

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA**

Cu titlu de manuscris

C.Z.U.: [338.27 + 005.521]:378(043)

**TÎRȘU Valentina**

**ROLUL SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL  
ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR LA PROGNOZAREA  
NEVOILOR ECONOMIEI NAȚIONALE ÎN SPECIALIȘTI CU  
STUDII SUPERIOARE ECONOMICE**

**Specialitatea: 521.03. Economie și management în domeniul de activitate**

**Teză de doctor în științe economice**

**Conducător științific:**

**GANEA Victoria,  
doctor habilitat în  
științe economice,  
profesor universitar**

**Autor:**

**TÎRȘU Valentina**

**CHIȘINĂU, 2021**

**© TÎRȘU Valentina, 2021**

## CUPRINS:

<b>ADNOTARE</b> (în română, rusă, engleză) .....	5
<b>LISTA TABELELOR</b> .....	8
<b>LISTA FIGURILOR</b> .....	10
<b>LISTA ABREVIERILOR</b> .....	13
<b>Introducere</b> .....	14
<b>Capitolul 1. REPERE CONCEPTUALE CU PRIVIRE LA MANAGEMENTUL SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC</b> .....	19
<b>1.1.</b> Abordări teoretice cu privire la structurarea sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice .....	19
<b>1.2.</b> Conceptul și elementele de bază ale managementului sistemului informațional din cadrul instituțiilor de învățământ superior economic .....	37
<b>1.3.</b> Concluzii la capitolul 1 .....	57
<b>Capitolul 2. ANALIZA CONCORDANȚEI SUBSISTEMULUI EDUCAȚIONAL AL SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC CU PIAȚA MUNCII</b> .....	60
<b>2.1.</b> Estimarea procesului de management al sistemului informațional în instituțiile de învățământ superior economic .....	60
<b>2.2.</b> Concordanța sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii.....	78
<b>2.3.</b> Estimarea concordanței sistemului educațional ca parte componentă a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii.....	89
<b>2.4.</b> Concluzii la capitolul 2.....	99
<b>Capitolul 3. OPTIMIZAREA PROCESULUI DE GESTIONARE A SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC ÎN BAZA CERINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII</b> .....	101
<b>3.1.</b> Precondiții socioeconomice de prognozare a formării tinerilor specialiști în învățământul superior economic .....	101

3.2.	Dezvoltarea modelului econometric de prognozare a nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice .....	117
3.3.	Reconfigurarea gradului de corelare a competențelor deținute de absolvenți cu cerințele pieței muncii .....	130
3.4.	Concluzii la capitolul 3 .....	144
	<b>CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI .....</b>	<b>147</b>
	<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>151</b>
	<b>ANEXE .....</b>	<b>167</b>
	Anexa 1. Cadrul legislativ care reglementează managementul sistemului informațional în Republica Moldova .....	168
	Anexa 2. Structura managementului universitar (model generalizat) .....	170
	Anexa 3. Managementul sistemului informațional al instituțiilor de învățământ superior economic .....	171
	Anexa 4. Chestionar de evaluare a satisfacerii așteptărilor studenților absolvenți din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) pentru încadrarea pe piața muncii .....	172
	Anexa 5. Chestionar privind nivelul de satisfacție al absolvenților din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) în raport cu dezvoltarea profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii .....	174
	Anexa 6. Date statistice privind la absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2005-2019 în Republica Moldova .....	176
	Anexa 7. Clasificarea activităților economice conform Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei emis de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova .....	177
	Anexa 8. Chestionar privind identificarea competențelor cerute de angajator față de absolvenții instituțiilor de învățământ superior economic.....	178
	Anexa 9. Certificat de implementare a rezultatelor cercetărilor efectuate în cadrul tezei de doctorat .....	181
	Anexa 10. Certificat de Inovator eliberat de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic din cadrul ASEM.....	182
	<b>DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII .....</b>	<b>183</b>
	<b>CV-ul autorului .....</b>	<b>184</b>

## ADNOTARE

**TÎRȘU Valentina**, „*Rolul sistemului informațional din cadrul învățământului superior la prognozarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice*”, teză de doctor în științe economice, specialitatea 521.03. *Economie și management în domeniul de activitate*, Chișinău, 2021

**Structura tezei:** introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 167 de surse, 57 de figuri, 33 de tabele, 2 formule și 10 anexe. Cercetările efectuate au fost reflectate în 16 publicații științifice.

**Cuvinte-cheie:** gestionare, management, sistem informațional, entitate economică, învățământ superior economic, instituție de învățământ superior economic, prognozare, competențe profesionale.

**Scopul cercetării** rezidă în dezvoltarea abordărilor teoretico-metodologice și aplicative cu raportare la evaluarea influenței sistemului informațional din structura învățământului superior economic asupra necesităților pieței muncii în vederea optimizării și eficientizării managementului pregătirii specialiștilor calificați din acest domeniu pentru economia națională. Pentru realizarea scopului propus, au fost stabilite următoarele **obiective:** fundamentarea conceptuală a structurii sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice; generalizarea cercetărilor teoretico-metodologice cu privire la managementul sistemului informațional din cadrul instituțiilor de învățământ superior economic; estimarea procesului de gestionare a sistemului informațional în instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova; cercetarea gradului de pregătire a tinerilor specialiști cu studii superioare economice în vederea incluziunii optime pe piața muncii; pronosticarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice; determinarea posibilităților de corelare a competențelor profesionale cu cerințele angajatorilor și elaborarea soluțiilor privind perfecționarea gestionării sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii.

**Noutatea și originalitatea științifică a lucrării** constă în: generalizarea și aprofundarea cercetărilor teoretice privind noțiunea de sistem informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice; evidențierea elementelor definitorii ale cadrului metodologic cu referire la gestionarea sistemului informațional din sistemul instituțiilor de învățământ superior; analiza gradului de concordanță dintre sistemul informațional din cadrul învățământului superior economic în raport cu piața muncii; identificarea și aplicarea instrumentarului matematic și de chestionare în vederea corelării competențelor profesionale ale specialiștilor pregătiți în cadrul mediului universitar economic cu cerințele actuale de pe piața muncii; elaborarea recomandărilor privind perfecționarea managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în raport cu piața muncii.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** rezidă în analiza gestionării sistemului informațional din învățământul superior economic în scopul ridicării nivelului de pregătire a cadrelor în mediul universitar economic pentru încadrarea lor optimală pe piața muncii.

**Semnificația teoretică și aplicativă a tezei** este relevantă prin faptul că rezultatele obținute în teză constituie un suport semnificativ de abordări teoretice și metodologice cu referire la sistemul informațional din cadrul învățământului superior economic și la influența lui asupra pieței muncii. Recomandările formulate de autor pot fi utilizate în scopul consolidării mecanismului de gestionare a sistemului informațional din mediul învățământului superior economic pentru a fi adus în deplină concordanță cu cerințele de pe piața muncii.

**Implementarea rezultatelor științifice.** Rezultatele științifice, formulările metodologice și recomandările practice, aferente temei de cercetare, sunt confirmate prin certificate de implementare și de inovator obținute în baza cercetărilor efectuate. Recomandările și elaborările propuse de autor pot constitui un reper consistent pentru activitatea instituțiilor de învățământ superior economic, precum și pentru o abordare mai aprofundată a subiectelor ce țin de domeniul cercetării în cursurile universitare și postuniversitare la disciplinele de specialitate.

## АННОТАЦИЯ

**ТЫРШУ Валентина, „ Роль информационной системы высшего образования в прогнозировании потребности национальной экономики в специалистах с высшим экономическим образованием”, диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 521.03. Экономика и управление в сфере деятельности, Кишинэу, 2021**

**Структура диссертации:** введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиография состоящая из 167 источников, 57 рисунков, 33 таблицы, 2 формулы и 10 приложений. Результаты исследования нашли отражение в 16 научных публикациях.

**Ключевые слова:** управление, менеджмент, информационная система, экономическая организация, высшее экономическое образование, экономический вуз, прогнозирование, профессиональные компетенции.

**Цель исследования** состоит в развитии теоретико-методологической и прикладной базы в аспекте оценки влияния информационной системы в высшем экономическом образовании на потребности рынка труда с целью оптимизации и совершенствования управлением подготовкой квалифицированных специалистов для национальной экономики. Для достижения намеченной цели были поставлены следующие **задачи:** концептуальное обоснование структуры информационной системы, определенной по функциональным критериям внутри организации; обобщение теоретико-методологических исследований по управлению информационной системой в экономических вузах; оценка процесса управления информационной системой в высших экономических учебных заведениях Республики Молдова; исследование степени подготовки молодых специалистов с высшим экономическим образованием для оптимального включения в рынок труда; прогнозирование потребностей народного хозяйства в специалистах с высшим экономическим образованием.

**Научная новизна и оригинальность работы** состоит в: обобщении и углублении теоретических исследований относительно понятия информационной системы, определенного по функциональным критериям внутри хозяйствующего субъекта; выделении определяющих элементов методологической базы применительно к управлению информационной системой в системе вузов; анализе степени соответствия между информационной системой в высшем экономическом образовании по отношению к рынку труда; выявлении и применении математических и социологических методов исследования для сопоставления профессиональных компетенций специалистов, подготовленных в среде экономического университета, с современными требованиями рынка труда; разработке рекомендаций по совершенствованию управления информационной системой в высшем экономическом образовании применительно к рынку труда.

**Значимая научная задача, разрешенная в диссертации,** состоит в: анализе управления информационной системой в высшем экономическом образовании с целью повышения уровня подготовки кадров в среде экономических вузов для их оптимального выхода на рынке труда.

**Теоретическая и прикладная значимость диссертации** заключается в том, что полученные результаты являются существенным подтверждением теоретических и методологических подходов применительно к информационной системе в экономическом высшем образовании и к ее влиянию на рынок труда. Сформулированные автором рекомендации могут быть использованы для усиления механизма управления информационной системой в структуре экономического высшего образования, чтобы привести его в полное соответствие с требованиями рынка труда.

**Внедрение научных результатов.** Научные результаты, методические разработки и практические рекомендации, относящиеся к теме исследования, подтверждаются сертификатом внедрения и сертификатом новатора, полученными в рамках проведенных исследований. Рекомендации и разработки предложенные автором могут стать ориентиром в деятельности экономических вузов, а также для более глубокого анализа субъектов научного исследования в университетских и постуниверситетских курсах, читаемых в аспирантуре по специальным дисциплинам.

## ANNOTATION

**TIRSU Valentina, "The role of the information system in higher education in forecasting the needs of the national economy in specialists with higher economic education", the thesis for the PhD degree in economic sciences, specialization 521.03. Economics and management in field of activity, Chisinau, 2021**

**Thesis structure:** introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliography from 167 sources, 57 figures, 33 tables, 2 formulas and 10 annexes. The research was reflected in 16 scientific publications.

**Keywords:** management, information system, economic entities, higher economic education, economic higher education institution, forecasting, professional competences.

**The goal of the research** is to develop theoretical-methodological and applied approaches in relation to assessing the influence of the information system in the structure of higher economic education within the labor market needs in order to optimize and streamline the management of qualified specialists in this field for the national economy. In order to achieve the proposed goal, will be accomplished the following **objectives:** conceptual substantiation of the structure of the information system, to determine the functional criteria within the economic entity; generalization of theoretical-methodological research on the management of the information system within higher economic educational institutions; estimating the management process of the information system in higher economic educational institutions in Republic of Moldova; researching the degree of training of young specialists with higher economic education for optimal inclusion in the labor market; forecasting the needs of the national economy in specialists with higher economic education.

**The scientific novelty and originality of the work** consists of: generalization and deepening of the theoretical research on the definition of information system defined by functional criteria within the economic entity; elaboration highlighting the defining elements of the methodological framework with reference to the management of the information system in the system of higher educational institutions; degree analysis of concordance between the information system in higher economic education in relation to the labor market; identification and application of mathematical and questionnaire tools in order to correlate the professional competencies of specialists trained in the environment of economic universities within the current labor market requirements; elaboration of recommendations for improving the management of the information system within the higher economic education related with the labor market.

**The important scientific problem solved in the thesis** lies in the analysis of the management of the information system in higher economic education in order to raise the level of staff trained in the environment of an economic university for their optimal placement on the labor market.

**The theoretical and applied significance of the thesis** is relevant by the fact that the results obtained in the thesis are a significant support of theoretical and methodological approaches with reference to the information system in economic higher education and its influence on the labor market. Structured recommendations can be used to strengthen the management mechanism of the information system in the structure of higher economic education to bring it in full compliance with labor market requirements.

**Implementation of scientific results.** The scientific results, the methodological elaborations and the practical recommendations, adhering to the research topic, are confirmed by implementation certificates and the innovator certificate obtained within the performed researches. The recommendations and elaborations proposed by the author, can be a consistent landmark for the activity of higher economic educational institutions, as well as for a deeper implementation of the topics related to the field of research in the university and postgraduate courses in the specialized disciplines.

## LISTA TABELELOR

Tabelul 1.1	Sinteza evoluției conceptului de sistem informațional .....	26
Tabelul 2.1	Obiectivele care pot fi atinse prin intermediul instrumentelor de gestionare a sistemului informațional în mediul universitar economic din Republica Moldova .....	66
Tabelul 2.2	Principalii indicatori ai învățământului superior din Republica Moldova .....	68
Tabelul 2.3	Indicele de dezvoltare umană al Republicii Moldova și indicii componenți pentru 2017 în comparație cu țările și grupurile selectate .....	71
Tabelul 2.4	Populația Republicii Moldova și procesele demografice în cifre	72
Tabelul 2.5	Date statistice cu referire la absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2015-2019 în Republica Moldova .....	75
Tabelul 2.6	Numărul persoanelor înmatriculate în învățământului superior economic din Republica Moldova .....	76
Tabelul 2.7	Numărul absolvenților de studii universitare cu profil economic în anul 2019 .....	79
Tabelul 2.8	Distribuția numărului de absolvenți pe ÎÎSE după gen .....	80
Tabelul 2.9	Răspunsul la întrebarea ce vizează alegerea domeniului de studii	81
Tabelul 2.10	Alegerea instituției de învățământ superior .....	83
Tabelul 2.11	Actualitatea cursurilor universitare în raport cu posibilitatea de încadrare pe piața muncii .....	85
Tabelul 2.12	Corectitudinea alegerii conturării traseului profesional .....	87
Tabelul 2.13	Factorii ce influențează viitorul loc de muncă .....	87
Tabelul 2.14	Algoritmul competențelor profesionale în ÎÎSE .....	92
Tabelul 3.1	Distribuția absolvenților pe grupe de vârstă și instituții .....	107
Tabelul 3.2	Vechimea medie în ani la actualul post de muncă .....	108
Tabelul 3.3	Situația absolvenților fără un post de muncă .....	113
Tabelul 3.4	Distribuția absolvenților conform obiectivelor stabilite .....	114
Tabelul 3.5	Verificarea staționarității seriei <i>numărul de absolvenți cu profil economic</i> .....	122
Tabelul 3.6	Verificarea staționarității seriei <i>PIB real</i> .....	122



Tabelul 3.7	Verificarea staționarității seriei <i>salariu</i> .....	123
Tabelul 3.8	Estimarea regresiei pentru numărul de absolvenți cu profil economic cu includerea salariului real .....	124
Tabelul 3.9	Forma finală a regresiei pentru numărul de absolvenți cu profil economic .....	125
Tabelul 3.10	Rezultatul testării ipotezei autocorelației erorilor .....	126
Tabelul 3.11	Rezultatul testării ipotezei heteroskedasticității modelului .....	127
Tabelul 3.12	Dinamica numărului de absolvenți cu profil economic în Republica Moldova .....	129
Tabelul 3.13	Distribuția chestionarelor în funcție de domeniu .....	134
Tabelul 3.14	Abilități căutate de angajatori .....	140
Tabelul 3.15	Competențe căutate de angajatori .....	141
Tabelul A1.1	Cadrul legislativ care reglementează managementul Sistemului informațional în Republica Moldova .....	168
Tabelul A6.1	Date statistice privind absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2005-2019 în Republica Moldova .....	176
Tabelul A7.1	Clasificarea activităților economice conform Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei, emis de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova .....	177

## LISTA FIGURILOR

Fig. 1.1	Relația dintre date și informații .....	21
Fig. 1.2	Structurarea sistemului informatic definit pe ariile funcționale ale managerilor în piramida organizațională .....	24
Fig. 1.3	Structurarea sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice .....	28
Fig. 1.4	Sistemul informațional al entității economice prin prisma funcțiilor și structurii sale .....	31
Fig. 1.5	Sistemul informațional în cadrul unei entități economice .....	33
Fig. 1.6	Mișcările structurale în cadrul sistemului informațional în entitatea economică .....	34
Fig. 1.7	Principalele funcții și procese de afaceri ale ÎÎSE .....	41
Fig. 1.8	Gestionarea informațională a universității privită ca entitate economică .....	42
Fig. 1.9	Cartografierea proceselor existente în cadrul ÎÎSE.....	44
Fig. 1.10	Etapile de elaborare a planului strategic din cadrul instituției de învățământ superior .....	50
Fig. 1.11	Curba investițiilor pentru modernizarea universității, ținând cont de veniturile și cheltuielile anuale ale Universității de Stat din Moldova .....	55
Fig. 2.1	Structura fluxurilor informaționale într-o instituție de învățământ superior .....	61
Fig. 2.2	Interconexiuni directe informatizate .....	64
Fig. 2.3	Competențe solicitate și blocaje întâlnite (regăsite) pe piața muncii.....	73
Fig. 2.4	Distribuția absolvenților chestionați pe ÎÎSE după gen .....	81
Fig. 2.5	Distribuția absolvenților după decizia în alegerea domeniului de studii .....	82
Fig. 2.6	Alegerea instituției de învățământ superior .....	83
Fig. 2.7	Studierea disciplinelor economice în liceu/gimnaziu .....	84
Fig. 2.8	Studiile deținute la înmatriculare .....	84

Fig. 2.9	Aprecierea informației prezentate în cadrul cursurilor universitare cu referire la dezvoltarea profesională .....	85
Fig. 2.10	Aprecierea informației prezentate în cadrul cursurilor universitare cu referire la încadrarea pe piața muncii .....	86
Fig. 2.11	Satisfacția absolvenților de programul de studii la încadrarea pe piața muncii .....	86
Fig. 2.12	Factorii ce influențează viitorul loc de muncă .....	88
Fig. 2.13	Factorii determinanți în procesul de angajare competitivă a absolvenților ÎÎSE .....	93
Fig. 2.14	Algoritmul competențelor impuse absolvenților din învățământul superior economic .....	95
Fig. 2.15	Digitalizarea sistemului educațional în domeniul științelor economice .....	96
Fig. 2.16	Concordanța dintre subsistemul educațional (inclusiv studii economice) și piața muncii .....	97
Fig. 3.1	Distribuția numărului de absolvenți pe ÎÎSE și după gen .....	106
Fig. 3.2	Statutul profesional declarat de absolvenți .....	108
Fig. 3.3	Căutarea unui loc de muncă după absolvire .....	109
Fig. 3.4	Distribuția absolvenților conform contractelor de muncă .....	110
Fig. 3.5	Distribuția absolvenților conform aprecierii mediului de lucru.....	110
Fig. 3.6	Legătura dintre studiile la facultate și domeniul de activitate .....	111
Fig. 3.7	Distribuția absolvenților conform posibilităților de dezvoltare profesională la postul ocupat .....	111
Fig. 3.8	Distribuția absolvenților conform aprecierii date de ei comportamentului superiorilor .....	112
Fig. 3.9	Distribuția absolvenților conform aprecierii feedback-lui oferit de superiori .....	113
Fig. 3.10	Distribuția absolvenților neangajați în câmpul muncii conform situației .....	113
Fig. 3.11	Distribuția absolvenților conform obiectivelor stabilite .....	115
Fig. 3.12	Distribuția absolvenților conform pregătirii profesionale .....	115
Fig. 3.13	Evoluția numărului de absolvenți cu profil economic în Republica Moldova, perioada 2005-2019, mii absolvenți .....	118

Fig. 3.14	Evoluția PIB-ului real al Republicii Moldova în perioada 2005-2019, prețurile anului 2005 .....	120
Fig. 3.15	Evoluția salariului nominal și a salariului real (în lei), prețurile anului 2005 .....	121
Fig. 3.16	Rezultatul testării distribuției normale a erorilor .....	128
Fig. 3.17	Modificarea pozițiilor participanților la procesul educațional .....	131
Fig. 3.18	Numărul de entități economice înregistrate după mărime .....	135
Fig. 3.19	Angajarea absolvenților cu studii superioare economice după tipul entităților economice .....	135
Fig. 3.20	Criteriile de angajare a absolvenților .....	136
Fig. 3.21	Aprecierea de către angajatori a abilităților deținute de absolvenți	137
Fig. 3.22	Aprecierea de către angajatori a competențelor deținute de absolvenți .....	137
Fig. 3.23	Gradul de satisfacere al angajatorilor față de absolvenții de licență, masterat și doctorat .....	138
Fig. 3.24	Gradul de atenție acordat aspectelor educaționale economico-financiare .....	139
Fig. 3.25	Contracte de colaborare cu ÎSE din Republica Moldova pentru instruirea practică a studenților .....	140
Fig. 3.26	Necesitatea dezvoltării competențelor absolvenților programului de licență prin educație suplimentară .....	141
Fig. 3.27	Necesitatea dezvoltării competențelor absolvenților programului de masterat prin educație suplimentară .....	142
Fig. 3.28	Modelul de constituire a competențelor profesionale în ÎSE .....	143
Fig. A2.1	Structura managementului universitar (model generalizat) .....	170
Fig. A3.1	Managementul sistemului informațional al instituțiilor de învățământ superior economic .....	171

## LISTA ABREVIERILOR

AEE	–	Activitate economică externă
ANOFM	–	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ASEM	–	Academia de Studii Economice din Moldova
ATIC	–	Asociația Națională a Companiilor din Domeniul TIC
BNS	–	Biroul Național de Statistică
CAD	–	Proiectare asistată de calculator (Computer Aided Design)
DSS	–	Sisteme de sprijin pentru decizie (Decision Support Systems)
EIS	–	Sisteme de informații executive (Executive Information Systems)
ERP	–	Planificarea resurselor întreprinderii (Enterprise resource planning)
EUA	–	Asociația Europeană a Universităților (European University Association)
IDU	–	Indice de dezvoltare umană
IÎS	–	Instituții de învățământ superior
IÎSE	–	Instituții de învățământ superior economic
KWS	–	Sistemul de Gestionare a Cunoștințelor (Knowledge Work Systems)
MIS	–	Sisteme de Management al Informației (Management Information Systems)
OAS	–	Sisteme de Automatizare pentru Oficii (Office Automation Systems)
PCS	–	Sisteme de Control al Proceselor (Process Control Systems)
SI	–	Sistem informațional
SND	–	Strategia Națională de Dezvoltare
SWOT	–	Punctele tari, Punctele slabe, Oportunitățile și Amenințări (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)
TI	–	Tehnologii informaționale
TIC	–	Tehnologii informaționale în comunicare
TPS	–	Sisteme de Procesare a tranzacțiilor (Transaction Processing Systems)
UNESCO	–	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
USM	–	Universitatea de Stat din Moldova
UE	–	Uniunea Europeană
VNB	–	Venit național brut

## INTRODUCERE

**Actualitatea și importanța temei cercetate.** În prezent, dezvoltarea economiei, atât în plan global, cât și național, determină comportamentul și activitățile nu doar ale organelor executive, dar și ale entităților economice. Imperativul prezentului impune ca structura organizatorică a acestora să fie într-o permanentă restructurare impulsionată prin deficiența-cheie a creșterii economice — ineficiența mecanismelor de transfer al informațiilor și prin modul de pregătire și luare a deciziilor.

Activitatea entităților din diverse industrii este comparabilă cu funcționarea sistemului modern al statului. În orice entitate, indiferent de direcția și domeniul de activitate, gestionarea este strâns legată de prelucrarea datelor și de producerea informațiilor finale. Astfel, modificările structurii sistemului informațional, precum și metodele de gestionare și implementare a noilor norme și reguli legislative de activare a proceselor sociale sunt concentrate pe problema creării unui spațiu unic informațional, denumit unitate informațională. În acest context, unul dintre obiectivele esențiale ale pregătirii specialiștilor din domeniul economic de calificare înaltă este coordonarea dezvoltării educației economice și a procesului de informatizare a societății. Înțelegerea acestei necesități poate fi observată din diverse aspecte, dintre care aspectul principal este determinat de schimbarea sferei profesionale sub influența informatizării societății.

Este important a conștientiza faptul că informatizarea societății, ca linie de dezvoltare a civilizației globale, se reflectă în activitățile profesionale ale unui economist, unde procesul de creștere a calității specialiștilor de pe piața muncii poate fi observat doar după eficientizarea procesului didactic universitar. În astfel de condiții se formează o fuziune a funcțiilor profesionale și informaționale ale specialiștilor din domeniu, a legăturilor dintre subiecte, cunoștințe și abilități informaționale, precum și interconexiunea limitelor dintre industrie și specialiștii încadrați pe piața muncii.

În altă ordine de idei, absolvenții instituțiilor de învățământ economic se confruntă cu problema angajării în câmpul muncii. Caracteristicile calitative ale sferei educaționale sunt reprezentate prin comercializarea universităților, care prezintă un nivel rapid de creștere, iar sistemul educației economice nu corespunde pe deplin nevoilor pieței moderne a muncii. Astfel, cea mai importantă direcție a politicii de stat este, la moment, de a reduce presiunea pe piața muncii, de a dezvolta posibilitatea de încadrare a specialiștilor cu studii superioare economice și de autorealizare a tinerilor în circumstanțele utilizării la maximum a oportunităților informaționale oferite. Astfel se va promova educația specialiștilor nou-formați în baza gestionării eficiente a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii,

iar ultima va primi o forță de muncă calificată prin orientarea spre nevoile economiei de piață și spre dezvoltarea experienței de muncă a tinerilor.

**Descrierea situației în domeniul de cercetare și identificarea problemelor de cercetare.** Relevanța și complexitatea cercetării influenței sistemului informațional din structura învățământului superior economic asupra pieței muncii a condiționat studierea detaliată a literaturii de specialitate, care se regăsește în numeroase studii, lucrări și articole științifice internaționale și naționale. De menționat că cercetările actuale în domeniul dat necesită completarea lor cu analize mult mai complexe, care ar trata și argumenta *corelarea sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii*. Prin urmare, considerăm că cercetarea din cadrul prezentei teze de doctorat este oportună și că prin originalitatea și actualitatea sa poate prezenta interes atât pentru comunitatea științifică, cât și pentru structurile decizionale din cadrul sistemului educațional economic, pentru managerii de entități economice.

De remarcat că anumite studii privind tema abordată au fost realizate de următorii autori din domeniul abordat, precum: Betcherman D., Bauer M., Gopal A., Filho W., Hecker D., Ingwersen P., Kuddo A., O'brien J., Laudon K., Laudon J., Land F., Wormell I., Lester R., Marakas G., Mosier S., Ruxton M., Richardson S., Tan Y., Zha Q., Winter P., Buciuceanu-Vrabie M., Airinei D., Oprea D., Nicolescu O., Petrescu I., Văduva S., Verboncu I., Stoica M., Cotelnic A., Colesnicova T., Bîrcă A., Șavga L., Gagauz O., Zahiu L., Попкова И.С., Сальникова Л.Ю., Ивановский Б.Г., Каминская Е.А., etc.

Ținând cont de cele relatate anterior, necesitatea completării domeniului dat de studiu cu cercetări mai ample, în vederea perfecționării sistemului informațional din cadrul învățământului superior în corelare nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice, capătă o importanță primordială.

**Problema științifică importantă soluționată în teză** rezidă în analiza gestionării sistemului informațional din învățământul superior economic în scopul ridicării nivelului de pregătire a cadrelor în mediul universitar economic pentru încadrarea lor optimală pe piața muncii.

**Scopul cercetării** consistă în dezvoltarea abordărilor teoretico-metodologice și aplicative cu raportare la evaluarea influenței sistemului informațional din structura învățământului superior economic asupra necesităților pieței muncii în vederea optimizării managementului pregătirii specialiștilor înalt calificați din acest domeniu pentru economia națională.

În vederea realizării acestui scop, au fost stabilite următoarele **obiective**:

- ✓ fundamentarea conceptuală a structurii sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice;
- ✓ generalizarea cercetărilor teoretico-metodologice cu privire la managementul sistemului informațional regăsit în ÎIS economic;
- ✓ evaluare procesului de management a SI în instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova;
- ✓ cercetarea gradului de pregătire a tinerilor specialiști cu studii superioare economice în vederea incluziunii optime pe piața muncii;
- ✓ pronosticarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice;
- ✓ determinarea posibilităților de corelare a competențelor profesionale cu cerințele angajatorilor și elaborarea soluțiilor privind perfecționarea gestionării sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii.

**Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor obținute** constă în:

- ✓ generalizarea și aprofundarea cercetărilor teoretice privind noțiunea de sistem informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice;
- ✓ evidențierea elementelor definitorii ale cadrului metodologic cu referire la gestionarea sistemului informațional din sistemul ÎIS;
- ✓ analiza gradului de concordanță dintre sistemul informațional din cadrul învățământului superior economic în raport cu piața muncii;
- ✓ identificarea și aplicarea instrumentarului matematic și de chestionare în vederea corelării competențelor profesionale ale specialiștilor pregătiți în cadrul mediului universitar economic cu cerințele actuale de pe piața muncii;
- ✓ elaborarea recomandărilor privind perfecționarea managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în raport cu piața muncii.

**Semnificația teoretică a tezei.** Rezultatele obținute în teză constituie un suport semnificativ de abordări teoretice și metodologice cu referire la sistemul informațional din cadrul învățământului superior economic și la influența lui asupra pieței muncii.

**Valoarea aplicativă a lucrării** constă în recomandările formulate, care pot fi utilizate în scopul consolidării mecanismului de gestionare a sistemului informațional din mediul învățământului superior economic pentru a fi adus în deplină concordanță cu cerințele pieței muncii. Noțiunile teoretice și concluziile formulate pot reprezenta o bază consistentă pentru ulterioarele cercetări în domeniu, iar rezultatele investigației pot fi integrate în cadrul cursurilor universitare pentru instruirea studenților și masteranzilor la specialitățile cu profil economic.



### **Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:**

✓ a fost elaborată și testată metoda de prognozare a specialiștilor în domeniul economic— componentă ce va determina calitatea managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii;

✓ a fost elaborat cadrul metodologic cu referire la formarea competențelor profesionale ale specialiștilor cu studii superioare economice în corelare cu piața muncii.

**Aprobarea și implementarea rezultatelor științifice.** Rezultatele cercetării discutate în teză au fost expuse public și reflectate în cadrul conferințelor științifico-practice naționale și internaționale. La tema prezentului demers științific au fost publicate 12 lucrări științifice cu un volum total de peste 5 c. a. Rezultatele elaborărilor metodologice și ale recomandărilor practice aferente temei de cercetare sunt confirmate prin certificatul de implementare eliberat de Universitatea de Stat din Moldova. A fost obținut Certificatul de Inovator, acordat de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic din cadrul ASEM pentru modelul de formare a competențelor profesionale și de prognozare a nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice. Recomandările formulate și metodologia propusă de autor pot fi aplicate pentru investigarea mai aprofundată a subiectelor ce țin de domeniul cercetării în cursurile universitare și postuniversitare la disciplinele de specialitate, servind și ca reper pentru activitatea IÎS economic.

**Structura și conținutul lucrării.** Urmărind scopul și sarcinile stabilite spre cercetare, lucrarea este structurată în introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie și anexe.

În *Introducere* este justificată actualitatea, importanța și necesitatea studierii temei abordate, făcându-se o scurtă prezentare a gradului de studiere a temei de cercetare. Sunt formulate scopul, sarcinile cercetării fiind descris suportul metodologic și informațional al lucrării. În acest compartiment se regăsește semnificația teoretică, elementele de noutate științifică, valoarea aplicativă a subiectului investigat, prezentarea succintă a conținutului tezei și a rezultatelor obținute.

Capitolul 1 „*Repere conceptuale cu privire la managementul sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic*” include o analiză detaliată a abordărilor teoretico-conceptuale privind noțiunea de sistem informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice. Autorul se expune asupra conținutului teoretic de funcționare a sistemului informațional și structurii lui, specificând impactul acestuia asupra dezvoltării economice. Se pune accent pe studierea mecanismului și elementelor de bază ale managementului sistemului informațional din cadrul IÎS economic.

Capitolul 2 „*Analiza concordanței subsistemului educațional al sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii*” prezintă un studiu științific amănunțit al procesului managerial în instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova bazat pe sistemul informațional și al impactului pe care îl are utilizarea lui asupra pregătirii tinerilor specialiști din domeniu. De asemenea, este evaluat gradul de satisfacere a așteptărilor absolvenților din cadrul învățământului superior economic pentru încadrarea pe piața muncii, fiind determinat și nivelul de satisfacție al acestora în raport cu dezvoltarea profesională și personală la încadrarea pe piața muncii.

Capitolul 3 „*Optimizarea procesului de gestionare a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în baza cerințelor de pe piața muncii*” este destinat argumentărilor științifice cu referire la aplicabilitatea metodologiei de formare a competențelor profesionale și de prognozare a nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice. În acest context, autorul a dezvoltat un model econometric de prognozare a nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice și a demonstrat oportunitatea reconfigurării gradului de corelare a competențelor deținute de absolvenți cu cerințele pieței muncii.

*Concluziile generale și recomandările* conțin prezentarea structurată a sintezei rezultatelor cercetării, care, în opinia autorului, vor facilita fundamentarea științifică a perfecționării procesului de gestionare a sistemului informațional din mediul universitar economic în corespundere cu piața muncii.

**Suportul metodologic și informațional** al cercetării cuprinde lucrările cercetătorilor autohtoni și de peste hotare cu referire la conceptele fundamentale ale teoriilor economice, reglementările juridice ale Republicii Moldova și ale Uniunii Europene, Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”, Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020, Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 etc. Rezultatele obținute în urma investigațiilor realizate au înlesnit crearea noilor elemente metodologice pentru cercetările științifice ulterioare din domeniu.

**Metodologia aplicată în teză.** Pentru realizarea scopului și a obiectivelor temei cercetate, metodologia aplicată însumează diverse metode și instrumente, printre care: analiza evolutivă a evenimentelor și fenomenelor, analiza comparativă, clasificări, sinteză, analogie, metoda abstracției științifice, metoda inducției și deducției, diverse metode statistice, reprezentări grafice și tabelare, modelare econometrică etc.

**Cuvinte-cheie:** gestionare, management, sistem informațional, entitate economică, învățământ superior economic, instituție de învățământ superior economic, prognozare, competențe profesionale.

# **1. REPERE CONCEPTUALE CU PRIVIRE LA MANAGEMENTUL SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC**

## **1.1. Abordări teoretice cu privire la structurarea sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice**

Actualmente, trăim într-o societate informațională, când dezvoltarea internetului și procesul de globalizare influențează semnificativ diverse activități economice. O condiție necesară pentru gestionarea eficientă a entităților economice reprezintă sistemul informațional (SI) implementat, care include tehnologii optime, este flexibil și adaptabil la influențele externe [35, p. 66-79]. În realitate, problema alegerii unui SI este transformată dintr-o sarcină specifică într-o procedură standard, care pune accent pe tehnologiile moderne, aplicațiile dezvoltate pentru anumite domenii ale vieții umane, industrie și societate, dar și pe personalul calificat.

Crearea unui produs informațional, și nu a unui produs material, este forța motrice a dezvoltării societății informaționale. Informațiile au dobândit statutul de marfă, devenind la un nivel cu alte resurse materiale din societate. Astfel, în costul unui produs modern se regăsește și costul informațiilor aplicate la producerea acestuia.

Informatizarea este un proces socioeconomic și științifico-tehnic de creare a condițiilor optime pentru satisfacerea nevoilor informaționale și realizarea drepturilor cetățenilor, autorităților de stat, administrațiilor locale, entităților economice și asociațiilor publice bazate pe emiterea și utilizarea resurselor informaționale.

Economia modernă este de neconceput fără informații. Mii de entități economice, milioane de contribuabili, miliarde de lei, cotații de acțiuni, registre de acțiuni – toate acestea reprezintă fluxuri de informații care trebuie evaluate, prelucrate pentru a facilita luarea deciziilor corecte. În ultimul deceniu a avut loc o creștere a volumului de informații, utilizate atât de societate, cât și de entitățile economice. Acest lucru se datorează ritmului tot mai mare de dezvoltare a științei și a tehnologiilor noi [148, p.1-67].

În condițiile rigide ale concurenței de piață apare necesitatea unei monitorizări continue a eficienței și gestiunii operaționale curente a entității economice pentru a cunoaște permanent și în detaliu mediul său exogen și endogen. Cunoașterea exactă și oportună a întregii activități desfășurate în entitatea economică, dar și în afara acesteia (respectiv, la nivelul macro și micro), constituie o exigență pentru organizațiile care vor să existe în condițiile concurenței înverșunate înaintate de piață. Pentru a planifica, organiza, coordona, controla și adopta decizii, managerii,

indiferent de nivelul ierarhic, au nevoie de informații [51, p.169-175; 100, p.106-112]. Ca urmare, calitatea informațiilor condiționează decisiv calitatea deciziilor manageriale. Cu cât o entitate dispune de mai multe informații corecte, actuale și complete, cu atât managerii au posibilitate să ia decizii mai fundamentate și mai eficiente [68, p.36-38].

Un absolvent din domeniul economiei trebuie să fie capabil să ia decizii în cunoștință de cauză. Pentru a face acest lucru, împreună cu cunoștințele tradiționale, cum ar fi: componentele de bază ale managementului, elementele fundamentale ale activității economice străine, activitatea bancară, administrația, impozitarea, el trebuie să posede informații despre construcția sistemelor informaționale [73, p.60-64].

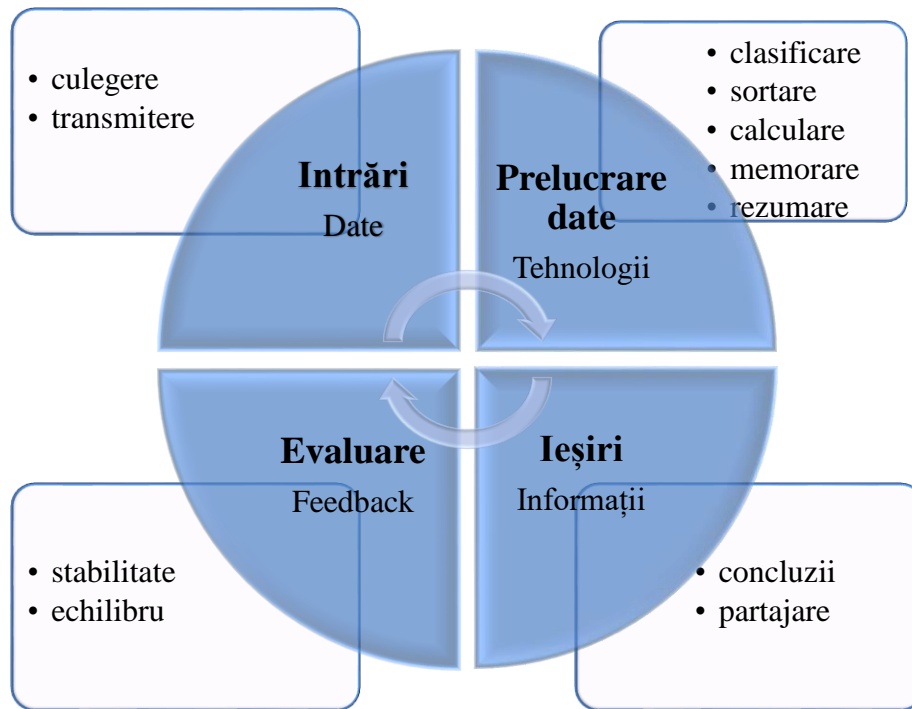
Astăzi, prelucrarea informațiilor economice a devenit o direcție științifică și tehnică independentă, cu o mare varietate de idei și metode. Componentele individuale ale procesului de prelucrare a datelor au obținut un grad ridicat de organizare și interconectare, ceea ce face posibilă combinarea tuturor instrumentelor de prelucrare a informațiilor la un anumit obiect economic cu conceptul unui *sistem informațional*. Un studiu detaliat al SI se bazează pe conceptele de *informație* și *sistem*. Informațiile și sistemul sunt, probabil, cele mai simple categorii fundamentale care nu pot fi exprimate prin concepte mai generale. În acest context, menționăm că definițiile prezentate mai jos explică doar categoriile enumerate.

Conceptul de *informație* este bine cunoscut și utilizat cu diferite sensuri: fundament al cunoștințelor umane, unitate de măsură în informatică, știre, noutate etc. Semnificațiile conceptului de informație, fiind un concept interdisciplinar, sunt interpretate diferit de către diverse discipline [112].

Sensul unanim acceptat pentru noțiunea de *informație* este următorul: „informația descrie fiecare dintre componentele noi cuprinse în semnificația unui simbol sau grup de simboluri într-o comunicare, știre, semnal, grup de imagini etc., prin care se desemnează concomitent o situație, o stare, o acțiune etc.” [3, p.40-44]. Datele stau la baza sistemului informațional, în general, precum și a informației economice, care, prin prelucrare, devin informații utile.

*Informația economică*, spre deosebire de conceptul de *informație*, reflectă caracteristicile mediului său de funcționare – cel economic. Cel mai des, acest termen înseamnă un set de informații despre procesele socioeconomice, care includ informații vehiculate în sistemul economic: procese de producție, resurse materiale, procese de gestionare a entității, procese financiare, precum și informații economice care sunt transmise între diferite trepte ierarhice ale managementului pentru planificare, contabilitate, control, reglementare în gestionarea obiectelor de afaceri.

Schematic, relația dintre date și informații poate fi reprezentată astfel:



**Fig. 1.1. Relația dintre date și informații**

Sursa: adaptată de autor în baza sursei [138, p.4].

Pentru informația economică este caracteristic: volumul, variația mare a tipologiei, prelucrarea fluxurilor de date relativ simple la perioade scurte de timp (calculare aritmetice, sortări, grupări, comparații etc.), timp de valabilitate relativ redus.

Informația economică are următoarele proprietăți:

- *Precizia* informațiilor asigură percepția acestora fără ambiguitate de către toți consumatorii;
- *Fiabilitatea* determină nivelul admisibil de distorsionare a informațiilor recepționate și transmise, menținând, totodată, eficiența SI;
- *Eficiența* reflectă informațiile potrivite pentru calculele necesare și luarea deciziilor în condiții de incertitudine;
- *Relevanța* – informațiile trebuie să corespundă condițiilor în continuă schimbare;
- *Claritatea* – informația trebuie exprimată într-un limbaj pe înțelesul consumatorilor.

Informația economică poate fi clasificată în:

- *Informații financiare* – informații despre cotațiile de valori mobiliare, ratele de schimb, piețele de mărfuri și de capital, investiții, prețuri etc. Sursele acestor informații sunt bursele de

valori. Factorii principali care asigură valoarea comercială a acestor informații sunt: integritatea, precizia și operativitatea.

- *Informații statistice* – informația numerică, demografică și socială. Furnizate de organisme statistice sub formă de serii de timp, rapoarte, estimări, prognoze etc.

- *Informații comerciale* – date de contact privind industriile, companiile și angajații (inclusiv date despre activitatea, gama de produse, prețuri etc). Sursele fiind instituțiile de stat și organizațiile non-statale care publică diverse colecții și cataloage.

- *Informații cu privire la propunerile comerciale* primite de la companii specializate cu scopul de distribuire a informațiilor.

- *Informații politice, economice, militare etc.* – informații de interes pentru reprezentanții diferitor grupuri sociale.

- *Acte juridice de reglementare*: acte administrative generale; acte care reglementează anumite tipuri de activități; acte de reglementare și recomandare, documente de standardizare etc.

Referindu-ne la etimologia cuvântului *sistem*, menționăm că se traduce din limba greacă (*system*) ca un tot unitar, ansamblu de componente. Literatura științifică prezintă noțiunea de *sistem informațional* ca un cadru organizatoric al entității care include în sine datele și informațiile vehiculate, fluxurile și circuitele informaționale, procedurile și mijloacele de tratare a informațiilor destinate să contribuie la determinarea și realizarea obiectivelor organizației care urmărește obținerea profitului [75, p.44; 138, p.231]. Astfel, SI din cadrul entității are următoarele funcții:

- *Culegere și intrare* – asigură înregistrarea și vehicularea datelor în cadrul entității;
- *Prelucrare (procesare)* – datele sunt transformate în informații;
- *Stocare* – păstrarea informațiilor în baze de date sau pe suport de hârtie;
- *Comunicare* – distribuirea informațiilor.

Prelucrarea sau procesarea presupune transformarea datelor cu scopul de a obține rezultate utile. Procesarea poate implica efectuarea de calcule, compararea și prelucrarea datelor și, ulterior, se produce stocarea datelor pentru utilizare ulterioară. Schimbarea datelor în informații utile este esențială în supraviețuirea entității. Această depozitare presupune păstrarea datelor și a informațiilor disponibile pentru o utilizare ulterioară. În ultimă instanță, comunicarea facilitează ieșirea și distribuirea rezultatelor, care, de regulă, sunt prezentate sub formă de documente și rapoarte. Acest proces favorizează feedback-ul care permite corectarea informațiilor vehiculate în SI [88, p.35].

Majoritatea activităților de prelucrare a datelor sunt desfășurate cu ajutorul tehnicii de calcul. Se pot prelucra datele primare și apoi rezultatul poate fi transferat mai departe către alt

compartiment spre prelucrare. Transferul se poate face și el pe cale electronică prin intermediul unei rețele de calculatoare. Ansamblul de elemente implicate în întregul proces de prelucrare și transmitere a datelor pe cale electronică alcătuiește *sistemul informatic* [138, p.4-10; 145].

Necesitatea sistemelor informatice este dată de proiectarea direcționată pentru sprijinirea procesului decizional, pentru realizarea unui control cât mai eficace și cât mai comod în scopul realizării unui management eficient prin colectarea, stocarea, organizarea, apelarea, comunicarea, distribuirea și utilizarea datelor și informațiilor pe care le folosesc managerii în exercitarea funcțiilor de conducere. Sistemele informatice destinate afacerilor au scopul de a schimba lucrurile, și anume — de a prezenta informația atunci când trebuie și cum trebuie, prin care se asigură flexibilitate în luarea deciziilor de către oamenii de afaceri. Managerii au nevoie de a lua decizii în timp real, dar și de flexibilitate sporită, până la adaptarea din mers a planurilor de acțiune, de nivel tactic și strategic, datorită schimbării dinamice a mediului de afaceri.

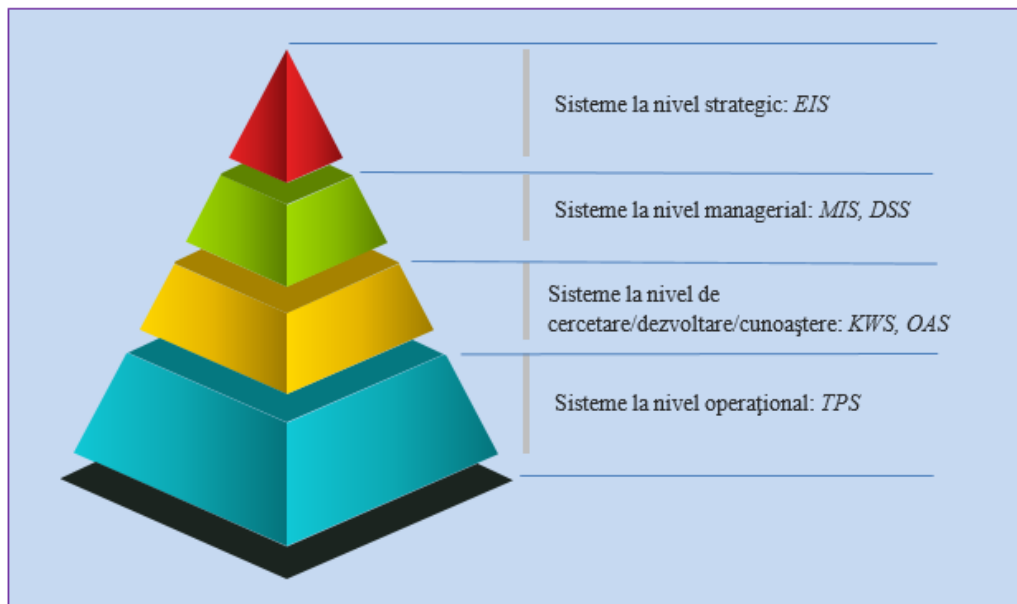
Dezvoltarea rapidă a internetului, intranetului, extranetului și a altor rețele, interconectate global în anii 1990, a schimbat dramatic structura și capacitatea SI în business. Entitățile bazate pe internet, precum e-businessul sau sistemele de e-comerț, devin disponibile în spațiul virtual, unde are loc managementul entităților economice de astăzi. Sistemul informațional actual execută aceleași funcții de bază precum 50 de ani în urmă de la începerea etapei de tranziție, precum: crearea bazelor de date, managementul de raportare, managementul de susținere a sistemelor contabile și a proceselor de organizare. Ceea ce s-a modificat în prezent constă în conexiunea extinsă între sistemele similare și nesimilare, nivelul mult mai înalt de integrare a funcțiilor sistemului dintre aplicații, structura mare a rețelei și mașinile utile cu capacități enorme de stocare a datelor [9, p.24-25; 111, p.18-21].

Internetul, tehnologiile și aplicațiile aferente au schimbat modul de operare a businessului și de lucru al angajaților, dar și sistemul de informație care sprijină procesul de business, luarea de decizii și avantajele competitive. Astăzi, multe afaceri sunt realizate, totalmente, pe baza tehnologiilor informaționale și a Internetului și sunt prezente în spațiul web [135].

În literatura de specialitate, sistemul informatic este definit drept „o mulțime de componente interconectate care captează, manevrează, depozitează și dispersează datele și informațiile, oferind un feedback pentru atingerea scopului propus de către entitatea economică” [13 p.23; 59, p.14]. O altă definiție caracterizează sistemul informatic ca sistem care, prin intermediul echipamentelor și tehnologiilor computerizate, conlucrează cu mijloace tehnice (Hard), programe (Soft), baze de date, telecomunicații etc. în vederea susținerii și completării sistemului informațional” [138, p.16].

Structural, sistemul informatic presupune următoarele componente [10, p.22–27; 146]:

- *Hardware* – cuprinde componentele fizice folosite pentru culegerea, stocarea, prelucrarea datelor și transmiterea informațiilor rezultate. Acesta poate include: procesor, monitor, imprimante, scanere etc.;
- *Software* – un set de programe și aplicații de calculator care indică calculatorului cum să lucreze;
- *Baze de date* – baza de date a unei organizații poate conține date și informații privind clienții, angajații, inventarul, vânzările concurenților, achizițiile online și multe altele. Majoritatea managerilor consideră că baza de date este una dintre părțile cele mai valoroase ale unui sistem informatic;
- *Rețele și internet* – echipamentele și tehnologiile utilizate pentru deplasarea datelor între părțile componente ale sistemului informatic;
- *Baza științifico-metodologică* – metode, procedee, mijloace, tehnici de realizare a sistemelor informatice;
- *Baza informațională* – fluxurile informaționale și suporturile de informații;
- *Utilizatorii* – consumatorii finali ai datelor prelucrate;
- *Resurse umane și cadrul organizatoric* – personalul angajat în funcționarea sistemului informatic.



**Fig. 1.2. Structurarea sistemului informatic definit pe ariile funcționale ale managerilor în piramida organizațională**

Sursa: adaptată de autor în baza sursei [151, p.27-99].



Cercetătorii americani Laudon C. și Laudon P. propun o clasificare a sistemelor informatice integrate în SI care se bazează pe ariile funcționale ale managerilor în piramida organizațională, ierarhie prezentată în fig. 1.2.

Având în vedere clasificarea funcțională a sistemelor informatice, nivelul strategic în sistemul informațional este în legătură directă cu sistemul operațional, de cercetare sau managerial. Schimbările energice ce au loc în mediul de afaceri influențează sistemele informatice pentru a deveni o componentă decisivă a entităților economice în atingerea obiectivelor acesteia (în final, obținerea diferitor avantaje). Astfel, implementarea tehnologiei informației a devenit o componentă absolut necesară în funcționarea entității economice și care, în prezent, se amplifică odată cu noile tendințe de dezvoltare a entităților economice, și anume:

- practicarea Internetului la nivelul entităților locale și globale;
- apariția entităților virtuale care își desfășoară activitatea în această zonă;
- globalizarea;
- reorganizarea managementului de business.

În prezent, majoritatea entităților economice mari și-au dezvoltat sistemele informatice la nivel global ca urmare a decalării dintre costurile materiilor prime, forței de muncă amplasate în diferite regiuni ale globului pământesc. Totodată, observăm și existența unor entități economice mici și mijlocii care utilizează Internetul în calitate de resursă principală în comunicare și în promovarea afacerii în activitatea comercială. În rezultatul dezvoltării Internetului și a globalizării se observă și apariția entităților economice care își desfășoară activitatea exclusiv online (pe Internet), având ca domeniu de activitate: distribuția soft-urilor, licitațiilor, site-urilor de distracție etc.

Activitatea de business este formată dintr-un set de activități executate în scopul generării anumitor rezultate, orientate spre client sau spre piață. Într-o entitate modernă, tehnologia informației obligă să se determine noi viziuni în ce privește utilizarea mijloacelor tehnologice tot mai sofisticate de tipul inteligenței artificiale, sistemelor expert etc. Mediul de afaceri este într-o continuă schimbare, în fața căruia se impun noi tehnici și metode de elaborare a acestui proces.

De menționat că clasificarea informației economice reflectă tipul de activitate al entităților economice, de exemplu: instituții medicale; licee, colegii, universități; laboratoare, institute, birouri de proiectare; diferite tipuri de entități economice; etc. Desigur, tipul de activitate determină și conținutul informațiilor vehiculate care se referă la entitatea economică. Sistemul informațional, abordat în cadrul entității economice este interrelaționat cu informația pe care o reflectă entitatea economică. Aceste relații influențează direct SI al entității și sunt dinamice, iar,

ca urmare, schimbările ce apar la un moment dat în anumite elemente ale sistemului, duc la transformarea ulterioară a SI original.

În prezent, prelucrarea informațiilor economice a devenit o direcție științifică și tehnică independentă, cu o mare varietate de idei și metode. Componentele individuale ale prelucrării datelor ating un grad ridicat de organizare și de relații, care permit combinarea tuturor mijloacelor de prelucrare a informațiilor cu așa - numitul *sistem informațional*.

În literatura de specialitate atestăm, de-a lungul anilor, diferite criterii de definire a SI. Tabelul 1.1 include definițiile structurate pe ani care au fost selectate de la diferiți autori cu renume.

**Tabelul 1.1. Sinteza evoluției conceptului de sistem informațional**

Autor/anul	Descriere
<b>Davis G., 1985 [123, p.22]</b>	„SI este mai mult decât o disciplină academică, mai mult decât o extensie a comportamentului și managementului organizațional, mai mult decât o știință a computerelor”.
<b>Land F., 1985 [130, p.211-215]</b>	„SI trebuie să includă totdeauna oameni utilizând și interacționând cu lucrurile (obiectele fizice) – realizate tot de către om – și să conțină deopotrivă procesare formală și informală. Acțiunile sistemului informațional sunt determinate de asocierea mesajelor primite – din sistemul informațional formal, informal sau din însăși lumea reală – cu valorile și cunoștințele stocate în memoria persoanei”.
<b>Russu C., 1996 [84, p.127]</b>	„SI reprezintă totalitatea procedurilor, metodelor și soluțiilor folosite în procesul informațional, antrenate în activitățile de culegere, transmitere și prelucrare a datelor, sistematizare, analiză, păstrare și valorificare a informațiilor”.
<b>Oprea D., 1999 [70, p.40]</b>	„SI include resursele umane și capitalul investite într-o entitate economică, cu scopul colectării și prelucrării datelor destinate producerii informațiilor, cu scopul utilizării acestora la toate nivelurile decizionale ale ierarhiei manageriale și controlului activităților organizației”.
<b>Nicolescu O., Verboncu I. 1999 [67, p.241]</b>	„SI poate fi definit ca totalitatea datelor, informațiilor, fluxurilor și circuitelor informaționale, procedurilor și mijloacelor de tratare a informațiilor destinate să contribuie la determinarea și realizarea obiectivelor organizației”.
<b>O’Brein J., 2001 [134, p.4]</b>	„Divizarea SI în subsisteme, între care există anumite relații, care corespund domeniului funcțional al organismului economic în care se utilizează; subsistemele pot fi utilizate pentru o multitudine de activități specifice organizației”.
<b>Stair R., Reynolds G., Chesney T., 2018 [138, p.4]</b>	„SI contemporane implică, de obicei, calculatorul și împreună schimbă în mod constant modul în care organizațiile își prestează activitatea. Sistemele bazate pe computere sunt folosite tot mai mult pentru crearea, stocarea și transferul informațiilor”.

Sursa: *elaborat de autor.*

În continuarea cercetării, dacă e să abordăm o analiză critică a opiniilor unor autori privind conceptul sistemului informațional și a părților lui componente, în primul rând vom puncta asupra

poziției unor cercetători [109, 164, 163] care considerau sistemul informațional drept obiectul principal al activității unei entități. Indiscutabil că sistemul informațional are un rol major în cadrul entității dar considerăm că este greșit să fie considerat unica și cea mai importantă activitate.

De menționat, în acest context că dezvoltarea SI în țările fost sovietice și în Occident a avut loc în moduri diferite, datorită diferenței semnificative în condițiile istorice. Sistemul socialist planificat a reglementat și distribuit strict resursele umane, financiare și materiale, astfel încât economia non-de piață, practic nu a stimulat managerii întreprinderilor să economisească resurse și să optimizeze fluxurile financiare și materiale. O imagine complet diferită era inerentă societății capitaliste. În paradigma capitalismului, sarcina gestionării raționale a resurselor a fost întotdeauna o prioritate pentru proprietarul real.

Cu toate că la unii autori din Occident [125, 149] putem găsi anumite viziuni discutabile cu referire la SI, care considerau că SI interacționează cu mediul la nivelul schimbului de materie și energie și nu oferă posibilitatea controlului. De asemenea, se considera că SI divide două forme de informație: materială și nonmaterială. Primele erau descrise ca o reflectare a diversității în afara conștiinței umane și independent de ea. Reflecția în mintea unei persoane este informația ideală, care la rândul său se poate materializa sub forma unei varietăți de acțiuni de control sau cunoștințe care fixează această diversitate într-o formă documentară. Totuși, vom rămâne reticenți la o asemenea abordare, considerând SI mult mai real în procesul de gestionare a unei entități.

Trecerea de la sistemele funcționale la sistemele strategice poate contribui la competitivitatea entității economice față de concurența de pe piață. În acest context, menționăm că noțiunea de sistem informațional strategic a fost preluată, pentru prima dată, în domeniul sistemelor informatice în anii 1982-1983 de către Charles Wiseman. Sistemele informaționale strategice se referă la acele sisteme informaționale care susțin sau contribuie la realizarea unei strategii competiționale. Un sistem informațional strategic este caracterizat prin abilitatea de a schimba, în mod semnificativ, maniera în care se desfășoară o afacere, oferind, în acest fel, companiei un avantaj competițional [122, p.594-596; 134, p.66].

Clasificarea propusă de O'Brein presupune divizarea SI în subsisteme, între care există anumite relații. Subsistemele corespund domeniului funcțional al organismului economic și pot fi utilizate pentru o multitudine de activități specifice organizației (*a se vedea* Fig. 1.3).

În cadrul SI al unei entități economice regăsim: subsistemul contabilității, finanțelor, subsistemul operațional, subsistemul privind activitatea de marketing, dar și subsistemul de evidență a resurselor umane.

<b>Sistemul informațional al entității</b>	<b>Marketing</b>	- publicitate și promovare; - managementul marketingului; - studii de piață; - managementul de produs; - previziunea vânzărilor; - direcționarea vânzărilor; - prelucrarea comenzilor.
	<b>Finanțe</b>	- bugetarea investițiilor; - gestiunea trezoreriei; - gestiunea creditelor; - prognoze financiare; - analiza rentabilității; - analiza necesarului de finanțe; - gestiunea portofoliilor.
	<b>Contabilitate</b>	- conturi ale furnizorilor; - verificare operațiuni; - facturare și conturi de clienți; - bugetare; - contabilitate analitică; - plăți; - contabilitatea fiscală.
	<b>Managementul resurselor umane</b>	- analiza salarizării; - componente personal; - analiza forței de muncă; - gestiunea datelor despre angajați; - prognoza necesarului de personal; - analiza necesarului de formare și perfecționare a personalului.
	<b>Operațional</b>	- organizarea procesului de muncă; - menținerea operativității producției; - concordarea dintre calitate, cantitate, termene și costuri; - controlul îndeplinirii programelor de producție etc.

**Fig. 1.3. Structurarea sistemului informațional definit pe criteriile funcționale în cadrul entității economice**

Sursa: adaptată de autor în baza sursei [134, p.40].

*Sistemul operațional* se ocupă de operațiile cotidiene dintr-o entitate, cum ar fi stabilirea sarcinilor, evidența numărului de ore lucrate ș.a. Aceste operații se derulează pe durate scurte, iar sistemele informaționale aplicate sprijină luarea deciziilor simple.

*Sistemele manageriale* mai sunt numite și sisteme tactice, deoarece se ocupă de activitățile la nivelul managementului mijlociu, cum ar fi: controlul, organizarea și planificarea pe termen scurt. Aceste sisteme sunt echivalente cu sistemele pentru informarea conducerii – MIS (Management Information Systems). Ele sunt proiectate pentru a sintetiza datele, precum și pentru a pregăti rapoartele destinate conducerii [10, p.27-31].

*Sistemele strategice* răspund de deciziile care pot modifica semnificativ maniera în care se derulează activitatea întreprinderii. Tradițional, sistemele strategice implică numai activități de planificare pe termen lung, cum ar fi: introducerea unei noi linii de producere, extinderea afacerii prin deschiderea filialelor ș.a., care necesită pentru desfășurare cel puțin cinci ani. De menționat că sistemele strategice sprijină organizația în alte două direcții: *sisteme de răspuns strategic* (strategic response systems), pentru a răspunde la schimbările semnificative din mediul extern al organizației, și *sistemele strategice inovatoare* (innovative strategic systems), care sprijină organizația să devină inițiatorul unor schimbări.

În ultimul timp se observă o creștere semnificativă a influenței sistemului operațional asupra celui strategic, ceea ce constituie un avantaj competițional. În acest sens, se poate de menționat că *sistemele informaționale strategice* sunt acele sisteme informaționale care asigură entității produse și servicii competitive, prin care aceasta câștigă un avantaj strategic față de competitorii săi de pe piață. De asemenea, sunt considerate sisteme strategice acele sisteme informaționale care promovează inovarea în desfășurarea afacerilor, îmbunătățesc procesul de derulare a afacerilor și creează resurse informaționale strategice pentru entitatea economică [134, p.56-66].

Prin tehnologiile informaționale și comunicaționale, managerii au posibilitate să informeze angajații interesați de strategia entității cu privire la progresele și problemele cu care se confruntă entitatea; să se asigure ca toți membrii entității să contribuie la identificarea căilor pentru atingerea rezultatelor scontate în vederea realizării scopului entității; să rezolve problemele și conflictele apărute în cadrul entității.

Comunicarea este calea prin care subordonații și clienții pot fi motivați și li se poate influența comportamentul și atitudinea. De asemenea, prin comunicare, managerul poate asigura diseminarea informației: informația corectă și utilă trebuie să ajungă la locul potrivit în momentul potrivit, astfel ca eforturile tuturor să coordoneze reciproc. Acesta este contextul în care canalele și activitățile de comunicare managerială, prin intermediul sistemelor informaționale, vor menține organizația ca un tot unitar, spre avantajul tuturor și în interesul societății.

Dacă e să prezentăm separat specificul fiecărei funcții pentru ÎÎS, vom menționa, în primul rând că scopul de bază al SI este de a îmbunătăți eficiența gestionării activităților unei ÎÎS și calitatea procesului de învățământ. În altă ordine de idei, SI este capabil să ofere universității un mijloc eficient de formare și gestionare a tuturor fluxurilor informaționale în vederea stabilirii, controlului și implementării politicii de stat în domeniul educației. Organizarea, controlul, administrarea și gestionarea procesului educațional ar trebui să se realizeze utilizând diferite tipuri de informații moderne mijloace financiare și tehnice.

Astfel, bazându-ne pe clasificarea propusă de O'Brein cu referire la divizarea SI în subsisteme, putem ilustra funcționalitatea fiecărui în cadrul universității. De pildă, marketingul este domeniul care va contribui atât la crearea imaginii atractive pentru potențialii studenți cât și la obținerea informației despre necesitățile pieței de pregătire a cadrelor la general (inclusiv cu profil economic) atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Alte două subsisteme denumite generic „Finanțe” și „Contabilitate” au menirea (pe lângă cele descrise deja mai sus) să identifice sursele cele mai accesibile în vederea creării investițiilor pentru inovarea tuturor proceselor existente în instituție. Managementul resurselor umane este un subsistem extrem de important, căci

anume pe acest segment se impune fortificarea tuturor fluxurilor informaționale în vederea analizei datelor despre calitatea resursei umane a instituției, interacțiunea universității cu actorii de pe piața muncii și disponibilitatea competențelor unui specialist format (inclusiv economist modern calificat) în concordanță cu dinamica și diversitatea cerințelor pieței muncii etc. Sublistemul „Operațional” va contribui la evidența și controlul pe două segmente: educaționale și organizaționale. La primul se referă capacitatea instituției de a asigura posibilitatea obținerii unei educații de calitate oferind studenților oportunitatea de a-și îmbunătăți cunoștințele în diferite domenii în cadrul programelor educaționale existente etc. Cu referire la componenta organizațională se refră în primul rând asigurarea interacțiunii eficiente a administratorilor diviziilor structurale ale instituției de învățământ în vederea implementării celor mai performante și moderne metode în activitatea didactică și de cercetare, precum și asigurarea unei interacțiuni eficiente dintre universitate și mediul extern de afaceri.

Actualmente, în Republica Moldova procesul de integrare a tehnologiilor informaționale se găsește încă într-o perioadă de tranziție. La solicitarea Guvernului Republicii Moldova, în august 2010 a fost creat Centrul de Guvernare Electronică, instituție publică în subordinea Cancelariei de Stat, în scopul eficientizării procesului de integrare a tehnologiilor informaționale și de comunicații în activitatea autorităților administrației publice, care se regăsește în Strategia Națională de formare a societății informaționale – „Moldova electronică”.

În mai 2018, denumirea Instituției a fost modificată în Instituție publică „Agenția de Guvernare Electronică” (AGE). Proiectele gestionate de AGE pe segmentele e-Transformare a Guvernării și Modernizarea serviciilor publice sunt implementate cu suportul Băncii Mondiale. Din 2011 până în prezent, Agenția de Guvernare Electronică a realizat cu succes peste 40 de subproiecte, edificând o platformă durabilă pentru modernizarea serviciilor publice și alte inovații în guvernanta. Printre acestea se numără: e-Trafic, e-Factura, e-Stare civilă, e-Achiziții Publice, e-CNAM, MCloud, e-Cazier, Semnătura mobile, Particip.gov.md, e-Raportare, E-Government etc. Beneficiarii produselor e-Transformare sunt cetățenii și vizitatorii Republicii Moldova, mediul de afaceri și instituțiile publice [2].

Conform Asociației Naționale a Companiilor Private din Domeniul TIC (ATIC), au fost realizate cu succes sau lansate: Moldova ICT Summit, Campania de promovare a Carierei IT, Ghidul juridic pentru companiile TIC, Portalul B2B și Cartea Albă a Politicilor din sectorul TIC, proiecte realizate cu suportul activ și implicarea efectivă a Proiectului USAID CEED II. O atenție deosebită se acordă proiectelor ce vizează fortificarea cooperării cu autoritățile publice pentru o mai bună implementare a legislației și excluderea impedimentelor și incoerențelor ce blochează activitatea companiilor. ATIC a realizat o serie de acțiuni fundamentate în ceea ce privește

îmbunătățirea dialogului cu sectorul public în domeniul legislației vamale, fiscale și ale educației [2].

Importanța sistemelor informaționale rezidă, în principal, în înțelegerea adecvată și responsabilă de către toți conducătorii (managerii) sau persoanele dintr-o organizație a necesității adaptării la societatea informațională globală. În prezent, sistemele informaționale, se impun tot mai mult ca o componentă fundamentală a succesului în afaceri pentru o entitate sau un întreprinzător.

În continuare, ținând cont de definirea sistemului informațional în literatura de specialitate, vom încerca să completăm aceste definiții. Astfel, **sistemul informațional** poate fi definit ca *interconexiunea metodelor manageriale, tehnicilor și instrumentelor manageriale, precum și a personalului responsabil pentru stocarea, procesarea, prelucrarea, optimizarea, eficientizarea și emiterea informațiilor pentru atingerea scopului entității economice*. Grafic, sistemul informațional poate fi prezentat astfel:



**Fig. 1.4. Sistemul informațional al entității economice prin prisma funcțiilor și structurii sale**

Sursa: *elaborată de autor.*

Entitățile economice utilizează diferite *sisteme informatice*, care sunt componente ale SI, implementat în cadrul entității economice, pentru a obține anumite avantaje, cum ar fi cel de a accelera viteza de prelucrare a datelor pentru a obține informații precise și costuri reduse. Sistemele informatice sunt interacționate în fiecare zi, atât la nivel personal, dar și profesional, spre exemplu:

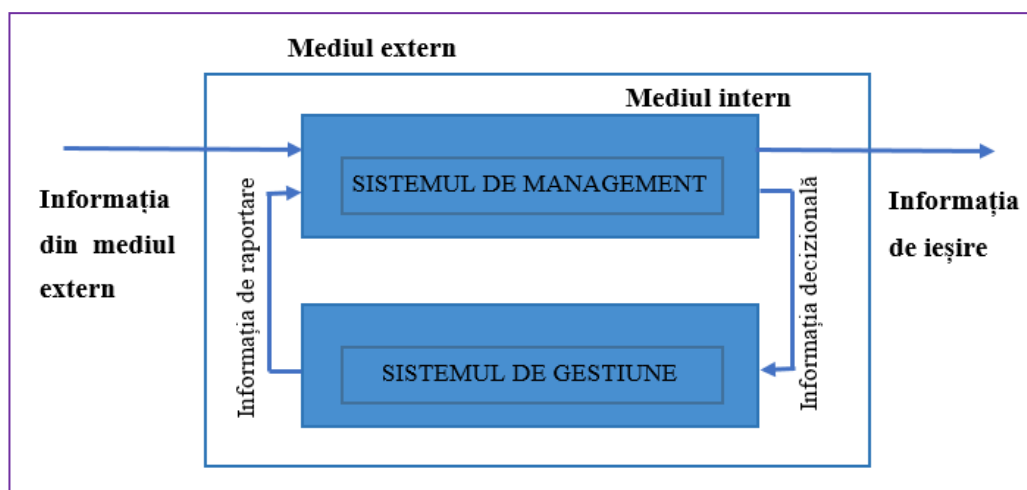
utilizarea bancomatelor, accesarea informațiilor în Internet, selectarea informațiilor de la chioșcuri cu ecrane tactile etc., ceea ce permite să menționăm că informația devine o resursă importantă în prosperarea entităților.

*În această ordine de idei, este important să se înțeleagă corect diferența dintre sistemul informațional și sistemul informatic.* Entitățile economice moderne colectează și prelucrează zilnic volume mari de informații cu ajutorul tehnologiilor informaționale. Astfel, putem include în *sistemul informatic* totalitatea componentelor utilizate în acest proces. Un sistem informatic este componenta automatizată din cadrul sistemului informațional existent la entitatea economică. Calculatoarele, echipate cu software specializate, reprezintă baza tehnică și instrumentul pentru sistemele informatice, iar sistemul informațional este de neconceput fără ca personalul să interacționeze cu calculatoarele și cu sistemele de comunicații electronice.

Activitatea entităților economice, într-o economie modernă, implică funcționarea acestora într-un mediu tot mai competitiv și mai global. Acest adevăr impune anumite abilități și deprinderi pentru viitorii angajați din toate domeniile de activitate. Fiecare entitate posedă un sistem informațional care dirijează cu fluxurile de date. Indiferent de postul ocupat, personalul antrenat în activitatea entității economice trebuie să cunoască ce fluxuri de date pot fi utilizate pentru a atinge obiectivele entității, să găsească oportunități de utilizare a sistemelor informaționale în vederea obținerii rezultatelor economice și să participe la elaborarea celor mai eficiente soluții cu impact pozitiv asupra entității, clienților, furnizorilor și a altor parteneri de afaceri (*a se vedea* Fig. 1.5). Din aceste considerente, cunoașterea sistemului informațional este esențială pentru viitorii angajați, îndeosebi pentru cei din domeniul economic. Sistemul informațional bine întreținut, care stă la baza tuturor corporațiilor globale de succes, reflectă un modernism. Pentru ca o afacere să fie competitivă, trebuie să fie susceptibilă de a furniza informații corecte persoanelor potrivite din entitatea economică la momentul potrivit, chiar dacă acestea se află pe întreg globul.

În ultimii ani, avalanșa informațională și schimbările din mediul de afaceri provoacă tot mai mult entitățile economice în plan informațional, iar multitudinea de documente și informații creează unele obstacole cu care se confruntă managerii. Fluxurile informaționale de rapoarte, liste, indicatori, provenite atât din mediul intern al firmei, cât și din cel extern, trebuie adaptate la necesitățile operative ale factorilor decidenți, iar prezența unui SI automatizat și ajustat este decisivă în prosperarea entității economice [108, p.68-71].





**Fig. 1.5. Sistemul informațional în cadrul unei entități economice**

Sursa: *elaborată de autor.*

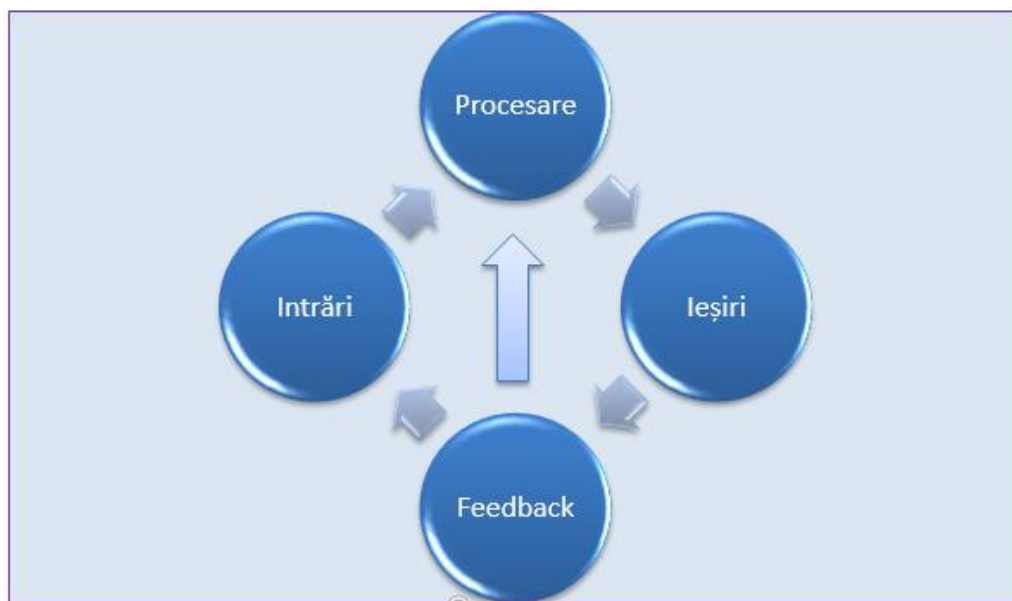
În Republica Moldova, crearea și exploatarea SI se desfășoară în conformitate cu legislația națională în vigoare (*a se vedea* Anexa 1, Tabelul A1.1).

Rezumând, menționăm că informația economică nu apare de la sine și incontestabil există o sursă și consumatori. Particularitățile informațiilor economice, precum capacitatea de a fi văzută, auzită, recepționată, citită, transmisă, înregistrată și păstrată, modificată sau distrusă, permit să le raportăm la o categorie specială de obiecte materiale și să le considerăm un element specific al sistemelor de gestionare a informațiilor. Procesul decizional se bazează pe utilizarea eficientă a informațiilor disponibile, fapt ce facilitează realizarea obiectivelor de afaceri de către entitatea economică. Astfel, scopul SI este de a ajuta entitatea să soluționeze problemele apărute și să ia cele mai bune decizii în diferite condiții de certitudine sau incertitudine [44, p.118].

Deci, un sistem poate fi definit ca un set de elemente care interacționează reciproc, care formează o anumită coeziune, unitate, având drept scop atingerea unui obiectiv sau a întregului set de obiective. Componentele unui sistem includ intrări, mecanisme de procesare și ieșiri. De menționat că sistemul utilizează feedback-ul pentru a monitoriza, controla funcționarea acestuia și a se asigura că acesta își atinge în continuare obiectivele (*a se vedeai* Fig. 1.6). Performanța sistemului este măsurată prin eficiența și eficacitatea acestuia.

Noile tehnologii informaționale, volumul de informații, globalizarea, din toate punctele de vedere, dar, în special, al managementului informației, cunoașterii, afacerilor (e-Comerț, e-Banking, e-Guvernare) contribuie la dezvoltarea și implementarea sistemelor informaționale [166, p.14-21]. La începutul secolului XXI, sistemele informaționale contribuie la îmbunătățirea sau obținerea poziției competiționale, dar, totodată, susțin implementarea strategiilor în cadrul entităților. În fine, putem menționa că, dezvoltarea sistemelor informaționale strategice evoluează

sub două aspecte: evoluția legată de nivelul decizional și evoluția legată de nivelul funcțional prin controlul producției, financiar-contabil, marketing etc.



**Fig. 1.6. Mișcările structurale în cadrul sistemului informațional în entitatea economică**  
Sursa: *elaborată de autor.*

Modalitățile de fundamentare metodologică și teoretică a evoluției adaptive, caracteristice învățământului economic superior trebuie să fie similare celor aplicate structurilor organizaționale economice ce dețin un plan de gestionare recunoscut și acceptat drept soluția cea mai eficientă pentru evoluția ascendentă. Din această perspectivă, tot ce înseamnă învățământ superior economic trebuie subînțeles ca o structură complexă cu multiple caracteristici de adaptare la mediul extern și în același timp, fiind o componentă indispensabilă a structurilor social-economice de nivel superior.

Prin urmare, dezvoltarea inovațională presupune un complex generat de trei sfere componente principale, și anume:

1. Structura educațională și științifică, de cercetare, având drept caracteristică distinctivă receptivitatea față de noile inovații, dar în același timp având funcția de punere la dispoziție a cunoștințelor, ideilor și a personalului pentru domeniul economic ce se află în curs de dezvoltare;
2. Structura industrială, ce reprezintă sursa noilor cereri față de necesitatea de noi cunoștințe, tehnologii și personal calificat pe piață, precum și răspunde de funcția de asigurare a pieței cu produse sporit tehnologizate;

3. Infrastructura inovațională, care în primul rând presupune elementul de unire dintre cele două structuri menționate anterior, dotată cu funcția de legătură dintre acestea, de creare a unei rețele eficiente din punctul de vedere al transferului, împărtășirii efective de tehnologie.

În prezent trebuie luată în considerare necesitatea unei cooperări strâns legate între conducerea țării, universități, entități economice și studenți. O astfel de legătură va permite o reacționare cu mult mai adecvată față de cerințele unui angajator, iar angajatorului îi va oferi oportunitatea de a înțelege poziția pe care o ocupă universitățile. În acest sens sunt necesare anumite instrumente destinate unei astfel de cooperări, și anume:

- atragerea studenților în activități destinate cercetării inovaționale, practicate în cadrul universităților;
- implicarea studenților în cadrul practicilor din sistemul industrial;
- stagiaturi de practică cu utilizarea tehnologiilor inovaționale;
- discuții și prezentări cu potențiali viitori angajatori etc.

Alt instrument de gestionare a entității — abordarea sistemică — reprezintă în sine cercetarea fenomenelor drept niște sisteme și studierea comportamentului acestora în cadrul mediului extern: aici se regăsesc fluxurile informaționale de intrare și ieșire care asigură legătura cu mediul extern, și invers [115, p.28-35]. Pe când în cadrul mediului intern al sistemului se regăsesc un set de elemente ce se află într-o interacțiune permanentă și care garantează procesul de corelare dintre subiectul de control față de fenomen, modalități de transformare a intrărilor în ieșiri, precum și atingerea obiectivelor structurii inițiale. Entitatea economică ca sistem posedă capacitatea de a se adapta la modificările mediului extern. Astfel de modificări, transformări devin un punct de pornire, impulsionează pentru realizarea de noi schimbări în cadrul întregii structuri sau doar în anumite zone (substructuri); pe de altă parte, procesele, întâmplările din interiorul organizației influențează, într-o oarecare măsură, și asupra schimbării mediului extern.

Sistemul adaptiv este determinat de:

- flexibilitate, ce conferă posibilitatea unei adaptări, transformări în condițiile unui mediu extern aflat într-o continuă schimbare;
- mobilitate față de capacitatea de implementare a deciziilor manageriale în concordanță cu scopurile organizației;
- adecvare față de circumstanțele actuale, de anumite tendințe de evoluare în timp sau față de cerințele mediului extern;
- capabilitate de a lua în considerare nivelul de concurență;
- capabilitate de a lua în considerare riscurile aferente dinamicii caracteristice transformărilor periodice și dezvoltării;

- capacitatea de a lua în considerare nedeterminarea mediului extern [136, p.144-147].

Dintr-o astfel de perspectivă, conceptul de ÎS modern reprezintă o structură clar determinată cu o multitudine de obiective, printre care se disting clar obiective externe și interne, precum și subscopuri independente ale diferitor substructuri. Luându-se în calcul abordarea sistemică, orice universitate, *privită drept o entitate economică, semnifică o structură complexă socio-economică integră. Prin urmare, universității îi sunt determinative caracteristici sisteme, precum: adaptabilitate, dinamism, complexitate, evoluție, emergență etc.*

Din alt punct de vedere, *învățământul superior economic poate fi privit drept o entitate economică, concurent și participant pe piața muncii ce își desfășoară activitățile în conformitate cu legile pieței și legile economice în vigoare, fiind în sine o subramificare a structurii economice, intercalând cu alte componente ale acesteia, având scopul de a-și aduce propria structură economică într-o stare optimală, ce se subînțelege ca echilibru.*

Nivelul de stabilitate al unei ÎS, din punctul de vedere al unei structuri integre adaptaționale, este implicit caracterizat prin parametrii săi definiții (informațional, marketing, tehnologic, financiar, organizațional ș.a.) ce se regăsesc previzionați în limitele stabilității predefinite pentru o anumită perioadă de timp și având capacitatea de evoluare și îmbunătățire față de orice modificare, transformare din mediul extern.

În acest sens, funcția de bază a structurii dezvoltării adaptaționale în cadrul instituțiilor de învățământ este de a supraviețui, de a-și asigura evoluția și de a continua transformarea sistemului său informațional în calitate de structură socioeconomică deplină pentru o perioadă cât mai lungă de timp, ceea ce ar implica realizarea unei stabilități flexibile caracteristice entității. Posibilitatea de supraviețuire și autoconservare a unei organizații ca structură adaptațională presupune păstrarea acesteia într-o stare de echilibru. Conceptul de stabilitate subînțelege tendința unei organizații de atingere și păstrare a echilibrului, care mereu este supus impactului cu factorii externi și interni.

În altă ordine de idei, trebuie să acceptăm că actualmente asupra dezvoltării SÎSE o influență enormă exercită următorii factori:

- procesele actuale de informare a societății;
- evoluția tehnologiilor digitale;
- creșterea rolului de “capital intelectual”;
- modificarea condițiilor organizaționale și economice de funcționare a ÎS ș.a.

Astăzi, nivelul de dezvoltare al tehnologiei digitale permite realizarea unei copii specifice lumii fizice, pe când evoluția comunicațiilor tehnologizate presupune un contact distinctiv dintre un individ și un obiect.

Capacitățile digitale sunt concepute drept o nouă ordine de utilizare a tehnologiilor informaționale și comunicaționale ale activităților economice. Mobilizarea digitală, precum și păstrarea rezultatelor activităților prestate la nivel de individ prezintă posibilitatea de evaluare calitativă a randamentului lucrului prestat, dar și corelarea locui de muncă cu noul model economic, prin intermediul componentelor de analiză: reglementări, proceduri și criterii de evaluare oficiale; specialiști a căror activitate este analizată și evaluată conform anumitor criterii; sisteme automatizate de înregistrare de volume mari de date privind activitățile prestate de membrii întregii societăți. Într-un astfel de mediu are loc activitatea de studiere și de interacțiune a participanților în cadrul procesului de studiu, unde în același timp are loc fixarea cursului și a rezultatelor activității de formare specializată.

## **1.2. Conceptul și elementele de bază ale managementului sistemului informațional din cadrul instituțiilor de învățământ superior economic**

Rolul educației în lumea modernă este complex și divergent. În secolul al XX-lea, sistemul educațional s-a prezentat ca un domeniu important al activității umane, deoarece marile realizări în acest domeniu au stat la baza transformărilor sociale, științifice și tehnologice, caracteristice pentru începutul secolului XXI. Pe de altă parte, extinderea domeniului educației și modificarea statutului acestuia sunt însoțite de exacerbari ale problemelor în domeniul respectiv, care mărturisesc despre criza din educație. În acest context, în procesul de căutare a modalităților de depășire a acestei crize se produc schimbări radicale și apare necesitatea formării unui nou sistem de învățământ. Locul educației în societate este determinant, în mare măsură, de rolul pe care îl ocupă în dezvoltarea socială cunoștințele oamenilor, de experiența lor, aptitudinile, posibilitățile de dezvoltare a calității profesionale și personale. Acest rol a început să se amplifice în a doua jumătate a secolului XX, care, în esență, rămâne neschimbat în ultimele decenii. Revoluția informațională și formarea unui nou tip de organizare socială – Societatea Informațională – nominalizează informațiile și cunoștințele pe prim-plan în dezvoltarea socială și economică. Schimbările în educație sunt legate, indiscutabil, de transformările ce au loc în viața social-politică la nivel de țară și glob [37, p.75-89].

Aceste procese de atitudine sunt generate de schimbările majore survenite în sistemele de învățământ superior național, european și mondial [127, p.386-388; 133, p.535-543]:

- se remarcă o evoluție masivă a cererii de instruire, generată de transferul de la modelul linear al formării capitalului uman la cel ciclic;

- are loc diversificarea serviciilor educaționale: după conținut, formă, termene, fiind creat un sistem plurinivelar al instituțiilor de învățământ;
- componenta comercială de prestare a serviciilor educaționale devine mai proeminentă și influențează mărimea taxei de instruire, îmbunătățirea calității serviciilor educaționale, creșterea concurenței pe piața educației, clasamentul instituțiilor de învățământ;
- mobilitatea academică a studenților și a cadrelor didactice, recunoașterea internațională a diplomelor de studii, a gradelor și titlurilor științifice, aceasta generând necesitatea conformării standardelor educaționale internaționale;
- procesul de instruire înglobează tot mai mult noile tehnologii informaționale și de comunicație care permit extinderea învățământului la distanță, cunoștințele și competențele devenind accesibile tuturor [139, p.40-54].

Schimbările apărute în procesul de învățământ superior creează un set de probleme legate de managementul educațional, principalele forme, metode, instrumente și indicatori de organizare eficientă a activității mediului universitar la nivel strategic, tactic și operațional [36 p.53-56].

În universitățile moderne, informatizarea se realizează în două domenii principale interrelaționate.

*Prima direcție* este computerizarea procesului educațional, utilizarea tehnologiilor informaționale moderne pentru modernizarea procesului pedagogic. În ultimii ani am asistat la dezvoltarea mai multor paradigme educaționale, care se bazează pe utilizarea pe scară largă a tehnologiilor informaționale: învățare la distanță (distance learning), învățare cu suport electronic (e-learning), învățare mobilă (m-learning), învățare pervasive (u-learning). Modernizarea procesului de învățământ, bazat pe tehnologia informației, se datorează atât noilor cerințe pentru sistemul de învățământ actual, cât și transformării tehnologiei informaționale și internetului prin instrumente curente pentru obținerea și procesarea informațiilor. Această direcție este pusă în aplicare prin integrarea instrumentelor electronice de învățare în sistemul informațional al universității, incluzând resursele educaționale electronice, precum și platformele software pentru sistemele de gestionare a învățării (Moodle – sistem gratuit de gestionare a învățării) și bibliotecile electronice [103, p.139-145; 119, p.1-6; 141, p.59-66].

*A doua direcție* este computerizarea managementului universitar prin automatizarea principalelor funcții de management din mediul universitar modern. Această direcție este importantă și relevantă, deoarece vizează îmbunătățirea calității procesului educațional în contextul trecerii la învățământul superior de instruire pe tot parcursul vieții și al procesului Bologna, precum și reducerea costurilor materiale pentru organizarea activității universității.

Această direcție este asociată cu dezvoltarea și implementarea platformelor software, specializate pentru informatizarea managementului universității [101, p.32-37].

IÎSE pot fi abordate ca un sistem economic deschis ce reprezintă un agent economic care prestează servicii educaționale, totodată fiind și utilizator de resurse. În acest sens, managementul SI al entității economice trebuie studiat sub diferite aspecte, pentru a putea valorifica la maximum potențialul productiv al entității și a asigura dezvoltarea acesteia în condițiile unei concurențe puternice [32, p.6]. În literatura de specialitate, entitatea este abordată nu doar ca organizație, ci și ca sistem, aceasta prezentându-se ca un set de procese în permanentă interacțiune, care include metode și instrumente ce asigură înregistrarea, transmiterea, circulația, prelucrarea, valorificarea și stocarea informațiilor menite să faciliteze planificarea și îndeplinirea obiectivelor entității [32, p.8].

Abordarea sistemică a entității pune accent pe interdependența dintre elementele componente ale acesteia, determinând influența fiecărui element asupra celorlalte elemente, dar și asupra entității în general [87, p.13-15]. Totalitatea elementelor componente, în interacțiunea lor, constituie mecanismul de funcționare a entității, care se desfășoară sub acțiunea factorilor mediului intern și extern și se manifestă într-o mare diversitate de forme. Abordarea sistemică permite înțelegerea necesității conducerii și coordonării subsistemelor, astfel încât fiecare dintre acestea să contribuie la realizarea finalității întregului sistem – care este entitatea. Sistemul informațional din cadrul IÎSE trebuie să funcționeze ca un sistem unic, care constă din subsisteme interconectate și permite acoperirea tuturor proceselor de afacere, a tuturor departamentelor, axându-se pe rezultatul final: asigură eficacitatea sistemului informațional și a sistemului de management în ansamblu [165, p.17-28].

Practica europeană, inclusiv cea națională, demonstrează că încercările de a constitui un sistem informațional integrat și cuprinzător de management universitar, inclusiv gestionarea finanțelor, a resurselor materiale, a personalului, a studenților și a altor active, bazate pe sisteme software de planificare a resurselor entității, calculează un cost ridicat al software-ului pentru adaptarea și implementarea acestuia. De asemenea, trebuie menționate perioadele lungi de implementare a sistemelor *Enterprise resource planning* (ERP), precum și necesitatea unei modificări semnificative a proceselor de afaceri. În general, introducerea unor astfel de sisteme chiar și la o universitate mare nu întotdeauna este rezistentă din punct de vedere economic. În plus, acest mod, de regulă, este inacceptabil pentru universitățile relativ mici din Republica Moldova [95 p.57; 165, p.123-129].

În același timp, pentru a automatiza gestionarea procesului educațional, nu există soluții standard naționale sau internaționale. Specificul universităților diferă după organizarea structurii

lor, organizarea proceselor de afaceri și după înțelegerea diferită a sarcinilor de automatizare. În sursele disponibile, practic, nu există o descriere a aspectului abordat. Drept urmare, există o situație în care, chiar și pentru dezvoltarea SI al procesului educațional „la comandă”, nu există o descriere competentă a problemei [140, p.59-66; 152].

De remarcat că modelul de management al unei universități moderne ar trebui să se bazeze pe managementul strategic și să orienteze universitatea spre perfecționarea continuă a calității instruirii pentru a corespunde nevoilor pieței muncii. Structura tradițională a managementului universitar, bazat pe modelul de management liniar vertical (rectorat – facultate – departament), este foarte dificilă în rezolvarea problemelor actuale ale funcționării universității în contextul unei economii de piață, deoarece nu răspunde rapid la schimbarea dinamică a pieței muncii.

Trecerea de la un model de management universitar tradițional la unul modern poate păstra o serie de funcții tradiționale, cum ar fi cele educaționale, de cercetare, profesionale, transfer de cunoștințe științifice acumulate, care pot fi completate cu alte funcții complexe ce decurg din caracteristicile specifice ale universității moderne: implementarea intensă a noilor softuri în toate nivelurile sale de activitate, asigurarea calității serviciilor furnizate, dezvoltarea parteneriatelor, asigurarea autoorganizării și performanței universității, menținerea echilibrului intereselor cu partenerii externi, dezvoltarea proceselor de integrare etc [132, 479-495; 165, p.19-28].

Managementul modern al universității implică dezvoltarea structurilor de management orizontal, contribuind la dezvoltarea interacțiunilor de rețea în interiorul și în afara universității. În acest caz, structura organizatorică poate să se modifice și să se adapteze rapid la condițiile schimbătoare ale mediului intern și extern. Această structură de management stimulează comportamentul activ al managerilor și angajaților. De o importanță crucială este crearea, implementarea și dezvoltarea continuă a sistemului informațional universitar, care stă la baza deciziilor manageriale [8, p.104-109; 93, p.7-13; 143, p.4-12].

În funcție de specializarea universității, de prioritățile activităților și dezvoltării acesteia, de parametrii interni de activitate și de alți factori, această structură se poate schimba și adapta la condițiile specifice. În dependență de aceasta, funcțiile, puterile și responsabilitățile sunt distribuite între unitățile funcționale ale ÎIS și angajații acestora (*a se vedea Anexa 2, Fig. A2.1*).

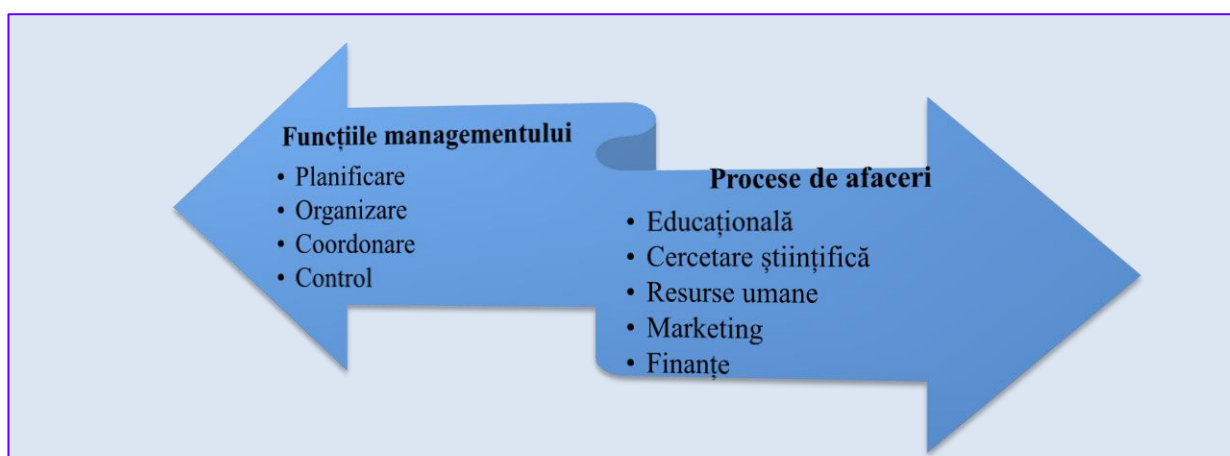
De menționat că există două particularități importante ale sistemelor informaționale, inclusiv ale celui din cadrul ÎISE:

1. Totalitatea însușirilor SI este în concordanță cu următoarele calități: completitudine, exactitate, relevanță, fiabilitate etc., asigurând o funcționare temeinică a entității și oferind diverse oportunități.



2. Varietatea elementelor SI, care poate fi explicată prin faptul că orice entitate trebuie să-și asigure o infrastructură informațională coerentă și unitară, să nu se limiteze doar la implementarea diverselor tehnologii informatice dar să asigure un management al sistemului informațional, care să identifice cerințele reale ale utilizatorilor și să stabilească obiectivele în ordinea priorităților.

În acest context, relatăm că obiectele managementului sistemului informațional constau în stabilirea principalelor categorii de activități necesare realizării ansamblului de obiective fundamentale, derivate, specifice, individuale ale entității economice. Analiza acestor elemente permite regruparea lor pentru organizarea entității, delimitând funcțiile și activitățile. Cu referire la sistemul informațional din ÎISE, menționăm două subsisteme principale – activitatea educațională și activitatea de cercetare, dar și câteva subsisteme auxiliare, precum: managementul personalului, financiar, marketing etc. Aceste subsisteme corespund domeniului funcțional al organismului economic și pot fi utilizate pentru o multitudine de activități specifice organizației.



**Fig. 1.7. Principalele funcții și procese de afaceri ale ÎISE**

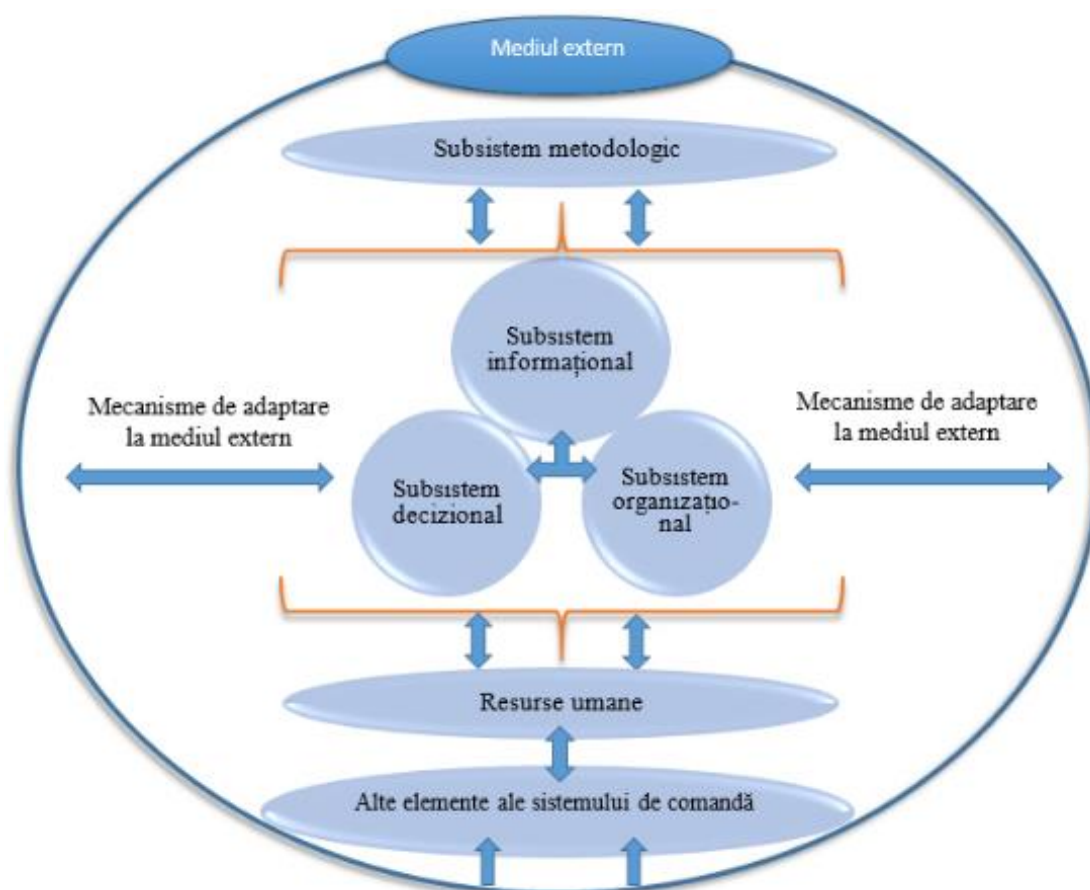
Sursa: *elaborată de autor.*

Sistemul informațional universitar trebuie să se bazeze pe funcțiile clasice ale managementului – planificare, organizare, coordonare și control, efectuate la toate nivelurile managementului universității (*a se vedea* Fig. 1.7). De exemplu, administrația ar trebui să ofere management strategic, iar decanii și șefii de departamente – gestionarea operațională a principalelor activități ale universității.

Asigurarea eficienței managementului universității necesită o revizuire a abordării integrate a activităților universitare. Această abordare implică analiza atât a domeniilor funcționale de bază ale universității: educațional și de cercetare, cât și a domeniilor suplimentare de activitate: financiară și economică, managementul personalului, activitatea de marketing, strategică și

dezvoltare etc. Fiecare dintre aceste domenii de activitate include un set de obiective, sarcini, metode, unități structurale și se caracterizează printr-o anumită integritate și independență, formând subsistemele corespunzătoare.

Înțelegerea sistemului domeniilor funcționale ale activităților universității este foarte importantă pentru completarea definiției proceselor de afaceri, structurarea și prioritizarea acestora și, în consecință, pentru evoluarea SI privind managementul universității [159, p.172-174].



**Fig. 1.8. Gestionarea informațională a universității privită ca entitate economică**  
 Sursa: adaptată de autor în baza sursei [165, p.34-47].

Instrumentele de management sau procesele de conectare ale întregului sistem sunt procese de informare și de luare a deciziilor. Funcționalitatea întregului sistem de management depinde de eficiența, fiabilitatea și de calitatea acestora. Abordarea sistematică a conducerii, la rândul ei, prezintă organizația ca un sistem format din 5 elemente (*a se vedea* Fig. 1.8) [138, p.34-37]:

- *Subsistemul informațional* – un set de date, informații, fluxuri de informații, procese și instrumente de prelucrare a informațiilor, concepute pentru a oferi suport informațional pentru dezvoltarea și realizarea obiectivelor organizației.

- *Subsistemul organizațional* – întrunește personalul, unitățile și relațiile organizaționale care asigură implementarea proceselor de management și execuție.
- *Subsistemul decizional* – un set de elemente interconectate, care se referă la autoritatea, responsabilitatea, precum și la metodele de luare a deciziilor.
- *Subsistemul metodologic* – un set de metode și tehnici utilizate în implementarea funcțiilor de management.
- *Subsistemul de gestionare a resurselor umane* – un set de metode, tehnici, instrumente care vizează selectarea, primirea, dezvoltarea și motivarea personalului.

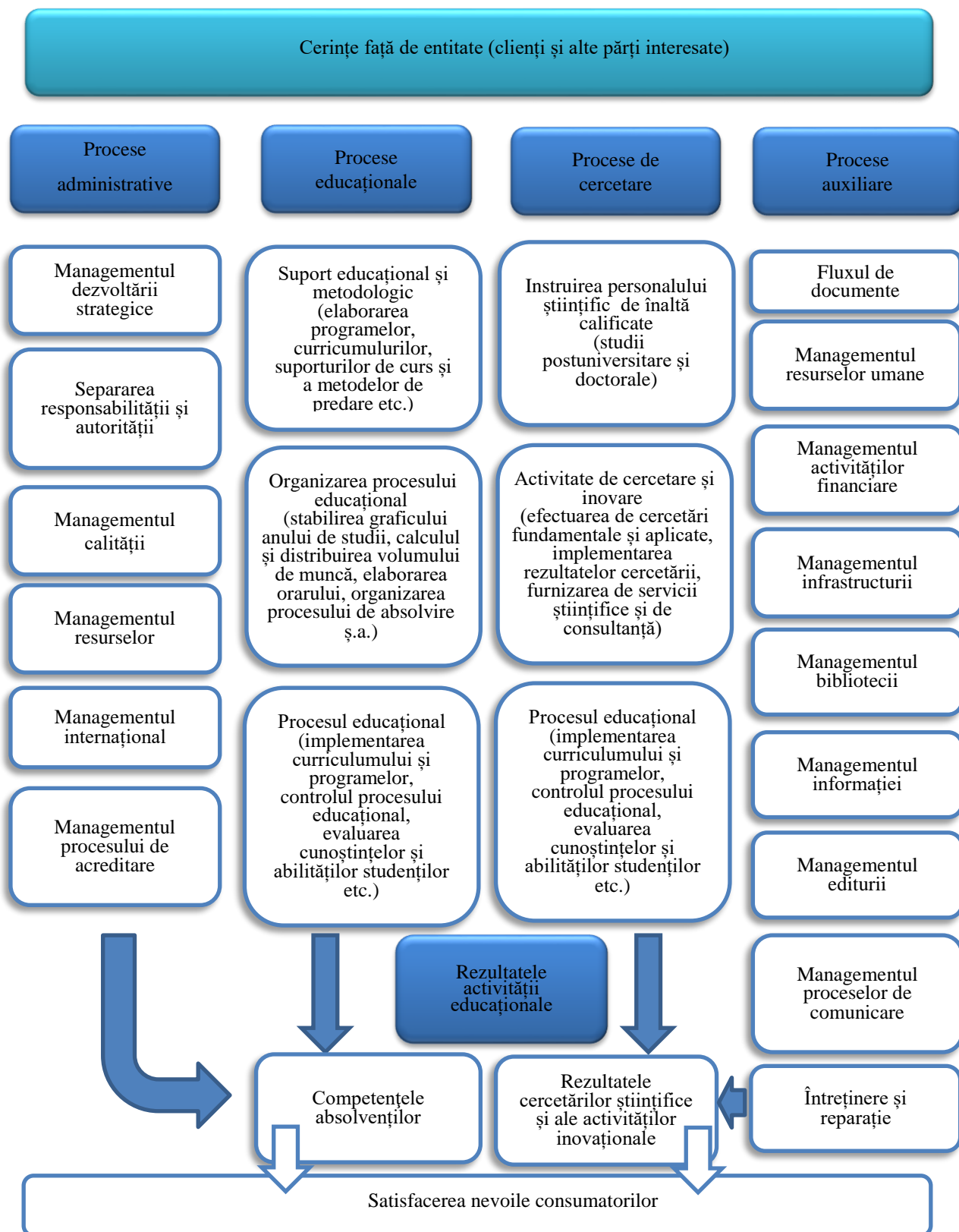
Întrucât scopul perfecționării managementului SI al ÎIS este de a remedia calitatea activităților educaționale și de cercetare ale instituției de învățământ, cât și gestionarea eficientă a resurselor sale, dezvoltând, în același timp, managementul universității și determinând principalele domenii funcționale ale activităților universitare, este recomandabil ca sistemele de management să se bazeze pe standardele internaționale [20, p. 44-61; 152, p.201]:

- principalele procese de afaceri (educaționale și de cercetare) care formează produsul final al educației;
- activitățile sistemului de management (planificare strategică, analiza calității managementului, audit intern, acțiuni corective și proactive, control documente etc.);
- asigurarea proceselor de afaceri (numite și auxiliare: managementul personalului, gestionarea activităților financiare și economice, gestionarea bazei materiale, gestionarea informațiilor) care contribuie la implementarea principalelor procese și, prin urmare, la formarea valorii produsului final al universității.

Crearea, implementarea și dezvoltarea continuă a sistemului informațional al managementului universitar — bază pentru luarea deciziilor de management — ocupă un loc esențial în perfecționarea unui SI integrat al unui mediu universitar. Totodată, crearea unui mediu informațional unificat al universității, folosind o abordare de proces pentru dezvoltarea sistemului informațional, va spori avantajele competitive ale universității și va consolida potențialul acestuia (a se vedea Anexa 3, Fig. A3.1).

*Astfel, putem concluziona cu referire la mecanismul managementului sistemului informațional din mediul universitar economic că activitățile universității sunt considerate o succesiune de procese interconectate, în care sunt implicate toate activitățile ei (a se vedea Fig. 1.9). Abordarea respectivă creează condiții prealabile pentru perfecționarea managementului SI, astfel ca universitatea să devină un sistem unic de procese interconectate și să permită integrarea sarcinilor de management strategic cu activitățile principale și auxiliare ale universității.*

*Managementul eficient al proceselor asigură, la rândul lui, utilizarea eficientă a tuturor resurselor disponibile din cadrul universității.*



**Fig. 1.9. Cartografierea proceselor existente în cadrul ÎSE**  
 Sursa: adaptată de autor în baza [165, p.19-28].

*La nivel de instituție*, gestiunea este efectuată, de obicei, de două tipuri de structuri – structuri academice de conducere și structuri administrative de conducere.

Influența și importanța *nivelului teritorial* de gestionare diferă mult de la țară la țară. În țările cu gestionare evidentă la nivel centralizat (Franța, țările scandinave) acest nivel nu influențează asupra sistemului de învățământ, pe când în țările cu gestionare la nivel federativ (Canada, SUA, Germania, Marea Britanie) este primordial. În competența acestora intră [154, p.107-133]:

- finanțarea nemijlocită și asigurarea materială a instituțiilor din bugetul local;
- controlul privind îndeplinirea bugetului instituțiilor;
- sprijin în asigurarea instituției de învățământ cu cadre.

În țările dezvoltate, organele de conducere, *la nivel național*, se ocupă doar de aspectele generale ale politicii educaționale: coordonează activitatea organizațiilor locale care se ocupă de problemele învățământului; elaborează și stabilesc cerințe și criterii la care trebuie să corespundă ÎÎS distribuie cota din bugetul statului prevăzută pentru finanțarea învățământului și controlează eficiența folosirii acesteia. În Republica Moldova, Ministerul Educației, Culturii și Cercetării gestionează următoarele activități [61]: elaborarea strategiei și promovarea politicii de stat în sfera învățământului superior; elaborarea standardelor educaționale și controlul realizării lor; organizarea și coordonarea activității de elaborare a planurilor de învățământ; stabilirea cotelor de admitere în învățământul universitar; reglarea operațiunilor financiare ale instituțiilor de învățământ de stat; echivalarea actelor de studii referitoare la învățământul superior; acreditarea ÎÎS.

Atingerea obiectivelor formulate este asigurată de funcțiile manageriale. În pofida divergențelor de opinii în vederea denumirii și componenței lor, există tendința de a determina ciclul managerial ca alternanță a funcțiilor manageriale, precum: planificare, organizare, motivare și control.

Astfel, pentru realizarea unei analize adecvate a sistemului informațional în cadrul ÎÎSE, de altfel, ca și în cazul oricărei entități economice, este necesară identificarea **componentelor sistemului informațional**. Acestea sunt următoarele:

- *Datele* se caracterizează, în principal, prin: maniera de exprimare (litere sau cifre) și natura domeniului la care se raportează (fenomen, proces, rezultat, acțiune, activitate etc.).
- *Informațiile* au ca principale dimensiuni: cantitatea, tipul, gradul de preluare, proveniența, direcția de transmitere, destinația, modalitatea de organizare a înregistrării și prelucrării, natura proceselor reflectate.

• *Circuitele informaționale* se particularizează prin intermediul lungimii și capacității informaționale, al particularităților constructive și funcționale ale emițătorului și beneficiarului, fluxurilor informaționale pe care le fac posibile, prin direcția vehiculării informațiilor.

• *Fluxurile informaționale*, componentă cu un pronunțat conținut dinamic, se caracterizează prin configurație și lungime a traseului informațional, viteza de deplasare a informațiilor, cantitatea de informații vehiculate și frecvența manifestării lor, fiabilitatea, costul transmiterii informațiilor.

• *Procedurile informaționale*, abordate ca principale modalități de tratare a informațiilor, pot fi evidențiate prin: operațiile ce se efectuează asupra informațiilor, indicatorii, indicii și celelalte elemente informaționale rezultate, fixarea succesiunii tratării informațiilor, mijloacelor de culegere, înregistrare, transmitere și prelucrare a informațiilor, complexitatea operațiilor implicate, gradul de formalizare a elementelor compuse.

• *Mijloacele de tratare a informațiilor*, considerate drept suport tehnic al sistemului informațional, sunt caracterizate prin: categorii, performanțe tehnico-funcționale, număr, structură, grad de intervenție a omului, costuri.

În toate țările europene, responsabilitatea generală pentru învățământul superior revine ministerului. În general, ministerul supraveghează ÎȘS privind conformitatea acestora cu legile, codurile ministeriale și statutele legale. Ministerul este responsabil de formularea politicilor de învățământ superior care se încadrează în planurile strategice de dezvoltare naționale sau instituționale. Ministerul este, de asemenea, responsabil de formularea priorităților strategice naționale, a strategiilor oficiale sau a planului de dezvoltare pentru învățământul superior din țară [91, p.25-46]. De exemplu, în Republica Moldova responsabil este Ministerul Educației, Culturii și Cercetării.

Mecanismele naționale de garantare a calității, de asemenea, sunt componente indispensabile caracteristice guvernării externe a ÎȘS. Aceste mecanisme sunt răspunzătoare de standardele de calitate și demontorizarea evaluărilor, de elaborarea și aplicarea politicilor și a standardelor responsabile de dezvoltarea calității procesului educațional din cadrul instituțiilor și reprezintă un suport pentru desfășurarea unui management educațional.

Un prim pas în activitatea unui manager educațional este înființarea instituției de învățământ, procedură care presupune existența următoarelor cinci premise:

1. idee investițională – program nou de educare sau dedicarea unui astfel de program metodologic unei noi categorii de candidați;

2. capital inițial destinat creării unui fundament tehnico-material, remunerării profesorilor, achiziționării resurselor informaționale;
3. relații externe indispensabile obținerii licenței, arendării spațiilor;
4. aptitudini antreprenoriale, calități de lider;
5. echipă de discipoli.

La identificarea a trei sau mai multe premise, inițierea unei ÎIS poate avea succes, dar prezența doar a una-două premise – înființarea acesteia presupune o aventură riscantă, deși, în cazuri excepționale, intervine probabilitatea de atingere a obiectivului.

Problematica incidentă managementului universitar presupune aplicarea unui număr de concepte de bază, pe care le vom defini în continuare.

*Conducerea* reprezintă o clasă tipizată de activități umane, descrise prin scindarea neprivilegiată a conceptualizării și supervizării, cu obiectivul de executare a acestora într-un mod efectiv [53, p.37-40]. Această scindare poate fi formulată prin intermediul următoarelor metode:

- *la nivel reflexiv* (cu referire la propria activitate ce rezidă în posibilitatea de autoconducere); în acest caz, aceeași persoană planifică activitatea, o execută într-un mod selectiv și constată atingerea obiectivului propus.

- *la nivel tranzitiv* (cu referire la activitatea altor persoane sau grupuri de persoane/organizații); în cazul dat, scindarea capătă caracteristicile:

- *absolută*, conceptualizarea și supervizarea fiind exercitată de către un individ sau un grup de persoane, în timp ce punerea în practică a acestei activități aparține unui individ, grup sau organizații;

- *relativă*, divizarea dintre conceptualizare-supervizare și modul de îndeplinire a acțiunii, care nu este atât incontestabilă, cât prezintă o ezitare de la o acțiune la alta; acesta fiind cazul conducerii participative sau al conducerii în bază de expertiză.

Tipurile de conducere pot fi divizate în:

- *formală*, atunci când un individ sau un grup conduce în pofida poziției ocupate în ierarhia organizațională, în pofida unui statut specific ce ar presupune implicarea unui drept, autorități sau chiar a unei răspunderi de luare a unor hotărâri decizionale;

- *informală*, atunci când individul care conduce este ales în calitate de conducător (lider) prin acordul unanim al membrilor grupului de apartenență. Un lider presupune forța de conducere. În majoritatea cazurilor, conducerea formală și cea informală aparțin aceluiași individ, grup sau organizații;

- *directă* – de la un individ, grup sau organizație la altul;

- *indirectă* – pusă în practică prin intermediari, care difuzează mai departe deciziile și care raportează gradul de îndeplinire a acestora.

*Conducerea operațională* reprezintă aplicarea concretizată și corelarea (la nivel formal sau informal) a resurselor umane și non-umane (precum și a celor financiare, materiale, informaționale și de durată), cu scopul întrebuițării planului determinat întru obținerea rezultatelor prevăzute [65, p.14].

Teoriile moderne insinuează asupra faptului că managerii necesită a fi direcționați, în special, către configurația capacităților specifice unui lider [18, p.73-75]. Activitatea de conducere necesită complementare și interpolarea cu aspectul rațional și afectiv al gestionării, deoarece acestea sunt resurse extrem de însemnate pentru dezvoltarea durabilă a entității.

În acest sens, se poate spune că leadership-ul nu agreează un statut dezinteresat sau dispersarea caracteristicilor, particularităților ce definesc un lider. Leadership-ul este, mai curând, o relaționare distinctivă de muncă între membrii unui grup, unde liderul își capătă statutul prin participarea în mod activ și prin etalarea capacităților sale de realizare a diferitor sarcini în baza colaborării cu ceilalți [120, p.595-616].

Astfel, *eficacitatea educațională* poate fi percepută drept o măsură în care activitatea din planul educațional și-a dus la bun sfârșit toate scopurile propuse, realizându-și normele de formare sau cele instrucționale ce se află într-o interdependență cu obiectivele specifice ale nivelurilor diferite de exprimare. *Eficacitatea universitară*, de asemenea, se raportează la nivelul instituțional (organizațional) și reprezintă măsura în care activitatea unei universități și-a îndeplinit obiectivele propuse.

*Eficiența educațională* reprezintă obținerea unor rezultate scontate la nivelul celor încadrați în procesul educațional (în concordanță cu obiectivele/finalitățile educaționale prevăzute), în circumstanțele unui consum redus de resurse, pe când *eficiența universitară* poate fi definită, din punctul de vedere al studentului, drept înregistrarea unei reușite cu minim de resurse consumate. Acest tip de eficiență poate fi precizat și din perspectiva instituțiilor universitare, în sensul în care îndeplinirea obiectivelor sale se va interconecta cu un consum redus de rezerve materiale, umane, financiare etc.

Concluzionând, poate fi spus că misiunea unei instituții superioare de învățământ economic este determinată printr-un sistem complex de finalități, de obiective enunțate în cadrul a diverse niveluri, activități, sarcini sau modalități de realizare și soluționare a acestora; devenind, astfel, direcția de orientare a unei instituții universitare într-un mod conștient și responsabil. Prin urmare, misiunea ÎÎS trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să reprezinte o aprobare fără de excepții din partea membrilor organizației în baza unor



valori și principii comune;

- să prezinte o formulare clară a perspectivelor urmărite;
- să implice o relație funcțională între perspectivele formulate și resursele disponibile în interiorul organizației (să posede un punct de vedere realist);
- să fie în corelare cu cerințele generale ale societății în cadrul căruia organizațiile își desfășoară activitatea;
- să fie astfel enunțată încât să permită o evaluare realistă.

Orice conducător poate amplifica misiunea organizației pe care o administrează, în condițiile în care dispune de o perspectivă clară asupra semnificației sistemului de resurse pe care le posedă; doar în astfel de circumstanțe funcționează în mod plauzibil așteptările generale față de o organizație, credințele și valorile fundamentale ale membrilor organizației și ale societății în care aceștia își desfășoară activitatea.

Prin urmare, *ciclul managerial* poate fi definit drept un nivel de raportare analitică față de procesul managerial. Un astfel de ciclu subînțelege o perioadă de timp în cadrul căreia poate fi generată o analiză complexă și integrală a acțiunilor desfășurate de întregul sistem de funcții manageriale în cadrul domeniului universitar. Drept acțiuni caracteristice pot fi subliniate: orarul sunetelor, semestrelor, durata anului universitar, a ciclului de învățământ; fiecareia revenindu-i o notă distinctivă în manifestarea sistemului defuncții manageriale.

Un principiu forte în managementul sistemului informațional al instituției de învățământ superior este *funcția de planificare*, care poate fi exemplificată drept o activitate complexă și multilaterală, prin care se determină modul de întrebuințare a resurselor umane, materiale, financiare, informaționale și de timp, de care dispune ÎS în scopul atingerii obiectivelor conturate. Funcția dată, în sine, fiind o activitate de anticipare, are un rol principal de precizare a modului de activare în cadrul instituției de învățământ superior, într-o perioadă specifică de timp; unde pentru aplicarea anumitor hotărâri se va răspunde la următoarele întrebări: de către cine? cu ce mijloace materiale, financiare? și până când?

Planificarea exercită o multitudine de *funcții* de bază, precum:

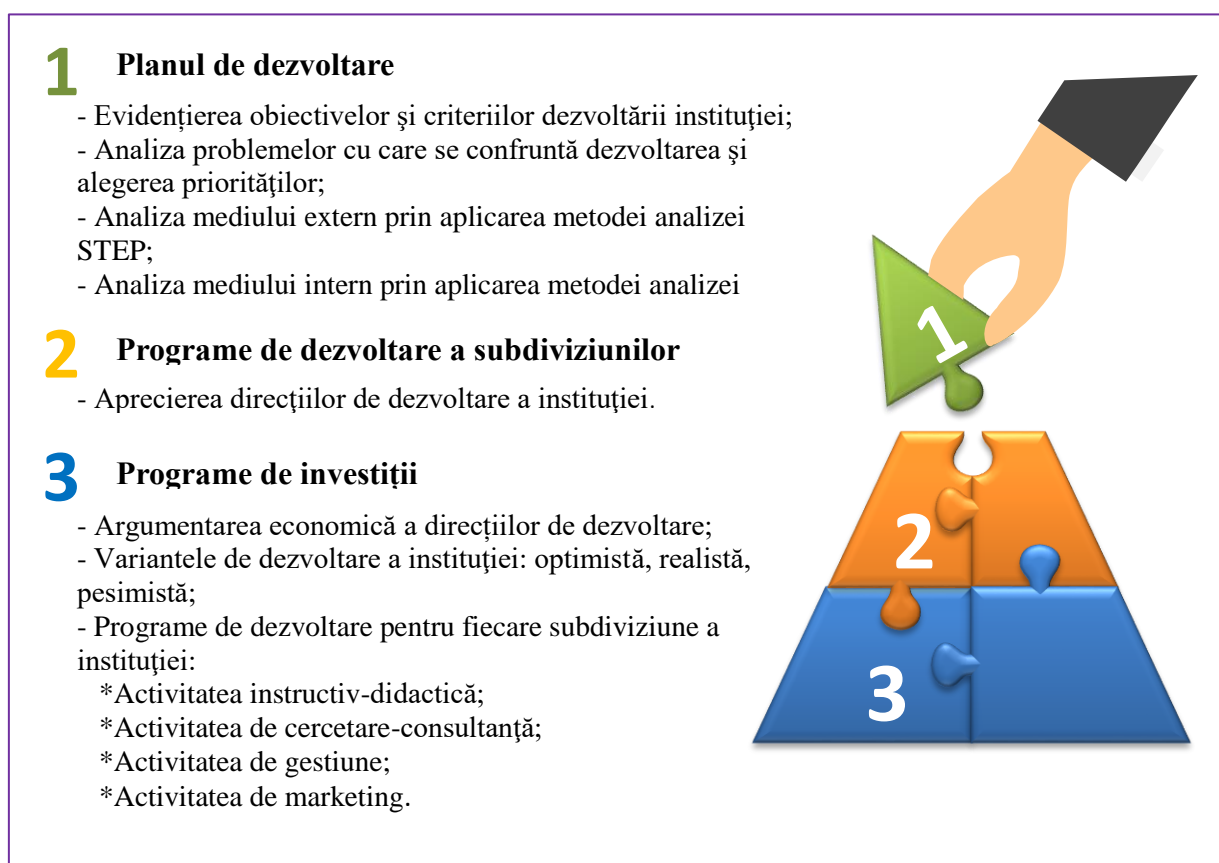
- *de orientare*, a organizației în ansamblu și a diverselor sale subdiviziuni;
- *de reducere*, a resurselor umane, materiale, financiare etc.;
- *de motivare*, a personalului executiv.

În ÎS, de obicei, sunt elaborate următoarele tipuri de planuri: de înmatriculare; de activitate; anuale de cheltuieli și venituri; de dotări; de investiții; ale departamentelor și ale cadrelor didactice. Principalul document de planificare este planul anual de activitate, elaborarea căruia

este determinată de analiza activității desfășurate în anul de învățământ precedent, acesta furnizând informațiile cele mai remarcante despre „starea” sistemului, unde accentul principal este pus pe deficiențe și disfuncționalități. În urma acestor rezultate, luând în considerare îndatoririle ce îi revin unei instituții de învățământ, se precizează direcțiile esențiale de orientare și obiectivele prioritare din anul următor de învățământ, în baza programelor de restructurare și a factorilor distinctivi, interni sau externi, de influență.

Dacă managerii instituțiilor de învățământ doresc să obțină performanțe în managementul calității, aceștia vor fi nevoiți să acumuleze noi cunoștințe ce vizează componentele esențiale ale planificării strategice și modalitățile de realizare a planurilor strategice.

*Planificarea strategică* presupune previzionarea, pentru o perioadă îndelungată de timp, a activității totale a organizației. Termenul “timp”, de obicei, reprezintă o perioadă de 3-5 ani. Astfel, prin planificarea strategică managerii identifică, într-un mod selectiv-probabilistic, care activități trebuie îndeplinite de către o organizație pentru a se realiza o dezvoltare semnificativă, pe parcursul următorilor 3-5 ani.



**Fig. 1.10. Etapele de elaborare a planului strategic din cadrul instituției de învățământ superior**

Sursa: adaptată de autor în baza [26, p.121]

Procesul planificării strategice a activității din cadrul ÎS este prezentat în Figura 1.10. Astfel, analizând conținutul acestei figuri, menționăm că ÎS își creează un set de obiective conform utilizării metodei arborelui decizional, care sunt determinate în baza unor cerințe, precum: exprimarea rezultatului scontat printr-o metodă cantitativă; fixarea unei perioade de timp de îndeplinire a obiectivelor propuse; prezentarea clară și succintă a rezultatului așteptat; evidențierea părților structurale în care realizarea obiectivelor va continua (la ce nivel, pentru care tip de consumatori); dar și descrierea sferelor de atingere reală a acestor obiective.

Obiectivele enunțate mai sus pot fi exprimate în dependență de următoarele criterii:

- *în funcție de obiect*, când la baza divizării obiectivului este pusă descompunerea structurală a acestuia (de exemplu, sistem – subsistem);
- *în funcție de etape*, când drept principiu de subdivizionare a obiectivului sunt perioadele de timp în care acesta va fi dus la bun sfârșit;
- *criteriul mixt*, când se aplică asocierea celor două criterii menționate mai sus.

Posibilitățile de realizare a unei strategii specifice depind de aptitudinile caracteristice instituției de învățământ superior. De obicei, acestea sunt definite prin intermediul nivelului de accesibilitate față de capacitatea de obținere a diverselor categorii de resurse, precum: umane, financiare și informaționale tehnico-materiale.

*Organizarea*, funcția de bază a managementului din cadrul structurii sistemului informațional al ÎS, garantează realizarea obiectivelor inițial propuse și constă în determinarea celei mai funcționabile configurații a organigramei instituției, dar și în organizarea optimală a personalului de serviciu, resurselor materiale, financiare și informaționale.

Principiile generale, care stau la baza funcției de *organizare*, sunt următoarele [71, p.80-83]:

- *Flexibilitatea* se caracterizează prin potențialul de adaptare, dinamic și oportun, față de modificările ce intervin la nivel de personal sau activitate.
- *Centralizarea* presupune o concentrație a funcțiilor manageriale, care, prin intermediul mandatării anumitor funcții, prezintă aspecte operaționale calitative ale subdiviziunilor de nivel inferior.
- *Specializarea* este precizarea succesivă a fiecărei subdiviziuni, a funcțiilor de gestionare caracteristic distinctive.
- *Normarea* este repartizarea unui număr rațional de subalterni pentru fiecare lider.
- *Unitatea drepturilor și a responsabilităților* – drepturile și responsabilitățile subdiviziunilor și ale colaboratorilor ce necesită crearea unui tot.

- *Delimitarea împuternicirilor* – structurile liniare garantează luarea deciziilor, iar cele funcționale – pregătirea și îndeplinirea lor.

- *Eficiența* presupune toleranța cheltuielilor minime, specifice, de formare și gestionare a structurii organizatorice a instituției.

În literatura de specialitate, în mod frecvent se regăsesc specificări ale diverselor tipuri de structuri organizatorice, precum: segmentară, orientată pe tipuri de consumatori, matricială, funcțională, liniară, liniar-funcțională, pe produse/servicii, organică, regională, adaptive etc. În urma studierii structurilor organizatorice în cadrul ÎÎS, stabilim că cea mai oportună este structura de combinare a sistemului liniar-funcțional cu cel bazat pe produse/servicii, fiind completată cu elemente caracteristice structurii organice. Elementele structurale ale sistemului bazat pe produse sunt prezente când are loc procesul de dezmembrare a activităților comerciale de instruire și cercetare științifică. Astfel, acest fapt poate fi observat și în cadrul procesului de divizare a produselor și serviciilor în urma delimitărilor accentuate și perpetuate de fiecare tip de activitate.

Structura funcțională reprezintă elementul principal pentru buna organizare a activității din domeniul universitar, fapt ce presupune două acțiuni de bază: realizarea matricei distribuției funcțiilor de conducere și reglementarea gestionării. Cea din urmă ipoteză reprezintă elaborarea unui set de acte și, respectiv, monitorizarea și controlarea executării acestora. Principalele documente ce determină reglementarea gestionării activității ÎÎS se referă la [106]:

1. Acte normative naționale;
2. Documente ce reglementează activitatea instituțională;
3. Regulamente privind procesul educațional;
4. Regulamente privind managementul calității;
5. Regulamente privind sistemul informațional.

În acest context, putem menționa că în a doua jumătate a secolului XX expansiunea și evoluția învățământului superior a condus la modificarea semnificației rolului actual al universităților, transformându-le în instituții care au drept scop de bază satisfacerea nevoilor caracteristice sistemului productiv și ale societății per total. Cu toate că ÎÎS se bucură de o finanțare sporită din partea statului, acestea înregistrează cheltuieli enorme pentru a-și păstra infrastructura extinsă. Acest fenomen, după cum afirmă și unii specialiști din republică, a generat creșterea cheltuielilor pentru instruire pe unitate/student. Costul real de instruire, nefiind acoperit de taxele de studii achitate de studenții înmatriculați pe bază de contract, este suportat de ÎÎS și parțial acoperit de stat [58, p.14; 62].

În condițiile moderne, piața muncii impune cerințe mari față de calitatea resurselor de muncă, pe care astăzi este destul de dificil să le oferim integral pentru fiecare entitate economică.

Actualmente, este foarte solicitată mobilitatea avansată, disponibilitatea învățământului superior, specializarea adecvată și, nu în ultimul rând, un grad maxim de profesionalism al tinerilor angajați. De asemenea, la angajarea tinerilor se pune accent pe așa calitate, cum ar fi: calificarea, stabilitatea psiho-emoțională, capacitatea de adaptare rapidă etc.

În acest context, vom remarca faptul că, cercetând mecanismul economiei moderne, munca este considerată ca un anumit set de abilități și oportunități spirituale și fizice pe care o persoană le posedă. Una dintre principalele caracteristici ale structurii pieței muncii este segmentarea acesteia. Pe piața muncii este în vigoare legea ofertei și a cererii de forță de muncă ce reflectă nepotrivirea dintre locurile de muncă disponibile și componența lucrătorilor care intră pe piața muncii în termeni cantitativi și calitativi. În acest context, ÎS cu specializare economică trebuie să conștientizeze că pe piața muncii permanent are loc o selecție brutală și fără milă a celor mai pricepuți și mai întreprinzători absolvenți. Un factor important este și faptul că pe piața muncii se stimulează forța de muncă cu calificare înaltă, fapt ce contribuie la crearea unei relații între contribuția fiecăruia și rezultatul specific obținut .

Conținutul educației economice reflectă starea societății pe parcursul de trecere de la o etapă de dezvoltare la alta. Ca rezultat, dezechilibrul în dezvoltarea economică a țării este pus astăzi tocmai de sistemul de învățământ superior economic sau, mai degrabă, de tendințele contradictorii pe care trebuie să le urmeze. Paradoxal, dar ne confruntăm cu un deficit de personal calificat pentru creșterea potențialului economic al republicii.

La baza politicii socioeconomice a Republicii Moldova stau următoarele directive sociale: asigurarea ocupării eficiente cu locuri de muncă a populației și sporirea calității și competitivității forței de muncă existente. Evoluția profesională a unei persoane este reală doar în cazul în care aceasta își îndeplinește rolul social bine specificat în cadrul societății și își realizează cunoștințele, abilitățile și capacitățile formate în timp la locul de muncă. Actualmente, piața muncii se caracterizează printr-o dezechilibrare majoră, în urma schimbărilor structurale de calificare profesională pe piața forței de muncă.

Fundamentarea teoretică inițială a doctrinei pieței muncii a fost formată de reprezentanții clasici ce activau în științele economice. De la sfârșitul secolului al XIX-lea și până în prezent, teoretizarea pieței muncii a fost analizată și dezvoltată prin intermediul diverselor studii. Cercetătorii care se axează pe analiza pieței muncii studiază diversitatea de aspecte pe care le implică. Luând în considerare semnificația lucrărilor elaborate de ei în soluționarea problemelor forței de muncă, este necesar să subliniem faptul că în prezent problemele privind gestionarea sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în concordanță cu piața muncii sunt insuficient analizate în cadrul studiilor socioeconomice. Este necesar de menționat că

procesul de pregătire a specialiștilor necesită o reglementare bine definită, ceea ce va face posibilă interconexiunea dintre componentele „sistemului de învățământ superior” și „piața muncii”, care se va regăsi în Capitolul 3.

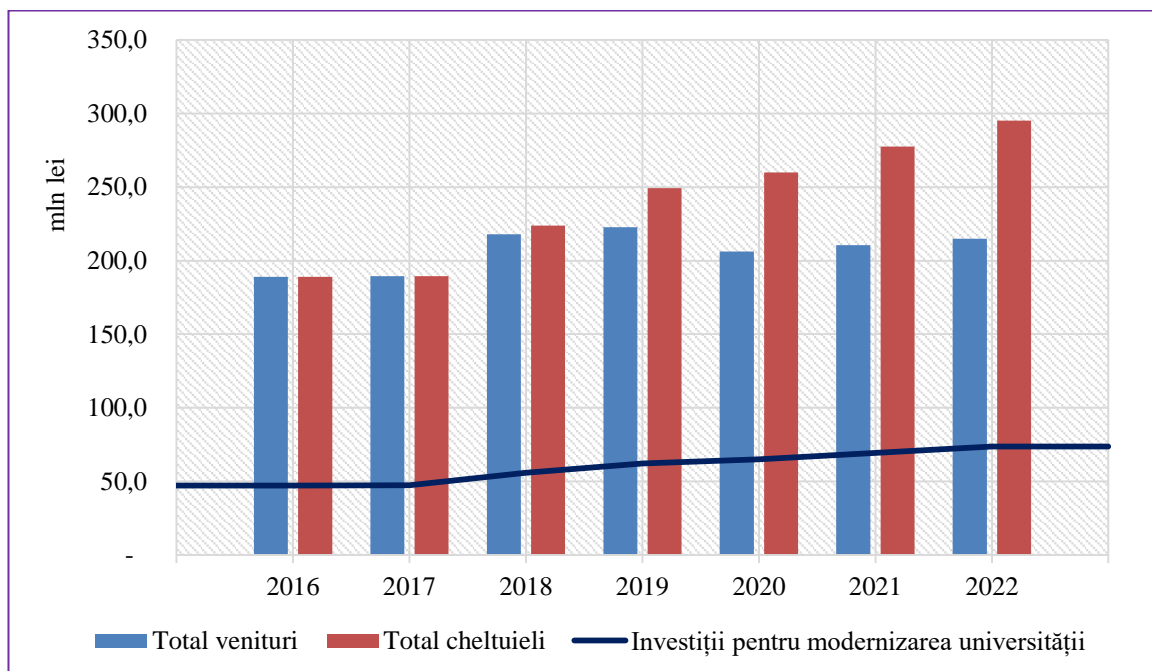
Obiectivul de bază, primar, în cadrul sistemului managerial al resurselor umane pentru orice organizație din zilele noastre este reprezentat prin ridicarea nivelului calității capitalului uman. O resursă specifică diversificării activităților desfășurate în cadrul practicii de conducere a personalului este implementarea standardelor profesionale. Astfel, managementul resurselor umane drept o direcție strategică esențială de activitate trebuie gândită de comun acord între acționari, manageri de top și universități, care sunt cointeresați în propriul personal, dar și de cei care sunt în căutarea unui loc pe piața de formare și recalificare.

Totuși, sunt prezente impedimente majore în cadrul procesului de corelare a acestor poziții. Constatăm că mediul de afaceri încă nu este gata să facă față relațiilor sistematizate, relațiilor de conlucrare cu universitățile, dat fiind și propria ocupare față de astuparea golurilor din cadrul propriului personal. Sistemul de învățământ superior economic considerat model independent, ce nu depinde de mediul de afaceri și în același timp se distanțează, este un model învechit, care astăzi nu mai este plauzibil. Economia, finanțele, activitatea bancară sunt tot mai mult direcționate spre unificarea proceselor care presupun standardizarea cunoștințelor profesionale, abilităților și competențelor de muncă, ceea ce semnifică stricta necesitate de a standardiza modul de formare a specialiștilor în concordanță cu concurența din cadrul pieței de muncă, dar care în același timp presupune colaborarea intermitentă dintre universități și mediile de afaceri [161, p.129-139], și nu în ultimul rând sunt necesare investiții temeinice în implementarea unui SI integrat care ar fi capabil să asigure o colaborare nouă, mult mai eficientă dintre universitate și piața muncii.

Este cunoscut faptul că actualmente, sistemul universitar nu doar din fostul lagăr sovietic, ci și din întreaga Europă se confruntă cu o situație financiară dificilă și complexă în care modurile tradiționale de finanțare au fost transformate și continuă să evolueze. Observatorul de finanțare publică al EUA (The European University Association) arată că criza economică a determinat multe țări să reducă finanțarea publică pentru universități. Recent, Comisia Europeană anunțând o nouă agendă în vederea modernizării instituțiilor universitare a recunoscut importanța lor crucială pentru viitorul Europei și a identificat anumite puncte slabe în gestionarea acestora care necesită o nouă abordare pentru ca soarta universităților să fie „mai degrabă un act de renaștere decât decădere”. Or, cea mai mare parte a puterii de a le revigora se află în mâinile guvernelor naționale și în acest context subliniem faptul că în țările UE se alocă în investiții pentru modernizarea universităților circa 25% din totalul cheltuielilor anuale preconizate pentru instituția universitară [124]. Investiții pentru modernizarea universităților și implementarea inovațiilor care pot contribui

la eficientizarea gestionării întregului algoritm universitar este un proces stabil, existent în mod obiectiv și, în ciuda tuturor dificultăților, include următoarele componente: personalul care ia anumite decizii de management; infrastructura de informație și comunicații a sistemului de management; o multitudine de activități care trebuie gestionate etc.

Astfel, luând de bază această ipoteză, autorul a făcut un calcul estimativ al unui eventual buget pentru implementarea unui SI modern în instituțiile de învățământ superior, perfecționarea managementului acestuia și, mai mult decât atât, a construit curba investițiilor pentru modernizarea universității, ținând cont de veniturile și cheltuielile anuale ale USM. Subliniem că indicatorii cu referire la venituri și cheltuieli anuale au fost oferite de către departamentul de contabilitate al USM, iar pe anii 2021 și 2022 au fost estimați de către autor (*a se vedea* Fig. 1.11.).



**Fig. 1.11. Curba investițiilor pentru modernizarea universității prin implementarea și dezvoltarea unui SI inovativ, ținând cont de veniturile și cheltuielile anuale ale Universității de Stat din Moldova**

Sursa: *elaborată de autor.*

În ciuda recesiunii economice recente, există un stres eminent asupra sustenabilității finanțării și a presiunii crescânde pentru a explora noi surse de venit și de finanțare a investițiilor pentru modernizarea universității. Totuși să nu uităm că universitățile în multe state au reușit să demonstreze că sunt întreprinderi majore în sine. De exemplu, un studiu arată că în anii 2003/04, universitățile din Marea Britanie au generat o producție economică directă totală de 45,1 miliarde GBP (78 miliarde EUR), din care 39% din venituri provin din surse private și internaționale: un

nivel foarte ridicat de rentabilitate pe investiții publice și un multiplicator mai mare decât în majoritatea industriilor de servicii. Aceștia au câștigat mari exporturi în sectorul serviciilor, atrăgând venituri internaționale de 3,6 miliarde de lire sterline și generând 581.000 de locuri de muncă (aproximativ 2,5% din forța de muncă), dintre care doar 48% au fost prin propriul lor loc de muncă direct. Cel mai mare impact economic al acestora este în propria regiune. Deși acest lucru este valabil mai ales pentru universitățile cu accent predominant regional [131].

O altă sursă posibilă de finanțare a investițiilor pentru modernizarea universității în vederea pregătirii și lansării pe piața muncii a specialiștilor de o calificare înaltă, considerăm a fi cercetarea universitară care, în ciuda întârzierilor mari în aplicabilitatea sa, a fost estimată în conformitate cu unele studii că este capabilă să producă o rată medie anuală de rentabilitate a investiției de la 28% până la 50%, ceea ce reprezintă un impact economic extraordinar [147, p.7].

De asemenea, se impune a puncta asupra faptului că universitățile sunt sau ar trebui să contribuie în mod important la planificarea economică națională, nu numai pentru că sunt componente importante ale economiilor din regiune, ci și pentru că au un atribut unic: spre deosebire de majoritatea entităților economice, locația lor este neapărat fixă și, din punct de vedere istoric, au fost printre cele mai durabile dintre instituții. Ca atare, ele au capacitatea de a fi lideri și colaboratori majori cu alte entități naționale în planificarea și promovarea dezvoltării economice din zonă. O parte crucială a provocării este de a face universitățile parteneri mai eficienți pentru afaceri în stimularea și facilitarea inovării. Pentru ca acest lucru să fie eficient, totuși, trebuie să se înțeleagă potențialul de inovare al țării și să se recunoască punctele forte și capacitățile în cercetare și educație și relația acestor puncte forte nu doar cu procesele de inovare ci și cu prioritățile sociale și culturale naționale. Considerăm că USM trebuie să-și definească rolurile corporative mult mai clar în raport cu diversitatea nevoilor societății.

Prin urmare, eficiența finanțării în ceea ce privește capacitatea de a îndeplini anumite obiective într-un mod rentabil este extrem de importantă, iar restructurarea managementului sistemului informațional ar crește eficiența și competitivitatea internațională a universității. Acest lucru se poate realiza, de exemplu, prin promovarea fuziunilor instituționale, încurajarea diferențierii profilurilor instituționale sau crearea unor centre de excelență prin scheme specifice de finanțare.

În principiu, domeniul universitar reprezintă spațiul unde se desfășoară procesul educațional și formarea profesională a unui tânăr specialist, cunoscut și sub numele de „studii superioare”. În această categorie se încadrează, de asemenea, toate nevoile sociale și economice ale unei comunități. Sistemele educative, de-a lungul timpului, s-au bazat pe componenta informațională.



O temeinică instruire universitară, care ține cont de managementul sistemului informațional al instituției superioare de învățământ, contribuie la formarea unor specialiști capabili să facă față oricăror cerințe față de viitoarele locuri de muncă, adică la performanța profesională și, nu în ultimul rând, la oferirea unui loc și rol motivant și satisfăcut în societate. Sporirea volumului de cunoștințe, a diferitelor tipuri de abilități și a virtuților esențiale sunt rezultate complexe ale utilizării informației de către participanții antrenați în procesele educaționale. Implementarea managementului SI în IÎS presupune: dezvoltarea structurilor, proceselor, instrumentelor pentru planificarea calității, asigurarea legăturii cu mediul extern de afaceri, controlul și îmbunătățirea continuă a serviciilor prestate și proceselor desfășurate.

### **1.3. Concluzii la capitolul 1**

În lumea afacerilor, informațiile ocupă un rol esențial în procesul de activitate a entităților, care facilitează soluționarea sarcinilor zilnice, luarea deciziilor, previzionarea și planificarea activităților. În acest proces sunt implicate toate categoriile de executanți, inclusiv conducerea superioară. Rezolvarea problemelor și procesul decizional se bazează pe și depinde de utilizarea eficientă a informațiilor disponibile iar, scopul sistemelor informatice este de a ajuta instituția să-și rezolve sarcinile înaintate și de a lua cele mai reușite decizii în diferite condiții de certitudine sau incertitudine. Sistemul informațional facilitează realizarea eficientă a obiectivelor entității, scoate în evidență oportunități de obținere a rezultatelor economice și ajută în elaborarea soluțiilor cu impact pozitiv asupra entității, clienților, furnizorilor și a altor parteneri de afaceri. Din aceste considerente, sistemul informațional stă la baza tuturor corporațiilor globale de succes.

Pentru ca o afacere să devină competitivă, trebuie să fie susceptibilă să furnizeze informații corecte și la momentul potrivit persoanelor competente din entitatea economică, deși acestea se pot afla pe tot globul. În contextul celor relatate, sistemul reprezintă setul de elemente care interacționează reciproc, formând o anumită coeziune. Un sistem este o mulțime de elemente care corelează pentru a atinge un obiectiv sau set de obiective. Componentele unui sistem includ intrări, mecanisme de procesare și ieșiri.

Astăzi, mediul de afaceri se schimbă rapid: comunicațiile externe și interne ale companiilor se extind, viteza proceselor de afaceri este în creștere. Cerințele pentru specialiști de calificare înaltă contribuie la dezvoltarea rapidă a sistemelor de control. Ca urmare, sistemele informaționale devin unul dintre cele mai importante instrumente de management, generând simultan noi modele de afaceri care necesită noi abordări.

Unul dintre instrumentele esențiale de gestionare eficientă ale unei universități este informatizarea activităților educaționale, manageriale și științifice. În plus, gradul de informatizare al unei universități este unul dintre cei mai semnificativi factori în determinarea competitivității unei universități. În prezent, universitățile din multe țări manifestă un mare interes în informatizarea managementului universitar. Practica arată că dezvoltarea de noi mijloace și metode de predare, gestionare și pregătire a specialiștilor calificați pentru piața muncii are un efect semnificativ dacă implementarea lor este asigurată de o restructurare adecvată în domeniul organizării și managementului universitar. Această problemă dificilă nu poate fi abordată în mod eficient de către manageri dacă munca lor se bazează doar pe experiența existentă ci se impune și implementarea unui sistem informațional ce va conține informații exacte și complete despre structura universitară pe care o guvernează și metode de eficientizare a acestea.

Astfel, reieșind din cele relatate supra, identificăm drept problemă științifică importantă pentru soluționare: analiza gestionării sistemului informațional din învățământul superior economic în scopul ridicării nivelului de pregătire a cadrelor în mediul universitar economic pentru încadrarea lor optimală pe piața muncii.

Pentru rezolvarea acestei probleme, stabilim scopul cercetării: dezvoltarea abordărilor teoretico-metodologice și aplicative cu raportare la evaluarea influenței sistemului informațional din structura învățământului superior economic asupra necesităților pieței muncii în vederea optimizării și eficientizării managementului pregătirii specialiștilor calificați din acest domeniu pentru economia națională. Realizarea scopului propus necesită îndeplinirea următoarelor obiective: fundamentarea conceptuală a structurii sistemului informațional definit pe criterii funcționale în cadrul entității economice; generalizarea cercetărilor teoretico-metodologice cu privire la managementul sistemului informațional regăsit în ÎS economic; estimarea procesului de gestionare a SI în instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova; cercetarea gradului de pregătire a tinerilor specialiști cu studii superioare economice în vederea incluziunii optime pe piața muncii; pronosticarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice; determinarea posibilităților de corelare a competențelor profesionale cu cerințele angajatorilor și elaborarea soluțiilor privind perfecționarea gestionării sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii.

În continuare, ținând cont de definirea SI, constatăm că acesta reprezintă interconexiunea metodelor manageriale, tehnicilor și instrumentelor manageriale, precum și a personalului utilizat pentru stocarea, procesarea, prelucrarea, optimizarea, eficientizarea și emiterea de informații pentru atingerea scopului entității economice. În acest context, o universitate modernă reprezintă o entitate economică în dezvoltare, mobilă, inovatoare, competitivă, responsabilă social. Pentru

realizarea acestora, se necesită, în primul rând, transformarea sistemului informațional în unul eficient și proactiv, care vizează îmbunătățirea constantă a calității serviciilor furnizate și permite integrarea sarcinilor de management strategic cu activitățile curente, precum și asigurarea implicării universale a studenților și angajaților în procesul de modernizare a universității. Instruirea universitară nu poate fi separată de activitatea de informare și documentare. De fapt, aceste noțiuni aproape că se contopesc în exprimările cotidiene, ele reprezentând esența acestei etape de formare individuală.

Învățământul superior economic în cadrul economiei moderne a suferit schimbări și transformări esențiale. În prezent, orice ÎÎS, are posibilitatea de a diversifica tipurile de activități educaționale prestate, utilizând rețeaua mondială de informații. Practica din cadrul procesului de evoluție a învățământului superior din alte țări arată că accesul instantaneu la resursele informaționale produce drept urmare un management efektiv și înalt calificat al procesului educativ. Astfel, modernizarea sistemului de relații de muncă și a instrumentelor manageriale caracteristice gestionării informației reprezintă încă un aspect esențial al acestei problemei, prin intermediul căruia poate avea loc implementarea unei etape responsabile de înserare a standardelor profesionale în cadrul activităților practice prestate.

## 2. ANALIZA CONCORDANȚEI SUBSISTEMULUI EDUCAȚIONAL AL SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC CU PIAȚA MUNCII

### 2.1. Estimarea procesului de management al sistemului informațional în instituțiile de învățământ superior economic

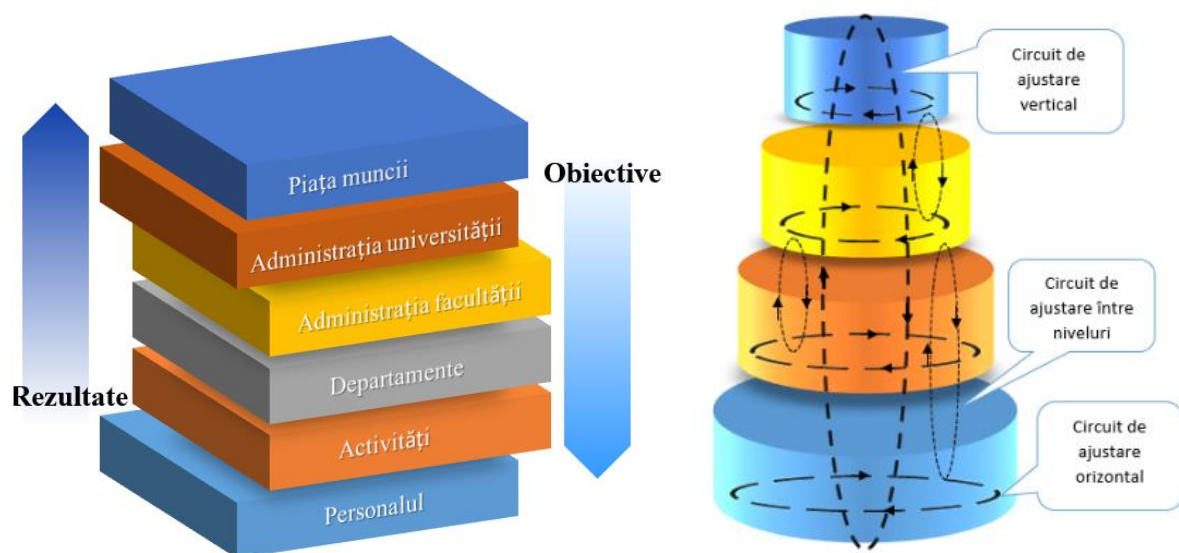
Sistemele economice stau la baza dezvoltării societății moderne sau, mai degrabă, sunt o evoluție a progresului societății umane. Ele încorporează atât progresul tehnic și tehnologic, cât și dezvoltarea culturală a umanității. Spre deosebire de sistemele fizice, sistemele economice (inclusiv cu componenta lor informațională) sunt mult mai complexe și mai greu de interpretat, în principal, din cauza factorilor aleatorii din mediul funcțional al sistemului.

O abordare unanim acceptată definește sistemul ca o mulțime de elemente structurate, fiecare având propriile legi de funcționare și care se supune regulilor generale de funcționare a sistemului în vederea atingerii unui anumit obiectiv. Noțiunea de sistem include, de asemenea, și relațiile dintre aceste elemente (informaționale, materiale, tehnice etc.).

Sistemul informațional evoluează într-un mediu pe care îl influențează și de care este influențat. Efectul relațiilor cauzale de mediu asupra sistemului constituie totalitatea intrărilor în sistem, iar efectul relațiilor cauzale de sistem asupra mediului – totalitatea ieșirilor. În contextul cercetărilor noastre, considerăm că sistem informațional al unei instituții de învățământ superior economic este alcătuit dintr-un set de elemente între care există relații de cauzalitate. Deoarece elementele implicate posedă o natură variabilă, ele au fost denumite simplu *variabile*. Constatăm că, per general, se deosebesc trei categorii de variabile:

- Variabile care influențează alte variabile și care se numesc variabile de intrare.
- Variabile care influențează alte variabile și sunt influențate, la rândul lor, de alte variabile și care se numesc variabile intermediare. Acestea se pot găsi în urma unor operații de prelucrare.
- Variabilele care sunt influențate de altele – variabilele de ieșire, ce se regăsesc în conținutul unor situații informaționale (*a se vedea* Fig. 2.1).

*Sistemul informațional managerial* pentru entitatea economică este reprezentat de totalitatea informațiilor, circuitelor și fluxurilor informaționale, echipamentelor și procedurilor necesare fundamentării științifice a actului decizional, prin care se asigură realizarea integrală a obiectivelor și a misiunii entității, respectiv, ale instituției de învățământ economic în calitate de entitate economică, care este subiectul de cercetare în această lucrare.



**Fig. 2.1. Structura fluxurilor informaționale într-o instituție de învățământ superior**  
Sursa: elaborată de autor.

*Informațiile*, cu importanță în activitatea managerială, formează un curent de elemente obiective care se regăsesc în oricare entitate [54]. De fapt, în acest fel se constituie fluxul informațional care reprezintă baza activității decizionale. Factorii, care influențează structura fluxului informațional, sunt în funcție de procesele care generează curentul de date.

Componentele fluxului informațional depind, în primul rând, de perspectiva acțiunilor desfășurate în entitate. Analiza informațiilor, aflate în perioada de transmitere într-o entitate, trebuie să vizeze principalele momente ale procesului specific organizației: intrarea, prelucrarea și ieșirea fluxului informațional.

Astfel, dacă e să prezentăm analiza managementului SI, în baza cartografierii proceselor existente în cadrul ÎISE, punând accent pe educație, mai întâi de toate este necesar de remarcat faptul că în prezent, multe strategii guvernamentale de dezvoltare se bazează pe presupunerea că investițiile în infrastructura universitară sporesc competitivitatea și contribuie la dezvoltarea țării. Acest concept se explică prin faptul că în ultimii ani economia se îndreaptă pe calea cunoașterii, iar universitățile devin elementul principal al sistemului de inovare. Activitățile universității pot avea un impact semnificativ asupra dezvoltării inovatoare și a competitivității atât a industriei republicii, în ansamblu, cât și a întreprinderilor individuale, în particular. Astfel, dezvoltarea economică a țării devine una dintre cele mai importante sarcini ale universităților.

Pentru o economie în dezvoltare, specialiștii calificați și cunoștințele sunt cel mai important capital și este primordial să se utilizeze acest capital în mod competent pentru creșterea economică, deoarece printre funcțiile universităților se regăsește și crearea de noi specialiști și noi

cunoștințe. Acest fapt va crea cu siguranță un puternic stimulent în vederea creșterii cererii pentru dezvoltarea sectorului universitar. În același timp, această cerere trebuie să fie asigurată cu resursele necesare, inclusiv financiare, ceea ce este destul de evident din rezultatele sondajelor și discuțiile întreținute cu personalul didactico-științific, cât și angajații secțiilor Planificare și Finanțe și Contabilitate ale USM.

Este știut faptul că principalul lucru în management este să știi și să poți gestiona cu competență. Sistemul informațional oferă o astfel de oportunitate, deoarece include și un set de software și hardware conceput pentru stocarea, gestionarea fluxurilor de date și obținerea informațiilor finale. De fapt, acesta este locul în care sunt colectate toate informațiile despre entitate: resursele acesteia, procesele de lucru, studenții, angajații, furnizorii, situații academice.

În cadrul universitar, punând accent pe educație, managementul SI implică partea care se fundamentează pe cunoașterea și aplicarea elementelor teoretico-metodologice de gestiune managerială și elementul de conducere empirică, bazată pe capacitatea și talentul profesional al managerilor. Situațiile diverse și complexe cu care ei se confruntă impun implementarea unor inovații importante, dezvoltând și îmbogățind știința managerială din cadrul universitar. Astfel, în analiza managementului SI, în baza cartografierii proceselor existente în cadrul ÎÎSE cu accent pe educație, este rezonabil să ne conducem de teoria lui Henri Fayol, cel care a identificat și analizat pentru prima dată procesele de management, definind cinci funcții principale: previziunea, organizarea, comanda, coordonarea și controlul. Exercițându-și funcțiile sale, managementul pune în mișcare o serie de activități specifice, grupate după omogenitatea lor în funcțiunile universității: educația și pregătirea specialiștilor calificați, cercetare-dezvoltare, comercială, financiar-contabilă, personal. De reținut că toate funcțiile managementului se regăsesc în fiecare din funcțiunile universității. Spre exemplu, funcția de pregătire a specialiștilor calificați implică previziune, elaborare planurilor de studii, organizarea eficientă a facultăților, antrenarea și coordonarea personalului științifico-didactic de calitate ireproșabilă și controlul activității lor.

În sensul managementului SI, cu accent pe educație, remarcăm că acesta impune evidențierea trăsăturilor definitorii ale cadrele implicate în educația tinerilor specialiști. Trăsăturile respective sunt: multipla profesionalizare, ceea ce implică, pe lângă cunoștințele solicitate de specializarea de bază și cursuri speciale de pedagogie și psihopedagogie. În acest sens, la USM anual se țin o multitudine de cursuri de formare continuă pentru cadrele didactice. De pildă, un conferențiar în specialitatea marketing și logistică, pe lângă cunoștințele de bază (profesional economice și științifice) este obligat să-și perfecționeze continuu aptitudini complementare, printre care e obligatorie calitatea pedagogică (educație). În acest scop,

managementul de nivel superior facilitează organizarea și petrecerea din contul universității a *Modulului psihopedagogic* cu o durată minimă de un an (1800 ore) și valorificarea modulelor: pedagogie, psihopedagogie, didactica disciplinei, practica pedagogică. La final, după susținerea probelor impuse cadrul didactic universitar obține un certificat eliberat de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și universitate oficializat și personalizat cu serie și număr de identificare.

În altă ordine de idei, pentru menținerea caracterului accentuat creator al activităților educative desfășurate, managementul SI presupune și realizarea de către cadrele universitare și studenți a altor tipuri de activități educative, cum ar fi, de pildă, cursul de formare continuă „*Utilizarea platformei MOODLE în învățământul la distanță*” în volum de 90 ore sau alte module de formare pedagogică și profesională continuă, seminare de dezvoltare profesională, webinare etc. Sunt organizate permanent la diverse tematici academice și educaționale multiple lecții și seminare ținute de profesioniști pe domenii transmise live pe internet. Aceste sunt realizate fie de către traineri, fie de către profesori, dar și de către profesioniști în diferite domenii.

În concluzie, trebuie să ținem cont că efectele pe termen lung a unui management universitar (care implementează activ SI) sunt următoarele:

✓ Prin pregătirea specialiștilor de înaltă calitate, universitatea contribuie la îmbunătățirea calității forței de muncă locale.

✓ Existența unei universități cu un sistem de gestionare modern, acționează în regiune ca un stimulent pentru entitățile economice locale. Acest lucru le oferă posibilitatea de a-și extinde activitățile cu specialiști cu înaltă calificare.

✓ Personalul universitar înalt calificat poate oferi consultanță de specialitate firmelor locale și agențiilor de dezvoltare.

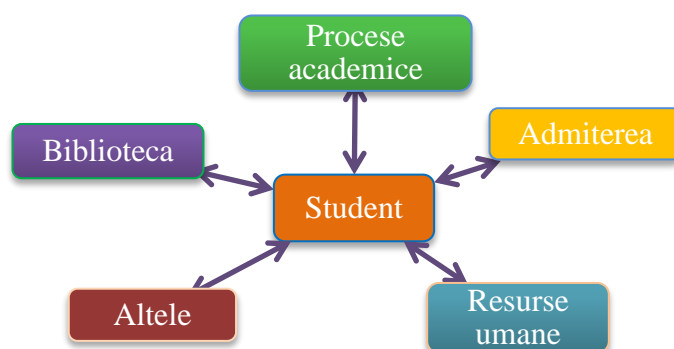
✓ Prezența universității sporește atractivitatea culturală și economică a țării pentru corporațiile transnaționale și pentru specialiștii cu înaltă calificare profesională.

În domeniul învățământului, sistemul informațional transmite două fluxuri de date importante:

• Primul se referă la culegerea și agregarea informațiilor la începutul anului de studii, pe baza cărora obținem date de ansamblu privind modul în care a demarat anul de studii;

• Al doilea flux informațional transmite informații cu accent pe finalizarea anului de învățământ, care oferă și informații calitative pe lângă cele cantitative.

La momentul actual, soft-urile existente sunt depășite funcțional, nu posedă abilități de inter comunicare sau de a fi integrate într-un sistem unic. Fluxurile și schimbul de informații dintre diverse subdiviziuni sunt intermediare pe suport de hârtie.



**Fig. 2.2. Interconexiuni directe informatizate**

Sursa: *elaborată de autor.*

Dezvoltarea unui sistem informațional, respectiv a sistemului informatic într-o organizație reprezintă o necesitate, impusă de rezolvarea unor cerințe generate de evoluția mediului în care entitatea există [97, p.143-148].

Pentru îmbunătățirea sistemului informațional existent este necesar de efectuat o analiză preliminară care are ca scop stabilirea neajunsurilor sistemului existent: analiza sistemului informațional existent; obiectivele analizei critice a sistemului informațional; analiza structurii organizatorice.

Utilizarea tehnologiei și proceselor informaționale este o tendință obiectivă modernă în dezvoltarea metodelor de management universitar. Scopul principal al sistemelor informaționale este producerea informațiilor necesare organizației pentru a asigura gestionarea eficientă a tuturor resurselor sale, precum și crearea unui mediu informațional și tehnologic modern. Concentrarea managementului pe procese multifuncționale și pe rezultatele finale ale activităților subliniază necesitatea aplicării unei abordări de proces pentru a forma competențele absolvenților. Implementarea soluțiilor IT în educație, cercetare și alte procese este o modalitate perspicace de implementare a abordării informaționale a managementului cunoștințelor. Din această perspectivă, anterior a fost definit sistemul informațional ca totalitatea informațiilor, circuitelor și fluxurilor informaționale, echipamentelor și procedurilor, prin care să asigure realizarea integrală a obiectivelor și misiunii instituției de învățământ economic. Astfel, se impune structurarea mediului informațional și analitic la universitate pentru a sistematiza cunoștințele manageriale și mai ales, pentru optimizarea și integrarea sistemelor și proceselor existente. O universitate modernă devine



unul dintre elementele cheie ale sistemului de inovare ca furnizor de capital uman, experiență tehnologică și managerială.

Dacă e să facem o analiză preliminară cu scopul stabilirii neajunsurilor sistemului informațional existent, vom remarca mai întâi de toate reforma la nivelul organelor de guvernare care nu este în unison și concordanță cu universitățile și respectiv, lipsa de informație și de comunicare, înțelegerea unilaterală a problemei etc. au provocat în ultima perioadă o reacție în lanț. Spre exemplu, la USM de un an de zile se tergiversează numirea unui manager superior, fapt care stagnează toate procesele în gestionarea universitară eficientă.

În altă ordine de idei, numărul tot mai mic de studenți, dar și al tinerilor care vor să facă o carieră în domeniul predării și cercetării a condus la faptul că interesul pentru unele specialități din învățământul superior a scăzut catastrofal și fuzionarea unor facultăți cu probleme de admitere fiind doar una din posibilitățile de a ameliora această situație complicată. Instituția întâmpină probleme majore legate de proprietăți, buget, informatizare și comunicare. Nu în ultimul rând, sau poate chiar în primul rând, vorbim despre studenți, principalii beneficiari și prioritate importantă a instituției. În acest context, este primordial de injectat specialiști de calificare înaltă pe piața muncii, căci doar anul trecut, în luna august, Republica Moldova s-a confruntat cu o insuficiență de 2349 [105] de profesori în școlile naționale, or universitatea în contextul obligatoriu de îndeplinire a comenzii de stat pregătește asemenea specialiști.

În vederea redresării situației create, în perioada următoare, inclusiv și pe parcursul anului 2021, Banca Mondială va credita ÎS din Republica Moldova cu o valoare de 35 mii de dolari [92], bani care vor influența modernizarea învățământului superior din Moldova. Competiția pentru resursele financiare din cadrul acestui proiect, în care este antrenată și USM, ultima își va putea moderniza atât infrastructură, cât și proiectele pe viitor de modernizare a SI existent.

Și nu în ultimul rând, trebuie să remarcăm, că există și semnificative dificultăți de implementare a sistemului informațional în universitate. Implementarea este întotdeauna ceva nou, neexplorat și neobișnuit, implică costuri și, uneori, nu este o sumă mică de bani. De asemenea, este destul de dificil și costisitor să se inițieze și realizeze o redesignare a întregului sistem existent anterior. În al doilea rând, vom puncta lipsa specialiștilor capabili de o asemenea activitate de amploare. Apoi personalul necesită a fi instruit, ceea ce duce la alte costuri. Să ținem cont că situația critică actuală din domeniul sanitar a demonstrat că nu toți angajații ar putea să se obișnuiască imediat cu noul mod de activitate educațională bazat pe noutățile și inovațiile informaționale.

Așadar, este evident aportul informatizării la eficientizarea fluxului informațional intern și extern al universităților. De menționat că viziunea strategică, și anume — o dezvoltare simultană

pe toate planurile, reprezintă o evoluție continuă și noi oportunități, deoarece ne referim la un domeniu care prezintă o dinamică deosebită – informatica, dar și la nevoia continuă de a cunoaște; adică, informatizarea cu referire la fluxul informațional.

Lipsa unei modalități de abordare periodică și practică în cadrul structurii educaționale de învățământ superior economic, responsabile de formarea unui personal înalt calificat, conduce într-un mod deosebit la stoparea dezvoltării socioeconomice a acestora. Drept urmare, situația formată agravează dezechilibrul structural deja existent pe piața muncii. Acest dezechilibru, în principal, se referă la cererea de personal și de servicii educaționale, cele din urmă referindu-se în special la nivelul de împlinire a cerințelor individuale ale absolvenților. Astfel, devine extrem de necesară determinarea anumitor parametri, prin intermediul cărora se vor realiza diverse metode și instrumente de previzionare ce vor lucra drept niște indicatori echilibrați întru calibrarea și analizarea cererii de pe piața muncii.

De-a lungul anilor, educația a devenit pilonul de bază în pregătirea profesională a resurselor de muncă. În prezent, sistemul de învățământ superior se confruntă cu cerințele în continuă schimbare ale pieței forței de muncă prin pregătirea specialiștilor calificați necesari zonei geografice. În prezent, deși asistăm la o creștere masivă a șomajului, observăm lipsa forței de muncă calificate necesară entităților economice care își completează sistemul informațional cu tehnologii moderne pentru a corespunde ritmului de dezvoltare economică în regiune [43, p.93-108; 144, p.326-340].

**Tabelul 2.1. Obiectivele care pot fi atinse prin intermediul instrumentelor de gestionare a sistemului informațional în mediul universitar economic din Republica Moldova**

<b><i>Îmbunătățirea serviciilor</i></b>	Reducerea timpului rezervat pentru procesele zilnice și îmbunătățirea proceselor didactice, științifice, administrative.
<b><i>Monitorizare</i></b>	Cu scopul de a urmări punctele de procesare și de identificare a obstacolelor procesuale întâlnite în activitățile desfășurate de ÎISE din republică.
<b><i>Exactitate</i></b>	În spațiul funcționării ÎISE din republică regulile predefinite și reglementările procesuale sunt executate strict și informațiile necesare sunt menținute pentru identificarea corectă și adecvată a punctelor slabe care facilitează luarea deciziilor.
<b><i>Colaborare</i></b>	Integrarea de la distanță și concomitentă a proceselor din cadrul instituțiilor sau facultăților economice în asociație cu diverși parteneri (ex., instituțiile economice unde studenții își fac practica de producere etc.).
<b><i>Reducerea costurilor</i></b>	Se activează în baza automatizării mai multor categorii: evidența documentelor, studii la distanță, activități efectuate în scopul controlului calității de executare etc. Facilitează reducerea cheltuielilor (tehnica de multiplicare a documentației informative, a testelor etc.).

Sursa: *elaborat de autor.*

O altă problemă înregistrată la nivelul pieței muncii este reprezentată de resursele umane de vârstă mijlocie, care au nevoie de reînnoirea abilităților de muncă în corespundere cu cerințele moderne. În același timp, trebuie să recunoaștem, că deși nivelul de educație al populației în ansamblu, este în creștere, adică numărul persoanelor care primesc studii superioare a crescut esențial, calitatea specialiștilor este considerată una mediocră [156, p.59-74; 162, p.56-66].

În continuare vom răspunde la întrebarea: Care este motivul alegerii unei educații profesionale superioare? În acest context, sunt evidențiați următorii factori care optează în favoarea unei educații profesionale superioare:

- creșterea cererii de pe piața muncii pentru personal profesional calificat;
- schimbarea mentalității populației, creșterea bunăstării fiind corelată cu nivelul de educație și cu abilitățile obținute;
- oportunitatea de a se realiza într-o altă profesie la primirea unui al doilea învățământ superior etc.

Ca urmare a reformei din domeniul educației, se extinde oportunitatea absolvenților de a se înscrie în învățământul superior. Cu toate acestea, există lacune serioase – abilitățile obținute nu corespund totalmente celor așteptate. De fapt, insuficiența sau lipsa lor se exprimă deja într-o constrângere tangibilă asupra creșterii economice.

Stoparea activității universităților sau reducerea locurilor de formare în ele poate duce la fenomene negative și cu impact asupra creșterii economice a țării, în general, și asupra pieței forței de muncă, în particular. Cu alte cuvinte, subutilizarea resurselor umane se poate transforma în pierderi economice semnificative: subproducția bunurilor și serviciilor materiale, scăderea nivelului și a calității vieții [116, p.17-32].

Spre deosebire de alte niveluri de învățământ, sistemul de învățământ superior a primit cea mai mare dezvoltare datorită dorinței tinerilor de a obține o educație superioară și dorinței părinților de a oferi copiilor o educație decentă. În Tabelul 2.2 sunt prezentați principalii indicatori cu referire la învățământul superior din Republica Moldova, date comunicate de Biroul Național de Statistică privind activitatea ÎȘ (licență și masterat), anii de studii analizați fiind 2013/14 – 2018/19. Lipsa de anticipare a cererii pe piața muncii, precum și de corelare a necesarului de calificări împiedică reducerea discrepanțelor dintre cerere și oferta de muncă [85, p.64-71].

Pe lângă aceste deficiențe, angajatorii din Republica Moldova atenționează asupra următoarelor aspecte: abilități economice inadecvate, cunoștințe insuficiente, de calitate inferioară în domeniul eticii muncii și lipsa motivației forței de muncă disponibile, care produc un impact negativ asupra activității întreprinderilor.

**Tabelul 2.2. Principalii indicatori ai învățământului superior din Republica Moldova**

INDICATORI	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
<b>Instituții de învățământ superior statele</b>						
Numărul de instituții, unități	19	19	19	19	19	19
Numărul de studenți, persoane	78919	72474	66938	62108	55341	50620
Înmatriculați, persoane	22417	20501	20939	18990	16459	15858
Absolvenți	19649	18867	17632	16228	14945	Lipsă date
<b>Instituții de învățământ superior nestatale</b>						
Numărul de instituții, unități	13	12	12	11	10	10
Numărul de studenți, persoane	18366	17055	14731	12618	10202	9988
Înmatriculați, persoane	4033	3877	3678	3154	2467	3082
Absolvenți	4625	4763	4254	3715	3197	Lipsă date
<b>Total</b>						
Numărul de instituții, unități	32	31	31	30	29	29
Numărul de studenți, persoane	97285	89529	81669	74726	65543	60608
Înmatriculați, persoane	26450	24378	24617	22144	18926	18940
Absolvenți	24274	23630	21886	19943	18142	Lipsă date

Sursa: *elaborat de autor în baza [76, 5].*

Posedarea slabă a limbii străine constituie o problemă acută pentru domeniile ce solicită înaltă calificare, capacitățile analitice și de rezolvare a problemelor existente la angajați sunt sub nivelul cerut, iar cel mai frecvent întâlnită este voința lor slabă de a învăța lucruri noi, ceea ce reprezintă o lacună în materie de competență la nivelul lucrătorilor cu calificare medie. Pentru soluționarea problemelor menționate sunt necesare două măsuri politice. În primul rând, în interiorul sistemului educațional și formațional este nevoie de o atenție sporită față de dezvoltarea capacităților sociocomportamentale specifice ocupației. În al doilea rând, o măsură nu mai puțin importantă este ca angajatorii să dea dovadă de atitudine deschisă atunci când se referă la competențele absente la absolvenți și la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă stabil, ceea ce ar conduce la o educație clar informată, care, la rândul ei, va crea oportunități și posibilități de creștere în carieră [33, p.123-135; 150, p.11].

Actualmente, competențele profesionale solicitate pe piața muncii pot fi dezvoltate inclusiv și prin asimilarea bazinului informativ ce stă la baza creării competențelor specifice de specialitate ale celor ce-și doresc un loc de muncă de perspectivă. În vederea implementării acestei proceduri se consideră necesar implicarea anumitor factori cheie din cadrul managementului de top [27, p.146-155; 77, p.8-12]:

Termen scurt – informațiile ce vizează domeniul educației și piața forței de muncă necesită garantarea unei accesibilități echilibrate, ele vor prezenta aspecte simple de utilizare și de o relevanță însemnată, în timp ce instrumentele existente, destinate orientării profesionale, au nevoie de o redefinire integrală.

- Pentru furnizarea și emiterea adecvată a multitudinii de informații, un colosal potențial îl prezintă internetul și tehnologiile mobile, care, la rândul lor, susțin modalitatea de luare a deciziilor cu referire la orientarea școlară și profesională. În prezent, în Republica Moldova o importanță deosebită are observatorul pieței muncii, deoarece posedă capacitatea de simplificare și răspândire a informației ce vizează obiectivele și perspectivele pe piața forței de muncă, ceea ce ajută ca informația difuzată să devină accesibilă și foarte valoroasă pentru receptori, adică pentru elevi, studenți și consilierii lor. Drept exemplu poate servi observatorul pieței muncii la nivel regional existent în Polonia [35, p. 208-217].

- Includerea informațiilor noi cu privire la tendințele și previziunile pieței forței de muncă din RM în cadrul activităților școlare au drept scop principal consilierea față de orientarea spre viitoarea carieră și oferirea unui randament mai mare. O oportunitate reală de realizare a acestor incluziuni este propusă de procesul actual de revizuire într-un mod desfășurat a curriculumului la disciplina de Educație Civică.

- Interconexiunea ce are loc între elevi/studenți și potențialii angajatori ajută, în principal, la simplificarea procesului de căutare a unui viitor post de muncă, dar și la auto-deprinderea noilor competențe și capacități în cadrul acestuia. Anume această interdependentă și interacțiune presupune o sursă principală de informații.

- Cele mai eficiente soluții în cazul elevilor/studenților în perioada de tranziție, care includ trecerea de la procesul de studii la cel de muncă, sunt târgurile locurilor de muncă. De asemenea, târgurile prezintă un mare interes ca surse de informații la scară generală pentru persoanele care sunt la momentul luării unei decizii în privința dezvoltării profesionale. Un exemplu de luare a unei astfel de decizii este oferit de Austria.

- Asigurarea unui control al calității mai eficient pentru elevi/studenți și întreprinderi contribuie la sporirea valorii stagiilor, astfel creând o stimulare mai oportună în această direcție. În cadrul universităților din SUA sunt practicate în mod frecvent stagiile, care se desfășoară pe parcursul a 2-3 semestre, fapt ce permite studenților să treacă echilibrat, fără stopări sau alte deficiențe, de la procesul de studii la cel de muncă.

Termen mediu – identificarea clară a necesităților tinerilor din ziua de astăzi cu scopul de a furniza informații adecvate și relevante familiilor lor [77, p.12].

- Un rol principal și primordial îl reprezintă modalitatea de asigurarea orientării juste în plan educațional și profesional, recum și modul de interacțiune cu mediul muncii față de alegerile posibile în procesul educativ al claselor liceale. Drept referințe utile pot servi structurile educaționale din Germania, Austria și Elveția, unde activitatea de alegere a unei direcții profesionale începe de la vârsta de 10 ani.

- Perceperea clară, din timp, a necesităților tineretului și garantarea, în acest sens, a unei susțineri corespunzătoare prezintă elemente indispensabile pentru reducerea inegalității în rândul tinerilor, oferirea posibilităților de direcționare spre un anumit drum profesional [4, p.42]. Un exemplu elocvent în acest sens ar fi Regatul Unit al Marii Britanii, unde, prin diverse inițiative, servicii de mentorat și de consiliere sunt destinate sprijinirii tinerilor care provin din mediul socialmente-vulnerabil, urmărindu-se scopul de a le oferi posibilitatea de depășire a obstacolelor ce apar față de accesul la educație și formare.

- Strategiile creative și inovative pot participa, în mod contributiv, la asigurarea accesului și șanselor egale la servicii ce oferă consultanță de orientare profesională, în cazul în care resursele umane și financiare sunt reduse. În Germania, personalul didactic, care activează la nivel școlar, este susținut de consilieri externi. Alte metode de asigurare a răspândirii informației sunt centrele mobile, în special în regiunile mai îndepărtate cu mai puține posibilități, de ex., din Germania, Africa de Sud și din alte țări.

- Informarea părinților cu privire la modalitățile de orientare școlară și profesională va produce un impact pozitiv asupra unei îndrumări eficiente a copiilor lor, dar și va reduce inegalitățile față de accesul la informații. În Austria, în cadrul sistemului destinat orientării profesionale, părinții sunt o parte componentă a acestuia, pe când în Regatul Unit al Marii Britanii personalul care activează la nivel școlar este împuternicit să ofere părinților o diversitate de informații despre serviciile disponibile, dar și despre avantajele utilizării lor [121].

Termen lung – dezvoltarea colaborărilor dintre angajatori și realizarea instrumentelor inovaționale destinate orientării profesionale [77, p.53].

- Colaborările trebuie să pună accentul pe rolul angajatorilor. În Germania, rolul angajatorilor în procesul de educare și formare este unui determinant. Pe când în Regatul Unit al Marii Britanii inițiativele nonprofit sunt cele care realizează conexiunea dintre mediul de afaceri și cel școlar.

- Structurile informative actuale, bazate pe piața forței de muncă, pot fi îmbunătățite atât prin intermediul mecanismelor de autoevaluare și direcționare profesională, cât și prin comunicarea directă dintre angajatori și studenți. Exemple elocvente de utilizare a astfel de sisteme online sunt oferite de Bulgaria, Mexic și SUA.

Probleme similare persistă și pe piața muncii din Republica Moldova. Creșterea cantitativă și calitativă a locurilor de muncă va fi esențială pentru reducerea sărăciei și prosperitatea comună în Moldova cu un Venit Național Brut (VNB) pe cap de locuitor de 5554 dolari SUA, înregistrat în 2017 și cu indicele de dezvoltare umană (IDU) de circa 0,7, ceea ce este sub media de 0,757 pentru grupul de țări cu un nivel înalt al dezvoltării umane și sub media de 0,771 înregistrată pentru țările din Europa și Asia Centrală, care sunt aproape de Moldova în clasamentul IDU 2017, iar după mărimea populației, într-o măsură oarecare, sunt Turkmenistan și Uzbekistan, al căror IDU a ocupat locul 108 și, respectiv, 105 [52, p.3].

**Tabelul 2.3. Indicele de dezvoltare umană al Republicii Moldova și indicii componenți pentru 2017 în comparație cu țările și grupurile selectate**

Țări	Valoarea IDU	Clasamentul IDU, loc	VNB pe cap de locuitor (PPP USD)
Republica Moldova	0,700	112	5.554
Turkmenistan	0,706	108	15.594
Uzbekistan	0,710	105	6.470
Europa și Asia Centrală	0,771	-	15.331
IDU țări dezvoltate	0,757	-	14.999

Sursa: *elaborat de autor în baza sursei* [52, p.3].

Provocările demografice cu care se confruntă Republica Moldova impun, în mod urgent, remediarea rezultatelor pe piața forței de muncă [16; 29, p118-126]. Populația țării, în anul 2018, numără 3,5 mil. persoane; ea îmbătrânește rapid și se reduce în termeni absoluți. Presiunile demografice, care reduc populația aptă de muncă în raport cu persoanele vârstnice dependente, amenință perspectivele de creștere economică pe termen lung ale țării, precum și sustenabilitatea cheltuielilor legate de îmbătrânirea populației, cum ar fi protecția socială și asistența medicală [114].

Provocările demografice, datorate dinamicii nașterilor și deceselor, sunt exacerbate de ratele ridicate ale emigrării legate de muncă: în 2017 s-au înregistrat 2111 persoane, prezentând o valoare constantă de emigranți care pleacă din țară în fiecare an (*a se vedea* Tabelul 2.4). Utilizarea corectă a resurselor umane, precum și ridicarea productivității lucrătorilor, ar ajuta la reducerea emigrării populației apte de muncă [40, p.10; 89, p.226-231].

**Tabelul 2.4. Populația Republicii Moldova și procesele demografice în cifre**

Indicator \ Anul	2013	2014	2015	2016	2017
Născuți	37871	38616	38610	37394	34060
Decese	38060	39494	39906	38489	36768
Emigrare	2585	2374	2236	2507	2111
Populația stabilă	3559497	3557634	3555159	3553056	3550852

Sursa: elaborat de autor în baza surselor [52, 5].

Doleanțele angajatorilor sunt, de multe ori, contrare așteptărilor cererii persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă, aceasta se întâmplă deoarece competențele căutate pe piața muncii de către agenții economici, deseori, nu corespund cu competențele obținute în formarea profesională de către absolvenți [15, p.111-121; 94].

De asemenea, putem menționa și salariile prea mici, care determină persoanele să se orienteze spre ofertele de muncă informală, nedeclarată. În acest context, este de menționat că, adițional, aceasta determină și inegalități salariale în câmpul muncii, fapt constatat din practicile internaționale [14, p.24; 69]. De exemplu, salariile mari, acordate angajaților necalificații pe piața europeană a muncii, reprezintă un efect sugestiv din punct de vedere statistic. Conform unor analize [17], câștigurile salariale ale persoanelor cu nepotrivire de calificări sunt mai mici, în medie, cu 11,7% decât ale persoanelor cu calificarea solicitată/potrivită.

În funcție de țară, această diferență în venituri variază de la 5,6%, în Franța, până la 26,8%, în Austria, în timp ce în Italia această discrepanță nu este deloc sugestivă din punct de vedere statistic. Acest exemplu demonstrează o diferență esențială în venituri, cauzată de factorul calificarea profesională la nivel european. Considerent din care, în opinia autorilor, apare o necesitate stringentă cu privire la realizarea unui studiu asemănător în Republica Moldova.

Discrepanțele dintre cerere și ofertă pe piața muncii încep cu educația, unde lipsesc serviciile de orientare în carieră, iar tinerii absolvenți aleg, de regulă, ceea ce consideră că are valoare la moment, dar nu obligatoriu, pe termen lung și solicitat, necesar, *de facto*, pe piața muncii. Aceste discrepanțe continuă să persiste și în câmpul muncii, atunci când unii angajatori nu asigură sau nu contribuie la formarea profesională continuă a angajaților, nu oferă stagii de conformare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă. Ca urmare, acest fapt condiționează concedierea angajaților cu potrivire redusă de calificare [15, p.111-121; 14, p.13-17; 102, p.300-304].

Constrângerile informaționale, caracteristice țării noastre, sunt următoarele:

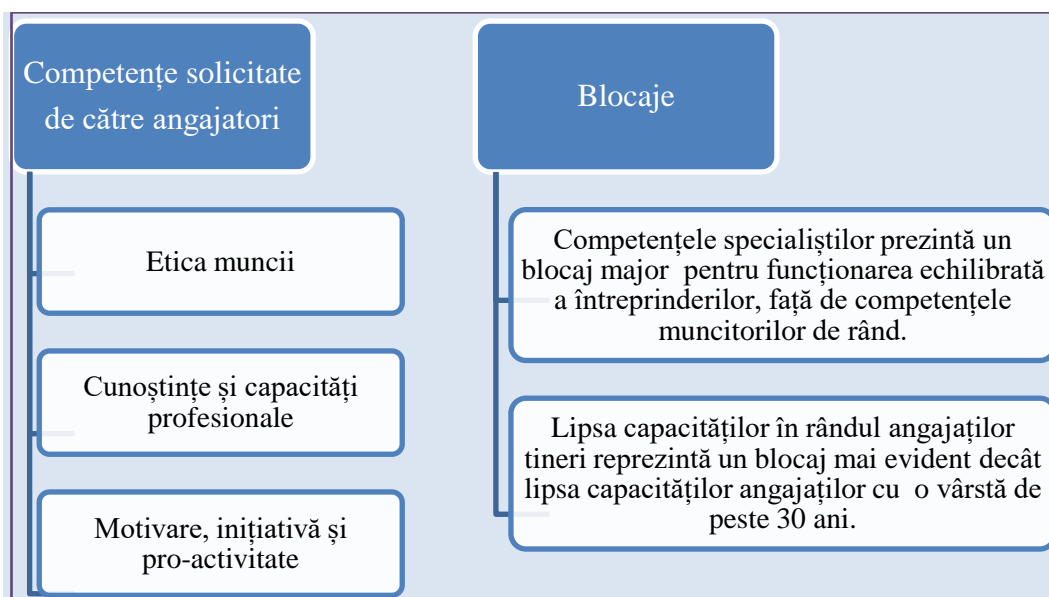


- Republica Moldova încă se află în plină perioadă de tranziție economică, structura oportunităților de angajare este în continuă schimbare, ceea ce face dificil pentru generațiile anterioare să ofere indicații pertinente pentru tinerii din ziua de astăzi.

- Jumătate din populația Republicii Moldova locuiește în zonele rurale, unde accesul la informație este mai dificil.

- Mulți din emigranții moldoveni lucrează peste hotare și desfășoară activități care necesită un nivel scăzut de competențe [21, p.106-119], fapt ce poate să nu trimită mesaje potrivite următoarei generații de lucrători privind necesitatea de perfecționare a competențelor pentru a reuși. Ajutarea elevilor și studenților să ia decizii informate poate aduce beneficii semnificative atât la nivel de persoană, cât și de societate, întrucât ei vor avea astfel posibilitatea să-și identifice parcursul spre angajarea în câmpul muncii prin facilitarea concordanței dintre aspirații și oportunități eventuale de locuri de muncă [74, p.25-26].

„Alinierea sistemului educațional la necesitățile pieței forței de muncă reprezintă prioritatea esențială a Strategiei Moldova 2020. Guvernul își propune să întreprindă reforme pentru a îmbunătăți calitatea educației și a reduce discrepanțele dintre competențele propuse și cele căutate pe piața muncii. Racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare în economie” reprezintă primul obiectiv pe termen lung al Strategiei Moldova 2020 (Cancelaria de Stat, 2013) [46].



**Fig. 2.3. Competențe solicitate și blocaje întâlnite (regăsite) pe piața muncii**  
Sursa: *elaborată de autor.*

La nivelul companiilor, o constrângere principală este determinată de necorelarea capacităților față de crearea posturilor de muncă în Republica Moldova. În urma îndeplinirii unui

chestionar de către agenți economici pot fi subliniate mai multe competențe, incluzând cele mai importante blocaje față de o funcționare echilibrată a întreprinderilor (*a se vedea* Fig. 2.3).

Astfel, constatăm că lipsa de competențe la specialiști prezintă un blocaj major pentru funcționarea echilibrată a unei entități economice. Volumul minimal al competențelor dobândite de specialiștii începători față de cel al muncitorilor simpli are un impact colosal asupra productivității și randamentului companiilor, deoarece formează un obstacol pentru o bună funcționare a întreprinderii [117, p.17-35].

Exemple notoriale din alte țări, bune de urmat, care ar contribui la îmbunătățirea situației pe piața actuală a forței de muncă din Republica Moldova, sunt:

- Raționamentul politicii publice este determinat de faptul că, odată cu soluționarea constrângerilor informaționale, procesul educațional și piața forței de muncă vor prezenta un aspect mai eficient și mai accesibil, la costuri relativ reduse. Intervențiile asupra proceselor de furnizare a informațiilor creează oportunități de alocare a unor investiții mai optime în capitalul uman și o mai bună diseminare a resurselor existente pe piața forței de muncă. De remarcat, activitățile de informare au devenit măsuri eficiente cu minim cheltuieli față de modalitatea de abordare a provocărilor caracteristice pieței forței de muncă [77, p.41; 129, p.31-34].

- Un sistem de direcționare profesională rentabil în Republica Moldova ar reprezenta o corelație strânsă între toate componentele umane și modul de expunere în cadrul mediului de lucru, fiind o parte constitutivă a structurilor educaționale și de formare. Sondajul asupra hotărârilor alese privind studiile și profesiile din Republica Moldova demonstrează atât neajunsurile informațiilor percepute, cât și ale celor reale, cu privire la factorii ce determină luarea deciziilor în domeniul orientării școlare și profesionale [77, p.20]. Deși intervine dificultatea de luare a unei decizii, a ceea ce înseamnă cele mai eficiente practici, fără a dispune de o bază diversificată de informații despre piața forței de muncă, se poate recurge la următoarele aspecte: strânsa colaborare dintre capitalul uman al pieței forței de muncă, precum sunt partenerii sociali, fondul de personal la nivelul școlilor și agențiile publice, și experiența practică și reală a ceea ce înseamnă un loc de muncă.

- Sistemele cu un randament sporit de orientare profesională sunt susținute de cele mai solide rețele. Structurile de direcționare profesională concepute pentru diminuarea discrepanțelor din cadrul pieței forței de muncă se subordonează, inevitabil, coordonării dintre numeroasele componente ale capitalului uman – instituții educaționale, responsabili de încadrarea pe piața muncii, studenți, angajatori etc. O concluzie-cheie ce provine din analizarea diverselor inițiative internaționale, fie că se are în vedere posibilitățile de furnizare a informației, de stabilire a necesităților sau de amplificare a legăturilor cu mediul de muncă, se reprezintă prin cele mai

complexe sisteme (ex., în Germania), care depind de colaborarea strânsă dintre toate elementele capitalului uman disponibil. Comunitățile de afaceri, în mod special, sunt implicate îndeaproape în cadrul structurilor educaționale și de formare, precum și în cele de orientare profesională.

Spre deosebire de alte categorii de învățământ superior, cel economic prezintă o evoluție și ramificare net superioară altor specialități. Printre factorii ce au condus la dezvoltarea acestora se regăsesc aspirațiile tinerilor de a căpăta studii economice superioare, care ulterior vor avea tangențe și, respectiv, oportunități de a le aplica în țările dezvoltate ale lumii, ceea ce va contribui la îmbunătățirea calității vieții. În Tabelul 2.5 sunt prezentați principalii indicatori cu referire la absolvenții cu profil economic din cadrul învățământului superior din ultimii ani.

**Tabelul 2.5. Date statistice cu referire la absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2015-2019 în Republica Moldova**

Indicator	Anul	2015	2016	2017	2018	2019
Numărul total de absolvenți în RM (persoane)		23630	21886	19943	18142	16894*
Numărul total de absolvenți cu profil economic în RM (persoane)		6175	5563	4799	4313	3693*
Numărul total de absolvenți cu profil economic din total absolvenți în RM (%)		26%	25%	24%	24%	22%*
Numărul total de absolvenți cu profil economic USM (persoane)		717	747	776	785	850
Numărul de absolvenți de licență cu profil economic USM (persoane)		527	526	588	591	601
Numărul de absolvenți de masterat cu profil economic USM (persoane)		190	221	188	194	149
Numărul total de absolvenți ASEM (persoane)		2936	2674	2525	2253	1616
Numărul de absolvenți de licență ASEM (persoane)		2262	2146	1870	1706	1173
Numărul de absolvenți de masterat ASEM (persoane)		674	528	655	547	443

\* Date estimative calculate de autor.

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, datelor oferite de ASEM și USM.

În perioada contemporană, învățământul superior se află într-o situație complicată din cauza minimizării finanțării bugetare și anulării distribuției obligatorii de către stat a absolvenților. Dacă anterior era suficient obținerea unei cereri pentru completarea necesarului de specialiști din partea ministerului pentru asigurarea unei garanții că absolventul, la absolvirea studiilor, certificat prin diploma primită, își va găsi un loc de muncă, în prezent, recrutarea noilor candidați și păstrarea celor deja înrolați în procesul de învățământ presupune convingerea absolvenților că vor găsi, după terminarea studiilor, un post de muncă adecvat. De fapt, universitățile ar trebui să formeze

specialități solicitate pe piața muncii, să dețină capacitatea de oferire a educației corespunzătoare tinerilor specialiști, în corelație cu dinamica cerințelor pieței. Doar în aceste condiții universitățile vor avea opțiunea de creare a unei reputații competente și rezistente față de concurența acerbă specifică pieței forțelor de muncă [126, p.1–14].

Printre indicatorii de eficiență ai universităților se înscrie și numărul absolvenților angajați în câmpul muncii în primul an după absolvire. Cu toate acestea, indicatorul dat prezintă un dezavantaj, deoarece evaluarea este realizată doar în baza unui eșantion de un anumit număr de absolvenți care au solicitat serviciul de angajare, pentru ca mai apoi aceste informații să fie adresate la general. Prin urmare, indicatorul ce vizează numărul studenților angajați în primul an după absolvire, privit din alt punct de vedere, nu este susceptibil să reflecte nici numărul de angajări reale conform specialității studiate, nici eficiența activității universităților [83, p.257-263].

**Tabelul 2.6. Numărul persoanelor înmatriculate în învățământului superior economic în RM**

Indicator	Anul	2015	2016	2017	2018	2019
Numărul instituțiilor superioare care oferă studii economice, inclusiv:		31	31	30	29	29
Numărul total de studenți înmatriculați în RM, inclusiv:		23678	23922	21457	18151	18086
- ASEM		2936	2806	2259	2031	1895
- Facultatea de Științe Economice a USM		1095	1146	1042	962	989

Sursa: *elaborat de autor în baza datelor Biroului Național de Statistică, datelor oferite de ASEM și USM.*

Teoretic, oferta absolvenților surmontează întotdeauna cererea, dacă analizăm o situație abstractă în care cererea și oferta se află într-un echilibru perfect, ceea ce nu corespunde situației actuale a economiei moderne din Republica Moldova. În acest context, este nevoie de o continuă reînnoire și actualizare a cunoștințelor și capacităților obținute.

Recunoașterea nivelului de cunoștințe este o prezumțiune primordială pentru persoanele angajate și pregătirea personalului cu studii superioare pentru încadrarea în activități universitare, care constituie, în termeni concludenți, importanța domeniului de activitate descris prin dezvoltarea educației profesionale postuniversitare. Distincțiile dezvoltării inovaționale impune studenților cerința de a-și dezvolta capacitățile de aplicare a cunoștințelor acumulate. Pentru atingerea unui asemenea obiectiv, stagierea studenților este extrem de însemnată pentru întreaga perioadă de formare. Proiectele de curs și tezele de absolvire ale studenților necesită formarea unei

aplicabilități practice, nu doar teoretice, care să îndeplinească cerințele de competitivitate ale acestora în momentul angajării.

De menționat că cel mai mare număr de absolvenți, care au devenit manageri de top ai celor mai mari companii din Republica Moldova, s-au dovedit a fi absolvenți cu specializări obținute în cadrul facultăților economice de top ale ASEM și USM.

Un factor negativ, care intervine în prezent asupra angajării tinerilor absolvenți, se atribuie calității reduse a sistemului educativ, care nu le permite obținerea unui post de muncă adecvat. Atractivitatea unei profesii este determinată fie de productivitatea acesteia în viitor, fie de accesibilitatea gratuită pe care o oferă. Numărul deficient de persoane care au fost capabile de a urca și evolua în carieră este din cauza că majoritatea absolvenților universitari nu activează în conformitate cu specialitatea obținută. Actualmente, în rândul tinerilor predomină prejudecata că dobândirea unui statut în cadrul societății este o consecință a relațiilor de familie și prietenie, în locul unei gândiri corecte: corelarea echilibrată a talentului și a muncii depuse [27, p.127-135].

Implicarea precoce a elevilor și studenților în câmpul muncii reprezintă o modalitate eficientă de obținere a unei experiențe de muncă în general, și anume — despre clauzele și necesitățile locurilor de muncă, precum și de înțelegere și percepție a compatibilității dintre înclinațiile acestora cu domeniul studiat. Interacționarea și formarea unei legături dintre elevi/studenți și potențialii angajatori va contribui la ramificarea și evoluarea rețelelor, la asigurarea unei experiențe nu doar teoretice, dar și practice, care, ulterior, îi poate determina să creeze o competitivitate mult mai sporită față de cea actuală pe piața forței de muncă. Concomitent, această interacționare, prin intermediul informațiilor practice oferite elevilor și studenților, va rezulta în posibilitatea de luare a unei decizii asupra carierei profesionale și de testare a compatibilității lor față de diverse ocupații. Desigur, poate fi redată o multitudine de modalități prin care se poate asigura interconexiunea dintre tineri și întreprinderi; spre exemplu, în mediul școlar această legătură poate fi realizată prin intermediul vizitelor neoficiale la diferite întreprinderi, precum și prin diverse stagii sau inițieri. Dialogarea strânsă cu sectorul privat, cu obiectivul de promovare a avantajelor rezultate din colaborare apropiată și în urma parteneriatului dintre întreprinderi în cadrul procesului de concepere a structurilor de direcționare profesională poate fi realizată doar prin mobilizarea susținerii și angajamentului întreprinderilor față de aceste activități.

## **2.2. Concordanța sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii**

Educația la nivel mondial reprezintă un factor determinativ al creșterii economice și competitive a unei țări pe arena internațională; fiind privită la nivelul unui individ, reprezintă cheia succesului său, care emană un impact pozitiv asupra dispoziției interioare și carierei sale. Prin urmare, pretutindeni, educația este factorul elocvent care concepe și controlează calitatea fondurilor de muncă. Astfel, pentru crearea unui potențial economic, capabil de a satisface necesitățile și schimbările pieței forței de muncă ce se află într-o continuă mișcare, devine strict necesar ca studiile din cadrul învățământului superior să devină mobile, în concordanță cu piața existentă. În această situație, piața muncii va fi asigurată cu specialiști calificați.

Conform teoriei capitalului uman, obținerea de către un lucrător a unui rang superior educativ produce, drept efect, un venit suplimentar. De asemenea, se consideră că cunoștințele obținute în procesul de inițiere conduc la o creștere a randamentului angajaților, astfel făcându-le mai prețioase pentru un angajator, reflectându-se și în salarii mai mari.

În majoritatea țărilor dezvoltate, investiția în sistemul educațional presupune menținerea unei dintre cele mai rentabile activități, iar Republica Moldova, actualmente, este la etapa incipientă de conștientizare că sistemul educațional poate deveni o afacere rentabilă. În prezent, universitățile private și cele subordonate statului prevăd posibilități de studiere contra unui preț clar stabilit, iar posibilitățile de selectare a unui loc sau a unei forme specifice de studiu sunt în permanentă amplificare. Diversitatea alegerilor oferite, în urma autofinanțării educative, contribuie ca persoana să devină cointerесată în participarea activă la modelarea viitorului său, inclusiv a domeniului profesional. De menționat, că această extindere se produce și în urma actualizării noilor strategii destinate dezvoltării țării.

Inițierea reformei în domeniul sistemului educativ a creat noi premise, care sunt într-o continuă extindere, ceea ce permite diferite oportunități de înrolare a absolvenților în cadrul universităților. Totuși, această reformă conține și multe lacune, întrucât numărul de specialități care dispun de studii competitive față de piețele europene și internaționale sunt extrem de puține. De fapt, acest deficit deja se transformă într-un blocaj sesizabil creșterii economice actuale. În acest context, este important a sublinia faptul că subutilizarea resurselor umane poate conduce la pierderi economice clar vizibile: subproducția de bunuri și servicii materiale, dar și scăderea nivelului și calității vieții.

Cu scopul de a analiza fluxurile informaționale din cadrul sistemului de învățământ superior economic, au fost elaborate trei chestionare cu referire la formarea tinerilor specialiști și identificarea competențelor cerute de piața muncii. Cercetarea pe care o prezentăm în continuare

este bazată pe chestionarul destinat absolvenților din învățământul superior economic (licență/masterat), care au fost rugați să evalueze **satisfacerea așteptărilor lor pentru încadrarea pe piața muncii**, realizat în perioada februarie - mai 2019. În cadrul cercetării au fost identificate două grupuri țintă: *absolvenții de licență* și *absolvenții de masterat* ai ÎÎS economic ASEM și USM, Facultatea de Științe Economice (*a se vedea Anexa 4*).

Obiectivele urmărite în cadrul cercetării:

- identificarea situației ocupaționale și profesionale a absolvenților;
- identificarea nivelului de pregătire al absolvenților pentru încadrarea pe piața muncii din perspectiva absolvenților;
- analiza experiențelor de formare la care au participat absolvenții;
- evaluarea impactului formării asupra dezvoltării profesionale și personale;
- identificarea reprezentărilor absolvenților privind importanța formării continue în relație cu nevoile de formare;
- identificarea opiniilor absolvenților cu privire la principalele bariere întâlnite în formarea profesională;
- obținerea informațiilor preliminare relevante în vederea elaborării unor propuneri de politici, strategii și măsuri concrete de stimulare a participării la formare a absolvenților pe piața muncii.

Au fost utilizate următoarele metode și instrumente:

- analiza documentelor cu scopul de a colecta informații statistice cu referire la formarea specialiștilor calificați căutați pe piața muncii ș.a.;
- evaluarea prin chestionare a satisfacerii așteptărilor studenților absolvenți din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) pentru încadrarea pe piața muncii. Informațiile solicitate vizează calitatea studiilor obținute.

Aspectele chestionarului se referă la: domeniul ales; statutul ocupațional și profesional; studiile efectuate; aportul educației universitare în dezvoltarea profesională; actualitatea conținutului didactic prezentat studenților; reprezentări asupra corespunderii programului de studii cu oferta pieței muncii; abilități și deprinderi profesionale căutate pe piața muncii; etc.

În continuare prezentăm și analizăm rezultatele obținute în urma cercetării.

**Tabelul 2.7. Numărul absolvenților de studii universitare cu profil economic în anul 2019**

Absolvenți de licență		Absolvenți de masterat		Total	
USM	ASEM	USM	ASEM	USM	ASEM
601	1173	149	443	850	1616

Sursa: *elaborat de autor.*

În calitate de intervievați pentru acest studiu sunt persoanele care au absolvit învățământul superior economic în anul 2019, reprezentând numărul total de absolvenți ai ÎÎSE pentru ciclurile de studii de licență și de masterat.

În vederea colectării datelor empirice a fost utilizat chestionarul de tip omnibus, care cuprinde întrebări grupate în funcție de diferite teme. Lista subiectelor abordate în cuprinsul chestionarului este următoarea:

- Date personale;
- Informații despre domeniul de studii ales;
- Motivele care au stat la baza deciziei de a alege Universitatea/Facultatea curentă;
- Informații cu privire la subiectele sau cursurile economice studiate în liceu/colegiu;
- Studiile anterioare;
- Aportul cursurilor universitare la dezvoltarea profesională a absolventului;
- Conținutul cursurilor universitare în comparație cu cerințele pieței muncii;
- Dorința unui loc de muncă;
- Alegerea profesiei conform aptitudinilor;
- Condiții și procese cu impact asupra obținerii unui loc de muncă.

În perioada februarie-mai 2019 au fost contactați un număr total de 1343 de absolvenți, aparținând ambelor grupuri țintă: de licență și de masterat. Astfel, în total au fost înregistrate 1343 de chestionare completate, dintre care 1309 au fost completate integral, 34 chestionare – completate parțial. Cele mai multe întrebări care au fost evitate au fost: aportul cursurilor universitare în dezvoltarea profesională a absolventului; corectitudinea alegerii profesiei. Aceste întrebări se referă la situația curentă pe piața muncii și necesită cunoștințe suplimentare din partea interviuatului, deci, necesitând un efort suplimentar care a dus la abandonul chestionarului.

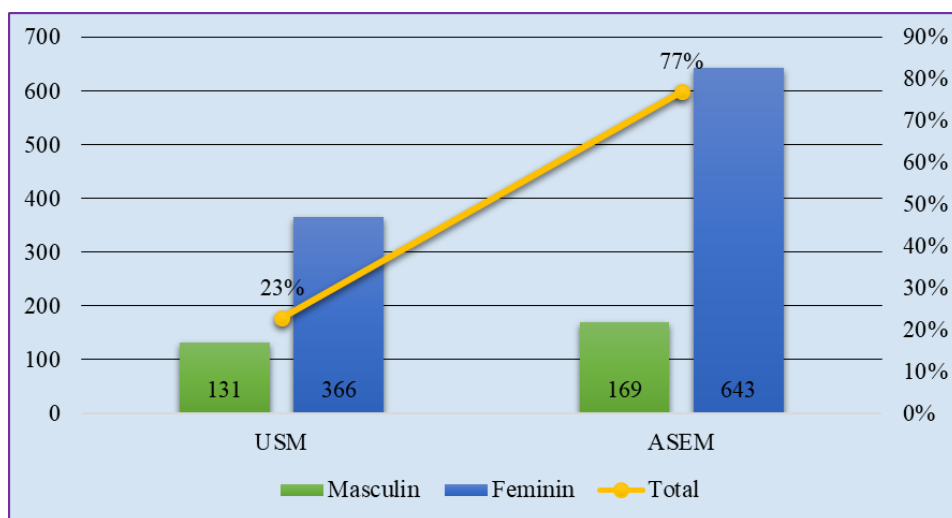
**Tabelul 2.8. Distribuția numărului de absolvenți pe ÎÎSE după gen**

<i>Absolvenți</i>	<b>Absolvenți de licență</b>		<b>Absolvenți de masterat</b>		<b>Total</b>	
	USM	ASEM	USM	ASEM	USM	ASEM
<i>Masculin</i>	99	162	36	35	135	226
<i>Feminin</i>	290	538	47	82	337	599
<i>Total</i>	425	695	72	117	497	812

Sursa: *elaborat de autor.*



Din numărul total al absolvenților 812 absolvenții sunt ai Academiei de Studii Economice din Moldova, iar 497 absolvenți ai Facultății de Științe Economice, USM.



**Fig. 2.4. Distribuția absolvenților chestionați pe ÎSE după gen**  
Sursa: elaborată de autor.

În structura respondenților predomină persoanele de genul feminin cu 77% în defavoarea persoanelor de genul masculin. Această tendință corespunde analizelor din rapoartele privind absolvenții nivelului universitar și confirmă accentuarea decalajului dintre bărbați și femei cu referire la educația universitară (a se vedea Fig. 2.4).

Analiza răspunsurilor înregistrate în ceea ce privește decizia de a alege domeniul de studii (a se vedea Tabelul 2.9) permite să atestăm că absolvenții de licență au ales domeniul economic din întâmplare sau din alte motive, înregistrând 244 de persoane care nu știu de ce au ales acest domeniu, ceea ce constituie 19% din totalul de respondenți.

**Tabelul 2.9. Răspunsul la întrebarea ce vizează alegerea domeniului de studii**

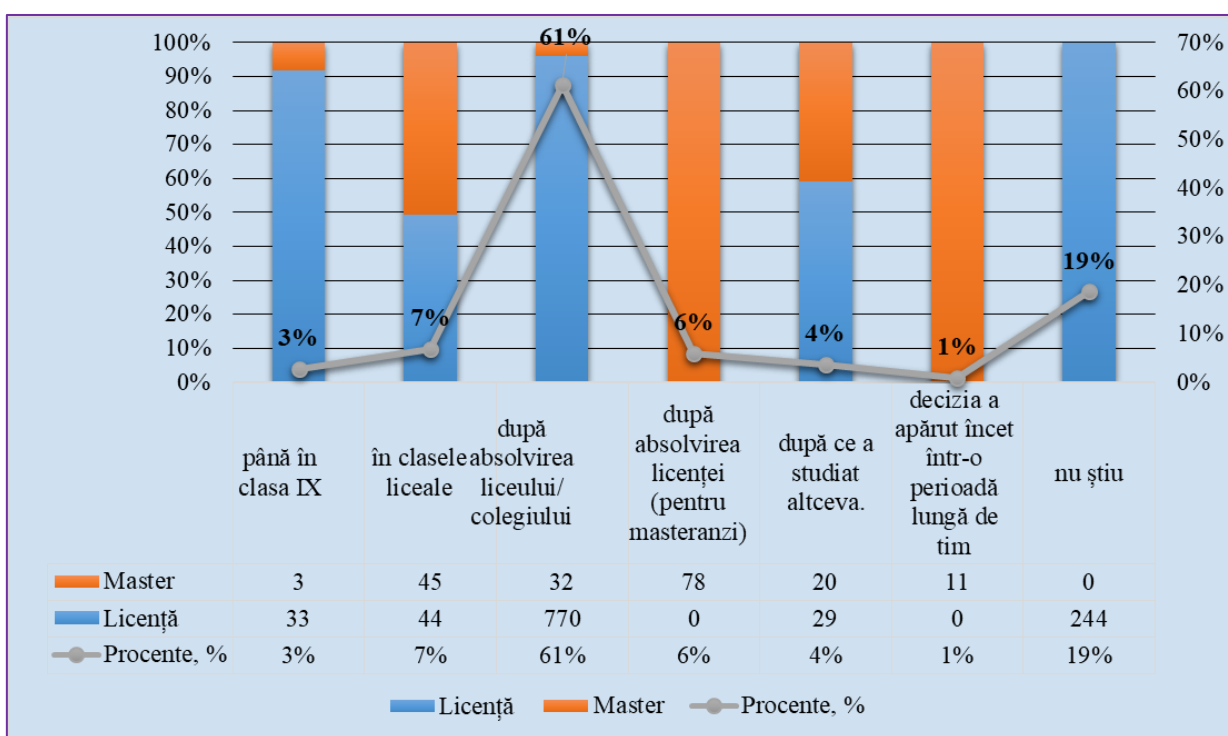
Variante de răspuns	Licență	Master	Nr. respondenți	Procente
până în clasa a IX-a	33	3	36	3%
în clasele liceale	44	45	89	7%
după absolvirea liceului/colegiului	770	32	802	61%
după absolvirea licenței (pentru masteranzi)	0	78	78	6%
după ce a studiat altceva	29	20	49	4%
decizia a apărut încet, într-o perioadă lungă de timp	0	11	11	1%
nu știu	244	0	244	19%
<b>Total</b>	<b>1120</b>	<b>189.00</b>	<b>1309</b>	<b>100%</b>

Sursa: elaborat de autor.

Pe de altă parte, absolvenții masteranzi sunt bine informați asupra domeniului de studii și constituie 78 de persoane care s-au decis asupra domeniului de studii după absolvirea studiilor de licență, constituind 6% din totalul de respondenți (*a se vedea Fig. 2.5*).

Comparând rezultatele oferite de ambele grupuri țintă, se poate observa un decalaj între răspunsuri. Absolvenții masteranzi au ales domeniul economic de studii dat fiind faptul că conștientizează importanța studiilor universitare în alegerea viitoarei profesii. Privind dintr-o altă perspectivă, am putea considera că acest rezultat este influențat de numărul mare al locurilor de muncă vacante pe piață.

Absolvenții studiilor de licență se confruntă cu informarea insuficientă despre domeniul de studii, ceea ce denotă că orientarea profesională, la nivel de gimnaziu și liceu, nu a beneficiat de o atenție deosebită, constituind doar 10% din totalul de respondenți.



**Fig. 2.5. Distribuția absolvenților după decizia în alegerea domeniului de studii**  
Sursa: *elaborată de autor.*

La itemul *Am ales această Universitate / Facultate*, ambele grupuri țintă au fost solidare în răspunsurile lor. Astfel, cele mai eficiente strategii de alegere a instituției de învățământ superior sunt considerate: din proprie dorință – de către 53% dintre respondenți; la îndemnul alt cuiva – 43% (*a se vedea Fig. 2.6*). Varianta de răspuns: *obligat de familie* – a fost aleasă de 3% absolvenți

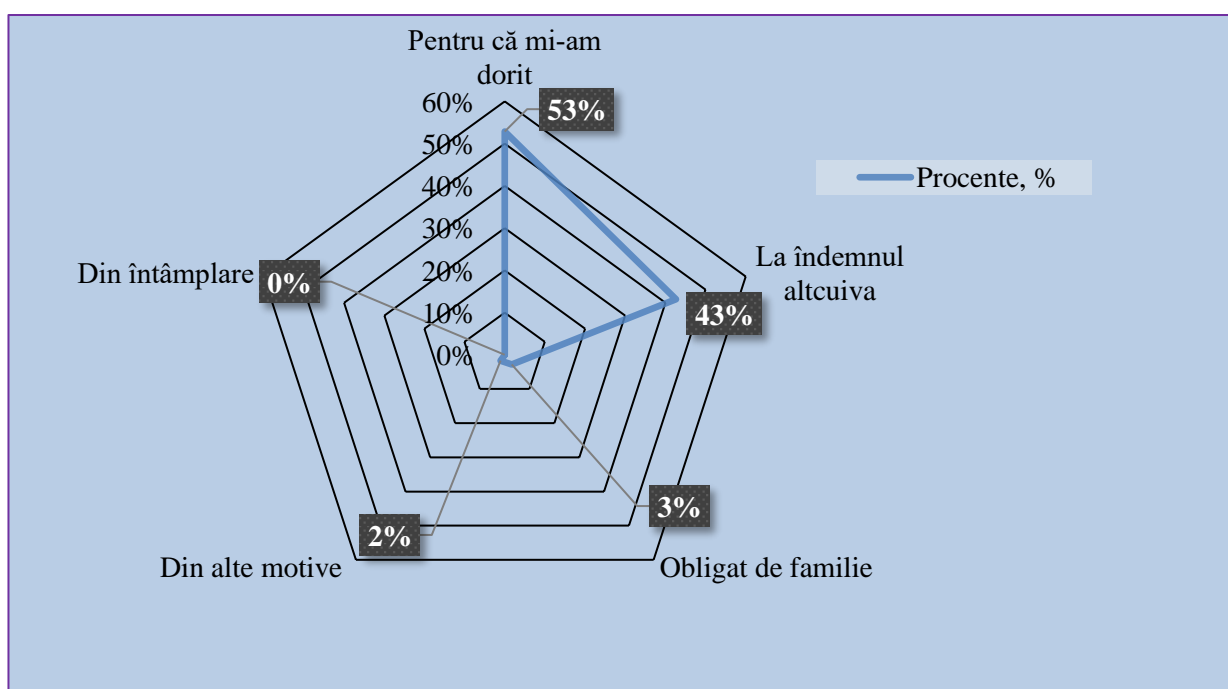
de licență; iar varianta *din alte motive* – doar 2%, indicând motivele: instituție de top, diploma cu impact, profesii căutate pe piața muncii etc.

**Tabelul 2.10. Alegerea instituției de învățământ superior**

<i>Variante de răspuns</i>	Licență	Masterat	Nr. respondenți	Procente, %
Pentru că mi-am dorit	521	171	692	53%
La îndemnul altcuiva	549	9	558	43%
Obligat de familie	37	0	37	3%
Din alte motive	13	9	22	2%
Din întâmplare	0	0	0	0%

Sursa: *elaborat de autor.*

Rezultatele obținute pot fi explicate prin tendința mare a acestora de a obține studii în cadrul instituțiilor cu renume din Republica Moldova în domeniul economic, pentru a obține o certificare recunoscută la nivel internațional.

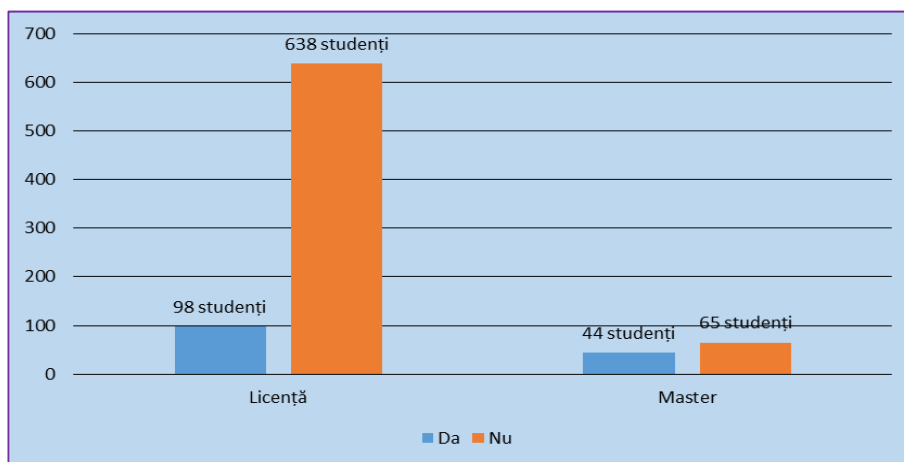


**Fig. 2.6. Alegerea instituției de învățământ superior**

Sursa: *elaborată de autor.*

Întrebarea nr. 6: *La liceu/colegiu ați studiat subiecte/curs economic? Care?* a înregistrat 845 de răspunsuri, iar 464 de intervievații au abandonat răspunsul la întrebare. Din răspunsurile înregistrate 703 au răspuns „nu” și 142 „da” (*a se vedea Fig. 2.7*). Cursurile studiate în cadrul

liceului/colegiului au fost indicate: contabilitate și economie. Rezultatul obținut evidențiază lipsa cursurilor de profil economic la nivel de liceu și colegiu.

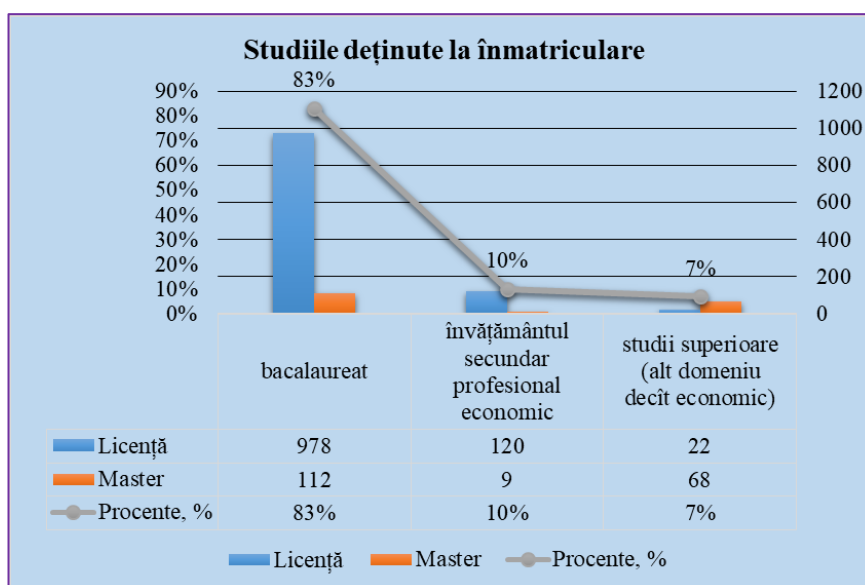


**Fig. 2.7. Studiarea disciplinelor economice în liceu/gimnaziu**

Sursa: *elaborată de autor.*

La întrebarea nr.7 ce vizează studiile deținute la înmatriculare în instituția de învățământ superior economic (*a se vedea* Fig. 2.8), răspunsurile s-au repartizat după cum urmează: 83% – studii de bacalaureat; 10% – învățământ secundar profesional economic și 7% – studii superioare (alt domeniu decât economic).

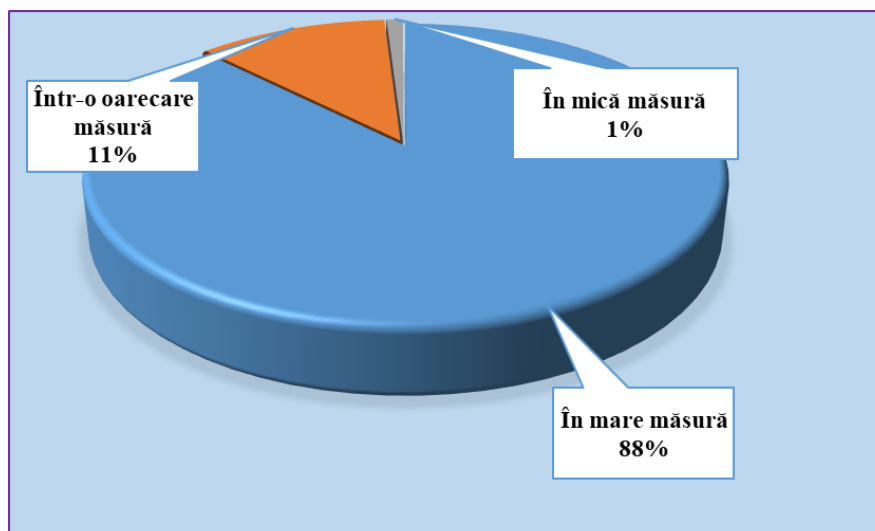
O altă problemă recunoscută a învățământului superior din Republica Moldova este că candidații nu pot fi selectați după anumiți parametri, dar principiul selectării este nota obținută la proba de BAC. Sistemul de învățământ superior economic se dezvoltă independent de sistemul școlar, iar rezultatele acestor sisteme nu corespund aceluiași scop.



**Fig. 2.8. Studiile deținute la înmatriculare**

Sursa: *elaborată de autor.*

În ceea ce privește contribuția informațiilor prezentate în cadrul cursurilor universitare în dezvoltarea profesională a studentului, majoritatea respondenților (88%) au indicat *în mare măsură*, iar 1% din respondenți – *în mică măsură*, 11% – *într-o oarecare măsură*. Aprecierea efectuată de studenți permite să identificăm calitatea informațiilor prezentate în cadrul cursurilor universitare.



**Fig. 2.9. Aprecierea informației prezentate în cadrul cursurilor universitare cu referire la dezvoltarea profesională**

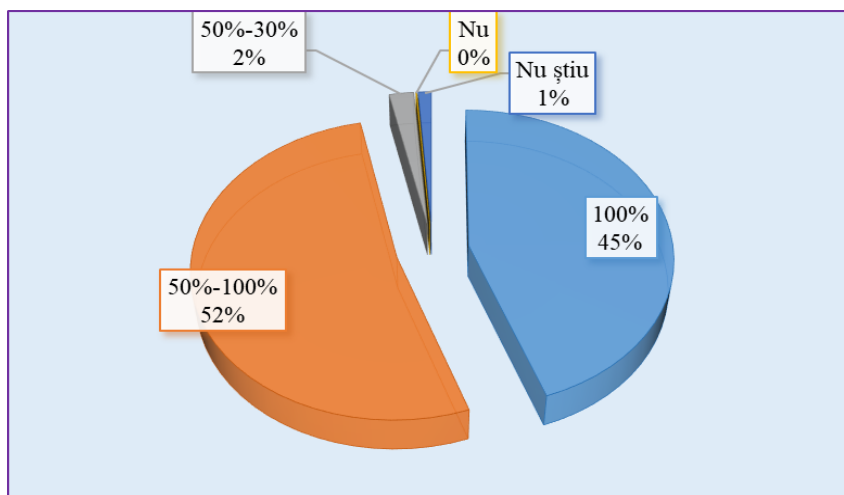
Sursa: *elaborată de autor.*

În privința cunoștințelor dobândite în timpul studiilor, 45% dintre absolvenți consideră că informațiile prezentate în cadrul cursurilor sunt actuale și îi vor ajuta la încadrarea pe piața muncii în proporție de 100%, 52% dintre respondenți consideră că informațiile prezentate în cadrul cursurilor universitare îi vor ajuta la încadrarea pe piața muncii în proporție de 50%-100%, această variantă de răspuns a acumulat cel mai mare procentaj și arată că conținutul educațional poate fi îmbunătățit pentru a corespunde cerințelor pieței muncii în domeniul economic. Celelalte răspunsuri înregistrate fiind: 50%-30% a înregistrat 2%; Nu – 0%; Nu știu – 1% (*a se vedea Fig. 2.10*).

**Tabelul 2.11. Actualitatea cursurilor universitare în raport cu posibilitatea de încadrare pe piața muncii**

Variante de răspuns	Licență	Masterat	Nr. respondenți	Procente, %
100%	466	124	590	45%
50%-100%	629	62	691	52%
50%-30%	25	3	28	2%
Nu	1	0	1	0%
Nu știu	13	2	15	1%

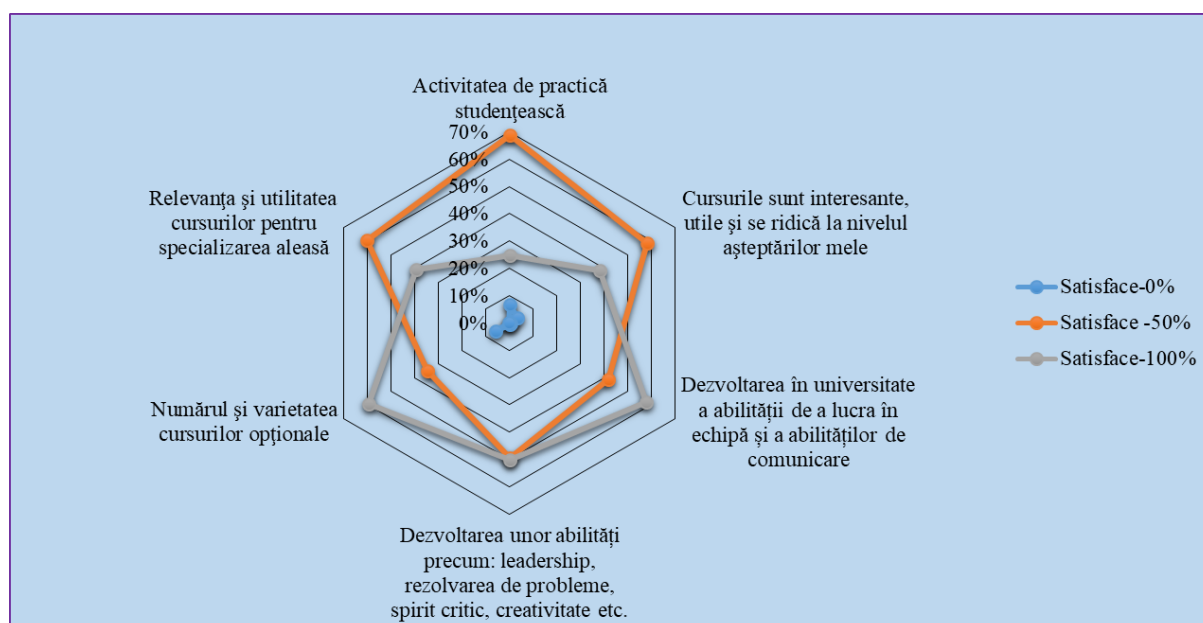
Sursa: *elaborat de autor.*



**Fig. 2.10. Aprecierea informației prezentate în cadrul cursurilor universitare cu referire la încadrare pe piața muncii**

Sursa: *elaborată de autor.*

Ponderea satisfacției studenților cu referire la programele universitare cu profil economic este înaltă, iar programele de studiu au impact în dezvoltarea abilităților practice, dezvoltarea profesională și, respectiv, în angajarea în câmpul muncii. Se poate menționa că răspunsul *satisfacție -50%* a fost identificat de peste 52% de absolvenților la toate variantele de răspuns și *satisfacție -100%* a fost selectat de 45% de respondenți, 3% din absolvenți au indicat *satisfacție -0%* (a se vedea Fig. 2.11).



**Fig. 2.11. Satisfacția absolvenților de programul de studii la încadrarea pe piața muncii**

Sursa: *elaborată de autor.*

La întrebarea 11, cu privire la conturarea traseului profesional, peste 57% dintre respondenți au indicat orele de curs/seminar, peste 33% au confirmat că și-au format traseul profesional în timpul practicii la entitatea economică, pe când 10% au indicat că nu și-au ales corect profesia (*a se vedea* Tabelul 2.12).

Orientarea profesională include o activitate prealabilă, care are scopul de a cunoaște personalitatea fiecărui student și permite îndrumarea corectă a acestora conform aptitudinilor lor intelectuale. Prin urmare, tinerii obțin șansa unei dezvoltări profesionale de succes, în dependență de aptitudinile și intelectul acestora.

**Tabelul 2.12. Corectitudinea alegerii conturării traseului profesional**

<i>Variante de răspuns</i>	<b>Licență</b>	<b>Masterat</b>	<b>Nr. respondenți</b>	<b>Procente</b>
prin orele de curs și seminar (la facultate)	636	112	748	57%
în timpul practicii la entitatea economică	359	72	431	33%
nu am ales corect profesia	125	5	130	10%

Sursa: *elaborat de autor.*

Ultima întrebare, vizată în chestionar, permite să determinăm factorii care influențează reușita integrării mai rapide pe piața muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ economic: *Cele mai importante motive care au avut impact asupra obținerii primului loc de muncă în opinia absolventului.* Ponderea celor care consideră *importantă* dezvoltarea unei cariere predomină și a constituit 789 de persoane.

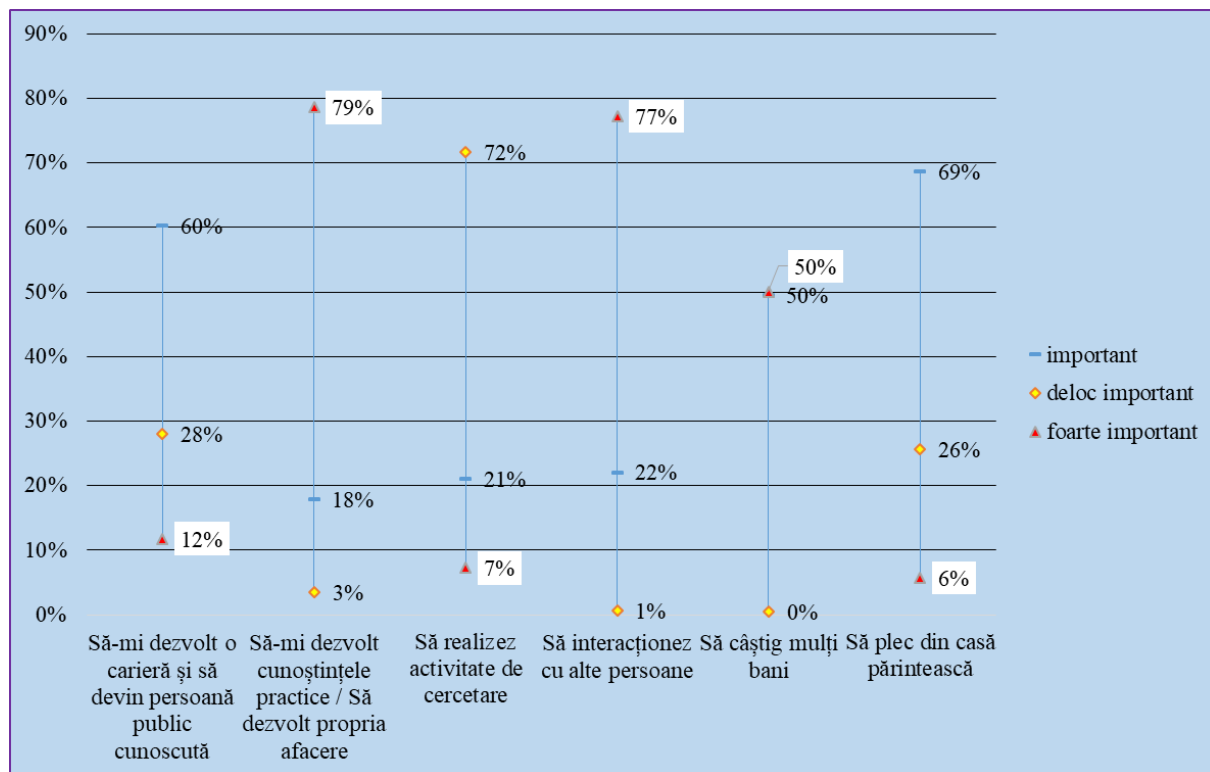
**Tabelul 2.13. Factorii ce influențează viitorul loc de muncă**

<i>Variante de răspuns</i>	<b>foarte important</b>	<b>important</b>	<b>deloc important</b>
Să-mi dezvolt o carieră și să devin persoană publică cunoscută	154	789	366
Să-mi dezvolt cunoștințele practice / Să dezvolt propria afacere	1029	235	45
Să realizez activitate de cercetare	95	275	939
Să interacționez cu alte persoane	1011	289	9
Să câștig mulți bani	655	648	6
Să plec din casă părintească	75	899	335

Sursa: *elaborat de autor.*

Dezvoltarea cunoștințelor practice/afacerea proprie a fost apreciată cu *foarte importantă* de către 1029 de respondenți. Activitatea de cercetare nu se bucură de succes în rândul absolvenților, fiind cotate cu *deloc importantă* de către 939 de respondenți. Cu *foarte important* a

fost apreciată abilitatea de a interacționa cu alte persoane. Câștigul banilor a divizat opinia respondenților în *foarte important* și *important*. Plecarea din casa părintească este un factor important în căutarea unui loc de muncă.



**Fig. 2.12. Factorii ce influențează viitorul loc de muncă**

Sursa: *elaborată de autor.*

*În concluzie putem afirma următoarele:*

- În cadrul eșantionului analizat predomină persoane de genul feminin, ceea ce corespunde analizelor descrise în diferite rapoarte publicate de ÎISE.
- Alegerea domeniului de studii este făcut conștient de către absolvenții masteranzi; pe de altă parte, absolvenții de licență se confruntă cu informarea insuficientă despre domeniul de studii.
- Optarea pentru o ÎISE se face în mod conștient, factorii ce influențează alegerea sunt: certificare recunoscută; instituție cu renume; specialiști căutați pe piața muncii etc.
- În cadrul studiilor de liceu și colegiu, cursurile din domeniul economic – contabilitatea și economia —*au fost studiate* de 11% dintre respondenți, 54% dintre respondenți au răspuns *negativ*, iar 35% nu au dat niciun răspuns. Prezența cursurilor din domeniul economic în programul de liceu și colegiu ar oferi viitorilor studenți un traseu profesional bazat pe abilitățile lor fizice și intelectuale.



- Cei mai mulți dintre absolvenții de învățământ superior economic, la înscrierea în IÎSE, indică că dețin studii de bacalaureat. Constatarea permite să concluzionăm că la înmatriculare tinerii au cunoștințe insuficiente cu referire la domeniul economic, ceea ce, mai apoi, creează probleme la încadrarea pe piața muncii.

- Informațiile prezentate în cadrul cursurilor universitare sunt de o calitate înaltă din punctul de vedere al dezvoltării profesionale.

- Deși actualitatea cursurilor prezentate în cadrul cursurilor universitare la încadrarea absolvenților pe piața muncii este apreciată pozitiv, respondenții s-au divizat între aprecierea bună și foarte bună.

- Ponderea satisfacției studenților cu referire la programele universitare cu profil economic este înaltă, iar programele de studii au impact asupra dezvoltării abilităților practice, dezvoltării profesionale și, respectiv, asupra angajării în câmpul muncii. Totodată, putem observa și o nemulțumire a absolvenților cu referire la practica de producere și varietatea cursurilor opționale.

- Pentru conturarea traseului profesional, absolvenții sunt ghidați la orele de curs, seminare (la facultate) și la practica de producere.

- Majoritatea absolvenților au indicat ca factori *foarte importanți* ce influențează căutarea unui loc de muncă: dezvoltarea cunoștințelor practice / dezvoltarea propriei afaceri; interacțiunea cu alte persoane, câștigul banilor. În opinia respondenților, activitatea de cercetare este prezentată ca un factor defavorabil în căutarea unui loc de muncă. O importanță sporită este acordată trăsăturilor proprii ale personalității, competențelor transversale, pe când competențele specifice propriului domeniu de activitate se bucură de o atenție mai neînsemnată.

### **2.3. Estimarea concordanței sistemului educațional ca parte componentă a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii**

Importanța dezvoltării personale a studenților devine evidentă, ceea ce necesită individualizarea traiectoriilor de instruire postuniversitară în formarea „educației pe tot parcursul vieții”, sporind autonomia activităților de învățare. Individualizarea formării presupune diagnosticarea realizărilor și dificultăților individuale, prognozarea și planificarea traiectoriilor educaționale individuale, evaluarea rezultatelor relative (incrementări individuale) și absolute (respectarea criteriilor externe) prin a oferi recomandări studenților. În același timp, un factor nu

mai puțin important este susținerea motivației fiecărui student, oferind elemente educaționale care produc oportunități pentru a dezvălui maximal abilitățile și talentele individuale [11].

Procesele inovaționale socioeconomice din Republica Moldova pot fi implementate doar prin intermediul modernizării caracteristice modelului de învățământ superior economic european. Prin modernizare se subînțelege nu doar înrolarea Republica Moldova în spațiul educațional european, dar, în primul rând, ameliorarea calitativă a procesului de dobândire a cunoștințelor, implementarea acestora în practica reală, cu obiectivul de a instrui tineri cu înalte capacități de muncă competitive și care se află într-o permanentă căutare. Elementele-cheie ale procesului de modernizare sunt definite prin:

- modificarea abordării conceptuale față de definirea misiunii și funcțiilor ÎÎSE, care necesită o recapitulare a atribuțiilor și sarcinilor standardului educațional de stat al învățământului superior în asigurarea punerii la dispoziție a unor servicii educaționale de înaltă calitate;
- crearea unui sistem cu diverse niveluri de instruire a personalului, acesta fiind ajustat la cerințele în domeniul economiei naționale și ale managementului;
- îmbunătățirea sistemului de învățământ ce se bazează pe o abordare îndreptată spre constituirea unor capacități de însușire a materialului didactic.

Competență profesională înseamnă capacitatea de aplicare, transferare și combinare a cunoștințelor și deprinderilor în diverse medii de activitate, cu scopul evaluării executării sarcinilor anunțate la locul de muncă. În altă ordine de idei, competența profesională poate fi caracterizată prin totalitatea tipurilor de aptitudini aplicate în practică. Semnificația de a fi competent într-un domeniu profesional presupune: aplicarea cunoștințelor de specialitate, utilizarea deprinderilor caracteristice, analizarea și modalitatea de luare a deciziilor, creativitatea individuală, conlucrarea în cadrul unei echipe ca un element integrant, comunicarea eficientă, adaptarea la mediul de muncă distinctiv, rezistență față de stresul personal, profesional și în situații neprevăzute.

Noțiunea „competență” este o noțiune conceptuală dinamic teoretizată, care recent este supusă unui proces de transformare în urma polemicilor și cercetărilor din diverse domenii, precum: psihologie, managementul resurselor umane, pedagogie și didactica disciplinelor universitare. În urma analizei lingvistice a conceptualizării definiției caracteristice competenței, s-au atestat o mulțime de confuzii, de suprapuneri de sens și valoare. De aceea, actualmente, poate fi spus că noțiunea „competență” nu reprezintă o definiție acceptată unanim. Metodele de definire a unei astfel de noțiuni au fost preluate din Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene privind competențele-cheie caracteristice formării educaționale de lungă durată, reprezentate în felul următor: *competențele-cheie reprezintă un set transferabil și multifuncțional de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie toate persoanele pentru împlinirea și*

*dezvoltarea personală, pentru incluziunea socială și inserția profesională, acestea necesitând a fi dezvoltate până la finalizarea educației obligatorii și urmând să acționeze drept un fundament pentru studierea pe parcursul întregii vieți* [45, p.10; 79; 81; 137, p.13-16].

Procesul responsabil de formare a competențelor, caracteristice unui absolvent, depinde de:

- factorii tehnici și organizaționali ce determină procesul educativ;
- conținutul și calitatea produselor educative;
- metodele de predare;
- modalitatea utilizată de către lector pentru o interacționare favorabilă cu studenții;
- calitatea pregătirii educaționale și a practicii oferite etc.

În sens general, pot fi scoase în evidență două grupuri de competențe [19, p.20]:

- *competențe generale*: competențe destinate interacționării sociale;
- *competențe profesionale*: capacitatea și pregătirea de activități profesionale.

Competențele profesionale, necesare în cadrul procesului determinativ și selectiv într-un mediu universitar, se regăsesc direcționate de către Cadrul Național al Calificărilor (CNC). CNC reprezintă un mecanism instrumental de clasificare și calificare în baza unei liste de criterii caracteristice nivelului de studii existent. Instrumentul dat are drept funcții: determinarea structurii calificărilor, garantarea unei recunoașteri la nivel de țară și compatibilitatea și comparabilitatea cu alte țări a calificărilor specifice sistemului de formare educațională inițială, concomitent fiind și un instrument de confirmare, dimensionare și relaționare a multitudinii de rezultate imediate sau de lungă durată. Competențele generale și definiții caracteristice unei specialități se regăsesc descrise în curriculumul disciplinar, format în baza ramificării funcționale de conținuturi și tehnologii corespunzătoare.

Abordarea competițională nu se rezumă doar la înțelegerea complexității competențelor, dar stabilește domeniile, genurile de activitate profesională. Modelul de management educațional în ÎÎSE, bazat pe un sistem de competențe, este prezentat în tabelul 2.14.

În timpul realizării planurilor de învățământ, destinate studiilor superioare de masterat, Ciclul II, în conformitate cu *Cadrul de referință al curriculumului universitar*, publicat de Ministerul Educației al Republicii Moldova, se urmărește formarea unui sistem educativ direcționat spre student, specificat prin acumularea de anumite competențe și prin deprinderea obiectivelor de studiu prevăzute de CNC. Acest sistem de învățământ se împarte pe cicluri, domenii generale de studiu și de formare profesională [19, p.43; 46].

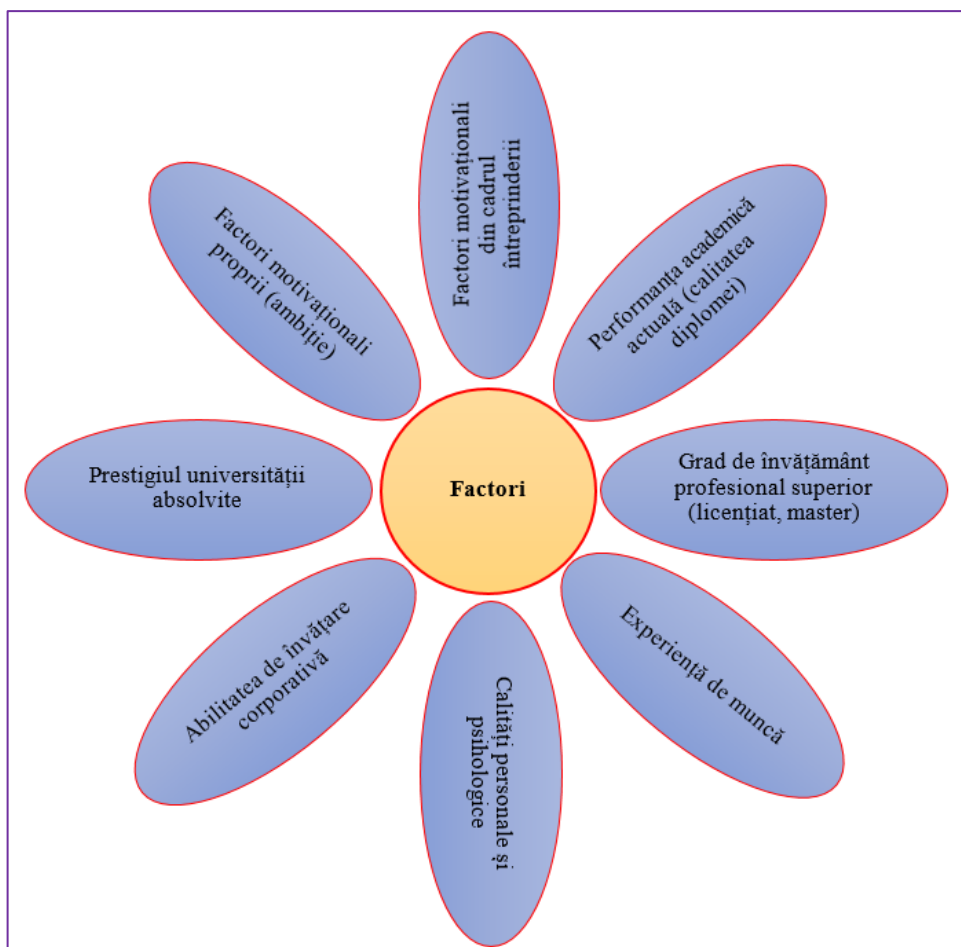
**Tabelul 2.14. Algoritmul competențelor profesionale în ÎÎSE**

Competențe		Economie	Management
Abilități și activități profesionale	Licență	abilități și competențe economico-analitice în domeniul activității organizațiilor din diverse ramuri, organizații de creditare și asigurare, instituții de stat și private, organizații academice și centre de cercetare științifice, instituții de învățământ superior.	abilități și competențe de manageri sau executori de nivel superior în instituții de stat și private, de asemenea, în calitate de antreprenori care își creează și își dezvoltă propriile afaceri.
	Masterat		
Scopul activității profesionale	Licență	✓ obținerea de avantaje economice, de resurse financiare și informaționale; ✓ procese de cercetare-inovare.	administrarea proceselor în organizațiile de stat și private.
	Masterat		
Tipul activității profesionale	Licență	analiză, evaluare și pronostic economic; cercetare-inovare; gestionare eficientă.	management și gestionare; analiză; activități antreprenoriale; cercetare-inovare.
	Masterat		

Sursa: *elaborat de autor.*

Evidențierea caracterului constructiv specific conținutului predat în cadrul unităților de curs din ÎÎS este completată prin însușirea obiectivelor de studiu și formarea competențelor specifice domeniului de învățământ ales. Conținutul componentelor planului de studiu se referă la rezultatele obținute în urma finalizării anumitor studii și la integrarea lor în competențe profesionale specifice unui specialist, și anume: cunoștințe, capacități, atitudini *a se vedea* Fig. 2.13).

Mobilizarea studenților și a cadrelor didactice și garantarea unui nivel înalt calitativ final al serviciilor educaționale se vor putea realiza doar prin intermediul trecerii de la abordarea tradițională la cea bazată pe competențe, unde are loc concretizarea specifică cerințelor față de planul de învățământ sau curriculum. O oportunitate în acest sens poate reprezenta conlucrarea cu diferite colegii din străinătate [118, p.1-9]. Prin urmare, abordarea întemeiată pe competențe reprezintă o modalitate de fundamentare a competitivității absolvenților pe piața muncii și a devenit o realitate incontestabilă. Acest fapt impune adaptarea ÎÎSE la competențele cerute de angajatori.



**Fig. 2.13. Factorii determinanți în procesul de angajare competitivă a absolvenților ÎÎSE**

Sursa: *elaborată de autor.*

Mobilizarea studenților și a cadrelor didactice și garantarea unui nivel înalt calitativ final al serviciilor educaționale se vor putea realiza doar prin intermediul trecerii de la abordarea tradițională la cea bazată pe competențe, unde are loc concretizarea specifică cerințelor față de planul de învățământ sau curriculum. O oportunitate în acest sens poate reprezenta conlucrarea cu diferite colegii din străinătate [118, p.1-9]. Prin urmare, abordarea întemeiată pe competențe reprezintă o modalitate de fundamentare a competitivității absolvenților pe piața muncii și a devenit o realitate incontestabilă. Acest fapt impune adaptarea ÎÎSE la competențele cerute de angajatori.

În acest context, dorim să remarcăm că în decembrie 2014, în urma consultărilor publice, Agenda Națională de Business din Moldova și IDIS ”Viitorul” au indicat asupra unor disfuncționalități în procesul de asigurare a pieței forței de muncă cu cadre având calificarea solicitată și asupra problemelor legate de neconcordanța dintre cererea de forță de muncă din partea agenților economici și oferta educațională a sistemului de învățământ din țara noastră. În concluzie

s-a punctat faptul că oferta educațională trebuie să răspundă cât mai bine cererii forței de muncă: realizarea prognozei cât mai exacte dintre cererea și oferta forței de muncă și respectarea acestei prognoze (nu doar cantitativ, dar și anticiparea competențelor necesare); crearea unui mecanism pentru realizarea conexiunii constante dintre sistemul educațional și cel economic [1].

Astfel, după cum afirmă și alți specialiști din domeniul studiat, actualmente în Republica Moldova pot fi observate deficiențe caracteristice sistemului instituțional responsabil de efectuarea unei interacțiuni benefice, unde cele mai însemnate deficiențe se identifică prin [98, p.70-79]:

- birocratizarea procesului decizional (universități – organizații birocratice);
- exprimări conceptuale disproporționate față de implementarea procesului de învățământ;
- accesibilitatea îngreunată a bazei științifice de cercetare (companiile nu sunt cointeresate în difuzarea informațiilor comerciale, deși acestea prezintă baza cercetărilor științifice);
- îndrumarea spre împărtășirea benevolă a ideilor prin intermediul educării și publicării;
- perioada de formare a unui specialist (3-5 ani studii masterale, 3 ani studii doctorale);
- punctele slabe din cadrul legislației în domeniul proprietății intelectuale;
- delimitarea fondurilor pentru asigurarea unei implementări ulterioare a ideilor inovaționale de către potențialii consumatori.

În acest context, menționăm modul clar de funcționare, unde educația economică superioară reprezintă elementul principal care determină succesul carierei absolvenților. Specialitățile economice, conform modului de competitivitate al studenților, reprezintă cele mai profitabile domenii, întrucât aceștia pot fi formați în așa mod încât dobândirea capacităților profesionale necesare în domeniile economice vor permite posibilitatea ulterioară de completare absolută a diferitor specializări, precum ingineria și științele naturii (*a se vedea* Fig. 2.14).

Cunoștințele caracteristice specializării economice și managementului sunt esențiale pentru participanții din cadrul diverselor domenii de activitate, precum elita societății își exercită complexul de funcții în mediul de afaceri și în politică.

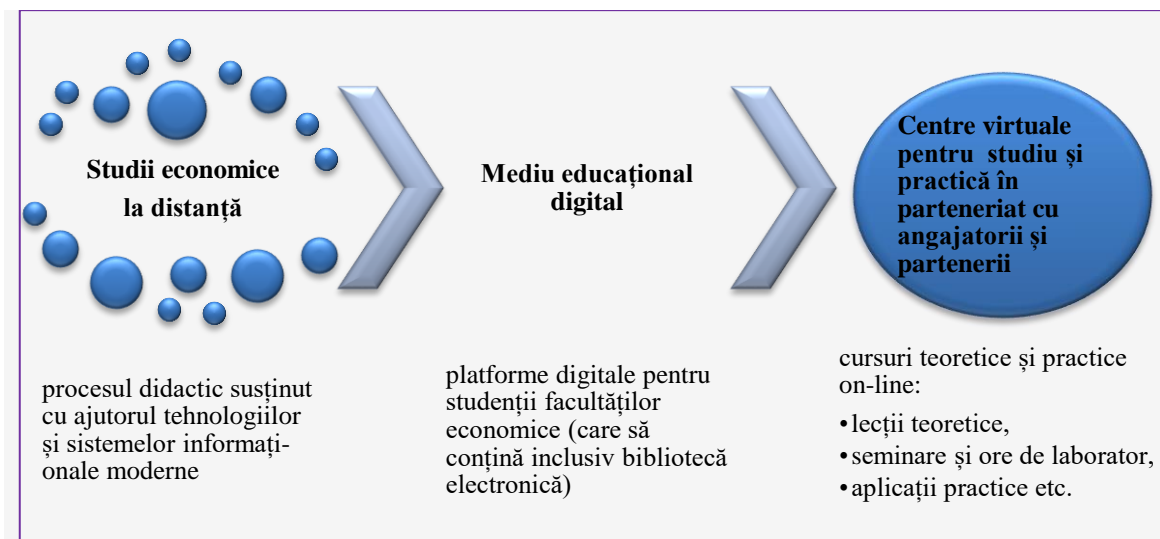
Calitatea cunoștințelor și a nivelului de pregătire practică a absolvenților devine esențială în urma cererii reduse de specialiști pe piața muncii. Pentru creșterea nivelului de aplicabilitate a învățământului superior, studenții încadrați în procesul inițial de învățământ superior, primul an, trebuie să posede competențe de executare a anumitor sarcini în cadrul centrelor și laboratoarelor de cercetare ale universității, specifice domeniului ales, dar cu un caracter prioritar în mediul de afaceri, și anume: calcule analitice, lucrări de durată, proiecte de afaceri, analize, recenzii, raportări financiare etc.



**Fig. 2.14. Algoritmul competențelor impuse absolvenților din învățământul superior economic**

Sursa: *elaborată de autor.*

Unul dintre instrumentele de gestionare eficientă a unei universități este informatizarea activităților științifice și educaționale. În plus, gradul de informatizare al unei universități este unul dintre cei mai semnificativi factori în determinarea competitivității unei instituții de învățământ superior. În condițiile actuale de criză pandemică, se constată că tendința de informatizare și digitalizare a sistemului educațional, impune revitalizarea procesului educațional, astfel, considerăm oportun să se implementeze în universitățile din țară un proiect care ar avea capacitatea să transforme procesul educațional în vederea introducerii informației de ultimă oră din domeniile predate, de rând cu tehnologiile digitale. Scopul principal al unui sistem informațional universitar este îmbunătățirea eficienței gestionării activităților unei instituții de învățământ superior și a calității procesului de învățământ. Atingerea acestui obiectiv este posibilă prin: planificarea procesului educațional, crearea unei baze informaționale, aplicarea unui algoritm eficient al vectorilor informaționali în cadrul instituției și din/spre exterior, inclusiv menținerea relației de comunicare permanentă cu piața muncii, precum și gestionarea eficientă a acestora. (*a se vedea Fig. 2.15*).



**Fig. 2.15. Digitalizarea sistemului educațional în domeniul științelor economice**

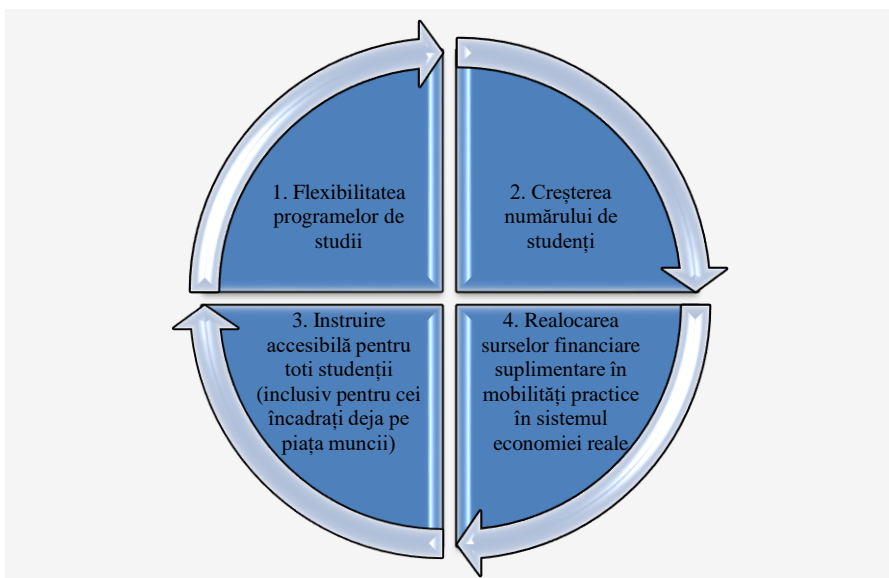
Sursa: *elaborat de autor.*

Activitățile de bază ale unui asemenea proiect impune renunțarea la conspectele pe hârtie, lecții, manuale etc. Un aspect deosebit de important este crearea bibliotecii electronice - un mediu integrat pentru sprijinirea informațiilor și resurselor din ciclul de viață al unui serviciu educațional. Scopul principal al creării unei bibliotecii este îmbunătățirea calității serviciilor educaționale, oferind studenților materiale educaționale și metodologice pe parcursul întregului proces de studii universitare. Toate publicațiile tipărite trebuie să fie prezente în biblioteca electronică, care este accesată prin identificatorul unic al studentului, care i se atribuie la înscrierea în instituția universitară. Materialul didactic trebuie să fie pregătit de cadrele universitare și, de asemenea, încărcat în secțiunile relevante ale bibliotecii electronice. Suplimentar, pentru materialul didactic prezentat în formă electronică este necesar să fie pregătite și lecții video, care ar permite studentului să-și gestioneze propriul timp pentru a vizualiza materialul de instruire cât și pentru repetarea acestuia. Dezvoltarea unor astfel de sisteme educaționale și de formare necesită și implicarea actorilor de pe piața muncii din domeniu.

Concordanța sistemului educațional ca parte componentă a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic cu piața muncii sunt prezentate în Figura 2.16. Flexibilitatea programelor de instruire va permite de adăugat modificări în conformitate cu cerințele angajatorilor. Principalul efect al implementării unei asemenea proiect va fi accesibilitatea și disponibilitatea educației și studiilor economice, inclusiv și pentru studenții care deja sunt încadrați în piața muncii. Într-adevăr, pe baza acestor tehnologii este posibil să se dezvolte cursuri la distanță, și va lua amploare cursurile de pregătire suplimentară sau perfecționare. *Acest lucru va permite nu numai creșterea acoperirii și a formării traiectorii*



educaționale individuale, dar va ajuta, de asemenea, universitatea să câștige bani din furnizarea serviciilor educaționale. Ulterior, aceste resurse financiare pot fi redirecționate și spre implementarea unor elemente moderne a sistemului informațional în instituțiile de învățământ superior și pentru perfecționarea managementului acestuia.



**Fig. 2.16. Concordanța dintre subsistemul educațional (inclusiv studii economice) și piața muncii**

Sursa: *elaborată de autor.*

Un alt avantaj obținut în urma implementării respectivului proiect, ar fi perspectiva remodelării relației dintre universitate și cadrele universitate încadrate în activități de predare. În prezent se aplică un sistem de salarizare bazat pe realizările specifice ale cadrului didactic. Considerăm că un asemenea angajat va fi motivat să-și amplifice performanțele profesională dacă la baza remunerării pecuniare a acestuia ar sta anumiți indicatori și criterii de evaluare a eficienței fiecărui angajat, iar condițiile de plată a muncii să depindă de acestea.

Experiența Universității de Stat din Moldova și a condițiilor de aplicare a coeficienților de performanță cadrelor universitare ne-a permis să concluzionăm necesitatea unei reconsiderări a metodelor existente de evaluare și recompensă a cadrului științific-didactic. În calitate de astfel de criterii este oportun să se țină cont de următoarele: pregătirea și deschiderea spre modificarea cursurilor în concordanță cu noutățile din domeniu; participarea la mobilitatea internațională; dezvoltarea competențelor digitale după profilul activităților; gradul de satisfacție a studenților și angajatorului de calitatea predării; abilitatea de a preda și în limbi de circulație internațională; premii ale studenților sub ghidare științifică la olimpiade specializate, concursuri de specialitate, conferințe studențești; obținerea de granturi, mobilități și premii la concursuri pentru cadrele didactico-științifice; participarea la școlile științifice; creșterea Indicelui Hirsch etc.

Atunci când se ia în considerare întregul set de indicatori pentru evaluarea eficienței personalului didactico-științific, trebuie remarcat faptul că o serie de indicatori de performanță sunt într-un fel sau altul legați de indicatorii și criteriile de monitorizare a eficacității activităților ÎS.

Universitatea este o instituție care răspunde nevoilor formării de personal, or, tocmai aici se pregătesc specialiști competitivi ai unei noi generații pentru diverse domenii economice, dar și cadrele didactice constituie personalul profesionist al instituției. Deci, un management eficient al personalului universitar cu dedicare creativă de nivel înalt și o generalitate ridicată a nivelului de satisfacție la locul de muncă, devine un model al succesului și un exemplu convingător pentru studenți. Mai mult, pentru a îmbunătăți calitatea procesului educațional ținând cont de tendințele actuale ale pieței muncii, dar și pentru a crește relevanța comunicării interdisciplinare și transformarea într-o universitate antreprenorială, se recomandă implementarea următoarelor acțiuni:

- includerea în curriculum a tuturor domeniilor de formare antreprenorială;
- în mod continuu, invitarea antreprenorilor în mediul studentesc;
- colectarea și reclamarea istoriilor pozitive ale studenților și absolvenților la lansarea și dezvoltarea propriilor afaceri;
- implicarea studenților în competițiile challenge;
- cadrele didactice, precum și antreprenori locali vor oferi consultanță în susținerea ideilor promovate de tineri și comunicarea cu potențiali investitori.

În fine, se constată că în prezent, îmbunătățirea calității educației universitare este una dintre problemele urgente atât la nivel de instituție universitară, cât și la nivel de guvern, astfel că în condițiile actuale în care se află instituțiile de învățământ cu profil economic, problema eficientizării manageriale vine în prim plan. Complexitatea și relevanța lor determină multifuncționalitatea activităților universităților, varietatea surselor de finanțare, varietatea formelor și tipurilor de activități educaționale, științifice și economice, necesitatea monitorizării pieței serviciilor educaționale și a pieței muncii, inclusiv necesitatea absolvenților de a-și găsi un loc de muncă conform studiilor obținute, dar și nevoia de adaptare la condițiile economice în continuă schimbare.

## 2.4. Concluzii la capitolul 2

Un sistem rentabil din punctul de vedere al orientării profesional-economice reprezintă un sistem sprijinit de rețele puternice, în același timp bazat pe colaborarea și sincronizarea diverselor părți cointeresate, cu accentuarea expunerii față de mediul de lucru, drept un element component al sistemelor de educație și formare economică. De remarcat elaborarea proiectelor interconectate: „școală-universitate-entitate economică”, unde se regăsește asocierea dintre educația formală și nonformală a succesiunii „studenti-cercetători-practicieni”. Formarea tinerilor specialiști în concordanță cu piața muncii, este principala premisă în crearea unor condiții prealabile absolut necesare pentru dezvoltarea cu succes a țării în viitor. De aceea, în pofida tuturor complexităților și problemelor din stadiul actual al dezvoltării economice, universitatea trebuie să-și fixeze ca obiectiv primordial dezvoltarea tuturor abilităților, inclusiv și a unui sistem informațional capabil să asigure viitori specialiști de calificare înaltă pentru economia națională.

Pentru ca sistemul de învățământ superior să joace un rol vizibil în dezvoltarea socioeconomică a țării, formarea specialiștilor în instituțiile naționale de învățământ superior ar trebui să se desfășoare ținând seama de nevoile actuale și viitoare ale economiei naționale pentru pregătirea personalului calificat. Selectarea unei universități cu profil economic va necesita o pregătire caracteristică domeniului solicitat pentru admiterea în cadrul unei specialități, iar dezvoltarea competențelor va începe din mediul școlar, dar nu se va finaliza cu diploma de studii superioare. Instituțiile de învățământ cu profil economic necesită o experiență practică obligatorie în domeniul profesional de activare, precum și eficientizarea sistemului de distribuție a absolvenților în baza acordurilor încheiate dintre absolvenți, angajatori și ÎS.

În baza chestionarelor realizate și generalizând concluziile la care au condus acestea, s-a constatat că pe piața muncii sunt solicitate anumite calități la angajare cum ar fi: cunoștințe și abilități sau experiență practică; capacitatea de a întreține discuții pe teme profesionale; propuneri și idei ingenioase de perfecționare sau/și eficientizare a afacerii în care este încadrat tânărul specialist, etc. Deci, se constată că sarcina principală a învățământului superior economic nu este doar formarea specialiștilor care sunt capabili să îndeplinească cerințele viitoare ale pieței muncii, dar au și previziune științifico-economică, adică pe parcursul activității profesionale, aceștia trebuie să răspundă prompt la schimbările viitoare și trebuie să poată lua deciziile corecte în condiții de incertitudine.

Totuși, capacitățile sociale și comportamentale prezintă o valoare fundamentală care trebuie transmise printr-o modalitate eficientă studenților și celor cointeresați în găsirea unui loc de muncă. Persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă trebuie să conștientizeze că perspectivele de angajare oferite depind atât de capacitățile lor profesionale, cât și de atitudinea și

motivația pe care o prezintă. Sistemul de învățământ superior economic trebuie să acorde prioritate competențelor profesionale și de studiere la un nivel superior, deoarece încă necesită a fi dezvoltate: abilitatea și aspirația de învățare de lucruri noi; metode analitice de gândire și soluționare și altele.

În condițiile unei economii emergente și ale unei piețe a muncii tot mai dinamice, stabilitatea locului de muncă reprezintă adesea un obiectiv greu de atins. Mediul economic impune schimbări rapide cu influențe asupra politicilor de personal. Evident, este influențat și sistemul educațional, pe umerii căruia este pusă sarcina de a pregăti profesioniștii solicitați de piața muncii. Iar un sistem informațional modern poate eficientiza gestionarea procesului educațional a universității, inclusiv face posibilă stabilirea unor standarde uniforme pentru pregătirea și întreținerea documentelor, reducerea timpului pentru aprobarea lor, planificarea și controlul eficient al activităților angajaților, previne duplicarea și procedurile inutile, formulează criterii clare pentru evaluarea calității rezultatului pentru toate etapele procesului de management, asigură transparența acestuia și aplică sistemul de management al calității în practică etc.

Actualele instituții de învățământ necesită coordonarea activităților pe care le desfășoară în concordanță cu conceptul și direcția de evoluție a activităților inovatoare de cercetare actuale, care presupun dezvoltarea sistemelor inovaționale, de științe aplicate și de cercetare, din cadrul acestor instituții. Actualmente, universitățile au drept obiectiv primordial creșterea randamentului, într-un timp cât mai rapid, a competențelor și metodelor de cercetare pe care le dețin. În acest context, SI oferă managementului unei instituții de învățământ superior instrumente fiabile și convenabile pentru planificarea, monitorizarea și analiza rezultatelor performanței, precum și pentru gestionarea resurselor materiale, umane și financiare. Ca urmare, acest lucru va crea un sistem de gestionare eficientă pentru instituția de învățământ superior, va crește semnificativ potențialul și competitivitatea acesteia.

Ținând cont de cele enunțate anterior, devine oportună îmbunătățirea circumstanțelor caracteristice pieței muncii și stabilirea echilibrului dintre cererea și oferta forței de muncă; realizarea și instituirea unui sistem rentabil educațional și de formare continuă economico-financiară, cu păstrarea tendinței de dezvoltare a capitalului uman din cadrul sferei economice.

### **3. OPTIMIZAREA PROCESULUI DE GESTIONARE A SISTEMULUI INFORMAȚIONAL DIN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR ECONOMIC ÎN BAZA CERINȚELOR DE PE PIAȚA MUNCII**

#### **3.1. Precondiții socioeconomice de prognozare a formării tinerilor specialiști în învățământul superior economic**

În prezent, dezvoltarea economiei întregii țări este determinată, în mare măsură, de stat și de nivelul de evoluție al pieței forței de muncă, în același rând de nivelul de ocupare a forței de muncă. Piața forței de muncă este un sistem de relații socioeconomice asociate cu stabilirea și menținerea unui echilibru de interese între lucrători, angajatori și stat, care se bazează pe un mecanism social specific de reglementare de stat, instituit istoric. Organizația Internațională a Muncii (OIM) definește piața forței de muncă ca o zonă în care întreprinzătorii și populația aptă din punct de vedere economic (forța de muncă) negociază împreună salariile și condițiile de muncă [25; 78; 167, p.87-95].

Conținutul învățământului economic modern se află într-o permanentă transformare. Această evoluție continuă a proceselor educaționale, periclitează inevitabil evoluarea formelor ce determină organizarea lor. În condițiile evoluției economiei contemporane cu vectorul dezvoltării axat pe inovație și digitalizare, are loc schimbarea modului de predare și studiere în cadrul ÎÎS. Identificarea tipurilor de modificări ce au loc în baza evoluării relațiilor productive din cadrul societății moderne este strict necesară pentru o analiză temeinică a sistemului de învățământ superior la momentul actual [113, p.15-17].

Managementul modern are drept caracteristici principale următoarele două tipuri de adaptări:

- adaptarea mediului intern față de necesitățile structurilor superioare, în concordanță cu direcțiile sale de evoluție, a cărui subramificare este însăși organizația;
- adaptarea față de transformările din cadrul mediului extern ce se află într-o continuă schimbare.

În acest context, piața forței de muncă, ca orice altă piață, este supusă legilor pieței și este caracterizată de cerere și ofertă; această caracteristică se exprimă prin salarii și alte tipuri de recompense. În același timp, cererea și oferta pe piața muncii sunt influențate de diferiți factori, care includ atât factori economici, sociali, cât și factori demografici [167, p.87-95; 72, p.28-33; 153, p.9-14].

Unul dintre cei mai importanți factori ce determină cererea și oferta forței de muncă este situația economică a țării. Cererea față de forța de muncă crește dacă economia țării este la un nivel ridicat și scade în condiție de criză. Acest lucru se datorează faptului că condițiile economice favorabile sunt însoțite de creșterea veniturilor gospodăriilor și a puterii de cumpărare, ceea ce duce la majorarea cererii pentru diverse produse și la creșterea producției. În plus, relația dintre cerere și ofertă pe piața muncii este influențată de dezvoltarea tehnologiei. Cererea față de forța de muncă scade din cauza echipamentelor tehnice și a automatizării producției. Cu toate acestea, se înregistrează o creștere a cererii forței de muncă în ramurile care produc și întrețin echipamente noi [160].

Factorii sociali care determină caracteristicile organizării condițiilor de muncă includ nivelul de educație al societății, nivelul de evoluție al asistenței medicale, nivelul de creștere al infrastructurii etc.

Factorii politici sunt asociați cu situația politică și cu reglementarea de stat a sferei muncii. Acestea includ factori interdependenți, precum: existența unui cadru legislativ și de reglementare a relațiilor de muncă, evenimente politice care au loc în interiorul și exteriorul țării, sancțiuni etc.

O analiză a pieței muncii din țară este direct legată de evaluarea nivelului de angajare a forței de muncă, al șomajului și al altor indicatori care determină situația actuală pe piața muncii. Legea Republicii Moldova cu privire la ocuparea forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105 din 14.06.2018, caracterizează ocuparea forței de muncă ca fiind activitatea cetățenilor asociați cu satisfacerea nevoilor personale și sociale, fără a contrazice legislația actuală și a aduce, de regulă, venituri. [12, p.217-221; 56; 63; 78].

Conform statisticii, populația ocupată cuprinde persoane ce au vârsta de peste 15 ani și efectuează o muncă de cel puțin o oră pe săptămână, persoane angajate dar temporar absente de la locul de muncă sau efectuează activități fără salariu în cadrul unei afaceri de familie ca ajutoare; persoanele care desfășoară activități de producție în gospodărie destinate vânzării (în totalitate sau în parte) sunt, de asemenea, considerate a fi angajate [5].

În condițiile actuale din țara noastră, structura angajării forței de muncă a populației s-a schimbat dramatic. Situația economică din Republica Moldova a condiționat concedierea lucrătorilor din sfera materială și nematerială a economiei și, respectiv, a crescut în mod evident șomajul, care există în fiecare țară, doar că diferă în dependență de caracteristicile acestuia [12, p.217-221].

Tot la categoria șomeri se atribuie persoanele apte de muncă care nu au avut un loc de muncă în perioada analizată, dar au stabilit o dată pentru a începe activitatea (de exemplu, în termen de două săptămâni după săptămâna interviuată), ca mai apoi să o abandoneze sau

așteptând un răspuns din partea administrației sau a angajatorului la apelul făcut mai devreme fără a căuta altă ofertă de lucru. În același timp, perioada de așteptare pentru un răspuns nu trebuie să depășească o lună. Elevii, studenții, pensionarii și persoanele cu handicap sunt considerați șomeri dacă sunt implicați în căutarea unui loc de muncă și, totodată, pregătiți să înceapă o activitate.

Conform unui studiu recent al Băncii Mondiale, se constată că principalele obstacole care evidențiază lipsa competențelor căutate pe piața muncii din Republica Moldova sunt: serviciile insuficiente de echilibrare a ofertei cu cererea, absența informațiilor cu referire la cererea și oferta de competențe, sistemul educațional nereceptiv, neimplicarea entităților economice în identificarea competențelor, neîncurajarea educației, colaborarea slabă între actorii-cheie etc. Măsurile identificate de experți cu referire la subiectul deficitului de competențe, care ar trebui întreprinse de către autorități, sunt: perfecționarea calității învățământului superior, formarea sistemului învățământului dual, crearea unui observator al pieței muncii, favorizarea reformelor structurale etc. Sondajele efectuate în cadrul acestor studii au înregistrat nemulțumiri din partea angajatorilor intervievați cu referire la sectorul educațional care nu este receptiv la cererea pieței muncii. În ultima perioadă s-a format o diferență sensibilă între competențele produse de sistemul educațional și cele căutate de piața muncii. Decalajul format se datorează curriculumului învechit, specialiștilor cu deficit de competențe, lipsei experienței necesare a acestora etc. Problemele existente pe piața muncii ar putea fi depășite prin formarea continuă a personalului [48]. Acest mod de instruire nu se bucură de popularitate în Moldova, cu toate că oferă angajatorilor reduceri fiscale. Motiv de insucces al acestui mod de instruire este lipsa de informare a angajatorului, dar și pregătirea slabă a unor formatori [104, p.32-35].

În concluziile formulate de către experți se evidențiază că deficitul de cadre calificate cu care se confruntă angajatorii este o constrângere în dezvoltarea performanțelor entităților economice. Majoritatea angajatorilor intervievați au reclamat că au fost impuși să minimizeze planurile de dezvoltare și procesul de producere din cauza acestui fenomen.

De menționat că agenda Guvernului RM conține diverse acte strategice, care au drept obiect de studiu principal domeniul ocupării forței de muncă, și anume:

- Strategia inovației pentru competitivitate pentru perioada 2013-2020 [50];
- Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 [46];
- Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030” [90];
- Strategia de atragere a investițiilor și promovare a exportului pentru anii 2016-2020 [49];
- Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021 [47].

Resursele umane constituie elementul de bază al noțiunilor de dezvoltare și competitivitate a entităților economice. Persoanele angrenate în câmpul muncii, datorită dezvoltării personale și muncii desfășurate, își asigură un mijloc de trai și, respectiv, participă la dezvoltarea societății. Prin urmare, se poate constata că această legătură se răsfrânge nu doar la nivel personal, dar și la nivel de entitate sau național. Capacitățile competitive, caracteristice angajaților, creează drept efect procesul de creștere a productivității și de evoluție a inovațiilor din cadrul entităților economice [99, p.143-148].

În cadrul procesului de concepere a programelor destinate studiilor universitare, universitățile sunt obligate să țină cont de reglementările impuse de către stat. O astfel de intercalație reprezintă, în fond, un mod comun de restricționare, coordonată cu problemele pieței. Pe de o parte, universitățile, deseori, sunt puse în situația de a se conforma politicii statului ce ține de sistemul educațional, iar, pe de altă parte, acestea trebuie să-și asigure supraviețuirea prin intermediul cofinanțării, fapt ce se rezumă la reducerea randamentului activității educaționale. Astfel, o problemă prioritară ce reglementează calitatea economiei naționale este calitatea serviciilor educaționale oferite, fiind inferioară cerințelor actuale [154, p. 33-47]. Un astfel de rezultat a apărut în urma faptului că mediul universitar actual nu este susceptibil să asigure un nivel al calității necesar serviciilor prestate în cadrul admiterii de proporții mari.

În această ordine de idei, considerăm că este necesar de a crea un sistem de management calitativ în mediul universitar, care ar avea drept obiectiv identificarea angajaților, adică a profesorilor, cu bune competențe de predare, capabili să motiveze studenții. În acest context, menționăm imperativul că utilizarea eficientă a capitalului uman este principalul factor care influențează ritmul și calitatea creșterii economice a țării. La baza eficienței stă capitalul uman acumulat, format de sistemul de învățământ economic, în domeniul economic al pieței muncii. Totodată, nu trebuie să uităm că, în prezent, există problema privind lipsa unei legături stabile între nevoile pieței muncii și supraproducția specialiștilor, care nu sunt solicitați în sfera economică. Chiar mai mult, putem afirma că la moment nu există o legătură stabilă între piața muncii și educația profesională [41, p. 96-103; 157, p.22-27].

Astfel, constatăm că, actualmente piața muncii, prezintă deficit de specialiști cu abilități sporite în domeniul analizei financiare, pronosticurilor de tip econometric în domeniul financiar-bancar, auditor și actuari, care, ulterior studiilor universitare, ar putea fi recunoscuți la nivel european și internațional etc. Acest fapt demonstrează existența dezechilibrului format în fluxul de intrări-ieșiri al calificărilor profesionale ale forței de muncă pe piața muncii [114, p. 35-38].

Neconcordanța ce apare în procesul de formare a specialiștilor nu corespunde nevoilor pieței muncii și ocupării forței de muncă și are la bază mai multe componente macro- și



microeconomice. Componenta macroeconomică a problemei constă în asigurarea insuficientă a sectoarelor economiei naționale cu forță de muncă calificată. Problema microeconomică include deficitul forței de muncă calificată în entitățile economice; prin urmare, aceasta poate duce la pierderea competitivității întreprinderii și chiar la falimentul acesteia, ceea ce va afecta negativ factorul social și financiar al populației – șomajul și pierderea solvabilității [42, p. 285-288; 78].

Astfel, putem concluziona că ÎÎSE din republică, la furnizarea serviciilor educaționale, sunt obligate să țină seama atât de nevoile angajatorilor, cât și de principalele tendințe de dezvoltare a pieței muncii în domeniile ocupării forței de muncă. În condițiile moderne, este necesar nu doar să se monitorizeze procesul de formare a competențelor în rândul studenților, ci și să se asigure că gama competențelor este corelată cu cerințele actuale ale angajatorilor față de absolvenți. Din aceste considerente, este important să se evalueze satisfacerea așteptărilor studenților absolvenți din mediul universitar economic (licență/masterat) pentru încadrarea pe piața muncii. Studiul de față se referă la absolvenții facultăților economice din cadrul USM și ASEM.

Metodologia de cercetare a constat în utilizarea chestionarului destinat absolvenților din învățământului superior economic (licență/masterat). Absolvenții au fost invitați să evalueze nivelul de satisfacție din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) în raport cu dezvoltarea profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii, conținând atât informații obiective, referitoare la parcursul profesional, cât și informații subiective, privind percepțiile respondenților cu privire la calitatea și relevanța studiilor urmate. Cercetarea s-a desfășurat pe două grupuri țintă: absolvenții licență și absolvenții masterat ai facultăților economice din cadrul ASEM și USM.

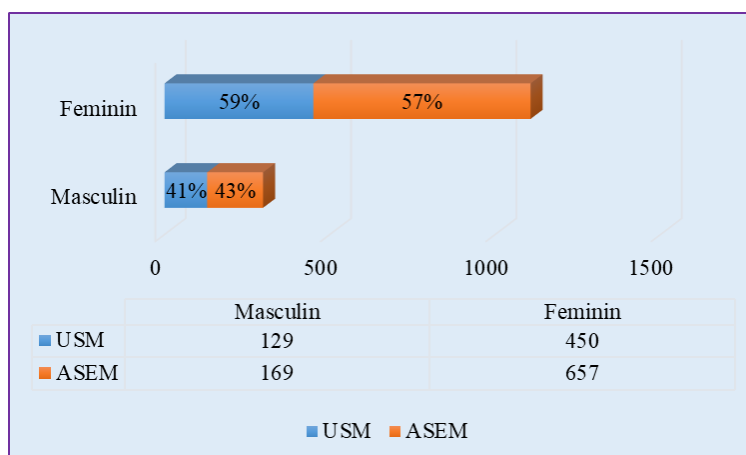
Analiza nivelului de satisfacție al absolvenților din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) față de evoluția profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii s-a efectuat în baza „*Chestionarului privind nivelul de satisfacție al absolvenților din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) în raport cu dezvoltarea profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii*” (a se vedea Anexa 5). Cercetarea efectuată a permis evaluarea situației existente în sistemul de învățământ superior din Republica Moldova, scopul fiind identificarea posibilităților de contribuire eficientă la *dezvoltarea managementului sistemului informațional al ÎÎSE prin evidența angajării absolvenților universitari*. Cercetarea procesului de încadrare a tinerilor specialiști cu studii economice pe piața muncii din Republica Moldova a fost realizat în perioada septembrie-octombrie 2019 și s-a axat pe analiza detaliată a traseelor profesionale și academice în primul an după absolvirea ÎÎSE din Republica Moldova. Obiectivul general al studiului l-a constituit consolidarea rolului ÎÎSE în evaluarea modului în care

cunoștințele, competențele și abilitățile dobândite facilitează încadrarea absolvenților din învățământul superior economic să se angajeze pe piața muncii.

Astfel, în procesul chestionării, intervievații au fost rugați să ofere informații despre inserția acestora pe piața muncii, statutul ocupațional, durata contractului de muncă, informații despre mediul de activitate, reprezentările asupra corespunderii programului de studii ofertei pieței muncii; abilitățile și deprinderile profesionale căutate pe piața muncii, implicarea angajatorilor în dezvoltarea profesională a tinerilor specialiști etc. Chestionarul complet este disponibil în Anexa 5 și cuprinde 7 întrebări și 9 subpuncte. În continuare sunt prezentate și analizate rezultatele obținute în urma cercetării.

### Item 1. Indicați genul

Așadar, după cum am menționat, în cadrul acestei cercetări au fost vizate două grupuri țintă: absolvenți de licență și absolvenți de masterat. Numărul absolvenților care au participat la studiu este de 1405 persoane (285 absolvenți masteranzi și 1120 absolvenți licență), aceștia au absolvit învățământul superior economic în anul 2019. Dintre aceștia 826 sunt absolvenți ai ASEM, 579 – USM, ai Facultății de Științe Economice.



**Fig. 3.1. Distribuția absolvenților pe ÎÎSE și după gen**

Sursa: *elaborată de autor.*

În structura respondenților predomină persoanele de genul feminin, cu 79% în defavoarea persoanelor de genul masculin. Această informație corespunde cu datele prezentate în diverse rapoarte furnizate de instituțiile de învățământ privind numărul absolvenților nivelului universitar și specifică decalajul dintre bărbați și femei cu referire la accesul la educația universitară.

## Item 2. Anul nașterii

Vârsta medie a respondenților este de 22,3 ani – licență și 25,3 ani – masterat. Acest indicator permite să stabilim că există un număr ne semnificativ de persoane cu o trecere întârziată la nivelul universitar educațional. De menționat că persoanele care au declarat că au peste 35 de ani sunt destul de numeroase, aproximativ 11% dintre valorile înregistrate pentru această variabilă. Totodată, relatăm că atât la nivelul întregii populații, cât și la nivelul fiecărui subeșantion în parte distribuția valorilor înregistrate se apropie de curba normală Gaussiană, iar valoarea abaterii standard confirmă consistența datelor înregistrate și variabilitatea așteptată pentru această măsurătoare. Aceste date conferă validitate metodologică populației investigate și confirmă consistența informațiilor obținute în urma aplicării chestionarului.

**Tabelul 3.1. Distribuția absolvenților pe grupe de vârstă și instituții**

<i>Vârsta</i>	<b>Instituția absolvită</b>	
	<b>ASEM</b>	<b>USM</b>
<i>până la 23 ani</i>	29,35%	29,20%
<i>23-25 ani</i>	29,95%	30,10%
<i>28-30 ani</i>	24,50%	22,30%
<i>31-35 ani</i>	6,90%	7,00%
<i>peste 35 ani</i>	9,30%	11,40%

Sursa: *elaborat de autor.*

## Item 3. Domeniul de activitate

Educația universitară oferă absolvenților săi cunoștințe, competențe, abilități, valori, aptitudini și instrumente care să permită acestora să se integreze în societate. Obținerea unui post de muncă dorit constituie unul dintre scopurile finale ale întregului proces educațional.

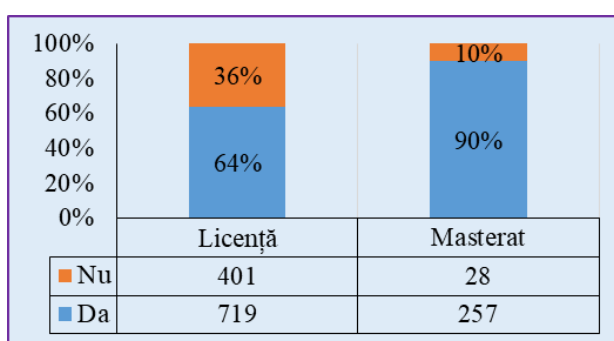
Domeniile de activitate indicate de respondenți sunt vaste și confirmă amploarea aplicării abilităților și cunoștințelor obținute într-o instituție cu profil economic: contabilitate, finanțe, comerț, construcții, producere, servicii, turism, management, asigurări, servicii hoteliere, cercetare, alimentar etc. Totodată, avem posibilitate să fixăm acele domenii în care se caută specialiști cu educație economică; descrierea acestor domenii reprezintă câteva scurte recomandări ce pot ajuta sistemul educațional să-și îndeplinească mai bine misiunea.

## Item 4. Sunteți angajat?

Angajarea absolventului este un criteriu fundamental în aprecierea valorii și eficienței serviciilor educaționale oferite de o instituție de învățământ superior. Referindu-ne strict la învățământul economic, evaluarea unei facultăți de economie trebuie făcută în raport cu numărul

absolvenților acesteia care se încadrează la nivelul calificării universitare, obținând profesia de contabil, finansist, manager, funcționar în administrația publică cu competențe în domeniul economic. Cu părere de rău, nu există date exacte și verificabile privind proporția în care absolvenții facultăților evaluate se încadrează în muncă imediat sau în termen de cel mult un an de la data absolvirii în funcție de calificare.

Răspunsurile obținute permit să atestăm că ponderea absolvenților masteranzi, angajați în câmpul muncii, este de 90% din 285 de persoane chestionate; pe de altă parte, absolvenții cu studii de licență prezintă o pondere de 64% de angajare în câmpul muncii din numărul total de 1120 de absolvenți.



**Fig. 3.2. Statutul profesional declarat de absolvenți**

Sursa: *elaborată de autor.*

Absolvenții care au declarat că sunt angajați în câmpul muncii – 976 de persoane – au fost invitați să răspundă la Itemul 4.1 până la Itemul 4.8. Cei care nu au un loc de muncă – 429 de persoane – au răspuns la Itemul 4.9, indicând situația în care se află la momentul completării chestionarului.

#### **Item 4.1. De cât timp ocupați postul actual?**

Cei mai mulți dintre absolvenții învățământului superior economic cu diplomă de licență au o vechime mai mare de un an la locul de munca actual, iar absolvenții programului de studii masterat au indicat o vechime în muncă mai mare de 3 ani.

**Tabelul 3.2. Vechimea medie în ani la actualul post de muncă**

	Licență	Masterat
<i>Vechime/muncă</i>	1,2	3,2

Sursa: *elaborat de autor.*

#### Item 4.2. La cât timp de la absolvire v-ați angajat prima dată?

Căutarea unui loc de muncă începe, în egală măsură, pentru unii absolvenți înainte de absolvire, iar pentru alții – după absolvire. Dacă e să ne referim la domeniul economic, absolvenții își pun problema de a găsi un loc de muncă specific domeniului de studii până la absolvire. Sondajul efectuat nu a depistat diferențe în funcție de programul de studii, indicând în ambele cazuri 71%. Acest lucru sugerează că absolvirea în sine, adică examenul final, este o provocare importantă în acest domeniu, în timp ce pentru ceilalți absolvirea este mai degrabă un proces continuu.

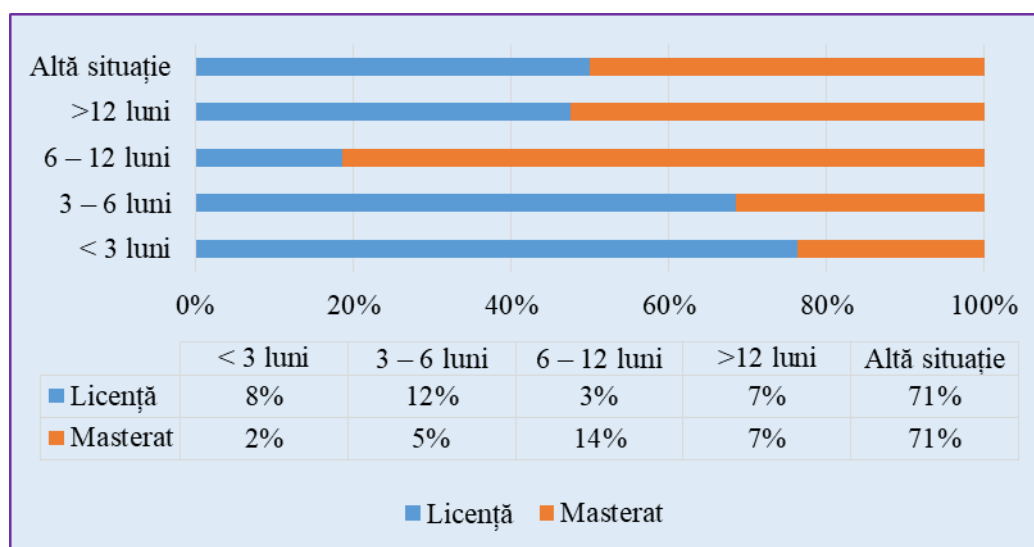
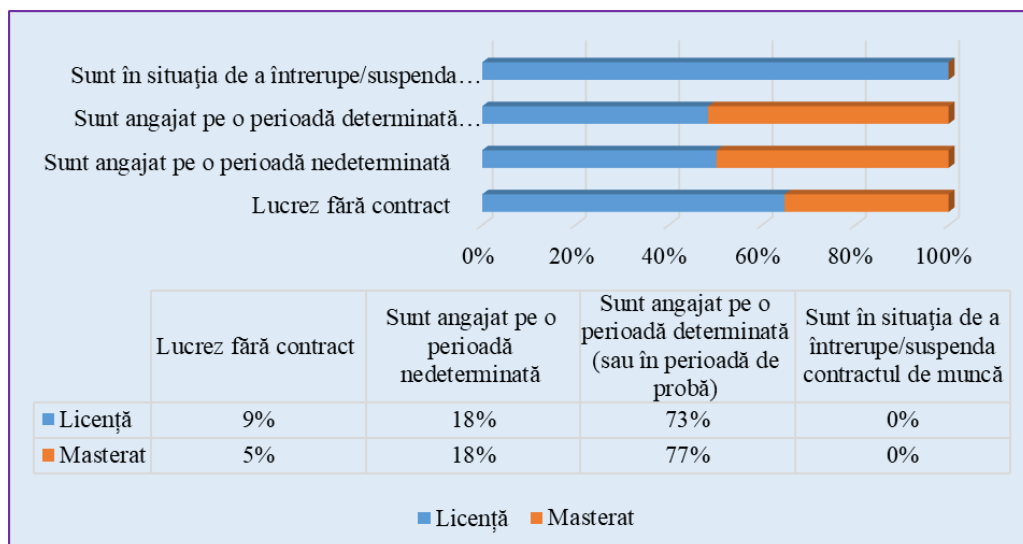


Fig. 3.3. Căutarea unui loc de muncă după absolvire

Sursa: elaborată de autor.

#### Item 4.3. În ceea ce privește contractul de muncă, în care dintre următoarele situații vă aflați?

Conform rezultatelor sondajului, rata de ocupare informală este înaltă, în special printre absolvenții programului de licență, care constituie 9% comparativ cu 5% dintre absolvenții programului de masterat. Angajați pe o perioadă determinată au indicat: 73% – licență și 77% – masterat. Doar trei intervievați (absolvenți ai programului de licență) au răspuns că sunt în situația de a întrerupe contractul de muncă, ceea ce nu a influențat nicicum distribuția absolvenților conform contractelor de muncă.

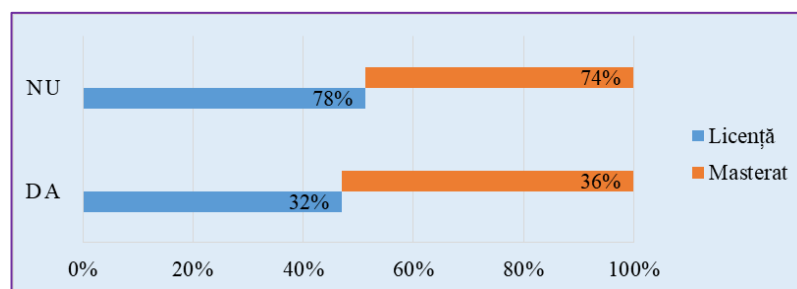


**Fig. 3.4. Distribuția absolvenților conform contractelor de muncă**

Sursa: *elaborată de autor.*

#### **Item 4.4. Activitatea profesională a început într-un mediu confortabil și stimulativ?**

Absolvenții se confruntă adesea cu carențe comportamentale, atitudine în mediul de lucru ce se reflectă direct asupra performanței acestora, inclusiv asupra relațiilor, pe de o parte, absolvent-angajator, pe de altă parte – absolvent-angajați. Aceste relații sunt orientate spre formarea abilităților și competențelor solicitate de angajatori care să fie în concordanță cu tendințele de dezvoltare a pieței muncii și a economiei, în general. Doar 32% dintre licențiații și 36% dintre masteranzii chestionați apreciază mediul de lucru ca fiind confortabil și stimulativ, deci, deprinderile și abilitățile practice ale absolvenților, dezvoltate în cadrul ÎÎSE, sunt puse în slujba companiei; pe de altă parte 78% dintre licențiați și 74% dintre masteranzi consideră mediul de lucru neconfortabil. Astfel, putem concluziona că abilitățile și deprinderile practice, obținute de-a lungul anilor de studii, nu sunt suficiente și, respectiv, apar probleme de integrare în colectivul de lucru.

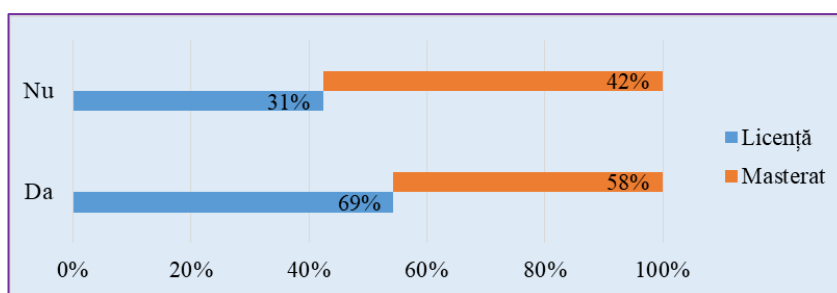


**Fig. 3.5. Distribuția absolvenților conform aprecierii mediului de lucru**

Sursa: *elaborată de autor.*

#### Item 4.5. Instruirea primită în cadrul facultății a fost potrivită și utilă pentru poziția ocupată?

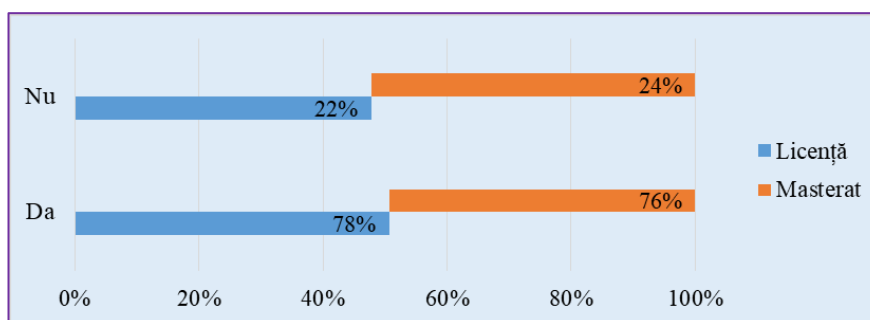
Un subiect destul de important este legătura dintre studiile realizate în cadrul facultății și primul loc de muncă. Altfel spus, cât de mult contează studiile obținute în activitatea practică la primul loc de muncă? Astfel, doar 31% dintre licențiații și 42% dintre masteranzii chestionați au afirmat că primul job a fost într-un domeniu complet diferit de specializarea de la facultate. Pe de altă parte, 69% (licență), 58% (masterat) dintre candidați au menționat că au progresat în carieră prin intermediul unui job care a fost în același domeniu cu cel studiat în cadrul facultății.



**Fig. 3.6. Legătura dintre studiile la facultate și domeniul de activitate**  
Sursa: *elaborată de autor.*

#### Item 4.6. Postul ocupat oferă posibilitatea de a învăța lucruri noi?

Cei mai mulți respondenți se declară mulțumiți în ceea ce privește așteptările legate de posibilitățile de dezvoltare profesională la locul de muncă. Gradul înalt de satisfacție față de așteptările legate de dezvoltarea profesională după absolvirea studiilor din cadrul ÎÎSE variază în jurul valorii de 77%.



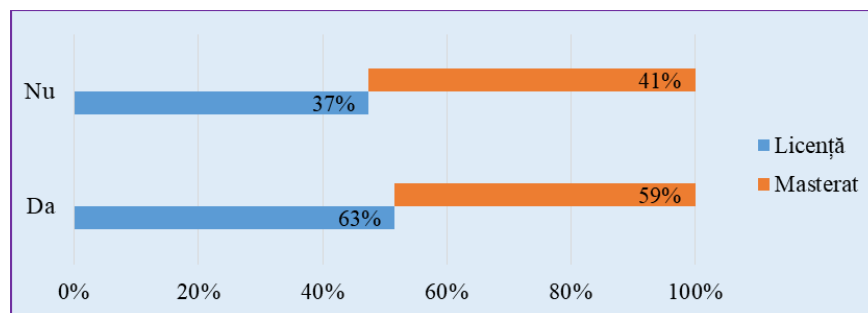
**Fig. 3.7. Distribuția absolvenților conform posibilităților de dezvoltare profesională la postul ocupat**

Sursa: *elaborată de autor.*

#### Item 4.7. Superiorii sunt prietenoși și comunicabili?

Un mediu cât mai prietenos și pozitiv la locul de muncă dă rezultate care se observă imediat în calitatea muncii tinerelor specialiști. Comportamentul angajatorilor influențează direct disciplina, activitățile din mediul profesional, siguranța angajatului.

Doar 59% dintre absolvenții masteratului și 63% dintre absolvenții licenței au relatat că sunt satisfăcuți de comportamentul angajatorilor. Pe de altă parte, în medie 39% dintre cei intervievați relatează că nu au sprijin din partea superiorilor.



**Fig. 3.8. Distribuția absolvenților conform aprecierii date de ei comportamentului superiorilor**

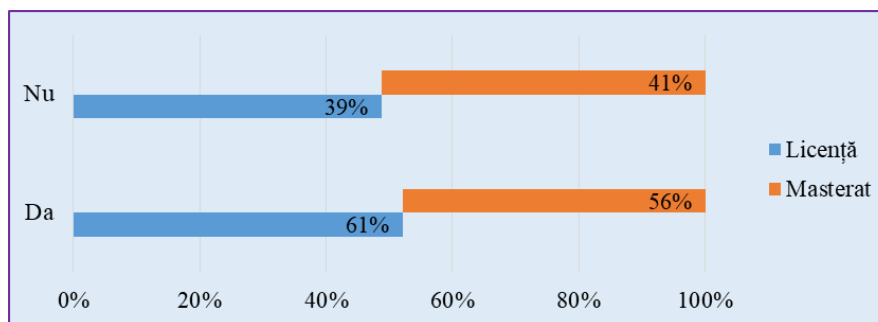
Sursa: *elaborată de autor.*

#### Item 4.8. Superiorii oferă feedback util asupra performanțelor deținute?

Pentru o dezvoltare profesională este important ca tânărul specialist să aibă sentimentul de apartenență unui mediu viu și interactiv, în care colegii să ia parte la activități comune. Astfel, superiorii entității economice trebuie să asigure programe de mentorat pentru a dezvolta încontinuu mentalitatea tinerilor specialiști prin organizarea de training-uri sau oferindu-le sprijin direct, în cadrul unei întâlniri între patru ochi etc.

Analizând răspunsurile oferite de tinerii angajați, observăm o nemulțumire la nivel de 40% pentru feedback-ul oferit de superiori. Corectitudinea acestui rezultat este confirmată și de Itemul 4.7, procentul de nemulțumiri la care este aproximativ același. În acest context, putem concluziona că o parte a problemei de inserție pe piața muncii a absolvenților poate fi rezolvată și printr-un feedback pozitiv din partea angajatorilor.





**Fig. 3.9. Distribuția absolvenților conform aprecierii feedback-ului oferit de superiori**  
Sursa: *elaborată de autor.*

#### Item 4.9. Indicați situația în care vă aflați:

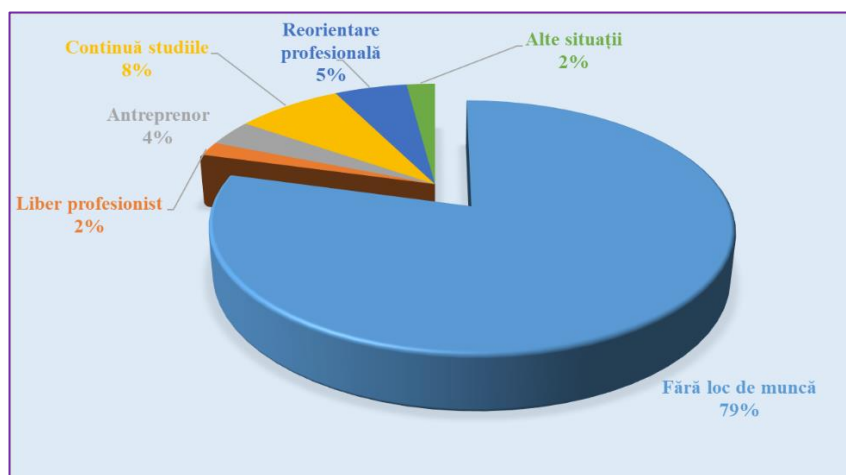
Datele din Tabelul 3.3 oferă o imagine generală cu privire la declarațiile absolvenților de învățământ superior economic care nu sunt încadrați pe piața muncii. Procentele sunt calculate având ca referință grupurile țintă analizate.

**Tabelul 3.3. Situația absolvenților fără un post de muncă**

Variante de răspuns	Licență	Master	Total (licenta+master)
Fără loc de muncă	82%	3%	79%
Liber profesionist	2%	0%	2%
Antreprenor	3%	1%	3%
Continuu studiile	8%	0%	8%
Reorientare profesională	5%	1%	5%
Alte situații	1%	1%	2%

Sursa: *elaborat de autor.*

Astfel, se poate observa că, în medie, 79% nu au nici-un loc de muncă, dintre aceștia 82% sunt cu studii de licență, iar 8% dintre absolvenții programului de studii de licență își continuă studiile. Putem observa că 2% se consideră liber profesioniști, 4% au propria afacere, 5% au decis să facă reorientare profesională, 2% au declarat alte situații.



**Fig. 3.10. Distribuția absolvenților neangajați în câmpul muncii conform situației**  
Sursa: *elaborată de autor.*

**Item 5. Din punct de vedere profesional, ce obiective v-ați propus pentru anul următor?**

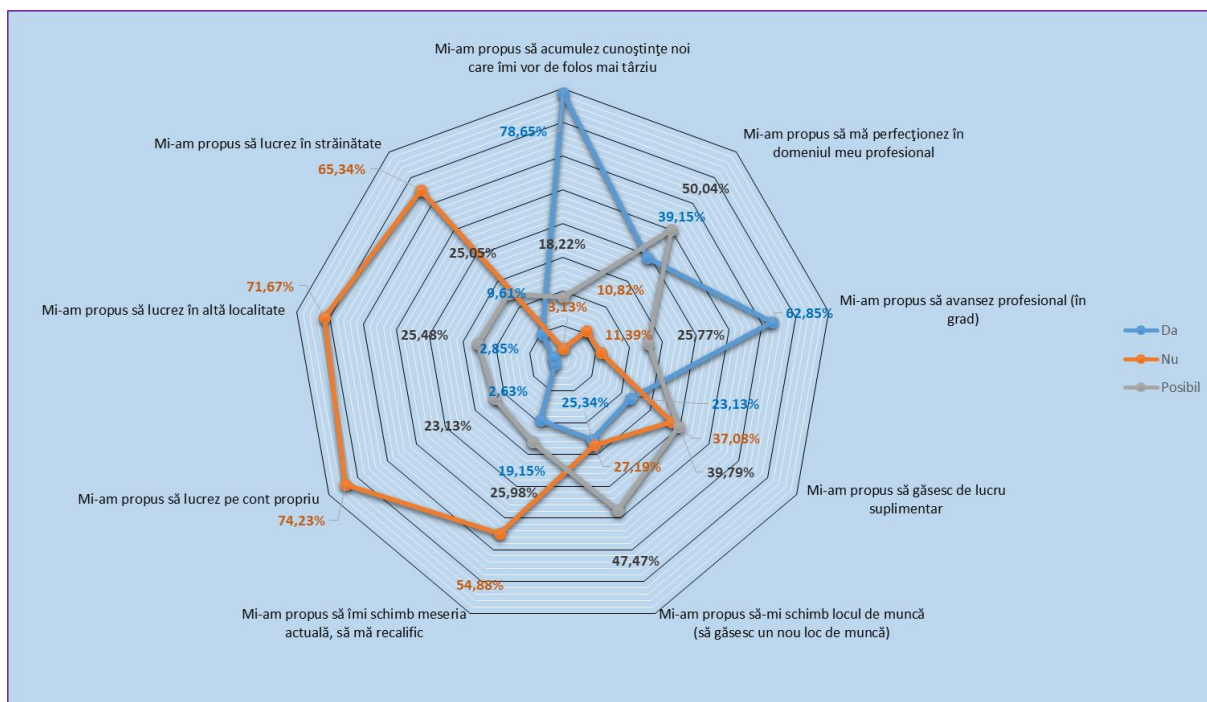
Societatea contemporană este o societate a cunoașterii, conform schimbărilor care se impun cu o dinamică accelerată, învățarea fiind una dintre modalitățile de acomodare, iar de faptul că ea trebuie să se desfășoare pe tot parcursul vieții toți sunt convinși. În orice domeniu ai lucra, trebuie să cunoști noutățile, să aplici metodele inovative, să poți utiliza noile tehnologii. Deci, educația nu se oprește la momentul obținerii unei diplome și a unui loc de muncă, ea continuă pe tot parcursul vieții. Scopurile pe care și le fixează un angajat reprezintă un aspect esențial în ce privește integrarea în societate și, respectiv, participarea la dezvoltarea ei.

**Tabelul 3.4. Distribuția absolvenților conform obiectivelor stabilite**

<i>Variante de răspuns</i>	<b>Da</b>	<b>Nu</b>	<b>Posibil</b>
Mi-am propus să acumulez cunoștințe noi care îmi vor fi de folos mai târziu	78,65%	3,13%	18,22%
Mi-am propus să mă perfecționez în domeniul meu profesional	39,15%	10,82%	50,04%
Mi-am propus să avansez profesional (în grad)	62,85%	11,39%	25,77%
Mi-am propus să găsec de lucru suplimentar	23,13%	37,08%	39,79%
Mi-am propus să-mi schimb locul de muncă (să găsec un nou loc de muncă)	25,34%	27,19%	47,47%
Mi-am propus să-mi schimb meseria actuală, să mă recalific	19,15%	54,88%	25,98%
Mi-am propus să lucrez pe cont propriu	2,63%	74,23%	23,13%
Mi-am propus să lucrez în altă localitate	2,85%	71,67%	25,48%
Mi-am propus să lucrez în străinătate	9,61%	65,34%	25,05%

Sursa: *elaborat de autor.*

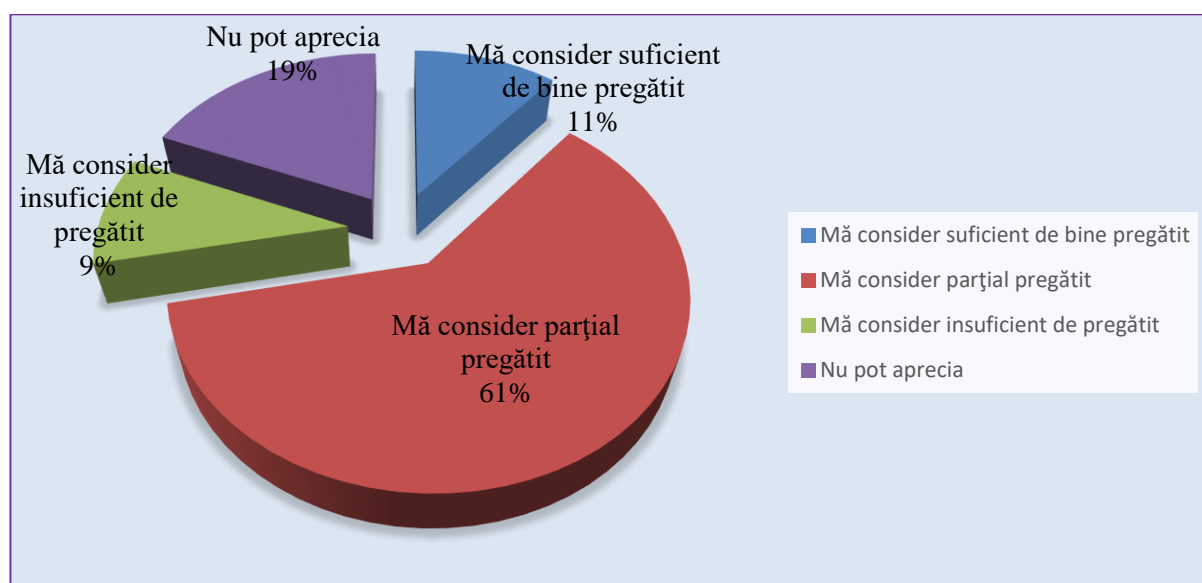
Conform datelor furnizate de absolvenții chestionați, putem observa că ei conștientizează faptul că pentru o integrare de succes pe piața muncii trebuie de studiat pe tot parcursul vieții, acest obiectiv fiind selectat de 78,65% dintre cei chestionați; 39,15% și-au propus să se perfecționeze în domeniul lor profesional. O avansare în carieră își doresc 62,85%. În căutarea altui loc de muncă sunt interesați 25,34%, iar în căutarea unui lucru suplimentar – 23,13% dintre cei chestionați. La următoarele obiective: schimbarea meseriei, activitate pe cont propriu, activitate în altă localitate sau în altă țară, majoritatea celor chestionați au indicat cel mai mare procentaj pentru răspunsul NU.



**Fig. 3.11. Distribuția absolvenților conform obiectivelor stabilite**  
 Sursa: elaborată de autor.

**Item 6. În cazul în care v-ați propus unul sau mai multe dintre aceste obiective, cât de bine vă considerați pregătit din punct de vedere profesional pentru a le realiza?**

Majoritatea absolvenților chestionați (61%) se consideră parțial pregătiți pentru a-și atinge obiectivele stabilite, 11% consideră că sunt pregătiți suficient de bine, 9% se consideră că au o pregătire insuficientă, iar 19% nu pot aprecia.



**Fig. 3.12. Distribuția absolvenților conform pregătirii profesionale**  
 Sursa: elaborată de autor.

### **Item 7. Descrieți ce abilități ați fi dorit să vi le dezvoltați în anii de studenție pentru a avea mai mult succes la locul de muncă**

Din răspunsurile primite la acest item am selectat următoarele abilități pe care și-ar fi dorit absolvenții să le dezvolte în anii de studenție: experiența de lucru, teoria să fie înlocuită cu exemple practice, aplicarea în practică a materialului prezentat, abilități digitale, abilități de interacțiune cu cei din jur, abilități de comunicare, flexibilitate, umor, leadership etc. Cu toate acestea, atestăm că 70% dintre cei chestionați au ales să abandoneze acest item, fără a oferi un răspuns.

În concluzie, vom menționa că rezultatele obținute în urma cercetării au urmărit să identifice posibilitatea de încadrare în câmpul muncii a absolvenților din ÎÎSE din Republica Moldova, în special: analiza detaliată a traseelor profesionale sau academice în primul an după absolvirea ÎÎSE din Moldova, precum și estimarea aportului oferit de cunoștințele, competențele și abilitățile dobândite în procesul de studii la încadrarea pe piața muncii.

În prezent, pe piața muncii din Republica Moldova se atestă o exigență sporită față de ocuparea unui post bine plătit în domeniul economic, ceea ce creează o discrepanță evidentă între competențele obținute de absolvenți și solicitările parvenite din partea angajatorilor. Acest fenomen condiționează plecarea tinerilor peste hotare în căutarea unui loc de muncă. În vederea plasării tinerilor specialiști cu studii economice pe piața muncii *sunt necesare strategii și programe speciale cu implicarea activă a autorităților publice locale și crearea de parteneriate public-privat*. Piața forței de muncă din Republica Moldova se manifestă prin căutarea specialiștilor cu calificări și competențe înalte, de aici putem deduce că tinerii specialiști și angajații care nu dețin abilități profesionale de calitate riscă să fie dezavantajați. Pentru a anticipa creșterea șomajului din cauza decalajului între cerere și ofertă este necesar a dezvolta în mod sistematic calificările profesionale ale specialiștilor din domeniul economic.

Având în vedere faptul că Republica Moldova dispune de forță de muncă, caracteristicile specialiștilor care au absolvit ÎÎS trebuie să corespundă cerințelor nu doar pe piața locală a forței de muncă, ci și pe cea externă a forței de muncă. Această constatare se referă în special la specialitățile din domeniul economic în care, actualmente, există un excedent de ofertă față de cerere pe piața internă a muncii.

### **3.2. Dezvoltarea modelului econometric de prognozare a nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice**

În prezent, condițiile moderne de funcționare a universităților se caracterizează printr-o serie de tendințe care se bazează pe transferul relațiilor de piață în domeniul educației. S-a format piața serviciilor educaționale, care este în legătură cu piața personalului calificat și necalificat. Cu referire la piața specialiștilor, ca o componentă a economiei de piață, aceasta trebuie să satisfacă cererea corespunzătoare. În altă ordine de idei, prin intermediul ÎȘ, personalul necalificat are posibilitatea să utilizeze resursele pieței ca să obțină locuri de muncă prin tranziția sistematică către un segment de muncă mai valoros.

Dacă considerăm sistemul de învățământ superior economic drept activitate educațională agregată a unei societăți, atunci un management calitativ impune alegerea optimă a obiectivelor și a priorităților pentru dezvoltarea acestora, echilibrul obiectivelor, mijloacelor și condițiilor de activitate în învățământul superior economic, armonizarea intereselor subiecților activităților educaționale și alocarea costurilor între utilizatorii resurselor educaționale, activarea factorilor principali în managementul sistemului informațional din cadrul învățământului superior la prognozarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice.

Având în vedere sistemul modern de învățământ superior economic, ar trebui să se acorde atenție următoarelor trei grupuri de factori care caracterizează managementul SI nu doar în perioada curentă, ci și în perioada preconizată. În primul rând, acestea includ:

- dorința tinerilor de a dobândi cunoștințe și calificări profesionale în domeniul economic;
- asigurarea învățământului superior economic cu personal didactic relevant care posedă un nivel competitiv de cunoștințe științifice și experiență profesională;
- formarea infrastructurii SI din cadrul învățământului superior economic ca un set de condiții materiale necesare pentru implementarea unui proces educațional de calitate.

Cu toate acestea, funcționarea și dezvoltarea învățământului superior economic în Republica Moldova sunt însoțite de multe probleme cauzate de corelarea politicii unificate de dezvoltare socioeconomică cu posibilitățile ÎȘE, de lipsa reflectării nevoilor de personal în structura și parametrii sistemului educațional. Pentru ca învățământul superior economic să exercite un rol proeminent în dezvoltarea socioeconomică a țării, este oportun ca formarea tinerilor specialiști în ÎȘE să se desfășoare ținându-se cont de nevoile actuale și viitoare ale economiei naționale față de cerințele de personal calificat.

Impactul domeniului educațional asupra dezvoltării economice și sociale este indiscutabil și se manifestă prin recrutarea și repartizarea resurselor umane calificate spre diferite poziții

economice pentru a influența progresul economic, dar și pentru a evita declinul economic. Învățământul superior, o prioritate națională în formarea potențialului uman, este implicat direct în dezvoltarea socioeconomică a țării. Astfel, mediul social și economic sunt influențate de rezultatele sistemului educațional superior. Aceste rezultate influențează mai multe variabile ce descriu creșterea economică a țării: nivelul venitului individual; găsirea și păstrarea unui loc de muncă; nivelul de sănătate a indivizilor; percepția asupra timpului liber; democratizarea; infracționalitatea; deciziile individului atunci când se găsește pe piață în calitate de consumator; nivelul de poluare; progresul tehnologic; migrația; creșterea gradului de cultură; coeziunea socială [66, p.61].

*Prin urmare, este deosebit de important să se dezvolte un sistem de prognoză a nevoilor economiei naționale în personal cu diferite calificări economice, care să permită formarea unei structuri optime pentru instruirea specialiștilor de calificare solicitată.*

**Descrierea variabilelor studiate.** Necesitatea specialiștilor în economia națională este determinată, în mare măsură, de evoluția economică a țării, nivelul de salarizare, calitatea vieții, dar și de factorii demografici. Fiind o economie mică și deschisă, dezvoltarea indicatorilor demografici este influențată puternic de factorii externi. Mai mult decât atât, calitatea informației demografice în Republica Moldova lasă de dorit, iar din această cauză nu este relevant de a include acești indicatori în analiză. Informația referitoare la *numărul de absolvenți*, perioada 2005-2019, este disponibilă pe site-ul BNS.



**Fig. 3.13. Evoluția numărului de absolvenți cu profil economic în Republica Moldova, perioada 2005-2019, mii absolvenți**

Sursa: *elaborată de autor în baza datelor BNS [5]*

Indicatorul *numărul de absolvenți* în Republica Moldova (a se vedea Fig. 3.13) are specificul său: sunt primii ani de independență a țării, când a fost boom-ul doritorilor de a avea studii superioare, urmat de perioada plecării în masă a populației peste hotare, ceea ce a dus la declinul demografic, care, inevitabil, a avut impact asupra dinamicii indicatorului. Astfel, numărul

de absolvenți a prezentat un trend pozitiv până în anul 2008, iar în 2009 numărul acestora a scăzut drastic, trendul negativ menținându-se în continuare.

Dezvoltarea învățământului superior economic în Republica Moldova în perioada de tranziție la economia de piață, parcursă după anii '90, poate fi divizată în două etape: până în anul 2008 și după. În prima perioadă, *sectorul real al economiei* s-a manifestat cu multe modificări structurale, instituționale și legislative care au contribuit la crearea și funcționarea noului mecanism economic bazat pe relațiile de piață, concurență, sporirea competitivității economiei naționale. Această perioadă a înregistrat instabilitate în dezvoltarea indicatorilor economici, precum: scăderea nivelului de trai, a calității vieții, a calității capitalului uman; diminuarea indicatorilor ocupaționali ș.a., care au generat o avalanșă de aspecte negative, ca: formarea colapsului economic prin reducerea bruscă a populației ocupate, respectiv, generarea șomajului în masă, acumularea restanțelor salariale și altele, astfel agravând situația pe piața muncii [21, p.34, 110].

Pe de altă parte, *sectorul învățământului superior* a înregistrat o creștere dinamică a cererii pentru serviciile sale. Crește numărul instituțiilor de învățământ superior (apar cele private), atingând numărul maxim în anii de studii 2000/01 –2001/02 (47 de entități) (*a se vedea* Anexa 6, Tabelul A6.1).

Cererea înaltă pentru învățământul superior este satisfăcută pe baza studiilor cu plată. Evoluția numărului de absolviți a avut un trend pozitiv doar până în 2008, ca numărul acestora să scadă drastic în 2009 (*a se vedea* Fig. 3.13). Acest fenomen este în raport cu aderarea Republicii Moldova la Procesul Bologna în anul 2005, când a avut loc structurarea învățământului superior pe III cicluri: studii superioare de licență (pe o durată de 3-4 ani); studii superioare de masterat (pe o durată de 1-2 ani); studii doctorale. Respectiv, în anul 2008 au fost înregistrați absolvenți cu Diplomă de licență și cu Diplomă de studii superioare [22, p.11].

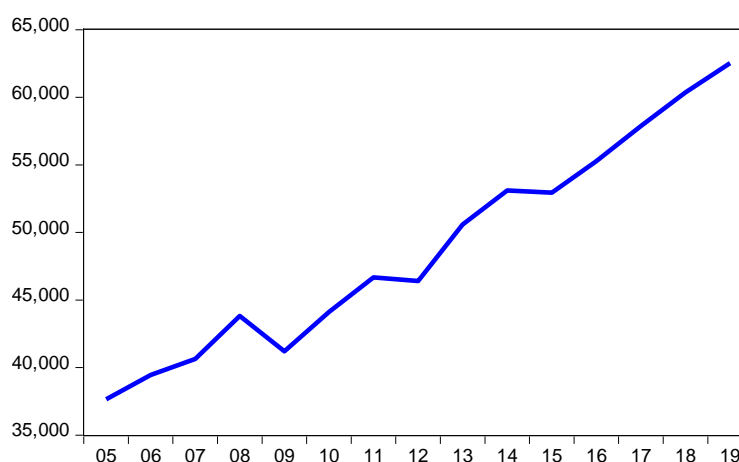
A doua etapă de dezvoltare a sistemului învățământ superior din Republica Moldova s-a caracterizat printr-o diminuare constantă a numărului de instituții de învățământ nestatale și, respectiv, a numărului de absolvenți. În 2007/2008 numărul absolvenților a constituit 29614 persoane, iar în 2017/2018 numărul absolvenților a scăzut cu 40%.

Acest fenomen se datorează modificărilor demografice la nivel global, în Republica Moldova acestea prezentând un caracter accentuat. Conform datelor prezentate de ONU, Republica Moldova se află în printre primele zece țări din lume cu reducerea populației cu cel puțin 17% până în 2050. Rata rapidă de depopulare a țării este cauzată de fertilitatea scăzută, lipsa progresului durabil în așteptările speranței de viață. Conform estimărilor efectuate de ONU, Republica Moldova, la fel ca și Ucraina și Federația Rusă, are cea mai mică speranță de viață din

Europa (în medie 72 de ani), rămânând în urma țărilor din Europa de Vest, de Sud și de Nord cu 10 ani [142, p.15].

Scăderea constantă a numărului de absolvenți în ÎIS din Republica Moldova este influențată și de numărul mare al absolvenților de licee care aleg să-și facă studiile peste hotarele țării. Pe site-ul oficial al Ministerului Educației, Culturii și Cercetării găsim o listă impunătoare de universități care atrag studenții cu burse mari, cu metode și tehnologii noi de predare. Astfel, are loc exodul tinerilor în căutarea altei țări pentru o viață mai bună, ceea ce este un fenomen îngrijorător, deoarece aceștia nu mai revin în țară. Numărul tinerilor plecați la studii în afara țării este greu de apreciat, dar, conform datelor statistice publicate de Biroul Migrație și Azil al Ministerului Afacerilor Interne, anual, cel puțin 5-6 mii de tineri pleacă la studii peste hotarele țării, fiind înmatriculați în baza protocoalelor internaționale de colaborare cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (fără persoanele plecate la studii peste hotare în baza contractelor individuale). În anul 2017, numărul tinerilor plecați din țară a constituit 5922, crescând astfel cu 7% față de anul 2015 [31, p.9].

Un indicator al accesiei economice este creșterea PIB-ului, care relatează despre sporirea ratei de ocupare prin crearea de noi locuri de muncă și, respectiv, influențează direct numărul de absolvenți solicitați pe piața muncii. Evoluția Produsului Intern Brut real (PIB\_real) în anii 2005-2019 a fost, în linii generale, ascendentă (*a se vedea* Fig. 3.14), cu o descreștere accentuată în 2009, anul crizei economice mondiale. PIB-ul real, utilizat în analiză, este în prețurile anului 2005.



**Fig. 3.14. Evoluția PIB-ului real al Republicii Moldova în perioada 2005-2019, prețurile anului 2005**

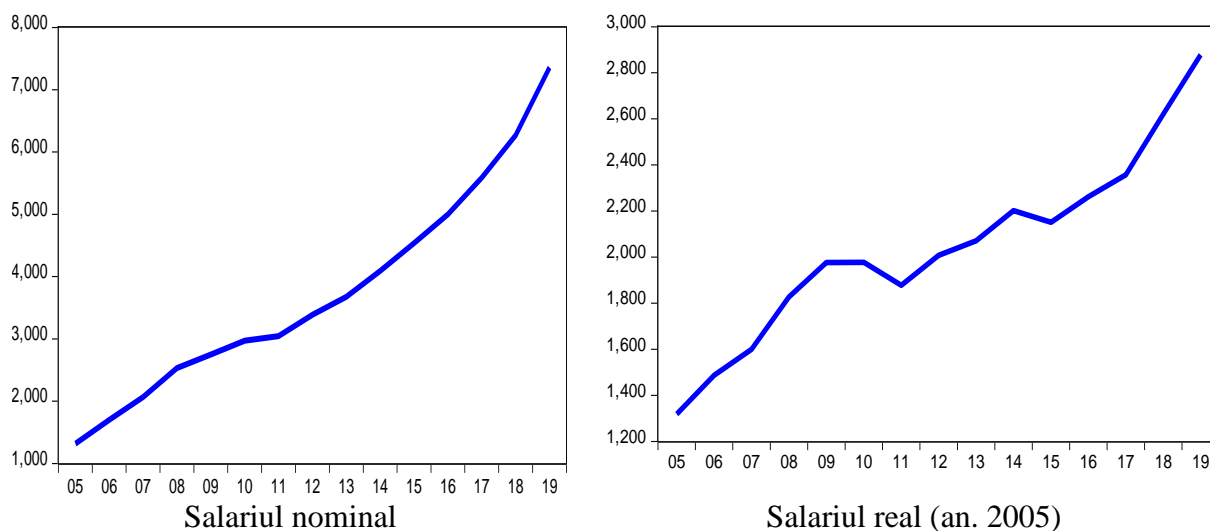
Sursa: *elaborată de autor în baza datelor BNS [5].*

Un alt factor important în dezvoltarea economică a țării este salariul nominal, care este determinant în decizia de angajare în câmpul muncii și influențează într-un mod indirect numărul



absolvenților IÎS. Or, un loc de muncă este atractiv printr-un salariu mare și motivează tinerii să-și găsească un post de muncă în țară. În Figura 3.15 este reprezentată evoluția salariului nominal și a celui real, care de asemenea a înregistrat creșteri.

Astfel, indicatorii macroeconomici stipulați anterior ne confirmă încrederea că au o influență majoră asupra aspectelor de concordanță dintre pregătirea specialiștilor cu studii superioare economice și necesitățile economiei naționale în asemenea specialiști.



**Fig. 3.15. Evoluția salariului nominal și a salariului real (în lei), prețurile anului 2005**

Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS [5].

**Estimarea econometrică.** Utilizarea seriilor dinamice în analizele economice presupune testarea staționarității acestora. O serie este staționară în cazul în care media, varianța și autocovarianțele nu depind de timp. O serie poate fi considerată staționară și dacă aceste mărimi nu se modifică de-a lungul trendului. Metoda formală pentru testarea staționarității unei serii este **testul unit root** – test, privind prezența rădăcinii unitare. Sunt mai multe instrumente de testare a prezenței rădăcinii unitare în serie.

Evaluarea staționarității seriilor analizate a fost efectuată cu ajutorul soft-ului econometric EVews 9.1 în baza testului Augument Dickey\_Fuller (ADF) [23, p.57-64].

Fereastra testului (*a se vedea* Tab. 3.5) prezintă informații cu privire la tipul testului AFD, variabilele exogene introduse (constantă, trend) și cuprinde rezultatul testului, valorile critice pentru fiecare nivel de relevanță (1, 5 și 10 la sută) și probabilitatea  $p$ , asociată rezultatului testului. În acest caz, pentru variabila  $L\_ECON\_ABS$ , testul  $ADF$  are valoarea  $-12,97422$  și probabilitatea  $p$  asociată acestuia, care este de  $0,0001$ . Dacă valoarea testului după modul este mai mare decât valoarea critică (la fel după modul), atunci este respinsă ipoteza nulă, care afirmă, că seria are o rădăcină unitară (este nestaționară). Analizând informația cu privire la testul ADF se poate respinge ipoteza nulă și se poate afirma că seria este staționară în raport cu constanta și trendul.

**Tabelul 3.5. Verificarea staționaritității seriei numărul de absolvenți cu profil economic**

Null Hypothesis: L_ECON_ABS has a unit root		
Exogenous: Constant, Linear Trend		
Lag Length: 1 (Automatic - based on AIC, maxlag=2)		
		t-Statistic
		Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		
		-12.97422
Test critical values:		
	1% level	-4.992279
	5% level	-3.875302
	10% level	-3.388330
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.		
Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12		

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

Utilizând valoarea  $p$ , este acceptată ipoteza nulă – seria este nestaționară – pentru un anumit nivel de relevanță, ori de câte ori probabilitatea  $p$  este mai mare decât acel nivel de referință. În cazul variabilei *PIB-real*, valoarea testului ADF este -4,796948 (a se vedea Tab. 3.6), probabilitatea asociată este de 0,0155, ceea ce înseamnă că ipoteza nulă, care confirmă că seria este nestaționară, nu este respinsă la un nivel cu semnificația de 1%, dar cu certitudine este respinsă la un nivel mai mare de 2%, ceea ce confirmă valorile critice ale testului. Astfel, pentru toate niveluri de relevanță se face concluzia, că seria este staționară în raport cu constanta și trendul.

**Tabelul 3.6. Verificarea staționaritității seriei PIB real**

Null Hypothesis: L_PIB_REAL has a unit root		
Exogenous: Constant, Linear Trend		
Lag Length: 3 (Automatic - based on AIC, maxlag=3)		
		t-Statistic
		Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		
		-4.796948
Test critical values:		
	1% level	-5.124875
	5% level	-3.933364
	10% level	-3.420030
*MacKinnon (1996) one-sided p-values.		
Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 11		

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

Utilizând aceeași tehnică, se constată că seria *L\_SALAR* (a se vedea Tab. 3.7) este staționară la un nivel de semnificație mai mare de 6,34%. În cazul de față, testul ADF are valoarea

-3,709998, iar valorile critice pentru 1% și 5% constituie -4,992279 și, respectiv de -3,875302, care sunt mai mari decât valoarea testului (ambele după modul), ceea ce înseamnă că la aceste nivele de referință nu se respinge ipoteza nulă, care confirmă că seria este nestaționară. În schimb, valoarea critică pentru nivelul de referință de 10% este -3.38833 și la acest niveluri de credibilitate seria este staționară.

**Tabelul 3.7. Verificarea staționarității seriei *salariu***

Null Hypothesis: L_SALAR has a unit root Exogenous: Constant, Linear Trend Lag Length: 2 (Automatic - based on AIC, maxlag=3)		
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.709998	0.0634
Test critical values:	1% level	-4.992279
	5% level	-3.875302
	10% level	-3.388330
*MacKinnon (1996) one-sided p-values. Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 12		

Sursa: *calculule autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.*

În concluzie, potrivit celor relatate, putem argumenta că seriile pot fi considerate staționare în raport cu timpul și constanta, deși la diferite niveluri de referință, ceea ce permite să analizăm o regresie în care vor fi incluse variabilele descrise în niveluri, adică nu este necesar să fie diferențiate.

În final, a fost testată o regresie (*a se vedea* Tab. 3.8), în care factorul endogen este numărul de absolvenți cu profil economic, iar factorii exogeni: PIB-ul real, salariul mediu real pe economie, numărul de absolvenți din anul precedent și trendul. Utilizând testele Akaike și Schwarz [23, p.47] a fost selectată seria logaritmică cu includerea timpului.

Programele software econometrice testează prin testul  $t$ , pentru fiecare coeficient, ipoteza nulă că acel coeficient are valoarea zero. Sunt raportate atât valorile testului  $t$ , cât și probabilitățile  $p$  asociate. Dacă probabilitatea asociată este inferioară nivelului de referință la care se lucrează (1, 5 sau 10 la sută), atunci se respinge ipoteza nulă și coeficientul este considerat ca fiind semnificativ din punct de vedere statistic.

În caz contrar, și anume când probabilitatea  $p$  este superioară nivelului de referință la care se lucrează, atunci ipoteza nulă este acceptată, iar coeficientul este considerat ca având, din punct de vedere statistic, valoarea zero. Analiza probabilităților asociate fiecărui factor (*a se vedea* Tab.

3.8) denotă că sunt doi factori care nu sunt semnificativi pentru evoluția numărului de absolvenți cu profil economic. Acesta este PIB-ul real, care are o statistică  $t$  egală cu 1,792371 și probabilitatea asociată  $p$  egală cu 0,1067.

Astfel, la un nivel de referință de 10% nu se respinge ipoteza nulă, care confirmă că coeficientul factorului respectiv este zero sau, cu alte cuvinte, PIB-ul real nu este un factor semnificativ pentru numărul de absolvenți cu profil economic. La fel, se observă că probabilitatea asociată salariului mediu real este 0,2179, ceea ce permite de a confirma că salariul real nu este un factor semnificativ. Probabilitățile celorlalți doi factori (numărul de absolvenți din anul precedent și trendul) sunt mai mici decât 0,05, ceea ce înseamnă că acești factori statistici sunt semnificativi.

**Tabelul 3.8. Estimarea regresiei pentru numărul de absolvenți cu profil economic cu includerea salariului real**

Dependent Variable: LOG(ECON_ABS)				
Method: Least Squares				
Date: 04/06/20 Time: 15:14				
Sample (adjusted): 2006 2019				
Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-63.83933	32.37803	-1.971687	0.0801
LOG(PIB_REAL)	5.177788	2.888793	1.792371	0.1067
LOG(ECON_ABS(-1))	0.877417	0.244530	3.588180	0.0059
LOG((SALARIU/CPI)*100)	1.438856	1.086182	1.324691	0.2179
@TREND	-0.268942	0.109813	-2.449102	0.0368
R-squared	0.746527	Mean dependent var		8.739286
Adjusted R-squared	0.633872	S.D. dependent var		0.332217
S.E. of regression	0.201019	Akaike info criterion		-0.098377
Sum squared resid	0.363679	Schwarz criterion		0.129858
Log likelihood	5.688639	Hannan-Quinn criter.		-0.119504
F-statistic	6.626681	Durbin-Watson stat		1.884092
Prob(F-statistic)	0.009060			

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

Din punctul de vedere al teoriei economice, totuși, se consideră că salariul este un factor important care exercită o influență directă asupra numărului de absolvenți. Din această cauză s-a testat regresia, în specificarea căreia s-a inclus salariul mediu nominal (*a se vedea* Tab. 3.9), iar testarea econometrică confirmă ipoteza teoriei economice. Mai mult decât atât, a devenit semnificativ și factorul PIB\_real. Probabilitățile asociate fiecărui factor sunt mai mici decât 0,05, respectiv se poate de confirmat că fiecare din factorii incluși în model sunt semnificativi.

**Tabelul 3.9. Forma finală a regresiei pentru numărul de absolvenți cu profil economic**

Dependent Variable: LOG(ECON_ABS)				
Method: Least Squares				
Date: 04/06/20 Time: 15:18				
Sample (adjusted): 2006 2019				
Included observations: 14 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-69.50101	25.00021	-2.780017	0.0214
LOG(PIB_REAL)	4.975886	2.234970	2.226377	0.0530
LOG(ECON_ABS(-1))	0.848512	0.187128	4.534393	0.0014
LOG(SALARIU)	2.499188	0.833550	2.998246	0.0150
@TREND	-0.455561	0.112425	-4.052132	0.0029
R-squared	0.848464	Mean dependent var		8.739286
Adjusted R-squared	0.781115	S.D. dependent var		0.332217
S.E. of regression	0.155428	Akaike info criterion		-0.612811
Sum squared resid	0.217422	Schwarz criterion		-0.384577
Log likelihood	9.289679	Hannan-Quinn criter.		-0.633939
F-statistic	12.59795	Durbin-Watson stat		1.760403
Prob(F-statistic)	0.000989			

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

În afara de statistica  $t$ , care verifică semnificația fiecărui factor în parte, este necesar de a analiza și statistici care vor confirma sau infirma calitatea regresiei obținute.

Statistica **R-squared** determină în ce măsură ecuația de regresie estimată reușește să explice variația valorii variabilei endogene în cadrul eșantionului. Statistica **R-squared** este egală cu 1 în cazul în care ecuația de regresie se potrivește perfect și zero în cazul în care nu se potrivește mai bine decât media variabilei endogene. Valoarea **R-squared**, în cazul regresiei estimate, este 0,848464, destul de aproape de 1, ceea ce demonstrează că regresia explică variația factorului endogen în jurul mediei în proporție de peste 84% sau, cu alte cuvinte, 84% din variația numărului de absolvenți în domeniul economic este determinat de evoluția PIB-ului real, salariul mediu nominal pe economie, numărul de absolvenți din anul precedent și de trend. Celelalte 16% din variație sunt explicate de alți factori, inclusiv de factorul aleatoriu.

**F-statistic** reprezintă statistica asociată testului, care are drept ipoteză nulă că toți coeficienții din regresie (mai puțin constanta) sunt zero. Valoarea p-value asociată, notată **Prob(F-statistic)**, este nivelul de semnificație a acestui test. În cazul în care valoarea p-value este mai mică decât nivelul de semnificație testat, de exemplu 5%, se respinge ipoteza nulă conform căreia toți coeficienții sunt egali cu zero. În cazul regresiei estimate  $F$ -statistic este egal cu 12,59795, iar probabilitatea asociată este 0,00989. Aceasta înseamnă că modelul în întregime este semnificativ.

Modelul clasic de regresie, utilizat în acest context, are la bază o serie de ipoteze, care impune necesitatea de a fi testate. Este vorba despre ipoteza autocorelării [23, p.48-50], homoskedasticității [23, p.46-48] și normalitatea distribuției erorilor [55, p.17-18].

*Durbin Watson statistic (DW)* este un test statistic care testează corelația serială a erorilor. Dacă erorile nu sunt corelate, atunci valoarea lui *DW* va fi în jur de 2. În regresia estimată, acest indicator are valoarea 1,76043 și, ca urmare, se poate de concluzionat că nu există corelație serială a erorilor. Însă, deoarece în modelul estimat există o variabilă cu *lag*, este necesar de a utiliza un alt test pentru verificarea autocorelației erorilor, și anume — Breusch-Godfrey. Ipoteza nulă este că nu există corelație serială a erorilor ecuației de regresie până la *lag*-ul *k*. Dacă probabilitatea asociată testului este inferioară nivelului de referință la care se lucrează, atunci ipoteza nulă este respinsă, deci se respinge existența corelației seriale. În caz contrar ipoteza nulă este acceptată (nu există corelație serială). În cazul modelului analizat, probabilitatea (*a se vedea* Tab. 3.10) este 0,7166 și concluzia finală: erorile nu sunt autocorelate.

**Tabelul 3.10. Rezultatul testării ipotezei autocorelației erorilor**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:				
F-statistic	0.349647	Prob. F(2,7)	0.7166	
Obs*R-squared	1.271561	Prob. Chi-Square(2)	0.5295	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.224158	28.81231	0.077195	0.9406
LOG(PIB_REAL)	-0.162719	2.579672	-0.063077	0.9515
LOG(SALARIU)	-0.107027	0.912295	-0.117316	0.9099
@TREND	0.021508	0.126256	0.170350	0.8696
LOG(ECON_ABS(-1))	0.029481	0.223020	0.132190	0.8986
RESID(-1)	-0.189906	0.477115	-0.398029	0.7025
RESID(-2)	-0.372596	0.461741	-0.806938	0.4462
R-squared	0.090826	Mean dependent var	-2.29E-15	
Adjusted R-squared	-0.688466	S.D. dependent var	0.129324	
S.E. of regression	0.168045	Akaike info criterion	-0.422316	
Sum squared resid	0.197674	Schwarz criterion	-0.102787	
Log likelihood	9.956209	Hannan-Quinn criter.	-0.451894	
F-statistic	0.116549	Durbin-Watson stat	1.699635	
Prob(F-statistic)	0.990926			

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

O altă abatere de la ipotezele principale ale unei regresii estimate prin metoda celor mai mici pătrate este heteroskedasticitatea erorilor. În lipsa acestei ipoteze, estimatorii pentru erorile

standard ale coeficienților din modelul de regresie, calculați cu formula clasică, nu sunt consistenți, ceea ce permite a face concluzii eronate în ce privește semnificația factorilor. Ipoteza nulă în cazul de față este că modelul este homoskedastic. Inexistența corelației seriale (*a se vedea* Tab. 3.11) se confirmă cu ajutorul testului ARCH, care, conform probabilității  $p=0,2403$ , ipoteza nulă nu poate fi respinsă.

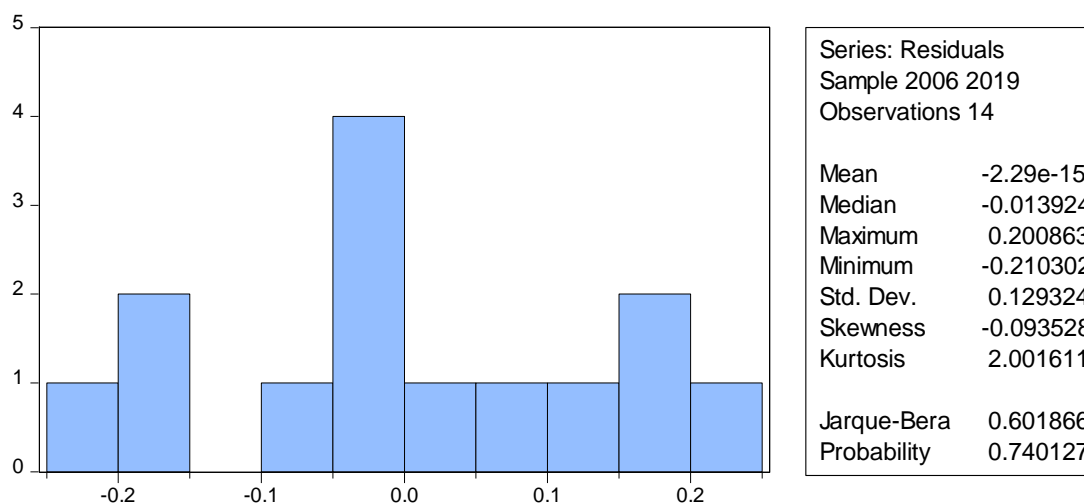
**Tabelul 3.11. Rezultatul testării ipotezei heteroskedasticității modelului**

Heteroskedasticity Test: ARCH				
F-statistic	1.540854	Prob. F(1,11)	0.2403	
Obs*R-squared	1.597268	Prob. Chi-Square(1)	0.2063	
Test Equation:				
Dependent Variable: RESID^2				
Method: Least Squares				
Sample (adjusted): 2007 2019				
Included observations: 13 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.019182	0.005944	3.227074	0.0081
RESID^2(-1)	-0.383874	0.309248	-1.241311	0.2403
R-squared	0.122867	Mean dependent var	0.014067	
Adjusted R-squared	0.043127	S.D. dependent var	0.015792	
S.E. of regression	0.015448	Akaike info criterion	-5.362101	
Sum squared resid	0.002625	Schwarz criterion	-5.275186	
Log likelihood	36.85366	Hannan-Quinn criter.	-5.379966	
F-statistic	1.540854	Durbin-Watson stat	2.184382	
Prob(F-statistic)	0.240310			

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

Distribuția normală a erorilor este importantă în special când se dorește realizarea prognozelor pe baza ecuației econometrice estimate. Testul Jarque-Bera (*a se vedea* Fig. 3.16) testează dacă o distribuție este normal distribuită. Testul măsoară diferența dintre coeficientul de asimetrie și kurtotica distribuției analizate cu cele ale distribuției normale. Testul are ca ipoteză nulă: seria este normal distribuită. Astfel, dacă probabilitatea asociată testului este superioară nivelului de relevanță ales (1, 5 sau 10 la sută), atunci ipoteza nulă este acceptată.

Conform prognozelor, se atestă o ușoară creștere a numărului de absolvenți cu profil economic. Este de menționat, că numărul mic de observații nu a permis estimarea unui model, în care să fie incluși și alți factori, semnificativi pentru evoluția acestui indicator, de exemplu, remitențele (*a se vedea* fig. 3.16).



**Fig. 3.16. Rezultatul testării distribuției normale a erorilor**

Sursa: calculele autorului în baza informației statistice a BNS [5], prelucrate cu ajutorul programului EViews 9.1.

Astfel, regresia obținută este semnificativă, erorile sunt homoskedastice, au o distribuție normală și nu sunt autocorelate. Modelul poate fi utilizat pentru analize și prognoza numărului de absolvenți cu profil economic.

Modelul estimat are forma:

$$\text{LOG}(\text{ECON\_ABS}) = -69.50 + 4.97 \cdot \text{LOG}(\text{PIB\_REAL}) + 0.84 \cdot \text{LOG}(\text{ECON\_ABS}(-1)) + 2.49 \cdot \text{LOG}(\text{SALARIU}) - 0.45 \cdot \text{@TREND} \quad (3.1)$$

Forma logaritmică poate fi transformată în formă exponențială:

$$\text{ECON\_ABS}_t = e^{-69,5} \text{PIB\_REAL}_t^{4,97} \text{ECON\_ABS}_{t-1}^{0,84} \text{SALARIU}_t^{2,49} e^{-0,45t} \quad (3.2)$$

Analiza coeficienților regresiei obținute nu contrazică teoria economică. Se observă că creșterea economică reală și evoluția salariului nominal influențează pozitiv asupra numărului de absolvenți cu profil economic. Totodată, contează și numărul de absolvenți care au fost în anul trecut. În același timp, trendul este negativ. Forma logaritmică a regresiei permite să descriem în formă procentuală dependența dintre acești factori. Astfel, dacă PIB-ul real va crește cu 1%, atunci pe termen scurt creșterea numărului de absolvenți cu profil economic va fi de 4,97%, iar pe termen lung dezvoltarea economică poate determina o evoluție de 30%. Creșterea salariului nominal cu 1% influențează numărul de absolvenți cu o creștere de 2,49% pe termen scurt și cu 15% pe termen lung. Factorul demografic, care lipsește din regresie, este substituit prin trend, care determină evoluția negativă [96, p.100-106].

**Prognoza.** Pentru efectuarea prognozei este necesar de a determina care va fi evoluția PIB-ului real și a salariului în următorii ani. Numărul mic de observații nu permite calcularea prognozelor pentru mai multe perioade. În cazul de față sunt relevante doar două perioade. Conform prognozei preliminare a Ministerului Economiei și Infrastructurii al RM [60, p.14] din



28.02.2020, evoluția PIB-ului real va constitui 3,8% pentru anii 2020 și 2021, iar salariul mediu nominal pe economie va constitui 8265 lei și 9050, respectiv, în anii 2020-2021. Dacă se va realiza prognoza PIB-ului real și a salariului nominal, atunci numărul de absolvenți pentru 2 ani va fi conform tabelului ce urmează.

**Tabelul 3.12. Dinamica numărului de absolvenți cu profil economic în Republica Moldova**

Indicatorul	2018	2020	2020	2021
	efectiv		prognozat	
Numărul absolvenților cu profil economic (persoane)	4313	3693	4080	4253

Sursa: baza de date BNS și estimăția autorului.

În perspectivă, este necesar să se efectueze un șir de cercetări științifice, lucrări analitice legate de chestionarea activității ÎÎSE și a serviciilor de ocupare a forței de muncă, cu scopul de a elabora un set de măsuri ce urmează a fi întreprinse pentru a îmbunătăți rata de angajare a absolvenților cu studii superioare economice, cu includerea recomandărilor practice care să vizeze toți actorii implicați în soluționarea acestei probleme de pe piața muncii.

În acest context, conform analizei realizate, concluzionăm că Republica Moldova are toate șansele de a-și menține propria competitivitate prin modernizarea sistemului educațional și recalificarea profesională a cadrului didactic. Sistemul educațional superior are un rol major datorită contribuției sale la dezvoltarea economică și socială a țării; astfel, prin asigurarea serviciilor educaționale performante se va stimula angajabilitate, flexibilitatea și competitivitatea absolvenților.

Cu referire la domeniul educațional, procesul globalizării pune în fața statului noi obiective legate de apariția noilor profesii digitale, solicitate de dezvoltarea tehnologiilor informaționale. Totodată, apare necesitatea de formare a specialiștilor de o nouă generație – digital specialiști. În viitorul apropiat, competitivitatea țărilor pe arena mondială va depinde de nivelul de informatizare. Țările care vor face față provocărilor impuse de principiile economiei digitale vor deveni și mai competitive, vor asigura eficiența economică, vor crește constant nivelul de trai al populației, vor optimiza serviciile educaționale pentru cetățenii cu dizabilități și utilizator potențialul lor uman ca element pozitiv al economiei digitale [128, p.71-101]. Pentru dezvoltarea cu succes a economiei digitale, sistemul de educație trebuie să depășească instrumentele tradiționale aplicate în educație care nu sunt susceptibile să facă față transformărilor recente. Țările care vor reuși să își adapteze infrastructura educațională la noile cerințe vor putea să își consolideze, în mod semnificativ, pozițiile economice în tranziția către o economie digitală.

Republica Moldova poate să-și contureze un viitor economic strălucitor prin modernizarea sistemului de învățământ universitar economic, ajustându-l la nevoile economiei digitale prin utilizare în predare a tehnologiilor multimedia, formarea programelor noi de studiu, reformarea curriculumului existent pentru ajustarea competențelor digitale la cerințele economiei moderne.

În condițiile actuale au loc schimbări majore atât în mediul de afaceri, cât și în societate. Sistemul educațional universitar este provocat să adapteze forme noi de instruire, să motiveze desfășurarea activităților de cercetare și să sporească eficacitatea managementului universității. Cu toate acestea, există multe obstacole și decalaje ale comunicării dintre mediul de afaceri și sistemul educațional. Colaborarea dintre sistemul educațional și mediul de afaceri ar fi o soluționare a problemelor existente. În același timp, va fi posibil să se creeze un mediu universitar inovativ la un nivel calitativ nou, precum și se eficientizeze rolul sistemului informațional din cadrul învățământului superior la prognozarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice, ținându-se cont de tendințele actuale.

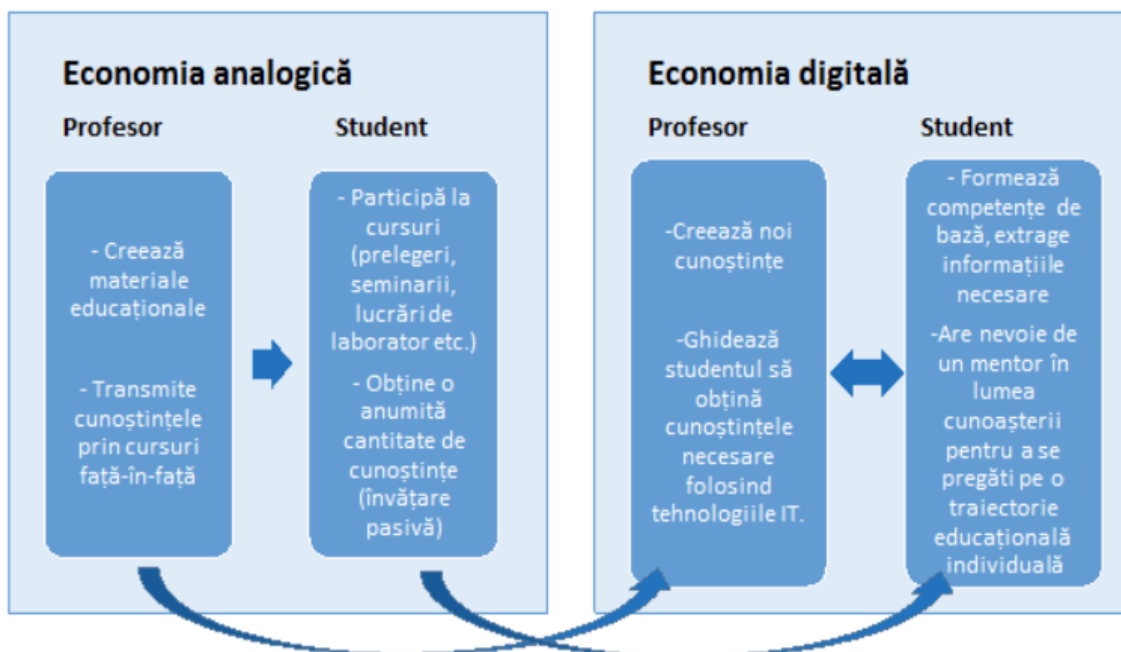
### **3.3. Reconfigurarea gradului de corelare a competențelor deținute de absolvenți cu cerințele pieței muncii**

Începând cu anii '90 domeniul educației din Republica Moldova treptat este reconstruit la relațiile de piață. În această perioadă se atestă o creștere a necesarului de specialiști cu studii economice (management, finanțe, contabilitate, marketing, relații economice externe), ceea ce a influențat cererea pentru obținerea studiilor în domeniul dat. În consecință, oferta generoasă a ÎIS a condus actualmente la un dezechilibru pe acest segment al pieței educaționale. Conform datelor statistice, numărul studenților scade drastic de la an la an, ceea ce face ca universitățile să se afle într-o concurență acerbă pentru supraviețuire. Această luptă impune multe universități să recurgă la formarea programelor de instruire cu trend economic. Respectiv, pot fi identificate distorsiuni majore în structura nevoilor educaționale și a cerințelor pieței muncii. Acest fenomen diminuează semnificativ educația economică superioară din țară.

În sistemul tradițional de formare a specialiștilor în educația economică superioară, interacțiunea participanților la procesul educațional este construită ca o intercalare dintre profesor, care activează în condiții limitate de curriculum și student, care trebuie să primească o anumită cantitate de cunoștințe (învățare pasivă) [34, p.244-247].

Metodele inovative în educație ar trebui să conducă la o schimbare a rolului profesorilor, care devin nu doar deținători de cunoștințe, ci și mentori (consultanți, experți) care inițiază căutări

creative pentru studenți cu privire la aplicarea tehnologiilor inovative în procesul de învățare și formare a competențelor, precum și pentru dezvoltarea traiectoriilor educaționale individuale (*se vedea Fig. 3.17*).



**Fig. 3.17. Modificarea pozițiilor participanților la procesul educațional**  
Sursa: *elaborată de autor.*

Pentru orice instituție universitară, calificarea și calitățile profesionale ale cadrelor didactice reprezintă un privilegiu fundamental și un factor competitiv. Menținerea acestui avantaj impune universităților de stat o preocupare permanentă de problema creșterii salariilor angajaților în detrimentul fondurilor alocate de la bugetul de stat, bugetele municipale și locale, care, de fapt, se transformă într-o căutare activă de fonduri suplimentare pentru un salariu „decent”. În unele cazuri, aceste fonduri sunt găsite din reducerea accentuată a costurilor de reparații, de achiziționare a echipamentului tehnic necesar și, ceea ce este cel mai trist, din reducerea personalului didactic cu creșterea ulterioară a volumului încărcăturii didactice asupra altor profesori. Prin urmare, identificăm apariția unei situații critice pe piața învățământului superior economic; or, soluționarea situației create va dura mult timp, sau mai degrabă în Republica Moldova se va forma o nouă piață a serviciilor educaționale superioare economice. Efectele aderării și lichidării universităților, alternanța prețurilor la serviciile educaționale, logistica și alte cheltuieli vor constitui o povară grea aruncată pe umerii consumatorilor de servicii educaționale [82; 158, p.43-54].

În plus față de sistemul tradițional de predare ar trebui să apară o formă interactivă de educație, implementată ca o activitate comună a studenților și profesorilor, în care participanții

interacționează între ei, sunt luate decizii colective, are loc schimbul de informații și sunt modelate diferite situații.

Eficiența reformelor pe termen lung ce au loc în Republica Moldova determină trecerea la o dezvoltare inovativă care depinde, în mare măsură, de modul în care este utilizată resursa principală de stat – capitalul uman – cunoștințele, capacitățile și abilitățile ce pot fi dobândite. Astfel, experiența mondială a dezvoltării socioeconomice arată că unul dintre factorii importanți pentru creșterea inovativă stabilă a statului este nivelul profesional, educațional al populației economic active a țării.

Evaluarea bibliografică arată că formarea la timp a specialiștilor cu înaltă calificare este direct legată de predicția calitativă a formării în ÎÎS, ținându-se cont de dezvoltarea inovativă a industriilor. Acest lucru se datorează, în primul rând, sarcinii principale a oricărui sistem modern de învățământ superior – satisfacerea nevoilor în creștere ale sectoarelor economiei pentru personalul înalt calificat, ținându-se cont de viitoarele schimbări și transformări [41, p.96-103].

Analiza literaturii științifice denotă că diverși autori disting trei aspecte principale cu referire la relațiile pieței muncii cu ÎÎS:

- universitățile, pe de o parte, pregătesc specialiști calificați pentru piața muncii, astfel având rolul de „entitate-producătoare”, iar pe de altă parte – este și „consumator” de personal didactico-științific de pe piața specialiștilor de înaltă calificare;

- instituțiile activează pe piața produselor științifice, intelectuale, fiind pe această piață, în același timp, producători și consumatori;

- sistemul de învățământ superior asigură funcționarea altor entități economice prin furnizarea de servicii educaționale diverse, constituind elementul corespunzător al infrastructurii pieței ca parte integrantă a integrității educației socioeconomice.

Caracteristicile menționate mai sus cu privire la ocupațiile ÎÎS moderne în conjunctura relațiilor de piață reprezintă serviciile educaționale ca un produs esențial al mediului universitar, a cărui calitate depinde nu doar de producător (instituția de învățământ superior, cadrele didactice etc.), ci și de consumatorul individual (student).

În plus, sistemul de învățământ superior oferă nu doar servicii educaționale, care sunt primare, dar și alte valori. Acestea includ obținerea de produse științifice, realizări intelectuale, diverse inovații etc. [107, p.104-110].

Realitatea pieței muncii din Republica Moldova atestă un exces de absolvenți care nu-și pot găsi un loc de muncă bine plătit, iar, pe de altă parte, angajatorii care bat alarma că nu găsesc specialiști calificați.

Studiul prezentat în continuare este efectuat cu scopul de a identifica competențele cerute de angajator față de absolvenții ÎÎSE pentru o dezvoltare competitivă a entității și inserția efectivă a absolvenților în câmpul muncii. În cadrul studiului a fost consultat Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei, oferit de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova [6].

Pentru a atinge obiectivele studiului, în mare parte suntem interesați de categoria *K00 Activități financiare și asigurări* (a se vedea Anexa 7, Tab. A7.1), care lipsește din banca de date statistice. Astfel, reieșind din aceste activități, este rațională investigarea domeniilor de activitate: Bancar, Asigurări și Activitate fiscală pe municipiul Chișinău prin intermediul chestionării. Astfel, a fost elaborat „*Chestionarul privind identificarea competențelor cerute de angajator față de absolvenții ÎÎS economic*” (a se vedea Anexa 8) aplicat departamentelor „Resurse umane” de la 12 bănci licențiate din Republica Moldova [7], în 13 companii de asigurări [30] și în Serviciul Fiscal de Stat al Republicii Moldova [86]. Pentru realizarea studiului a fost elaborat un formular personalizat pe platforma Google Drive pentru colectarea datelor de la companiile enumerate mai sus [39].

De remarcat că întrebările închise 3, 4, 5, 6, 7, 8 și 9 urmăresc să verifice părerea celor intervievați cu privire la calitatea educației superioare economice oferite, iar întrebările deschise 10, 11 solicită intervievaților să ofere informații cu privire la abilitățile și competențele dorite să fie deținute de un tânăr specialist. Întrebările 12 și 13 închise furnizează informații despre necesitatea unei educații suplimentare (cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine, cursuri IT etc.) pentru absolvenții cu studii de licență și de masterat.

În rezultatul cercetării efectuate, constatăm următoarele:

**1. Domeniul de activitate economică a entității chestionate.** În cadrul studiului dat au fost analizate trei domenii de activitate: financiar-bancar, asigurări și activitate fiscală.

*Menționăm că în acest context s-a utilizat și metoda interviului.* Astfel, direct a fost intervievată șefa Direcției Dezvoltare Resurse Umane MOBIASBANCA - OTP GROUP SA, care a oferit informații utile pentru studiul dat. Menționăm, că compania colaborează cu ÎÎSE și anual angajează peste zeci de absolvenți. În procesul de angajare se atrage o deosebită atenție ratingului internațional și reputației ÎÎSE absolvite, nivelului educației generale, calificării profesionale, precum și experienței practice (eventual) deținute de candidat. În concluzia afirmației că abilitățile și competențele deținute de tinerii specialiști sunt de nivel mediu sau limitate, devine oportun ca ÎÎSE să acorde o mai mare atenție asupra cunoștințelor teoretico-aplicative și abilităților generale specifice domeniului financiar-bancar formate la studenți. Abilitățile așteptate de la tânărul specialist la angajare și în activitatea sa pentru creștere în carieră sunt: pro-activitate, interes și

motivație pentru poziție, stabilitate. Întru-cât domeniul financiar-bancar este în continuă schimbare, odată cu tendințele globale și dezvoltarea tehnologiilor digitale, acest fenomen determină necesitatea dezvoltării competențelor angajaților prin educație suplimentară prin diferite cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine sau cursuri IT.

Domeniul de activitate a fost înregistrat prin intermediul unei întrebări închise, prin enumerarea a trei domenii. Tabelul 3.13 prezintă frecvența cu care un anumit domeniu a contribuit la chestionarele analizate. Au fost înregistrate 30 de chestionare.

**Tabelul 3.13. Distribuția chestionarelor în funcție de domeniu**

Indicator \ Domeniu	Bancar	Asigurări	Activitate fiscală
Numărul de unități interviuate	12	13	1
Numărul de chestionare înregistrate	12	12	1
Numărul de chestionare (procente)	100%	92%	100%

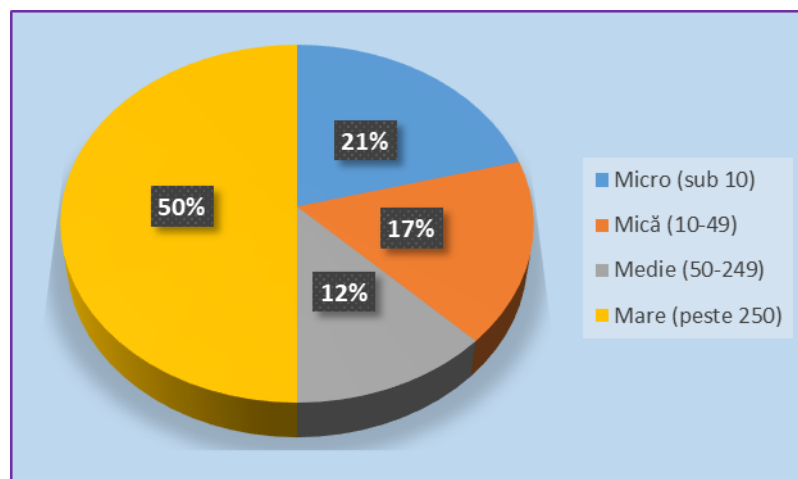
Sursa: *elaborat de autor.*

## **2. Mărirea organizației** (conform *Recomandării 2003/361 a Comisiei Europene*).

Conform cerințelor înainte pentru clasificarea întreprinderilor de către Guvernul Republicii Moldova în Legea cu privire la contabilitatea și raportarea financiară nr.287 din 15-12-2017, (art.4) [57], entitățile economice sunt divizate în patru categorii:

- microîntreprinderi (se încadrează entitățile economice ce au în medie până la 10 angajați, cifra activelor totale este de 6 milioane lei sau venitul anual depășește 11 milioane lei);
- entități economice mici (entitățile care au până la 50 de angajați, cifra activelor totale este de 64 milioane lei sau venitul anual depășește 127 milioane lei);
- entități de mărime mijlocie (entitățile cu mai puțin de 250 de angajați, cifra activelor este de 318 milioane lei sau totalul bilanțului anual depășește 636 milioane lei);
- entități mari (entitatea care depășește limitele următoarelor criterii: numărul angajaților – peste 250; active totale – 318 milioane lei sau veniturile anuale – 636 milioane lei).

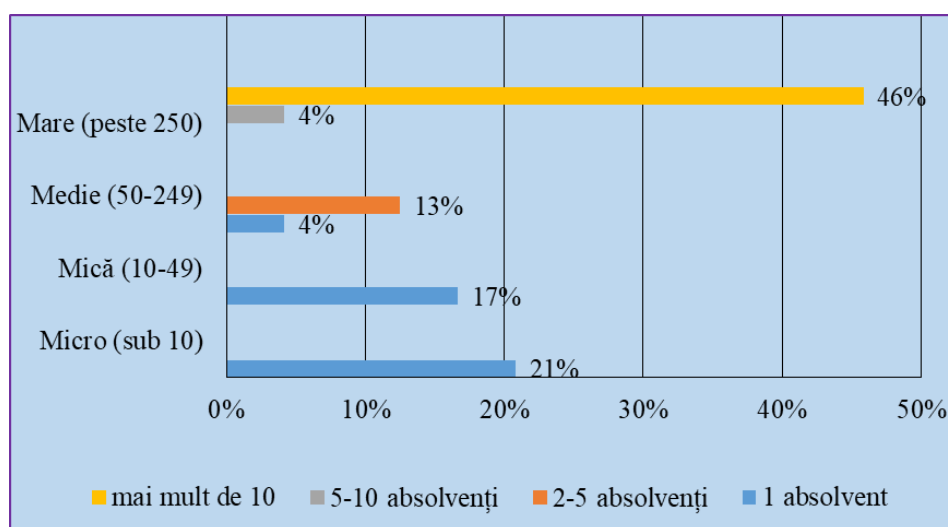
Dimensiunea entităților economice caracterizează mărirea capitalului deținut și investițiile ce le pot efectua, influențând direct cererea de forță de muncă. Majoritatea investițiilor sunt efectuate în procurarea tehnologiilor moderne pentru menținerea competitivității economice; ca urmare, se caută o forță de muncă calificată sau necesită formarea continuă a forței de muncă (*a se vedea Fig. 3.18*).



**Fig. 3.18. Numărul de entități economice înregistrate după mărime**  
 Sursa: *elaborată de autor.*

Din entitățile economice analizate, considerăm că 50% sunt de mărime mare, 21% — de mărime micro, majoritatea fiind din domeniul de asigurări, 17% — de dimensiune mică și 12% — de dimensiune medie cu un număr de angajați de la 50 până la 249.

**3. Câți absolvenți de învățământ superior economic ați angajat în ultimii trei ani? O** finalitate a studiilor superioare economice obținute de către un absolvent este încadrarea în câmpul muncii. Tânărul încadrat în câmpul muncii conform studiilor obținute este motivat să-și crească potențialul economic, să-și continue studiile și astfel să contribuie la dezvoltarea economică a țării. În condițiile economice actuale, constatăm că rata de angajare a tinerilor absolvenți din învățământul superior economic este influențată de nivelul de instruire care contribuie la formarea abilităților necesare pentru cerințele pieței (*a se vedea* fig. 3.19).

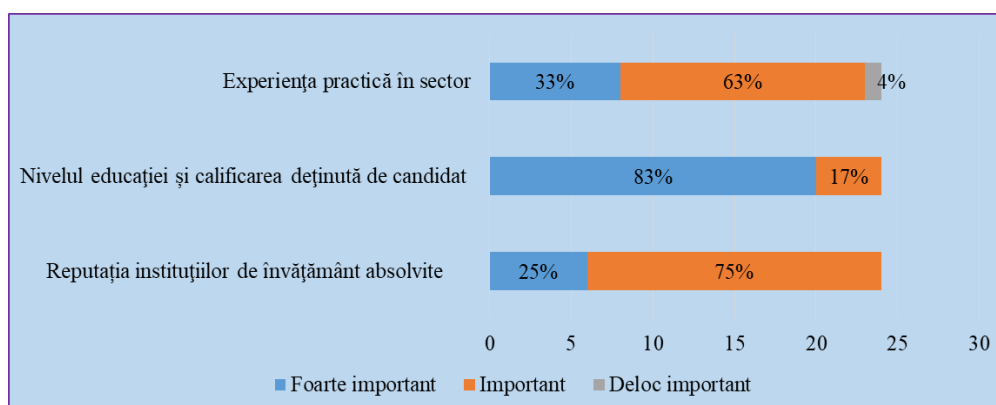


**Fig. 3.19. Angajarea absolvenților cu studii superioare economice după tipul entităților economice**

Sursa: *elaborată de autor.*

Din datele furnizate de angajatorii chestionați, observăm că entitățile economice mari sunt deschise și loiale absolvenților, anunțând o angajare a unui număr mai mare de 10 absolvenți, constituind 46% din numărul total al celor chestionați. Entitățile economice de dimensiune medie au anunțat o angajare a 2-5 absolvenți – 13% și a unui absolvent – 4%. Angajarea unui absolvent a fost declarată de 38% din entitățile chestionate. Din răspunsurile înregistrate putem constata că ponderea absolvenților cu studii superioare economice este în cadrul entităților economice de dimensiuni mari.

**4. Cu referire la gradul de importanță a anumitor evenimente precedente din experiența educațională a potențialului angajat.** La această întrebare angajatorii au fost solicitați să indice cât de important este ca absolventul să aibă o experiență practică, un nivel de educație și cât de importantă este la angajare în câmpul muncii reputația instituției absolvite (*a se vedea* Fig. 3.20).



**Fig. 3.20. Criteriile de angajare a absolvenților**

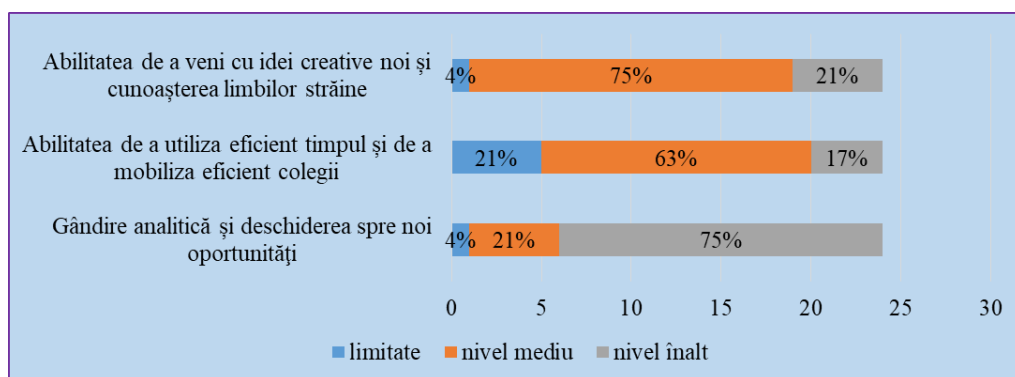
Sursa: *elaborată de autor.*

Angajatorii consideră că *Experiența practică în sector* este necesară, 63% au indicat că este importantă și 33% — foarte importantă. Următorul criteriu *Nivelul de educație și calificarea deținută de candidat* a fost apreciată de 83% ca foarte important și doar 17% s-au expus că este important. Pentru criteriul trei *Reputația instituției de învățământ absolvite* majoritatea (75%) s-au expus ca fiind importantă.

Aceste criterii, indicate de angajatori ca fiind importante și foarte importante, pot fi explicate prin pregătirea insuficientă a absolvenților și nu în ultimul rând se ține cont de reputația instituției de învățământ absolvite.

**5. Cu referire la gradul de apreciere la tânărul specialist angajat a anumitor abilități.** La angajarea absolvenților în domeniul economic, din studiul a mai multor anunțuri de angajare au fost identificate abilitățile cel mai mult solicitate (*a se vedea* Fig. 3.21).



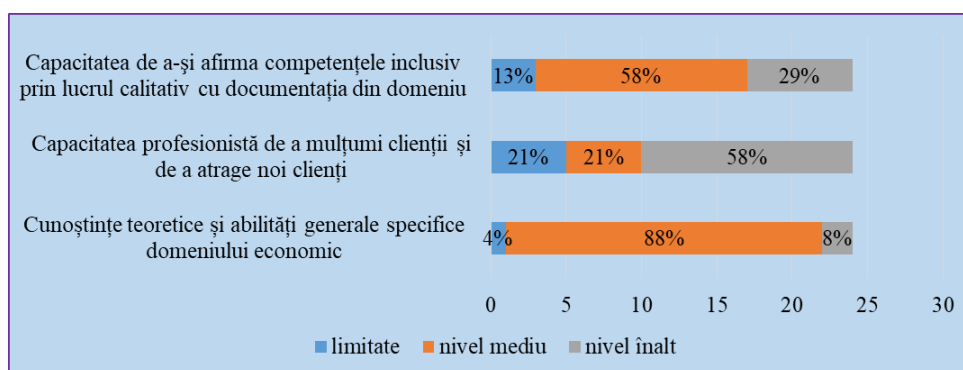


**Fig. 3.21** Aprecierea de către angajatori a abilităților deținute de absolvenți  
Sursa: *elaborată de autor.*

Abilitățile de care dau dovadă absolvenții angajați în câmpul muncii, pe întreg eșantionul, sunt apreciate a fi de nivel mediu, iar abilitatea *gândirea analitică și deschiderea spre noi oportunități* 75% dintre cei chestionați au apreciat-o la nivel înalt.

Aceste abilități urmăresc ca angajații să se înțeleagă între ei, să fie creativi, să lucreze în echipă pentru a atinge un obiectiv comun, să dețină o gândire analitică pentru a descoperi direcții noi de dezvoltare.

**6. Cu referire la gradul de apreciere la tânărul specialist angajat a unor anumite competențe.** Odată cu adoptarea noului Cod al educației în 2014 [24], sistemul educațional din Republica Moldova este centrat pe competențe. Noțiunea de competență devine un concept-cheie la proiectarea curriculară și la evaluarea rezultatelor învățării. Acestea devenind un set de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie absolvenții pentru a fi angajați și care stau la baza învățării pe parcursul întregii vieți (*a se vedea* Fig. 3.22).



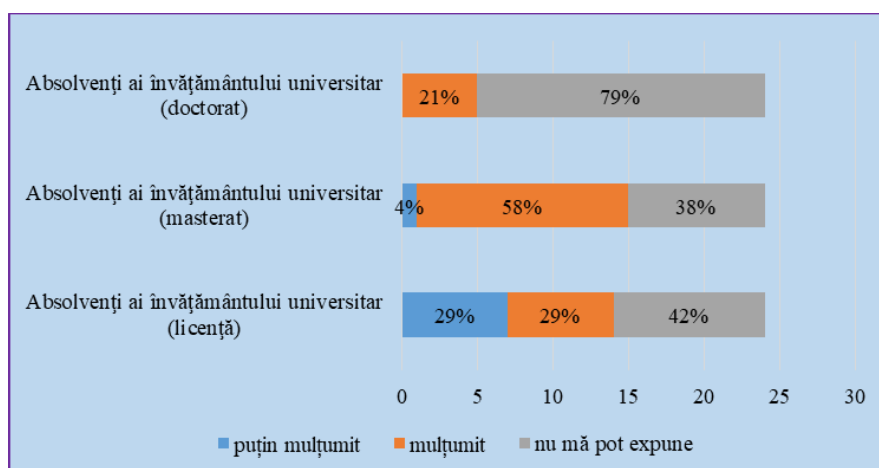
**Fig. 3.22.** Aprecierea de către angajatori a competențelor deținute de absolvenți  
Sursa: *elaborată de autor.*

Analiza datelor chestionarului atestă că angajatorii consideră că competențele absolvenților de a lucra cu documentația sunt la: 13% — limitat; 58% — nivel mediu; 29% — nivel înalt. Aprecierile date capacității profesionale de a mulțumi clienții și de a atrage noi clienți s-au divizat pe cele trei niveluri: 21% din angajatori consideră că absolvenții au competențe limitate, 21% — competențe de nivel mediu și majoritatea (58%) din cei chestionați consideră că tinerii dețin competențe la nivel înalt. Cu referire la cunoștințele teoretice și abilitățile generale specifice domeniului, observăm că 88% dintre angajatori indică un nivel mediu de pregătire.

Rezultatele obținute, confirmă că competențele specifice domeniului de activitate sunt de nivel mediu. ÎISE trebuie să pună accent pe dezvoltarea acestor competențe, pentru a înregistra o inserție mai activă a absolvenților pe piața muncii.

**7. În ce măsură sunteți satisfăcuți de pregătirea tinerilor specialiști angajați în ultimii trei ani?** Pregătirea profesională a absolvenților din punctul de vedere al angajatorilor reprezintă un avantaj important care se regăsește direct în performanța entității economice prin relația angajat – angajator, prin dezvoltarea profesională și creșterea productivității muncii etc. (*a se vedea Fig. 3.23*).

În studiul analizat, din totalul entităților chestionate identificăm nemulțumirea a 29% dintre angajatori față de nivelul de pregătire al absolvenților de licență și doar a 4% față de nivelul de pregătire a absolvenților de masterat. Potrivit datelor acumulate, putem afirma că absolvenții Ciclului II - Masterat sunt mai bine pregătiți și dispun de o pregătire profesională apreciată de către angajatori.

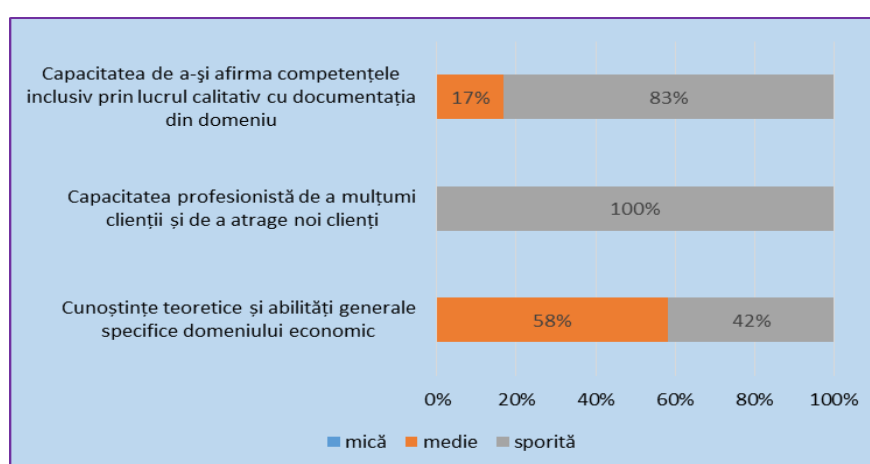


**Fig. 3.23. Gradul de satisfacere al angajatorilor față de absolvenții de licență, masterat și doctorat**

Sursa: *elaborată de autor.*

Cu referire la absolvenții Ciclului III - Doctorat, angajatorii sunt mai rezervați, 21% indică că sunt mulțumiți, iar 79% nu se pot expune. Putem concluziona, că această categorie de absolvenți sunt încadrați de mai mult timp în câmpul muncii și își continuă studiile în domeniul ales.

**8. În ce măsură instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova ar trebui să atragă o mai mare atenție asupra următoarelor aspecte în educația economico-financiară?** Mediul de afaceri asigură că cunoștințele și competențele profesionale au devenit componente principale de dezvoltare a entităților economice și dictează ÎIS schimbarea accentelor de la deținerea cunoștințelor la aplicarea acestora în practică (*a se vedea Fig. 3.24*).



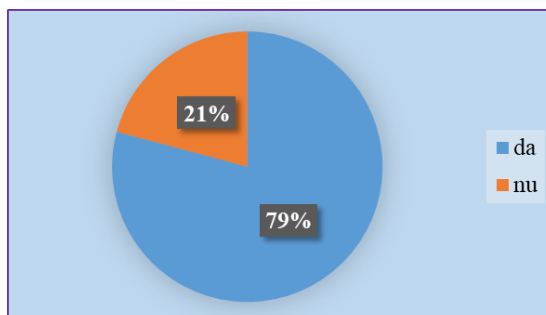
**Fig. 3.24. Gradul de atenție acordat aspectelor educaționale economico-financiare**  
Sursa: *elaborată de autor.*

Din datele oferite de angajatori obținem informații care ne confirmă că așteptările sunt mari față de educația economico-financiară. Interviewații susțin unanim (100%) că atenția față de de capacitatea profesională de a mulțumi clienților și a atrage clienți noi, trebuie sporită. În ce privește competențele de a lucra cu documentația din domeniu, 17% s-au expus pentru o atenție medie, iar 83% insistă pentru o atenție sporită. Cu referire cunoștințele teoretice observăm o divizare clară de opinii: 58% indică o atenție medie, 42% susțin că necesită o atenție sporită.

Competiția pe piața ofertei de servicii educaționale devine tot mai acerbă și reformele ce au loc în sistemul de învățământ superior economic identifică bunele practici europene din domeniu pentru a fi preluate prin elaborarea cursurilor noi, actualizarea curriculumului, lansarea programelor noi etc.

**9. Aveți contracte de colaborare cu instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova pentru instruirea practică a studenților?** La această întrebare angajatorii

în proporție de 79% ne asigură că au contracte de colaborarea încheiate, pe când 21% dintre cei intervievați ne comunică absența cooperării cu instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova (*a se vedea* fig. 3.25).



**Fig. 3.25. Contracte de colaborare cu ÎÎSE din Republica Moldova pentru instruirea practică a studenților**

Sursa: *elaborată de autor.*

Constatăm că, în multiple cazuri, lipsa cooperării dintre angajatori și ÎÎSE declanșează producerea deficienței în calitatea pregătirii forței de muncă pe segmentul analizat.

**10. Ținând cont de experiența dvs., ce abilități vă doriți să demonstreze tânărul specialist la angajare și în activitatea sa pentru creștere în carieră.** Cerințele referitoare la abilitățile așteptate de angajatori sunt indicate în Tabelul 3.14, unde sunt amplasate în ordinea descrescătoare solicitărilor. Majoritatea abilitățile menționate nu țin direct de instituțiile de învățământ: dorința de instruire continuă, utilizarea diferitor programe informaționale în activitatea companiei, utilizarea eficientă a timpului de muncă, capacitatea de a activa în grup, planificarea activităților pe etape de executare etc.

**Tabelul 3.14. Abilitățile căutate de angajatori**

Abilități	Numărul de intervievați
1. Dorință de instruire continuă	7
2. Utilizarea diferitor programe informaționale în activitatea companiei	6
3. Spirit de convingere	5
4. Creativitate	4
5. Utilizarea eficienta a timpului de munca	3
6. Aplicarea teoriei in practică	2
7. Capacitatea de a activa în grup	2
8. Cunoașterea actelor normative și legislative din domeniu	2
9. Gândirea analitică și capacități de expunere cu referire la activitatea profesională	2
10. Spirit de creativitate și gândire strategică	1
11. Planificarea activităților pe etape de executare	1

Sursa: *elaborat de autor.*

De asemenea, concluzionăm că angajatorii solicită ca absolvenții să îmbine mai multe abilități: spirit de creativitate și gândire strategică, gândire analitică și capacități de expunere cu referire la activitatea profesională. Putem concluziona că aspectele căutate de către angajatori în profilul absolvenților sunt exagerate.

**11. Ținând cont de experiența dvs., ce competențe vă doriți să demonstreze tânărul specialist la angajare și în activitatea sa pentru creștere în carieră.** Cerințele referitoare la competențele așteptate de angajatori sunt indicate în Tabelul 3.15, unde sunt amplasate în ordine descrescătoare.

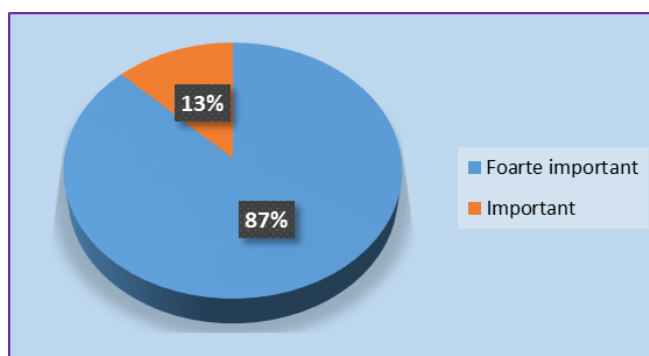
**Tabelul 3.15. Competențe căutate de angajatori**

Competențe	Numărul de intervievați
Comunicare cu clienții și cu instituțiile de stat	9
Managementul oamenilor	6
Întocmirea și prezentarea Situațiilor financiare ale entității	5
Utilizarea terminologiilor informaționale de specialitate	3
Planificarea activității profesionale	3

Sursa: *elaborat de autor.*

Constatăm că șirul de competențe solicitate de angajatori la încadrarea absolvenților ÎISE sunt reale și acestea se regăsesc în programele de studii ale instituțiilor cu profil economic.

**12. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. cu studii de licență prin educație suplimentară?** De menționat că noi ne referim la cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine, cursuri IT etc. Astfel, aflându-ne în faza unei societăți informaționale, când tehnologiile evoluează rapid și modifică mediul de afaceri, asigurarea învățării pe parcursul întregii vieți a angajaților trebuie să fie o normă pentru entitatea economică. Această tendință necesită nu doar actualizarea resurselor software și hardware, ci și cheltuieli pentru instruirea angajaților în dobândirea competențelor noi. Ea este confirmată și prin numărul de absolvenți angajați de către entitatea economică (*a se vedea Fig. 3.26*).

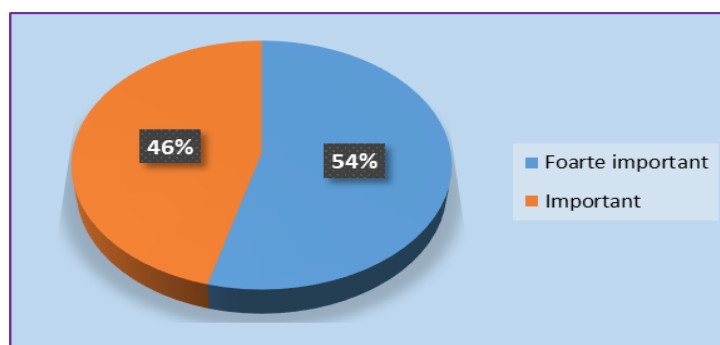


**Fig. 3.26. Necesitatea dezvoltării competențelor absolvenților programului de licență prin educație suplimentară**

Sursa: *elaborată de autor.*

Deci, constatăm că aceste cheltuieli reprezintă o problemă majoră pentru entitățile micro și mici în angajarea absolvenților, care nu sunt disponibile să aloce resurse financiare pentru crearea condițiilor de perfecționare prin instruire continuă.

**13. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. cu studii de masterat prin educație suplimentară?** De menționat că noi ne referim la cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine, cursuri IT etc. În consecință, făcând o comparație a răspunsurilor înregistrate în pct.12 și pct.13, constatăm că o necesitate mai mare de dezvoltare a competențelor se atestă pentru programul de licență — 87% dintre respondenții pentru programul de masterat fiind de doar 54%. Angajatorii consideră că absolvenții programului de licență sunt mai puțin pregătiți și este necesar să contribuie la creșterea profesională într-o măsură mai mare decât pentru absolvenții programului de masterat.



**Fig. 3.27. Necesitatea dezvoltării competențelor absolvenților programului de masterat prin educație suplimentară**

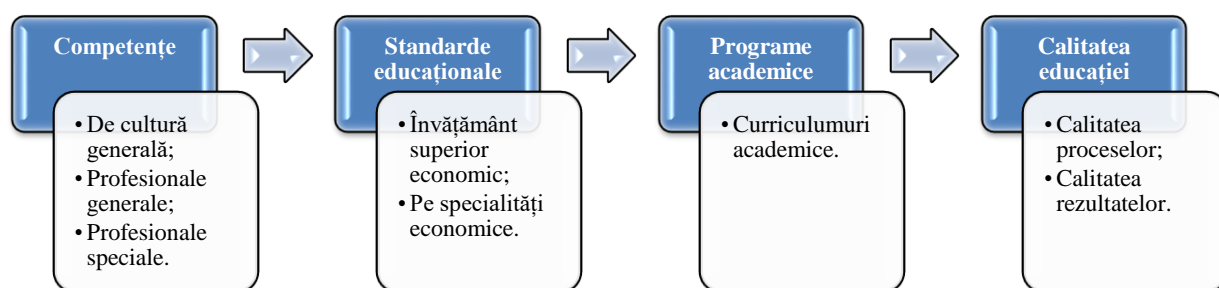
Sursa: *elaborată de autor.*

În concluzii putem remarca faptul că în urma cercetărilor efectuate atestăm că entitățile economice de dimensiune mare sunt cu mult mai dispuse să angajeze absolvenți decât entitățile economice micro, mici și mijlocii. Această neconcordanță poate fi explicată prin cheltuielile ce trebuie să și le asume angajatorii pentru instruirea absolvenților în dobândirea competențelor noi.

Recomandările angajatorilor pentru ÎÎS cu profil economic se referă la preluarea bunelor practici europene din domeniu prin ajustarea curriculumului, formarea cursurilor noi și lansarea programelor noi.

În baza datelor oferite de angajatori au fost identificate abilitățile și competențele solicitate de entitățile economice ce activează în domeniul economic cu referire la absolvenții programului de licență și de masterat, care ar permite inserția activă a absolvenților pe piața muncii. Totodată, atestăm cerințe exagerate din partea angajatorilor față de abilitățile pe care un tânăr specialist trebuie să le dețină la angajare în câmpul muncii.

Ca rezultat, în baza concluziilor pe marginea realizării sus-menționatului chestionar și a consultărilor riguroase cu reprezentanții structurilor de business, propunem un set de competențe (a se vedea Fig. 3.28) necesare pentru specialitățile economice ale universităților. În același timp, subliniem că, în primul rând, s-a ținut cont de faptul că competențele dobândite ar trebui să formeze la absolvenți nu doar calități profesionale, ci și norme morale în comportamentul viitorului angajat.



**Fig. 3.28. Modelul de constituire a competențelor profesionale în ÎÎSE**

Sursa: *elaborată de autor.*

În consecință, implementarea eficientă a modelului bazat pe competențe în sistemul de învățământ profesional superior presupune participarea activă nu doar a cadrelor universitare, ci și a angajatorilor, studenților și a altor părți interesate de rezultatele finale ale procesului educațional economic.

Pentru a determina conținutul adecvat al educației economice și modalitățile de formare a competențelor necesare absolvenților facultăților economice, considerăm oportună elaborarea unei clasificări mai detaliate a competențelor, în funcție de participarea acestora la formarea diferitor abilități ale studenților, cum ar fi: culturale și general-ideologice; personale, interpersonale și de comunicare; profesionale generale; profesionale speciale.

Următorul pas, cel mai laborios, dar și extrem de necesar în introducerea unei abordări moderne în procesul educațional economic, bazat pe competențe, este revizuirea conținutului disciplinelor studiate conform sarcinilor atribuite pentru a forma competențe economice specifice. Pe baza celor de mai sus a fost elaborat modelul de formare a competențelor absolvenților ÎÎSE, care reflectă succesiunea acțiunilor interdependente.

În acest context, pentru dezvoltarea curriculumurilor universitare noi se recomandă a se prevedea:

- ciclul de discipline care formează competențe culturale și sociale;
- ciclul de discipline care formează competențe personale, interpersonale și de comunicare;

- ciclul de discipline care formează competențe profesionale;
- ciclul de discipline care formează competențe speciale.

În această situație, considerăm că dilema ce persistă în ultima perioadă în fața universităților din Republica Moldova, care are impact asupra formării specialiștilor din domeniul economic, trebuie să fie soluționată prin:

1. Corelarea admiterii studenților la studii în domeniul economic cu nevoile pieței muncii naționale.

2. Asigurarea competitivității absolvenților de profil economic nu doar pe piața internă, ci și pe piața externă a forței de muncă, fără reducerea numărului acestora, prin îmbunătățirea calității educației și a competenței acestora în conformitate cu cerințele standardelor internaționale.

Prima direcție este ușor de realizat, deoarece nu necesită cheltuieli suplimentare de muncă și fonduri pentru implementare. Cu toate acestea, în condițiile unei cereri ridicate pentru aceste specialități, este evidentă agravarea situației financiare a universităților, reducerea numărului de cadre didactice, reducerea competitivității acestora și dificultatea recunoașterii diplomelor în spațiul educațional internațional.

Cea de-a doua direcție – soluționarea problemei privind asigurarea competitivității absolvenților de profil economic – provoacă dificultăți vădite, deoarece necesită cheltuieli financiare și de resurse de muncă suplimentare semnificative alocate pentru dezvoltarea și eficientizarea bazei tehnico-materiale a universităților, sporirea nivelului profesional al cadrelor universitare și îmbunătățirea interacțiunii dintre universități și subiecții pieței forței de muncă atât în plan intern, cât și extern.

În concluzie, reieșind din cele relatate, considerăm că implementarea în ÎÎSE a modelului de constituire a competențelor profesionale, poate sta la baza unui algoritm de interacțiune între universități și subiecții pieței muncii cu referire la specialitățile cu orientare economică pentru elaborarea listei competențelor necesare, pe care ar trebui să le obțină specialiștii din domeniul economic în timpul procesului de formare.

### **3.4. Concluzii la capitolul 3**

Pentru o formare eficientă a personalului calificat, este foarte important să se stabilească interacțiunea și cooperarea între universități și întreprinderi, organizații și autorități executive. Necesitatea acestui lucru este înțeleasă într-o măsură mai mare de către managerii universitari, în timp ce majoritatea entităților economice nu sunt dispuse să coopereze activ cu universitățile. Pentru minimizarea disfuncționalităților de integrare a tinerilor absolvenți pe piața muncii este



necesar ca oferta mediului universitar să fie corelată cu cerințele pieței muncii, soluționând următoarele aspecte:

- lipsa informațiilor cu referire la încadrarea absolvenților pe piața muncii;
- lipsa studiilor pe termen lung privind inserția absolvenților pe piața muncii;
- lipsa metodelor de monitorizare periodică instituțională de acest gen;
- asistența defectuoasă pentru implementarea strategiei naționale privind piața muncii;
- implicarea nesatisfăcătoare a mediului de afaceri în probleme legate de educație;
- investiții insuficiente în dezvoltarea resursei umane înalt calificate (absolvenți de studii superioare).

Astfel, implementarea măsurilor bazate pe principiile propuse va permite aplicarea unor noi forme de educație, creșterea motivației participanților la activități de cercetare și eficientizarea managementului universitar. În același timp, va fi posibil să se formeze un mediu inovator al universității la un nivel calitativ nou, precum și să se construiască un sistem de management universitar în conformitate cu sarcinile pe care le rezolvă și ținându-se seama de tendințele actuale.

În urma realizării chestionarului privind identificarea competențelor cerute de angajator față de absolvenții ÎÎSE se constată că instituțiile de învățământ trebuie să pună accent pe activități practice pentru ca absolventul să obțină abilități necesare în luarea deciziilor în condiții de incertitudine, să ajusteze programul de studii la cerințele pieței de muncă.

Abilitățile și competențele deținute de absolvenți la încadrarea în câmpul muncii, în general, sunt apreciate la nivel mediu și înalt; totodată, angajatorii confirmă necesitatea unei specializări adecvate domeniului economic prin dezvoltarea competențelor specifice domeniului de activitate. Absolvenții programului de licență sunt mai puțin apreciați din punct de vedere profesional decât absolvenții ciclului de master. Datorită continuității studiilor, absolvenții programului de masterat devin specialiști, obțin deprinderi noi de muncă și mai ușor se încadrează în colectivele de lucru.

Angajatorii confirmă necesitatea încurajării sistemului de instruire continuă a angajaților ca o caracteristică esențială a supraviețuirii entității economice. Majoritatea angajatorilor consideră că nivelul actual al capacităților specialiștilor, implicați în câmpul muncii, este satisfăcător. Deseori angajatorii prezintă decepționări cu privire la nivelul capacităților dobândite de absolvenții ÎÎS, argumentând lipsa de motivare, posedarea doar a calităților analitice și de soluționare a problemelor de specialitate la nivelul anilor de facultate, necunoașterea limbilor străine, deficiențe majore în modul de operare și cunoaștere a calculatorului, precum și absența aspirațiilor de învățare continuă, periodică la locul de muncă.

Este oportun de punctat că dezvoltarea în ascendență a economiei naționale depinde tot mai mult de nivelul de educație al societății. Înțelegerea faptului că creșterea economiei țării depinde, în mod direct, de calitatea resurselor de muncă și de eficiența utilizării acestora demonstrează că educația este factorul determinant în dezvoltarea unui individ – unul dintre principalele mijloace de dezvoltare a întregii țări. Pentru a evalua cererea potențială de specialiști cu studii superioare economice pe piața muncii, este necesar să cunoaștem nevoia anuală suplimentară a economiei în personal calificat pe termen mediu și lung, cu un nivel înalt de detaliere a activității economice. Această problemă poate fi rezolvată printr-un sistem de previziune a nevoilor de personal pe baza metodelor de modelare econometrică.

## CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetarea teoretico-metodologică și aplicativă, realizată în cadrul tezei de doctor, cu referire la rolul sistemului informațional din cadrul învățământului superior în prognozarea nevoilor economiei naționale în specialiști cu studii superioare economice, permite formularea următoarelor **concluzii**:

1. Societatea contemporană se îndreaptă rapid spre formarea unui nou tip de economie, în care informațiile devin principalul instrument și sunt recunoscute ca fiind principala resursă productivă alături de energie, materiale și finanțe. Sistemul informațional reprezintă elementul indispensabil din cadrul entităților economice, care contribuie la schimbarea modului de dezvoltare a mediului de afaceri și a modului de trai al societății. Rezultativ, sistemul informațional poate fi determinat drept un complex de elemente ce sunt într-o permanentă interferență, astfel încât formează o coeziune, unitate specifică. Elementele acestui sistem se corelează într-un mod specific, rezultând în obținerea unui obiectiv sau set de obiective, pe când componentele acestuia sunt caracterizate de intrări, mecanismele de procesare și ieșiri.

2. Concomitent, sistemul informațional din cadrul entității poate fi definit printr-o intercalare continuă a metodelor manageriale, tehnicilor și instrumentelor manageriale, precum și a personalului responsabil de stocarea, procesarea, prelucrarea, optimizarea, perfecționarea și emiterea informațiilor în scopul eficientizării activității economice. În cadrul acestui sistem, educația abilităților profesionale la nivel înalt prezintă un impact managerial de gestionare a procesului economic și devine extrem de importantă, întrucât intrarea în sistem se realizează doar prin intermediul acestei componente. În condițiile relațiilor de piață, un specialist înalt calificat este considerat ca „produs” special furnizat pe piața muncii, iar universitatea, în acest context, este considerată o entitate cu funcții economice depline. O universitate modernă devine unul dintre elementele - cheie ale sistemului de inovare ca furnizor de capital uman, experiență tehnologică și managerială. Deci, universitatea trebuie să-și fixeze ca obiectiv primordial dezvoltarea tuturor abilităților, inclusiv a unui sistem informațional susceptibil să asigure viitori specialiști de calificare înaltă pentru economia națională.

3. Astfel, putem scoate în evidență următoarea definiție: prin *managementul sistemului informațional al instituțiilor de învățământ economic se subînțelege organizarea procesului de creare a mediului informațional întru satisfacerea nevoilor educaționale și constituirea unor abilități profesionale, care, la rândul lor aplicate, vor interacționa cu mediul universității pentru a susține procesul de recrutare a absolvenților pe piața muncii.*

4. Nivelul de educație devine, astfel, unul dintre principalii factori care determină și concretizează poziția unui individ pe piața muncii. Prin urmare, necesitatea calificării și formării profesionale avansate se va menține pe piața muncii. Una dintre cele mai stringente probleme la ora actuală pentru instituțiile de învățământ superior economic din republică este concordanța activității lor cu cerințele actuale de pe piața muncii și cu calitatea produsului finit – absolvenți competitivi pe această piață. În sistemul de învățământ superior economic, clientul nominal este angajatorul, care nu participă direct la elaborarea cerințelor pentru universități și a programelor de formare, iar clientul real este statul, care formează lista de specialități prioritare, comanda de stat și finanțează universitățile. Dar, în realitate, comanda de stat nu reprezintă prioritățile pieței, care sunt semnificativ mai flexibile. Acest fapt a fost confirmat în teză prin realizarea celor trei chestionare la tematica cercetată.

5. Conținutul modelului bazat pe competențele de pregătire a absolvenților instituțiilor de învățământ economic trebuie să devină un standard de calitate a managementului sistemului informațional și, în consecință, a rezultatelor procesului educațional, adecvat cerințelor moderne științifice, tendințelor globale de dezvoltare a economiei, pieței forței de muncă, educației, precum și așteptărilor personale ale absolvenților. Angajarea absolvenților se bazează pe utilizarea eficientă a tuturor componentelor managementului sistemului informațional și este asociată cu posedarea competențelor profesionale, care autorizează persoana să desfășoare activități distinctive unei sau mai multor ocupații, cuprinse într-un document standard, care descrie rezultatele învățării în concordanță cu cerințele pieței muncii.

6. Prin abordarea gestionării sistemului informațional din spațiul învățământului superior economic considerăm că activitățile universității sunt o succesiune de procese interconectate, în care sunt implicate toate structurile acesteia. Această abordare creează condiții prealabile pentru perfecționarea managementului sistemului informațional, astfel ca universitatea să devină un sistem unic de procese interconectate și să permită integrarea sarcinilor de management strategic cu activitățile principale și auxiliare ale universității.

7. Analiza literaturii științifice denotă că formarea la timp a specialiștilor cu calificare înaltă este direct legată de prognozarea calitativă a instruirii în cadrul ÎÎS, ținându-se cont de dezvoltarea inovatoare a industriilor și regiunilor statului. Prin urmare, a fost dezvoltat un model econometric de prognoză a nevoilor economiei naționale în personal cu diferite calificări economice, care să permită formarea unei structuri optime pentru instruirea specialiștilor de calificarea solicitată. În acest sens, concluzionăm că satisfacerea/realizarea acestei nevoi este astăzi destul de importantă și, totodată, problematică, deoarece, în primul rând, este necesară o

justificare științifică și teoretică a principalelor principii metodologice, prezicerea procesului de pregătire în ÎIS, ținându-se cont de dezvoltarea inovativă a sectoarelor economice.

*Problemele științifico-aplicative de importanță majoră soluționate* prin intermediul prezentei investigații țin de determinarea posibilităților de perfecționare a procesului de gestionare a sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în scopul relaționării optime cu piața muncii.

*Problemele nesoluționate în prezenta teză.* Considerăm că în perspectivă, în vederea eficientizării gestionării sistemului informațional al ÎISE și punerii acestuia într-o corelare maximă cu necesitățile pieței muncii, cu specialiștii pregătiți de aceste instituții, este necesar să se efectueze cercetări științifico-analitice referitoare la eficientizarea comunicării dintre mediul de afaceri și ÎISE, precum și la modificarea sistemului de evaluare a ÎIS, întrucât cel existent are în calitate de criterii de evaluare analiza dotării tehnico-materiale a ÎIS și asigurarea cu personal didactic. Se impune analiza permanentă a procesului de angajare în câmpul muncii a absolvenților în baza calificării deținute cu scopul de a elabora un set de măsuri și recomandări practice care să vizeze toți actorii implicați în soluționarea acestei probleme de pe piața muncii.

Pornind de la concluziile menționate anterior, considerăm oportune următoarele **recomandări:**

În condițiile formării unei economii inovative, pentru a crea produse de înaltă calitate și a presta servicii de nivel mondial, cu capacitatea de a concura pe piețele interne și externe, nivelul de profesionalism al specialiștilor cu studii superioare economice ar trebui să fie satisfăcător pentru a crește în mod constant complexitatea și calitatea muncii prestate. Pentru a realiza o creștere economică durabilă, procesul de instruire a specialiștilor cu studii superioare economice trebuie planificat cât mai exact, ceea ce va permite construirea unei politici de personal raționale în sectoarele economice.

În acest sens, se propune ÎISE implementarea intensă și utilizarea domeniului digital informativ-educațional, care în sine reprezintă o combinație dintre resursele și tehnologiile know-how, ce conferă posibilitatea de organizare efectivă a procesului educațional. Introducerea sistemelor informaționale în cadrul metodelor de intercalare dintre diverse structuri conferă posibilitatea de sporire a randamentului eficienței organizării educaționale a învățământului superior economic.

În vederea eliminării decalajelor de comunicare dintre mediul de afaceri și sistemul educațional superior economic devine oportună crearea unui mediu universitar inovativ la un nivel calitativ nou, precum și eficientizarea perfecționării managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii.

În baza realizării metodei de chestionare, cu referire la identificarea competențelor cerute de angajator de la absolvenții ÎSE, se recomandă instituțiilor de profil să-și ajusteze programul de studii la cerințele pieței muncii, astfel încât un accent deosebit să se pună pe relația cu sectorul real al economiei și pe activitățile practice, pentru ca absolventul să obțină abilitățile necesare în luarea deciziilor în condiții de incertitudine și risc.

Având în vedere faptul că Republica Moldova este fertilă în forță de muncă, caracteristicile specialiștilor care au absolvit ÎS din republică trebuie să îndeplinească cerințele nu doar ale pieței naționale a forței de muncă, ci și ale celei externe. Prin urmare, reieșind din cele relatate, considerăm oportun pentru Republica Moldova modelul de constituire a competențelor profesionale în ÎSE, care, ulterior, fiind dezvoltat, va forma baza pentru dezvoltarea unui model conceptual de interacțiune între universități și subiecții pieței muncii cu referire la specialitățile economice pentru a elabora lista competențelor necesare de obținut în timpul procesului de formare de către specialiștii din domeniul economic.

Generalizând, menționăm că raționalizarea gestionării sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în perspectivă urmează să fie corelat, în mod direct, cu caracteristicile societății actuale informaționale și cu cererea forței de muncă pe piața muncii.

## BIBLIOGRAFIE

1. Agenda Națională de Business din Moldova. *În ce măsură sistemul educațional din Republica Moldova satisface nevoile de forță de muncă ale companiilor?* [citată 27.03.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/30EzemD>
2. Agenția de guvernare electronică. Site oficial [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://egov.md/ro>
3. AIRINEI, D., FĂTU, T., GRAMA, A., FOTACHE, D., GEORGESCU. M. *Tehnologii informaționale pentru afaceri*. Iași: Sedcom Librius, 2006, 414 p. ISBN 978-97367-02-020
4. ANTONOV, V., MALYSHEV, N. *Inegalitățile pe piața muncii. Principalele tendințe pe ambele maluri ale r. Nistru* [online]. Copyright © Uniunea Europeană, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare din Republica Moldova. Chișinău, 2017 103 p., [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/2Nf5ABn>
5. Banca de date statistice Moldova. Site-ul Oficial [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://statbank.statistica.md>
6. *Clasificări și nomenclatoare*. Banca de date statistice Moldova. [citată 25.05.2020]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=385>
7. *Băncile licențiate din RM*. Banca Națională a Moldovei. [citată 25.05.2020]. Disponibil: <https://www.bnm.md/ro/content/bancile-licentiate-din-republica-moldova>
8. BACIU, S. *Paradigma managementului calității în instituțiile de învățământ superior*. Chișinău: ASEM, 2014, 437 p. ISBN 978-9975-75-690-7
9. BĂDESCU, A., BOLDEANU, D., CHIRIȚĂ, N., BRADEA, I. *Bazele analizei și diagnozei sistemelor economice*. Ediția a doua. București: Editura economică, 2015, 260 p. ISBN 978-973-709-747-7
10. BÎRLEA, S. *Sisteme Informatice de Management. Note de curs*. Cahul: Universitatea de Stat „B.P. Hașdeu”, 2015, 68 p. ISBN 978-9975-88-004-6
11. BÎRCĂ, A. Impactul satisfacției profesionale asupra performanței organizaționale [online]. În: *Culegere de articole selective ale Conferinței științifice internaționale „Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii”*. Vol.2, 28-29 septembrie 2018, p.191-197, E-ISBN 978-9975-75-933-5 [citată 25.12.2019]. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/191-197.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/191-197.pdf)
12. BÎRCĂ, A. Aspecte comportamentale privind ocuparea forței de muncă în Republica Moldova [online]. În: *Conferința științifică internațională „Creșterea economică în*

- condițiile globalizării*”, Ed. a 12-a, Chișinău: ASEM. Vol.2, 12-13 octombrie 2017, p.217-221 [citată 25.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/38BjXY0>
13. BRAGARU, T. *Management informațional: complex educațional metodic informatic (iCEM) pentru instruirea la distanță*. Chișinău: CEP USEM, 2010. 349 p. ISBN 978-9975-70-984-2
  14. BUCIUCEANU-VRABIE, M., GAGAUZ, O. *Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații* [online]. Chișinău: INCE, 2017, 36 p. ISBN 978-9975-89-078-6. [citată 21.10.2020]. Disponibil: [http://ccd.ucoz.com/\\_ld/0/56\\_Raport-tinerii\\_.pdf](http://ccd.ucoz.com/_ld/0/56_Raport-tinerii_.pdf)
  15. BUCIUCEANU-VRABIE, M. Pregătirea profesională a potențialului uman și echitabilitate de gen pe piața muncii [online]. În: *Revista de Filozofie, Sociologie și Științe Politice*. 2014, nr.1(164), p.111-121, ISSN 1957-2294 [citată 21.12.2019]. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/en/vizualizare\\_articol/31477](https://ibn.idsi.md/en/vizualizare_articol/31477)
  16. BUCIUCEANU-VRABIE, M., PAHOMI I. *Barometrul Demografic. Situația tinerilor în Republica Moldova: de la deziderate la oportunități* [online]. 2015 [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://www.anofm.md/files/elfinder/barometru%20nr%20314%20dec.pdf>
  17. BUCIUCEANU-VRABIE, M. *Indicele de Îmbătrânire Activă în Republica Moldova* [online]. POLICYPAPER, Martie-Aprilie 2016, 8 p. [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/3teshEV>
  18. BURDUȘ, E. *Fundamentele managementului organizației*. Ediția a II-a. București: Editura Economică, 2007, 256 p. ISBN 978-973-709-283-0
  19. Cadrul de referință al curriculumului universitar / Coord.: GUȚU, V. Ministerul Educației al Republicii Moldova. Chișinău, CEP USM, 2015, 128 p. ISBN 978-9975-71-689-5 [citată 22.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3lcL5BO>
  20. *Clasificarea internațională standard a educației ISCED 2011*, p.44-61. Disponibil: <https://bit.ly/3bJ3sLr>
  21. Centrul de Cercetări Demografice al INCE al AȘM. *Profilul sociodemografic al Republicii Moldova la 20 de ani după adoptarea Programului de Acțiune de la Cairo* [online]. Responsabil de ediție: GAGAUZ O. Chișinău 2014, 144 p. [citată 26.03.2020]. Disponibil: [http://ccd.ucoz.com/\\_ld/0/3\\_CCD-culegeri-ca.pdf](http://ccd.ucoz.com/_ld/0/3_CCD-culegeri-ca.pdf)
  22. CIUREA, C., BERBECA, V., LIPCEAN, S., GURIN, M. *Sistemul de învățământ superior din Republica Moldova în contextul Procesului Bologna: 2005-2011* [online]. Chișinău 2012, 94 p. [citată 26.03.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/38ALxVq>
  23. CODIRLAȘU, A. *Econometrie aplicată utilizând EViews 5.1. Note de curs* [online]. Chișinău 2007, 133 p. [citată 08.04.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/30HfkY1>



24. Codul educației al Republicii Moldova, În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2014, nr. 319-324, art.634 [citată 16.07.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/355156/>
25. Codul muncii al Republicii Moldova, LP168 din 09.07.10. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2010, nr.160-162, art.586 [citată 16.07.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/326757/>
26. COJOCARU, V., FĂURAȘ, C. *Educația în abordare economică*. Chișinău: ASEM, 2006, 266 p. ISBN: 978-9975-75-095-0
27. COJUHARI, A. Abordări conceptuale privind ocuparea forței de muncă [online]. În: *Abordări clasice și inovatoare în gândirea economică contemporană: Conferință științifică internațională*, ediția 1, 8 mai 2015, Chișinău, p.127-135 [citată 10.04.2017]. Disponibil: <https://bit.ly/3leSXCE>
28. COLESNICOVA, T., CIOBANU, E.. Perfecționarea politicilor de stat de reglementare a problemelor tinerilor pe piața forței de muncă în Republica Moldova. În: *Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru*. Conferință științifică internațională, 7 iulie 2012. Iași: Tehnopress, 2012, Vol. XI, p.146-155. ISBN 978-973-702-917-1
29. COLESNICOVA, T. Problema emigrării forței de muncă în Republica Moldova și căi de soluționare. În: *Rolul Euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru*: Conferință științifică internațională, 7 iulie 2012. Iași: Tehnopress, 2012, vol.XI, p.118-126. ISBN 978-973-702-917-1
30. *Comisia națională a pieței financiare. Companii de asigurări* [citată 25.05.2020]. Disponibil: [https://www.cnpf.md/ro/insurance\\_companies](https://www.cnpf.md/ro/insurance_companies)
31. *Compendiul Statistic al Profilului Migrațional Extins al Republicii Moldova pentru anii 2015-2017* [online], Chișinău, 2018, 37 p. [citată 30.03.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/38zP6LF>
32. COTELNIC, A. *Managementul unităților economice*. Chișinău: CEP ASEM, 1998, 309p. ISBN 9975-75-016-8
33. COTELNIC, A. Situația actuală și problemele conceptuale ale constituirii și funcționării sistemelor informaționale integrate de management economic [online]. În: *Revista științifică Economica*, Chișinău: ASEM, 2018, nr.1(103)/2018, p.123-135. ISSN 1810-9136 [citată 25.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/38ALZmA>
34. COTELNIC, A. Resursa umană – principal factor al calității managementului educational [online]. În: *Materialele conferinței Perspectivele dezvoltării durabile a spațiului rural în contextul noilor provocări economice*, Chișinău, 14 septembrie 2018, p.244-247. CZU:

- 378.07:005.95/96 [citat 25.12.2019]. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/244-247\\_5.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/244-247_5.pdf)
35. COTELNIC, V. Calitatea profesională a capitalului uman pe piața muncii [online]. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman*: Conferința internațională și științifico-practică, 15-16 octombrie 2015. Ed. a X-a. INCE. Chișinău: Tipografia Centrală, 2015, p. 208-217 [citat 22.12.2019]. Disponibil: [http://ccd.ucoz.com/\\_ld/0/41\\_MACHETA\\_FINALA\\_.pdf](http://ccd.ucoz.com/_ld/0/41_MACHETA_FINALA_.pdf)
36. CRISTEA, S. Managementul organizației școlare [online]. În: *Didactica Pro...*, 2017, nr.1 (101), p.53-56 [citat 21.11.2020]. Disponibil: [https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/53-56\\_12.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/53-56_12.pdf)
37. DRĂGULĂNESCU, N.-G. Calitatea comunicării/comunicației în viitoarea <societate informațională> [online]. În: *Certind*, 2014, nr.1, 2014, p.75-89 [citat 21.12.2019]. Disponibil: [https://issuu.com/certind/docs/interior\\_final-nr1](https://issuu.com/certind/docs/interior_final-nr1)
38. *Educația în Republica Moldova 2009/2010* [online]. Publicație statistică. Chișinău 2009, 13 p. [citat 26.03.2020]. Disponibil: <https://statistica.gov.md/pageview.php?l=ro&id=2819&idc=350>
39. Formular personalizat. Chestionar privind identificarea competențelor cerute de angajator față de absolvenții instituțiilor de învățământ superior economic [citat 22.05.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/38DmsJz>
40. GARBUZ, V. *Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova*: Autoreferatul tezei de doctor în economie și management. Chișinău, 2018, 31 p.
41. GARBUZ, V. Implicațiile capitalului uman asupra evoluției pieței muncii. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE* din 16-17 septembrie 2016. Iași: Editura PIM, 2017, p. 96-103. ISBN 978-606-13-3642-5
42. GARBUZ, V. Angajarea tinerilor în câmpul muncii: oportunități și provocări în contextul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării*: Conferință internațională științifico-practică, 16-17 octombrie, 2014, Chișinău: INCE, 2014, Ediția a IX-a, vol.2, p.285-288, ISBN 978- 9975-4185-2-2
43. GARBUZ, V. Situația tinerilor pe piața forței de muncă, în sistemul educațional și/sau programe de formare profesională: provocări comune și soluții comune pentru Republica Moldova și uniunea europeană, În: *Euroregiunea „Siret-Prut” – Dezvoltare economico-*

- socială durabilă în cadrul euroregiunilor și al zonelor transfrontaliere*. Iași: Editura Tehnopres, vol.20, 2014. p.93-108, ISBN 978-606-687-109-9
44. GÂF-DEAC, M. *Management general. Curs în tehnologie ID-IFR* [online]. Editura Fundației România de Mâine, 2014, 206 p. ISBN 978-973-163-711-2, [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/3ld012M>
45. GREMALSCHI, A. *Formarea competențelor-cheie în învățământul general: provocări și constrângeri Studiu de politici educaționale* [online]. Chișinău: Lexon-Prim, 2015, ISBN 978-9975-9609-8-4 [citată 26.03.2019]. Disponibil: [http://ipp.md/old/public/files/Proiecte/Studiu\\_Formarea\\_Competentelor-Cheie.pdf](http://ipp.md/old/public/files/Proiecte/Studiu_Formarea_Competentelor-Cheie.pdf)
46. *Hotărârea Guvernului nr.944 din 14.11.2014 pentru aprobarea Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația – 2020”* [citată 16.07.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>
47. *Hotărârea Guvernului nr.1473 din 30 decembrie 2017 Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021* [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369765>
48. *Hotărârea Guvernului nr.193 din 24.03.2017 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților* [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/369645/>
49. *Hotărârea Guvernului nr.511 din 25.04.2016 pentru aprobarea Strategiei naționale de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestora* [citată 27.08.2018]. Disponibil: [https://mei.gov.md/sites/default/files/snaipe\\_2016-2020\\_ro.pdf](https://mei.gov.md/sites/default/files/snaipe_2016-2020_ro.pdf)
50. *Hotărârea Guvernului nr.952 din 27.11.2013 pentru aprobarea Strategiei inovatoare a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 „Inovații pentru competitivitate”* [citată 27.08.2018]. Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=29977&lang=ro](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=29977&lang=ro)
51. ILIE, G., ȘTEFĂNESCU, R. *Caracteristici ale managementului operațional al producției*. Orașul: AISTEDA, 2003, 226 p. ISBN 973-8408-19-9.
52. *Indicatorii și indicii de dezvoltare umană: Statistica pentru 2018* [online]. UNDP Moldova, 8 p. [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/3bGjkhM>
53. IOSIFESCU, Ș. *Management educațional pentru instituțiile de învățământ* [online]. Iași: CDRMO, 2001, 362 p. [citată 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3vkljJM>
54. JOIȚA, E. *Management școlar, elemente de tehnologie managerială*. Craiova: Gheorghe Alexandru, 1995, 216 p. ISBN 973-96803-4-8

55. JULA, D. *Metode și tehnici performante de testare a ipotezelor în economie* [online]. Chișinău, 2015, 29 p. [citată 8.04.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/3l9x3iK>
56. *Legea nr.105 din 16 iunie 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj* [citată 27.08.2018]. Disponibil: <http://lex.justice.md/md/376758/>
57. *Legea nr.287 din 15 decembrie 2017 cu privire la contabilitatea și raportarea financiară* [citată 25.05.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/3rFTWOO>
58. LIPCEANU, S. *Muncă și justiție socială. Învățământul superior din Republica Moldova la răscruce sau bani aruncați în vânt?* [online]. Chișinău: Editura Fundației „Friedrich Ebert”, 2020, 28 p. [citată 22.05.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/3ewKRnT>
59. MIHĂESCU, L. *Sisteme informaționale și aplicații informatice în administrarea afacerilor*. Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga”, 2009, 212 p. ISBN 978-973-739-778-2
60. Ministerul Economiei și Infrastructurii al Republicii Moldova. *Notă cu privire la prognoza preliminară a principalilor indicatori macroeconomici pentru anii 2021-2023* [citată 8.04.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/30LCOLz>
61. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării. *Planuri și Rapoarte de activitate*. [citată 22.12.2019]. Disponibil: <https://mecc.gov.md/ro/content/planuri-si-rapoarte-de-activitate>
62. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării. *Finanțarea învățământului superior*. [citată 22.11.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/30EPa8p>
63. Ministerul Finanțelor. *Planul național de acțiuni pentru implementarea Acordului de Asociere Republica Moldova–Uniunea Europeană în perioada 2017–2019*, [citată 8.04.2020] Disponibil: <https://bit.ly/38DQAEG>
64. Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor. *Legi* [citată 22.12.2019]. Disponibil: <http://old.mtic.gov.md/ro/legislatie/legi>
65. MOLDOVEANU, GH., DOBRIN, C. *Management operațional*. Ediția a III-a. București: PRO Universitaria, 2015, 500 p. ISBN 978-606-26-0300-7
66. NEAMȚU, D. *Analiza statistică a educației. Vector al dezvoltării socioeconomice*. București. Editura Economică, 2018, 423 p. ISBN 978-973-709-844-3
67. NICOLESCU, O., VERBONCU, I. *Managementul organizației*. București: Editura Economică, 1999, 648 p. ISBN 9789737093431
68. NICOLESCU, O. *Sistemul informațional managerial al organizației*. București: Editura Economică, 2001, 488 p. ISBN 973-590-524-8
69. *Ocuparea informală în Republica Moldova: cauze, consecințe și modalități de combatere* [online]. [citată 27.08.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3rEJ3wJ>

70. OPREA, D. *Analiza și proiectarea sistemelor informaționale economice*. București: Polirom, 1999, 512 p. ISBN 973-683-348-8.
71. PETRESCU, I. *Tratat de management universitar*. Brașov: LUX LIBRIS, 1998, 690 p. ISBN 973-9240-88-7
72. POSTICĂ, M., SAINSUS, V., MATEI, C. Declinul demografic al populației R. Moldova. În: *Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii*. Culegere de articole selectiv ale Conferinței științifice internaționale, 22-23 septembrie 2017, Chișinău, vol.IV E, p.28-33. ISBN 978-9975-75-899-4
73. POSTĂN, L. Calitatea educației în Republica Moldova din perspectiva indexului european pentru învățare permanentă ELLI. În: *Reconceptualizarea formării inițiale și continue a cadrelor didactice din perspectiva interconexiunii învățământului modern general și universitar*: Conferință științifico-practică națională cu participare internațională, vol.2. Chișinău: UST, 27-28 octombrie 2017, p.60-64. ISBN 9975-76-215-1
74. *Prognoza Pieței Muncii 2017*. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova [online], Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Chișinău: 2017, 33 p. [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/38BQf59>
75. RADU, I., URSACESCU, M., VLADANU, D. *Informatică și management*. București: Universitara, 2005, 392 p. ISBN 973-749-249-4
76. *Raport: Activitatea instituțiilor de învățământ superior în anul de studii 2018/19* [online], [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/38DQT2i>
77. *Raport: De la aspirații la ocupații: Rolul informației în deciziile privind educația și piața muncii în Moldova*. World Bank Group Social Protection & Labor, 2016, p.65 [online]. [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/3rOEW1a>
78. *Raport: Realizarea planului de acțiuni pentru implementarea Strategiei inovaționale a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020*. 2015, p.65 [online]. [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/3cJEgE2>
79. *Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2006/962/EC)* [online]. Official Journal of the European Union (L 394/10) [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/ALL/?uri=CELEX:32006H0962>.
80. *Registrul de stat al actelor juridice ale Republicii Moldova* [citată 16.07.2018]. Disponibil: [http://lex.justice.md/index.php?search=true&current\\_page=1](http://lex.justice.md/index.php?search=true&current_page=1)
81. *Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.193 din 24.03.2017*. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 2017, nr. 92-102. [citată

- 16.07.2018]. Disponibil: [https://utm.md/acte\\_normative/externe/regulament-fc-hg-nr-193-24-03-2017.pdf](https://utm.md/acte_normative/externe/regulament-fc-hg-nr-193-24-03-2017.pdf)
82. ROJCO, A., HEGHEA, E., STREMENOVSCAIA, Z. Abordările metodologice de estimare a costului forței de muncă în Republica Moldova. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării: modele de dezvoltare durabilă. Economic growth in conditions of globalization: sustainable development models*: Conferință internațională științifico-practică. Ed. a XII-a, 12-13 octombrie 2017. Chișinău: INCE, 2017, vol.2. p.263-269. ISBN 978-9975-3171-2-2
  83. ROJCO, A., GARBUZ, V. Tranziția de la școală la muncă: Viziunea absolvenților învățământului superior. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării: modele durabile de dezvoltare*: Conferință internațională științifico-practică, 16-17 octombrie 2017. Ediția a XII-a. Chișinău: Institutul Național de Cercetări Economice, 2017, vol.2, p.257-263, ISBN 978-9975- 3171-2-2
  84. RUSSU, C. *Management*. București: Expert, 1996, 355 p. ISBN 973-95872-3-2
  85. SAVELIEVA, G., TOMCEAC, A. Problemele sociale ale tineretului în Republica Moldova. În: *Analele Institutului Național de Cercetări Economice*. Ed. a VII-a. Chișinău: Complexul Editorial INCE, 2016, nr.1, p.64-71. ISSN 1857-3630 ISSN e 1857-3630
  86. *Serviciul Fiscal de Stat. Pagina oficială* [citată 25.05.2020]. Disponibil: <https://www.sfs.md/>
  87. STOICA, M. *Proiectarea sistemelor tehnico-economice*. București: Editura Economică, 2000, 176p. ISBN 973-590-311-3
  88. STOICA, M. *Managementul sistemelor informaționale*. București: ASE, 2012, 285 p. ISBN 978-606-505-574-2
  89. STRATAN, A., SAVELIEVA, G., COTELNIC, V. Situația tinerilor pe piața forței de muncă. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine*. Iași: Tehnopress, 2011, vol.XIII, p.226-231. ISBN 978-973-702-863-1
  90. *Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”* [citată 16.07.2019]. Disponibil: [https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr40\\_12\\_0.pdf](https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr40_12_0.pdf)
  91. Studiul *Guvernarea în învățământul superior din Europa. Politici, structuri, finanțare și corp academic* [online], publicația unității europene a Rețelei Eurydice, cu sprijinul financiar al Comisiei Europene (Direcția Generală pentru Educație și Cultură), 2008, 148p. ISBN 978-92-79-08524-6 [citată 21.11.2020]. Disponibil: <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/f4a537e6-0e90-413b-98b1-e9bf9b1eb90c>

92. ȘAROV, I. Universitatea se confruntă cu probleme majore legate de...[online]. În: *Portalul Curentul*, februarie 2021 [citată 20.2.2021]. Disponibil: <http://curentul.md/stiri/igor-sarov-rector-ales-al-usm-universitatea-se-confrunta-cu-probleme-majore-legate-de.html>
93. ȘAVGA, L., PARASCHIVESCU, A. Quality Education [online]. În: Revista științifică *Economy Transdisciplinarity Cognition*. 19(2)/ 2016, Bacău: Universitatea „G. Bacovia”, România, p.7-13, ISSN 2067–5046-75 [citată 25.12.2019]. Disponibil: [http://www.ugb.ro/Downloads/Info%20Studenti/20162017/etc2016no2/03\\_Paraschivescu,\\_Savga.pdf](http://www.ugb.ro/Downloads/Info%20Studenti/20162017/etc2016no2/03_Paraschivescu,_Savga.pdf)
94. ȘAVGA, L. Education, training and information – priorities for the development of co-operatives. În: Revista științifică *Coperative studies in education curricula – New forms of learning and teaching*. 10th Rulescoop Meeting. Finland: Helsinki, 2016
95. ȘAVGA, L., CHERNYSHENKO, S., VOROTINSKY, Y. *Bazele metodologice ale elaborării, implementării și dezvoltării sistemului informațional integrat de management universitar*: în Monografie. Chișinău: Iunie-Prim, 2016, 351 p. ISBN 978-9975-81-010-4
96. TIRSU, V. Previțiunea nevoilor de specialiști cu studii superioare economice (cazul Republicii Moldova). În: *Studia Universitatis Moldaviae*: Seria științe exacte și economice. Chișinău: USM, nr. 7(137)/2020, Categoria B, p.100-106, ISSN 1857-2073.
97. TIRSU, V. Conformity between the information system in the economic higher education in connection with the labor market. În: *Financial challenges and perspectives in the administration of economic entities in the Republic of Moldova. Collective monograph*. Warsaw, Poland: iScience, 2019, p. 5-35. ISBN 978-83-66216-20-4
98. TÎRȘU, V., GANEA, V. Development of professional competencies training model and forecasting the needs of the national economy in specialists with higher economic studies. În: *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development*. Chișinău: UCCM, Volume 6, Issue 1(11)/2019, Categoria C, p.70-79. ISSN 2345-1424
99. TÎRȘU V., TUTUNARU S. Potențialul centrelor de inovare din Republica Moldova în dezvoltarea strategiei „Economia Digitală” pentru țările Parteneriatul Estic (PaE). În: *Studia Universitatis Moldaviae: Seria „Științe exacte și economice”*. Chișinău: USM, nr. 2(122)/2019, Categoria B, p.143-148. ISSN 1857-2073
100. TÎRȘU, V., PASCARI, L. Sisteme informaționale – necesitate modernă în activitatea organizațională. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Modalități de eficientizare a sistemului economico-financiar în scopul dezvoltării economice durabile a RM*, 2-3 noiembrie 2013. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, p.106-112. ISBN 978-9975-71-446-4

101. **TÎRȘU, V., TUTUNARU, S.** Aspecte privind implementarea TIC în formarea abilităților profesionale cerute pe piața muncii. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*, 26-27 septembrie 2014. Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova, p.32-37. ISBN 978-9975-75-714-0
102. **TÎRȘU, V., TUTUTNARU, S.** Racordarea competențelor tinerilor specialiști din domeniul TI la cerințele pieței forței de muncă: probleme și soluții. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Politici și mecanisme de inovare și dezvoltare a proceselor economico-financiare și sociale în plan național și internațional*, 31 octombrie – 01 noiembrie 2014. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, p. 300-304. ISBN 978-9975-71-574-4
103. **TÎRȘU, V.** Impactul dezvoltării economiei digitale asupra instituțiilor de învățământ superior. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*, 22-23 septembrie 2017, Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova, vol.V, p.139-145. ISBN 978-9975-75-901-4
104. **TÎRȘU, V., TUTUNARU S.** Rolul incubatoarelor inovaționale în pregătirea tinerilor specialiști în domeniul IT. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*, 22-23 septembrie 2017. Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova, vol.V, p.32-35. ISBN 978-9975-75-901-4.
105. TV8 Redacția. *În școlile din țară lipsesc peste două mii de profesori. „Volumul mare de lucru, stresul continuu și salarizarea insuficientă...”* [online], 25/08/2020. [citat 26.08.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/2OkZZtW>
106. *Universitatea de Stat din Moldova* [citat 25.05.2019]. Disponibil: [http://usm.md/?page\\_id=206](http://usm.md/?page_id=206)
107. **ULIAN, G., COJOCARU, M., DAVIDOV, C.** Investițiile în inovații: catalizator al creșterii economice durabile. În: *Paradigme moderne ale economiei și antreprenoriatului inovativ: conferința internațională științifică*, 3-4 noiembrie 2017, Universitatea de Stat din Moldova. Chișinău: CEP USM, 2017, p.104-110. ISBN 978-9975-71-942-1
108. **ULIAN, G., DOGA-MÎRZAC, M., HULAPOVA, T.** Elementele susținerii mediului de afaceri la nivel național. În: *Inovația: factor al dezvoltării social economice: conferința științifico-practică*, 3 martie 2016, Universitatea de Stat Bogdan Petriceicu Hajdeu din Cahul, p.68-71. ISBN 978-9975-88-012-2
109. **URSUL, A.** *Probleme de informare în știința modernă*. M.: Știință, 1976, 113p.



110. VACULOVSKI, D. *Impactul politicilor de ocupare a forței de muncă asupra situației pieței muncii din Republica Moldova* [online]. Laboratorul Sociometric, 2015, 34 p. [citată 27.08.2018]. Disponibil: [http://www.viitorul.org/files/4884299\\_md\\_impactul\\_polit.pdf](http://www.viitorul.org/files/4884299_md_impactul_polit.pdf)
111. VĂDUVA, S. *Antreprenoriat în managementul public. Globalizarea, europenizarea și importanța societății civile a afacerilor*. București: Editura Economică, 2015, 294p. ISBN 978-973-709-731-6.
112. WIKIPEDIA, *Informație* [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://ro.wikipedia.org/wiki/Informa%C8%9Bie>
113. ZAHARIE, M. *Ocuparea forței de muncă cu studii superioare și nevoile angajatorilor – componente ale managementului calității în învățământul superior: Rezumat la teza de doctorat*, București: 2011, 56p. [citată 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3eBLTPw>
114. ZAHAROV, S. Impact of demographic changes on labour market in the Republic of Moldova. În: *Dezvoltarea relațiilor comerciale din perspectiva integrării economice a Republicii Moldova în circuitul economic internațional: Conferință științifico-practică internațională*, 21-22 septembrie 2017, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova (UCCM) în cooperare cu Institutul Național de Cercetări Economice (INCE AȘM). Chișinău: UCCM : INCE, 2017, vol.II, p.35-38. ISBN 978-9975-81-039-5
115. ZAHIU, L., NASTASE, M. *Economia întreprinderii*. București: Editura ASE, 2003, 210 p. ISBN 973-594-116-3
116. BAUER, M., BORMANN, I., KUMMER, B., NIEDLICH, S., RIECKMANN, M. Sustainability governance at universities: Using a governance equalizer as a research heuristic [online]. În: *Higher Education Policy*, 2018, no.31, p.491–511. [citată 21.12.2019]. Disponibil: <https://link.springer.com/article/10.1057%2Fs41307-018-0104-x>
117. BETCHERMAN, D. *Linking Education Policy to Labor Market Outcomes* [online]. Washington DC: World Bank, 2008, 108 p. ISBN 978-0-8213-7509-1 [citată 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3rJgqP7>
118. BERGSMANN, E., SCHULTES, M.-T., WINTER, P., SCHOBER, B., SPIEL, C. Evaluation of competence-based teaching in higher education: From theory to practice [online]. În: *Evaluation and Program Planning*, 2015, vol.52, p.1–9 [citată 27.08.2018]. Disponibil: <https://bit.ly/38BnHZy>
119. BHATTACHARJEE, B., DEB, K. Role of ICT in Century's Teachers Education [online]. În: *International journal of Education and Information Studies*, vol.6, 2016, no.1, p.1-6. [citată 22.12.2019]. Disponibil: [https://www.ripublication.com/ijeis16/ijeisv6n1\\_01.pdf](https://www.ripublication.com/ijeis16/ijeisv6n1_01.pdf)

120. BROWN, M., TREVINO, L. P Ethical leadership: A review and future directions [online]. În: *ELSEVIER, The Leadership Quarterly*, 2016, no.17, p.595–616 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3bGebGG>
121. CERDAN-INFANTES, P., FILMER, D.. *Information, Knowledge and Behavior: Evaluating Alternative Methods of Delivering School Information to Parents* [online]. Washington: World Bank, 2015, 39 p. [citat 22.12.2019]. Disponibil: <http://documents.worldbank.org/curated/en/488221467999136216/pdf/WPS7233.pdf>
122. CHAFFEY, D. *E-Business and E-Commerce Management.Strategy, implementation and practice*. 4th Edition [online]. Marketing Insights Limited, 2009, 798 p. ISBN 978-0-273-71960-1, [citat 21.12.2019] Disponibil: <https://fliphtml5.com/lnym/livo/basic>
123. DAVIS, G. *Management Information Systems: conceptual foundations, structure and development*. 2nd Edition. New York: McGraw-Hill, 1985, 708 p. ISBN 978-0070662414
124. European University Association. Funding [online], [citat 10.2.2021]. Disponibil: <https://www.eua.eu/issues/18:funding.html>
125. INGWERSEN, P., WORMELL, I. Modern indexing and retrieval techniques matching different types of information needs. In: *44th FID Conf. and Congr.*, Aug. 28 - Sept. 1, 1988. p.192-203
126. FILHO, W.L., SHIEL, C., PAÇO, A. Integrative approaches to environmental sustainability at universities: An overview of challenges and priorities [online]. În: *Journal of Integrative Environmental Sciences*. 2015, p.1-14 [citat 22.12.2019]. Disponibil: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1943815X.2014.988273>
127. GOPAL, A.; ZHA, Q. Internationalisation of Higher Education and Global Mobility [online]. În: *Educational Review*, 2014, p.386–388 [citat 27.08.2018]. Disponibil: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131911.2014.978095>
128. HECKER, D. *Occupational employment projections to 2014* [online]. În: Occupational employment projections to 2014, p.71-101 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://www.bls.gov/pub/mlr/2005/11/art5full.pdf>
129. KUDDO, A. *Employment Services and Active Labor Market Programs in Eastern European and Central Asian Countries* [online]. Washington DC: World Bank, 2009, 102p. [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3lcO1hO>
130. LAND, F. Is an information theory enough? [online], În: *Computer Journal*, 1985, no.28 (3), p.211-215 [citat 21.12.2019]. Disponibil <https://academic.oup.com/comjnl/article/28/3/211/405418>

131. LESTER, R.K. *Local Innovation Systems Project-Phase I Findings: Overview and Discussion*. MIT Industrial Performance Center [online], Working Paper 05-004. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, MA, 2005, 35p., [citat 21.12.2019]. Disponibil: <http://web.mit.edu/lis/papers/LIS05-010.pdf>
132. MOSIER, S., RUXTON, M. Sustainability university–community partnerships: Lessons for practitioners and scholars from highly sustainable communities [online]. În: *Environ. Plan. C Politics Space*, 2018, p.479-495. [citat 22.12.2019]. Disponibil: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2399654417749593>
133. PRODAN, A., MAXIM, E., MANOLESCU, I., ARUSTEI, C.C., GUTA, A.L. Access to higher education: Influences and possible implications [online]. În: *Procedia Economics Finance*, 2015, vol.20, p.53–543. [citat 22.12.2019]. Disponibil: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115001069?via%3Dihub>
134. O'BRIEN, J., MARAKAS, G. *Introduction to information systems: essentials for internetworked e-bussines enterprise*. 15th ed. [online]. New York: McGraw-Hill Company, 2010, 592p. ISBN 978–0-07–337677-6. Disponibil: <https://bit.ly/3lby37H>
135. PRESTON, A. Cox. *Mobile cloud computing* [online]. IBM, DeveloperWorks, March 11, 2011, 8p. [citat 27.08.2018]. Disponibil: <https://www.ibm.com/developerworks/cloud/library/cl-mobilecloudcomputing/>
136. REVKOVA, E. Adaptive organization development as a complex dynamic system: notion, forms, factors, principles. În: *Materials of the VI international research and practice conference Science, technology and higher education*. Westwood, Canada, 2014. p.144-147.
137. RICHARDSON, S., TAN, Y. *Forecasting future demands: what we can and cannot know* [online]. Australia: NCVET. 2007, 41 p. ISBN 978 1 921170 68 3 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499706.pdf>
138. STAIR R., REYNOLDS G., CHESNEY T. *Principles of business information system Third edition*. Beijing: Ed. RR Donnelei, 2018, 506p. ISBN 978-1-4737-4841-5
139. STRUYVEN, K., BLIECK, Y., De ROECK, V. The electronic portfolio as a tool to develop and assess pre-service student teaching competences: Challenges for quality [online]. În: *Studies in Educational Evaluation*, 2014, vol.43, p.40-54 [citat 27.08.2018]. Disponibil: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191491X14000376?via%3Dihub>
140. TÎRȘU, V. Some aspects of studying process higher education institutions from Moldova. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Fostering the Knowledge Triangle in Moldova*, 4-6 februarie 2015 Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova, Volume 1/Issue 1, p.59-66. ISSN:1857-436X

141. **TÎRȘU, V.** The study on development of e-learning in Moldova. În: *Materialele Conferinței științifice internaționale Priorități strategice de modernizare inovațională a economiei Republicii Moldova și politici de dezvoltare durabilă la nivel mondial*, 30-31 octombrie 2015. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, p.380-387. ISBN 978-9975-71-711-3
142. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2019. *World Population Prospects 2019: Highlights* [online]. ST/ESA/SER.A/423. ISBN: 978-92-1-148316-1, 46p. [citată 30.03.2020]. Disponibil: [https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019\\_Highlights.pdf](https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf)
143. HODACOV, V., KOZEL, V., SOKOLOV, A., *Analysis of information technology of the management system of the higher educational institution* [online]. Technology audit and production reserves, 01 July 2017, vol.4(2(36)), p.4-12 [Peer Reviewed Journal] [citată 30.11.2020]. Disponibil: <http://journals.uran.ua/tarp/article/view/109117/104766>
144. VOLCHIK, V., OGANESYAN, A., OLEJARZ, T. Higher education as a factor of socioeconomic performance and development [online]. În: *Journal of International Studies*, 2018, no.11(4), 2018 p.326-340, [citată 21.12.2019]. Disponibil: [https://www.jois.eu/files/23\\_656\\_Volchik%20et%20al.pdf](https://www.jois.eu/files/23_656_Volchik%20et%20al.pdf)
145. WIKIPEDIA, *Information system* [citată 27.08.2018]. Disponibil: [https://en.wikipedia.org/?title=Information\\_system](https://en.wikipedia.org/?title=Information_system)
146. WIKIPEDIA, *Management Information System* [citată 27.08.2018]. Disponibil: [https://en.wikipedia.org/wiki/Management\\_information\\_system](https://en.wikipedia.org/wiki/Management_information_system)
147. League of European Research Universities. *Universities and innovation: the challenge for Europe* [online], Belgium, 2006, 24p. [citată 21.02.2021]. Disponibil: <https://bit.ly/30EQeZX>
148. XIAOMING, Z. *Emerging Champions in the Digital Economy. New Theories and Cases on Evolving Technologies and Business Models*. Singapore: Springer, 2018, 319 p. ISBN 978-981-13-2628-8
149. YOON K., NILAN M. Towards a reconceptualization of information seeking research: focus on the exchange of meaning. In: *Infprocess and Management*, 1999, №35, p.871-890
150. *2017 Graduate Outcomes Survey – Longitudinal. Quality Indicators for Learning and Teaching. Department of Education and Training*. Coord. WHITELEY, Sonia [online]. Social Research Centre, Australian, 2017, 99 p. [citată 22.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3bK2qyS>
151. LAUDON, K. C., LAUDON, J. P. *Management des systèmes d'information*. 11e édi. [online]. Paris: Pearson, 2010. 160 p. ISBN : 978-2-7440-7477-6 [citată 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/38ABM9z>

152. ГАЗУЛЬ, С. М., АНАНЧЕНКО, И. В., КИЯЕВ, В. И. Совершенствование образовательного процесса в вузе: активные методы обучения и гибридные информационные системы на основе виртуализации [online]. În: *Современные проблемы науки и образования*, 2015, №2, 201 с. [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20856>
153. ГОРНИН, Л.В., ЗАХАРОВ, Р.В., ЕДРЕНКИНА, Н.М. Рынок труда: состояние и приоритетные направления развития [online]. În: *Вестник КрасГАУ*, 2013, №6, с. 9-14 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/2PVRmpT>
154. ЗИЯДУЛЛАЕВ Н.С., ЛЯСНИКОВ Н.В., ВОРОНОВ А.С. Совершенствование механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики [online]. În: *Электронный вестник*, 2018, №70, с.33-47 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/2NdaUVK>
155. ИВАНОВСКИЙ, Б.Г. Экономические и социальные проблемы высшего образования в странах запада [online]. În: *Образование в современном мире: социальные и экономические аспекты* (Москва) 2018, №2(38). с.107-133 [citat 27.08.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/30C6CKI>
156. КАМИНСКАЯ, Е.А., ЛАДЫГА, А.И. Становление и особенности рынка образовательных услуг как стратегический ориентир маркетингового развития современных образовательных организаций высшей школы [online]. În: *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*, 2017, № S4, с.59-74 [citat 27.08.2018]. Disponibil: <https://e-koncept.ru/2017/470061.htm>
157. КАШЕПОВ, А.В., СУЛАКШИН, С.С., МАЛЧИНОВ А.С. *Рынок труда: проблемы и решения*. Москва: Научный эксперт, 2008, 232с. ISBN 978-5-91290-023-5
158. КОРОВКИН, А. Г. Опыт макроэкономического анализа и прогнозирования занятости и рынка труда в экономике РФ [online]. În: *Управление*, 2015, №1(7), с.43-54 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3eztIPV>
159. КУЛИКОВА, Ю.П. Инновационное управление вузом: интеграция образования и научной деятельности [online]. În: *Мир Науки, Культуры, Образования*, 2012, № 4 (35), 2012, с.172–174 [citat 21.11.2020]. Disponibil: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17099973>
160. ПОПКОВА, И.С. Занятость населения [online]. În: *Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий»*, 2016, №11, [citat 27.08.2018]. Disponibil: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/11/12971>

161. САЛЬНИКОВА, Л.Ю. Пути совершенствования механизма управления конкурентоспособностью выпускника вуза на рынке труда [online]. În: *Рынок образования*, 2012, №3(33), 2012. с.129-139 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://bit.ly/3vi0buq>
162. СИГОВА, С.В. *Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации* [online]. Петрозаводск: ПетрГУ, 2009, 188 с. ISBN 978-5-8021-1048-5 [citat 22.12.2019]. Disponibil: <https://www.twirpx.com/file/1947734/>
163. СОЛДАТОВ, А.В. *Информационная система как основа эффективного управления вузом* [online]. // Университетское управление. 2004. № 2(30), с.116-119 [citat 22.12.2019]. Disponibil: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/708/1/UM-2004-02-20.pdf>
164. ХОРОШИЛОВ, А.В. и др. *Информационные системы в экономике*. - М.: МЭСИ, 1998, 92с.
165. ЧЕРНЫШЕНКО, С., ВОРОТНИЦКИЙ, Ю. *Методологические основы создания, внедрения и развития интегрированного информационного управления университетом*. Сумы: Сумский государственный университет, 2015, 343с. ISBN 978-966-657-566-4. [citat 21.11.2020]. Disponibil: <https://bit.ly/2Q2uvJp>
166. ШАВГА, Л. Образование, профессиональная подготовка и информация – приоритеты для развития кооперативов в Республике Молдова. În: Материалы международной научнопрактической конференции, посвященной 50-летию Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза *Глобальные вызовы современному обществу в XXI веке: новые возможности, перспективы развития, стратегия действий*. Караганда: Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза, 2016,– с.14-21. ISBN 978- 601-235-157-6
167. ШПАГИНА И.Е., ПАВЛОВА И.В., ЛАВРИНА О.В. Региональный рынок труда: проблемы и основные направления развития [online]. În: *Наука в Центральной России*, 2017, №6(30), с.87-95, ISSN: 2305-2538 [citat 21.12.2019]. Disponibil: <https://elibrary.ru/item.asp?id=30773166>

# **A N E X E**

**Anexa 1. Cadrul legislativ care reglementează managementul Sistemului informațional în Republica Moldova**

**Tabelul A1.1. Cadrul legislativ care reglementează managementul Sistemului informațional în Republica Moldova**

<b>Documente</b>	<b>Specificare</b>
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului informațional automatizat „e-Integritate”</b>	nr. 183 din 15.03.2019 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 111-118, art. 220.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la transmiterea unor sisteme informaționale automatizate</b>	nr. 138 din 27.02.2019 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 76-85, art. 156.
<b>HOTĂRĂRE privind modul de autentificare în Sistemul informațional automatizat „Asistența medicală primară”</b>	nr. 164 din 07.03.2019 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 93, art. 177.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la Raportul auditului performanței cu tema: „În ce mod resursele investite în dezvoltarea și implementarea Sistemului Informațional de Management în Educație (SIME) asigură realizarea scopului stabilit și cum poate fi acesta îmbunătățit pentru atingerea impactului scontat?”</b>	nr. 84 din 30.11.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 24-28, art. 4.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la instituirea resursei informaționale în domeniul comerțului</b>	nr. 1236 din 19.12.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 24-28, art. 39.
<b>HOTĂRĂRE privind aprobarea Strategiei securității informaționale a Republicii Moldova pentru anii 2019–2024 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia</b>	nr. 257 din 22.11.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2019, nr. 13-21, art. 80.
<b>HOTĂRĂRE pentru aprobarea Regulamentului privind modul de ținere a Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat al Serviciului național unic pentru apelurile de urgență 112</b>	nr. 1207 din 05.12.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 499-503, art. 1315.
<b>HOTĂRĂRE privind aprobarea proiectului de hotărâre a Parlamentului pentru aprobarea Strategiei securității informaționale a Republicii Moldova pentru anii 2019-2024 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia</b>	nr. 992 din 10.10.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 410-415, art. 1112.
<b>HOTĂRĂRE pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Sistemului informațional judiciar</b>	nr. 794 din 01.08.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 321-332, art. 857.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional automatizat „Managementul deșeurilor”</b>	nr. 682 din 11.07.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 267-275, art. 741.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului informațional automatizat național de informare și comunicare pentru supravegherea pieței</b>	nr. 637 din 06.07.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 256-265, art. 697.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al armelor”</b>	nr. 609 din 03.07.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 246-254, art. 669.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului informațional automatizat de gestionare și eliberare a actelor permise</b>	nr. 550 din 13.06.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 195-209, art. 597.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la măsurile de consolidare a centrelor de date în sectorul public și de raționalizare a administrării sistemelor informaționale de stat</b>	nr. 414 din 08.05.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 157-166, art. 474.
<b>HOTĂRĂRE cu privire la aprobarea Regulamentului privind cerințele minime pentru sistemele informaționale și de comunicare ale băncilor</b>	nr. 47 din 14.03.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 113-120, art. 491.
<b>HOTĂRĂRE pentru aprobarea Regulamentului privind modul de ținere a Registrului de stat al achizițiilor publice format de Sistemul informațional automatizat „Registrul de stat al achizițiilor publice” (MTender)</b>	nr. 986 din 10.10.2018 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 396-397, art. 1042.



<b>HOTĂRÂRE cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului informațional judiciar</b>	nr. 593 din 24.07.2017 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 316-321, art. 757.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la aprobarea Conceptului tehnic al Sistemului informațional automatizat „Registrul garanțiilor reale mobiliare”</b>	nr. 142 din 18.02.2016 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 44-48, art. 182.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare, a structurii și efectivului-limită ale Ministerului Tehnologiei Informației și Comunicațiilor</b>	nr. 962 din 08.08.2016 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr. 265-276, art. 1046.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la Raportul de audit TI „Asigură Sistemul Informațional Automatizat „Asistență Socială” protejarea activelor, integritatea datelor și funcționează eficient pentru a atinge scopurile și obiectivele organizaționale?”</b>	nr. 49 din 22.12.2015 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 20-24, art. 5.
<b>HOTĂRÂRE pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Concepția sistemului informațional educațional</b>	nr. 867 din 08.10.2014 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324, art. 929.
<b>HOTĂRÂRE pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Concepția sistemului informațional educațional</b>	nr. 867 din 08.10.2014 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 319-324, art. 929.
<b>L E G E cu privire la reutilizarea informațiilor din sectorul public</b>	nr. 305 din 26.12.2012 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 64-68/197.
<b>З А К О Н о предупреждении и борьбе с преступностью в сфере компьютерной информации</b>	№20-XVI от 03.02.2009 În: Мониторул Официал, 2010, №11-12/17.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la Sistemul informațional integrat al Serviciului Grăniceri</b>	nr. 834 din 07.07.2008 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 125-126, art. 841.
<b>HOTĂRÂRE pentru aprobarea Concepției privind Registrul de stat al resurselor de mobilizare</b>	nr. 885 din 22.08.2005 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2005, nr. 119-122, art. 983.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la aprobarea Concepției Sistemului Informațional Medical Integrat</b>	nr. 1128 din 14.10.2004 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 193-198, art. 1333.
<b>L E G E cu privire la informatizare și la resursele informaționale de stat</b>	nr. 467-XV din 21.11.2003 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 6-12/44.
<b>HOTĂRÂRE despre crearea Sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al unităților administrativ-teritoriale și al adreselor”</b>	nr. 1518 din 17.12.2003 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2004, nr. 1-5, art. 2.
<b>HOTĂRÂRE cu privire la crearea sistemului informațional automatizat „Registrul de stat al conducătorilor de vehicule”</b>	Nr. 1058 din 06-08-2002 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 117-119, art. 1178.
<b>HOTĂRÂRE despre măsurile privind crearea sistemului informațional automatizat "Registrul de stat al unităților de drept"</b>	nr. 272 din 06.03.2002 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr. 40-42, art. 376.
<b>L E G E cu privire la informatică</b>	nr. 1069-XIV din 22.06.2000 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr. 73-74/547. Monitorul Oficial al R. Moldova nr. din 05.07.2001
<b>L E G E privind accesul la informație</b>	nr. 982-XIV din 11.05.2000 În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2000, nr. 88-90/664.

Sursa: *elaborat de autor pe baza informațiilor prezentate de Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor, Registrul de stat al actelor juridice al Republicii Moldova* [80; 63]

## Anexa 2. Structura managementului universitar

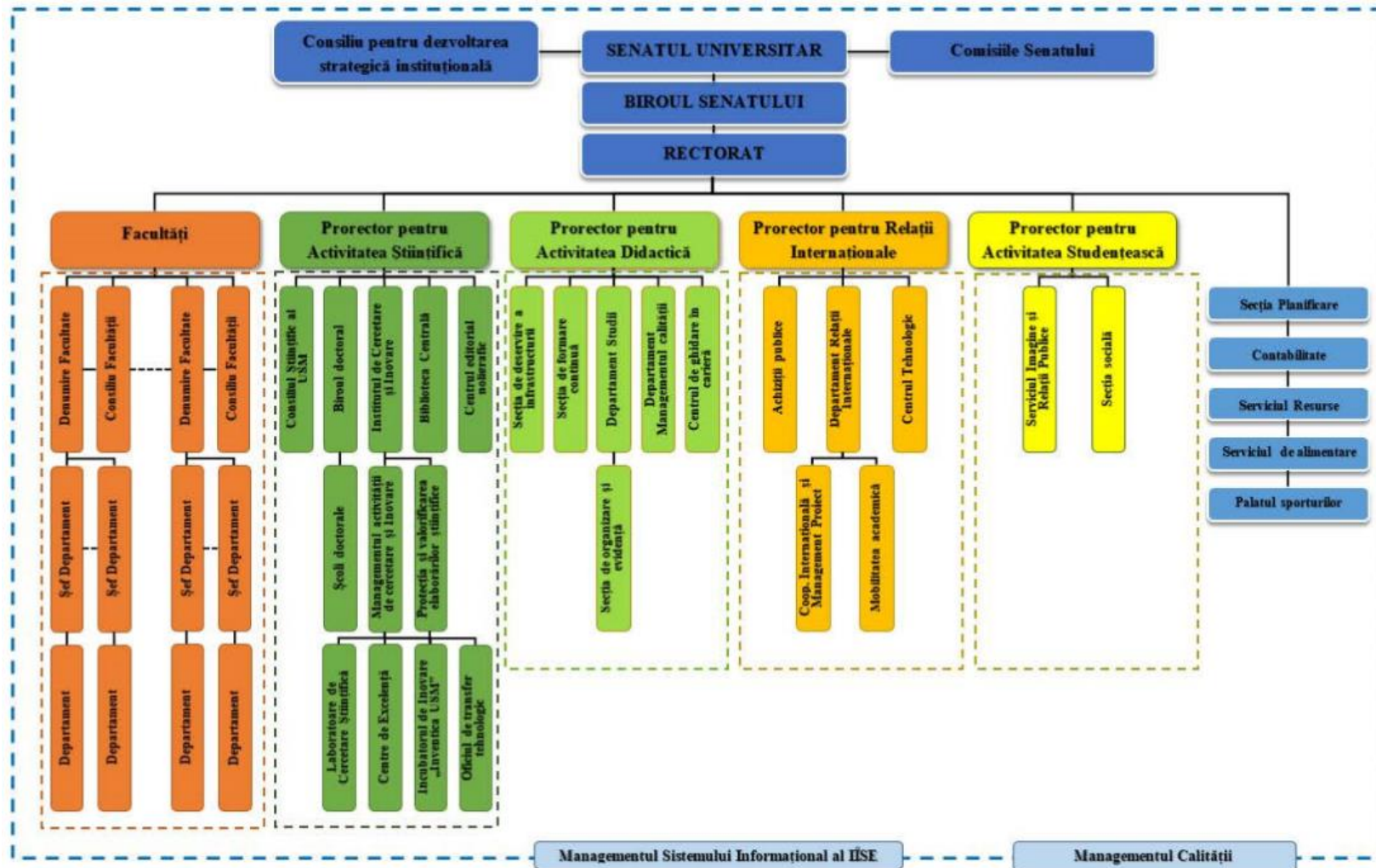
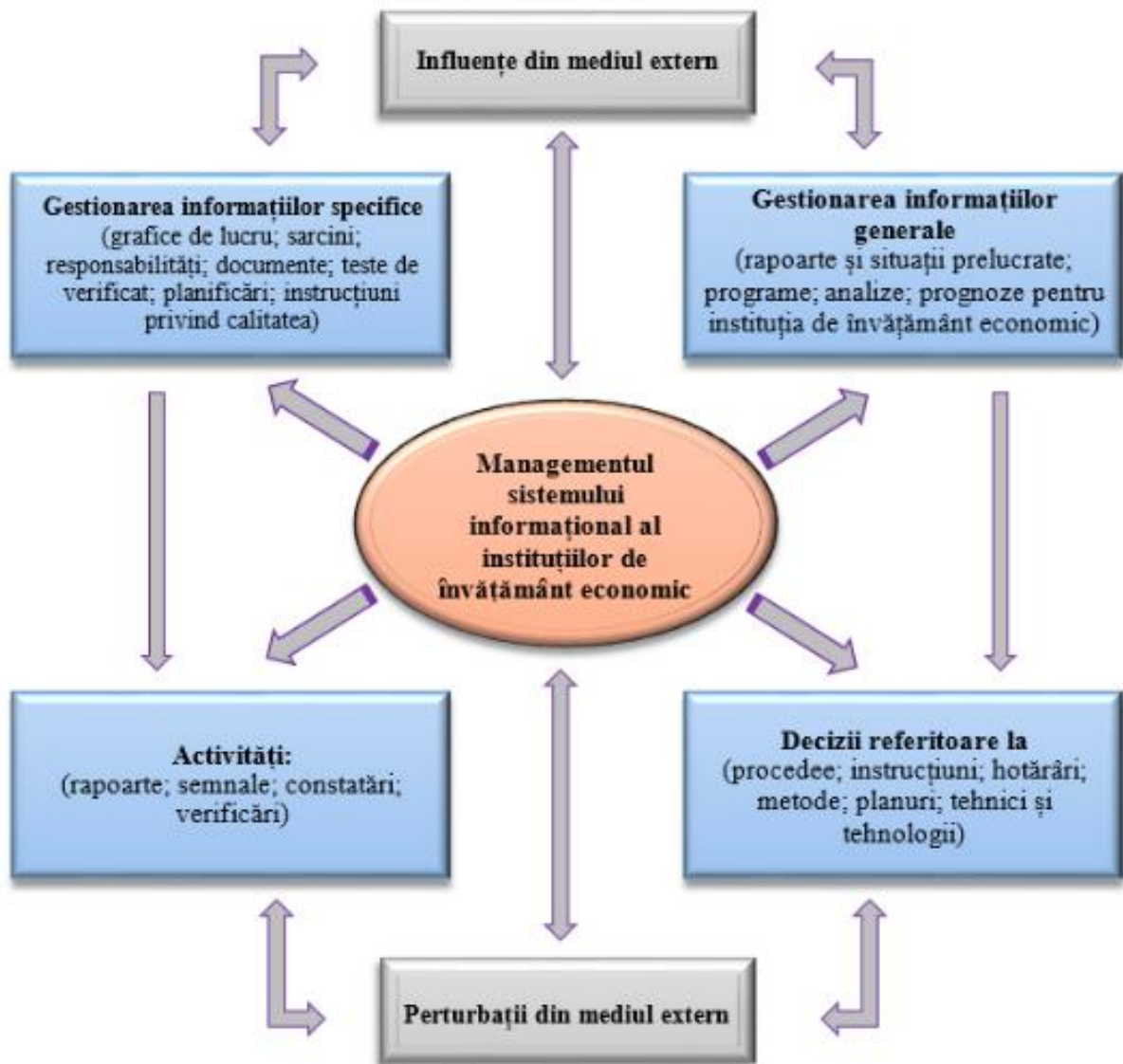


Fig. A2.1. Structura managementului universitar (model generalizat)

Sursa: elaborată de autor în baza informațiilor prezentate de USM

**Anexa 3. Managementul sistemului informațional al instituțiilor de învățământ superior economic**



**Fig. A3.1. Managementul sistemului informațional al instituțiilor de învățământ superior economic**

Sursa: *elaborat de autor*

**Anexa 4. CHESTIONAR de evaluare a satisfacerii așteptărilor studenților  
absolvenți din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat)  
pentru încadrarea pe piața muncii**

*Acest chestionar conține întrebări despre dvs. și despre criteriile, așteptările și planurile dvs. legate de opțiunile educaționale și încadrarea pe piața muncii. Vrem să înțelegem viziunea dvs. și, prin urmare, este necesar să răspundeți în funcție de ceea ce este important pentru dvs.*

**1. Genul:** Feminin  Masculin

**2. Anul nașterii:** \_\_\_\_\_

**3. Programul de studii (similar grupei):** \_\_\_\_\_

**4. Aproximativ când ați decis asupra acestui domeniu de studiu?**

- până în clasa IX  în clasele liceale  după absolvirea liceului/ colegiului
- după absolvirea licenței (pentru masteranzi)  după ce ați studiat altceva. Ce? \_\_\_\_\_
- decizia a apărut încet într-o perioadă lungă de timp  nu știu.

**5. Am ales această Universitate / Facultate:**

- Pentru că mi-am dorit  La îndemnul altcuiva  Obligat de familie
- Din alte motive (specificați) \_\_\_\_\_  Din întâmplare

**6. La liceu/colegiu ați studiat subiecte/curs economic? Care** \_\_\_\_\_

**7. Bifați caseta corespunzătoare dacă sunteți înscris la facultate după:**

- bacalaureat
- învățământul secundar profesional economic
- studii superioare (alt domeniu decât economic)

**8. Consider că informațiile prezentate în cadrul cursurilor îmi sunt folositoare pentru dezvoltarea mea profesională:**

- În mare măsură  Într-o oarecare măsură  În mică măsură

**9. Consider că informațiile prezentate în cadrul cursurilor sunt actuale și îmi vor ajuta la încadrarea pe piața muncii în proporție de:**

- 100%  50% - 100%  30% - 50%  Nu  Nu știu

**10. Satisface programul de studii și oferta de cursuri posibilitatea încadrării în câmpul muncii?**

<b>Nu satisface</b>	<b>50/50</b>	<b>Integral satisface</b>
-------------------------	--------------	-------------------------------

Relevanța și utilitatea cursurilor pentru specializarea aleasă			
Numărul și varietatea cursurilor opționale			
Cursurile sunt interesante, utile și se ridică la nivelul așteptărilor mele			
Dezvoltarea în universitate a abilității de a lucra în echipă și a abilităților de comunicare			
Dezvoltarea unor abilități precum: leadership, rezolvarea de probleme, spirit critic, creativitate etc.			
Activitatea de practică studentescă			

**11. În procesul conturării traseului profesional am fost convins de corectitudinea alegerii:**

- prin orele de curs și seminar (la facultate)
- în timpul practicii la entitatea economică (la întreprindere)
- Nu am ales corect profesia

**12. Cât de importanți sunt următorii factori pentru un viitor loc de muncă?**

<b>foarte important</b>	<b>important</b>	<b>deloc important</b>
-----------------------------	------------------	----------------------------

Să-mi dezvolt o carieră și să devin persoană public cunoscută			
Să-mi dezvolt cunoștințele practice / Să dezvolt propria afacere			
Să realizez activitate de cercetare			
Să interacționez cu alte persoane			
Să câștig mulți bani			
Să plec din casa părintească			

***Răspunsurile dvs. sunt importante pentru studiu!***

***Vă mulțumim pentru colaborare!***

***Completat la data: \_\_\_\_\_ 2019***

**Anexa 5. CHESTIONAR privind nivelul de satisfacție al absolvenților din cadrul învățământului superior economic (licență/masterat) în raport cu dezvoltarea profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii**

*Acest chestionar conține întrebări despre dvs. și despre criteriile, așteptările și planurile dvs. legate de opțiunile educaționale și încadrarea pe piața muncii. Vrem să înțelegem viziunea dvs. și, prin urmare, este necesar să răspundeți în funcție de ceea ce este important pentru dvs.*

1. Genul: Feminin  Masculin

2. Anul nașterii: \_\_\_\_\_

3. Domeniul de activitate: \_\_\_\_\_

4. Sunteți angajat? Da  Nu

*Dacă "da", vă rugăm să menționați:*

Postul ocupat \_\_\_\_\_ organizația \_\_\_\_\_  
Localitatea \_\_\_\_\_ Țara \_\_\_\_\_ Anul angajării \_\_\_\_\_

4.1. De cât timp ocupați postul actual? \_\_\_\_\_

4.2. La cât timp de la absolvire v-ați angajat prima dată?

mai puțin de 3 luni  între 3 și 6 luni

între 6 și 12 luni  peste 12 luni

altă situație (precizați) \_\_\_\_\_

4.3. În ceea ce privește durata contractului de muncă, în care dintre următoarele situații vă aflați?

Lucrez fără contract

Sunt angajat pe perioadă nedeterminată

Sunt angajat pe o perioadă determinată (sau în perioadă de probă)

Sunt în situația de întrerupere/suspendare a contractului de muncă

4.4. Activitatea profesională a început într-un mediu confortabil și stimulativ?

Da  Nu

4.5. Instruirea primită în cadrul facultății a fost potrivită și utilă pentru poziția ocupată?

Da  Nu

4.6. Postul ocupat oferă posibilitatea de a învăța lucruri noi?

Da  Nu

4.7. Superiorii sunt prietenoși și comunicabili?

Da  Nu

4.8. Superiorii oferă feedback util asupra performanțelor deținute?

Da  Nu

Dacă "nu", vă rugăm să menționați:

**4.9. indicați situația în care vă aflați:**

fără loc de muncă       liber profesionist       antreprenor

Continuare de studii:

în același domeniu       în alt domeniu

în țară       în străinătate

reorientare profesională (specificați) \_\_\_\_\_

altă situație (specificați) \_\_\_\_\_

**5. Din punct de vedere profesional, ce obiective v-ați propus pentru anul următor?**

		Da	Nu	Posibil
1.	Mi-am propus să acumulez cunoștințe noi care îmi vor fi de folos mai târziu			
2.	Mi-am propus să mă perfecționez în domeniul meu profesional			
3.	Mi-am propus să avansez profesional (în grad)			
4.	Mi-am propus să găsec de lucru suplimentar			
5.	Mi-am propus să-mi schimb locul de muncă (să găsec un nou loc de muncă)			
6.	Mi-am propus să-mi schimb meseria actuală, să mă recalific			
7.	Mi-am propus să lucrez pe cont propriu			
8.	Mi-am propus să lucrez în altă localitate			
9.	Mi-am propus să lucrez în străinătate			

**6. În cazul în care v-ați propus unul sau mai multe dintre aceste obiective, cât de bine vă considerați pregătit din punct de vedere profesional pentru a le realiza?**

Mă consider suficient de bine pregătit	Mă consider parțial pregătit	Mă consider insuficient de pregătit	Nu pot aprecia

**7. Descrieți ce abilități ați fi dori să vi le dezvoltați în anii de studenție pentru a avea mai mult succes la locul de muncă.**

\_\_\_\_\_

***Răspunsurile dvs. sunt importante pentru studiu!***

***Vă mulțumim pentru colaborare!***

**Completat la data: \_\_\_\_\_ 2019**

**Anexa 6. Date statistice privind absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2005-2019 în Republica Moldova**

**Tabelul A6.1. Date statistice privind absolvenții cu profil economic în perioada anilor 2005-2019 în Republica Moldova**

<b>ANI</b> <b>INDICATOR</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Total absolvenți pe RM (absolvent)	17415	16984	19972	29614	26611	28408	27788	26730	24848	24274	23630	21886	19943	18142	16894*
Total absolvenți cu profil economic în RM (absolvent)	4843	4033	5323	11315	9014	9147	7830	7306	6902	6586	6175	5563	4799	4313	3693*
Total absolvenți cu profil economic din total absolvenți pe RM (%)	28%	24%	27%	38%	34%	32%	28%	27%	28%	27%	26%	25%	24%	24%	22%*
Rata inflației	10	14,1	13,1	7,3	0,4	8,1	7,8	4,1	5,2	4,7	13,6	4,7	7,3	0,9	6,85
Numărul instituțiilor de învățământ superior	35	31	31	31	31	33	34	34	32	31	31	30	29	29	27

\* Date estimative calculate de autor

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS [5, 38]



**Anexa 7. Clasificarea activităților economice conform Clasificatorului Activităților din Economia Moldovei emis de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova**

**Tabelul A7.1. Clasificarea activităților economice conform Clasificatorului Activităților din Economia Moldovei emis de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova**

1)	A00 AGRICULTURĂ, SILVICULTURĂ ȘI PESCUIT
2)	B00 INDUSTRIA EXTRACTIVĂ
3)	C00 INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE
4)	D00 PRODUCȚIA ȘI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICĂ ȘI TERMICĂ, GAZE, APĂ CALDĂ ȘI AER CONDIȚIONAT
5)	E00 DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DEȘEURILOR, ACTIVITĂȚI DE DECONTAMINARE
6)	F00 CONSTRUCȚII
7)	G00 COMERȚ CU RIDICATA ȘI CU AMĂNUNTUL; INTREȚINEREA ȘI REPARAREA AUTOVEHICULELOR ȘI A MOTOCICLETELOR
8)	H00 TRANSPORT ȘI DEPOZITARE
9)	I00 ACTIVITĂȚI DE CAZARE ȘI ALIMENTAȚIE PUBLICĂ
10)	J00 INFORMAȚII ȘI COMUNICAȚII
<b>11)</b>	<b>K00 ACTIVITĂȚI FINANCIARE ȘI ASIGURĂRI</b>
12)	L00 TRANZACȚII IMOBILIARE
13)	M00 ACTIVITĂȚI PROFESIONALE, ȘTIINȚIFICE ȘI TEHNICE
14)	N00 ACTIVITĂȚI DE SERVICII ADMINISTRATIVE ȘI ACTIVITĂȚI DE SERVICII SUPORT
15)	O00 ADMINISTRATIE PUBLICĂ ȘI APĂRARE; ASIGURĂRI SOCIALE OBLIGATORII
16)	P00 INVĂȚĂMĂNT
17)	Q00 SĂNĂTATE ȘI ASISTENȚĂ SOCIALĂ
18)	R00 ARTĂ, ACTIVITĂȚI DE RECREERE ȘI DE AGREMENT
19)	S00 ALTE ACTIVITĂȚI DE SERVICII

Sursa: în baza datelor furnizate de Biroul Național de Statistică [5]

**Anexa 8. Chestionar privind identificarea competențelor cerute de angajator față de absolvenții instituțiilor de învățământ superior economic**

**1. Domeniul de activitate economică a entității chestionate**

Bănci <input type="checkbox"/>	Asigurări <input type="checkbox"/>	Activitate fiscală <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	---------------------------------------	--

**2. Mărimea organizației (conform Recomandării 2003/361 a Comisiei Europene)**

Micro (sub 10) <input type="checkbox"/>	Mică (10 – 49) <input type="checkbox"/>	Medie (50 – <input type="checkbox"/>	Mare (peste <input type="checkbox"/>
--	--	---	---

**3. Câți absolvenți de învățământ superior economic ați angajat în ultimii trei ani?**

1 <input type="checkbox"/>	2 -5 <input type="checkbox"/>	5-10 <input type="checkbox"/>	mai mult de 10 <input type="checkbox"/>
-------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	--

**4. În procesul de angajare a noilor specialiști, cât de important este pentru dvs.:**

	Foarte important	Important	Deloc important
Reputația instituției de învățământ absolvite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivelul educației și calificarea deținută de candidat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiența practică în sector	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Cum apreciați (pe scara de la 1 la 3)\* la tânărul specialist angajat, următoarele abilități:**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Gândire analitică și deschiderea spre noi oportunități	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abilitatea de utilizare eficientă a timpului și de mobilizare eficientă a colegilor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abilitatea de a veni cu idei creative noi și cunoașterea limbilor străine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**\*1 – limitate; 2 – nivel mediu; 3 – nivel înalt.**

**6. Cum apreciați (pe scara de la 1 la 3)\* la tânărul specialist angajat, următoarele competențe:**

	1	2	3
Cunoștințe teoretice și abilități generale specifice domeniului economic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea profesionistă de a mulțumi clienții și de a atrage noi clienți	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea de a-și afirma competențele inclusiv prin lucrul calitativ cu documentația din domeniu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**\*1 – limitate; 2 – nivel mediu; 3 – nivel înalt.**

**7. În ce măsură sunteți satisfăcut de pregătirea tinerilor specialiști angajați în ultimii trei ani?**

	Mulțumit	Nemulțumit	Nu mă pot expune
Absolvenți ai învățământului universitar (licență)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolvenți ai învățământului universitar (masterat)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absolvenți ai învățământului universitar (doctorat)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8. În ce măsură (pe o scară de la 1 la 3)\* instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova ar trebui să atragă o mai mare atenție asupra următoarelor aspecte în educația economico-financiară?**

	1	2	3
Cunoștințe teoretice și abilități generale specifice domeniului economic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea profesionistă de a mulțumi clienții și de a atrage noi clienți	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacitatea de a-și afirma competențele inclusiv prin lucrul calitativ cu documentația din domeniu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**\*1 – mică; 2 – medie; 3 – sporită.**

**9. Aveți contracte de colaborare cu instituțiile de învățământ superior economic din Republica Moldova pentru instruirea practică a studenților?**

- DA  
 NU

**10. Ținând cont de experiența dvs., ce abilități vă doriți să demonstreze tânărul specialist la angajare și în activitatea sa pentru creștere în carieră (enumerati, conform importanței):**

1 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_

**11. Ținând cont de experiența dvs., ce competențe vă doriți să demonstreze tânărul specialist la angajare și în activitatea sa pentru creștere în carieră (enumerati, conform importanței):**

1 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_

**12. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. cu studii de licență prin educație suplimentară (cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine, cursuri IT etc.)?**

Foarte important	Important	Deloc important
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. În ce măsură considerați necesară dezvoltarea competențelor angajaților dvs. cu studii de master prin educație suplimentară (cursuri de perfecționare, cursuri de limbi străine, cursuri IT etc.)?**





Foarte important	Important	Deloc important
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14. Denumirea entității economice în care activați (opțional)**

\_\_\_\_\_

*Mulțumim pentru completarea chestionarului!*

**Anexa 9. Certificat de implementare a rezultatelor cercetărilor efectuate în cadrul tezei de doctorat**

	<p>Universitatea de Stat din Moldova Facultatea Științe Economice</p>	
<p><i>Nr. 045 din 08.05.2019</i></p> <p><b>CERTIFICAT</b></p> <p>privind implementarea rezultatelor științifice din cadrul tezei de doctor cu tema: <b>„Perfecționarea managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii”</b>, elaborată de dna <b>TÎRȘU Valentina</b>, în vederea obținerii titlului de doctor în științe economice, la specialitatea: <i>521.03. Economie și management în domeniul de activitate</i></p> <p>Prin prezentul, se confirmă că rezultatele cercetării din cadrul tezei de doctor cu tema <b>„Perfecționarea managementului sistemului informațional din cadrul învățământului superior economic în corelare cu piața muncii”</b>, elaborată de dna <b>TÎRȘU Valentina</b>, în special <i>„Chestionarul de evaluare a satisfacerii așteptărilor studenților absolvenți din cadrul învățământului superior economic (licență/master) pentru încadrarea pe piața muncii” și „Chestionarul privind nivelul de satisfacție al absolvenților din cadrul învățământului superior economic (licență/master) în raport cu dezvoltarea profesională și personală în primul an de încadrare pe piața muncii”</i> au fost examinate și acceptate spre diseminare și completare de către toți studenții-absolvenții ai Facultății de Științe Economice, pe parcursul ultimilor trei ani, iar ca rezultat al analizei acestora, s-a constatat că metoda științifică a interviuării prin chestionare este oportună și extrem de actuală pentru eficientizarea managementului universitar precum și pentru conjunctura economică a Republicii Moldova. Constatăm că cercetările științifice din cadrul tezei de doctorat reprezintă valoare sporită nu doar pentru mediul academic, ci și pentru cel economic.</p> <p>Cercetările efectuate în limitele prezentei teze de doctorat vizează și îndreaptă velatura universitară spre ridicarea calității studiilor oferite și consolidarea orientării practice a studiilor superioare economice. Argumentările aduse în teză, în favoarea identificării și satisfacerii nevoilor în permanentă schimbare ale actorilor de pe piața forței de muncă în specialiștii din diferite domenii economice pentru a-și asigura competitivitatea pe piața serviciilor educaționale naționale și mondiale, confirmă faptul că materialele cercetării pot constitui o bază solidă pentru fundamentarea cursurilor universitare pentru toate specialitățile cu profil economic.</p>		
<p>Decanul facultății Științe Economice, USM Profesor universitar, doctor habilitat</p>	 	

Anexa 10. Certificat de Inovator eliberat de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic din cadrul ASEM

  
MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

 **ASEM**  
Academia de Studii Economice a Moldovei

Academia de Studii Economice  
din Moldova

 **CITI**  
Centrul de Inovare  
și Transfer Tehnologic



## CERTIFICAT de INOVATOR

**Pentru inovația cu titlul**  
**Dezvoltarea modelului de formare a competențelor**  
**profesionale și prognozare a nevoilor economiei naționale**  
**în specialiști cu studii superioare economice**

16.07.2019

Inovația a fost înregistrată la data de \_\_\_\_\_  
la Academia de Studii Economice din Moldova

Se recunoaște calitatea de autor(i)

**TÎRȘU Valentina**

Rector ASEM  
Dr. hab., prof. univ., academician   
**Grigore BELOSTECINIC** \_\_\_\_\_

Directorul Centrului  
Dr. conf. univ.   
**Lilia SARGU** \_\_\_\_\_

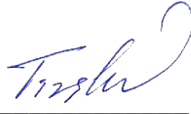
  
L.S.

  
**Nr.101**

Data eliberării:  
16.07.2019

### **Declarația privind asumarea răspunderii**

Subsemnata, TÎRȘU Valentina, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

TÎRȘU Valentina   
\_\_\_\_\_

Data 25 martie 2021

## CURRICULUM VITAE a autorului

**Numele** TÎRȘU  
**Prenumele** Valentina  
**Data nașterii** 01 aprilie 1973  
**Locul nașterii** Republica Moldova  
**Titlul științific** -  
**Starea civilă** căsătorită, 2 copii



### *Studii*

**2012 - 2016** doctorand, USM Facultatea Științe Economice, specialitatea 08.00.05 „Economie și management în ramură”  
**2004 – 2008** Universitatea de Stat din Moldova, Facultatea Științe Economice, Administrarea afacerilor  
**1990 – 1995** Universitatea Tehnică din Moldova, Facultatea Calculatoare, Informatică și Microelectronică

### *Activitatea de muncă*

**2004 – până în prezent** asistent universitar, Departamentul Contabilitate și Informatică Economică, Facultatea Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

### *Activitatea didactică*

**Activități educaționale** cursuri: Programarea orientată pe obiect (C/C++, Java, JavaScript, HTML5+CSS), Web design (Photoshop, CorelDraw), Sisteme informaționale în Contabilitate, Microsoft Office2016 (Word, Excel, Access, Power Point).

### *Stagieri*

**01.10.2012-11.06.2013** Cursuri de Formare, specialitatea Modulul psihopedagogic  
**2013** Cursuri de calificare pentru obținerea specializării în domeniul Contabilitate  
**01.04.2019-12.04.2019** Cursuri de formare pentru profesori, Amsterdam University of Applied Sciences

**Publicații** 12 lucrări științifice, 4 lucrări didactice

Date de contact: tel.: 079636004, e-mail:vtirsu@mail.ru