UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

ANALELE ŞTIINŢIFICE ALE UNIVERSITĂŢII DE STAT DIN MOLDOVA

Seria „Lucrări studenţeşti”

Ştiinţe ale naturii şi exacte

Ştiinţe economice

Chişinău, 2024

Editura USM

CZU 082:378.4(478-25)=135.1=111=161.1
A 48

Colegiul de redacţie al culegerii „Analele ştiinţifice ale USM”
Seria „Lucrări studenţeşti”, ediţia 2024
Științe ale naturii și exacte
Științe economice

Redactor-şef	Georgeta STEPANOV, dr. hab., prof. univ., prorector pentru activitate științifică
Redactori coordonatori	Veronica PRISĂCARU, Șef Departament Cercetare și Inovare, dr., conf. univ. Marianna SAVVA, dr., specialist principal, Secția promovare și protecția rezultatelor științifice
Corectură:	Ana-Laura PAȘNIC
Machetare computerizată:	Tatiana CAPLIUC
Atribuire indice CZU	Lilia DOGOTER, Șeful Bibliotecii Centrale USM Alexandra COJUHARI, Șef Secție, Biblioteca Centrală USM

Membri:

Departamentul Cercetare și Inovare	Veronica PRISĂCARU, Șef Departament Cercetare și Inovare, dr., conf. univ. Marianna SAVVA, dr., specialist principal, Secția promovare și protecția rezultatelor științifice
Facultatea de Chimie şi Tehnologie Chimică	Viorica GLADCHI, dr., conf. univ., Decan Aliona COTOVAIA, dr., conf. univ.
Facultatea de Fizică şi Inginerie	Liliana DMITROGLO, dr., conf. univ., Decan Maria BELDIGA, dr., conf.univ., prodecan
Facultatea de Matematică şi Informatică	Angela NICULIȚĂ, dr., conf. univ., Decan Ludmila NOVAC, dr., conf.univ.
Facultatea de Ştiinţe Economice	Maria HĂMURARU, dr., conf. univ., Decan Ina DOMBROVSCHI, dr., lector univ.

Responsabil de ediție:
Georgeta STEPANOV, dr. hab., prof. univ., prorector pentru activitate științifică

***

Culegerea „Analele ştiinţifice ale USM” include rezumatele tezelor de licenţă şi de master, susţinute de studenţii şi masteranzii care au manifestat pe parcursul anilor de studii capacităţi deosebite şi sunt recomandaţi să-şi continue studiile la doctorat.

***

Responsabilitatea asupra conţinutului articolelor revine în exclusivitate autorilor și conducătorilor ştiinţifici

©USM, 2024

ISBN 978-9975-62-828-0 (PDF)

CHIMIE ŞI TEHNOLOGIE CHIMICĂ

OBŢINEREA UNOR FORME STABILIZATE ALE ACIDULUI ASCORBIC PENTRU UTILIZARE ÎN PRODUCEREA COSMETICĂ

Elena RADU

CZU: 577.164.2:665.5

tpcm20radu.elena@gmail.com

The study carried out focused on the use of the Fischer reaction to obtain three stabilized forms of ascorbic acid: ascorbyl palmitate, ascorbyl stearate and ascorbyl oleate.

The objective of the work was to find the reaction parameters to obtain high yields in the production of esters, by testing different synthesis conditions.

Cercetarea are ca reper următoarele argumente. *Acidul ascorbic sau vitamina C* este una dintre cele mai utilizateingrediente,în formulele de produse cosmetice şi farmaceutice, deoarece: este cel mai abundent şi cel mai tipic *antioxidant neenzimatic solubil în apă* din ţesutul uman; previne modificările tenului asociate cu fotoîmbătrânirea; este cofactor pentru enzimele esenţiale *lizil* şi *prolilhidroxilaze* în *biosinteza colagenului*; previneprocesele de degradare chimică a produselor cosmetice şi farmaceutice [1].

Eficienţa în utilizare este limitată din cauza absenţei liposolubilităţii şi stabilităţii chimice reduse. Există dovezi că aceste dezavantaje ale acidului ascorbic pot fi depăşite prin stabilizarea sub formă de esteri cu acizii graşi carboxilici. Totodată, este de remarcat şi faptul că în literatura de specialitate, există un deficit de articole care să detalieze procesul chimic de obţinere a formelor stabilizate lipofile ale acidului ascorbic [2].

Astfel au fost realizate sinteze ale derivaţilor liposolubili ai vitaminei C ce conţin radicali ai acizilor palmitic, stearic şi oleic, acizi care se întâlnesc în compoziţia chimică a membranei celulare [3].

Acidul ascorbic este o substanţă cu comportare de acid, însă datorită faptului că conţine în structură două grupe hidroxil, ce pot elibera protonii, poate participa în reacţia Fischer de esterificare şi interacţiona cu acizii carboxilici. Această reacţie constă în interacţiunea unui acid cu un alcool în prezenţa acidului sulfuric concentrat în calitate de catalizator şi deshidratant.

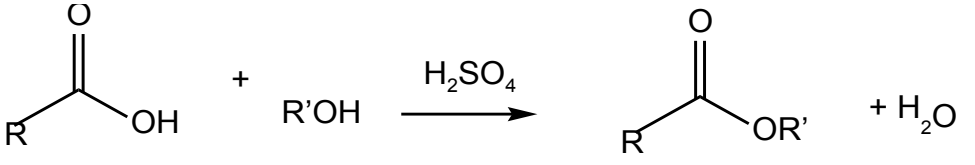


Figura 1. Reacţia de esterificare Fischer

Pentru a caracteriza compușii obținuți, s-au folosit tehnici spectroscopice precum spectroscopia infraroșie (IR) și spectroscopia UV-VIS, iarpentru a evalua eficacitatea esterilor în combaterea radicalilor liberi, s-a folosit metoda DPPH (1,1-difenil-2-picrilhidrazil), o tehnică comună în testarea activității antioxidante [4]. Prezența calitativă și cantitativă a acidului ascorbic în produsul de reacție ester, a fost stabilită cu utilizarea metodei iodometrice [5].Evaluarea cantitativă a sintezei a fost realizată cu ajutorul indicatorului randamentul procesului.

Cercetarea a implicat evaluarea și optimizarea următoarelor condiții de sinteză: raportul reactanților, temperatura, timpul de reacție, cantitatea de catalizator, acid sulfuric. Astfel au fost realizate mai multe sinteze în care raportul de moli al reactanților (acid ascorbic : acid gras) a fost de: 0.010 : 0.009; 0.010 : 0.010; 0.010 : 0.013. Toate sintezele au avut ca timp de reacție durata de 24 h; condițiile termice aplicate au fost de 5 ^{0}C, 23 ^{0}C și 30 ^{0}C; cantitățile de catalizator folosite au fost de 0.09 mol, 0.18 mol, 0.27 mol.

Sintezele realizate cu aplicarea condițiilor ca raportulmolar al reactanților 0.010 : 0.010, exces de circa un ordin de catalizator și deshidratant (0.18 mol $H_2SO_{4(conc)}$) și temperatură de sinteză apropiată de cea a camerei (~ 23^{0}C) nu au rezultat cu obținerea produselor de reacție dintre vitamina C și acizii grași palmitic, stearic și oleic.

Este cunoscut faptul că atunci când produsul de reacție este ușor hidrolizabil, pentru a preveni descompunerea lui în produsele inițiale, se folosește ca mediu de reacție un solvent organic. Astfel s-a decis de a realiza sintezele cu utilizarea solventului metanol. Analiza comparativă a spectrelor de absorbție în domeniul IR pentru substanțele de sinteză (acizii ascorbic și palmitic/stearic) și produsele de reacție (palmitat de ascorbil/stearat de ascorbil) a demonstrat despre realizarea procesului de esterificare. Deși rezultatele obținute denotă despre obținerea produselor, totuși, necesarul de solvent pentru reacții-a dovedit a fi destul mare, cantitatea de solvent o depășește pe cea a reactanților cu cca 2 ordine,astfel s-a decis de a continua modelările sintezei esterilor fără implicarea suplimentară a solventului.

Ca rezultat a variației condițiilor de sinteză au fost obținute randamente bune (74-82 %) pentru palmitatul de ascorbil pentruurmătoarele condiții: n(AAs) : n(AP) = 0.01 : (0.01-0.13); n(H_2SO_4) = (0.09-0.18) mol; t = 5 ^{0}C; t = 24 h.În cazul, stearatului de ascorbil, doar în 2 situații de sinteză din totalul de 18 (similare și pentru palmitatul de ascorbil), a fost obținut esterul. Rezultatele sugerează că pe lângă factorii temperatură, concentrația catalizatorului și a reactanților trebuie luată în vedere și durarta sintezei, deoarece, din punct de vedere cinetic esterificarea este un proces lent, influențat de deplasările electronice în moleculă. Creșterea cu 2 atomi de carbon a lanțului hidrocarburic în cazul acidului stearic față de palmitic modifică valoarea densității electronice la atomul de carbon din grupa carboxil.

Formarea sau lipsa produselor de reacție a fost dovedită cu aplicarea metodelor UV-VIS și IR. Astfel, dovezile în favoarea obținerii esterilorau servit următoarele modificări spectrale: deplasarea benzii de absorbție caracteristice vibrațiilor de valență ale grupei eterice C=O, care în spectrul produsului de esterificare se identifică la

1740 cm^{-1} (în comparație cu 1700 și 1650 cm^{-1} în spectrele acizilor inițiali), dispariția benzilor de absorbție ν(OH) și δ(OH) comparativ cu spectrul de absorbție al acidului palmitic și deplasarea benzii de absorbție ν(C-O) la 1150 cm^{-1}.

Produsele sintetizate au fost supuse testului cu DPPH•, pentru a determina activitatea antioxidantă compușilor de interes. Rezultatele testului pot fi exprimate în % Inhibiție atunci când acestea sunt folosite pentru a compara rezultatele în interiorul testului și în echivalenți Trolox (TEAC, *trolox equivalent antioxidant activity*) pentru compararea cu antioxidanții de altă natură. Dat fiind faptul că scopul a fost de a stabili dacă esterii sintetizați dețin proprietăți antioxidante, valoarea folosită pentru exprimarea activității antioxidante a fost % Inhibiție.Testul a demonstrat că esterul palmitat de ascorbil sintetizat deține proprietăți de inhibiție a radicalilor, media valorii procentului de inhibiție fiind de ordinul (79 ± 7)%.

Referințe:

1. Manela-Azulay, M., Mandarim-de-Lacerda, C. A., Perez, M. de A., Filgueira, A. L., Cuzzi. T. Vitamina C. In: *Anais Brasileiros de Dermatologia*, nr. 78(3), 2003, pp. 265-272. Disponibil: https://doi:10.1590/s0365-05962003000300002
2. Yadav, R. A., Rani, P., Kumar, M., Singh, R., Singh, P., Singh, N., P. Experimental IR and Raman spectra and quantum chemical studies of molecular structures, conformers and vibrational characteristics of l-ascorbic acid and its anion and cation. Spectrochimica Acta Part. In: Molecular and Biomolecular Spectroscopy. 2011, nr 84(1), pp 6- 21. Disponibil: 10.1016/j.saa.2011.07.043
3. MACAN, A., GAZIVODA KRALJEVICK, T., RAIC-MALIK, S., Therapeutic perspective of vitamin C and its derivatives. Antioxidants 2019, 8, pp. 247. Disponibil: https://doi:10.3390/antiox8080247
4. IONITA, P. The chemistry of DPPH· free radical and congeners. In: International Journal of Molecular Sciences. 2021, nr. 22(4), pp. 1545. Disponibil: https://doi.org/10.3390/ijms22041545
5. HWANG, M. Y., Iodimetric Determination of Ascorbic Acid, China, 2007.

Recomandat
***Elena BUNDUCHI**, dr., conf. univ.*

OBŢINEREA UNUI GEL CU PROPRIETĂŢI POTENŢIAL CICATRIZANTE ŞI ANTIOXIDANTE PE BAZA EXTRACTULUI DE *ALOE VERA*

Valeria PANAINTE

CZU: 665.584:[54.021:582.573.4] tpcm20panainte.valeria@gmail.com

The study involves investigating and applying methods for extracting Aloe Vera pulp, determining its chemical composition, and assessing its antioxidant activity. The extract is incorporated into a gel with potential antioxidant and wound-healing effects, and the quality of the finished product is evaluated. Research results indicate that Aloe pulp contains bioactive compounds and possesses antioxidant activity. A cream-gel has been formulated with Aloe extract, which meets all quality standards.

Aloe Vera este o plantă din familia *Liliacee*, care este studiată pe larg pentru proprietățile sale medicinale, cosmetice și nutritive, grație cărora a căpătat o deosebită atenție în industria cosmetică și farmaceutică. Printre principalele sale efecte curative și terapeutice se enumeră efectul cicatrizant, antioxidant, imunomodulator, antiinflamator, etc. Structurafrunzei de *Aloe Vera* constă din 3 părți (Figura 1): coaja verde exterioară; perimetrul pulpei mucilaginoase (unde se conține latexul); pulpă mucilaginoasă (gel) interioară, compusă din celule parenchimoase mari, cu pereți subțiri [1,2].



Figura 1. Structura macroscopică a frunzei de *Aloe Vera*

Pulpa interioară (gelul) de *Aloe Vera* conține 99,5 % apă, iar restul (0,5-1 %) reprezintă conținutul total de solide format dintr-o serie de compuși și anume polizaharide (55%), zahăr (17%), minerale (16%), proteine (7%), lipide (4%) și compuși fenolici (antrachinone, flavonoide) (1%) [2,3]. Responsabili de efectul antioxidant, cicatrizant și protecția pielii sunt polizaharidele și compușii fenolici, reprezentanții principali fiind polizaharida primară *Acemanan*, antrachinonele precum *Aloe-emodin*, *Aloesina, Aloina* și flavonoidele din clasele *flavoni și flavonoli* [1-3].

Scopul acestei lucrări constă în formularea unui gel topic pe baza extractului de *Aloe Vera* şi evaluarea calitativă şi cantitativă a cestuia.

În această lucrare s-a determinat conţinutul de compuşi fenolici, cu ajutorul reactivului Folin- Ciocâlteau, conţinutul de flavonoide cu ajutorul clorurii de aluminiu şi conţinutul total de polizaharide prin metoda fenol-acid sulfuric [2]. Reieşind din literatura de specialitate, în industria cosmetică şi farmaceutică se utilizează extractul de *Aloe Vera* în vârstă de 3 ani, deoarece la această vârstă conţinutul de substanţe biologic active din plantă este maximal. Astfel, aceste determinări au fost efectuate pentru extracte de gel de *Aloe Vera* obţinute din pulpa frunzei cu vârsta de 3 ani şi din pulpa frunzei cu vârsta de 1 an. Rezultatele analizelor sunt prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1

Compoziţia chimică a extractelor de *Aloe Vera,* din totalul de substanţe solide

Compuşii din *Aloe Vera* / **Extractul de *Aloe Vera***	**Polifenoli totali, %**	**Flavonoide (din polifenoli totali), %**	**Antrachinone şi alţi polifenoli (din polifenoli totali), %**	**Polizaharide, %**	**Alţi compuşi, %**
Extract– frunză de 3 ani	2,50	0,60	1,90	56,00	41,50
Extract– frunză de 1 an	0,70	0,06	0,64	13,00	86,30

Rezultatele din Tabelul 1 demonstrează prezenţa compuşilor cu efecte biologic active în gelul de *Aloe Vera*, care sunt responsabili de proprietăţile sale terapeutice. Respectiv, comparativ cu extractul din planta cu vârsta de 3 ani, extractul obţinut din planta cu vârsta de 1 an, conţinutul de compuşi fenolici şi polizaharide este de patru ori mai mic, iar conţinutul de flavonoide este10 ori mai mic. Rezultatele obţinute au demonstrat că extractul obţinut din planta cu vârsta de 3 ani conţine o cantitate cu mult mai mare de compuşi biologic activi (ceea ce este în concordanţă cu datele din literatura de specialitate) decât extractul obţinut din planta cu vârsta de 1 an, ceea ce confirmă necesitatea atingerii vârstei de minim 3 ani, a plantei de *Aloe Vera*.

Activitatea antioxidantă al gelului de *Aloe Vera* s-a determinat prin două metode recunoscute la nivel mondial, metoda cu utilizarea cation radicalului $ABTS^{\bullet+}$ precum şi metoda cu utilizarea radicalului liber DPPH. Rezultatele obţinute prin inhibiţia cation radicalului $ABTS^{\bullet+}$ demonstrează că gelul de Aloe Vera are o capacitate antioxidantă destul de mare, iar valorile activităţii antioxidante totale obţinute (0,86 - 1,00) ± 0,04 mM ET sunt comparabile cu cele din literatura de specialitate (1,00 - 2,06 mM ET), iar capacitatea de captare a radicalilor liberi (% inhibiţie ABTS) s-a obţinut 85,6 - 97,2 %. Puterea antiradicalică a gelului de *Aloe Vera* prin inhibiţia radicalului liber DPPH s-a dovedit a fi 1,19. Valorile capacităţii de captare a radicalilor liberi a gelului de *Aloe Vera* prin utilizarea DPPH-lui s-au încadrat în limitele 10,9 - 45,2 %.

Totodată, a fost determinată valoarea cantitativă a concentrației eficiente la 50 % prin ambele metode și s-au dovedit a fi aproximativ egale, 130,2 mg/L ET (metoda DPPH) și respectiv 137,7 mg/L ET (metoda ABTS). Astfel, prin ambele metode s-a dovedit că gelul de *Aloe Vera* are o capacitate antioxidantă remarcabilă, ceea ce îl face acceptabil pentru utilizarea ca ingredient cu proprietăți antioxidante.

Procesul de formulare a cremei-gel cu 10 % extract de *Aloe Vera* a fost optimizat prin prepararea emulsiei și a bazei de gel la temperatura camerei și prin ajustarea ordinei de încorporare a ingredientelor în baza de gel. La fel, pentru potențierea efectului antioxidant, în formularea cremei-gel s-a folosit ca ingrediente Ascorbil fosfatul de sodiu, vitamina E și extractul de mușețel.

Ulterior, a fost evaluată calitatea emulgelului cu extract de *Aloe Vera* prin determinarea indicatorilor organoleptici, fizico-chimici și dermatologici. Rezultatele sunt prezentate în Tabelul 2.

Tabelul 2

Caracteristica indicatorilor de calitate a cremei-gel cu extract de *Aloe Vera*

Indicatori de calitate	**Caracteristica**	**Cerințele standard**
Aspect	Omogen, lucios și fără incluziuni	Omogen, lipsit de incluziuni
Miros	Neutră, alb-crem curat	Caracteristică tipului de produs
Culoare	Miros plăcut, ușor și parfumat	Caracteristică tipului de produs
Conținut de umiditate	90,4%	5,0 – 98,0 %
pH	6,8	5-9
Termostabilitate	Stabil	Stabil
Stabilitate coloidală	Stabil	Stabil
Stabilitate în condiții stresante de temperatură	Stabil	Stabil
Capacitate de răspândire	4418 mm^2	-
Testul de iritare dermatologică		
Dintre 20 de voluntari cu vârsta cuprinsă între 22-50 ani, de diferite sexe au fost obținute 20 de rezultate pentru calificativul „fără iritare”.		

În concluzie poate fi menționat că s-a demonstrat efectul antioxidant pronunțat al pulpei de *Aloe Vera. S*-a confirmat prezența compușilor biologic activi precum polizaharide și compuși fenolici (antrachinone, flavonoide), ceea ce ar putea să confirme potențialele efecte terapeutice ale gelului de *Aloe Vera*. Formularea topică propusă, pe baza gelului de *Aloe Vera*, are potențiale efecte antioxidante și cicatrizante, deoarece extractul de *Aloe Vera* le posedă și corespunde tuturor cerințelor de calitate.

Referințe:

1. CHANDEGARA, V., VARSHNEY, A. *Aloe vera L*. processing and products: A review. In: *International Journal of Medicinal and Aromatic Plants*, 4(3), 2013,pp. 492-506. ISSN 2249 – 4340 /ISSNe 2249 – 4340.
2. HAMMAN, J. Composition and Applications of *Aloe vera* Leaf Gel. In: *Molecules*, 13(8), 2008, pp. 1599-1616. ISSN 1420-3049/ISSNe 1420-3049. https://doi.org/10.3390/molecules13081599.
3. NISAR, A., SARFRAZ, M., AKHTAR, N., KHALID, H., WAQAR, A., ABU, B. Effect of seasonal variation on the recovery and composition of *Aloe Vera* (*aloe barbadensis*) gel. In: *Journal Of Agricultural Research*, 4(58), 2020, pp. 253-259. ISSN 0368-1157/ISSNe 2076-7897.

Recomandat
***Angela LIS**, dr., lector univ.*

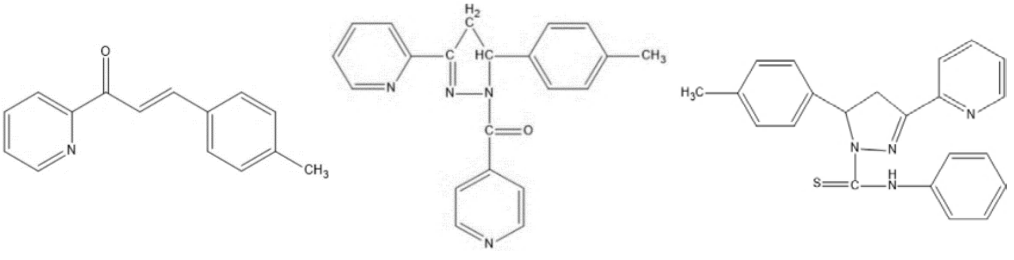
SINTEZA UNOR 1-(N-FENILTIOCARBAMOIL)-2-PIRAZOLINE POTENŢIAL BIOLOGIC ACTIVE PE BAZA UNOR AZACALCONE

Andreea VÎNAGĂ

CZU: 544.142.3:615 cbf.21.vinaga.andreea@gmail.com

Pirazolinele și derivații lor sunt cercetați ca liganzi coordonați, având aplicații cu potențial rezistent în diverse sisteme chimice și biologice. Pirazolina este un compus heterociclic, alcătuit dintr-o legătură dublă endociclică care conține doi atomi de azot, și prezintă proprietăți anti-cancerigene, anti-bacteriene, analgezice, datorită abilităților lor de a combate afecțiuni care afectează celulele nervoase, precum boala Parkinson, boala Alzheimer și alte boli psihice. Ele sunt remarcabile datorită stabilității lor și constituie un pilon vital în avansarea noilor medicamente[1].

În calitate de compus intermediar s-a utilizat azacalcona, care a fost obținută prin reacția Claisen-Schmidt, fiind considerată cea mai convenabilă metodă de obținere a calconelor [2]. În baza azacalconei și a altor reagenți s-au obținut pirazoline cu diferiți subtituienți:



A) **B)** **C)**

Figura 1. Sinteza compușilor A) 3-(4-metilfenil)-1-(piridin-2-il)-prop-2-en-1-onă B) (3-(piridin-2-il)-5-(p-tolil)-4,5-dihidro-1H-pirazol-1-il)-(piridin-4-il)metanone C) 1-(N-feniltiocarbamoil)-2-pirazoline

Compusul (3-(piridin-2-il)-5-(p-tolil)-4,5-dihidro-1H-piraz,ol-1-il)-(piridin-4-il) metanone nu este descris în literatură, dar este o substanță de culoare aurie-brună, care în diferiți solvenți capătă culori de la albastru până la violet, având punctul de topire de 200-202°C și randamentul de 50%.

Activitatea anticancerigenă a pirazolinelor devine mai pronunțată pentru compușii metalici decât pentru moleculele organice.[2] Cercetările au demonstrat că compușii sintetizați cu ionul de cupru II sunt utilizată în cazul cancerului pulmonar uman

A549 şi au fost comparaţi cu cisplatina şi doxorubicina, demonstrând activitate citotoxică mai pronunţată compusului coordinativ decât cisplatinei [3]. Pirazolina1-(N-feniltiocarbamoil)-2-pirazoline a fost utilizată pentru obţinerea compuşilor coordinativi.

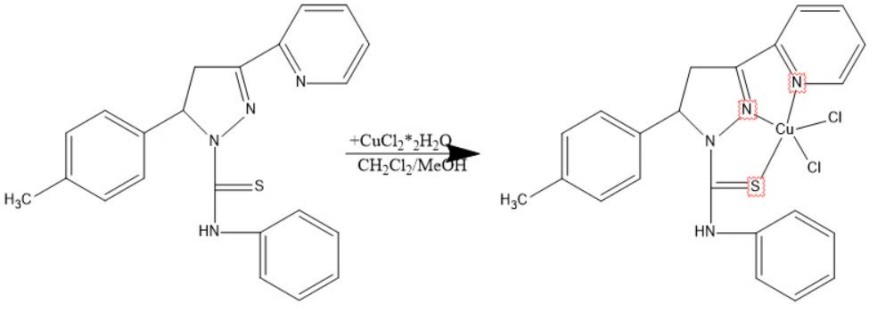
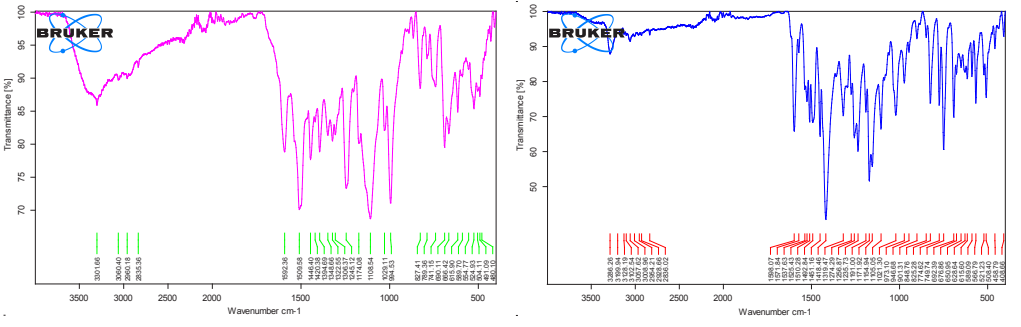


Figura 2. Reacţia de obţinere a compusului coordinativ al cuprului (II) cu 1-(N-feniltiocarbamoil)-2-pirazoline

Punctul de topire a compusului fiind de 180-182°C, iar η=39%. Unul dintre obiectivele lucrării a fost compararea compusului coordinativ cu ligandul organic. Compararea a fost realizată cu ajutorul analizei spectrale IR, demonstrând că benzile C=N din pirazoilină şi C=N din piridină s-au deplasat ceea ce demonstrează că aceşti atomi sunt legaţi coordinativi cu atomul de cupru.



a) **b)**

Figura 3. Spectrele IR pentru a) 1-(N-feniltiocarbamoil)-2-pirazolinei sintetizate b) compusului coordinativ sintetizat

Referinţe:

1. YADAV, C., AZAD, I., NASIBULLAH, M., AHMAD, NASSEM şi alţii Recent advances in thesynthesis of pyrazolinederivativesfromchalcones as potent pharmacological agent: A comprehensive review In:*Results in Chemistry* vol.7, January 2024, 101326
2. BAERLE, N. Sinteza şi proprietăţile azachalconelor-precursori ai compuşilor complecşi şi heterociclici In: *Sesiune naţională cu participare internaţională de comunicări ştiinţifice studenţeşti, ediţia a XXIV, USM 2020,* CZU 544.142.3:615

3. BELOGLAZKINA, E., KORABLINA, D., VOROZHTSOV, N., SVIRIDOVA, L., MOISEEVA, A., SKVORTSOV, D., RYBAKOV, V., MAJOUGA, A., ZYK, N. Synthesis of 3-(pyridine-2-yl)-4,5-dihydro-1-H-pyrazole-1-thiocarboxamides andtheircopper(II) complexes In: *Arabian Journal of Chemistry*2017 pp. 1050-1060

Recomandat
***Maria BOTNARU**, dr., conf. univ.*

OBŢINEREA UNOR COLORANŢI DIN SURSE VEGETALE LOCALE

Ciprian COJOCARU

CZU: 54.021:667.272/.276 tci20cojocaru.ciprian@gmail.com

This study aims to obtain and characterize natural dyes from local plant sources and agro-industrial waste for use in the food, cosmetic, and pharmaceutical industries. For this Soxhlet and combined extraction methods were used, followed by sample concentration and recrystallization. Microscopic and spectral (FT-IR) analyses confirmed the presence of the natural dyes. The study highlights the importance of using agro-industrial waste for sustainable products, reducing environmental impact, and contributing to the economic development of the Republic of Moldova.

Introducere. În prezent protecția mediului a devenit o provocare considerabilă pentru întreaga industrie, deoarece se utilizează un număr semnificativ de coloranți sintetici, care sunt dăunători atât pentru om, cât şi pentru mediul înconjurător, de aceea interesul pentru coloranții naturali vegetali, obținuți inclusiv din deşeuri agro-industriale, a crescut semnificativ, deoarece s-a dovedit, că aceştea au efecte favorabile asupra sănătății şi mediului încunjurător.Utilizarea deşeurilor agroindustriale pentru extragerea coloranților naturali reprezintă un mijloc eficient pentru reciclarea resurselor, aliniindu-se astfel la obiectivele economiei durabile și facilitând reducerea impactului dăunător asupra ecosistemelor. Această practică întruchipează conceptul de economie circulară, care se învârte în jurul transformării deşeurilor agroindustriale în coloranți, permițând valorificarea și recircularea resurselor în cadrul lanțului de producție [1].

Domenii de utilizare ale coloranților naturali: *industria alimentară* - pentru a îmbunătăți aspectul produselor alimentare; *industria farmaceutică* - diferențierea medicamentele și în adaosurile alimentare; *industria cosmetică* - în produse: rujuri, creme, şamponuri, farduri, etc., pentru a le oferi o gamă variată de culori naturale [2].

Avantajele utilizării: originea naturală; durabilitatea sporită; regenerabilitatea; biodegradabilitatea; produși eco-friendly; proprietăți antioxidante.

Pentru studii au fost selectate 5 surse locale ce conțin următorii coloranți:

1. **Licopenul** este un pigment tetra-terpenic cu structura similară beta-carotenului, cu un conținut mare în tomate, care manifestă următoarele efecte biologice: anti-diabetic, cardioprotector, antiinflamator și hepatoprotector [3].

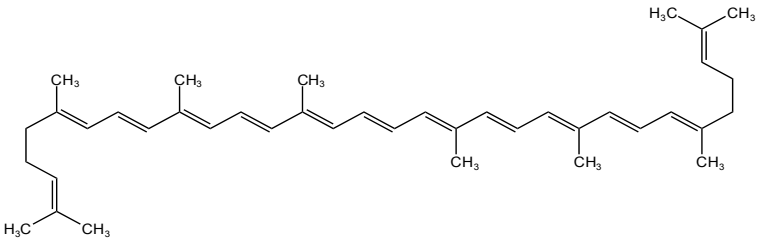


Figura 1. Structura chimică a licopenului

2. *ß*-Carotenul este unul dintre cele mai comune carotenoide, care se obține în mare parte din morcovi, acesta este un antioxidant puternic și acționează ca un precursor al retinolului (vitamina A_1) [3-4].

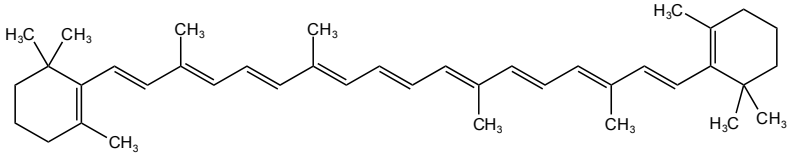


Figura 2. Structura chimică a *ß*-carotenului

3. Betanina este un pigmen natural obținut din sfecla roșie, face parte din clasa betacianinelor, care prezintă efect antiinflamator și îmbunătățește bariera intestinală [4].

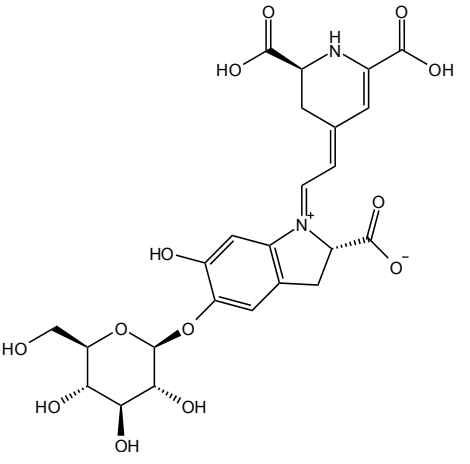
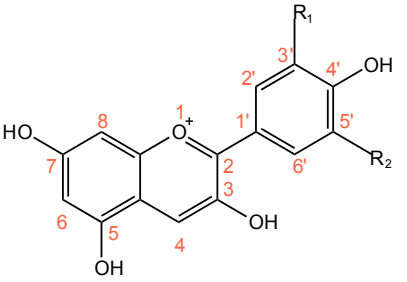


Figura 3. Structura chimică a betaninei

4. Cianidina este unul din antocianii responsabili pentru nuanţele de roşu, violet şi albastru ale fructelor, legumelor şi florilor, aceştia manifestă activitate antioxidantă, antiinflamatorie și anti-toxică [4].



Fugura 4. Structura chimică generală a unor antociani:
Cianidina (R_1=OH; R_2=H); pelargonidina (R_1=R_2=H); delfinidina (R_1=R_2=OH); peonidina (R_1=OCH_3; R_2=H); petunidina (R_1=OH; R_2=OCH_3); malvidina (R_1=R_2=OCH_3).

5. Clorofilele sunt pigmenţi verzi prezenţi în plantele superioare, ca de exemplu urzica sau lucerna. Adausul de clorofila (a-) în creme, poate ajuta la tratarea diferitelor afecțiuni ale pielii, inclusiv a acneei și a daunelor provocate de arsurile solare [4].

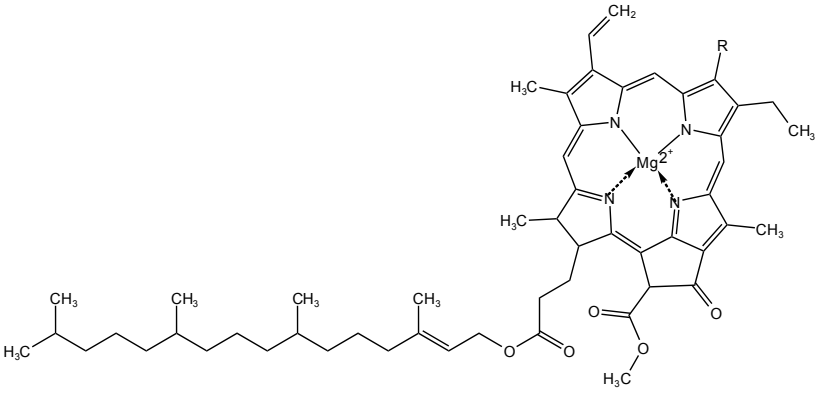


Figura 5. Structura chimică a clorofilelor: a- (R= -CH_3) şi b- (-CHO)

Efectul de colorație a coloranților naturali studiați a fost demonstrat prin implementarea acestora într-o cremă pentru corp rejuvenantă, „*Viorica vie*” (caroten), apoi într-un difuzor de parfum incolor „*lavandă moldovenească&rozmarin*” (clorofilele și caretenul) și în jeleuri (toate).

Concluzii

1. Valorificarea și prelucrarea surselor naturale, inclusiv deșeurilor agroindustriale, poate avea un impact major asupra mediului ambiant și financiar al Republicii Moldova, această practică permite reciclarea eficientă a resurselor și poate duce la o utilizare mai rațională și mai eficientă a materiilor prime, reducând dependența de noile resurse.

2. Prin simularea utilizării deșeurilor agroindustriale locale, din sursele vegetale locale au fost obținuți 5 coloranți, analizați prin diferite metode precum: microscopia și spectroscopia în infraroșu (FT-IR) care au demonstrat prezența coloranților studiați în extractele obținute și structura celor cristalini, iar potențialul de colorare a pigmenților obținuți a fost demonstrat prin încorporarea acestora în diferite produse.

Referințe:

1. COJOCARU, C. Deșeul - sursă de venit. In: *Chimia ecologică și a mediului*, Chișinău: CEP USM, 2022, Ed. 20, pp. 21-23. ISBN 978-9975-62-467-1
2. JEEL, D., CHAUCHAN, J., MANKAD, A. Natural Colourants. In: *International association of biologicals and computational digest*, Gujarat, India, Vol. 2, 2023, pp. 261-270. ISSN: 2583-3995
3. **COJOCARU, C.**Valorificarea deșeurilor agroindustriale de tomate prin obținerea Licopenului. In: *Chimia ecologică și a mediului*, Chișinău: CEP USM, 2023, Ed. 21, pp. 22-23. ISBN 978-9975-62-606-4
4. GHENDOV-MOȘANU, A. Utilizarea coloranților naturali în industria alimentară. In: *Meridian Ingineres*, 2017, nr. 3, pp. 26-35. ISSN 1683-8537

Recomandat
***Alexandru CIOCÂRLAN**, dr., conf. univ.*

FIZICĂ ŞI INGINERIE

MODALITĂŢI DE CREARE ŞI IMPLEMENTARE A ACTIVITĂŢILOR DIGITALE INTERACTIVE LA INFORMATICĂ

Ana CHITOROG

CZU: 004:37.01 achitorog@gmail.com

The research „Methods of creating and implementing interactive digital activities in teaching Computer Science”analyzed the didactic systems for studying informatics, and the evolution of ICT integration in the educational process, and highlighted the following central idea: the implementation of ICT has a substantial impact and advanced performance, not only from a cognitive perspective or evaluation, but also in the space of cultivating feelings and motivation for teaching and for the permanent study of new information technologies. It ensures the realization of the principle of continuity in learning, adapted through the prism of ICT implementation in the didactic process.

Actualitatea și importanța temei. În Republica Moldova, precum și în Europa, se observă o creștere a deficitului de competențe în domeniul Tehnologiilor Informaționale și de Comunicație (TIC) și o alfabetizare digitală scăzută. Integrarea Tehnologiilor Informaționale și de Comunicație în Educație (TICE) presupune utilizarea acestora în procesul de predare, învățare și evaluare pentru a îmbunătăți calitatea educației. În prezent, o prioritate majoră în politicile educaționale la nivel mondial este introducerea mijloacelor digitale în procesul de predare, pentru a facilita prezentarea și procesarea informației și construirea cunoașterii.

Tipuri de activități digitale interactive la informatică. Tehnologiile Informaționale și de Comunicație (TIC) reprezintă un ansamblu de instrumente și resurse tehnologice digitale utilizate pentru a comunica, crea, difuza, stoca și gestiona informația. Tehnologiile sunt bazate pe calculatoare, echipamente periferice digitale, transmiterea datelor pe bandă largă, internet.

Activitățile digitale interactive au capacitatea de a integra mai multe instrumente (mijloace) digitale în același timp, asigurând interactivitatea și un nivel înalt de flexibilitate și conectivitate. Utilizarea TIC în educație este dictată de noile cerințe ale societății și permit implicarea activă a elevilor în procesul didactic, diversifică metodele și formele de predare-învățare-evaluare, economisind atât timpul profesorului cât și al elevului. În Web 2.0 aplicațiile software destinate utilizatorilor, sunt preponderent înlocuite de serviciile special concepute pentru a facilita acțiunile acestora. Aceste servicii sunt:

1) Servicii destinate socializării interacțiunii dintre indivizi. Exemple de aplicații: Flickr, My Space, Friendster, Hi5.

2) Servicii destinate facilitării comunicării. Exemple de aplicații: Skype, Meebo, Zohochat, Viber, Whatsapp.
3) Aplicații de birou. Exemple de aplicații de birou: Writely, Google Docs, Zoho Virtual Office, Think free.
4) Programe Mashup și filtre. (Un mashup reprezintă un site web sau o aplicație ce folosește conținutul existent în mai multe surse, creând astfel un serviciu complet nou). Exemple de astfel de aplicații: Technorate, Daily mashup.
5) Instrumente suport pentru utilizatori. Exemple: baze de date, instrumente de blogging, platforme online.
6) Multiclustere: Google, Yahoo, Microsoft.

Prin urmare, printre aceste servicii ale Web 2.0 putem observa că sunt disponibile numeroase strategii e-learning care stimulează interesul și motivația învățării la elevi în procesul educațional. Au fost elaborate o multitudine de instrumente specifice, care pot fi integrate cu ușurință, eficiență și succes în cadrul activităților de predare-învățare-evaluare .

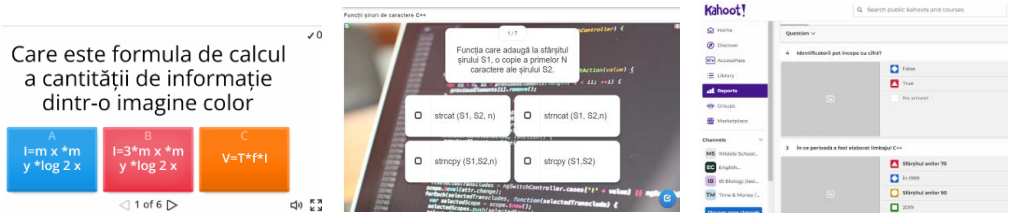


Figura 1. Exemple de activități digitale interactive la informatică

Tendințe în implementarea și utilizarea manualelor digitale la informatică. Manualul digital, definit de dr. Marin Vlada de la Universitatea din București, este un software independent de platformele e-Learning, utilizabil online și offline pe diverse dispozitive și sisteme de operare. Acesta include conținutul manualului tipărit și elemente interactive suplimentare precum exerciții, jocuri educaționale, animații, filme și simulări. Aceste elemente îmbunătățesc procesul educațional prin activități multimedia interactive de învățare, oferind o continuitate a competențelor dobândite de elevi. Versiunile actuale ale manualelor digitale includ navigare, căutare și resurse multimedia și interactive pentru învățare și autoevaluare, disponibile local pe diverse suporturi de date sau pe platforme web.

Activități interactive pentru manualele de informatică. Activitățile interactive pentru manualele de informatică sunt esențiale pentru a face învățarea mai atractivă și eficientă. Activități interactive care pot fi incluse în manualele de informatică:

1) Proiecte de codare Pas-cu-Pas (Proiecte Scratch). Elevii pot crea povești interactive, jocuri și animații folosind Scratch, un limbaj de programare vizual.
2) Jocuri educaționale (Quiz-uri și Teste Interactive). Utilizarea platformelor precum Kahoot! sau Quizizz pentru a crea teste și quiz-uri care să ajute la consolidarea cunoștințelor.

3) Simulări şi modele (Modele de Algoritmi) Programe interactive care demonstrează cum funcţionează diferiţi algoritmi (ex: sortare, căutare) pas cu pas.
4) Laboratoare virtuale (Experimente de Hardware). Utilizarea unor simulatoare de circuite electronice pentru a explora cum funcţionează componentele hardware.
5) Proiecte colaborative (Proiecte GitHub sau Classroom din Online GDB). Elevii pot lucra împreună pe proiecte de programare folosind GitHub, învăţând despre controlul versiunilor şi colaborarea în echipă.
6) Concursuri şi competiţii (Concursuri de Programare). Organizarea unor competiţii interne sau externe (ex: concursuri de algoritmică) pentru a stimula competitivitatea şi creativitatea.
7) Tutoriale video şi webinar-uri (Tutoriale Pas-cu-Pas). Crearea de tutoriale video care explică diferite concepte de informatică, cum ar fi structurile de date, algoritmi, sau dezvoltarea web.
8) Platforme de învăţare online (Codecademy, Khan Academy, Coursera). Utilizarea acestor platforme pentru cursuri interactive şi proiecte practice.

Aceste activităţi interactive nu doar că fac lecţiile de informatică mai interesante, dar şi ajută elevii să-şi dezvolte abilităţi practice şi să-şi aprofundeze cunoştinţele prin aplicarea lor în contexte reale.

Concluzii Generale Şi Recomandări. În urma analizei sistemelor didactice de studiere a informaticii, şi a evoluţiei integrării a TIC în procesul educaţional [1], a fost evidenţiată următoarea idee centrală: implementarea TIC are un impact substanţial şi randament avansat, spre deosebire de tehnologiile educaţionale clasice de învăţare, nu doar din perspectivă cognitivă sau a evaluării, dar şi în spaţiul cultivării sentimentelor şi motivaţiei pentru învăţătură şi pentru studierea permanentă a noilor tehnologii informaţionale, asigurând realizarea principiului continuităţii în învăţare, adaptat prin prisma implementării TIC în procesul didactic.

Referinţe:

1. Beldiga M. „Tehnologii digitale de evaluare”- suport de curs online. *https://moodle.usm.md/course/view.php?id=5001*

Recomandat
***Maria BELDIGA**, dr., conf. univ.*

INTEGRAREA OBIECTELOR (PROGRAME, FORMULARE) ÎN SAP CONFORM LEGISLAŢIEI RM

Dan SPÎNU

CZU: 004.415.2:658(478) dan.sppinu@gmail.com

The research "Integration of objects (programs, forms) in SAP according to Moldovan legislation" is focused on analysing and proposing effective solutions for integrating necessary objects into SAP systems to comply with Moldovan legislation. The research highlights the importance of efficient SAP integration to meet fiscal and legal requirements, ensuring operational efficiency and legal conformity. It provides theoretical insights and practical applications for Moldovan companies using SAP, facilitating adherence to local fiscal and reporting standards.

Actualitatea și importanța temei. Integrarea obiectelor, cum ar fi programele și formularele, în sistemul SAP reprezintă un proces esențial pentru conformitatea cu legislația Republicii Moldova (RM). În contextul unei economii globale și a unei legislații în continuă schimbare, capacitatea de a implementa eficient aceste soluții tehnologice devine crucială pentru succesul organizațiilor. Acest articol explorează cerințele și metodele pentru integrarea obiectelor în SAP, conform legislației RM, oferind un ghid comprehensiv pentru companiile locale.

Analiza sistemului SAP. SAP (System Analysis Program Development) este un sistem ERP (Enterprise Resource Planning) utilizat pe scară largă, creat de SAP SE, o companie germană de software. Acesta cuprinde module integrate care acoperă diverse aspecte funcționale ale unei organizații, inclusiv finanțe, contabilitate, managementul resurselor umane și al lanțului de aprovizionare.

Principalele module SAP includ:

- **SAP FI (*Financial Accounting*):** gestionarea datelor financiare și a tranzacțiilor contabile.
- **SAP CO (*Controlling*):** monitorizarea și gestionarea costurilor interne.
- **SAP SD (*Sales and Distribution*):** automatizarea activităților de vânzări și distribuție.
- **SAP MM (*Material Management*):** gestionarea materialelor și a aprovizionării.
- **SAP HR (*Human Resources*):** gestionarea resurselor umane și a datelor angajaților.

SAP a evoluat semnificativ de la lansarea sa inițială în 1972, culminând cu versiunea SAP S/4HANA, care folosește o bază de date *in-memory* pentru performanțe superioare și analize în timp real. Beneficiile includ eficiența operațională, integrarea

datelor, vizibilitatea şi transparența, scalabilitatea şi conformitatea cu reglementările legale.

Cerințele Legale pentru Integrarea Obiectelor în SAP.

Declarația privind TVA este crucială pentru plătitorii de TVA din RM. Formularul oficial cuprinde 24 de casete care trebuie completate în funcție de tipul şi valoarea tranzacțiilor efectuate. Serviciul Fiscal de Stat permite încărcarea unui fişier de tip XML pe platformă, care să completeze automat aceste formulare.

Factura fiscală trebuie să respecte cerințele stabilite prin legislația RM, care include detalii precum data emiterii, valoarea totală, suma TVA, şi semnătura autorizată. Integrarea acesteia în SAP asigură acuratețea şi conformitatea cu reglementările fiscale.

Formular tipizat
Anexa nr.1
la Ordinul Ministerului Finanțelor
al Republicii Moldova
nr._____ din _____ 2017

FACTURĂ FISCALĂ _____Seria, Nr. AAR4070555

Data eliberării /data livrării 01.09.2023 /01.09.2023	8. Foaia de parcurs seria:	număr:	data
	9. Transportator	c.f./nr.TVA	
1. Furnizor: Vetropack Chisinau S.A., Uzinelor str., 201, MD-2037, Chisinau, MD, MD20AG000022517010141324, BC MAIB SA, AGRNMD2X		c.f./nr.TVA	1002600028650/0400082
2. Cumpărător/beneficiar: 106626, TVKZ "KVINT", Lenine street, 38, MD-3300, Tiraspol, MD		c.f./nr.TVA	200007922
3. Delegație data	delegatul	4. Documente anexate	7800000407/0081208203
5. Punct încărcare 1801, Vetropack Chisinau S.A., Uzinelor str., 201, 2037, Chisinau, MD	6. Punct descărcare 106626, TVKZ "KVINT", Lenine street, 38, MD-3300, Tiraspol, MD		7. Redirijări

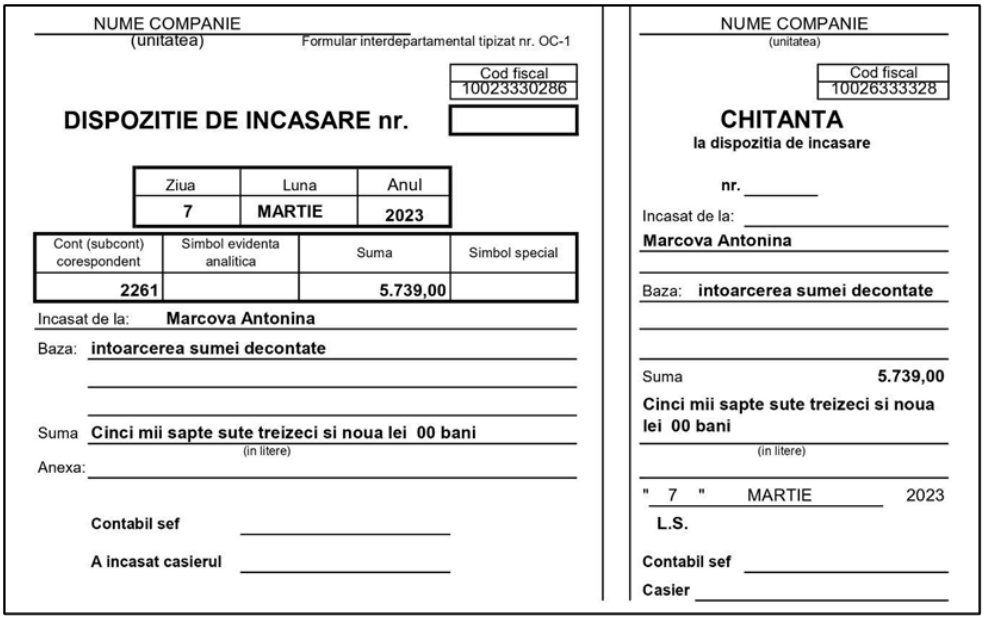
10.1 Denumirea mărfurilor/activelor, serviciilor şi codul poziției tarifare al mărfii/activului	10.2 Unitatea de măsură	10.3 Cantitatea mărfurilor/activelor, volumul serviciilor	10.4 Preț unitar fără TVA, lei	10.5 Valoarea totală fără TVA, lei	10.6 Cota TVA, %	10.7 Suma totală a TVA, lei	10.8 Valoarea mărfurilor/ activelor, serviciilor, lei	10.9 Altă informație	10.10 Tip ambalaj	10.11 Numar locuri	10.12 Masa brută, tone
27114 Bord. Selection 500g BV3060 750ml	Buc	11.160	4,28576	47,829,11	20 %	9.565,82	57.394,94	0,24066 USD - Preț unitar fără TVA 2.687,95 USD - Valoarea totală fără TVA 537,59 USD - Suma totală a TVA		10	5,890

Fig.1. Factura fiscală generată după selectarea tipului de afişare

Documentele pentru Evidența Mijloacelor Fixe. Pentru gestionarea mijloacelor fixe, documentele specifice trebuie integrate în SAP, facilitând monitorizarea achizițiilor, amortizărilor şi eliminărilor de active. Aceasta include formularele standardizate MF-1 şi MF-3.

Factura pentru Diferențele de Sumă. Aceste facturi trebuie să reflecte corect ajustările de preț şi să fie integrate în SAP pentru a asigura trasabilitatea şi conformitatea fiscală.

Documentele pentru Operațiuni de Casă. Documentele pentru operațiunile de casă, cum ar fi dispozițiile de plată şi încasare, dar şi registrul de casă, trebuie integrate în SAP pentru a asigura acuratețea şi conformitatea cu reglementările contabile.



NUME COMPANIE
(unitatea)

Formular interdepartamental tipizat nr. OC-1

Cod fiscal 10023330286

DISPOZITIE DE INCASARE nr.

Ziua	Luna	Anul
7	MARTIE	2023

Cont (subcont) corespondent	Simbol evidenta analitica	Suma	Simbol special
2261		5.739,00	

Incasat de la: **Marcova Antonina**

Baza: **intoarcerea sumei decontate**

Suma **Cinci mii sapte sute treizeci si noua lei 00 bani**
(in litere)

Anexa:

Contabil sef

A incasat casierul

NUME COMPANIE
(unitatea)

Cod fiscal 10026333328

CHITANTA
la dispozitia de incasare

nr.

Incasat de la:
Marcova Antonina

Baza: **intoarcerea sumei decontate**

Suma **5.739,00**

Cinci mii sapte sute treizeci si noua lei 00 bani
(in litere)

" 7 " MARTIE 2023

L.S.

Contabil sef

Casier

Fig.2. Dispoziția de încasare generată

Casa: 30.09.2023 Fila:

Valuta: MDL

No. doc. el	No doc. man.	Incasat sau platit	Cont Coresp.	Incasari	Platit
1	2	3	4	5	6
			Sold la inceputul zilei:	33.280,94	
1300000043	0000000040	CANTINA	0022110000	1.200,00	
1300000044	0000000041	Garstea Oleg	0052110011		500,00
1300000045	0000000042	Efes Vitanta	0052310000	1.000,00	
1300000047	0000000044	Garstea Oleg	0052110011		2.200,00
			Total pe zi:	2.200,00	2.700,00
			Sold la sfirsitul zilei:	32.780,94	
			dintre care pentru retributii:		

Casier

Fig.3. Registrul de casă generat

Integrarea obiectelor în SAP conform legislației RM implică următoarele etape [1]:

- **Configurarea sistemului:** ajustarea parametrilor standard SAP pentru a reflecta cerințele legale specifice sau pregătirea sistemului pentru a începe integrarea obiectelor personalizate.
- **Migrarea datelor:** transferul datelor relevante în SAP din sistemele vechi, asigurându-se corectitudinea și completitudinea acestora.

- **Testarea sistemului:** verificarea funcționalității tuturor serviciilor standard, dar și a celor personalizate pentru a asigura conformitatea cu cerințele legale.
- **Formarea utilizatorilor:** instruirea personalului pentru a utiliza eficient sistemul SAP integrat, precum informarea despre posibilitățile standard ale sistemului, dar și cele dezvoltate individual, care corespund cerințelor companiei sau a celor legale.

Integrând obiectele conform legislației, companiile beneficiază de:

– **Conformitate legală:** asigurarea respectării reglementărilor fiscale și contabile.
– **Eficiență operațională:** reducerea erorilor și economisirea timpului prin automatizarea proceselor.
– **Vizibilitate și control:** acces în timp real la datele de afaceri, facilitând deciziile informate.

Concluzii și Recomandări. Integrarea obiectelor în SAP conform legislației RM este esențială pentru asigurarea conformității legale și îmbunătățirea eficienței operaționale. Prin urmarea procedurilor corecte și utilizarea funcționalităților SAP, organizațiile din Republica Moldova pot gestiona eficient cerințele fiscale și contabile, reducând riscurile de neconformitate și potențialele penalități.

Referințe:

1. Cele mai bune practici de implementare ERP pentru a reduce riscurile și costurile www.sap.com/romania/products/erp/what-is-erp/erp-implementation-best-practices.html

Recomandat

***Maria BELDIGA**, dr., conf. univ.*

CERTIFICAREA PRODUSELOR ECOLOGICE

Valeria CARAMAN

valeria.paladi1998@gmail.com

CZU: 338.43 + 631.95(478)

The paper explores the certification process for organic products, examining its importance, challenges and impact on the environment and consumer behaviour. It highlights the growing demand for sustainable practices and products, driven by increasing public awareness of environmental and health issues. The study includes a detailed analysis of the current regulatory framework, comparative case studies and the role of certification bodies, identifying areas for improvement to improve the certification process and support sustainable development.

În era preocupărilor crescânde privind protecția mediului înconjurător și impactul pe care îl avem asupra acestuia, certificarea produselor ecologice a devenit o componentă crucială în decizia consumatorilor informați și în strategiile companiilor responsabile. Această certificare nu doar că asigură că un produs respectă anumite standarde de mediu și sustenabilitate, dar adesea și confirmă angajamentul producătorilor față de practici responsabile și transparente.

Certificarea ecologică este un sistem formal de evaluare și aprobare a produselor și proceselor de producție care respectă standardele ecologice stabilite de autorități sau organisme de certificare independente [1]. Aceasta implică inspectarea și verificarea fermelor, producătorilor și procesatorilor pentru a se asigura că metodele lor de producție sunt conforme cu principiile agriculturii ecologice. Companiile și operatorii care produc, procesează, exportă etc. produse organice pentru alimentația umană sau animală în R. Moldova și în țări terțe trebuie să se conformeze documentelor normative pentru procedura de certificare a produselor ecologice. Etapele certificării ecologice sunt prezentate în fig.1.

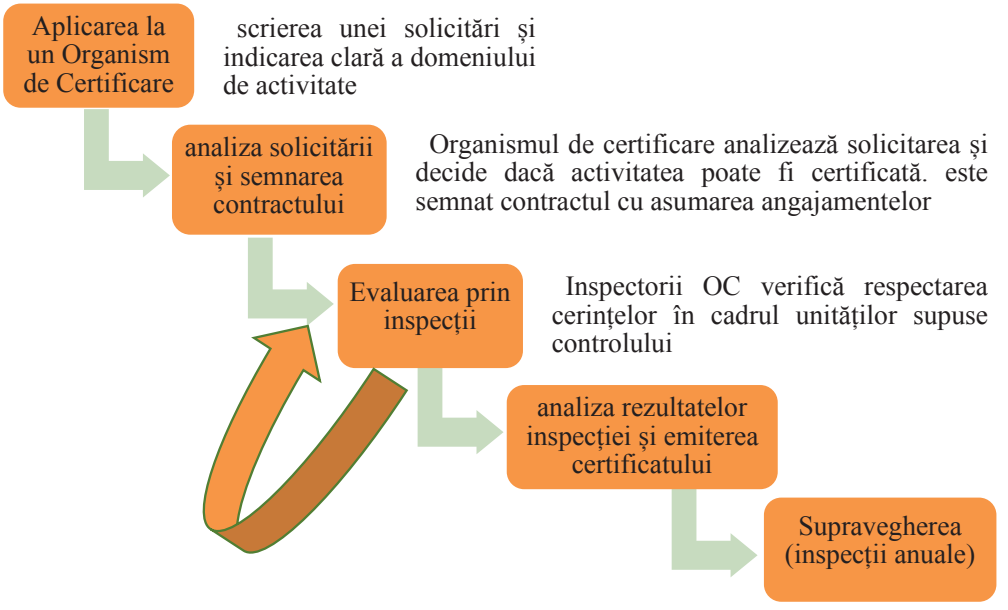


Fig.1. Etapele certificării ecologice

Produsele ecologice trebuie să fie etichetate, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1078/2008 cu privire la aprobarea Reglementării tehnice „Producţia agroalimentară ecologică şi etichetarea produselor agroalimentare ecologice". În conformitate cu cerinţele de etichetare pentru diferite produse ecologice, sunt permise cel puţin 95% din ingredientele ecologice. Componentele anorganice nu trebuie să includă OMG-uri, radiaţii ionizante sau deşeuri [2].

Sigla ecologică se foloseşte în scopul unei mai bune vizualizări de către consumatori a produselor obţinute din producţia ecologică şi, la necesitate, pentru a verifica veridicitatea produsului. Ambalajul produselor ecologice trebuie să fie din materiale biodegradabile şi să nu contamineze nici produsele ambalate, nici mediul ambiant. În urma controalelor efectuate de organismele de inspecţie şi certificare, fermierii care au respectat regulile de producţie vor primi certificatul de produs ecologic şi îşi vor putea eticheta produsele cu menţiunea „Produs ecologic".



Fig.2. Sigla ecologică a Republicii Moldova şi a Uniunii Europene [2]

În Republica Moldova, există 139 de entități economice înregistrate sub certificare ecologică națională sau internațională, iar unele dintre acestea dețin ambele tipuri de certificare. Mai mult de două treimi dintre aceste entități au certificate emise de organisme de control internaționale, permițându-le să exporte produsele obținute, în timp ce mai puțin de o treime dețin certificate de operatori de inspecție și certificare din Republica Moldova, care vând produsele exclusiv pe piețele locale [3].

Certificarea ecologică și cea convențională reprezintă două abordări diferite în privința producției și consumului responsabil. Certificarea ecologică pune un accent puternic pe sustenabilitate și protecția mediului, în timp ce certificarea convențională se axează mai mult pe eficiența economică și tradiționalele metode de producție. Alegerea între aceste două tipuri de certificare depinde de prioritățile individuale ale consumatorilor și de obiectivele producătorilor în ceea ce privește sustenabilitatea și calitatea produselor lor.

Pentru a evidenția factorii care influențează comportamentul consumatorului de alimente ecologice, s-a desfășurat o cercetare exploratorie de marketing prin intermediul unei anchete-pilot, compusă din 10 întrebări. Grupul investigat a inclus 72 de persoane cu competențe specifice în agricultura ecologică. Studiul a fost efectuat în perioada aprilie - mai 2024.

În rezultatul cercetării, s-a constatat că alimentele ecologice cele mai consumate sunt pâinea (60% din respondenți), fructele și legumele (60%), cerealele (58,33%), laptele și produsele lactate (56,67%), carnea și produsele din carne, peștele (51,67% fiecare). În ceea ce privește locurile de achiziție, 51,67% din respondenți preferă market-urile, în timp ce fiecare al doilea consumator obține produse ecologice de la țară sau de la rude; 40% se orientează către piețele țărănești; 23,33% optează pentru magazinele naturiste; 11,67% participă la târguri și expoziții; 8,33% cumpără din farmacii, iar 5% preferă magazinele on-line.

Criteriile utilizate de respondenți pentru a recunoaște produsele alimentare ecologice includ verificarea etichetei (87,5%), urmată de preț (13,9%), nu știu să le diferențieze (12,5%), după miros (11,1%), recomandări (8,3%), și prezența viermilor (6,9%).

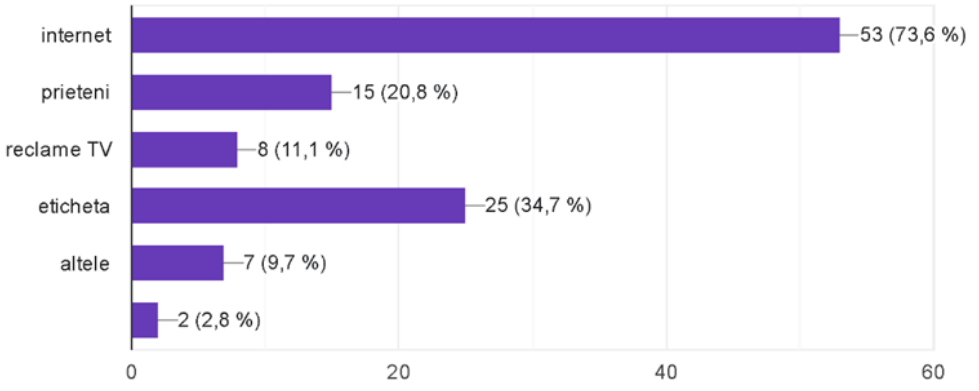


Fig.3. Sursa de informare despre produsele ecologice

Criteriile pe care se bazează consumatorii în alegerea produselor alimentare ecologice pot ghida strategiile de promovare ale acestor produse. Totuși, din cauza informațiilor insuficiente, consumatorii se orientează în mod frecvent după mituri în alegerea alimentelor sănătoase, cum ar fi etichete care promovează produse „naturale”. Deși etichetele ar trebui să ofere informații clare, acestea nu garantează întotdeauna calitatea sau autenticitatea produselor.

Certificarea ecologică este vitală pentru Republica Moldova nu doar pentru a accesa piețele externe și a spori competitivitatea economică, dar și pentru a promova sustenabilitatea, protecția mediului și sănătatea publică, contribuind astfel la dezvoltarea durabilă a țării.

Referințe:

1. CIMPOIEŞ, L. Ecological agriculture the most strategic branch for the sustainable development of the agriculture of the Republic of Moldova. In: *Creşterea economică în condiţiile globalizării, Ed. 17*, 12-13 octombrie 2023, Chişinău, ISBN 978- 9975-167-19-
2. HOTĂRÂREA nr. 1078/2008 *cu privire la aprobarea Reglementării tehnice „Producția agroalimentară ecologică și etichetarea produselor agroalimentare ecologice”*.ATLASUL AGRICULTURII ECOLOGICE ÎN REPUBLICA MOLDOVA https://ecovisio.maps.arcgis.com/apps/dashboards/135ea1c213244d4d916da6823ae08804

Recomandat

***Alisa MOȘNEAGA**, dr., lector univ.*

MATEMATICĂ ŞI INFORMATICĂ

CREAREA UNUI GHID PENTRU TESTAREA APLICAŢIILOR. IMPLEMENTAREA ÎN JAVA

Anastasia BELEVȚOVA

CZU: 004.421 avnxce@gmail.com

The increasing number of Web applications leads to the idea that they should be tested meticulously. Efficient testing is possible with test automation. The present work describes testing types, methods, and steps of implementing an automated testing framework using Java programming language, up-to-date open-source libraries, and tools. The web application under test performs encryption and decryption with the ElGamal algorithm.

Testarea constă dintr-o serie de etape: Analiza cerințelor, Planificarea, Dezvoltarea cazurilor de testare, Configurarea mediului de testare, Executarea testelor, Închiderea ciclului de testare. Fiecare din aceste etape include activități specifice. Analiza cerințelor include analiza logicii de afacere, documentarea cerințelor, identificarea tipurilor de teste care trebuie efectuate, se stabilesc prioritățile și direcția de focusare a efortului de testare. Planificarea testării presupune pregătirea planului de testare, selectarea tehnologiilor și instrumentelor de testare, estimarea efortului de testare necesar. Ulterior se definesc cazurile de testare, se setează mediul de testare și se execută testele. La etapa închiderii ciclului de testare are loc raportarea calității produsului și analiza rezultatelor testelor.

Necesitatea efectuării unei testări meticuloase a produselor software este subliniată de multiple cazuri cunoscute a testării insuficiente. În continuare sunt prezentate câteva exemple: a avut loc furtul datelor utilizatorilor poștei electronice Yahoo după care peste 500 de milioane de utilizatori au fost nevoiți să reînnoiască parolele, peste 135 000 de automobile Tesla au fost rechemate pentru remedierea problemelor de memorie a calculatorului, au fost detectate erori în timpul testului navei cosmice CST-100 Starliner, care au fost corectate la timp.

Termenul sistem sub testare (System Under Test, SUT) se referă la un sistem care este testat pentru a valida funcționarea corectă. În această lucrare sistemul sub testare este a aplicație Web pentru criptare și decriptare a valorilor prin algoritmul ElGamal. Astfel corectitudinea decifrării unei valori este un criteriu elocvent al funcționării corecte a aplicației. Descrierea algoritmului este prezentată în continuare.

Algoritmul ElGamal se bazează pe problema logaritmului discret, care este următoarea: Fie p număr prim și $\alpha, \beta \in Zp, \beta \neq 0$. Să se determine $a \in Z_{p-1}$ astfel ca $\alpha^a \equiv \beta \ (mod\ p)$. Acest întreg a – dacă există – este unic și se notează $log_\alpha \beta$. Algoritmul ElGamal are multiple aplicații, dar realizarea în aplicația analizată este precum urmează.

Are loc generarea cheilor:

1. Se alege un număr p – un număr prim.
2. Se alege α - rădăcină primitivă de ordinul $p - 1$ a unității:

$$\forall i\ (0 < i < p - 1),\ \alpha i \not\equiv 1\ (mod\ p).$$

3. Se alege a – cheie privată.
4. Se generează $\beta : \beta \equiv \alpha^a\ (mod\ p)$

Valorile p, α, β sunt publice, constituind cheie publică, dar a este valoare secretă și constituie prima cheie privată. Aceasta este cheia primului utilizator.

Criptarea are loc în modul următor:

1. Se definește valoarea $k \in Z_{p-1}$ aleator și secret. Aceasta este a doua cheie privată, altfel spus cheia celui de-al doilea utilizator.
2. Se criptează mesajul x – un număr întreg, x. Se obține mesaj criptat din două valori y_1 și y_2:

$$y_1 = \alpha^k\ (mod\ p)$$
$$y_2 = x \cdot \beta^k\ (mod\ p)$$

Decriptarea are loc în modul următor:

Se calculează:

$$m = y_2 \cdot (y_1^a)^{-1}\ (mod\ p)$$

Deoarece aplicația testată este o aplicație Web, trebuie de atras atenție la următoarele caracteristici: O aplicație Web poate fi accesată concomitent de un număr mare de utilizatori distribuiți prin toată lumea; Se rulează pe medii de execuție eterogene, compuse din diferite elemente hardware și software; Este capabilă să genereze componente software în timpul rulării.

Din aspectele enumărate rezultă cazuri adiționale necesare de a fi testate. Trebuie să fie identificate soluții eficiente pentru executarea testelor de performanță și disponibilitate pentru a verifica comportamentul aplicației web atunci când este accesată concomitent de un număr mare de utilizatori. Aplicațiile Web trebuie testate pentru a ne asigura că comportamentul aplicației este cel așteptat folosind diferite browsere web și sisteme de operare. O altă caracteristică a unei aplicații Web care trebuie testată este securitatea și capacitatea de a fi protejată de accesul neautorizat.

Partea practică a lucrării cuprinde descrierea implementării unui proiect de testare a aplicației Web. Testele automatizate simulează acțiunile utilizatorului și validează corectitudinea funcționării aplicației. Pentru a ușura compunerea testelor funcționalitatea aplicației poate fi prezentată ca diagrama cazurilor de utilizare compusă pe baza algoritmului descris anterior, unde fiecare etapă e o acțiune a utilizatorului aplicației. Adițional utilizatorul poate genera toate rădăcinile primitive existente la etapa de generare a cheilor.

Necesitatea automatizării trebuie să fie analizată în dependență de specificul sistemului sub testare. Efortul inițial este mai semnificativ la automatizarea testelor: se necesită mai mult timp pentru automatizare de cât pentru verificarea manuală a unui caz testat. Însă la fiecare rulare repetată a testelor automatizate efortul va fi mai mic decât

cel al testării manuale. Astfel se întoarce efortul și resursele investite în automatizare. Deci, automatizarea testării este convenabilă în cazul că va avea loc rularea periodică a testelor automatizate. Din alt punct de vedere, testarea manuală este de neînlocuit în testarea exploratorie, a utilizabilității, ad-hoc. Testarea de performanță nu este posibilă manual, deoarece de regulă trebuie de simulat accesarea aplicației de un număr prea mare de utilizatori. În cazul testării de securitate pot exista multe particularități specifice diverselor aplicații care motivează necesitatea testării manuale. Însă sunt in dezvoltare instrumente de testare a securității care fac posibilă automatizarea testelor. Totodată, testarea statică a codului pentru identificarea vulnerabilităților este o practică comună și oferă posibilitatea securizării dependențelor și codului.

Există multiple tehnologii accesibile gratuit scrise în limbajul Java care pot fi integrate în proiectul de testare. Într-un proiect de testare de tip Maven pot fi adăugate dependențe precum, de exemplu: Cucumber (cucumber-java, cucumber-junit-platform-engine) pentru compunerea testelor in limba de comunicare, de exempu engleza sau româna, Selenium (selenium-java) pentru setarea driver-ului prin Selenium Manager și JavaScriptExecutorului, Junit (junit-jupiter, junit) și Hamcrest (hamcrest-all) pentru validarea corectitudinii rezultatelor. De asemenea se poate adăuga funcționalitate adițională în teste: efectuarea capturilor de ecran cu commons-io, testarea interfeței program a aplicației prin httpclient5, logarea pașilor executați cu log4j-core. Pentru validarea algoritmului criptografic pe baza bibliotecii cu sursă liberă a algoritmilor criptografici e posibil de inclus BouncyCastle (bcprov-jdk18on). De asemenea, completarea suitei de teste cu verificări de securitate și performanță poate fi realizată adăugând dependențe precum OWASP ZAP și Apache JMeter. Testarea statică a codului e posibilă cu Veracode sau Sonar.

Realizarea proiectului dat de testare subliniază faptul că pentru testarea eficientă trebuie de analizat particularitățile aplicației testate și de îmbinat aplicarea diverselor tipuri și tehnici de testare în corespundere cu contextul existent. De asemenea, este o practică bună de urmat etapele unui ciclu de testare, care se vor repeta la fiecare iterație de dezvoltare continuă. Pentru rularea periodică a testelor automatizate este posibilă setarea unei sarcini Jenkins și urmărirea rezultatelor execuției pe baza rapoartelor generate.

Recomandat
***Olga CERBU**, dr., conf. univ.*

PARSAREA TIPURILOR DE DATE COMPUSE ALE LIMBAJULUI DE PROGRAMARE C

Cristian CEMÎRTAN

CZU: 004.6:004.43 cemirtan.cristian@outlook.com

In this thesis, an algorithm was developed to parse composite data types and their declarations in C program snippets. The declarations are then transformed into syntax tree nodes, which allow the compiler to decide which operations can be applied to them. For educational purposes, a visual program was also developed to illustrate how a syntax tree is seen from the point of view of a compiler.

Limbajul de programare C, fiind foarte actual şi popular, poate fi utilizat în orice proces de dezvoltare a unui sistem informatic, de la compilatoare până la sisteme de operare [1]. Limbajul C suportă tipurile de date: fundamentale (numere şi numere reale cu precizie finită) şi compuse (structuri, masive cu dimensiune fixă, pointeri şi funcţii). Vorbind despre tipurile de date compuse, sintaxa lor este complexă deoarece în majoritatea cazurilor – ele nu pot fi citite de la stânga la dreapta, şi că parantezele rotunde şi pătrate sunt utilizate excesiv, creând confuzie multor programatori [2, p. 122].

În această lucrare, se propune de a elabora un automat finit ce parsează una sau mai multe declaraţii scrise în limbajul de programare C. Algoritmul automatului finit, ce recunoaşte tipurile de date compuse în limbajul C, este implementat iniţial în limbajul Prolog. Apoi este reimplementat în limbajul de programare C++ Common Language Interface, cunoscut ca C++/CLI, o extensie a limbajului C++ dezvoltat de Microsoft care permite integrarea tehnologiilor .NET în programele C++ [3, p. 12]. Din tehnologia .NET, am beneficiat de expresii regulate, obiecte gestionate şi de clasele care sunt deseori întâlnite în limbajul de programare C#. Scopul utilizării tehnologiei .NET este sporirea eficienţei programului software, eliminând complet necesitatea de a elibera explicit zonele de memorie care nu vor mai fi utilizate. Acest lucru înseamnă că gestionarea memoriei programului devine automatizată datorită colectorului de gunoi (Garbage Collector), un element esenţial al tehnologiei .NET.

Pentru a implementa analiza lexicală, ca componentă pentru automatul finit, am beneficiat de utilizarea expresiilor regulate din tehnologia .NET. Conform documentaţiilor de specialitate oferite de Microsoft, o expresie regulată reprezintă un şablon pe care motorul de căutare încearcă să-l potrivească cu textul introdus de la stânga la dreapta [4]. Motorul de căutare, sau motorul de expresii regulate, este reprezentat de clasa Regex din spaţiul de nume System.Text.RegularExpressions [4].

Utilizând clasa Regex, automatul finit va analiza întregul text introdus de utilizator şi apoi îl va împărţi în bilete sau „corespondenţe”, care sunt numite altfel instanţe

ale clasei Match din spațiul de nume menționat anterior, System.Text.RegularExpressions [4]. Șablonul expresiei regulate utilizate pentru parsare arată în felul următor:

```
(/\*((?'comment'/\*)|(?'-comment'\*/)|(?!\*/).)+\*/|(//|\#).*?(?<!\\\s*)$)|
\b((?'sign'(un)?signed)|
(?'length'short|long)|
(?'type'void|char|int|float|double)|
(?'sType'struct|union|enum)|
(?'qualifier'const|volatile|restrict)|
(?'specifier'static|auto|register|extern))\b|
(?'ellipsis'\.{3})|
(?'brace'[()])|
(?'arrayBrace'[[\]])|
(?'scopeBrace'[{}])|
(?'special'[,;*]|(typedef|inline)\b)|
(?'integer'\d+)|
(?'name'\w+)|
(?'unknown'""(\\""|.)*?""|\S)
```

Fig. 1. Șablonul expresiei regulate

Pentru a fonda baza experimentală a cercetării, pe partea front-end a programului în C++/CLI, a fost elaborat un alt program în limbajul de programare C# folosind framework-ul Windows Forms din tehnologia .NET. Programul vizual are un formular text unde va fi introdus un fragment de cod scris în limbajul C. După apăsarea butonului de confirmare (Parse), programul va genera un nou formular, conținând rezultatele procesului de parsare, cu două compartimente: forma textuală și forma arborescentă. În fig. 2, datele de intrare, utilizate pentru a testa algoritmul, au fost preluate din resursa proprie a autorului: https://github.com/cemti/cedacri-asdc/blob/master/Lab5/3.c.

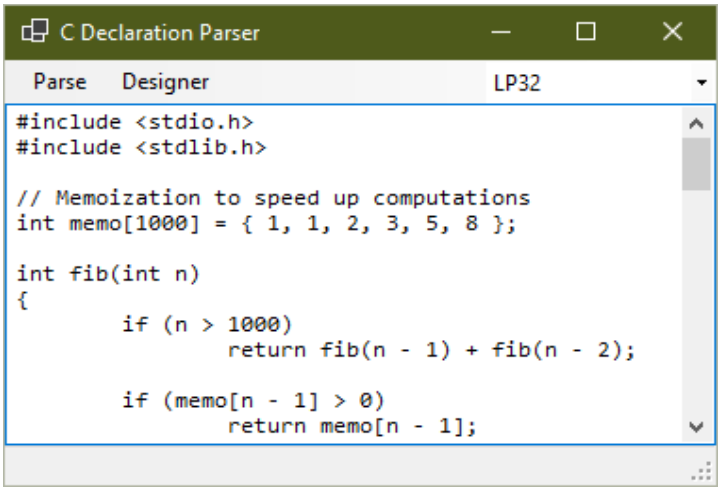


Fig. 2. Datele de intrare

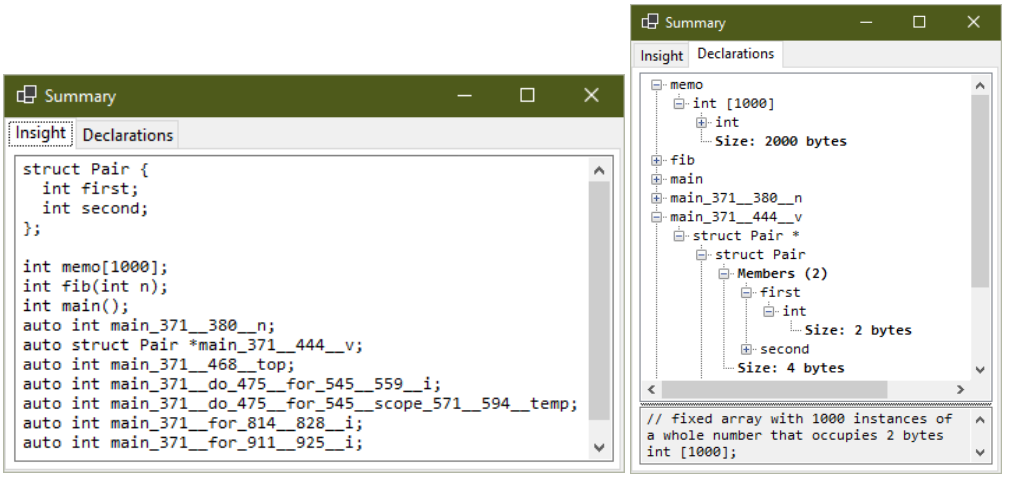


Fig. 3. Rezultatele programului

Aspectul principal al automatului finit, este de a împărți un tip de date compuse în mai multe „etaje” sau subtipuri, care vor fi procesate și inserate într-un arbore de sintaxă. Produsul software are oportunitatea de a fi folosit în mediile de dezvoltare destinate limbajelor de programare C și C++ (de exemplu, Visual Studio, CLion), unde programatorul va avea posibilitatea de a declara o variabilă fără să întâmpine dificultățile menționate în importanța temei elaborate.

Compilatoarele pot, de asemenea, să utilizeze algoritmul software-ului pentru a îmbunătăți procesul de compilare a programelor elaborate în limbajele menționate anterior. Produsul software, în întregime, este disponibil public pe GitHub: https://github.com/cemti/decl-parser, sub licența MIT.

Referințe:

1. CEMÎRTAN, C. *Algoritmul ce analizează sintactic tipurile de date compuse în limbajul C*. În: *Interuniversitaria*. Ediția 19, Vol.2, 4 mai 2023, Bălți, Republica Moldova: Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți, 2023, pp. 80-84. ISBN 978-9975-50-305-1.
2. KERNIGHAN, B. W., RITCHE, D. M. *The C Programming Language*, 2nd Edition, Pearson, 1988. 272 p. ISBN: 978-013-30-8621-8.
3. *Standard ECMA-372 1st Edition, C++/CLI Language Specification*, 2005. Disponibil: https://www.ecma-international.org/wp-content/uploads/ECMA-372_1st_edition_december_2005.pdf. Accesat la 14/03/23.
4. Microsoft Learn. *.NET regular expressions*, 2023. Disponibil: https://learn.microsoft.com/en-us/dotnet/standard/base-types/regular-expressions. Accesat la 11/05/24.

Recomandat
***Maria CAPCELEA**, dr., conf. univ.*

PROBLEMA DE ACCELERARE A PROCESELOR DE DEZVOLTARE A PRODUSELOR SOFTWARE CU AJUTORUL INTELIGENŢEI ARTIFICIALE

Valeria MURSA

CZU: 004.42:004.89 leramursa@gmail.com

This paper aims to analyze the ways in which AI can be integrated into software development processes. The analyze is focused on security and data privacy, as well as on training of LLM models on the specific project codebase to improve the quality of the generated code. The study will also present a practical implementation of AI in the form of the "DevAssistant" extension for VSCode.

Dezvoltarea societăţii contemporane este puternic influenţată de avansul tehnologic [1]. Momentul actual se caracterizează printr-o integrare rapidă a inteligenţei artificiale (IA) în diverse sectoare, accelerând procesele şi crescând eficienţa operativă în moduri fără precedent. Această transformare digitală se aplică în mod special în industria dezvoltării software, unde IA are potenţialul de a revoluţiona întregul ciclu de viaţă al dezvoltării produselor.

Integrarea IA în domeniul ingineriei software marchează o perioadă transformativă care redesenează procesele tradiţionale de dezvoltare şi propulsează industria. Aplicaţiile IA acoperă diverse domenii, dar semnificaţia sa în ingineria software constă în capacitatea sa de a spori eficienţa, de a îmbunătăţi calitatea software-ului şi de a introduce abordări noi în rezolvarea problemelor [2].

Se propune analiza şi evaluarea modalităţilor prin care inteligenţa artificială poate fi integrată în procesele de proiectare şi programare în industria IT, astfel încât să faciliteze şi să eficientizeze aceste procese, totodată adresând şi eliminând preocupările legate de confidenţialitatea datelor. Se va urmări crearea unui model optim de aplicare a IA care să contribuie la îmbunătăţirea ciclurilor de dezvoltare software şi să asigure un grad înalt de protecţie a datelor.

IA începe se joace un rol important în programare, având mai multe aplicaţii care revoluţionează modul în care lucrează dezvoltatorii. Unele dintre aceste aplicaţii includ:

- **Generarea de Cod –** economiseşte dezvoltatorilor o cantitate semnificativă de timp şi efort, permiţându-le să se concentreze pe alte aspecte ale muncii lor.
- **Optimizarea Codului –** este deosebit de utilă caracteristică pentru dezvoltatorii care lucrează la proiecte la scară largă, unde fiecare milisecundă de performanţă contează.

- **Revizuirea Codului –** ajută dezvoltatorii să se asigure că codul lor este lipsit de erori și respectă cele mai bune practici.
- **Editarea și Îmbunătățirea Codului –** această caracteristică este deosebit de utilă pentru dezvoltatorii care lucrează pe baze de coduri vechi care pot fi dificil de înțeles.

Tabelul 1 prezintă o comparație între diferite produse de inteligență artificială focalizate pe generare de cod și alte sarcini de procesare a limbajului.

Tabel 1

Analiza comparativă a soluțiilor existente

Produs	Antrenat pe	Opțiune de găzduire proprie	Finetuning pentru codul companiei	Stare	Sursă deschisă	Prețul
Amazon Code Whisperer	Amazon și cod sursă deschisă; poate alege să nu genereze cod sub licență	Nu. Versiunea profesională colectează date.	Nu	Disponibilitate generală	Nu	Gratuit + Plătit
GitHub Copilot	Cod public disponibil (indiferent de licență)	Nu	Nu	Producție	Nu	Plătit
ChatGPT	Diverse seturi de date, inclusiv cărți, articole, și alte resurse textuale	Nu	Da, pentru anumite companii	Producție	Nu	Plătit
Codex	Cod sursă deschisă și diverse resurse textuale	Nu	Nu	Producție	Nu	Plătit
Claude (Anthropic)	Diverse seturi de date, inclusiv texte și dialoguri complexe	Da, pentru planuri enterprise	Da, pentru personalizări specifice	Producție	Nu	Plătit

Disponibilitatea generării de cod bazate pe IA ridică preocupări că aceasta ar putea fi utilizată în moduri care limitează învățarea sau în moduri care fac munca educatorilor mai dificilă. Totodată, după analiza tabelului specificat pot fi constatate următoarele concluzii:

– **Securitatea**. Securitatea codului generat de IA este extrem de importantă, chiar și în contexte educaționale. S-a demonstrat că un astfel de cod poate

fi nesigur, și este necesară supravegherea umană pentru utilizarea sigură a sistemelor de generare a codului IA.

– Un risc cheie al modelelor de generare a codului în practică este **dependența excesivă a utilizatorului**. Începătorii pot deveni rapid obișnuiți cu soluțiile auto-sugerate, ceea ce duce la situații în care studenții nu citesc cu atenție enunțurile problemelor.
– **Comportamente care împiedică învățarea.** Uneori codul sugerat de AI este incorect (de la 11% până 35% în dependența de limbaj), studenții pot pierde încrederea în codul oferit de IDE.
– **Prejudecăți dăunătoare**. Modelele de generare a codului ridică probleme de părtinire și reprezentare care depășesc limbajul natural problematic.

Implementarea IA în procesele de dezvoltare a produselor software a demonstrat un potențial semnificativ în optimizarea și agilitatea acestora.

Ca rezultat se propune extensia ***„DevAssistant”*** pentru Visual Studio Code, bazată pe soluția *PrivateGPT* [3, 4]. Această extensie are așa beneficii ca:

- creșterea eficienței dezvoltării. Modelul lingvistic se antrenează adăugător în baza proiectului deschis.
- protecția sporită a confidențialității datelor. Utilizarea unei soluții IA care operează local elimină riscurile asociate cu transmiterea datelor către servere externe.

Extensia „DevAssistant” facilitează dezvoltarea rapidă și eficientă, dar și îmbunătățește fluxul de lucru al dezvoltatorilor prin integrarea profundă cu mediul de dezvoltare Visual Studio Code.

Referințe:

1. YIN, Zhigang and ZHANG, Jiabao. Artificial Intelligence: A powerful paradigm for scientific research. *Innovation (Cambridge (Mass.))* [online]. 28 October 2021. [Accesat la 15 Martie 2024]. Disponibil la: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8633405/
2. Dey, Sandhu. AI-Driven Development: Integrating Machine Learning into Software Engineering. IEEE Transactions on Software Engineering [online]. 2022. [Accesat la 18 Martie 2024] Disponibil la: https://ieeexplore.ieee.org/document/12345678
3. DevAssistant - Visual Studio Marketplace. *Marketplace* [online]. [Accesat la 16 Martie 2024]. Disponibil la: https://marketplace.visualstudio.com/items?itemName=YourPrivateDeveloperAssistant.devassistant
4. MURSA, Valeria. Codul sursă al extensiei DevAssistant. *GitHub* [*online*] [Accesat la 17 Mai 2024] Disponibil la: https://github.com/VMursa/devassistant

Recomandat
***Mihail CROITOR**, Magistru în Informatică*

QUASIGRUPURI PARASTROFIC-ORTOGONALE

Anastasia PATLACIUC

CZU: 512.548.7 nastia.patlaciuc@mail.ru

Orthogonal and parastrophic-ortogonal n-ary quasigroups and methods of their construction are considered in the present work. A construction method of self-orthogonal 2^n-ary operations, $\forall n \geq 2$, is given which implies that there exist self-orthogonal 2^n-ary quasigroups of order q, for any q excepting 1,2,3,6, and for any $n \geq 2$.

Teoria operațiilor ortogonale a apărut în procesul soluționării cunoscutei ipoteze a lui Euler despre inexistența pătratelor latine ortogonale de ordinul n, unde $n \equiv 2(mod\ 4)$, proces finalizat în anii 60 ai secolului 20, fiind construite pătrate latine ortogonale de orice ordin diferit de 1, 2 și 6. Ideile care au stat la baza acestor construcții au condus la numeroase generalizări ale noțiunii de ortogonalitate și au deschis noi direcții de cercetare în acest domeniu [2,3]. De asemenea, numeroasele posibilități de aplicare a operațiilor ortogonale și a sistemelor ortogonale de operații în combinatorică, teoria algebrică a codurilor, teoria planificării experimentelor, ș.a. au pus noi probleme ce vizează metodele de construcție a sistemelor ortogonale de operații n-are [3-5]. În această direcție sunt mai multe probleme deschise, printre care menționăm problema caracterizării numărului maximal de pătrate latine de ordin dat într-un sistem ortogonal și cea a determinării spectrului quasigrupurilor n −are autoortogonale finite pentru $n \geq 3$. [1,3,5] În caz binar se știe că există quasigrupuri autoortogonale de orice ordin q, diferit de 1,2,3,6. [3].

În această lucrare este dată o metodă nouă de construcție a operațiilor autoortogonale $2^n - \text{are},\ \forall n \geq 2$.

Un grupoid n-ar (Q, A) se numește quasigrup n-ar dacă în egalitatea $A(x_1, x_2, \dots, x_n) = x_{n+1}$ fiecare n dintre elementele $x_1, x_2, \dots, x_n, x_{n+1}$ îl determină univoc pe al $(n+1)$-lea. Un sistem din n quasigrupuri n −are $A_1,\ A_2,\ \dots,\ A_n$, definite pe o mulțime Q, se numește ortogonal dacă sistemul de ecuații $\{A_i(x_1,\ x_2, \dots,\ x_n) = a_i\}_{i=1,\dots,n}$ are soluție unică, pentru orice $a_1, \dots, a_n \in Q$. Fie (Q, A) un quasigrup $n - ar\ (n \geq 2)$ și fie $\sigma \in S_{n+1}$. Numim σ- parastrof al operației A operația ${}^{\sigma}A$, definită de echivalența:

$$ {}^{\sigma}A\left(x_{\sigma(1)}, x_{\sigma(2)},\ \dots, x_{\sigma(n)}\right) = x_{\sigma(n+1)} \ \Leftrightarrow\ A(x_1, x_2, \dots, x_n) = x_{n+1}. $$

Dacă $\sigma(n+1) = n+1$, atunci ${}^{\sigma}A$ se numește parastrof principal al operației A. O operație n −ară A se numește parastrofic ortogonală (autoortogonală), dacă

există n parastrofi (respectiv parastrofi principali) ortogonali ai ei. Unicii parastrofi principali ai unui quasigrup binar (Q, A) sunt dați de substituțiile ε și (12), deci sunt operațiile A *și* $^{(12)}A$. Parastroful $^{(12)}A$ îl vom nota în continuare cu A^* și îl vom numi conjugata operației A. Astfel $A^*(x, y) = A(y, x), \ \forall x, y \in Q$.

În continuare va fi prezentată o metodă generală de construcție a quasigrupurilor $2^n - are$ autoortogonale finite $(n \geq 2)$. Fie (Q, A) un quasigrup binar finit autoortogonal. Notăm*:*

$$D_1^2(x,y) = A(x,y), \ \ D_2^2(x,y) = A^*(x,y).$$

Definim recursiv operațiile 2^n-are $\mathrm{D}_k^{2^n}$, $\mathrm{unde\ n} \geq 2, \ \mathrm{k} = \overline{1, 2^n}$ în felul următor*:*

$$D_1^4(x_1^4) = A(D_1^2(x_1,x_2), D_1^2(x_3, x_4)), \ \ D_2^4(x_1^4) = A^*(D_1^2(x_1,x_2), D_1^2(x_3, x_4)),$$

$$D_3^4(x_1^4) = A(D_2^2(x_1,x_2), D_2^2(x_3, x_4)), \ D_4^4(x_1^4) = A^*(D_2^2(x_1,x_2), D_2^2(x_3, x_4)),$$

ș.a.m.d. În caz general avem:

$$D_{2i-1}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right),$$

$$D_{2i}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A^*\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \quad i = \overline{1, 2^{n-1}}.$$

Lema. $D_k^{2^n}$*, unde* $n \geq 2, \ k = \overline{2, 2^n}$*, sunt parastrofi principali ai quasigrupului* $D_1^{2^n}$.

Propoziție. *Fie* (Q, A) *un quasigrup binar finit autoortogonal, atunci parastrofii principali*

$$\begin{cases} D_{2i-1}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \\ D_{2i}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A^*\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \end{cases}$$

$n \geq 2, \ i = \overline{1, 2^{n-1}}$ *și* $D_1^2 = A, \ D_2^2 = A^*, \ \forall\, x_1, \ \ldots, \ x_{2^n} \in Q$*, formeaza un sistem ortogonal, deci* $\left(Q, \ D_1^{2^n}\right)$ *este autoortogonal.*

Demonstrație. Considerăm sistemul de quasigrupuri 2^n*-are* $D_k^{2^n}$, unde

$$\begin{cases} D_{2i-1}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \\ D_{2i}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = A^*\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \end{cases}$$

$n \geq 2$, $i = \overline{1, 2^{n-1}}$ și $D_1^2 = A$, $D_2^2 = A^*$, $\forall\, x_1, \ldots, x_{2^n} \in Q$. Arătăm că sistemul $D_k^{2^n}$ este ortogonal. Deoarece Q este mulțime finită, este suficient să arătăm unicitatea soluției sistemului de ecuații:

$$\begin{cases} D_{2i-1}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = a_{2i-1} \\ D_{2i}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = a_{2i} \end{cases} \tag{1}$$

Fie că acest sistem are 2 soluții:

$$\begin{cases} D_{2i-1}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = D_{2i-1}^{2^n}\left(y_1^{2^n}\right), \\ D_{2i}^{2^n}\left(x_1^{2^n}\right) = D_{2i}^{2^n}\left(y_1^{2^n}\right), \end{cases}$$

$\forall i = \overline{1, 2^{n-1}}$. Atunci au loc egalitățile

$$\begin{cases} A\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right) = A\left(D_i^{2^{n-1}}\left(y_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(y_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \\ A^*\left(D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right) = A^*\left(D_i^{2^{n-1}}\left(y_1^{2^{n-1}}\right), D_i^{2^{n-1}}\left(y_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right)\right), \end{cases}$$

$$\forall i = \overline{1, 2^{n-1}}.$$

Deoarece sistemul $\{A, A^*\}$ este ortogonal, din ultimul sistem rezultă că:

$$\begin{cases} D_i^{2^{n-1}}\left(x_1^{2^{n-1}}\right) = D_i^{2^{n-1}}\left(y_1^{2^{n-1}}\right), \\ D_i^{2^{n-1}}\left(x_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right) = D_i^{2^{n-1}}\left(y_{2^{n-1}+1}^{2^n}\right), \end{cases} \forall i = \overline{1, 2^{n-1}}.$$

Deoarece sistemul $\left\{D_1^{2^{n-1}}, \ldots, D_{2^{n-1}}^{2^{n-1}}\right\}$ este ortogonal, obținem:

$$\begin{cases} x_k = y_{k'} \\ x_s = y_{s'} \end{cases} \forall k = \overline{1, 2^{n-1}},\ \forall s = \overline{2^{n-1}+1, 2^n}.$$

Astfel am obținut că soluția sistemului (1) este unică. Deci sistemul de quasigrupuri 2^n-are $D_k^{2^n}$, este ortogonal. □

Corolar. Exista quasigrupuri 2^n-are autoortogonale de ordinul q, pentru orice q diferit de 1,2,3, 6 si orice $n \geq 2$.

Referințe:

1. BELOUSOV, V. *Fundamentele teoriei quasigrupurilor și a buclelor*. Moscova, Nauka, 1967, 224 p.
2. BOSE, R. C., SHRIKHANDE, S. S., PARKER, E. T. Further results of the constructions of mutually orthogonal latin squares and the falsity of Euler's conjecture. *Canad. J. Math*. 1960, 12, pp. 189-203.

3. DENES, J., KEEDWELL, A.D. *Latin squares and their applications*: Second edition. Elsevier, 2015, 440 p.
4. EVANS, T. The construction of orthogonal *k*-skeins and latin *k*-cubes. *Aequat. Math*., 1976, 14, N3, pp. 485-491.
5. SIRBU, P. *Teoria quasigrupurilor. Introducere*. CEP USM, 2014, 172 p.

Recomandat
Parascovia SÎRBU, *dr., conf. univ.*

PROBLEME DE CLASIFICARE A QUASIGRUPURILOR FINITE

Aureliu POSTORONCA

CZU: 512.548.7 aurel.postoronca99@gmail.com

The theory of quasigroups, in particular, of linear quasigroups and T-quasigroups, is intensively developping at present and contributes to the solution of practical problems in areas such as information encryption and coding, in combinatorics, automata theory, etc. [2-4]. Objectives of thesis are study of general properties of quasigroups, in particular, of T-quasigroups and medial quasigroups, study of medial quasigroups with some identities, development of algorithms for classification, up to isomorphism, of finite linear quasigroups over the group $\mathbb{Z}_n$, and of medial quasigroups with some additional properties.

Definiţia 1. Un grupoid (Q, A) se numeşte *quasigrup* dacă pentru orice $a, b \in Q$, ecuaţiile $A(a, x) = b$ şi $A(y, a) = b$ au câte o singură soluţie în Q.

Definiţia 2. Un quasigrup (Q, B) se numeşte *izotop* al quasigrupului (Q, A), dacă există un triplet (α, β, γ) de substituţii ale mulţimii Q, numit izotopie, astfel încât, pentru orice $x, y \in Q$, are loc egalitatea $B(x, y) = \gamma^{-1}A(\alpha(x), \beta(y))$.

Relaţia de izotopie, în particular cea de izomorfism, defineşte o partiţie pe mulţimea tuturor operaţiilor de quasigrup. Problema clasificării quasigrupurilor, abstracţie făcând de izotopie / izomorfism, constă în determinarea numărului de clase în aceste partiţii şi a unor seturi de reprezentanţi ai lor. Această problemă nu este soluţionată integral până în prezent [1-3].

Definiţia 3. [5] Un quasigrup $(Q,\cdot)$ se numeşte *T-quasigrup* dacă există un grup abelian $(Q, +)$, două automorfisme $\varphi, \psi \in Aut(Q, +)$ şi un element $c \in Q$ astfel încât, pentru orice $x, y \in Q$, are loc egalitatea $x \cdot y = \varphi(x) + \psi(y) + c$.

Un quasigrup $(Q,\cdot)$ ce verifică identitatea $(x \cdot y) \cdot (u \cdot v) = (x \cdot u) \cdot (y \cdot v)$, se numeşte quasigrup *medial*. Conform Teoremei lui Toyoda [6], quasigrupurile mediale sunt T-quasigrupurile în T-forma cărora cele doua automorfisme comută. În lucrare sunt demonstrate afirmaţiile prezentate în Propoziţiile 1–3, şi clasificările, abstracţie făcând de izomorfism, ale T-quasigrupurilor cu T- grupul $\mathbb{Z}_n$ prezentate în Tabelul 1.

Propoziţia 1. *Un quasigrup medial $(Q,\circ)$, unde $x \circ y = \varphi(x) + \psi(y) + c$, verifică identitatea Moufang la stânga $x \circ (y \circ (x \circ z)) = ((x \circ y) \circ x) \circ z$ dacă şi numai dacă $\varphi = \psi = \varepsilon$.*

Demonstraţie. Fie că quasigrupul medial $(Q,\circ)$, verifică identitatea Moufang la stânga, atunci au loc egalităţile

$$x \circ (y \circ (x \circ z)) = \varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^2\varphi(x) + \psi^3(z) + \psi^2(c) + \psi(c) + c$$

și

$$((x \circ y) \circ x) \circ z = \varphi^3(x) + \varphi^2\psi(y) + \varphi^2(c) + \varphi\psi(x) + \varphi(c) + \psi(z) + c,$$

deci

$$\varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^2\varphi(x) + \psi^3(z) + \psi^2(c) + \psi(c) =$$
$$= \varphi^3(x) + \varphi^2\psi(y) + \varphi^2(c) + \varphi\psi(x) + \varphi(c) + \psi(z) \quad (1)$$

Din (1), pentru $x = y = z = 0$, avem $\psi^2(c) + \psi(c) = \varphi^2(c) + \varphi(c)$, iar utilizând ultima egalitate în (1), avem

$$\varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^2\varphi(x) + \psi^3(z) = \varphi^3(x) + \varphi^2\psi(y) + \varphi\psi(x) + \psi(z) \quad (2)$$

Luând, succesiv, $x = y = 0$ și $x = z = 0$ în (2) obținem: $\psi^2 = \varepsilon$ și respectiv, $\varphi = \varepsilon$.

Utilizând ultimele două egalități, din (2) rezultă $x + \psi(y) + x + \psi(z) = x + \psi(y) + + \psi(x) + \psi(z) \Longrightarrow \psi = \varepsilon$. Prin urmare, dacă quasigrupul medial $(Q,\circ)$ verifică identitatea Moufang la stânga, atunci $\varphi = \psi = \varepsilon$, și atunci $x \circ y = x + y + c$. Reciproc, dacă $\varphi = \psi = \varepsilon$, atunci în quasigrupul $(Q, \circ)$, unde $x \circ y = x + y + c$, avem: $x \circ (y \circ (x \circ z)) = 2x + y + z + 3c$ și $((x \circ y) \circ x) \circ z = 2x + y + z + 3c$, deci $(Q,\circ)$ verifică identitatea Moufang la stânga. □

Corolar. *Quasigrupurile mediale ce verifică identitatea Moufang la stânga, sunt grupuri abeliene.*

Propoziția 2. *Un quasigrup medial $(Q,\circ)$, unde $x \circ y = \varphi(x) + \psi(y) + c$, verifică identitatea Bol la stânga $x \circ (y \circ (x \circ z)) = (x \circ (y \circ x)) \circ z$ dacă și numai dacă $\varphi = \psi^2 = \varepsilon$.*

Demonstrație. Fie că quasigrupul medial $(Q,\circ)$, verifică identitatea Bol la stânga, atunci din egalitățile

$$x \circ \big(y \circ (x \circ z)\big) = \varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^2\varphi(x) + \psi^3(z) + \psi^2(c) + \psi(c) + c$$

și

$$\big(x \circ (y \circ x)\big) \circ z = \varphi^2(x) + \varphi^2\psi(y) + \varphi\psi^2(x) + \varphi\psi(c) + \varphi(c) + \psi(z) + c,$$

rezultă

$$\varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^3(z) + \psi^2(c) + \psi(c) =$$
$$= \varphi^2(x) + \varphi^2\psi(y) + \varphi\psi(c) + \varphi(c) + \psi(z) \quad (3)$$

Din (3), pentru $x = y = z = 0$, avem $\psi^2(c) + \psi(c) = \varphi\psi(c) + \varphi(c)$, deci (3) ia forma

$$\varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^3(z) = \varphi^2(x) + \varphi^2\psi(y) + \psi(z) \qquad (4)$$

Luând succesiv $x = y = 0$ și $x = z = 0$ în (4) obînem $\psi^2 = \varepsilon$ și respectiv, $\varphi = \varepsilon$. Prin urmare, dacă quasigrupul medial $(Q,\circ)$ verifică identitatea Bol la stânga, atunci $\varphi = \psi^2 = \varepsilon$. Reciproc, fie că $\varphi = \psi^2 = \varepsilon$, atunci în quasigrupul $(Q,\circ)$, unde $x \circ y = x + \psi(y) + c$, au loc egalitățile: $x \circ \big(y \circ (x \circ z)\big) = 2x + \psi(y) + \psi(z) + \psi(c) + 2c$ și $\big(x \circ (y \circ x)\big) \circ z = 2x + \psi(y) + \psi(z) + \psi(c) + 2c$, deci $(Q,\circ)$ verifică identitatea Bol la stânga. □

Corolar. *Quasigrupul medial* $(Q,\circ)$, *unde* $x \circ y = \varphi(x) + \psi(y) + c$, *verifică identitatea Bol la dreapta* $((z \circ x) \circ y) \circ x = z \circ ((x \circ y) \circ x)$ *dacă și numai dacă* $\varphi^2 = \psi = \varepsilon$.

Propoziția 3. *Un quasigrup medial* $(Q,\circ)$, *unde* $x \circ y = \varphi(x) + \psi(y) + c$, *verifică legea flexibilității* $(x \circ y) \circ x = x \circ (y \circ x)$ *dacă și numai dacă* $\varphi^2 + \psi = \varphi + \psi^2$ și $\varphi(c) = \psi(c)$.

Demonstrație. Fie că quasigrupul medial $(Q,\circ)$, verifică legea flexibilității, atunci din egalitățile $(x \circ y) \circ x = \varphi^2(x) + \varphi\psi(y) + \varphi(c) + \psi(x) + c$ și $x \circ (y \circ x) = \varphi(x) + + \psi\varphi(y) + \psi^2(x) + \psi(c) + c$, obținem

$$\varphi^2(x) + \varphi(c) + \psi(x) = \varphi(x) + \psi^2(x) + \psi(c), \qquad (5)$$

iar luând $x = 0$ în ultima egalitate, avem $\varphi(c) = \psi(c)$, deci (5) ia forma $\varphi^2(x) + \psi(x) = \varphi(x) + \psi^2(x)$, de unde rezultă $\varphi^2 + \psi = \varphi + \psi^2$. Reciproc, dacă $\varphi^2 + \psi = \varphi + \psi^2$ și $\varphi(c) = \psi(c)$, atunci quasigrupul medial $(Q,\circ)$, unde $x \circ y = \varphi(x) + \psi(y) + c$, verifică legea flexibilității, deoarece $(x \circ y) \circ x = \varphi^2(x) + \varphi\psi(y) + \varphi(c) + \psi(x) + c = \varphi(x) + \psi\varphi(y) + \psi^2(x) + \psi(c) + + c = x \circ (y \circ x)$, pentru orice $x, y \in Q$. □

De asemenea, în lucrare au fost elaborați algoritmi (și programele respective în Pyton), fiind obținute clasificări, abstracție făcând de izomorfism, pentru: a) T-quasigrupurile cu T- grupul $\mathbb{Z}_n$ ($n \leq 6$); b) quasigrupurilor mediale finite, de ordin $n \leq 6$, peste grupul $\mathbb{Z}_n$, ce verifică unele condiții suplimentare, precum identitatea Moufang, identitatea Bol și legea flexibilității.

Rezultatele obținute sunt prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1

Ordin	T-quasigrupuri total peste $\mathbb{Z}_n$	Clase de T-quas. neizomorfe între ele, peste $\mathbb{Z}_n$	Quasigrupuri mediale Moufang peste $\mathbb{Z}_n$	Clase de quas. mediale Moufang neizomorfe între ele, peste $\mathbb{Z}_n$	Quasigrupuri mediale Bol st. peste $\mathbb{Z}_n$	Clase de quas. mediale Bol st. neizomorfe între ele, peste $\mathbb{Z}_n$	Quasigrupuri mediale flexibile peste $\mathbb{Z}_n$	Clase de quas. mediale flexibile neizomorfe între ele, peste $\mathbb{Z}_n$
2	2	1	2	1	2	1	2	1
3	12	4	3	1	6	2	6	2
4	16	4	4	1	8	2	8	2
5	80	8	5	1	10	2	22	4
6	24	4	6	1	12	2	12	2

Referințe:

1. BELOUSOV V. Fundamentele teoriei quasigrupurilor şi a buclelor. (în l. rusă) Nauka, Moscova, 1967. 222 p.
2. DENES J., KEEDWELL A. D. Latin squares and their applications: Second edition. Elsevier, 2015, 440 p.
3. SÂRBU P. Teoria quasigrupurilor. CEP USM, 2014, 172 p.
4. GOIAN I., SÂRBU P., TOPALĂ A. Grupuri şi inele. CEP USM, 2005, 246 p.
5. NEMEC P. and KEPKA T., T-quasigroups. Part I,II, Acta Universitatis, Carolinae Math. et Physica. Vol.12, no.1,2,1971. P.39-49; 31-49
6. TOYODA K.. On axioms of linear functions. Proc. Imp. Acad. Tokyo., 1941, vol. 17, p. 221-227.

Recomandat
Parascovia SÎRBU, *dr., conf. univ.*

DEVELOPMENT OF A 3D GAME ON THE UNITY PLATFORM

Artur ȘUMANSCHI

CZU: 004.9:004.415.2 artur.sumanschi33@gmail.com

Dezvoltarea unui joc 3D pe platforma Unity este un subiect interesant în industria jocurilor. Jocurile 3D sunt acum foarte populare și atrag mulți jucători. Dezvoltarea unui astfel de joc este un proces complex și dificil care necesită mai multe abilități precum programare, animație, design și grafică. Elaborarea unui joc 3D pe platforma Unity implică mai mult decât crearea unui mediu tridimensional. Aceasta include și aspecte precum proiectarea nivelurilor, programarea gameplay-ului, crearea modelelor și animațiilor, gestionarea sunetului și a efectelor speciale, optimizarea performanței și multe altele. A fost dezvoltat un joc 3D pe tema supraviețuirii pe o insulă. Eforturile de a atinge obiective propuse contribuie la un joc distractiv și captivant, care provoacă și satisface jucătorii pe tot parcursul jocului.

Unity Software, a leading game development platform, has evolved far beyond its origins as a game engine. Today, it stands as a versatile and powerful tool used by developers worldwide to create a wide range of applications, from immersive games to simulations, architectural visualizations, and augmented reality experiences. In this article, we will explore the various aspects of Unity Software, examining its features, applications, and the impact it has had on the software development world.

Unity is a cross-platform game engine, first released in 2005 by Unity Technologies. Over the years, it has transformed into a comprehensive development platform supporting the creation of 2D and 3D games, virtual reality (VR) applications, augmented reality (AR), and mixed reality (MR). Unity's intuitive interface and flexible architecture make it accessible to both novice and experienced developers.

The game's concept centers around survival on a secluded island. Players will need to explore the territory, find resources, and build shelters to survive the challenges of nature and potential threats.

The first step involves designing the island in detail. Using Unity's modeling and sculpting tools, we have created the terrain, add vegetation, water, and land elements, crafting an authentic and engaging environment.



Fig. 1. The island where the action of the game takes place

Survival mechanics are central to the game experience. We have integrated the resource management system, building shelters, hunting for food and other activities necessary for survival on the island.



Fig.2. The set of objects available in the game

Visual and sonic details are crucial to creating an immersive atmosphere. We work on realistic textures, impressive visual effects and immersive sounds to emphasize the beauty and dangers of the island.

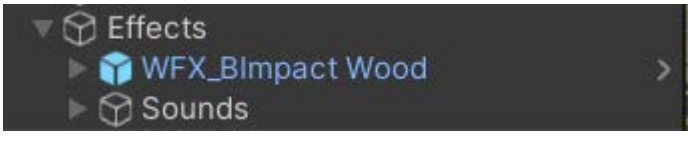


Fig.3. Visual and Sound Effects

A crafting system in the context of game development refers to a game mechanic where players can create new items or combine existing ones to produce different, often more valuable or useful, objects. Crafting systems are commonly found in survival

games, RPGs, and sandbox games, where resource management and item creation are key gameplay elements.

User interface (UI) in games is a critical part of the gameplay and visual identity. It's also one of the most effective ways to communicate with and guide your players. UI artists and game developers can grow their skills by learning to use UI authoring tools in Unity.

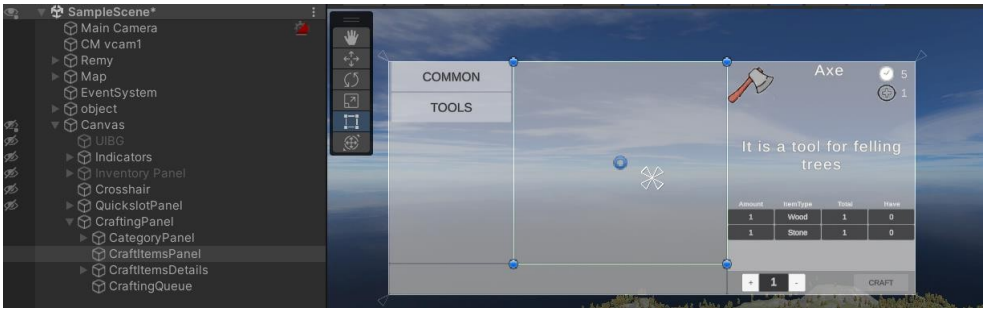


Fig.4. UI tools

Using the particle systems in Unity, we can create a lot of effects, from stars to natural phenomena like rain, storm, tsunami and clouds. Unity's particle system is super robust and versatile, letting us simulate moving liquids, smoke, flames, and more. With it, it's easier to represent effects that would otherwise be difficult to do with just meshes or sprites, because many of them are fluid and intangible in nature. So this particle system gives us the tools to make the games and apps come alive with immersive and realistic visual effects.

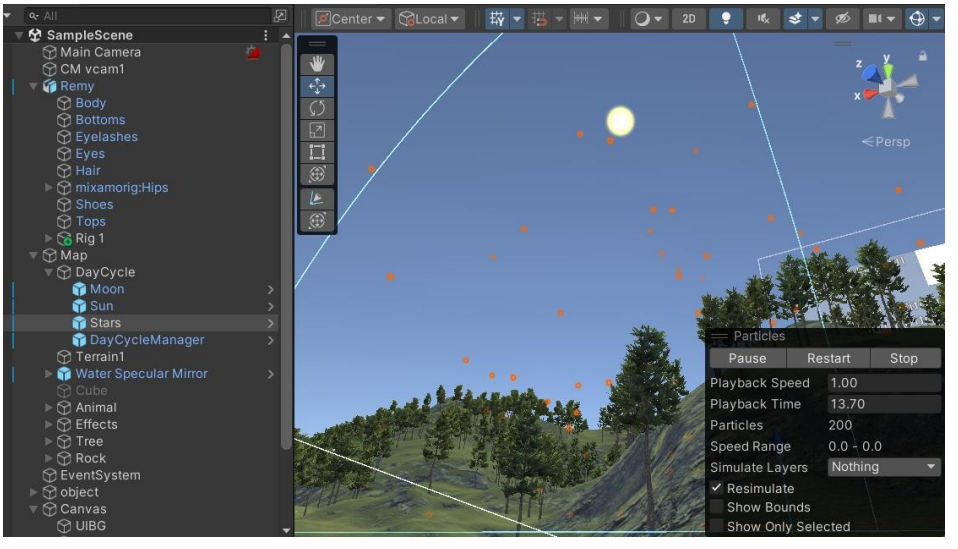


Fig.5. The Day/Night Cycle

In conclusion, developing a video game is a complex process that requires a combination of knowledge and skills in areas such as programming, animation, design and graphics. However, there are a variety of resources available online to learn and start developing your own game.

Reference:

1. Unity Documentation, https://docs.unity.com/
2. Programming in C# in Unity, https://unity.com/ru/how-to/programming-unity
3. Inventory sistem in unity, https://youtu.be/69pvr8x58aI?list=PLMmkX0Uhb4kq_OUQZQApf6EwUUd_J9tGw
4. https://docs.unity3d.com/Manual/UIToolkits.html

Recommended
Ludmila NOVAC, *Dr., conf. univ.*

APLICAŢIE BACK END C# CU BAZA DE DATE PENTRU GESTIONAREA IMPORTURILOR, COSTURILOR ŞI STOCK-ULUI CU REST API, MS SQL SERVER, ASP.NET CORE WEB API (C#)

Cristi PLĂMĂDEALĂ

CZU: 004.42 chris.plamadeala@gmail.com

This thesis develops a C# back end application for managing imports, costs, and stock. The application automates data import from CSV or JSON files, updates inventory, calculates costs, and ensures efficient data management using ASP.NET Core and SQL Server. Key features include automated data import, stock updates, cost calculation, and a user-friendly interface. The application improves efficiency and accuracy in managing online store inventories.

În era digitală actuală, dezvoltarea aplicațiilor web și mobile este în plină expansiune, cu aplicațiile back-end jucând un rol crucial în procesarea datelor și interacțiunea cu bazele de date. Această teză explorează dezvoltarea unei aplicații back-end folosind limbajul de programare C# și o bază de date relațională. Aplicația are scopul de a gestiona importurile, costurile și stocul pentru un magazin online, permițând importul de fișiere CSV sau JSON, adăugând automat produsele în stoc și calculând costurile aferente.

Obiectivele acestei teze sunt:

1. Înțelegerea rolului și importanței aplicațiilor back end în dezvoltarea aplicațiilor web și mobile.
2. Explorarea limbajului de programare C# și framework-ului ASP.NET Core MVC.
3. Învățarea și utilizarea Entity Framework Core pentru interacțiunea cu o bază de date relațională.
4. Proiectarea și implementarea logicii aplicației folosind C# și ASP.NET Core MVC.
5. Gestionarea relațiilor între entitățile aplicației prin intermediul claselor asociative și configurarea restricțiilor de integritate referențială.
6. Dezvoltarea unei interfețe grafice utilizând ASP.NET Core MVC pentru a afișa și manipula datele din aplicație.

Dezvoltarea Aplicației și Tehnologii Utilizate. Caracteristici și Funcționalități Cheie

Aplicația dezvoltată servește la automatizarea și eficientizarea gestionării inventarului și a costurilor asociate pentru un magazin online sau orice altă afacere care necesită monitorizarea atentă a stocurilor și a prețurilor de achiziție. Prin importul de

date din fișiere CSV sau JSON, aplicația elimină necesitatea introducerii manuale a datelor, reducând astfel timpul necesar și posibilitatea de erori umane.

Obiectivele principale ale aplicației includ:

1. **Import automatizat de date:** Aplicația poate prelua automat informațiile despre produse din fișiere CSV sau JSON, asigurându-se că toate datele necesare sunt importate corect în sistem.
2. **Actualizarea stocului**: După import, aplicația va actualiza cantitățile de produse în sistemul de inventar, permițând utilizatorilor să vadă rapid nivelurile actuale de stoc.
3. **Calculul costurilor:** Aplicația va calcula costurile asociate cu fiecare produs, posibil incluzând prețul de achiziție, taxele, costurile de transport și orice alte cheltuieli relevante, astfel încât utilizatorii să poată determina prețul de vânzare sau să mențină un control al marjei de profit.
4. **Gestionarea eficientă a datelor:** Prin utilizarea unei baze de date (cum ar fi SQL Server) și a unui API REST, aplicația va oferi o metodă organizată și securizată de stocare și recuperare a datelor despre produse și stocuri.
5. **Interfață utilizator prietenoasă:** O interfață de utilizator intuitivă care facilitează importul de fișiere, vizualizarea datelor importate și generarea de rapoarte de stoc și costuri [1].

Tehnologii Utilizate în Dezvoltarea Aplicației Back-End ASP.NET Core și C#

ASP.NET Core este un framework open-source care rulează pe multiple sisteme de operare, inclusiv Windows, Linux, macOS și Docker. Pune accent pe performanță, caracteristici moderne și suport extins. Framework-ul permite gestionarea eficientă, stocarea și recuperarea datelor, suportând procesele și aplicațiile de afaceri.

Caracteristici cheie ale ASP.NET Core:

1. Performanță excepțională, procesând milioane de cereri pe secundă.
2. Modern și inovator, suportând evoluția rapidă a componentelor de runtime, API-urilor, compilatoarelor și limbajelor.
3. Suport extins, oferind opțiuni flexibile de ciclu de viață pentru asigurarea compatibilității și actualizărilor constante [2].

Biblioteci Utilizate în Dezvoltarea Aplicației

Aplicația utilizează diverse biblioteci, inclusiv Entity Framework Core pentru Object-Relational Mapping (ORM) și Microsoft.AspNetCore.Mvc pentru construirea aplicațiilor web folosind framework-ul ASP.NET Core. Aceste biblioteci oferă funcționalități predefinite, reducând timpul și efortul necesare pentru dezvoltarea unor aspecte specifice ale aplicației de la zero [3].

Proiectarea și Implementarea Aplicației. Proiectarea și Implementarea Bazei de Date

Design-ul bazei de date include tabele precum Item, Code, Import, ItemImport și Purchases. Fiecare tabel stochează informații specifice, menținând relații între iteme, importuri și achiziții. Structura permite urmărirea complexității stocurilor și vânzărilor într-un magazin, de la import până la vânzarea finală [4].

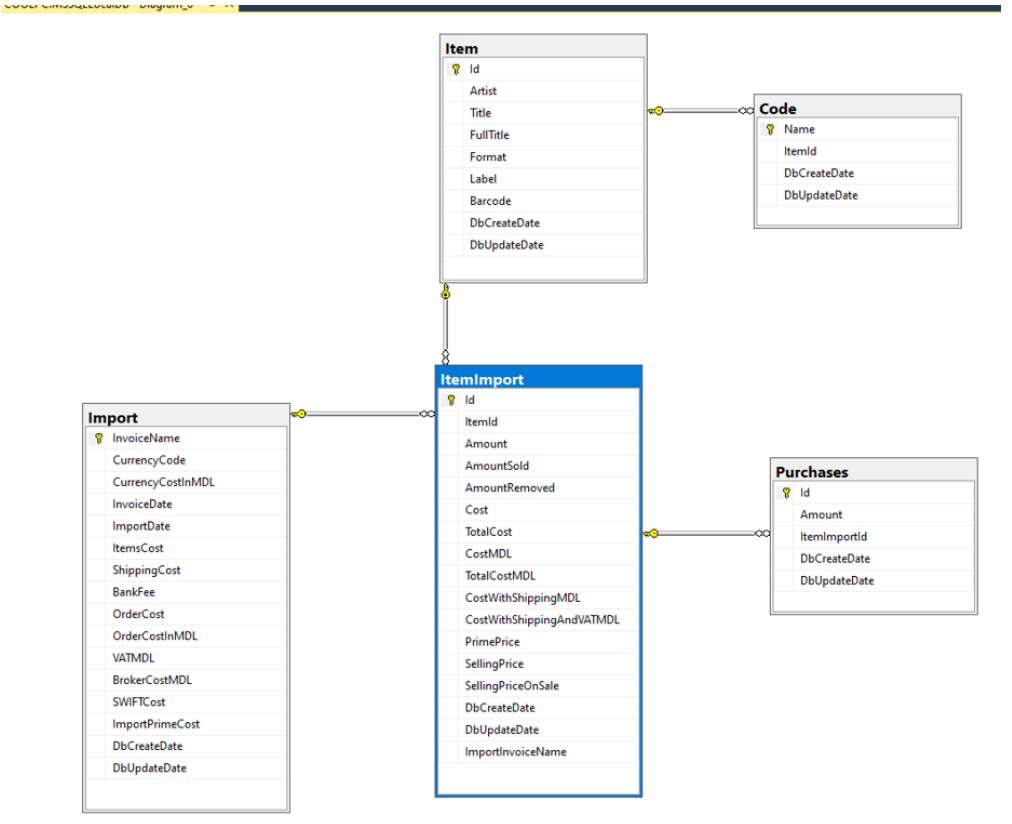


Fig. 1.1. Diagrama bazei de date create pentru aplicația elaborata

Concluzie. Dezvoltarea unei aplicații back-end utilizând C# și o bază de date relațională oferă beneficii semnificative în gestionarea datelor pentru un magazin online. Aplicația automatizează importul datelor, actualizează nivelurile de stoc, calculează costurile și asigură o gestionare eficientă a datelor printr-o interfață ușor de utilizat. Prin atingerea acestor obiective, teza oferă o perspectivă cuprinzătoare asupra dezvoltării unei aplicații back-end C# cu bază de date.

Referințe:

1. https://dotnet.microsoft.com/en-us/learn/aspnet/what-is-aspnet-core (30.04.2024)
2. https://dotnet.microsoft.com/en-us/languages/csharp (12.03.2024)
3. https://learn.microsoft.com/en-us/ef/core/ (27.03.2024)
4. https://learn.microsoft.com/en-us/sql/relational-databases/databases/databases?view=sql-server-ver16 (14.04.2024)

Recomandat
***Eleonora SEICIUC,** dr., conf. univ.*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПЛАТФОРМЕ ПРОДАЖ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ

Ольга ДАНИЛЕЙКО

CZU: 004.89:658.8 olga.danileicko@gmail.com

This thesis explores the capabilities of artificial intelligence on the Salesforce platform for optimizing key business processes. It examines the current trends in artificial intelligence development, its integration into CRM systems, and examples of its application on the Salesforce platform. Special attention is given to analyzing the impact of artificial intelligence on customer relationship management and the optimization of marketing and sales processes.

Данная работа посвящена анализу возможностей искусственного интеллекта на платформе Salesforce для оптимизации ключевых бизнес-процессов. В работе рассматриваются текущие тенденции развития искусственного интеллекта, его интеграция в CRM-системы, а также примеры применения на платформе Salesforce. Особое внимание уделяется анализу влияния искусственного интеллекта на управление взаимоотношениями с клиентами и оптимизацию процессов маркетинга и продаж.

Современный мир бизнеса, переполненный переменами и новыми технологиями, ставит перед компаниями множество вызовов, ключевым из которых является постоянное повышение эффективности бизнес-процессов. В этой связи, особенно актуальной становится интеграция передовых технологий, таких как искусственный интеллект, в системы управления взаимоотношениями с клиентами (CRM).

Компании все чаще внедряют искуственный интелект для автоматизации процессов, улучшения прогнозирования и принятия решений, а так же для улучшения клиентского опыта. Согласно исследованию Стэндфордского университета (Artificial Intelligence Index Report 2023) [1], искусственный интеллект вступил в эру своего применения и 2022–2023 года характеризовались тем, что новые модели искусственного интеллекта выпускались на рынок каждый месяц. Данные модели, например, ChatGPT, Stable Diffusion, Whisper и DALL-E 2, способны выполнять все более и более широкий спектр задач: от манипуляций с текстом и анализа до генерации изображений и, на удивление, хорошее распознавание речи. Они демонстрируют возможности ответа на вопросы, генерацию текста, изображений, кода, и др.

Платформа Salesforce, будучи одним из лидеров в области CRM, предоставляет обширные возможности для использования искусственного интеллек-

та, что делает её привлекательным объектом для анализа. Искусственный интеллект способен радикально трансформировать стандартные подходы к продажам, маркетингу, обслуживанию клиентов и анализу данных. Эти изменения возможны благодаря способности искусственного интеллекта анализировать большие объемы данных, выявлять закономерности, прогнозировать тенденции и автоматизировать рутинные операции. Внедрение искусственного интеллекта в CRM не только способствует увеличению продаж и оптимизации маркетинговых кампаний, но и повышает общую удовлетворенность клиентов за счет более персонализированного и качественного обслуживания.

Цель данного исследования заключается в анализе возможностей и оценке эффективности использования искусственного интеллекта на платформе Salesforce для оптимизации ключевых бизнес-процессов в компаниях различного масштаба. Для достижения этой цели были определены следующие задачи: **1.** Изучить современные подходы к интеграции искусственного интеллекта в системы CRM на примере платформы Salesforce. **2.** Проанализировать влияние искусственного интеллекта на управление взаимоотношениями с клиентами, эффективность маркетинговых и продажных стратегий. **3.** Оценить реальные кейсы использования искусственного интеллекта в Salesforce, выявить их преимущества и возможные ограничения. **4.** Разработать рекомендации для компаний по более эффективному использованию искусственного интеллекта в CRM системах.

По данным исследовательской компании IDC, в 2022 году доля Salesforce на мировом рынке CRM составляла 23%. Salesforce обслуживает широкий круг клиентов, включая малый бизнес, компании среднего размера и крупные предприятия, и имеет более 150 000 клиентов по всему миру. [2] Salesforce неизменно демонстрирует высокие финансовые результаты. В 2022 финансовом году Salesforce сообщила, что общий доход составил $26,5 млрд, что представляет собой рост на 24% по сравнению с аналогичным периодом 2021 года. [2] Salesforce отличается богатым набором возможностей, которые обеспечивают эффективное управление отношениями с клиентами и автоматизацию бизнес-процессов.

Salesforce является облачной платформой, что представляет собой яркий пример инновационного подхода к управлению бизнесом. Облачные технологии обеспечивают высокую доступность данных, масштабируемость и безопасность информации, делая Salesforce надежным инструментом для компаний любого масштаба.

Одним из ключевых преимуществ облачной платформы Salesforce является доступность данных из любой точки мира и с любого устройства. Это обеспечивает пользователей гибкостью в управлении бизнесом: они могут работать в любое время и в любом месте, не привязываясь к офису или определенному устройству. Такой подход способствует увеличению производительности и эффективности работы компании. Кроме того, облачная архитектура Salesforce обеспечивает масштабируемость системы. Это означает, что платформа легко

масштабируется в соответствии с ростом бизнеса: компании могут легко добавлять новых пользователей, расширять функционал и интегрировать дополнительные приложения по мере необходимости, не сталкиваясь с ограничениями по мощности серверов или объему хранилища данных.

Salesforce AppExchange – это виртуальная площадка, предлагающая широкий ассортимент готовых приложений и расширений, разработанных сторонними разработчиками специально для платформы Salesforce. Это представляет собой ценный ресурс для компаний, которые стремятся расширить функциональность своей CRM системы и адаптировать её под свои уникальные потребности и бизнес-процессы. Используя свой мощный инструментарий *Einstein AI*, Salesforce помогает компаниям перейти от реактивного к прогностическому подходу в управлении клиентами. Это открывает новые возможности для бизнеса в плане прогнозирования спроса, персонализации клиентского опыта и оптимизации бизнес-процессов.[3] Таким образом, анализ данных и принятие решений с помощью AI в Salesforce позволяют компаниям повысить эффективность своих бизнес-процессов, сократить затраты и улучшить результаты. В Salesforce существуют множество инструментов для эффективного анализ данных и принятие решений. Ранее данные инструменты были доступны по отдельности в рамках Salesforce платформы, но в апреле 2022 были объединены в один продукт CRM Analytics.[4] Так, например, *Salesforce CRM Analytics* – это инструмент, который предоставляет возможность собирать информацию из различных источников и обрабатывать её для получения визуализированных данных и их дальнейшего использования. Он позволяет создавать отчеты, визуальные панели (*Dashboard*) и проводить аналитику для прогнозирования трендов и моделирования данных с использованием машинного обучения.

Библиография:

1. AI Index Report 2023. Stanford University. URL:https://aiindex.stanford.edu/wpcontent/uploads/2023/04/HAI_AI-Index-Report_2023.pdf
2. “13 Impressive Salesforce Statistics in 2024.”URL: https://artsmart.ai/blog/howmanycompanies-use-salesforce-in2023/#:~:text=Salesforce%20is%20the%20number%20one,with%20a%2061.8%25%20total%2 0share Trailhead by Salesforce. URL: https://trailhead.salesforce.com/
3. Salesforce Summer ’22 Release Notes. URL:
4. https://help.salesforce.com/s/articleView?id=releasenotes.rn_bi_tcrm_rebrand.htm&release=238&type=5

Recomandat
***Ludmila NOVAC,** dr., conf. univ.*

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ВЕБ-ТЕХНОЛОГИЙ

Екатерина СПЫНУ

CZU: 004.774.6:37.018.43 ekaterina.spinu06@gmail.com

The website 'RepetitorMD' showcases modern educational tools like HTML, CSS, PHP, and phpMyAdmin for dynamic, interactive learning experiences across various devices, emphasizing responsive design and user engagement.

В современном обществе образование и использование современных веб - технологий становится все больше важным фактором развития и успеха в жизни. Внедрение новейших технологий открыл людям большие горизонты, к примеру, доступ к электронным книгам, онлайн – курсам, и новейшей информации с разных источников.

Изучение технологий, таких как HTML, CSS, PHP и PHPMyAdmin, играет ключевую роль в формировании навыков веб-разработки и создании динамических и интерактивных веб-сайтов. HTML, CSS, PHP и phpMyAdmin представляют собой основные инструменты веб-разработки, каждый из которых играет ключевую роль в создании современных веб-сайтов и веб-приложений.

HTML (HyperText Markup Language) является основой для структурирования контента веб-страниц, определяя иерархию элементов и их взаимодействие. Он обеспечивает основную структуру документа, делая возможным внедрение гипертекстовых ссылок и других элементов, необходимых для веб-среды. [1]

CSS (Cascading Style Sheets) предоставляет средства для стилизации веб-страниц, позволяя задавать внешний вид и форматирование элементов HTML. Это важно для создания привлекательного и удобочитаемого пользовательского интерфейса, а также для обеспечения единого стиля на всём сайте. [2]

PHP является мощным инструментом для серверной разработки, позволяя создавать динамические веб-сайты и взаимодействовать с базами данных. PHP обрабатывает данные и генерирует контент на лету, что делает его идеальным выбором для разработки интерактивных и адаптивных веб-приложений.[3]

phpMyAdmin упрощает администрирование баз данных MySQL и MariaDB через графический интерфейс веб-браузера. Он предоставляет инструменты для управления данными, создания таблиц, управления пользователями и выполнения SQL-запросов, делая процесс управления базами данных более доступным и удобным.[4]

В совокупности эти технологии составляют основу современной веб-разработки, обеспечивая создание интерактивных, динамичных и привлекатель-

ных веб-приложений. Их комбинация позволяет разработчикам достигать высокой функциональности и пользовательского удобства, делая веб-среду более доступной и эффективной для широкой аудитории пользователей.

Веб-сайт «RepetitorMD» представляет собой визитную карточку образовательной платформы с использованием уникального и современного дизайна и функционала.

На главной странице сайта представлено фоновое полноэкранное изображение с вдохновляющим слоганом и кнопкой «Подробнее», которая направляет на раздел, где посетитель может углубиться в понимание деятельности преподавателя.

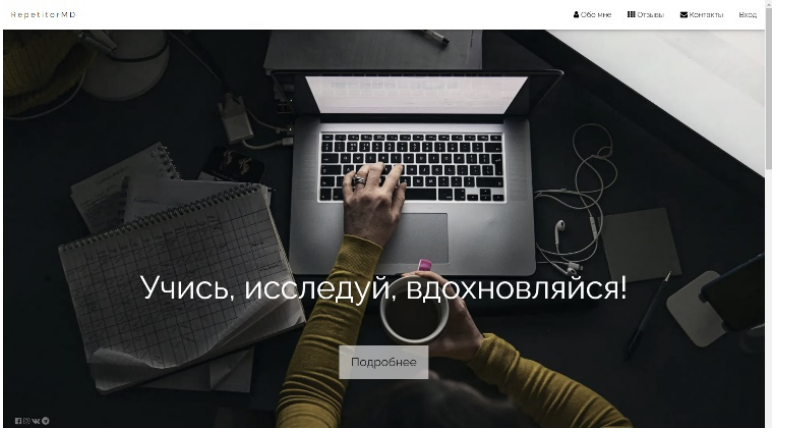


Рисунок 1. Главная страница сайта.

Далее приводится описание предметов: химия и биология. Посредством двух кнопок посетитель может перейти на отдельные страницы, где он ознакомиться с содержанием занятий, преимуществами изучения того или иного предмета, а также пройти тренировочный тест для оценки своих знаний.

Для прохождения теста необходима авторизация на сайте. Неавторизованный посетитель увидит приглашение к авторизации или регистрации, иначе ему будут доступны кнопки «Тест по химии» и «Тест по биологии». На страницах тестов представлены 10 базовых вопросов. По завершении теста посетитель увидит результат в процентном соотношении, а также отметки ошибок и правильных ответов цветом: красным и зеленым соответственно.

Раздел «Обо мне» содержит информацию о преподавателе, включая его цели, задачи и методику проведения занятий. Здесь также представлены прошлые практики преподавателя и его научные статьи, доступные для прочтения по ссылке.

В разделе «Отзывы» представлена форма для выражения благодарности и написания отзывов о занятиях и преподавателе. Все отзывы обрабатываются и

отображаются на странице. В разделе «Контакты» посетитель может оставить свои данные для обратной связи.

Также, в практической части была разработана мобильная версия сайта, которая была сделана с помощью CSS фреймворка W3.CSS.

W3.CSS — это современный CSS-фреймворк с встроенной поддержкой адаптивного дизайна. Он предназначен для автоматической адаптации веб-сайтов к различным устройствам, включая мобильные устройства. W3.CSS по умолчанию оптимизирован для мобильных экранов, что делает его идеальным выбором для создания отзывчивых интерфейсов. [5]

Разработка мобильной версии сайта была тщательно адаптирована для обеспечения удобного использования на устройствах с различными размерами экранов.

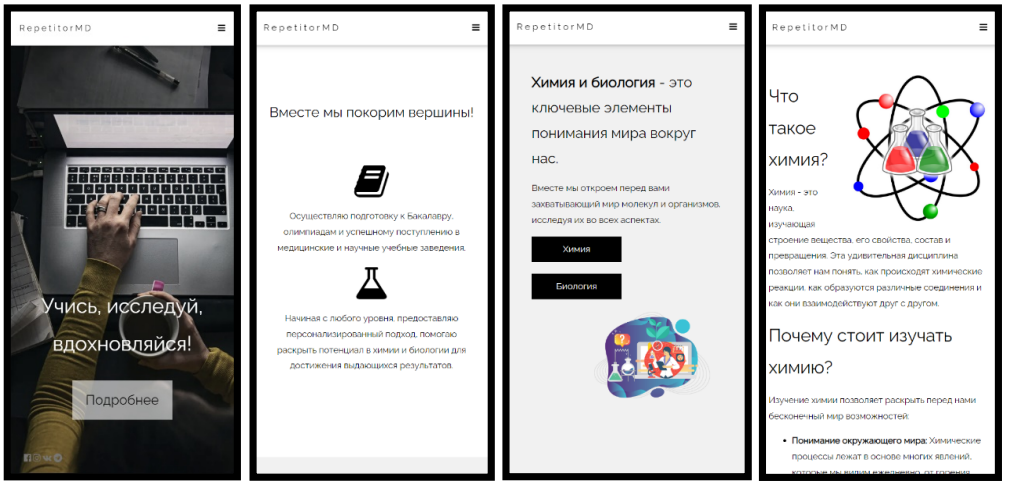


Рисунок 2. Страницы на мобильной версии сайта

В результате разработки был создан полноценный веб-сайт, подстраивающийся под разные устройства, который включает такие разделы как «Обо мне», «Отзывы», «Контакты», «Вход». Проделанная работа подчеркивает важность интеграции современных веб-технологий в образовательный процесс. Предложенный подход не только обогащает средства визуализации данных, но также способствует повышению эффективности обучения и анализа образовательных результатов.

Библиография:

1. Википедия HTML - https://en.wikipedia.org/wiki/HTML
2. JavaTpoint. What is CSS? - https://www.javatpoint.com/what-is-css
3. CHRIS, K. - What is PHP? The PHP Programming Language Meaning Explained. (2021), https://www.freecodecamp.org/news/what-is-php-the-php-programming-language-meaning-explained/

4. JavaTpoint. What is phpMyAdmin? - https://www.javatpoint.com/phpmyadmin
5. Документация W3.CSS https://www.w3schools.com/whatis/whatis_w3css.asp#:~:text=CSS%20Quickstart-,W3.,use%20than%20other%20CSS%20frameworks

Recomandat
Maria CRISTEI, *dr., conf. univ.*

ПРЕИМУЩЕСТВА И РИСКИ, ЗАФИКСИРОВАННЫЕ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕГРАЦИИ API В ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЯ

Дарья ЖУРБ

CZU: 004.42 d.jurba00@gmail.com

The article addresses the advantages and challenges of integrating APIs (application programming interfaces) [1] into web applications. The goal of this work was to enhance the functionality and flexibility of these applications while considering potential issues associated with API integration. To achieve this objective, research focused on technologies such as PHP, HTML, CSS, JavaScript, MySQL, and PayPal API [2], which allowed for the development of a mobile phone sales website. The main functionalities were implemented, including payment processing, user management, and data updating.

Актуальность и значимость выбранной для исследования проблемы проявляются в необходимости эффективного взаимодействия различных систем и приложений в современных веб-приложениях. Интеграция *API* (*Application Programming Interface*) является ключевым элементом в этом процессе, обеспечивая связь между различными сервисами и компонентами. Разработка и интеграция *API* позволяет значительно улучшить функциональность и гибкость веб-приложений, но также несет в себе определенные риски и сложности.

Преимущества интеграции *API*

1. **Улучшение функциональности и взаимодействия**: Интеграция *API* позволяет различным приложениям и сервисам взаимодействовать друг с другом, обеспечивая обмен данными и расширение возможностей веб-приложений. Например, использование платежных *API*, таких как *PayPal*, позволяет легко интегрировать системы онлайн-платежей.
2. **Сокращение времени разработки**: *API* позволяют разработчикам использовать уже существующие функции и сервисы, что значительно ускоряет процесс разработки. Это избавляет от необходимости создавать функциональность с нуля, экономя время и ресурсы. [3]
3. **Повышение гибкости и масштабируемости**: С помощью *API* можно легко добавлять новые функции и интегрировать дополнительные сервисы без значительных изменений в существующей системе. Это особенно важно для масштабируемости и адаптации веб-приложений к растущим потребностям пользователей.
4. **Улучшение пользовательского опыта**: Интеграция *API* может улучшить пользовательский интерфейс и опыт за счет предоставления дополнительных услуг и возможностей. Например, *API* для геолокации могут добавить интерактивные карты и маршруты, а *API* для социальных сетей позволяют легко делиться контентом.

Риски и вызовы интеграции *API*

1. **Безопасность данных**: Одним из основных рисков интеграции *API* является безопасность. Взаимодействие между различными системами может привести к уязвимостям, которые могут быть использованы злоумышленниками для получения несанкционированного доступа к данным. [4]
2. **Зависимость от сторонних сервисов**: Использование *API* сторонних разработчиков делает веб-приложение зависимым от их надежности и доступности. Если сторонний сервис испытывает проблемы или прекращает работу, это может негативно сказаться на функциональности приложения.
3. **Совместимость и обновления**: Интеграция *API* требует постоянного мониторинга изменений и обновлений сторонних сервисов. Изменения в *API* могут привести к необходимости обновления кода приложения, что может быть трудоемким процессом.
4. **Проблемы с производительностью**: Интеграция большого количества *API* может привести к замедлению работы приложения, особенно если они требуют значительных вычислительных ресурсов или имеют долгие задержки при обмене данными.

Для иллюстрации преимуществ и вызовов интеграции API можно рассмотреть пример разработанного проекта - веб-сайт для продажи мобильных телефонов, используя *PHP, HTML, CSS, JavaScript* и *MySQL*. В этом проекте была внедрена интеграция *PayPal API* для обработки онлайн-платежей (Рис. 1). Это позволило пользователям веб-приложения удобно и безопасно совершать покупки, используя популярную платежную систему.

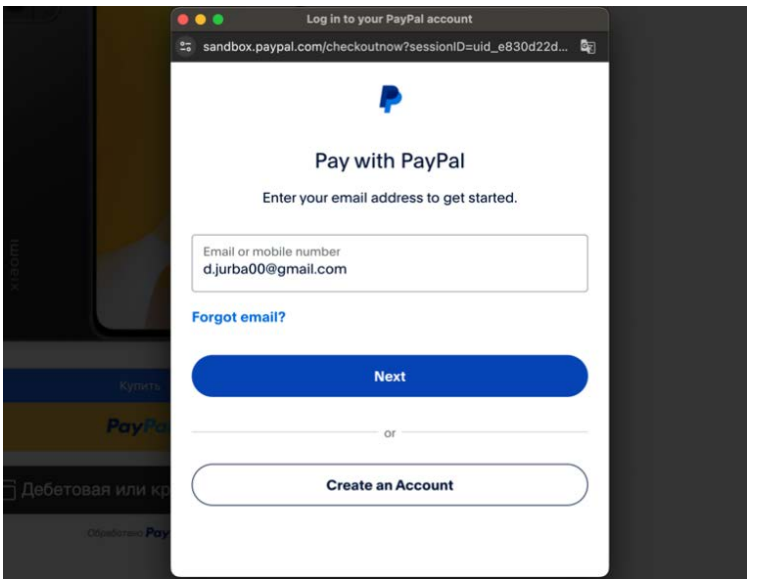


Рис. 1. Форма оплаты на странице PayPal

Интеграция *PayPal API* значительно улучшила функциональность и удобство использования сайта, обеспечивая быстрые и надежные транзакции. Однако, при интеграции пришлось столкнуться с вопросами безопасности и совместимости, что потребовало тщательного тестирования и настройки системы.

Интеграция *API* в веб-приложения предоставляет множество преимуществ, включая улучшение функциональности, сокращение времени разработки, повышение гибкости и улучшение пользовательского опыта. Однако, это также несет в себе определенные риски и вызовы, такие как безопасность данных, зависимость от сторонних сервисов, совместимость и проблемы с производительностью. Важно тщательно планировать и тестировать интеграцию *API*, чтобы максимально использовать их потенциал и минимизировать риски.

Литература:

1. «API» [В Интернете]. https://skillbox.ru/media/code/chto_takoe_api/ [Дата обращения: 08 02 2024].
2. «PayPal API» [В Интернете]. https://developer.paypal.com/api/rest/ [Дата обращения: 14 04 2024].
3. «Преимущества API» [В Интернете].https://skyone.solutions/en/blog/benefits-of-apis/#:~:text=APIs%20facilitate%20communication%20and%20data,operations%20and%20the%20customer%20experience. [Дата обращения: 09 02 2024].
4. «Риски API» [В Интернете]. https://medium.com/@arnoldgunter/disadvantages-and-challenges-for-apis-9e33950b2bb3 . [Дата обращения: 09 02 2024].

Recomandat
Natalia PLEȘCA, *lector univ.*

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОГО ДОСТУПА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ В CRM-СИСТЕМАХ

Антонина МЕЛЬНИК

CZU: 004.77:379.8 tonechka.melnik@gmail.com

The thesis addresses the development of a CRM (Customer Relationship Management) [6] system for the “ARTEK” children’s summer camp. The goal was to create secure system to facilitate management of camp participants and system users. To achieve this goal, technologies such as Java, Spring Framework [7], and Thymeleaf were utilized, enabling the development a web application. Key functionalities were implemented, including participant and system user management, as well as data update capabilities.

Актуальность и значимость выбранной для исследования проблемы проявляются в необходимости эффективного управления информацией в современных детских лагерях, включая данные об участниках, их родителях, финансовых вопросах, медицинских аспектах и других организационных деталях. Разработка *CRM*-системы для лагеря «Артек» [1] является ответом на эти потребности, обеспечивая удобное и надежное управление данными и улучшая взаимодействие с участниками и их родителями.

Выбор темы обусловлен как объективными факторами, включая актуальные потребности сферы деятельности, так и субъективными, такими как интерес к современным технологиям веб-разработки, например, *Spring Boot* и *Thymeleaf* [2].

Целью исследования является создание простой, удобной и стильной CRM-системы для детского лагеря “Артек”, которая значительно упростит управление информацией о участниках и улучшит работу лагеря в целом.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи и методы исследования, включая анализ требований к *CRM*-системе, изучение и освоение технологий *Spring Boot* и *Thymeleaf*, разработку и тестирование функциональности системы, а также её оценку на предмет эффективности и применимости в реальной среде детского летнего лагеря. Термины, используемые в данной работе, включают понятия *CRM*-системы, участники лагеря, родители, информационное управление, *Spring Boot*, *Thymeleaf* и другие ключевые понятия, которые будут определены и объяснены в соответствующих разделах.

Это исследование представляет значимость как с теоретической, так и с практической точек зрения. С теоретической стороны, оно демонстрирует применение современных технологий веб-разработки для решения специфических задач в сфере детских летних лагерей. С практической стороны, разработанная *CRM*-система представляет собой инструмент, который может быть внедрен в

реальную среду лагеря «Артек» с целью оптимизации и улучшения управления информацией о его участниках [3].

Основой для проведения исследования послужила надежная экспериментальная база данных, предоставленная сервисом *Mockaroo* (рис.1) [4]. Новаторство данного исследования заключается в создании *CRM*-системы, специально адаптированной для уникальных потребностей лагеря и готовой к реальной эксплуатации.

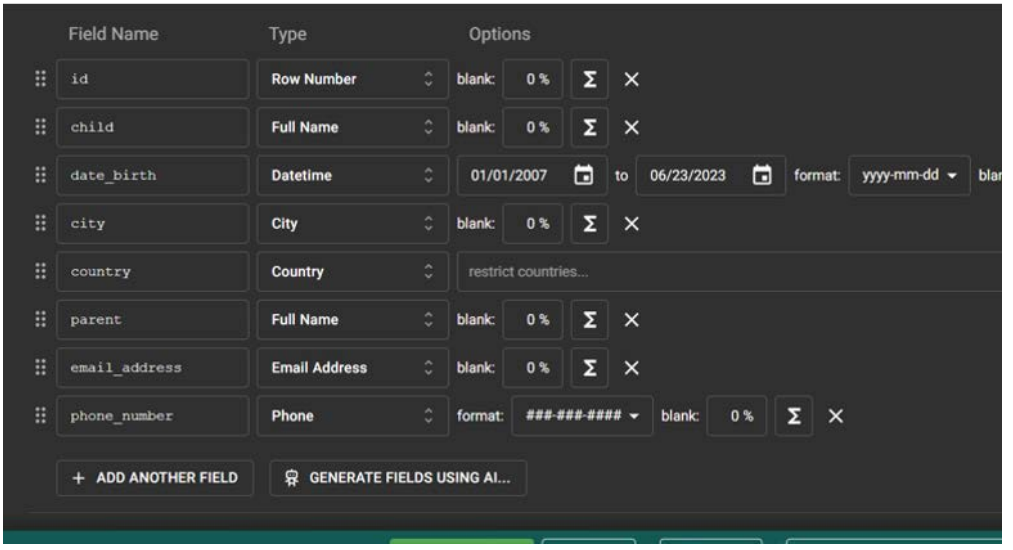


Рис.1. Шаблон для проекта на *Mockaroo*

В исследовании детально рассмотрено множество аспектов разработки *CRM*-системы для детского летнего лагеря «Артек». Это включает в себя анализ требований к системе, описание используемых методов исследования, описание этапов разработки и тестирования функциональности, а также оценку эффективности системы в реальной среде лагеря. Были реализованы ключевые функциональности, такие как управление участниками и пользователями системы лагеря и обновление их данных. Также был добавлен функционал удаления участника/пользователя и проверка введенных данных для обеспечения целостности информации [5].

Была создана хорошо структурированная и интуитивно понятная *CRM*-система, которая предоставляет удобное рабочее окружение для администраторов, менеджеров и обычных пользователей системы лагеря «ARTEK». Она упрощает ввод, просмотр, обновление и удаление данных об участниках, их родителях и самих пользователях. Кроме того, элегантный дизайн и использование ***CSS***-фреймворков, таких как ***Bootstrap***, способствуют созданию привлекательного пользовательского интерфейса.

Личный вклад в эту работу заключается в исследовании и анализе конкретных требований летнего лагеря, проектировании и реализации архитектуры *CRM*-приложения, а также разработке упомянутых выше ключевых функциональностей. Было уделено особое внимание использованию надежных и эффективных практик программирования.

Литература:

1. «Artek,» [В Интернете]. Available: http://www.artek.org/. [Дата обращения: 27 06 2023].
2. Spring, «Securing a Web Application,» [В Интернете]. Available: https://spring.io/guides/gs/securing-web. [Дата обращения: апрель 2024].
3. ARTJOKER, «Как CRM система влияет на продажи?,» [В Интернете]. Available: https://artjoker.ua/ru/blog/kak-crm-sistema-vliyaet-na-prodazh/. [Дата обращения: май 2024].
4. Mockaroo, «mockaroo,» [В Интернете]. Available: https://mockaroo.com/. [Дата обращения: 20 06 2023].
5. Spring, «Authorization,» [В Интернете]. Available: https://docs.spring.io/spring-security/reference/servlet/authorization/index.html. [Дата обращения: апрель 2024].
6. K. HOLLAR, «CRM Software Research,» 15 07 2015. [В Интернете]. Available: https://www.capterra.com/crm-software-research/.
7. «spring.io,» 19 06 2023. [В Интернете]. Available: https://spring.io/projects/spring-boot.

Recomandat
Natalia PLEŞCA, *lector univ.*

РАЗРАБОТКА МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ НА ЯЗЫКЕ C# С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КРОССПЛАТФОРМЕННОГО ФРЕЙМВОРКА XAMARIN

Таисия ЗЕНЧЕНКО

CZU: 004.41:658.8 zencencotaisia@gmail.com

Mobile devices, especially smartphones, are widely used and beneficial due to their accessibility and features like geolocation, cameras, and more. Leveraging Xamarin, this work creates a cross-platform mobile app for bakery orders, enhancing user convenience and operational efficiency. The use of Xamarin to develop this mobile app marks a major advancement. It meets user expectations for convenience and accessibility while equipping businesses with tools to engage audiences and boost competitiveness.

Технологии являются неотъемлемой частью нашей жизни, охватывая работу, обучение, научные исследования, управление данными, космические технологии и государственные организации. Информационные технологии помогают выполнять функции и хранить данные с помощью мобильных и веб-приложений, а также административных панелей. Наиболее используемым устройством является мобильный телефон, благодаря его доступности и дополнительным ресурсам, таким как геолокация, камера, сканер QR-кодов, микрофон и навигация. Это ускоряет использование мобильных приложений. С ростом популярности мобильных устройств, разработка и дизайн мобильных приложений также прогрессируют, привлекая специалистов по UI/UX-дизайну и разработке логики приложений.

В зависимости от операционной системы (ОС), на которой работает устройство, приложения могут дорабатываться для соответствия её особенностям. ОС, в свою очередь, делятся на пакетные, мультипрограммные, многозадачные, с разделением времени, распределенные и сетевые.

Целью данной работы является создание мобильного приложения с использованием кроссплатформенного фреймворка Xamarin для заказа выпечки. Приложение имеет две точки входа: для администратора и для обычного пользователя. Основные задачи включают анализ требований клиента, создание шаблона и функционала приложения, разработку и тестирование приложения для всех типов мобильных устройств.

Актуальность приложения заключается в его разработке с использованием фреймворка Xamarin, что позволяет адаптировать его под любую операционную систему.

Одними из ключевых архитектурных подходов для создания и реализации практической части данной дипломной работы, являются:

1. **MVVM (Model-View-ViewModel)**
   - **Model** - «Модель» представляет собой данные приложения, которые могут включать массивы, базы данных или данные из веб-сервисов.
   - **View** «Представление» - визуальный интерфейс, с которым взаимодействует пользователь, отображающий данные и синхронизирующийся с моделью представления.
   - **ViewModel** «Модель Представления» - связующее звено между моделью и представлением, обрабатывающее взаимодействия, такие как нажатия кнопок и обновление данных в пользовательском интерфейсе. [1]
2. **MVP (Model-View-Presenter)**
   - **Model** «Модель» - управляет данными и бизнес-логикой приложения.
   - **View** «Представление» - отвечает за отображение данных и пользовательский интерфейс, взаимодействуя с пользователем.
   - **Presenter -** посредник между моделью и представлением, обрабатывает пользовательские действия, обновляет интерфейс и управляет логикой приложения. [2]
3. **Dependency Injection** или ***«Внедрение зависимостей»*** позволяет отделить конкретные типы от кода, который зависит от этих типов. Обычно используется контейнер, включающий список регистраций и соответствий между интерфейсами и абстрактными типами, а также конкретными типами, абстрактными типами, а также конкретные типы, которые реализуют или расширяют эти типы. [3]
4. ***Data Binding*** или ***«Привязка Данных».*** Xamarin.Forms также предлагает мощные возможности привязки данных, позволяя привязывать элементы пользовательского интерфейса непосредственно к источникам данных и автоматически обновлять пользовательский интерфейс при изменении данных. [4]

Все вышеперечисленные архитектурные компоненты Xamarin полезны тем, что помогают разработчику делегировать код по различным слоям и модулям, что способствует улучшению читаемости и навигации в проекте. Эти подходы повышают модульность и тестируемость приложения, облегчая внесение изменений и добавление новых функций, а также улучшают управляемость зависимостей.

Практическая часть данной дипломной работы включала в себя создание мобильного приложения, которое было разработано для небольшой частной компании из РМ по производству и продаже кондитерских изделий.

На рис.1 представлены пошаговые действия пользователя: от входа в систему и создания учетной записи и до выполнения заказа выбранного продукта. Более того, все поля регистрации содержат валидацию, без которой пользователь не сможет иметь доступ ко входу в приложение и создание учетной записи.

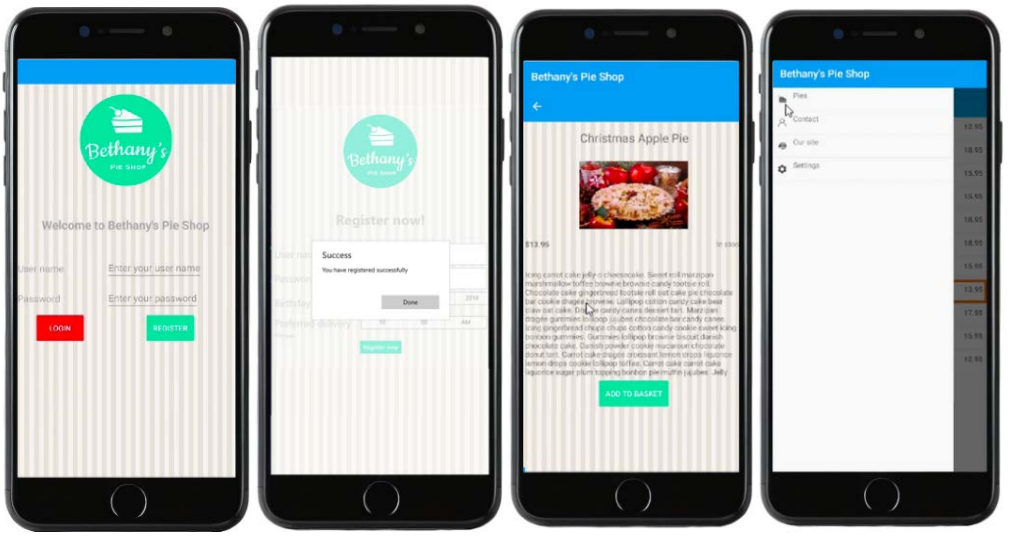


Рис. 1. Последовательность использования мобильного приложения

В ходе дипломной работы создано мобильное приложение с использованием Xamarin, адаптированное под различные операционные системы. Приложение позволяет удобно заказывать выпечку, предоставляет функционал для пользователей и администраторов, и было протестировано на стабильность. Основные задачи включали анализ требований, разработку дизайна и тестирование. Использование Xamarin обеспечивает кроссплатформенную доступность и эффективность. Приложение повышает удобство для пользователей и конкурентоспособность компании, предоставляя надежные инструменты для управления заказами.

Библиография:

1. Документация по MVVM архитектуре- https://metanit.com/sharp/xamarin/4.2.php
2. What is MVP Design Pattern? - https://medium.com/huawei-developers/what-is-mvp-design-pattern-c587feea27d7
3. Microsoft Docs: Dependency Injection - https://learn.microsoft.com/en-us/dotnet/core/extensions/dependency-injection
4. Introduction into Data Binding - https://devblogs.microsoft.com/xamarin/introduction-to-data-binding/

Recomandat
***Greta STURZA,** lector univ.*

ŞTIINŢE ECONOMICE

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A FUNCŢIONARILOR PUBLICI – ACTIVITATEA ÎN ASIGURAREA COMPETITIVITĂŢILOR PUBLICE

Alina PUȘCAȘ

CZU: 331.108.45:351.08 alina.puscas@sfs.md

The research emphasizes the vital role of continuous professional development for public servants, essential for maintaining efficiency and adapting to evolving challenges. It aims to examine theoretical and practical aspects of professional growth and its impact on public administration. Highlighting the importance of aligning with European standards, the study discusses various training models and legislative frameworks. It underscores the obligation of public servants to enhance their skills regularly, crucial for institutional performance. Overall, the research emphasizes the significance of professional development in ensuring effective public administration.

Actualitatea și importanța cercetării. Capitalul real al unei instituții publice este reprezentat de personalul său profesional. Evoluția și diversitatea provocărilor cu care se confruntă funcționarii publici impun necesitatea unei dezvoltări profesionale continue pentru menținerea performanței. Adaptarea la schimbări rapide și integrarea tehnologiilor avansate sunt cruciale pentru eficiența serviciilor publice. Pentru a răspunde cerințelor în continuă schimbare, un sistem de dezvoltare profesională eficient este esențial. Leadership-ul trebuie să se angajeze constant în maximizarea potențialului personalului.

Scopul cercetării constă în examinarea teoretico-analitică a procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici și analiza impactului asupra întregii activități a autorităților administrației publice.

Calitatea activității administrației publice este influențată semnificativ de pregătirea profesională a personalului său. În contextul integrării europene, Republica Moldova își propune să reformeze administrația publică și să dezvolte un corp de funcționari responsabili, eficienți și profesioniști. Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici este esențială pentru succesul reformelor și pentru asigurarea unei administrații publice eficiente și responsabile. Politica statului în acest domeniu este susținută de legislația specifică, care prevede dreptul și obligația funcționarilor publici de a-și perfecționa abilitățile și pregătirea profesională în mod continuu.

Identificarea nevoilor de dezvoltare profesională, planificarea instruirii și organizarea activităților de formare sunt etape esențiale în acest proces. Identificarea nevoilor de dezvoltare se realizează prin compararea cerințelor de competență profesională

cu nivelul actual al funcţionarilor. Planificarea instruirii este realizată în funcţie de nevoile identificate şi se concretizează în planuri anuale integrate pentru instruirea internă şi externă. Organizarea activităţilor de instruire este urmată de evaluarea rezultatelor, asigurându-se astfel un proces continuu de perfecţionare profesională a funcţionarilor publici.

Se evidenţiază importanţa dezvoltării profesionale a funcţionarilor publici în Republica Moldova în contextul integrării europene. Se subliniază necesitatea unei administraţii publice eficiente şi responsabile, cu un corp de funcţionari publici profesionişti. Textul descrie politica statului în domeniul dezvoltării profesionale a funcţionarilor publici şi evidenţiază procesul de identificare a nevoilor de dezvoltare profesională, planificare, organizare şi evaluare a activităţilor de instruire. De asemenea, se discută metodele de evaluare a eficacităţii programelor de perfecţionare şi importanţa adaptării acestora la nevoile specifice ale funcţionarilor publici. Un accent special se pune pe continuitatea procesului de dezvoltare profesională şi adaptarea acestuia la cerinţele societăţii în schimbare. Textul evidenţiază, de asemenea, rolul managementului resurselor umane în organizarea şi facilitarea procesului de dezvoltare profesională, subliniind importanţa resurselor umane calificate pentru eficienţa şi eficacitatea instituţiilor publice.

Textul subliniază importanţa transferului de cunoştinţe şi bune practici din statele cu experienţă avansată către Republica Moldova, în contextul consolidării relaţiilor cu Uniunea Europeană şi a procesului de integrare europeană. Se menţionează că furnizorii locali de instruire oferă o gamă variată de cursuri şi module în diverse domenii, cu accent pe integrarea europeană şi dezvoltarea regională, contribuind la îmbunătăţirea calităţii procesului educaţional şi formarea specialiştilor necesari pentru reformele instituţionale. Durata cursurilor de dezvoltare profesională este adaptată la nevoile funcţionarilor publici, iar metodele de instruire andragogice sunt intens folosite pentru a asigura caracterul practic şi aplicativ al programelor. Se subliniază că dezvoltarea resurselor umane este crucială pentru atingerea obiectivelor organizaţionale şi că competenţa este rezultatul unui proces continuu de formare a funcţionarilor publici. În concluzie, se evidenţiază necesitatea alinierii Republicii Moldova la standardele europene în domeniul instruirii pentru a asigura eficienţa activităţii funcţionarilor publici şi pentru a dezvolta un corp de profesionişti neutri politic.

Se analizează modelele de organizare a formării continue a funcţionarilor publici în statele Uniunii Europene, incluzând modele centralizate, descentralizate şi semi-descentralizate. Se menţionează că majoritatea ţărilor adoptă modele semi-descentralizate sau descentralizate, iar instruirea profesională continuă este considerată drept un drept şi o obligaţie pentru funcţionarii publici, fiind reglementată în diferite acte legislative şi normative. Se evidenţiază sistemul german de instruire şi perfecţionare a funcţionarilor publici ca exemplu de bună practică, unde Academia Federală de Administrare Publică joacă un rol central. De asemenea, se menţionează că dezvoltarea profesională este obligatorie pentru funcţionarii tineri din serviciul public de rang superior în primele trei ani de muncă.

Este prezentată diversitatea modelelor și structurilor sistemelor de dezvoltare profesională a funcționarilor publici din diferite țări europene. În Franța, sistemul este descentralizat, implicând instituții precum Școala Națională de Administrare (ENA) și alte școli regionale și ministeriale specializate, împreună cu Centre Naționale ale Funcției Publice Teritoriale care oferă instruire la nivel local. În Grecia, participarea la programele de instruire este obligatorie, iar Centrul Național de Administrare Publică (CNAP) se ocupă de instruirea funcționarilor publici. În Portugalia, instruirea continuă este furnizată de diverse instituții, inclusiv de către Institutul Național de Administrație Publică (INA) și Centrul de Studii și Instruire pentru Administrația Locală din Coimbra (CEFA). În Suedia, instruirea pentru administrația publică locală este descentralizată și autonomă, iar pentru autoritățile de stat există un Consiliu de Dezvoltare. În Italia, există Școala Națională de Perfecționare a Funcționarilor Publici și alte instituții care organizează programe de instruire. În Republica Cehă, instruirea continuă este gestionată de instituții de pregătire în cadrul ministerelor, finanțate în principal de la bugetul de stat. În Ungaria, funcționarii publici sunt obligați să-și îmbunătățească în mod regulat pregătirea profesională, iar instituțiile de instruire sunt obligate să ramburseze remunerația pentru orele de pregătire. De asemenea, funcționarii publici trebuie să prezinte planuri de perfecționare profesională autorităților publice.

În România, sistemul de instruire și dezvoltare profesională a funcționarilor publici a fost consolidat începând cu anul 1991, odată cu înființarea Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative din București. Conform statutului funcționarilor publici, dezvoltarea profesională reprezintă atât un drept, cât și o obligație, iar autoritățile publice sunt obligate să prevadă în bugetele lor anuale fonduri pentru acoperirea cheltuielilor legate de această dezvoltare.

Un aspect crucial al dezvoltării profesionale a funcționarilor publici este condiția impusă de participarea la programe de perfecționare cu durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, care obligă funcționarii să rămână în administrația publică pentru o perioadă proporțională cu durata programului de instruire. Experiența altor state evidențiază că calitatea activității instituțiilor administrației publice este în mare măsură determinată de sistemul de instruire și perfecționare profesională a funcționarilor. În cadrul OCDE, statele europene utilizează diverse practici de formare continuă, cele mai apreciate fiind stagii, formarea la locul de muncă, reuniunile și conferințele.

Concluzii. Teza de master evidențiază importanța dezvoltării profesionale a funcționarilor publici, definindu-l ca un proces continuu de instruire. Legislația din Republica Moldova stabilește dreptul și obligația funcționarilor publici de a-și perfecționa abilitățile în mod continuu. Organizarea dezvoltării profesionale se concentrează pe îmbunătățirea nivelului de calificare al personalului. În cadrul Serviciului Fiscal de Stat, activitățile de dezvoltare profesională sunt planificate conform unui plan de instruire aprobat anual. Efectivul de personal este monitorizat și raportat periodic. Astfel, dezvoltarea profesională asigură un nivel ridicat de competențe și eficiență în administrația publică.

Referinţe:

1. ALLPORT, W., G. *Structura şi dezvoltarea personalităţii*, EDP, Bucureşti, 1991, 292 p.
2. BERCU A-M. *Pregătirea profesională şi cariera personalului din administraţia publică*, Ed. Universitară, Bucureşti, 2009, 329 p.
3. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane*, Editura CODECS, Bucureşti, 2003, 103 p.
4. BÎRCĂ, A. *Managementul resurselor umane*. Ed. A.S.E.M. Chişinău, 2005, pp.
5. BLAJIN, A., ROŞCOV, M., ŢEPORDEI, A. *Managementul resurselor umane: Ghidul autorităţilor publice locale.* Chişinău: S.n., Tipogr. "Bons Offices", 2015, 119 p.

Recomandat

***Tatiana TOFAN**, dr., conf. univ.*

DEZVOLTAREA REGIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA ÎN CONTEXTUL INTEGRĂRII ECONOMICE EUROPENE

Diana BRADU

CZU: 332.1(478):339.923:061.1 UE dianabradu7@gmail.com

The research examines how European economic integration affects regional development in Moldova. It analyzes policies and frameworks, highlighting the importance of effective management to ensure balanced growth. The study emphasizes EU support and outlines potential scenarios for Moldova's economic performance. In summary, it underscores the significance of European integration for Moldova's regional development.

Actualitatea și importanța cercetării. Prin analizarea dezvoltării regionale a Republicii Moldova în contextul integrării economice europene, ne propunem să evaluăm impactul acestui proces asupra diferitelor regiuni ale țării, evidențiind atât oportunitățile, cât și provocările specifice fiecăreia. Scopul nostru este să conturăm o perspectivă cuprinzătoare asupra modului în care integrarea europeană poate stimula dezvoltarea regională și să identificăm modalități de gestionare eficientă a acestui proces în beneficiul tuturor cetățenilor moldoveni.

Scopul cercetării constă în analiza dezvoltării regionale și înțelegerea impactului integrării economice europene asupra disparităților regionale din Republica Moldova și identificarea factorilor cheie ce influențează dezvoltarea regională în contextul integrării economice europene, inclusiv aspecte economice, sociale, politice și geografice pentru promovarea unei dezvoltări echilibrate și durabile în toate regiunile țării.

Republica Moldova a demarat eforturi semnificative pentru dezvoltarea regională începând cu adoptarea Legii nr. 438-XVI în 2006. Aceasta a definit regiunile de dezvoltare și a instituționalizat instrumente specifice. Orientarea către politici europene din 2009 a accelerat progresele în domeniul dezvoltării regionale, cu crearea unui departament dedicat la Ministerul Dezvoltării Regionale și Agențiile de Dezvoltare Regională Centru, Nord și Sud. Sprijinul UE pentru acest proces a fost evident încă din 2010. Acordurile cu UE, inclusiv Acordul de Asociere, au consolidat angajamentul pentru dezvoltarea regională și cooperarea transfrontalieră. Strategia Națională de Dezvoltare Regională (2010–2019) a stabilit direcțiile și principiile pentru creșterea competitivității și coeziunii teritoriale. La nivel național, Consiliul Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale și Locale (CNCDRL) are rolul de a promova și coordona politica de dezvoltare regională. La nivel regional, Consiliile Regionale pentru Dezvoltare (CRD) și Agențiile de Dezvoltare Regională (ADR) implementează strategiile și programele de dezvoltare regională. Aceste instituții au un rol esențial în procesul de dezvoltare regională în Republica Moldova.

Politica de dezvoltare regională în Republica Moldova reprezintă o prioritate națională și implică coordonarea și contribuția atât a autorităților centrale, cât și a celor locale, într-un proces participativ dedicat implementării proiectelor și programelor regionale. Scopul acestei politici este să creeze condiții favorabile pentru creșterea veniturilor, ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea calității vieții cetățenilor, prin susținerea inițiativelor locale, atragerea investițiilor și promovarea întreprinderilor mici și mijlocii, precum și prin dezvoltarea infrastructurii. O nouă paradigmă a dezvoltării regionale a fost adoptată recent, cu obiectivul general de a crește competitivitatea și dezvoltarea durabilă a fiecărei regiuni, ajustând disparitățile și îmbunătățind calitatea vieții cetățenilor. Această schimbare a determinat și o ajustare a definiției dezvoltării regionale, conform legii, pentru a reflecta noul obiectiv general. Strategia Națională de Dezvoltare Regională (SNDR) 2022-2028 este principalul document strategic care guvernează dezvoltarea regională în Republica Moldova și este în deplină concordanță cu politica europeană de dezvoltare regională și cu Agenda globală de Dezvoltare Durabilă 2030.

Cu toate acestea, persistă încă unele probleme și necesități în sfera dezvoltării regionale, care trebuie abordate prin implementarea eficientă a SNDR 2022-2028. Pentru a atinge obiectivele strategice, este necesară consolidarea eforturilor tuturor actorilor și instituțiilor implicate la diferite niveluri de administrare. Astfel, se va putea consolida coeziunea economică, teritorială și socială, îmbunătățind în același timp competitivitatea regională și calitatea vieții cetățenilor. Implementarea politicii de dezvoltare regională în Republica Moldova se confruntă cu provocări, precum lipsa unui mecanism integrat și unitar de planificare, gestionare și coordonare, și necesită ajustări pentru a asigura o dezvoltare regională sustenabilă și echilibrată.

Ministerul Dezvoltării Regionale și Construcțiilor (MDRC) în Republica Moldova se confruntă cu dificultăți în promovarea tuturor reformelor necesare pentru dezvoltarea regională la nivelul Comisiei Interministeriale de Politică Sectorială (CIPS), iar coordonarea activităților ministerelor membre ale Consiliului Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale (CNCDR) este insuficientă. Există o lipsă de sinergie în utilizarea fondurilor, iar Agențiile de Dezvoltare Regională (ADR) solicită mai multă autonomie pentru a cofinanța și implementa proiecte internaționale. Parteneriatele regionale sunt nedefinite și insuficient dezvoltate, iar autoritățile publice locale (APL) și cetățenii nu participă integral la reformele pentru dezvoltare regională. Fondul Național pentru Dezvoltare Regională și Locală (FNDR) este considerat eficient, dar este limitat de natura sa derivată din colectările la bugetul de stat. Procentul de 1% din veniturile aprobate ale bugetului de stat este insuficient pentru implementarea politicii de dezvoltare regională conform politicii de coeziune a UE. Disparitățile majore de dezvoltare în Republica Moldova nu sunt observate între cele patru regiuni de dezvoltare, ci mai degrabă în cadrul acestora, cu o accentuare pe dimensiunea urban-rural.

Provocările majore includ ruralitatea excesivă și lipsa unei viziuni strategice pentru dezvoltarea teritorială și spațială. Politicile actuale se concentrează pe in-

frastructura de utilități și drumuri, iar lipsa unui cadru de reglementare privind regionalizarea serviciilor limitează creșterea inițiativelor. Municipiul Chișinău este un centru economic major, iar sectoarele economice prioritare includ fabricarea de produse informatice, electronice și optice, telecomunicații și programare. În Regiunea Nord, agricultura și prelucrarea produselor alimentare sunt sectoare importante, în timp ce în Regiunea Centru, industria textilă și producția alimentară rămân vitale. În Regiunea Sud, producția alimentară și vinicolă domină, iar în UTA Găgăuzia, prelucrarea produselor alimentare și producția de băuturi sunt semnificative pentru dezvoltare.

Analiza regională relevă diversitatea sectorului economic și a provocărilor în Republica Moldova și în Europa Centrală și de Est. Fiecare regiune are propriul său potențial de creștere, iar politica de dezvoltare regională trebuie să țină cont de aceste diferențe și să adopte abordări adaptate și complementare. În Republica Moldova, provocările majore în dezvoltarea urbană, cum ar fi gradul scăzut de urbanizare și fragilitatea arhitecturii urbane, necesită politici și strategii sistematice la nivel național pentru a fi abordate eficient.

Politica de dezvoltare regională a Uniunii Europene (UE) are ca obiectiv reducerea disparităților economice și sociale între regiuni, cu fonduri europene alocate pentru diverse proiecte în regiunile mai puțin dezvoltate, sprijinind astfel coeziunea economică și socială în UE. În Europa Centrală și de Est, țările precum Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Polonia și România se concentrează pe restructurarea industrială, dezvoltarea sectorului privat și îmbunătățirea condițiilor de viață în toate regiunile. Principalele obiective includ reducerea discrepanțelor regionale, creșterea nivelului de trai și stimularea inițiativelor la nivel regional și local. Fondurile europene, precum Fondul European de Dezvoltare Regională și Fondul Social European, sunt utilizate pentru sprijinirea proiectelor specifice în regiuni, iar parteneriatele locale și guvernarea asociativă sunt promovate pentru implicarea actorilor locali și regionali în procesul de luare a deciziilor. Experiența dezvoltării regionale în Europa Centrală și de Est reflectă angajamentul UE față de coeziune și solidaritate între statele membre și regiunile acestora, iar schimbul de bune practici și cooperarea între regiuni sunt promovate pentru stimularea dezvoltării durabile și echilibrate.

Concluzii. Dezvoltarea regională în Republica Moldova este strâns legată de relațiile cu UE, reflectate în politicile și instituțiile naționale. Cu sprijin financiar și tehnic, proiectele regionale sunt implementate în conformitate cu standardele UE. Strategia Națională de Dezvoltare Regională 2022-2028 vizează consolidarea abordării integrate, dar există provocări în implementare. Disparitățile regionale necesită o intervenție guvernamentală concentrată pe creșterea competitivității și asigurarea echității teritoriale. Integrarea în UE aduce oportunități, dar și provocări, iar implementarea reformelor este crucială pentru a maximiza beneficiile integrării europene. Astfel, Republica Moldova poate aspira la o dezvoltare mai sustenabilă, aliniată cu standardele europene.

Referinţe:

1. ALEEN, O. *Foreign Direct Investment in Central and Eastern Europe.* p. 4. Budapest: Allen & Overy LLP, 2006. [online]. Disponibil: https://www.visegradgroup.eu/download.php?docID=93
2. ANTONESCU, D.,: *Regional Development Policy in Context of Europe 2020 Strategy, Procedia Economics and Finance,* Volume 15, 2014, p.1092, disponibil: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567114005619.
3. ANTONESCU, D. *Romanian regional development policy in context of European Union structure,* 2003.
4. Banca Mondială. Doing Business Report 2015, [online]. Disponibil: https://www.doingbusiness.org/en/reports/global-reports/doing-business-2015
5. Banca Mondială. Moldova Trade Study, Note 2. Is the DCFTA Good for Moldova? Analysis of Moldova's Trade Options using a Dynamic Computable General Equilibrum Model. p.12. [online].

Recomandat
***Tatiana BUJOR**, dr., conf. univ.*

IMPACTUL MANAGEMENTULUI CALITĂŢII TOTALE ASUPRA DEZVOLTĂRII IMSP CENTRUL NAŢIONAL DE ASISTENŢĂ MEDICALĂ URGENTĂ PRESPITALICEASCĂ

Eudochia REŞETNICOV

CZU: 005.6:616-083.98 resetnicoveudochia@gmail.com

This study explores the role of Total Quality Management (TQM) in enhancing emergency medical services at IMSP CNAMUP in Moldova. Through an analysis of its organizational structure, workforce, and service delivery, the research underscores the critical importance of quality assurance in healthcare. It highlights the evolution of TQM principles and their impact on organizational development, emphasizing the need for continuous improvement to ensure high-quality patient care.

Actualitatea și importanța cercetării. Calitatea a devenit un concept complex şi integrator în organizații, cu studiul său fiind încă în curs de desfășurare din cauza diversității abordărilor. Societatea modernă, inclusiv domeniul medical, se confruntă cu schimbări esențiale, iar IMSP CNAMUP, subordonată Ministerului Sănătății, trebuie să își adapteze și să își eficientizeze serviciile de asistență medicală urgentă la etapa pre-spitalicească. Prin urmare, este important să investigăm impactul Managementului Calității Totale (MCT) asupra dezvoltării instituției, având în vedere cerințele societății și schimbările în administrarea managerială.

Scopul cercetării constă în evaluarea activității Serviciului de asistență medicală urgentă prespitalicească și a indicatorilor de activitate ai IMSP CNAMUP, prin examinarea direcțiilor prioritare de aplicabilitate a Managementului Calității Totale.

În cadrul acestei teze de master, se analizează în detaliu IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească, evidențiindu-se importanța strategică a serviciului la nivel național. Istoria modernă a acestui serviciu își are rădăcinile în anul 2003, când a fost reorganizat conform prevederilor Hotărârii de Guvern nr. 891 „cu privire la crearea Serviciului de Asistență Medicală Urgentă din Moldova”. Începând cu această reorganizare, serviciul a fost structurat în cinci stații de asistență medicală urgentă: SZ „Chișinău”, SZ AMU „Nord”, SZ AMU „Centru”, SZ AMU „Sud” și SZ AMU „UTA Găgăuzia”.

Ulterior, în anul 2015, prin Hotărârea de Guvern nr. 377, serviciul a fost restructurat ca IMSP Centrul Național de Asistență Medicală Urgentă Prespitalicească. Această schimbare a avut ca scop facilitarea gestionării uniforme a tuturor subdiviziunilor și crearea unui serviciu bine organizat la nivel național, capabil să asigure accesibilitatea, operativitatea și calitatea serviciilor medicale.

IMSP CNAMUP este o instituție cu personalitate juridică, autofinanțată, non-profit, subordonată direct Ministerului Sănătății al Republicii Moldova. Instituția posedă

autorizaţia de unic prestator de servicii de asistenţă medicală urgentă prespitalicească cetăţenilor Republicii Moldova şi călătorilor internaţionali.

Asistenţa medicală urgentă la etapa de prespital este acordată în temeiul prevederilor legale, prin intermediul subdiviziunilor IMSP CNAMUP, care includ substaţii şi puncte de asistenţă medicală urgentă amplasate în municipii, oraşe şi localităţi rurale.

Serviciul de asistenţă medicală urgentă este repartizat uniform pe patru zone operaţionale, corespunzătoare regiunilor geografice ale Republicii Moldova: Centru, Nord, Sud şi UTA Găgăuzia. Reţeaua subdiviziunilor IMSP CNAMUP este formată din 41 de substaţii AMU şi 98 de puncte AMU.

Pentru asigurarea echităţii, operativităţii şi accesibilităţii serviciilor medicale urgente, subdiviziunile IMSP CNAMUP sunt amplasate strategic, cu o acoperire geografică în rază de 15 km.

Personalul IMSP CNAMUP este format din aproximativ 4186 de persoane, inclusiv medici de urgenţă, asistenţi medicali de urgenţă, infirmieri şi alt personal medical. Ei sunt echipaţi corespunzător şi beneficiază de ambulanţe dotate cu sisteme de navigare GPS.

În fiecare zi, echipele de asistenţă medicală urgentă deservesc aproximativ 2000 de solicitări, utilizând un sistem centralizat de gestionare a apelurilor. Acordarea asistenţei medicale urgente se realizează conform protocoalelor clinice naţionale şi a standardelor medicale de diagnostic şi tratament.

IMSP CNAMUP colaborează cu alte subdiviziuni, cum ar fi Inspectoratul General de Poliţie şi Inspectoratul General pentru Situaţii de Urgenţă, pentru intervenţii integrate în cazul unor urgenţe medico-chirurgicale.

În plus, se subliniază importanţa calităţii în furnizarea serviciilor medicale, cu accent pe managementul calităţii tot mai relevant în sistemul de sănătate. Calitatea serviciilor medicale este esenţială pentru satisfacerea cerinţelor şi nevoilor de sănătate ale populaţiei şi pentru îmbunătăţirea performanţei organizaţiei.

Concluzii. Tratarea subiectului lucrării a evidenţiat mai multe concluzii esenţiale. În primul rând, s-a subliniat importanţa calităţii în cadrul unei organizaţii, considerând-o ca fiind o prioritate majoră. În acest sens, conceptele de calitate totală şi Management al calităţii totale (MCT) au fost analizate în profunzime, evidenţiindu-se principiile fundamentale şi evoluţia acestora în timp. În al doilea rând, s-a reliefat rolul crucial al calităţii serviciilor medicale în accesul la asistenţa medicală, cu implicaţii semnificative din punct de vedere economic şi social. IMSP CNAMUP şi-a propus să ofere o asistenţă medicală urgentă de înaltă calitate, bazată pe principii de accesibilitate, echitate şi bune practici medicale. Analiza indicatorilor de activitate şi performanţă ai instituţiei a evidenţiat progresul în atingerea obiectivelor stabilite, furnizând informaţii valoroase pentru identificarea problemelor şi a domeniilor ce necesită îmbunătăţiri. Implementarea Managementului Calităţii Totale (MCT) este considerată esenţială pentru atingerea obiectivelor strategice ale instituţiei. În acest sens, identificarea direcţiilor prioritare de implementare a MCT şi evaluarea impactului acestuia asupra dezvoltării organizaţionale sunt aspecte cheie pentru îmbunătăţirea

continuă a serviciilor medicale. Accentul pe calitate și implementarea Managementului Calității Totale reprezintă fundamentele esențiale pentru asigurarea unei asistențe medicale urgente de înaltă calitate la IMSP CNAMUP, cu impact pozitiv asupra sănătății și satisfacției pacienților.

Referințe:

1. ANDRONICEANU, A. *Abordarea tridimensională a managementului calității totale, o opțiune strategică esențială pentru excelența în afaceri [online]*. București, 2017. [accesat la 26 octombrie 2023]. Disponibil: https://www.amfiteatrueconomic.ro/temp/Articol_2594.pdf
2. EȚCO, C. *Management în sistemul de sănătate.* Chișinău: Editura Epigraf, 2006, 866 p. ISBN 978-9975-924-79-5.
3. Anuarele statistice al sistemului de sănătate din Republica Moldova pentru anii 2018-2022
4. Rapoartele statistice nr. 40-săn privind activitatea Serviciului de asistență medicală urgentă prespitalicească pentru anii 2018-2022
5. ILIEȘ, L. *Managementul calității.* Cluj-Napoca: Editura Dacia, 2003. 410 p. ISBN: 973-35-1686-4.
6. ILIEȘ, L., CRIȘAN, E. *Managementul calității totale.* Cluj-Napoca: Editura RISOPRINT, 2011. 351 p. ISBN: 978-973-53-0572-7.

Recomandat
***Boris COREȚCHI**, dr., conf. univ.*

ROLUL ORGANIZAŢIILOR NON-GUVERNAMENTALE ÎN DEZVOLTAREA COMUNITARĂ

Eugeniu GOLOVATÎI

CZU: 330.59:502.131.1:061.2 eugengolovatii@gmail.com

The article explores the pivotal role of NGOs in community development, emphasizing their contributions to addressing social, economic, and environmental challenges. By fostering sustainable management strategies within tourism, it highlights the synergistic effects of NGOs in enhancing community well-being and promoting inclusive growth. This study, grounded in theoretical and practical insights, underscores the transformative potential of NGO involvement in fostering resilient, equitable, and prosperous communities.

Actualitatea și importanța cercetării. Cercetarea privind rolul organizațiilor non-guvernamentale (ONG-uri) în dezvoltarea comunitară este de o actualitate și importanță majoră, având în vedere creșterea complexității nevoilor societale și limitările intervențiilor guvernamentale în adresarea completă a acestor provocări. ONG-urile ocupă un rol esențial în umplerea golului dintre capacitățile guvernamentale și nevoile comunității, oferind soluții țintite, flexibile și inovatoare pentru problemele sociale, economice și de mediu. Poziția lor unică le permite să favorizeze angajamentul comunitar, să promoveze dezvoltarea durabilă și să îmbunătățească incluziunea socială. Această cercetare subliniază importanța ONG-urilor în contribuția la reziliența și prosperitatea comunităților, pledând pentru o abordare colaborativă în adresarea provocărilor globale. Prin examinarea multitudinii de roluri exercitate de către ONG-uri, studiul evidențiază contribuțiile lor indispensabile în atingerea obiectivelor de dezvoltare inclusivă și durabilă, făcând cercetarea atât de actuală, cât și crucială pentru factorii de decizie, practicieni și cercetătorii interesați de îmbunătățirea bunăstării comunitare și de promovarea echității sociale.

Scopul cercetării este de a analiza și de a evidenția rolul fundamental pe care organizațiile non-guvernamentale (ONG-uri) îl joacă în promovarea dezvoltării comunitare. Studiul se concentrează pe modul în care aceste entități contribuie la îmbunătățirea calității vieții în comunități, prin inițiative și proiecte care abordează nevoile sociale, economice și de mediu. Se urmărește, de asemenea, să se înțeleagă mecanismele prin care ONG-urile facilitează participarea civică și includerea socială, precum și impactul lor în formarea unei societăți mai echitabile și sustenabile. Prin acest demers, cercetarea își propune să ofere o perspectivă amplă asupra contribuțiilor ONG-urilor la dezvoltarea durabilă a comunităților și să identifice strategii eficiente prin care aceste organizații pot maximiza impactul lor pozitiv.

Dezvoltarea comunitară, recunoscută pentru impactul său în îmbunătățirea calității vieții, integrează eforturile colective și resursele pentru a atinge obiective

comune. Acest proces a evoluat din secolul XX, influențat de schimbări economice și mișcări sociale, inclusiv în dezvoltarea rurală, devenind esențial în deceniile 1950-1960 cu accent pe sustenabilitate. În Republica Moldova, inițiativele de dezvoltare comunitară au demarat la sfârșitul anilor ,90, susținute de organizații ca Fundația ,,Viitorul”, USAID și Fundația Soros Moldova, răspunzând la tranziția economică și influențate de organizații internaționale.

Dezvoltarea durabilă a comunităților se concentrează pe echilibrul dintre nevoile actuale și protecția viitorului, evidențiind interconectivitatea economiei, societății și mediului. Participarea activă a comunității, inclusiv colaborarea cu ONG-uri și autorități, este esențială pentru sustenabilitate. Turismul, sector cheie pentru progresul socio-economic, este prioritar în Moldova, cu strategii precum ,,Turism 2020” care vizează sustenabilitatea și beneficii ample. Organizații ca APIT, ANTREC, ANAT și ANTRIM joacă roluri semnificative în dezvoltarea turistică, sprijinind inovația și creșterea economică. ANTRIM, promovând turismul receptiv, contribuie la recunoașterea internațională a Moldovei prin valorificarea culturii și ospitalității locale. Inițiativele sale susțin dezvoltarea durabilă a sectorului, beneficiind comunitățile. Evaluarea impactului și feedback-ul comunitar sunt esențiale pentru îmbunătățirea continuă a impactului pozitiv al organizațiilor pe turism și comunitate.

ANTRIM a reunit 101 membri din diverse segmente ale industriei turistice, organizând peste 50 de traininguri pentru a îmbunătăți competențele profesionale în domeniu. Aceste eforturi au vizat nu doar îmbunătățirea calității serviciilor turistice, ci și consolidarea poziției Moldovei ca destinație turistică de preferință.

Proiectele desfășurate de ANTRIM, finanțate prin Grantul USAID, au avut ca scopuri principale promovarea Moldovei ca destinație turistică autentică, îmbunătățirea infrastructurii de ospitalitate și consolidarea dezvoltării produselor turistice. Aceste inițiative au contribuit la creșterea vizibilității internaționale a Moldovei, prin participarea la expoziții și târguri internaționale, crearea de materiale promoționale și organizarea de tururi pentru jurnaliști străini.

ANTRIM a susținut și dezvoltarea competențelor în sector, prin elaborarea unui Ghid Juridic pentru Inițierea Afacerilor în Turism, suport pentru crearea Oficiului Național de Turism și actualizarea Programului Național de Dezvoltare a Turismului. Aceste acțiuni au vizat atât îmbunătățirea mediului de afaceri pentru turism, cât și consolidarea capacităților instituționale ale actorilor din sector.

Implicarea ANTRIM în proiecte de dezvoltare și promovare turistică, colaborările strategice și focusul pe îmbunătățirea serviciilor turistice subliniază rolul esențial al asociației în transformarea Moldovei într-o destinație turistică recunoscută la nivel global. Astfel, ANTRIM contribuie semnificativ la dezvoltarea durabilă a turismului în Republica Moldova, demonstrând impactul pozitiv al inițiativelor bine direcționate asupra comunităților locale.

Concluzii. Cercetările recente evidențiază contribuția semnificativă a ONG-urilor la dezvoltarea globală a comunităților, oferind servicii esențiale precum sănătatea, educația și accesul la resurse fundamentale. Aceste organizații joacă un rol crucial în

promovarea educației și dezvoltării profesionale, facilitând accesul la cunoaștere și deschizând oportunități noi pentru comunități. De asemenea, sprijină antreprenoriatul local și dezvoltarea economică, contribuind la crearea de locuri de muncă și la revitalizarea economiei comunitare. Prin campanii de sensibilizare și asistență juridică, ONG-urile promovează drepturile civile și participarea comunitară, consolidând astfel democrația și echitatea socială. Inițiativele lor de protecție a mediului și promovarea culturii stimulează practici durabile și diversitatea culturală. În esență, ONG-urile catalizează schimbarea socială și dezvoltarea durabilă, având un impact pozitiv semnificativ asupra societății.

Referințe:

1. BEJENARU, M. *Promovarea turismului prin intermediul patrimoniului cultural în Republica Moldova: oportunități și impedimente.* În: Materialele conferinței științifico-practice internaționale "Abordări moderne privind drepturile patrimoniale" din 12-13 mai 2022, Departamentul Inginerie, Drept și Evaluarea Imobilului, Facultatea Construcții, Geodezie și Cadastru, Universitatea Tehnică a Moldovei.
2. COCEAN, R., MOISESCU, O.I., TOADER, V. *Economie și planificare strategică în turism.* Cluj-Napoca: Editura Risoprint, 2014, 385 p. ISBN 978-9735-3130-4-3.
3. Hotărârea Guvernului Nr. 338 din 19-05-2014 cu privire la aprobarea "Strategiei de dezvoltare a turismului „Turism 2020" și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia în anii 2014 – 2016", publicată la 23-05-2014 în Monitorul Oficial Nr. 127-133 art. 370.
4. POPIC, E., HOEBERIGS, M., CRIGAN, A. *Cartea Albă pentru reforma cadrului normativ-regulatoriu al industriei turismului din Republica Moldova.* Proiectul de Competitivitate din Moldova, finanțat de Agenția Statelor Unite pentru Dezvoltare Internațională (USAID) și Agenția Suedeză pentru Dezvoltare și Cooperare Internațională (SIDA), 2019. Access online: https://particip.gov.md/ro/download_attachment/10824
5. PLATON, N. *Retrospectiva turismului moldovenesc: 55 de ani de realizări.* Chișinău: Editura Multiart-SV, 2014, 204 p. ISBN 978-9975-3014-1-1.

Recomandat

***Dragoș CIMPOIEȘ**, dr. hab., prof. univ.*

MANAGEMENTUL DE PROIECT CA FACTOR DE CREŞTERE A COMPETITIVITĂŢII ENTITĂŢII ECONOMICE

Lilia CAZAC

CZU: 005.8:339.137.2:334.71 lilia.cazac@rambler.ru

This study examines the competitiveness of „Creator-Iu. Borş” S.R.L., a leading furniture company in Moldova. Despite its success, the company faced revenue decline due to the pandemic and changing consumer preferences. To address this, the study suggests leveraging project management and economic analysis tools to enhance competitiveness. By focusing on product quality, monitoring competition closely, and adjusting pricing strategies, the company can navigate market challenges and achieve long-term success.

Actualitatea și importanța cercetării. În contextul modern al integrării internaționale și al dezvoltării inovatoare, competitivitatea durabilă a unei întreprinderi devine esențială. Pentru a rămâne competitive, întreprinderile trebuie să reacționeze rapid la schimbările economice, să-și îmbunătățească continuu procesele interne și să dezvolte strategii eficiente de creștere. Managementul de proiect și analiza economico-financiară sunt instrumente esențiale în această direcție, contribuind la adaptarea la cerințele pieței și la obținerea unui avantaj competitiv.

Scopul lucrării constă în analiza aspectelor teoretice și metodologice privind conceptul de competitivitate și propunerea direcțiilor care vor asigura creșterea competitivității entității economice prin implementarea managementului de proiect.

S.C. „Creator-Iu. Borş” S.R.L. este o companie lider în producția de mobilier la comandă din Moldova, fondată în 1988 de către Iurie Borş. Cu sediul în Chișinău, compania produce mobilier de înaltă calitate, adaptat la nevoile și preferințele clienților. În 2013, a deschis primul mall de mobilă din țară, numit CREATORMALL, cu sprijinul proiectului USAID CEED II. Misiunea companiei este de a oferi mobilier de cea mai înaltă calitate, satisfăcând cerințele clienților și creând confort pentru aceștia. Principalele activități includ producția de mobilier de calitate, oferirea unei game variate de produse, furnizarea unor servicii excelente pentru clienți și individualizarea fiecărui proiect. Compania se bazează pe calitatea produsului, nivelul și calitatea serviciului, precum și pe termenele de livrare pentru a obține succesul în industria de mobilă.

Funcțiile managementului în cadrul entității economice „Creator-Iu. Borş” S.R.L. sunt esențiale pentru coordonarea eficientă a activităților. Planificarea constituie baza procesului managerial, orientând obiectivele și resursele pentru a atinge succesul pe termen scurt și lung. Organizarea asigură structura și eficiența organizațională, în timp ce motivația stimulează angajații să își atingă potențialul maxim. Coordonarea se con-

centrează pe armonizarea eforturilor în cadrul organizației, în timp ce controlul monitorizează și evaluează performanța pentru a menține cursul corect al acțiunilor. Avantajul competitiv este căutat prin oferirea de produse și servicii de calitate la prețuri competitive. Analizând sistemul de management al companiei, se evidențiază utilizarea unei structuri organizatorice eficiente, programe de integrare a angajaților noi și o investiție continuă în dezvoltarea personalului. Aceste aspecte reprezintă elementele cheie pentru succesul și competitivitatea continuă a entității economice „Creator-Iu. Borș" S.R.L.

Analiza activității și performanțelor entității economice „Creator-Iu. Borș" S.R.L. este esențială pentru înțelegerea evoluției sale și pentru luarea deciziilor strategice. Veniturile companiei au înregistrat o scădere semnificativă în ultimii ani, cauzată în principal de pandemia COVID-19 și de schimbările de preferințe ale consumatorilor. Diminuarea veniturilor va afecta negativ activitatea și profitabilitatea întreprinderii. De asemenea, numărul de angajați ai companiei a scăzut în ultimii ani, fie din cauza emigrării forței de muncă peste hotare în căutarea unor condiții mai bune, fie din cauza efectelor pandemiei. Este important să se observe că angajații sunt în mare parte tineri, cu studii medii și superioare, reprezentând un capital uman valoros pentru companie. Salariile oferite variază în funcție de poziția ocupată, iar resursele umane reprezintă un aspect crucial pentru succesul și competitivitatea companiei. „Creator-Iu. Borș" S.R.L. are în vedere angajarea și formarea continuă a personalului tânăr, comunicativ și inovator, cu scopul de a îmbunătăți calitatea mobilierului și de a se adapta la schimbările din piață. Potențialul uman al companiei reprezintă un avantaj competitiv important și va contribui la succesul pe termen lung al afacerii.

Analiza nivelului de amenințări conform modelului celor cinci forțe competitive al lui Porter pentru entitatea economică „Creator-Iu. Borș" S.R.L. oferă o înțelegere clară a mediului competitiv în care operează compania. Pe baza acestei analize, se pot trage următoarele concluzii și recomandări.

În ceea ce privește amenințarea concurenței ridicate, se observă că există o presiune semnificativă din partea produselor înlocuitoare, care afectează prețurile și rentabilitatea. De asemenea, competiția intra-industrială este intensă, determinând creșterea costurilor și scăderea rentabilității. În ceea ce privește amenințarea concurenței medii, observăm că intrarea noilor competitori pe piață nu este restricționată, dar necesită investiții semnificative, ceea ce limitează numărul de intrări. În ceea ce privește amenințarea concurenței scăzute, puterea de cumpărare a clienților este moderată, deoarece produsele companiei sunt adresate segmentului de piață cu venituri medii și mari. De asemenea, puterea de negociere a furnizorilor este stabilă, datorită relațiilor economice pe termen lung. Pentru a menține și consolida poziția competitivă, este recomandată concentrarea pe calitatea înaltă a produselor, monitorizarea constantă a concurenței și a intrării noi pe piață, reducerea impactului concurenței prețurilor prin strategii de preț flexibile și dezvoltarea de programe economice pentru clienții sensibili la preț. Analiza SWOT și metoda Poligonului Competitivității pot fi utilizate pentru a dezvolta un plan strategic care să capitalizeze asupra punctelor tari ale com-

paniei și să adreseze punctele slabe, oportunitățile și amenințările identificate. Este esențial ca entitatea economică să investească în promovare și să se adapteze rapid la schimbările de pe piață pentru a rămâne competitivă și pentru a-și atinge obiectivele de afaceri.

Concluzii. În concluzie, această lucrare a reușit să atingă toate obiectivele și sarcinile propuse, concentrându-se pe analiza și îmbunătățirea competitivității entității economice „Creator-Iu. Borș” S.R.L. Prin intermediul managementului de proiect, s-au investigat aspectele teoretice și practice legate de creșterea competitivității în mediul de afaceri actual. În primul capitol, s-a explorat semnificația competitivității, factorii care o influențează și rolul managementului de proiect în sporirea acesteia. Analiza teoretică a relevat că succesul unei companii este puternic influențat de factorii externi. În al doilea capitol, s-a examinat conceptul de management modern de proiect și importanța sa în creșterea competitivității. S-a subliniat că implementarea managementului de proiect poate face organizațiile mai competitive și mai eficiente în atingerea obiectivelor lor. În analiza specifică a entității economice „Creator-Iu. Borș” S.R.L., s-au identificat oportunități de îmbunătățire a proceselor de management de proiect. Compania, cu o experiență de peste 30 de ani și o poziție de lider în domeniul mobilierului la comandă, are potențialul de a-și consolida competitivitatea. Totuși, în lumina unei analize financiare, s-a constatat o diminuare a profitabilității și a rentabilității veniturilor din vânzări în anul 2022, din cauza unor factori externi și interni precum pandemia și fluctuațiile de personal. Pentru a depăși aceste provocări, s-au propus soluții precum ajustarea prețurilor și îmbunătățirea eficienței operaționale. În final, s-a subliniat importanța coordonării strategiilor competitive și a implementării lor în mod coerent. Într-o economie în continuă schimbare, adaptabilitatea și capacitatea de a răspunde la provocări sunt cruciale pentru succesul pe termen lung al unei întreprinderi.

Referințe:

1. ANTONOAIE, N., ANTONOAIE, C. *Managementul afacerilor.* Brașov : Transilvania, 2011, 124 p.
2. BALOGH, M., BALOGH, N. *Managementul Proiectelor - suport de curs*. Cluj-Napoca: Universitatea Babeș-Bolyai, 2014, 315 p.
3. BÎRGĂOANU, A. *Managementul Proiectelor.* București: Economică, 2005, 178 p.
4. CÂRSTEA, Gh. *Asigurarea și gestionarea resurselor materiale.* București: Economică, 2000, 345 p.
5. CERTO, S. *Management modern. Diversitatea, calitatea, etica și mediul global.* București: Teora, 2002, 633 p.

Recomandat
***Tatiana BUJOR**, dr., conf. univ.*

SISTEMUL MANAGERIAL NAŢIONAL: CARACTERISTICI ŞI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE ÎN INSTITUŢIA PUBLICĂ AGENŢIA SERVICII PUBLICE

Lilia CHISE

CZU: 005.95(478):351.08 lilia.chise@icolud.com

Effective management of public institutions is crucial for governmental efficiency and meeting societal needs. This study analyzes the managerial process within the Public Institution „Public Services Agency" (I.P. ASP) in Moldova, focusing on its characteristics and future improvement directions. The agency plays a vital role in providing public services and implementing policies. Key findings highlight the need for collaborative efforts between government, private sector, civil society, and academia for effective management. The managerial system of I.P. ASP is centralized, emphasizing decision-making at higher levels. Efforts to enhance communication and training contribute to improving public services. Objectives for 2023-2025 include digitization to enhance service quality and accessibility. Achieving these goals will foster efficient, inclusive, and transparent governance, benefiting citizens.

Actualitatea şi importanţa cercetării. Managementul instituţiilor publice este esenţial pentru funcţionarea eficientă a sectorului guvernamental şi pentru satisfacerea nevoilor sociale. Acest proces implică coordonarea eforturilor umane în realizarea obiectivelor organizaţionale şi necesită abordări flexibile şi adaptabile la schimbările din mediul extern. Îmbunătăţirea capacităţii administrative a acestor instituţii este crucială pentru implementarea reformelor şi pentru furnizarea de servicii publice de calitate. Studiul se concentrează pe analiza procesului managerial în cadrul I.P. „Agenţia Servicii Publice", evidenţiind caracteristicile acestuia şi identificând direcţiile de acţiune viitoare pentru îmbunătăţire. Prin intermediul acestui proces, se urmăreşte nu doar identificarea problemelor, ci şi furnizarea de soluţii concrete orientate către obţinerea unor rezultate durabile şi aliniate cu obiectivele strategice ale organizaţiei. I.P. „Agenţia Servicii Publice" are un rol crucial în furnizarea de servicii publice pentru cetăţenii Republicii Moldova, punând mereu accentul pe satisfacerea necesităţilor publice şi pe angajarea personalului competent în concordanţă cu legislaţia în vigoare.

Scopul lucrării constă în analiza caracteristicilor şi perspectivelor sistemului managerial naţional, studiat atât la nivel de ţară, cât şi la nivel de instituţie publică (Instituţia Publică Agenţia Servicii Publice).

Instituţia Publică Agenţia Servicii Publice (I.P. ASP) este o instituţie fondată de Guvern, având ca obiectiv facilitarea şi eficientizarea procesului de furnizare a serviciilor publice. ASP desfăşoară proiecte pentru integrarea şi utilizarea resurselor

informaționale de stat, deținând drepturi exclusiviste privind furnizarea anumitor servicii informaționale și dezvoltarea de produse software de importanță statală. Misiunea agenției este de a coordona și organiza activitățile pentru asigurarea implementării politicilor publice în domeniile sale de competență.

Domeniile de competență ale ASP includ tehnologia informației, evidența de stat și resursele informaționale de stat, precum și reglementarea activității antreprenoriale și înregistrarea persoanelor juridice și fizice întreprinzători individuali. Agenția funcționează ca un ghișeu unic pentru prestarea serviciilor publice în domeniile sale de competență, contribuind la modernizarea și eficientizarea acestora.

În 2023, cele mai solicitate servicii prestate de ASP au fost eliberarea pașapoartelor (545.950 pașapoarte eliberate, în creștere cu 856 de unități față de anul precedent) și eliberarea buletinelor de identitate (225.846 buletine de identitate eliberate, în creștere cu 994 de unități față de anul precedent). Activitățile manageriale ale instituției diferă de cele ale întreprinderilor private, concentrându-se pe coordonarea eforturilor colective și asigurarea eficienței serviciilor publice.

Esența procesului managerial constă în coordonarea eforturilor umane prin combinații necesare, determinate de diviziunea și cooperarea muncii manageriale. Conducerea I.P. „Agenția Servicii Publice” se află în municipiul Chișinău, iar agenția se implică activ în programe de instruire externe și utilizează Platforma Guvernamentală de Instruire la Distanță pentru a dezvolta competențele angajaților.

Sistemul managerial al ASP utilizează instrumente adaptate specificului sectorului public pentru a asigura eficiența și realizarea obiectivelor organizaționale. Cu toate acestea, sunt necesare măsuri suplimentare pentru a motiva financiar și non-financiar angajații și pentru a consolida poziția ASP ca angajator competitiv pe piață.

Concluzii. Analiza sistemului managerial național și a celui din cadrul I.P. Agenția Servicii Publice relevă importanța acestuia în realizarea reformelor și schimbărilor în organizații și în societate. Un sistem managerial eficient necesită colaborarea între guvern, sectorul privat, societatea civilă și comunitatea academică. Aspectele culturale influențează modul în care sunt luate deciziile și sunt organizate organizațiile într-o țară, iar problemele asociate sistemului managerial sunt mai evidente în țările mai puțin dezvoltate. În cadrul I.P. Agenția Servicii Publice, procesul managerial este caracterizat de centralizare și de luarea deciziilor la nivel superior al ierarhiei. Comunicarea eficientă și instruirea continuă a personalului contribuie la îmbunătățirea serviciilor publice prestate de agenție. Obiectivele stabilite pentru perioada 2023-2025 vizează eficientizarea și îmbunătățirea calității serviciilor publice, inclusiv prin digitalizare. Dezvoltarea continuă a serviciilor electronice și îmbunătățirea accesului la acestea sunt priorități pentru agenție, cu scopul de a atinge un nivel de digitalizare de 75% până la sfârșitul anului 2025. Astfel, implementarea acestor obiective va contribui la consolidarea guvernării eficiente, incluzive și transparente, asigurând responsabilizarea autorităților și îmbunătățirea serviciilor publice în beneficiul cetățenilor.

Referinţe*:*

1. Legea nr.234 din 23.12.2021 cu privire la serviciile publice. Publicat:04-02-2022 Monitorul Oficial nr.34-38 art.34.
2. ANDRONICEANU, A. *Noutăţi în managementul public.* Bucureşti: Editura Universitară, 2010, 380 p.
3. BABIUC, M. *Managementul Resurselor Umane în Sectorul Public.* Bucureşti: Editura Universitară, 2016, 354 p.
4. BÂRGĂU, M. *Concepte esenţiale ale managementului strategic în sectorul public.* Universitatea Valahia din Târgovişte, 2010, 368p.
5. BRĂTIANU, C. *Managementul Naţional: Concepte şi Practici.* Bucureşti: Editura Economică, 2014, 253 p.

Recomandat
***Boris COREŢCHI**, dr., conf. univ.*

IMPLEMENTAREA MANAGEMENTULUI CALITĂŢII TOTALE ÎN ENTITĂŢILE PUBLICE

Olga TIGHINEANU

CZU: 005.6:351:005 tighineanuolga@gmail.com

The development of healthcare services is shaped by European policy, globalization, and national strategies, highlighting the vital role of effective management in achieving strategic goals and ensuring population satisfaction. IMSP IMșiC stands as a nationally and internationally recognized institution, excelling in medical assistance, scientific research, and medical education with esteemed staff. Quality assurance relies on knowledge of improvement methods and professionalized managerial activities. Implementing ISO 9001:2008 requires a structured approach. Evaluating hospital services from the patient's perspective, guided by WHO recommendations, is crucial for effective healthcare strategies. SWOT analysis aids in strategic planning by identifying institutional potential and key barriers for hospital development.

Actualitatea și importanța cercetării. În contextul economic actual, calitatea a devenit un factor crucial pentru obținerea avantajului competitiv. Entitățile publice trebuie să perceapă calitatea ca pe ceva fundamental, similar cu resursele umane sau financiare, pentru a funcționa eficient. Astăzi, clienții sunt din ce în ce mai exigenți, ceea ce face ca calitatea și managementul calității totale să devină priorități importante. Asigurarea satisfacției clienților este esențială, deoarece clienții mulțumiți de azi contribuie la succesul de mâine. Conștientizarea importanței calității în activitatea unei organizații este crucială pentru supraviețuirea și excelența pe piață. Importanța calității serviciilor publice și a produselor este o temă de interes constant în societate. În această cercetare, este abordată interconectarea dintre domenii precum economia, managementul și medicina, oferind perspective valoroase și contribuind la consolidarea cunoștințelor. Îmbunătățirea managementului calității în entitățile publice este vitală pentru Republica Moldova, iar implementarea managementului calității totale va contribui la satisfacția cetățenilor și la extinderea piețelor de desfacere, creând o imagine favorabilă la nivel internațional.

Scopul lucrării constă în prezentarea conceptului managementului calității și recomandarea măsurilor pentru implementarea managementului calității ce vor contribui la eficientizarea activității entităților publice din Republica Moldova care prestează servicii medicale.

Textul furnizează o prezentare detaliată a evoluției conceptului de calitate în domeniul sănătății și a eforturilor internaționale pentru îmbunătățirea asistenței medicale. Începând cu inițiativele Organizației Mondiale a Sănătății din anii ,70 și ,80, precum „Strategia de combatere a bolilor” și „Cartea de la Ottawa de promovare a

sănătăţii", şi continuând cu declaraţiile ulterioare şi recomandările, textul subliniază importanţa managementului calităţii în furnizarea serviciilor de sănătate. Managementul calităţii totale în domeniul sănătăţii este esenţial pentru succesul pe termen lung al unui sistem de sănătate, având ca scop satisfacţia clienţilor şi beneficiile pentru membrii grupului şi societate. Evaluarea performanţei în spitale este crucială pentru eficienţa sistemului de sănătate şi implică indicatori precum starea de sănătate a populaţiei, factorii de risc, sistemul de sănătate şi performanţa acestuia. În Republica Moldova, analiza eficienţei spitalelor arată că multe dintre acestea sunt ineficiente din punct de vedere tehnic şi financiar, având un număr excesiv de paturi şi spitalizări care nu corespund necesităţilor. Transformarea instituţională a spitalelor prin implementarea unui sistem descentralizat de luare a deciziilor este esenţială pentru îmbunătăţirea eficienţei şi performanţei acestora. Utilizarea unor instrumente şi metode de management, cum ar fi Balanced Scorecard (BSC), este importantă pentru evaluarea şi gestionarea performanţei spitaliceşti. Indicatori precum rata de utilizare a patului şi durata medie de spitalizare sunt critici pentru monitorizarea şi îmbunătăţirea calităţii serviciilor de îngrijire medicală. Aglomerarea în Unităţile de Primire Urgentă reprezintă o problemă majoră ce afectează timpul de aşteptare pentru pacienţi, iar indicatorii de siguranţă a pacienţilor şi controlul infecţiilor sunt critici pentru evaluarea calităţii asistenţei medicale.

Indicatorii de satisfacţie a pacienţilor joacă, de asemenea, un rol crucial în evaluarea performanţei instituţiilor medicale şi în îmbunătăţirea serviciilor. Utilizarea unor instrumente precum Balanced Scorecard (BSC) şi managementul strategic sunt esenţiale pentru evaluarea şi îmbunătăţirea performanţei instituţiilor medicale. În Republica Moldova, implementarea politicilor şi structurilor pentru îmbunătăţirea calităţii serviciilor medicale a fost iniţiată, însă este necesară o evaluare sistematică pentru a determina impactul acestora şi pentru a asigura o îmbunătăţire continuă a sistemului de sănătate. La nivelul naţional, Ministerul Sănătăţii şi alte subdiviziuni elaborează şi coordonează politicile publice pentru dezvoltarea sistemului de sănătate şi adaptarea serviciilor de sănătate la noile necesităţi. Comisiile de specialitate, Consiliul de Experţi şi alte entităţi contribuie la perfecţionarea calităţii serviciilor medicale prin expertiză ştiinţifică şi coordonare metodologică. La nivel instituţional, Consiliul Calităţii coordonează SMC în cadrul fiecărei instituţii medicale. Acesta este responsabil pentru asigurarea unui mediu propice implementării politicii naţionale şi a iniţiativelor privind îmbunătăţirea continuă a calităţii serviciilor de sănătate şi siguranţei pacienţilor.

Prin intermediul SMC, se desfăşoară activităţi precum instituţionalizarea protocoalelor clinice naţionale, managementul riscurilor, instruirea continuă a personalului medical şi evaluarea indicatorilor de performanţă şi calitate. Politica de calitate, manualul calităţii, planul calităţii şi procedurile documentate sunt instrumente esenţiale utilizate în cadrul SMC pentru asigurarea şi controlul calităţii serviciilor de sănătate. În Republica Moldova, sistemul de management al calităţii serviciilor de sănătate este structurat pe două nivele principale: la nivel naţional şi la nivelul instituţiilor medica-

le. Aceste niveluri sunt interdependente și se completează reciproc. La nivel național, Ministerul Sănătății și alte organizații coordonează elaborarea politicilor publice și a standardelor de calitate, în timp ce la nivelul instituțiilor medicale există structuri precum Consiliile Calității, care se ocupă de gestionarea calității în cadrul instituțiilor respective.

Uniunea Europeană (UE) are, de asemenea, un rol important în asigurarea calității serviciilor de sănătate în statele membre. Politicile și acțiunile UE urmăresc protejarea și îmbunătățirea sănătății cetățenilor, modernizarea infrastructurii de sănătate, eficientizarea sistemelor de sănătate și consolidarea măsurilor de pregătire și răspuns la amenințările transfrontaliere pentru sănătate. În ceea ce privește România, structurile de management al calității serviciilor medicale sunt organizate în spitale și în cadrul Ministerului Sănătății, cu scopul de a monitoriza și îmbunătăți continuu calitatea asistenței medicale acordate. Astfel, există nuclee de calitate în spitale, iar structurile de management coordonează activitățile de elaborare a documentelor și de implementare a standardelor de calitate.

În Franța și Germania, practicile de gestionare a calității în instituțiile medicale sunt similare, cu accent pe implicarea tuturor cadrelor medicale și non-medicale în procesul de îmbunătățire continuă a calității serviciilor. Comitetele de calitate și managementul riscurilor, precum și Cercurile de Calitate, sunt exemple de structuri organizatorice care promovează managementul participativ și îmbunătățirea calității. Managementul calității în sănătate este un proces complex, care implică colaborarea între diferite organizații, guverne și instituții la nivel național și internațional, cu scopul de a asigura servicii medicale de înaltă calitate și de a satisface nevoile pacienților.

Concluzii. Dezvoltarea serviciilor de sănătate este influențată de politica europeană, globalizare și politicile naționale, iar eficacitatea managementului este crucială pentru atingerea obiectivelor strategice ale unui sistem medical, cu accent pe satisfacția populației cu serviciile medicale oferite. IMSP IMșiC este recunoscută pe plan național și internațional pentru activitățile sale în asistența medicală, cercetarea științifică și învățământul medical, având un personal medical și universitar de înaltă ținută științifică. Asigurarea calității necesită cunoștințe despre metodele de îmbunătățire a calității și profesionalizarea activităților manageriale, managerii devenind formatori și nu doar supraveghetori. Implementarea unui sistem de management al calității conform standardului ISO 9001:2008 necesită o abordare planificată și structurată. Evaluarea calității serviciilor medicale din perspectiva pacientului, conform recomandărilor Organizației Mondiale a Sănătății, este esențială pentru dezvoltarea unor strategii eficiente în domeniul sănătății. Analiza SWOT este o metodă eficientă utilizată în planificarea strategică, identificând potențialul instituției și barierele principale în activitatea spitalului, pentru elaborarea unei strategii de dezvoltare.

Referințe:

1. ANDROICEANU, A. *Noutăți în managementul public*, București: Editura Universitară, 2004, p. 165.

2. CIUREA, S., DRĂGULESCU, N. *Managementul calităţii totale*, Bucureşti:Editura Economică, 1995.
3. DRĂGULĂNESCU, N., DRĂGULĂNESCU, M. *Managementul calităţii serviciilor*, Bucureşti: Editura AGIR, 2003.
4. ILIEŞ, L. *Managementul calităţii totale,* Cluj-Napoca: Editura Dacia, 2003.
5. LOZAN, O., GRAMMA, R.,: *Managementul calităţii în instituţiile spitaliceşti.* Chişinău: 2017, 352 p.

Recomandat
***Liubovi PRODAN-ŞESTACOVA**, dr., lector univ.*

PARTICULARITĂŢILE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL INSTITUŢIILOR PUBLICE

Silvia CECAN

CZU: 005.96:351 cecan.silvia@gmail.com

This study emphasizes the importance of integrity in promoting trust between citizens and government institutions. Efficient recruitment, selection, and training of public officials are crucial for transparent administration. The National Anticorruption Center in Moldova was established to combat corruption independently. Effective human resource management is essential for the performance of public authorities, including the Center. Modernizing public functions in Moldova is vital to align with European standards. Success in reforms depends on investing in human resource development in public administration.

Actualitatea și importanța cercetării. Studiul subliniază importanța integrității profesionale și instituționale în promovarea încrederii între cetățeni și instituțiile guvernamentale. Recrutarea, selecția și formarea adecvată a funcționarilor publici sunt esențiale pentru eficiența și transparența administrației publice. Calitatea guvernării este strâns legată de competența și integritatea funcționarilor publici. Un management eficient al resurselor umane contribuie la optimizarea proceselor administrative și la construirea încrederii publice. În timp ce Moldova se modernizează, asigurarea unui serviciu public competent și profesional devine crucială, în conformitate cu standardele europene de guvernare.

Scopul lucrării constă în studierea și analiza complexă privind managementul resurselor umane în administrația publică, care ne va permite identificarea și elaborarea mecanismelor mai eficiente de realizare a politicilor și strategiilor privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

Premizele creării Centrului Național Anticorupție în Republica Moldova au fost determinate de necesitatea consolidării unei structuri de stat eficiente, cu scopul principal de a combate infracțiunile economice și corupția. Inițial, primele eforturi de formare a unei astfel de structuri au început în anii de început ai Republicii Moldova, odată cu fuzionarea mai multor departamente și direcții cu atribuții în acest sens. Astfel, la 6 iunie 2002, a fost înființat Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, ca entitate independentă și autonomă, în conformitate cu Legea nr. 1104-XV. Mai târziu, la 1 octombrie 2012, acesta a fost reformat și redenumit Centrul Național Anticorupție, devenind o structură independentă în activitatea sa și răspunzând doar în fața legii și a autorităților parlamentare și guvernamentale.

Centrul Naţional Anticorupţie are ca misiune prevenirea şi combaterea corupţiei şi infracţiunilor conexe, având atribuţii extinse în acest sens, precum şi expertizarea anticorupţie a proiectelor legislative şi a altor iniţiative legislative. Acesta funcţionează conform principiilor legalităţii, independenţei, imparţialităţii şi respectării drepturilor fundamentale ale omului.

Pentru a-şi atinge obiectivele, Centrul colaborează strâns cu alte instituţii publice şi organizaţii similare din alte ţări, promovând schimbul de informaţii şi bune practici în domeniul prevenirii şi combaterii corupţiei. În cadrul său, se acordă o atenţie deosebită selecţiei riguroase a personalului, asigurându-se integritatea şi corectitudinea activităţii acestora prin diverse proceduri de evaluare şi control.

În concluzie, Centrul Naţional Anticorupţie reprezintă o instituţie esenţială în lupta împotriva corupţiei în Republica Moldova, având un rol crucial în asigurarea respectării legii şi promovarea transparenţei şi integrităţii în administraţia publică. Rezumând, Centrul Naţional Anticorupţie îşi concentrează eforturile pe executarea atribuţiilor şi priorităţilor stabilite, reflectate în rapoartele de activitate prezentate în Parlament. Pentru anul 2023, priorităţile stabilite au inclus combaterea corupţiei sistemice în diverse sectoare, precum şi alte domenii de interes naţional. Managementul resurselor umane este vital pentru realizarea eficientă a obiectivelor instituţiei şi pentru satisfacerea nevoilor angajaţilor.

Structura organizaţională a Centrului este analizată periodic pentru a eficientiza procesele de planificare, decizie, informare şi comunicare. Colegiul Centrului, instituit pentru o gestionare mai eficientă şi transparentă, are atribuţii importante, inclusiv aprobarea politicilor de dezvoltare strategică şi a planurilor de activitate, avizarea rapoartelor de activitate şi elaborarea recomandărilor pentru îmbunătăţirea activităţii Centrului.

Managementul resurselor umane este organizat conform regulamentelor interne şi necesităţilor instituţiei. Se acordă o atenţie deosebită formării continue a personalului, inclusiv prin participarea la cursuri şi evenimente de instruire, atât intern, cât şi extern. Procesul de dezvoltare profesională este planificat anual în conformitate cu nevoile identificate ale angajaţilor şi ale instituţiei în ansamblu.

Cu toate acestea, există provocări precum suprasolicitarea personalului din cauza unui număr mare de sarcini şi dificultăţi în recrutarea de personal. Este esenţial să se gestioneze aceste aspecte pentru a asigura buna funcţionare şi succesul pe termen lung al Centrului Naţional Anticorupţie. Performanţa autorităţilor publice este influenţată în mod semnificativ de profesionalismul resurselor umane, concepţia şi realizarea obiectivelor, asumarea responsabilităţii pentru consecinţele activităţii şi colaborarea cu cetăţenii. În acest context, gestionarea resurselor umane în sectorul public, inclusiv în cadrul Centrului Naţional Anticorupţie, joacă un rol crucial. Recrutarea, evaluarea şi promovarea funcţionarilor publici pe baza calităţilor profesionale şi a performanţelor individuale sunt esenţiale pentru formarea unei echipe competente şi dedicate.

Procesul de recrutare şi selecţie în cadrul Centrului şi în alte autorităţi publice se desfăşoară conform unor proceduri riguroase, inclusiv verificări psihologice şi la po-

ligraf, teste de integritate și monitorizare a stilului de viață. Asigurarea autorității publice cu personal calificat este crucială pentru buna desfășurare a activităților acestora.

Legislația în vigoare și reglementările interne prevăd că ocuparea funcțiilor publice în cadrul Centrului se realizează pe baza meritului și a competiției deschise, prin concursuri interne/externe, promovare pe bază de merit sau transfer între autorități publice. Procesul de angajare implică multiple etape, inclusiv examinarea dosarelor, probe scrise și interviuri.

Angajarea tinerilor specialiști în cadrul Centrului influențează pozitiv structura de vârstă a personalului. Cu toate acestea, atractivitatea carierei în funcțiile publice poate fi afectată de sistemul actual de motivare financiară, beneficiile sociale limitate, birocrație, cerințele ridicate și posibilitățile reduse de promovare. Gestionarea eficientă a resurselor umane și respectarea principiilor de transparență, meritocrație și responsabilitate sunt esențiale pentru asigurarea performanței autorităților publice, inclusiv a Centrului Național Anticorupție.

Concluzii. O administrație publică funcțională este esențială pentru guvernarea democratică și eficientă. Modernizarea funcțiilor publice în Republica Moldova este crucială pentru a se alinia la standardele europene și pentru a răspunde nevoilor cetățenilor și cerințelor Uniunii Europene. Aceasta implică o gestionare modernă a resurselor umane, având în vedere cerințele economice, tehnologice, sociale și instituționale. Succesul reformelor depinde în mare măsură de investiția în dezvoltarea și valorificarea resurselor umane în administrația publică.

Referințe:

1. BÂRCĂ, A. *Managementul Resurselor Umane,* Editura ASEM, 2003, 326 p
2. BURLOI, P. *Managementul resurselor umane.* București: Lumina Lex, 2001. 960 p.
3. COJOCARU, S. *Managementul resurselor umane.* Chișinău: AAP, 1998. 115 p.
4. MANOLESCU, A. *Managementul resurselor umane.* București: Ed. Economică, 2001.560p
5. MATEI, L. *Management public.* București: Ed. Economică, 2001. 345 p.

Recomandat
***Boris COREȚCHI**, dr., conf. univ.*

IMACTUL RESURSELOR UMANE ASUPRA PROCESULUI DE ASIGURARE A CALITĂŢII ÎN ENTITATE

Silvia GHENCIU

CZU: 005.96:351:331.004.12(478) sv.ghenciu13@gmail.com

The development process of the Republic of Moldova entails prioritizing human resource management in public entities. Control over these processes lies with institutional leaders and HR departments, relying on current legislative acts. Emphasizing research and implementation of HR management trends is crucial for leveraging its concepts and functions within public entities. Analysis of HR recruitment and selection processes highlights the need for change to ensure hiring suitable candidates. Furthermore, attention to internal and external communication is vital for an institution's mission. The State Fiscal Service operates under the motto "The Tax Official - in the Service of the Taxpayer," focusing on delivering high-quality services while upholding conduct standards and collaborating effectively with taxpayers. The State Fiscal Service strives to achieve its objectives by employing various global practices. However, challenges such as staff turnover, new employee training levels, and unstable legislative frameworks affect the enhancement of administrative services.

Actualitatea și importanța cercetării. Resursele umane reprezintă coloana vertebrală a unei organizații, iar managementul acestora este esențial pentru succesul și eficiența instituțiilor publice. Importanța acestui aspect a crescut semnificativ în ultimii ani, odată cu recunoașterea necesității adaptării la schimbările tehnologice și societale. Obiectivele principale ale managementului resurselor umane în sectorul public sunt mobilizarea, motivarea și dezvoltarea personalului, toate având ca scop atingerea obiectivelor organizaționale. Pe viitor, digitalizarea acestui proces va aduce beneficii semnificative, inclusiv reducerea erorilor și creșterea transparenței și echității în mediul de lucru. Astfel, asigurarea unei forțe de muncă adecvate și motivate este crucială pentru succesul instituțiilor publice.

Scopul lucrării constă în definirea conceptuală privind managementul resurse umane, analiza principiilor și funcțiile managementului resurselor umane, analiza cadrului legal privind reglementările managementului resurselor umane, determinarea factorilor care influențează implementarea managementului resurselor umane în sectorul public, identificarea dificultăților ce țin de implementarea managementului resurselor umane în entitățile publice, analiza strategiilor managementului resurselor umane în entitățile publice, analiza procesului de dezvoltare a resurselor umane în cadrul Serviciului Fiscal de Stat al Republicii Moldova.

Orice organizație implică coordonarea între oameni, scopuri și structuri. Acestea sunt realizate prin activități care pun în practică abilitățile membrilor și crează un sistem funcțional. Organizațiile se află sub influența unor factori precum mărimea, nivelurile

ierarhice și complexitatea activității. Structura este alcătuită din dimensiuni formale și informale, care coexistă în organizație. Normele organizaționale și autoritatea sunt cruciale pentru coordonare și control. Planificarea resurselor umane este esențială pentru asigurarea necesarului de personal și dezvoltarea acestuia, în conformitate cu strategiile organizaționale și bugetele disponibile. Prin analiza nevoilor strategice, planificarea resurselor umane se concentrează pe identificarea și rezolvarea problemelor legate de resurse umane. La elaborarea planului resurselor umane în cadrul Serviciului Fiscal de Stat (SFS), sunt considerați principalii factori de influență: progresul tehnic și tehnologic, piața muncii, nivelul resurselor disponibile, situația economică și reglementările guvernamentale. Planificarea se concentrează pe necesarul de personal pe calificări, competențe și experiență necesară, iar activitățile includ identificarea posturilor neacoperite, analiza fluctuației personalului și compararea cerințelor cu disponibilul. Implică participarea atât a conducerii organizației, cât și a specialiștilor din resurse umane.

Direcția de Management al Resurselor Umane (DMRU) din cadrul Serviciului Fiscal de Stat (SFS) are responsabilitatea de a administra personalul și de a elabora și implementa proceduri de gestionare a acestuia. Planificarea resurselor umane se face anual, iar la sfârșitul anului 2023, SFS avea un efectiv aprobat de 1800 de unități, cu un total de 1512 angajați activi. Fluctuațiile în efectivul de personal sunt determinate de modificările structurale și centralizarea subdiviziunilor. Gradul de ocupare a funcțiilor publice a scăzut la 84% în 2023, iar efectivul-limită a fost redus cu 7,2% față de anii precedenți.

Procesul de recrutare și selecție în SFS se bazează pe principii fundamentale precum competiția deschisă, competența și meritul profesional, echitatea și transparența. Acest proces implică informarea populației despre funcțiile vacante și asigurarea accesului liber la concurs pentru orice cetățean care îndeplinește condițiile stabilite de lege. Organizarea concursului include etape de pregătire, anunțare, recepționare a dosarelor de candidatură, admitere, desfășurare a probelor scrise și a interviului, precum și evaluarea finală a candidaților.

În cadrul procesului de selecție, candidații sunt evaluați prin probe scrise și interviuri, pentru a testa atât cunoștințele teoretice, cât și abilitățile practice necesare pentru funcția respectivă. Interviurile vizează și evaluarea calităților personale și profesionale, comportamentului și aptitudinilor de conducere, în cazul funcțiilor de conducere. Concursul se finalizează conform prevederilor legale și a regulamentelor interne, respectând principiile de nediscriminare și echitate.

Procesul de recrutare și selecție în cadrul SFS respectă proceduri riguroase și transparente, asigurând accesul egal al tuturor cetățenilor la funcțiile publice vacante și selectând cei mai competenți candidați. Numirea în funcția publică este finalizată după promovarea concursului și avizarea de către comisia de concurs. Ordinul de angajare este actul administrativ care atestă numirea și conține informații esențiale, inclusiv temeiul legal al numirii, funcția publică și drepturile salariale. Funcționarii publici au o perioadă de probă de 6 luni pentru a verifica cunoștințele și abilitățile lor, fiind asistați de un mentor desemnat. La finalul perioadei de probă, performanțele sunt evaluate pentru a decide confirmarea sau eliberarea din funcție. După confirmare,

funcţionarii publici depun jurământul în faţa conducătorului autorităţii şi a simbolurilor de stat. Sunt stabilite obiective individuale şi indicatori de performanţă, care sunt revizuiţi semestrial de către conducătorii direcţiilor din subordine.

Motivaţia la locul de muncă este esenţială pentru performanţa şi angajamentul angajaţilor. Managerii trebuie să creeze un mediu propice în care să se cultive responsabilitatea şi dedicarea. Motivarea prin frică este considerată ineficientă pe termen lung, în timp ce recunoaşterea şi susţinerea angajaţilor sunt mai eficiente. Nevoile angajaţilor variază, iar managerii trebuie să le înţeleagă pentru a-i motiva corespunzător. Pentru Serviciul Fiscal de Stat (SFS), crearea unui mediu de lucru optim şi promovarea imaginii instituţionale sunt esenţiale pentru implicarea angajaţilor. Remunerarea rămâne principala metodă de motivare, însă SFS a încercat şi alte iniţiative, cum ar fi organizarea unei organizaţii sindicale şi oferirea de beneficii suplimentare. Dezvoltarea inteligenţei emoţionale poate fi o soluţie eficientă în motivarea şi adaptarea angajaţilor la mediu, contribuind la o comunicare şi relaţionare mai eficiente şi la creşterea satisfacţiei la locul de muncă.

Concluzii.

Procesul de dezvoltare a Republicii Moldova implică îmbunătăţirea priorităţii managementului resurselor umane în entităţile publice. Controlul asupra acestor procese revine conducătorilor instituţiilor şi direcţiilor de resurse umane, care se bazează pe actele legislative în vigoare. Un aspect important este cercetarea şi implementarea tendinţelor de dezvoltare a managementului resurselor umane, pentru a utiliza conceptele şi funcţiile acestuia în activitatea entităţilor publice. Analiza proceselor de recrutare şi selecţie a resurselor umane a evidenţiat necesitatea unei schimbări în acest proces, pentru a asigura selectarea şi recrutarea personalului potrivit. În plus, s-a acordat o atenţie deosebită comunicării interne şi externe, care este crucială pentru misiunea instituţiei. Serviciului Fiscal de Stat îşi desfăşoară activitatea sub sloganul „Funcţionarul fiscal – în serviciul contribuabilului", punând accent pe dezvoltarea şi prestarea serviciilor de înaltă calitate, respectând standardele înalte de conduită şi colaborând eficient cu contribuabilii. Serviciul Fiscal de Stat se străduieşte să atingă obiectivele sale propuse, utilizând diverse practici mondiale. Cu toate acestea, există provocări precum fluctuaţia personalului, nivelul de pregătire al noilor angajaţi şi cadrul legislativ instabil, care influenţează procesul de îmbunătăţire a serviciilor administrative.

Referinţe:

1. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane*, manual de practică, CODECS, 2003.
2. BURLOUI, P. *Managementul resurselor umane.* Bucureşti: Lumina Lex, 2001.
3. BÂRCĂ, A. *Managementul resurselor umane.* Chişinău: ASEM, 2005.
4. BECKER, G. *Comportamentul uman – o abordare economică.* Bucureşti: All, 1994.
5. BOGDAN, I. *Tratat de management financiar-bancar,* prof. univ, Editura Economică, Bucureşti, 2002.

Recomandat
***Tatiana BUJOR**, dr., conf. univ.*

PARTICULARITĂŢILE MOTIVĂRII PERSONALULUI CA FUNCŢIE MANAGERIALĂ

Silvia GOTEANSCHII

CZU: 005.583.1:331.108.45 silvia.goteanschii@border.gov.md

The analysis of „Viorica-Cosmetic” S.A.'s financial performance over the past three years reveals significant developments, with consistent growth in sales revenue and gross profit. However, operational difficulties led to negative results in 2022, despite remarkable performance in other activities. Despite losses at the pre-tax and net profit levels, there was a consistent increase, indicating efforts to improve financial performance. While facing financial challenges, the company has implemented strategies to enhance performance and workplace environment. Special attention is given to motivating and managing human resources to ensure optimal performance and productivity. Despite challenges such as discrepancies in salary versus effort, lack of employee idea utilization, and staff turnover, implementing effective motivation solutions and HR management is crucial for operational improvement and organizational success.

Actualitatea și importanța cercetării. Resursele umane sunt cruciale pentru succesul organizațiilor. Motivarea și evaluarea performanțelor angajaților sunt esențiale pentru gestionarea eficientă a acestora. Managerii trebuie să stabilească politici de motivare și remunerare, iar evaluarea performanțelor să servească drept bază pentru acestea. Prin identificarea nevoilor și oferirea de recompense echitabile, se poate îmbunătăți continuu comunicarea și performanța organizațională.

Scopul cercetării constă în argumentarea importanței motivării și evaluării corecte a personalului, reieșind din faptul că de calitatea resurselor umane și de munca acestora depind performanțele obținute de entitatea economică.

Analiza financiară a companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. relevă evoluții semnificative în perioada 2020-2022. Venitul din vânzări a crescut constant, reflectând o utilizare eficientă a resurselor și o creștere a profitului brut. Cu toate acestea, rezultatul din activitatea operațională a prezentat dificultăți, revenind la rezultate negative în 2022, în timp ce rezultatul din alte activități a înregistrat o performanță remarcabilă în 2022. În ciuda pierderilor înregistrate la nivelul profitului până la impozitare și profitului net, acestea au înregistrat o creștere constantă, indicând eforturile de îmbunătățire a performanțelor financiare ale companiei. Rentabilitatea veniturilor din vânzări și rentabilitatea activelor au înregistrat creșteri semnificative, însă valorile acestora rămân sub 0. Indicatorii stabilității financiare și a independenței întreprinderii au evidențiat tendințe mixte, cu rata de îndatorare pe termen lung față de capitalul permanent și solvabilitatea patrimonială înregistrând scăderi în dinamică. În ansamblu, deși există provocări și riscuri asociate, analiza financiară indică și indicii pozitive care susțin

perspectiva optimistă pentru viitorul companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. Analiza economico-financiară a întreprinderii „Viorica-Cosmetic” S.A. pentru perioada anilor 2020-2022 dezvăluie evoluția semnificativă a fluxului de numerar și a altor indicatori financiari. În 2020, compania a înregistrat un flux net total pozitiv, reflectând o gestionare eficientă a resurselor financiare. Însă, în 2021, a avut un flux net total negativ, semnalând presiuni asupra lichidității. Cu toate acestea, în 2022, a revenit la un flux net total pozitiv, sugerând o adaptare eficientă la schimbările din mediul de afaceri.

Încasările totale de numerar au scăzut în 2021 din cauza lipsei încasărilor din vânzarea activelor imobilizate, credite și împrumuturi, dar au cunoscut o tendință ascendentă în încasările din vânzări în toți cei trei ani analizați. Plățile pentru stocuri și servicii curente au fluctuat semnificativ, iar în 2022 au reprezentat o pondere mai mare în totalul plăților de numerar, sugerând posibile ajustări în politica de achiziții sau gestionare a furnizorilor.

Rezultatele privind plățile aferente rambursării creditelor și împrumuturilor arată o gestionare prudentă a datoriei, în timp ce variabilitatea în ponderea altor plăți sugerează adaptabilitatea la schimbările economice.

Analiza financiară dezvăluie o creștere a veniturilor din vânzări și a profitului brut, dar un profit net negativ în fiecare an. Totuși, există o tendință de îmbunătățire a profitului net de la un an la altul. Creșterea valorii totale a activelor indică o expansiune a afacerii, dar scăderea ponderii activelor circulante poate afecta flexibilitatea și capacitatea de plată a datoriilor curente. În ceea ce privește finanțarea, capitalul propriu predomină, dar există o creștere a pierderilor neacoperite în timp. Cheltuielile au crescut, în special cele legate de stocuri și remunerarea muncii, cu impact negativ asupra rentabilității.

Modalitățile de motivare a angajaților includ stimularea bănească, securitatea muncii, garantarea unor aspecte sociale și implicarea în cercuri de calitate. Întreprinderea „Viorica-Cosmetic” S.A. se confruntă cu provocări financiare, dar și cu o serie de strategii și practici care vizează îmbunătățirea performanței și a mediului de lucru.

În cadrul întreprinderii „Viorica-Cosmetic” S.A., se acordă o atenție deosebită motivării și gestionării resurselor umane pentru a asigura o performanță optimă și o atmosferă de lucru productivă.

Fiecare angajat este evaluat în mod obiectiv, iar munca și performanțele sale sunt apreciate conform meritelor. Pentru a asigura flexibilitatea și satisfacția angajaților, se oferă un program de lucru adaptat nevoilor individuale, iar regulamentele specifice stimulează motivația și creșterea performanțelor.

Cu toate acestea, întreprinderea se confruntă cu diverse provocări în gestionarea resurselor umane. De exemplu, există o discrepanță între salariul și efortul depus de către angajați, ceea ce poate afecta moralul și angajamentul acestora. De asemenea, lipsa valorificării ideilor angajaților și a unor facilități, cum ar fi tichetele de masă sau spațiile de odihnă adecvate, poate influența negativ satisfacția și implicarea angajaților. Fluctuația personalului în magazinele specializate reprezintă o altă problemă, generând costuri suplimentare și afectând stabilitatea operațională.

Pentru a aborda aceste provocări, întreprinderea trebuie să implementeze soluții eficiente de motivare și să acorde o atenție sporită gestionării resurselor umane. Motivarea prin salarizare, oferirea de facilități și beneficii suplimentare, precum și promovarea unei culturi organizaționale care să valorizeze contribuția fiecărui angajat pot contribui la îmbunătățirea satisfacției și performanței acestora. Prin adoptarea unor politici și practici adecvate în domeniul resurselor umane, “Viorica-Cosmetic” S.A. poate consolida echipa și îmbunătăți rezultatele operaționale.

Concluzii. Analiza evoluției patrimoniului companiei „Viorica-Cosmetic” S.A. în ultimii trei ani indică o creștere generală și o tendință favorabilă a activității. În 2020, compania a evidențiat o pondere mai mare a activelor circulante, reflectând o flexibilitate crescută și o capacitate de plată îmbunătățită. Cu toate acestea, în anii următori, structura activelor a suferit modificări, cu o creștere a activelor imobilizate. În plus, analiza subliniază importanța centrală a resurselor umane în cadrul organizației. Trecerea la o perspectivă modernă, care recunoaște angajații ca parte esențială a succesului organizațional, accentuează necesitatea unei gestionări eficiente a acestora. Elaborarea unor politici de motivare și remunerare eficiente necesită o evaluare atentă a performanțelor individuale ale angajaților. Această evaluare nu doar motivează angajații, ci reprezintă și un suport strategic în planificarea resurselor umane. Evoluția pozitivă a activității financiare a companiei este susținută de o gestionare eficientă a resurselor umane. Astfel, gestionarea corespunzătoare a resurselor umane devine esențială pentru atingerea succesului organizațional durabil.

Referințe:

1. ACULAI, E., VINOGRADOVA, N., PERCINSCHI, N., NOVAC, A., CLIPA, V. *Contribuția sectorului întreprinderilor mici și mijlocii la dezvoltarea economică regională.* În: Dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii: contribuție, provocări și direcții de perspectivă – Chișinău: IEFS, 2012, p. 24-85. 332p.
2. ANTONOAIE, N., ANTONOAIE, C. *Managementul afacerilor*. Brașov : Transilvania, 2011. 124 p.
3. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane.* Ediția a X-a ,București: Ed. Codecs, 2009.
4. BALOGH, M., BALOGH, N. *Managementul Proiectelor - suport de curs*. Cluj-Napoca: Universitatea Babeș-Bolyai, 2014. 315 p.
5. BARBAROȘ, E., BARBAROȘ, I., NADEJDA N. *Managementul afacerilor mici și mijlocii.* Manual pentru studii universitare. Chișinău, 2011.
6. BÂRCĂ, A. *Managementul resurselor umane.* Chișinău: ASEM, 2005.

Recomandat
***Boris COREȚCHI**, dr., conf. univ.*

IMPACTUL ORGANIZAŢIILOR NON-GUVERNAMENTALE ÎN DEZVOLTAREA INSTITUŢIILOR MEDICALE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Tatiana BICIC

CZU: 330.59:614.2:061.2(478) bicictatiana@gmail.com

The increasing importance of non-governmental organizations (NGOs) in implementing social policies, particularly in countries like the Republic of Moldova, underscores the need for comprehensive analysis. While the impact of NGOs on medical institutions within Moldova remains underexplored, understanding this relationship is crucial for efficient collaboration in social policy implementation. This study aims to analyze defining elements of NGOs, their evolution, and their impact on medical institutions in Moldova, highlighting avenues for effective collaboration. Clear institutional vision, mission, and values are crucial for guiding actions, while periodic reviews ensure alignment with evolving needs. Challenges such as funding and limited interaction with government authorities hinder NGOs' full potential, emphasizing the importance of collaboration for sustainable development and effective policy implementation.

Actualitatea și importanța cercetării derivă din necesitatea accelerării dezvoltării politice, juridice și economice a Republicii Moldova în contextul Acordului de asociere cu Uniunea Europeană și a statutului de țară candidat. Sprijinul activ acordat organizațiilor neguvernamentale și instituțiilor medicale contribuie la implementarea eficientă a politicilor sociale și la adaptarea cetățenilor la schimbările condițiilor de viață. Cu toate acestea, rolul și impactul ONG-urilor în dezvoltarea instituțiilor medicale nu au fost studiate pe deplin în Republica Moldova. Analiza acestora ar putea oferi o imagine completă a diversității activităților ONG-urilor în contextul social și ar identifica factorii cheie care contribuie la dezvoltarea lor și la implementarea politicilor sociale.

Scopul lucrării constă în analiza complexă a elementelor definitorii ale organizațiilor nonguvernamentale, a evoluției ONG-urilor, rolului şi locului instituției medicale în sistemul de sănătate, impactul ONG-urilor în dezvoltarea instituțiilor medicale, importanța și perspectivele de colaborare între ONG-uri și instituții medicale. Raționamentele expuse ca argument al actualității și relevanței științifice ne permit să stabilim scopul general al cercetării: de a analiza activitățile organizațiilor neguvernamentale din țară și impactul lor în dezvoltarea instituțiilor medicale din țară și de a identifica modalitățile de optimizare eficientă a acestora în punerea în aplicare a politicii sociale în societatea moldovenească modernă.

Sistemul de sănătate, cunoscut și sub denumirea de sistem de îngrijire al sănătății sau sistem sanitar, constă dintr-o rețea complexă de oameni, instituții și resurse care

furnizează servicii medicale pentru a satisface nevoile de sănătate ale populației. Există o varietate mare de sisteme de sănătate în întreaga lume, fiecare adaptându-se nevoilor și resurselor specifice ale țării respective. Cu toate acestea, toate sistemele de sănătate au elemente comune, precum asistența medicală primară și măsurile de sănătate publică. În Republica Moldova, sistemul de sănătate se bazează pe asigurarea obligatorie de asistență medicală, cu principiul solidarității ca bază pentru finanțare și acces la servicii. Acesta cuprinde instituții de asistență medicală primară, spitale, servicii de urgență pre-spitalicească și sănătate publică, toate coordonate și regulate de către autoritățile competente. Asistența medicală este furnizată atât de instituții publice, cât și private, cu scopul de a acoperi nevoile de sănătate ale populației într-un mod eficient și echitabil.

Prin intermediul acestui sistem, se urmărește îmbunătățirea sănătății populației, răspunsul la nevoile acesteia și asigurarea unei protecții financiare împotriva costurilor medicale. Cu toate că există provocări și aspecte de îmbunătățit, sistemul de sănătate din Republica Moldova continuă să se dezvolte pentru a răspunde cerințelor și așteptărilor populației în materie de sănătate și îngrijire medicală. Instituțiile departamentale furnizează un număr semnificativ de servicii medicale și sunt finanțate din bugetul de stat, fiind subordonate autorităților administrației publice centrale. Acest lucru duce la o fragmentare a sistemului de sănătate, generată de existența mai multor sisteme de sănătate paralele subordonate diferitor fondatori, ceea ce poate duce la dublarea serviciilor medicale și la irosirea resurselor.

Pe de altă parte, instituțiile medico-sanitare private furnizează, de asemenea, servicii medicale și pot fi contractate în cadrul sistemului de asigurare obligatorie de asistență medicală, dacă sunt acreditate conform legii. În ultimele decenii, serviciile medicale au înregistrat îmbunătățiri semnificative la nivel mondial, dar persistă deficite de sănătate și disparități, în special pentru populațiile sărace și vulnerabile. Pentru a îmbunătăți situația, sectorul privat poate oferi servicii medicale inovatoare și de calitate, contribuind la creșterea concurenței și îmbunătățirea calității îngrijirii medicale. Totuși, este necesară o reglementare adecvată pentru a aborda problemele legate de calitatea serviciilor, accesul la servicii și condițiile de competiție între prestatorii de servicii.

Dezvoltarea unei instituții medicale trebuie să aibă în vedere utilizarea rațională a resurselor, creșterea eficacității și eficienței, îmbunătățirea calității serviciilor medicale și a satisfacției pacienților, adaptarea ofertei la nevoile de sănătate, crearea unei rețele de comunicare cu factorii interesați, creșterea productivității muncii și introducerea de metode moderne de diagnostic și tratament. Procesul de stabilire a viziunii și a unui scenariu ideal de dezvoltare este crucial și trebuie să implice participarea întregului colectiv de muncă sau a grupurilor direct vizate. Acestea pot fi stimulate să contribuie la creativitate prin utilizarea unor tehnici precum brainstorming-ul, sinectica, metoda Delphi și altele. Definirea misiunii și a valorilor instituționale este esențială pentru a clarifica rolul instituției medicale în sistemul de sănătate și în comunitatea în care își desfășoară activitatea. Misiunea arată ce face instituția pentru a

îndeplini scopul său, iar valorile sunt fundamentul filosofiei care ghidează acţiunile şi deciziile în instituţie.

Revizuirea periodică a viziunii, misiunii şi valorilor este necesară pentru a asigura că acestea sunt în concordanţă cu evoluţia instituţiei medicale şi cu schimbările din mediu. Astfel, instituţia poate rămâne adaptată şi eficientă în îndeplinirea obiectivelor sale. Sistemul de sănătate din Republica Moldova este organizat în conformitate cu principiile de acces universal la servicii de sănătate de bază şi de finanţare echitabilă şi solidară a serviciilor de sănătate. Acesta este format dintr-o serie de instituţii medicale publice şi private, precum şi alte agenţii şi autorităţi implicate în prestarea, finanţarea, reglementarea şi administrarea serviciilor de sănătate. Majoritatea instituţiilor din sistemul de sănătate sunt publice, dar există şi sectorul privat care furnizează unele servicii medicale. Statul are un rol important în garantarea calităţii serviciilor medicale, evaluând şi acreditând instituţiile medicale şi reglementând piaţa serviciilor medicale.

Rolul şi locul instituţiilor medicale în sistemul de sănătate sunt clarificate prin auto-identificarea organizaţiei, asumarea responsabilităţilor la nivel de comunitate şi societate, şi stabilirea legăturilor cu părţile interesate. Dezvoltarea instituţiilor medicale se face în conformitate cu directivele stabilite în documentele de politici naţionale, cum ar fi Strategia Naţională de Dezvoltare „Moldova 2030” şi Politica Naţională de Sănătate. Este important să se identifice părţile interesate şi să se anticipeze reacţiile acestora la posibilele schimbări planificate pentru a asigura acceptabilitatea strategiilor alese. De asemenea, este esenţial să se înţeleagă modul în care instituţiile medicale colaborează cu alte entităţi şi organizaţii din sectorul sănătăţii pentru a asigura eficienţa şi coerenţa sistemului de sănătate.

În esenţă, statul are un rol central în furnizarea serviciilor medicale şi de sănătate în Republica Moldova, deoarece reglementează activitatea instituţiilor medicale şi stabileşte priorităţi pentru schimbare şi dezvoltare. Abordarea comună în elaborarea şi implementarea strategiilor de management este esenţială pentru instituţiile medicale publice. Procesul de stabilire a acestor strategii este influenţat de diverse caracteristici specifice, precum fenomenele de eşec al pieţei, monopolurile intenţionate şi externalităţile. Modelul strategiei-tip de management pentru instituţiile sistemului de sănătate implică cinci etape consecutive, având ca scop facilitarea eficacităţii şi eficienţei organizaţionale. Acest model asigură instituţiei medicale să-şi asume responsabilitatea faţă de societate, comunitate, părţi interesate, angajaţi şi beneficiari. În acest context, serviciile medicale sunt evaluate în funcţie de valoarea pe care o aduc beneficiarilor, iar performanţa în prestarea acestor servicii este strâns legată de calitatea altor activităţi instituţionale, precum aprovizionarea şi dezvoltarea tehnologică.

Concluzii. Rolul organizaţiilor neguvernamentale în aplicarea politicilor sociale creşte pe măsură ce acestea devin mai eficiente în furnizarea de servicii individualizate şi în promovarea inovaţiilor sociale. Însă, în Republica Moldova, ONG-urile nu au atins încă maturitatea funcţională din cauza problemelor legate de finanţare şi distribuţie inegală. Ele se confruntă cu dificultăţi în furnizarea de servicii, organizare şi imagine, fiind adesea dependente de finanţări externe. Nivelul scăzut de informare

al publicului și interacțiunea insuficientă cu autoritățile guvernamentale reduc capacitatea ONG-urilor de a-și atinge obiectivele sociale. Pentru a aborda aceste probleme și pentru a promova dezvoltarea durabilă, este necesară o colaborare mai strânsă între ONG-uri, structurile statale și alte entități interesate.

Referințe:

1. BĂCANU, B. *Practici de management strategic.* Studii de caz. Editura Polirom, Iași, 2016.
2. BEIGBEDER, I. *Le role international des organisations non gouvernamentales.* Editura Bruylant LGDJ, Paris, 1992.
3. BEIJERMAN, M. *Conceptual confusions in debating the role of NGOs for the democratic legitimacy of international law.* În: Transnational Legal Theory, 9:2/2018.
4. BOGOI, M. *Aspecte privind organizarea contabilității în instituțiile medicale private.* În: Conferința “Integrare prin cercetare și inovare” Chișinău, Moldova, 10-11 noiembrie 2020.
5. BRIGHIDIN, A., GODEA, M., OSTAF, S. *Studiu privind dezvoltarea organizațiilor neguvernamentale din Republica Moldova.* Editura Bons Offices, Chișinău, 2007.

Recomandat
***Alexandru SCUTARU**, dr., conf. univ.*

PERFECŢIONAREA PROCESULUI DE ORGANIZARE A MUNCII ÎN CADRUL ENTITĂŢII

Tatiana CERNOMORCENCO

CZU: 005.551:334.7:005.62 tatiana.cernomorcenco@army.md

Effective work organization is vital for organizational efficiency and success. This study focuses on analyzing the methodologies used to enhance work organization within SA „JLC," an economic entity facing challenges like declining equity and liquidity management issues. Despite these challenges, financial analysis shows improvements in 2022. The findings emphasize the significance of transparent policies and efficient communication for fostering employee engagement and organizational performance.

Actualitatea şi importanţa cercetării. Organizarea muncii este esenţială pentru eficienţa unei organizaţii, implicând planificarea, distribuţia şi coordonarea activităţilor şi resurselor. Acest proces strategic are un impact semnificativ asupra productivităţii şi satisfacţiei angajaţilor. Prin stabilirea unei structuri organizaţionale clare, a relaţiilor de echipă şi alocarea inteligentă a resurselor, organizaţiile îşi pot atinge obiectivele şi pot adapta rapid la schimbările din mediu. Astfel, organizarea muncii este crucială pentru succesul şi eficienţa unei entităţi economice.

Scopul cercetării este de a investiga şi evalua metodologiile utilizate pentru îmbunătăţirea procesului de organizare a muncii în cadrul unei entităţi economice, concentrându-ne asupra analizei specifice entităţii SA „JLC". Această analiză va contribui la identificarea practicilor eficiente şi a posibilelor îmbunătăţiri în contextul organizaţional specific al SA „JLC".

Entitatea economică „JLC" este o societate pe acţiuni parte a concernului „JLC GROUP". Fondată în 1991 sub numele de „Logos-Grup", compania şi-a extins activitatea în diverse domenii, inclusiv prelucrarea laptelui, editare şi poligrafie, achiziţionând acţiuni la mari producători de lactate din Republica Moldova. În 2004, a avut loc fuziunea companiilor „Frigo" şi „Lapte", rezultând „JLC", care devine societatea-mamă pentru alte filiale. Expansiunea continuă, inclusiv achiziţionarea unor companii în Ucraina şi Kazahstan, fabrica de lactate din România şi alte afaceri în domenii variate. Structura internă a companiei este organizată pe departamente, cu un management eficient şi resurse umane şi materiale adecvate. Situaţia financiară este evaluată şi analizată periodic pentru luarea deciziilor strategice adecvate, cu accent pe creşterea rentabilităţii şi eficienţei. În urma analizei financiare a companiei SA „JLC" pentru anii 2020, 2021 şi 2022, putem observa mai multe tendinţe şi evoluţii ale performanţelor sale financiare.

În anul 2022, compania a înregistrat o tendinţă de scădere în capitalul propriu şi capitalul social, ambele având o pondere constantă de 100%. De asemenea, capitalul

social a înregistrat o scădere semnificativă, reprezentând doar 8,5% din total. Rezervele și profitul nerepartizat au înregistrat creșteri semnificative în 2022, cu rezervele atingând o pondere de 35%, iar profitul nerepartizat ajungând la 56,4%.

Datoriile curente au fluctuat, înregistrând o scădere în 2022 după o creștere semnificativă în 2021. Datoriile comerciale curente au crescut semnificativ în 2021, dar au scăzut în 2022, în timp ce alte datorii curente au avut o creștere în 2021 și o ușoară scădere în 2022. Performanța operațională a fost pozitivă, cu un profit brut în creștere în toți anii, iar în 2022 s-a înregistrat o îmbunătățire semnificativă. Rentabilitatea activelor a crescut semnificativ în 2022, în timp ce rentabilitatea financiară, care a fost slabă în 2020 și 2021, a avut o creștere considerabilă în 2022. Rentabilitatea capitalului permanent a înregistrat o scădere în 2021, dar a avut o creștere majoră în 2022.

În ceea ce privește solvabilitatea și lichiditatea, coeficienții au înregistrat scăderi în 2021, dar au revenit la niveluri normale în 2022. Capacitatea de autofinanțare a Companiei SA „JLC” a înregistrat diverse schimbări în performanțele sale financiare pe parcursul anilor analizați, evidențiind îmbunătățiri semnificative în 2022. Este esențial ca întreprinderea să continue monitorizarea și evaluarea regulată a performanțelor sale financiare pentru a lua decizii strategice și pentru a asigura sustenabilitatea și creșterea sa pe termen lung. Analiza structurii fluxului de numerar este esențială pentru evaluarea sănătății financiare a unei companii, oferind o perspectivă detaliată asupra modului în care resursele financiare sunt generate și utilizate. În cazul SA „JLC”, veniturile din vânzări au crescut semnificativ în anii 2020, 2021 și 2022, cu o creștere majoră în 2021. Totuși, abaterea absolută a ponderii veniturilor din vânzări în anii 2021/2022 și 2022/2021 arată variații semnificative, sugerând necesitatea unei analize suplimentare pentru a înțelege motivele acestor schimbări.

Valoarea medie a creanțelor curente a scăzut semnificativ în 2021, revenind la o valoare mai mică în 2022, în timp ce valoarea medie a datoriilor curente a rămas constantă în toți cei trei ani. Numărul și durata de rotație a creanțelor și datoriilor curente au fluctuat semnificativ în această perioadă, iar legătura dintre acestea a variat în funcție de an.

Încasările din vânzarea activelor imobilizate au înregistrat o creștere semnificativă în 2021 și 2022, însă ponderea acestora în totalul încasărilor a rămas foarte mică în toți cei trei ani. Plățile pentru stocuri și servicii curente au crescut constant până în 2022, când s-a înregistrat o scădere semnificativă a ponderii acestora în totalul cheltuielilor, posibil datorată unor strategii de eficientizare a achizițiilor și reducerea costurilor.

Plățile către angajați, organele de asigurare, dobânzi și impozitul pe venit au reprezentat pondere relativ mică în totalul cheltuielilor în toți cei trei ani, cu variații minore între ei. Plățile aferente intrărilor de active imobilizate au scăzut în 2021, dar au crescut din nou în 2022, însă ponderea lor în totalul cheltuielilor a rămas relativ mică. Plățile pentru rambursarea creditelor și împrumuturilor au scăzut semnificativ în 2022 față de 2021, dar încă reprezintă o sumă semnificativă în cadrul cheltuielilor totale ale companiei. Analiza fluxului de numerar oferă o imagine detaliată a modului

în care SA „JLC” gestionează lichidităţile sale şi identifică oportunităţi de optimizare a utilizării resurselor financiare pentru a maximiza performanţa şi crearea de valoare durabilă.

Concluzii. Analiza procesului de organizare a muncii relevă mai multe aspecte cruciale pentru o entitate economică, inclusiv organizarea ergonomică a muncii, punctul de echilibru al activităţii economice şi relaţiile cu angajaţii. În cazul SA „JLC”, deşi performanţa financiară a înregistrat îmbunătăţiri semnificative, există provocări evidente legate de scăderea capitalului propriu şi social şi de gestionarea eficientă a lichidităţii. De asemenea, îmbunătăţirea managementului relaţiilor cu angajaţii reprezintă un aspect critic pentru succesul viitor al companiei. În acest sens, implementarea politicilor transparente şi a unei comunicări eficiente în organizaţie este esenţială pentru a consolida angajamentul şi loialitatea angajaţilor, facilitând astfel îmbunătăţirea performanţei organizaţionale şi crearea unui mediu de lucru productiv şi motivant.

Referinţe:

1. ANTON, R., ADRIANA, P. *Managementul Resurselor Umane.* Iaşi: Sedcon-Libris, 2001.
2. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane.* Ediţia a X-a Bucureşti: Ed. Codecs, 2009.
3. BÂRCĂ, A. *Managementul resurselor umane.* Chişinău: ASEM, 2005.
4. BIEŞU, M. *Managementul resurselor umane*. Chişinău: ASEM, 2004.
5. BÎRCĂ, A. *Salarizarea personalului.* Chişinău: ASEM, 2001.

Recomandat
***Boris COREŢCHI**, dr., conf. univ.*

PROIECTAREA ŞI GESTIONAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT AL CALITĂŢII

Olesea TERZI

olesya.terzi@inbox.ru

CZU: 005.6:338.465

The present paper represents research of the design and management of quality management systems. The research focuses on the analysis of trends in the implementation of quality management in public institutions in the Republic of Moldova, analysis of the activity of the institution IMSP SR Comrat, determination of the role of quality management in IMSP SR Comrat, determination of the directions of improvement of the national regulation of the quality management system, analysis of the ways of improvement of quality management in public institutions, analysis of the measures of improvement of the quality management system in IMSP SR Comrat.

Actualitatea și importanța cercetării. Calitatea în timp a reușit să demonstreze că reprezintă mijlocul cel mai potrivit pentru supraviețuirea și dezvoltarea serviciilor publice, în condițiile resurselor limitate și a exigențelor tot mai crescute ale cetățenilor. Totodată, lipsa calității sau o calitate rea duce la creșterea costurilor de prestare a serviciilor publice, care afectează direct cheltuielile statului. Astfel, eficacitatea organizațiilor publice, deci calitatea prestării serviciilor constituie o provocare majoră, deoarece afectează calitatea vieții tuturor partenerilor sociali.

Pentru a conduce o organizație sunt necesare mai multe sisteme de management, cum ar fi sisteme financiare, de personal, proiectare, planificare, producție, sisteme de management al calității, însă trebuie să recunoaștem că anume sistemul de management al calității este cheia eficienței procesului de îmbunătățire, deoarece obiectivul său central este satisfacerea clientului, iar un client mulțumit constituie sursa de venit a organizației [1, p. 76]. În Republica Moldova implementarea sistemelor de management al calității este la o etapă incipientă, pe când în țările economic dezvoltate principiile date se utilizează de mai mult timp. Reieșind din cele menționate, este necesară studierea practicilor de introducere a principiilor calității în cadrul organizațiilor publice din țările membre ale Uniunii Europene în vederea preluării bunelor exemple de adaptare a sistemelor calității, problemelor apărute pe parcurs, metodelor utilizate. Mai mult ca atât, în condițiile în care Republica Moldova aspiră la aderarea la Uniunea Europeană, este necesară conformarea atât a organizațiilor private, cât și a celor din sectorul public cerințelor minime de calitate.

Scopul cercetării constă în constă în cercetarea și analiza procesului de implementare și gestionare a sistemelor de management al calității.

Introducerea unui sistem al managementului calității trebuie să fie consecința unei decizii a conducerii superioare [2, p. 139]. În administrația publică, aceasta este

o decizie care corespunde oamenilor politici [3, p. 32]. Argumentele care susțin ideea de a implementa managementul calității în instituțiile publice din Republica Moldova se bazează pe: reducerea cheltuielilor, creșterea veniturilor, creșterea productivității, îmbunătățirea imaginii, creșterea competitivității, îmbunătățirea mediului ambiant în care își desfășoară activitatea funcționarii și postura proactivă.

IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel" este o unitate sanitară de utilitate publică, cu personalitate juridică, care exercită atribuții de instituție raională și asigură asistență medicală. IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel" este subordonat Comitetul Executiv al UTA Găgăuzia. În exercitarea atribuțiilor sale, IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel" colaborează cu Compania Națională de Asigurări în Medicină, cu organele administrației publice centrale și locale, cu alte instituții medicale din țară sau de peste hotare, cu ONG-uri, asociații, societăți și alte organizații interesate în domeniul de ocrotire a sănătății populației.

IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel" dispune de 215 paturi. Conform datelor statistice, din fondurile obligatorii de asistență medicală, persoanele asigurate medical care au beneficiat de servicii spitalicești sunt: în anul 2020 au fost internate 6035 persoane, 2021 – 7626 persoane și 2022 – 7628 persoane.

Numărul adresărilor la medicii specialiști în perioada 2020 – 2022 a constituit circa 21 741 solicitări, rezultatele detaliate sunt expuse în tabelul 1.

Tabelul 1

Numărul adresărilor la medicii specialiști în perioada 2020 - 2022

Indicatori	Anii			Abaterea absolută a anului 2022 față de	
	2020	2021	2022	2020	2021
Nr. adresărilor, total	6307	7454	7980	1673	526
Persoane din mediul rural	3584	4169	4498	914	329
Copii	1206	1767	2241	1035	474

Sursa: Elaborată de autor în baza rapoartelor statistice ale IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel"

Fiecare a treia persoană a fost internată în spital în baza îndreptărilor primite de la medicul de familie. În baza recomandării medicului specialist au fost internați circa 27,5% bolnavi. În același timp, ponderea persoanelor care au fost transportate la spital cu ambulanța a constituit 29,3%. Fiecare a zecea persoană a fost spitalizată în baza propriei inițiative.

Activitatea de conducere a IMSP SR Comrat „I. Gurfinchel" urmărește aplicarea în practică a managementului medical, în baza celor două elemente esențiale: accesul și calitatea actului medical.

Managementul resurselor umane este asigurat la nivelul compartimentelor de specialitate din structura IMSP SR Comrat, în conformitate cu particularitățile și necesitățile de dezvoltare ale domeniilor specifice de activitate. Gestiunea datelor de

personal este asigurată prin Compartimentul Resurse Umane, care, în conformitate cu organigrama instituției, se află în directa subordonare a Directorului. Politica promovată de SR Comrat în domeniul resurselor umane urmărește menținerea și aducerea în sistem a unui personal bine calificat, ridicarea continuă a competenței profesionale și dezvoltarea capacităților în domeniul sănătății. Pentru prima jumătate a anului 2023, IMSP SR Comrat a continuat aplicarea celor mai bune practici în domeniul gestionării resurselor umane, și anume: aprecierea factorului uman ca o resursă vitală; *c*orelarea, într-o manieră integrată, a politicilor și sistemelor privind resursele umane cu misiunea și strategia IMSP SR Comrat; *p*reocuparea susținută de concentrare și direcționare a capacităților și eforturilor individuale în vederea realizării eficiente a misiunii și obiectivelor stabilite; *d*ezvoltarea unei culturi organizaționale sănătoase.

Sistemul de management al calității serviciilor de sănătate la nivel instituțional este coordonat de către Consiliul Calității al instituției medico-sanitare [4, p. 82]. Consiliul Calității a fost instituit în fiecare instituție, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare.

În rezultatul studierii problemei, putem formula următoarele ***concluzii***:

- ✓ Managementul calității, de rând cu managementul resurselor umane, financiar și strategic, reprezintă o parte integrantă a managementului general al spitalului și este o componentă definitorie a politicii instituționale și a strategiei de dezvoltare, ca furnizor de servicii medicale.
- ✓ Elementele unui sistem de management al calității sunt structurate pe patru domenii cum ar fi: responsabilitatea managementului, managementul resurselor, realizarea produselor/serviciilor, măsurare, analiză și îmbunătățire.
- ✓ Introducerea unui sistem al managementului calității trebuie să fie consecința unei decizii a conducerii superioare. Argumentele care susțin ideea de a implementa managementul calității în instituțiile publice din Republica Moldova se bazează pe: reducerea cheltuielilor, creșterea veniturilor, creșterea productivității, îmbunătățirea imaginii, creșterea competitivității, îmbunătățirea mediului ambiant în care își desfășoară activitatea funcționării și postura proactivă.
- ✓ Tendințele și practicile de afaceri din UE au contribuit la identificarea importanței aplicării prevederilor standardelor din seria ISO 9000 în spitale. Modelul propus utilizează o nouă abordare conceptuală și presupune integrarea elementelor comune într-un sistem de management adecvat.

Referințe:

1. ALEXANDER, J., FENNELL, M. L., HALPEM, M. *Instabilitatea conducerii în spitale: Influența relațiilor dintre consiliul-director, creșterea și declinul organizațional.* În: *Știința administrativă trimestrială*, nr. 38, 2013, p. 74-99, ISSN: 1813-8489.
2. GRIGORE, E. *Valoarea modelelor de afaceri pentru unitățile spitalicești.* În: *Studia Universitatis Moldaviae*, 2019, p. 136-142, USM, Chișinău. ISSN: online 2345-1033, categoria C

3. KESTING, P., ULHOI, P., SONG, L., NIU, H. *The impact of leadership styles on innovation management - a review and a synthesis*. In: *Journal of innovation management*, 2015, vol. 3, issue 4, pp. 22-41, ISSN: 2183-0606.
4. LÎSÎI, A., GRIGORE, E. *Analiza managerială în spitale şi rolul acestora la dezvoltarea economică*. International Conference, Interdisciplinary Aspects of Contemporary Higher Education, May 10, 2018 at American University of Moldova, Chisinau, pag.76-85. ISBN: 978- 973-116-631-537, ISSN: 2457-5550.

Recomandat
***Olga SÂRBU**, dr., conf. univ.*

PROBLEME ALE ASIGURĂRII ORGANIZAŢIILOR CU RESURSE UMANE ÎN CONDIŢIILE ECONOMIEI CONCURENŢIALE

Ioana-Gabriela SANDU

CZU: 005.96:339.137.2 gabriela.sandu00@gmail.com

Human resources are increasingly recognized as a key strategic asset for organizational competitiveness and innovation. In the current context of intensifying market competition, providing organizations with quality human resources becomes a major challenge. In many sectors, there is a growing shortage of skilled talent, making it more difficult for organizations to find and secure the human resources they need. The proposed project to solve the staffing problem is to work with a recruitment agency.

Conceptul de management al resurselor umane înglobează în sine o abordare strategică și elocventă a gestionării angajaților și a practicilor de personal, care permit unei entități să își desfășoare activitatea. Aceasta are impact asupra personalului din momentul în care un potențial candidat contactează organizația ca răspuns la un anunț de angajare și până în moment în care o părăsește. Poziția managementului resurselor umane este axată pe tratarea angajaților ca fiind cea mai valoroasă resursă, punând accentul pe satisfacerea nevoilor, dezvoltarea continuă și retenția acestora pe termen lung, pentru atingerea obiectivelor și a strategiilor organizaționale în ansamblu. Managementul resurselor umane percepe nevoile angajaților și obiectivele organizaționale ca fiind reciproce și compatibile, ci nu exclusive [1, pag. 35].

Există câteva principii care stau la baza abordării managementului resurselor umane, care includ următoarele:

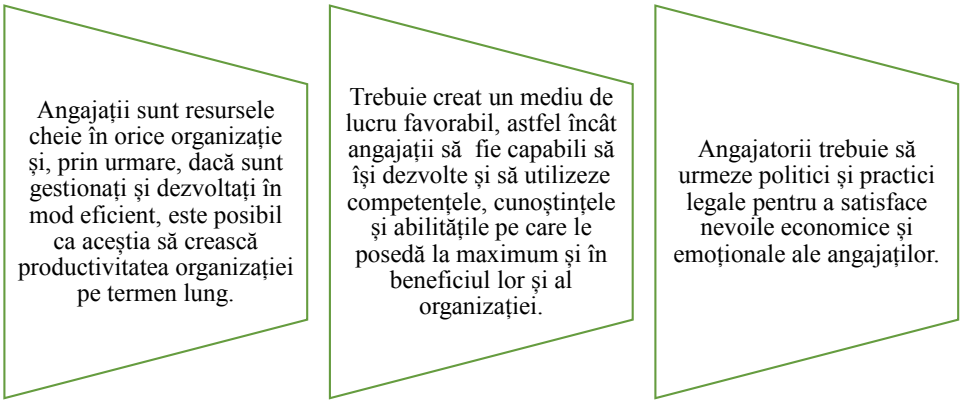


Figura 1.2 Principiile abordării managementului resurselor umane

Sursa: Elaborat de autor în baza [2, pag. 33]

Practicile de resurse umane joacă un rol esenţial în atragerea, motivarea, recompensarea şi reţinerea angajaţilor. De-asemenea, ca mulţi alţi termeni, diverse persoane au abordat rolul managementului resurselor în moduri diferite.

Piaţa forţei de muncă diferă de piaţa obişnuită deoarece se ocupă de o marfă atât de specifică precum forţa de muncă. Un purtător de muncă este o personalitate umană unică care posedă nu numai o anumită capacitate de muncă, ci şi alte calităţi: motivaţia comportamentului de muncă, experienţa de viaţă, caracteristicile psihofiziologice etc. [5, pag. 32].

Concurenţa se află în centrul succesului sau eşecului firmelor. Concurenţa determină caracterul adecvat al activităţilor unei firme care pot contribui la performanţa sa, cum ar fi inovaţiile, o cultură coerentă sau o bună implementare. Strategia concurenţială are ca scop stabilirea unei poziţii profitabile şi durabile în faţa forţelor care determină concurenţa în industrie [4, pag. 27].

Economia concurenţială a sporit nevoia de promptitudine şi adaptabilitate a forţei de muncă. Practicile de gestionare a resurselor umane trebuie să se concentreze nu doar pe atragerea talentelor, dar şi formarea continuă a aptitudinilor şi competenţelor care să se alinieze la strategiile de afaceri. Aceasta include implementarea unor programe de perfecţionare şi învăţare continuă, promovarea unei culturi a inovării şi facilitarea mobilităţii profesionale în cadrul companiei [3, pag. 28].

Proiectul propus pentru soluţionarea problemei de asigurare cu personal constă în conlucrarea cu o agenţie de recrutare. Agenţiile de recrutare sunt entităţile specializate în identificarea, evaluare şi plasarea candidaţilor în posturi vacante ale organizaţiilor care au apelat la un asemenea serviciu. Conlucrarea cu o agenţie de recrutare ar asigura întreprinderea cu un număr necesar de personal şi ar completa posturile vacante. Pe lângă serviciile se recrutare prestate de astfel de agenţii, organizaţia ar putea beneficia şi de consultaţii privind raţionalizarea procesului de recrutare şi selecţie a personalului.

Drept consicenţă a implementării acestui proiectul se aşteaptă atingerea următoarelor rezulatate:

1. Îmbunătăţirea calităţii angajărilor.

Prin intermediul agenţiei de recrutare, întreprinderea va avea acces la un orizont mai larg de candidaţi, ceea ce duce la angajări care corespund mai bine cerinţelor postului şi a culturii companiei.

2. Eficientizarea costurilor.

Scăderea costurilor generale asociate procesului de recrutare, inclusiv publicitate, selecţie interviuri. Un proces de recrutare eficient reduce costurile legate de posturile vacante prelungite.

3. Îmbunătăţirea imaginii companiei.

Gestionarea profesionistă a procesului de recrutare de către agenţia de recrutare va îmbunătăţi experienţa candidatului, reflectându-se pozitiv asupra brandului întreprinderii. Marketingul strategic al posturilor vacante prin intermediul agenţiei poate spori vizibilitatea şi atractivitatea organizaţiei ca angajator.

4. Lărgirea cunoștințelor despre tendințele actuale ale pieții.

Agențiile de recrutare aduc cunoștințe specializate despre piața muncii, tendințele din industrie și salariile competitive, care pot informa și îmbunătăți strategiile de recrutare. Agențiile poate oferi informații valoroase privind eficiența descrierilor posturilor, a proceselor de interviu și a altor aspecte ale procesului de recrutare.

5. Parteneriat strategic pe termen lung.

Dezvoltarea unei relații pe termen lung cu o agenție de recrutare poate duce la soluții de recrutare de personal mai personalizate și la o înțelegere mai profundă a nevoilor și culturii organizației. Îmbunătățirea continuă a procesului de recrutare, pe măsură ce agenția dobândește informații despre operațiunile și obiectivele strategice ale organizației.

6. Creșterea gradului de retenție a noilor angajați.

Prin imbunătățirea procesului de selecție, gradul de compatibilitate între angajați și organizație se va majora, ceea ce va avea drept efect satisfacția noilor angajați de rolurile lor, ce va spori retenția și va diminua fluctuația personalului.

Prin atingerea acestor rezultate, întreprinderea analizată va fi asigurată cu o forță de muncă aliniată la obiectivele sale strategice și la valorile sale culturale. Acest parteneriat poate deveni o componentă cheie a succesului întreprinderii, oferind un avantaj competitiv pe piața talentelor.

Referințe:

1. DESSLER, G. *Human Resource Management, Thirteenth edition,* 2012, Florida international university, 718 p ISBN: 978-0-13-266821-7
2. GUTTERMAN, A. S. *Human Resources Management*. 2019 Editor: Sustainable Entrepreneurship Project, 249 p., ISBN: 9781386676096
3. MENSAH, R. *Principles of Human Resource Management: Second Edition*, 2020 Editor AuthorHouse, 478 p., ISBN: 9781665507486
4. PORTER, M. E. *Competitive Advantage of Nations*, 1990, New York: Free Press, 896 p., ISBN: 978-0029253618
5. Сборник. *Управления персоналом. Шпаргалка. Издательство* РИОР, 2012, 128 p. ISBN: 978-5-369-00581-1

Recomandat
***Olga SÂRBU**, dr., conf. univ.*

NECESITATEA IMPLEMENTĂRII MANAGEMENTULUI INOVAŢIONAL ÎN CADRUL FIRMEI

Vasile MEREACRE

CZU: 005.591.6:334.71 vasilemereacre00@mail.ru

In a highly competitive market, companies must continuously evolve to remain successful. Innovation management, involving the strategic allocation of resources, fosters new knowledge and ideas for improved products and processes. A study at BC "Maib" shows that a flexible organizational climate, recognition, and management support significantly enhance employee involvement in innovation. J. Schumpeter identified five innovation aspects: new technologies, products, materials, production methods, and markets.

În condițiile unei concurențe acerbe, managementul își poate atinge nivelul maxim de eficiență doar atunci când se concentrează pe o cultură organizațională orientată spre inovare, încurajând creativitatea, experimentarea și asumarea riscurilor, dându-le angajaților puterea să gândească în afara cutiei și să dezvolte idei inovatoare care pot revoluționa produsele, serviciile și procesele. J. Schumpeter a descris inovația din perspectiva a 5 particularități: utilizarea noilor procese tehnologice, lansarea pe piață a unui produs nou, utilizarea de noi materii prime, modificarea organizării producției și apariția noilor piețe de desfacere [1; p. 78].

Managementul inovațional reprezintă un proces orientat spre organizarea și alocarea resurselor disponibile umane, tehnice și economice, în scopul dobândirii de noi cunoștințe, de generare a ideilor, care permit obținerea de noi produse, procese și servicii sau îmbunătățirea celor existente și al transferului celor mai bune idei spre fazele de fabricare și comercializare [2; p. 66].

În urma studiului efectuat pe un eșantion de 332 de angajați în cadrul Băncii Comerciale „Maib" confirmăm prima ipoteză conform căreia un climat organizațional care încurajează inovația va conduce la o implicare mai mare a angajaților în procesul de inovare (Figura 1.1).

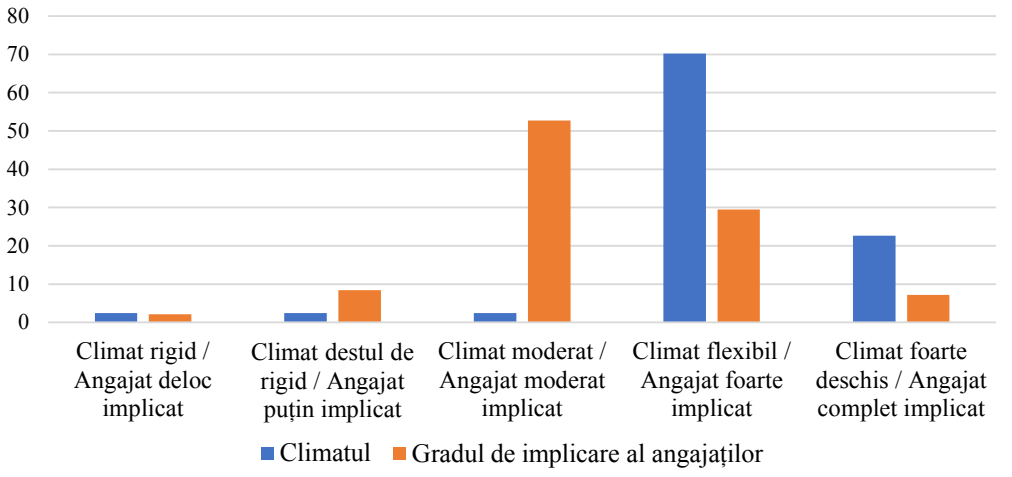


Figura 1.1 Influența climatului organizațional asupra gradului de implicare al angajaților în procesul inovațional

Rezultatele din figură indică că atunci când climatul organizațional este flexibil sau foarte deschis, gradul de implicare al angajaților în inovare este mai ridicat. Pe de altă parte, atunci când climatul este rigid sau destul de rigid, gradul de implicare al angajaților este mai scăzut. Aceste date susțin ipoteza conform căreia un climat organizațional care încurajează inovația are un impact pozitiv asupra gradului de implicare al angajaților în procesul de inovare.

A doua ipoteză este că tinerii până la 35 de ani au un grad mai înalt de implicare decât angajații care au peste 35 de ani (Figura 1.2).

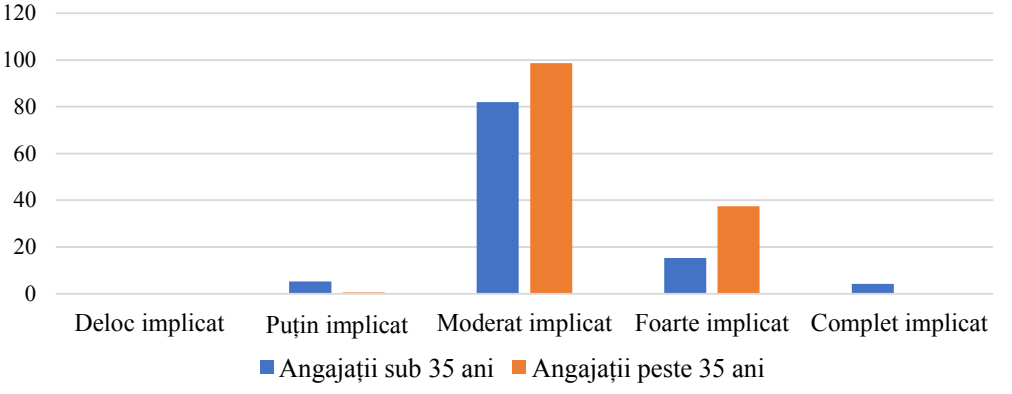


Figura 1.2 Analiza gradului de implicare în procesul de inovare în funcție de vârste

Analizând datele din diagramă, observăm o diferență semnificativă între cele 2 grupe de vârstă. În cadrul vârstei peste 35 de ani sesizăm un nivel mai mare al categoriei „moderat implicat” și „foarte implicat”, în timp ce grupa de vârstă sub 35 de

ani manifestă niveluri mai ridicate la categoria „puțin implicat” și „complet implicat”. În general, ipoteza nu este pe deplin validată sau infirmată, existând diferențe în procesul de implicare între cele 2 grupuri de vârstă, însă aceste diferențe pot surveni din alte cauze, cum ar fi: nivelul de educație, experiența în domeniu, rolul în cadrul organizației etc.

A treia ipoteză afirmă că recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare ale angajaților sunt asociate cu o mai mare implicare în procesul de inovare (Figura 1.3).

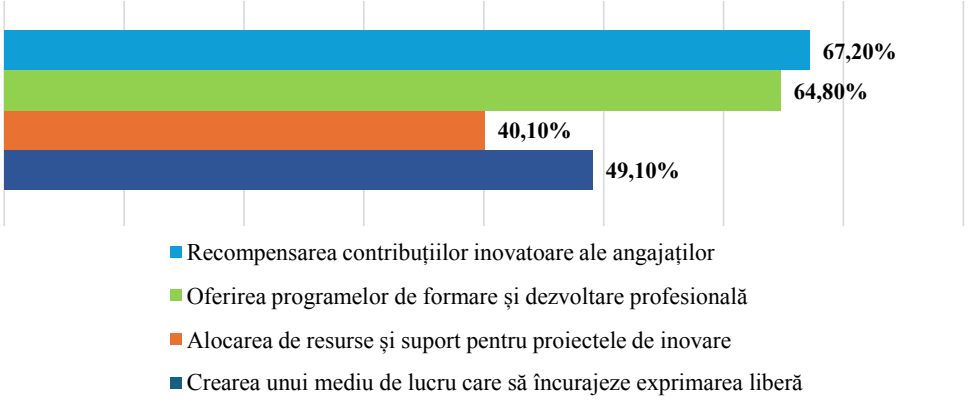


Figura 1.3 Metode de sprijin a eforturilor de inovare ale angajaților

Ipoteza conform căreia recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare ale angajaților sunt asociate cu o implicare mai mare a angajaților în procesul de inovare, este o idee împărtășită de 67,2% dintre respondenți. Totodată, un rol motivant pentru angajați este și participarea la programe de formare și dezvoltare profesională în domeniul inovației (64,8%).

Ipoteza nr. 4 indică faptul că în procesul de inovare, feedback-ul și suportul din partea conducerii crește numărul de inițiative de inovare ale angajaților (Figura 1.4).

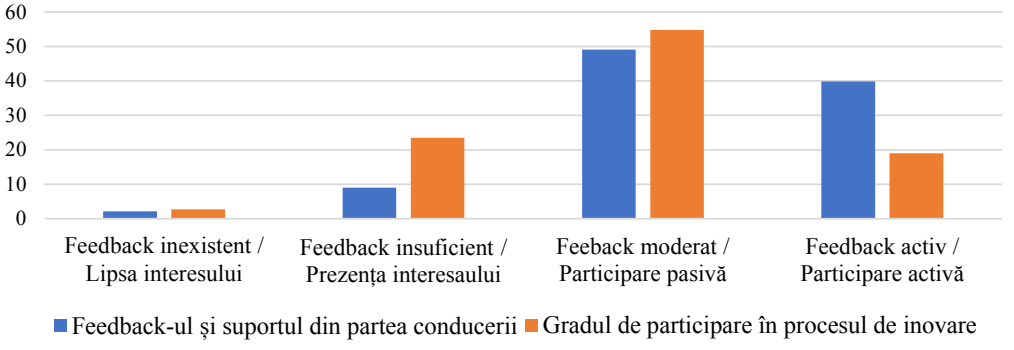


Figura 1.4 Analiza gradului de participare în procesul de inovare în funcție de feedback-ul și suportul acordat din partea conducerii

Mai întâi observăm că atunci când feedback-ul este scăzut sau inexistent, gradul de participare este unul relativ mai mic. Pe de altă parte, atunci când feedbackul și suportul sunt susținute mai activ, gradul de participare este în general mai ridicat. Aceste observații susțin ipoteza conform căreia feedback-ul din partea conducerii pot contribui la creșterea numărului de inițiative de inovare din partea angajaților.

În **concluzie**, pentru a rămâne competitive și de succes, firmele trebuie să adopte o cultură orientată spre inovare, încurajând creativitatea și asumarea riscurilor. Studiul efectuat asupra angajaților BC „Maib” demonstrează că un climat organizațional flexibil, recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare, precum și feedback-ul și suportul din partea conducerii contribuie semnificativ la creșterea implicării angajaților în procesul de inovare.

Referințe:

1. SHUMPETER, I. *The Theory of Economic Developmen*t, In: Harvard University Press, Cambridge, 1934;
2. NAGJI, B. *Managing your innovation portfolio*. Harvard Business Review, 2012.

Recomandat
***Marian JALENCU**, dr., conf. univ.*

UTILZAREA PRACTICILOR MODERNE DE RECRUTARE ŞI SELECŢIE A PERSONALULUI ÎN FIRMELE AUTOHTONE

Carina ŢURCANU

CZU: 331.108.3:334.71 carina.luca05@gmail.com

The purpose of the research is to analyze the recruitment and selection methods used in the Republic of Moldova, as well as how these are aligned with emerging new technologies. By identifying the factors influencing the decision of local companies to adopt these modern practices, the paper aims to provide a valuable perspective on ways firms can improve talent attraction and retention in a dynamic and increasingly competitive market.

Un proces de recrutare eficient trebuie să înceapă de la definirea profilului ideal a unui candidat, stabilirea strategiei de recrutare și adaptarea acesteia în funcție de indicatorii de eficiență a recrutării. Edwin Pollin definește procesul de recrutare ca ” procesul de căutare a potențialilor angajați și de încurajare a acestora să aplice pentru posturile disponibile în cadrul organizației. [1, p. 7] Odată cu recepționarea primului CV la poziția vacantă deschisă, demarează procesul de selecție. Selecția presupune sortarea candidaților interesați de un anumit job și identificarea persoanelor care se potrivesc cel mai bine cu profilul poziției deschise [3, p. 78]. Recrutarea outsourcing este o practică în care o organizație externalizează total sau parțial procesele de recrutare și selecție a personalului către o altă entitate specializată, numită furnizor de servicii de recrutare (sau agenție de recrutare) [2, p. 162]. Recrutarea outsourcing este o practică în care o organizație externalizează total sau parțial procesele de recrutare și selecție a personalului către o altă entitate specializată, numită furnizor de servicii de recrutare (sau agenție de recrutare). Pentru cercetarea acestui subiect a fost realizat un sondaj de opinii, creat de către agenția Magenta Consulting. La acest sondaj au participat 20 de companii autohtone și au fost obținute următoarele rezultate:

- ✓ 9 din 20 companii planifică să-și extindă activitatea pe mai multe sectoare, pe mai multe țări;
- ✓ 17 din 20 companii lucrează într-o limbă străină, preponderent – engleza;
- ✓ în 17 din 20 companii angajații care prestează serviciile outsourcing sunt cuprinși între vârstele 20-30 ani (relativ generația Y și Z);
- ✓ în primele 6 luni ale anului 2023, în 7 din 20 companii numărul de angajați a crescut;
- ✓ 10 din 20 de companii outsourcing planifică pentru noul an de gestiune noi angajări.

DAD Human Capital fiind o companie de prestare a serviciilor de recrutare, deține procese diverse și variate pentru procesul de recrutare. Procesul de recrutare se finalizează cu angajarea candidatului înaintat către client. Compania se angajează să ofere o

perioadă de garanție de 3 luni. În urma realizării analizei SWOT la sistemul de recrutare DAD, se poate constanta că compania întâmpină următoarele dificultăți care o plasează în dezavantaj concurențial. Unul dintre ele ar fi lipsa unui brand de angajator solid. Crearea unui landing page atractiv și funcțional pentru promovarea pozițiilor vacante ale companiei DAD Human Capital. Monitorizarea și ajustarea constantă a indicatorilor scontați vor contribui la succesul proiectului și la atingerea obiectivelor propuse. Din data 31 ianuarie până în data 15 martie 2024 pagina job.dad.md a fost accesat de circa 3525 persoane, fapt apreciat pozitiv pentru activitatea paginii și pentru rezultatele proiectului. Proiectul a prezentat următoarele rezultate vis-a-vis de cele așteptate

Tabelul 1

Rezultatele obținute ale proiectului job.dad.md

Nr. ord	Rezultatul așteptat	Indicatori de performanță	Rezultatul obținut
1	Sporirea numărului de aplicări de CV-uri	Numărul de CV-uri aplicate direct din job.dad.md ca și sursă de recrutare	De la lansarea proiectului din job.dad.md au fost recepționate 55 CV-uri diferite de cele din alte platforme de recrutare
2	Rată de conversie de 3 % pentru primul trimestru	Numărul de aplicări de CV-uri din totalul vizualizărilor, de exemplu, din 100 vizualizări fiecare al 3 candidat să aplice CV-ul pentru primul trimestru	Rata de conversie obținută este de 2,55 %
3	Identificarea performerilor și sporirea ratei de succes de închidere a pozițiilor vacante	Închiderea a minim 2 poziții lunar cu candidații veniți din job.dad.md	În luna martie departamentul de recrutare a închis 3 poziții din job.dad.md - contabil junior; - specialist customer support - marketer
4	Sporirea numărului de vizualizări ale site-ului și creșterea brandului de angajator	Obținerea în prima săptămână a 1000 de vizualizări ale site-ului din sponsorizare.	În 7 zile au fost obținute 1284 vizualizări

Sursa: Elaborat de autor

Crearea paginii job.dad.md a fost planificată pentru perioada 15 decembrie – 30 ianuarie, cu un buget de 15 115 lei. Echipa responsabilă este creată din angajații companiei, expert recrutare, asistent recrutare și expertul IT. În acest context, se poate

conchide că proiectul job.dad.md a prezentat eficienţa aşteptată, iar în unele locuri a depăşit-o. Cei mai importanţi indicatori de eficienţă pentru cele 2 direcţii setate în scopul paginii – employer branding şi instrument de recrutare, sunt:

1. Numărul de vizualizări total şi în primele 7 zile de sponsorizare – 3525 vizualizări din 31 ianuarie – 15 martie, în primele 7 zile, vizualizările au depăşit targhetul setat cu circa 28 puncte procentuale, fapt apreciat pozitiv pentru proiect şi companie. În acest sens compania devine mai vizibilă pe piaţă, îşi întăreşte brandul de angajator şi devine recunoscută ca o agenţie de recrutare. Aceşti indicatori ne prezintă că obiectivul de sporire a brandului de angajator va fi atins.
2. Numărul de poziţii închise cu candidaţi din job.dad.md a depăşit targhetul setat pentru luna martie, 2 candidaţi lunar, job.dad.md în martie i-a adus echipei de recrutare 3 persoane performere cu care s-a închis procesul de recrutare extern, generându-se astfel şi rezultate financiare favorabile pentru companie. Acest indicator prezintă că job.dad.md poate atinge obiectivul de a aduce performeri în companie şi clienţilor acesteia.

În concluzie, proiectul de creare a paginii web dedicate recrutării a reprezentat o investiţie de succes pentru organizaţie. Pe lângă aceste aspecte tangibile, impactul asupra culturii organizaţionale a fost unul semnificativ. Angajaţii existenţi au fost implicaţi în dezvoltarea şi promovarea paginii web de recrutare, ceea ce a consolidat spiritul de echipă şi angajamentul faţă de valorile companiei. Acest aspect a contribuit la creşterea satisfacţiei angajaţilor şi la reducerea ratei de turnover.

Referinţe:

1. ARTHUR, D. *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting new employees,* Fourth Edition, Amacom, San Francisco, 2010, p. 5-73, ISBN 0814408613;
2. CHRAIF, M., ANIŢEI, M. *Metoda interviului în psihologia organizaţională şi a resurselor umane*, Bucureşti: Polirom, 2011, p.125-200, ISBN 9789734613441;
3. IOANNIS, N., OSTROM, J. *Employee recruitment, selection, and assessment*, Psychology Press, London, 2015, p. 27-43, ISBN 978113882325;
4. КОЖЕВНИКОВА, Т. *HR как он есть*, Эксмо, Москва, 2023, p. 100-132, ISBN 9785041814168;

Recomandat
***Marian JALENCU,** dr., conf. univ.*

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ – СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ

Виктор КОЧУГ

CZU: 005.8:65.011.4 victorcociug1999@gmail.com

The study of project management in organizations, especially in the banking sector, is of considerable relevance and importance due to the rapid changes in the modern market, the introduction of new technologies, cooperation in the international arena, risk reduction and easier planning. An analysis of existing project management methods in BC “Maib”, to identify the most effective practices, a comparison of traditional and flexible methodologies will not only assess their suitability and effectiveness in a particular organization, but also enrich a theoretical framework for project management adapted to the specifics of the financial sector.

Классические подходы к управлению проектами, такие как Waterfall и Метод критического пути (CPM), играют ключевую роль в обеспечении структурированного и последовательного выполнения проектов. Эти методологии характеризуются четкими фазами, которые следуют друг за другом в строгом порядке, начиная от инициации проекта и заканчивая его закрытием. Такой подход позволяет тщательно планировать каждый аспект проекта заранее, обеспечивая высокий уровень предсказуемости и контроля. В контексте сотрудничества со сторонними компаниями, где требуется четкое соблюдение договоренностей, сроков и бюджетов, классические методы управления проектами особенно актуальны для соблюдения основных аспектов: Цель, Бюджет, Время, Качество.



Рисунок 1 – Проектный треугольник.

Источник: Adapted from “The Triad Constraints” by John M. Kennedy T

Применение классических методологий, в *BC "Maib"* показало их значимость в проектах с четко определёнными требованиями и сроками, обеспечивая высокую предсказуемость и структурированность.

Гибкие методологии, порожденные постоянным развитием технологий и необходимостью адаптации к быстро меняющимся рыночным условиям стали ключевыми аспектами успеха современных организаций. Эти изменения привели к широкому распространению гибких методологий, которые отходят от традиционных последовательных моделей в пользу более адаптивных и итеративных подходов.

Гибкие методологии, такие как Scrum, Kanban и Extreme Programming (XP), ориентированы на максимальную гибкость и быструю адаптацию к изменениям. BC "Maib" внедрил гибкие методологии для управления своими внутренними проектами с целью повысить эффективность, качество результатов, и обеспечить более тесное взаимодействие с клиентами. Это позволило ускорить процессы разработки и внедрения новых продуктов и услуг, а также повысить их соответствие ожиданиям конечных пользователей.

- Адаптивность и скорость реагирования - быстро реагировать на изменения, будь то новые регуляторные требования или изменения в потребительских предпочтениях.
- Клиентоориентированность - внимание к нуждам и ожиданиям клиентов посредствам активной обратной связи и коллекционирование впечатления клиентов способствует созданию продуктов, максимально отвечающих их потребностям.
- Сокращение времени релизов - работа ведётся итерациями, что позволяет запускать первые версии продукта на ранних этапах, быстрее получать отзывы и вносить корректировки, обеспечивая конкурентное преимущество.
- Продуктивность и эффективность команд, основанная на само организованности и личной ответственности, способствует высокой продуктивности и качеству работы, оптимизируя процессы и сокращая время на координацию.

Классические методологии управления проектами, такие как Waterfall и CPM, идеально подходят для крупных проектов, где изначально можно четко определить требования, и они не будут претерпевать значительных изменений в дальнейшем. Эти методологии обеспечивают стабильность за счет строгого контроля над расходами и временными рамками, благодаря структурированности и последовательности каждого этапа проекта. Тщательная документация на каждом этапе облегчает обмен информацией и последующую поддержку.

Однако слабая адаптация к изменениям является ограничением классических методологий. В случаях, когда требования меняются часто, гибкие методологии, такие как Agile, являются лучшим выбором. Они предлагают динамичность и адаптивность, но это делает их более подверженными неожиданным за-

держкам и увеличению бюджета из-за изменения требований. Кроме того, гибкие методологии могут страдать от недостаточно подробной документации, что усложняет управление проектом и его последующую поддержку.

Таким образом, классические методологии оптимальны для крупных и стабильных проектов с четко определенными требованиями, тогда как гибкие методологии подходят для небольших проектов, где необходима высокая динамичность и способность быстро адаптироваться к изменениям. Оба подхода имеют свои преимущества, и мы должны стараться анализировать и использовать методы в зависимости от конкретных нужд проекта. Комбинирование методов по мере необходимости может обеспечить наилучшие результаты, учитывая уникальные требования и условия каждого проекта при достижениях важнейших элементов проектов.

Referințe:

1. HAROLD, K. *Project Management*: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling. [online]. Published by John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey Published simultaneously in Canada. 2003. [accessed 24.04.2024]. Available: Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling, 8th Edition (mec.biz)
2. Ken Schwaber & Jeff Sutherland. *The Scrum Guide The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game*. [online]. 2020. [accessed 24.04.2024]. Available: 2020-Scrum-Guide-US.pdf (scrumguides.org)
3. LAWRENCE, P. Leach. *Critical Chain Project Management*. [online]. ARTECH HOUSE, INC. 685 Canton Street, Norwood, MA 02062. 2000. [accessed 24.04.2024]. Available: attachment.php?attachmentid=658 (yandex.ru)

Recomandat
***Marian JALENCU**, dr., conf. univ.*

ПРИМЕНЕНИЕ И РОЛЬ НОВЫХ БИЗНЕС МОДЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Алина ГРИЧАННЫЙ

CZU: 005.511:004.738.5 danilcov.alina@gmail.com

The relevance of my research is driven by the rapid development of the digital economy and the increasing role of social networks in business. Many enterprises are re-evaluating their business processes and integrating commercial activities online. This is particularly relevant for companies seeking to enhance their competitiveness and adapt to changes in the business environment.

Применение и роль новых бизнес моделей через социальные сети является актуальной темой в условиях стремительного развития цифровой экономики и увеличения роли социальных сетей в бизнесе. Это особенно важно для предприятий, стремящихся повысить свою конкурентоспособность и адаптироваться к изменениям в деловой среде.

Множество ученых и практиков предложили различные определения бизнес-моделей, что позволяет глубже понять механизмы создания и извлечения ценности.

Рассмотрение различных определений бизнес-моделей от Адриана Сливоцкого, Генри Чесбро и Дэвида Дж. Тиза позволяет глубже понять, как различные аспекты деятельности компании интегрируются в стратегию, направленную на создание и извлечение ценности.

- **Адриан Сливоцкий (1996):** Определяет бизнес-модель как способ, которым компания уникально организует свою деятельность, определяет целевую аудиторию, формулирует и уточняет предложения, распределяет капитал, ставит задачи и создает ценность для покупателей, извлекая прибыль.
- **Генри Чесбро (2006):** Бизнес-модель представляет собой способ, используемый компанией для создания ценности и получения прибыли.
- **Дэвид Дж. Тиз (2010):** Бизнес-модель - это модель, которая определяет способ создания ценности для потребителя, привлекает их к приобретению продукта и получает прибыль.
- **Крис Зотт и Рафи Амит (2010):** Бизнес-модель - это система взаимосвязанных видов деятельности, реализуемых внутри и за пределами предприятия, создающая ценность для компании и ее партнеров.
- **Александр Шаталов (2010):** Бизнес-модель - совокупность стратегических решений, формулирующих способ ведения бизнеса и создание ценности в рамках сети создания ценностей.

Одним из ярких примеров успешного применения новых бизнес моделей через социальные сети является компания S.A. “Viorica COSMETIC”.

Компания S.A. “Viorica COSMETIC” производит косметику с 1989 года. В 2022 году рентабельность продаж увеличилась на 32 процентных пункта благодаря повышению валовой прибыли, снижению себестоимости продукции и росту доходов от продаж. Активное использование социальных сетей также способствовало увеличению доходов. Основные экономические и финансовые показатели: В период 2020-2022 годов отмечается тенденция роста основных показателей, указывающих на финансовую устойчивость компании. В 2022 году доходы от продаж увеличились на 129%.

S.A. “Viorica COSMETIC” **а**ктивно использует социальные сети для продвижения своей продукции, включая страницы в Instagram, Facebook и собственный сайт. Социальные сети помогают привлекать внимание пользователей через полезный контент, конкурсы и акции.

Анализ заказов: В 2022-2024 годах количество заказов, совершенных через социальные сети, значительно возросло в Молдове и Румынии. Это подчеркивает важность оптимизации системы онлайн-продаж. Анкетирование среди клиентов компании показало, что 60% респондентов предпочли бы покупки через социальные сети, но система онлайн-продаж требует улучшений.

Необходимо модернизировать бизнес-модель с использованием чат-ботов и искусственного интеллекта.

Для улучшения эффективности онлайн-продаж предлагается:

- Внедрение чат-ботов для автоматизации взаимодействия с клиентами.
- Усиление таргетированной рекламы для точного нацеливания на потенциальных клиентов.
- Использование новых социальных сетей: Активное присутствие в таких платформах, как TikTok и Pinterest, для привлечения новой аудитории.
- Оптимизация контент-маркетинга: Создание интересного и полезного контента для увеличения вовлеченности пользователей и повышения их лояльности.

Преимущества онлайн-продаж:

- Низкие затраты на склады и помещения.
- Широкие возможности визуализации.
- Оперативная обратная связь.
- Круглосуточные продажи.

Недостатки онлайн-продаж:

- Высокие затраты на разработку системы.
- Сложность в определении целевой аудитории.
- Необходимость круглосуточного мониторинга.

Этапы внедрения бизнес-модели:

1. Развитие страниц в социальных сетях Facebook, Instagram, TikTok, Pinterest и 2Performant.

2. Разработка интегрированной системы онлайн-инструментов для организации онлайн-продаж.
3. Развитие перспективных возможностей по совершенствованию онлайн-продаж

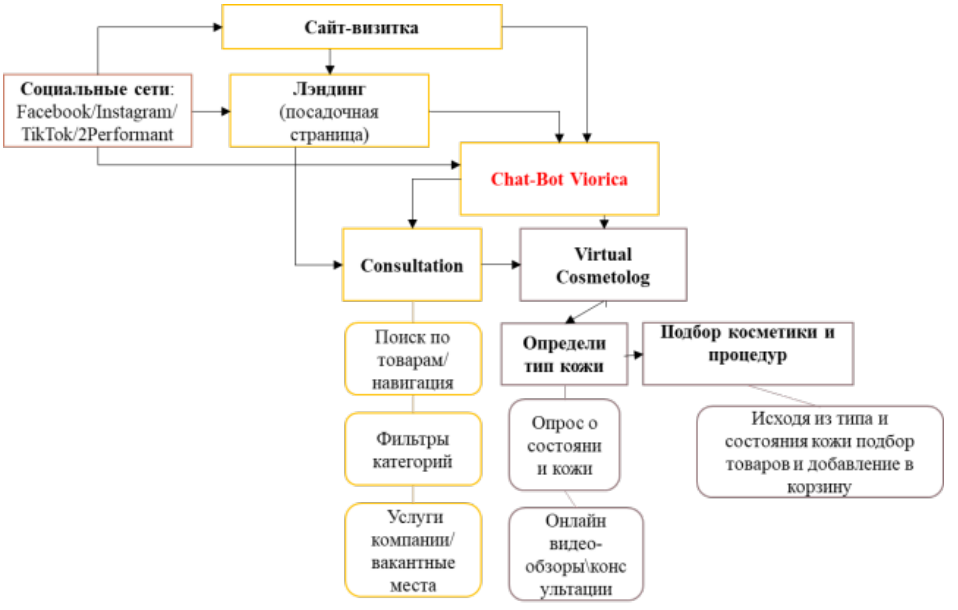


Рис.1 «Этапы внедрения бизнес-модели»

Социальные сети являются ключевым инструментом для бизнеса, увеличивая доходы за счет расширения аудитории. Рекомендуется активизировать деятельность в новых социальных сетях, развивать контент-маркетинг и внедрять чат-ботов для улучшения обслуживания клиентов.

Литература:

1. ЗОЛОТУХИНА, Е.Б., КРАСНИКОВА, С.А., ВИШНЯ, А.С. *Моделирование бизнес-процессов*. -М.: Курс: Инфра-М, 2017. – 79 с
2. СЕРГЕЕВА, О. Ю. и др. *Цифровая трансформация бизнеса* //Евразийский юридический журнал. – 2019. – №. 11.
3. ЧАЙКОВСКИЙ, А. А. *Использование стратегии клиентоориентированности, как конкурентного преимущества предприятия на рынке b2b 2020 год*

Recomandat
***Marian JALENCU**, dr., conf. univ.*

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ КОМПАНИИ

Александра БЕЛИКОВА

CZU: 005.332.4:334.71:339.138 alexandra.belicova1002@gmail.com

This article explores the essence and concepts of analyzing a company's competitive position, based on which a project is developed to strengthen the competitive position of JYSK, with particular attention to the application of the latest technologies and methods for deepening customer interaction. The study examines key technological innovations and approaches to customer relationship management that the company can integrate to enhance its competitiveness in the home goods market.

Анализ конкурентной позиции предприятия занимает ключевое место в стратегическом планировании, поскольку он обеспечивает глубокое понимание рыночной среды, в которой действует компания. Этот анализ помогает выявить не только прямых и косвенных конкурентов, но и оценить их сильные и слабые стороны, стратегии и рыночные доли. Такое всестороннее понимание конкурентной арены позволяет предприятию разработать более эффективные стратегии выхода на рынок, дифференциации своих продуктов и услуг, а также определить потенциальные рынки для расширения. Кроме того, анализ конкурентной позиции способствует более точному позиционированию компании в умах потребителей, что является важным фактором в создании устойчивого конкурентного преимущества.

В условиях научной работы был проведен маркетинговый анализ, а также анализ конкурентной позиции молдавской компании “TAROL-DD” S.R.L. У данной компании насыщенная и долгая история деятельности на местном рынке и весьма широкий спектр осуществляемой деятельности компании.

При осуществлении маркетингового анализа более детальное внимание было уделено франшизе сети магазинов “JYSK”, которой владеет компания. “JYSK” представляет собой международную сеть магазинов мебели, товаров для сна и дома. Данный бренд уже успел получить определенную значимость в сознании потребителя, благодаря своей философии и практичности. Основными характеристиками товаров данной компании является скандинавский стиль жизни, минималистичность и простота, а также удобство и комфорт.

Значительную роль в поддержании эффективной и успешной деятельности сети магазинов “JYSK” играет отсутствие полноценных конкурентов на территории Республики Молдова. Большинство конкурентов компании составляю конкуренцию лишь по определенным категориям товара. Так например по категории матрасов и товаров для сна, на данный момент прямым конкурентом для бренда “JYSK”, принадлежащего исследуемой компании, является бренд

“Dormeo”. В категории мебельных товаров выделяются два основных конкурента “Tandem” и “Mobvaro - M”. В категории товаров для обустройства дома (декор, посуда, и т.д), для бренда “JYSK” основными конкурентами являются “Home&You” и “English Home”.



Рис.1 Концепт физических карт лояльности для магазинов “JYSK” в Молдове

Источник: Разработано автором

С одной стороны это играет как за так и против компаний, так как вместо одного крупного конкурента, руководству компании, необходимо мониторить деятельность многих разрозненных конкурентов.

Несмотря на уверенный темп деятельности компании, были выявлены и предложены определенные рекомендации по повышению эффективности деятельности, а также по усилению конкурентных преимуществ. Таким образом, было предложено внедрить новую должность регионального менеджера по продажам в B2B сегменте, так как в таком случае компания получит значимый толчок в повышении эффективности деятельности. При налаженной работе с B2B сегментом компания получает значительное преимущество на рынке и заметное количество выгод.

Помимо внедрения новой должности, было предложено разработать и интегрировать в компанию систему лояльности. В данной работе были детально рассмотрены несколько направления системы лояльности, как например физические карты лояльности, а также реализация специализированной приложения с уникальным функционалом. Также, крайне важную роль в развитии деятельности компании и повышению ее эффективности играет момент внедрения AR-технологий. Внедрение технологий дополненной реальности (AR) в бизнес-стратегию компании “JYSK” откроет новые горизонты для улучшения клиент-

ского опыта и укрепления конкурентных преимуществ на рынке. AR-технологии позволяют создать уникальное взаимодействие с продукцией. Применение AR в условиях бренда “JYSK” поможет радикально изменить процесс выбора мебели и декора, делая его более интерактивным и личностно ориентированным.



Рис.2 Концепт специализированного приложения “JYSK”

Источник: Разработано автором

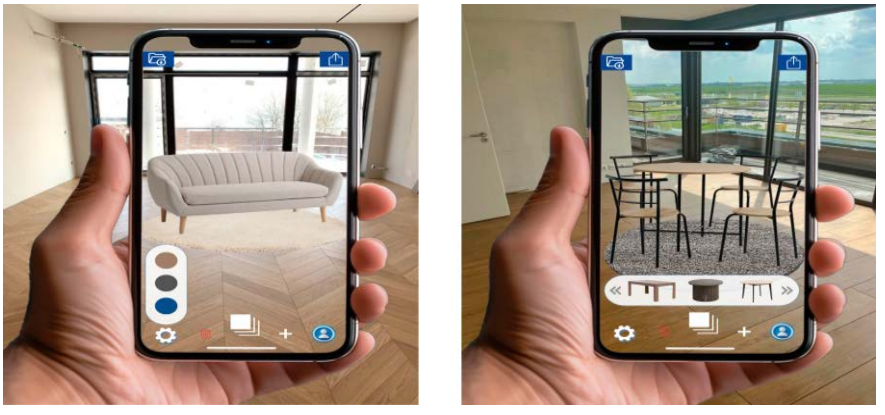


Рис.3 Концепт приложения с AR-технологией для магазинов “JYSK”

Источник: Разработано автором

Помимо значимых предложений крупных внедрений, можно отметить и такие рекомендации, как:

- Заменить все загруженные изображения в формате PNG и JPEG на форматы WebP и AVIF, что позволит повысить производительность сайта.
- Добавить технологию “360°” для более детального ознакомления с товаров.
- Устранить ошибки в работе сайта, такие как, например, неработающие кнопки.

– Добавить возможность, для потребителя, оставлять отзыв о товаре, а также добавить возможность видеть рейтинг товара в общем списке товаров.

Сделать рекламные буклеты размещенные на сайте более функциональными, в соответствии с базовым функционалом представленным на основном датском сайте бренда “JYSK”.

Библиография:

1. GABIDULLINA, A., HILINSKAY, I., *Using the McKinsey Matrix to analyze market attractiveness, Актуальные проблемы функционирования российских предприятий в современных условиях*, с. 23
2. КРОЛИВЕЦКИЙ, Э., АНДРЕЕВ, П., *Виды конкуренции и сопутствующие им модели рынка*, Петербургский экономический журнал. 2015. № 2. С. 56
3. МИЛАНТЬЕВ, А. В., Сущность и понятие конкурентоспособности, ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»
4. НЕМЧЕНКО, О. Н., ХАЧАТУРЯН, Н. М., БАКЛАНОВА, А. Ф., *Конкурентоспособность и конкурентные преимущества предприятия*
5. Aktuelle aviser og kataloger: https://jysk.dk
6. jysk.md overview: https://www.similarweb.com/website/jysk.md/#overview
7. ЕФРЕМОВ, А. *Конкуренция в экономике – определение, виды, функции, методы ведения конкурентной борьбы*, Neiros: https://neiros.ru/blog/economy/konkurentsiya-v-ekonomike-opredelenie-vidy-funktsii-metody-vedeniya-konkurentnoy-borby/
8. Официальный сайт Jysk в Республике Молдова: https://jysk.md/
9. Официальный сайт Jysk в Дании: https://jysk.dk/
10. Национальное Бюро Статистики Республики Молдова: https://statistica.gov.md/

Recomandat

***Liudmila TODOROVA**, dr., conf. univ.*

DEZVOLTAREA MODELULUI DE AFACERI ŞI A BRANDULUI PROPRIU

Cristina CÎŞLARU

CZU: 005.511:659.126 cristinacislaru3@gmail.com

The thesis addresses the theoretical and practical importance of the theme of developing the business model and brand of the IUVAS company, specialized in the production of knitwear. The purpose of the thesis is to examine the business structure, brand dynamics and identify areas for improvement. Through the detailed analysis of the business structure, the thesis offers recommendations for improving marketing activity and exploring sustainable branding.

Modelul de afaceri descrie modul în care mecanismele și procesele unei companii colaborează cu scopul de a genera valoare pentru o anumită piață țintă și pentru a converti această propunere de valoare în vânzări [1, p. 513]. Acesta este alcătuit din mai multe componente esențiale, care contribuie la definirea și stabilirea direcției afacerii. Diferite modele de afaceri pot necesita componente diferite, cu toate acestea, orice model va include aceste câteva componente de bază, cum ar fi: segmentul de client, propunerea de valoare, activități cheie, resurse cheie, parteneri cheie, structura costurilor, structura de venituri, relațiile cu clienții și canalele de distribuție [2, p. 16]. Prin înțelegerea și gestionarea eficientă a acestor componente, o afacere poate obține succesul și creșterea pe termen lung. În construirea unui model de afaceri eficient, brandul reprezintă o unealtă strategică a marketingului care are o contribuție fundamentală în succesul afacerii. Este important ca un brand să fie bine definit și să aibă o imagine solidă, recunoscută de public, deoarece încrederea pe care o inspiră este crucială pentru menținerea stabilității și a succesului în afaceri.

Brandul include următorele componente [3, p. 7-17]:

- identificatorii: nume, logo, culoare, formă - tot ceea ce consumatorul asociază cu compania sau produsul;
- atributele: toate aspectele la care se gândește un client când vine vorba de un identificator de brand;
- asocierile: conexiunile dintre identificatori și atribute, legăturile formate în mintea clientului.

Relația dintre structura unui model de afaceri și identitatea unui brand este una interdependentă, necesitând o aliniere strategică și adaptare continuă. Prin înțelegerea și valorificarea acestor legături complexe, companiile pot crea un fundament solid pentru creștere și succes într-un mediu de afaceri în continuă schimbare.

SC Iuvas S.R.L. activează în domeniul industriei uşoare din 24 februarie 1998 [4] şi desfăşoară activităţi de antreprenoriat, ce prevede fabricarea articolelor vestimentare din tricot pentru bebeluşi, copii şi adulţi.

Politicile de marketing aplicate în cadrul companiei IUVAS, joacă un rol semnificativ în succesul şi creşterea acestei afaceri. Prin intermediul unor politici de marketing bine gândite şi implementate, IUVAS îşi promovează produsele în mod eficient către publicul ţintă, îşi consolidează poziţia pe piaţă şi îşi creşte cota de piaţă. În plus, implementarea unor politici de marketing eficiente conduce la creşterea vânzărilor, la îmbunătăţirea relaţiei cu clienţii şi la creşterea loialităţii acestora faţă de brandul IUVAS. Prin adaptarea constantă la schimbările din piaţă şi prin inovare în strategiile de marketing, compania îşi menţine avantajul competitiv şi îşi asigură succesul pe termen lung în industria articolelor vestimentare din tricot.

Examinarea atentă a structurii de business a unei companii este esenţială pentru înţelegerea modului în care funcţionează şi pentru identificarea potenţialelor puncte slabe sau oportunităţi de îmbunătăţire. În analiza structurii de business a companiei IUVAS, accentul s-a pus pe factorii externi cheie cu care întreprinderea interacţionează direct, având influenţe puternice şi reciproce: furnizori, clienţi şi concurenţi. Pentru compania IUVAS, relaţia cu furnizorii, clienţii şi concurenţa joacă un rol important în succesul său pe piaţă. Colaborarea strânsă cu furnizorii de materiale de calitate este esenţială pentru asigurarea producţiei de articole vestimentare durabile şi atrăgătoare. O relaţie solidă cu clienţii este vitală pentru a înţelege nevoile şi preferinţele acestora, oferindu-le produse de calitate şi servicii personalizate. În acelaşi timp, monitorizarea şi adaptarea la mişcările concurenţei sunt importante pentru a menţine un avantaj competitiv şi a rămâne relevant pe piaţă. Prin gestionarea eficientă a relaţiilor cu furnizorii, clienţii şi concurenţa, compania IUVAS îţi consolidează poziţia sa ca un jucător de încredere şi inovator în industria articolelor vestimentare din tricot.

În urma analizei structurii de bussines a companiei IUVAS, în special a activităţii de marketing, s-au formulat următoarele recomandări de îmbunătăţire a activităţii entităţii, în contextual problemelor identificate:

- Pentru a avea un impact mai mare pe piaţă şi a atrage un număr mai mare de clienţi, este necesară creşterea bugetului alocat pentru marketing.
- Îmbunătăţirea organizării departamentului de marketing prin angajarea specialiştilor în domeniu şi distribuirea clară a responsabilităţilor va optimiza gestionarea resurselor şi va maximiza oportunităţile de marketing.
- Implementarea unor strategii de marketing pe termen lung, orientate spre dezvoltarea relaţiilor cu clienţii şi creşterea loialităţii acestora, va consolida poziţia companiei pe piaţă şi va asigura succesul pe termen lung.
- Îmbunătăţirea activităţii forţei de vânzare prin oferirea de instruiri şi programe de formare, crearea unui climat de lucru pozitiv şi motivant şi promovarea unei culturi organizaţionale bazate pe angajament şi dezvoltare va contribui la consolidarea relaţiei cu clienţii şi la oferirea unei experienţe de cumpărare mai satisfăcătoare.

Explorarea branding-ului sustenabil devine din ce în ce mai popular în mediul afacerilor contemporan, deoarece permite companiilor să-și construiască o imagine de brand solidă, să atragă consumatori preocupați de mediu și să aibă un impact pozitiv asupra societății. În acest context, pentru brandul autohton IUVAS s-a propus explorarea branding-ului durabil, prin crearea unui sub-brand care produce pijamale colorabile pentru copii din fibră de bambus, cu denumirea Pijama Art.

Implementarea acestei strategii reprezintă o oportunitate ce poate avea un impact pozitiv asupra companiei IUVAS. În primul rând, compania va atrage un segment nou de clienți interesat de produsele ecologice și durabile, consolidând în același timp imaginea sa ca producător responsabil și preocupat de mediu. De asemenea, sub-brandul PijamaArt va contribui la diversificarea gamei de produse oferite de IUVAS, introducând produse unice și inovatoare pe piața locală în acest moment. Succesul acestei strategii depinde de implementarea și respectarea de către compania IUVAS, a unor recomandări care acoperă aspecte importante precum înțelegerea pieței și a nevoilor clienților, dezvoltarea unei identități de marcă distincte, menținerea calității produselor, asigurarea siguranței copiilor, oferirea unei experiențe pozitive clienților, menținerea coerenței în branding și alocarea resurselor financiare adecvate. Prin respectarea acestor recomandări, IUVAS poate maximiza șansele de succes pentru sub-brandul Pijama Art și poate câștiga încrederea și loialitatea clienților.

Astfel, lucrarea analizează atât teoretic, cât și practic, evoluția modelului de afaceri și a brandului IUVAS, oferind o bază solidă de înțelegere teoretică și practică a dezvoltării viitoare a acestora. Acest aspect contribuie la consolidarea poziției companiei IUVAS pe piața articolelor vestimentare din tricot și la creșterea durabilă a afacerii.

Referințe:

1. TOHĂNEAN, D., BUZATU, A. I., BABA, C. A. and GEORGESCU, B. (2020). *Business Model Innovation Through the Use of Digital Technologies: Managing Risks and Creating Sustainability.* Amfiteatru Economic, 22(55), 758-774. DOI: 10.24818/EA/2020/55/758
2. OSTERWALDER, A. & PIGNEUR, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers.* New Jersey: Editura Wiley.
3. SCHMITT, B. (2012). *The consumer psychology of brands.* In: Journal of Consumer Psychology, 22, 7–17, DOI:10.1016/j.jcps.2011.09.005
4. Site-ul oficial IUVAS https://www.iuvas.com/

Recomandat
***Adriana BUZDUGAN**, dr., conf. univ.*

DESIGN ŞI ARTĂ VIZUALĂ ÎN PUBLICITATE

Agnesia TONU

CZU: 658.512.2:659.1 spinei.agnesia@gmail.com

In this article it has addressed the meaning of design in advertising and its importance. It is identified and analyzed the role of design in advertising and created advertising campaigns for Purcari Winery that were based on new, more modern, more authentic concepts of design and visual art that transcended the traditionalism of visual art in advertising and marketing in general.

Într-o eră dominată de informații și stimuli vizuali, designul și arta vizuală joacă un rol crucial în captarea atenției publicului țintă și în transmiterea mesajelor eficient. O publicitate bine concepută din punct de vedere vizual poate avea un impact puternic asupra consumatorilor și poate determina deciziile de cumpărare. La fel și o estetică deosebită și un design coerent pot contribui la diferențierea într-un mediu concurențial aglomerat și la creșterea recunoașterii brandului.

Designul în publicitate poate transmite emoții, valori și mesaje într-un mod direct și captivant. O publicitate bine realizată din punct de vedere vizual poate comunica eficient beneficiile unui produs sau serviciu, precum și valorile și misiunea companiei.

Designul este un gen specific de activitate proiectantă, ce întruneşte creaţia obiectual-artistică cu practica de inginerie întemeiată ştiinţific. Obiectivele designului sunt orientate spre crearea unor produse în care va fi găsit un echilibru între funcţionalitate, economicitate, durabilitate, ergonomicitate şi frumusețe [2, p. 1].

În societatea noastră contemporană în condiţiile unei civilizaţii industriale şi a revoluţiei tehnico-ştiinţifice se produce o şi mai puternică interferenţă între toate aceste domenii. De aceea răspunsul la întrebarea veche: „Este designul o artă, o ştiinţă sau o tehnică?" specialiştii îl soluţionează în felul următor: designul reprezintă o activitate hibridă succesul căreia depinde de influența tuturor acestor elemente [3, p.2-4].

Publicitatea include totalitatea acţiunilor ce au drept scop prezentarea indirectă, nepersonală, orală sau vizuală a unui oarecare mesaj în legătură cu un produs, un serviciu sau o anumită firmă. Atuurile publicității sunt, în general mai multe cum ar fi: prezentarea publică a mesajelor, puterea acestora de influenţare, expresivitatea mai sporită sau caracterul impersonal. Publicitatea poate fi utilizată atât pentru a crea o anumită imagine a unui produs sau serviciu, cât şi pentru a impulsiona vânzările, dar aceasta se datorează doar unui design foarte atrăgător.

Chiar dacă mesajele sau designul de pe anunțul publicitare denotă mai multă creativitate și pot fi adecvate mediului de difuzare, trebuie de precizat că ele trebuie să fie şi destul de credibile, nu puține fiind cazurile în care un design este destul de apreciat

și atrăgător, dar se asocia cu egoism și neclaritate în mesajul trimis, acestea fiind și părtinitoare pentru entitate în detrimentul consumatorului [1, 129-130].

Design creativ de marketing nu reprezintă să pui toate regulile și să creezi ceva absolut complet diferit sau nou, dar reprezintă adoptarea unei noi abordări a designului și a gândirii în afara cutiei.

Când vine vorba de crearea unei campanii de marketing, imaginile și în general arta vizuală reprezintă totul. Aceasta are puterea de a atrage atenția publicului țintă, de a evoca emoții și de a face o comunicare mai eficientă a mesajului. Pentru ca elementele vizuale să fie atrăgătoare și să contribuie la succesul tuturor campaniilor de marketing, trebuie ca companiile să utilizeze design grafic și elemente din arta vizuală în cadrul acestor campanii de marketing. Câteva sfaturi și idei pentru a ajuta ca arta vizuală să fie benefică în cadrul marketingului sunt [4]: folosirea psihologiei culorilor; concentrarea pe producerea fizică a vizualurilor; complicare minimă; utilizarea imaginilor de înaltă calitate; gândirea largă; luarea în considerare a metodei de livrare; obținerea de feedback.

Château Purcari reprezintă una dintre cea mai veche şi renumită vinărie din domeniul vitivinicol nu doar din Republica Moldova, dar și din Europa de Est, fiind recunoscut în toată lumea pentru vinurile sale super-premium, care au adunat pe parcursul secolelor peste 400 de distincții la cele mai prestigioase concursuri internaționale, dar și legendara apreciere la curtea regală a Marii Britanii, la fel exportă vinurile sale în peste 40 de țări.

Vinăria are o clădire în formă de Chateau vechi construită din 1827 și renovată în 2003, aceasta tinde să impresioneze printr-o arhitectură mai specială și deosebită ca fiind vechi, vintage și cu tendințe din perioada interbelică. Vinăria Purcari utiliează un mix de marketing bine definit, astfel că are în spectrul său 7 colecții de vinuri și o colecție de spumante. Produsele se clasează pe segmentul de premium de înaltă calitate, pentru consumatori cunoscători în vinuri și amatoriVinăria Purcari distribuie produsele sale în toate rețelele de magazine online și offline și în HoReCa din Republica Moldova, la fel are și parteneri ce distribuie produsele sale în peste 30 de țări. Își promovează produsele atât online pe rețele ca Instagram , Facebook, Linkedln, cât și offline prin banere, billbourduri, TV, Radio, evenimente, etc. Astfel că activitățile vinăriei sunt: promovarea produselor, organizarea de degustări și evenimente, participarea la competiții și expoziții, marketing digital, colaborări cu restaurante și magazine specializate.

Comunicarea de marketing a Vinăriei Purcari se bazează pe mai multe elemente și instrumente iar cele mai primordiale sunt: numele, logo-ul, sloganul, url-ul, ambasadorul brandului, piramida Notorietății, aceasta are propriile strategii privind utilizarea designului în publicitatea vinurilor sale. Potrivit valorilor sale, stilistica culorilor care o caracterizează este alb, negru, bordo, maro și albastru închis, culori neutre, elegante ce denotă autoritate și premialitate. Entitatea utilizează designul în publicitatea sa pentru a crea o imagine de brand sofisticată, autentică și de încredere.

Cu toate că Vinăria Purcari este o entitate notorie pe piață, aceasta nu trebuie să înceteze progresarea ei, astfel că aș recomanda: îmbunătățirea experienței clienților,

extinderea prezenței online, dezvoltarea de inovație și diversificare, elaborarea de noi colaborări și parteneriate, responsabilitate socială și sustenabilitate, monitorizarea și evaluarea constantă a performanței.

Pe parcursul anotimpurilor, Purcari adaptează și ajustează strategiile de marketing în funcție de momentul și evenimentele cheie. Fie că este vorba despre promovarea vinurilor spumante în timpul iernii și a vinurilor roz în timpul verii sau despre evidențierea procesului de recoltare și producție în timpul toamnei, fiecare campanie este construită pentru a crea anticipare, interes și implicare din partea publicului.

Pentru a diversifica publicitatea entității, am propus o nouă campanie numită „O călătorie în timp prin vinuri și poezie" construită pe ideea că vinul și poezia sunt două expresii ale rafinamentului și pasiunii umane. Astfel, campania a pus în valoare bogăția culturală și artistică a poporului român, consolidând astfel brand-ul Purcari nu doar ca producător de vinuri de excepție, ci și ca un promotor al frumuseții și sensibilității artistice. Pentru a realiza această campanie, am efectuat o cercetare și selecție a poeziilor și a poeților care să completeze perfect caracterul fiecărui vin din colecție. Datorită faptului că în colecția Vintage se includ patru vinuri: Alb de Purcari, Roșu de Purcari, Negru de Purcari, Negru de Purcari Limited Edition, am selectat patru figuri importante ale literaturii românești Mihai Eminescu, Grigore Vieru, George Bacovia, Lucian Blaga, cu câte o strofă din patru poezii legendare a acestora. Etichetele acestei colecții sunt prezentate în figura de mai jos (Fig. 1) în care este redat portretul fiecărui poet în parte, iar în spatele acestora Chateau-ul Purcari, totul în nuanțe de gri. Mai jos, pe partea inferioară a ambalajului este amplasată o strofă din poeziile prezentate mai sus. Inițial, când consumatorul va dori să achiziționeze un anumit vin din această colecție, el va vedea doar imaginea poetului, poezia fiind ascunsă în spatele ambalajului. Doar după achiziționarea acestuia, consumatorul va putea desprinde o partea din ambalajul special realizat pentru a vedea poezia care era ținută în taină.



Figura 1. Noul concept de design pentru colecția Vintage

Sursa: Elaborat de autor

Mesajul campaniei fiind „Descoperă aromă și poezie în fiecare picătură” a fost transmis cu subtilitate și eleganță prin intermediul ambalajelor vinurilor din gama Vintage. Fiecare client care alege să descopere aceste vinuri este invitat într-o călătorie unică în timp și emoție, unde care gustul rafinat al vinului se îmbină armonios cu frumusețea cuvintelor și proiecților imaginare.

Referințe:

1. KOTLER, Ph., et al. „Marketing de la A la Z: 80 de concepte fundamentale explicati pentru a imbunatati performanta in marketing.” Publica, 2003.
2. Scurtă istorie a Designului https://ru.scribd.com/document/39542053/III-scurta-Istorie-a-Designului
3. Teoria și Metodologia Designului https://pdfcoffee.com/teoria-i-metodologia-designului-pdf-free.html
4. Design grafic de marketing și publicitate: https://loreleiwebdesign.com/ro/marketing-advertising-graphic-design-7-tips-for-maximum-impact/
5. Site-ul oficial al Vinăriei Purcari: https://purcari.wine/ro/
6. Site-ul de Facebook și Instgram al Vinăriei Purcari: https://www.facebook.com/purcari
7. Site-ul de Instagram al Vinăriei Purcari: https://www.instagram.com/purcari_wines/

Recomandat
***Adriana BUZDUGAN**, dr., conf. univ.*

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Анастасия КОЛБАСЮК

anastasia.kolbasyuk@gmail.com

CZU: 005.332.4:338.48

Together with developing competition in all spheres of human activity, the concept of competitiveness has begun to play an important role in the lives of people and enterprises. Competitiveness management is rapidly becoming the fundamental goal of any enterprise, since the growth of the enterprise's competitiveness guarantees an influx of customers, stable income and market position.

Актуальность темы заключается в том, что повышение конкурентоспособности остается одной из важнейших задач любого предприятия в условиях ожесточенной конкуренции, изменяющихся потребностей клиентов и постоянного внедрения новых технологий в индустрию гостеприимства. Эффективное управление и стратегическое развитие помогают гостиничным предприятиям не только выживать, но и процветать на динамичном рынке.

Целью данного исследования является разработка стратегии повышения конкурентоспособности для предприятия SRL "Thomas Albert".

Для достижения цели были поставлены следующие задачи: определить теоретико-методологические основы стратегий конкурентоспособности; проанализировать основные тенденции и факторы, влияющие на конкурентоспособность на предприятии SRL "Thomas Albert"; разработать стратегии повышения конкурентоспособности на предприятии SRL "Thomas Albert".

Конкурентоспособность — способность определённого объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях. Конкурентоспособность также определяют, как свойство субъекта, указывающее на его способность выдерживать конкуренцию с себе подобными, на его способность совершать конкурентные действия и др. [1].

Стратегическое управление (стратегический менеджмент) – функция управления, направленная на долгосрочные цели и действия, а также комплекс долгосрочных мер и подходов по улучшению объекта или субъекта к его конкурентам [2].

Факторами, влияющими на процесс принятия стратегических решений являются: специфические характеристики решения, характеристики внешней и внутренней среды предприятия, характеристики управленческой команды [3].

В ходе данного исследования был проведен анализ деятельности предприятия SRL "Thomas Albert". Отель был открыт в 2016 году, быстро завоевал вни-

мание за счет своего выгодного расположения в центре города относительно достопримечательностей, парков, музеев, посольств разных стран, государственных учреждений и т.д. Отелю присвоена категория 4-х звезд, гостям предлагается широкий спектр основных и дополнительных услуг по доступным ценам. При отеле работает ресторан “Divus”, который могут посетить не только постояльцы отеля, но и любые гости, желающие попробовать национальные блюда или продегустировать коллекционные вина.

Для анализа текущего положения предприятия был проведен ряд анализов. Посредством SWOT анализа было определено, что предприятие располагает преимуществами в виде широкого спектра основных и дополнительных услуг по приемлемым ценам, комфортным расположением и программой лояльности, однако предприятие сталкивается с рядом существенных проблем в виде отсутствия рекламной деятельности, неквалифицированными кадрами, низкой узнаваемостью бренда, а также концентрацией на сегменте бизнес-путешественников.

Для определения направлений совершенствования конкурентной позиции предприятия, был составлен многоугольник конкурентоспособности.

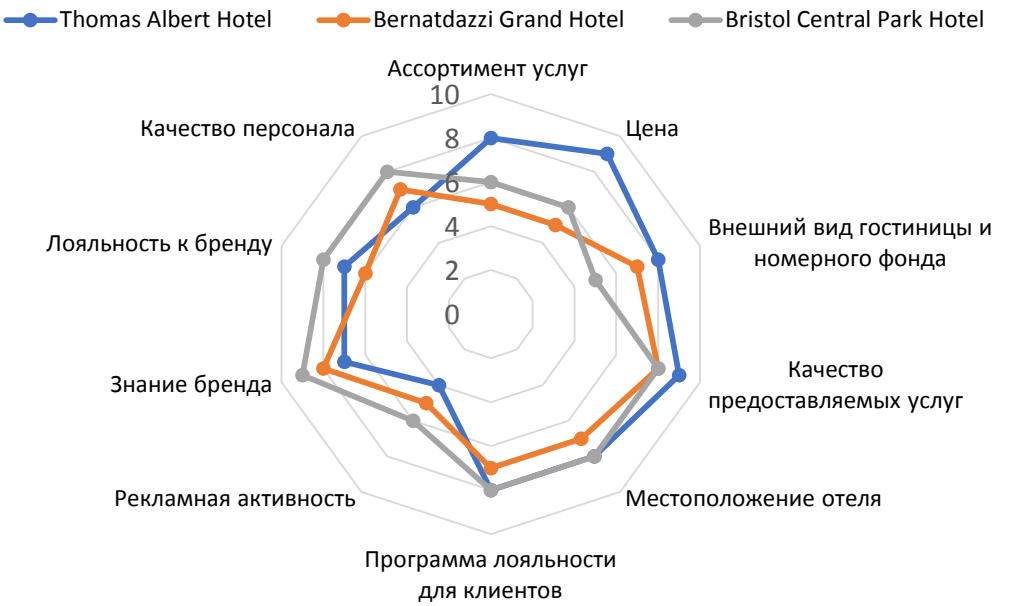


Рис. 1. Многоугольник конкурентоспособности предприятия SRL “Thomas Albert”.

Источник: разработано автором.

В результате проведенных анализов, можно сформулировать вывод о том, что при разработке стратегии повышения конкурентоспособности предприятия,

следует учитывать те критерии, по которым анализируемое предприятие значительно отстает от конкурентов, а именно: рекламная активность, знание бренда, лояльность к бренду, качество персонала.

Для более четкого определения целей, рекомендуется определить цели по SMART критериям, где аббревиатура расшифровывается как S-Specific (конкретная), M-Measurable (измеримая), A-Achievable (достижимая), R-Relevant (значимая), T-Time-bound (ограниченная по времени).

Таблица 1

Определение целей по SMART-критериям

Цель / Критерии	Повышение узнаваемости бренда, лояльности к нему	Расширение целевой аудитории	Повышение квалификации персонала
S Specific/ Конкретная	Повысить узнаваемость бренда за счет повышения рекламной активности	Привлечь новые категории туристов, кроме деловых путешественников	Уделить внимание обучению персонала английскому языку
M Measurable/ Измеримая	Увеличить количество клиентов, узнавших об услугах через рекламу	Повысить долю гостей, целью которых является отдых, туризм на 30% за год	Вывести знание английского языка среди персонала до среднего уровня (B1-B2)
A Achievable/ Достижимая	Разработать и внедрить маркетинговую стратегию с учетом бюджета и ресурсов	Разработать и внедрить предложения для новых категорий туристов	Внедрить в рабочий график обязательную подготовку в области изучения языка
R Relevant/ Значимая	Способствует привлечению новых категорий туристов, увеличивает спрос на услуги	Позволит увеличить приток гостей, сведет к минимуму зависимость от сегмента	Повысит качество услуг, наладит коммуникацию с иностранными гостями
T Time-Bound/ ограниченная по времени	Цель должна быть достигнута в течение полугода	Цель должна быть достигнута в течение следующего календарного года	Цель должна быть достигнута в течение 8 месяцев

Источник: разработано автором.

Для реализации стратегий рекомендуется внедрить отдел стратегического маркетинга, который позволит отслеживать актуальные тенденции рынка, разрабатывать грамотные рекламные стратегии и правильно их внедрять.

В результате проведенного исследования были сформированы выводы о том, что предприятие обладает достаточно высокой репутацией среди клиентов, выходит вперед конкурентов, однако есть направления, такие как: рекламная активность, квалификация персонала, узкая направленность на целевую аудиторию, в которых необходимо совершенствоваться для того, чтобы повысить конкурентоспособность, увеличить прибыль и лояльность к бренду.

Библиография:

1. РИКАРДО, Д. *Начала политической экономии и налогового обложения*. М.: Эксмо, 2016. 1040 с.
2. ТОМПСОН-мл. А.А., СТРИКЛЕНДIII, А.Дж. *Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа*, 12-е издание: Пер. с англ. Москва, издательский дом «Ви-льямс», 2013. 928 с.
3. CITROEN, L. *Strategic decision-making process: The role of information*. Doctoral Thesis. [University of Twente]. 2009. URL: http://doc.utwente.nl/61222/1/thesis_C__Citroen.pdf

Recomandat
***Alexandr CEAIKOVSKII**, dr., conf. univ.*

МОДЕЛЬ ЦЕННОСТИ КЛИЕНТА И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НА ТУРИСТИЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Маргарита САМОХВАЛОВА

CZU: 658.8:338.48 samohvalovamargarita@mail.ru

The article explores the customer value model as a tool for enhancing service quality at a tourist enterprise. The model helps businesses analyze and determine what is most important for customers in the context of provided services. The internal and international tourist potential of the Republic of Moldova is analyzed, as well as the impact of the customer value model on business development. The article emphasizes the importance of customer orientation in business and the benefits of a customer-centric approach.

Модель ценности клиента — это средство, позволяющее лучше понять, какие факторы влияют на удовлетворение клиентов и как можно улучшить качество предоставляемых услуг.

Модель ценности клиента помогает предприятиям в этом процессе, обеспечивая инструментарий для анализа и определения того, что наиболее важно для клиентов в контексте предоставляемых ими услуг.

На предприятии SRL «Miloș.M» анализируется внутренний и международный туристический потенциал Республики Молдова, рассматривается проблема исследования по улучшению и институционализации модели ценности клиента, особое внимание уделяется влиянию на развитие модели ценности клиента на текущем этапе. Кроме того, проводится анализ форм модели ценности клиента и их влияния на развитие предприятия. Ряд анализов, которые поспособствовали улучшению ценности клиента: анализ конкурентов, T.E.M.P.L.E.S., PEST-анализ, SWOT-анализ, BCG-анализ, финансовый анализ, наблюдение.

Разработка конкретных, измеримых, достижимых, релевантных и ограниченных во времени целей для предприятия.

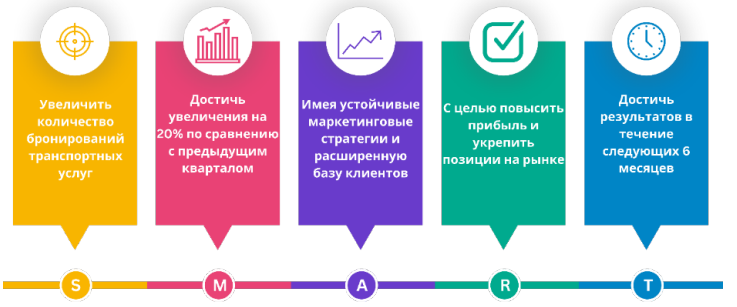


Рисунок 1. SMART цели предприятия.

Рисунок 1 представляет собой график, иллюстрирующий шаги, необходимые для достижения успешной маркетинговой стратегии. Шаги расположены в хронологическом порядке, что облегчает их понимание и выполнение. Рисунок 1 иллюстрирует поэтапный подход к разработке и реализации маркетинговой стратегии. Каждый шаг имеет свою цель и должен быть выполнен в соответствии с планом. Для достижения желаемых результатов необходимо иметь четкое видение, эффективные стратегии и слаженную работу команды.

Маркетинговая стратегия должна учитывать специфику региона и ориентироваться на потребности и интересы местных клиентов, что способствует более эффективному привлечению аудитории в Молдове.

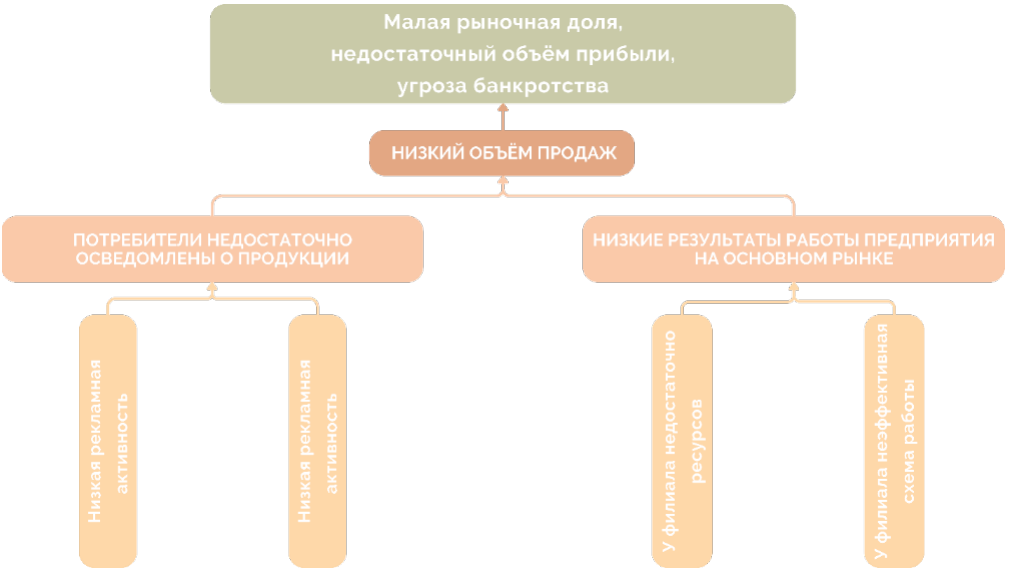


Рисунок 2. Дерево проблем маркетинговой деятельности.

Исходя из дерева проблем можем сделать вывод о том, что ситуация на предприятии близка к кризисной и требует оперативного вмешательства во многие сферы деятельности предприятия.

За счет клиентов происходит обеспечение реализации продукции, покупатели выдвигают критерии к товарам и создают спрос.

Ценность клиента может быть как денежной, так и нефинансовой. Дуальная природа ценности клиента в маркетинге отражена на рисунке 3.



Рисунок 3. Ценность клиента.

Ценность клиента может меняться под влиянием разных параметров. Регулировать потребительскую значимость можно путем внедрения различных маркетинговых мер. Процесс становления ценности клиента отражен на рисунке 4.



Рисунок 4. Потребительская значимость.

Исследование подчеркивает важность установления и поддержания партнерских отношений между поставщиками и клиентами, что требует совместных усилий всех сотрудников компании и использования информации о клиентах для удовлетворения их потребностей. Исследование также выделяет сдвиг в маркетинговых исследованиях от транзакционного маркетинга к маркетингу

взаимоотношений и появление новой маркетинговой парадигмы, направленной на замену традиционного маркетингового микса. Исследование подчеркивает важность ориентации на клиента в бизнесе и преимущества клиентоориентированного подхода, такие как формирование лояльной клиентской базы, снижение затрат на обслуживание клиентов и положительный отзыв клиентов. Исследование также выделяет сдвиг в маркетинговых исследованиях от транзакционного маркетинга к маркетингу взаимоотношений и появление новой маркетинговой парадигмы, направленной на замену традиционного маркетингового микса.

Ссылки:

1. СОКОЛОВА, А. П. *Управленческая диагностика фирмы* – I: Учебно-методическое пособие / А. П. Соколова; Молд. гос. ун-т. Ф-тет. экон. наук. Департамент упр. бизнесом. – Кишинэу: CEP USM, 2017. – 189 p. Bibliogr.: p. 165-166 (30 tit.). – 50 ex.
2. ЧАЙКОВСКИЙ, А. Использование стратегии клиентоориентированности, как конкурентного преимущества предприятия на рынке b2b. În: *Materialele conferinței științifico-internațională, Paradigme moderne în dezvoltarea economiei naționale și mondiale*, USM, Chișinău, 2020, c. 17, 0,30 п.л. ISBN 978-9975-152-47-1.

Recomandat
***Alexandr CEAIKOVSKII**, dr., conf. univ.*

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ПОЗИЦИОНИРОВАНИИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ КУРОРТОВ

Анастасия ПЕДАН

nasteapedan@gmail.com

CZU: 339.138:005.21:615.834

This scientific article is dedicated to the research and application of strategic marketing management principles for effectively positioning health resorts in the market and within the activities of the travel agency. The article discusses factors that determine successful resort positioning, such as geographical location, climatic conditions, medical expertise, diversity of therapeutic procedures and services, infrastructure, and service quality. It also presents examples of successful resort positioning and recommendations for their further development.

Лечебно-оздоровительные курорты имеют особое значение в современном мире, где ускоряется темп жизни и растет интерес к медицинским услугам. Лечебные курорты не только предоставляют возможность восстановить физическое и психическое здоровье, но и являются местом для отдыха, релаксации и погружения в гармонию природы. В связи с этим анализ стратегий позиционирования лечебных курортов является важной задачей для выявления уникальных особенностей и преимуществ, способных выделить каждый курорт на фоне конкурентов и придать ему привлекательный имидж для целевой аудитории. [3]

Позиционирование – это процесс определения уникального места продукта, услуги или бренда на рынке с целью создания уникального образа в сознании потребителей. В случае лечебно-оздоровительных курортов, позиционирование помогает определить, какие особенности и преимущества делают их уникальными и привлекательными для посетителей. Маркетинговые стратегии помогают курортам выделиться на рынке, привлечь новых клиентов, удержать существующих и повысить общую узнаваемость.

В то же время, эффективный менеджмент помогает обеспечить высокое качество предоставляемых услуг, управлять персоналом, контролировать финансы, поддерживать инфраструктуру и оборудование, а также управлять рисками. [1] Без этого курорт может столкнуться с проблемами в организации работы, обслуживании гостей и обеспечении безопасности, что может повлиять на репутацию и успех бизнеса. Хотя маркетинг может привлечь клиентов на курорт, успешное управление операциями и обеспечение качества обслуживания также имеют решающее значение для удовлетворения посетителей и сохране-

ния репутации курорта. [2] Поэтому баланс между маркетингом и менеджментом является ключевым аспектом успешного функционирования лечебно- оздоровительных курортов.

На сегодняшний день существуют следующие виды лечебно-оздоровительных курортов: минеральные курорты, термальные курорты, бальнеокурорты, талассотерапия и так далее. Самыми популярными курортами являются курорты в Венгрии и Чехии. Существующие бальнеоклиматические объекты Республики Молдова имеют потенциал стать важным туристическим продуктом международного уровня. Наиболее перспективными в этом отношении являются следующие: “Bucuria-sind”, Вадул луй Водэ, “Codru”, Хыржэука, Кэлэрашь, “Nufrul alb”, Кагул. [4]

Проведенный сравнительный анализ лечебно-оздоровительного и пляжного туризма позволил выявить различия, а также выделить их уникальные привлекательные черты, которые могут соответствовать разным потребностям и предпочтениям туристов.

Таблица 1

Сравнительный анализ лечебно-оздоровительного и пляжного туризма.

	Лечебно-оздоровительные туризм	**Пляжный туризм**
Цель	Предоставление медицинских услуг и процедур для лечения заболеваний, восстановления организма	Отдых, наслаждение пляжами, активными видами отдыха и развлечениями.
Место назначения	Минеральные источники, термальные источники, грязелечение, климатические зоны с благоприятными условиями для восстановления.	Места, расположенные у морей и океанов с красивыми пляжами и разнообразными развлекательными возможностями.
Программы и услуги	Лечебные ванны, физиотерапия, массаж, аппаратные методы лечения, диеты, психотерапия.	Плавание, серфинг, дайвинг, парусный спорт, загар, отдых на пляже, пляжные вечеринки, посещение местных достопримечательностей
Продолжительность пребывания	Длительное пребывание	Краткосрочные поездки
Целевая аудитория	Люди с заболеваниями	Отпускники и любители пляжного отдыха

Источник: Разработано автором на основе изученных данных

Оба вида туризма предлагают разнообразные возможности для отдыха и имеют развитую инфраструктуру, хотя их основные цели и аудитории различаются: первый - для лечения и восстановления, второй - для отдыха и развлечений.

В результате проведенного анализа, можно сделать следующие выводы, что выбор между курортами за границей и санаториями в Молдове действительно зависит от индивидуальных предпочтений туристов. Курорты Хевиз и Карловы Вары обычно предлагают более широкий спектр услуг, уникальные природные ресурсы и высокий уровень комфорта, но зачастую сопряжены с более высокими затратами. С другой стороны, санатории Молдовы могут предложить уютную атмосферу, более доступные цены и возможность погружения в местные традиции лечения. В итоге, рекомендуется тщательно взвесить свои потребности, ожидания и бюджет, чтобы сделать правильный выбор между курортами за границей и санаториями в Молдове.

Для продвижения лечебно-оздоровительных курортов можно порекомендовать использовать следующие стратегии: определение целевой аудитории и таргетированную рекламу, создание информативного веб-сайта, использование социальных сетей, сотрудничество с партнерами и агентствами, участие в туристических выставках.

Турагентству следует обратить внимание на курорты, специализирующиеся на конкретных методиках лечения, таких как термальные источники, грязелечение, климатотерапия или специализированных медицинских процедурах. Кроме того, турагентство может обратить внимание на лечебные курорты с хорошей репутацией, положительными отзывами клиентов и сертификатами качества. Выбор лечебно-оздоровительных курортов для туристических путешествий требует комплексного подхода и учета потребностей и предпочтений клиентов.

Библиография:

1. МАРВИНА, И. Н. *Стратегический менеджмент* – Екб.: УрФУ, 2014 – 35 с.
2. ГАЛИЦКИЙ, Е. Б. *Методы маркетинговых исследований*. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2012.
3. ДЬЯЧЕНКО, О.Н., ПОЛЕССКАЯ, О.П. *Организация специальных видов туризма*. – Брянск, 2017
4. https://www.sanatoriums.com/ru/ - Sanatoriums.com

Recomandat
***Natalia COŞELEVA,** dr., conf. univ.*

EFICIENTIZAREA ACHIZIȚIILOR PUBLICE ÎN CONTEXTUL DEZVOLTĂRII DURABILE ŞI OPTIMIZAREA CHELTUIELILOR PUBLICE

Adelina ZAGOREȚ

CZU: 351.712:336.5:502.131.1 zagoret@gmail.com

Efficient public procurement in the context of sustainable development and optimizing public spending are crucial for economic progress. This involves implementing transparent and sustainable practices, promoting competition, free markets, and efficient public expenditure management. Such measures ensure judicious use of financial resources and reduce environmental impact. These reforms encourage sustainable and ecological procurement, promoting the use of renewable resources and reducing ecological footprint, contributing to a greener and sustainable future.

Achizițiile publice reprezintă procesul prin care entitățile guvernamentale și publice achiziționează bunuri, servicii și lucrări de la operatori economici [1]. Acest proces implică de obicei identificarea nevoilor, selectarea și evaluarea ofertelor, negocierea condițiilor și încheierea contractului. Achizițiile publice joacă un rol crucial în stimularea economiei și în implementarea politicilor publice, inclusiv în domenii precum dezvoltarea durabilă, inovarea și incluziunea socială. De asemenea achizițiile publice, ecologice și durabile sunt interconectate prin obiectivele comune de utilizare responsabilă a resurselor și promovare a unui dezvoltări sustenabile, având un impact pozitiv asupra economiei, societății și mediului [2; 3]. Achizițiile ecologice și achizițiile durabile reprezintă două abordări distincte, dar complementare, în gestionarea resurselor și a impactului asupra mediului în cadrul organizațiilor și instituțiilor.

Achizițiile ecologice sunt orientate către minimizarea impactului asupra mediului în timpul întregului ciclu de viață al produselor și serviciilor. Acestea implică selectarea și procurarea de bunuri și servicii care au un impact redus asupra resurselor naturale și care promovează utilizarea responsabilă a energiei, materiilor prime și a altor resurse naturale [4].

Pe de altă parte, **achizițiile durabile** se referă la achiziționarea de bunuri și servicii care iau în considerare impactul economic, social și de mediu pe termen lung. Este de menționat că achizițiile ecologice, cât și achizițiile durabile își propun să optimizeze utilizarea resurselor și să reducă impactul negativ asupra mediului. Ele diferă în focusul lor specific și în prioritățile de evaluare, dar împărtășesc obiectivul comun de a promova practici de afaceri responsabile și sustenabile pentru beneficiul prezent și viitor al societății și al mediului înconjurător [4].

Volumul achizițiilor publice reprezintă o parte semnificativă din economia unei țări și este strâns legat de Produsul Intern Brut (PIB) și includ cheltuielile pe care guvernele

le fac pentru bunuri și servicii, de la construcții publice la achiziții de echipamente și servicii diverse. Aceste cheltuieli contribuie direct la activitatea economică și pot influența PIB-ul prin intermediul consumului, investițiilor și efectelor multiplicatorului economic.

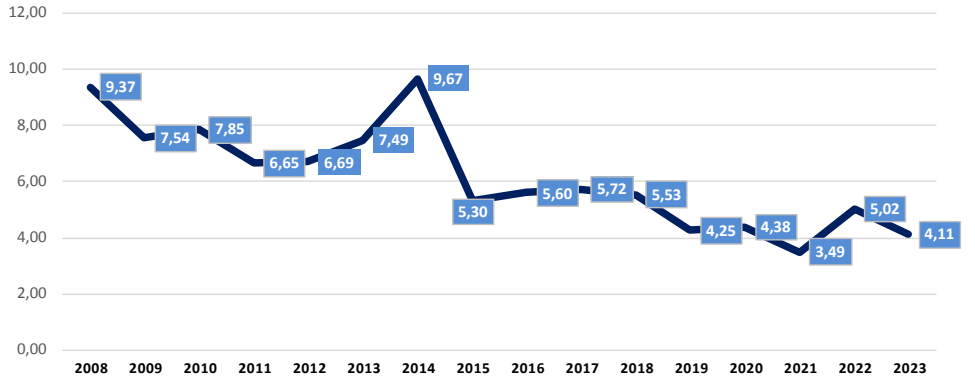


Figura 1. Ponderea achizițiilor publice raportat la PIB, %

Sursa: Raport privind activ. în domeniul achizițiilor publice desfășurată în perioada anului 2023

Este important de menționat că în Republica Moldova autoritățile publice dețin o putere de cumpărare semnificativă. Astfel, în 2023, cota achizițiilor publice în PIB a scăzut comparativ cu nivelul din 2022. Pentru anul 2024, predicțiile privind ponderea achizițiilor publice raportată la PIB în Republica Moldova ar trebui să țină cont de mai mulți factori economici și bugetari, inclusiv planificarea guvernamentală, evoluțiile economice globale și locale, și prioritățile de investiții ale autorităților publice. Astfel, ne putem aștepta la o valoare similară cu media anilor precedenți, în jur de 4-5% din PIB.

„Termoelectrica" S.A. este o întreprindere care operează în sectorul energetic, fiind responsabilă pentru producerea și furnizarea de energie termică sau electrică. În contextul achizițiilor, întreprinderea desfășoară diverse proceduri pentru achiziționarea bunurilor, lucrărilor și serviciilor necesare pentru operațiunile sale.

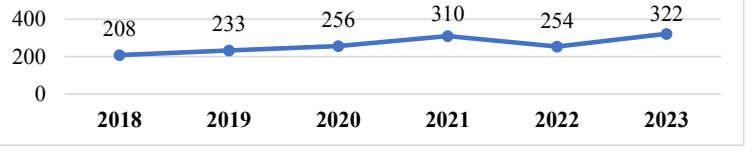


Figura 2. Dinamica contractelor de achiziții semnate de Termoelectrica S.A. în perioada 2018-2023

Sursa: elaborat de autor în baza informației prezentate de Termoelectrica S.A.

Datele prezentate în Figura 2 denotă o dinamică pozitivă a numărului contractelor de achiziții semnate de către Termoelectrica S.A. cu operatorii economici. Astfel, în

perioada 2018-2021 numărul contractelor de achiziții s-a majorat de la 208 contracte la 310 contracte. În anul 2022 s-a înregistrat o ușoară diminuare a numărului contractelor de achiziții până la 254 unități, după care în 2023 numărul acestora a atins valoarea de 322 unități.

Important de menționat că obiectivul principal al procesului de achiziții în „Termoelectrica SA” este asigurarea necesităților întreprinderii cu bunuri, servicii și lucrări într-un mod eficient, obiectiv și imparțial, cu asigurarea publicității și transparenței procedurilor de achiziții sectoriale

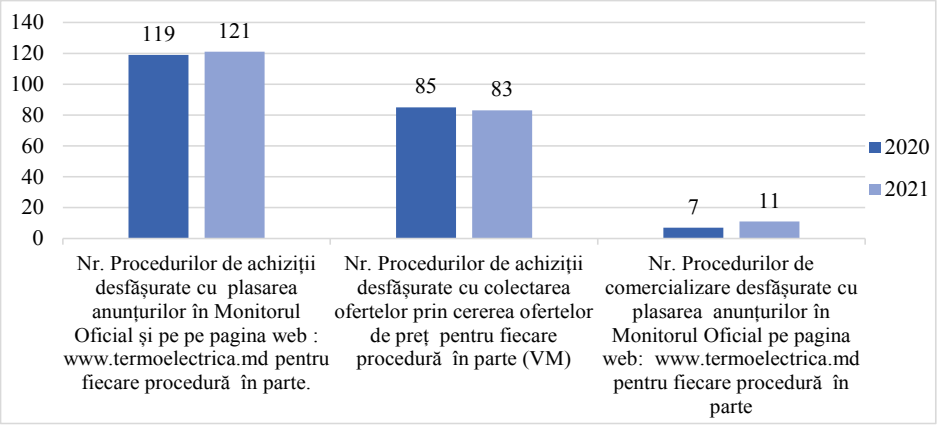


Figura 3. Dinamica procedurilor de achiziții în anul 2021 comparativ cu anul 2020

Sursa: elaborat de autor în baza informației prezentate de Termoelectrica S.A.

Analizând Figura 3, se observă că în 2021 au fost organizate 121 proceduri de achiziții prin licitații și 115 proceduri de achiziții de valoare mică, culminând cu semnarea a 83 de contracte în valoare totală de 499,7 milioane lei, inclusiv TVA. Aceasta reprezintă o creștere de aproximativ 80% față de valoarea achizițiilor din 2020.

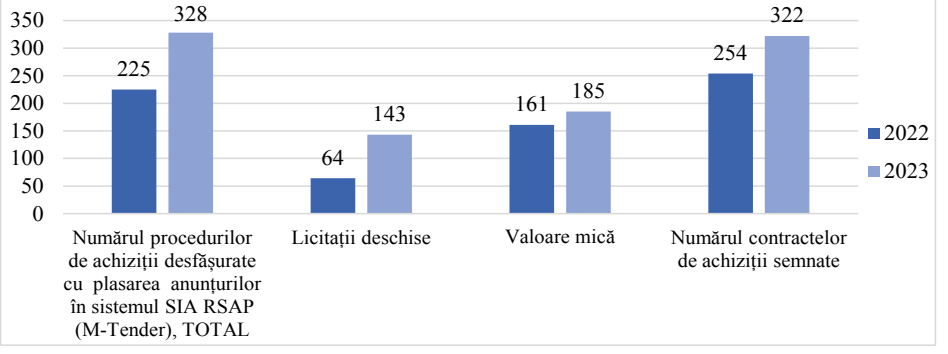


Figura 4. Dinamica procedurilor de achiziții în anul 2023 comparativ cu anul 2022

Sursa: elaborat de autor în baza informației prezentate de Termoelectrica S.A.

Dinamica procedurilor de achiziţii este prezentată în Figura 4, astfel în anul 2023 comparativ cu anul 2022, se observă o tendinţă de majorare atât a numărului de proceduri plasate în Sistemul informaţional automatizat Registrul de stat al achiziţiilor publice (SIA RSAP) – **328** la număr cât şi a numărului de contracte semnat – **322,** ceea ce reprezintă o diferenţă în plus de **45,8 %** şi respectiv **26,8%** faţă de perioada de gestiune precedentă. Astfel şi valoarea contractelor de achiziţii sectoriale semnate (fără păcura focar) este mai mare în anul 2023 comparativ cu anul 2022, diferenţa constituind + 169% sau în echivalent valoric cu **176.389.775,00 lei cu TVA** mai mult ca în anul 2022. Această diferenţă depinde de valoarea şi măsurile aprobate conform Planului de Mentenanţă şi Investiţii pentru anul respectiv de gestiune.

În urma cercetării temei: „Eficientizarea achiziţiilor publice în contextul dezvoltării durabile şi optimizarea cheltuielilor publice" se poate afirma cu certitudine că eficientizarea achiziţiilor publice în contextul dezvoltării durabile şi optimizarea cheltuielilor publice sunt două aspecte care facilitează bunăstarea şi progresul. Aceste obiective pot fi atinse în baza unor politici şi practici, care sunt orientate spre transparenţă, concurenţă, responsabilitate şi sustenabilitate în achiziţiile publice.

Referinţe:

1. REJEB, A., REJEB, K., APPOLLONI, A., SEURING, S. *Public procurement research: a bibliometric analysis.* In: International Journal of Public Sector Management, Vol. 37 No. 2, p. 183-214. [Accesat 29.03.2024]. Disponibil: https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-07-2022-0157/full/pdf?title=public-procurement-research-a-bibliometric-analysis
2. KOMAKECH, R. *Public Procurement in Developing Countries: Objectives, Principles and Required Professional Skills.* In: Public Policy and Administration Research, Vol.6, No.8, 2016, p. 20-29. [Accesat 25.03.2024]. Disponibil: https://core.ac.uk/download/pdf/234669954.pdf
3. International Institute for Sustainable Development. *The Role of Public Procurement in Deploying Sustainable Infrastructure, IISD DISCUSSION PAPER, 2016.* [Accesat 25.03.2024]. Disponibil: https://www.iisd.org/system/files/publications/role-public-procurement-deploying-sustainable-Infrastructure.pdf
4. European Commission. *Guide to Sustainable Public Procurement.* Brussels: European Union Publications, 2020. [Accesat 27.03.2024]. Disponibil: https://ec.europa.eu/growth/content/guide-sustainable-public-procurement_en
5. Termoelectrica S.A. *Transparenţă. Activitatea economico-financiară.* [Accesat 23.03.2024]. Disponibil: https://termoelectrica.md/transparenta/activitatea-economico-financiara/
6. Termoelectrica S.A. *Transparenţă. Achiziţii, licitaţii şi locaţiuni.* [Accesat 18.03.2024]. Disponibil: https://termoelectrica.md/transparenta/achizitii-licitatii-si-locatiuni/

Recomandat
***Galina ULIAN**, dr. hab., prof. univ.*

PARTICULARITĂŢILE FORMĂRII ŞI APROBĂRII BUGETELOR STATELOR MEMBRE UE CA MODEL DE AJUSTARE ŞI ÎMBUNĂTĂŢIRE A PRACTICILOR APLICATE ÎN RM LA FORMAREA BUGETULUI PUBLIC NAŢIONAL

Cristina PROȚIUC

CZU: 336.143:061.1UE:336.14(478) protiuc.cristina@mail.ru

In a dynamic and complex economic world, the formation and approval of public budgets is a crucial process for macroeconomic stability and sustainable development of states. The study approaches this issue through the lens of European practices, highlighting how the Republic of Moldova can improve the process of forming the National Public Budget by adopting European models and standards.

Statele membre ale UE au dezvoltat practici eficiente de elaborare a bugetului, depunând eforturi considerabile pentru a promova o politică bugetară eficientă care se fundamentează pe o guvernanță bugetar-fiscală sustenabilă care include mai multe componente, cum ar fi *planificarea strategică, bugetarea pe programe și performanță, reguli bugetar-fiscale*, precum și utilizarea *instituțiilor fiscale independente* pentru a asigura disciplina fiscală [1]. În perioada 2018-2022 se atestă o fortificare a guvernanței bugetar-fiscale în UE ca urmare a diferitor modificări în legislația UE [2].

De menționat că în conformitate cu Pactul de Stabilitate și Creștere, statele membre ale UE s-au angajat să respecte criteriile cu referire la balanța bugetară și datoria publică: deficitul public nu trebuie să depășească 3% din PIB, iar datoria publică - 60% din PIB.

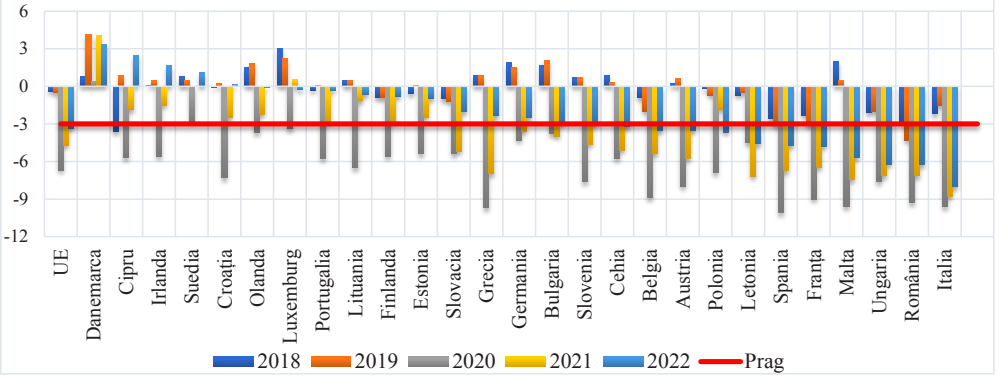


Figura 1. Balanța bugetară în Uniunea Europeană în 2018-2022, % în PIB

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Comisiei Europene

Datele prezentate în Figura 1 evidențiază că pe parcursul perioadei de referință Danemarca este unicul stat membru al Uniunii Europene care a reușit să mențină o balanță bugetară pozitivă. În anul 2022 în 22 de state membre s-a înregistrat deficit bugetar, cele mai înalte deficite fiind atestate în Italia, România, Ungaria și Malta, în timp ce 5 state au raportat excedent bugetar: Danemarca, Cipru, Irlanda, Suedia și Croația.

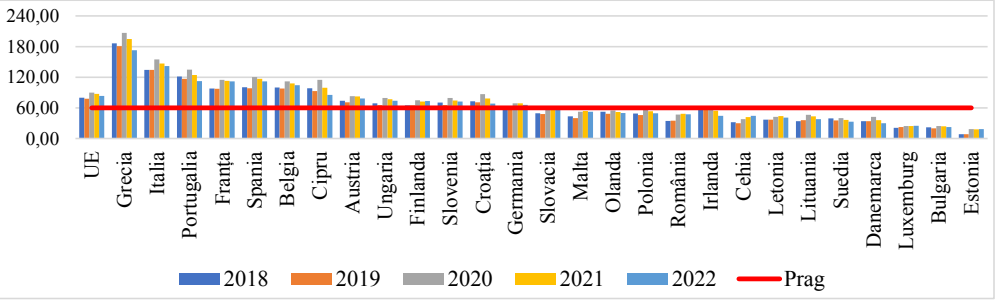


Figura 2. Datoria publică în Uniunea Europeană în 2018-2022, % în PIB

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Comisiei Europene

Cât privește datoria publică raportată la PIB, atunci Figura 2 subliniază că în perioada analizată cel mai înalt nivel se atestă în Grecia, iar cel mai jos nivel în Estonia. Totodată, în anul 2022 mai multe state ale UE au înregistrat un raport al datoriei publice în PIB mai mare decât 60% în PIB.

Cele mai recente date referitor la structura cheltuielilor conform clasificației funcționaledenotă că în perioada 2018-2022 la nivelul UE cea mai mare parte a fost deținută de protecția socială (41,2% - 39,9%) și sănătate (14,9% - 15,8%). De asemenea, este important de menționat că în UE predomină impozitarea directă, o pondere semnificativă în structura veniturilor fiscale fiind deținută de contribuțiile sociale nete (cca 34-36%).

Cât privește Republica Moldova, începând cu anii 2000 s-a inițiat implementarea bugetării pe programe în practica bugetară națională, proces ce a avut loc concomitent cu introducerea planificării pe termen mediu a bugetului cu scopul îmbunătățirii procesului bugetar și optimizării cheltuielilor bugetare [3, p.89].

Tabelul 1

Indicatorii sustenabilității finanțelor publice în Republica Moldova în perioada 2018-2022

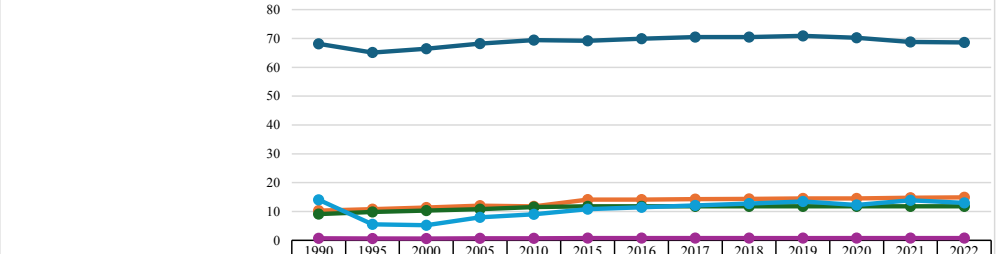
Ani	Ponderea cheltuielilor publice în PIB	Soldul bugetar, % în PIB	Datoria de stat, % în PIB	Serviciul datoriei de stat, % în cheltuielile BPN	Datoria sectorului public, % în PIB
2018	30,96	-0,84	27,0	2,52	30,5
2019	31,36	-1,44	25,1	2,45	27,4
2020	36,68	**-5,32**	34,0	2,30	35,2

2021	33,91	-1,92	32,1	2,31	33,8
2022	36,82	**-3,25**	34,7	2,64	36,1

Sursa: elaborat de autor în baza datelor Ministerului Finanțelor, Biroului Național de Statistică și a calculelor personale

Analizând Tabelul 2 se poate menționa că în ultimii 5 ani în Republica Moldova se conturează anumite probleme ce țin de sustenabilitatea finanțelor publice. Chiar dacă autoritățile publice promovează o politică bugetar-fiscală prudentă, totuși începând cu anul 2020 indicatorul soldului bugetar (deficit) înregistrează valori înalte ca urmare a impactului crizei economice, pandemice, energetice. De asemenea, nivelul datoriei de stat raportat la PIB și nivelul serviciului datoriei de stat înregistrează un trend ascendent ceea ce trezește semne de îngrijorare la adresa securității financiare a Republicii Moldova [6].

Analizând structura veniturilor Bugetului Public Național se observă o predominare a impozitelor și taxelor care dețin o pondere de circa 62-65% în totalul veniturilor, fiind urmate de contribuțiile și primele de asigurări obligatorii (27-31%), alte venituri (4-5%) și granturile primite (0-5%). În ceea ce privește cheltuielile publice se observă că cea mai mare pondere în structura cheltuielilor Bugetului Public Național e deținută de domeniul protecției sociale (35-38%). Prin urmare, se constată că cheltuielile de ordin social reprezintă o prioritate importantă pentru stat. În acest sens, a fost analizat *Indicele Dezvoltării Umane (IDU)* care se utilizează pentru a măsura nivelul de trai și dezvoltare umană având la bază mai mulți indicatori [4].



	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Speranța de viață la naștere	68,1	65,1	66,4	68,2	69,4	69,2	69,9	70,5	70,5	70,9	70,2	68,8	68,6
Anii de școlarizare scontați	10,3	10,8	11,4	12	11,8	14,1	14,1	14,3	14,4	14,5	14,5	14,8	14,9
Media anilor de școlarizare	9,1	9,8	10,3	10,8	11,5	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8
VNB pe cap de locuitor (PPP 2017$)	14,067	5,569	5,235	8,017	9,022	10,807	11,439	12,133	12,72	13,45	12,263	13,872	12,964
Valoarea IDU	0,688	0,642	0,655	0,698	0,716	0,749	0,755	0,764	0,767	0,773	0,765	0,767	0,763

Figura 3. Tendințele IDU al Republicii Moldova

Sursa: elaborat de autor în baza sursei [5]

Analizând Figura 3 se observă că valoarea IDU a Republicii Moldova pentru anul 2022 este de 0,763 ceea ce denotă o creștere comparativ cu anul 1990. Astfel, valoarea IDU de 0,763 în anul 2022 plasează țara noastră în *categoria de dezvoltare umană înaltă* – poziționând-o pe locul 86 din 193 de țări și teritorii incluse în studiu. De menționat că toate statele membre ale Uniunii Europene se plasează în *categoria*

de dezvoltare umană foarte înaltă, cu excepția Bulgariei care se plasează în categoria de dezvoltare umană înaltă [4].

La momentul actual Republica Moldova se confruntă cu diverse probleme în procesul de formare a Bugetului Public Național, printre care pot fi menționate: corupția și lipsa transparenței; planificarea strategică slabă; capacitatea instituțională limitată; dependența de ajutorul extern; fragmentarea instituțională. În vederea soluționării problemelor respective și alinierii la standardele UE, Republica Moldova poate implementa următoarele măsuri: eficientizarea planificării strategice a bugetului; creșterea transparenței procesului bugetar și asigurarea consultării publice a propunerii de buget; diversificarea și îmbunătățirea mecanismelor de evaluare a performanței bugetare; consolidarea capacității instituționale; instituirea unei instituții fiscale independente; introducerea bugetării ecologice în ciclul bugetar (practică utilizată în Suedia, Danemarca, Olanda, Franța); integrarea bugetării sensibile la dimensiunea de gen în documentele bugetare (practică implementată în state precum Suedia, Finlanda, Belgia, Olanda). Integrarea celor mai bune practici europene poate contribui la modernizarea și eficientizarea procesului bugetar al Republicii Moldova.

Referințe:

1. European Commission. *What is fiscal governance?* (Accesat 12.02.2024). Disponibil: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/indicators-statistics/economic-databases/fiscal-governance-eu-member-states/what-fiscal-governance_en
2. European Commission. *Eurostat. Government statistics*. [Accesat 06.04.2022]. Disponibil: http://ec.europa.eu/eurostat/web/government-finance-statistics/data/database
3. DRAGOMIR, L. *Importanța planificării strategice a bugetului în Republica Moldova.* În: Administrarea Publică, nr. 2, 2016, p. 86-93. (Accesat 21.03.2024). Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/86_93_Importanta%20planificarii%20strategice%20a%20bugetului%20in%20Republica%20Moldova.pdf
4. United Nations Development Programme. *Human Development Index (HDI)*. [Accesat 24.03.2024]. Disponibil: https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI
5. United Nations Development Programme. *Human Development Index (HDI) of Moldova.* [Accesat 24.03.2024]. Disponibil: https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/MDA
6. Ministerul Finanțelor al Republicii Moldova. *Rapoarte privind executarea bugetului.* [Accesat 23.03.2024]. Disponibil: https://mf.gov.md/ro/trezorerie/rapoarte-privind-executarea-bugetului/rapoarte-anuale
7. European Commission. *Green budgeting in the EU. Key insights from the 2023 European Commission survey of green budgeting practices.* [Accesat 25.03.2024]. Disponibil: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-06/2023%20Green%20Budgeting%20survey%20key%20findings.pdf
8. European Commission. *How Green Budgeting is Embedded in National Budget Processes.* [Accesat 25.03.2024]. Disponibil: https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/c12ebe1d-442f-4ee1-bfae-7bbfe06f9098_en?filename=dp196_en.pdf

Recomandat

***Inesa BRUMĂ**, dr., conf. univ.*

ПОЛИТИКИ, МЕТОДЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И КОНТРОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ

Зинаида КЫРЛАН

CZU: 657.1:658.78 zinka-malinka000@mail.ru

A decisive role in the successful operation of companies is systematic accounting, as well as effective inventory management. One of the main tasks of inventory management is the correct organization of accounting, which allows timely receipt of information on the receipt of goods, on the fulfillment of contractual obligations by suppliers and buyers, on the state of inventory, as well as on the progress of shipment and sale of goods and control over their safety. This topic is a comprehensive study that allowed us to deeply study the main aspects of inventory accounting and control in an organization.

Актуальность и цель исследования: Актуальность данной темы обоснована тем, что запасы являются частью оборотного капитала, соответственно, их грамотный, систематизированный учет и контроль является гарантией эффективного управления предприятием. Цель данного исследования состояла в изучении и рассмотрении процессов учета, контроля и управления запасами на предприятии.

Объект исследования: предприятие «IMPEXCERA» SRL

Запас представляет собой товарно-материальные ценности, ожидающие потребления. Главная цель создания запаса – обслуживание заказов потребляющего звена (потребителя, клиента, покупателя). Для того чтобы запас мог обеспечивать имеющуюся потребность, необходима реализация процесса управления запасами. Под управлением запасами понимается деятельность, направленная на обеспечение требуемого уровня запаса. [1].

Стоимость запасов отражает финансовую сторону процесса обеспечения нужными ресурсами для бесперебойной работы предприятия. Корректное определение и оценка стоимости запасов обеспечивает правильное формирование бухгалтерской отчетности, а также дает возможность принимать взвешенные решения в области снабжения и сбыта.

Общепризнанно, что бухгалтерский учет на предприятии должен осуществляться по определенным правилам, поэтому учетная политика для экономического субъекта есть объективная необходимость. Все решения, принятые экономическим субъектом в области учетной политики, должны основываться на нормах действующего законодательства по бухгалтерскому и налоговому учету. [2]. Что касается запасов, учетная политика предприятия устанавливает правила и процедуры, которые регулируют их учет и управление. Так, в учетной политике «IMPEXCERA» SRL в отношении запасов определены методы оценки запасов, установлены пороговые значения запасов, методы списания запасов, уста-

новлены правила в отношении проведения инвентаризации, определена ответственность за управление запасами, методы управления запасами.

Было выявлено, что наиболее оптимальным вариантом для предприятия являлся метод бюджетирования. Бюджетирование – это метод управленческого контроля запасами, который позволяет планировать расходы на запасы в рамках определенного бюджета. Он позволяет предотвратить неэффективное использование запасов и снижение издержек, способствуя оптимизации уровня и структуры запасов в организации.

На основе данных предприятия о продажах 2021 года был разработан «План продаж» и «Бюджет закупок» на 2022 год. Затем были сопоставлены планируемые и фактические показатели по закупкам и затратам «IMPEXCERA» SRL 2022 г. Информация представлена в таблице 1:

Таблица 1

Исходные данные по закупкам и затратам «IMPEXCERA» SRL, 2022 г.

	Планируемая цена покупки, леев	Фактическая цена покупки, леев	Планируемое количество закупки товара, (кол-во)	Фактическое количество закупки товара (кол-во)	Плановые затраты	Фактические затраты
1	47,5	58,14	16100	16000	764750	930240
2	115	123,67	900	700	103500	86569
3	14,75	16,05	0	0	0	0
4	52,6	48,91	2400	2500	126240	122275
5	187,6	193,55	600	600	112560	116130

Проведя расчеты в отношении отклонений запасов по количеству и цене видно, что отклонения направлены «в разные стороны». За счет снижения количества, затраты на некоторые товары уменьшились по сравнению с плановыми. А рост цены привел к увеличению затрат, но в меньшей степени. В целом на закупку товаров потратили больше денег, чем было запланировано.

Таблица 2

Фактические продажи 2022 год, «IMPEXCERA» SRL

	Наименование товара	Цена реализации по факту	Фактические продажи (кол-во)	Годовой объем продаж (доход), леев.
1	ADEZIV SUPERIOR amestec uscat pe baza de ciment 25 kg	151	16123	2434573
2	6.5*25 SNOW BRICK F PR NR MAT sort 1	365	480,643	175434,695
3	30*30 MOS CALACATTA GOLD M4 mozaica	95	665	63175

4	Chit Cesal 0001 alb 2 kg	138	1801	248538
5	60*120 BRILLIANT WHITE F P R SATIN	425	792	336600
	Итого			3258320,695

Доход в 2022 году, исходя из годового объема продаж меньше запланированного и составил 3258320,695 леев. Это связано с тем, что, по некоторым позициям, товар продался в меньшем количестве, чем было запланировано. На формирование бюджета закупок помимо данных факторов влияют и другие факторы, такие как: валютные колебания, изменения в законодательстве, сезонность, временные рамки (сроки поставки).

Преследуя цель добиться наибольшей эффективности от управления запасами, наиболее эффективным было бы сосредоточить усилия на более прибыльных товарах. Так, для данного предприятия была разработана модель ABC (ранжирование). ABC-анализ — метод, позволяющий классифицировать ресурсы фирмы по степени их важности. Польза ABC-анализа: оптимизация управления, экономия затрат, улучшение планирования, увеличение прибыли.

Итак, были исследованы данные ассортимента товаров, их стоимость, годовой объем продаж. Затем было проведено ранжирование данного ассортимента (таблица 3), исходя из годового объема продаж.

Таблица 3

ABC Анализ ассортимента, «IMPEXCERA» SRL

№	Товар	Годовой объем продаж, шт.	Годовой объем продаж (доход), леев.	Годовой объем продаж, %	Годовой объем продаж нарастающим итогом, %
1	ADEZIV SUPERIOR amestec uscat pe baza de ciment 25 kg	16123	2434573,0	71,004	71,004
10	60*120 BRILLIANT WHITE F P R SATIN	792	336600,00	9,817	80,820
6	60*120 CONCRETE ANTRACITE F PC R SEMI LAPPATO sort 1	527,04	262992,96	7,670	88,491
7	Chit Cesal 0001 alb 2 kg	1801	248538,00	7,249	95,739
4	30*30 MOS CALACATTA GOLD M4 mozaica	665	63175,00	1,842	97,582
5	60*60 ALCORA GOLD F P R FULL LAPPATO 1S	142,2	56737,80	1,655	99,236
2	6.5*25 SNOW BRICK F PR NR MAT sort 1	480,643	17543,47	0,512	99,748
8	Distantiere Borden 1,5 mm	295	7375,00	0,215	99,963
9	9418 Drisca 40 cm	7	805,00	0,023	99,987

3	1*29 STICK MURANO BLT friz	23	460,00	0,013	100,00
		20855,88	3428800,23	100	x

После данного ранжирования товары разбиваются на 3 группы A, B и C.

К группе A относится 20% товаров, приносящих около 75% дохода. К группе B — 30% товаров, приносящих около 20% дохода. К группе C — 50% товаров, приносящих чуть больше 5% дохода.

Таблица 4

ABC Анализ ассортимента, IMPEXCERA» SRL

Категория	Разновидность товара	Количественная доля	Стоимостная доля
A	№1, №10	20	80,82
B	№6, №7, №4	30	16,761
C	№5, №2, №8, №9, №3	50	2,418

В данном примере в категорию A вошли товары №1 и №10. Следовательно эти товары следует закупать в наибольшем количестве. От закупки товаров, вошедших в группу C, с одной стороны, можно вообще отказаться, так как доход от них минимален. С другой стороны, покупателям зачастую важно иметь выбор, а потому оптимальный вариант все же закупать товары этих марок, но в минимально-допустимом количестве.

Проведя исследование установлено, что для более успешного управления запасами необходимо применять методы бюджетирования и метод ABC. Эффективное управление товарными запасами в сфере торговли является предельно важной и неотъемлемой частью стратегии ведения бизнеса. Одним из главных методов управления является нормирование запасов, которое подразумевает установку стандартных показателей для каждого товара или группы товаров. Отклонение от установленных норм в сторону сокращения запасов приводит к уменьшению выручки, а избыток запасов влечет за собой дополнительные расходы на хранение и, как следствие, снижение доходности. Поэтому необходимо вести постоянный учет и контроль за состоянием запасов, поскольку оперативное выявление отклонений поможет принять четкие и грамотные управленческие решения с целью минимизации убытков.

Ссылки:

1. СТЕРЛИГОВА, А.Н. *Управление запасами в цепях поставок*: Учебник. с.110, п.4.1
2. МАКАРОВА, Н. Н. *Концепции формирования учетной политики экономических субъектов*, Йошкар-Ола-2011,11-13с

Recomandat
***Irina GOLOCIALOVA**, dr., conf. univ.*

REGLEMENTĂRI ŞI PRACTICI JURIDICE, CONTABILE ŞI FISCALE PRIVIND LICHIDAREA SOCIETĂŢILOR COMERCIALE

Irina GALIȚAN

CZU: 336.279:347.736:347.72 galitinaira@gmail.com

This master's thesis explores the legal, accounting and tax regulations and practices regarding the liquidation of commercial companies, with a special focus on the data analysis of the entity "TGR COMPANY" SRL. The thesis aims to identify challenges and provide solutions for effective management of the liquidation process, examining current legislation and comparing local and international practices.

Procesul de lichidare a unei societăți comerciale reprezintă o etapă critică în ciclul de viață al oricărei întreprinderi. Aceasta presupune o serie de activități juridice, contabile și fiscale menite să încheie toate obligațiile entității față de creditori, angajați și stat. În Republica Moldova aceste procese sunt reglementate de un cadru legislativ complex, care trebuie respectat pentru a asigura conformitatea și eficiența procedurii de lichidare.

În peisajul economic actual, caracterizat prin schimbări rapide și incertitudini frecvente, lichidarea societăților comerciale reprezintă o etapă inevitabilă și crucială în ciclul de viață al unei afaceri. Acest proces complex nu implică doar aspecte juridice, ci și considerente contabile și fiscale semnificative, care necesită o abordare atentă și meticuloasă. Prin urmare, fenomenul lichidării societăților comerciale devine un subiect de actualitate și importanță sporită, mai ales în contextul economic volatil al Republicii Moldova.

În Republica Moldova, conceptul de insolvabilitate este consacrat de legiuitor în Legea insolvabilității nr. 149 din 29.06.2012 [1]; Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225 din 30.05.2003 [2]; Legea instituțiilor financiare nr. 550 din 21.07.1995 [3]; Legea privind societățile pe acțiuni nr. 1134 din 02.04.1997 [4] și altele. Utilizarea pe scară largă a termenului „faliment” este rezultatul abandonării treptate a termenului general de „faliment” utilizat în trecut și consacrat în Legea privind falimentul nr. 851 din 03.01.1992 [5] și Legea falimentului nr. 786 din 26.03.1996 [6].

Metodologia acestei cercetări este bazată pe analiza documentară, studiul comparativ, analiza de caz și metoda sintezei. Aceste metode facilitează o abordare cuprinzătoare a temei și au permis autorului să formuleze concluzii relevante și să propună recomandări practice. Ipoteza de lucru presupune că o abordare integrată și bine fundamentată a aspectelor juridice, contabile și fiscale care duc la îmbunătățirea eficienței și conformității proceselor de lichidare a entităților comerciale.

Prin intermediul unei abordări interdisciplinare, lucrarea investighează etapele procesului de lichidare, inclusiv procedurile legale și administrative implicate, gestionarea activelor și pasivelor, procedurile de închidere a afacerii, raportarea financiară și fiscală, precum și aspectele juridice asociate. De asemenea, sunt analizate implicațiile practice ale lichidării societăților comerciale, evidențiind consecințele fiscale și juridice ale acestui proces.

Lucrarea explorează impactul lichidării asupra părților interesate, cum ar fi acționarii, creditorii și autoritățile fiscale, discutând despre cum aceste procese pot influența mediul de afaceri și economia în general.

Una dintre rațiunile fundamentale care subliniază relevanța lucrării este legată de numărul semnificativ de întreprinderi care și-au încetat activitățile în ultimii ani. Conform datelor statistice, în perioada 2016-2021, s-a observat o dinamică fluctuantă a numărului de entități comerciale lichidate comparativ cu cele nou-înființate (figura 1).

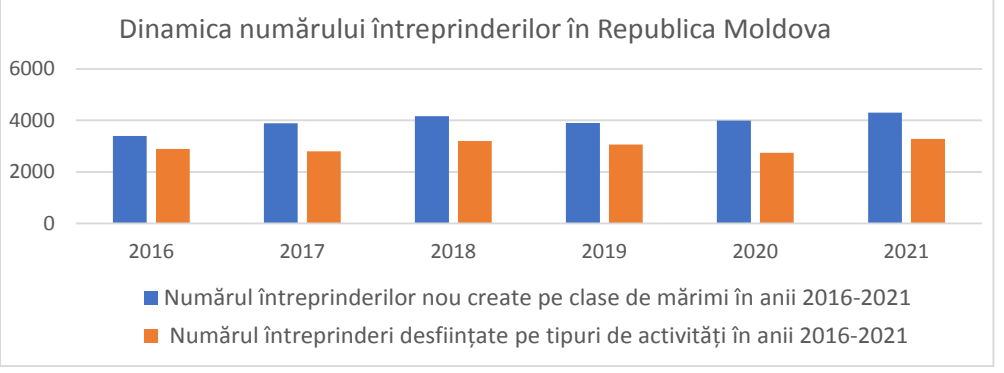


Figura 1. Dinamica numărului întrprinderilor în Republica Moldova.

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor analitice: https://statistica.gov.md/

Această tendință, prezentată în tabelul 1, evidențiază faptul că procesul de lichidare nu reprezintă doar o etapă finală în ciclul de viață al unei întreprinderi, ci și un fenomen care poate avea un impact semnificativ asupra mediului de afaceri și economiei în ansamblu.

Tabelul 1

Numărul întreprinderi lichidate în anii 2016-2021

Anul:	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	2889	2803	3205	3067	2742	3276

Sursă: Elaborat de autor în baza datelor analitice: https://statistica.gov.md/

Mai mult decât atât, analiza datelor statistice relevă o serie de factori care contribuie la decizia de lichidare a entităților comerciale, printre care se numără schimbă-

rile legislative, condițiile economice fluctuante și provocările de pe piață. Înțelegerea acestor factori și a modului în care aceștia influențează deciziile de lichidare este esențială pentru elaborarea unor strategii eficiente de gestionare a riscurilor și de adaptare la mediul de afaceri dinamic.

Prin oferirea unui cadru teoretic solid și prezentarea unor studii de caz relevante, lucrarea ilustrează modul în care teoria este aplicată în practică în domeniile contabilității și fiscalității. Aceasta include, de asemenea, analiza impactului lichidării asupra situației financiare a unei entități și examinarea aspectelor contabile specifice care trebuie avute în vedere în procesul de lichidare. Importanța teoretică a lucrării se reflectă în consolidarea cunoștințelor privind lichidarea societăților comerciale, în timp ce valoarea practică se manifestă prin soluțiile oferite pentru profesioniștii din domeniu.

Studiul se bazează pe o analiză legislativă și pe studiul literaturii de specialitate, utilizând metodologii calitative și cantitative pentru evaluarea practicilor actuale. Datele primare au fost colectate din documentele contabile și fiscale ale SRL „TGR COMPANY”, completate cu interviuri și chestionare adresate părților implicate în procesul de lichidare.

Concluzii:

Îmbunătățirea cadrului legislativ și a practicilor contabile și fiscale asociate lichidării entităților comerciale este esențială pentru asigurarea transparenței, eficienței și conformității acestui proces complex. Implementarea recomandărilor propuse vor contribui la optimizarea procesului de lichidare și la protejarea intereselor tuturor părților implicate, consolidând practicile de business și sustenabilitatea financiară a întreprinderilor din economia Republicii Moldova.

Referințe:

1. Legea insolvabilității nr.149, din 29.06.2012. În: Publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 193-197 din 14.09.2012.
2. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr.225 din 30.05.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 111-115 din 12.06.2003.
3. Legea instituțiilor financiare nr.550 din 21.07.95. În: Monitorul Oficial nr. 1/2 din 01.01.1996.
4. Lege privind societățile pe acțiuni nr.1134 din 02.04.97. În: Monitorul Oficial nr. 38-39/332 din 12.06.1997.
5. Lege cu privire la faliment nr.851 din 03-01-1992. În: Monitorul Oficial al Republica Moldova nr. 1 art. 10 din 01.09.1992 (abrogată).
6. Lege cu privire la faliment nr.786, din 26.03.96. În: Monitorul Oficial nr. 58/583 din 05.09.1996 (abrogată).

Recomandat
***Galina LUȘMANSCHI,** dr., conf. univ.*

ПРАВОВЫЕ, БУХГАЛТЕРСКИЕ И НАЛОГОВЫЕ ПРАВИЛА ПО ЛИКВИДАЦИИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Юлия БУЖИЛОВА

CZU: 336.279:347.736:347.72 bujilova.iulia@mail.ru

It is not easy to open and develop one's own company at the current stage of development of the Moldovan economy, and due to many reasons and various possible unfavorable conditions, the founder may face the necessity to liquidate the legal entity created by him. The legislative and normative acts of the Republic of Moldova contain an extensive list of disparate provisions on the liquidation of a legal entity, which requires the assistance of specialists in this field.

Актуальность и цель исследуемой темы. Актуальность данной темы обоснована тем, что в условиях современной экономики существует высокий риск закрытия фирмы, а также существует проблема в виде недобросовестных участников процесса ликвидации субъекта, в целях ухода от налогов или погашения обязательств. Цель исследования состоит в подробном изучении доступных источников по вопросу ликвидации юридических лиц для определения конкретной и подробной процедуры проведения ликвидации юридического лица, как с юридической, так и с бухгалтерской точек зрения.

Объект исследования. Процедура добровольной ликвидации общества с ограниченной ответственностью «TACTICAL GEAR» S.R.L.

Основными нормативными и законодательными актами являются **Налоговый кодекс**, **Гражданский кодекс, Трудовой кодекс Республики Молдова** и **Закон № 220 от 19.10.2007 г. «о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»**.

У прекращения деятельности юридического лица есть два этапа:

1) роспуск;
2) ликвидация.

Роспуск – это легитимное прекращение существования компании как юридического лица с потерей права заниматься в дальнейшем предпринимательской деятельностью. Роспуск подразделяется на добровольный (инициированный уполномоченным органом юридического лица) и принудительным (инициированный судебной инстанцией в результате причин, упомянутых в статье 224 Гражданского кодекса Республики Молдова). Со дня вступления в законную силу судебного решения о недействительности или же со дня подписания уполномоченным органом юридического лица решения о начале процесса ликвидации.

Процесс ликвидации – способ прекращения его деятельности как способ правопреемства в его правах и обязанностях, или как прекращение юридического лица, связанное с ликвидацией его имущественного комплекса, с исчезновением субъекта права без возникновения правопреемства [1].

На фирме «TACTICAL GEAR» S.R.L. была проведена добровольная ликвидация на основании следующих основных этапов [2]:

1. Этап 1 – Принятие решения о роспуске юридического лица его управляющим органом, назначение ликвидатора;
2. Этап 2 – Обязательное информирование о принятом решении Агентство Государственных Услуг и Официальный Монитор Республики Молдова;
3. Этап 3 – Уведомление кредиторов, проведение инвентаризации и составление первоначального бухгалтерского баланса;
4. Этап 4 – Обработка полученных требований кредиторов, составление промежуточного ликвидационного баланса;
5. Этап 5 – Налоговая проверка со стороны налоговой службы;
6. Этап 6 – Выполнение требований кредиторов, регистрация корректирующих бухгалтерских операций;
7. Этап 7 – Утверждение окончательного ликвидационного баланса и Плана по распределению активов между собственниками;
8. Этап 8 – Оформление декларации о подоходном налоге и других окончательных налоговых отчетов;
9. Этап 9 – Осуществление ликвидационных выплат в пользу собственников;
10. Этап 10 – Закрытие банковских счетов и уничтожение печатей;
11. Этап 11 – Представление последнего финансового отчета в Национальное бюро статистики.

Ликвидатором является физическое лицо, достигшее возраста совершеннолетия, не подлежащее судебной мере охраны, гражданин Республики Молдова, который проживает на территории страны.

В ходе исследования, было выявлено, что ликвидатору необходимо провести следующие основные бухгалтерские операции, перед составлением промежуточного бухгалтерского баланса:

- Перевод долгосрочных активов в состав текущих активов, и, в частности, товаров;
- Перевод долгосрочных долгов в категорию краткосрочных долгов;
- Продажа активов для удовлетворения требований кредиторов;
- Корректировки, относящиеся с аннулированием статуса плательщика НДС;
- Начисление пособий своим работникам в связи с их увольнением по причине ликвидации компании, других начислений относящиеся к заработной плате;
- Отражение скорректированных сумм долгов перед кредиторами согласно их требованиям, признанных со стороны ликвидатора;

- Отражение сумм, поступивших в счет погашения дебиторской задолженности;
- Списание безнадежной дебиторской задолженности или непродаваемых товаров или списание на другие доходы невозможные к погашению коммерческие обязательства;
- Закрытие счетов доходов и расходов, определение финансового результата.

Если из промежуточного ликвидационного баланса вытекает превышение пассивов над активами, ликвидатор подает исковое заявление о возбуждении процесса несостоятельности [3].

Во время процедуры ликвидации, налоговую проверку самостоятельно инициирует налоговая служба, в соответствие с положениями статьи 224[1] **Налогового кодекса** Республики Молдова [4]. При выполнении определённых условий, ликвидируемая фирма может не попасть под налоговую проверку.

Основные налоговые отчёты необходимые для подготовки ликвидируемой фирме:

1. Окончательная Декларация о подоходном налоге (VEN12, SIMM20);
2. IALS21;
3. IPC21;
4. TVA12;
5. Другие специфические для ликвидируемой фирмы отчеты.

После подготовки итогового ликвидационного баланса, ликвидатор подает в орган государственной регистрации заявление об исключении юридического лица из реестра. Исключение юридического лица из реестра производится при отсутствии задолженности юридического лица перед национальным публичным бюджетом и судебных разбирательств [5].

После того как предприятие исключается из Государственного реестра, ликвидатор обязан представить окончательный ликвидационный баланс на бумажном носителе в Национальное Бюро Статистики.

В ходе исследования был выявлен недочёт в деятельности ликвидатора, в виде некритического отклонения от установленных нормативными актами процедур ликвидации юридических лиц. У «TACTICAL GEAR» S.R.L. отсутствовали денежные средства на текущих счетах для погашения коммерческих обязательств, а других активов для полного их погашения не хватало. В данном случае, ликвидатор должен был объявить о начале процедуры несостоятельности, но, во избежание осложнения ликвидационного процесса, его участниками, было решено списать все элементы баланса на счета доходов и расходов. Благодаря этому, процесс ликвидации юридического лица был завершен в кратчайшие сроки.

Для **улучшения проведения процедуры ликвидации**, автор работы предлагает следующее по отношению к фирме-ликвидатору:

1. Изучать множество различных нюансов по процедуре ликвидации, например, ликвидация иностранного представительства в Молдове, коммерческих банков или же филиала Государственного Учреждения;

2. С целью сократить время проведения процедуры ликвидации, рекомендуется до начала данной процедуры заранее погасить все возможные долги перед национальным публичным бюджетом, бюджетами НКСС, НКМС и перед таможенным органом.

В качестве общего вывода по выполненному исследованию, можно заключить, что за последние 30 лет процедура ликвидации претерпела значительные изменения, в виде упрощения процедуры налогового контроля и уменьшения представляемой в государственные инстанции документации.

Ссылки:

1. ТРОФИМОВ, К. *Реорганизация и ликвидация коммерческих организа*ций: Автореф. дис. канд. юр. наук., 1995, 15 стр.
2. БЫКУ, А; БЫКУ, И. *Предпринимательское право* [Университетский курс], Кишинэу, 2021, 424 стр.
3. Гражданский кодекс Республики Молдова №1107 от 06.06.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, №82-86 от 22.06.2002 г. с учетом изменений и дополнений.
4. Налоговый кодекс Республики Молдова №1163-XIII от 24.04.1997. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, №62/522 от 18.09.19997, с учетом изменений и дополнений.
5. Перечень документов для ликвидации предприятия по данным Agenția Servicii Publice: https://www.asp.gov.md/ru/intrebari-frecvente/persoane-juridice/0040

Recomandat

Liudmila TODOROVA, *dr., conf. univ.*

МЕТОДИКА УЧЕТА И АУДИТА ИСПОЛНЕНИЯ ОПЕРАЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С ОСНОВНЫМИ СРЕДСТВАМИ

Владислав КАИК

CZU: 657.15:657.63:658.14 fkmatters@gmail.com

In modern market conditions, equity capital plays a key role in ensuring the stability and growth of entrepreneurial activity. An insufficient level of equity capital in the overall financing structure of an enterprise reduces its financial stability and liquidity, increasing the risk of financial difficulties and losses. The author of the work examined in detail the possibilities of optimizing the structure of equity capital in an enterprise, and also proposed the ways and measures necessary to achieve this goal.

Актуальность и цель исследования. Актуальность данной темы обоснована тем, что для эффективного управления собственным капиталом необходимо иметь надежную методику его учета и аудита. Точность и достоверность данных о собственном капитале предприятия являются основой для принятия стратегических решений руководством, оценки финансовой стабильности компании и ее привлекательности для инвесторов.

Аудит собственного капитала позволяет не только подтвердить правильность учета и отражения его в финансовой отчетности, но также выявить возможные риски и проблемы, связанные с его составляющими. Это важно как для внутреннего контроля и управления предприятием, так и для обеспечения доверия со стороны внешних заинтересованных сторон, включая инвесторов, кредиторов и регулирующие органы.

Цель исследования состоит в изучении методов и практик аудита собственного капитала с целью выявления и оценки эффективности их применения в контексте обеспечения финансовой устойчивости и прозрачности деятельности предприятия. В результате исследования планируется предложить рекомендации по улучшению практики аудита собственного капитала с целью повышения его эффективности и значимости для компаний.

Объектом данного исследования является «DASTERUM» S.R.L.

В процессе управления финансами компании формирование собственного капитала осуществляется через увеличение и уменьшение различных его элементов. В данном контексте, собственный капитал может увеличиваться за счет таких элементов, как уставный капитал, премии капитала, резервный капитал и нераспределенная прибыль. Одновременно, его состав может корректироваться путем уменьшения неоплаченного капитала, изъятого капитала и непокрытых убытков. Таким образом, понимание механизмов формирования

и корректировки собственного капитала является необходимым для эффективного управления финансами предприятия и обеспечения его устойчивого развития.

Значительную долю среди внутренних источников финансирования составляет амортизация основных и нематериальных активов. Однако, важно отметить, что амортизация не увеличивает сумму собственного капитала, а является средством его реинвестирования. Другими формами собственного капитала являются доходы от аренды имущества, выплаты учредителям и другие подобные операции, которые не оказывают существенного влияния на формирование собственного капитала компании.

Основная часть внешних источников формирования собственного капитала компании приходится на дополнительную эмиссию акций. Также организации могут также получать безвозмездную финансовую помощь от государства (субсидии, гранты). Кроме того, к внешним источникам относятся материальные и нематериальные активы, передаваемые компании физическими и юридическими лицами в форме благотворительности.

Информационная база для проведения аудита собственного капитала организации представляет собой обширный комплекс документов и данных, включающий в себя не только учетные политики предприятия, но и основные законодательные акты и инструкции, регулирующие процессы формирования и учета уставного капитала.

При аудите собственного капитала одним из важных аспектов является выявление рисков, связанных с знанием проверяемого субъекта и внутренним контролем. Этот этап аудита направлен на обнаружение потенциальных проблем или недочетов, которые могут возникнуть из-за недостатков внутренних процессов или мошенничества со стороны персонала компании.

Аудитор стремится оценить эффективность систем внутреннего контроля, установленных в организации, и определить, насколько они способствуют предотвращению, выявлению и управлению рисками. Он анализирует процедуры, политики и механизмы, применяемые внутри компании для контроля финансовых операций и обеспечения достоверности учетной информации.

Одновременно аудитор также учитывает возможные риски, связанные с знанием проверяемого субъекта. Это включает в себя оценку степени надежности информации, предоставленной компанией, а также возможность скрытия или искажения данных. Аудитор акцентирует внимание на анализе финансовых операций, связанных с формированием и использованием собственного капитала, чтобы выявить потенциальные проблемы или аномалии.

В ходе аудита собственного капитала компании «DASTERUM» S.R.L. были проведены тщательные проверки и анализы, результаты которых представляют собой важные выводы о текущем финансовом состоянии предприятия. Таким образом, были выявлены положительные стороны организации, а также её недостатки, что включает в себя:

Положительные стороны организации:

- ✓ Высокая эффективность;
- ✓ Устойчивое финансовое положение;
- ✓ Эффективная структура источников финансирования;
- ✓ Отсутствие сложностей для проведения аудита;
- ✓ Прозрачность деятельности.

Недостатки организации:

- – Отсутствие резервов;
- – Незначительные проблемы с ликвидностью;
- – Обнаружены поправки результатов прошлых лет, что свидетельствует об ошибках в учете или несвоевременности регистрации записей;
- – Высокая зависимость от конъюнктуры рынка;
- – Недостаточно эффективная система внутреннего контроля.

Для обеспечения устойчивого развития и повышения финансовой устойчивости предприятия «DASTERUM» S.R.L. необходимо реализовать ряд мероприятий:

1. Рекомендуется разработать четкую политику создания резервов, которая определит процедуры и критерии для их формирования, а также механизм их использования.
2. Рекомендуется провести анализ эффективности использования капитала и выявить возможности для его оптимизации. Это может включать в себя улучшение управления оборотными средствами или тщательное планирование расходов.
3. Развитие инвестиционной стратегии: правильное распределение средств между различными видами активов играет ключевую роль в обеспечении стабильности и роста предприятия. Рекомендуется проводить тщательный анализ рынка и конкурентной среды, чтобы определить наиболее перспективные направления для инвестирования.
4. Диверсификация видов деятельности: разнообразие бизнес-направлений позволяет сглаживать колебания спроса на рынке и снижать зависимость от отдельных секторов. Рекомендуется анализировать рыночные тенденции и потребности клиентов, чтобы определить новые смежные рынки или сегменты, в которых предприятие может успешно развиваться.
5. Рекомендуется внимательно контролировать процесс формирования бухгалтерских данных и обеспечить их достоверность и прозрачность.

Ссылки:

1. НСБУ «Собственный капитал и обязательства». În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2013, nr. 177-181/1224, с последующими изменениями согласно Приказу МФ № 48/2019. Режим доступа: https://www.legis.md/UserFiles/Image/RU/2019/mo%20388-392%20ru/SNC_9_118%20ru.docx
2. Закон об обществах с ограниченной ответственностью № 135 от 14.06.2007. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2007, nr. 127-130. ст. 548. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=138260&lang=ru#

3. Закон о государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей № 220 от 19.10.2007. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2007, № 184-187. ст. 711. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_ id=110183&lang=ru
4. Закон об акционерных обществах № 1134 от 02.04.1997. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2020, № 372-382. ст. 341. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=124769&lang=ru
5. Закон об аудите финансовых отчетов № 271 от 15.12.2017. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2018, № 7-17. ст. 48. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110387&lang=ru
6. Приказ об утверждении Национальных стандартов внутреннего аудита № 153 от 12.09.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2018, № 400-409. ст. 1577. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110376&lang=ru

Recomandat
***Liudmila TODOROVA**, dr., conf. univ.*

ROLUL ŞI RELEVANŢA AUDITULUI INTERN ÎN GUVERNANŢA CORPORATIVĂ

Carina CULAI

CZU: 657.63:334.7 carina.culai@gmail.com

Internal audit is a fundamental pillar of effective corporate governance. By providing an independent and objective assessment, internal audit contributes to improving internal processes, risks management and ensuring compliance with applicable regulations and standards. The role and relevance of internal audit is to support solid and sustainable corporate governance by providing detailed information and rigorous analysis and influencing the transparency and responsibility levels within the organization.

Auditul intern este un pilon fundamental al guvernanței corporative eficiente. Prin asigurarea unei evaluări independente și obiective, auditul intern contribuie la îmbunătățirea proceselor interne, la gestionarea riscurilor și la asigurarea conformității cu reglementările și standardele aplicabile. Rolul și relevanța auditului intern este de a sprijini o guvernanță corporativă solidă și sustenabilă prin furnizarea de informații detaliate și analize riguroase și prin impactarea creșterii transparenței și responsabilității în cadrul organizației.

Scopul studiului științific constă în cercetarea cadrului conceptual, al aspectelor metodologice și practice în organizarea, documentarea și raportarea procedeelor auditului intern și rolul și relevanței acestuia în implementarea guvernanței corporative. În conformitate cu scopul propus sunt formulate ***obiectivele*** care sunt argumentarea relațiilor esențiale dintre audit intern și guvernanța corporativă, prin concretizarea definiției și a componenței acesteia la asigurarea transparenței în activitatea entității și evidențierea principalelor caracteristici ale auditului intern prin prisma impactului asupra dezvoltării guvernanței corporative.

Prin atingerea acestor obiective lucrarea își propune să ofere o înțelegere profundă și actualizată a impactului guvernanței corporative asupra organizării auditului intern al entității și să exploreze relevanța auditului intern în evaluarea guvernanței corporative.

Pornind cu aspectul teoretic al cercetării, auditul intern este o activitate independentă și obiectivă, care dă unei organizaţii o asigurare în ceea ce privește gradul de control deținut asupra operaţiunilor, o îndrumă pentru a-i îmbunătăţi operaţiunile și contribuie la adăugarea unei plusvalori; auditul intern ajută această organizaţie să își atingă obiectivele, evaluând, printr-o abordare sistematică și metodică, procesele sale de management al riscurilor, de control și de conducere a întreprinderii, și făcând propuneri pentru a le consolida eficacitatea.

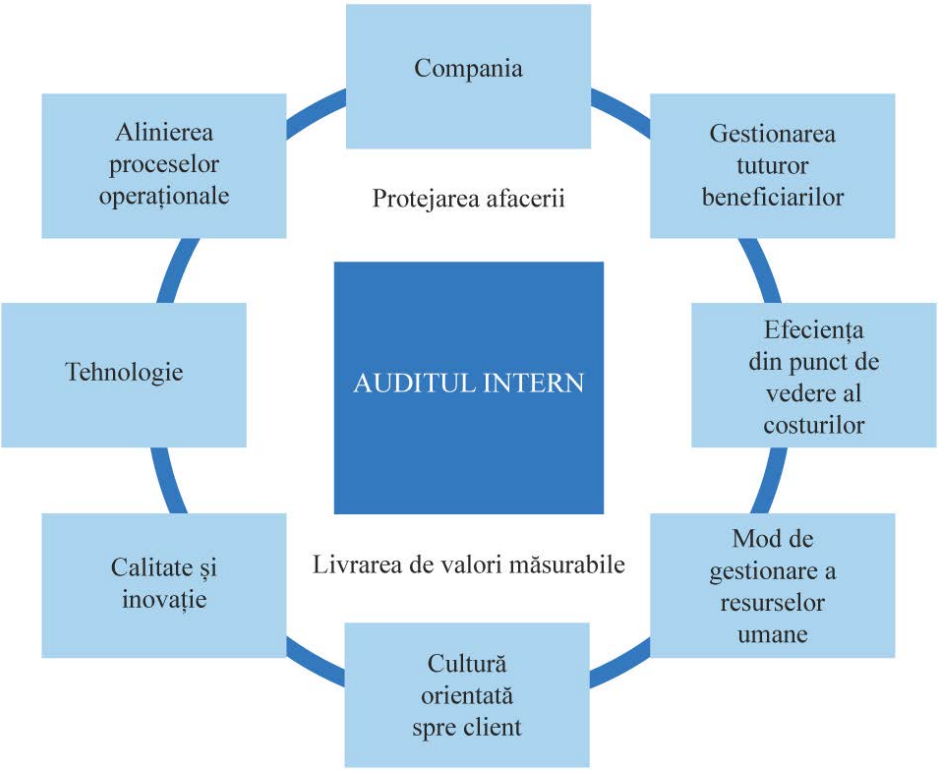


Fig. 1. Atributele-cheie ale funcţiei de audit intern

Sursă: Elaborată de autor

Guvernanța corporativă se referă la setul de reguli, practici și procese prin care o companie este condusă și controlată. Acest cadru legal poate varia în funcție de țară și de regiune, dar există câteva elemente comune și standarde internaționale recunoscute. Unele dintre cele mai importante aspecte ale guvernanței corporative includ *transparența, responsabilitatea, echitatea, conformitatea cu regulile și normele relevante și protecția intereselor părților interesate*. În multe țări, guvernanța corporativă este reglementată prin intermediul legislației specifice sau a codurilor de guvernanță corporativă adoptate de organizații sau autorități relevante.

Un set de reguli, practici și proceduri care guvernează și controlează o companie constituie baza guvernanței corporative. Acest lucru necesită echilibrarea intereselor tuturor părților implicate: conducerea, acționarii, furnizorii, creditorii, guvernul și comunitatea. Auditul intern este esențial pentru a ajuta managementul unei companii să prospere într-o economie concurențială. Proprietarii sunt, de asemenea, interesați de implementarea auditului intern, deoarece sunt responsabili pentru controlul eficienței resurselor materiale, financiare și umane ale organizației. În acest context, auditul intern este folosit în entitățile economice moderne pentru a îndeplini funcții generale

de management, ajutând managerii să-și atingă obiectivele și oferind sugestii despre cum să îmbunătățească eficiența operațiunilor.

Evaluarea guvernanței corporative de către auditul intern implică mai multe direcții prioritare care asigură o analiză cuprinzătoare și eficientă a practicilor și structurilor de guvernanță ale unei organizații. Aceste direcții, prezentate de către noi în lucrare, se concentrează pe aspecte esențiale ce contribuie la bună guvernare și transparență a entității. Evaluarea guvernanței corporative este structurată pe cinci apecte, adaptate particularităților perioadei de gestiune și planului de afaceri, respectiv *organizare, activitate, control/supraveghere, raportare financiară şi nefinanciară, transparenţă.*

Auditul intern și guvernanța corporativă sunt piloni fundamentali pentru asigurarea transparenței informaționale într-o organizație. Prin evaluarea și întărirea controalelor interne, gestionarea riscurilor și promovarea unei culturi a conformității și integrității, aceste mecanisme contribuie la protejarea intereselor acționarilor și ale altor părți interesate, la creșterea încrederii și la îmbunătățirea performanței organizaționale. Exemplele de succes și eșec demonstrează clar importanța acestor practici în lumea corporativă modernă. În concluzie, pentru a construi o organizație transparentă și responsabilă, implementarea eficientă a auditului intern și a guvernanței corporative este esențială.

Referințe:

1. Legea nr. 229 din 23 septembrie 2010 privind controlul financiar public intern În: Monitorul Oficial, nr. 86-92 din 26.11.2010, modificată prin Legea 257 din 16.12.20, MO353-357/22.12.20 în vigoare 01.01.21.
2. Codul de etică al auditorului intern și a Cartei de audit intern: Aprobat de HG Nr. 557 din 19 noiembrie 2019. În: Monitorul Oficial Nr. 352-359 din 19.11.20219.
3. Codul-model de guvernanță corporativă al întreprinderilor de stat/întreprinderilor municipale și al societăților pe acțiuni/societăților cu răspundere limitată cu capital integral/ capital majoritar public aprobat conform Hotărârii Guvernului Nr. 820 din 27.10.2023.
4. FULOP, M. *Auditul în guvernanța corporativă*: Rezumatul tezei de dr. Disponibil: https://ru.scribd.com/document/90679996/Fulop-Melinda-Timea-R.
5. HILB, M. New *Corporate Governance. Successful Board Management Tools,* Fourth Edition, 2012. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. 238 p. ISBN 978-3-642-23594-8.

Recomandat

***Elena PETREANU,** dr., conf. univ.*

PROCEDURI DE FINISARE A AUDITULUI SITUAŢIILOR FINANCIARE ŞI PREZENTAREA REZULTATELOR CĂTRE UTILIZATORI

Andrei GANDRABURA

CZU: 657.63:005.6 andrei.gandra@gmail.com

The role of auditing in the contemporary world is becoming increasingly important, and the decisions made by users of financial information have more collective rather than individual repercussions. In the Republic of Moldova, financial auditing is an activity that emerged with the country's independence. The dynamic economic environment facilitated the development of the profession, primarily through adherence to international industry institutions to adopt best practices and to align with the unique international language regarding how finances and economic management are handled within an entity.

De la fondarea Asociației Contabililor și Auditorilor Profesioniști din Republica Moldova în 1996, până la adoptarea inițială și parțială a Standardelor Internaționale de Raportare Financiară din 2008, și ulterior alinierea completă pentru un segment de entități economice la practicile internaționale, auditul a fost și va rămâne promotorul acestor schimbări, datorită necesității și obligației auditorilor în continuă dezvoltare profesională.

Compania Naţională a Comisarilor de Conturi din Franţa (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes-CNCC), după ce a acceptat termenul de „audit” în modelele de raport, a dat următoarea definiție a auditului: “Un audit constă în examinarea prin sondaj a elementelor probante care justifică datele conținute în conturi. El constă de asemenea în aprecierea principiilor contabile urmate şi a estimărilor semnificative reținute pentru întocmirea conturilor şi în aprecierea prezentării lor în ansamblu” [1].

Un audit financiar efectuat în conformitate cu Standardele Internaționale de Audit prevede respectarea cerințelor aferente calității auditului, conform ISQM 1 [3] - Standardul Internațional privind Managementul calității. Calitatea activității de audit este expusă unei serii de influențe a diferitor factori, cum ar fi: eșantionul analizat de auditori, competența și gradul de pregătire a acestora, gradul de respectare a etapelor auditului și a cerințelor de realizare a acestuia, procedeele și tehnicile aplicate de auditori etc. Aceasta depinde de un șir de factori, dintre care: rigurozitatea cu care se parcurg etapele misiunii de audit, realitatea și acuratețea surselor utilizate în realizarea auditului, eșantionarea corectă, gradul de pregătire, capacitatea de a sintetiza și exprima rezultatele obținute a auditorului, capacitatea auditorului de a aplica raționamentul și de a fi obiectiv în expunerea opiniei asupra veridicității situațiilor financiare a entității auditate [2, pag. 73-81].

ISQM 1 prevede ca firma să aibă un proces de evaluare a riscurilor, al cărui scop este stabilirea obiectivelor de calitate, identificarea și evalua riscurile de calitate și conceperea și implementarea răspunsurilor pentru a aborda riscurile de calitate. ISQM 1 stabilește cerințe privind modul în care trebuie aplicat acest proces, după cum urmează În Figura 1 prezentată de către noi și anume: 1. Stabilește obiectivele aferente controlului calității; 2. Identifică și evaluează riscurile aferente controlului calității; 3.Formează și implementează răspunsuri la aceste riscuri; 4. Identifică necesarul de informații necesară pentru a adăuga și/sau modifica calitatea obiectivelor formulate, a riscurile aferente controlului calității și a răspunsurilor aferente.

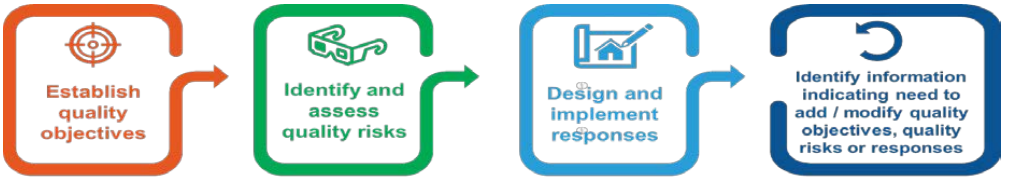


Fig.1 Ciclul de implementare a controlului calității în entitate

Sursa: [3]

Conform politicilor și procedurilor aferente procesului de evaluare a riscurilor din cadrul firmei, partenerul responsabil de managementul riscului trebuie să se asigure că obiectivele, calitatea și independența serviciului oferit clienților sunt menținute prin aplicarea unor proceduri bine administrate de acceptare a clientului și de angajament. De asemenea, trebuie să se asigure că metodologia este actualizată în mod regulat și publicată, și că sunt implementate procese riguroase ce au ca scop identificarea și rezolvarea conflictelor de interes. Toți partenerii și personalul trebuie să trimită anual confirmări ale conformității cu prevederile legislației în vigoare, inclusiv declarații de independență.

În cadrul misiunii de audit a entității S.A. CET-NORD, în cadrul căreia a fost realizată teza de master, pentru exercițiul financiar încheiat la 31 Decembrie 2022, auditorii au emis o opinie cu rezerve cu privire la incertitudinea materială pentru continuitatea activității, dat fiind faptul că situația economică a entității nu a suportat schimbări semnificative pe parcursul ultimilor trei exerciții financiare consecutive.

Incertitudinea cu privire la continuitatea activității reprezintă o rezervă drastică, ținând cont de faptul că se bazează pe proceduri analitice de audit exhaustive de măsurare a indicatorilor financiari și non-financiari.

Raportul de audit și scrisoarea către conducere sunt distribuite către destinatarii relevanți, inclusiv consiliul de administrație, acționarii și alte părți interesate.

Procedurile de finalizare în cadrul misiunii de audit financiar reprezintă chintesența misiunii de audit în general, deoarece înglobează tot efortul depus pe parcursul efectuării misiunii propriu-zise. Complexitatea procesului de finalizare a unei misiuni este direct proporțională cu complexitatea și volumul tranzacțiilor pe parcur-

sul exercițiului financiar, mărimea entității și tipul entității, geografia interesului față entitate din partea utilizatorilor informației financiare și consecințele deciziilor luate în baza livrabilelor finale ale auditorului.

Misiunea de audit aferentă situațiilor financiare a S.A. CET-NORD pentru exercițiul financiar încheiat la 31 Decembrie 2022 a fost una complexă, și a necesitat o rigoare deosebită, ținând cont de faptul că entitatea este una strategică și de interes public, în care statul este acționarul principal, reprezentat de Agenția Proprietăți Publice. În acest context, se recomandă S.A. CET-NORD asigurarea faptului ca toate punctele semnificative au fost discutate și că managementul înțelege implicațiile acestora.

Referințe:

1. Platforma de documentare a CNCC, disponibilă la https://doc.cncc.fr/
2. DOLGHI, C. Culegeri de lucrări științifice, Problemele socioeconomice ale Republicii Moldova: reflecții și sugestii. “*Politici și strategii de asigurare a calității auditului financiar conform reglementărilor actuale*” CEP USM, Chișinău, 2016, pag.73-81.
3. Standardul Internațional de Calitate în Audit ISQM 1, disponibil la https://mf.gov.md/sites/default/files/legislatie/manual_de_standarde.pdf
4. Gramling, Audrey A., et al. „Auditing: A Practical Approach.” Wiley, 2019, pag 51
5. PETREANU, E. Determinarea pragului de semnificaţie în contextul aplicării Standardelor Internaţionale de Audit. În: *Materialele Conferinţei Ştiinţifice Internaţionale „Politici și mecanizme de inovare și dezvoltare a proceselor economico-financiare și sociale în plan național și internațional*”, 31 octombrie-01 noiembrie 2014. CEP USM. Chișinău, 2014, pag. 305-308.
6. COLLINS, L., VALIN, G., *Audit et contrôle intern. Aspects financiers, opérationnels et stratégiques*, Ed. Dalloz, Paris, 1992, p.17
7. IAS10“Evenimenteulterioare”disponibilla,https://mf.gov.md/sites/default/files/legislatie/manual_de_standarde.pdf

Recomandat
***Cristina DOLGHI,** dr., prof. univ.*

TRATAMENTUL CONTABIL ŞI ASPECTELE FISCALE PRIVIND OPERAŢIUNILE DE IMPORT ŞI EXPORT

Cristina GIŞTEMULTE

CZU: 657.1:339.56 cgistemulte@gmail.com

In the context in which we are always looking for the development of the financial economy, the exchange of goods and services through the lens of international trade has become a greater necessity these days for a normal continuity of activity. In the author's opinion, the more in-depth analysis of the problems related to the accounting of import and export operations within enterprises, as well as the recommendations for their solution, would contribute to innovation and increase productivity, as well as improving the efficiency and quality of the goods sold.

Importul reprezintă o activitate prin care se introduc bunuri sau servicii dintr-o țară în alta prin trecerea punctelor de control vamal, iar exportul presupune activitatea comercială care constă în scoaterea de pe teritoriul țării de bunuri și servicii și vânzarea altei țări.

Organizarea procesului de ieșire sau intrare în circulație a bunurilor sau serviciilor pe teritoriul Republicii Moldova este organizat în conformitate cu toate actele normative și legislative din domeniul vamal și domeniul contabilității. De aceea organizarea contabilității operațiunilor de import și export se realizează în conformitate cu prevederile actelor cu caracter general: Legea Contabilității și raportării financiare nr. 287 din 15.12.2017, Planul general de conturi contabile, Codul Fiscal, Standardele Naționale de Contabilitate, Codul civil și nemijlocit cu referire la comerțul exterior: Codul Vamal, Legea reglementării de stat a activității comerciale externe, Legea cu privire la tariful vamal.

Codul vamal stabilește ,, principiile juridice, economice și organizatorice ale activității vamale, normele și procedurile generale aplicabile mărfurilor introduse sau scoase de pe teritoriul vamal și este orientat spre apărarea suveranității și securității economice a Republicii Moldova" [1, art 1 alin.(1)].

Codul fiscal al Republicii Moldova nr. 1163 din 24.04.1997– stabilește reguli generale de impozitare, statutul juridic al persoanei și a Serviciului Fiscal de Stat precum și a altor participanți în cadrul reglementării legislației fiscale, mai descrie și regulile și modul de tragere la răspundere privind încălcările legislației fiscale, dar și modul de contestare a deciziilor afirmate de Serviciul Fiscal de Stat sau alte persoane împuternicite în acest domeniu.

Astfel, conform art. 96 din Codul Fiscal pentru importarea bunurilor se aplică următoarele cote [2, art.96]: cota standard în mărime de 20%, și cota redusă de 8% pentru ieșirea bunurilor de pe teritoriul Republicii Moldova legislația în vigoare prevede

cota zero. Pe lângă cotele TVA, Codul Fiscal prevede și alte taxe în cadrul importului și exportului de bunuri cum ar fi Accizele.

Importate sau exportate pot fi orice tip de bunuri sau servicii care întruchipează prevederile legislației. Pentru generalizarea și înregistrarea informației privind bunul importat sau exportat se utilizează cel mai des conturile 211 „Materiale”, 217„ Mărfuri”, 216 „Produse”, 123„ Mijloace fixe” etc. În debitul acestor conturi se înregistrează intrarea bunului, iar în credit ieșirea lor.

Importul de bunuri începe din momentul pregătirii setului de documente care este nevoie de prezentat la vama. Intrare pe teritoriul vamal a bunurilor le este calculată valoarea în vamă. Valoarea în vamă a mărfurilor conform Legi nr. 1380 presupune „ valoarea mărfii introduse pe sau scoase de pe teritoriul vamal, stabilită în scopul perceperii drepturilor de import [3, art.2]. Valoarea respectivă constituie baza de calcul pentru determinarea taxelor vamale, astfel importatorului îi revine responsabilitatea de a prezenta toate elementele ce se includ în valoarea mărfurilor importate sau exportate.

În contextul înțelegerii metodei de determinare a valorii în vamă, drept exemplu servește un import de mărfuri din cadrul companiei. Astfel, la data de 09.12.2023 entitatea în baza invoice nr. 90358576, nr. 90358229, nr. 90358288 a importat de la furnizorul străin „TESSA CORP” marfă în valoare de 4662 USD, la cursul indicat în declarația vamală de 17,7310 lei/ USD. Costul transportului străin până la frontiera Republici Moldova a constitute 2171,62 USD conform invoice nr. 90358872, la cursul de 17,7310 lei/ USD și 474,49 EUR la cursul 19,0999 lei/ EUR. Plăți indirecte stabilite de broker 17417,49 și 8151.39 lei

Valoarea în vamă = (4 662 * 17,7310) + (2171,62 * 17,7310) +
+ (474,49 * 19.0999) = 82661,92
+ 38504,99 + 9062,71 + 17417,49 + 8151,39 = 155 798.50 lei

În continuare pe baza valorii în vamă sunt determinate procedurile și taxele vamale. Sumele pentru proceduri vamale sunt indicate și în DVD, dar sunt calculate și într-un tabel aparte, ca anexa la D.V.1. formularul nr. PV-1 „Calculul procedurilor vamale”. Astfel pentru importul din 09.12.2023 brokerul în baza valorii în vamă a calculat proceduri vamale în sumă totală de 718,69 lei.

- Proceduri vamale = 155 798,50 lei * 0,4% = 623,19 lei presupune din calculul din valoarea declarată, dar 95,5 lei sunt proceduri vamale calculate adăugător.

De la 01.01.2024 conform noului Codul Vamal au fost efectuate modificări printre care și scoaterea taxei pentru proceduri vamale dar și alte modificări principale cum ar fi includerea altor taxe, includerea tarifului în cazul devamării pentru zilele de weekend, și alte modificări.

Taxa vamala este indicată doar în boxa 47 din DVD și la fel se calculează din valoarea declarată în vamă așa precum este explicat și în calculul de mai jos:

- Taxa vamală = 155 798,50 lei * 15% = 23 369,78 lei.

Ulterior în urma efectuărilor acestor calcule se determina TVA care este 20% din valoarea în vama adunată cu procedurile și taxele vamale. TVA se calculează la fel în formularul PV-1 după cum urmează:

- TVA la import = 155 798,50 lei + 623,19lei + 23369,78 lei = 179 791,47 lei * 20% = 35958,30 lei.

În urma efectuării acestor calcule vama nu permite eliberarea mărfii atâta timp cât ele nu sunt achitate. Astfel, brokerul anunţă administratorul care este suma spre achitare, şi ulterior se transferă din contul curent către trezorerie pentru total drepturi de import.

- Total drepturi de import = 623,19 lei + 23 369,78 lei + 35 958,0 lei = 59 950,97 lei.

Ulterior documentele se trimit în contabilitate şi se reflecta în programa 1C. Aceeaşi procedură este şi la export doar că cu excepţia calculării TVA.

În cadrul importului de servicii este un moment care nemijlocit trebuie menţionat, este vorba de impozitul reţinut la sursa de plată achitat nerezidentului. Pe lângă faptul că la fel precum în cadrul importului de bunuri se calculează toate taxele şi procedurile vamale, la importul de servicii se calculează şi 12% de la achitarea către nerezident. Calculele respective se prezintă în IPC pentru luna care s-a achitat şi calculat şi se prezintă anual darea de seama INR 14 „Notă de informare privind impozitul reţinut din alte surse decât salariul achitat persoanelor nerezidente". Dar este un moment că conform legislaţiei, dacă între Republica Moldova şi ţara din care se face import de servicii este tratat internaţional se aplică prevederile tratatului, dar doar cu condiţia că nerezidentul trimite certificat de rezident, în caz contract prevederile tratatului nu mai sunt aplicaÎn cazul exportului de servicii prevederile sunt la fel ca şi în cazul exportului de bunuri.

Rezultatele obţinute în urma cercetării oferă un aport în dezvoltarea contabilităţii importului şi exportului cu adâncirea şi perfecţionarea metodelor şi practicilor în domeniu.

Referenţe:

1. Codul Vamal al Republicii Moldova nr. 95 din 24 august 2001. În: Monitorul Oficial nr.219-225 art. 238 din 17.09.2001.
2. Codul Fiscal al Republicii Moldova nr.1163 din 24.04.1997. În Monitorul Oficial nr. 62 art.522 din 18.09.1997
3. Legea cu privire la tariful vamal nr.1380 din 20.11.1997. În Monitorul Oficial nr.40-41 art.286 din 07.05.1998.

Recomandat
***Galina LUSMANSCHI,** dr., conf. univ.*

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА И ЮРИДИЧЕСКАЯ, БУХГАЛТЕРСКАЯ И НАЛОГОВАЯ ПРАКТИКА, СВЯЗАННАЯ С ПРАВАМИ И ОБЯЗАННОСТЯМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Александра ФАГУРЕЛ (ГРИВЕНКО)

CZU: 331.21:349.232:657.28 alexandragrivenco@gmail.com

The remuneration system is one of the key aspects in the organization of labor relations and is regulated by various regulations. This important aspect includes legal, accounting and tax practices related to determining the rights and responsibilities of employers and employees in the field of wages.

Актуальность и цель исследования. Актуальность изучения нормативно-правовой базы и юридической, бухгалтерской и налоговой практики в области оплаты труда неоспорима в условиях постоянных изменений в законодательстве и усложнения требований к учету и налогообложению. Это становится ключевым фактором для эффективного управления персоналом и обеспечения соблюдения законодательных норм, что в свою очередь влияет на финансовую устойчивость и репутацию организации. Цель исследования состоит в подробном изучении системы оплаты труда, бухгалтерского учета обязательств по оплате труда с персоналом и предоставления соответствующей налоговой отчетности.

Объектом данного исследования является «Logistic Affairs» S.R.L.

Нормативно-правовая база включает в себя законы, постановления, приказы и другие акты, которые определяют правовые рамки и требования к оплате труда. Бухгалтерская практика включает в себя правила учета заработной платы, отражение ее в финансовой отчетности и соответствующие документальные процедуры. Налоговая практика связана с расчетом и уплатой налоговых обязательств, как со стороны работодателя, так и работника, включая налоги на доходы физических лиц и социальные отчисления. Понимание и соблюдение всех этих аспектов играет ключевую роль в обеспечении справедливой и законной оплаты труда, а также в предотвращении возможных конфликтов и нарушений законодательства.

Анализ указанных аспектов позволит получить более глубокое понимание взаимосвязи между юридическими, бухгалтерскими и налоговыми практиками в области оплаты труда на предприятии, что является важным элементом для обеспечения эффективного управления персоналом и финансами организации.

В соответствии с **НСБУ «Собственный капитал и обязательства»**, обязательства перед персоналом включают в себя обязательства по заработной плате (основная заработная плата, надбавки, доплаты, премии, пособия по времен-

ной нетрудоспособности, отпускные пособия и другие выплаты, произведенные субъектом работникам), а так же обязательства по другим операциям (материальная помощь, возмещение расходов на служебные командировки, на приобретение имущества и услуг работниками для нужд субъекта, использование личных ценностей в служебных целях и др.).

Документальное оформление обязательств персонала по оплате труда является не только требованием законодательства, но и важным инструментом для обеспечения прозрачности, справедливости и эффективности управления персоналом. Корректное и полное ведение соответствующих документов позволяет как работодателю, так и сотрудникам четко понимать свои права и обязанности, избегать конфликтов и обеспечивать стабильность в трудовых отношениях.

Согласно **Налоговому кодексу**, каждый сотрудник имеет право на личное освобождение, которое в 2024 году составило 27 000 леев в год или 2 250 леев в месяц, данная сумма полностью освобождается от обложения подоходным налогом. Помимо личного освобождения сотрудник может воспользоваться освобождением на иждивенца, которое составляет 9 000 леев в год или 750 леев в месяц на каждого иждивенца. При этом важно отметить, что лица, у которых налогооблагаемый доход превышает 360 000 леев в год (30 000 леев в месяц) не имеют право использовать свое личное освобождение.

Для более подробного анализа, в таблице 1 приведем динамику изменений сумм личного освобождения и освобождения на иждивенца за последние 5 лет.

Таблица 1

Динамика личного освобождения и освобождения на иждивенца за 2020-2024 гг.

Год	Освобождение	
	Личное, ст. 33(1) НК	**На иждивенца, ст. 35(1) НК**
2024	27 000 леев/год (2 250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2023	27 000 леев/год (2 250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2022	27 000 леев/год (2250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2021	25 200 леев/год (2100 леев/месяц)	4 500 леев/год (375 леев/месяц)
2020	24 000 леев/год (2000 леев/месяц)	3 000 леев/год (250 леев/месяц)

Источник: разработано автором на основании данных ***Налогового кодекса РМ***

Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами и пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

Согласно Постановлению Правительства № 985/2023 с 1 января 2024 года размер минимальной заработной платы как в бюджетном, так и в реальном секторе составляет 29,58 лея в час, или 5 000 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц. Кроме того, в соответствии с основными макроэкономическими принципами, прогнозируемыми на 2024 год, Постановление Правительства № 1033/2023 утвердило среднемесячную зарплата по экономике, прогнозируемую на 2024 год, в размере 13 700 леев для использования в порядке, установленном законодательством.

Именно поэтому самой главной рекомендацией для предприятия «Logistic Affairs» S.R.L. является обратить внимание на оклады своих сотрудников и принять необходимые меры по увеличению заработной платы. Объективность и справедливость действий налоговых служб при проверке платежей налогов на оплату труда путем доначисления значительной суммы налогов на основе сомнительных данных и расчетов, подчеркивает риски и проблемы, с которыми могут столкнуться субъекты при взаимодействии с налоговыми органами.

Предприятию так же рекомендуется инвестировать в квалифицированных специалистов, обладающих знаниями в сфере юриспруденции, бухгалтерии и налогов, которые способны эффективно управлять и обеспечивать соответствие практик оплаты труда законодательству и стандартам.

В качестве рекомендаций по управлению обязательств по оплате труда можно выделить следующие пункты:

1. Регулярный анализ и обновление внутренних политик и процедур по оплате труда в соответствии с последними изменениями в законодательстве и налоговой практике;
2. Внедрение системы внутреннего контроля для проверки правильности расчетов по оплате труда и соответствия их нормативно-правовым требованиям;
3. Постоянный мониторинг изменений в законодательстве и регулярное обновление нормативной базы компании для минимизации рисков налоговых и правовых споров.

Применение данных рекомендаций позволит исследуемому предприятию не только соблюдать требования законодательства и налоговой практики, но и создать благоприятные условия для эффективного управления человеческими ресурсами, что, в свою очередь, положительно скажется на репутации компании, уровне удовлетворенности сотрудников и общей экономической эффективности предприятия.

Ссылки:

1. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 – XV от 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, № 159-162, с учетом изменений и дополнений.
2. Налоговый кодекс Республики Молдова №1163-XIII от 24.04.1997. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, №62/522 с учетом дополнений и изменений.

3. Закон об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2012, nr. 25-28. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133970&lang=ru.
4. НСБУ «Собственный капитал и обязательства». În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2013, nr. 177-181/1224, с последующими изменениями согласно Приказу МФ № 48/2019. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131868&lang=ru#
5. Постановление Правительства Республики Молдова № 985 от 06 декабря 2023 года «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2024 год». În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2023, nr. 465-467. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/ getResults?doc_id=140420&lang=ru

Recomandat
Liudmila TODOROVA, *dr., conf. univ.*

POLITICI, OPŢIUNI CONTABILE ŞI AUDITUL STOCURILOR

Alexandra LOPUŞNEAC

lopushnyak20@gmail.com

CZU: 657.1:657.63:658.78

The purpose of this paper was to examine inventory accounting and simulate an audit engagement. Compliance of accounting treatments with applicable legislation was verified and a solid information base was used to obtain relevant audit evidence. Assessing audit risk and determining the materiality were essential steps, followed by the implementation of appropriate audit procedures. Audit findings generated recommendations for improving accounting treatments and inventory management.

Tema cercetării date este actuală deoarece:

- Stocurile reprezintă o parte semnificativă din patrimoniul entităților comerciale, industriale și de servicii.
- Evidența contabilă corectă a stocurilor este importantă pentru recunoașterea, evaluarea și gestionarea acestora într-un mod eficient.
- Auditul stocurilor ocupă un rol important în verificarea situațiilor financiare, descoperind adesea abateri semnificative și probleme de control intern.
- Schimbările continue în standardele internaționale de audit și legislația contabilă și fiscală generează provocări în gestionarea și auditarea stocurilor, alimentând dezbateri în domeniu.

Pe parcursul acestei cercetări a fost examinată contabilitatea stocurilor și a fost efectuată o simulare a misiunii de audit al stocurilor în cadrul unei entități din categoria entităților mici din Republica Moldova. A fost examinat faptul conformării politicilor contabile referitoare la stocuri cu legislația contabilă în vigoare și anume: Legea contabilității și raportării financiare. Nr. 287 din 15 decembrie 2017 [1] și Standardul Național de Contabilitate „Stocuri” [2]. Este important ca metoda de evaluare a stocurilor utilizată de entitate să fie în concordanță cu politicile contabile stabilite și să reflecte în mod adecvat valoarea reală a stocurilor în situațiile financiare.

Pentru realizarea unei misiuni de audit a stocurilor de calitate, auditorii trebuie să țină cont de baza informațională utilizată. Pentru a obține probe de audit suficiente și relevante, baza informațională trebuie să fie sigură. Astfel, constările formulate de auditor în baza probelor obținute din surse sigure vor constitui fundamentul raportului de audit, iar probele obținute din surse cu un grad de credibilitate scăzut le vor completa. Baza informațională utilizată de către noi pe parcursul misiunii de audit a fost compusă din următoarele elemente: politicile contabile, situațiile financiare, documentele primare, registrele contabile, informațiile verbale expuse de conducerea și personalul entității, actele legislative și normative de reglementare a contabilității.

Pentru realizarea unui audit al stocurilor, la etapa inițială este nevoie de cunoașterea mediului de afaceri al clientului. Pe lângă procedurile analitice preliminare cum sunt: diagnosticarea preventivă a poziției financiare a entității, a componenței stocurilor și duratei de rotație a acestora, la etapa de preplanificare a auditului, am utilizat analiza SWOT pentru a cunoaște specificul activității entității. Am efectuat 2 analize:

– Analiza SWOT a mediului de afaceri al entității;
– Analiza SWOT a ciclului stocuri-depozitare la entitate.

Rezultatele obținute în urma efectuării analizei SWOT pentru mediul de afaceri a clientului și pentru gestionarea stocurilor la entitate, ne-a permis să identificăm punctele forte și punctele slabe ale entității ca ulterior să ne putem axa pe neajunsurile identificate pentru a elabora o strategie și un plan eficient. De asemenea, aplicarea acestei analize ne-a oferit un fundament solid pentru evaluarea ulterioară a riscului de audit.

La etapa de evaluare a riscului de audit atribuit misiunii de audit al stocurilor, au fost luate în considerație informații relevante pentru acest segment din contabilitatea entității. Astfel, revizuirea politicilor contabile, a metodelor de evaluare a stocurilor și prevederilor regulamentelor interne aferente stocurilor ne-a permis să evaluăm riscul de audit și elementele componente ale acestora. Utilizarea de către noi a chestionarelor de evaluare a riscurilor inerente și de control au facilitat procesul de evaluare prin studierea detaliată a mediului de afaceri a entității și a controlului intern prezent la entitate și au permis identificarea lacunelor existente.

O etapă importantă în planificarea misiunii de audit este determinarea pragului de semnificație. Pentru aceasta am considerat oportun să utilizăm metoda oferită de Camera Auditorilor Financiari din România [3], ajunstând-o pentru misiunea dată. Astfel la determinarea pragului de semnificație au fost utilizați indicatori semnificativi pentru entitate și anume cifra de afaceri, valuta bilanțului și costul vânzărilor. Opțiunea dată a contribuit la obținerea unei asigurări rezonabile pentru audit.

La etapa de exercitare a auditului stocurilor utilizat următoarele proceduri de audit: inspecția stocurilor, inspecția documentelor și înregistrărilor, reefectuarea, observația și intervievarea conducerii și personalului entității. Aplicarea acestor proceduri ne-a permis să obținem probe de audit adecvate și suficiente pentru formularea constatărilor de audit. Aplicând procedurile de inventariere și reefactuare am obținut probe cu un grad înalt de credibilitate, iar probele obținute din observație și intervievare au servit drept suport pentru concluziile din raport.

Divizarea testelor de audit în două categorii teste de control și proceduri de fond au contribuit la creșterea gradului de calitate a probelor obținute, deoarece inițial am testat controlul intern al entității și am identificat deficiențele existente la acest capitol, iar apoi ne-am concentrat atenția pe procedurile de fond care ne-au permis să identificăm erorile din trazacții și conturile contabile. Un rol important pentru efectuarea auditului stocurilor a fost testarea consecutivă a aserțiunilor de audit aferente auditului stocurilor, ceea ce a contribuit evaluarea unui spectru larg din contabilitatea cooperativei și identificarea mai simplă a erorilor care există.

Pe parcursul misiunii de audit au fost depistate următoarele lacune în contabilitatea entității:

- lipsa în politicile contabile ale entității a tratamentelor contabile privind metodele de evaluare ulterioară a stocurilor;
- existența divergențelor între metoda de recunoaștere a acumulatoarelor și anvelopelor intrate separat de mijlocul de transport indicată în politicile contabile și metoda de recunoaștere a acestora utilizată de fapt;
- lipsa prevederilor referitoare la gestiunea stocurilor în regulamentul intern al companiei;
- prezența erorilor la clasificarea stocurilor intrate în contabilitate;
- evaluarea incorectă a stocurilor la data raportării.

Acestea au fost considerate nesemnificative, deoarece valoarea lor cumulată corespunde pragului de semnificație calculat. Astfel, acestea nu denaturează semnificativ situațiile financiare ale entității, deci nu vor influența opinia auditorului și raportul de audit va conține o opinie nemodificată.

În aceste circumstanțe considerăm relevante următoarele recomandări:

1. Completarea politicilor contabile cu metoda de evaluare a stocurilor utilizată de entitate și modificarea tratamentelor privind recunoașterea acumulatoarelor și anvelopelor în concordanță cu metoda utilizată de contabilitate.
2. Referindu-ne la erorile de clasificare depistate, recomandăm reclasificarea stocurilor în funcție de natura acestora.
3. Luând în calcul că entitatea nu a determinat VRN pentru stocurile din patrimoniu la data raportării, propunem ca acestea să fie evaluate la finele anului următor la VRN, fapt ce va contribui la obținerea unei imagini fidele asupra prezentării stocurilor în situațiile financiare.

Referințe:

1. Legea contabilității și raportării financiare. Nr. 287 din 15 decembrie 2017. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 1-6, din 05 ianuarie 2018.
2. Standardul Naţional de Contabilitate „Stocuri”. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova Nr. 233-237 din 22.10.2013 (cu modificările și completările ulterioare).
3. Camera Auditorilor Financiari din România. *Norme minimale de audit*. București: Editura Economică, 2001. 184 p.

Recomandat
***Elena PETREANU,** dr., conf. univ.*

POLITICI, OPŢIUNI CONTABILE ŞI AUDITUL DATORIILOR COMERCIALE

Carolina COJOCARU

CZU: 657.41/.45:657.63:658.14/.15 cojocarucarolina3@gmail.com

The purpose of the research consists in examining the theoretical and practical aspects related to commercial debts, optimization of accounting and auditing methodology and practices in accordance with international requirements, but also the evaluation of the role of the audit in order to correctly reflect the trade debts in the entity's financial statements.

Actualitatea temei de cercetare rezută din amplificarea relațiilor economice atât pe plan național cât și internațional contribuie direct la creșterea și diversificarea operațiunilor economice și contabile aferent datoriilor comerciale. Datoriile comerciale reprezintă o pondere semnificativă în calcularea indicatorilor de solvabilitate și lichiditate a entității, indicatorii respectivi sunt necesari pentru elaborarea strategiei de dezvoltare și organizare a activității entității precum și a procesul decizional, dar și pentru informarea utilizatorilor externi a situațiilor financiare.

Pe parcursul lucrării de cercetare sunt analizate definițiile și clasificările datoriilor comerciale conform Standardul Național de Contabilitate „Capital propriu și datorii" [1, pct.45] și IAS 37 „Provizioane, datorii și active contingente" [2, pct.10], precum și definiții și clasificări a datoriilor comerciale de către autorii autohtoni și români: autorul autohton Nederița A. în manualul „Contabilitate financiară" [3, p.372], autorul român Bojian O. în manualul „Contabilitatea întreprinderilor" [4, p.176] și economiștii români Balteș N. și Ciuhureanu A.T. în manualul „Contabilitate financiară" [5, p.128].

La elaborarea politicilor contabile aferent datoriilor comerciale se vor lua în considerare următoarele aspecte: evaluarea de intrare a datoriilor comerciale; diferențele de curs valutar și de sumă generate de datoriile comerciale; datoriile comerciale față de părțile afiliate; clasificarea datoriilor comerciale în datorii pe termen lung și datorii curente; provizioane aferent datoriilor comerciale și datoriile cu termen de prescripție expirat.

Primul aspect analizat este evaluarea de intrare a datoriilor comerciale.

Tabelul 1

Evaluarea datoriilor comerciale în cadrul entității

Nr. Ord.	Conținutul operațiunii	Evaluare conform datelor entității	Evaluare conform SNC	Diferențe
1	Mărfuri importate	147097,71	147097,71	-
2	Serviciile de transport	44300,16	44300,16	-

3	Taxa vamală	-	8975,96	8975,96
4	Taxa pe valoare adăugată	35729,37	35729,37	-
Evaluarea totală a datoriei		**227127,24**	**236103,20**	**8975,96**

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor entității

În exemplul 1 sunt prezentate datele privind importul de mărfuri. Sunt prezentate: valoarea mărfurilor importate, serviciilor de transport, taxei vamale şi taxei pe valoare adăugată. Conform datelor contabile din cadrul entității, nu este contabilizată datoria afertă taxei vamale, respectiv valoarea de intrarea a datoriilor comerciale a fost diminuată cu 8976 lei.

Un alt moment în care valoare de intrare a datoriei comerciale poate fi evaluat eronat este la procurarea în valută a bunurilor sau serviciilor.

Tabelul 2

Evaluarea datoriilor comerciale în cadrul entității

Nr. ord.	Conținutul operațiunii	Evaluare conform datelor entității	Evaluare conform SNC	Diferențe
1	Înregistrarea datoriei	1712,80	1714,24	1,44
2	Achitarea datoriei	1707,58	1707,58	-
3	Diferențe de sumă	5,22	6,66	1,44

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor entității

În exemplul 2 este prezentat evaluarea procurării în valută a serviciilor în sumă de 99,99$ din data de 30.11.2023. În contabilitatea entitatea nu a evaluat la cursul o ficial BNM din data de 30.11.2023. Respectiv, această eroare, a condus la micșorarea datoriei comerciale cu 1,44 lei. Totodată această eroare a condus la micșorarea rezultatului financiar cu 1,44 lei.

În cadrul entității nu au fost clasificate corect datoriile comerciale conform criteriului termenul de achitare, atât în anul 2022 cât şi 2023. Erorile comise au codus la modificările ratelor de lichiditate conform datelor din tabelul 3.

Tabelul 3

Consecințele neclasificării datoriilor după termenul de achitare

Indicatori	Conform datelor entității		Conform datelor auditorului		Diferențe	
	2022	***2023***	***2022***	***2023***	***2022***	***2023***
Rata lichidității absolute	0,2157	0,1874	0,2190	0,1868	-0,0033	+0,0006
Rata lichidității intermediare	0,7412	0,6750	0,7524	0,6727	-0,0112	+0,0023
Rata lichidității curente	2,4480	1,7305	2,4848	1,7247	-0,0368	+0,0058

Sursa: Elaborat de autor în baza situațiilor financiare a entității

Următorul aspect analizat este datoriile comerciale față de părțile afiliate. În contabilitatea entității analizate operațiunile aferente datoriilor comerciale nu sunt contabilizate separat, așa cum prevede SNC „Capital propriu și datorii".

Tabelul 4

Contabilizarea operaținilor aferent datoriilor cu părțile afiliate în cadrul entității

SNC „Prezentarea situațiilor financiare"		**IAS 1 „Prezentarea situațiilor financiare"**	
Datorii curente	1448067	***Datorii curente***	1448067
Datorii comerciale curente	-	Datorii comerciale și similare	1448067
Datorii față de părțile afiliate curente	1448067		

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor entității

În cadrul entității analizate au fost depistate datorii comerciale cu termen de prescripție expirat în sumă de 4554. Entitatea urma ca în anul 2023 să deconteze datoriile comerciale cu termen de prescripție expirat în sumă de 4554 lei.

Debit 5211 „Datorii comerciale în țară" – 4554 lei
Credit 6125„Venituri din decontarea datoriilor cu termen de prescripție expirat" – 4554lei.

Concluzii: Se pot evidenția următoarele neajunsuri în cadrul contabilizării datoriilor comerciale în cadrul entităților analizate:

- Erorile aferente contabilizării datoriilor comerciale sunt comise prin prisma aspectelor specifice în elaborarea politicilor contabile aferent datoriilor comerciale;
- Politicile contabile lipsesc la trei dintre companile analizate, doar o entitate are aprobată politică contabilă în anul 2021;
- Lipsa informațiilor aferente datoriilor comerciale din notele explicative ale situațiilor financiare;
- Inventarierea datoriilor comerciale nu se efectuează anual.

Recomandări: Pentru minimizarea erorilor ce au loc în cadrul contabilizării datoriilor comerciale pot fi implementate următoarele recomandări:

- Întocmirea și aprobarea politicilor contabile aferent datoriilor comerciale;
- Inventarierea datoriilor comerciale anual înaintea întocmirii situațiilor;
- Verificarea la finele anului de gestiune a datoriilor comerciale prin prisma aspectelor specifice aferent datoriilor comerciale;
- Monitorizarea termenilor de achitare a datoriilor comerciale;
- Prezentarea informațiilor aferente datoriilor comerciale în notele explicative.

Referințe:

1. SNC „Capital propriu și datorii" Ordinul MF nr. 118 din 06 august 2013, Publicat: 16-08-2013 în Monitorul Oficial Nr. 177-181 art. 1224 (cu modificările și completările ulterioare).

2. IAS 37 „Provizioane, datorii și active contingente”, Publicat: 03-11-2015 în Monitorul Oficial.
3. NEDERIȚĂ, A., ș.a. *Contabilitate financiară*. Ediţia a II-a, Editura ACAP, Chişinău, 2003, 637 p. ISBN 9975-9702-1-4.
4. BOJIAN, O. *Contabilitatea întreprinderilor: Teorie, aplicații, actualizări*. Editura Eficient, Bucureşti, 1996, 322 p. ISBN 973-97581-2-6.
5. BALTEȘ, N., CIUHUREANU, A.T. *Contabilitatea financiară*. Editura Universității Lucian Blaga, Sibiu, 2007, 353 p. ISBN 978-973-739-387-6.

Recomandat
***Valentina PANUȘ**, dr., lector univ.*

REALIZAREA UNUI AUDIT AL PERFORMANȚEI, ELABORAREA RAPOARTELOR DE AUDIT ŞI RECOMANDĂRILOR ÎN CADRUL ACESTUIA

Maria CEBANU

CZU: 657.63:005.332.1 maria.mita86@mail.ru

The research analyzes the importance of performance auditing in organizational management, emphasizing its role in enhancing governance and transparency. The study focuses on evaluating the audit process in the "Livada Moldovei" project, identifying deficiencies, and providing recommendations for optimizing management and resource use. By methodically applying the audit, the aim is to improve the efficiency and impact of economic projects, ultimately contributing to sustainable development and stakeholder confidence.

Auditul de performanță se concentrează pe un domeniu de o importanță crescândă în contextul actual al managementului organizațional. Pe măsură ce organizațiile devin tot mai complexe și se confruntă cu cerințe ridicate din partea părților interesate, necesitatea unui audit de performanță eficient devine esențială pentru asigurarea eficienței și eficacității operațiunilor.

După cum spunea **Peter Drucker**, care este considerat părintele managementului modern: „**Ceea ce nu se măsoară, nu se îmbunătățește."** Acest moment subliniază importanța auditului de performanță, care contribuie la îmbunătățirea guvernanței și gestionării în sectorul public, asigurând transparența și responsabilitatea în utilizarea fondurilor publice.

Scopul cercetării este de a evalua modul în care entitățile utilizează și comunică rezultatele auditului de performanță pentru îmbunătățirea proceselor și guvernanței organizaționale.

Obiectivele cercetării sunt concentrate pe: evaluarea eficienței raportării; investigarea impactului recomandărilor; analiza percepției părților interesate și identificarea practicilor bune și formularea sugestiilor pentru îmbunătățire.

Metodologia aplicată în cercetare se axează pe abordări contemporane și metode de cercetare cantitative și calitative. S-au utilizat rapoartele Curții de Conturi a Republicii Moldova ca sursă principală de date.

Obiectul Cercetării fiind analiza procesului de revizuire, aprobare și implementare a recomandărilor din rapoartele de audit al performanței folosind ca exemplu misiunea de audit al proiectului „Livada Moldovei". Proiectul vizează dezvoltarea sectorului vitivinicol din Moldova, având ca obiective creșterea productivității și calității producției viticole, promovarea sustenabilității economice și sociale, și consolidarea poziției Republicii Moldova pe piața mondială a vinului.

La început auditul se concentra pe verificarea datelor financiare în prezent, accentul s-a mutat pe evaluarea performanței organizațiilor, analizând modul în care acestea își ating obiectivele strategice. Auditul de performanță se concentrează pe eficiența și eficacitatea operațiunilor organizaționale, având ca scop îmbunătățirea performanței prin identificarea zonelor de îmbunătățire și oferirea de recomandări.

Cadru Legal pentru Instituțiile Supreme de Audit Extern presupune un cadru legal robust care este esențial pentru a asigura integritatea și independența Instituțiilor Supreme de Audit (ISA). Implementarea principiilor Organizației Internaționale a Instituțiilor Supreme de Audit (INTOSAI) este semnificativă în acest context [1]. Cele mai importante principii sunt: *independența, transparența și responsabilitatea [2].*

Auditul de performanță cuprinde următoarele etape esențiale:

1. **Selectarea temelor de audit:** Determinarea relevanței și focalizarea auditului pentru a aduce plus valoare entității auditate.
2. **Realizarea studiului preliminar:** Stabilirea obiectivelor și domeniului auditului, identificarea criteriilor de evaluare, dezvoltarea planului de audit și selectarea echipei de audit.
3. **Execuția procedurilor de audit:** Adunarea datelor relevante, analiza și evaluarea acestora, efectuarea interviurilor și anchetelor, utilizarea instrumentelor specializate și formularea concluziilor.
4. **Raportarea:** Elaborarea unui raport detaliat care conține constatările, concluziile și recomandările auditorilor, și comunicarea rezultatelor către entitatea auditată și alte părți interesate.
5. **Implementarea recomandărilor:** Semnarea unui plan de remediere care cuprinde recomandările specifice și monitorizarea progresului în implementarea acestora.

În cadrul auditului de performanță al *Proiectului “Livada Moldovei”,* s-au identificat următoarele constatări [5]:

- **Monitorizarea progresului**: Sistemul de management nu asigură monitorizarea adecvată a progresului, generând riscul de neatingere a obiectivelor.
- **Cheltuieli nefondate**: Majorarea cheltuielilor de salarizare afectează performanța valorificării resurselor bugetare.
- **Gestionarea financiară**: Evidența contabilă neconformă limitează capacitatea de analiză a indicatorilor financiari.
- **Transparența achizițiilor**: Procedurile de achiziții netransparente și ineficiente generează suspiciuni privind legalitatea atribuirii contractelor.
- **Atractivitatea proiectului:** Lipsa unei evidențe sistematizate a cauzelor de abandonare afectează atractivitatea proiectului.
- **Monitorizarea subproiectelor:** Procedura de monitorizare a subproiectelor este incompletă și prezintă deficiențe semnificative.

Concluzii și Recomandări. Auditul performanței *Proiectului „Livada Moldovei”* a evidențiat atât succese, cât și provocări. Deși proiectul a avut un impact semnificativ asupra dezvoltării sectorului horticol din Republica Moldova, auditul a

relevat deficienţe în gestionarea şi implementarea acestuia. În acest contest autorul recomandă:

1. Implementarea unui sistem de management al proiectului pentru monitorizarea continuă a progresului şi raportarea regulată.
2. Revizuirea schemei de încadrare a personalului pentru ajustarea cheltuielilor salariale.
3. Îmbunătăţirea evidenţei contabile şi optimizarea procedurilor de achiziţii pentru asigurarea transparenţei.
4. Sistematizarea cauzelor abandonării proiectului şi oferirea de asistenţă tehnică.
5. Consolidarea proceselor de monitorizare a subproiectelor pentru asigurarea unei implementări eficiente.

Prin implementarea metodică a etapelor auditului şi respectarea Cadrul legal robust şi principiilor INTOSAI, organizaţiile pot asigura utilizarea eficientă şi responsabilă a resurselor. Exemplul Proiectului ,,Livada Moldovei" evidenţiază importanţa unui audit de performanţă bine realizat şi beneficiile acestuia pentru dezvoltarea sectorului economic şi social.

Referinţe:

1. Hotărârea Curţii de Conturi nr.60 din 11 decembrie 2013 cu privire la aplicarea Standardelor Internaţionale de Audit ale Instituţiilor Supreme de Audit de nivelul 3 – ISSAI 100, ISSAI 200, ISSAI 300, ISSAI 400, în cadrul misiunilor de audit ale Curţii de Conturi; Hotărârea Curţii de Conturi nr.7 din 10 martie 2014 cu privire la aplicarea Liniilor Directoare de Audit (ISSAI 1000-9999) în cadrul auditului public. https://www.ccrm.md/ro/standarde-3556.html
2. Cadrul Declaraţiilor Profesionale ale INTOSAI din 2019 https://www.intosai.org/documents/open-access .
3. DOLGHI, C. Studiul preliminar şi rolul decisiv al acestuia în cadrul planificării auditului performanţei. Aspecte teoretice şi abordări practice. În: *Materialele Conferinţei Ştiinţifice Internaţionale „Paradigme moderne în dezvoltarea economiei naţionale şi mondiale". 75 de ani de la fondarea USM*, Chişinău, RM, 2021, pag. 96-103.ISBN 978-9975-158-88-6.
4. European Court of Auditors, „Performance Audit Manual" , European Union, September 2017, 93p.
5. Raportul de audit al performanţei privind utilizarea mijloacelor financiare în cadrul Proiectului „Livada Moldovei" https://www.ccrm.md/ro/decisions.

Recomandat

***Cristina DOLGHI,** dr., prof. univ.*

ROLUL ŞI LOCUL UNUI BUSINESS-PLAN ÎN ASIGURAREA DEZVOLTĂRII EFICIENTE A UNEI ÎNTREPRINDERI

Cătălina BULMAGA

CZU: 005.511:334.72 catalina.bulmaga.02@mail.ru

The significance of a business plan in ensuring efficient business development is crucial in navigating the dynamic landscape of the commercial market. This strategic document serves as a dynamic guide, offering clarity and coherence in decision-making and implementation. It plays a vital role in attracting financing and investors, facilitating success and alignment among stakeholders. Through rigorous analysis and well-defined strategies, it fosters adaptability and profitability in an ever-changing business environment.

Un business plan este un instrument esențial, strategic și operațional, care conturează scopurile, strategiile și modalitățile de implementare ale unei afaceri [1, p. 212]. Acesta furnizează o viziune clară și detaliată a direcției întreprinderii, ajutând la anticiparea obstacolelor, gestionarea afacerii și atragerea investitorilor [2, p. 126]. Evoluând de la planuri simple de planificare financiară, astăzi aceste documente moderne includ elemente precum planificare strategică, evaluarea riscurilor, planificare financiară și inovare, asigurând succesul pe termen lung într-un mediu competitiv și schimbător [3, p. 26].

Analiza performanțelor economico-financiare ale întreprinderii „Termoelectrica” S.A. se concentrează pe evaluarea eficienței gestionării resurselor și capitalurilor, atât din perspectiva activelor și datoriilor, cât și a veniturilor și cheltuielilor. Patrimoniul întreprinderii a prezentat o tendință de scădere a valorii totale a activelor între anii 2020 și 2022, ceea ce reflectă o diminuare a resurselor economice disponibile. Această diminuare este evidențiată de scăderea valorii activelor de la 5.787.125.776 lei în 2020 la 5.126.383.975 lei în 2022, cu o abatere negativă semnificativă.

Tabelul 2.1

Aprecierea dinamicii rentabilității veniturilor din vânzări ale întreprinderii „Termoelectrica” S.A., pentru anii 2020-2022

Indicatori	2020	2021	2022	Abaterea absolută		Normativul optim
				2021/ 2020	2022/ 2021	
Rentabilitatea venitului din vânzări calculată în baza profitului brut	14,20	8,20	9,34	-6,00	1,14	25-30%
Rentabilitatea venitului din vânzări calculată în baza profitului din activitatea operațională	8,19	4,12	5,99	-4,07	1,88	20-25%

Rentabilitatea venitului din vânzări calculată în baza profitului până la impozitare	9,08	-0,39	7,38	-9,47	7,77	15-20%
Rentabilitatea venitului din vânzări calculată în baza profitului net	8,17	-0,22	6,21	-8,39	6,43	10-15%

Sursa: elaborat de autor în baza situațiilor financiare (Anexa 2. Situația de profit și pierdere), a întreprinderii SA "Termoelectrica" pentru anii 2020-2022 [5].

Rentabilitatea a cunoscut fluctuații notabile. Venitul din vânzări a scăzut în 2021, dar a înregistrat o creștere semnificativă în 2022, atingând 2.864.503.559 lei. Profitul brut a urmat un trend similar, cu o creștere în 2022 față de 2021. Totuși, analiza stabilității financiare arată o scădere a ratei de autofinanțare a capitalului permanent și o creștere a coeficientului riscului financiar, sugerând o creștere a dependenței de datorii pe termen lung.

Tabelul 2.2

Calculul și aprecierea evoluției în dinamică a coeficienților de lichiditate a întreprinderii „Termoelectrica" S.A., pentru anii 2020-2022

Indicatorii	2020	2021	2022	Abaterea absolută	
				2021/2020	2022/2021
Lichiditatea generală	5,10	6,79	2,40	1,69	-4,39 (2,0-2,5)
Lichiditatea intermediară	4,79	6,23	2,17	1,45	-4,07 (0,7-0,8)
Lichiditatea imediată	0,09	0,02	0,01	-0,07	-0,01 (0,2-0,25)

Sursa: elaborat de autor în baza [5].

Lichiditatea întreprinderii este reflectată prin indicatorii de solvabilitate, care indică o tendință generală de scădere. Solvabilitatea generală a scăzut, iar coeficientul total de îndatorare a crescut, evidențiind o poziție financiară vulnerabilă. Astfel, pentru a îmbunătăți stabilitatea financiară și a asigura o mai bună gestionare a resurselor, întreprinderea trebuie să adopte măsuri eficiente de optimizare a patrimoniului, rentabilității și lichidității.

Analiza detaliată a performanțelor economico-financiare ale întreprinderii „Termoelectrica" S.A. relevă nu doar tendințele, ci și necesitatea unei strategii proactive pentru îmbunătățirea eficienței operaționale, optimizarea resurselor și asigurarea unei stabilități financiare durabile pe termen lung.

Plan de afaceri pentru o întreprindere de producere a energiei electrice și termice în R. Moldova:

- *Introducere:* Întreprinderea propusă va produce energie electrică și termică utilizând surse regenerabile și convenționale pentru a asigura energie curată și fiabilă în Moldova.
- *Problema și soluția:* Problema este că Moldova depinde de importurile de energie, fiind vulnerabilă la fluctuațiile prețurilor și riscurile geopolitice.

Soluția prezintă construirea unei centrale moderne pentru a genera energie locală, reducând astfel dependența de importuri și sporind securitatea energetică. Utilizarea energiei solare și eoliene, completată cu gaz natural pentru asigurarea unei livrări fiabile.

- *Propunerea:* Construcția și operarea unei centrale electrice ce va folosi energie solară, eoliană și gaz natural, conform celor mai noi standarde de eficiență energetică și protecție a mediului.
- *Clienți țintă:* Gospodării casnice, întreprinderi și instituții publice din Moldova, oferind energie electrică și termică la prețuri competitive.
- *De ce au nevoie clienții:* Energie curată, fiabilă și la prețuri competitive, reducând astfel dependența de importuri și sporind securitatea energetică.
- *Concurență:* Întreprinderea va concura cu furnizorii existenți de energie prin oferirea de energie curată, fiabilă și la prețuri competitive, cum ar fi: Termoelectrica, Cuciurgan, etc.
- *Obiective financiare:* Generarea a 100 MW de energie electrică și 30 GWh de energie termică în primul an, cu o dublare a producției în cinci ani.
- *Investiții:* Necesită o investiție inițială de 100 milioane euro, finanțată prin capital propriu, împrumuturi bancare și granturi guvernamentale.
- *Durata de recuperare:* aproximativ 3-4 ani.
- *Veniturile estimate:* aproximativ un milion de euro pe an.
- *Beneficii sociale și de mediu:* Crearea de locuri de muncă, reducerea dependenței de importuri și contribuția la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Investiții în programe de responsabilitate socială corporativă.

Elaborarea unui business plan detaliat și bine structurat este crucială pentru succesul întreprinderii propuse de producere a energiei electrice și termice în Moldova . Acesta nu numai că va orienta strategiile de implementare și gestionare a afacerii, dar va servi și ca instrument esențial pentru atragerea finanțărilor și a investitorilor, asigurând astfel realizarea obiectivelor propuse și contribuind la dezvoltarea durabilă și competitivitatea pe piața energetică din Moldova [4, p. 168].

Concluzie: Business-planul este esențial pentru succesul unei afaceri, oferind o viziune clară asupra direcției strategice și facilitând colaborarea între părțile interesate. Pentru Termoelectrica SA, este crucial să elaboreze un plan solid, să se concentreze pe eficiența energetică și sustenabilitate, și să dezvolte o strategie de marketing eficientă pentru a-și consolida poziția pe piață și a atrage noi oportunități de afaceri. Prin elaborarea și implementarea unui business-plan solid, Termoelectrica SA poate contribui activ la dezvoltarea durabilă și sporirea competitivității pe piața energetică din Moldova, asigurându-și astfel succesul pe termen lung.

Recomandări: Termoelectrica SA ar trebui să se orienteze către modernizarea infrastructurii și promovarea eficienței energetice, colaborând strâns cu instituțiile de cercetare și comunitatea locală pentru dezvoltarea de programe de educație și conștientizare privind energia regenerabilă și responsabilitatea socială corporativă.

Prin aceste acțiuni, întreprinderea poate consolida relația sa cu comunitatea și poate asigura durabilitatea și succesul său pe termen lung.

Referințe:

1. BLANK, S. *The Four Steps to the Epiphany*, New York: K&D Ranch, 2013, 370 p.
2. BUGAIAN, L., CATANOI, V., COTELINIC, A., GHEORGHIȚĂ, M. *Antreprenoriat: Inițierea Afacerii*, Chișinău: Universitatea Tehnică a Moldovei, 2010, 344 p.
3. DRUCKER, P. *The Theory of the Business,* Harvard: Harvard Business Review Press, 2017, 80 p.
4. JALENCU, M. *Antreprenoriat: Inițierea Afacerii.* Chișinău: Universitatea Tehnica din Moldova, 2010, 333 p.
5. Planul de afaceri 2019-2021 a întreprinderii S.A „Termoelectrica", (vizitată la 27.03.2023), disponibil la: https://termoelectrica.md/planul-de-afaceri/

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ S.A. LACTIS

Анастасия ПЭЛИЙ (МАКОВЕЙ)

CZU: 005.966:334.722.8(478) annastasia.120102@gmail.com

Effective human resource management is a key element of successful enterprise operations in the modern business environment. An analysis of S.A. LACTIS identified issues in career planning and personnel development. The proposed solution involves implementing an innovative platform for employee assessment and development, enhancing staff retention, productivity, and the company's competitiveness. The program provides personalized recommendations, supporting the professional growth of employees and the achievement of corporate goals.

В современном бизнес-окружении эффективное управление человеческими ресурсами становится ключевым элементом успешной деятельности предприятий. ***Актуальность темы*** заключается в том, что в наше время, когда бизнес-среда подвергается постоянным изменениям, а требования к квалификации сотрудников становятся все более высокими, вопросы планирования карьеры и развития персонала приобретают значимость для устойчивого успеха предприятия.

Процесс планирования карьеры и развития персонала охватывает как индивидуальные амбиции и цели сотрудников, так и стратегические шаги, и инициативы предприятия. Для сотрудника это определение карьерных целей, планирование этапов для их достижения, приобретение необходимых навыков. Со стороны организации этот процесс включает в себя разработку политики управления кадрами, создание структуры для обучения и развития, обеспечение соответствия целям организации [2, с. 53; 1, с. 61]. Правильное сочетание данных аспектов способствует профессиональному росту сотрудников и повышению производительности предприятия.

Предприятие S.A. LACTIS осуществляет управление человеческими ресурсами в соответствии с управленческими функциями (планирование потребности в человеческих ресурсах, организация персонала на предприятие, координация и мотивация персонала на предприятие, контроль за деятельностью персонала) [3, 4]. Однако в результате проведенного анализа деятельности по планированию карьеры и развития персонала предприятия S.A. LACTIS были выявлены несколько ключевых проблем, затрудняющих эффективность управления персоналом и влияющих на конкурентоспособность организации, а именно пренебрежение учётом данных о персонале, ограниченный набор методов обучения персонала, неразвитая система планирования карьерного роста. Для реше-

ния выявленных проблем необходим проект по совершенствования карьерного планирования и развития персонала, а точнее специализированная программа.

Программа представляет собой инновационную платформу, где у каждого сотрудника предприятия свой персональный доступ (имя, фамилия, пароль), для прохождения тестов, оценки знаний и навыков, а также для получения рекомендаций по развитию и дальнейшему планированию карьерного роста. Разработка и реализация проекта на предприятие требует тщательного планирования и структурирования этапов, представленных на *рис.1*.

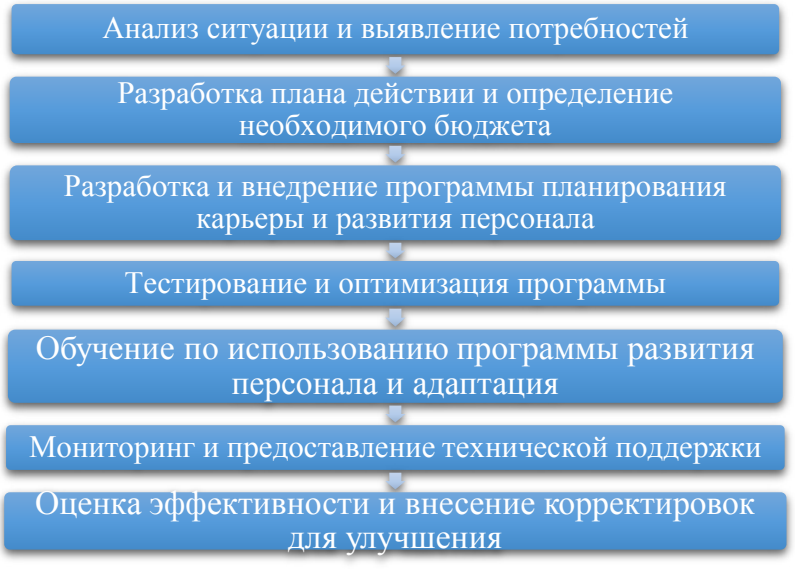


Рис.1. Этапы реализации проекта

Источник: разработано автором

Эффективная оценка сотрудников играет важнейшую роль в процессе управления персоналом, способствуя их профессиональному росту и развитию. Она обеспечивает прозрачность и объективность в определении уровня компетенций, а также помогает выявить сильные стороны и области, требующие улучшения. В основе успешной системы оценивания лежат четкие критерии и конструктивные рекомендации, основанные на результатах тестирования. Пример системы оценивания сотрудников и рекомендации, которые они будут получать исходя из количества набранных баллов, представлен ниже [5].

Система оценивания:

1. От 0 до 8 баллов. Вы только начинайте свою карьеру, вы еще недостаточно инициативны и аналитичны. Вам необходимо многое усвоить и проявлять как можно больше активности. *Результат:* обязательное посещение тренинга для развития профессиональных знаний в вашей деятельности!

2. От 9 до 18 баллов. Вы имеете хорошее понимание работы и знания в своей области, но для достижения высокого профессионального уровня обратите внимание на аспекты, которые можно улучшить. *Результат:* вы получите пользу от посещения тренинга и укрепите свой познания в данной области.

3. От 19 до 24 баллов. Вас можно назвать профессионалом. Вы активно работаете, понимаете рыночные механизмы и умеете находить общий язык с людьми. *Результат:* рекомендуется участвовать в тренингах, чтобы быть в курсе инновации.

4. От 25-27 баллов. Впечатляющие результат, у вас есть потенциал проводить тренинги и делится своим опытом с другими сотрудниками. Ваша работа отличается высоким результатом, поэтому это не останется незамеченным при принятии решения об вашем карьерном росте.

Из данной системы оценки видно, что у каждого сотрудника будет возможность улучшить свои знания и навыки. При принятии решения о повышение в должности будут учитывать результаты тестировании и показатели производительности сотрудника.

Результативность проекта зачастую оценивается через доходы, которые он приносит, они могут быть как прямыми, так и косвенными. В случае, когда доходы от проекта являются косвенными, их вклад в финансовые показатели компании не так легко определить, как в случае с прямыми доходами. Исходя из этого результативность проекта определяется такими показателями, как: снижение текучести кадров, повышение производительности труда, производство качественной продукции, улучшение репутации, повышение конкурентоспособности.

В заключение, внедрение системы оценки и развития персонала на предприятии S.A. LACTIS позволяет не только объективно оценивать текущие компетенции сотрудников, но и предоставляет четкие рекомендации для их профессионального роста. Это способствует повышению производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению общей конкурентоспособности компании. Благодаря инновационной платформе каждый сотрудник получает персонализированную поддержку, что создает благоприятные условия для достижения как индивидуальных, так и корпоративных целей.

Библиография:

1. БИРЮКОВ В.В. Управление развитием персонала: Учебное пособие. Омск: Издательство ОмГА, 2019. 168 с.
2. КИСЕЛЕВА, Е. В. Планирование и развитие карьеры: Учебное пособие. Вологда: Легия, 2010. 332 с.
3. https://lactis.md/ru/o-nas
4. https://www.data2b.md/ru/companies/1003602151429/sa-lactis
5. https://hrtime.ru/material/test-dlia-menedzhera-po-prodazham-s-otvetami-23083/

Научный руководитель
***Вероника ПРИСЭКАРУ,** др., конф. унив.*

ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ SC «DIOLSEM» SRL КАК ФАКТОР ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Анастасия БУЙНОВСКАЯ

CZU: 005.32:005.336.1 nastabujnovskaa@gmail.com

The thesis examines one of the pressing problems in the practice of human resource management - optimization of the socio-psychological climate as a factor of success in the organization. The relevance of the topic is dictated by modern conditions of the market environment, where the efficiency of the team often becomes a determining factor in the success of an enterprise, and the creation and maintenance of a favorable socio-psychological climate has a direct impact on its effectiveness and competitiveness. The purpose of the thesis is to study the socio-psychological climate within the organization and propose methods for its optimization.

Социально-психологический климат коллектива - это общий эмоциональный настрой коллектива, в котором соединяются настроения людей, их душевные переживания и волнения, отношения людей друг к другу, отношение людей к работе, к окружающим событиям. Главным, что образует психологический климат, являются эмоциональные состояния, или настроение коллектива [1, с.54]. Однако более развернутая характеристика данного понятия предусматривает его деление на три зоны: ***социальный климат, моральный климат, психологический климат*** [6, с.45]. Он может иметь как положительный, так и отрицательный эффект. Основными факторами, влияющими на состояние социально-психологического климата в коллективе являются смысл труда и степень удовлетворения работой; условия труда и быта, удовлетворенность ими; степень удовлетворения характером межличностных отношений с сотрудниками; стиль руководства, личность руководителя, а также степень его удовлетворенности подчиненными [5, с.86].

Для исследования и тщательного анализа социально-психологического климата на предприятии SC «Diolsem» SRL [29] был проведен социометрический анализ. Анализ подтвердил наличие проблем социального характера. К ним относятся: конфликты внутри коллектива, отсутствие открытой коммуникации, недостаточное чувство принадлежности к коллективу, слабая поддержка и лидерство, стресс и перегрузка, отсутствие возможностей для роста и развития. Данные социометрического опроса помогают выделить четыре статусных группы, в которых входит то или иное количество сотрудников в зависимости от количества выборов: ***звезды*** (лидеры коллектива, на которых опираются большинство сотрудников, имеющие власть и уважение членов группы.);

предпочитаемые (имеют чуть меньшее количество симпатий, чем лидеры, но также довольно популярны и любимы в коллективе); ***пренебрегаемые*** **(**имеют вес меньше среднего в корпоративном обществе, либо те, кто менее открыт и отдаляет себя от коллектива); ***отвергнутые*** (люди, набравшие максимально низкое количество голосов).

На их основе была построена социограмма (рис.1), на которой наглядно видно насколько тесно проходят связи между определенными сотрудниками и количество взаимных выборов.

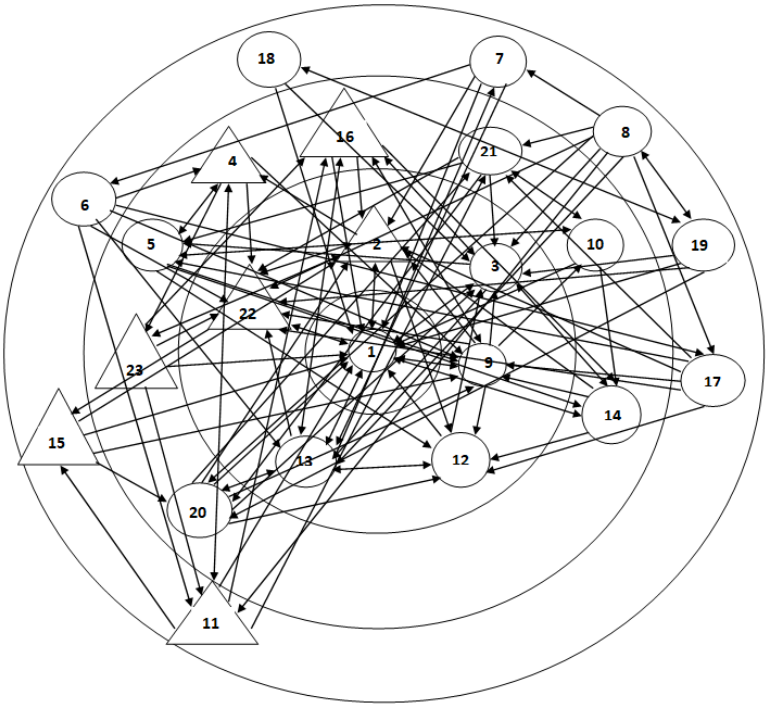


Рис 1. Социограмма SC «Diolsem» SRL

Примечание: ◯ - женщины, △ - мужчины

Источник: Разработано автором

Для решения проблем разрозненности и непринятия коллективом его отдельных членов необходимо обеспечить проведение мероприятий, которые позволят улучшить ситуацию. В связи с этим был разработан проект по повышению уровня сплоченности коллектива, состоящий из множества различных мероприятий, предусматривающих частое взаимодействие и выполнение задач в команде. Был проведен опрос среди сотрудников о важности его внедрения и заинтересованности работников в целом; более половины сотрудников проголосовали за внедрение проекта. Запланированный проект предусмотрен на один календарный год, в

течение которого он будет внедряться и оцениваться его результаты. Программа мероприятий по сплочению команды является довольно комплексной и включает тренинги, семинары и групповые задания. Существует огромное количество ролевых игр и заданий для команды, которые позволяют участникам больше узнать друг друга, проявлять уважение и понимание, а также стараться идти на встречу друг другу. Вачков И.В. в своей работе «Основы технологии группового тренинга» использует различные подходы для тренингов: гештальт-подход, групп-аналитический подход, трансакционный анализ, телесно-ориентированный подход и методы групповой работы НЛП [3]. Среди ролевых игр он описывает: «Надувная кукла», «Мой портрет глазами других», «Стул откровений», «Альтернатива» («Красное и черное» [4]), «Белые маги-Черные маги», «Самосуд» и прочие [2].

Результативность проекта можно наблюдать посредством экономических (косвенно) и неэкономических эффектов. Первое подразумевает увеличение прибыли и улучшение репутации за счет повышения производительности, качества обслуживания клиентов и снижения текучести кадров. Неэкономический эффект проявляется в виде улучшения социально-психологической среды, а именно повышения доверия и поддержки среди членов коллектива, снижения конфликтов, развития лидерства.

В целом, социально-психологический климат является важным объектом для рассмотрения организацией. Он составляет основу фундамента работы каждого отдельно взятого сотрудника, влияя на организацию более ощутимо, чем любое внешнее воздействие. Поэтому для менеджеров особенно важно изучать и понимать основы психологии персонала и важность социально-психологической атмосферы в группе.

Библиография:

1. ДРОЗДОВА Н.В. *Социальная психология*: учеб. Метод. пособие. Минск: МГЭУ им. А. Д. Сахарова, 2012. 120 с. ISBN 978-985-551-015-5.
2. ИШМЕКЕЕВА А.К. Факторы формирования и корректировки социально-психологического климата в коллективе. In: *Психология, социология и педагогика*. 2013, № 2б с. 5-6.
3. КОЗЛОВ Н. И. *Лучшие психологические игры и упражнения*. Екатеринбург: Изд. АРДЛТД, 1997. 139 с.
4. НЕЙМЕР, Ю. Л. *Социально — психологический климат коллектива*. М.: Идея-пресс, 1990. 88 с.
5. ОВЧАРОВА Р.В. *Психология менеджмента*: учеб. пособие. Курган, 2005. 76 с. ISBN 5-86328-792-6.
6. ПАРЫГИН Б.Д. *Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива* / Под ред. Б.Д. Парыгина. Л.: Наука: Ленингр. отд-ние, 1986. 239 с. ISBN 5-7621-0100-2.
7. https://diolsem.md/

Научный руководитель
Veronica PRISĂCARU, dr., conf. univ.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ «LC WAIKIKI RETAIL MOL»

Татьяна ОРЛЕНКО

CZU: 005.966:334.71(478) tatianaorlenco26@gmail.com

Rapid technological changes, increasing labor market competition, and evolving employee expectations make “Employee Development” critical for companies. LC Waikiki’s analysis revealed benefits like improved productivity and corporate culture through systematic training but also highlighted issues such as a shortage of qualified managers, limited career growth for support staff, and low motivation. To address these, a leadership development program for junior staff was proposed. This initiative aims to boost productivity, reduce turnover, and enhance professionalism, ultimately strengthening the company’s market position and competitive edge.

Стремительное изменение в технологиях, увеличение конкуренции на рынке труда, а также изменение ожиданий и потребностей сотрудников делают тему «Развития персонала на предприятии» наиболее важной для успешного функционирования и развития персонала [1, с.46]. Компании, желающие оставаться конкурентоспособными на рынке должны заниматься постоянным обучением персонала новым навыкам и компетенциям, а также адаптировать к новым рабочим процессам. Квалифицированные специалисты становятся дефицитом и компаниям приходится удерживать всеми возможными способами своих сотрудников, поэтому привлечение и удержание талантливых кадров становится главной задачей компаний, и развитие персонала является ключевым фактором в этом процессе [2, с.304].

Проанализировав, степень развития персонала в международной компании «LC WAIKIKI RETAIL MOL» были выявлены преимущества развития персонала на предприятии [3]. Благодаря систематическому подходу к обучению и профессиональному росту сотрудников, компания добилась значительных успехов. Обучение сотрудников и развитие их навыков способствовали повышению качества работы, увеличению производительности и укреплению корпоративной культуры [4].

Тем не менее, анализ также выявил ряд недостатков, которые требуют внимания. Одной из ключевых проблем является нехватка высококвалифицированных кадров для руководства новыми магазинами компании. Это затрудняет эффективное управление и развитие новых торговых точек. Кроме того, отсутствует четкая система карьерного роста для вспомогательного персонала, что ограничивает их возможности для профессионального развития и продвижения по службе. Низкая мотивация и вовлеченность некоторых сотрудников также остаются серьезным вызовом, приводя к снижению производительности и качества работы.

Выявив эти проблемы, было предложено создать программу по ***внедрению проекта по развитию лидерства среди младшего персонала***. Этот проект направлен на выявление и поддержку талантливых сотрудников, предоставление им возможностей для профессионального роста и подготовки к руководящим должностям.

Программа включает в себя комплексное обучение, менторство и практические задания, которые помогают младшим сотрудникам развивать лидерские качества и управленческие навыки. Особое внимание уделяется созданию мотивационной среды, способствующей вовлеченности и стремлению к личностному и профессиональному росту.

Таким образом, внедряя данный проект компания LC Waikiki получит следующую результативность:

- **Повыситься производительность труда**
  - Улучшаться лидерские навыки сотрудников
  - Повыситься профессионализм и компетенция сотрудников
- **Снизиться текучесть кадров**
  - Удовлетворенность сотрудников своей работой
  - Перспективы карьерного развития и обучения
- **Экономия на найме и обучении новых сотрудников**
  - Развитие внутреннего кадрового резерва на руководящие должности
  - Повышение карьерного роста для существующих сотрудников

Реализация программы позволит компании развивать внутренние таланты, повышать лояльность сотрудников и обеспечивать высокое качество работы на всех уровнях.

В заключении стоит отметить, что данный проект обеспечит компании новыми высококвалифицированными кадрами, которые будут вносить инновационные и современные методы работы для улучшения состояния предприятия. Разработка программы развития лидерства среди младшего персонала, это идея, благодаря которой будут решены не только проблемы кадрового дефицита, но и возможность вложить в молодых сотрудников навыки и уверенность в себе. При помощи данного проекта, предприятие укрепит свои позиции на рынке, обеспечит конкурентные преимущества, создаст благоприятную среду для карьерного роста и удовлетворенности сотрудников

Библиография:

1. ВИРИНА И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: автореф. дис. канд. экон. наук / И.В. Вирина. - М., 2007. – 46 с
2. КИБАНОВ А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.- М:ИНФРА-М, 2003.- 304с.
3. https://b2bhint.com/ru/company/md/lc-waikiki-retail-mol-srl--1014600039642
4. https://www.lcwaikiki.ru/ru-RU/RU/help/97

Научный руководитель
***Irina COSNICEAN**, dr., conf. univ.*

IMPORTANŢA, ROLUL ŞI LOCUL SISTEMULUI INFORMAŢIONAL ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ A UNEI COMPANII

Daniela DIMA

CZU: 332.142.6:004.896 ba21dima.daniela@gmail.com

The aim of this paper is to analyze the importance, role, and place of information systems in the sustainable development of a company, highlighting their contribution to process efficiency, reducing environmental impact, and promoting corporate social responsibility. The relevance of this topic stems from increasing demands for accountability, stricter governmental regulations, and the recognition that sustainable practices offer new business opportunities and mitigate significant risks. Integrating sustainability into information systems is crucial for companies to optimize operations and meet evolving societal and environmental expectations.

Dezvoltarea durabilă implică utilizarea responsabilă a resurselor și a procedurilor operaționale pentru a satisface nevoile actuale, fără a compromite capacitatea viitoare a societății și a mediului de a-și satisface propriile nevoi [1, p.57] .

Sistemul informaţional poate fi definit ca ansamblul datelor, informaţiilor, fluxurilor şi circuitelor informaţionale, procedurilor şi mijloacelor de tratare a informaţiilor menite să contribuie la stabilirea şi realizarea obiectivelor instituţiei [2, p.59]. Capacitatea sistemelor informaționale de a organiza și analiza datele îmbunătățește semnificativ eficiența operațională și procesul de luare a deciziilor în întreaga companie.

Tabelul 1.1

Analiza dinamicii rentabilității întreprinderii „S.C. PROMOSUPORT S.R.L” pentru perioada anilor 2020− 2022

Indicatorii	**Anii**			**Abaterea absolută, (+/-)**	
	2020	**2021**	**2022**	**2021/2020**	**2022/2021**
Rentabilitatea veniturilor din vânzări (Rvv) calculată în baza:					
- profitului brut, %	39,9	42,65	50,6	2,75	7,95
- profitului din activitatea operațională, %	-2,13	7,29	17,34	9,42	10,08
- profitului până la impozitare, %	-0,87	6,02	17,19	6,89	11,17
- profitului net (pierderii nete), %	-1,77	4,5	17,19	6,27	12,69
Rentabilitatea capitalului propriu %	-4,86	17,27	53	22,13	35,73

Rentabilitatea economica, %	-2,08	21,06	50,46	23,14	29,4
Rentabilitatea capitalului permanent, %	-2,21	22,24	52,6	24,45	30,36

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor situațiilor financiare a întreprinderii „S.C. PROMOSUPORT S.R.L" pentru anii 2020-2022 [3]

În urma analizei performanței economice a întreprinderii „S.C. PROMOSUPORT S.R.L" pentru perioada anilor 2020-2022 se conturează o schimbare pozitivă în perioada examinată. Creșterea veniturilor, îmbunătățirea rentabilității și consolidarea structurii financiare arată că compania are o conducere eficientă și o cale înainte. Cu toate acestea, modificările semnificative ale cheltuielilor și structurii financiare au arătat cât de importantă este adaptabilitatea și gestionarea eficientă a riscurilor într-o economie care se schimbă mereu. Acest lucru indică faptul că compania se află într-o poziție solidă astfel încât să poată aborda provocările viitoare și să-și maximizeze potențialul de creștere și dezvoltare pe termen lung.

Încorporarea inteligenței artificiale în sistemul informațional al „SC PROMOSUPORT S.R.L." poate spori semnificativ performanța și eficiența operațională, contribuind la dezvoltarea durabilă. Inteligența artificială poate analiza cantități mari de date din activitățile de marketing, identificând tendințe și comportamente ale clienților, permițând personalizarea interacțiunilor și mesajelor de marketing. Automatizarea proceselor repetitive și generarea rapoartelor precise reduc erorile umane și eliberează resurse pentru activități strategice. Inteligența artificială optimizează campaniile publicitare prin identificarea segmentelor de public țintă și momentele ideale pentru livrarea mesajelor.

Utilizarea inteligenței artificiale în marketing și promovare facilitează monitorizarea impactului asupra sustenabilității, generând rapoarte detaliate care ajută la comunicarea progreselor către părțile interesate. Astfel, inteligența artificială ajută la construirea unei imagini pozitive a brandului și la creșterea loialității clienților. Cu toate acestea, integrarea sistemelor informaționale pentru dezvoltare durabilă vine cu provocări, precum costurile inițiale ridicate, rezistența la schimbare, securitatea datelor, gestionarea volumului mare de date și adaptarea la schimbările legislative. Soluțiile includ planificare riguroasă, formare continuă, măsuri avansate de securitate și gestionarea calității datelor. Gestionarea eficientă a acestor provocări poate asigura succesul implementării și consolidarea poziției pe piață a companiei.

Compania partener „Unilever" își poate îmbunătăți abordarea față de sustenabilitate și protecția mediului prin adoptarea unor practici ecologice și prin integrarea produselor eco-friendly în portofoliul său. „SC PROMOSUPORT S.R.L." poate juca un rol esențial în acest proces prin parteneriate strategice, schimb de cunoștințe și dezvoltarea de soluții inovatoare, reducând costurile și îmbunătățind eficiența operațională. Promovarea produselor ecologice companiei partener „Unilever" prin campanii de marketing poate crește conștientizarea și cererea pentru aceste produse, influențând comportamentul de cumpărare al consumatorilor. De asemenea, „SC

PROMOSUPORT S.R.L.” poate oferi feedback și recomandări pentru a îmbunătăți gama de produse și strategia de sustenabilitate a companiei „Unilever”, bazându-se pe date colectate despre preferințele consumatorilor. Organizarea de evenimente și programe educaționale poate evidenția beneficiile economice, sociale și de mediu ale sustenabilității, influențând deciziile strategice ale companiei „Unilever”. Prin exemplul propriu, „SC PROMOSUPORT S.R.L.” poate demonstra viabilitatea practicilor sustenabile, motivând alte companii să adopte strategii similare, contribuind astfel la o schimbare pozitivă în industrie și la nivel global.

Utilizarea ambalajelor biodegradabile și reciclarea acestora de către „SC PROMOSUPORT S.R.L.” aduce multiple beneficii sociale companiei „Unilever”. Aceste practici reduc poluarea, prevenind acumularea de deșeuri plastice și protejând resursele naturale. Ele sprijină economia circulară și dezvoltarea durabilă prin reducerea consumului de resurse finite și minimizarea deșeurilor. Acest angajament ecologic îmbunătățește imaginea de marcă a companiei „Unilever”, demonstrând responsabilitatea socială și atrăgând consumatorii preocupați de mediu. Totodată, promovează inovația și diferențierea produselor pe piață, implicând activ comunitatea în eforturile de protejare a mediului. Reciclarea ambalajelor biodegradabile contribuie la reducerea emisiilor de carbon și la combaterea schimbărilor climatice, având un impact pozitiv asupra mediului și societății.

Concluzie: Încorporarea inteligenței artificiale în sistemul informațional al „SC PROMOSUPORT S.R.L.” îmbunătățește analiza datelor, personalizarea interacțiunilor și automatizarea proceselor, crescând eficiența operațională și loialitatea clienților. Colaborarea strategică cu compania „Unilever” promovează practici sustenabile, dezvoltând produse ecologice și optimizând procesele pentru a reduce amprenta de carbon. Utilizarea ambalajului biodegradabil și reciclarea acestuia aduc beneficii sociale și economice, reducând impactul asupra mediului, promovând responsabilitatea socială și susținând economia circulară. Astfel, compania „Unilever” își consolidează reputația ca un brand responsabil și sustenabil, atrăgând consumatorii sensibili la mediu.

Recomandări: Recomand să se continue investițiile în inteligența artificială pentru a îmbunătăți și mai mult personalizarea interacțiunilor cu clienții și eficiența operațională. Extinderea colaborării cu compania „Unilever” pentru a dezvolta noi produse ecologice și pentru a împărtăși bune practici în domeniul sustenabilității este esențială. Implementarea unor campanii educaționale pentru consumatori privind beneficiile utilizării ambalajelor biodegradabile poate crește conștientizarea și implicarea acestora. De asemenea, crearea unui program de recompense pentru reciclare poate stimula comportamente sustenabile. Încurajarea inovației în procesele de producție și ambalare va asigura adaptarea continuă la cerințele de mediu.

Referințe:

1. BLEWITT, J., KOPNINA, H., *Sustainable Business*, Londra: Routledge, 2014, 272 p.
2. OANCEA, M., *Sisteme Informatice de Asistare a Deciziilor*, București: ASE, 2005, 100 p.
3. Situațiile financiare a întreprinderii „S.C. PROMOSUPORT S.R.L” pentru anii 2020-2022

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ

Мария КРАВЧЕНКО

mkravcenko857@gmail.com

CZU: 005.88:005.583.1:334.71

The presented work examines one of the most common problems in every enterprise - stimulating and motivating employees. The relevance of the topic of the thesis is determined by the fact that the competitiveness and productivity of the company depends on the degree of staff motivation. The purpose of this work is to study the current state of the motivational system of the organization under study, to determine the best solution to the motivational system/program for this organization.

Мотивация – это внутренние и внешние силы, которые побуждают человека к деятельности, стремлению достичь желаемого результата. Знание структуры и иерархии мотивов различных категорий работников позволяет избежать многих ошибок в управлении и создать надлежащие условия для реализации творческого потенциала каждого участника производственного процесса [2, с. 8].

Большинство исследователей рассматривают стимулирование, как внешнее воздействие на персонал, и, пожалуй, можно согласиться с их точкой зрения. Стимулирование предполагает наличие у органов управления набора благ, могут удовлетворить значимые на текущий момент потребности работника и использовать их в качестве награды за успешную реализацию трудовых функций. Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации» [4, с.9]. Из данного определения делаем вывод, что существует два вида стимулирования: материальное (денежное и неденежное) и нематериальное. Анализируя предприятие под названием «AFAM», было выявлено следующее: ассоциация использует оба вида стимулирования. Касаемо материального стимулирования, это должностной оклад, награды, премии; нематериальное – качественное образование, повышение квалификации, курирование юных специалистов, дружеская атмосфера, услуги партнеров, публичное признание.

Выбор правильного метода мотивации способствует повышению эффективности материального стимулирования. Методы мотивации аналогичны методам, используемым в управлении персоналом, то есть, это, прежде всего, – организационно-административные (организационно-стабилизирующие методы, методы организационного воздействия, дисциплинарные методы), экономические (методы, используемые федеральными и региональными органами управления, методы, используемые организацией) и социально-психологические ме-

тоды (связаны с социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием) [1, с.14]. Необходимо отметить, что исследуемая организация использует все три метода мотивации в комплексе.

Для создания необходимых мер по повышению мотивации персонала AFAM [3] были проведены следующие анализы: анализ структуры производительности труда, анализ движения рабочей силы на предприятии, динамика средней заработной платы по должностям, анализ структуры расходов на содержание рабочей силы в динамике, анализ эффективности использования ФЗП, опрос персонала.

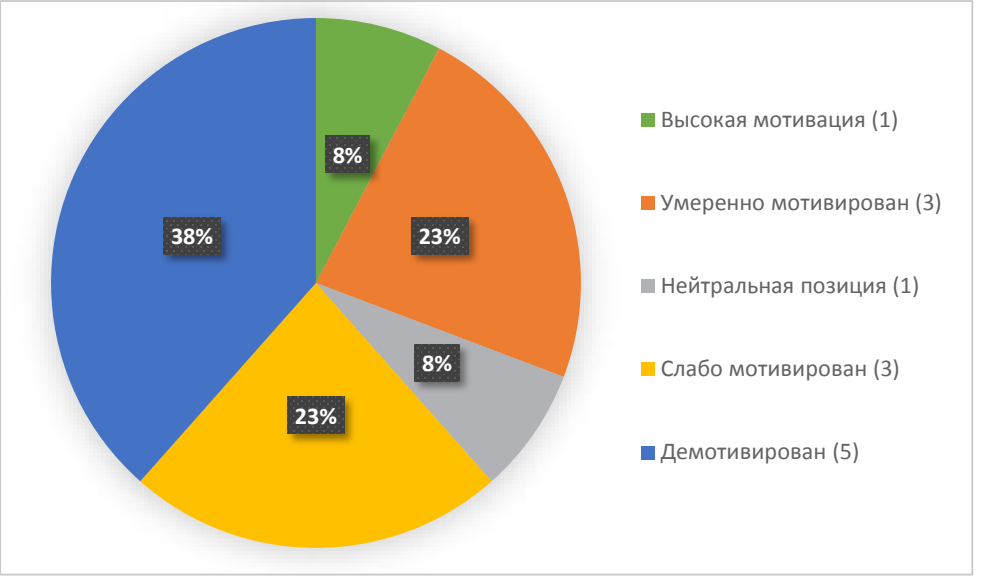


Диаграмма 1. Результаты проведенного опроса среди персонала AFAM.

Источник: Создано автором на основе проведенного опроса.

Результаты опроса и вышеперечисленных анализов выявили низкую мотивацию у сотрудников, а именно у 69% сотрудников (38% + 23% + 8%). К предполагаемым причинам относятся: плохой баланс между работой и личной жизнью, недостаточное признание их заслуг и похвалы, ограниченны возможности для карьерного роста, медленная и неэффективная обратная связь, ограниченные возможности для карьерного роста, большая ответственность, что приводит к стрессу, неудовлетворительная рабочая среда, ограниченная поддержка со стороны руководства, низкая заработная плата. Все эти недостатки в мотивационной системе приводят к потере стимула, производительности и снижению качества, выполняемой работы.

Для решения этих проблем необходимо перестроить систему мотивации или же внести изменения. Было разработано мероприятие по повышению мотивации персонала, оно включает в себя пошагово разработанную систему тре-

нинга, ответственных лиц, инвентарь, бюджет. Данное мероприятие будет проводиться членами ассоциации, что гарантирует качество материала, будут представлены теоретические основы и практические ситуации. Тренинг поможет сотрудникам развить навыки коммуникации, позитивное мышление, персональное развитие, творческое мышление и инновации.

Эффективность проекта можно оценить посредством проведения повторного опроса персонала. Такую процедуру необходимо проводить в начале, для определения уровня мотивации персонала, и через два – три месяца после проведения тренинга. Данный метод стимулирования рекомендуется проводить каждые 6–9 месяцев, для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе, постоянно растущей производительности труда и повышению уровня конкурентоспособности.

Рекомендации по улучшению стимулирования сотрудников: внедрение системы наград и поощрений для сотрудников, установление ясных целей и задач для каждого сотрудника, создание комфортной среды и рабочего места, проведение регулярных семинаров, конференций и командных соревновательных мероприятий именно для сотрудников.

Система материального стимулирования работников в организации является основным фактором достижения целей, как работников, так и работодателей. При этом важное значение имеет не только реальная и достойная заработная плата, но и премиальные и прочие выплаты. Они способствуют формированию у работников стремления к лучшему выполнению своих производственных обязанностей, повышению производительности труда, что в конечном итоге приведет и к улучшению результатов деятельности организации в целом.

Руководители предприятий должны рассматривать мотивацию, как силу, побуждающую к действию. Только правильно выстроенная и продуманная система стимулирования способна эффективно повышать производительность труда в компании, достигать поставленных целей деятельности и увеличивать финансовые показатели.

Библиография:

1. БРАГИНА Ю.А. *Совершенствование системы материального стимулирования персонала в организации*: научная статья.
2. КАЧАН П.А. *Система мотивации и стимулирования персонала, как фактор повышения эффективности производства*: научная статья, с. 1-2.
3. Сайт ассоциации: https://afam.md/
4. ШАПИРО С.А. *Социально-экономические аспекты трудовой деятельности*: Монография. М.: ИД «АТИСО», 2011, 254 с.

Научный руководитель
***Maia POSTICA**, dr., conf. univ.*

ROLUL COMUNICĂRII ŞI INFORMĂRII ÎN PROCESUL DE CONDUCERE A ENTITĂŢII ECONOMICE

Victoria CARAS

CZU: 005.57:334.71 carasvictoria19@gmail.com

In the field of business, more than ever, communication was the key to the acquisition of the common success sought by the employer and the importance of the progress of this department for the continuous pursuit of the prosperity of the conceived organization. By the fact that qualitative and eloquent verbal communication skills were and remain among the main qualities sought by employers in carrying out their activities through the representation of employees, the importance of the researched topic is denoted. The intended purpose of this work is the formulation and application of effective methods of communication and information to improve the activity within an enterprise.

Comunicarea, a început să fie utilizat în secolul al XIV-lea şi are originiea în termenul latin „communis” care înseamnă „a pune în comun” a fi în relație” [3, p15]. În zilele noastre, poate fi dedusă ca un fenomen complex, format din diferite tipuri de abordări, clasificări şi criterii, ce facilitează eficiența modalității de expunere a informației prezentate şi corelate. Noțiunea de comunicare poate reprezenta„ o relaţie între indivizi, comunicarea este în primul rând o percepţie. Ea implică transmiterea, intenţionată sau nu, de informaţii destinate să lămurească sau să influenţeze un individ sau un grup de indivizi receptori” [2, p14] ceea ce, în mare parte reprezintă scopul angajatorului în cadrul activității vitale a companiei.

Informarea, la rândul ei, reflectă modul de oferire a surselor de cunoştințe, furnizarea datelor şi a informațiilor necesare pentru analiza eficientă şi luarea unor decizii manageriale în cadrul organizației. Aceasta, printr-o modalitate corectă de prezentare şi consultare asigură un efect util, contribuind la formarea unor decizii eficiente, costructive şi creative.

În cadrul activității manageriale tangența creată de aceste doua noțiuni denotă abilitatea eficientă de informare şi acumularea informației necesare pentru a o transmite şi comunica colectivului în scopul desfăşurării activității sale depline. În conformitate cu cele expuse mai sus, important este de menționat faptul că, în cadrul unei întreprinderi „relațiile create prin comunicare contează uneori mult mai mult decât conținutul informațional transmis” [1, p7].

„În procesul de comunicare între parteneri, schimbul de informaţii are ca finalitate convenirea unei soluţii la o problemă” [2, p106]. Rolul unei comunicări şi informări eficiente se reflectă prin abilitatea de a crea un mediu confortabil de activitate, evitând prezența lacunelor informaționale şi păstrarea încrederii şi încurajării spre implicare.

O.C.N ,,MICROINVEST,, S.R.L este o societate care desfăşoară cu titlul profesional activităţi de creditare nebancară, cum ar fi acordarea împrumuturilor persoanelor fizice şi juridice. Odată cu dezvoltarea profesională în cadrul acestei entităţi, a fost observat conexiunea echipei în situaţiile stresante şi neclare, interacţiunea în cadrul activităţii zilnice a demonstrat că departamentele, în mediul său interior, lucrează în echipă şi pot servi drept susţinere pentru noii angajaţi.

Analiza amănunţită a datelor financiare pentru întreprinderea ,,O.C.N MICROINVEST" în perioada 2020-2022 dezvăluie o evoluţie semnificativă a performanţelor şi a structurii financiare a companiei.

Tabelul 2.1

Analiza dinamicii rentabilităţii întreprinderii O.C.N MICROINVEST S.R.L. pentru perioada anilor 2020 – 2022

Indicatorii	Anii			Abaterea absolută, lei(+/-)	
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Venituri dinvânzări, lei	313527872	377195974	859047714	+63 668 102	+481 851 740
Profitul brut, lei	34573827	87863640	486251537	+53 289 813	+398387897
Profitul din activitatea operaţională, lei	121245515	220926561	324142766	+99 681 046	+103 216 205
Profitul până la impozitare,lei	131324159	218928961	318884846	+87 604 802	+99 955 885
Profitul net, lei	113254891	191393954	278326112	+78 139 063	+86 932 158
Valoarea medie a activelor, lei	1433279465,5	3010613459	4014213048	+1577333993,5	+1003599589
Valoarea medie a capitalului propriu, lei	391608178,5	537482578	753392634	+145874399,5	+215910056
Rentabilitatea veniturilor din vânzări calculat în baza :					
- profitului brut, %	11,03	23,29	56,60	+12,26	+33,31
- profitului din activitatea operaţională, %	38,67	58,57	37,73	+19,9	-20,84
- profituluipână la impozitare, %	41,88	58,04	37,12	+16,16	-20,92
- profitului net, %	36,12	50,74	32,40	+14,62	-18,34
Rentabilitatea capitalului propriu	28,92	35,61	36,94	+6,69	+1,33
Rentabilitatea economica, %	9,16	7,27	7,94	-1,88	+0,67

Sursa: elaborat de autor în baza situaţiilor financiare (Anexa 3. Situaţia de profit şi pierdere), a întreprinderii O.C.N "Microinvest" pentru anii 2020-2022.

În cadrul întreprinderii analizate profitul până la impozitare s-a majorat în dinamică de la 131324159 lei , anul 2020 , până la 318884846 lei, anul 2022 şi ceea ce este apreciat pozitiv pentru activitatea companiei. Analizând structura PPI observăm că profitul net constituie 113254891 lei în 2020 cu o pondere de 86,24% , comparativ cu 2021, înregistrând o creştere de 78139063 lei şi 89,19 p.p , iar pentru 2022 cu

o creștere de 86 932 158. Observăm o variație a rentabilității în anii analizați, cu o creștere semnificativă a profitului brut de +398387897 pentru anul 2022 comparativ cu 2021 și a veniturilor din vânzări , care înregistrează o abatere de +398 387 897 pentru 2022 , soldând cu creșterea rentabilității profitului brut , cu +33,31 . Astfel firma se bucură de o creștere a profitului net dea lungul anilor. Rentabilitatea capitalului propriu evidențiază eficiența cu care compania utilizează capitalul propriu pentru a genera profit. Rentabilitatea capitalului propriu a crescut semnificativ în 2021 și 2022, indicând o utilizare mai eficientă a capitalului. Rentabilitatea economică reflectă profitabilitatea operațiunilor companiei, excluzând influența impozitelor și a dobânzilor.

Tabelul 2.2

Calculul și aprecierea evoluției în dinamică a coeficienților de lichiditate al întreprinderii O.C.N MICROINVES S.R.L. pentru perioada anilor 2020 – 2022

Indicatorii	**Interval optim**	**Anii**			**Abaterea absolută a anului 2022 față de, (+/-)**	
		2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**
Lichiditatea absolută	0,2-0,25	0,09	0,05	0,09	0	+0,04
Lichiditatea intermediară	0,7-0,8	0,87	0,67	1,30	+0,43	+0,63
Lichiditatea curentă	2,00-2,5	1,24	1,28	1,30	0,06	0,02

Sursa: Situațiile financiare (Anexa 1, Bilanțul contabil)

O.C.M MICROINVEST S.R.L. deține o lichiditate absolută scăzută, sub nivelul optim de 0,20-0,25, ce indică o diminuare a disponibilităților de numerar pentru acoperirea datoriilor curente. Lichiditatea intermediară este scăzută, sub nivelul optim de 0,70-0,80, indicând o diminuare a capacității de transformare a stocurilor în numerar pentru acoperirea datoriilor curente. Lichiditatea curentă are o scădere constantă cu 0,06% din 2020 până în 2022. O.C.N MICROINVEST S.R.L deține o lichiditate curentă la limita scăzută a intervalului optim (2,00-2,50). Această scădere indică o diminuare a capacității de acoperire a datoriilor curente din activele circulante. Toți indicatorii de lichiditate ai O.C.N MICROINVEST S.R.L. au scăzut semnificativ în perioada 2020-2022. Compania se confruntă cu o diminuare a lichidității generale, ceea ce poate afecta negativ capacitatea sa de a-și onora obligațiile financiare pe termen scurt.

În baza datelor analizate și rezultatelor financiare obținute în cadrul statisticii ultimilor 3 ani de gestiune, dar și a numărului mare de angajați și a performanțelor înregistrate de aceștia, se propune organizarea unui team-building pentru toți membrii O.C.N „ MICROINVEST “ S.R.L .

Titlu: „Descoperind Potențialul Împreună: Relax Party”

Bugetul alocat: 170.000 lei

Persoane: 250 participanți

Scopul: Team-building-ul propus are în plan consolidarea relațiilor între membrii echipei, îmbunătățirea comunicării și a spiritului de echipă.

Detalii despre eveniment: Cu 3 săptămâni înainte de evenimentul preconizat se va transmite un chestionar fiecărui angajat pentru a concretiza prezența angajatului la eveniment.

Transport : Presupunând că bugetul alocat pentru transport este de aproximativ 20.000 lei, având în vedere costurile de închiriere a autobuzelor sau alte mijloace de transport dar și faptul că a fost solicitat transport din partea companiei de 190 angajați.

Locația și durata : Evenimentul se va desfășura pe parcursul a două zile și o noapte, într-un loc de refugiu situat într-o zonă naturală pitorească, departe de agitația urbană, și anume Baza de odihnă Durlești. Presupunând că cheltuielile pentru cazare și masă pe parcursul a două zile și o noapte se pot estima la 200 lei de persoană pe zi, astfel vom avea:

250 membri* 200 lei/persoană/zi* 2zile= 100.000 lei

Beneficii așteptate: Team building-ul oferă oportunitatea membrilor echipei de a interacționa într-un mediu non-formal și relaxant, în afara contextului obișnuit de lucru.

Recomandări: Implementarea unui portal intern de comunicare sau a unor platforme online dedicate pentru partajarea și accesarea informațiilor importante. Acest portal va facilita participarea angajaților la procesul de informare și va asigura că aceștia au acces la resursele necesare indiferent de funcția sau departamentul lor. Ca exemplu de platforme ce pot fi utilizate în elaborarea acestui punct se pot menționa Moodle și Google Classroom, care sunt soluții digitale robuste și ușor de utilizat pentru gestionarea și distribuirea conținutului educațional.

Referințe:

1. GRAUR, E. *Tehnici De Comunicare*, Cluj-Napoca, 2001. p. 3-45
2. PERCIUN, R. *Comunicarea în afaceri*. Chișinău, 2021. 11-106 p.
3. ȘTEFĂNESCU, S. *Sociologia comunicării.* Cetatea de Scaun, 2013. 15 p.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА: ВНЕДРЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПЛАТФОРМЫ "EFES LEARNING HUB"

Анастасия БУРДЕЙНАЯ

CZU: 005.963.2:001.895:004 anastasia.burdeinaia@gmail.com

This article explores the potential development and implementation of the "Efes Learning Hub" educational platform at EFES Vitanta Moldova Brewery. The project aims to enhance employee training and development programs by providing 24/7 access to standardized learning materials, automating updates, and improving overall productivity. Key aspects include the project's development stages, implementation plan, potential risks, estimated costs, and projected benefits.

Современные условия требуют постоянного обновления знаний и навыков сотрудников для обеспечения конкурентоспособности и инновационного развития компаний. В этом контексте особенно важны процессы обучения и развития персонала. В данной статье рассматриваются теоретические аспекты разработки и потенциального внедрения образовательной платформы "Efes Learning Hub” в компании EFES Vitanta Moldova Brewery.

Современные организации сталкиваются с динамичной и непредсказуемой бизнес-средой, где требования к персоналу стремительно эволюционируют. Обучение и развитие персонала становятся ключевыми факторами в обеспечении конкурентоспособности и инновационного развития компаний. Основными аспектами обучения являются систематические программы, направленные на приобретение новых знаний и навыков, необходимых для выполнения текущих задач. Развитие персонала охватывает более широкий спектр активностей, направленных на долгосрочное развитие потенциала сотрудников, включая планирование карьеры и развитие лидерских навыков.

EFES Vitanta Moldova Brewery — крупнейший производитель пива в Молдове, основанный в 1873 году. Компания контролирует 70% национального рынка пива и является частью международной группы Anadolu EFES. Продукция компании включает популярные бренды, такие как Chisinau Blonda, Chisinau Tare и Corona Extra. Основные ценности компании — гордость и воодушевление, профессионализм и предпринимательский подход, устойчивое развитие и сотрудничество.

Проект “Efes Learning Hub” был разработан как потенциальная возможность для повышения эффективности программ обучения и развития персонала в EFES Vitanta Moldova Brewery путем внедрения инновационной образовательной платформы. Разработка проекта начинается с детального анализа текущих

образовательных программ и выявления потребностей сотрудников в обучении. На основе этого анализа разрабатывается структура и функционал платформы, включающие доступ к курсам 24/7, стандартизацию обучающих материалов и автоматизацию обновлений.

Этапы разработки проекта включают следующие шаги:

1. Анализ потребностей: Исследование текущих программ обучения и выявление потребностей сотрудников.
2. Дизайн платформы: Разработка структуры и функционала, включающего доступ к курсам 24/7, стандартизацию материалов и автоматизацию обновлений.
3. Создание контента: Разработка и интеграция учебных материалов, адаптированных под специфические потребности компании.

После завершения этапа разработки начинается пилотный запуск платформы. На этом этапе платформа тестируется на ограниченной группе сотрудников для выявления и устранения возможных недостатков. Одновременно проводится обучение пользователей, включающее организацию тренингов и вебинаров по использованию новой платформы. По завершении пилотного этапа начинается полное внедрение платформы, которое включает расширение использования на всю компанию и обеспечение постоянной поддержки и обновления контента.

Мониторинг и оценка влияния платформы на производительность и развитие персонала осуществляются через регулярные опросы сотрудников, анализ показателей производительности и сбор обратной связи. Внедрение "Efes Learning Hub" теоретически приведет к значительному улучшению производительности сотрудников, снижению затрат на внешние тренинги и повышению уровня удовлетворенности персонала.

Потенциальные риски проекта включают:

1. Отсутствие вовлеченности сотрудников: Сотрудники могут не принять новую платформу.
2. Задержки в разработке и внедрении: Возможны технические проблемы и задержки.
3. Превышение бюджета: Фактические расходы могут превысить запланированные.
4. Технические сбои и проблемы безопасности: Возможны проблемы с работой платформы и защитой данных.
5. Неадекватность обучающего контента: Материалы могут не соответствовать потребностям сотрудников.
6. Высокая конкуренция на рынке: Появление аналогичных платформ у конкурентов.

Разработка и внедрение платформы "Efes Learning Hub" займет примерно 12 месяцев. Первые 6 месяцев отводятся на анализ потребностей, разработку и создание контента, а оставшиеся 6 месяцев — на пилотный запуск, обучение пользователей и полное внедрение.

Согласно расчетам, проект окупится менее чем за один год благодаря сокращению затрат на внешние тренинги, аренду помещений и повышению производительности труда. Прогнозируемая выгода включает снижение затрат на внешние тренинги (ожидаемая экономия 800,000 леев в год), сокращение затрат на командировки для обучения (экономия 400,000 леев в год) и повышение производительности труда (дополнительный доход 500,000 леев в год). Общая экономия и дополнительный доход составят 1,450,000 леев в год.

Внедрение образовательной платформы “Efes Learning Hub” в EFES Vitanta Moldova Brewery продемонстрировало бы значительное повышение эффективности программ обучения и развития персонала. Этот проект показывает важность интеграции современных технологий и подходов в процессы обучения для достижения стратегических целей компании.

Литература:

1. Istoria intreprinderii «EFES Vitanta Moldova Brewery» – Режим доступа: Музей истории EFES Vitanta Moldova Brewery в административном корпусе предприятия
2. Armstrong M. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 2017 Доступно:https://opac.feb.uinjkt.ac.id/repository/4b052cb1a168dc087380e37c21b0ef9a.pdf
3. Bruce C. Rudy Build Learning into Your Employees’ Workflow. In: Harvard Business Review, 2022 Доступно: https://hbr.org/2022/07/build-learning-into-your-employees-workflow
4. Collavo Tanja " The importance of lifelong learning in Sustainability Leadership". In: Cambridge Institute for Sustainability Leadership, 2021 Доступно: https://www.cisl.cam.ac.uk/news/blog/importance-lifelong-learning-sustainability-leadership#:~:text=It%20enables%20students%20to%20keep,field%20that%20is%20constantly%20evolving
5. Derek T. Belford The Importance of AI in Learning and Development Доступно: https://elearningindustry.com/how-does-artificial-intelligence-impact-learning-and-software-development

ASIGURAREA MANAGEMENTULUI DE PERFORMANŢĂ PRIN METODE DE LUCRU ÎN ECHIPĂ ÎN UNITATEA ECONOMICĂ

Valentina CAZANCIUC (ZELENI)

CZU: 005.332.1::005.551 cazanciuc.valentina@gmail.com

The article explores the critical role of teamwork and performance management in organizational success, emphasizing how effective team collaboration enhances productivity, profitability, and employee satisfaction. It highlights challenges faced by Moldovan companies in teamwork and proposes solutions like training and structured team-building activities. ,,ACTIVIS TRENING" SRL exemplifies these principles, achieving significant sales growth and improved employee engagement through strategic team development initiatives.

Într-un context economic din ce în ce mai competitiv, în care factorii umani reprezintă un element esențial în asigurarea succesului organizațional, managementul de performanță și lucrul în echipă devin aspecte cruciale pentru eficiența și dezvoltarea unei întreprinderi.

Studiile realizate de firme de consultanță precum Gallup și McKinsey & Company, precum și cercetările academice publicate în jurnale de management și psihologie organizațională, au demonstrat că lucrul în echipă eficient are un impact semnificativ pozitiv asupra performanței organizaționale. Există o corelație puternică între lucrul în echipă și indicatorii de performanță, precum productivitatea, profitabilitatea și satisfacția angajaților.

Rezultatele arată că echipele care colaborează eficient au o productivitate și profitabilitate semnificativ mai mare, iar angajații lor sunt mai satisfăcuți și mai angajați. De exemplu, aceste echipe au înregistrat o creștere medie a profitului de 15-25% și o reducere a fluctuației de personal cu 10- 15%, demonstrând că investițiile în activități de teambuilding și formare aduc un return on investment notabil.

Importanța lucrului în echipă

Lucrul în echipă este esențial pentru atingerea obiectivelor organizaționale. Echipele bine coordonate și colaborative pot rezolva probleme complexe mai eficient și pot inova mai rapid decât indivizii care lucrează izolat. Aceste echipe contribuie la un mediu de lucru mai pozitiv, cresc motivația angajaților și reduc stresul, aspecte care, în final, duc la o productivitate sporită și o satisfacție crescută a angajaților.

Influența lucrului în echipă asupra managementului de performanță

Influența lucrului în echipă asupra managementului de performanță într-o organizație este crucială pentru succesul său pe termen lung. Echipa reprezintă nu doar suma competențelor individuale ale membrilor săi, ci și capacitatea acestora de

a colabora eficient și de a genera rezultate remarcabile împreună. Iată câteva aspecte cheie ale acestei influențe:

- **Sinergia și Eficiența:** Echipele bine coordonate și coeziune pot rezolva probleme complexe mai rapid și mai eficient decât indivizii care lucrează separat. Aceasta se datorează capacității de a valorifica abilitățile și experiențele diverse ale membrilor pentru a găsi soluții inovatoare.
- **Motivația și Satisfacția Angajaților:** Lucrul în echipă poate îmbunătăți semnificativ motivația angajaților, deoarece aceștia se simt parte integrantă a procesului decizional și a succesului colectiv. Recunoașterea contribuțiilor individuale și de echipă poate spori angajamentul și satisfacția în muncă.
- **Managementul de Performanță:** În cadrul unui sistem de management al performanței orientat spre echipe, se evaluează și se recunoaște performanța colectivă și individuală. Feedback-ul constant și evaluările echilibrate ajută la identificarea punctelor forte și a domeniilor care necesită îmbunătățiri, contribuind astfel la dezvoltarea continuă a echipei.
- **Inovația și Adaptabilitatea:** Echipele eficiente sunt adesea mai inovatoare și mai adaptabile la schimbările pieței sau ale mediului de afaceri. Capacitatea de a lucra împreună în mod flexibil și de a învăța din erori colective poate conduce la inițiative noi și la o mai bună adaptare la cerințele în schimbare.
- **Creșterea Performanței Organizaționale:** Studiile arată că echipele care colaborează eficient au o productivitate și o rentabilitate mai mare. Acest lucru se traduce direct în performanță financiară superioară pentru organizație, datorită eficienței și efectivității sporite. Managementul de performanță orientat spre echipă nu doar că optimizează resursele umane ale organizației, dar și maximizează potențialul de inovare și creștere a acesteia. Prin promovarea unei culturi a colaborării și a încrederii reciproce, organizațiile pot construi echipe puternice și adaptabile, pregătite să facă față provocărilor și să capitalizeze oportunitățile din mediul lor de activitate.

Problemele întâmpinate de companiile din R. Moldova în lucrul în echipă

Companiile din R. Moldova se confruntă cu diverse provocări în ceea ce privește lucrul în echipă. Acestea includ lipsa de comunicare eficientă, conflicte între membri, lipsa de încredere și motivație scăzută. De asemenea, multe companii nu investesc suficient în dezvoltarea abilităților de colaborare și în activități de teambuilding, ceea ce duce la echipe disfuncționale și performanțe sub așteptări.

Soluții pentru îmbunătățirea lucrului în echipă în R. Moldova demonstrat prin intermediul companiei „ACTIVIS TRAINING” SRL

Pentru a depăși aceste probleme, companiile din R. Moldova pot implementa mai multe strategii:

- **Investiții în formare și teambuilding:** Organizarea regulată de sesiuni de teambuilding și traininguri pentru dezvoltarea abilităților de colaborare.
- **Promovarea unei comunicări deschise:** Crearea unui mediu de lucru unde angajații se simt liberi să își exprime ideile și preocupările.

- **Implementarea unui sistem de feedback continuu:** Oferirea de feedback constructiv și recunoașterea meritelor angajaților pentru a stimula motivația și performanța.
- **Stabilirea unor obiective clare și comune:** Asigurarea că toți membrii echipei înțeleg și sunt aliniați cu obiectivele organizaționale.
- **Dezvoltarea leadership-ului:** Formarea liderilor echipei pentru a gestiona eficient echipele, a rezolva conflictele și a motiva angajații.

Prin adoptarea acestor măsuri, companiile din R. Moldova pot îmbunătăți semnificativ performanța echipelor lor, contribuind astfel la succesul organizațional. Acest lucru a fost demonstrat prin studiul detaliat al companie „ACTIVIS TRAINING" SRL – lider în organizarea și dezvoltarea programelor de teambuilding în R. Moldova unde, ironic s-a constat că chiar echipa internă nu a avut experiența directă a acestor activități. Aceasta a fost o provocare semnificativă, deoarece lipsa unei comunicări eficiente, conflicte de repartizare a responsabilităților, suprasolicitare și burnout, și lipsa unei colaborări eficiente afecta performanța și coeziunea internă. Totuși, prin angajarea într-un program de teambuilding concentrat pe dezvoltarea lucrului în echipă, compania a reușit să transforme această vulnerabilitate într-un punct de plecare pentru îmbunătățire și inovare.

Investiția într-un program de teambuilding adaptat, cum ar fi proiectul „Îmbunătățirea lucrului în echipă prin programul de teambuilding „Aventura pe Insula Eroilor"," a avut un impact pozitiv imediat și pe termen lung:

1. **Creșterea veniturilor din vânzări**: Compania a înregistrat o creștere de 204 puncte procentuale în veniturile din vânzări în perioada ianuarie-mai 2024 comparativ cu aceeași perioadă din 2023.
2. **Îmbunătățirea nivelului de satisfacție și angajament al angajaților**:
   - Peste 90% dintre angajați au raportat o creștere a implicării și motivației în cadrul echipei.
   - Peste 85% dintre respondenți au indicat o îmbunătățire a colaborării și a relațiilor interpersonale în echipă.

Aceste cifre reflectă impactul pozitiv al programului de teambuilding în consolidarea echipei, îmbunătățirea performanței organizaționale și în creșterea satisfacției angajaților în cadrul „ACTIVIS TRAINING" SRL.

De asemenea, studiul a evidențiat că investițiile în dezvoltarea personalului și în programele de teambuilding au contribuit la consolidarea culturii organizaționale pozitive și la îmbunătățirea managementului de performanță. Feedback-ul continuu și recunoașterea contribuțiilor au stimulat motivația și inițiativa angajaților, facilitând inovația și adaptabilitatea la schimbările de pe piață.

Astfel, experiența "ACTIVIS TRAINING" SRL demonstrează că o abordare strategică în dezvoltarea echipelor și în managementul performanței poate transforma provocările în oportunități și poate consolida poziția competitivă a unei companii într-un mediu economic dinamic, precum cel din Republica Moldova.

Referințe:

1. ”*Manualul personalului - politici de resurse umane*,, elaborat prin proiectul Abilitarea cetățenilor din Republica Moldova în 2021, 33 p.
2. ARMSTRONG Michael, *Managementul resurselor umane.* Manual de practică. București: Editura Codecs, ediția X, 2009, 827 p.
3. CREȚU Ina, *Managementul Resurselor Umane – Note de curs*, Universitatea Tehnica din Moldova, Chișinău 2007.
4. PRODAN Adriana, Managementul resurselor umane, Iași: Univ. Alexandru Ioan Cuza, 2014. PANAITE Nica, Managementul performanțelor resurselor umane. Iași: Editura Sedcom Libris, 2010.

Coordonator științific
***Irina COSNICEAN**, dr., lector univ.*

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Думитру БОРТ

bort.dumitru@usm.md

CZU: 005.412:005.21

The paper investigates the development methods for the business "ANBORAUTO SRL," focusing on enhancing its competitive position and sustainability in the modern economic environment. It explores effective strategies and practical approaches to business growth, including financial analysis, process optimization, and strategic planning. By analyzing the current state of the enterprise and identifying strengths and weaknesses, the study aims to formulate a comprehensive development strategy tailored to the specific needs of "ANBORAUTO SRL." This research, grounded in both theoretical frameworks and empirical data, emphasizes the importance of strategic management in achieving long-term business success and resilience.

Актуальность и важность исследования.

Исследование, посвящённое разработке эффективных стратегий развития бизнеса для предприятия "ANBORAUTO SRL", является крайне актуальным и значимым в условиях современной экономической среды. Быстрые изменения в рыночных условиях, жёсткая конкуренция и технологические инновации требуют постоянного анализа и обновления подходов к управлению бизнесомАктуальность темы заключается в необходимости повышения конкурентоспособности и устойчивости предприятия на рынке. Исследование направлено на выявление сильных и слабых сторон компании, анализ финансовых показателей, оптимизацию бизнес-процессов и формирование стратегии развития, что позволяет предприятию адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и эффективно реагировать на новые вызовы.

Важно подчеркнуть, что данное исследование не только способствует теоретическому обоснованию стратегического управления, но и имеет практическую ценность для руководства «ANBORAUTO SRL». Разработанные рекомендации могут быть применены для принятия обоснованных стратегических решений, что повышает потенциал компании к долгосрочному успеху и устойчивому развитию.

Исследование также подчёркивает важность стратегического управления в обеспечении роста и устойчивости предприятия, что делает его актуальным для широкого круга исследователей, практиков и руководителей бизнеса. Анализируя опыт «ANBORAUTO SRL», можно выработать универсальные подходы и методы, которые могут быть применимы в других компаниях и отраслях, что делает данное исследование значимым и полезным не только для конкретного предприятия, но и для всей бизнес-сообщества.

Целью данного исследования является разработка комплекса методов развития бизнеса для предприятия «ANBORAUTO SRL», направленных на повышение его конкурентоспособности и устойчивости на рынке. В условиях современной экономической среды, характеризующейся быстрыми изменениями, жёсткой конкуренцией и технологическими инновациями, важно непрерывно анализировать и обновлять подходы к управлению бизнесом.

Основные задачи исследования включают анализ текущего состояния предприятия, что предполагает оценку финансовых показателей и эффективности деятельности, определение сильных и слабых сторон компании, а также выявление внутренних и внешних факторов, влияющих на деятельность предприятия. Важным аспектом является выявление потенциала и узких мест, что подразумевает анализ возможностей для роста и развития, а также определение проблемных областей, требующих улучшений и оптимизации.

Далее следует разработка стратегии развития, которая включает формулирование целей и задач на долгосрочную перспективу и разработку планов действий для достижения поставленных целей. Не менее значимым является определение эффективных методов реализации стратегии, что предполагает применение современных теоретических и методологических подходов, использование аналитических, сравнительных и экспертных методов анализа, а также внедрение методов моделирования и прогнозирования.

Завершающим этапом является оценка рисков и прогнозирование результатов, что подразумевает идентификацию возможных рисков при реализации стратегии и прогнозирование экономических и финансовых результатов. Объектом исследования является предприятие «ANBORAUTO SRL», а его предметом - методы развития бизнеса на данном предприятии.

Теоретическая база работы включает в себя концепции и принципы стратегического управления, методы анализа бизнеса, а также современные тенденции в развитии бизнеса и управлении предприятием. Методологическая основа исследования предполагает использование аналитических, сравнительных и экспертных методов анализа, а также методов моделирования и прогнозирования. Эмпирическую базу исследования составляют данные предприятия «ANBORAUTO SRL», включая финансовые отчёты, отчёты о продажах, а также данные о конкурентах и рыночной среде.

Выводы и рекомендации

Основной целью исследования было разработать комплекс методов развития бизнеса для предприятия «ANBORAUTO SRL», что включает в себя анализ текущего состояния, выявление потенциала и узких мест, разработку стратегии развития, определение эффективных методов реализации стратегии и оценку рисков.

Первым важным выводом является необходимость постоянного анализа и обновления подходов к управлению бизнесом в условиях современной экономической среды. Быстрые изменения рыночных условий, высокая конкуренция и технологические инновации требуют гибкости и адаптивности от предприятия.

Анализ текущего состояния «ANBORAUTO SRL» показал наличие как сильных, так и слабых сторон. Среди сильных сторон можно выделить высокий уровень сервиса и широкий ассортимент товаров. Однако необходимо также учитывать и слабые стороны, такие как необходимость оптимизации бизнес-процессов и улучшение финансовых показателей.

На основе выявленных данных была разработана стратегия развития, направленная на повышение конкурентоспособности и устойчивости предприятия. Внедрение данной стратегии требует применения современных теоретических и методологических подходов, использование аналитических и экспертных методов анализа, а также внедрение методов моделирования и прогнозирования.

Для достижения этих целей важно продолжать работу над улучшением эффективности операций, что позволит снизить затраты и повысить прибыльность. Инвестирование в обучение и развитие сотрудников будет способствовать повышению их компетентности и мотивации, что в свою очередь улучшит качество обслуживания и продуктивность. Использование современных технологий в управлении складскими запасами, логистике и онлайн-продажах поможет улучшить производительность и удовлетворённость клиентов.

Активное участие в маркетинговых кампаниях, развитие программ лояльности и повышение узнаваемости бренда позволят привлечь новых клиентов и удержать существующих. Идентификация возможных рисков и разработка планов по их минимизации поможет предприятию адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям и избежать возможных негативных последствий.

Исследование показало, что для достижения долгосрочного успеха и устойчивого развития «ANBORAUTO SRL» необходимо применять системный подход к разработке и реализации стратегии, а также регулярно мониторить и корректировать стратегические решения в соответствии с изменяющимися рыночными условиями.

Литература:

1. БУБНОВ, Е. Развитие бизнеса: стратегии и подходы. Москва: Экономика и Финансы, 2017. ISBN 978-5-9916-7167-5.
2. ИВАНОВ, И. Экономический анализ влияния инфляции на инвестиционные решения. Журнал «Экономика и Финансы», 2018. ISBN 978-5-248-00679-6.
3. ШАХОВА, Т. А. Управление знаниями в организации. Экономика и предпринимательство, Москва, 2019. ISBN 978-5-7046-0644-4.
4. ТИНЬКОВ, ОЛЕГ. Как стать бизнесменом. Москва: Альпина Паблишер, 2012. ISBN 978-5-91671-158-2.
5. ТРУНИН, ПАВЕЛ. Основы макроэкономического анализа. Санкт-Петербург: Питер, 2015. ISBN 978-5-4461-0927-8.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

София ПАНТЕЛЕЕНКО

CZU: 005.583.1 sofiapanteleenko@gmail.com

The article explores the pivotal role of improving motivation systems in modern enterprises, highlighting their contribution to enhancing productivity, improving work quality, and strengthening corporate culture. By applying contemporary motivational strategies, it emphasizes the impact of effective motivation systems on human resource development and the achievement of organizational goals. This study, grounded in theoretical and practical insights, underscores the transformative potential of employee motivation in creating competitive and prosperous enterprises.

Актуальность и значимость исследования.

Исследование совершенствования системы мотивации на современных предприятиях является крайне актуальным и значимым, учитывая растущую конкуренцию на рынках и необходимость повышения производительности труда. Современные предприятия сталкиваются с многочисленными проблемами, требующими инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами. Эффективные системы мотивации позволяют не только привлекать и удерживать талантливых сотрудников, но и способствуют их профессиональному развитию и вовлеченности в рабочий процесс. Это исследование подчеркивает значимость мотивационных стратегий в улучшении качества труда, повышении производительности и укреплении корпоративной культуры, призывая к комплексному подходу в управлении персоналом. Изучая множество методов мотивации, исследование выделяет их влияние на достижение стратегических целей и делает это исследование актуальным и важным для менеджеров, руководителей и исследователей, заинтересованных в улучшении эффективности работы и повышении конкурентоспособности предприятий.

Цель исследования. Исследование совершенствования системы мотивации на современных предприятиях, особенно в контексте кадрового агентства, является крайне актуальным и значимым. Учитывая растущую конкуренцию на рынке рекрутинговых услуг и необходимость повышения производительности труда, разработка и внедрение персонализированных мотивационных стратегий становится ключевым фактором успеха. Современные предприятия сталкиваются с множеством вызовов, требующих инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами. Эффективные системы мотивации позволяют не только привлекать и удерживать талантливых сотрудников, но и способствуют их профессиональному развитию и вовлеченности в рабочий процесс. Это исследование подчёркивает значимость мотивационных стратегий в улучшении

качества труда, повышении производительности и укреплении корпоративной культуры, призывая к комплексному подходу в управлении персоналом.

Совершенствование систем мотивации признано за его влияние на повышение производительности и улучшение качества труда. Этот процесс эволюционировал с XX века, под влиянием изменений в экономике и социальных движений, включая развитие теорий управления и организационного поведения. Современные предприятия используют разнообразные мотивационные стратегии, направленные на удовлетворение потребностей сотрудников и достижение организационных целей. Этот процесс включает внедрение персонализированной системы управления развитием и мотивацией сотрудников, направленной на удовлетворение их индивидуальных потребностей и профессиональных целей. Важным элементом этой системы являются коэффициенты KPI (ключевые показатели эффективности) и КТУ (коэффициенты трудового участия), позволяющие объективно оценивать вклад каждого сотрудника в общие результаты компании.

Эффективные мотивационные стратегии сосредоточены на балансе между удовлетворением текущих потребностей сотрудников и долгосрочными целями предприятия. В контексте предприятия «HR-Consulting SRL» это включает создание возможностей для профессионального роста, признание и вознаграждение за достигнутые результаты, а также внедрение гибких графиков работы и корпоративных мероприятий. Персонализированный подход к мотивации позволяет учитывать индивидуальные потребности и цели сотрудников, что способствует их большей вовлеченности и удовлетворенности трудом.

Программы мотивации, направленные на развитие профессиональных навыков, повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности трудом, играют важную роль в формировании лояльности сотрудников и снижении текучести кадров. Современные предприятия активно используют технологии для автоматизации процессов управления мотивацией, что позволяет более эффективно оценивать результаты труда и принимать обоснованные решения.

Выводы

Исследование совершенствования системы мотивации в кадровом агентстве "HR-Consulting SRL" показало, что персонализированные мотивационные стратегии значительно повышают эффективность и конкурентоспособность предприятия. Внедрение системы управления развитием и мотивацией сотрудников способствует объективной оценке их вклада, профессиональному росту и общей производительности. Индивидуализированные подходы к мотивации улучшают вовлеченность и удовлетворенность сотрудников, снижая текучесть кадров и укрепляя корпоративную культуру. Стратегическое использование KPI и КТУ обеспечивает гибкость и адаптивность компании в условиях высокой конкуренции. Таким образом, совершенствование систем мотивации является ключевым элементом управления, способствующим устойчивому росту и процветанию предприятий.

Литература:

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, 2020 Доступно: https://www.guilford.com/books/Self-Determination-Theory/Edward-Deci/9781462538966”>Guilford Press
2. Pink, D. H. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books, 2018
3. Armstrong, M., & Taylor, S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers, 2020
4. Buckingham, M., & Goodall, A. *Nine Lies About Work: A Freethinking Leader's Guide to the Real World*. Harvard Business Review Press, 2019 Доступно:https://store.hbr.org/product/nine-lies-about-work-a-freethinking-leader-s-guide-to-the-real-world/10188»>Harvard Business Review
5. Kahn, W. A. *The Employee Experience: How to Attract Talent, Retain Top Performers, and Drive Results*, 2022

Recomandat
***Dragoș CIMPOIEȘ**, dr. hab., prof. univ.*

SISTEMUL DE MOTIVARE A RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL ORGANIZAŢIILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA

Ana MUNTEAN

CZU: 005.583.1:331.101.262:005.71(478) anamuntean161292@gmail.com

In the ever-changing era of digitalization, employee motivation becomes essential for organizational success. With the advent of the Covid-19 pandemic and the war in the neighboring country, which have caused massive emigration, as well as technological changes, employers need to adopt flexible motivation and retention strategies tailored to different age generations. The study at Steinel Electronic SRL explores the adaptation of Maslow's theory to the generational diversity of employees in the Republic of Moldova, proposing a personalized motivation model. Through a combination of qualitative and quantitative methods, the research aims to improve organizational practices to effectively meet the diverse needs of employees.

Succesul durabil nu este și nu poate fi o întâmplare – companiile care au succes sunt de fapt cele care reușesc de fiecare dată, an după an. Pentru a fi sustenabil, succesul necesită disciplină și implicare, creativitate și inovație, adaptabilitate și reziliență în fața dificultăților – iar toate acestea înseamnă oameni motivați! Motivarea oamenilor nu se întâmplă de la sine. Este datoria și misiunea companiei să găsească mijloacele și soluțiile pentru motivarea propriilor angajați. Motivarea angajaților este un proces continuu. Oamenii se schimbă cu trecerea timpului, și cu fiecare experiență trăită apar noi nevoi și așteptări. Performanța și profitul organizației depind în mod direct de nivelul de motivare al angajaților, pentru că doar oamenii creează valoare adăugată reală [1, p. 234-278].

Strategiile de motivare a angajaților în organizații trebuie să fie adaptate în funcție de generațiile de vârstă, ceea ce stă la baza pentru înțelegerea faptului că oamenii sunt diferiți și au nevoi diferite, fiecare aflându-se pe treapta sa de maturizare. Drept urmare, trebuie dezvoltat un program de motivare diferențiat, bazat pe înțelegerea categoriilor de angajați, după generație (Baby Boomers, Generația X, Milenialii, Generația Z), nivelul de pregătire și educație (studii primare, profesionale, liceale, superioare), etapa de viață (studenți, proaspăt absolvenți, părinți tineri) și orice alte criterii relevante. O tânără mamă cu doi copii va avea nevoi diferite și, deci, factori motivatori diferiți comparativ cu un tânăr absolvent fără obligații sau un angajat senior cu 30 de ani experiență profesională. Aplicarea Teoriei lui Maslow [2, p.370-396] este fundamentală și ajută la crearea unui mediu de lucru armonios și productiv, contribuind la succesul organizațional pe termen lung. Această abordare analizată în cadrul companiei Steinel Electronic SRL, la baza unui sondaj pentru a evalua performanța și motivarea

angajaților pe categoriile de vârstă, relevând rezultate importante despre dinamica și provocările în retenția personalului.

Steinel Electronic SRL, înființată în 2007 în Chișinău, este o filială a grupului german Steinel, renumită pentru inovațiile în echipamente și componente electronice. Compania servește piețele internaționale cu produse diverse, de la senzori la soluții de iluminat inteligente. Este deținută 100% de Steinel Holding AG și ulterior, Steinel Beteiligungs AG. Activitatea principală este producția de echipamente și componente electrice. În 2022, compania avea 280 angajați, dintre care cca 10% cu nevoi speciale, punând accent pe dezvoltarea profesională prin diverse programe de formare. Evaluările anuale ale performanței și competențelor susțin un mediu de lucru bazat pe inovație și excelență. Analiza personalului din 2020-2022 relevă fluctuații și provocări în retenția angajaților, dar investițiile în formare și creșterea salariului mediu demonstrează angajamentul față de dezvoltarea acestora. Rezultatele sondajului sunt reprezentate în figura 1., ce privește sistemul de motivare, segmentat pe grupe de vârstă, pentru a evalua satisfacția și factorii care motivează angajații să rămână în companie.

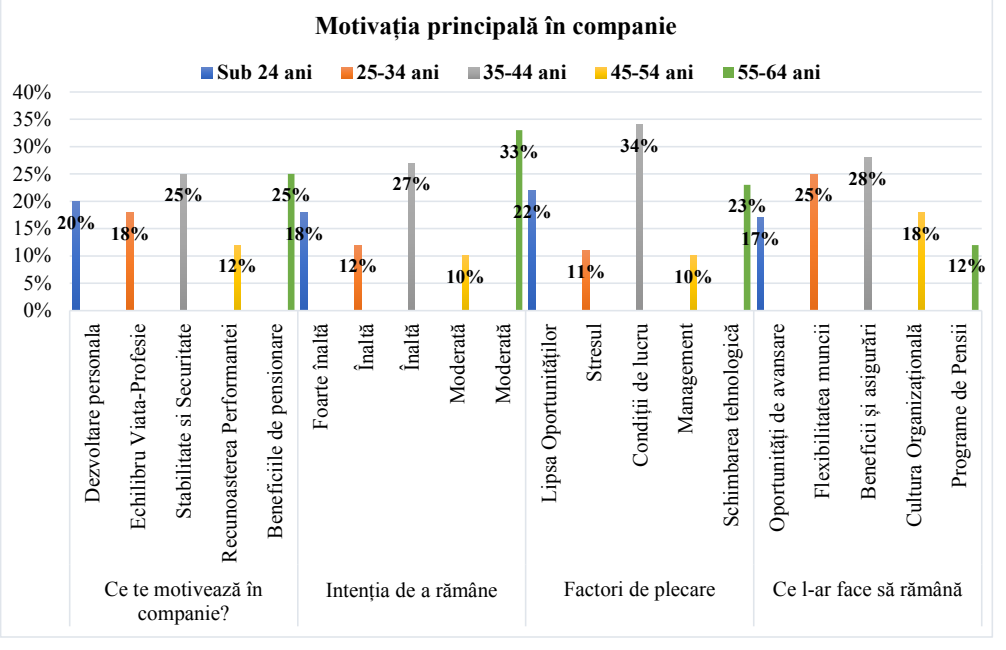


Figura 1. Analiza motivației pe categorii de vârstă a angajaților întreprinderii Steinel Electronic SRL

Sondajul subliniază diferențele semnificative în factorii de motivare între generațiile de angajați la Steinel Electronic SRL. Aceste rezultate evidențiază necesitatea unei abordări segmentate a politicilor de HR pentru a răspunde eficient nevoilor

fiecărei generații. Pentru un sistem de motivare eficient și retenția personalului în cadrul companiei se propun următoarele:

- Generația Z: Implementarea unui program de mentorat cu angajați experimentați, participarea la proiecte inovative și acces la tehnologie de vârf.

- Milenialii: Sistem flexibil de lucru, inclusiv telemuncă și ore flexibile, și programe de wellness, cum ar fi abonamente la sala de fitness.

- Generația X: Plan clar de carieră și oportunități de avansare, comunicare transparentă despre direcția companiei și securitatea locului de muncă.

- Baby Boomers: Recunoașterea contribuțiilor prin premii pentru longevitate și performanță, programe de pregătire pentru pensionare și consultanță financiară.

Pentru ca aceste strategii să fie eficiente, este important să implementeze mecanisme de feedback regulat, permițând angajaților să împărtășească deschis părerile și sugestiile lor. Acest lucru nu doar că sporește sentimentul de valoare și apartenență printre angajați, dar va oferi, companiei date prețioase pentru a ajusta și îmbunătăți continuu politicile de HR.

Concluzii

1. Analiza sistemului de motivare a angajaților evidențiază necesitatea unei abordări personalizate în funcție de generațiile de vârstă, fiecare având nevoi și așteptări diferite
2. Pentru a răspunde eficient nevoilor fiecărei generații, trebuie să dezvolte programe de mentorat, să ofere sisteme flexibile de lucru, să creeze planuri clare de carieră și să recunoască contribuțiile angajaților prin premii și programe de pregătire pentru pensionare.
3. Implementarea mecanismelor de feedback regulat este importantă pentru succesul strategiilor de motivare și retenție, permițând ajustarea continuă a politicilor de HR în baza sugestiilor angajaților.

Referințe:

1. FAUR S., *Motivarea și retenția angajaților*, București: AcademiaHR, 2023, p. 234-278
2. MASLOW Abraham, *A Theory of Human Motivation*, USA, 1987, p.370-396

Recomandat

Nina PESTUȘCO, *dr., conf. univ.*

FLUCTUAŢIA FORŢEI DE MUNCĂ ŞI IMPACTUL ASUPRA ORGANIZAŢIEI

Carmen SULIMA

CZU: 331.108.24:005.71

This article explain, in general terms, the importance of efficient management of human resources within national organizations. In the context of Human Resources, staff turnover is the act of replacing an employee with a new employee. In managerial parlance, turnover is the rate at which an employer loses employees over a given period of time, usually a year. The company's turnover includes any resignation or dismissal of employees, thus its structure can be analyzed during a year of management.

The organization must be concerned with cost efficiency, in order to be able to carry out its activity as normally as possible. Talented and potential employees are still sought by companies for interviews and offers of new opportunities. It is obvious that they will go where, first of all, they will receive a better salary offer, especially in the current conditions. That's why it's important to optimize company processes, helping us to build employee loyalty and their adherence to organizational values and culture.

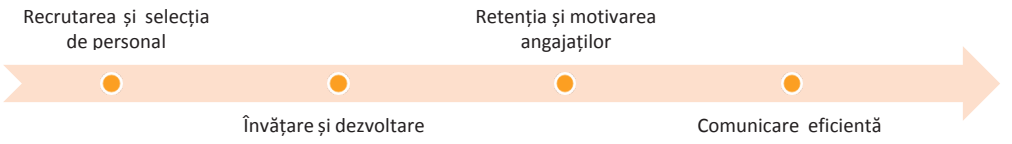
Aspecte conceptuale : Fluctuația forței de muncă este un proces normal pe care îl putem întâlnim în orice organizație. O anumita rată de fluctuație existentă, este normală, mai ales în condițiile actuale, când migrația a crescut esențial, datorită creșterii ofertelor de locuri de muncă. Însă, dacă aceasta depășește aceste limite, atunci lucrurile nu stau prea bine în organizația respectivă, iar conducerea ar trebuie să-și pună o serie de întrebări ce reflectă cauzele fluctuației.

Nu există organizații ce nu se fi confruntat cu probleme de personal. Aceasta fiind considerată una dintre cele mai costisitoare probleme – *fluctuația* – fiind un proces disfunctțonal, dar prin gestionarea eficientă a acestui fenomen și adaptarea la schimbările de mediu, organizația poate deveni mai agilă și mai competitivă pe piață. Este important ca liderii să încurajeze echipa să fie deschisă la schimbare și să își asume riscuri calculate pentru a profita de oportunitățile pe care le aduc fluctuațiile. Prin investiția în formarea continuă a personalului din departamentul de resurse umane, companiile își vor asigura că au specialiști bine pregătiți și capabili să gestioneze eficient resursele umane și să contribuie la succesul organizațional pe termen lung.

Analiza Fluctuației Personalului din Republica Moldova : În contextul pieței muncii dinamice, este esențial ca părțile implicate să colaboreze și să fie flexibile în adaptarea la schimbările care intervin, pentru a asigura o dezvoltare economică sustenabilă și prosperitate pentru toți cei implicați. Ultimii ani au generat o presiune suplimentară asupra economiei și au dus la scăderea puterii de cumpărare a populației,

precum şi la o creştere a inflaţiei, războiul din apropierea graniţei cu Republica Moldova, perturbările lanţurilor de aprovizionare, care au avut un impact negativ asupra cererii externe şi interne.

Investiţiile în formarea şi dezvoltarea resurselor umane pot aduce beneficii pe termen lung, întrucât angajaţii bine pregătiţi şi motivaţi pot aduce valoare adăugată şi inovaţii în procesul de producţie. Pentru a gestiona eficient mişcarea de personal, întreprinderea ar trebui să aibă în vedere următoarele aspecte:



Practica din Republica Moldova, confirmată şi de rapoartele anuale ale Inspecţiei Muncii, ne demonstrează că multe companii au probleme cu respectarea şi interpretarea legislaţiei muncii. Companiile trebuie să fie în conformitate cu legislaţia muncii pentru a evita sancţiunile legale şi pentru a menţine o relaţie sănătoasă cu angajaţii lor. Priorităţile acestora în domeniul raporturilor de muncă sunt, prin urmare, strâns legate de respectarea legislaţiei muncii şi de asigurarea unui mediu de muncă sigur şi echitabil pentru toţi angajaţii.

Activitatea Departamentului Resurse Umane adeseori se reduce doar la înregistrarea angajaţilor şi mobilităţii lor în cadrul întreprinderilor. Pentru a soluţiona această problemă, companiile ar trebui să investească în formarea continuă a personalului din departamentul de resurse umane, astfel încât aceştia să dobândească cunoştinţele şi abilităţile necesare pentru a face faţă cerinţelor economiei de piaţă în mod eficient.

Căile de reducere a fluctuaţiei personalului în organizaţiile din Republica Moldova : Fluctuaţia de personal poate fi controlată pe multe căi, cum ar fi: sporirea atenţiei la angajarea personalului, precum şi la concedierea sa, acordarea personalului posibilităţi de instruire şi perfecţionare, plasarea angajaţiilor în posturi potrivit pregătirii şi competenţelor lor, posibilitatea de avansare, acordarea de stimulente băneşti conforme cu performanţa admisă de fiecare post, ergonomia în muncă, respectarea contractului de muncă, feedback-ul muncii sale acolo unde este cazul, echilibrul între calitatea muncii prestate şi beneficiile angajatului. Reducerea fluctuaţiei ar putea fi soluţionată prin implimentarea unor strategii de performantă, şi stabilirea unor obiective clare şi măsurabile pentru fiecare angajat, evaluarea periodică a performanţelor acestora, pentru stabilirea recompenselor.

Fiecare organizaţie ar trebui să-şi examineze în mod individual nevoile acesteia şi să dezvolate un sistem de recompense ce vor fi în concordanţă cu obiectivele şi activitatea firmei. Pentru elaborarea unui sistem de recompense eficient, este necesară evaluarea performanţelor angajaţilor, competenţelor şi abilităţilor de muncă a acestora, precum şi analiza mediului extern, a pieţei muncii şi a tendinţelor salariale.

Concluzii și Recomandări : Managementul resurselor umane a devenit un element strategic foarte important în progresul organizațiilor și este un aspect vital pentru dezvoltarea acestora.

Fluctuația de personal este una dintre problemele cu care se confruntă în prezent multe dintre organizații. Pentru a putea face față provocărilor actuale, organizațiile trebuie să investească în programe de motivare a salariaților, să îmbunătățească strategiile de recrutare și crearea unui mediu de lucru creative și stimulant. Un management eficient al resurselor umane contribuie la creșterea implicației angajaților în gestiunea organizației, ducând astfel spre reducerea fluctuației de personal și la creșterea loialității acestora. Angajații care se simt valorificați și apreciați în activitatea lor vor fi mai dispuși să își ofere întregul potențial pentru a asigura succesul firmei

Nu există o soluție unică pentru eficientizarea managementului resurselor umane, dar o combinație de strategii care să abordeze atât aspectele legate de satisfacția angajaților, cât și cele legate de procesele de recrutare și dezvoltare a personalului poate contribui la menținerea unei forțe de muncă stabile și angajate.

Referințe:

1. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159- 162 din 29 iulie 2003.
2. Legea salarizării nr. 847 din 14.02.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50- 52 din 11.04.2002.
3. LEGE securităţii şi sănătăţii în muncă // Monitorul Oficial Nr. 186 din 10-07-2008
4. ANDRIȚCH V., ”Managementul calităţii în domeniul resurselor umane” în revista Univers Pedagogic, pag 87 – 94
5. NEGARA N., ” Recrutarea Şi Selecţia Resurselor Umane În Cadrul Întreprinderilor De Evaluare”, curs din cadrul UTM, pag 433 – 437
6. SMOLEVSCAIA M., ” Cultura Organizaţională Orientată Spre Calitate Şi Impactul Acesteia Asupra Performanţelor Întreprinderii” nr.4 (68) 2009, pag 36 - 39

Recomandat
***Nina PESTUȘCO,** dr., conf. univ.*

FORMELE ŞI METODELE CONTROLULUI FISCAL – ASPECTE TEORETICO-PRACTICE

Vlada PATRAȘCU

CZU: 336.225.673 vlada_patrascu@mail.ru

Fiscal control has always been a highly important subject because this process aims to verify the tax bases, the legality and adherence to tax legislation, the correctness and accuracy of taxpayers fulfillment of tax obligations, and adherence to tax legislation. Fiscal control in Moldova significantly impacts taxpayers, the business environment, and the overall economy by ensuring compliance, fostering transparency, and enhancing revenue collection.

Dreptul fiscal, ca ramură a dreptului public, *„reglementează raporturile juridice care se nasc în procesul colectării impozitelor și taxelor de la persoanele fizice sau juridice care obțin venituri sau dețin bunuri impozabile ori taxabile”* [1, pag.1]. Astfel, controlul fiscal are ca obiectiv verificarea corectitudinii și veridicității declarațiilor, evaluarea preciziei îndeplinirii, conform normelor legale, a obligațiilor fiscale de către contribuabili, precum și monitorizarea activităților de detectare a evaziunii fiscale.

În conformitate cu art.129 alin.(11) din Codul fiscal nr.1163 din 24.04.1997, **controlul fiscal** este definit ca fiind o *„verificare a corectitudinii cu care contribuabilul execută obligaţia fiscală şi alte obligaţii prevăzute de legislaţia fiscală şi alte acte normative, inclusiv verificare a altor persoane sub aspectul legăturii lor cu activitatea contribuabilului prin metode, forme şi operaţiuni prevăzute de prezentul cod”*.

Prin urmare, reieșind din art.214 alin.(2) din Codul fiscal, deosebim 2 forme de desfășurare a controlului fiscal: **la oficiul organului fiscal sau al altui organ cu atribuţii de administrare fiscală *(control fiscal cameral)*** și/sau **la fața locului.**

Controlul fiscal cameral implică verificarea corectitudinii completării rapoartelor fiscale, a altor documente prezentate de contribuabili ca bază pentru calcularea și plata impozitelor și taxelor, și verificarea respectării legislației fiscale în alte aspecte relevante.

Conform art.215 alin.(2) din Codul fiscal, acest control este realizat fără adoptarea unei decizii scrise asupra obiectivului vizat.

Subsecvent, cea de-a două formă este **controlul fiscal la fața locului** care are drept scop verificarea respectării legislaţiei fiscale de contribuabil sau de o altă persoană supusă controlului, care se efectuează la locurile aflării acestora de către funcţionarii fiscali sau de persoane cu funcţie de răspundere ale altor organe cu atribuţii de administrare fiscală.

Considerăm că această metodă este cea mai eficientă și complicată metodă de control fiscal, deoarece această formă de control este direcționată înspre depistarea

încălcărilor legislaţiei fiscale care nu au fost şi nu pot fi depistate în cadrul controlului fiscal cameral.

Este de subliniat faptul că controlul fiscal la fața locului nu trebuie să depășească **două luni calendaristice** [2, pct.13].

Controlul fiscal la fața locului poate fi organizat și efectuat numai prin următoarele metode și operațiuni [2, pct.46]:

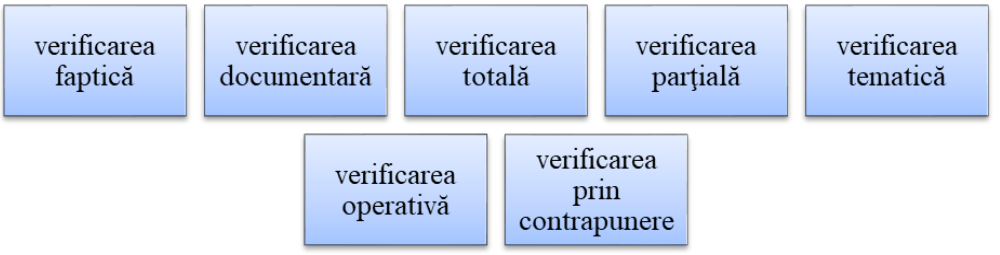


Fig.1. Metodele de efectuare a controlului fiscal

Sursa: elaborată de autor în conformitate cu informaţia prezentată în [2].

Documentele aferente controlului fiscal. Documentele aferente controlului fiscal reprezintă instrumentele prin care autoritățile fiscale își exercită dreptul de a verifica și asigura conformitatea contribuabililor cu legislația fiscală în vigoare, acestea fiind: actul de control, citaţia la organul fiscal, citaţia bancară, înştiinţarea privind instituirea postului fiscal.

Astfel, în conformitate cu art.216 alin.(6) din Codul fiscal, **actul de control fiscal** este un document întocmit de funcţionarul care exercită controlul, în care se consemnează rezultatele controlului fiscal.

Actul de control fiscal este întocmit pe blanchete de strictă evidenţă în două exemplare, evidenţa acestora se ţine în Registrul de evidenţă a blanchetelor de strictă evidenţă. Primul exemplar al actului de control fiscal rămâne la Serviciul Fiscal de Stat pentru a fi inclus în dosarul contribuabilului, al doilea exemplar fiind înmânat (expediat) contribuabilului care a fost supus controlului fiscal [2, pct.188].

Structural, actul de control fiscal este constituit din trei părţi componente şi anume: partea introductivă (partea introductivă, aspecte generale, îndeplinirea cerinţelor controlului precedent); partea constatatoare; concluziile asupra actului de control.

Un alt act important din cadrul controlului fiscal este **citaţia la organul fiscal** care este un înscris în care persoana este invitată la organul fiscal ca să depună documente sau să prezinte alt gen de informaţie, relevante pentru controlul fiscal [3, pag.219].

Citaţia bancară conform art.226 alin.95) din Codul fiscal, reprezintă o cerere specifică, adresată în scris băncii (sucursalei), societății de plată, societății emitente de monedă electronică și/sau furnizorilor de servicii poștale între Serviciul Fiscal de Stat şi băncile, în care acesteia i se solicită să prezinte informaţii şi documentele referitoare la operaţiunile din conturile bancare ale persoanei.

Înştiinţarea privind instituirea postului fiscal este un document înmânat contra semnătură de către Serviciul Fiscal de Stat prin care ultimul aduce la cunoştinţa administraţiei agentului economic şi/sau subdiviziunii la care este instituit postul fiscal, amplasată în altă localitate decât sediul agentului economic, despre instituirea postului fiscal sau despre prelungirea termenului de funcţionare a acestuia [4, art.20].

Procedura de contestare a actelor și acțiunilor de control fiscal. Conform art.8 alin.(1) lit. g) din Codul fiscal, contribuabilul este în drept să conteste, deciziile, acțiunile sau inacțiunile organelor cu atribuții de administrare fiscală și ale persoanelor cu funcții de răspundere ale acestora.

Soluționarea conflictelor privind actele administrative fiscale se face printr-o procedură cu două etape:

- contestarea administrativă (este obligatorie);
- contestarea judiciară (accesibilă doar după contestația administrativă) [5, pag.269].

Procedura constă în:

a) ***examinarea dezacordului asupra actului de control fiscal*** în cazul în care contribuabilul nu este de acord cu conţinutul actului de control, acesta este obligat să prezinte în scris, în termen de 15 zile calendaristice de la data semnării actului dezacordul cu argumente care confirmă poziția contribuabilului, anexând la dezacord documentele confirmative respective;

b) ***contestarea deciziilor emise în baza actelor de control fiscal*** se depune în decursul a 30 de zile de la data primirii deciziei sau a întreprinderii acţiunii contestate, care va începe a curge cu următoarea zi după ziua primirii de către contribuabil a deciziei asupra cazului de încălcare a legislaţiei. După examinarea contestației, conducerea Serviciului Fiscal de Stat emite o decizie pe marginea contestației, iar un exemplar al acesteia în termen de 3 zile se remite contribuabilului pentru cunoștință și executare după necesitate.

În cazul în care contribuabilul nu este de acord cu decizia emisă pe marginea contestaţiei de către Serviciul Fiscal de Stat, acesta este în drept să o atace în instanţa de judecată competentă în conformitate cu prevederile art.269 alin.(2) din Codul fiscal.

Concluzii. Controlul fiscal în Republica Moldova este esențial pentru asigurarea respectării legislației fiscale și colectarea eficientă a veniturilor bugetare necesare pentru funcționarea statului și implementarea politicilor publice.

Scopul controlului fiscal constă în verificarea corectitudinii respectării legislației fiscale, calculării și achitării în termenii și cuantumul stabilit a impozitelor, taxelor și altor plăți la veniturile bugetului [6, pag.152].

Analiza practicii judiciare privind controlul fiscal în Republica Moldova este o activitate esențială pentru înțelegerea modului în care legislația fiscală este interpretată și aplicată în instanțele de judecată.

Această analiză se concentrează pe modul în care instanțele interpretează normele fiscale, rezolvă litigiile fiscale și asigură respectarea drepturilor și obligațiilor contribuabililor în cadrul procedurilor de control fiscal. De asemenea, se examinea-

ză modul în care instanțele abordează aspecte precum impozitele, taxele, deducerile, penalitățile fiscale și drepturile contribuabililor în fața autorităților fiscale.

În ultimii ani, Serviciul Fiscal de Stat a implementat o serie de reforme semnificative, atât la nivel structural, cât și operațional și își desfășoară activitatea sub deviza „Funcționarul fiscal – în slujba contribuabilului”, ceea ce implică, în principal, dezvoltarea și furnizarea de servicii de calitate bazate pe tehnologii informaționale inovative, respectul și încrederea contribuabililor, servicii automate eficiente, reducerea costurilor de îndeplinire a obligațiilor fiscale, profesionalismul angajaților și standarde ridicate de conduită.

Direcția generală control din cadrul Serviciului Fiscal de Stat din Republica Moldova are o misiune esențială în asigurarea respectării legislației fiscale, contribuind astfel la corecta calculare și vărsare a obligațiilor fiscale la buget. Prin multiple metode de verificare și monitorizare, direcția identifică și sancționează contravențiile, promovând conformarea contribuabililor. Funcțiile sale complexe, de la controlul fiscal propriu-zis la examinarea petițiilor și adoptarea deciziilor contravenționale, sunt fundamentale pentru menținerea unui sistem fiscal echitabil și eficient.

Referințe:

1. DROSU ȘAGUNA D., *Drept fiscal*. București: C.H. Beck., 2013.
2. Regulamentul cu privire la efectuarea controlului de către Serviciul Fiscal de Stat, aprobat prin Ordinul Serviciului Fiscal de Stat nr.265 din 25.07.2023.
3. VLAICU V., ROTARU AU., BOAGHI V., VIDAICU D., *Drept fiscal.* Chișinău: CEP USM, 2014.
4. Ordinul SFS cu privire la aprobarea Regulamentului privind funcționarea posturilor fiscale nr. 665 din 12.12.2018 // Monitorul Oficial. nr. 504-511 din 22.12.2018.
5. IOANA MARIA COSTEA. *Curs de drept financiar*, ed.a 2-a. București: editura Hamangiu, 2015.
6. ARMENIC A., VOLCINSCHI V., *Drept fiscal (Note de curs).* Editura ASEM. Centrul ed. ASEM, 2001.

Recomandat
***Vlad VLAICU**, dr., conf. univ.*

ASPECTELE TEORETICO-PRACTICE ALE CONTROLULUI FISCAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Elizaveta CARTERA

CZU: 336.225.673(478) eliza.cartera@gmail.com

The given study presents a synthesis of the theoretical elements regarding fiscal control, of the bibliographic sources in which it is defined and approached or commented on, as well as its legislative basis. It presents the historical evolution of fiscal control as a verification method and tool used by tax authorities and a comparative analysis of legislative aspects related to fiscal control between the Republic of Moldova and other countries. The paper also analyzed judicial practice in the field of fiscal control and presents an analysis of the measures taken by the State Fiscal Service regarding the harmonization of fiscal legislation with EU standards and norms.

În Republica Moldova se impune imperios necesitatea unei concepţii clare privind impulsionarea economiei prin aplicarea unei politici fiscale juste, precum şi de detaliere, interpretare şi structurare a legislaţiei fiscale în învăţământul universitar şi în publicaţii periodice accesibile mediului de afaceri.

Lucrarea dată tratează elementele teoretice privind controlul fiscal, sursele în care este definit şi abordat sau comentat şi baza legislativă. Prezintă evoluţia istorică a controlului fiscal ca metodă de verificare şi instrument utilizat de autorităţile fiscale şi o analiză comparativă a aspectelor legislative legate de controlul fiscal între Republica Moldova şi alte ţări. Cercetând tendinţa permanente de armonizare a procedurilor şi metodelor de control la cerinţele şi nevoile economice ale statului la diferite etape pe parcursul evoluţiei acestuia, se poate concluziona că, fiecărui moment de dezvoltare al sistemului fiscal îi corespunde unui anumit nivel al impozitelor, al acţiunilor şi a pârghiilor utilizate, nivel care se schimba pe măsura acestei dezvoltări.

Cercetarea în cauză demonstrează că pentru toate etapele, controlul fiscal constituie o necesitate, acesta fiind principalul asigurator al venituri bugetare, dar şi important instrument de politică financiară, economică şi socială. La anumite etape datorita neajunsurilor sistemului politic, costul controlului în economie a fost unul foarte ridicat.

Prin comparaţie cu cele două stat vecine, România şi Ucraina, sistemul fiscal al Republicii Moldova din punct de vedere legislativ este slab dezvoltat, deşi direcţiile de dezvoltare şi planul de acţiuni sunt deja stabilite în conformitate cu planurile naţional de acţiuni pentru aderarea la UE. Din punct de vedere a resurselor disponibile şi al contextului politic din ultimii ani însă, sistemul fiscal al RM, poate fi apreciat drept unul rezistent şi închegat.

Cea mai eficientă şi productivă sursă pentru bugetul de stat se regăseşte în instrumentele şi metodele sistemului fiscal, ceea ce demonstrează incontestabil importanţa

controlului fiscal în asigurarea încasării depline a impozitelor și obligațiilor fiscale și contracararea evaziunii fiscale. Prin urmare, activitățile practicate de agenții economici și persoanele fizice la diferite nivele necesită o urmărire permanentă pentru atingerea scopurilor de stabilitate economică și echitate stabilite de stat. Anume această activitate cu mecanisme complexe se prezintă ca un atribut esențial în conducerea societății și totodată ca o formă de manifestare a funcțiilor statului prin intermediul controlului fiscal.

Aspectele juridice și practice legate de controlul fiscal cameral și controlul fiscal la fața locului, precum și pe descrierea și analiza detaliată a fiecărei metode de control reglementate de Codul Fiscal al Republicii Moldova la etapa actuală, cu delimitarea actelor, acțiunilor și deciziilor de control fiscal, toate procedurile de întocmire și contestare și particularitățile acestora.

Subiectul controlului fiscal și analiza procedurilor lui este unul din cele mai complexe domenii de studiat din mai multe puncte de vedere, din perspectiva normelor, Regulamentelor și schimbărilor care se operează în legislația, din perspectiva contribuabilului cointeresat în procesul controlului de asigurarea unui tratament corect din punct de vedere al procedurii și asupra analizei datelor lui, precum și din perspectiva autorităților fiscale preocupate de combaterea evaziunii fiscale și efectuarea controlului conform procedurilor legale.

Din diversitatea metodelor și tehnicilor posibile în cadrul unui control rezultă și complexitatea acestuia. Totuși deservirea profesionistă și legală a contribuabilului este pilonul de bază al administrării fiscale prin care se încurajează indirect conformarea.

Rezultatele obținute de SFS în combaterea evaziunii fiscale sunt nemijlocit rezultate ale studierii și respectării metodelor și tehnicilor de formare a fenomenelor de evaziune și respectiv a metodelor de control și analiză a acestora.

Domeniile de îmbunătățire a practicilor controlului, a cadrului normativ și tehnic legat de efectuarea controalelor fiscale și în general de conformare a contribuabililor sunt determinate de etapa la care se află Republica Moldova actual și anume în procesul de armonizare a legislației, de implementare a instrumentelor și sistemelor tehnice și electronice dezvoltate cu suportul organizațiilor și fondurilor UE și nu în ultimul rând de educare și școlarizare continuă a contribuabililor concomitent cu instruirea și pregătirea profesională a inspectorilor fiscali.

Din punct de vedere statistic numărul contestațiilor împotriva deciziilor SFS sau acțiunilor funcționarilor fiscali este în descreșterea pe parcursul ultimilor 3 ani ceea ce demonstrează o îmbunătățire a nivelului de respectare a procedurilor, a conformării voluntare și a corectitudinii și integrității funcționarilor fiscali. De asemenea, în ultimii cinci ani SFS are câștig de cauza în proporție de 90% din totalul cauzelor la care este parte.

În analiza practicii judiciare și a studiului de caz pe marginea unui control fiscal prin metoda verificării totale la unul din contribuabilii mari din RM analizate și desfășurate în lucrare se poate concluziona faptul că din punct de vedere procedural SFS respectă toate prevederile Regulamentului privind efectuarea controlului și inter-

pretează corect legislația în vigoare. În ceea ce privește cazurile speciale de control, ajunse în contencios-administrativ se poate afirma faptul că Codul Fiscal al RM ar trebuie revizuit și completat pe aspecte actuale și specifice ale definirii termenilor și categoriilor, dar și pe aspecte mai complexe, precum TVA.

Pentru a efectua controale fiscale în mod eficient și eficace, administrațiile fiscale ar trebui să se bazeze pe tehnici de gestionare a riscurilor pentru a direcționa mai bine controlul fiscal către grupurile de contribuabili corespunzătoare.

Verificările ar trebui să se bazeze pe o gamă largă de surse de informații, în special în cazul contribuabililor care desfășoară activități transfrontaliere – informații provenind din alte state membre și din țări terțe datorită schimbului de informații.

La etapa actuală SFS este încadrat în proiecte europene de asistența externă și cooperare internațională menite să asigure implementarea și adaptarea corectă și eficientă a standardelor UE în sfera fiscală a RM. Orice legislație nouă, mai ales una de complexitatea UE ar putea determina neînțelegeri și posibile conflicte între contribuabili și autoritățile fiscale.

În acest sens, direcţiile de cercetare viitoare ar putea fi reprezentate de compararea legislaţiei fiscale, precum cea a preţurilor de transfer din Moldova cu cea a altor ţări europene, precum şi de compararea percepţiei specialiştilor în domeniul fiscal asupra legislaţiei RM cu percepţia acestor specialişti asupra legislaţiei a altor ţări europene, în măsura în care domeniile și contextul politic sunt comparabile și posibil de preluat.

Aceste puncte necesită reforme ample și consolidarea instituțiilor, necesară fiind și identificarea resurselor financiare pentru a remunera oameni care ce vor lucra în cadrul ministerului și instituțiilor publice, precum SFS, însărcinate cu implementarea reformelor.

În contextul economiei digitale și în procesul de dezvoltare a unor noi modele de afaceri este evident că se creează noi provocări pentru administrațiile fiscale. Principiile guvernării electronice ar trebui să se aplice și informațiilor fiscale, în special în ceea ce privește raportarea. Adoptând o abordare holistică, contribuabilii ar trebui să aibă obligația de a furniza informații doar o singură dată, prin intermediul unor servicii electronice digitale sigure, incluzive.

SFS continuă să fie un partener de încredere pentru toți contribuabilii și este de apreciat în acest sens deschiderea și inițiativele instituției de a atinge cele mai înalte standarde în domeniul administrării fiscale și efortul depus în adaptarea legislației, sistemelor și procedurilor la standardele UE.

Viziunea SFS de a reprezenta o autoritate fiscală modernă și performantă, eficientă și inovatoare care să ofere servicii de înaltă calitate, prin implementarea unor procese simple și transparente, bazate pe soluții IT planificare pe bază de risc, menite să optimizeze costurile de administrare fiscală, cât și să asigure creșterea conformării benevole, prin îmbunătățirea relațiilor de colaborare și respectare a angajamentelor reciproce cu contribuabili este unul din pilonii principali în asigurarea integrării RM la UE, cel puțin din punct de vedere a sferei financiar-fiscale.

Referințe:

1. Cobzari L. *Administrarea fiscală. Curs universitar.* Chișinău, Editura ASEM, 2020
2. Vlaicu V., Rotaru A., Boaghi V., Vidaicu D., *Drept fiscal.* Chișinău, 2014
3. Armeneac A., Volcinschi V., Rotaru A., Gujuman T., Tetelea F., *Drept fiscal.* Editura Lumina Lex, Chișinău, 2001
4. Bălan E. *Drept Financiar*, Curs universitar, București, 1999
5. Șaguna D.D., Radu D. I., *Drept fiscal*, Curs universitar, București, 2017 Ediția 2
6. Niță N., *Drept financiar și fiscal*, Iași, 2010, Editura Tipo Moldova
7. Caprian I., Djugostran A., *Controlul fiscal la fața locului*, În: Revista științifică USM Studia Universita Moldavia, 2014, nr.2
8. Vlaicu V., *Metodele indirecte de estimare a obligațiilor fiscale*, În: Revista științifică USM Studia Universita Moldavia, 2023, nr.3

Recomandat
***Vlad VLAICU**, dr., conf. univ.*

COOPERAREA VAMALĂ INTERNAȚIONALĂ

Tinia POSTOVAN

CZU: 339.542.2:339.9 tinapostovan13@gmail.com

International customs cooperation is crucial for facilitating trade and preventing illegal activities at borders. By implementing simplified procedures through international agreements and conventions, countries can reduce wait times and transaction costs. The data shows significant reductions in fraudulent activities and increased trade volumes in regions with strong customs cooperation. However, challenges such as economic disparities, insufficient infrastructure, and varying national regulations hinder full integration. Future directions include creating real-time information exchange platforms, training customs personnel to international standards, and adopting advanced monitoring technologies. Strengthening public-private partnerships is also essential for developing tailored solutions for the private sector. The bibliography includes relevant academic works addressing various aspects of international customs cooperation, such as studies on simplifying customs procedures, the impact of free trade agreements, and the role of customs services in trade facilitation. These sources provide a comprehensive perspective on the subject studied.

Introducere

În era globalizării accelerate, cooperarea vamală internațională devine o componentă vitală a relațiilor internaționale și a economiei globale. Într-un mediu caracterizat de interdependență economică și schimburi comerciale intensificate, autoritățile vamale din întreaga lume sunt obligate să colaboreze pentru a asigura fluxul eficient și sigur al mărfurilor peste granițe. Acest proces este esențial nu doar pentru facilitarea comerțului, ci și pentru combaterea activităților ilegale precum contrabanda, traficul de droguri și terorismul. Lucrarea de față explorează istoriografia, mecanismele și practicile de cooperare vamală internațională, precum și impactul acesteia asupra relațiilor dintre state și eficacitatea comerțului internațional

Istoriografia cercetării cooperării vamale internaționale

Istoriografia cooperării vamale internaționale examinează evoluția acesteia de-a lungul timpului, subliniind importanța adoptării unor standarde comune și a schimbului de informații între autoritățile vamale. Prin cooperare, autoritățile vamale din diferite țări colaborează pentru a îmbunătăți eficiența proceselor vamale, reducând obstacolele comerciale și promovând comerțul legitim, care contribuie la creșterea economică și dezvoltarea durabilă.

Capitolul I abordează importanța cooperării vamale în contextul globalizării economice și interconectivității internaționale. Autoritățile vamale joacă un rol crucial în promovarea comerțului internațional și asigurarea securității globale. Colaborarea între acestea implică schimbul de informații, armonizarea standardelor și proceduri-

lor, precum și coordonarea acțiunilor pentru a asigura un flux eficient și sigur al mărfurilor pe lanțul de aprovizionare global. Organizații precum Organizația Mondială a Vămilor (WCO) facilitează această cooperare prin întâlniri, schimbul de experiență și dezvoltarea de instrumente și ghiduri comune.

Mecanisme și practici de cooperare în domeniul vamal internațional

Cooperarea vamală internațională se bazează pe diverse mecanisme și practici, inclusiv acorduri și convenții internaționale, schimbul de informații și bune practici între autoritățile vamale, precum și armonizarea procedurilor și standardelor la nivel global sau regional. Acordurile și convențiile vamale internaționale stabilesc standarde comune pentru importul, exportul și tranzitul mărfurilor, facilitând comerțul și contribuind la securitatea lanțului de aprovizionare. Acest capitol explorează mecanismele și practicile care stau la baza cooperării vamale internaționale. Acordurile și convențiile internaționale stabilesc standarde comune pentru importul, exportul și tranzitul mărfurilor, facilitând comerțul și contribuind la securitatea lanțului de aprovizionare. Capitolul detaliază armonizarea procedurilor și standardelor la nivel global sau regional pentru a reduce barierele administrative și a facilita fluxul comercial.

Analiza rezultatelor și a efectelor cooperării vamale asupra facilitării comerțului și a combaterii fraudelor Cooperarea vamală internațională joacă un rol esențial în facilitarea comerțului și prevenirea activităților ilegale la frontieră. Prin acorduri internaționale și convenții vamale, statele pot implementa proceduri simplificate, reducând astfel timpii de așteptare și costurile asociate tranzacțiilor comerciale. De exemplu, implementarea standardelor și procedurilor armonizate la nivel global sau regional contribuie la crearea unui sistem vamal mai eficient și transparent. Analiza datelor colectate arată o reducere semnificativă a activităților frauduloase și o creștere a volumului comercial în regiunile cu o cooperare vamală strânsă . Provocări și obstacole în calea cooperării vamale internaționale Cu toate că beneficiile cooperării vamale sunt evidente, există numeroase provocări care împiedică realizarea unui sistem vamal complet integrat. Diferite nivele de dezvoltare economică, infrastructură insuficientă și variații în reglementările vamale naționale sunt printre principalele obstacole. Alte provocări includ lipsa de resurse și capacități în anumite țări pentru a implementa tehnologiile moderne necesare pentru schimbul electronic de informații. De asemenea, reticența unor state de a partaja informații sensibile și de a adopta standarde comune reprezintă un obstacol major .

Evaluarea eficacității și impactului cooperării vamale internaționale

Eficacitatea cooperării vamale internaționale se reflectă în facilitarea comerțului și combaterea fraudelor vamale. Prin implementarea unor strategii comune și schimbul de informații, statele pot lucra împreună pentru a reduce timpul și costurile asociate tranzacțiilor comerciale, facilitând astfel mișcarea rapidă și eficientă a mărfurilor. Acest lucru are un impact pozitiv asupra întreprinderilor, consumatorilor și economiilor naționale. Capitolul III analizează rezultatele și efectele cooperării vamale asupra facilitării comerțului și combaterii fraudelor. Se subliniază importanța armoni-

zării legislației vamale, modernizării infrastructurii și utilizării platformelor digitale pentru schimbul de informații. Provocările și obstacolele în calea cooperării vamale internaționale sunt, de asemenea, discutate, precum și perspectivele și direcțiile viitoare pentru consolidarea și extinderea cooperării vamale.

Perspective și direcții viitoare pentru consolidarea și extinderea cooperării vamale internaționale Pentru a depăși aceste provocări, se sugerează mai multe direcții de acțiune. Printre acestea se numără crearea unor platforme comune pentru schimbul de informații în timp real, formarea personalului vamal la standarde internaționale și adoptarea de tehnologii avansate pentru monitorizarea și controlul fluxurilor comerciale. Un alt aspect important este promovarea unor politici de armonizare a reglementărilor vamale, care să fie susținute de organisme internaționale precum Organizația Mondială a Comerțului și Organizația Mondială a Vămilor. Consolidarea parteneriatelor public-private este, de asemenea, esențială pentru a dezvolta soluții adaptate nevoilor specifice ale sectorului privat.

În concluzie, cooperarea vamală internațională joacă un rol crucial în promovarea păcii, securității și stabilității la nivel global, contribuind în același timp la dezvoltarea economică și la întărirea relațiilor dintre state. Eforturile continue ale organizațiilor precum WCO și angajamentul autorităților vamale din întreaga lume sunt esențiale pentru gestionarea eficientă a fluxurilor comerciale și asigurarea securității globale. Cooperarea vamală internațională între Republica Moldova și Turcia este esențială pentru promovarea comerțului transfrontalier, stimularea creșterii economice și consolidarea relațiilor bilaterale. Prin armonizarea legislației vamale, modernizarea infrastructurii și utilizarea platformelor digitale, cele două țări pot îmbunătăți semnificativ eficiența și transparența operațiunilor vamale. Parteneriatele cu sectorul privat, promovarea comerțului electronic și facilitarea procedurilor vamale pentru IMM-uri sunt recomandate pentru a stimula creșterea economică și a crea noi oportunități pentru companii. De asemenea, promovarea instruirii personalului vamal și organizarea de programe comune de instruire vor facilita schimbul de bune practici și îmbunătățirea competențelor profesionale. Dialogul și cooperarea bilaterală prin reuniuni de nivel înalt și forumuri de afaceri vor consolida relațiile și vor identifica noi oportunități de colaborare, contribuind la un comerț transfrontalier eficient, sigur și transparent. Prin consolidarea și extinderea cooperării vamale internaționale, Republica Moldova și Turcia pot asigura un mediu comercial favorabil, atragerea investițiilor și prosperitatea economică durabilă a ambelor țări.

Bibliografia tezei include o serie de lucrări academice relevante care abordează diverse aspecte ale cooperării vamale internaționale. Printre acestea se numără studii privind simplificarea procedurilor vamale, impactul acordurilor de liber schimb și rolul serviciilor vamale în facilitarea comerțului. Lucrările citate provin atât din literatura română, cât și din cea internațională, oferind o perspectivă cuprinzătoare asupra subiectului studiat. De exemplu, lucrările lui Cazacioc și Postolatii (2022) și ale lui Ceban și Ceban (2021) sunt menționate pentru contribuțiile lor în domeniul facilitării comerțului prin simplificarea procedurilor vamale . Această variantă

de rezumat se concentrează pe evaluarea eficacității cooperării vamale, provocările întâlnite și perspectivele pentru viitor, oferind o imagine mai detaliată asupra modului în care această cooperare influențează comerțul internațional și securitatea la frontieră.

Referințe:

1. CAZACIOC, O., & POSTOLATÎI T. (2022). Simplificarea procedurilor vamale: un instrument de facilitare a comerțului internațional. Revista de Drept European, 1, 56-72
2. DUMITRU, D., & VLĂDESCU, A. (2020). Rolul cooperării vamale în facilitarea comerțului dintre România și Franța. Revista Română de Comerț, 1853, 105-120.
3. MCINTOSH, J. (1993). The European Community Customs Union: A Legal and Economic Analysis. Journal of Common Market Studies, 31(1), 1-26.
4. PILLARS, M. (2023). International Customs Cooperation: Challenges and Opportunities in the Digital Age. World Customs Journal, 17(1), 45-62
5. MANN, H.-J. (2018). International Customs Law and Practice. Routledge.
6. WTO & OMV. (2020). Trade Facilitation and Customs Reform: A Toolkit for Developing Countries. World Trade Organization.

Recomandat
***Ianuș ERHAN**, dr., conf. univ.*

CUPRINS

CHIMIE ŞI TEHNOLOGIE CHIMICĂ

Elena RADU

OBŢINEREA UNOR FORME STABILIZATE ALE ACIDULUI ASCORBIC PENTRU UTILIZARE ÎN PRODUCEREA COSMETICĂ 3

Valeria PANAINTE

OBŢINEREA UNUI GEL CU PROPRIETĂŢI POTENŢIAL CICATRIZANTE ŞI ANTIOXIDANTE PE BAZA EXTRACTULUI DE *ALOE VERA*.....6

Andreea VÎNAGĂ

SINTEZA UNOR 1-(N-FENILTIOCARBAMOIL)-2-PIRAZOLINE POTENŢIAL BIOLOGIC ACTIVE PE BAZA UNOR AZACALCONE 10

Ciprian COJOCARU

OBŢINEREA UNOR COLORANŢI DIN SURSE VEGETALE LOCALE.....13

FIZICĂ ŞI INGINERIE

Ana CHITOROG

MODALITĂŢI DE CREARE ŞI IMPLEMENTARE A ACTIVITĂŢILOR DIGITALE INTERACTIVE LA INFORMATICĂ 17

Dan SPÎNU

INTEGRAREA OBIECTELOR (PROGRAME, FORMULARE) ÎN SAP CONFORM LEGISLAŢIEI RM.....20

Valeria CARAMAN

CERTIFICAREA PRODUSELOR ECOLOGICE 24

MATEMATICĂ ŞI INFORMATICĂ

Anastasia BELEVŢOVA

CREAREA UNUI GHID PENTRU TESTAREA APLICAŢIILOR. IMPLEMENTAREA ÎN JAVA 28

Cristian CEMÎRTAN

PARSAREA TIPURILOR DE DATE COMPUSE ALE LIMBAJULUI DE PROGRAMARE C.....31

Valeria MURSA

PROBLEMA DE ACCELERARE A PROCESELOR DE DEZVOLTARE A PRODUSELOR SOFTWARE CU AJUTORUL INTELIGENŢEI ARTIFICIALE.....34

Anastasia PATLACIUC

QUASIGRUPURI PARASTROFIC-ORTOGONALE 37

Aureliu POSTORONCA

PROBLEME DE CLASIFICARE A QUASIGRUPURILOR FINITE.....41

Artur ŞUMANSCHI

DEVELOPMENT OF A 3D GAME ON THE UNITY PLATFORM.....45

Cristi PLĂMĂDEALĂ

APLICAŢIE BACK END C# CU BAZA DE DATE PENTRU GESTIONAREA IMPORTURILOR, COSTURILOR ŞI STOCK-ULUI CU REST API, MS SQL SERVER, ASP.NET CORE WEB API (C#) 49

Ольга ДАНИЛЕЙКО

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПЛАТФОРМЕ ПРОДАЖ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ КОМПАНИИ 52

Екатерина СПЫНУ

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ВЕБ-ТЕХНОЛОГИЙ 55

Дарья ЖУРБ

ПРЕИМУЩЕСТВА И РИСКИ, ЗАФИКСИРОВАННЫЕ В ПРОЦЕССЕ ИНТЕГРАЦИИ API В ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЯ 59

Антонина МЕЛЬНИК

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОГО ДОСТУПА ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ В CRM-СИСТЕМАХ.....62

Таисия ЗЕНЧЕНКО

РАЗРАБОТКА МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ НА ЯЗЫКЕ C# С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КРОССПЛАТФОРМЕННОГО ФРЕЙМВОРКА XAMARIN.....65

ŞTIINŢE ECONOMICE

Alina PUŞCAŞ

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A FUNCŢIONARILOR PUBLICI – ACTIVITATEA ÎN ASIGURAREA COMPETITIVITĂŢILOR PUBLICE 68

Diana BRADU

DEZVOLTAREA REGIONALĂ A REPUBLICII MOLDOVA ÎN CONTEXTUL INTEGRĂRII ECONOMICE EUROPENE 72

Eudochia REŞETNICOV

IMPACTUL MANAGEMENTULUI CALITĂŢII TOTALE ASUPRA DEZVOLTĂRII IMSP CENTRUL NAŢIONAL DE ASISTENŢĂ MEDICALĂ URGENTĂ PRESPITALICEASCĂ 76

Eugeniu GOLOVATÎI

ROLUL ORGANIZAŢIILOR NON-GUVERNAMENTALE ÎN DEZVOLTAREA COMUNITARĂ 79

Lilia CAZAC

MANAGEMENTUL DE PROIECT CA FACTOR DE CREŞTERE A COMPETITIVITĂŢII ENTITĂŢII ECONOMICE 82

Lilia CHISE

SISTEMUL MANAGERIAL NAŢIONAL: CARACTERISTICI ŞI PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE ÎN INSTITUŢIA PUBLICĂ AGENŢIA SERVICII PUBLICE 85

Olga TIGHINEANU

IMPLEMENTAREA MANAGEMENTULUI CALITĂŢII TOTALE ÎN ENTITĂŢILE PUBLICE 88

Silvia CECAN

PARTICULARITĂŢILE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL INSTITUŢIILOR PUBLICE 92

Silvia GHENCIU

IMACTUL RESURSELOR UMANE ASUPRA PROCESULUI DE ASIGURARE A CALITĂŢII ÎN ENTITATE 95

Silvia GOTEANSCHII

PARTICULARITĂŢILE MOTIVĂRII PERSONALULUI CA FUNCŢIE MANAGERIALĂ 98

Tatiana BICIC

IMPACTUL ORGANIZAŢIILOR NON-GUVERNAMENTALE ÎN DEZVOLTAREA INSTITUŢIILOR MEDICALE DIN REPUBLICA MOLDOVA.....101

Tatiana CERNOMORCENCO

PERFECŢIONAREA PROCESULUI DE ORGANIZARE A MUNCII ÎN CADRUL ENTITĂŢII.....105

Olesea TERZI

PROIECTAREA ŞI GESTIONAREA SISTEMELOR DE MANAGEMENT AL CALITĂŢII.....108

Ioana-Gabriela SANDU

PROBLEME ALE ASIGURĂRII ORGANIZAŢIILOR CU RESURSE UMANE ÎN CONDIŢIILE ECONOMIEI CONCURENŢIALE.....112

Vasile MEREACRE

NECESITATEA IMPLEMENTĂRII MANAGEMENTULUI INOVAŢIONAL ÎN CADRUL FIRMEI.....115

Carina ŢURCANU

UTILZAREA PRACTICILOR MODERNE DE RECRUTARE ŞI SELECŢIE A PERSONALULUI ÎN FIRMELE AUTOHTONE.....119

Виктор КОЧУГ

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОЕКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ – СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ.....122

Алина ГРИЧАННЫЙ

ПРИМЕНЕНИЕ И РОЛЬ НОВЫХ БИЗНЕС МОДЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ.....125

Александра БЕЛИКОВА

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТНОЙ ПОЗИЦИИ КОМПАНИИ.....128

Cristina CÎŞLARU

DEZVOLTAREA MODELULUI DE AFACERI ŞI A BRANDULUI PROPRIU.....132

Agnesia TONU

DESIGN ŞI ARTĂ VIZUALĂ ÎN PUBLICITATE.....135

Анастасия КОЛБАСЮК

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ 139

Маргарита САМОХВАЛОВА

МОДЕЛЬ ЦЕННОСТИ КЛИЕНТА И ЕЁ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НА ТУРИСТИЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ 143

Анастасия ПЕДАН

ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ПОЗИЦИОНИРОВАНИИ ЛЕЧЕБНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ КУРОРТОВ 147

Adelina ZAGOREȚ

EFICIENTIZAREA ACHIZIȚIILOR PUBLICE ÎN CONTEXTUL DEZVOLTĂRII DURABILE ŞI OPTIMIZAREA CHELTUIELILOR PUBLICE 150

Cristina PROȚIUC

PARTICULARITĂȚILE FORMĂRII ŞI APROBĂRII BUGETELOR STATELOR MEMBRE UE CA MODEL DE AJUSTARE ŞI ÎMBUNĂTĂȚIRE A PRACTICILOR APLICATE ÎN RM LA FORMAREA BUGETULUI PUBLIC NAȚIONAL 154

Зинаида КЫРЛАН

ПОЛИТИКИ, МЕТОДЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И КОНТРОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ 158

Irina GALIȚAN

REGLEMENTĂRI ŞI PRACTICI JURIDICE, CONTABILE ŞI FISCALE PRIVIND LICHIDAREA SOCIETĂȚILOR COMERCIALE 162

Юлия БУЖИЛОВА

ПРАВОВЫЕ, БУХГАЛТЕРСКИЕ И НАЛОГОВЫЕ ПРАВИЛА ПО ЛИКВИДАЦИИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ 165

Владислав КАИК

МЕТОДИКА УЧЕТА И АУДИТА ИСПОЛНЕНИЯ ОПЕРАЦИЙ, СВЯЗАННЫХ С ОСНОВНЫМИ СРЕДСТВАМИ 169

Carina CULAI

ROLUL ŞI RELEVANȚA AUDITULUI INTERN ÎN GUVERNANȚA CORPORATIVĂ 173

Andrei GANDRABURA

PROCEDURI DE FINISARE A AUDITULUI SITUAŢIILOR FINANCIARE ŞI PREZENTAREA REZULTATELOR CĂTRE UTILIZATORI....176

Cristina GIŞTEMULTE

TRATAMENTUL CONTABIL ŞI ASPECTELE FISCALE PRIVIND OPERAŢIUNILE DE IMPORT ŞI EXPORT....179

Александра ФАГУРЕЛ (ГРИВЕНКО)

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА И ЮРИДИЧЕСКАЯ, БУХГАЛТЕРСКАЯ И НАЛОГОВАЯ ПРАКТИКА, СВЯЗАННАЯ С ПРАВАМИ И ОБЯЗАННОСТЯМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА....182

Alexandra LOPUŞNEAC

POLITICI, OPŢIUNI CONTABILE ŞI AUDITUL STOCURILOR....186

Carolina COJOCARU

POLITICI, OPŢIUNI CONTABILE ŞI AUDITUL DATORIILOR COMERCIALE....189

Maria CEBANU

REALIZAREA UNUI AUDIT AL PERFORMANŢEI, ELABORAREA RAPOARTELOR DE AUDIT ŞI RECOMANDĂRILOR ÎN CADRUL ACESTUIA....193

Cătălina BULMAGA

ROLUL ŞI LOCUL UNUI BUSINESS-PLAN ÎN ASIGURAREA DEZVOLTĂRII EFICIENTE A UNEI ÎNTREPRINDERI....196

Анастасия ПЭЛИЙ (МАКОВЕЙ)

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ S.A. LACTIS....200

Анастасия БУЙНОВСКАЯ

ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ SC «DIOLSEM» SRL КАК ФАКТОР ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ....203

Татьяна ОРЛЕНКО

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ «LC WAIKIKI RETAIL MOL»....206

Daniela DIMA

IMPORTANŢA, ROLUL ŞI LOCUL SISTEMULUI INFORMAŢIONAL ÎN DEZVOLTAREA DURABILĂ A UNEI COMPANII.....208

Мария КРАВЧЕНКО

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ В КОМПАНИИ 211

Victoria CARAS

ROLUL COMUNICĂRII ŞI INFORMĂRII ÎN PROCESUL DE CONDUCERE A ENTITĂŢII ECONOMICE 214

Анастасия БУРДЕЙНАЯ

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА: ВНЕДРЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПЛАТФОРМЫ "EFES LEARNING HUB".....218

Valentina CAZANCIUC (ZELENI)

ASIGURAREA MANAGEMENTULUI DE PERFORMANŢĂ PRIN METODE DE LUCRU ÎN ECHIPĂ ÎN UNITATEA ECONOMICĂ 221

Думитру БОРТ

МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА 225

София ПАНТЕЛЕЕНКО

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ 228

Ana MUNTEAN

SISTEMUL DE MOTIVARE A RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL ORGANIZAŢIILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA 231

Carmen SULIMA

FLUCTUAŢIA FORŢEI DE MUNCĂ ŞI IMPACTUL ASUPRA ORGANIZAŢIEI.....234

Vlada PATRAŞCU

FORMELE ŞI METODELE CONTROLULUI FISCAL – ASPECTE TEORETICO-PRACTICE 237

Elizaveta CARTERA

ASPECTELE TEORETICO-PRACTICE ALE CONTROLULUI FISCAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA.....241

Tinia POSTOVAN

COOPERAREA VAMALĂ INTERNAŢIONALĂ.....245

Analele ştiinţifice ale Universităţii de Stat din Moldova

Seria „Lucrări studenţeşti”

Ştiinţe ale naturii şi exacte

Ştiinţe economice

Descrierea CIP a Camerei Naţionale a Cărţii din Republica Moldova

Analele Ştiinţifice ale Universităţii de Stat din Moldova : Seria „Lucrări studenţeşti” / Universitatea de Stat din Moldova ; colegiul de redacţie: Georgeta Stepanov (redactor-şef) [et al.]. – Chişinău : Editura USM, 2024 – . – ISBN 978-9975-158-38-1.

Cerinţe de sistem: PDF Reader.

Ştiinţe ale naturii şi exacte. Ştiinţe economice, [ediţia 2024]. – 2024. – 258 p. : fig., tab. – Texte : lb. rom., engl., rusă. – Rez.: lb. rom., rusă. – Referinţe bibliogr. la sfârşitul art. – ISBN 978-9975-62-828-0 (PDF).

082:378.4(478-25)=135.1=111=161.1
A 48

Bun de tipar *18.01.2025*. Formatul $70\times100\,^{1}/_{12}$.
Coli de tipar *21,3*. Comanda *33sp*.

Centrul Editorial-Poligrafic al USM
str. Al. Mateevici, 60, Chişinău, MD 2009
e-mail: cep1usm@mail.ru, usmcep@mail.ru