

DEZVOLTAREA PERSONALULUI ȘTIINȚIFICO-DIDACTIC CA SURSĂ PRINCIPALĂ ÎN ASIGURAREA CALITĂȚII UNIVERSITARE

Prof. univ., dr. hab. Ala COTELNIC, ASEM

Pentru a obține calitate, poziționare, satisfacția clienților, e nevoie de o bază rigidă pe care o constituie oamenii, care fac posibilă obținerea rezultatelor de performanță ale organizației. Resursele umane reprezintă însăși organizația. Oamenii reprezintă o resursă comună, resursă-cheie, o resursă vitală de azi și de mâine a tuturor organizațiilor, care asigură supraviețuirea, dezvoltarea și succesul competitiv al acestora. Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare, precum și capacitatea de a-și cunoaște și învinge propriile limite, pentru a face față noilor provocări sau exigențe. Eficacitatea utilizării tuturor celorlalte resurse depinde, în mare măsură, de eficacitatea resurselor umane. Personalul științifico-didactic universitar reprezintă elementul-cheie în asigurarea calității pregătirii unor specialiști de calificare înaltă pentru economia țării. În articol, sunt scoase în evidență câteva aspecte ce țin de gestionarea acestora, cum ar fi angajarea, normarea științifico-didactică, evaluarea și motivarea.

Cuvinte-cheie: *personal științifico-didactic, performanță, normare științifico-didactică, evaluare, motivare, calitate.*

JEL: I23, M51

Introducere

Republica Moldova, fiind o țară mică în sud-estul Europei, vecină cu Ucraina și România, este, pe de o parte, la hotar cu țările din Comunitatea Statelor Independente, iar, pe de altă parte, cu Uniunea Europeană. De aici și permanenta oscilare a țării între aceste două alianțe, dar și doi vectori diferiți de dezvoltare. Această țară mică, cu o populație de peste 3,5 milioane de locuitori, are ambiții mari, dorește să aibă persoane bine pregătite, specialiști de înaltă calificare. Anume acesta ar fi un motiv pentru care, în țară, există peste 30 de universități atât publice, cât și private. Acestea se autoguvernează, activând în condiții de autonomie universitară. Însă, experiența, în acest sens, este una foarte săracă, deoarece actele normative, care au permis universităților să se autoguverneze, țin de câțiva ani. În prezentul articol, ne-am pus ca scop să analizăm o componentă a autonomiei universitare și anume, cea care ține de resursele umane în universitățile din Republica Moldova. De ce anume această componentă? Întrucât considerăm că anume oamenii sunt cei, ce determină rezultatul activității unei universități, care, împreună cu celelalte resurse, determină competitivitatea universității. În acest sens, în mod evident, au apărut anumite sarcini, care au necesitat

DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC AND TEACHING PERSONNEL AS THE MAIN SOURCE IN ENSURING ACADEMIC QUALITY

Professor, Hab. Dr. Ala COTELNIC, ASEM

In order to obtain a better quality, a better positioning or customer satisfaction a rigid base, formed of people, is very much need, as only people contribute to obtaining results of performance within an organization. The organization itself is represented of human resources. People are a common, vital and key resource of the organizations' present and future that ensure their survival, development and competitive success. Human resources are unique in terms of their potential for growth and development, and their ability to get knowledge and overcome their own limits, to face new challenges and exigencies. The effectiveness in using all the other resources depends largely on the effectiveness of human resources. The scientific and teaching personnel of a university are a key element in ensuring the training quality of highly qualified specialists for the country's economy. The article highlights several aspects of personnel management, such as employment, wage rate fixing, evaluation and motivation.

Key words: *scientific and teaching personnel, performance, wage rate fixing, evaluation, motivation, quality.*

JEL: I23, M51

Introduction

The Republic of Moldova is a small country in the south-eastern Europe, bordering Ukraine and Romania; so, on the one side it is on the border with the CIS countries, and, on the other side, with the European Union. This is where the country's constant balancing between these two alliances comes from, but also the two different development vectors. This small country, with just over 3.5 million inhabitants, has big ambitions, desires to have well trained people, highly qualified specialists. Most probably this is the reason why the country has over 30 universities, both public and private. The universities are activating under the conditions of university autonomy. But experience in this regard is very poor, because the normative acts which allowed autonomy to universities have been implemented a few years ago. In this article aims at analysing the university autonomy component, namely, related to the human resources in Moldovan universities. Why exactly this component? Because we believe that people are those who determine the results of a university's activity, which, along with other resources, determine the competitiveness of the university. In this sense, there have obviously appeared some tasks that needed to be resolved. We have focused our attention on those dimensions that still

să fie soluționate. Ne-am axat atenția asupra acelor dimensiuni, care, astăzi, au încă multe curențe și care necesită găsirea unor soluții de racordare a situației existente la cea din universitățile din Uniunea Europeană. Astfel, am pornit de la patru dimensiuni de bază incluse în înțelegerea autonomiei resurselor umane.

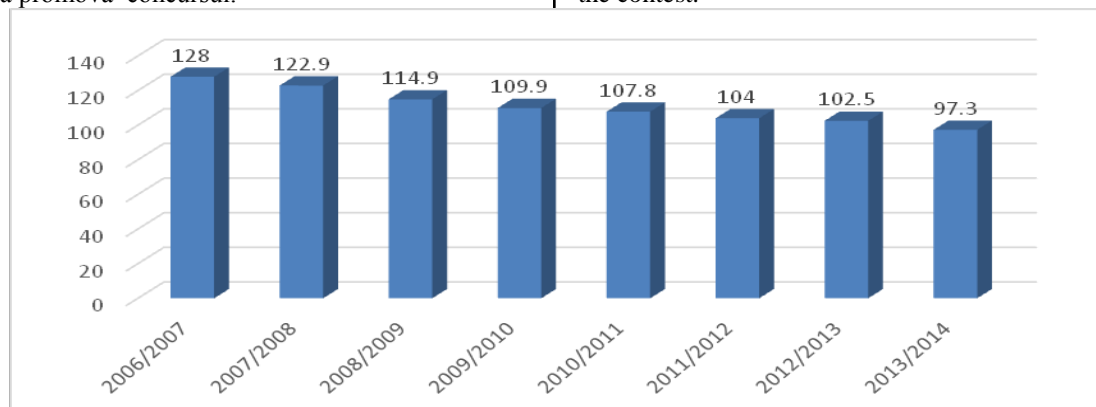
Metodă. Pentru a atinge obiectivul de mai sus, s-a efectuat o cercetare de birou. Au fost colectate și analizate datele secundare derivate din legile care reglementează, direct sau indirect, sistemul de învățământ superior din Republica Moldova, Hotărâri de Guvern, Carta ASEM, precum și Regulamentele interne, care reglementează anumite aspecte ce țin de gestiunea cadrelor științifico-didactice.

Rezultate și discuții. Am analizat, încercând să păstrăm originalitatea Republicii Moldova, cum are loc în universități *angajarea cadrului didactic*. Noțiunea de cadru didactic include câteva posturi (mai nou, denumite funcții) științifico-didactice și didactice, cum ar fi: asistent universitar, lector universitar, lector superior (odată cu intrarea în vigoare a Codului Educației, în noiembrie 2014, a dispărut ca funcție didactico-științifică), conferențiar universitar și profesor universitar. Fiecare funcție didactică succesivă corespunde unui nivel profesional mai înalt, cel mai înalt fiind cel de profesor universitar. Toate aceste funcții, cu excepția primului, sunt ocupate prin concurs, o dată la cinci ani. Întrebarea pe care ne-am pus-o și la care încercăm să găsim răspuns în acest articol este, în ce măsură se păstrează principalele libertăți prevăzute în acest sens? În universități există unele proceduri, care, probabil, nu întotdeauna pot fi înțelese de către reprezentanții universităților din alte state, dar, anume acestea reprezintă punctul de plecare în atingerea nivelului dorit al libertății de angajare. Analizând experiența Academiei de Studii Economice a Moldovei, dar și a altor universități la acest capitol, am putea menționa că, altădată, concursul pentru ocuparea posturilor didactice, era mai mult unul formal. Practic, era foarte complicat (nu zic imposibil) ca o persoană din exteriorul instituției să poată promova concursul.

have many gaps and require finding solutions in adjusting the existing situation to than of universities in the European Union. Therefore, we started from four basic dimensions included in the understanding of human resource autonomy.

Methods. In order to achieve the above mentioned objective, we have conducted a desk research. We have collected and analysed secondary data derived from laws regulating, directly or indirectly, the higher education system in the Republic of Moldova, Government Decisions, ASEM charter, as well as Internal regulations, regulating certain aspects of related to management of scientific and teaching personnel.

Results and Discussions. We have analysed the process of *employing a lecturer* in a universities, trying to keep the originality of the Republic of Moldova. The concept of a lecturer includes several posts (more recently called functions) scientific and didactic, and didactic, such as assistant lecturer, university lecturer, senior lecturer (with the entry into force of the Code of Education in November 2014 have disappeared some scientific and didactic functions as), associate professor and professor. Each successive teaching position is corresponds to a higher professional level, the highest being – professor. All these functions, except the first one, are occupied following a contest, each five years. The question that arises, and we are trying to find the answer in this article, is the extent to retain the main freedoms provided in this regard? Universities have some procedures that cannot be always understood by representatives of universities from other countries, but they are considered the starting point in achieving the desired level of employment freedom. Having analysed the experience of the Academy of Economic Studies of Moldova, but also of other universities in this respect, we should mention that the contest in occupying a teaching position used to be a formal one. Basically it was very complicated (not to say impossible) for a person not being part of the institution to pass the contest.



**Figura 1. Evoluția numărului de studenți în universități/
Figure 1. Evolution of the number of students in universities**
Sursa/ Source: www.statistica.md

Astăzi, situația se schimbă. În primul rând, micșorarea continuă a numărului de studenți (figura 1) duce la micșorarea numărului de cadre didactice (figura 2). După cum observăm tendința de scădere a numărului de studenți este una bine conturată în care, în medie, în fiecare an, numărul de studenți este cu 5% mai mic decât anul precedent. În ce privește cadrele didactice din învățământul superior universitar, o scădere mai bruscă se observă în ultimii ani. În aceste condiții, concursul anunțat pentru ocuparea funcțiilor didactice începe a fi unul real. La unul și același post, candidează mai multe persoane, care anterior au activat în același colectiv, dar la moment nu există posturi pentru fiecare. Apare necesitatea de a selecta persoanele care sunt cu adevărat mai bune, care au dat dovadă de calități profesionale, dar și omenești deosebite. Cu atât mai mult, în situația în care se preconizează ca funcțiile vacante de conferențiar universitar și profesor universitar să fie anunțate la concurs internațional.

Today the situation is changing. First, the continuous decline in the number of students (figure 1) decreases the number of lecturers (figure 2). According to the table, the downward trend in the number of students is well defined, so that, on average, each year the number of students is 5% lower than the previous year. As for the academic staff in the higher education, during the recent years has been observed a more sudden decrease. Under these circumstances, the contest proposed for teaching positions begins to be real. Several candidates, who previously worked in the same chair, aspire for the same position, but at the moment there are no positions for everyone. There arises the need to select people who are really better, who have proved their professional, but also outstanding human qualities. Especially in the case when the vacant position of Associate Professor or Professor is announced for an international.

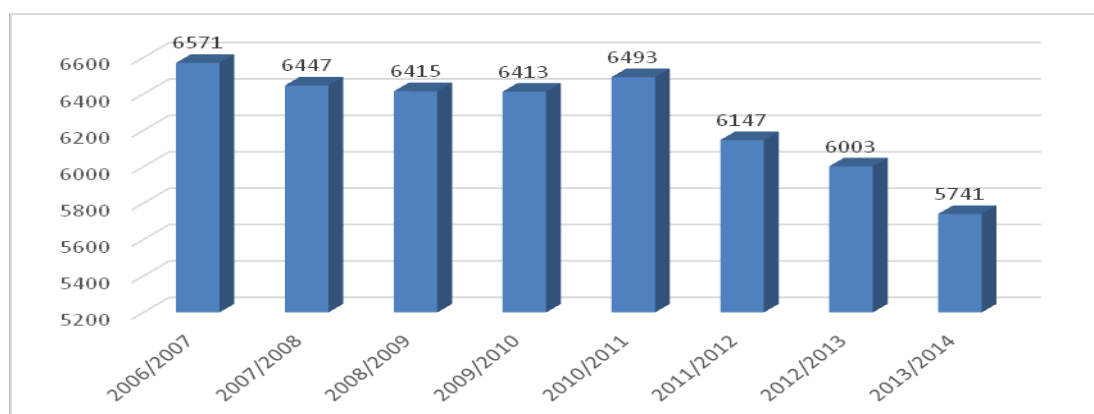


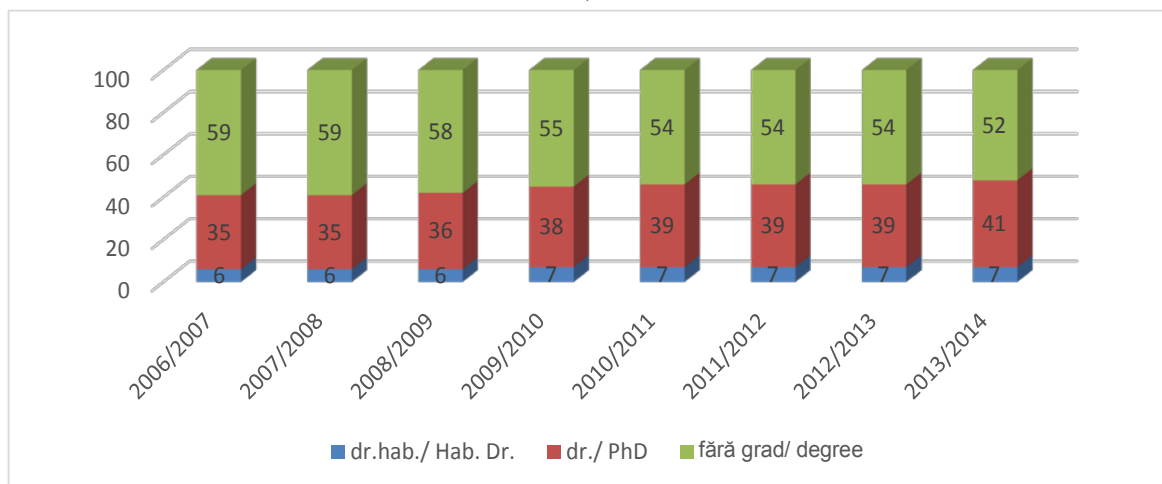
Figura 2. Evoluția personalului didactico-științific în instituțiile de învățământ superior/
Figure 2. Evolution of teaching and research staff in higher education institutions
Sursa/ Source: www.statistica.md

Ceea ce contează este calitatea resursei umane. Unul din indicatorii asociați cu calitatea este numărul de cadre didactice ce au titluri științifice de doctor sau doctor habilitat. În figura 3, am prezentat unele date ce țin de structura personalului științifico-didactic pe parcursul ultimilor 8 ani. Dacă numărul lor este în continuă scădere, atunci ponderea persoanelor cu titluri științifice este în ușoară creștere (de la 41%, în anul de studii 2006/2007, la 48%, în anul 2013/2014). Am putea concluziona că pleacă din sistem, îndeosebi, persoanele care încă nu au titlu științific. Totodată, o pondere mare o au și persoanele fără titluri științifice – 52%. Acest lucru confirmă și faptul că, în învățământul superior, nu există o axare puternică pe activitatea de cercetare. Sperăm la anumite schimbări, care ar putea interveni în acest sens, odată cu intrarea

What matters is the quality of human resources. One of the indicators associated with quality is the number of academic staff with a scientific degree of PhD or Dr. Hab. In figure 3 we have presented some data related to structure of the scientific and teaching staff during the last 8 years. If their number is decreasing, the share of people with scientific degrees is increasing slightly (from 41% in the academic year 2006/2007 to 48% in 2013/2014). We can conclude that the system is usually left by those who have not yet been awarded a scientific title. At the same time, the share of people without scientific degree is quite high – 52%. This fact also confirms that higher education is not strongly focused on research. We hope that the implementation of the new Education Code could bring certain changes in this respect, as it

în vigoare a Codului Educației, care prevede ca, în învățământul superior, să poată activa doar persoane cu titluri științifice. Excepție fac asistenții universitari, care sunt considerați drept personal doar didactic. La moment, nu există o claritate deplină, cât timp va putea persoana ocupa acest post: va fi o perioadă determinată (de ex., până la susținerea tezei de doctorat) sau una pe viață. În ultimul caz, persoana nu va fi cointereseată în efectuarea cercetării, or, anume, activitatea de cercetare face diferență între universități și instituțiile de învățământ de alt nivel (colegii, licee).

provides that only people with scientific degree can work in higher education. Exceptions are assistant lecturers who are considered just as teaching staff. Currently, there is no full clarity how long a person can occupy this position: whether there will be a specific period (e.g. until the doctoral thesis defence) or forever. In the latter case, the person will not be motivated to the conduct a research activity, as research makes a difference between universities and educational institutions of a different level (colleges, high schools).



**Figura 3. Structura personalului didactico-științific/
Figure 3. The structure of teaching and research staff**
Sursa/ Source: www.statistica.md

Înțelegând că, la moment, diferențele în exercitarea acestei dimensiuni la universități, sunt minime, am analizat și experiența unor universități din Uniunea Europeană, care servesc ca punct de referință. În acest sens, menționăm că experiența unor state (Lituania, Scoția, Danemarca, Suedia, România) dovedește libertatea instituțiilor de învățământ superior de a decide asupra procedurilor de recrutare și de angajare în corelare cu principiile generale ale dreptului muncii. Concursurile pentru ocuparea funcțiilor didactice sunt deschise, în cadrul acestora pot participa persoanele, care îndeplinesc condițiile de înscriere la concurs atât din țară, cât și de peste hotarele ei. În toate țările analizate, angajarea se realizează inițial pe o perioadă determinată, ulterior, dacă persoana corespunde criteriilor enunțate, poate fi încheiat un contract de muncă pe o perioadă nedeterminată.

O altă dimensiune, care, prezentată așa cum ea se realizează în Republica Moldova, depășește orice înțelegere a persoanelor nefamiliarizate în acest sens, este *planificarea activității cadrului didactic*. Aici, nu există un act normativ care ar pune unele limite sau ar clarifica într-un fel, cum trebuie să fie efectuată planificarea normei științifico-didactice a unui profesor. Există Codul Muncii, care reglementează numărul de ore de lucru al unui cadru didactic pe săptămână –

Realizing that currently the differences in fulfilling this dimension in universities are minimal, we have analysed the experience of universities in the European Union, which serve as a reference point. In this regard, we note that the experience of some countries (Lithuania, Scotland, Denmark, Sweden, Romania) proves the freedom of higher education institutions to decide on recruitment and employment according to the general principles of labour law. The contests for occupying the teaching positions are open for local or foreign candidates, fulfilling the conditions, can participate in the contest. In all analysed countries, the person is initially hired for a fixed period, thereafter, if the person meets the set criteria, an employment contract for an indefinite period can be signed.

Planning of teaching activities, as it is done in Moldova, is another dimension, which exceeds any understanding of people who are not familiar with this issue. There is no normative act that would put some limits or clarify somehow the way a teaching load should be planned. Here we should mention the Labour Code, which regulates the number of working hours per week of a teacher – 35 hours. However, what exactly a lecturer should do during this time is deter-

35 ore. Dar, în interiorul instituției, ce trebuie să facă profesorul pe parcursul acestui timp, determină universitatea. Deși libertatea universităților, în acest sens, este una mai mare, se simte amprenta sistemului centralizat, existent anterior. Nu se planifică activitatea de cercetare științifică. În acest articol, încercăm să venim cu unele clarități, în baza practicilor universităților mai importante din Republica Moldova. Înțelegem că, în mare măsură, modalitatea de planificare a normei științifico-didactice, dar și structura acesteia, este una depășită. Dacă e să apelăm la experiența altor țări, am putea menționa, că norma didactică a profesorilor este formată din două componente de bază: ore pentru predare și ore pentru cercetare. Există libertatea în a decide, pentru fiecare profesor în parte, care componentă va fi prioritară, cu un număr mai mare de ore: cea didactică sau cea de cercetare. Evident, că această libertate necesită și modalități de evaluare bine definite a timpului utilizat pentru fiecare dintre aceste activități.

Evaluarea cadrului științifico-didactic o considerăm importantă în măsura în care fiecare profesor este dator să-și perfecționeze continuu pregătirea profesională, să găsească și să utilizeze cele mai moderne tehnici de pregătire a studenților la un înalt nivel calitativ, să realizeze lucrări de cercetare științifică în cadrul catedrelor, antrenând, în executarea lor, studenți și masteranzi, conform tematicii aprobate, prin planurile de cercetare anuale și multianuale ale programelor de învățământ. Modalitățile de evaluare depind de fiecare universitate, de politicile pe care le au acestea în domeniul resurselor umane. Astfel, în ASEM, procedura de evaluare este una complexă și începe cu autoevaluarea cadrului didactic. Prin autoevaluare fiecare cadru științifico-didactic prezintă informații cu privire la propria activitate, modul în care face față exigențelor mediului universitar. Autoevaluarea cadrului științifico-didactic se face în baza indicatorilor Fișei de autoevaluare și include trei componente de bază: performanța în formarea profesională a beneficiarilor (se referă la activitatea didactică), performanța în activitatea științifică; performanță privind participarea la dezvoltarea instituțională. Fiecare din componentele enumerate include mai multe criterii concrete. Pentru fiecare dintre criteriile din fișa de autoevaluare se calculează punctajul total.

Evaluarea de către studenți reprezintă o componentă importantă în formarea unei opinii corecte despre performanța profesională și morală a fiecărui cadru didactic și se face cu ajutorul chestionarului. Aprecierea de către studenți se ia în considerare, în mod obligatoriu, de către comisia de concurs, la examinarea calităților profesionale ale candidaților pentru ocuparea postului didactic, dar poate fi aplicat chestionarul și în alte circumstanțe.

Evaluarea unui cadru didactic de către șeful catedrei include: modul de îndeplinire a obligațiilor didactice cuprinse în fișa postului, calitatea relațiilor interumane specifice interacțiunii șef-subaltern, gradul

mined by the university. Although the freedom of universities in this respect is higher, the impact of the previously existing centralized system is still felt. The scientific research activity is not planned. In this article we attempt to come up with some clarity, based on the practices of the leading universities in the Republic of Moldova. We understand that, to a large extent, the scientific and teaching planning, but also its structure is out-dated. If we consider the experience of other countries, we could mention that the teaching workload consists of two components: teaching hours and research hours. Every teacher has the freedom in deciding which component is a priority for him or her, with a greater number of hours for teaching or research. Obviously, this freedom also requires well defined ways of measuring the time used for each of these activities.

Assessment of the scientific and teaching staff is considered to be very important to the extent that every teacher has the responsibility to continuously improve his or her professional training, to find and use the most modern techniques in training students, to carry out research activities within the chairs, involving bachelor and master students and master according to research topics approved by the annual and multiannual plans of educational curricula. Evaluation ways depend on each university; on the policies they have related to human resources. Therefore, ASEM has a very complex evaluation procedure which starts with teaching staff's auto evaluation. The auto evaluation of scientific and teaching staff is performed according to the indicators of the Self-assessment form and includes three basic components: performance in the training of beneficiaries (refers to the teaching activity), performance in scientific activity; performance regarding the participation in institutional development. Each of the components listed in the self-assessment form include more specific criteria. For each of the criteria in the self-assessment form is calculated total score.

Students' evaluation is an important component in forming an opinion about the professional and moral performance of each academic staff, which is performed based on a questionnaire. Assessment performed by students is compulsory upon participation in the contest for occupying a teaching position, but the questionnaire can also be applied in other circumstances.

The assessment performed by the head of the chair includes the fulfilment of obligations contained in the job description of the teacher, the quality of interpersonal relations between head and subordinate, the degree of teacher's involvement in activities that are not included in the job description form but are required by the institutional environment.

Teaching evaluation by chair's members is performed by assisting to classes, analysing the curri-

de implicare a cadrului didactic în activități ce nu sunt cuprinse în fișa postului, dar sunt solicitate de mediul instituțional.

Evaluarea didactică de către membrii catedrei se realizează prin asistența la ore, analiza curriculumului, materialelor didactice de către colegi, iar evaluarea activității științifice și de participare la dezvoltarea instituțională – în cadrul ședințelor catedrei.

Evaluările anuale au ca scop creșterea responsabilității cadrelor didactice pentru realizarea obligațiilor determinate prin fișa de post, contribuie la o selectare mai corectă a candidaților pentru ocuparea posturilor didactice, permite evidențierea persoanelor pentru oferirea diferitelor premii, inclusiv pentru desemnarea celui mai bun profesor al anului, dar și pentru promovare. În unele universități, evaluarea cadrelor științifico-didactice este strâns legată de sistemul de salarizare în partea variabilă a acestuia.

În ultimii ani, în Republica Moldova, ne ciocnim de problema *motivării* pentru cariera didactică și științifică, aceasta fiind una de actualitate pentru societatea contemporană. Deși, în literatura de specialitate, tot mai des se vorbește despre faptul că salariul nu poate fi considerat drept factor de motivare a unei activități, cu regret, constatăm că anume salariul este motivantul de bază. Concomitent cu salariul de bază, care este unul fix, determinat de actele legislative în vigoare, universitățile au dreptul de a achita un anumit supliment, în funcție de posibilitățile financiare, dar și de politica acceptată de universitate. De aici, și diferențele salariale pentru același post didactic în diferite universități, dar, în unele cazuri, chiar și în aceeași universitate. De fapt, această practică este pe larg utilizată și în alte state. Partea fixă este egală pentru funcții academice similare și nu depinde de gradul științific sau de vechimea în muncă (de ex., Lituania). Partea variabilă se constituie din diverse sporuri, indemnizații, plăți stimulative. În Suedia, universitățile pot stabili propriul sistem de salarizare în funcție de posibilitățile financiare ale acestora, bazat pe criteriul performanțelor individuale ale fiecărui salariat.

Este adevărat că și Universitățile din țară, în funcție de situația financiară, sunt în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă. Totodată, pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații universităților, se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul de economie al salariului.

În baza condițiilor stipulate de Guvern și în Legea salarizării, universitatea dispune de un Regulament intern cu privire la modul și condițiile de stabilire a salariilor.

Acest Regulament determină modul de constituire a salariilor lunare, inclusiv sporurile, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale ale angajaților, pe perioada de activitate în universitate. Aici sunt

culum, teaching materials, while the assessment of the scientific activity and participation in institutional development – during the chair's meetings.

Yearly assessments are aimed at increasing accountability of teachers for carrying out their duties stipulated in the job description form, contribute to a better selection of candidates for teaching positions, allow highlighting people for offering various incentives, including the designation of the best teacher of the year, but also for promotion. In some universities the assessment of scientific and teaching staff is closely related with its variable remuneration system.

In recent years Moldova faces the problem of *motivation* in teaching and scientific career, this being a topical problem of the modern society. Although the literature increasingly argues that the salary cannot be regarded as a motivating factor, regretfully, we find that it is the main motivator. Along with the basic salary, which is a fixed one, determined by the regulations in force, universities have the right to pay a certain supplement, according to its financial possibilities, but also supported by the university policy. From here, we have the wage differences for the same teaching position in different universities, and, in some cases, even in the same university. In fact, this practice is widely used in other countries as well. The fixed part is equal to similar academic positions and has nothing to do with scientific degree or seniority (e.g. Lithuania). The variable part consists of various benefits, allowances, incentive payments. In Sweden, universities can set their own paying system according to its financial possibilities, based on each employee's individual performance criteria.

It is true that national universities, taking into consideration their financial situation are entitled to set different stimulation systems, incentives and supplements to the basic salary, other additional payments. The mentioned systems can be stipulated also in the labour contract. However, in addition to the payments provided by the remuneration systems for universities' employees, a reward based on the results of the annual activity can be established taken from the wage economy fund.

Under the conditions stipulated by the Government and in the Law on Labour Remuneration, the university has an internal Regulation regarding the ways and conditions of wage setting.

This Regulation determines the ways of setting the monthly salary, including incentives, supplements, bonuses and material aid to employees while they are working in the university. Here are also stipulated the payments and supplements to the base salary, out of the special means account. However, the regulation sets a motivation fund from budgetary sources and special means to stimulate staff to increase efficiency and

stipulate și suplimentele de plată la salariul de bază, din contul mijloacelor speciale. Totodată, acest regulament prevede formarea unui fond de stimulare din surse bugetare și mijloace speciale pentru premiarea personalului, cu ocazia jubileelor, sub formă de ajutoare materiale și alte plăți cu caracter stimulator în vederea sporirii eficienței și calității muncii.

Fiecare universitate, în afară de Regulamentul intern, este în drept de a elabora și aproba de către Senat alte regulamente în vederea motivării angajaților.

În așa mod, prin intermediul celor patru dimensiuni menționate ale autonomiei universitare, am încercat să prezentăm situația actuală în universitățile din Republica Moldova, dar și experiența unor universități din Uniunea Europeană la acest capitol, care ar putea servi drept punct de extindere a libertăților universitare.

Concluzii

În articolul prezentat, am abordat problema resurselor umane universitare prin prisma evidențierii problemelor de bază, caracteristice universităților din Republica Moldova, în contextul autonomiei universitare. Deși aparent, la capitolul autonomia resurselor umane avem libertăți mari, în realitate, sistemul este strict restricționat de regulamentele Ministerului Educației, care determină limitele salariale, posibilitățile de promovare în posturi didactice și multe altele. În vederea realizării scopului propus în cercetarea de față, am venit cu o analiză a situației în domeniu pe patru dimensiuni de bază, pe care am prezentat-o ca experiență a Academiei de Studii Economice a Moldovei.

Activitatea unui cadru didactic, în orice universitate, presupune realizarea atât a sarcinii didactice, cât și a celei de cercetare, iar salariul se determină în conformitate cu aceste componente. Dar realitatea țării noastre denotă o situație diferită la acest capitol, decât cea considerată, pe bună dreptate, a fi una optimă. Astfel, se planifică doar activitatea didactică și se evaluează, în mare măsură, doar aceasta. Salariul pe care îl obțin cadrele didactice este unul care nu permite acoperirea principalelor cheltuieli de întreținere. De aici, angajarea profesorilor în activitatea de predare în mai multe universități prin cumulare de funcții. Deci, toată activitatea, dar și ziua de muncă este ocupată pentru predare, fără a lăsa loc pentru cercetare. Dar numărul de studenți se micșorează, necesitatea de un asemenea număr de cadre didactice dispare. Poate apărea, în aceste circumstanțe, oportunitatea scoaterii în prim-plan a activității de cercetare? În genere, cercetarea reprezintă un moment foarte sensibil pentru cadrele didactice. Aici, depistăm mai multe probleme, în afară de cele enumerate, care influențează negativ procesul și necesită o soluționare rapidă în vederea depășirii situației create. Ne referim la cunoașterea nesatisfăcătoare a limbilor străine, neutilizarea în activitatea de predare a rezultatelor cercetărilor efectuate la nivel local, național și internațional,

quality of work, anniversary awards, material aid and other stimulating payments.

In addition to internal Regulation, each university is entitled to formulate and have approved by the Senate other regulations in order to motivate employees.

Thus, presenting the four dimensions of the university autonomy, we tried to convey the real situation in the universities of the Republic of Moldova, but also the experience of universities in the European Union in this regard, which could serve as expansion point of academic freedom.

Conclusions

In the present article we discussed the issue academic human resources of a university in terms of highlighting the main problems, specific to Moldovan universities in the context of university autonomy. Although apparently, in terms of human resources autonomy we have freedom, in reality the system is strictly restricted by the regulations of the Ministry of Education, which determines the limits of salary, promotion possibilities in teaching positions, and many other issues. In order to achieve the goal set for the current research, we came up with an analysis of the situation in this area according to four basic dimensions, which we presented as an experience of the Academy of Economic Studies of Moldova.

The work of an academic staff in any university involves the achievement of both, the teaching load, as well as the research component, and the salary is determined in accordance with these components. However, the reality of our country shows a different situation in this respect than that considered, fairly, to be optimal. Therefore, only the teaching activity is planned, and, mainly this activity is evaluated. The salaries paid to the academic staff do not cover the main maintenance expenses. Hence, we have the situation when lecturers are teaching in several universities. So, the entire activity, and the whole work day is dedicated to teaching, leaving no room for research. But the number of students decreases; therefore the need of a great number of lecturers also disappears. Perhaps in these circumstances arises the opportunity to consider research as a priority? Generally, research is a very sensitive issue for all academic staff. Here we can emphasise several problems, in addition to those mentioned above, which have a negative influence and require immediate solutions to overcome this situation. We refer to poor knowledge of foreign languages, ignoring the results of the conducted research, insufficient involvement of students in research. The limited possibilities for academic mobility, caused by the lack of financial resources, represent another obstacle in participating to international scientific conferences, symposia, congresses, or internships that contribute to

implicarea insuficientă a studenților în activitatea de cercetare. Posibilitățile limitate de mobilitate a cadrelor didactice peste hotarele țării, din cauza lipsei de resurse financiare, este un alt obstacol în calea participării la conferințe, simpozioane, congrese științifice, stagii de practică în străinătate, în vederea dezvoltării relațiilor de colaborare cu specialiștii din alte universități.

Altă concluzie, pe care o desprindem din cele relatate în articol, ține de motivarea cadrelor didactice. Ne referim la diferite beneficii, pe care ar putea să le acorde universitățile salariaților. Am menționat diferite practici utilizate atât de universitățile de peste hotare, cât și din Republica Moldova. Este în stadiul de discuții implementarea sistemului de remunerare bazat pe performanță. Acesta presupune introducerea unor diferențe salariale între cadrele didactice cu același titlu și aceeași vechime în muncă. Ideea principală, pe care se fundamentează acest sistem, constă în faptul că oamenii sunt diferiți între ei, obțin rezultate diferite în muncă și, ca urmare, trebuie remunerați în mod diferit, în funcție de performanțele înregistrate. Dar trebuie să se țină seama că implementarea acestui sistem încurajează comportamentul oportunist și individualist, limitând colaborarea între profesori.

Totodată, implementarea acestui sistem presupune elaborarea unor criterii foarte clare de evaluare a cadrelor didactice.

Concluzia generală, la care am ajuns la subiectul pus în discuție, este că acesta scoate în evidență câteva aspecte deosebit de importante, cum ar fi dificultatea de a păstra cei mai buni candidați pentru meseria de profesor, remunerarea scăzută a profesorilor, statutul social scăzut al acestora, rata redusă de învățare a unei limbi străine de către profesori și altele.

the development of collaborative relationships with specialists from other universities.

Another conclusion that emerges from the article reported in the article is related to the motivation of the academic staff. We refer to the different benefits that universities could grant to their employees. We have mentioned various practices used by foreign universities and those in the Republic of Moldova. Under discussion is the implementation of performance-based remuneration system. It involves the introduction of certain salary differences between lecturers with the same title and the same seniority. The main idea underlying the system is that people are different; they perform different activities and, therefore, must be paid differently depending on their performances. But it should be noted that implementation of this system encourages opportunistic and individualistic behaviour, restricting collaboration between lecturers.

All together, the implementation of the system implies the elaboration of very clear evaluation criteria for the academic staff evaluation.

The overall conclusion we reached to the topic under discussion, highlights some extremely important issues, such as the difficulty of keeping the best candidates in the teaching profession, low remuneration of academic staff, low social status, and reduced rate of foreign language mastering by teachers and others issues.

Bibliografie/Bibliography:

1. Analiza comparativă a autonomiei universitare instituționale în Danemarca, Lituania, România, Scoția și Suedia. Editori Romeo V. Țurcan, L. Bugaian, Chișinău, 2015.
2. Codul Educației al Republicii Moldova. Publicat la 24.10.2014 în Monitorul Oficial nr.319-324, art. 634. Data intrării în vigoare: 23.11.2014.
3. Regulament privind evaluarea performanțelor cadrelor didactice universitare, ASEM, 2012.
4. www.statistica.md