

ECONOMICA

Nr. 2 (100) / 2017
ediție jubiliară

revistă științifico-didactică

„Succesul este suma unor eforturi mici, repetate zi de zi”.

(Robert Collier)



Editura ASEM



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE A MOLDOVEI

ECONOMICA

Revistă științifico-didactică

An. XXV, nr.2 (100), iunie 2017

© Departamentul Editorial-Poligrafic al ASEM

COLEGIUL DE REDACȚIE:

Prof. univ. dr. hab. acad. Gheorghe MIȘCOI, Academia de Științe a Moldovei
Prof. univ. dr. hab. m.c. al AȘM, Dumitru MOLDOVAN, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr., acad. Anatolie MAZARACHI, Universitatea Națională de Comerț și Economie din Kiev, Ucraina
Prof. univ. dr. hab. Ion BOLUN, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr. hab. Vasile BUCUR, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr. hab. Eugenia FEURAȘ, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr. hab. Rodica HÎNCU, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr. Serghii CAVUN, Institutul Educațional și Științific din Kharkiv, Ucraina
Prof. univ. dr. Ion PETRESCU, Universitatea „Spiru Haret”, Brașov, România
Prof. univ. dr. Ioan-Franc N. VALERIU, Institutul de Cercetări Economice al Academiei Române
Prof. univ. dr. Gheorghe ZAMAN, m.c. al Academiei Române, Institutul de Economie Națională
Prof. univ. dr. Alban RICHARD, Universitatea „Pierre Mendès France de Grenoble”, Franța
Prof. univ. dr. Oleg STRATULAT, Academia de Studii Economice a Moldovei
Prof. univ. dr. Piotr BULA, Academia de Economie din Kracowia, Polonia
Conf. univ. dr. Natalia ALTUHOVA, Universitatea de Finanțe de pe lângă Guvernul Federației Rusiei
Conf. univ. dr. Veselin POPOV, Academia de Economie „Dm. Ţenov” din Sviștov, Bulgaria
Conf. univ. dr. Nadejda BOTNARI, Academia de Studii Economice a Moldovei
Conf. univ. dr. Oxana SAVCIUC, Academia de Studii Economice a Moldovei
Conf. univ. dr. Olga PUGACIOVA, Universitatea de Stat din Gomel „Francisk Skorina”, Belarus
Conf. cercet. dr. Corneliu GUȚU, Academia de Studii Economice a Moldovei

ECHIPA REDACȚIONALĂ:

Redactor-șef: **Grigore BELOSTECINIC**,
prof. univ. dr. hab., academician al AȘM
Redactor șef-adjunct: **Valentina NAMOLOVAN**
Redactor literar: **Constantin CRĂCIUN**
Redactor tehnic: **Natalia IVANOVA**
Designer copertă: **Maria BUDAN**

ADRESA REDACȚIEI:

Str. Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 59, ASEM, bloc B, b.501,
tel: 022-402-936; 022-402-886
Cod: MD 2005, Chișinău, Republica Moldova
E-mail: economica@ase.md

**Revista este acreditată de Consiliul Național
pentru Acreditare și Atestare al RM, categoria „B”**

Revista este indexată în următoarele Baze de date și Cataloage Internaționale:

DOAJ <https://doaj.org/>

Directoriu OAJI <http://oaji.net/>

Electronic Journals Library <http://rzblx1.uni-regensburg.de/>

Global Impact Factor <http://globalimpactfactor.com/>

Universal Impact Factor <http://www.uifactor.org/>

Preluarea textelor editate în revista „Economica” este posibilă doar cu acordul autorului.
Responsabilitatea asupra fiecărui text publicat aparține autorilor. Autorii declară pe propria răspundere că articolele
sunt autentice și nu există niciun conflict de interese, totodată, transmit dreptul de autor și editorului.
Opinia redacției nu coincide întotdeauna cu opinia autorilor.

Certificat de înregistrare nr.270 din 31.10.2013
Index poștal: PM-31627
ISSN 1810-9136

Editura ASEM, Chișinău-2017



ACADEMY OF ECONOMIC STUDIES OF MOLDOVA

ECONOMICA

Scientific and didactic journal

Year XXV, nr.2 (100), June 2017

© Editorial-Polygraphic Department of ASEM

EDITORIAL BOARD:

Professor Dr. Hab. Acad. **Gheorghe MISCOI**, Academy of Science of Moldova
Professor Dr. Hab. c.m. of ASM **Dumitru MOLDOVAN**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor PhD Acad. **Anatolie MAZARACHI**, Kyiv State University of Commerce and Economics, Ukraine
Professor Dr. Hab. **Ion BOLUN**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor Dr. Hab. **Vasile BUCUR**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor Dr. Hab. **Eugenia FEURAS**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor Dr. Hab. **Rodica HINCUI**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor PhD **Serghii CAVUN**, Kharkiv Educational and Scientific Institute, Ukraine
Professor PhD **Ion PETRESCU**, „Spiru Haret” University, Brasov, Romania
Professor PhD **Ioan-Franc N. VALERIU**, National Institute of Economic Research of Romanian Academy
Professor PhD **Gheorghe ZAMAN**, c. m. of Romanian Academy, Institute of National Economy
Professor PhD **Alban RICHARD**, „Pierre Mendès France de Grenoble” University, France
Professor PhD **Oleg STRATULAT**, Academy of Economic Studies of Moldova
Professor PhD **Piotr BULA**, Krakow Academy of Economy, Poland
Assoc.Professor PhD **Natalia ALTUHOVA**, Finance University under Government of the Russian Federation, Russia
Assoc.Professor PhD **Veselin POPOV**, D. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria
Assoc.Professor PhD **Nadejda BOTNARI**, Academy of Economic Studies of Moldova
Assoc.Professor PhD **Oxana SAVCIUC**, Academy of Economic Studies of Moldova
Assoc.Professor PhD **Olga PUGACIOVA**, Gomel State University named after “Francisk Scorina”, Belarus
Assoc.Professor Researcher PhD **Corneliu GUTU**, Academy of Economic Studies of Moldova

EDITORIAL STAFF:

Editor-in-chief: **Grigore BELOSTECINIC**
Professor, Dr. Hab., Academician
Vice-Editor-in-chief: **Valentina NAMOLOVAN**
Editor (English): **Ludmila RURAC**
Technical editor: **Natalia IVANOVA**
Designer of cover: **Maria BUDAN**

ADDRESS OF PUBLISHING DEPARTMENT:

59, Mitropolit G. Banulescu-Bodoni street, ASEM, block B, office 501,
tel: 022-402-936; 022-402-886
Postcode: MD 2005, Chisinau, Republic of Moldova
E-mail: economica@ase.md

**The journal is accredited by the National Certification
and Accreditation Council of RM, Category „B”**

The journal is indexed in the following International data Bases and Catalogues:

DOAJ <https://doaj.org/>

Directoriu OAJI <http://oaji.net/>

Electronic Journals Library <http://rzblx1.uni-regensburg.de/>

Global Impact Factor <http://globalimpactfactor.com/>

Universal Impact Factor <http://www.uifactor.org/>

The taking over of the texts that are published in the journal “Economica” is possible only with the author’s agreement. Responsibility for each published text belongs to the authors. The authors declare on their own responsibility that the articles are authentic and there is no conflict of interest and also transmit the copyright to the publisher. Authors views are not always accorded with the editorial board’s opinion.

Registration certificate nr.270 of 31.10.2013
Postcode: PM-31627
ISSN 1810-9136

Publishing department of ASEM, Chisinau-2017

SUMAR

BUSINESS ȘI ADMINISTRARE

Guvernanța corporativă, responsabilitatea socială corporativă și performanțele în afaceri. O perspectivă globală	7
<i>Conf. univ. dr. hab. Monica Violeta Achim, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România</i>	
<i>Prof. univ. dr. Sorin Nicolae Borlea, Universitatea de Vest „Vasile Goldiș” din Arad, România</i>	
<i>Drd. Gabriela Monica Miron, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca, România</i>	
Factori determinanți ai schimbărilor organizaționale	16
<i>Conf. univ. dr. Mariana Șendrea, ASEM</i>	
Dezechilibrul nutrițional – tendință a comportamentului tinerei generații de consumatori	24
<i>Conf. univ. dr. Maria Grigoraș, UASM</i>	
Dezvoltarea performanțelor întreprinderii de turism prin prisma culturii organizaționale	36
<i>Conf. univ., dr. în economie Nicolae Platon, ASEM</i>	
<i>Director al Centrului de Informare și Promovare în Domeniul Turismului din Republica Moldova</i>	
Managementul inovațional: importanța leadership-ului și activității de lucru în echipă în cadrul organizațiilor de business	51
<i>Conf. univ., dr. Liudmila Bilaș, ASEM</i>	
<i>Drd. Masadeh Adeeb, ASEM</i>	
Analiza influenței manageriale asupra motivației personalului în organizațiile din Republica Moldova	62
<i>Drd. Cătălina Ilciuc, ASEM</i>	

ECONOMIE FUNDAMENTALĂ ȘI APLICATIVĂ

Reglementarea economică a impactului apelor reziduale în regiunea de dezvoltare Centru	68
<i>Conf. univ. dr. Petru Bacal, ASEM</i>	
Analiza capitalului intelectual – resursă esențială în economia creativă	83
<i>Conf. univ. dr. Raluca Florentina Crețu, ASE București, România</i>	
Analiza economico-financiară în educația economică și antreprenorială	89
<i>Conf. univ. dr. Mihaela Bîrsan, Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava, România</i>	

FINANȚE, CONTABILITATE ȘI ANALIZĂ FINANCIARĂ

Îmbunătățirea calității vieții prin investiții în educație	99
<i>Prof. univ. dr. hab. Rodica Hîncu, ASEM</i>	
<i>Lect. univ. Olga Conencov, ASEM</i>	
Impactul performanțelor economico-financiare asupra performanțelor bursiere ale companiilor din industria prelucrătoare listate la BVB	108
<i>Prof. dr. Marian Siminică, Universitatea din Craiova, România</i>	
<i>Conf. dr. Daniel Cîrciumaru, Universitatea din Craiova, România</i>	
<i>Asist. dr. Silviu Cîrstina, Universitatea din Craiova, România</i>	
<i>Lect. dr. Mirela Sîchigea, Universitatea din Craiova, România</i>	
Analiza corelației dintre cultura organizațională și indicatorii de performanță	116
<i>Prof. dr. Nicu Marcu, Universitatea din București, România</i>	
<i>Asist. dr. Silviu Cîrstina, Universitatea din Craiova, România</i>	
<i>Asist. drd. Magdalena Criveanu, Universitatea din Craiova, România</i>	
Problema rentabilității producției cărnii de porc în gospodăriile populației: rezultate și analize	124
<i>Conf.univ., dr. Grigore Baltag, UASM</i>	
<i>Drd. Adrian Popescu, UASM</i>	
Analiza aportului taxelor locale în formarea veniturilor bugetului municipal Chișinău	130
<i>Lect.univ., drd. Nadejda Berghe, ASEM</i>	

INTEGRARE EUROPEANĂ ȘI POLITICI SOCIALE

Strategii investiționale și influența lor asupra competitivității întreprinderilor din Republica Moldova și Elveția	139
<i>Drd. Victor Grosu, ASEM</i>	

INFORMATICĂ, STATISTICĂ ȘI CIBERNETICĂ ECONOMICĂ

Previzionarea creșterii economice	147
<i>Prof. univ. dr. Constantin Anghelache, ASE București/ Universitatea „Artifex” din București, România</i>	
<i>Prof. univ. dr. Ion Pârțachi, ASEM</i>	
<i>Conf. univ. dr. Mădălina Gabriela Anghel, Universitatea „Artifex” din București, România</i>	
Abordări considerate în analiza inflației în cadrul diferitelor orizonturi de timp având la bază datele din Moldova	153
<i>Drd. Vitalie Motelică, ASEM</i>	

CONTENT

BUSINESS AND ADMINISTRATION	
Corporate Governance, Corporate Social Responsibility and Business Performances.	7
A Global Perspective	
<i>Assoc. Prof. Hab.Dr. Monica Violeta Achim, Babes-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania</i>	
<i>Prof. PhD Sorin Nicolae Borlea, "Vasile Goldis" Western University of Arad, Romania</i>	
<i>Phd. candidate Gabriela Monica Miron, Babes-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania</i>	
Drivers of Organizational Changes	16
<i>Assoc. prof. PhD, Mariana Sendrea, ASEM</i>	
Nutritional Imbalance – Behaviour Tendency of the Young Generation of Consumers	24
<i>Assoc. Prof., PhD Maria Grigoras, UASM</i>	
Development of Tourism Enterprise Performance in Terms of Organizational Culture	36
<i>Assoc. Prof., PhD Nicolae Platon, ASEM</i>	
<i>Director of the Tourism Information and Promotion Centre of Moldova</i>	
Innovation Management: the Importance of Leadership and Teamwork in Business Organizations	51
<i>Assoc. Prof. PhD Ludmila Bilas, ASEM</i>	
<i>PhD student (doctorand) Masadeh Adeeb, ASEM</i>	
Analysis of Managerial Influence on the Personal Motivation in Organisations in the Republic of Moldova	62
<i>PhD Catalina Ilciuc, ASEM</i>	
FUNDAMENTAL AND APPLIED ECONOMICS	
Economic Regulation of the of Wastewaters Impact in the Central Development Region	68
<i>Assoc. Prof., PhD Petru Bacal, ASEM</i>	
Analysis of the Intellectual Capital – Resource Essential in the Creative Economy	83
<i>Assoc. Prof. PhD Raluca Florentina Cretu, ASE Bucharest, Romania</i>	
Economic and Financial Analysis in Economic and Entrepreneurial Education	89
<i>Assoc. Prof. PhD Mihaela Birsan, "Stefan cel Mare" University from Suceava, Romania</i>	
FINANCE, ACCOUNTING AND FINANCIAL ANALYSIS	
The Quality of Life Improvement through Investments in Education	99
<i>Prof. Hab. Dr. Rodica Hincu, ASEM</i>	
<i>Lecturer, PhD candidate Olga Conencov, ASEM</i>	
Impact of Economic and Financial Performance on Stock Exchange Performance of Manufacturing Companies Listed on the BVB	108
<i>Prof. PhD Marian Siminica, University of Craiova, Romania</i>	
<i>Assoc. Prof. PhD Daniel Circiumaru, University of Craiova, Romania</i>	
<i>Asiss. PhD Silviu Carstina, University of Craiova, Romania</i>	
<i>Lect. PhD Mirela Sichigea, University of Craiova, Romania</i>	
Analysis of the Correlation between Organizational Culture and Performance Indicators	116
<i>Prof. PhD Nicu Marcu, University of Bucharest, Romania</i>	
<i>Assis. PhD Silviu Carstina, University of Craiova, Romania</i>	
<i>Assis. PhD candidate Magdalena Criveanu, University of Craiova, Romania</i>	
The Problem of Pig Meat Production Profitability in Households: Results and Analysis	124
<i>Assoc. prof., PhD Grigore Baltag, UASM</i>	
<i>PhD student Adrian Popescu, UASM</i>	
Analysis of Contribution of Local Taxes to Formation of the Budget Incomes of Chisinau Municipality	130
<i>PhD student Nadejda Berghe, ASEM</i>	
EUROPEAN INTEGRATION AND SOCIAL POLICIES	
Investment Strategies and their Impact upon the Competitiveness of the Companies from the Republic of Moldova and Switzerland	139
<i>PhD student Victor Grosu, ASEM</i>	
INFORMATICS, STATISTICS AND ECONOMIC CIBERNETICS	
Forecasting Economic Growth	147
<i>Prof. PhD Constantin Anghelache,</i>	
<i>Bucharest University of Economic Studies /"Artifex" University of Bucharest, Romania</i>	
<i>Prof. PhD Ion Partachi, ASEM</i>	
<i>Assoc. Prof., PhD Madalina Gabriela Anghel, "Artifex" University of Bucharest, Romania</i>	
Approaches Considered in Inflation Analysis over Different Time Horizons Based on Data from the Republic of Moldova	153
<i>PhD student Vitalie Motelica, ASEM</i>	

CZU: 005.35:334.72(100)

**GUVERNANȚA CORPORATIVĂ,
RESPONSABILITATEA SOCIALĂ
CORPORATIVĂ ȘI PERFORMANȚELE
ÎN AFACERI. O PERSPECTIVĂ
GLOBALĂ**

*Conf. univ. dr. hab. Monica Violeta ACHIM,
Universitatea Babeș-Bolyai,
Cluj-Napoca, România
monica.achim@econ.ubbcluj.ro*
*Prof. univ. dr. Sorin Nicolae BORLEA,
Universitatea de Vest „Vasile Goldiș”
din Arad, România
snborlea@yahoo.com*
*Drd. Gabriela Monica MIRON,
Universitatea Babeș-Bolyai,
Cluj-Napoca, România
gtepuse@yahoo.com*

Scopul acestei lucrări este de a investiga efectele calității guvernantei corporative și a responsabilității sociale corporative asupra performanțelor companiilor. În acest sens, am utilizat un eșantion de 77 de țări în perioada 2012-2015. Cercetarea noastră oferă dovezi empirice că guvernanta corporativă și responsabilitatea socială corporativă prezintă un efect semnificativ asupra performanțelor afacerii. În plus, am constatat că această influență se resimte mai mult asupra valorilor de piață ale companiilor care activează în țările în curs de dezvoltare, comparativ cu cele din țările dezvoltate. Investitorii din țările în curs de dezvoltare plătesc în plus o primă de 25,4% pentru companiile cu o guvernanta corporativă mai eficientă și respectiv de 41,9% pentru companiile care își asumă responsabilitatea socială corporativă în activitățile lor. Această primă este ușor mai redusă pentru țările dezvoltate, unde valoarea sa poate ajunge până la 24,5% din capitalizarea bursieră.

Cuvinte-cheie: guvernanta corporativă, responsabilitatea socială corporativă, performanța în afaceri, studiu cross-section.

JEL: M21, M48, M14, C12, C31.

1. Introducere. Potrivit [17] guvernanta corporativă este sistemul prin care companiile sunt gestionate și controlate. În contextul dezvoltării durabile, conceptul de responsabilitate socială corporativă (RSC) apare treptat, reflectând integrarea voluntară de către întreprinderi a preocupărilor sociale și de mediu în activitatea economică și relația cu grupurile de interes [9].

O serie de studii vizează impactul adoptării celor mai bune practici în afaceri asupra performanțelor afacerilor.

CZU: 005.35:334.72(100)

**CORPORATE GOVERNANCE,
CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY AND BUSINESS
PERFORMANCES. A GLOBAL
PERSPECTIVE**

*Assoc. Prof., Hab.Dr. Monica Violeta ACHIM,
Babes-Bolyai University,
Cluj-Napoca, Romania
achim@econ.ubbcluj.ro*
*Professor, PhD Sorin Nicolae BORLEA,
“Vasile Goldis” Western University
of Arad, Romania
snborlea@yahoo.com*
*PhD candidate Gabriela Monica MIRON,
Babes-Bolyai University,
Cluj-Napoca, Romania
gtepuse@yahoo.com*

The aim of this paper is to investigate the effects of corporate governance quality and corporate social responsibility on business performances of the companies around the world countries. Using a cross-sectional sample covering 77 countries over the period 2012-2015, our research provides empirical evidences that corporate governance and corporate social responsibility have a significant effect on the business performances. Moreover, we found that, this influence is more sharply felt on the market values of the companies which activate in developing countries compared to those from developed ones. The investors in developing countries pay a premium of 25.4% for the companies with effective corporate governance and 41.9% for the companies which adopt corporate social responsibility in their activities. This premium is slightly reduced for developed countries where it can be up to 24.5% of market capitalization.

Key words: corporate governance, corporate social responsibility, business performance, cross-section survey.

JEL: M21, M48, M14, C12, C31.

1. Introduction. According to [17] corporate governance is the system by which companies are managed and controlled. In the context of sustainable development the concept of corporate social responsibility (CSR) gradually appears reflecting the voluntary integration by companies of social and environmental concerns in their economic activity and the relationship with interest groups [9].

A lot of studies concern the impact of adopting best practices in business on business performances. Most of

Cea mai mare parte a acestor studii este realizată pentru țările dezvoltate, concluzionând asupra unor influențe pozitive și semnificative [5], [12]. Puține studii pe această temă sunt conduse la nivelul țărilor emergente, iar rezultatele acestora sunt neconcludente. Astfel, o parte dintre aceste studii de cercetare, conduse în țările în curs de dezvoltare, a identificat o corelație pozitivă între guvernarea corporativă, respectiv responsabilitatea socială corporativă și performanțele afacerilor [1], [13], [16]. Pe de altă parte, alte studii derulate în țările emergente atestă rezultate inconsecvente în legătură cu această relație [4], [13].

Pe baza investigării efectuate în literatura de specialitate, s-a constatat că nu au fost identificate cercetări menite să depisteze influențele guvernării corporative și responsabilității sociale corporative asupra performanțelor de afaceri, în paralel, atât în țările dezvoltate, cât și în cele în curs de dezvoltare. Studiile existente se referă fie la una, fie la cealaltă categorie de țări, însă nu la ambele. Scopul acestei lucrări constă în completarea unui astfel de gol întâlnit în literatură. Astfel, acest articol propune o analiză empirică de tip transversal, cu scopul de a investiga și măsura efectele guvernării corporative și a responsabilității sociale corporative asupra performanței companiilor, precum și modul în care aceste efecte sunt moderate de gradul de dezvoltare economică.

Structura acestei lucrări este organizată astfel. Următoarea secțiune prezintă o revizuire a literaturii de specialitate, în baza căreia se stabilesc și ipotezele de cercetare. În secțiunea 3, sunt descrise metodologia de lucru și sursele de date. Secțiunea 4 descrie rezultatele și discuțiile privind constatările empirice. Lucrarea se încheie cu concluziile, incluzând un rezumat și scurte discuții cu privire la implicațiile, limitările și la posibilitățile de cercetare viitoare.

2. Revizuirea literaturii. Guvernarea corporativă și responsabilitatea socială corporativă (CSR) sunt două concepte foarte înrudite [8], [14].

Diverse studii atestă o legătură strânsă între guvernarea corporativă și etica în afaceri adoptate de o companie. Promovarea unui comportament etic adecvat atât pentru manageri, cât și pentru subordonați, este de o importanță crucială, cu un impact decisiv asupra rezultatelor finale ale întregii organizații. Pentru a înțelege ce este bine și ce este greșit în comportamentul de afaceri, [8] se referă la *moralitate*, care este reflectată de norme valori individuale și sociale și convingeri ale comunității.

După ce au investigat diferitele definiții ale conceptului de guvernare corporativă, autorii [14] concluzionează, în cele din urmă, că acest concept este, în mare măsură, raportat la conceptele de responsabilitate corporativă. Studiul efectuat pe un eșantion de 250 de companii, de către acești autori evidențiază că mai mult de jumătate dintre companii alocă o secțiune specială guvernării corporativiste în rapoartele lor despre RSC. Alți autori [12] consideră că majoritatea managerilor din Liban văd GC ca un pilon necesar pentru o activitate RSC durabilă. În plus, [15] a constatat că nivelul activităților CSR ale companiilor afectează, în

these studies are conducted for developed countries concluding about positive and significant influences [5], [12]. A very narrow strand of the literature in this field concern on developing countries, and the results are inconclusive. Thus, a part of these research papers conducted on developing countries found a positive correlation between corporate governance and corporate social responsibility on business performances [1], [13], [16]. On the other hand, other studies conducted in emergent countries found no inconsistent results about this relationship [4], [13].

From our knowledge, we have not identified researches investigating the influences between corporate governance and corporate social responsibility on business performances among both of developed and developing countries. They refer to one or to the other category of countries, but not to both. The aim of this paper consists in to fill such a gap in literature. Thus, this article proposes a cross-country empirical analysis in order to investigate and measure the effects of the corporate governance and corporate social responsibility on companies' performance and how these effects are moderated by the degree of economic development.

The balance of this paper is structured as follows. The next section sets out a literature survey along with the working hypotheses. In section 3, the methodology and data sources are described. Section 4 highlights the results and discussions of the empirical findings. The paper ends with the conclusions including a summary and a brief discussion of policy implications, limitations and the avenues for future research.

2. Literature review. Corporate governance and corporate social responsibility (CSR) are two highly related concepts [8], [14].

Various studies attest a very close connection between corporate governance and business ethics adopted by a company. By promoting an adequate ethical behaviour both for managers and subordinates is of crucial importance, with decisive impact for the final results of the whole organization. In order to understand what's good and what's wrong in business behaviour [8] refer to *moral* that is reflected in norms, individual and social values and community beliefs.

Having investigated the different definitions of the corporate governance concept, the authors [14] finally document that this concept is greatly linked to the corporate responsibility concepts. Their study, conducted on a sample of 250 companies, highlights that more than half of the companies allocate a special section to corporate governance in their reports about CSR. Other authors [12] find that that the majority of Lebanon managers conceive CG as a necessary pillar for sustainable CSR. Moreover, [15] found that firms' CSR levels significantly affect the corporate governance especially regarding the participation of minority shareholder and may substitute the governance role of minority shareholders to some extent.

mod semnificativ, guvernanta corporativă, în special, în ceea ce privește participarea acționarilor minoritari, și pot înlocui, într-o oarecare măsură, rolul de guvernare al acționarilor minoritari.

Guvernanta corporativă și performanța afacerilor

O componentă importantă, în literatura de specialitate, este axată pe impactul unei guvernante corporative eficiente asupra performanțelor afacerilor. Cele mai multe dintre aceste studii sunt efectuate pentru țările dezvoltate, care au concluzionat cu privire la influențele pozitive și semnificative ale diferitelor trăsături ale guvernantei corporative (structura proprietății, dimensiunea consiliului, independența membrilor consiliului de administrație, echilibrul dintre membrii neexecutivi și executivi) performante [7], [12].

Odată cu adoptarea codurilor de guvernanta corporativă, în țările emergente, a crescut interesul de a studia impactul bunei guvernante corporative asupra performanțelor afacerilor în aceste țări. Cu toate acestea, mai puțin de 1% din articolele publicate pe tema guvernării corporative se concentrează pe piețele emergente [4]. O parte dintre aceste studii de cercetare, efectuate în țările emergente, au evidențiat o corelație pozitivă între guvernanta corporativă și performanțele afacerilor [1], [13], [16]. Totuși, o serie de studii efectuate pe piețele emergente [4], [6] au ajuns la rezultate inconsistente în ceea ce privește relația dintre guvernanta corporativă și performanța afacerilor. Astfel, [4] efectuând o analiză amplă a literaturii privind relația dintre indicatorii de guvernanta corporativă și performanța companiilor pentru piețele emergente, nu au identificat rezultate concludente. Rezultate similare au fost obținute de [6] pentru România ca țară emergentă. Ei analizează influența unor caracteristici ale conducerii (cum ar fi: echilibrul între membrii neexecutivi și cei executivi ai consiliului de administrație, independența membrilor consiliului, consolidarea competențelor membrilor, asistarea conducerii de către comitetele de Remunerare, de Nominalizare sau de Audit) asupra performanței afacerii, însă nu a fost identificată nicio legătură semnificativă statistic între oricare dintre caracteristicile menționate și performanțele companiei.

Pe de altă parte, în studiul său realizat pentru Bangladesh, Rouf Dr. Md. A. [20] identifică argumente clare că relația dintre guvernanta corporativă și performanța companiilor diferă de la o țară la alta, din cauza structurilor disparate de guvernanta corporativă, care rezultă din condițiile sociale, economice și de reglementare diferite din aceste țări. În schimb, unele cercetări [11], [13] au constatat că guvernarea corporativă este un factor determinant pentru valoarea companiei atât pentru țările în curs de dezvoltare, cât și pentru cele dezvoltate.

Ahunwan B. remarcă faptul că această relație e diferită între țările dezvoltate și țările în curs de dezvoltare, datorită diferențelor dintre cadrul economic, social, de reglementare și comportamentul pieței [3]. În acest context, Rouf Dr. Md. A. subliniază că aceste diferențe nu sunt suficient discutate în literatura existentă [20].

Corporate governance and business performance

A large strand in the research literature focused on the impact of effective corporate governance on business performances. Most of these studies are conducted for developed countries concluding about a positive and significant influences of the different features of corporate governance (property structure, size of board, independence of board members, equilibrium between non-executive and executive board members) on the firm performance [7],[12].

Once adopting corporate governance codes in emerging countries it increased the interest in studying the impact of good corporate governance on business performances. However, less than 1 per cent of the papers published on the corporate governance topic focus on emerging markets [4]. A part of these research papers conducted among emerging countries found a positive correlation between corporate governance and business performances [1], [13], [16]. Nevertheless, a lot of studies conducted on emerging markets [4], [6] found no inconsistent results about the relationship between corporate governance and business performance. Therefore, [4] making a broad literature review on the relationship between corporate governance indicators and firm performance for emerging markets, found no conclusive results. Similar results, was found [6] for Romania as emerging country. They analyse the influence of some characteristics of the board (such as: equilibrium between non-executive and executive members of the board of directors; independence of board members; training the members' competences; assistant role of Remuneration Committee, Nomination Committee and the Audit Committee) on the business performance, but no statistically significant association between any of the board characteristics and performances was found.

On the other hand, on his study conducted on Bangladesh, Rouf Dr. Md.A. [20] find supports that the relationship between corporate governance and performances differs by one country to another due to disparate corporate governance structures resulting from the dissimilar social, economic and regulatory conditions in these countries. On the contrary, some researches [11], [13] found that corporate governance is a main determinant for the value of the firm both for developing and developed countries.

Ahunwan B. remarks that this relationship is different among developed and developing countries due to differences in their economic, social, regulatory framework and market behaviour and under these assumptions [3] highlights that these differences are not discussed enough in the existing literature. In this context, Rouf Dr. Md.A. highlights that these differences are not sufficiently discussed in literature [20].

The main research question of this study is focused on investigating whether the corporate governance has a positive influence on the business performances, and it

Principala problemă de cercetare a acestui studiu este axată pe investigarea faptului, dacă guvernanta corporativă are o influență pozitivă asupra performanțelor afacerii, și acest lucru depinde de clasificarea țărilor dezvoltate și în curs de dezvoltare.

Pe baza celor prezentate mai sus, formulăm următoarele ipoteze:

Ipoteza 1. *O calitate ridicată a guvernantei corporative determină performanțe sporite în afaceri.*

Ipoteza 1'. *Impactul calității guvernantei corporative asupra performanțelor afacerilor este mai accentuat în țările dezvoltate decât în cele în curs de dezvoltare.*

Responsabilitatea socială corporativă (CSR) și performanțele afacerilor

Un număr ridicat de studii se referă la efectele performanței sociale și de mediu asupra performanței financiare în diferite țări (dezvoltate și în curs de dezvoltare). Anumite studii [2], atestă o corelație pozitivă între performanța socială sau de mediu și performanța financiară a companiei.

Cu toate acestea, există și studii care identifică fie corelații negative, fie incoerente între performanța socială sau de mediu și performanța financiară a unei companii [10], [19], [21].

Totuși, în ceea ce privește organizațiile, care se remarcă printr-o performanță socială mai bună, se poate aștepta de la acestea să se obțină, pe termen lung, o cotă de piață mai mare, prin creșterea numărului de clienți, a încrederii și a vadului comercial, conducând, în final, la o creștere a performanțelor afacerii. Pe baza presupunerilor formulate, identificăm următoarele ipoteze de cercetare:

Ipoteza 2. *Un nivel în creștere al CSR determină performanțe mai ridicate ale afacerilor.*

Ipoteza 2'. *Impactul CSR asupra performanțelor în afaceri este mai accentuat în țările dezvoltate decât în cele în curs de dezvoltare.*

3. Metodologia și eșantionul de cercetare. Conceptul de *performanță în afaceri* este supus unei varietăți aproape infinite de definiții [18]. Performanța afacerii poate fi, în mod facil, reflectată de valoarea de piață a companiilor sau *Capitalizarea bursieră* (MK). În acest sens, am folosit bazele de date furnizate anual de către Indicatorii de dezvoltare mondială pentru aproximativ 248 de țări și regiuni [22]. Vom selecta indicatorul *Capitalizarea bursieră* (MK), care, pentru a asigura comparabilitate între țări, este evidențiat ca raport al Capitalizării bursiere de la nivelul unei țări în Produsul Intern Brut al țării respective. Valoarea mai mare a MK corespunde unui nivel mai ridicat al performanței afacerii.

Calitatea guvernantei corporative (CG), în diferite țări, este estimată cu ajutorul scorului *Eficienței consiliului de administrație* (*Efficacy of corporate board*). Această variabilă este calculată în cadrul *Indicatorului competitivității globale (GCI)*, ca un instrument global de măsurare a competitivității naționale, determinat într-o abordare agregată microeconomică și macroeconomică, pentru 144 de economii din întreaga lume. Acest scor este furnizat anual de World Bank în

depends on the classification of countries in developed and developing.

Based on all presented above, we formulate the following hypotheses:

Hypothesis 1. *Higher level of corporate governance's quality determines higher business performances.*

Hypothesis 1'. *The impact of corporate governance's quality on business performances is higher in developed countries than in developing ones.*

Corporate social responsibility (CSR) and business performances

A large number of studies is concerned on the effects of environmental and social performance on financial performance in different countries (developed and developing). Some studies [2] document a positive correlation between social or environmental performance and the company's financial performance.

However, there are also studies that identify either negative or inconsistent correlations between social or environmental performance or the financial performance of a company [10], [19], [21].

Anyway, regarding the organizations which are distinguished with better social performance, one can be expected they to achieve on the long term, a higher market share, by increasing the number of clients, the confidence and good-wills and, by increasing the business performance. Based on the above assumptions, the following hypotheses are stated:

Hypothesis 2. *Higher level of CSR determines higher business performances.*

Hypothesis 2'. *The impact of CSR on business performances is higher in developed countries than in developing ones.*

3. Research methodology and sample. The concept of *business performance* lends itself to an almost infinite variety of definitions [18]. Business performance consists in the company's values on the market, by using *Market capitalization* (MK). For this purpose, we used the databases provided by the World Development Indicators annually available for about 248 countries and regions [22]. We shall select the *Market capitalization* (MK) indicator, which, for comparison between countries, is determined as a weight of *Market capitalization* (MK) of the listed companies in Gross Domestic Product. The higher value of MK corresponds to a higher level of business performance.

The quality of corporate governance (CG) in different countries is estimated by help of the score of *Efficacy of corporate board*. This variable are determined in calculating the *Global competitiveness indicator (GCI)* as a comprehensive tool for measuring national competitiveness determined by an aggregate approach of microeconomics and macroeconomics for 144 economies around the world. It is annually provided from by the World Bank in The Global Competitiveness Report[23]. The score of *Efficacy of corporate board* range between 1-144 ranking the top of the

Raportul privind competitivitatea globală [23]. Scorul *Eficienței consiliului de administrație* variază între 1-144, reflectând, astfel, topul economiilor naționale în funcție de această variabilă (1 = cea mai mare eficiență a guvernantei corporative; 144 = cea mai redusă eficiență a guvernării corporative).

Responsabilitatea socială corporativă (CSR), în diferite țări, se estimează prin utilizarea scorului de *Etică corporativă*, așa cum este acesta determinat de World Economic Forum pentru a obține Raportul privind competitivitatea globală [23]. Scorul de etică corporativă este cuprins între 1-144 reflectând, astfel, topul economiilor naționale în funcție de această variabilă (1 = cel mai înalt grad de etică corporativă; 144 = cel mai redus grad de etică corporativă).

Cercetarea actuală a fost dezvoltată, în continuare, pentru a evidenția influența **nivelului de dezvoltare** al economiilor mondiale asupra performanțelor afacerii. În acest scop, am utilizat clasificarea țărilor lumii în „dezvoltate” și „în curs de dezvoltare”. Această clasificare se bazează pe datele furnizate de raportul Băncii Mondiale [22] în care țările sunt clasificate în țări cu venituri ridicate, venituri medii superioare, venituri medii inferioare și venituri mici. Prin urmare, recurgem la clasificarea utilizată de Banca Mondială, respectiv: *economii „în curs de dezvoltare”* ca fiind reprezentate de economiile cu venituri mici și mijlocii, și, respectiv, *economii „dezvoltate”*, reprezentate de țările cu venituri mari.

În cele din urmă, avem, în eșantionul nostru, 77 de țări (39 dezvoltate și 38 de țări în curs de dezvoltare) pentru care sunt disponibile toate datele necesare din perioada analizată 2012-2015. În vederea testării ipotezelor noastre, folosim corelații Pearson, împreună cu analiza regresiei liniare. O analiză de tip cross-section este utilizată pentru 77 de țări în perioada 2012-2015. Pentru a testa semnificația coeficienților, se folosește testul "T". Semnificația generală a modelului linear a fost testată prin utilizarea testului "F". R-pătrat arată măsura în care variația variabilei dependente este explicată de variabilele independente.

4. Rezultate și discuții

national economies depend on this variable (1= the highest efficacy of corporate governance; 144= a lower efficacy of corporate governance).

The corporate social responsibility (CSR) in different countries is estimated by using the score of *Corporate ethics*, as it is determined by [23] in order to get The Global Competitiveness Report. The score of Corporate ethics range between 1-144 ranking the top of the national economies depend on this variable (1 = the highest degree of adopted corporate ethics by the companies of a country; 144 = the lowest degree).

The current research was developed further in order to point out the influence of **the level of development** of worldwide economies on the business performances. We use the classification of the world countries in “developed” and “developing”. This classification is based on the data provided by the [22] where countries are classified by high income, upper middle income, lower middle income and low income. Therefore, we used the classified use by World Bank in “developing” *economies* (for the low and middle income economies) and, in “developed” *economies* (for the high income countries).

Finally, we have in our sample 77 countries (39 developed and 38 developing countries) for which all required data are available for the analysed period of 2012-2015.

In order to test our hypotheses we use Pearson correlations along with linear regression analysis. A cross-section data analysis is used for 77 countries over the period 2012-2015. In order to test the significance of the coefficients, the “T” test is used. The overall significance of the linear model was tested by using the “F” test. R-squared shows the extent to which the variation of the dependent variable is explained by the independent variables.

4. Results and discussions

Tabelul 1/Table 1

Corelațiile Pearson/ Pearson correlations

	CG	CSR	MK
CG	1	0.748**	-0.515**
CSR	0.748**	1	-0.573**
MK	-0.515**	-0.573**	1

** . Corelația este semnificativă la nivelul de 0,01 (2-tail)/ Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Corelația este semnificativă la nivelul de 0,05 (2-tail)/ Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Din tabelul 1, se observă corelații medii și negative (semnificative la nivelul de semnificație de 1%) între CG, CSR și MK ($r = -0,515$ și $-0,573$). De asemenea, se poate observa o corelație ridicată și pozitivă între CG și CSR ($r = 0,748$).

Semnificația statistică a coeficienților CG și CSR care rezultă din regresiile liniare (tabelele 2 și 3) vin, de

From table 1 one can see medium and negative correlations (significant at the 1% level of significance) between CG, CSR and MK ($r=-0.515$ and -0.573). One can also notice a high and positive correlation between CG and CSR ($r=0.748$).

The statistical significance of the CG and CSR coefficients, which resulted from the linear regressions

asemenea, în sprijinul ipotezelor noastre 1 și 2. Tabelul 2 arată că influența CG asupra MK este statistic semnificativă la un prag de semnificație de 1% (pentru toate eșantioanele). Pe măsură ce țările coboară în topul clasamentului (prin scăderea calității CG), performanțele afacerii (exprimate de MK) scad. Valoarea lui R-pătrat arată că performanța măsurată prin MK depinde de CG în proporție de 26,5%. Prin urmare, ipoteza H1 este acceptată.

În tabelul 2, se poate observa o influență semnificativă și negativă a CSR asupra MK, care este statistic semnificativă la un prag de semnificație de 1% pentru întreg eșantionul. Cu cât poziția în top a țărilor este mai joasă (ceea ce înseamnă un nivel scăzut al adoptării CSR), cu atât performanțele în afaceri ale companiilor sunt mai scăzute. Variația MK se explică de variația CSR în procente de 32,8%. Astfel, ipoteza H2 este de asemenea acceptată.

(table 2 and 3), also come to support our hypotheses 1 and 2. Table 2 shows that influence of CG on MK is statistically significant at a significant level of 1 % (for all sample). As falling down in the ranking countries (meaning the quality of CG decrease) business performances (expressed by MK) decrease. The value of R'squared shows that the performance measured by MK depends on CG in proportion of 26.5 % .Therefore, the hypothesis H1 is accepted.

In table 2 one can see a significantly and negatively influence of CSR on MK, which is statistically significant of 1% level of significance, for all sample. The lower is the ranking top of the countries (meaning the lower level of CSR's adoption), the lower is business performances. Variation of MK is explained by CSR in per cent of 32.8 %. Thus, our hypothesis H2 is accepted.

Tabelul 2/Table 2

Regresia liniară între guvernanța corporativă (CG), responsabilitatea socială corporativă (CSR) și performanțele afacerilor (MK), după nivelul de dezvoltare al țărilor/ Linear regression between corporate governance (CG), corporate social responsibility (CSR) and business performances (MK), by level of countries development

Toate țările/ All countries	Țările dezvoltate/ Developed countries	Țările în curs de dezvoltare/ Developing countries
MK Coef. Std. t P> t error -----+----- CG - 0.478 0.091 -5.24 0.000*** cons 76.421 6.918 11.046 0.000 F(1, 77) = 27.460 Prob > F = 0.000 R-squared = 0.265	MK Coef. Std. t P> t error -----+----- CG - 0.499 0.142 -3.516 0.001*** cons 73.732 7.756 9.631 0.000 F(1, 39) = 12.36 Prob > F = 0.001 R-squared = 0.245	MK Coef. Std. t P> t error -----+----- CG -0.651 0.186 -3.49 0.001*** cons 95.490 17.412 5.484 0.000 F(1, 37) = 12.234 Prob > F = 0.001 R-squared = 0.254
CSR Coef. Std. t P> t error -----+----- CSR -0.519 0.085 -6.095 0.000*** cons 80.999 6.778 11.951 0.000 F(1,77) = 37.150 Prob > F = 0.000 R-squared = 0.328	CSR Coef. Std. t P> t error -----+----- CSR - 0.402 0.120 -3.361 0.002*** cons 74.751 8.113 9.214 0.000 F(1,39) = 11.293 Prob > F = 0.002 R-squared = 0.229	CSR Coef. Std. t P> t error -----+----- CSR -0.735 0.144 -5.092 0.000*** cons 99.374 13.051 7.614 0.000 F(1, 37) = 25.924 Prob > F = 0.000 R-squared = 0.419

*, **, *** reflectă semnificația statistică la nivelurile de 10%, 5% și 1%/ denote significance at the 10%, 5% and 1% levels

În ceea ce privește rezultatele specifice pentru cele două categorii de țări (dezvoltate și în curs de dezvoltare), se poate observa că toate influențele CG și CSR asupra MK sunt, de asemenea, semnificative din punct de vedere statistic (atât pentru țările dezvoltate, cât și pentru țările în curs de dezvoltare) la un prag de semnificație de 1%. Totuși, influența CG și CSR pare să fie semnificativ mai accentuată pentru țările în curs de dezvoltare, comparativ cu țările dezvoltate. Se observă că valoarea coeficientului CG din regresia liniară este mai mare, în valoare absolută, pentru țările în curs de dezvoltare (coeficientul = -0,651), comparativ cu cele dezvoltate (coef. = -0,499), ceea ce

Regarding the specific results among the two categories of countries (developed and developing), one can see that all the influences of CG and CSR on MK are also statistically significant (both for the developed and developing countries sample) at a significant level of 1%. However, both the influence of CG and CSR seem to be significantly higher for developing countries than for developed ones. We see the coefficient of CG from the linear regression is higher (in absolute values) for developing countries (coef. = -0.651) than for the developed ones (coef. = -0.499), meaning a weaker

reflectă o influență mai slabă pe măsură ce țările devin mai bogate. Influențele sunt negative și statistic semnificative, astfel încât scăderea mai mare în clasamentul țărilor CG (ceea ce înseamnă scăderea calității CG) determină scăderea performanțelor în afaceri exprimate prin MK. De asemenea, putem observa că proporția influenței CG asupra MK este puțin mai ridicată, respectiv de 25,4% pentru țările în curs de dezvoltare comparative cu 24,5%, pentru cele dezvoltate.

În ceea ce privește influența RSC asupra MK, valorile R-pătrat arată din nou că, în țările în curs de dezvoltare, este identificată o influență mai accentuată decât în țările dezvoltate (41,9% față de 22,9%). În plus, coeficientul CSR este semnificativ mai mare (în valoare absolută) pentru țările în curs de dezvoltare (coef. = -0,735), în comparație cu țările dezvoltate (coef. = -0,402).

În consecință, concluzionăm că atât influențele guvernării corporative, cât și ale responsabilității sociale corporative asupra performanțelor afacerilor sunt mai puternice în țările în curs de dezvoltare, decât în cele dezvoltate, aspecte care contrazic ipotezele noastre secundare I 1' și I 2'.

Rezultatele obținute sunt în concordanță cu [1], [13], [16], care, de asemenea, identifică o corelație pozitivă și semnificativă a guvernantei corporative și a performanțelor în afaceri pentru țările emergente. Pentru investitori, o guvernanta corporativă eficientă, împreună cu investițiile sociale pe care le-au făcut companiile, sunt apreciate drept „vești bune”, ca un factor care va asigura sustenabilitatea, pe termen lung, a companiei. Astfel, aceștia sunt dispuși să plătească o valoare adăugată companiilor care aplică și respectă standardele de guvernanta corporativă și responsabilitate socială corporativă. Rezultatele noastre arată o creștere de 26,5% pentru companiile care adoptă o guvernanta corporativă eficientă și de 32,8% pentru companiile care adoptă, în general, principiile sociale corporative (responsabilitatea socială corporativă). Pentru țările în curs de dezvoltare, această primă este chiar mai mare de 25,4% și 41,9% pentru companiile cu o guvernanta corporativă eficientă și care efectuează activități de responsabilitate socială corporativă. Procentaje aproape similare sunt obținute de către McKinsey & CO pentru țările emergente din regiunile din Europa de Sud-Est și Africa, care au evidențiat faptul că investitorii plătesc o valoare adăugată pentru calitatea guvernantei corporative a companiilor, care poate ajunge până la 30% din capitalizarea bursieră [16].

5. Concluzii. Lucrarea de față reprezintă o analiză empirică efectuată pentru a investiga dacă guvernanta corporativă și responsabilitatea socială corporativă influențează performanțele afacerilor din țările lumii, utilizând un eșantion de 77 de țări pentru perioada 2012-2015.

Rezultatele noastre evidențiază o influență pozitivă și semnificativă a guvernantei corporative și a responsabilității sociale corporative asupra performanțelor afacerilor. Rezultatele susțin ipoteza că o mai bună calitate a guvernantei corporative și un nivel mai ridicat de adop-

influence as much as countries become richer. The influences are negative and statistically significant meaning that, the higher falling down in CG country rankings (meaning the CG's quality decreases) the lower the business performances expressed by MK. Also, we may notice that, the proportion of CG's influence on MK is a little bit higher, of 25.4% for developing countries compared to 24.5% for developed ones.

As regards the influence of CSR on MK, the values of R-squares show again that developing countries are facing a higher influence than developed countries (41.9 % compared with 22.9 %). Moreover, the coefficient of CSR is significantly higher (in absolute values) for developing countries (coef.=-0.735) compared to developed countries (coef.=-0.402).

Consequently, we may conclude that both the influences of corporate governance and corporate social responsibility on business performances are stronger in developing countries than in developed ones, which not support our secondary hypotheses H 1' and H 2'.

Our findings are in line with those of [1], [13], [16], which also find a positive and significant correlation of corporate governance and business performances for emerging countries. For investors, effective corporate governance, along with the social investments which companies have done, are appreciated as “good news”, as a factor that will ensure the long-term sustainability of the company. So, they are willing to pay an added value for companies that apply and respect the standards of corporate governance and corporate social responsibility. Our results document an addition of 26.5% for the companies which adopt effective corporate governance and of 32.8% for the companies which generally adopt the corporate social principles (corporate social responsibility). For developing countries, this premium is even greater of 25.4% and 41.9% for the companies with an effective corporate governance and corporate social responsibility. Almost similar percentages are found by McKinsey & CO for emerging countries from the regions South-Eastern Europe and Africa, which also revealed that investors pay an added value for the quality of corporate governance of the companies which can be up to 30% of market capitalization [16].

5. Conclusions. Our paper conducts a cross-country empirical analysis by using data across 77 countries for the period 2012-2015, in order to investigate whether the corporate governance and corporate social responsibility influence the business performances around the world countries.

Our results confirm a significant and positive influence of corporate governance and corporate social responsibility on business performances. The results support the assumption that a higher quality of corporate governance and a higher level of adopting corporate

tare a responsabilității sociale corporative, în activitățile companiei, conduc la o performanță mai ridicată a afacerilor pe piață. Rezultatele evidențiază faptul că variația performanțelor afacerilor dintr-o țară se explică prin variația calității guvernantei corporative în proporție de 26,5%, și prin variația nivelului de adoptare a responsabilității sociale corporative, în proporție de 32,8%.

Comparând rezultatele la nivelul celor două eșantioane (de țări dezvoltate și țări în curs de dezvoltare), am constatat că influențele guvernantei corporative și responsabilității sociale corporatiste sunt mai puternic resimțite la nivelul valorii de piață a companiilor, care activează în țările în curs de dezvoltare, comparativ cu cele din țările dezvoltate. Rezultatele obținute evidențiază faptul că investitorii din țările în curs de dezvoltare acordă o mai mare atenție gradului de adoptare a celor mai bune practici corporative de către companiile în care investesc, comparativ cu cele din țările dezvoltate. Acești investitori din țările în curs de dezvoltare sunt mai vulnerabili la acest tip de informații și, prin urmare, deciziile lor de vânzare sau cumpărare pe piața de capital se reflectă imediat în valorile de piață ale acțiunilor. Investitorii din țările în curs de dezvoltare plătesc o primă de 25,4% și 41,9% pentru companiile cu o guvernanta corporativă eficientă și care derulează activități de responsabilitate socială corporativă. Prima respectivă este ușor mai redusă pentru țările dezvoltate, unde aceasta poate fi de până la 24,5% din capitalizarea bursieră.

Constatările noastre au implicații importante, în primul rând, pentru investitorii interesați să obțină cea mai bună rată de rentabilitate a investițiilor lor. Ei vor lua în considerare nivelul de guvernanta corporativă și activitățile de responsabilitate socială corporativă ca un predictor foarte bun pentru cea mai bună rată de rentabilitate a investițiilor lor. În al doilea rând, rezultatele noastre sunt utile pentru manageri, care simt necesitatea de a cunoaște faptul că adoptarea celor mai bune practici de guvernanta corporativă ar putea contribui la succesul financiar al firmei. De asemenea, concluziile noastre au implicații asupra factorilor de decizie și autorităților de reglementare din fiecare țară, oferind un barometru al impactului adoptării celor mai bune practici în afaceri asupra succesului pe piață și modulul în care această relație depinde de nivelul de dezvoltare.

Astfel, drept limite la prezentul studiu, putem invoca faptul că concluziile noastre ar putea fi interpretabile, ca rezultat al alegerii variabilelor care exprimă performanțele afacerilor unor companii. Pentru a fundamenta mai bine rezultatele obținute, este necesar ca, în studiile viitoare, să adăugăm și să analizăm și alte variabile menite să evalueze performanțele afacerii și, de asemenea, să extindem perioada studiată, utilizând anumite metode de analiză a datelor de tip panel.

social responsibility in the company's activities conduct to a higher business performances on the market. We found that the business performances of the companies from a country are explained by the level of the corporate governance in proportion of 26.5% and, by the level of corporate social responsibility, in proportion of 32.8%.

When comparing the results among the two samples (developed and developing countries), we found that the influences of corporate governance and corporate social responsibility are more sharply felt on the value of companies acting in developing countries compared with those from developed countries. Investors from developing countries pay a greater attention to the extent of adopting the best corporate practices in the managed companies, compared with those from developed ones. These investors, from developing countries, are more vulnerable to these kind of information and consequently, their selling or buying decisions on the capital market are immediately reflected on market values of the shares. Investors in developing countries pay a premium of 25.4 % and 41.9 % for the companies with an effective corporate governance and corporate social responsibility. This premium is slightly reduced for developed countries where it can be only up to 24.5 % of market capitalization.

Our findings have important implications, firstly for investors who are interested in obtaining the best rate of return of their investments. They will consider the level of corporate governance and corporate social activity as a very good predictor for the best rate of return of their investments. Secondly, our results are useful for managers in order to know that the adoption of the best corporate governance practices could contribute to the financial success of the firm. Also our findings have implications on policy-makers and regulatory authorities from each country by offering a barometer of the impact of adopting the best practices in business on the success on the market, and how this relation depends on the level of development.

As limits to this work, we can state that our findings could be the subject to possible bias as a result of choosing the variables which express the companies' business performances. In order to consolidate our findings, in future studies we intend to add any other variables assessing the business performances and also to extend the surveyed period by using some panel data analysis methods.

Bibliografie/Bibliography:

1. ACHIM M.V., BORLEA, N.S., MARE, C. (2016). Corporate Governance and Business Performance: Evidence for the Romanian Economy, *Journal of Business Economics and Management*, 17(3), 458-474.

2. ACHIM M.V., BORLEA, N.S. (2014). Environmental performances-way to boost up financial performances of companies, *Environmental Engineering and Management Journal* 13(4), 991-1005.
3. AHUNWAN B. (2003). *Globalization and Corporate Governance in Developing Countries*, Transnational Publishers, New York.
4. ARARAT M., DALLAS G. (2011). *Corporate Governance in Emerging Markets: Why It Matters to Investors – and What They Can Do About It*. International Finance Corporation 2121 Pennsylvania Avenue, NW, Washington, DC 20433.
5. BLACK B. S., KIM W., JANG H., PARK K.S. (2015). How corporate governance affect firm value? Evidence on a self-dealing channel from a natural experiment in Korea. *Journal of banking and finance*, 51, 131-150.
6. BORLEA N.S., ACHIM M.V. (2017). *Board characteristics and firm performances in emerging economies*. Lessons from Romania, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 30(1), 55-75.
7. COŞKUN M., SAYILIR Ö. (2012). Relationship Between Corporate Relationship Between Corporate Governance and Financial Performance of Turkish Companies. *International Journal of Business & Social Science*, 2012, 3(14), 59-64
8. CRANE A., MATTEN D. (2007). *Business Ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*, Oxford University Press, USA.
9. EUROPEAN COMMISSION (2011). *Green Paper - Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility* COM(2001) 366.
10. GOLL I., RASHEED A.A. (2004). The moderating environmental munificence and dynamism on the relationship between discretionary social responsibility and firm performance, *Journal of Business Ethics*, 49, 41-54.
11. GOMPERS P., ISHII, J., METRICK A. (2003). Corporate governance and equity prices, *Quarterly Journal of Economics*, 118 (1), 107-156.
12. JAMALI D., SAFIEDDINE A.M., RABBATH M. (2008). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Synergies and Interrelationships. *Journal compilation*, 16 (5), 443-459.
13. KLAPPER L.F., LOVE I. (2004). Corporate governance, investor protection, performance in emerging market. *Journal of Corporate Finance*, 10 (5), 703–728.
14. KOLK A., PINKSE J. (2010). The integration of corporate governance in corporate social responsibility disclosure, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(1), 15-26.
15. KONG D. (2013). Does corporate social responsibility affect the participation of minority shareholders in corporate governance?, *Journal of Business Economics and Management*, 14, Supplement 1, DOI:10.3846/16111699.2012.711365, S168-S187.
16. MCKINSEY & CO (2011). *Giving new life to the corporate governance reform agenda for emerging markets-* McKinsey Emerging Markets Investors Opinion Survey 2001.
17. OECD, 2004. Principles of Corporate Governance.
18. PINTEA M.O, ACHIM M.V. (2010). *Performance -an evolving concept*, *Annals of the University of Craiova, Economic Sciences Series*, vol 2, 1-12.
19. PORTER M.E., KRAMER M.R. (2006). Strategy and Society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility, *Harvard Business Review*, 84, pp. 78–92.
20. ROUF DR. MD. A. (2011). The relationship between corporate governance and value of the firm in developing countries: Evidence from Bangladesh. *The International Journal of Applied Economics and Finance*, 5(3), 237-244.
21. SIMINICĂ M., CRĂCIUN L., DINU A. (2015). The Impact of Corporate Sustainability Strategies on the Financial Performance of Romanian Companies in the Context of Green Marketing. *Amfiteatru Economic*, 17(40), 994-1010
22. WORLD BANK (2016). *World development indicators, 1960-2014*.
23. WORLD ECONOMIC FORUM (2016). *Global Competitiveness Reports, 2010-2015*.

CZU: CZU 005.332.3

FACTORI DETERMINANȚI AI SCHIMBĂRILOR ORGANIZAȚIONALE

*Conf. univ. dr., Mariana ȘENDREA, ASEM
vitaliany@mai.ru*

Schimbările organizaționale nu apar din nimic sau de la sine. Pentru orice proces de realizare a ceva anume, există cauze clare și procesul este un rezultat al acțiunii acestor factori. Dacă nu există rezon (temei) pentru un proces anume sau o acțiune, atunci e logic că nu e nevoie de această acțiune. Din cauza continuității schimbărilor organizaționale în ciclul de viață al afacerilor, e clar că mereu vor fi motive pentru schimbări organizaționale. Aceste forțe sunt numite surse ale schimbărilor organizaționale.

Cuvinte-cheie: schimbare, factori externi, factori interni, îmbunătățiri, dezechilibre, crize, organizații, pericole, competitivitate, patologii.

JEL: M19.

Introducere. Subiectul raportat la factorii determinați ai schimbărilor organizaționale prevede analiza și descrierea factorilor, care contribuie la angajarea unei organizații într-un proces de schimbare organizațională. Atât factorii interni, cât și cei externi pot influența organizațiile să se ralieze la noile circumstanțe create, în caz contrar, acestea riscă să suporte o serie de consecințe negative.

Autorii Burduș și Androniceanu consideră că schimbarea organizațională se referă la revederea și modificarea structurii de management și a proceselor de business [1]. În prezent, în lumea de afaceri, există atât întreprinderi mici, cât și întreprinderi mari. Întreprinderile mici, spre exemplu, trebuie să se adapteze pentru a supraviețui și a crește, în concurență cu marii competitori. Aceste întreprinderi mici trebuie să caute căi de realizare a activităților pentru a activa mai eficient și mai eficace. De aceea, schimbarea este absolut necesară pentru companii și nu trebuie să existe niciun fel de teamă și reticență față de aceasta. Schimbarea organizațională este impulsionată de factori externi și interni. Cercetările în domeniu au arătat că determinanții schimbărilor organizaționale includ: mediul de afaceri, noile tehnologii, cererea consumatorilor, condițiile economice, politicile guvernamentale. Factorii externi prezumă lucruri, situații sau evenimente ce au loc în afara mediului intern de activitate. Acestea reprezintă forțele externe, adică sunt determinanții externi ai unei companii. Atunci, când indicăm factorii ce determină schimbările organizaționale, este benefic, întotdeauna, să se menționeze despre rezistența la schimbare. Acestea sunt cazuri rare ce se contrapun dorinței de schimbare.

Material și metodă. Factorii determinați ai schimbării sunt constituiți din anumite elemente ale

CZU: CZU 005.332.3

DRIVERS OF ORGANIZATIONAL CHANGES

*Assoc. Prof., PhD, Mariana SENDREA, ASEM
vitaliany@mail.ru*

Organizational changes do not appear from nothing or by themselves. For any process of performing something, there are certain causes, and the process is the result of those factors. If there are no reasons to carry out a certain process or action, then logically there will not be need for that action. Because of the continuity of the organizational changes in the business life cycle, there will always be reasons for organizational changes. These forces are called sources of organizational change.

Key words: change, external factors, internal factors, improvements, imbalances, crises, organizations, dangers, competitiveness, pathologies.

JEL: M19.

Introduction. The issue regarding the factors which determine organizational change supposes the analysis and description of the factors that contribute to the organization's involvement in a process of organizational change. Internal and external factors can both influence organizations to adapt to the newly emerged circumstances. Otherwise, they are likely to incur a series of negative consequences.

Burduș and Androniceanu defined that organizational change is about reviewing and modifying management structures and business processes [1]. Currently, the business world is made of small and large businesses. Small businesses must adapt to survive against bigger competitors and grow. These small companies need to look for ways to do things more efficiently and cost effectively. Thus, change is needed for companies and there should not be fear or reticence about change. Organizational change is driven by external and internal drivers. Researches in the field point out that a company's change drivers include: competitive environment, new technologies, consumer demand, economic conditions and government policy actions. External driving forces are those kinds of things, situations or events that occur from outside of the company or organization. These are external forces, i.e. the external driving forces of a company. When indicating drivers of organizational change, it is always denoted about resistance to change. There are rare cases that touch upon willingness to change.

Material and method. Determinants of change are elements of a situation whose appearance, the existence or influence of these elements trigger or produce orga-

unei situații, care, prin apariția, existența sau acțiunea lor, declanșează sau produc o schimbare organizațională. Factorii generatori de schimbare pot proveni din exteriorul organizației, precum și din interiorul acesteia.

Factorii interni – sunt asociați cu organizația însăși, fapt pentru care ei pot apărea la nivelul întregii organizații sau doar la nivelul uneia din subdiviziunile/subsistemele sale. De asemenea, ei se află în strânsă legătură cu factorii externi ai organizației.

Factorii externi – provin din mediul în care organizația activează și evoluează.

Organizațiile sunt sisteme deschise, care își iau intrările din mediu, le transformă pe unele dintre ele și le transmit înapoi ca ieșiri, fiind influențate, evident, de factori din:

- macromediul sau mediul general (PEST/PESTLE) și
- micromediul sau mediul specific (clienți, concurenți, furnizori, organizații guvernamentale, mass-media ș.a.).

Pornind de la dinamismul mediului exterior, marea majoritate a organizațiilor se străduiesc mult să-și stabilizeze intrările și ieșirile (diversificarea activităților, colaborarea cu numeroși furnizori pentru evitarea unei eventuale crize de materie primă). Însă, există limite ale unui astfel de control asupra mediului, de aceea, e necesar ca schimbările acestuia să fie compensate cu schimbări organizaționale, dacă organizația vrea să rămână competitivă. Astfel, organizațiile nu se dezvoltă numai de dragul schimbării, ci pentru că fac parte dintr-un mediu de dezvoltare mai amplu și trebuie să reacționeze la pericolele și oportunitățile care survin. Pentru a supraviețui, ele sunt, în permanență, forțate să se adapteze la noile condiții ale mediului în care există și funcționează. Dar, în același timp, organizațiile generează și ele schimbări în mediul exterior prin producerea și comercializarea unor servicii, produse și tehnologii noi, modificând astfel mediul de afaceri național și internațional. Pentru a rămâne competitive un timp îndelungat, organizațiile trebuie să se racordeze la noile condiții care apar în mediul extern și intern ale acestora, adaptare care impune introducerea și implementarea cu succes a diferitelor schimbări în unele sau în toate componentele sistemului.

Deși subliniem neconținut faptul că organizațiile, pentru a activa cu succes într-un mediu în schimbare, trebuie să fie flexibile, totuși, concretizăm că schimbările organizaționale nu prezintă un scop în sine și nu rezolvă, în mod automat, toate problemele cu care se confruntă firma. Mai concret spus, acestea sunt doar un mijloc de asigurare a competitivității acesteia, ce reiese din faptul că, conform legilor progresului, anume capacitatea de a se adapta cu succes la schimbările mediului constituie o caracteristică primară a organizațiilor eficiente.

Întreaga istorie universală demonstrează că atât în natură, cât și în societate, inclusiv în organizații, acționează, în permanență, forțe contradictorii, care tind spre stări de echilibru.

organizational change. Change factors may emerge from both outside and inside the organization.

Internal factors – are associated with the organization itself, they can make their presence throughout the entire organization or just in one subdivision / subsystem. They are also interrelated with the external factors of the organization.

External factors – come from the environment in which the organization operates and develops.

Organizations are open systems that take their inputs from the environment, make changes to some of them and send them back as outputs, obviously being influenced by factors from:

- macro environment or general environment (PEST/PESTLE) and
- microenvironment or specific environment (customers, competitors, suppliers, government organizations, media, etc.).

Given the dynamic external environment, most organizations are trying hard to level off inputs and outputs (the diversification of activities, collaboration with numerous suppliers to avoid a possible crisis of raw material). But there are limits to such a control on the environment; therefore it is necessary to compensate its changes with organizational changes if the organization wants to remain competitive. Thus, organizations do not grow for the sake of change, but because they are part of a wider development environment and to react to the threats and opportunities that arise. To survive they are continually forced to adapt to the existing new environmental conditions which are lucrative. But at the same time, organizations also generate changes in the external environment through the production and marketing of some services, new products and technologies, thereby changing the national and international business cycle/environment. To stay competitive for a long time, organizations have to adapt to the new conditions arising in their external and internal environment, an amendment which requires the introduction and successful implementation of various changes in some or all system components.

Although we have constantly emphasized that in order to function successfully in a changing environment, organizations must be flexible, however, it should be mentioned that organizational changes are not the aim and do not automatically solve all the problems the company is facing. To be more exact, it is only a means to ensure its competitiveness which comes from the fact that under the laws of progress, namely the ability to adapt successfully to changing environments is the main feature of efficient organizations.

The entire world history shows that both in nature and society, as well as organizations permanently act contradictory forces that strive towards equilibrium.

Acele forțe, care acționează în direcții opuse și a căror acțiune e necesar de echilibrat, pot fi văzute în figura 1. These forces acting in opposite directions and whose movement should be balanced can be seen in figure 1.

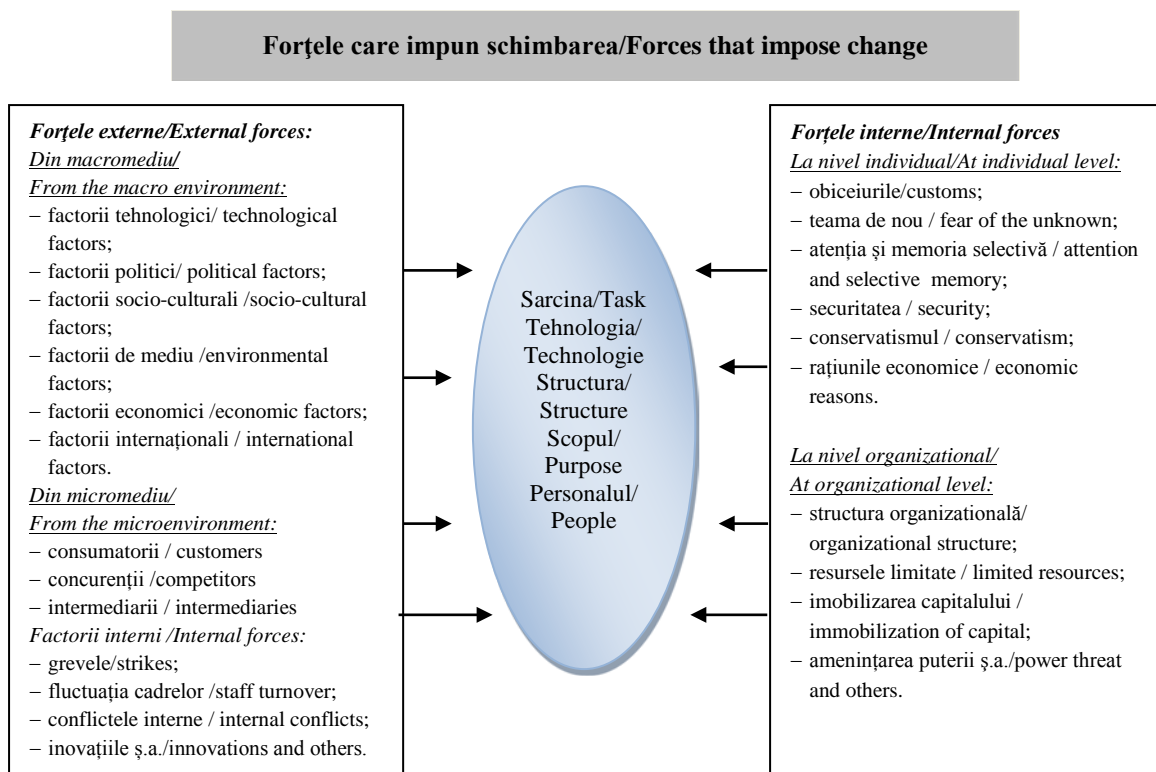


Figura 1. Echilibrul dinamic al schimbării / Figure 1. The dynamic balance of change [1]

Sursa: elaborat de autor/Source: developed by the author

Principalii determinanți ai schimbării, deci, factorii care justifică necesitatea acesteia, sunt: [1,2]

1. *Evoluția în domeniul tehnologiilor*: utilizarea unor tehnologii, din ce în ce mai sofisticate, într-o manieră personalizată; echipamentele de producție complexe; utilizarea roboților și a inteligenței artificiale în procesul de producție; extinderea rețelei Internet; apariția unor metode performante de culegere, stocare, transmitere și utilizare a informației, ce permit o reducere substanțială a costurilor, concomitent cu ridicarea calității produselor și serviciilor;
2. *Factorii economici*: nivelul veniturilor, inflația, taxele, globalizarea pieței, crizele economice, piețele economice naționale și internaționale, tipul de concurență, politica economică a guvernului, politica economică a altor țări, politica și condițiile de acordare a împrumuturilor, fluctuațiile cursului de schimb valutar;
3. *Factorii socio-culturali*: situația demografică, distribuția veniturilor, schimbările din sistemul de valori și aspirații, nivelul de corupție în țară, valorile predominante, atitudinile, convingerile, religia, nivelul educației, etica afacerilor, grija pentru

The main determinants of change, therefore, the factors which justify its need are: [1,2]

1. *Evolution in technology*: having a more personal approach to the use of increasingly sophisticated technology; complex production equipment; the use of robots and artificial intelligence in the production process; the expansion of the Internet; the emergence of some effective methods of collection, storage, transmission and use of information that allow a substantial reduction in costs along with the increase in the products and services quality;
2. *Economic factors*: income levels, inflation, taxes, market globalization, economic crises, national and international economic markets, type of competition, government economic policy, economic policy of other countries, policy and lending terms, fluctuations in exchange rates;
3. *Socio-cultural factors*: the demographic situation, income distribution, changes in the system of values and aspirations, corruption level in the country, prevailing values, attitudes, beliefs, religion, level of education, business ethics, environment protection, labour force mobility, religion, traditions,

mediul ambiant, mobilitatea forței de muncă, tradițiile, mentalitatea, moda și mofturile, sănătatea și bunăstarea, condițiile de trai;

4. *Factorii politico-legislativi*: atitudinea statului față de antreprenoriat; legi; reglementări; nivelul stabilității politice; politica externă a țării; relațiile dintre guvern și întreprinderi; legislația în domeniul concurenței, fiscalității, protecției proprietății intelectuale, privind salarizarea, protecția socială și securitatea în muncă ș.a.
5. *Factorii ecologici*: clima, nivelul de poluare, resursele naturale.

Un lucru important ce ține de acești declanșatori externi îl constituie faptul că unii dintre ei sunt mai puțin previzibili decât alții și, astfel, mai puțin deschiși schimbării planificate (proactive).

Ca sisteme deschise, organizațiile trebuie să fie capabile să studieze mediul în care funcționează pentru a se adapta, în permanență, la schimbările care apar în cadrul acestuia. Monitorizarea mediului exterior incontrollabil pentru organizație poate fi realizată prin intermediul departamentelor de marketing (prin cercetări de piață, relații cu publicul), vânzări, planificare strategică. În acest context, menționăm că percepția corectă și comună a angajaților firmei joacă un rol important în relațiile cu mediul, deoarece de aceasta depinde care forțe ale mediului exterior vor fi luate în considerare și care vor fi ignorate în procesul de proiectare și implementare a schimbărilor organizaționale.

Forțele interne ce determină schimbarea. Pe lângă influența vădită a factorilor din mediul extern, schimbările pot fi provocate și de forțe din mediul intern al firmei și anume:

- *Se schimbă interesele proprietarilor sau devin contradictorii în situația în care firma are cel puțin doi proprietari;*
- *Conflicte interne deschise sau mocnite:*
 - psihologice (de exemplu: între acționari, între conducere și angajați);
 - conflict de interese (între activitățile unui holding, între acționari ș.a.);
 - confruntări între diferite sisteme de valori (diferențe culturale naționale într-o firmă internațională);
- *Fluctuația cadrelor;*
- *Grevele* (revendicările salariale, îmbunătățirea condițiilor de muncă);
- *Inovațiile de produse/servicii;*
- *Necesitatea de a introduce schimbări culturale (în stilul managerial);*
- *Nevoia de a îmbunătăți calitatea produselor / serviciilor, a utiliza mai bine resursele;*
- *Nevoia de a răspunde potențialelor produse / servicii noi create de departamentul cercetare și dezvoltare și marketing;*
- *Abaterile sau orice fel de dezechilibre din șirul celor enumerate mai jos [6]:*

mentality, fashion and fads, health and welfare, living conditions;

4. *Political and legislative factors*: the state attitude towards entrepreneurship; laws; regulations; level of political stability; foreign policy of the country; relationships between government and businesses; competition law, taxation, protection of intellectual property, wages, social protection and job security, etc.
5. *Ecological factors*: climate, level of environmental pollution, natural resources.

An important thing about these external triggers is that some of them are less predictable than others and thus less open to the planned (proactive) changes.

As open systems, organizations must be able to study the environment they operate in order to constantly adapt to the changes from within. The monitoring of the external environment which is uncontrollable for an organization can be carried out by the help of the marketing departments (through market research, public relations), sales, strategic planning. Thus, it should be noted that the right and common perception of the company employees plays an important role in dealing with the environment, because on that depends which forces of the external environment will be considered and which will be ignored in the development and implementation process of organizational changes.

Internal forces that determine/trigger change.

Besides the obvious influence of the factors from the external environment, changes may be triggered by the company's internal forces, and namely:

- *The owners' interests change or become contradictory in the situation when the company has at least two owners;*
- *Open or smouldering internal conflicts:*
 - psychological (e.g. between shareholders, between management and employees);
 - conflict of interests (between the operations of a holding, between shareholders, etc.);
 - confrontations between different value systems (national cultural differences in an international company);
- *Staff turnover;*
- *Strikes (wage claims, improving working conditions)*
- *Product / service innovations;*
- *The need to make cultural changes (in the management style)*
- *The need to improve the quality of products / services, better use of resources;*
- *The need to meet potential new products / services created by the research and development and marketing departments;*
- *Deviations or any imbalances in the range listed below [6]:*
 - Deviations in achieving the planned indicators (volume of production, quality level, service

- Abateri în realizarea indicatorilor planificați (volum de producere, nivel de calitate, grad de deservire, volum de vânzări ș.a.);
- Angajații contestă obiectivele sub pretextul că nu sunt reale, că sunt foarte mari sau că nu au nicio legătură cu realitatea și piața;
- Angajații își realizează obiectivele doar cu costuri foarte mari și, în cele mai concrete situații, nejustificate;
- Managerii fac presiuni psihologice foarte mari asupra angajaților pentru a realiza obiectivele alocate și care nu obțin nimic altceva decât stres direcționat;
- Procedurile existente în companie, dar care nu sunt respectate sau asumate;
- Procesele care nu sunt implementate și, de asemenea, neasumate. De aici, și survin disfuncționalitățile cu privire la gradul de realizare al obiectivelor;
- Fișele de post existente, dar necunoscute, neasumate sau nefolositoare;
- Indicatorii de performanță neasumați sau nerealizați;
- Rapoartele de activitate incomplete, neconsistente sau ambigue;
- Sistemele de evaluare care nu au niciun efect sau efect doar de demotivare a oamenilor;
- Sistemele de bonusare care nu au niciun efect asupra gradului de realizare al obiectivelor. Cu alte cuvinte, deși sistemul de bonificație pare unul bun, vânzările nu cresc;
- Organizarea unor sesiuni de training, dar fără rezultate din cauza lipsei de implementare a conceptelor acumulate.

Crizele – constituie o cauză frecventă de lansare a unor programe de schimbare, în special, în firmele cu răspuns reactiv (eșecul lansării unui nou produs, eșecul unui manager).

Crizele și patologiile organizaționale. Din punct de vedere economic, tipul de criză se delimitează în funcție de domeniul afectat, și anume:

1. *Criza lichidității:* pierderea reală a capacității de plată a firmei (stare de insolvabilitate), fiind necesare măsuri radicale, drastice și rapide pentru a se evita falimentul.
2. *Criza succesului:* o abatere evidentă între plan și situația de facto (scăderea cifrei de afaceri, a rentabilității, creșterea cheltuielilor), ca rezultat al erorilor în cercetările de piață, în investițiile de capital, în politica de personal.
3. *Criza strategică:* mai puțin stringentă / periculoasă, comparativ cu variantele anterioare poate fi depistată în urma unei analize-diagnostic, dacă se observă o ușoară scădere a potențialului concurențial cu o posibilă agravare în viitor.

În literatura de specialitate străină, se analizează încă un termen ce are atribuție la factorii ce generează

level, sales volume, etc.);

- Employees debate the company goals on the grounds that they are unreal, too broad or have no connection to reality and the market;
- Employees achieve their goals only at high costs and in certain unjustified situations;
- Managers make a lot of psychological pressure on employees to achieve the set objectives and get nothing but directed stress;
- Existing procedures in the company, but which are not observed or carried out;
- Processes which are not implemented and also not assumed. Hence the failures related to the degree of achieving objectives;
- Existing job descriptions, but which are not known, not followed or useless;
- Performance indicators which are not considered or not achieved;
- Incomplete, inconsistent or doubtful activity reports;
- Evaluation systems with no impact or that just demotivate people;
- Bonus systems that have no impact on the level of achieving objectives. In other words, although it seems a good bonus system, sales do not increase;
- Organising training sessions, but without results due to the failure in the implementation of the known concepts.

Crises – are a common cause of launching change programs, especially in companies with a reactive response (failure to launch a new product, failure of a manager).

Crises and organizational pathologies. From an economic view, the type of crisis is defined depending on the affected area, and namely:

1. *Liquidity crisis:* the real loss of the company payment ability (insolvency), radical, drastic and rapid measures being required to avoid bankruptcy.
2. *Success crisis:* a clear difference between the plan and the real situation (low turnover, profitability, increased costs) as a result of errors in market research, capital investments in the personnel policy.
3. *Strategic crisis:* less urgent / dangerous compared to the previous versions, can be detected through a diagnosis if there is a slight decrease in competition potential which can lead to a possible worsening in the future.

The specialised foreign literature analyses a new notion related to the factors which trigger change – *organizational pathology* [3, 4, 5]. Basically, organizational pathologies refer to those states of imbalance in the normal functioning of the organization which appear and exist over time, but the criterion of diagnosing the pathology is considered that state of the organization

schimbarea – *patologie organizațională* [3,4,5]. În esență, patologiile organizaționale constituie acele stări de dezechilibru în funcționarea normală a organizației ce apar și se mențin în timp, iar criteriul de constatare a patologiei rezidă în acea stare a organizației, când nu mai este capabilă să-și atingă scopurile stabilite.

În tabelul 1, sunt prezentate exemple de forțe prioritare interne, care impun sau facilitează schimbarea și, concomitent, forțe interne care se împotrivesc schimbării, de deznodământul acestei confruntări de forțe depinzând succesul unui program de schimbare. Este evident că aceste forțe trebuie să fie oportune și corect depistate, conștientizată influența acestora și, respectiv, să se lucreze în direcția minimizării rezistenței.

when it is no longer able to accomplish the goals it has fixed.

Table 1, mainly, shows examples of internal forces, which trigger or facilitate change, and simultaneously there are internal forces which resist change, the success of a change program depending on the outcome of this confrontation of powers. Obviously, these forces must be timely and accurately detected, their influence should be understood and action should be taken towards minimizing resistance.

Tabelul 1/Table 1

Forțe pro și contra schimbare / Forces for and against change

Forțe ce determină schimbarea/ Forces that trigger change	Forțe de rezistență la schimbare/ Resistance forces to change
Cultura organizațională ce susține și agreează schimbările/Organizational culture of support and favouring changes	Sistemul de remunerare a muncii orientat spre proces, și nu spre rezultat /System of payments targeting the process but not the result
Stilul participativ de conducere/ Participatory leadership style	Comunicarea neeficientă a strategiei schimbărilor / Inefficient communication of the change strategy
Persoanele din colectivul organizației, care au fost implicate anterior în schimbări de succes /People, in the company staff who were previously involved in successful changes	Structura organizatorică ce nu contribuie la dezvoltarea relațiilor pe orizontală /The organizational structure does not contribute to the development of horizontal relationships
Un lider apt de a conduce programul de schimbare / A leader capable of leading a change program	Existența unui lider neformal care e poziționat pe rezistență /The existence of an informal leader who is intractable to resistance
O viziune clară privind schimbarea și calea de atingere / A clear vision of change and the way to achieve it	Senzația de pierdere a siguranței /The feeling of losing job security
Conștientizarea necesității schimbării /Awareness of the need for change	Tradițiile și obiceiurile /Traditions and customs
Productivitatea scăzută a muncii /Low labour productivity	Frica de greșeli, „complexul eminentului”/ Fear of mistakes, “the complex of the best”
Existența unor comenzi neîndeplinite /The existence of unfulfilled orders	Relațiile informale /Informal relationships
Concurența acerbă /Fierce competition	Modelele și șabloanele comportamentale formate în procesul de lucru / Behavioural models and patterns formed in the working process
Neconcordanțele dintre activitățile subsistemelor organizației /Inconsistencies among the activities of the organization subsystems	Relațiile strânse formate cu furnizorii actuali / Close relationships with the current suppliers
Indicațiile concrete și susținerea din partea managerilor superiori /Specific advice and support from senior managers	Scăderea productivității în perioada pregătirii și perfecționării personalului / Decreased productivity during the period of staff development and training
Necesitatea unei deserviri mai calitative și mai operative a clienților /The need for more qualitative and efficient service of all customers	Nedorința de a demara ceva nou – drept caracteristică a culturii organizaționale / Unwillingness to start something new - as a characteristic of organizational culture
Necesitatea scăderii prețurilor /The need to lower prices	Riscul pierderii statutului pentru liderii neformali și pentru marea majoritate a angajaților / Risk for informal leaders and for most of the employees of losing status

Sursa: elaborat de autor/Source: developed by the author

Rezultate și discuții. Într-un mediu în continuă modificare, managerii trebuie să delimiteze, în permanență, care factori și cu ce grad de presiune acționează proschimbare asupra întreprinderii în care activează.

Pentru o analiză mai detaliată, factorii mediului extern au fost separați în cei din macromediu și cei din micromediu. Este evident că, în realitate, presiunea exercitată de aceștia este foarte complexă, interconținută și dinamică, uneori, directă, alteori, indirectă și diferit apreciată de către respondenți (obiectiv sau subiectiv).

Evaluarea nivelului de influență a factorilor mediului exterior a fost făcută în retrospectivă pentru 15 întreprinderi mari din țară, dar ne-am axat prioritar pe ceea ce îi afectează la moment.

Unul și același factor extern poate afecta, în mod diferit, diverse întreprinderi (influență majoră sau nesemnificativă, în opinia lor) și, evident, în sens pozitiv sau negativ (pericol sau oportunitate).

În urma analizei răspunsurilor, au fost delimitate diferite niveluri de influență percepute de către întreprinderi, care pot fi observate în tabelul 2.

Este clar că diverși factori impun diferite schimbări, acțiunea lor sumară și concomitentă impulsționând schimbări majore cu caracter revoluționar.

Evaluând la modul general rezultatele din tabel, se observă lesne că factorii cu cea mai mare influență proschimbare sunt cei din micromediu, în special, consumatorii și concurenții și, comparativ mai puțin, furnizorii și intermediarii.

Results and discussions. In a constantly changing environment, managers have to permanently delimit which factors and with what degree of pressure they act on the enterprise in which they operate.

For a more detailed analysis, the factors of the external environment were separated into those in the macro environment and those in the micro environment. It is obvious that, in reality, the pressure exerted by them is very complex, interdependent and dynamic, sometimes direct, sometimes indirect and differently appreciated by the respondents (objective or subjective).

The assessment of the influence of external environment factors has been made retrospectively for 15 large enterprises in the country but we have focused primarily on what is affecting them today.

One and the same external factor can affect different businesses differently (major or insignificant influence in their opinion) and obviously in a positive or negative sense (danger or opportunity).

Following the analysis of responses, different levels of influence perceived by businesses can be delineated and can be seen in the table 2.

It is clear that different factors require different changes, their brief and concurrent action impelling major changes of revolutionary character.

Assessing the overall results in the table, it is easy to see that the most pro-change factors are those in the micro environment, especially consumers and competitors and, comparatively, suppliers and intermediaries.

Tabelul 2/ Table 2

Nivelul de influență a factorilor mediului extern asupra întreprinderilor pentru a le determina să se schimbe /

The level of influence of external factors on enterprises to cause them to change (7)

Factorii mediului exterior / Factors of the external environment	Nivelul de influență asupra întreprinderii pentru a o determina să se schimbe,% / The level of influence on the enterprise to cause it to change, %			Forme de exprimare / Forms of expression	Efecte / Effects
	Înalt / high level	Mediu/ medium level	Nesemnificativ / Insignificant level		
1	2	3	4	5	6
<i>Macromediu / Microenvironment</i>					
4.1. Factorii politici/Political factors	33,3	40	26,7		
4.2. Factorii socio-culturali / socio-cultural factors	20	53,3	26,7		
4.3. Factorii economici / economic factors	53,3	40	6,7		
4.4. Factorii ecologici / environmental factors	46,7	33,3	20		
4.5. Factorii tehnico-științifici / technological factors	26,7	53,3	20		
4.6. Factorii internaționali / international factors	33,3	33,3	33,3		

1	2	3	4	5	6
Micromediul					
4.7. Furnizorii / Providers	20	40	40		
4.8. Clienții / Clients					
4.8.1. Intermediarii / Intermediaries	13,3	13,3	73,3		
4.8.2. Consumatorii / Customers	73,3	26,7	0		
4.9. Concurența / Competitors					
4.9.1. Pe piața națională / On the national market	80	20	0		
4.9.2. Pe piața internațională / On the international market	46,7	20	33,3		

Sursa: elaborat de autor/Source: developed by the author

Concluzie. Toate forțele de ordin intern și extern, enumerate mai sus, reprezintă motive pentru care schimbările organizaționale sunt inevitabile, însă, doar organizația poate produce schimbarea în interior. Realizarea cu succes a unor proiecte de schimbare e o provocare serioasă și interesantă (fiind o combinație de pericole și oportunități) la care, rareori, se dă un răspuns adecvat. Desigur că, în articol, am reușit să prezentăm doar câțiva factori interni și externi ai schimbării (cei mai importanți) din multitudinea de elemente, care, prin natura conținutului lor, generează schimbarea.

Conclusion. All internal and external forces mentioned above are the reasons why organizational changes are inevitable, but only the organization can make changes inside. The successful implementation of change projects is a serious and interesting challenge (being a combination of threats and opportunities) that rarely results in an appropriate feedback. Of course, all these internal and external factors of change mentioned above are only a few (the most important) from the number of factors that due to their type of content generate change.

Bibliografie/ Bibliography:

- BURDUȘ, Eugen; ANDRONICEANU, Armenia. *Managementul schimbării*. București: Economica, 2000.
- NEGOESCU, Gheorghe; OPAIȚ, Gabriela. *Managementul schimbării*. Editura Pro Juventute. 1999. 172 p.
- ADIZES, Ichak. *Organizational passage: Diagnosing and treating life cycle problems in Organizations*. Organizational Dynamics. 1979. Vol 9, p. 3-25.
- КОМАРОВ, С. В., КОРДОН С. И. *Организационная патология с точки зрения социолога, менеджера и консультанта по управлению*. Социологические исследования, январь. 2001. № 1, p. 44-50.
- <http://11121.petrus.ru/journal/article.php?id=2268> (vizitat 20.03.2017).
- <http://www.wall-street.ro/articol/Careers/146263/daca-nu-actiunezi-si-transformi-managementul-companiei-tale-moartea-vine-rapid-si-sigur.html> (vizitat 20.03.2017)
- ȘENDREA, Mariana. *Managementul schimbării (note de curs)*, Chișinău: ASEM, 2015, 267 pag., 8,41 c. a., ISBN 978-9975-75-757-7.

CZU: 316.346.32-053.6:338.439.63

DEZECHILIBRUL NUTRIȚIONAL – TENDINȚĂ A COMPORTAMENTULUI TINEREI GENERAȚII DE CONSUMATORI

Conf. univ. dr. Maria GRIGORAȘ, UASM
grigoras-maria@mail.ru

Obiceiurile de consum alimentar ale omenirii s-au fundamentat în decursul a mai multor perioade istorice, devenind veritabile sisteme nutriționale condiționate de factorul natural, ierarhia socială, schimburile culturale, orientarea religioasă. Progresul tehnologic, de după cel de-Al Doilea Război Mondial, a contribuit la dezvoltarea unei industrii alimentare puternice, dar și la crearea alimentelor „comode”, la apariția alimentelor fast-food și la utilizarea aditivilor și emulgatorilor.

Acești factori au acționat și asupra comportamentului alimentar moldovenesc, care a suferit schimbări datorită mobilității consumatorilor peste hotare, datorită insuficienței timpului liber și frustrărilor psihologice.

Scopul cercetării a constat în determinarea tipului comportamentului alimentar al tinerei generații, factorii ce-l generează și evidențierea unei posibile mutații cu impact pozitiv asupra sănătății indivizilor.

Cuvinte-cheie: dezechilibru nutrițional, trofine calorigene, aport caloric, grad de acoperire cu trofine calorigene și nutrienți, generația tânără de consumatori.

JEL: I12, O13, Z13.

Introducere. Preocupările omului privind calitatea alimentelor consumate datează din vremuri imemorabile. Anume, aceste preocupări au condiționat formarea unui comportament alimentar. De la omul preistoric, care avea un comportament alimentar rudimentar, de tip vânător-culegător, iar alimentele aveau o entropie mică și o vitalitate foarte mare, acesta a evoluat enorm, ajungând la începutul mileniului III, până la o involuție – la un comportament industrial, cultural bazat pe alimente-surogat cu o entropie foarte mare și devitalizate. Astfel, consumatorul a ajuns să mănânce fără să se hrănească.

Încă din cele mai vechi timpuri, au fost definite anumite norme nutriționale, ca de exemplu: cea a celebrului medic al Antichității – Hipocrate (care sfătuia pe cei cu forme rubiconde să mănânce cu puțin timp înainte de masă, alimente bogate în grăsimi, ca să ajungă mai repede la senzația de sațietate și să nu uite că alimentele sunt, în primul rând, medicamente). Astfel, norma nutrițională ce definea comportamentul alimentar în sec. V î. Hr. era „Hrana ta – Sănătatea ta!”

Normele nutriționale au fost expuse și în cărțile sfinte. De exemplu, în semnul 168 din „Sura vacii” (Coran) avem o normă alimentară specifică musulmanilor: „Vouă vă sunt oprite numai mortăciune, sânge, carne de porc și ceea ce nu s-a junghiat în numele lui

CZU: 316.346.32-053.6:338.439.63

NUTRITIONAL IMBALANCE – BEHAVIOR TENDENCY OF THE YOUNG GENERATION OF CONSUMERS

Assoc. Prof., PhD, Maria GRIGORAS, SAUM
grigoras-maria@mail.ru

The food consumption habits of mankind have been developed over many historical periods to become true nutritional systems conditioned by the natural factor, social hierarchy, cultural exchanges, and religious orientation. The post-World War II technological progress has contributed to the development of a strong food industry, to the appearance of fast food and to the use of additives and emulsifiers.

These factors have also acted on Moldovan food behaviour that has undergone changes due to the mobility of consumers abroad, to the lack of free time and to psychological frustrations.

The aim of the research was to determine the type of food behaviour of the young generation, the factors that generate it and to highlight a possible mutation with a positive impact on the health of individuals.

Key words: nutritional imbalance, calorogenic trophies, caloric intake, coverage rate with calorogenic trophies and nutrients, young generation of consumers.

JEL: I12, O13, Z13.

Introduction. Human concerns with the consumed food are very old. These concerns have conditioned the formation of food behaviour. From the prehistoric man, who had a rudimentary food of hunter-gatherer behaviour type, when the food had small entropy and great vitality, he has evolved greatly reaching today, at the beginning of the third millennium, an involution-an industrial and cultural behaviour based on surrogate food with a very large entropy and small vitality. Thus, the consumer eats without feeding.

Ever since ancient times, certain nutritional norms have been defined, such as that of the famous antique physician Hippocrates (who advised overweight people to eat high-fat food shortly before meal in order to reach more quickly to the feeling of satiety and not to forget that the food is, first of all, a medicine). Thus, the nutritional norm that defined food behaviour in the V century BC was: “Your Food – Your Health!”

Nutritional norms have also been exposed in holy books. For example, in verse 168 of the Koran we read a specific food norm for Muslims: “You are only forbidden mortality, blood, pork, and not slaughtered in the name of Allah” [2]. Practitioners of the Jewish religion (in Torah) are forbidden to eat pork, rabbit and horse. Instead, alcohol is not forbidden as to Muslims, it

Allah” [2], iar practicantilor religiei iudaice (în Tora scrisă), li se interzice consumul cărnii de porc, de iepure și de cal. În schimb, alcoolul nu le este interzis ca și musulmanilor, ci poate fi consumat cu moderație. Iar catolicii, în ziua de vineri nu vor consuma carne, ci doar pește.

Astfel, comportamentul alimentar, care reprezintă totalitatea deciziilor, actelor și faptelor consumatorului față de alimentele pe care le consumă, în ce cantități, după care tehnologie de procesare etc., depinde de o serie de factori: religioși, politici, climaterici, economici, dar și de gradul de școlarizare al populației, de dezvoltarea ingineriei genetice, de accesul la informație, de stilul de viață și de modă.

Ce ține de factorul politic, atunci când Imperiul Otoman a sporit birul în grâu și carne de oaie și miel pentru români, aceștia au început să reducă masiv suprafețele însămânțate cu grâu în favoarea celor cu porumb și să reducă șeptelul de oi în favoarea celui de porci. Deci, și comportamentul alimentar a suferit schimbări.

Factorii climaterici acționează asupra kilocaloriilor ingerate de către organismul uman, și anume: odată cu scăderea temperaturii, organismul va avea nevoie de o cantitate mai mare de căldură/energie primită din sinteza grăsimilor, proteinelor, glucidelor. Astfel, consumatorul cu un comportament alimentar vegan nu va putea supraviețui prea mult în peninsula Kamchatka.

În ceea ce ține de factorul economic și de tehnicile ingineriei genetice, omul a dorit ca plantele să dobândească caracteristicile, care le-ar defini drept culturi fitotehnice, iar animalele să dobândească caracteristici zootehnice. Acest fapt este profitabil, dar cu efecte dezastruoase asupra siguranței vieții consumatorului și asupra mediului ambiant.

În goana după îmbunătățirea calităților speciei, în majoritatea țărilor, care se ocupă de producerea cărnii de porc, pentru îngrășare, sunt folosiți porcii hibrizi, având la bază linii consagvinizate, tipuri specializate și linii sintetice de vieri. Utilizarea liniilor sintetice a contribuit la reducerea consumului de furaje până la 2,4 – 2,8 U.N. cu un spor de 800-1000 g pe zi și carcace cu grosimea stratului de slănină în limitele de 18-22 mm [1, p.7]. De asemenea, în urma ameliorării raselor, a sporit prolificitatea speciei până la 40 de porci la o fătare și a crescut indicele de folosire a scroafelor – 2-2,2 fătări pe an [1, p.11]. Însă, aceste „rase ameliorate” de porc sunt sensibile la boli, inclusiv la boala miopatiei exudative și depigmentare (rasele: Petrain, Landrace belgian și la grupele sangvine H și E), fapt ce se soldează cu o carne moale, exudativă și cu un Ph redus. Această carne mucilaginoasă nu poate fi prelucrată decât folosind emulgatori. În urma acestor „ameliorări”, s-a obținut o cantitate mare de carne, dar de o calitate inferioară.

Mobilitatea peste hotare a oamenilor, împreună cu accesul lărgit la informații, au acționat asupra comportamentului nutrițional, astfel, încât cel tradițional a fost înlocuit cu cel al țărilor-gazdă.

În Republica Moldova, se distinge un comportament alimentar de conversie, de la unul tradițional bazat

can be consumed with moderation. And Catholics on Friday will not eat meat but only fish.

Thus, food behaviour, which represents the totality of the consumer's decisions, acts and facts about what food they consume, in what quantities, according to which processing technology etc. depends on a number of factors: religious, political, climatic, economic, but also on the degree of schooling of the population, on the development of genetic engineering, access to information, lifestyle and fashion.

As to the political factor, when the Ottoman Empire increased the wheat and sheep's and lamb's share on the Romanians, they began to massively reduce the areas sown with wheat in favour of maize and to reduce the sheep herd in favour of pigs. As a result, eating behaviour has also changed.

Climate factors act on the kilocalories ingested by the human body, namely: once the temperature drops, the body will need a greater amount of heat / energy from the synthesis of fats, proteins, and carbohydrates. Thus, the consumer with vegan food behaviour will not be able to survive too much in the Kamchatka Peninsula.

As to the economic factor and genetic engineering techniques, man wanted plants to acquire the characteristics that would define them as crop plants, and animals would acquire zoo technical traits. This is profitable, but it has disastrous effects on the safety of the consumer's life and on the environment.

In pursuit of improved quality of the species, most pig-producing countries use for fattening hybrid pigs based on consigned lines, specialized types and synthetic pigs lines. The use of synthetic lines has reduced fodder consumption to 2.4-2.8 U.N. with an increase of 800-1000 g per day, the carcasses having a thickness of bacon in the range of 18-22 mm [1, p.7]. Also, as a result of breeding improvement, the prolificacy of the species has increased up to 40 pigs at a parturition; the indicators for the use of the sows have also increased – 2-2.2 births per year [1, p.11]. But these pig breeds are susceptible to diseases, including the pigmentary exudative myopathy disease (the races: Petrain, Belgian Landrace and blood groups H and E), which results in soft exudative meat and a low Ph. This mucilaginous meat can only be processed using emulsifiers. As a result of these "ameliorations", a large amount of meat has been obtained but of a lower quality.

People's mobility abroad along with widespread access to information has acted on nutritional behaviour, so the traditional one has been replaced by that of host countries.

In the Republic of Moldova there is conversion behaviour from a traditional one, based on a very high consumption of calories, historically inherited from the East, to a sustainable behaviour with a consumption of 2500-2700 kcal. But this conversion behaviour is defined by two characteristics that cannot coexist theoretically, but practically they do. Today, the consumer is over nourished and undernourished.

pe un consum foarte mare de kilocalorii, moștenit istoric de la estici, spre unul durabil, cu un consum de 2500-2700 kilocalorii. Însă, acest comportament de conversie este definit de două caracteristici, care nu pot coexista teoretic, însă, practic, este posibil. Actualmente, consumatorul este concomitent supraalimentat și subnutrit.

Metode aplicate. Având ca premisă existența acestei realități dezolante, am realizat o cercetare exploratorie de marketing, prin intermediul unei anchete-pilot, concepute din 21 de întrebări. Tehnica de colectare a informației a fost cea a jurnalului alimentar prin estimare, metodă prin care respondenților li s-a cerut să indice numărul de mese luate în decursul unei zile, să descrie alimentele, cantitățile consumate, metoda de preparare și mărimea porțiilor utilizate.

Pentru validarea rezultatelor obținute în urma procesării jurnalelor alimentare, s-au cercetat etichetele a 33 de produse alimentare menționate de respondenți. Eșantionul a fost alcătuit din 39 de intervievați, dintre care 20 – de sex masculin și 19 subiecți cercetați – de sex feminin. Cercetarea a avut loc în perioada martie-aprilie 2017 asupra unui eșantion omogen, din punct de vedere al vârstei, ocupațiilor și al eforturilor fizice depuse. Astfel, subiecții cercetați s-au încadrat în limita de vârstă 20-22 de ani, toți fiind studenți, care duc un mod sedentar de viață din cauza contextului socio-profesional.

Pentru interpretarea rezultatelor, s-au folosit: scala cu sumă constantă, metoda ordonării rangurilor, mărimile relative de structură și coordonare, indicatorii împrăștierii pentru variabilele cantitative. În ceea ce ține de stabilirea potențialelor dezechilibre nutriționale, s-au evaluat profilurile nutriționale, precum și calitățile sanogenetice ale alimentelor prin metoda SAIN-LIM.

Aportul caloric total s-a calculat ca suma aporturilor calorice ale fiecărui aliment consumat, iar ca referință s-a luat „valoarea energetică”, indicată la compartimentul informații nutriționale pentru 100 g de produs de pe ambalajul bunului. Iar, la menționările respondenților despre alimentele consumate în litri, mililitri, acestea s-au transformat în grame pentru a exclude neconcordanțele cu „valoarea energetică” exprimată în kcal pentru 100 g de produs.

Gradele de acoperire cu energie ale necesarului zilnic recomandat (G) s-au calculat ca raportul dintre valoarea energetică a alimentelor consumate zilnic în kcal (Q) și necesarul zilnic recomandat în kcal (N) pentru specificul segmentului cercetat. Iar gradele de acoperire a necesarului zilnic de nutrienți s-au calculat ca raporturile dintre valoarea nutrienților consumați (V_{nc}) și valoarea zilnică recomandată (V_{rd}).

Applied methods. Taking into consideration the existence of this desolate reality, we conducted an exploratory marketing research through a 21-question pilot survey. The technique of collecting information was that of the food diary by estimation, a method by which respondents were asked to indicate the number of meals taken over a day, to describe the food, the quantities consumed, the method of preparation and the size of the used portions.

In order to validate the results obtained from the processing of food diaries, the labels of 33 food products, mentioned by the respondents, were investigated. The sample consisted of 39 interviewees, of whom 20 were male and 19 were female subjects. The survey was conducted in the period March – April 2017 on a homogeneous sample in terms of age, occupation, and physical effort. Thus, the surveyed subjects ranged from 20-22 years of age, all of them are students and lead a sedentary lifestyle due to the socio-professional context.

For the interpretation of the results we used: the constant sum scale, the rank ordering method, the relative sizes of structure and coordination, scattering indicators for quantitative variables. As to the establishment of potential nutritional imbalances, the nutritional profiles as well as the sanogenic qualities of the food were evaluated by the SAIN-LIM method.

The total caloric intake was calculated as the sum of the caloric intakes of each consumed food, and the "energy value", indicated in the nutrition information compartment for 100 g of product on the package of the good, was taken as reference. The respondents' references to the consumed food in liters and millilitres have been converted into grams to exclude inconsistencies with "energy value" which is expressed in kcal per 100 g of product.

Energy coverage rates of the recommended daily requirements (G) were calculated as the ratio between the energy value of the foods consumed daily in Kcal (Q) and the daily requirements recommended in Kcal (N) for the specific surveyed segment. And the coverage levels of daily nutrient needs were calculated as the ratio between the amounts of consumed nutrients (V_{cn}) and the recommended daily value (V_{rd}).

$$A_{ct} = \sum_{i=1}^n A_{ca, n \in R}$$

unde/where: A_{ct} exprimă Aportul kilocaloric total / A_{ct} expresses the total caloric intake;

A_{ca} – Aportul kilocaloric al alimentului consumat / A_{ca} – caloric intake of food consumed;

n – numărul/ cantitatea alimentului consumat / n – number /quantity of food consumed.

Calculul gradelor de acoperire s-au bazat pe necesarul recomandat în normele de nutriție internaționale: pentru femei cu vârsta cuprinsă între 20 și 45 de ani, cu o activitate fizică de intensitate mică – 2500 kcal, 90 g de proteine, 340 g de glucide, 80 g de lipide, 8 g de NaCl și 25 g de fibre, iar pentru bărbații cuprinși în aceeași limită de vârstă și cu aceeași activitate fizică – se recomandă 2700 kcal, 90 g de proteine, 370 g de glucide, 90 g de lipide, sodiu – 3153 mg și fibre 30 g [4].

Rezultate și discuții. Având un comportament supracaloric moștenit încă din anii 1975-1986, când norma nutrițională era de: 82 kg de carne și produse din carne, 405 l de lapte, 292 de ouă, 110 kg de cartofi și 130 kg de legume și bostănoase per capita [3], una din ipoteze ce susține scopul propus, este de a investiga existența aceluiași comportament supracaloric. Dar, spre deosebire de „perioada cărnii”, când alimentele principale erau de origine animalieră, acum, comportamentul nutrițional este orientat pe trofine provenite din alimentele „culturale”, devitalizate.

Astfel, s-a determinat aportul zilnic de kilocalorii și de trofine calorigene, precum și gradele de acoperire a necesarelor zilnice recomandate de energie și de nutrienți atât cu impact pozitiv, cât și negativ asupra sănătății respondenților, în funcție de sex și zonă teritorială.

The calculation of coverage rates was based on the requirements recommended in international nutrition rules: for women between 20 and 45, with low physical activity – 2500 kcal, 90 g protein, 340 g carbohydrate, 80 g of lipids, 8 g of NaCl and 25 g of fibres, and for men of the same age and physical activity - 2700 kcal, 90 g of protein, 370 g of carbohydrate, 90 g of lipid, sodium – 3153 mg and 30 g fibres [1].

Results and discussions. Having over-calorie behaviour inherited since 1975-1986, when the nutritional norm was: 82 kg of meat and meat products, 405 l of milk, 292 eggs, 110 kg of potatoes and 130 kg of vegetables and flocks per capita [3], one of the hypotheses that supports the proposed goal is to investigate the existence of the same over-calorie behaviour. But unlike "the time of meat" when the main foods were of animal origin, nutritional behaviour is now focused on trophies from devitalized "cultural" foods.

This determined the daily intake of calories and trophies, as well as the coverage of the recommended daily energy and nutrient needs with both positive and negative impact on the health of respondents, by gender and territorial area.

Tabelul 1/ Table 1

Aportul zilnic de energie, trofine calorigene, nutrienți în cazul subiecților cercetați de sex masculin / Daily input of energy, calorigenictrophines, nutrients in male subjects

Nr. crt.	Aportul zilnic de trofine calorigene, g/ Daily input of calorigenictrophines, g			Aportul zilnic de nutrienți, g / Daily input of nutrients, g			Aportul zilnic de energie, kcal / Daily input of energy, kcal
	Proteine / Proteins	Lipide / Fats	Glucide / Carbohydrates	Sare* / Salt*	Alcool, ml / Alcohol, ml	Fibre / Fibre	
1.	452,12	288,09	1590,46	61,82	78	49,4	13239,45
2.	50,8	32,1	141,48	1	-	4	1312,23
3.	261,9	158,03	428,1	0,07	-	49,25	4388,3
4.	201,84	78,47	447,06	13,52	7,8	16,8	3937,95
5.	211	62,25	735,5	0,47	97,5	-	5427,5
6.	161,87	44,1	653,62	4,25	-	41,22	4331,12
7.	270,8	171,7	1087	1,97	211,8	31,6	8514,4
8.	90,1	128,45	180,87	3	-	6	2454,9
9.	203,8	136,06	580,38	17,11	78	15	5591,43
10.	141,05	92,49	309,87	8,52	-	10	3401,75
11.	160,03	120,97	390,76	16,71	3,9	5,52	4221,55
12.	102,8	16,8	745,9	0,07	-	29	3588,6
13.	226,38	64,34	483,45	27,12	3,9	20,9	4712,79
14.	322,48	172,25	633,77	22,37	97,5	106	6829,01
15.	192,01	120,87	516,49	22,78	19,5	15,72	4849,37
16.	165,9	100,31	626,78	7,54	-	14	4160,63
17.	41,3	15,6	384,18	0,16	-	4	2234,58
18.	87,98	22,2	427,93	6,24	-	11,5	2705,5
19.	111,4	19	351,38	4,026	-	10	2245,9
20.	398,15	157,26	826,12	16,81	-	28,97	7625,71

Sare*- 3153 mg de sodiu se echivalează cu 8 g de sare / Salt * - 3153 mg of sodium is equivalent to 8 g of salt

Sursa: elaborat de autor în baza cercetărilor efectuate / **Source:** written by the author on the basis of the carried out research

Așa cum valoarea energetică este acea componentă a valorii nutritive care exprimă aspectul cantitativ al hranei consumate, în cazul respondenților de sex masculin, se poate vorbi de existența unui dezechilibru, provenit din aportul caloric excesiv, cu excepția respondenților 2, 8, 17, 19 (tabelul 1). Aportul caloric al acestor subiecți nu depășește limita de 2700 kcal, adică nu se alimentează suficient. De asemenea, este un dezechilibru, numai că provine dintr-un aport caloric insuficient.

Un aport caloric echilibrat se înregistrează la respondentul 18, însă devine imperios de important, dacă această energie provine de la toate trofinele calorice: lipide, proteine, carbohidrați în proporțiile stabilite sau provine doar de la una sau două dintre acestea.

As the energy value is that component of the nutritional value expressing the quantitative aspect of the consumed food, in the case of male respondents one can speak of the existence of an imbalance resulting from excessive caloric intake, with the exception of respondents 2, 8, 17, 19 (table 1). The caloric intake of these subjects does not exceed the limit of 2700 kcal, i.e. they do not feed enough. It is also an imbalance, but it only comes from an insufficient caloric intake.

A balanced caloric intake is recorded in respondent 18, but it becomes very important whether this energy comes from all calorogenic trophies: lipids, proteins, carbohydrates in the established proportions or comes from just one or two of them.

Tabelul 2/ Table 2

Gradele de acoperire cu trofine calorice, nutrienți și energie în cazul subiecților cercetați de sex masculin/ Coverage rates with calorogenic trophies, nutrients and energy in the surveyed male subjects

Nr. crt.	Gradul de acoperire a necesarului recomandat, % / Coverage rate of the recommended need, %							Mediul de trai /Zona teritorială / Living Environment / Territorial Area
	G _P	G _L	G _G	G _S	G _{A*}	G _F	G _E	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	De 5,02 ori mai mult / 5,02 times more	De 3,2 ori mai mult / 3,2 times more	De 4,3 ori mai mult / 4,3 times more	De 7,7 ori mai mult / 7,7 times more	De 4,3 ori mai mult / 4,3 times more	164,67	De 4,9 ori mai mult / 4,9 times more	Rural / Centru /Rural / Central
2.	0,56	35,67	38,24	12,5	-	13,33	48,6	Rural / sud-est /Rural / South-East
3.	De 2,91 ori mai mult / 2,91 times more	175,59	115,7	0,88	-	164,17	162,53	Rural / Centru / Rural / Central
4.	De 2,24 ori mai mult / 2,24 times more	87,19	120,82	169	43,33	56	145,85	Rural / sud-est/ Rural / South-East
5.	De 2,34 ori mai mult / 2,34 times more	69,17	198,78	5,88	De 5,42 ori mai mult / 5,42 times more	-	De 2,01 ori mai mult / 2,01 times more	Rural / Nord / Rural / North
6.	179,86	49	176,65	53,13	-	137,4	160,41	Rural / Nord / Rural / North
7.	De 3 ori mai mult / 3 times more	190,78	De 2,94 ori mai mult / 2,94 times more	24,63	De 11,77 ori mai mult / 11,77 times more	105,33	De 3,15 ori mai mult / 3,15 times more	Rural / Centru / Rural / Central
8.	100,1	142,72	48,89	37,5	-	20	90,92	Rural / Centru/ Rural / Central
9.	De 2,26 ori mai mult / 2,26 times more	151,18	156,86	De 2,14 ori mai mult / 2,14 times more	De 4,3 ori mai mult / 4,3 times more	50	De 2,07 ori mai mult / 2,07 times more	Rural / Sud / Rural / South

1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	156,72	102,77	83,75	106,5	-	33,3	125,99	Urban / Centru /Urban/Central
11.	177,81	134,41	105,61	De 2,09 ori mai mult / 2,09 times more	21,67	18,4	156,35	Rural / Centru / Rural / Central
12.	114,22	18,67	De 2,02 ori mai mult / 2,02 times more	0,87	-	96,67	132,91	Rural / Nord /Rural / North
13.	De 2,52 ori mai mult / 2,52 times more	71,49	130,66	De 3,39 ori mai mult / 3,39 times more	21,67	69,67	174,55	Rural / Centru / Rural / Central
14.	De 3,58 ori mai mult / 3,58 times more	191,39	171,29	De 2,8 ori mai mult / 2,8 times more	De 5,42 ori mai mult / 5,42 times more	De 3,53 ori mai mult / 3,53 times more	De 2,53 ori mai mult / 2,53 times more	Rural / Nord / Rural / North
15.	De 2,13 ori mai mult / 2,13 times more	134,3	139,59	De 2,85 ori mai mult / 2,85 times more	108,33	52,4	179,57	Rural /Centru / Rural / Central
16.	184,33	111,46	169,4	94,25	-	46,67	154,1	Rural / sud-est / Rural / South – East
17.	45,89	17,33	103,83	2,0	-	13,33	82,76	Rural / Nord / Rural / North
18.	97,76	24,67	115,66	78,0	-	38,33	100,2	Urban / Centru /Urban/ Central
19.	123,78	21,11	94,97	50,32	-	33,3	83,18	Urban / Centru /Urban/ Central
20.	De 4,42 ori mai mult / 4,42 times more	174,73	De 2,23 ori mai mult / 2,23 times more	De 2,1 ori mai mult / 2,1 times more	-	96,57	De 2,82 ori mai mult / 2,82 times more	Rural / Nord / Rural / North

***Doza recomandată zilnică de alcool pur – 18 ml [5] /**

***Recommended daily dose of pure alcohol – 18 ml [5]**

Sursa: elaborat de autor în baza tabelului 1 și referințelor [4], [5] /

Source: elaborated by the author based on table 1 and references [4], [5]

În ceea ce ține de gradul de acoperire cu proteine, la majoritatea respondenților persistă un dezechilibru format din exces de proteină consumată. Excepție fac respondenții 2, 17, 18, la care dezechilibrul este generat de o insuficiență de proteină. Respondentul 8 are un grad de acoperire perfect, iar subiectul 12 depășește cu 14,22% doza recomandată zilnică de această trofină.

La capitolul gradul de acoperire cu lipide, situația este mai delicată. Din cei 20 de respondenți, 9 nu-și

As far as the degree of protein coverage is concerned, the majority of respondents still have an imbalance of the excess of the consumed protein. The exceptions are respondents 2, 17, 18, where the imbalance is caused by a protein deficiency. Respondent 8 has a perfect degree of coverage and subject 12 exceeds by 14.22% the daily recommended dose of this trophin.

As far as the degree of lipid coverage is concerned, the situation is more delicate. Out of 20 respondents, 9

dobândesc prea multă energie din lipide (subiecții cercetați: 2, 4, 5, 6, 12, 13, 17, 18, 19). Subiecții cercetați: 10 și 16 au un grad de acoperire cu lipide aproape perfect.

Dacă facem referință la gradul de acoperire al glucidelor, doar trei respondenți: 2, 8, 19, au un aport scăzut al energiei obținut din sinteza carbohidraților. Subiecții cercetați: 17 și 11 au un grad de acoperire cu glucide aproape perfect.

În urma analizelor gradelor de acoperire a trofineilor calorigene, putem conchide că: respondentul 2 este subnutrit, respondentul 8 trebuie să acopere deficitul de glucide din alimentație, subiectul 17 să sporească cantitatea de proteine și de lipide în regimul alimentar, iar respondentul 19 trebuie să se alimenteze cu produse mai bogate în lipide și carbohidrați.

Se observă că 9 din cei 20 de intervievați, au un consum exagerat de sare și șase subiecți fac exces de alcool.

Dacă abordăm gradul de acoperire cu energie pe zone teritoriale, observăm o dispersie foarte mare a datelor, cu toate acestea, putem conchide că cu cât ne apropiem mai mult de raioanele de nord, cu atât crește și consumul de alimente, inclusiv se mărește excesiv și aportul de trofine ingerate.

ones do not get too much lipid energy (the investigated subjects: 2, 4, 5, 6, 12, 13, 17, 18, 19). The investigated subjects 10 and 16 have almost perfect lipid coverage.

If we refer to the degree of carbohydrate coverage, only three respondents: 2, 8, 19, have a low intake of energy from carbohydrate synthesis. The investigated subjects 17 and 11 have almost perfect degree of carbohydrate coverage.

Following the analysis of the calorogenic trophies coverage, we can conclude that: respondent 2 is undernourished, respondent 8 has to cover the carbohydrate deficiency from the alimentation, subject 17 has to increase the amount of protein and lipids in his diet and respondent 19 must feed with the products richer in lipids and carbohydrates.

It is noticed that 9 of 20 interviewees have an excessive consumption of salt and six subjects consume alcohol in excess.

If we consider the coverage of energy by territory, we can see a very large dispersion of the data, however, we can conclude that the closer we are to the northern districts, the higher is the consumption of food, and thus the more excessive is the increase of the intake of the ingested trophies.

Tabelul 3/ Table 3

Aportul zilnic de energie, trofine calorigene și nutrienți în cazul subiecților cercetați de sex feminin/ Daily input of energy, calorogenic trophies and nutrients in female subjects

Nr. crt.	Aportul zilnic de trofine calorigene, g / Daily input of calorogenic trophies, g			Aportul zilnic de nutrienți, g / Daily input of nutrients, g		Aportul zilnic de energie, kcal / Daily input of energy, kcal
	Proteine/ Proteins	Lipide / Lipids	Glucide / Carbohydrates	Sare* /Salt*	Fibre / Fibre	
1	75,13	45,4	280	1,4	12	1829,12
2	84,9	65,3	620,7	2,1	34	3410,1
3	100,4	45,2	415,4	3,4	22	2470
4	30	89,6	220	2,5	6,7	1806,4
5	89,4	101,9	278,5	0,79	9,8	2388,7
6	171,2	54,8	312,8	1,87	0,7	2429,2
7	105,16	34,7	510	0,9	4,7	2772,94
8	72,8	50	278,6	2,03	9,5	1855,6
9	57,9	87,9	574,4	2,9	3,4	3320,3
10	94,2	22,14	369,87	3,7	10,5	2055,54
11	104,8	76,9	490,76	4,2	5,78	3074,34
12	101,25	80	285,9	3,5	32	2268,6
13	120,13	102	583,45	4,4	17,8	3732,32
14	60,4	67,8	233,9	1,04	12,6	1787,4
15	70,28	98,9	316,9	1,8	19,76	2438,82
16	120,15	56,7	200,78	2,3	21,8	1794,02
17	62,3	23,7	175,2	0,17	14,09	1163,3
18	69,8	33,8	327,7	0,25	11,2	1894,2
19	62,1	78,4	451,2	0,76	11,8	2758,8

Sursa: elaborat de autor în baza cercetărilor efectuate / **Source:** elaborated by the author based on the carried out researches

Tabelul 4/ Table 4

Gradele de acoperire cu trofine calorigene, nutrienți și energie în cazul subiecților cercetați de sex feminin / Coverage rates with calorigenic trophies, nutrients and energy in the surveyed female subjects

Nr. crt.	Gradul de acoperire al necesarurilor recomandate, % / Coverage rate of the recommended needs, %						Mediul de trai / Zona teritorială / Living Environment / Territorial Area
	G _P	G _L	G _G	G _S	G _F	G _E	
1	83,48	56,75	82,35	17,5	48,0	73,16	Urban/Centru /Urban / Central
2	94,33	81,62	182,56	26,25	136,0	136,4	Rural / Sud / Rural / South
3	111,56	56,5	122,18	42,5	88,0	98,8	Rural Nord / Rural / North
4	33,33	112	64,71	31,25	26,8	72,26	Urban/Sud / Urban / South
5	99,33	127,37	81,91	9,87	39,2	95,55	Rural/Centru/Rural/Central
6	190,22	68,5	92	23,37	2,8	97,17	Rural/Centru/Rural/Central
7	116,84	43,37	150	11,25	18,8	110,92	Rural / Nord /Rural / North
8	80,89	62,5	81,94	25,37	38,0	74,22	Urban/Centru/ Urban / Central
9	64,33	109,87	168,94	36,25	13,6	132,81	Rural / Sud / Rural / South
10	104,67	27,67	108,79	46,25	42,0	82,22	Urban/Centru/ Urban / Central
11	116,44	96,12	144,34	52,5	23,12	122,97	Rural / Nord / Rural / North
12	112,5	100	84,09	43,75	128,0	90,74	Rural / Nord / Rural / North
13	133,48	127,5	171,6	55,0	71,2	149,29	Rural / Nord / Rural / North
14	67,11	84,75	68,79	13,0	50,4	71,5	Urban/Centru/ Urban / Central
15	78,09	123,62	93,21	22,5	79,04	97,55	Rural /Centru / Rural / Central
16	133,5	70,87	59,05	28,75	87,2	71,76	Urban/Centru /Urban / Central
17	69,22	29,62	51,53	2,12	56,36	46,53	Rural / Nord / Rural / North
18	77,56	42,25	96,38	3,12	44,8	75,76	Urban/Centru /Urban / Central
19	69	98	132,71	9,5	47,2	110,35	Urban/Centru /Urban / Central

Sursa: elaborat de autor în baza tabelului 3 și referințelor [4], [5] / Source: elaborated by the author based on Table 3 and references [4], [5]

Se constată că și la respondenții de sex feminin există un dezechilibru, dar, în mare parte, provenit din insuficiență calorică, cu excepția subiecților 2, 7, 9, 11, 13 și 19. Însă intensitatea dezechilibrului nu este așa de mare ca și la subiecții de sex masculin.

Dacă analizăm subiecții 3, 6 și 5, care au un grad de acoperire cu energie aproape de normă, totuși, se observă că există un decalaj între gradele de acoperire cu trofine calorigene. De exemplu, respondenții 3 și 6 un grad de acoperire cu proteine ce depășește norma, iar consumul de lipide este puțin peste jumătatea unei norme, în timp ce respondentul 5 face abuz de alimente bogate în grăsimi, iar acest abuz compensează energia, care ar trebui să parvină din sinteza glucidelor.

It is seen that female respondents also have an imbalance, but it mostly comes from a caloric insufficiency, with the exception of subjects 2, 7, 9, 11, 13 and 19. But the intensity of the imbalance is not as great as in the male subjects.

If we analyse subjects 3, 6 and 5, which have almost normal energy coverage, we can conclude that there is a gap between the calorigenic trophies coverage levels. For example, respondents 3 and 6 have a degree of protein over norm, and the lipid consumption is slightly above half the norm. Respondent 5 is abusing fat-rich foods, this abuse compensates for the energy that should come from the synthesis of carbohydrates.

La subiecții cercetați de sex feminin, se observă că insuficiența energiei ce ar trebui să parvină din sinteza lipidelor este compensată de cea provenită din sinteza glucidelor. Astfel, respondenții de sex feminin au fobii față de lipide (grăsimi), pe care le asociază direct cu îngrășarea. Aceeași situație se observă și la respondenții de sex masculin, însă aceștia fac excese la toate trofinele, dar cel de proteină este destul de exagerat.

Dacă abordăm gradul de acoperire cu energie după mediul de trai, observăm că, din cei 8 respondenți cu domiciliul în orașe, 7 din ei au cel mai scăzut grad de acoperire cu energie, ceea ce presupune existența unei preocupări exacerbate față de aspectul fizic, condiționată de un consum insuficient de alimente sau de consumul unor produse extrem de sărace în trofine.

Din punct de vedere al zonelor geografice, cele mai multe produse alimentare consumă subiecții din zona de sud, urmați de cei din nord. Cei din centru înregistrează un consum deficitar de alimente, fapt ce poate fi explicat, la respondenții de sex feminin, prin apropierea de urbe.

După cum nici respondenții de sex masculin, nici cei de sex feminin nu au un profil nutrițional echilibrat, următorul obiectiv a fost de a depista motivul unui asemenea comportament alimentar și factorii ce-l generează.

Astfel, la întrebarea „Credeți că vă alimentați corect?”, 70% dintre intervievați au răspuns că „nu”, 20% – că „nu știu”, 5% – „da”, iar „nu” au răspuns – 5%. Iar la întrebarea „surogat”: „Care este cantitatea de kilocalorii ce trebuie consumată zilnic?”, răspunsurile sunt sugestiv reprezentate în figura 1.

In female subjects it is noted that the lack of energy, which should come from lipid synthesis, is compensated by the one coming from the synthesis of carbohydrates. Thus, female respondents have phobias over lipids (fats) that they associate directly with fattening. The same situation is also observed in male respondents, only they do excess to all trophies, but the protein excess is quite exaggerated.

If we consider the energy coverage by the living environment, we note that of 8 respondents who live in cities, 7 have the lowest energy coverage, which implies that there is an exaggerated concern over the physical condition resulting in insufficient food intake, or in the consumption of the products extremely poor in trophies.

And from the point of view of geographic areas, in the southern area people consume more, followed by those in the north. Those in the centre are experiencing poor food consumption, which can be explained in female respondents by proximity to the urban area.

As neither male nor female respondents have a balanced nutritional profile, the next objective was to find the reason for such eating behaviour and the factors that generate it.

Thus, to the question “Do you think you are feeding correctly?” – 70% of respondents answered “No”, 20% – “I do not know”, 5% – “Yes” and no answer – 5%. And the answers to the “surrogate” question: “What is the amount of calories to be consumed daily?” are suggestively represented in figure 1.

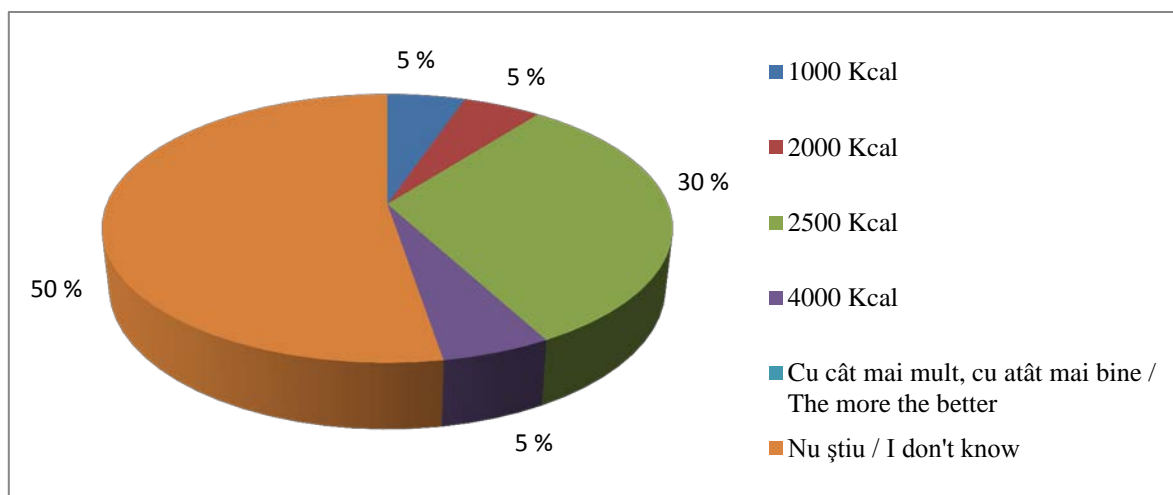


Figura 1. Percepțiile tinerei generații de consumatori asupra cantității zilnice optime de energie / Figure 1. The perceptions of young consumers on the optimal daily energy

Sursa: elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate / Source: elaborated by the author based on the carried out researches

Putem conchide că doar 30% dintre respondenți au cunoștință de cauză despre cantitatea optimă de kilocalorii ce trebuie înșușită, reieșind din efortul zilnic ce-l execută.

We can conclude that only 30% of respondents are aware of the optimal amount of calories to be absorbed, based on the daily effort that they make.

Pentru a determina cauzele ce generează comportamentul alimentar dezechilibrat, subiecților cercetați li s-a cerut să răspundă la întrebarea: „Care sunt principalele impedimente în promovarea unei alimentații sănătoase?”. Răspunsurile sunt elucidate în figura 2.

To determine the causes of unbalanced eating behaviour, the surveyed subjects were asked to answer the question: "What are the main impediments to promoting healthy diet?" The answers are elucidated in figure 2.

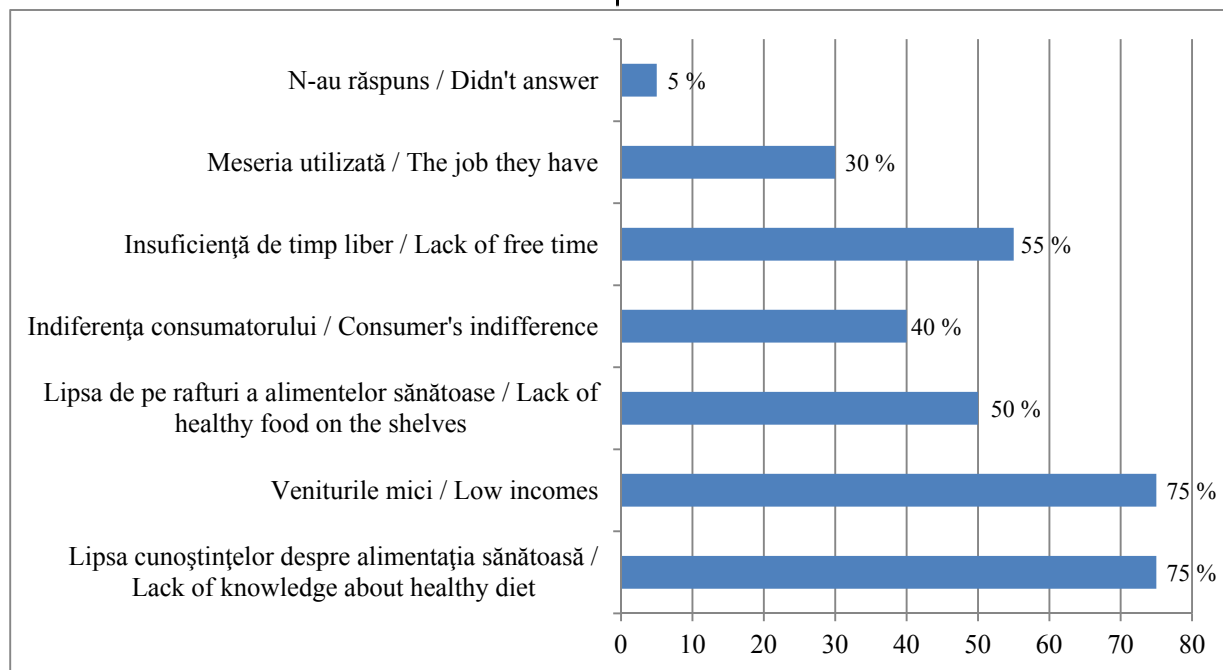


Figura 2. Ponderele principalelor impedimente în promovarea alimentației sănătoase /

Figure 2. The share of the main impediments in promoting healthy diet

Sursa: elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate /

Source: elaborated by the author based on the carried out researches

Se constată că lipsa cunoștințelor despre alimentația sănătoasă și veniturile mici ale populației sunt principalele impedimente în promovarea unei alimentații sănătoase. Iar la întrebarea: „Cum credeți, moldovenii se alimentează corect?” – 80% dintre intervievați consideră că nu, iar rata celor care nu știu este de 20%.

It can be stated that lack of knowledge about healthy diet and low incomes of the population are the main impediments to promoting healthy diet. And the question: “Do you think the Moldovans are feeding well?” was answered by 80% of the respondents “No”, and the rate of those who do not know is 20%.

Însă, la întrebarea „Cum credeți, care popor se alimentează corect?”, 65% dintre subiecții cercetați consideră că italienii, 25% – japonezii și 10% – francezii și belgienii. Important e că respondenții și-au ales un model foarte bun în promovarea unei alimentații sănătoase – pe cel italian. Totuși, dacă italienii, petrec în jur de 3 ore la masă [6], subiecții cercetați petrec, în medie, 25 de minute și 43 de secunde, timp ce este insuficient pentru mesele luate în decursul unei zile.

But the question, “What nation feeds well in your opinion?” was answered by 65% of the surveyed subjects that the Italians, 25% – the Japanese and 10% – the French and the Belgians. It’s important that, the respondents have chosen a very good model in promoting healthy diet – the Italian one. However, if the Italians spend about three hours at the table [6], the investigated subjects spend 25 minutes and 43 seconds on average, which is insufficient for meals taken during a day.

Un alt indiciu foarte important e că 55% dintre respondenți se alimentează când le este foame, 35% – când au timp și doar 10% – după un program bine stabilit.

Another very important indication is that 55% of the respondents feed when hungry, 35% – when they have time and only 10% – according to a well-established program.

La întrebarea „Atunci când intenționați să consumați un aliment, doriți ca acesta...?”, răspunsurile sunt elucidate în figura 3.

To the question “When intending to eat a food, do you want it to?” the answers are outlined in figure 3.

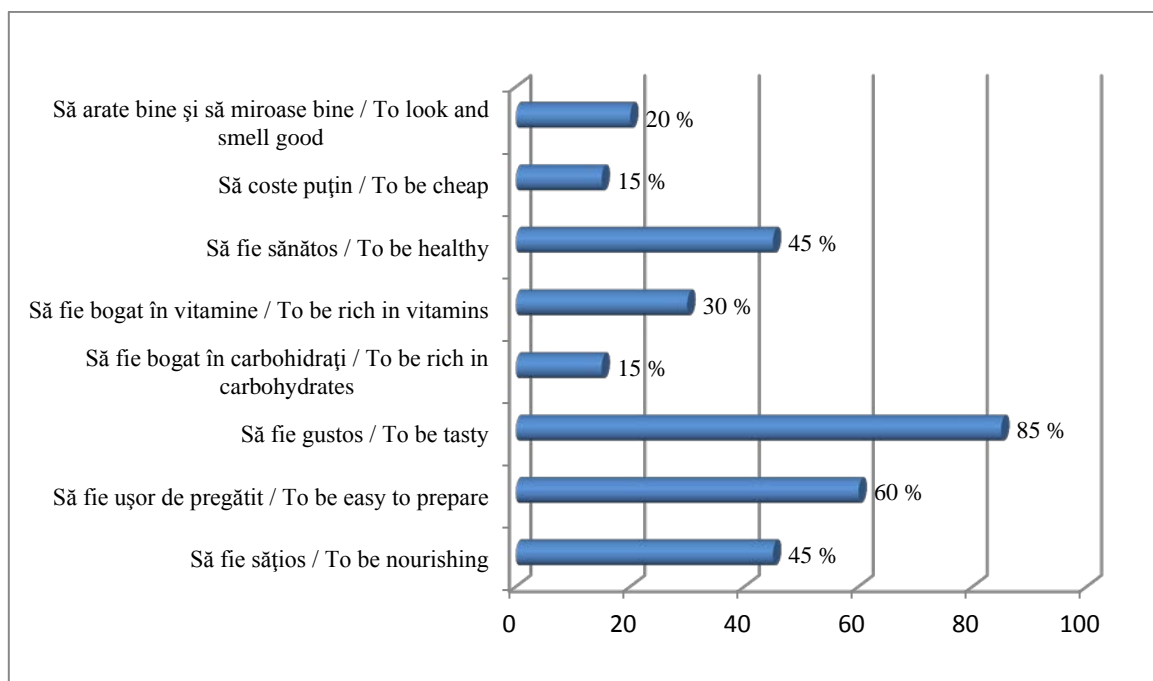


Figura 3. Percepțiile tinerilor consumatori asupra caracteristicilor alimentului /
Figure 3. The perceptions of young consumers on the characteristics of food

Sursa: elaborată de autor în baza cercetărilor efectuate /

Source: elaborated by the author based on the carried out researches

Putem presupune că comportamentul alimentar al tinerei generații este bazat pe calitatea senzorială a alimentelor, care este detectabilă organoleptic și care oferă informații subiective despre gust, aromă, culoare, textură, succulență, frăgezime, sațietate. Însă aceste alimente, care au o calitate senzorială foarte mare, pot să ofere calorii goale fără nutrienți, ceea ce poate contribui la schimbări radicale ale metabolismului și la grave tulburări de sănătate.

Calitatea nutrițională a alimentului este menționată doar de 30% dintre respondenți, deși ar trebui să-i vizeze pe toți subiecții cercetați, deoarece ea este cea care furnizează informații despre nutrienții esențiali indispensabili vieții omului. Această calitate este caracteristică alimentelor cu entropie mică și lipsește în alimentele procesate și/sau rafinate.

Pentru 45% dintre respondenți este importantă inocuitatea alimentelor (să fie sănătos), acea trăsătură a alimentelor care se referă la lipsa poluanților alimentari: biologici (prioni, virusuri, bacterii, paraziți, fungi, protozoare), fizici (substanțe radioactive, particule de metal etc.) și chimici (pesticide, dioxine, hormoni, antibiotice, micotoxine etc.)

Pentru a elucidă o tendință în comportamentul alimentar al tinerei generații de consumatori, li s-au propus acestora să indice cinci alimente, pe care le-ar consuma zilnic cu plăcere. Deși momentan, în consumul alimentar al tinerilor, sunt prezente numeroase alimente dezechilibrate nutrițional, cum ar fi preparatele din carne, brânzeturile procesate industrial, produsele de patiserie

We can assume that the eating behaviour of the younger generation is based on the sensory quality of food, which is organoleptically detectable and which provides subjective information about taste, aroma, colour, texture, succulence, sweetness, satiety. However, these foods, which have a very high sensory quality, can provide empty calories without nutrients, which can contribute to radical changes in metabolism and serious health problems.

Only 30% of the respondents are concerned about the nutritional quality of the food, although this concern should target all the surveyed subjects because it is the one that provides information about essential nutrients indispensable to human life. This quality is characteristic of the food with low entropy and is missing in processed and / or refined food.

For 45% of the respondents, food innocuity (be healthy) is important, this is the food feature that concerns the lack of food pollutants: biological (prions, viruses, bacteria, parasites, fungi, protozoa, etc.) and chemical (pesticides, dioxins, hormones, antibiotics, mycotoxins, etc.)

To elucidate a trend in the eating habits of the younger generation of consumers, we required them to indicate five foods that they would enjoy daily. Although today in the dietary intake of young people there are many nutritionally unbalanced foods such as meat products, industrially processed cheeses, pastries with rather high glycemic index, kebabs, pizzas, carbonated beverages, which supply large amounts of

cu indice glicemic destul de ridicat, kebab, pizza, băuturi carbogazoase, care furnizează cantități mari de grăsimi saturate și hidrogenate, zaharuri, sare, totuși, 55% – vor carne slabă; 35% – legume; fructe – 30%; pește – 25%; pâine – 40% și mezeluri, pizza, sosuri concentrate – 35%.

Concluzii. Rezultatele cercetărilor evidențiază un comportament alimentar dezechilibrat în rândul tinerei generații de consumatori. Acest dezechilibru este generat atât de excesul, cât și de deficitul de calorii. Excedentul de calorii este specific mai mult respondenților de sex masculin, iar deficitul acestora este specific mai mult intervievaților de sex feminin. Excedentul de calorii este moștenit de la estici, iar deficitul este generat de următorii factori: apropierea de urbe, modă, aspectul fizic.

Comportamentul alimentar al tinerei generații este unul de conversie și este generată, concomitent, de supraalimentare și de subnutriție. Astfel consumatorul adoptă o stare de indiferență față de ce, cum, când și cât mănâncă.

Comportamentul alimentar al subiecților cercetați este dozat de o mulțime de mituri generate de false credințe, publicitate, modă etc. Însăși apariția cărucioarelor masive în supermarketuri, autodeservirea, vânzările în masă, reducerile masive și falsa credință că omul gras este și sănătos și/sau bogat generează supraconsumul, iar creatorii de modă încurajează subnutriția. După efectuarea cercetărilor expuse anterior, devine clară situația că nu trebuie să folosim un model alimentar „la indigo” fie chiar și italian sau american, ci trebuie să fie elaborat un set de recomandări pornind de la impactul factorilor de influență: istorici, religioși, climaterici, stilul de viață, nivelul de trai, tipul de activități practice etc. Un exemplu de comportament alimentar, fără excese, l-au avut străbunii noștri, fapt demonstrat de tradiția îmbrăcăminte de nuntă (cămașa, catrința, fota, șorțul, nădragii) care trebuia să fie păstrată și, ulterior, folosită și pentru înmormântare.

saturated and hydrogenated fat, sugar, salt, yet 55% – desire lean meat, 35% – vegetables, fruits – 30%, fish – 25%, also bread – 40%, also sausages, pizzas, concentrated sauces – 35%.

Conclusions. The results of the research highlight unbalanced eating behaviour among the younger generation of consumers. This imbalance is generated by both excess calories and calorie deficit. The excess of calories is more specific to male respondents, and the deficit is more specific to female respondents. The surplus of calories is inherited from the East, and the calorie deficit is generated by the following factors: proximity to the city, fashion, physical appearance.

The eating behaviour of the younger generation is a conversional one, but this conversion generates concomitant overeating and undernourishment of the consumer as the consumer has adopted a state of indifference as to how, when, and how much he eats.

The food behaviour of the investigated subjects is dosed by a myriad of myths generated by false beliefs, advertising, fashion, etc. The very appearance of overloaded carts in supermarkets, self-service, mass sales, massive reductions, and the false belief that a fat man is both healthy and / or rich generate overconsumption, and fashion designers encourage malnutrition. Essentially, we do not need to use an “indigo” food model, whether Italian or American, but a set of recommendations based on the impact of factors of influence: historical, religious, climatic, lifestyle, living standards, type of activities, etc. Our ancestors had healthy eating behaviour, and it has been proven by the tradition that the wedding clothes (shirt, skirt, apron, pants) were kept and subsequently used for burial.

Bibliografie / Bibliography:

1. ROTARU, Ilie. *Creșterea și producția de carne de suine*. Chișinău: Print – Caro, 2013. 203 p. ISBN 978-9975-56-093-1.
2. SILVESTRU, Octavian. *Coranul*. Chișinău: Cartier, 2015. 432 p. ISBN 978-9975-86-035-2.
3. ЛЕГОМИНОВ, А.И. *Экономика интенсификации производства в колхозах и совхозах*. Ленинград: Агропромиздат, 1990. 167 ст.ст. 58. ISBN 5-10-002177-2.
4. DARMON, Nicole, VIEUX, Florent. *Nutrient profiles discriminate between foods according to their contribution to nutritionally adequate diets: a validation study using linear programming and the SAIN - LIM system*. In: AJCN, 2009. [online] [accesat 14 martie 2017]. Disponibil: <http://ajcn.nutrition.org/content/89/4/1227.full.pdf+html>.
5. MUSTAȚĂ, Cristina. *Consumul normal de alcool*. [online] [accesat 5 aprilie 2017]. Disponibil: <http://www.romedic.ro/consumul-normal-de-alcool-0P32687>.
6. RAICU, A. *Află secretele dietei italiene*. [online] [accesat 5 aprilie 2017]. Disponibil: <http://www.csid.ro/diet-sport/noutati-dieta-si-sport/afla-secretele-dietei-italiene-2779905/>.

CZU: 005.332.1:005.73:338.48

DEZVOLTAREA PERFORMANTELOR ÎNTEPRINDERII DE TURISM PRIN PRISMA CULTURII ORGANIZAȚIONALE

*Conf. univ., dr. în șt. ec. Nicolae PLATON,
Director al Centrului de Informare și
Promovare în Domeniul Turismului
din Republica Moldova
platonanat@yahoo.com*

Într-o societate în care accentul se pune pe inovare și creativitate și în care întreprinderile de turism trebuie să fie flexibile pentru a face față mediului concurențial, abordarea managerială din perspectiva integrării unei culturi organizaționale performante este esențială.

Întreprinderea modernă acționează într-un mediu dinamic, mediu care o obligă la schimbări permanente și eforturi investiționale considerabile în vederea folosirii oportunităților care i se oferă. Desigur, conectarea la oportunitățile mediului nu este o opțiune, ci o necesitate, mai ales în condițiile procesului de globalizare care se desfășoară în prezent.

În prezentul articol, autorul descrie tipologia culturii organizaționale, caracterizând, totodată, premisele, componentele și valorile culturale specifice întreprinderilor de turism.

Cuvinte-cheie: cultură organizațională, cultură managerială, stil managerial, întreprindere turistică, credințe, valori, norme, reguli, valori culturale, etică în afaceri.

JEL: M1, M21.

Introducere. Cultura organizațională reprezintă un subiect aparte al managementului, care este studiat tot mai profund ca factor stimulatoriu sau distructiv în afaceri.

În prezent, cultura organizațională a intrat în mediul uzual, practic, la toate întreprinderile turistice din țară. Aceasta se datorează, în mare parte, deschiderii accesului la informație, la schimbările tehnologice și, în special, la lucrările oamenilor de știință din țări dezvoltate, care au reușit să demonstreze că cultura organizațională poate fi folosită altfel decât un simplu model de manipulare și, anume, ca instrument de măsurare a performanțelor întreprinderilor.

Interesul față de cultura organizațională se explică și prin faptul că comunitatea mondială este marcată de asemenea procese de anvergură, ca globalizarea economiei și informatizarea societății, ceea ce a condus la apariția unor noi forme și metode de organizare a activității umane.

Mediul de afaceri din Republica Moldova, care tinde spre o integrare economică europeană, trebuie să-

CZU: 005.332.1:005.73:338.48

DEVELOPMENT OF TOURISM ENTERPRISE PERFORMANCE IN TERMS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

*Assoc. Prof., PhD Nicolae PLATON,
Director of the Tourism Information
and Promotion Centre of Moldova
platonanat@yahoo.com*

In a society where the emphasis is placed on innovation and creativity, and where tourism companies need to be flexible to deal with the competitive environment, the management approach from the perspective of integrating a performing organizational culture is essential.

The modern enterprise operates in a dynamic, environmentally-friendly environment that brings about constant changes and considerable investment efforts to take advantage of the opportunities it is offered. Of course, connecting to environmental opportunities is not an option but a necessity, especially in the current globalization process.

In this article, the author describes the typology of organizational cultures, simultaneously characterizing the premises, components and cultural values specific to tourism enterprises.

Key words: organizational culture, management culture, management style, tourism company, beliefs, values, norms, rules, cultural values, business ethics.

JEL: M1, M21.

Introduction. The concept of organizational culture has provided businessmen a way to discuss important elements of the organization, which are not easily measured or integrated into traditional categories such as leadership skills and interpersonal relationships.

Currently, the organizational culture has entered usually almost all tourism companies from our country. This is largely due to the opening of access to information, technological change and especially the work of scientists from developing countries, which have succeeded to demonstrate that organizational culture can be used other than a simple model of manipulation, but as a tool to increase performance of the company.

Interest in organizational culture is explained by the fact that the world community is also marked by large scale processes as economic globalization and information of society, that lead to new forms and methods of organizing human activity.

și ajusteze viziunile asupra culturii organizaționale, înlăturând acele deficiențe care tergiversează acest proces.

Astfel, ritmul schimbărilor tehnologice impune noi cerințe față de practicile întreprinderilor turistice și a resurselor umane care activează în cadrul lor. În aceste condiții, întreprinderea se axează mai mult pe cunoștințe și comunicare, decât pe control și ierarhie administrativă.

Actualitatea temei propuse pentru investigare.

Actualmente, tot mai mulți top-manageri au început să manifeste un interes sporit față de subiectul culturii organizaționale. Interesul față de această temă este major, în mare parte, datorită evitării acestui subiect, o perioadă îndelungată, pe motive politice și ideologice. În condițiile conducerii dictatoriale, personalitatea, preferințele și valorile individuale trebuiau să fie minimizezate sau chiar anihilate. Chiar dacă exista o cultură puternică în cadrul întreprinderilor și era folosit principiul binelui colectiv și al ajutorului reciproc, rezultatele importante erau obținute datorită managementului autoritar, birocrăției, instaurării fricii printre angajați și controlului excesiv. Sub masca unor valori general acceptate și a „legii mulțimii”, oamenii erau influențați psihologic să lucreze în favoarea „viitorului luminos”. Le-a fost inhibată inițiativa, încrederea în forțele proprii, le-a fost oprit accesul la culturi din exterior, ca aceștia să nu poată face comparație pentru a înțelege starea reală a lucrurilor [3].

Odată cu democratizarea și deschiderea Republicii Moldova spre Occident, oamenii au sesizat comparativ că ceva nu a fost bine, însă nu puteau să explice clar cauzele efectelor negative datorită lipsei bazei teoretice în domeniul conceptului de cultură organizațională și a influenței acesteia asupra performanțelor întreprinderilor și a resurselor umane.

Este recunoscut faptul că eficacitatea muncii depuse și implicit rezultatele economico-financiare ale unei întreprinderi depind de calitățile și gradul de motivare al angajaților și managerilor. Dar aceste rezultate mai depind și de o calitate a întreprinderii, foarte greu de sesizat, un anumit stil sau manieră de a rezolva problemele, care, uneori, sunt mai puternice decât voința unei anumite persoane sau a unui anumit grup de persoane. Pentru a înțelege această manieră specifică de soluționare a problemelor trebuie să se pătrundă dincolo de anumite cifre, dotări etc., în ceea ce se cunoaște sub denumirea de cultură organizațională [2].

Orice întreprindere are o cultură proprie, care reflectă istoria ei, modul de abordare al problemelor, practicile de conducere a activităților, stilul managerial, atitudinea față de risc, față de competiție, față de consumatori și, desigur, față de salariați. Uneori, cultura este puternică și unitară și, cel mai des, are un impact benefic asupra întreprinderii, influențând, totodată, performanțele ei.

Prezentul articol, are ca scop reflectarea tipologiei culturii organizaționale specifice întreprinderilor de

Moldovan business environment, that strives for European economic integration, must adjust its views on organizational culture, removing those deficiencies that delay the process.

Thus, the rhythms of technological changes impose new requirements for tourism companies and human resources working within them. Under these conditions, the company focuses more on knowledge and communication than on control and administrative hierarchy.

Actuality of the topic proposed for investigation.

Nowadays, more and more top managers begin to show great interest in the topic of organizational culture. Interest in this issue is significant, largely through avoiding this issue for a long time due to political and ideological reasons. Under dictatorial leadership, personality, preferences and individual values should have been minimized or even annihilated. Even if there existed a strong culture within companies and the principle of common good and mutual aid was used, important results were achieved due to authoritarian management, bureaucracy, establishment of fear among employees and excessive control. Under the guise of generally accepted values and “mob law”, people were influenced psychologically to work for the “bright future”. Their initiative was inhibited, as well as self-confidence; access to culture from abroad was stopped, so that they cannot make a comparison in order to understand the real situation [3].

Together with democratization and the opening of the Republic of Moldova to the West, people have comparatively noticed that something was not right, but could not clearly explain the causes of negative effects due to the lack of theoretical basis in the concept of organizational culture and its influence on the performance of organizations and human resources.

There is recognized the fact that the effectiveness of the work and therefore financial and economic results of an enterprise depend on the quality and level of motivation of employees and managers. But these results also depend on another quality of the company, very hard to be seen, a certain style or manner of solving problems, which is sometimes stronger than the will of a certain person or a certain group of people. To understand this specific way of solving problems, we must get past certain numbers, equipment, etc., in what is known as the organizational culture [2].

Any organization has its own culture, reflecting its history, the approach of problems, activities practices, management style, attitude towards risk, competition, consumers and, of course, employees. Sometimes culture is strong and unified and, most often, has a beneficial impact on the company, also influencing its performance.

This article aims to reflect typology of the specific organizational culture of tourism enterprises and the formulation of proposals that would help to improve the performance of tourism companies together with the

turism, precum și formularea unor propuneri, care ar contribui la îmbunătățirea performanțelor întreprinderilor turistice, odată cu implementarea unei culturi organizaționale moderne și științific argumentate.

Ca **argumente** ce se impun pentru cercetarea acestei teme sunt:

- studierea fundamentelor teoretice și metodologice privind cultura organizațională în întreprinderi;
- elucidarea componentelor culturii organizaționale existente în întreprinderile turistice din Moldova;
- determinarea rolului pe care îl are cultura organizațională asupra creșterii performanțelor întreprinderii turistice;
- studierea raporturilor dintre cultura organizațională și climatul organizațional;
- argumentarea necesității privind schimbarea culturii manageriale în întreprinderea turistică;
- rolul pe care îl are cultura organizațională asupra percepției produsului turistic de către consumatorul turist;
- necesitatea ajustării culturii organizaționale existente în întreprinderile turistice din Republica Moldova la standardele europene.

Scopul cercetării. Îl reprezintă studierea și analiza componentelor culturii organizaționale existente în întreprinderile turistice din Republica Moldova, tendințele care se atestă în acest domeniu, precum și formularea unor propuneri, care ar contribui la îmbunătățirea performanțelor întreprinderilor turistice, odată cu implementarea unei culturi organizaționale moderne și științific argumentate. Suportul teoretico-metodologic al temei investigate va fi asigurat de lucrările savanților, care au efectuat cercetări în acest domeniu.

Metode aplicate. La elaborarea articolului pe tematica culturii organizaționale, autorul a utilizat trei metode de cercetare, după cum urmează:

Cercetarea fundamentală, care a permis elucidarea tendințelor actuale în domeniul culturii organizaționale, reflectând, totodată, premisele schimbării atestate în domeniul cercetat. În cercetarea fundamentală, au fost încadrate investigațiile sub formă de studii teoretice care au dus la formularea unor concluzii științific argumentate.

Cercetarea aplicativă, care a avut ca sarcină furnizarea de date pentru direcționarea activității practice, în vederea creșterii muncii metodice. Rezultatul cercetării aplicative a avut drept consecință formularea unor concluzii privind integrarea personalului în cultura organizațională a întreprinderii turistice. De asemenea, cercetarea aplicativă a permis găsirea soluțiilor și direcției prin care se pot rezolva diverse probleme.

Cercetarea pentru dezvoltare a avut ca scop utilizarea acelor procedee și dispozitive ce pot influența direct activitatea practică în domeniul implementării culturii organizaționale. Grație utilizării metodei respective, a fost posibilă demonstrarea în practică a necesității de aplicare a valorilor culturii organizaționale în activitatea întreprinderilor turistice.

implementation of modern corporate culture and scientific arguments.

As **arguments** required for the research of the-
mes are:

- study of the theoretical and methodological phenomena of organizational culture in enterprises;
- clarifying the existing organizational culture components in tourism companies from the Republic of Moldova;
- determining the role of organizational culture on the growth performance of tourism company;
- study of the relationship between organizational culture and organizational climate;
- rationale of the necessity of management culture change in tourism companies;
- the role of organizational culture on the perception of tourism product by the tourist consumer;
- the need to adjust the existing organizational culture in tourism companies from the Republic of Moldova to European standards.

Research purpose is the study and analysis of the components of existing organizational culture in tourism companies from the Republic of Moldova, trends that are registered in this field, and the formulation of proposals that would help to improve the performance of tourism companies with the implementation of a modern and scientific argued organizational culture. Theoretical-methodological support of the researched subject will be provided by the work of scientists who have conducted research in this area.

Applied methods. When writing the article on the topic of organizational culture, the author has used 3 research methods as follows:

Fundamental research has allowed the elucidation of current trends in the field of organizational culture, reflecting simultaneously the prerequisites for changes in the field of research. Fundamental research included investigations in the form of theoretical studies that led to the formulation of reasoned scientific conclusions.

Applied research was tasked with providing data for directing the practical work, in order to increase the methodical work. The result of the applied research resulted in conclusions regarding the integration of the staff in the organizational culture of the tourism enterprise. Also, the applied research allowed finding solutions and direction through which various problems can be solved.

Research for development aimed to use those processes and devices that can directly influence the practical activity in the field of implementation of organizational culture. Due to the use of this method it was possible to demonstrate in practice the necessity to use the organizational culture in the activity of tourism enterprises.

Rezultate și discuții. Noile tehnologii presupun poziționarea potențialului uman pe primul plan, fiind reconsiderată și tehnologia organizațională, în structura căreia există nu numai norme și reguli formale, dar și proceduri informale. Cunoașterea, de către personal, a legilor, normelor, procedurilor informale creează condiții pentru realizarea anumitor verigi din lanțul tehnologic. Astfel, totalitatea valorilor, procedurilor, normelor de comportament, acceptate într-o întreprindere turistică drept bază comună de acțiune, ajunge o dominantă a gândirii colective a grupului uman, prin intermediul căreia el își rezolvă problemele de adaptare la mediul extern și de integrare internă.

Dorind să ne integrăm în circuitul turistic internațional, trebuie să punem în aplicare anumite standarde de calitate și performanță, care trebuie să se materializeze printr-o cultură organizațională adecvată cerințelor timpului. În aceste condiții, trebuie revizuite atât sistemele de valori ale întreprinderii turistice, cât și normele comportamentale ale resurselor umane. Aceste schimbări în sistemul de valori al întreprinderii turistice constituie condiția primordială de obținere a succesului, ele însă trebuie realizate treptat, deoarece implică transformări fundamentale în conștiința oamenilor.

Relevanța articolului. Investigarea și dezvoltarea acestei teme îi vor da posibilitate autorului să generalizeze anumite concluzii la acest subiect și, ca urmare, va fi posibil de propus mediului de afaceri turistic, anumite propuneri și recomandări capabile să îmbunătățească rolul culturii organizaționale în sporirea performanțelor întreprinderilor turistice.

Identificarea culturii organizaționale

Pe plan mondial, preocupările pentru studierea culturii organizaționale din cadrul întreprinderii, a locului și rolului ei în succesul sau eșecul ce marchează evoluția firmei, sunt relativ recente. Ele au debutat în 1957, odată cu abordarea întreprinderii ca un organism social de către specialistul american Th. Szelnic. Studiile ulterioare efectuate asupra unor companii americane de succes au relevat importanța acelei invizibile forțe – cultura organizației – care le-a transformat în „corporații excelente” [1].

Cercetătorul american Edgar Schein și-a format opiniile privind cultura organizației ca rezultat al serviciilor de consultanță acordate mult timp întreprinderilor. El elaborează o definiție complexă, cu *șase puncte*, potrivit căreia cultura organizațională este delimitată astfel [6]:

- 1) regulile de comportament observate când oamenii se întâlnesc, cum ar fi limbajul folosit și modalitățile de exprimare a stimei și respectului;
- 2) normele care se dezvoltă în cadrul echipelor de lucru;
- 3) valorile dominante adoptate de organizație privind produsele;
- 4) filosofia care călăuzește politica unei organizații față de propriii angajați și clienți;
- 5) regulile statornicite în organizație pentru o funcționare eficientă;

Results and discussions. New technologies involve the positioning of human potential first, being also reconsidered the organizational technology, in whose structure not only formal rules and regulations are included, but also informal procedures. Personal knowledge of the laws, rules, and informal procedures creates conditions for achieving certain links of the technological chain. Thus, all values, procedures, norms of behaviour accepted in a tourist company, as a common basis for action becomes a dominant of collective human group through which there are solved the problems of adaptation to the external environment and internal integration.

Wishing to integrate into the international tourist circuit, certain standards of quality and performance must be implemented, which must materialize into appropriate organizational culture in needs of the time. In these conditions, tourist enterprise value systems and behavioural norms of human resources should be reviewed. These changes in the value system of tourist company is an important condition to achieve success, but they should be achieved step by step, as it involves fundamental changes in people's consciousness.

Relevance of the article. Investigation and development of this theme will enable the author to generalize conclusions on this subject, and therefore it will be possible to propose the tourism business environment some proposals and recommendations likely to improve the role of organizational culture in enhancing performance of tourism enterprises.

Identification of organizational culture

Worldwide, concerns for studying organizational culture within the company place and its role in the success or failure that mark the evolution of the company are relatively recent developments. They debuted in 1957 with seeing the enterprise as a social organism by the American specialist Th. Szelnic. Further studies on successful American companies have shown the importance of that invisible force – organizational culture – that turned them into “excellent corporates” [1].

American researcher Edgar Schein has formed opinions on organizational culture as a result of consultation given to enterprises. He develops a comprehensive definition, with *six points*, according to which organizational culture is defined as follows [6]:

- 1) behaviour rules observed when people meet, such as the used language and ways of expression of esteem and respect;
- 2) rules which develops within work teams;
- 3) the dominant values adopted by the organization on products;
- 4) philosophy that guides the policy of an organization towards its employees and customers;
- 5) steadfast rules for the effective functioning of the organization;
- 6) the spirit and climate present in the company,

6) spiritul și climatul prezente în firmă, exprimate prin design, confort și felul în care membrii organizației iau contact cu cei din afara acesteia.

Este foarte dificil să se precizeze cu exactitate originile culturii unei întreprinderi. Unii specialiști, care au cercetat această temă, sunt de părere că mediul extern al întreprinderii influențează cultura acesteia, dar, în același mediu, pot să apară întreprinderi cu diferite culturi.

Conceptul de cultură organizațională le-a oferit oamenilor de afaceri o cale de a discuta elementele importante de organizare, care nu sunt ușor de cuantificat sau de integrat în categorii tradiționale, cum ar fi abilitățile de lider sau relațiile interumane. Astfel, cultura organizațională și-a dobândit un loc permanent, de o importanță deosebită, în cadrul oricărei discuții ce ține de comportamentul organizațional. Angajații învață despre cultura întreprinderii atât prin instruire din partea firmei, cât și cu ajutorul a ceea ce ascultă și privesc zi de zi. [8]. Astfel, sistemul de simboluri, tradiții, ritualuri, valori și norme de comportament acceptate de cea mai mare parte a personalului unei întreprinderi, modul de gândire și de acțiune, care stă la baza activității organizaționale, modalitatea de integrare internă și de adaptare la mediul extern reprezintă cultura organizațională [5].

În general, în întreprinderile turistice moldovenești, se pune tranșant problema schimbării culturii, în principal, prin trecerea de la cultura de tip materialist la cultura axată pe responsabilitatea angajaților, specifică economiei de piață. După părerea noastră, modificarea sistemului managerial, în corespundere cu cerințele economiei europene, argumentează necesitatea implementării acestei schimbări. Studiul comparat este prezentat în *Anexa 1*.

Cultura organizațională – premisă și instrument pentru conducerea eficientă a întreprinderilor turistice

Pentru întreprinderile turistice din Republica Moldova, formarea unui nou tip de cultură organizațională, axat pe principiile manageriale moderne, are o însemnătate majoră, deoarece noile valori pot reprezenta un catalizator efectiv al reformelor structurale și organizaționale ale societății comerciale.

Adesea, se pune întrebarea „Cum se formează cultura organizațională”, sau „Poate o cultură organizațională să fie modificată prin intervenția managementului”. De aceea, în opinia noastră, este necesar să se prezinte modul de formare a culturii organizaționale în cadrul întreprinderii turistice, de întreținere și de modificare a acesteia.

În calitate de concept, **cultura organizațională** reprezintă un model complex de credințe și speranțe, care include filosofii, valorile, postulatele, atitudinile și normele comune ale angajaților, fiind respectate de toți lucrătorii unei întreprinderi, determinând, totodată, maniera comportamentală și caracterul activităților desfășurate [4].

Orice grup de persoane, care au lucrat împreună o anumită perioadă de timp, orice întreprindere, indiferent de businessul practicat, mai devreme sau mai târziu, își construiește propria filosofie, cu o serie de tradiții și

expressed in design, comfort and how members of the organization contact with those from outside the company.

It is very difficult to specify the exact origins of an enterprise culture. Some experts who have studied the subject agreed that the external environment of the enterprise influences its culture, but in the same environment different business cultures may occur.

The concept of organizational culture offers business a way to discuss important organizational elements that are not easily measured or integrated into traditional categories such as leadership skills and interpersonal relationships. Thus, organizational culture has acquired a permanent place of particular importance in any discussion about organizational behaviour. Employees learn about corporate culture through training from the company and by using what they listen and watch every day [8]. Thus, the organizational culture is represented by a system of symbols, traditions, rituals, values and behavioural norms accepted by most of the staff of a company, way of thinking and action, underlying the organizational activity, internal integration and adaptation method to the external environment [5].

In general, in Moldovan tourism companies are discussed the issues of culture change, mainly by changing the culture of materialistic type to culture based on employee responsibility, specific for the market economy. In our opinion, change of the management system in accordance with the requirements of the European economy argues the need to implement this change. The comparative analysis is presented in *Annex 1*.

Organizational culture as a premise and tool for the effective management of tourism company

For tourism companies from the Republic of Moldova, establishment of a new type of organizational culture focused on the principles of modern management is of great importance, because the new values can be an effective catalyst of structural and organizational reforms of a company.

Sometimes the question arises “How is the organizational culture formed” or “Can the organizational culture be changed through management intervention”. Therefore, in our opinion, it is necessary to present the formation method of the organizational culture within the tourist enterprise, its maintenance and modification.

It is very difficult to specify the exact origins of an enterprise’s culture. Some experts who have studied the subject agreed that the external environment of the enterprise influences its culture, but in the same environment different companies with different cultures may occur.

As a concept, **organizational culture** is a complex pattern of beliefs and expectations, including philosophies, values, postulates, attitudes and common rules of employees, being respected by all employees of an enterprise, also causing behavioural manner and the nature of the carried out activities [4].

obiceiuri comune. Toate acestea sunt unice în felul lor și caracterizează foarte bine întreprinderea respectivă, făcând-o să se distingă de altele în bine sau în rău [6].

Cultura organizațională este un mod de gândire, un mod specific de a vedea problemele și a le rezolva, un sentiment de apartenență la o echipă. Acest sentiment există pentru că membrii echipei au constatat că totul merge bine așa, ei fiind convingși că acest sentiment merită să fie susținut în continuare.

Cultura organizațională a unei întreprinderi turistice reprezintă un sistem cu intrări și ieșiri de factori de producție și, bineînțeles cu transformările de rigoare. Pentru ca transformările să aducă anumite beneficii întreprinderii turistice, este necesară realizarea următoarelor **acțiuni**:

- efectuarea analizei critice a culturii organizaționale existente în întreprindere;
- identificarea barierelor care stau în calea schimbării;
- evidențierea a ceea ce este bun și util pentru a fi menținut în continuare;
- depistarea culturii organizaționale, care rezistă în mod special la schimbări;
- propunerea unor alternative pentru a implementa o nouă strategie.

Aceleași metode și mecanisme, prin care se poate menține o cultură organizațională, pot contribui și la schimbarea acesteia. Altfel spus, o cultură organizațională se poate schimba prin:

- schimbarea obiectului atenției managerilor;
- modificarea modului de a trata situațiile de criză și de a reacționa la incidente;
- modificarea criteriilor de recompensare și de promovare pe scară ierarhică în cadrul întreprinderii turistice;
- schimbarea modului de petrecere a ceremoniilor corporative în cadrul întreprinderii.

În cazul în care, angajații unei întreprinderi turistice vor fi mai bine remunerați, nu din perspectiva rezultatelor obținute, ci pentru participarea acestora la realizarea unor sarcini mai dificile, această atitudine va fi un semnal pentru angajați de schimbare a culturii organizaționale.

Pentru ca schimbările culturii organizaționale să fie încununuate de succes, considerăm necesar ca abordarea managerială să conțină o serie de **premise**:

a. Diversificarea culturii manageriale a întreprinderii în raport cu evoluția pieței turistice. Este important ca întreprinderea turistică să țină pasul corespunzător varietății modalităților organizatorice contemporane, care sunt impuse de mediul extern. Astfel, cultura organizațională este necesar să susțină procesele de diversificare tehnică, managerială, informațională etc., care se reproduc cu o frecvență și intensitate majoră.

b. Subordonarea schimbărilor culturii organizaționale strategiei întreprinderii turistice. Schimbările organizaționale sunt inevitabile. Acestea trebuie să fie

Any group of people who have worked together for a certain period of time, any company despite the practiced activity, sooner or later produce a certain philosophy, a common set of customs and traditions. These are all unique in their own way and characterize very well the enterprise, making it stand out from others for good or bad [6].

Organizational culture is a way of thinking, a specific way of seeing problems and solves them, a sense of belonging to a team. This feeling exists because team members found that everything goes well so they are convinced that this feeling deserves to be used further.

The organizational culture of tourism enterprises is a system with inputs and outputs of production factors, and of course with the necessary changes. In order to changes to bring certain benefits for the tourism company, there is required to perform the following **actions**:

- to perform the critical analysis of organizational culture existing in the company;
- to identify barriers that stand in the way of change;
- to highlight what is good and useful to be maintained further;
- to find out the organizational culture that is resistant to changes;
- to propose alternatives to implement a new strategy.

The same methods and mechanisms that can maintain an organizational culture may contribute to its change. In other words, an organizational culture can be changed by:

- change of the attention of managers;
- changing the way to deal with crisis situations and to respond to incidents;
- changing the criteria for rewarding and promoting on hierarchical interest in the tourism enterprise;
- changing the way of spending corporate ceremonies within the enterprise.

If the employees of a tourist firm will be better paid not in terms of results, but their participation in the carrying out more difficult tasks, this attitude will be a signal to employees to change the organizational culture.

As organizational culture changes have to be successful, managerial approach must include a number of **assumptions**:

a. Diversification of enterprise management culture in correlation with the development of the tourism market. It is important for a tourism company to keep up with the varieties of contemporary organizational arrangements, which are required by the external environment. Thus, organizational culture has to support technical, management, information diversification processes, which are reproducing with a major intensity and frequency.

b. Subordination of changes of organizational culture to the strategy of the tourism company. The

axate pe direcțiile strategice adoptate de managementul întreprinderii turistice. În consecință, modalitățile și mijloacele de schimbare a culturii organizaționale se determină și se operează în funcție de evoluția pieței turistice și a necesităților strategice ale întreprinderii.

c. Corelarea schimbărilor culturii organizaționale cu faza ciclului de viață al întreprinderii turistice. Caracteristicile culturii organizaționale și schimbarea acestora depind, în mare măsură, de faza ciclului de viață al întreprinderii turistice: înființare, dezvoltare, maturizare și declin a activității turistice. Ca urmare, este necesară identificarea fazei ciclului de viață în care se află întreprinderea și, pe această bază, trebuie evaluate și ajustate caracteristicile culturii organizaționale.

d. Fundamentarea culturii organizaționale în raport cu resursele umane. Efectul produs de cultura organizațională se răsfrânge, nemijlocit, asupra personalului întreprinderii. Fiecare angajat are propriul temperament și viziune asupra modului de viață. Astfel, elementele culturii organizaționale impuse în întreprinderea turistică, trebuie aplicate cu rațiune, fără a crea anumite momente de tensiune în colectiv.

e. Armonizarea schimbărilor culturii organizaționale cu schimbările structurale ale întreprinderii turistice. Cele mai intense corelări ale culturii organizaționale țin de sistemul organizatoric. De aceea, se recomandă ca schimbările în cultura organizațională să reflecte evoluția și modificările preconizate în structura organizatorică.

f. Etica și cultura organizațională. Situația în prim-plan a asigurării unei culturi organizaționale adecvate, centrată pe obiectivele majore ale întreprinderii turistice, nu înseamnă că se poate recurge la orice mijloace indiferent de consecințele lor etice.

g. Utilizarea în întreprinderea turistică a tehnicilor de organizare ce corespund specificului culturii organizaționale. Se recomandă acordarea atenției sporite respectării tradițiilor întreprinderii turistice, valorificând la justa valoare brandul, tradițiile, simbolurile, normele și ceremoniile firmei.

Personalitatea unei întreprinderi turistice este creată, în primul rând, de oamenii care activează în cadrul ei. Ajungând în întreprindere cu propriile idei despre unii, despre alții, despre șefi și subordonați, angajații își propagă convingerile, asimilând, în același timp, obiceiurile, regulile și restricțiile existente în cadrul acesteia, astfel, cultura organizațională reprezintă un atribut obligatoriu al întreprinderii de turism, deoarece valorile, practicile, credințele și atitudinile îi unesc pe membrii acesteia.

Din perspectivă instituțională, este important să înțelegem cum se structurează în timp, în orice întreprindere turistică, un climat organizațional specific, ce va condiționa performanța atinsă de salariații respectivi.

Valorile culturale și componentele culturii organizaționale în cadrul întreprinderii turistice

În opinia noastră, **componentele culturii organizaționale** din cadrul întreprinderii turistice pot fi prezentate astfel:

organizational changes are inevitable. They should be focused on strategic directions adopted by the tourist company management. Consequently, ways and means of changing the organizational culture are being determined and the actions are taken depending on the tourism market evolution and strategic needs of the company.

c. Correlation of changes of organizational culture with the phase of the tourism enterprise life cycle. Characteristics of the organizational culture and their change depend largely on the phase of the tourism enterprise life cycle: creation, development, maturation and decline of tourism activity. It is therefore necessary to identify the life cycle in which the company is and on this basis organizational culture's characteristics should be evaluated and adjusted.

d. Background of the organizational culture with respect to human resources. The effect of organizational culture reflects directly on company's staff. Each employee has his own temperament and lifestyle vision. Thus, organizational culture elements required in tourism company should be applied with reason, without creating some nervous moments in the collective.

e. Harmonization of changes of organizational culture with structural changes in the tourism company. The most intense correlations of the organizational culture are related to the organizational system. It is therefore recommended that changes in organizational culture must reflect the progress and expected changes in the organizational structure.

f. Ethics and organizational culture. Putting in the forefront the insurance of an appropriate organizational culture, focused on major objectives of tourism enterprise does not mean that there can be used any mean regardless of its ethical consequences.

g. Use of techniques that match to the specific of the organizational culture in tourism company. A greater attention should be paid to respect traditions of tourism company, thus enhancing the brand, traditions, symbols, rules and ceremonies of the company.

The personality of a tourism enterprise is designed primarily by people who work in it. Arriving in the enterprise with their own ideas about them, about others, about bosses and subordinates, they propagate their beliefs assimilating at the same time customs, rules and restrictions existing within the company. Thus, organizational culture is a mandatory attribute of the tourism company as values practices, beliefs and attitudes unite its members.

From the institutional standpoint, it is important to understand how a specific organizational climate is structured in time, in every tourism company, that will condition the performance achieved by the employees.

Cultural values and organizational culture components in tourist companies

In our view, the **components of the tourism enterprise's organizational culture** can be presented as follows:

a. Filosofia specifică întreprinderii turistice are menirea de a orienta politica și strategia acesteia spre satisfacerea necesităților clienților, transformând nevoile lor în beneficiul întreprinderii, prin prestarea serviciilor de calitate. Specificul filosofiei constă în convingerea că angajații vor să facă un lucru bun, să depună o muncă creativă și că ei vor reuși, dacă li se asigură un mediu favorabil și o motivare corespunzătoare.

b. Sloganurile denotă o idee ce reflectă activitatea curentă a întreprinderii, idee ce se schimbă periodic în funcție de conjunctura pieței turistice. Ele se utilizează în politica de promovare a întreprinderii turistice.

c. Simbolurile, denumite și *logo-uri*, înregistrate sau nu ca mărci comerciale, reprezintă orice semn sau orice combinație de semne susceptibile de reprezentare grafică, ce servesc la deosebirea produselor sau a serviciilor turistice în raport cu concurenții.

d. Artefactele (mobiliu, îmbrăcăminte, accesorii etc.) și designul clădirilor ce constituie infrastructura companiei, prin care întreprinderea turistică dorește să se individualizeze în fața opiniei publice și a consumatorilor.

e. Miturile, din istoria trecută sau mai recentă a întreprinderii turistice, exemplifică anumite valori ce definesc cultura organizațională.

f. Petrecerile corporative, ce sunt organizate periodic în activitatea întreprinderii turistice, în anumite contexte, constituie un alt element al culturii organizaționale. Prin intermediul lor, managementul vizează încorporarea elementelor culturii organizaționale în gândirea și comportamentul salariaților.

g. Valorile constituie componenta esențială a culturii organizaționale și sunt determinante pentru întreprinderea turistică. Prin ele, se stabilesc anumite concepții și norme pentru angajații, de la care aceștia nu au voie să se abată. Din acest punct de vedere, întreprinderea însăși poate fi definită ca un sistem de valori, concepții, norme de conduită stabilite pentru membrii săi. Sistemul de valori al întreprinderii turistice, generat de elita managerială, își pune amprenta asupra eticii, particularizând businessul turistic prin reguli și principii, care definesc conduita corectă în industria turismului.

h. Normele reprezintă restricțiile în cadrul cărora acționează personalul întreprinderii. Ele răspund la întrebarea „Cum trebuie să lucreze și să se comporte angajații întreprinderii respective?”.

i. Etica în afaceri reprezintă ansamblul normelor ce reglementează comportamentul moral al întreprinderii turistice pe piața serviciilor turistice și care sunt impuse, prin forța obiceiurilor și a deprinderilor consacrate, în mediul de afaceri. Între sistemul de valori al întreprinderii turistice și etica în afaceri, există o corespondență care vizează, în principal: imaginea întreprinderii, salariații, furnizorii, consumatorii-turiști, proprietarii și comunitatea.

Niciuna dintre aceste componente, luate separat, nu reprezintă cultura organizațională a întreprinderii. Efectul lor este vizibil numai în cazul utilizării lor comune.

a. Philosophy specific for tourist company aims to guide policy and its strategy to meet customer needs, transforming their needs into the benefit of the company by providing quality services. Specific of the philosophy is in the belief that employees want to do the right thing, make a creative work and they will succeed if they are provided with a favourable environment and proper motivation.

b. Slogans are the ideas that reflect the current situation of the company, the ideas that change periodically depending on tourism market conditions. They are used in enterprise policy to promote tourism.

c. Symbols called also *logos*, trademark registered or not, are any signs or combination of signs of graphic representation serving to distinguish the goods or tourist services in relation to competitors.

d. Artefacts (furniture, clothing, accessories, etc.) and design of buildings that constitute the company's infrastructure by which a tourist wants to individualize in front of the public opinion and consumers.

e. Myths of the past or recent history of the tourism company, which exemplify certain values that define the organizational culture.

f. Corporate parties that are held regularly in the company, in certain contexts are another element of the organizational culture. The management aims to incorporate other elements of organizational culture in thinking and behaviour of employees.

g. Values are the essential component of the organizational culture and are determinant for tourism companies. They establish certain concepts and rules for employees, where they are not allowed to deviate from. From this point of view, the company itself can be defined as a system of values, concepts, rules of conduct established for its members. Tourist enterprise's value system, generated by the managerial elite, has an impact on ethics, customizing tourism business through rules and principles that define the correct behaviour in the tourism industry.

h. Rules are restrictions within which the company personnel act. They answer the question “How should employees of a company work and behave?”.

i. Business ethics represent all the rules that regulate moral behaviour of tourism company on the market of tourist services and which are imposed by the force of the established habits and skills in business environment. Between the company's values system of tourist and business ethics there is a correspondence that aims: the image of the company, employees, suppliers, consumers, tourists, owners and the community.

None of these components taken separately are not representing the organizational culture of a company. Their effect is visible only if they are jointly used.

The orientation of the organizational culture towards high performance results is achieved in close contact with employees, achievement of their sense of satisfaction, including a certain loyalty from them. For

Orientarea culturii organizaționale, spre rezultate și înaltă performanță, se realizează în strânsă legătură cu satisfacerea salariaților, cu satisfacerea sentimentului de mulțumire a lor, cu includerea unei anumite loialități din partea lor. Pentru succesul dezvoltării unei astfel de culturi, salariații trebuie tratați cu respect și încurajați să aibă inițiativă, să fie creativi în tot ceea ce fac [11].

În întreprinderile turistice din Republica Moldova, actualitatea culturii organizaționale manifestate prin valorile culturale se amplifică zi de zi. Conducătorii întreprinderilor turistice încep să sesizeze importanța valorilor culturale și întreprind pași concreți pentru formarea acestora. **Valorile culturale** specifice unei întreprinderi turistice pot fi:

- **misiunea și imaginea întreprinderii turistice** (brand cunoscut, tehnologii informaționale avansate, calitate superioară a serviciilor turistice prestate, dorința de a menține standardul etic al serviciilor, spiritul inovator al deservirii, tendința puternică spre lider pe piața turistică);
- **vechimea în muncă și autoritatea** (autoritate incontestabilă, personal calificat, experiența acumulată);
- **plasarea, promovarea și distribuția** (mecanismul eficient de plasare, publicitatea eficientă și vizibilă, sistem performant de distribuție a pachetelor și serviciilor turistice către parteneri);
- **modul în care sunt tratați consumatorii-turiști** (atenție sporită acordată tuturor clienților, fidelizarea turiștilor permanenți, acordare de bonusuri);
- **organizarea muncii și disciplina** (privilegii acordate resurselor umane prin politici sociale, respectul pentru drepturile individuale, posibilități de instruire și perfecționare, garantarea locului de muncă, remunerare echitabilă, disciplină conștientă);
- **critériile de selecție pentru posturile de conducere** (vechimea în muncă sau competența profesională, prioritate acordată angajaților din întreprindere);
- **stilul de conducere și administrare** (stilul autoritar, democrat-participativ sau liberal, flexibilitatea în adaptabilitatea stilului);
- **procese de luare a deciziilor** (gradul de centralizare utilizat, cine decide, cine trebuie să fie consultat, luarea deciziilor individual sau colectiv, necesitatea de a realiza un consens);
- **circulația informațiilor și gradul de accesibilitate al acestora** (salariații sunt amplu informați sau dimpotrivă, foarte puțin, informațiile sunt ușor disponibile sau nu etc.);
- **tehnicele de comunicare utilizate** (comunicarea orală sau scrisă, rigiditatea sau flexibilitatea în utilizarea unor canale de comunicație stabilite, accesul la cadrele de conducere superioare, comportamentul practicat în desfășurarea ședințelor);
- **modul de abordare a conflictelor** (dorința de a evita conflictul și de a ajunge la un compromis, preferința pentru modalitățile oficiale sau neoficiale, implicarea conducătorului în aplanarea lor);

successful development of such a culture, employees should be treated with respect and encouraged to take initiative, be creative in everything they do [11].

In tourism companies from the Republic of Moldova, actuality of the organizational culture manifested through cultural values amplifies every day. Leaders of tourism companies start to realize the importance of cultural values and take concrete steps for their establishment. **Cultural values** of tourism enterprises can be:

- **mission and image of the tourism company** (known brand, advanced information technologies, quality of tourism services provided, the desire to maintain the ethical standard of service, innovative spirit of serving, strong tendency towards leading on the tourism market);
- **work experience and authority** (undeniable authority, qualified personnel, gained experience);
- **placement, promotion and distribution** (effective mechanism of placement, effective and visible advertising, efficient distribution system of packages and tourist services for partners);
- **the way how consumers-tourists are treated** (attention paid to all customers, permanent tourists loyalty, granting bonuses);
- **work organization and discipline** (privileges granted for human resources through social policies, respect for individual rights, opportunities for training and development, employment guarantees, fair remuneration, conscious discipline);
- **selection criteria for management positions** (seniority or expertise, priority given to employees of the company);
- **leadership and management style** (authoritative, participative or democratic-liberal style, flexibility in style adaptability);
- **decision-making processes** (used degree of centralization, who decides, who should be consulted, individual or collective decisions, the need to achieve a consensus);
- **circulation of information and its degree of accessibility** (employees are extensively informed or rather, very little; information is readily available or not, etc.);
- **used communication techniques** (oral or written communication, rigidity or flexibility in the use of communication channels, access to senior management, practical behaviour in conducting meetings);
- **how to deal with conflict** (desire to avoid conflict and reach a compromise, the preference for formal and informal ways, involvement of the leader in their settlement);
- **evaluation of the performance** (by whom it is performed, how to use the results, etc.);
- **identification with the tourism company** (the extent to which management and staff adhere to

- **evaluarea performanței** (de cine este realizată, cum se folosesc rezultatele etc.);
- **identificarea cu întreprinderea turistică** (în ce măsură conducerea și personalul aderă la obiectivele și politicile firmei, loialitatea și integritatea, spiritul de echipă, în ce măsură este agreabil să lucrezi în companie).

Integrarea personalului în cultura organizațională a întreprinderii turistice

Pentru noii angajați, este necesar să fie creat un sistem de integrare atât din punct de vedere profesional, cât și al culturii întreprinderii turistice. Integrarea noilor angajați cuprinde acomodarea la locul de muncă și, totodată, acomodarea cu noile valori, reguli, proceduri și norme ale întreprinderii turistice. Procesul de integrare a noilor angajați în cultura organizațională a întreprinderii turistice cuprinde mai multe etape și este prezentat în *Anexa 2*.

În procesul de integrare a noilor angajați, pe lângă acceptarea de către aceștia a culturii organizaționale a întreprinderii turistice, această cultură este, într-o măsură mai mare sau mai mică, influențată de către acest personal nou angajat, mai ales de către cei care îndeplinesc funcții de manageri.

O integrare reușită în cultura organizațională a întreprinderii turistice se reflectă în satisfacția profesională, motivația în muncă, atașamentul față de întreprindere, stabilitate și perspectivă.

Pe de altă parte, unii angajați nu pot ține ritmul culturii organizaționale promovate de întreprinderea turistică, făcând abateri de la aceasta. De aceea, pentru menținerea culturii organizaționale, se efectuează concedierea angajaților care se abat de la cultura acesteia. În întreprinderile turistice în care angajarea personalului nu se face pe bază de concurs și nu se organizează un proces de socializare a noilor angajați, unele persoane nu se pot acomoda cu cultura organizațională a întreprinderii, comportându-se într-o manieră contrară culturii, ceea ce impune concedierea acestora. Totodată, concedierea unor angajați apare și în situația schimbării culturii, când unele persoane nu se pot adapta noii culturii.

Schimbarea culturii organizaționale a întreprinderii turistice se realizează, în principal, prin aceleași modalități, ca și cele folosite la menținerea culturii. Concentrarea atenției managerilor spre alte elemente ale culturii, modificarea reacției acestora la anumite crize în viața întreprinderii, schimbarea criteriilor de acordare a recompenselor, precum și a celor după care se recrutează, selectează și promovează personalul, vor orienta angajații spre noua cultură organizațională. Totodată, va fi angajat personal care se potrivește noii culturii și vor fi concediați angajații care nu se potrivesc acesteia.

Pentru menținerea culturii organizaționale în cadrul întreprinderii turistice, se poate acționa prin mai multe modalități, cum ar fi:

- angajarea persoanelor care se potrivesc cu cultura organizațională;

company's objectives and policies, loyalty and integrity, team spirit, to what extent is agreeable to work within the company).

Staff integration in the organizational culture of tourist company

A system of integration both professionally and from the side of the tourist enterprise culture has to be created for new employees. Integration of new employees includes accommodation in the workplace and also accommodation with new values, rules, procedures and rules of the tourism company. Integration process of new employees in the organizational culture of tourist enterprise comprises several steps and is shown in *Annex 2*.

In the process of integration of new employees, in addition to their acceptance of the organizational culture of the tourism company, this culture is a more or less influenced by the new hired staff, especially by those who fulfil managerial functions.

A successful integration in the organizational culture of tourism enterprise is reflected in the job satisfaction, work motivation, commitment to enterprise, stability and perspective.

On the other hand, some employees cannot keep up with the organizational culture promoted by tourism company, making deviations from it. Therefore, to maintain the organizational culture, employees that are deviating from it are fired. In tourism companies where hiring staff is not made on competition base and there is not organized a socialization process of new employees, some people cannot accommodate with the organizational culture of the company, behaving in a manner contrary to culture, which requires their firing. However, dismissal of employees occurs in the situation of culture change when some people cannot adapt to the new culture.

Change of the organizational culture of tourism enterprise is mainly done through the same methods as those used to maintain the culture. Focusing managers attention to other elements of culture, change of their responses to certain crises in the life of the company, change of criteria for granting rewards and criteria for recruitment, selection and promotion of staff will guide employees to the new organizational culture. There will also be hired personnel that fit the new culture and will be fired employees who do not fit the new culture.

There are different ways to maintain the organizational culture within the tourist company, such as:

- hiring people who fit with the organizational culture;
- dismissal of employees that deviate from its culture;
- the use of specific methods of maintaining the culture (*Annex 3*).

A successful integration in the organizational culture of tourism enterprise is reflected in job satisfaction, work motivation, commitment to enterprise, stability and perspective.

- concedierea angajaților care se abat de la cultura acesteia;
- folosirea unor metode specifice de menținere a culturii (*Anexa 3*).

O integrare reușită în cultura organizațională a întreprinderii turistice se reflectă în satisfacția profesională, motivația în muncă, atașamentul față de întreprindere, stabilitate și perspectivă.

Concluzie. Introducerea culturii organizaționale în cadrul întreprinderilor turistice din Republica Moldova, la etapa actuală, implică o serie de dificultăți datorate atât varietății de personalități și individualități specifice fiecărei întreprinderi, cât și diversității criteriilor și punctelor de vedere promovate de unii autori.

Ca și individul, care se manifestă în societate, punându-și în valoare personalitatea, fiind acceptat, respins sau ignorat, întreprinderea turistică, prin cultura sa organizațională, de asemenea, poate să se impună pieței și clienților, devenind în timp un actor important al mediului concurențial sau, din contra, poate fi aruncată la periferia interesului, fiind destinată izolării și dispariției.

Astfel, managerii interesați de utilizarea culturii organizaționale, ca instrument de creștere a performanțelor în cadrul întreprinderilor turistice, caută în permanență să descopere și să implementeze noi elemente moderne care să inspire credibilitate, valori și norme de comportament, identificând, totodată, problemele pe care acestea le pot ridica pentru întreprindere. Pe măsură ce se structurează în timp, aceste elemente alcătuiesc un ghid de comportament al salariaților și asigură o direcție comună pentru efortul depus în munca zilnică.

În funcție de segmentul de piață căruia i se adresează produsul sau serviciul turistic, de dimensiunea, nivelul exigențelor, potențialul și perspectivele de evoluție a acestuia, întreprinderea turistică poate dezvolta o cultură mai mult sau mai puțin pozitivă.

Motivele prin care se justifică interesul față de prezenta temă denotă că majoritatea top-managerilor din întreprinderile turistice consideră cultura organizațională ca instrument eficient de poziționare a firmei în raport cu mediul concurențial extern. Ceea ce trebuie, însă, subliniat este faptul că o cultură solidă și pozitivă nu garantează automat obținerea excelenței, ci numai în măsura în care se promovează strategiile compatibile cu principiile și valorile acceptate de grup și adaptabile mediului în care evoluează întreprinderea turistică. Astfel, excelența este condiționată de promovarea unor culturi evolutive, care necesită a fi studiate, analizate și implementate în sfera turistică.

Pentru a putea menține controlul în cadrul unor realități marcate de schimbări multiple, este nevoie de crearea unei viziuni de ansamblu a stării viitoare a întreprinderii turistice, în cadrul căreia să fie integrate posibilele schimbări. Clarificarea misiunii și încrederea reciprocă a participanților, identificarea de probleme și nu de soluții, crearea unor structuri, a unui climat și culturi organizaționale a inovării, care să încurajeze abordarea creativă a schimbărilor, sunt doar câteva dintre instru-

Conclusion. Introduction of organizational culture in the tourist companies from the Republic of Moldova at present involves a number of difficulties not only due to their great variety and individuality of each company, but also diversity criteria and views promoted by some authors.

As the individual that manifests itself in society, putting in the personality, being accepted, rejected or ignored, tourism enterprises through their organizational culture may also impose on the market and customers, becoming in time an important player in the competitive environment, or it can be disposed at the edge of interest, being a subject to isolation and extinction.

Thus, managers interested in using organizational culture as a tool to improve the performance of the tourism company are always looking to discover and implement new modern elements in terms of beliefs, values and norms of behaviour while identifying problems which may arise with for the enterprise. As these elements are structured in time, they provide a guide for the conduct of employees and provide a common direction for their efforts in daily work.

Depending on the market segment to which the tourism product or service is addressed, as well as on the size, the requirements, potential and prospects of its development, tourism company can develop a culture more or less positive.

The reasons justifying the interest in this topic is that most of the top managers of tourism companies consider organizational culture as an efficient positioning of the company in relation to the external competitive environment. But what must be emphasized is that a strong and positive culture does not guarantee automatically the achieving of excellence, but only to the extent that there are promoted strategies consistent with the principles and values accepted by the group and adaptable to the environment where the tourism enterprises evolve. Thus, excellence is conditioned by promoting progressive culture that needs to be studied, analysed and implemented in the sphere of tourism.

To maintain control within the realities marked by multiple changes, there is a need to create a shared vision of the future state of tourism company, where possible changes can be integrated. Clarifying the mission and mutual trust of the participants, identifying problems and not solutions, creating structures, a climate and organizational culture of innovation that would encourage the creative approach of changes are some of the tools that top managers must promote the have a real chance of success.

Recommendations

In order to maintain an organizational culture and ethical behaviour, in our opinion we may **recommend** the following:

- determine targets and supporting values in accor-

mentele pe care top-managerii trebuie să le promoveze pentru a avea șanse reale de succes.

Recomandări

Pentru menținerea culturii organizaționale și a unui comportament etic în cadrul întreprinderii turistice, în opinia noastră, se pot formula următoarele **recomandări**:

- determinarea obiectivelor și susținerea valorilor în conformitate cu posibilitățile întreprinderii turistice;
- încurajarea tuturor inițiativelor din cadrul întreprinderii turistice, care contribuie la menținerea culturii acceptate de către manageri și salariați;
- încurajarea pentru valorile care permit exprimarea liberă a diversității de opinii ale angajaților din întreprinderile turistice;
- elaborarea unor programe de pregătire a personalului prin care să se contribuie la respectarea valorilor promovate prin cultura întreprinderii.

Transferul codurilor eticii în afaceri în realitatea vieții întreprinderii turistice solicită asimilarea lor în mediul cultural, în comportamentele culturale printr-o serie de **acțiuni** inițiate de manageri, cum ar fi:

- formularea cât mai clară a codului de conduită în businessul turistic și aplicarea acestuia în diverse situații în scopul încurajării comportamentului moral al angajaților;
- inițierea unor programe de pregătire în spiritul normelor etice promovate de întreprinderea turistică;
- definirea clară a obiectivelor individuale astfel, încât acestea să nu creeze neînțelegeri, sau să solicite angajaților sarcini imposibile, situații care i-ar împinge spre comportamente lipsite de moralitate;
- menținerea unei înalte etici în comportamentul top-managerilor ca exemplu pentru angajații întreprinderii turistice;
- utilizarea standardelor eticii în procesele de evaluare a performanțelor personalului;
- dezvoltarea unor mecanisme de comunicare și motivaționale, care să încurajeze angajații în promovarea conduitei corecte în businessul turistic.

În acest fel, etica în businessul turistic se va regăsi în componentele culturale, influențându-le și chiar creând simboluri noi: sloganuri care să conțină mesajul onestității în relațiile cu partenerii și clienții.

dance with the possibilities of the tourist enterprise;

- encourage all initiatives across the tourism enterprise to help maintain the cultural accepted by managers and employees;
- option for values that allow the expression of diversity of views of employees of tourism company;
- development of staff training programs through which there are respected the values promoted by corporate culture.

Transfer of business ethics codes in actual life of the tourist enterprise requires their cultural assimilation in cultural behaviour through a series of **actions** initiated by managers such as:

- clearer wording of the code of conduct in the tourism business and its call in different situations to encourage the moral behaviour of employees;
- initiation of training programs in line with ethical standards promoted by tourism enterprises;
- clear definition of individual objectives so as not to create misunderstandings, or require employees impossible tasks, situations that would push towards unethical behaviours;
- maintaining a high ethic in the behaviour of top managers as an example for the tourism company employees;
- use of ethics standards in staff performance evaluation processes;
- development of mechanisms for communication and motivation in order to encourage employees to promote proper behaviour in the tourism companies.

Thus, ethics in business tourism will be found in the cultural components influencing them and even creating new symbols: slogans containing the message of honesty in relations with partners and customers, events on strengthening moral procurements in business, etc.

Bibliografie/Bibliography:

1. NICOLESCU, Ovidiu, VERBONCU, Ion. *Managementul organizației*. București: Editura Economică 2007, pp. 646, ISBN 978-973-709-343-1.
2. BURDUȘ, Eugen, POPA, Ion. *Fundamentele managementului organizației*. Ediția a III-a. București: Editura Pro Universitaria, 2013, pp. 408, ISBN 978-606-647-770-3.
3. NEDELEA, Ștefan (coordonator). *Managementul organizației*. București: Editura ASE 2008, ISBN 978-606-505-110-2.
4. ZORLENȚAN, T., BURDUȘ, E., CĂPRĂRESCU, G. *Managementul organizației*. București: Editura Economică 1998, pp.736, ISBN 973-590-070-X.
5. PATRICHE, Dumitru, coordonator. *Tratat de management comercial*. București: Editura Universitară, 2007, pp. 672, ISBN 978-973-749-286-9.

6. HUȚU, Carmen Aida. *Cultură organizațională și transfer de tehnologie*. București: Editura Economică 1999, pp. 240, ISBN 973-590-161-7.
7. POPESCU, Doina I. *Managementul general al firmei*. Ediția a III-a. București: Editura ASE, 2013, pp. 390, ISBN 978-606-505-770-8.
8. GAVRILĂ, Tatiana, LEFTER, Viorel. *Managementul organizațiilor*. București: Editura Economică 2007, pp. 382, ISBN 978-973-709-333-2.
9. STATE, Olimpia. *Cultura organizației și managementul*. București: Editura ASE 2004, ISBN 973-594-462-6.
10. ЭЛИБЕССОН, Мэрс. *Организационная культура*. Москва, Издательство «Гуманитарный центр», 2005, 460 стр., ISBN: 966-8324-17-X.

Anexa 1/ Annex 1

Studiu comparat al culturii organizaționale între întreprinderile turistice din Republica Moldova și Europa de Vest/ Comparative study of the organizational culture in tourism companies from the Republic of Moldova and Western Europe

Caracteristici manageriale/ Management characteristics

Republica Moldova/ Republic of Moldova	Europa de Vest/ Western Europe
1	2
Strategiile sunt pe termen scurt/ Short-term strategies	Strategiile sunt pe termen lung/ Long term strategies
Există schimbări frecvente de top-manager/ Frequent changes of top-managers	Există schimbări rare de top-manager/ Rare changes of top-managers
Succesul întreprinderii este măsurat pe termen scurt/ Success of the company is measured in short-term	Succesul întreprinderii este măsurat pe termen lung/ Success of the company is measured in long-term
Există autoritate și control/ There is authority and control	Se manifestă democrație participativă și parteneriat/ There is participative democracy and partnership
Deciziile se iau individual/ Decisions are taken individually	Deciziile se iau în grup/ Decisions are taken in groups
Se încearcă combinarea vieții personale cu cea corporativă pentru sporirea eficacității/ There is a tentative to combine personal life with the corporate one in order to increase the effectiveness	Se face separare între viața individuală și cea corporativă/ There is made separation between private and corporate life
Există comunicare slabă/ Poor communication	Există comunicare intensă în toate direcțiile/ Intense communication in all directions
Există raporturi conflictuale cu șefii/ Conflicts with leaders	Există cooperare între șef și subordonat/ Cooperation between leaders and subordinates
Există competiție între angajați/ Competition between employees	Există cooperare/ Cooperation
Top-managerii sunt agresivi/ Top managers are aggressive	Top-managerii încearcă să se comporte în mod egal cu toți salariații/ Top managers are behaving like other employees
Predomină comunicarea verbală/ Predominance of verbal communication	Predomină comunicarea scrisă/ Predominance of written communication
	Se stabilesc limite precise între funcții/ There are precise limits between functions

Caracteristici corporative/ Corporate characteristics

Republica Moldova/ Republic of Moldova	Europa de Vest/ Western Europe
1	2
Limitele nu sunt complet definite/ Limits are not completely defined	Se stabilesc limite precise între funcții/ Exact limits among functions are established
Nu există descrierea postului/ There is no job description	Există descrierea postului/ There is job description
Se pune accent pe rolul pe care îl are persoana/ An emphasis is made on the role of a person	Se pune accent pe funcție/ An emphasis is made on function

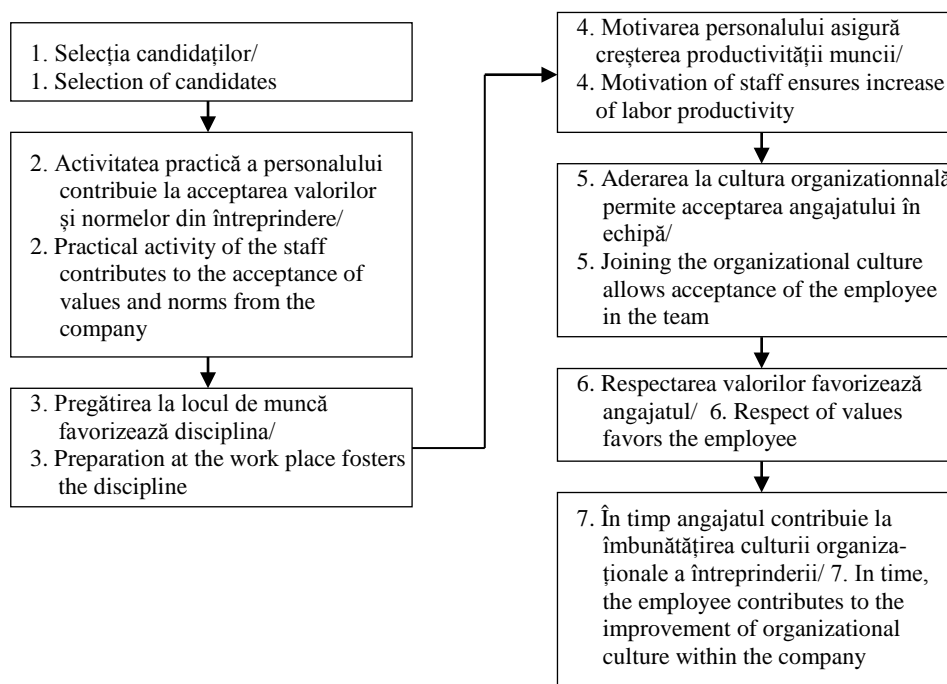
1	2
Echipa de conducere are puteri limitate/ Team management has limited powers	Echipa de conducerea este atotputernică/ Team management is powerful
Există orientare spre probleme funcționale/ There is an orientation towards functional problems	Orientarea este spre probleme/ interfuncționale/ There is an orientation towards inter-functional problems
Rezultatele sunt atribuite angajatului/ Results are assigned to employee	Rezultatele sunt atribuite echipei/ Results are assigned to the team
Vârsta și vechimea influențează puțin salarizarea/ Age and seniority are less affecting the remuneration	Vârsta și vechimea sunt principalele criterii de salarizare/ Age and seniority are the main criteria for remuneration
Salariile sunt influențate de rezultatele întreprinderii/ Salaries are little related to enterprise results	Salariile depind de rezultatele întreprinderii/ Salaries depend on the enterprise results
Există diferențe mici de salarizare/ There is little difference in payments	Există diferențe mari de salarizare/ There are large differences in payments
Răsplata materială este asigurată prin salariu și comision/ Material reward is assured through salary and commission	Răsplata materială este asigurată prin salariu, bonus lunar și anual, servicii sociale/ Material reward is assured through salary, monthly and annual bonus, social services
Valorile culturale sunt realizate prin competiție, realizări și riscuri/ Cultural values are achieved by competition, achievement and risks	Valorile culturale sunt realizate prin libertate, apartenență, reputație și statut social/ Cultural values are achieved by freedom, reputation and social statute

Filosofia afacerii turistice/ Philosophy of tourism business

Republica Moldova/ Republic of Moldova	Europa de Vest/ Western Europe
1	2
Profitul este pe termen scurt/ Short-term profit	Profitul se examinează prin continuitatea și prosperitatea afacerii/ Profit is examined through continuity and prosperity of the business
Investițiile se fac pe termen scurt/ Short-term investments	Investițiile se fac pe termen lung/ Long-term investments
Se dorește reducerea dependenței față de furnizori/ It is desired to reduce the dependence of vendors	Se lărgeste gama furnizorilor de servicii turistice/ The list of tourist services vendors is enlarged
Se pune accentul pe rezultate/ The focus is made on results	Se pune accentul pe eforturi/ The focus is made on efforts
Se iau decizii rapide/ Quick decisions are taken	Se acționează rapid/ Rapid actions
Se iau decizii individuale/ Individual decisions are taken	Deciziile se iau în grup/ Decisions are taken in group
Orientarea este pe termen scurt/ Short-term orientation	Orientarea este pe termen lung/ Long-term orientation
Deciziile sunt inițiate de la conducere/ Decisions are initiated by leaders	Deciziile sunt inițiate de la executanți/ Decisions are initiated by executants
Există orientare spre inovarea produselor turistice/ Orientation towards oriented tourist product innovation	Există orientare spre inovarea proceselor legate de valorificarea noilor destinații turistice/ Orientation towards innovation of processes linked with the valorification of new tourism destinations
Există orientare spre majorarea vânzărilor, uneori, în detrimentul calității/ Orientation towards increasing of sales, sometimes to the detriment of quality	Există orientare spre majorarea vânzărilor, menținând standardele de calitate/ Orientation towards increasing of sales, maintaining quality standards
Politica de costuri este pe termen scurt/ Short-term cost policy	Politica de costuri este pe termen lung/ Long-term cost policy
Se practică costuri mici pentru dezvoltarea pachetelor de servicii turistice/ Low costs for the development of tourism services offers	Se practică costuri mari pentru dezvoltarea pachetelor de servicii turistice/ High costs for the development of tourism services offers
Se fac proiectări de noi destinații turistice cu riscuri mari/ Design of new tourism destinations is made with high risks	Se fac proiectări de noi destinații turistice cu riscuri mici/ Design of new tourism destinations is made with low risks

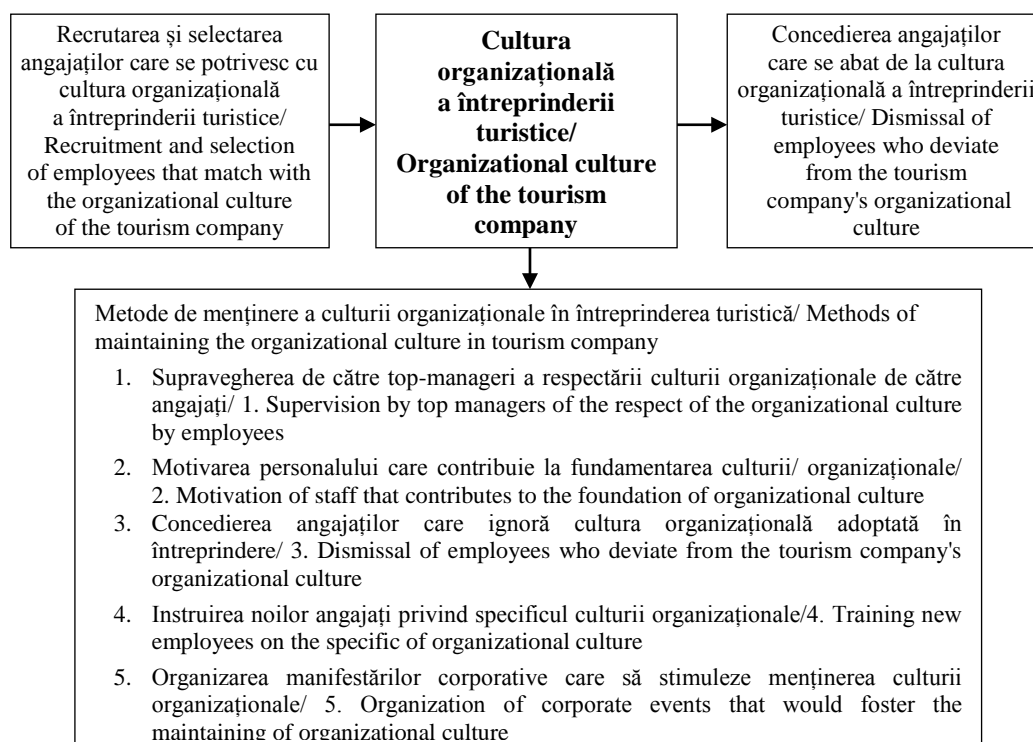
Sursa: Elaborată de autor/ Source: developed by author

Procesul de integrare a noilor angajați în cadrul întreprinderii turistice/ The integration process of new employees in a tourism company



Sursa: Elaborată de autor/ Source: developed by author

Modalități de menținere a culturii organizaționale/ Methods of maintaining the organizational culture



Sursa: Elaborată de autor/ Source: developed by author

CZU: 005.322:316.46:001.895

**MANAGEMENTUL INOVAȚIONAL:
IMPORTANȚA LEADERSHIP-ULUI
ȘI ACTIVITĂȚII DE LUCRU
ÎN ECHIPĂ ÎN CADRUL
ORGANIZAȚIILOR
DE BUSINESS**

*Conf. univ., dr. Liudmila BILAȘ, ASEM
liudmila.bilas@mail.ru
Drd. Masadeh ADEEB, ASEM*

Actualitatea managementului inovațional este determinată de schimbările economice, tehnologice, informaționale, sociale și culturale survenite în lumea modernă, la nivel global. În condițiile unei concurențe acerbe, atât pe piețele mondiale, cât și pe cele naționale, nicio companie, care se străduiește să supraviețuiască și să fie competitivă, nu își poate permite să stea pe loc, ca să-și mențină status-quo-ul atins.

În acest articol științific, se analizează problemele actuale ale managementului inovațional; se pune accent pe importanța leadership-ului și activității de team-building în scopul eficientizării procesului inovațional. Pe baza rezultatelor studiului efectuat, se trag concluzii și se fac recomandări echipelor cross-funcționale ale organizației.

Cuvinte-cheie: invenție, inovație, management inovațional, leadership, team-building, echipă funcțională, echipe cross-funcționale, stiluri de leadership.

Jel: M12

Introducere. Schimbările permanente ale mediului înconjurător necesită o dezvoltare continuă a organizațiilor de afaceri pe baza aplicării inovațiilor. Trebuie subliniat faptul că companiile de succes, conform estimărilor realizate de cercetători cunoscuți [1, 2, 3], se deosebesc de cele mai puțin eficiente, în primul rând, prin aceea că managementul companiilor performante examinează inovațiile nu ca pe un eveniment episodic sau de o singură folosință pentru toată perioada ulterioară. Liderii organizațiilor orientate spre excelență tratează inovările ca pe un proces continuu de solicitare a businessului la schimbările care au loc în mediul extern. În plus, liderii de succes, în opinia noastră, de asemenea, pornesc de la faptul că legătura reciprocă, dintre factorii mediului intern și extern ai organizației, nu poate fi exprimată printr-o anumită dependență liniară. Întotdeauna intervine probabilitatea și sistemul complicat al evenimentelor și factorilor umani, socio-culturali, economici, tehnologici și informaționali.

Dar pentru ca interacțiunea acestora să fie în concordanță cu conceptul de sinergie și să favorizeze realizarea efectului corporativ sinergetic, aceasta trebuie să fie analizată și constituită de către manageri, pe de o

CZU: 005.322:316.46:001.895

**INNOVATION
MANAGEMENT:
THE IMPORTANCE
OF LEADERSHIP
AND TEAMWORK IN BUSINESS
ORGANIZATIONS**

*Assoc. Prof., PhD Ludmila BILAS, ASEM
liudmila.bilas@mail.ru
PhD student Masadeh ADEEB, ASEM*

The current economic, technologic, social, and cultural changes in the global world influence the importance of the innovation management development. In the conditions of the increasing competition on the global as well as national markets, every company that strives to survive and stay competitive tries to avoid stagnating and preserving "status quo" in its business.

This article analyses the important issues of innovation management. The primary focus is on the significance of leadership and team building for successful innovations. The conclusions and suggestions for the cross-functional team organization are based on the recently conducted study.

Key words: invention, innovations, innovation management, leadership, team-building, functional teams, cross-functional teams, leadership styles.

Jel: M12

Introduction. Constant changes in the outside world predetermine the need for on-going development of the business organizations, which are based on innovations. According to the famous researchers [1, 2, 3], the successful companies differ from others, less successful, first of all, by the fact that their management does not consider innovations to be as a one-time or occasional exercise in the company's whole life. The leaders of highly effective organizations treat their companies as an on-going business process that reacts to changes occurring in the external world. Moreover, the successful leaders, to our mind, proceed from the fact that the interrelation of internal and external organizational factors is not just a linear relation. It is always a complex and probable system of human, social, cultural, economic, technologic, and informational factors and events.

In order to ensure that the factors' interaction is based on the principle of synergy and promotes the corporate synergy, on the one hand, the managers should analyse and develop the interaction according to the lean approach. This approach is known in the organizations for the development of strategies, plans, busi-

parte, desigur, din perspectiva unei abordări raționale. Această abordare, după cum se știe, presupune elaborarea în cadrul organizației a strategiei, planurilor, proiectelor de afaceri, structurii organizatorice, metodelor, mecanismelor de gestionare, axate pe inovare. Pe de altă parte, având în vedere gradul de incertitudine, riscul, imprevizibilitatea procesului inovator, ar trebui să fie implicate și folosite în companie și așa-numitele puteri „soft power” (strategii blânde) sau utilizați factori care se manifestă ca și iraționali. Aceștia includ leadership-ul, înainte de toate, fiindcă contribuie la formarea și realizarea potențialului uman al personalului angajat în organizarea muncii intelectuale, spirituale, emotive, profesionale și de afaceri. Numai pe această bază – valorificarea corespunzătoare a potențialului uman – este posibilă activitatea eficientă în echipă caracterizată printr-o eficacitate și o coeziune înaltă. Acest lucru se realizează datorită faptului că leadership-ul și team-building-ul (procesul de constituire a unei echipe eficiente) promovează antrenarea în procesul de inovare atât a managerilor și a angajaților companiei, cât și, într-o formă sau alta, a clienților, furnizorilor, reprezentanților societății civile (ai statului) și comunităților locale.

Capacitatea managerilor, de a ține cont de situația creată, contribuie, într-o mai mare măsură, la realizarea procesului de implementare a inovațiilor și le permite acestora să le pună în aplicare în cadrul organizației cu cea mai mare eficiență. În acest sens, ar trebui să remarcăm că problema-cheie a întreprinderilor, care nu au atins efectul sinergetic, în opinia noastră, este lipsa de competență managerială, fapt ce nu permite realizarea potențialului uman prin intermediul leadership-ului și activității de lucru în echipă, acțiuni ce corespund esenței managementului inovațional. În acest context, sarcina publicației de față o vedem în concentrarea atenției asupra unor aspecte esențiale ale managementului inovațional, asociate cu formarea organizațiilor orientate spre inovare prin exercitarea leadership-ului și team-building-ului.

Metodologia și aspectele teoretice ale cercetării. În continuare, vom analiza studiile teoretice ale unor autori cunoscuți atât din țară, cât și din străinătate [enumerați în bibliografie] care, în opinia noastră, constituie o bază metodologică solidă pentru adoptarea unor soluții inovaționale eficiente. Experiența companiilor de succes, prezentate în cadrul investigației, demonstrează acest lucru. Experiența respectivă poate servi, de asemenea, la început, drept exemplu de învățăminte și recomandări pentru organizațiile de afaceri, inclusiv din Republica Moldova. În al doilea rând, experiența celor mai inovatoare companii de succes a devenit, deja, parte din știința și arta conducerii și, în consecință, obiectul unor dezbateri intense atât în cercurile academice, cât și în rândul managerilor.

Managementul inovațional este calificat de către mulți cercetători [2; 5; 6; 7] ca fiind o combinație a diferitelor strategii, planuri, sisteme, forme, metode, structuri de gestionare a activității de inovare în orga-

ness projects, structures, methods, and management mechanisms focused on innovations. On the other hand, taking into account the uncertainty, risk, and unpredictability of innovation processes, the companies should incorporate in their work also “soft powers” or factors that manifest irrationality. The latter, primarily, includes the leadership because it promotes the development and fulfilment of human potential of the people involved in the organization – their intellectual, spiritual, emotional, professional, and business potential. As a result, the successful teamwork, its high cohesion and performance, is only possible on the grounds of enabling the staff’s potential. In achieving that goal, the leadership and team-building promote not only the engagement of managers and company’s staff in the innovation processes but also, in different forms, of clients, suppliers, society or state representatives and local communities.

The ability of managers to take into account such conditions to a larger degree corresponds to the notion and goals of innovations and lead to their effective implementation in the organizations. In this regard, the key problem of companies that do not reach the synergistic performance, to our mind, consists in the lack of the managerial competences. They enable the human potential through the leadership and teamwork, which are at the core of innovation management. In this context, the aim of this article is to focus on a range of innovation management issues related to the building up the innovation-oriented organization based on the leadership and team-building.

Methodology and theoretical aspects of the study. We believe that the research of recognized national and foreign scholars [see bibliography], which is analysed below, provide a good theoretic framework for making the effective innovative decisions. In this regard, the experience of successful companies, first of all, proves the validity of the theoretic framework. Second, it serves as a model for conclusions and recommendations suggested to the business-organizations, including those operating in Moldova. And, third, it has already become a part of the management art and science and, therefore, the subject of intensive discussions among scholars as well as managers.

The majority of scholars [2; 5; 6; 7] describe the innovation management as a set of strategies, plans, systems, forms, methods, and structures for managing the innovation activities at organizations to achieve efficiency and competitiveness. The use of mentioned elements of the innovation management is conditioned by the specifics of innovation activities. They are linked to the high degree of risks inherent to innovations due to the incomplete or inaccurate information about variables, performance indicators, and innovation advantages; unclear goals, interests, and behaviour of

nizații, cu scopul de a obține eficiență și competitivitate. Utilizarea, însă a componentelor sus-numite ale managementului inovațional se datorează particularităților activității inovaționale. Acestea prezintă un grad ridicat de risc, specific inovațiilor, generat de informațiile incomplete sau inexacte despre parametrii, indicatorii de performanță și avantajele inovațiilor, incertitudinea atingerii obiectivelor propuse, interesele și comportamentul angajaților implicați în procesul de inovare, tendințele imprevizibile ale situației economice, precum și de riscurile comerciale, de producție, de credit, financiare și de altă natură. În contextul managementului inovațional este necesar de făcut diferență între **inovație** și **invenție**, lucru important pentru formarea la întreprinderi a portofoliilor corespunzătoare.

Inovație (din engl. *innovation* – inovație, înnoire) – modificarea bunurilor și serviciilor în procesul de producție, în structura socio-economică a societății, știință, cultură, educație și în alte domenii de activitate legate de utilizarea riscurilor intelectuale și orientate spre modernizarea proceselor de producție, eficientizarea acestora și/sau economisirea cheltuielilor. Acestea, de asemenea, sunt examinate ca fiind un proces complex de creare, dezvoltare și lansare a noilor produse și servicii, de producție și implementare a tehnologiilor avansate, a metodelor progresiste de organizare și gestionare a muncii care reprezintă principalele motoare ale inovării [5, pag. 12, 14]. Inovațiile sunt rezultatul final al introducerii invențiilor cu scopul de a modifica obiectul gestionat și de a obține efecte economice, sociale, comerciale, tehnico-științifice sau de altă natură. Totodată, invențiile pot fi înregistrate și sub formă de descoperiri, mărci înregistrate, brevete, know-how, rezultate ale cercetărilor de marketing [5; 6].

Peter Drucker, în cercetările sale, clasa inovațiile la competențele de bază ale fiecărei organizații [7]. Din punct de vedere procesual și de elaborare a proiectelor, managementul inovațional implică următoarele etape: investigații și cercetări de marketing, formarea portofoliilor de invenții și inovări, acumularea activelor financiare, formarea și gestionarea proiectelor și proceselor inovatoare, realizarea rentabilității fondurilor investite în procesul de inovare, în conformitate cu criteriile și indicatorii stabiliți în prealabil. Dintre criteriile de performanță ale activității inovative poate fi evidențiată competitivitatea. La evaluarea inovației, vom porni de la faptul că competitivitatea produsului/serviciului sau organizației se caracterizează prin gradul de satisfacere a nevoilor specifice în comparație cu alte obiecte similare prezente pe această piață. Drept bază metodologică a activității managerilor și angajaților, în ceea ce privește analiza competitivității, pot servi modelele și concepțiile „celor cinci forțe competitive” ale lui Michael Porter (amenințarea noilor intrați în sector, puterea de negociere a furnizorilor, amenințarea produselor de substituție, rivalitatea între concurenții deja existenți pe piață, puterea de negociere a clienților); „Lanțul valoric” al firmei (un instrument de

participants in the innovative process; unpredictability of trends in economic situations; as well as commercial, production, credit, financial, and other types of risks. The innovation management distinguishes **innovations** and **novelties** because this division influences the building of corresponding portfolios.

Innovations are the changes in the production of goods and services, in the social and economic relations, science, culture, education, and in other fields of activities, which are related to the use of intellectual resources and directed to the modernization of production process, its efficiency and/or cost saving. They are also viewed as a complex process of creating and releasing new goods and services; production and introduction of modern technologies; best practices of work organization and management – all of which represent the key innovation fields [5, p. 12, 14]. Innovations are the final outcome of novelties introduction in order to change the management system and to achieve the economic, social, commercial, technological, economic or other effects. Together with this, the novelties could be formalized as discovery, invention, trademark, patents, know-how, and marketing research results [5; 6].

In his research, Peter Drucker considered the innovations to be the core competence of each organization [7]. From the perspectives of processes and project developments, the innovation management includes the following stages: marketing research and studies; building up novelties' and innovations' portfolios, accumulation of financial assets, setting up and managing the innovation process and projects, ensuring the returns from innovations based on pre-established criteria and indicators according to the set criteria and indicators. The innovation performance criteria, in its turn, include competitiveness. In innovations' assessment, we proceed from the fact that competitiveness is the ability of a company's product or service to satisfy the specific needs of people in comparison to the similar objects of another company exposed in the given market. A number of M. Porter's models and concepts could serve as a theoretical framework for the innovation managers and staff in analysing the level of competition. They include M. Porter's "Five Forces": the threat of new entrants, bargaining power of suppliers, threat of substitutes, industry rivalry, and bargaining power of buyers or customers. The other model is "Value Chain": the income of an organization or its value is related to the certainty in buyers' willingness to pay. It appears as a result of the interplay of the supporting activities (e.g. firm infrastructure, human resource management, development of technologies, and procurement) and primary or main activities (inbound logistics, operations, outbound logistics, marketing and sales, and service)

descriere a modului în care se creează valoarea pentru care clienții sunt dispuși să plătească), apare ca rezultat al relațiilor dintre diferite tipuri de activități (infrastructura companiei; Managementul Resurselor Umane; Dezvoltarea Tehnologică; Aprovizionarea); Modelul strategiilor generice (*leadership-ul prin costuri* – reducerea cheltuielilor, *leadership-ul prin diferențiere* – furnizarea valorilor unice și superioare în termeni de calitate; *Focalizarea* – furnizarea serviciilor pe o piață țintă îngustă sau pe o piață extinsă) [3, pag. 33, 87, 319, 320, 4]. Efectuarea analizei inovărilor în cadrul întreprinderilor, în conformitate cu metodologia propusă, poate asigura managerilor și angajaților o argumentare solidă a avantajelor competitive ale întreprinderii în ramură, ținând cont de concurența existentă în domeniu.

Prin implementarea managementului inovațional, dintr-o perspectivă strategică, în opinia noastră, este necesar să se pornească de la faptul că inovațiile dau sens oricărei strategii de companie, sursele cărora, la dezvoltarea strategiilor corporative, după P. Drucker, pot fi: evenimentele neașteptate sau eșecurile, schimbările bruște în structura ramurii sau a pieței, schimbările demografice; modificările în perceperea obiectivelor, noile cunoștințe [8]. Pe baza abordării strategice a inovațiilor este posibilă și o analiză mai fundamentată a conținutului portofoliului de invenții și inovații. Drept exemplu de realizare a acestor exerciții de tip analitic, în cadrul întreprinderii, pot servi cercetările cunoscutului om de știință Fatkhutdinova R.A. [6].

and, finally, the “Generic Strategies” model (*the cost leadership* – cost minimization, *differentiation* – offering unique and high values in terms of quality, and *focus* offering services on a target market or on a larger market diversification) [3, pp.33, 87, 319, 320; 4]. The analysis of innovations at a company in accordance with the presented methodology can provide the innovation managers and staff with the most complete set of the company’s competitive advantages in industry rivalry.

In implementation of the strategic innovation management, to our mind, it is important to proceed from the fact that innovations are the basis of any strategy at a company. Their sources for elaborating the corporate strategy, according to P. Drucker, are: the unexpected events or a failure, noncongruence, sudden changes in the industry’s or market’s structure; demographic changes; perception or attitude changes, and new knowledge [8]. The strategic approach to innovations leads to a more complete and sound analysis of portfolio’s innovations and novelties. To bring an example for such an analysis at a company, we shall refer to the research of a famous scholar Fathutdinov P.A. [6].

Tabelul 1/ Table 1

**Analiza inovărilor cu scopul elaborării strategiei organizației
/ Innovation Analysis for the Development of Organization Strategies**

Tipurile de bază ale inovării, necesare pentru punerea în aplicare a strategiei organizației/ Key Innovations Needed for the Implementation of Organization Strategy/	Strategiile de bază ale organizației/ Basic Organization Strategies				
	K/ Q	P/P	C	V	E/P
1	2	3	4	5	6
1. Crearea unui produs complet nou în baza invențiilor/ Innovation-led creation of a completely new product	+		+		+
2. Îmbunătățirea calității produsului, pe baza know-how-ului/ Know-how-led improvement of a product on the market	+				
3. Implementarea noilor tehnologii bazate pe invenții/ Invention-led introduction of new technologies			+		
4. Perfecționarea tehnologiilor existente bazate pe know-how/ Know-how-led improvement of existing technologies			+		
5. Îmbunătățirea organizării procesului de producție în baza know-how/ Know-how-led improvement of production set up			+		
6. Perfecționarea procesului de organizare a muncii bazate pe know-how/ Know-how-led improvement of work organization			+		
7. Formarea sau perfecționarea sistemului de management/ Building or improving the management system	+		+	+	+

1	2	3	4	5	6
8. Îmbunătățirea calității „intrărilor” în organizație (materia primă, diverse materiale, componente etc.)/ Organization’s “input” quality improvement (raw materials, resources, components etc.)	+				
9. Consolidarea interacțiunii cu mediul extern al organizației/ Improvement of interactions with an organization’s external environment	+		+		
10. Îmbunătățirea funcționării componentelor tacticii de marketing (publicitatea, sistemele de stimulare a promovării produsului/ Improvement of tactic marketing functions (advertisement, incentive system to promote a product)					+
11. Creșterea calității produselor pentru satisfacerea cerințelor consumatorilor/ Customer’s product’s quality service improvement				+	
12. Extinderea pieței de mărfuri, deja existente, a organizației/ Expansion of existing markets of an organization’s products		+			+
13. Valorificarea noilor piețe/ Development of new market					+

Sursa / Source: [6, p.392-393]

Notă: Semnul „+” marchează necesitatea implementării inovării în vederea punerii în aplicare a strategiei respective a organizației./ **Note:** Sign “+” means the need to introduce innovations for implementation of an organization strategy.

Semne convenționale:

- „K” – creșterea calității produsului (serviciului). Strategia conduce spre majorarea venitului întreprinderii, dar cu un risc nesemnificativ;
- „P” – reducerea prețurilor la produse cu păstrarea, neschimbată, a celorlalte strategii. Această strategie va contribui la consolidarea poziției pe piață prin realizarea produselor și tehnologiilor dezvoltate, dar poate duce la scăderea veniturilor organizației;
- „C” – reducerea costurilor de producție la mărfuri, datorită noilor tehnologii, metode de organizare a muncii, a producției și a managementului. Strategia contribuie la creșterea veniturilor companiei;
- „V” – creșterea volumului de vânzări, fără a modifica celelalte strategii. Această strategie conduce la majorarea veniturilor din contul utilizării efectului de volum;
- „E” – extinderea spre noi segmente de piață sau accesul la piața veche, dar cu un nou produs. Strategia dată „produs-piață” favorizează creșterea veniturilor [6, pag. 393].

Pentru a obține eficiență și competitivitate, în condițiile unor transformări și schimbări dinamice, companiile de succes orientate spre inovare își intensifică avantajele competitive prin dezvoltarea leadership-ului și interacțiunii cross-funcționale în echipă.

Transformarea companiei, în baza abordării funcționale și cross-funcționale, este prezentată în figurile 1, 2 [10, pag. 48].

Legend:

- “Q” – quality improvement (an increase) of a product (service). The strategy leads to the increase in profits at an organization but involves high risks; “P”– cutting prices without making changes in other strategies. The strategy leads to a lasting market penetration by sales of commercial goods and technologies. This could influence the organization’s profit;
- “C” – reducing costs of a product based on new technologies, work organization methods, production, and management. The strategy influences an increase in profits of a company;
- “V” – increasing volume of sales without making changes in other strategies. The strategy leads to an increase of profits based on economies (effect) of scales;
- “M” – entering new market segments or entering old markets with a new product. The strategy “market-product” influences an increase in profits [6, p.393].

In order to achieve high performance and competitiveness in the conditions of dynamic changes and transformations, the innovation-led companies bolster their competitive strengths on the basis of the leadership development and cross-functional teams’ interaction.

Figures 1 and 2 present the company’s transformation based on the functional and cross-functional approach [10, p. 48].

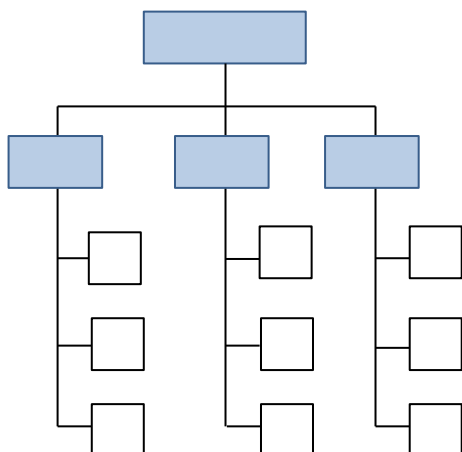


Figura 1. Abordarea funcțională – organizarea liniar-funcțională sau verticală/ Figure 1. Functional approach: linear or vertical functional organization

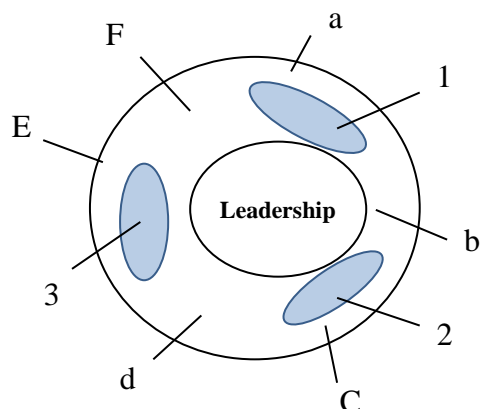


Figura 2. Abordarea cross-funcțională
1,2,3 – echipele cross-funcționale
A,b,c,d,e,F – unități funcționale/
Figure 2. Cross-functional approach
1,2,3 – cross-functional teams/кросс-функциональные команды
A,b,c,d,e,F – functional sectors /функциональные подразделения

Există diverse determinative ale fenomenului complex și cu multiple fațete, precum liderul și echipa sa. În continuare, vom expune punctul de vedere al savantului de renume mondial R. Daft. Acesta definește leadership-ul ca fiind o legătură reciprocă între lider și membrii echipei, care se influențează reciproc și care depun eforturi comune pentru a realiza schimbări reale și a obține rezultate permanente, ce reflectă obiectivele generale [2, pag. 20].

Liderul, spre deosebire de manager, este capabil să implice angajații în procesul de inovare prin transformarea interacțiunii umane „conducător-subalterni” într-o relație de cooperare „lider-adept”. Acest lucru este posibil datorită unor calități de lider, cum ar fi: inteligența emoțională, capacitatea de a inspira angajații la inovări, flexibilitate bazată pe principii etice, putere de influențare, de sacrificare sau de aplicare a stilului „în slujba poporului” (din experiența unui manager de excepție Lee Iacocca, de la compania „Craisler”, care, în vremuri dificile de criză pentru organizație, a utilizat cunoscutul principiu al „victimelor egale”, numindu-și salariu de un dolar).

Pentru comparație: dintre trăsăturile de caracter ale managerului ar trebui evidențiate: perseverența, fermitatea, gândirea analitică, capacitatea de a rezolva probleme [2, p.539]. În condițiile unor schimbări vertiginose, însuși leadership-ul va susține construirea relațiilor între angajați în contextul unei culturi corporatiste, relații de mare încredere și coeziune. Datorită acestor capacități va crește eficiența și eficacitatea activității inovatoare.

Este necesar de subliniat faptul că mulți autori consideră că aceste realizări se datorează dezvoltării calităților de lider, care contribuie la formarea și realizarea potențialului uman. În acest context, menționăm

There are different definitions of a complex and multi-layered notion of a leader and his team. In particular, a world famous scholar R. Daft defines the leadership as an interaction between a leader and team members who influence each other and aspire together to actual changes and common goal results [2, p.20].

A leader, unlike a manager, is able to engage employees in the innovative process by transforming the “superior-subordinate” relationship into “leader-followers” relationship. That become possible thankful to such leadership skills as emotional intelligence; ability to inspire employees to create novel ideas for products and services; flexibility, along with the respect for principles of ethics; personal power; and sacrifice or serving people (drawn from the experience of Lee Iacocca, an outstanding manager at Chrysler. It is known as a principle of “equality of sacrifice” with the employees during the hard time of company’s crises when the manager lowered his salary to one dollar).

To compare: among the key characteristics of a manager there are persistence, decisiveness, analytical mind, and ability to solve problems [2, p. 539]. In the conditions of fast changes, it is namely the leadership that builds up the relations between the employees, which are based on the corporate culture, trust, solidarity, and cohesion. This facilitates the enhancement of innovation’s effective performance.

Many authors link such results with the leadership skills that develop and enable the human potential. In this context, we should refer to the research by S. Covy. He develops the leadership concept and emphasizes the interaction of mental, emotional, spi-

studiile științifice ale lui Covey Stephen. Acesta dezvoltă conceptul de leadership, subliniind importanța legăturii reciproce dintre tipurile de personalitate (inteligentă): potențialul intelectual, emoțional, spiritual și fizic. Acestea sunt considerate ca fiind „a opta abilitate a liderului”. Conceptul sus-numit menționează că șansele de a deveni în lideri sunt, în principiu, egale pentru toți angajații [11]. Sarcina principală este de a forma lideri în organizație prin intermediul dezvoltării organizaționale, instruire, coaching-uri (antrenamente) profesionale și personale. Mai detaliat putem urmări importanța activității de leadership și în echipă, comparând echipele cu astfel de formațiuni socială, precum managementul grupului de lucru.

Oamenii de știință, de exemplu, menționează că în echipe se obțin rezultate eficiente datorită eforturilor comune ale membrilor acestora, iar în grupuri, succesul se datorează, predominant, unei persoane.

Care sunt tipurile de echipe, ce corespund mai bine principiilor inovative? În practică, cele mai frecvent întâlnite se consideră echipele funcționale. Ele fac parte din „piramida managerială”. Asemenea echipe sunt considerate structuri verticale. Acestea sunt alcătuite din manageri și angajați ai unei sau altei subdiviziuni, întreprinderi, de exemplu: ai Departamentului financiar, Secției de vânzări, serviciilor de gestiune a personalului, serviciului de marketing. Serviciile mai sus enumerate îndeplinesc, în structura organizatorică, anumite sarcini, în conformitate cu diviziunea funcțională și specializarea.

În acest context, echipele funcționale, de obicei, sunt formate din membrii cu abilități identice sau similare. Obiectivele procesului de inovare, într-o mai mare măsură, sunt realizate de echipele cross-funcționale și varietățile acestora. Echipele respective includ liderii și personalul diferitelor departamente funcționale ale companiei, care implementează strategia inovatoare sub forma unui proiect inovator. În acest caz, echipele cross-funcționale sunt considerate proiecte. Sarcina acestora constă în a ține pasul cu noile inovații – introducerea de noi echipamente, tehnologii, cu accesul la piețe noi, inclusiv la produse noi. Acestor echipe li se alocă un buget pentru realizarea unui anumit proiect inovativ, li se stabilesc condițiile de executare, iar după finalizarea proiectului, echipa este desființată. Trebuie să subliniem faptul că echipele cu caracter temporar, sunt înființate pentru o anumită perioadă de timp. În cadrul acestora, de obicei, are loc o comunicare intensivă, care permite testarea diferitelor soluții alternative. În baza celor expuse mai sus, se creează avantaje și strategii competitive adecvate pentru realizarea unor noi obiective.

În companiile orientate spre inovare, prioritate se acordă echipelor autogestionate sau autoreglementate. Acestea includ, de asemenea, angajați din diferite departamente și servicii, înzestrați cu diferite abilități. Particularitatea lor caracteristică constă în faptul că înșiși membrii echipei, dar nu managerii, determină direcțiile și succesiunea fazelor de realizare a muncii.

ritual and physical intelligences. They are the “eighth habit of a leader”. His concept explains that all employees potentially have a chance to become a leader [11]. The challenge is to bring up the leaders by organizational development, education, professional, and personal coaching (training). The most complete picture of the leadership and teamwork could be drawn from the comparison of two social formations: groups and teams.

For instance, researchers mention that the most efficient results are obtained in teams, due to common efforts of all its members, while in groups, the success is obtained mainly thanks to one person.

What kind of a team the best corresponds to the innovative principle? In practice, the functional teams are found to be the most widespread. They are part of the “management pyramid” and seen as vertical structures. They include the managers and employees from the different departments of a company, for example, from finance department, sales, human resources, and marketing. In the organizational structure, those people perform the tasks in accordance with the functional divisions and specialization.

Accordingly, the functional teams, as a rule, consist of participants with the same or similar skills. The cross-functional teams and their forms, however, respond to the needs of the innovative process to their utmost. They include the leaders and employees from the different functional departments of a company who implement the innovation strategy in the form of innovation project. In this case, the cross-functional teams are seen as project teams. Their tasks concern novelties: introduction of new equipment, new technologies, and entering a new market, which includes new products. Such teams have a budget for the implementation of a specific innovation project, follow the project timelines, and are being dissolved after the end of the project. These are the temporary teams that are built for the specific period of time. As a rule, they communicate openly and intensively: the fact that results in alternative decisions. On this basis, the competitive advantages are formed and the relevant competitive strategies are used for the implementation of new opportunities.

In the innovation-led company, the self-managing or self-regulating teams are valued. They also include the employees with various skills from the different department and services. Their key feature consists in the fact that it is participants and not the managers who define the direction and the sequence of tasks performance. The members of such team also bear the team responsibility to complete the established task and take independent decisions on improving the team’s interaction, control the quality and, if necessary,

Membrii unei asemenea echipe sunt, de asemenea, responsabili pentru executarea comenzii planificate și decid, în mod individual, modul de ameliorare a relațiilor reciproce în echipă, efectuează controlul calității și, dacă este necesar, fac modificări în activitatea desfășurată prin schimbarea planurilor, graficelor, normelor de producție.

Autorii acestui articol, în baza unui studiu al aspectelor teoretice ale leadership-ului și team-building-ului, au examinat aspectele practice ale subiectului investigat în cadrul mai multor întreprinderi din Republica Moldova. Acestea au fost următoarele: SRL Polimobil, SRL Lingotex, Interior Pro, Risvan, Palex Service, Aptolent Plus, Autocurat, Sardisvin, Sigmatur-Com, Ditex, Cartnord, Goodyear Service. Studiul a fost realizat prin diverse metode: observare, interviuri orale și chestionarea angajaților din întreprinderile menționate anterior. Pentru aceasta, a fost elaborat un chestionar corespunzător. Eșantionul a fost constituit din 139 de persoane, dintre care numărul managerilor și colaboratorilor a constituit 10% din numărul total al angajaților ce activau în fiecare dintre cele trei niveluri ale managementului, ale fiecărei întreprinderi analizate.

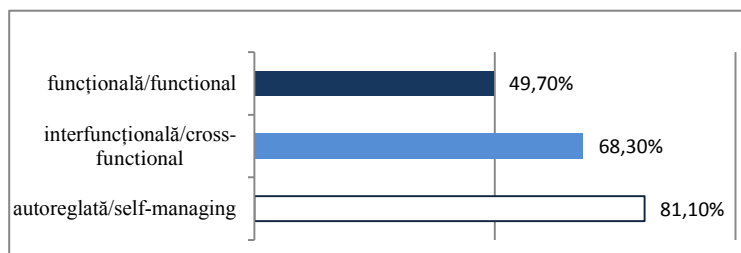
Rezultatele studiului au demonstrat că un număr tot mai mare de respondenți, până la 85,7% – 87,2%, sunt angajați în echipe, în esență, verticale, create în sistemul de management funcțional. Numărul acestor echipe variază de la 2 la 3 persoane (69,0% din totalul celor ocupați în aceste echipe). În echipe a câte 4-7 angajați, sunt implicați în jur de 19,2% și 11,8% dintre angajații care lucrează în grupuri de câte 8-10 persoane. Până la 11% dintre colaboratorii intervievați au răspuns că sunt angajați în echipe interfuncționale (de proiect și conflict, de până la 5 persoane). Circa 3,0% dintre respondenți au răspuns că sunt membri ai echipelor autoreglementate, structura lor numerică fiind constituită din 3-5 persoane. Răspunsurile respondenților cu privire la leadership și caracteristicile echipei s-au distribuit după cum urmează (figura 4).

change their own work by changing the action plans, time schedules, and workloads.

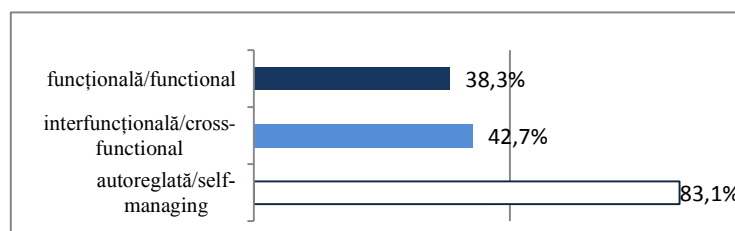
Based on the research concerning the theoretical aspects of the leadership and teambuilding, the authors of this article have studied those issues in practice by analyzing a number of companies and enterprises working in the Republic of Moldova. Those companies included Ltd (SRL) Polimobil, SRL Lingotex, Interior Pro, Risvan, Palex Service, Aptolent Plus, Autocurat, Sardisvin, Sigmatur-Com, Ditex, Cartnord, and Goodyear Service. The study's methods included the observation, interviews, and questionnaires survey among the employees of the mentioned companies. To that end, a questionnaire was developed with a sample of 139 people. Managers and employees consisted up to 10% of the total number of employed on the each management level in every company selected for a study.

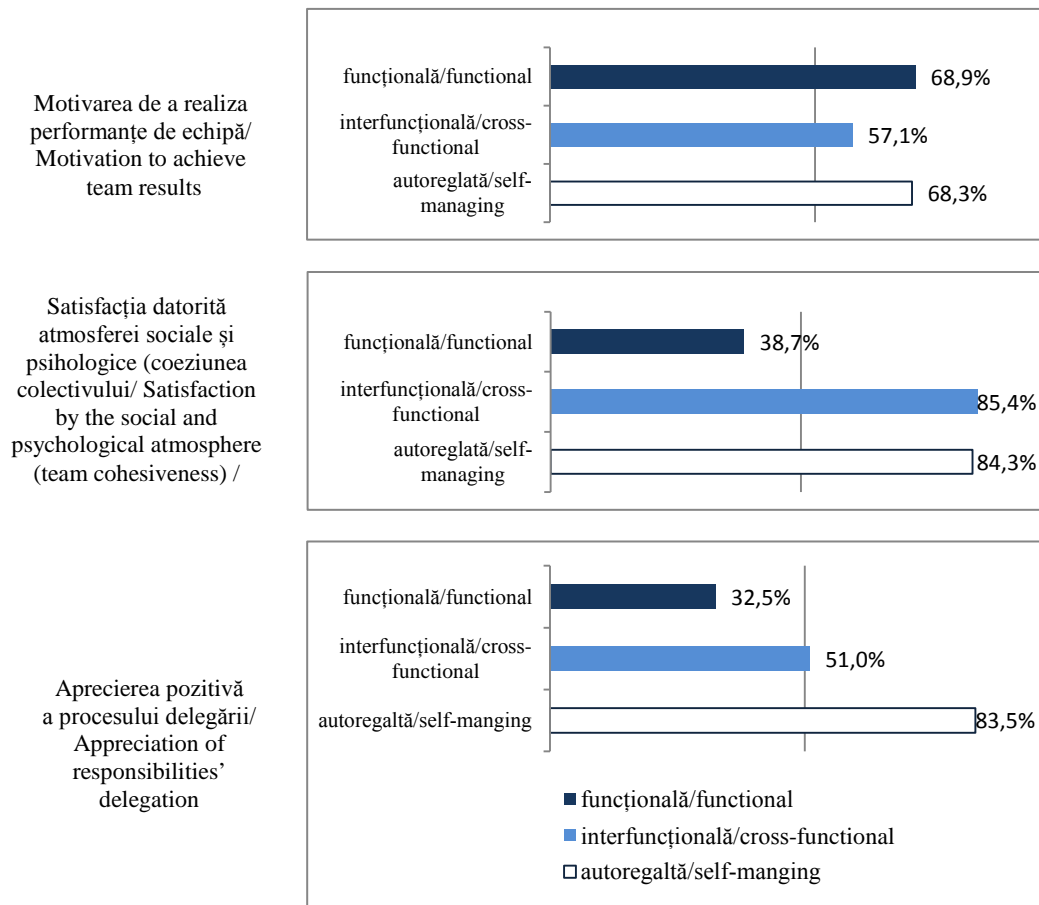
The study findings showed that the majority of respondents, up to 85,7%-87,2% are involved in the teams, which are built in the system of functional management and are essentially vertical. The membership of such teams varies from two to three people (69,0% of total number engaged in such teams). About 19,2% of employees are engaged in the teams of four to seven people and 11,8% of employees work in the teams of eight to ten people. Up to 11% of interviewed employees responded that they work in the cross-functional teams (project-based and problem-based, sized up to five people). Not more than 3,0% responded that they are the participants at the self-managing teams with three to five people. The respondents' answers regarding the leadership and team characteristics were divided as follows (figure 4).

Satisfacția produsă de implicarea în procesul de inovare (discuții, luarea deciziilor)/ Satisfaction from the innovative process engagement (discussion, decision making)



Motivarea de a realiza performanțe individuale/ Motivation to achieve individual results





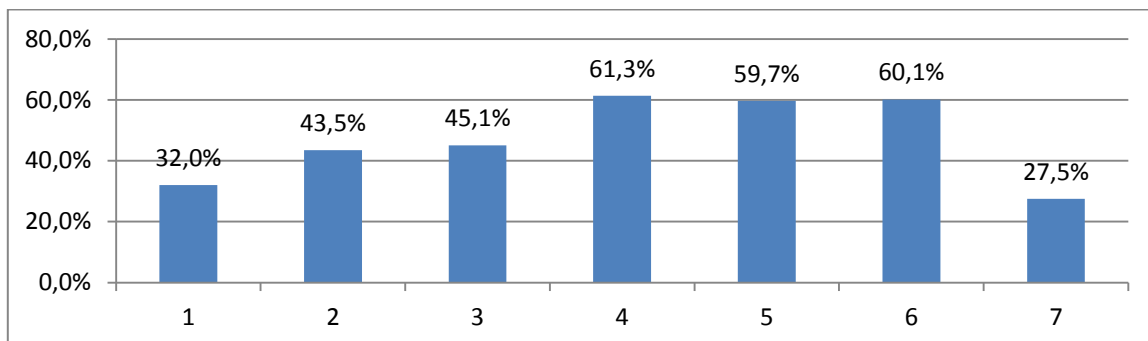
**Figura 4. Valorificarea potențialului de echipă și de leadership (în % din numărul respondenților)/
Figure 4. Fulfilment of Team Potential and Leadership (as % of total number of interviewed)**

Caracteristicile cele mai favorabile ale leadership-ului și team-building-ului se conturează în echipele (proiectele) interfuncționale și autoreglate.

Evaluarea elementelor de autogestiune în aceste grupuri este prezentată în figura 5.

The most positive characteristics regarding the leadership and teambuilding are observed in the cross-functional (project-based) teams and self-regulating teams.

Assessment of self-management in those teams is presented in figure 5 below.



**Figura 5. Elemente de autogestiune în cadrul echipelor (conform aprecierii respondenților, în % din numărul intervievaților)/
Figure 5. Self-management in teams (according to the assessment of respondents, as % of total number of interviewed)**

Deciziile se iau în cadrul echipei, cu privire la: 1) includerea în echipă a noilor membri; 2) excluderea din echipă (sanctiuni); 3) alocarea resurselor; 4) recompense; 5) evaluarea rezultatelor, calității muncii (realizările individuale și de echipă); 6) întocmirea graficelor, planurilor de lucru (proiectelor); 7) adaptabilitatea echipei la strategiile general organizaționale de inovare.

Nivelul de interacțiune stabilit între membrii echipelor este asociat cu stilul de leadership în cadrul acestora. Astfel, cercetările au demonstrat că în toate tipurile de echipe cel mai frecvent întâlnit stil de comportament este cel axat pe sarcină (conform evaluării a 74,9% dintre intervievați). Stilul de „relații de reciprocitate” este preferabil în echipele din 2-3 persoane, deși majoritatea respondenților (74,8%) au menționat actualitatea unei asemenea caracteristici importante a comportamentului cum ar fi stilul de conducere (leadership-ul). Pentru implementarea cu succes a inovațiilor în organizațiile studiate există o problemă de echilibrate a diferitelor tipuri de comportament al angajaților în echipă. Cu titlu de recomandare, pentru rezolvarea acestei probleme, se poate sugera abordarea constructivă a omului de știință I. Adizes. Acesta consideră că un stil ideal de conducere nu există. Cu toate acestea, în conformitate cu funcțiile principale ale managementului, este necesar de a instrui o echipă de lideri, care să realizeze următoarele tipuri de comportament: producător de rezultate pozitive, administrator, antreprenor, integrator [9].

Cercetările științifice, teoretice și practice efectuate ne-au permis să formulăm următoarele concluzii și recomandări.

Concluzii și recomandări:

- Pentru dezvoltarea cu succes a unei întreprinderi, pe baza principiilor inovative, devine importantă perfecționarea în permanență a leadership-ului și team-building-ului. În condițiile unor schimbări ce se produc cu rapiditate, leadership-ul și team-building-ul dobândesc valoarea factorilor-cheie în realizarea competitivității și eficienței în mediul de afaceri.
- Experiența companiilor inovatoare de succes, descrisă pe larg în operele oamenilor de știință celebri, ne conving de faptul că leadership-ul și activitatea în echipă contribuie la valorificarea optimă, mai rapidă a invențiilor și permit realizarea unei îmbunătățiri a calității produsului/serviciului, reducerea cheltuielilor neproductive, creșterea nivelului de satisfacție în muncă a angajaților, contribuie la creșterea nivelului de fidelizare și devotament al clienților.
- Tendințe pozitive în activitatea companiilor autohtone pot fi considerate aspirațiile și cointeresarea managerilor și angajaților pentru formarea în cadrul întreprinderii lor a leadership-ului și echipelor de înaltă performanță pentru implementarea cu succes a inovațiilor.
- Totodată, un număr impunător de manageri și

The figure includes the team making decision regarding: 1) acceptance of members in a team; 2) exclusion from a team (sanctions); 3) allocation of resources; 4) rewards; 5) performance and quality assessment (team and individual results and achievement); 6) elaboration of schedules, action plans (of a project); 7) adaptability of a team towards the general organizational innovation strategies.

The developed engagement level of a team is linked to the leadership styles existing in those teams. For example, our study showed that in all types of teams the task-oriented style was the most widespread (according to 74,9% of respondents). The relationship-oriented style was more preferred in the teams of two-three people. Despite the fact that the majority of respondents (74,8%) indicated the importance of such team characteristic as the leadership behaviour style, there is an issue of balance between the leader's behaviour and the different actions of team participants. The achievement of such balance is needed for successful implementation of innovations in the studied organizations. The approach of I. Adizes serves as a recommendation towards the solution of this problem. The scholar suggests that there is no ideal leadership style, therefore, in accordance with the key management functions, it is important to develop a team of leaders who play four key roles: producer, administrator, entrepreneur, and integrator [9].

Based on the conducted theoretical research and practical study, we can make the following conclusions recommendations.

Conclusions and recommendations:

- Successful development of an innovation-based company depends on the improvement of leadership and teambuilding.
- In the conditions of the fast-changing world, both leadership and teambuilding become the key factors for competitiveness and business performance.
- The experience of successful innovation companies, largely discussed in the research of famous scholars, proves the fact that the leadership and teamwork lead to the innovation mastering as well as to improvement of quality of a product/service, lowering of non-productive expenses, increasing the level of employees' satisfaction with work, and increasing the level of clients brand loyalty.
- The positive trends of the Moldovan companies consist in the openness and interest of the managers and employees to develop the leadership and highly effective teams in order to succeed in the implementation of innovations.
- Together with this, a significant number of managers and employees noted during the study that they are mainly work in the functional teams. The cross-functional teams and their sub-categories

- angajați au menționat, în cadrul sondajului, că activează, în principal, în echipe funcționale. Echipele cross-funcționale și de alte tipuri (echipe de proiect, echipe, constituite pentru rezolvarea problemelor), precum și cele autogestionate, deocamdată, nu își realizează pe deplin potențialul în procesul de inovare.
- În scopul dezvoltării inovative a companiei, managerii și liderii întreprinderii investigate este rațional să formeze, dar și să organizeze interacțiunea cross-funcțională prin intermediul echipelor de proiect, echipelor constituite pentru rezolvarea problemelor și echipelor interfuncționale.
 - Managementul inovațiilor, prin intermediul unor asemenea echipe, face necesară trecerea de la managementul tradițional, conform funcțiilor, la gestionarea pe baza unor strategii și procese de afaceri inovatoare și competitive. Cu o astfel de transformare a organizației este posibilă extinderea influenței angajaților asupra proceselor de inovare atât în întreprindere, cât și în relațiile cu clienții, furnizorii și alți parteneri de afaceri. Menționăm faptul că asemenea atitudine va permite întreprinderilor mai pe deplin și prompt să analizeze cerințele clienților, să anticipeze așteptările lor, prin implementarea invențiilor, precum și să urmeze calea inovației permanente și calității totale. Leadership-ul cross-funcțional și echipele respective oferă o bună alternativă sistemului ierarhic de management al companiei, fapt care contribuie la punerea în aplicare cu succes a inovațiilor.

(project-based, problem-based) as well as self-managing teams do not live up to their potential during the innovation process.

- To develop innovations at the studied companies, the managers and leaders should organize the cross-functional teamwork by engaging the project-based, problem-based, and cross-functional teams.
- The innovation management, based on the above mentioned teams, conditions the transition from the traditional functional management towards the management based on the competitive innovation strategies and business processes. With such changes at the organization, it is possible to increase the employees' influence over the innovations at the companies as well as in their work with clients, suppliers (providers), and other business partners. We should emphasize that this would lead to a better respect of customers' requirements and anticipation of consumer sentiments by means of innovations, novelty ideas, and complete quality. The cross-functional leadership and teams constitute a good alternative to hierarchical management system of a company and ensure successful implementation of innovations.

Bibliografie/Bibliography:

1. BURDUS, Eugen. *Tratat de management*. – București: Editura Economică, 2005.
2. ДАФТ Ричард. *Уроки лидерства* / Р.Л. Дафт, при участии П. Лейн / Пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. Проф. И.В. Андреевой. М.: ЭКСМО, 2008. – 480 с. ISBN 978-5-499-16025-7
3. ПОРТЕР, Майкл Э. *Конкуренция* / Пер. с англ.: Учеб. Пос. – М.: Изд. Дом «Вильямс», 2000. – 495 с. ISBN 5-8459-0055-7
4. Курс МВА по стратегическому менеджменту/ Майкл Портер, Джерри Сомплер, С.К. Прахалад. Пер. с англ. – М.: Аль... Паблишер, 2002. – 597 с. ISBN 5-94599-034-5
5. ХРИЩЕВ Е.И. *Инновационный менеджмент*: Учебник. – Кишинев: МЭА, 2001. – 555 с. ISBN 9975-75-115-6
6. ФАТХУТДИНОВ Р.А. *Инновационный менеджмент*: Учебник. – Москва: ЗАО «Бизнес-школа» «Интел-Синтез», 2000. – 624 с. ISBN 5-87057-151-0
7. ДРУКЕР Питер. *Задачи менеджмента в XX веке*. /Пер. с англ. Издательский дом «Вильямс», Москва, Санкт-Петербург, Киев, 2001. – 255 с. ISBN
8. ДРУКЕР Питер. *Рынок: как выйти в лидеры. Практика и принципы*. М.: boon chamber international, 1992. – 332 с/ ISBN 5-85020-109-2
9. АДIZES Ицхак. *Развитие лидеров: как понять стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей*. / Ицхак Калдерон Адизес: Пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 259 с. ISBN 978-9614-4718-7
10. КОТЕЛЬНИКОВ В.М. *Управление инновациями: стратегический подход. Гибкие корпоративные стратегии выживания и лидерства в новой экономике*. / В.Ю. Котельников. – М.: ЭКСМО, 2007. ISBN 978-5-699-13783-1
11. КОВИ Стивен. *Восьмой навык: от эффективности к величию* / пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2010. – 345 с. ISBN
12. *Управление взаимоотношениями с клиентами*. / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Бук, 2007. – 192 с. ISBN 978-5-9614-0670-2

CZU: 005.583.1:334.72 (478)

ANALIZA INFLUENȚEI MANAGERIALE ASUPRA MOTIVAȚIEI PERSONALULUI ÎN ORGANIZAȚIILE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Drd. Cătălina ILCIUC, ASEM
catalinailciuc@mail.ru

Abilitatea de a-i face pe oameni să muncească, arta motivării angajaților, în legătură cu scopurile comune, este esențială pentru succesul oricărui manager. Diagnosticarea aspectelor motivaționale și a factorilor motivaționali ai angajaților poate fi considerată un prim pas în elaborarea unei politici adecvate de motivare a personalului. Astfel, în acest articol, ne-am propus să analizăm câteva din strategiile motivaționale, pe care organizațiile din Republica Moldova le aplică în activitățile lor, sistemele de recompense care sunt aplicate și în ce măsură managerii de diverse niveluri sunt implicați în motivarea personalului.

***Cuvinte-cheie:** politica motivațională, motivarea personalului, performanțe profesionale, formare profesională continuă, stimulente.*

JEL: M12, M51, M52, M54.

Introducere. Analizând părerile diverse ale cercetătorilor preocupați de problematica motivării, se evidențiază multiplele tratări ale acesteia, care, în ultimă instanță, se reduc la faptul că motivarea personalului este procesul de inițiere și dirijare a comportamentului uman pentru atingerea obiectivelor organizației în schimbul satisfacerii nevoilor personale. În activitatea conducătorilor moderni, previziunea comportamentului colaboratorilor lor este esențială și, chiar dacă este extrem de dificil de anticipat, specialiștii trebuie să identifice nu doar cine/ce influențează un anumit comportament, ci și cum poate fi el orientat. Comportamentul dirijat al angajaților de către manageri vizează reacția pozitivă a celor dintâi de a manifesta un comportament în consonanță cu dorințele, speranțele acestora. Prin urmare, cel dirijat (manipulat) nu este colaboratorul, ci cadrul de conducere care, pentru a-și putea motiva angajații, trebuie să aibă un comportament cât mai aproape de așteptările lor, de fapt, această schimbare de sens reprezintă una dintre modificările fundamentale în stilul modern de conducere.

Material și metodă. În scopul diagnosticării aspectelor motivaționale, determinării tehnicilor motivaționale și a sistemului de recompense aplicat în organizațiile din Republica Moldova, a fost realizat un studiu cantitativ și calitativ complet, orientat în direcția fundamentării științifico-practice a rezultatelor.

Pentru culegerea și sistematizarea informațiilor primare, a fost aplicată metoda anchetei prin chestionare. Reprezentativitatea eșantionului a fost asigurată

CZU: 005.583.1:334.72 (478)

ANALYSIS OF MANAGERIAL INFLUENCE ON THE PERSONAL MOTIVATION IN ORGANISATIONS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

PhD student Catalina ILCIUC, ASEM
catalinailciuc@mail.ru

The ability to make people work, the art of motivating others for a common goal, is essential to the success of any manager. Diagnosis of motivational and employee motivational factors can be considered a first step in developing an appropriate staff motivation policy. Thus, in this article we intended to analyse some of the motivational strategies that Moldovan organisations apply to their employees, what rewards systems are applied and how managers at various levels are involved in motivating staff.

***Key words:** motivational policy, staff motivation, professional performance, continuous training, incentives.*

JEL: M12, M51, M52, M54.

Introduction. Analysing the various views of the researchers concerned with the issue of motivation, its multiple treatments are highlighted, which ultimately reduces to the fact that the staff motivation is the process of initiating and directing human behaviour to achieve the goals of the organisation in exchange for satisfying personal needs. In the activity of modern leaders, the prediction of their collaborators' behaviour is essential and, even if it is extremely difficult to predict, the specialists need to identify not only who/what is responsible for a particular behaviour but also how it can be influenced. Managed behaviour of employees by the managers aims the positive reaction of the first ones to manifest behaviour in consonance with their desires and hopes. Therefore, the guided (manipulated) is not the collaborator, but the leader who, in order to motivate their employees, must behave as closely as possible to their expectations; in fact, this change of meaning is one of the fundamental changes in modern leading style.

Material and method. In order to diagnose the motivational aspects, to determine the motivational techniques and the reward system applied in the organisations of the Republic of Moldova, a complete quantitative and qualitative study has been carried out, oriented towards the scientific and practical substantiation of the results.

In order to gather and systematize the primary information we applied the survey method – questionnaire. The representativeness of the sample was ensured by the involvement of 55 organisations from the Republic of Moldova to analyse their opinions and to draw a general picture. Most respondents were from: SA

de implicarea unui număr de 55 de organizații din Republica Moldova pentru analiza opiniilor și conturarea unui tablou general, cei mai mulți respondenți fiind de la: SA „Apă-Canal Chișinău”, ÎM „RTEC”, SA „Viorica-Cosmetic”, SRL „Top Fashion” și SRL „Luxstore”. Astfel, în perioada septembrie 2016 – martie 2017, a fost interviuat atât personalul de conducere, cât și cel executiv (40 de manageri și 357 din personalul de execuție). În continuare, ne propunem să analizăm doar câteva aspecte al studiului, care reflectă implicațiile manageriale asupra motivației personalului în organizațiile din Republica Moldova.

Rezultate și discuții. Obiectivele generale stabilite la nivelul organizației ce vizează dirijarea comportamentului angajaților presupun valorificarea muncii prin crearea de oportunități pentru obținerea satisfacției și evitarea insatisfacției în muncă sau prin constituirea unui climat de apreciere a muncii; asigurarea unui sistem de salarizare stimulantiv; delegarea responsabilităților la nivelurile operaționale de conducere și execuție; asigurarea competiției constructive; potențarea încrederii în sine a angajaților cu scopul ca aceștia să devină motivați pentru a se implica în activități complexe etc.

Toate acestea sunt incluse în politica motivațională a organizației. Elaborarea politicii motivaționale a oricărei organizații este prerogativa managerilor de vârf ai acesteia, însă, implementarea ei revine și managerilor operaționali.

„Apa-Canal Chisinau”, IM “RTEC”, SA “Viorica Cosmetic”, SRL “Top Fashion” and SRL “Luxstore”. So, between September 2016 and March 2017, both management and executive staff (40 managers and 357 executives) were interviewed. Next, we propose to analyse only some aspects of the study, which reflect the managerial implications on staff motivation in the organisations of the Republic of Moldova.

Results and discussions. General goals set at the organisation level to guide employee behaviour require work to be capitalized by creating opportunities for satisfaction and avoiding dissatisfaction at work or by creating a climate of work appreciation; ensuring an incentive payment system; delegating responsibilities at the operational level of management and execution; ensuring constructive competition; empowering employees' confidence in order to become motivated to engage in complex activities, etc.

All of these are included in the organisation's motivational policy. Developing the motivational policy of any organisation is the prerogative of its top managers, but its implementation is also the responsibility of operational managers.

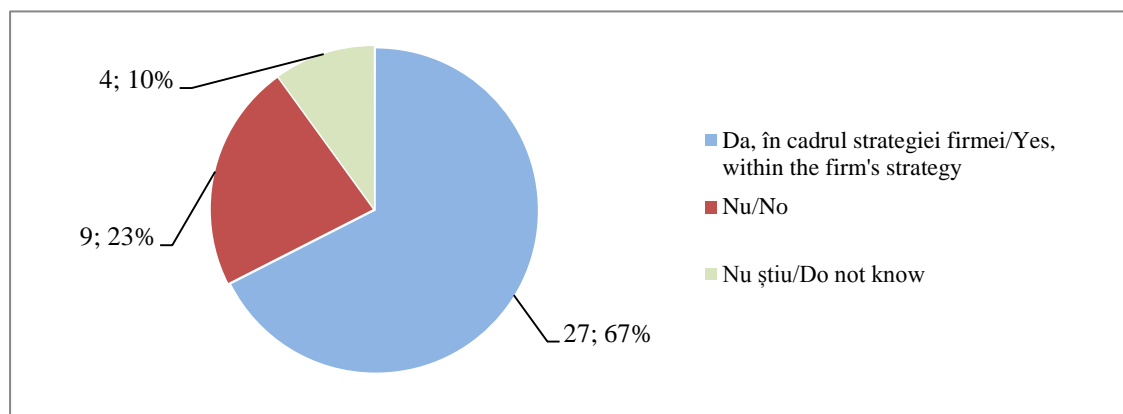


Figura 1. Existența politicii de motivare a personalului în cadrul firmelor autohtone/
Figure 1. The existence of the motivation policy of the personnel within local organisations

Sursa: Studiul efectuat de autor în baza interviurii managerilor autohtoni/

Source: Author's study based on interviewing local managers

Rezultatele studiului, elaborat și aplicat de autor, relevă faptul că o parte din cadrele de conducere nu știu despre existența unei asemenea politici în cadrul firmelor, fapt reflectat în figura 1. Acest lucru denotă lipsa transparenței sau a transparenței selective a politicilor motivaționale în cadrul organizațiilor autohtone.

Sarcina managerilor constă în identificarea și activarea motivelor salariaților, în dirijarea lor către o muncă performantă, utilizând stimulente adecvate.

The results of the study, elaborated and applied by the author, reveal that some of the management staff are unaware of the existence of such a policy within their firm, as reflected in figure 1. This indicates the lack of transparency or selective transparency of motivational policies within local organisations

The task of the managers is to identify and activate the reasons of employees, to lead them to performing work, using appropriate incentives.

Ponderea cea mai mare în categoria stimulentele materiale (cu excepția salariului/primelor) o dețin biletele la concerte și spectacole, oferirea serviciilor de transport, mesei (prânzului), a produselor sau serviciilor firmei în mod gratuit. Dintre stimulentele nemateriale predomină aprecierea rezultatelor prin laude sau diplome, recunoașterea publică a meritelor, comunicarea eficientă, dar și formarea continuă.

Formarea profesională continuă nu este numai o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci și o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii, în contextul în care foarte multe programe și proiecte europene lansează sloganul „Investește în oameni”. În acest context, prioritățile în domeniu vizează concepte, precum: învățarea continuă; recunoașterea competențelor și a calificărilor; asigurarea calității în formare; ameliorarea rețelei de informare, consilierea și orientarea profesională; creșterea participării la formare; dezvoltarea pieței furnizorilor de programe de formare profesională continuă.

În acest sens, încă din anul 2004, Guvernul Republicii Moldova a emis o Hotărâre cu privire la organizarea formării profesionale continue [1].

Răspunsurile respondenților (atât ale angajaților, cât și ale managerilor) atestă faptul că angajatorii autohtoni promovează politica de stat în domeniul perfecționării și recalificării cadrelor din economia națională în conformitate cu cerințele economiei de piață. În opinia managerilor intervievați, angajaților firmei le sunt oferite șanse egale de dezvoltare profesională – scor de 1,04 pe scala lui Likert.

În prezent, tot mai multe firme se confruntă cu necesitatea creșterii productivității și, pentru aceasta, ele dispun de posibilități limitate. Una dintre cele mai puțin exploatate căi de creștere a productivității o constituie îmbunătățirea performanței umane.

La nivel individual, performanța reprezintă o nominalizare a ceea ce a realizat persoana respectivă. Potrivit lui H. John Bernardin, „performanța trebuie definită ca sumă a efectelor muncii, deoarece ele asigură cea mai puternică legătură cu obiectivele strategice ale organizației, satisfacția clientului și contribuția economică” [2].

Aprecierea performanțelor profesionale stă la baza tuturor deciziilor cu privire personalul întreprinderii, oferind posibilitatea identificării elementelor de progres sau regres profesional, precum și a necesității unor cursuri de formare și perfecționare profesională. Cea mai folosită modalitate de efectuare a evaluării performanțelor este cea efectuată de către manageri. Evaluarea salariilor de către manager are la bază raționamentul că managerul este persoana cea mai autorizată să evalueze, în mod realist și obiectiv, performanțele subordonaților.

Circa 75% dintre managerii intervievați au afirmat că, în organizațiile în care activează, există un sistem de evaluare a performanțelor, iar dintre metodele de eva-

The largest share in the category of material incentives (excluding wages/bonuses) is held by concert and show tickets, offering transportation services, lunch, free products or services of the company. From non-material incentives predominates the appreciation of results through praise or diplomas, public recognition of merit, effective communication, and continuous training.

Continuous vocational training is not only a way of personal development for employees but a higher investment in human capital development with an impact on the increase the quality of work in the context where many European programs and projects come with the slogan "Invest in People". In this context, the priorities in the field concern concepts such as: continuous learning; recognition of skills and qualifications; quality assurance in training; improving the information, counselling and guidance network; increasing participation in training; developing the market for providers of continuous professional training programs.

So, the Government of the Republic of Moldova issued a Decision regarding the organisation of continuous professional training in 2004 [1].

Respondents' answers (both employees and managers) attest the fact that the local employers promote the state policy in the field of improvement and retraining of the staff of the national economy in accordance with the requirements of the market economy. In the opinion of interviewed managers, employees of the firm are offered equal opportunities for professional development – a score of 1.04 on Likert's scale.

Nowadays, more and more companies face the need to increase productivity and for this they have limited possibilities. One of the least exploited ways to increase productivity is to improve human performance.

At the individual level, performance is a nomination for what the person did. According to Bernardin, “performance must be defined as a sum of the effects of work because they provide the strongest link to the organisation's strategic goals, customer satisfaction and economic contribution” [2].

The assessment of professional performance is at the basis of all staff decisions, offering the possibility of identifying the elements of professional progress or regression, as well as the necessity of professional training and retraining. The most used way to effectuate performance evaluation is that done by managers. The manager's assessment of the employees is based on the reasoning that the manager is the most authorized person to realistically and objectively assess the performances of the subordinates.

About 75% of surveyed managers said that in the organisation they operate, there is a performance evaluation system, and among the methods of assessing employee performance in the firms included in the study, we mention the assessment scales (the amount of

luare a performanțelor angajaților, în firmele incluse în studiu, menționăm scalele de evaluare (cantitatea muncii, calitatea muncii, disciplina muncii) – 47% și evaluarea bazată pe rezultate – 35% (figura 2).

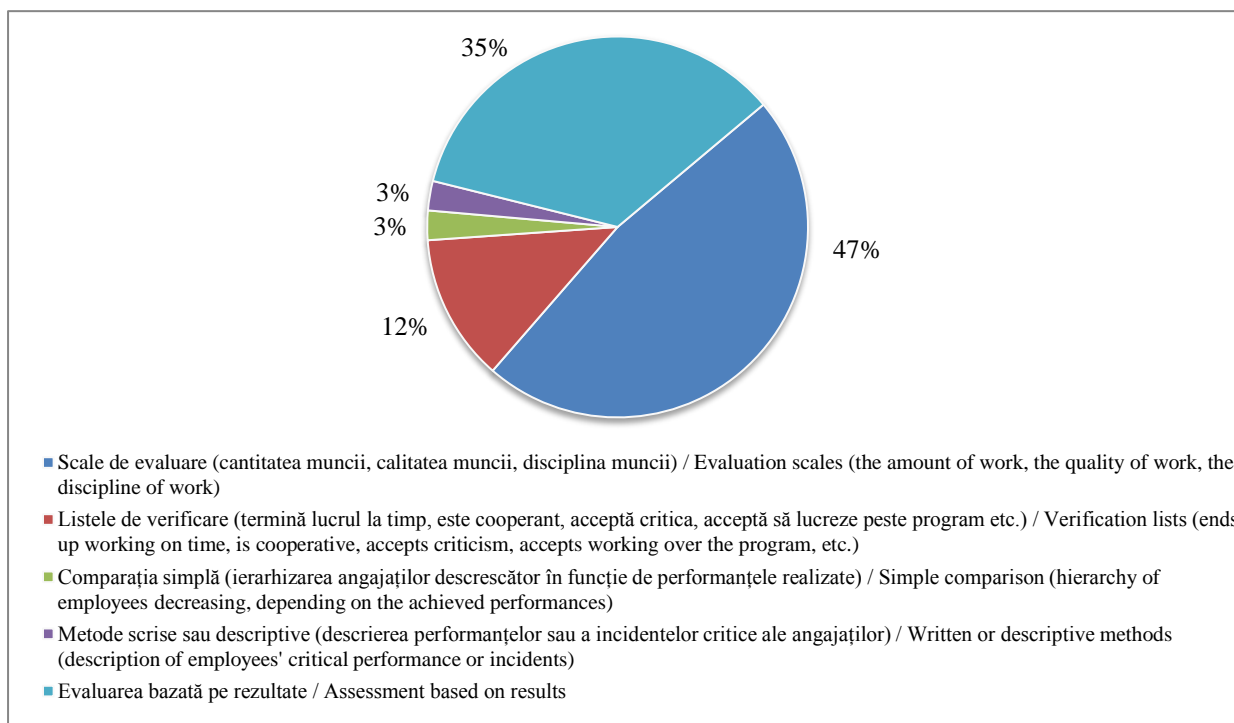


Figura 2. Ponderea metodelor de evaluare a performanțelor angajaților predominante în organizațiile autohtone/ Figure 2. Share of predominant employee performance assessment methods in native organisations

Sursa: Studiul efectuat de autor în baza interviuării managerilor autohtoni/ Source: Author's study based on interviews with local managers

Deși, managerii consideră ratingul angajaților un instrument motivant în realizarea performanțelor înalte (70%), totuși, doar 3 la sută dintre ei au menționat că există în cadrul firmei ierarhizarea angajaților degresiv, în funcție de performanțele realizate.

Rezultatele obținute în urma evaluării performanțelor angajaților servesc (în opinia managerilor), în primul rând, la promovare, apoi la diferențierea salariului, dar și la instruirea (dezvoltarea) profesională a angajatului. Nu în ultimul rând, evaluarea performanțelor constituie condiția obligatorie pentru luarea unor decizii privind eliberarea din post.

Evaluările performanței sunt parte integrantă a sistemului de recompense și penalizări al unei întreprinderi. Scopul corelării recompenselor cu performanța rezidă în motivarea angajaților să lucreze mai bine. În același timp, evaluarea performanțelor motivează angajații să lucreze mai bine, au declarat peste 55% dintre respondenții studiului (tabelul 1). De asemenea, managerii au susținut că implementarea, în cadrul organizației, a unui sistem de evaluare a performanțelor a dus la creșterea productivității muncii cu peste 20%.

Although managers consider the employee rating as a motivating tool for achieving high performance (70%), however, only 3% of them mentioned that there is a hierarchy of employees in the company according to their performance.

The results obtained from the employee performance evaluation serve (in managers' opinion) the most to promote, then to differentiate the salary, but also to the professional development of the employee. Last but not least, performance evaluation is a compulsory condition for taking decisions on dismissal.

Performance appraisals are part of reward and penalty system. The purpose of correlating rewards with performance is to motivate employees to work better. At the same time, performance evaluation motivates employees to work better, what said more than 55% of respondents (table 1). Also, managers have argued that implementing a performance appraisal system within the organisation has increased work productivity by over 20%.

Tabelul 1/ Table 1

**Corelarea performanței angajaților cu factorii motivaționali/
Correlation of employee performance with motivational factors**

Întrebările chestionarului propuse angajaților/ questionnaire's questions proposed to employees	Răspunsurile angajaților/ employees answers, %		
	Da/Yes	Nu/No	Parțial/Partly
Evaluarea performanțelor vă motivează să lucrați mai bine?/ Performance appraisal motivates you to work better?	55	15	30
Managementul organizației oferă angajaților cele mai bune condiții de muncă pentru obținerea performanțelor înalte?/The organisation's management provides employees the best working conditions to achieve high performance?	27	19	54
Relațiile informale stabilite între manageri și subordonați conduc la creșterea performanțelor și a satisfacției în muncă?/ Informal relationships between managers and subordinates lead to increased performance and job satisfaction?	46	15	39

Sursa: Elaborat de autor în baza studiului efectuat/ **Source:** Written by the author based on the study

Managerii trebuie să valorifice la maximum potențialul uman de care dispun prin analiza și îmbunătățirea factorilor ce influențează performanța fiecărui angajat, crearea unei echipe stabile și motivate, deoarece performanța angajaților este și performanța organizației.

Pentru ca metodele de măsurare a performanțelor să fie relevante, scopurilor organizațiilor, managerii acestora trebuie să asigure transparența obiectivelor organizaționale, dar și a cerințelor și responsabilităților care se așteaptă de la angajați.

Astfel, 55% dintre subordonați știu ce se așteaptă de la ei la locul de muncă, 38% își cunosc doar parțial sarcinile și responsabilitățile, iar 7% dintre respondenți au răspuns negativ la această întrebare. Analiza chestionarelor reflectă faptul că, în cadrul organizațiilor mici (70%), nu toți angajații au fișe de post, prin urmare și sarcinile nu sunt foarte clar formulate, iar, uneori, chiar contradictorii.

Acest lucru este inadmisibil în organizațiile mari, unde fișele de post sunt instrumente de asigurare a transparenței responsabilităților și sarcinilor fiecărui post. De asemenea, sarcinile și responsabilitățile generale ale angajaților, deseori, fac obiectul reglementării regulamentelor interne, contractelor colective/individuale de muncă sau a strategiilor de resurse umane.

În ultimă instanță, aprecierea generală a angajaților, referitoare la gradul/nivelul de implicare a managerilor în motivația angajaților, este reflectată în tabelul 2.

Managers need to make the most of their human potential by analysing and improving the factors that influence the performance of each employee, creating a stable and motivated team because the performance of the employees is also the performance of the organisation.

For performance measurement methods to be relevant to organisational goals, their managers need to ensure the transparency of organisational goals and the requirements and responsibilities expected from employees.

Thus, 55% of subordinates know what is expected from them at work, 38% only know their tasks and responsibilities, and 7% of respondents have answered this question negatively. The analysis of questionnaires reflects the fact that within small organisations (70%) not all employees have job descriptions and therefore tasks are not very clearly formulated, and sometimes even contradictory.

This is inadmissible in large organisations, where job descriptions are tools to ensure the transparency of the responsibilities and tasks of each post. Also, the general tasks and responsibilities of employees are often subject to the regulations of internal rules, collective/individual labour agreements or human resources strategies.

As a last resort, the general assessment of employees regarding the degree/level of involvement of managers in employee motivation is reflected in table 2.

Tabelul 2/ Table 2

**Aprecierea gradului de implicare a managerilor în motivația angajaților/
Appreciation of the degree of managers' involvement in the motivation of employees**

Răspunsuri/Answers	Foarte înalt/ Very high	Înalt/ High	Mediu/ Medium	Sub mediu/ Under medium	Redus/ Low
Nivelul scalei/Scales's level	5	4	3	2	1
Nr. de respondenți ai eșantionului interviuat/ respondents' number of the interviewed sample	8	64	168	49	58

Sursa: Elaborat de autor în baza studiului efectuat/ **Source:** Written by the author based on the study

$$\text{Scor total} = \frac{8 \times 5 + 74 \times 4 + 168 \times 3 + 49 \times 2 + 58 \times 1}{357} = 2,79$$

Un scor de 2,79 este un scor sub medie, prin urmare, managerii organizațiilor implicate în studiu își vor reconfigura politica motivațională astfel, încât acest scor să depășească cel puțin media, deoarece politica motivațională a organizației este prerogativa managerilor nu numai sub aspect de elaborare, ci și sub aspect de implementare.

Ca rezultat al studiului complex elaborat, tragem următoarele **concluzii**:

1. Politica motivațională a organizațiilor autohtone, materializată prin sistemele de recompense aplicate, este corelată cu principalele prevederi legislative și normative ce reglementează remunerarea muncii angajaților în Republica Moldova. Statul garantează atât salariul minim, cât și dreptul la asigurări sociale; durata legală a timpului de muncă și a celui de odihnă; crearea condițiilor de formare și dezvoltare profesională.
2. Recompensele oferite angajaților corespund, în mare parte, prevederilor legislației muncii, organizațiile rezervându-și dreptul de a suplini sistemul de recompense, ținând cont de forma de proprietate, genul de activitate, performanțele organizaționale.

Funcția de motivare este una dintre funcțiile principale ale managementului, în general, și ale managementului resurselor umane, în special. Managerii sunt responsabili pentru elaborarea și implementarea politicii și strategiilor motivaționale, iar abilitatea de a-i face pe oameni să muncească, arta motivării personalului firmei în legătură cu scopurile comune este esențială pentru succesul oricărui manager.

A score of 2.79 is a score below average; therefore the managers of the organisations involved in the study will reconfigure their motivational policy so that this score exceeds at least the average because the motivational policy of the organisation is the prerogative of managers not only in terms of elaboration, but also in terms of implementation.

As a result of the elaborate complex study, we draw the following **conclusions**:

1. The motivational policy of the local organisations, materialized by the applied rewards systems, is correlated with the main legislative and normative stipulations regulating the remuneration of the employees' work in the Republic of Moldova. The state guarantees both the minimum wage and the right to social security; working and rest time; creating the conditions of professional training and development.
2. Rewards offered to employees largely correspond with labour law stipulations, and organisations have the right to change the reward system, taking into account the form of ownership, the type of activity and organisational performance.

Generally, the motivation function is one of the main functions of management and particularly of human resources management. Managers are responsible for developing and implementing motivational policies and strategies, also the ability to make people work, the art of motivating others about common goals is essential for the success of any manager.

Bibliografie/ Bibliography:

1. Hotărârea Guvernului nr. 1224 din 09.11.2014 cu privire la organizarea formării profesionale continue, publicat în Monitorul Oficial Nr. 208-211 din 19.11.2014
2. BERNARDIN, H. John, RUSSELL, Joyce E.A. *Human resource Management*, 6th Edition, 2016
3. BÎRCĂ, Alic. *Managementul recompenselor*, Chișinău: Editura ASEM, 2013
4. CILOCI, R., CHIȘLARI, E., COBAN, M., GOROBIEVSCHI, S. *Organizarea și gestionarea businessului propriu*, Chișinău: Editura Tehnica-Info 2004. 219 p.
5. GERBER, Michael. *Mitul Managerului*, București: Editura Amaltea 2004. 192 p.
6. HOBEANU, Tudor. *Motivarea complexă a resurselor umane*, Editura Economică, București, 2004
7. ILIEȘ, L., MORTAN, M., LUNGESCU, D., LAZĂR, I., POPA, M., VEREȘ, V. *Management*, Cluj-Napoca: Editura Risoprint, 2009. 248 p.
8. PĂNIȘOARĂ, Georgeta, PĂNIȘOARĂ, Ion-Ovidiu. *Managementul resurselor umane, ghid practic*, Ediția a II-a, Editura Polirom, Iași, 2005, pag. 358

CZU: 504.4.054:346.61(478)

REGLEMENTAREA ECONOMICĂ A IMPACTULUI APELOR REZIDUALE ÎN REGIUNEA DE DEZVOLTARE CENTRU A REPUBLICII MOLDOVA

*Conf. univ. dr. Petru BACAL, ASEM
Institutul de Ecologie și Geografie al AȘM,
pbacal16@gmail.com*

În prezenta lucrare, este efectuată o analiză complexă a deversărilor de ape reziduale în Regiunea de Dezvoltare Centru și a reglementării economice a impactului acestora. Obiectivele principale ale prezentului studiu sunt: 1) evaluarea sistemelor de evacuare și epurare centralizată a apelor reziduale; 2) analiza metodologiei de calcul și dinamicii tarifelor pentru prestarea serviciilor de canalizare și epurare în regiunea de studiu; 3) aplicarea plăților pentru deversarea poluanților cu apele reziduale; 4) evaluarea efectelor fiscale, economice și ecologice ale aplicării tarifelor și plăților respective; 5) elaborarea recomandărilor de reformare a mecanismului economic de reglementare a impactului asupra resurselor și ecosistemelor acvatice.

Cuvinte-cheie: reglementare, impact, ape reziduale, tarife, plăți, poluare.

JEL: Q15, Q57.

Introducere. Regiunea de Dezvoltare Centru (RDC) a RM cuprinde 13 raioane, inclusiv Anenii Noi, Călărași, Criuleni, Dubăsari, Hâncești, Ialoveni, Nisporeni, Orhei, Strășeni, Telenești și Ungheni. Suprafața totală a regiunii este de 10,6 mii km² sau 31% din suprafața totală a Republicii. RDC cuprinde 560 de localități, inclusiv 19 așezări urbane și 15 sate din componența acestora, 306 sate-reședință (centre de comună) și 220 de sate din componența comunelor. Similar volumului de ape captate și utilizate, volumul de ape reziduale evacuate diferă în funcție de suprafața bazinelor hidrografice, de numărul și dimensiunile centrelor urbane din perimetrul RDC, de numărul localităților și populației rurale, conectate la rețeaua centralizată de evacuare și epurare a apelor reziduale. În plus, o bună parte din gospodăriile agricole și majoritatea absolută a populației rurale nu sunt conectate la rețeaua centralizată de canalizare, iar apele reziduale evacuate nu sunt evaluate și epurate.

Mecanismul economic de reglementare a impactului poluării apelor se axează pe câteva principii de bază, precum: a) poluatorul plătește; b) recuperarea integrală a costurilor ce țin de folosința și poluarea apelor; c) optimizarea performanțelor economice și ecologice ale sistemelor de canalizare și epurare a apelor reziduale; d) regionalizarea și descentralizarea; e) normarea deversărilor de ape reziduale; f) prevenirea situațiilor accidentale și critice. Instrumentele economice, care reglementează

CZU: 504.4.054:346.61(478)

ECONOMIC REGULATION OF THE WASTEWATERS IMPACT IN THE CENTRAL DEVELOPMENT REGION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

*Assoc. Prof., PhD Petru BACAL, ASEM
Institute of Ecology and Geography of the ASM
pbacal16@gmail.com*

In this paper is carried out a comprehensive analysis of discharged wastewater in the Central Development Region and the economic regulation of their impact. The main objectives of this study are: 1) assessment of the centralized sanitation systems; 2) analysis of the calculation methodology and dynamics of tariffs for providing of sanitation services; 3) application of payments for the discharge of pollutants into wastewater; 4) assessment of fiscal, economic and environmental impact of applying of these tariffs and payments; 5) elaboration of recommendations for reforming the economic mechanism for regulating the impact on aquatic ecosystems.

Key words: regulation, impact, wastewater, tariffs, payments, pollution.

JEL: Q15, Q57.

Introduction. The Central Development Region (CDR) of RM comprises 13 districts, including Anenii Noi, Călărași, Criuleni, Dubăsari, Hancesti, Ialoveni, Nisporeni, Orhei, Straseni, Telenesti and Ungheni. The total area of the region is 10.6 thousand km² or 31% of the total area of the Republic of Moldova. The CDR numbers 560 settlements, including 19 urban settlements and 15 villages in their composition, 306 residence villages (communal centres) and 220 villages as commune constituent villages. Similar to the volume of collected and used water, the volume of discharged waste water varies according to the surface of the river basins, the number and size of urban centres within the CDR, the number of settlements and rural population connected to the centralized waste water disposal and treatment network. In addition, a large part of the agricultural households and the absolute majority of the rural population are not connected to the centralized sewerage network, and discharged waste water is not evaluated and purified.

The economic mechanism for regulation of the water pollution impact is focuses on some basic principles, such as: a) the polluter pays; b) full recovery of water usage costs; c) optimization of economic, environmental and health performance of water supply sources and installations; d) decentralization and local financial autonomy; e) rational use and protection of water resources; f) norming water consumption and waste water discharges; g) preventing accidental and

impactul apelor reziduale, sunt: 1) tarifele pentru evacuarea și epurarea centralizată a apelor reziduale aplicate utilizatorilor de apă secundari; 2) plățile pentru deversarea poluanților cu apele reziduale; 3) amenziile pentru poluarea ilicită a obiectivelor acvatice; 4) acțiunile de recuperare a prejudiciilor cauzate apelor; 5) subvenții pentru extinderea și modernizarea sistemelor de canalizare și epurare. În studiul de față, au fost supuse analizei primele trei categorii de instrumente economice, care ocupă un rol central în recuperarea cheltuielilor serviciilor de evacuare și purificare centralizată a apelor reziduale și a costurilor publice necesare pentru menținerea și ameliorarea calității resurselor și obiectivelor acvatice.

Materiale și metode. Principalele materiale, care au stat la baza realizării acestui studiu, au fost: 1) *Rapoartele anuale generalizate privind Indicii de gospodărire a apelor*, elaborate de Direcția Bazinieră a Agenției „Apele Moldovei” [2]; 2) Anuarele privind calitatea factorilor de mediu și activitatea Inspectoratului Ecologic de Stat [1]; 3) Rapoartele anuale ale Agențiilor și Inspecțiilor Ecologice [2]; 4) Rapoartele de activitate a întreprinderilor de alimentare cu apă și canalizare ale Asociației „Moldova Apă-Canal” [4;9]; 5) studiile analitice în domeniu [6;12], inclusiv ale autorului prezentului articol [3]. Studiul a cuprins, cu precădere, anii 2007-2016.

Metodele principale utilizate: statistică, analitică, comparativă, analitică, precum și consultarea autorităților abilitate cu evaluarea și gestionarea resurselor de apă. *Metoda statistică* a fost, pe larg, utilizată la procesarea informației statistice ce ține de evacuarea și gradul de purificare a apelor reziduale în RDC. *Metoda analitică* a fost folosită pentru: a) identificarea aspectelor calitative ale sistemului de evacuare și purificare a apelor reziduale; b) stabilirea situațiilor problematice în reglementarea economică a sistemului respectiv; c) elaborarea recomandărilor pentru optimizarea instrumentelor economice de reglementare a impactului apelor reziduale. *Metoda comparativă* a fost aplicată pentru stabilirea tendințelor privind evacuarea și purificarea apelor reziduale, dinamica cotei tarifelor pentru serviciile de canalizare.

Rezultate și discuții.

Indicii de gospodărire a sistemului de evacuare și purificare a apelor reziduale

Volumul de ape reziduale evacuate în raioanele RDC este, în medie, de cca 5,6 mln. m³, ceea ce reprezintă doar 0,8% din volumul total al apelor reziduale evacuate în Republică (680 mln. m³) și 7% în partea dreaptă a Nistrului (79,6 mln. m³). În cadrul raioanelor regiunii, acesta este condiționat de dimensiunea și numărul centrelor urbane și industriale deservite. Astfel, volumul maxim de ape reziduale evacuate se atestă în raioanele mai mari, inclusiv în Orhei (1,0 mln. m³), Ungheni (920 mii m³), Hâncești (830 mii m³), iar volumul minim în raioanele mai mici, precum Șoldănești și Dubăsari (câte 90 mii m³), Telenești și Nisporeni (câte 190 mii m³) (tabelul 1).

critical situations. The economic instruments, which regulate the wastewater impact are: 1) tariffs for sewerage and treatment services applied to secondary water users; 2) payments for discharged of pollutants with wastewaters; 3) fines for illegal pollution of water; 5) the actions for recovering of damages caused to water; 6) grants for the extension and modernization of water supply and sewerage and treatment systems. In the present study, were analysed the first three categories of economic instruments, which has a central role in recovering of the costs of centralized evacuation and treatment of wastewaters and the public costs for maintaining and improving the quality of water resources and water objectives.

Material and methods. The main materials that contributed to the realization of this study were: 1) *Generalized Annual Reports on Water Management Indicators* in the Republic of Moldova [2]; 2) Yearbooks on the quality of environmental factors and the activity of the State Ecological Inspectorate [1]; 3) Annual Reports of Ecological Agencies and Inspections [2]; 4) Reports on the activity of water supply and sewerage companies of the Association “Moldova Apă-Canal” [4;9]; 5) 4) analytical studies in this field [6; 12]. The study period covers the 2007-2016 years.

The main used methods: statistical, analytical, comparative and analogical research methods, as well as consulting the public authorities responsible for assessment and management of water resources. *Statistical method* was widely used at the processing of statistical data on the discharging and treatment of wastewaters, the dynamics of tariffs, payments and fines. *The analytical method* was used for: b) identifying the qualitative aspects of the sanitation systems; analysis of profitability of these services; determination of problematic situations of the economic regulation of this system; elaboration of recommendations for optimizing the economic regulatory instruments of the wastewater impact. The comparative method has been applied for establishing the tendencies regarding the waste water evacuation and purification, the dynamics of the tariff quota for the sewerage services.

Result and discussions.

The production indices of sewerage and wastewater treatment services

The volume of waste water discharged in the CDR districts is, on average, about 5,6 mln m³ which represents only 0.8% of the total waste water discharged in the Republic of Moldova (680 mln m³) and 7% to the right bank of the Dniester River (79,6 mln m³). Within the region's districts this is conditioned by the size and number of serviced urban and industrial centers. Thus, the maximum volume of waste water discharged is recorded in the larger districts, including Orhei (1.0 mln m³), Ungheni (920 ths m³), Hâncești (830 ths m³) and the minimum volume in smaller districts, such as Șoldănești and Dubăsari (90 ths m³) Telenești and Nisporeni (190 ths m³) (table 1).

De la gospodăriile casnice, provin ≈60% din apele reziduale evacuate prin intermediul Asociației „Moldova Apă-Canal”, de la agenții economici – 16%, iar de la organizațiile bugetare – 12%. Agenții economici au o contribuție mai mare în orașele mai industrializate, inclusiv în Orhei, Anenii Noi și Ungheni. În ultimul timp, a scăzut considerabil ponderea întreprinderilor industriale, dar s-a majorat ponderea organizațiilor bugetare și a centrelor comerciale [2;15].

Peste 40% din volumul total al apelor reziduale impurificate sunt insuficient epurate, iar în orașele regiunii deservite de Asociația „Moldova Apă-Canal” – peste 60%, inclusiv în orașele Ungheni, Hâncești, Telenești și Șoldănești – 100% [13]. De asemenea, în orașele Strășeni, Criuleni și Rezina toate apele reziduale evacuate centralizat sunt neepurate. La acestea, se mai adaugă scurgerile de ape pluviale poluate din interiorul localităților, complexurilor animaliere, de la depozitele de pesticide, rampele de depozitate a deșeurilor etc. Ca rezultat, incidența bolilor digestive, inclusiv a maladiilor intestinale infecțioase și morbiditatea cauzată de hepatite cronice, ciroze și tumori maligne din raioanele adiacente râului Bâc, este de aproape 2 ori mai mare decât media pe Republică [1], ceea ce denotă o stare tensionată și critică a gospodării resurselor de apă. Totodată, pe parcursul anilor 2007-2015, se constată o tendință de reducere lentă a volumului de ape neepurate și epurate insuficient și de majorare a apelor suficient purificate, fapt condiționat de modernizarea sistemelor existente de canalizare și construcția unor noi stații de epurare.

Domestic households provide ≈60% of the waste water discharged through the Association “Moldova Apă-Canal”, the economic agents provide 16%, and the budgetary organizations - 12%. Economic agents have a larger contribution to the more industrialized cities, including Orhei, Anenni Noi and Ungheni. Lately, the share of industrial enterprises has declined considerably, but the share of budget organizations and shopping centres has increased [2; 15].

More than 40% of the total volume of contaminated waste water are scarcely treated, and over 60% are in the cities of the region served by the “Association Moldova Apă-Canal”, and 100% are in the towns of Ungheni, Hancesti, Telenești and [13]. Also, in the towns of Strășeni, Criuleni and Rezina, all waste water discharged centrally is untreated. To this is added the polluted rainwater leakage from the settlements, the animal complexes, the pesticide deposits, the waste landfills, etc. As a result, the incidence of digestive diseases, including infectious intestinal diseases and morbidity caused by chronic hepatitis, cirrhosis and malignant tumours in the adjacent districts to the Bac River is almost 2 times higher than the average in the country [1] indicating a tense and critical state of water resources management. At the same time, during the years 2007-2015, there is a tendency of slow reduction in the volume of untreated and insufficiently treated water and increase in sufficiently treated waters – a fact conditioned by the modernization of the existing sewerage systems and the construction of new waste water treatment plants.

Tabelul 1/ Table 1

**Apele uzate evacuate în RDC pe categorii de utilizatori/
Wastewater discharged into CDR per categories of users (2015)**

Nr. crt.	Raioanele/ Districts	Volumul de ape reziduale evacuate, mii m ³ / The volume of discharged wastewater, in thousand m ³								Ape epurate insuficient/ Insufficiently treated waters	
		Total		Populație/ Population		Organizații bugetare/Budget organization		Agenți economici/ Economic agents		mii m ³	%
		total	Apă-Canal	total	Apă-Canal	total	Apă-Canal	total	Apă-Canal		
1.	Șoldănești	90	47,5	31,4	31,4	13,1	13,1	3	3	48	53
2.	Rezina	270	196	156	156	23,4	23,4	16,5	16,5	20	7
3.	Telenești	190	117	41,4	41,4	19,2	19,2	5,4	5,4	190	100
4.	Orhei	1000	807	166	374	18,9	72	2,4	236	480	48
5.	Criuleni	184	83,6	139	50,6	27,9	20,9	17,3	12,1		0
6.	Dubăsari	90	0	62,2	0	2,9	0	2,3	0		
7.	Anenii Noi	289	185	173	121,3	33,5	26,4	43	36,3	40	14
8.	Ialoveni	691	-	544	-	22,8	-	124,7		70	10
9.	Strășeni	640	171	170	133		27,2		10,1	30	5
10.	Călărași	600	408	134	121	133	25,7	21,3	21,3	530	88
11.	Ungheni	920	829	595	594	113	111	124	124	830	90
12.	Nisporeni	190	100	52,7	52,7	19	13,8	13,1	13,1		0
13.	Hâncești	440	195	114	114	43,9	40,9	33,2	32,9	200	45
	RDC/CDR	5594	3138	2379	1790	470	394	406	511	2438	44

Sursa: elaborat de autor după Rapoartele BNS privind sistemele de aprovizionare cu apă și canalizare, amac.md/ Source: elaborated by the author on the basis of NBS Reports on the water supply and sewerage systems, amac.md

În raioanele centrale, circa 70% din ape sunt evacuate de întreprinderile comunale, în special, din Ungheni (829 mii m³), Orhei (808 mii m³) și Călărași (408 mii m³). În apele uzate, ce provin din sectorul comunal, se conțin substanțe poluante, în special, CBO₅, CCO Cr, azot, fosfor, materii în suspensie, detergenți, substanțe extractibile etc. Sectorul comunal predomină în toate raioanele regiunii, cu excepția raionului Dubăsari, în care prevalează întreprinderile agroalimentare și de deservire [2]. Pe poziția secundă, se află întreprinderile alimentare, cu 20%, dintre care menționăm: *fabricile de conserve* din Orhei (160 mii m³) și Coșnița (178 mii m³); *fabricile de vin* din raioanele Ialoveni (89 mii m³), Strășeni (36 mii m³), Telenești (27), Orhei (25 mii m³) și Nisporeni (23 mii m³); *fabricile avicole* din Telenești, Anenii Noi și Criuleni. Apele uzate din industria alimentară conțin: concentrații ridicate de azot, fosfor și cloruri; de uleiuri, grăsimi; de materii organice: proteine, zahăruri, lipide; cantități mari de materii în suspensie. Din cauza declinului semnificativ al producției, dar și implementării tehnologiilor moderne de procesare a materiei prime și deșeurilor vinicole, volumul și ponderea întreprinderilor vinicole s-au redus considerabil, ceea ce s-a răsfrânt și asupra complexului agroalimentar. Dintre întreprinderile de deservire, se remarcă instituțiile medical-curative din raioanele Dubăsari (193 mii m³), Călărași (40 mii m³) și Strășeni (41 mii m³).

Circa ¼ din volumul total al apelor reziduale sunt evacuate fără epurare. Cea mai mare cantitate de ape uzate neepurate sunt evacuate în raioanele Ialoveni (643 mii m³)¹, Rezina (407 mii m³), Strășeni (197 mii m³) și Criuleni (189 mii m³). O situație mai bună, se atestă în raioanele Telenești, Călărași, Ungheni, Nisporeni și Dubăsari, unde cantitatea de ape uzate, evacuate fără epurare, nu depășește 10 mii m³. Întreprinderile agroalimentare predomină în raioanele Telenești, Anenii Noi, Hâncești și Ungheni. Totodată, în perioada analizată, volumul apelor reziduale evacuate fără epurare de întreprinderile agroalimentare a scăzut semnificativ.

In the central districts, about 70% of the waters are discharged by the communal enterprises, in particular from Ungheni (829 ths m³), Orhei (808 ths m³) and Calarasi (408 ths m³). Pollutants, especially CBO₅, CCO Cr, nitrogen, phosphorus, suspended matters, detergents, extractable substances, etc. are contained in the waste water from the communal sector. This sector is predominant in all districts of the region, with the exception of the Dubasari district, where agricultural, food and service enterprises prevail [2]. On the second position are the food enterprises with 20%, among which are the canning factories in Orhei (160 ths m³) and Cosnita (178 ths m³); wine factories in the districts of Ialoveni (89 ths m³), Straseneni (36 ths m³), Telenesti (27 ths m³), Orhei (25 ths m³) and Nisporeni (23 ths m³); poultry factories in Telenesti, Anenii Noi and Criuleni. Waste water in the food industry contains high concentrations of nitrogen, phosphorus and chlorides, oils, fats, organic matter such as proteins, sugars, lipids, and large amounts of suspended matters. Due to the significant decline in production and the implementation of modern technologies for the processing of raw materials and winemaking waste, the volume and share of wineries has considerably decreased, which has also affected the agricultural and-food complex. Among the service enterprises are the medical-curative institutions in the districts of Dubasari (193 ths m³), Calarasi (40 ths m³) and Straseneni (41 ths m³).

About ¼ of the total waste water volume is discharged without treatment. The largest amount of untreated waste water is discharged into the districts of Ialoveni (643 ths m³), Rezina (407 ths m³), Straseneni (197 ths m³) and Criuleni (189 ths m³). A better situation is found in the districts of Telenesti, Calarasi, Ungheni, Nisporeni and Dubasari, where the quantity of waste water discharged without treatment does not exceed 10 ths m³. Agricultural and food businesses predominate in the districts of Telenesti, Anenii Noi, Hancesti and Ungheni. At the same time, the volume of waste water discharged without treatment by agricultural and food enterprises have decreased significantly.

Tabelul 2/ Table 2

Serviciile de evacuare și purificare a apelor reziduale în RDC (2015)/
Sewerage and wastewater treatment services in CDR (2015)

Nr. crt.	Raioane/ Districts	Numărul sistemelor de canalizare/ Number of sewerage systems		Lungimea rețelei de canalizare/ Length of sewerage network, km		Accesul populației la sistemele de canalizare/ Access of population to the sewerage systems, %	Stații de epurare/Treatment stations				
		Total	Apă-Canal	Total	Apă-Canal		Numărul de unități/ Number of units		Capacitatea, mii ³ /zi/ Capacity, thousand m ³ /day		Gradul de utilizare/ Degree of use %
							Total	Apă-Canal	Total	Apă-Canal	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Șoldănești	3	1	24,8	20	-	4	4	0,1	0,1	93
2	Rezina	1	1	26	26	14,5	1	0	1,4	0	
3	Telenești	2	1	17,3	14,8	1,9	2	1	3,1	3,1	10,3
4	Orhei	7	1	123	96,6	12,0	3	2	74,6	14,6	15,1

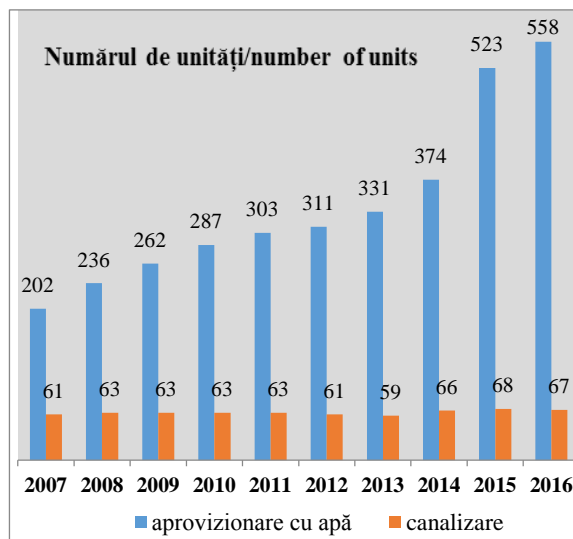
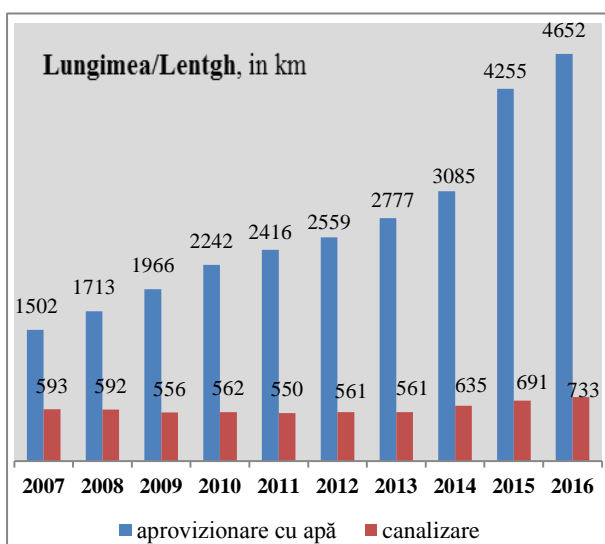
¹ În orașele Ialoveni și Strășeni, apele reziduale, evacuate centralizat, sunt transportate la stația de epurare din Chișinău/
In the towns Ialoveni and Straseneni, sewage is transported to centralized wastewater treatment station in Chisinau.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	Criuleni	5	1	81,8	24	5,8	3	0	0,4	0	
6	Dubăsari	1	0	5,2	0	1,6	1	0	8,6	0	
7	Anenii Noi	15	4	136	103,4	8,5	6	1	11,7	7,5	4,6
8	Ialoveni	7	1	59,4	-	1,1	1	0	1,7	0	
9	Strășeni	7	2	77,5	42,2	7,8	4	0	2,8	0	
10	Călărași	7	2	55,2	44,7	9,1	3	1	1,4	1,4	79,7
11	Ungheni	5	1	80,4	66	17,2	2	1	18,3	15	15,1
12	Nisporeni	3	1	10,8	6,8	2,8	1	1	1,5	1,5	18,2
13	Hâncești	4	1	34,8	26,7	3,6	4	1	5,4	3,7	14,4
	RDC/CDR	67	17	733	471	7,3	35	12	131	46,9	31

Sursa: elaborat de autor după Rapoartele BNS privind sistemele de aprovizionare cu apă și canalizare, amac.md/ Source: elaborated by the author on the basis of NBS Reports on the water supply and sewerage systems, amac.md

În cadrul RDC, funcționează doar 67 de sisteme de canalizare (tabelul 2) sau de 8,3 ori mai puțin, în comparație cu numărul sistemelor de aprovizionare cu apă. De asemenea, dacă numărul sistemelor de aprovizionare cu apă înregistrează o creștere foarte rapidă, de cca 2,8 ori, atunci numărul sistemelor de canalizare centralizată înregistrează o creștere lentă, de la 61 la 67 de unități (figurile 1-2), iar în circa ½ dintre raioanele regiunii, se constată o reducere a numărului de sisteme de sanitație [15]. Ca rezultat, gradul de acoperire a sistemelor de aprovizionare cu apă cu sisteme de canalizare s-a redus în perioada analizată de la 30% la 12%. Numărul maxim de sisteme de canalizare se atestă în raioanele Anenii Noi (15), Ialoveni, Orhei și Călărași (câte 7). Asociația „Moldova Apă-Canal” dispune de doar 17 sisteme de canalizare centralizată, localizate în toate centrele urbane ale RDC, precum și în satele Floreni și Cojușna, din proximitatea capitalei.

In the CDR operate only 67 sewerage systems (table 2) or 8.3 times less than the number of water supply systems. Also, if the number of water supply systems registered a very rapid increase of about 2.8 times, then the number of centralized sewerage systems registered a slow increase, from 61 to 67 units (figures 1-2), and about ½ of the region's districts shows a reduction in the number of sanitation systems [15]. As a result, the coverage of water supply systems with sewerage systems decreased over the analysed period from 30% to 12%. The maximum number of sewerage systems is attested in the districts of Anenii Noi (15), Ialoveni, Orhei and Calarasi (7). The Association “Moldova Apa-Canal” has only 17 centralized sewerage systems located in all the urban centres of the CDR, as well as in the Floreni and Cojusna villages near the capital city.



Figurile 1-2. Dinamica sistemelor de alimentare cu apă și canalizare în RDC, în unități și km

Sursa: elaborată de autor după Rapoartele BNS privind sistemele de aprovizionare cu apă și canalizare [15]/ Source: elaborated by the author on the basis of NBS Reports on the water supply and sewerage systems [15].

Lungimea totală a rețelelor de canalizare este de 733 km (tabelul 2), inclusiv 471 km (64%) sunt ale Asociației „Moldova Apă-Canal”. De asemenea, lungimea rețelelor de canalizare este de 6,4 ori mai mică, în comparație cu lungimea sistemelor de aprovizionare cu apă ale regiunii de studiu (figura 2). Lungimea maximă a rețelelor de canalizare este condiționată de numărul dimensiunilor centrelor urbane, precum și de gradul de acces al populației la sistemele de canalizare centralizată. Astfel, lungimea maximă se atestă în raioanele Anenii Noi (136 km), Orhei (123 km), Criuleni și Ungheni (81 km). Printre localitățile urbane ale RDC, se remarcă, de asemenea, orașele Anenii Noi (103 km), Orhei (97 km) și Ungheni (66 km). Lungimea minimă a rețelelor de canalizare se atestă în raioanele cu dimensiuni mai mici și cu un caracter agrar mai pronunțat, precum Nisporeni (8,5 km), Șoldănești (20 km), Rezina (26 km) și Telenești (29 km). În comparație cu sistemele de aprovizionare cu apă (figura 2), lungimea rețelelor de canalizare centralizată înregistrează o creștere nesemnificativă (24%), care se datorează, într-o mare măsură, ultimilor 3 ani de studiu (2014-2016).

În pofida demarării ambițioase a Strategiei privind aprovizionarea cu apă și sanitație [8], până în prezent, doar 7% din populația RDC are acces la serviciile centralizate de evacuare și epurare a apelor reziduale (tabelul 2). Accesul maxim se atestă în raioanele Ungheni și Orhei, care dispun de rețele mai extinse de canalizare. În plus, în orașele regiunii, în special, în Ungheni și Orhei, s-au demarat proiecte-pilot de regionalizare a serviciilor de aprovizionare cu apă și sanitație, care vor spori semnificativ rentabilitatea întreprinderilor și serviciilor respective.

În Regiunea de Dezvoltare Centru, funcționează doar 35 de stații de epurare, inclusiv 12 stații ale Asociației „Moldova Apă-Canal”. Capacitatea sumară a stațiilor de epurare a apelor reziduale este de 131 mii m³/zi, inclusiv 45 mii m³/zi (34%) la stațiile operate de Asociația „Moldova Apă-Canal”. Capacitatea maximă a stațiilor de epurare se constată în orașele mijlocii Ungheni (15 mii m³/zi), Orhei (14,6 mii m³/zi) și Briceni (10 mii m³/zi). Gradul de utilizare a stațiilor de epurare este de doar 31%, ceea ce este condiționat atât de declinul economic și demografic al orașelor deservite, cât și de gradul foarte înalt (peste 40%) de uzură și deteriorare al instalațiilor de canalizare și epurare a apelor reziduale [2;9]. Starea tehnică dezastruoasă și controlul superficial al surselor de poluare, plățile pentru poluarea apelor foarte reduse și sancționarea episodică a contraveniențelor generează un impact sporit asupra apelor și organismului uman.

Tarifele pentru prestarea serviciilor de canalizare și epurare

Cuantumul și procedura de aplicare a tarifelor pentru serviciile publice de alimentare cu apă, canalizare și epurare sunt stipulate în *Hotărârea nr. 741 a*

The total length of the sewerage networks is 733 km (table 2), including 471 km (64%) of the Association “Moldova Apa-Canal”. Also, the length of the sewerage networks is 6.4 times lower than that of the water supply systems of the investigated region (figure 2). The maximum length of sewerage networks is conditioned by the size of urban centres and the degree of population access to centralized sewerage systems. Thus, the maximum length is attested in the districts of Anenii Noi (136 km), Orhei (123 km), Criuleni and Ungheni (81 km). Among the urban areas of the CDR are also noted the towns of Anenii Noi (103 km), Orhei (97 km) and Ungheni (66 km). The minimum length of sewerage networks is registered in smaller and higher agrarian agrarian districts, such as Nisporeni (8,5 km), Soldanesti (20 km), Rezina (26 km) and Telenești (29 km). Compared to the water supply systems (Figure 2), the length of the centralized sewerage networks shows an insignificant increase (24%), which is largely due to the last 3 years of study (2014-2016).

Despite the ambitious start of the Water Supply and Sanitation Strategy [8], so far only 7% of the CDR population has access to centralized waste water evacuation and treatment (table 2). Maximum access is attested in the districts of Ungheni and Orhei, which have wider sewer networks. In addition, pilot projects for the regionalization of water supply and sanitation services have started in the cities of the region, especially in Ungheni and Orhei, which will significantly increase the profitability of these enterprises and services.

In the Central Development Region works only 35 treatment plants, including 12 stations of the Association “Moldova Apă-Canal”. The total capacity of the treatment plants is 131 ths m³/day, including 45 ths m³/day (34%) at the stations operated by the Association “Moldova Apă-Canal”. The maximum capacity of the treatment plants is found in the average towns Ungheni (15 ths m³/day), Orhei (14,6 ths m³/day) and Briceni (10 ths m³/day). The utilization rate of the waste water treatment plants is only 31%, which is conditioned by both the economic and demographic decline of the serviced cities and the very high (over 40%) degree of wear and deterioration of sewage and wastewater treatment plants [2; 9]. The disastrous technical condition and the superficial control of pollution sources, the very low payments for water pollution and the episodic sanctioning of the offenders generate an increased impact on the water and the human body.

Tariffs for providing of sewage and treatment services

The amount and procedure of charging for public water supply, sewage and treatment are set out in *Decision no. 741 of National Agency for Energy Regulation (NAER) from 18.12.2014 on “Methodology of determination, approval and application of tariffs for*

Agenciei Naționale pentru Reglementare în Energetică (ANRE) din 18.12.2014 privind „Metodologia de determinare, aprobare și aplicare a tarifelor pentru serviciul public de alimentare cu apă, de canalizare și epurare a apelor uzate” [7]. Prezenta Metodologie se axează pe principiile „poluatorul plătește” și recuperării costurilor de la aprovizionarea cu apă și sanitație din contul tarifelor de la prestarea serviciilor respective stipulate expres în *Legea apelor* nr. 272 din 23.12.2011 [10] și Directiva-Cadru Apă 2060/CE [6]. În același timp, cotele tarifelor pentru serviciile de canalizare sunt stabilite doar pe categorii de consumatori (populație, organizații bugetare și agenți economici) și capacitățile de plată ale acestora, dar nu pe valoarea complexă a resurselor de apă și mărirea prejudiciului cauzate apelor în cazul deversării apelor reziduale, pe analiza cost-eficiență în conformitate cu prevederile *Ghidului WATECO*.

Tarifele se calculează separat pentru serviciile de alimentare cu apă potabilă, alimentare cu apă tehnologică (industrială), de canalizare și epurare a apelor uzate, pornind de la consumurile și cheltuielile determinate conform prevederilor prezentei Metodologii. Cotele acestora sunt aprobate de către autoritățile administrației publice locale, iar tarifele pentru serviciile publice de alimentare cu apă tehnologică se aprobă de către Consiliul de Administrație al ANRE.

Conform Legii nr. 303 [11], *dacă consiliul local va aproba tarife la un nivel mai redus decât cele prevăzute în Avizul prezentat de Agenție, acesta este obligat să stabilească, în decizia sa de aprobare a tarifelor, sursa și suma concretă ce urmează a fi alocată operatorului pentru acoperirea veniturilor ratate de către operator din cauza aprobării tarifelor reduse.*

Cota medie a tarifelor pentru prestarea serviciilor de canalizare la întreprinderile Asociației „Moldova Apă-Canal” din RDC a fost, în medie, de 10,2 lei/m³, iar în anul 2016 de 11,9 lei/m³ sau cu 2 lei/m³ mai puțin față de media pe Republică (tabelul 3). În perioada analizată, ritmurile de creștere a tarifelor medii pentru canalizare au fost, în medie, de 60%, fiind identice cu ritmurile de creștere pe întreaga Republică. Cel mai înalt spor al tarifelor se înregistrează la întreprinderile mici ale Asociației „Apă-Canal” din RDC, inclusiv în Nisporeni și Floreni (2,7 ori), Călărași (2,3 ori) și Cojușna (2 ori), iar cel mai redus spor (≥40%) – în orașele mai mari, precum Orhei, Anenii Noi și Ialoveni. În orașele Telenești și Criuleni, tarifele respective nu au fost modificate. Creșterea tarifelor este specifică pentru anii 2007-2013, iar, ulterior, acestea rămân neschimbate. În plus, metodologia de calcul a tarifelor pentru serviciile de canalizare și epurare nu include prejudiciul ecologic și costurile restabilirii obiectelor acvatice receptoare de ape reziduale, ceea ce explică rentabilitatea mai înaltă a serviciilor de canalizare față de serviciile de aprovizionare cu apă.

public water supply, sewerage and waste water treatment services” [7]. This methodology is focused on the principles “polluter pays” and „cost recovery” of sewerage and treatment services from tariffs for providing of these services, which are expressly stipulated in the *Water Law* no. 272 of 23.12.2011 [10] and in the *Water Framework Directive* 2060/EC [6]. Meanwhile, tariff for water supply and sewerage services are set only on categories of users and their ability to pay, but not on the complex value of water resources, on the cost–efficiency analysis in accordance with the *WATECO Guidelines* on the methodology of economic evaluation of water use.

Tariffs are calculated separately for the services of drinking water supply, technological (industrial) water supply, and sewage and waste water treatment starting from consumption and expenditures determined according to this Methodology. Their quotas are approved by local public authorities and the public service tariffs for technological (industrial) water supply provided centralized by city and district are approved by the Board of Directors of NAER.

According to Law no. 303 [11], *on public water supply and sewerage services under the new legislative provisions, if the local council approves tariffs at a lower level than those provided in the Advice presented by the Agency, it is obliged to establish in its decision of tariff approving the source and specific amount to be allocated to the operators to cover their lost incomes due to low tariffs.*

The average tariff for sewerage services at the enterprises of “Moldova Apa-Canal” Association from the CDR was, on average 10,2 MDL/m³, and in 2016 11,9 MDL/m³ or with 2 MDL/m³ lower than the overall average country tariff (table 3). In the period under review, the increase rate of sanitation tariffs were, on average 60%, being identical to the average increase rate in the Republic. The highest growth of tariffs is recorded at the smallest enterprises of “Apa-Canal” Association, including from Nisporeni and Floreni (2,7 times), Călărași (2,3 times) and from Cojușna (2,0 times), but the lowest increase (≥40%) – in the biggest towns such as Orhei, Anenii Noi and Ialoveni. In the Telenești și Criuleni these tariffs have not been changed. The increase of tariffs is specific for the years 2007-2013, and then they remain unchanged. In addition, the methodology for calculating the tariffs for sewerage and treatment services does not include environmental damage and costs of restoring of aquatic objects, in which are discharged wastewater, what explains the higher profitability of sewerage services than water supply services.

Tabelul 3/ Table 3

**Tariful mediu al serviciilor publice de canalizare pentru întreprinderile
Asociației „Moldova Apă-Canal” din R. D. C., în lei/m³ (fără TVA)/
The dynamics of average tariff for public sewerage services at the enterprises of
the Association „Moldova Apă-Canal” in the C.D.R., MDL/m³ (without VAT)**

Nr. crt.	Localitățile /Localities	Anii										sporul
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
1.	Șoldănești	3,1	3,1	3,1	3,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	165
2.	Rezina	3,4	3,4	3,64	3,86	3,86	5,15	5,15	5,15	5,15	5,15	151
3.	Telenești	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	15,35	100
4.	Orhei	11,53	11,53	11,53	11,53	13,37	13,37	16,18	16,18	16,18	16,18	140
5.	Criuleni	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	9,2	100
6.	Anenii Noi	15,33	15,33	17,48	17,48	17,48	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	140
7.	Floreni	2,66	2,66	2,66	5,75	7,67	7,67	7,67	7,05	7,05	7,05	265
8.	Ialoveni	2,7	2,7	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	3,31	123
9.	Strășeni	7,02	11,2	11,2	11,2	11,2	11,2	13,4	13,4	13,4	13,4	191
10.	Cojușna	8,0	8,0	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	201
11.	Călărași	5,45	5,45	5,9	8,53	8,53	8,53	12,66	12,66	12,66	12,66	232
12.	Ungheni	5,7	5,7	5,7	5,7	7,5	7,5	8,6	8,6	8,6	8,6	150
13.	Nisporeni	7,4	7,4	12,0	12,0	10,0	9,1	19,7	19,7	19,7	19,7	265
14.	Hâncești	7,6	8,4	8,4	8,4	13,9	16,5	13,6	13,6	13,6	13,6	179
Media R.D.C./ Average on CDR		7,46	7,82	8,97	9,39	10,18	10,68	11,96	11,92	11,92	11,92	160
Media/Average of Apă-Canal		8,7	9,0	10,3	11,0	11,9	12,4	13,6	13,9	13,9	13,9	159

Sursa: tabelele 3-4 și figurile 3-4 sunt elaborate de autor după [4;9]/

Source: tables 3-4 and figures 3-4 are elaborated by author after [4;9].

În pofida metodologiei unice de calcul al tarifului, se constată diferențe mari (de ≈ 7 ori) dintre cota maximă și cea minimă aprobată de consiliile locale, ceea ce se explică nu doar prin diferențele costurilor operaționale, dar și influența vădită a factorului politic, în special, în perioadele preelectorale. Totodată, cotele tarifelor din orașele Regiunii de Dezvoltare Centru (RDC) sunt net inferioare față de majoritatea orașelor din Regiunile de Dezvoltare Nord și Sud [9, p. 72-76]. Cotele maxime ale tarifului general sunt stabilite în Anenii Noi (21,5 lei/m³), Nisporeni (19,7 lei/m³) și Orhei (16,2 lei/m³), iar cele minime – în Ialoveni (3,3 lei/m³), Șoldănești (5,1 lei/m³) și Ungheni (8,58 lei/m³). Cota minimă pentru Ialoveni se explică prin prestarea serviciilor respective de către întreprinderea „Apă-Canal Chișinău”, ca urmare a „economiei de scară” de la evacuarea unei cantități mari de ape reziduale. Această afirmație este valabilă și pentru orașul Ungheni.

Pe parcursul perioadei analizate, se înregistrează o majorare semnificativă, de 76%, a cotei tarifelor pentru prestarea serviciilor de canalizare și epurare către populație (tabelul 4) pe fondul unei creșteri mult mai lente a tarifelor aplicate pentru organizațiile bugetare (+18%) și agenții economici (+28%). Astfel, se observă demararea procesului de înlăturare a „subvenționării încrucișate” a tarifelor. În pofida acestor semnale, tarifele pentru populație rămân de ≈ 3 ori mai joase decât pentru celelalte categorii de consumatori [4; 9, p. 72-76]. Cele

Despite the unique methodology for tariff calculation, there are significant differences (≈ 7 times) between the maximum and minimum quotas approved by local councils, which is explained not only by the differences in operational costs, but also the obvious influence of political factors, especially during pre-election periods. At the same time, the tariffs quotas in the towns from the Central Development Region are significantly lower than the most tons from the North and South Development Regions [9, p. 72-76]. Maximum tariffs are set in Anenii Noi (21,5 MDL/m³), Nisporeni (19,7 MDL/m³) and Orhei (16,2 MDL/m³), and the minimum ones are approved in Ialoveni (3,3 MDL/m³), Șoldănești (5,1 MDL/m³) and Ungheni (8,58 MDL/m³). The minimum quota for Ialoveni is explained by the provision of the respective services by the company Apă-Canal Chișinău, as a result of “scale economies” from the discharge of large amounts of wastewaters, what is also true for the Ungheni town.

During the analysed period it is recorded a significantly increase, with 76%, of the tariff quota for the provision of sewerage and wastewater treatment services provided to households (table 4) on the background of a much slower increase on tariffs for budgetary organizations (+18%) and economic agents (+28%). Thus, it is found the start of removing process of tariff “cross-subsidization”. Despite these signals, tariffs for the households remain ≈ 3 times lower than for other

mai înalte ritmuri de creștere a tarifului respectiv se constată la întreprinderile „Apă-Canal” din Orhei și Strășeni (3,2 ori), Hâncești (2,3 ori), iar cele mai lente – în Ungheni și Rezina (figura 3). În plus, cotele tarifelor pentru prestarea serviciilor de canalizare către populație nu au fost majorate la Teleneshti și Criuleni.

categories of consumers [4; 9, p. 72-76]. The highest growth rates of tariffs are found at the enterprises “Apa-Canal” from Orhei and Strășeni (3,2 times), Hancesti (2,3 times), but the slowest – in Ungheni and Rezina (figure 3). In addition, the tariff quotas for sewerage services to the population did not increase in Telenesti și Criuleni.

Tabelul 4/ Table 4

Dinamica tarifelor la serviciile publice de canalizare pentru întreprinderile Asociației „Apă-Canal” din RDC pe categorii de consumatori , în lei/m³ (fără TVA)
The dynamics of average tariffs for public sewerage services at the Asociation "Apă-Canal" in the CDR per consumer categories, MDL/m³(without VAT)

Categoria/ Category	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Sporul/ growth, %
mediu tarifar/ average tariff	7,46	7,82	8,97	9,39	10,18	10,68	11,96	11,92	11,92	11,92	160
populație/ Households	4,63	5,33	5,99	6,19	6,92	7,36	8,14	8,14	8,14	8,14	176
organizații bugetare/ bugetary organizations	18,26	18,09	17,96	17,55	19,03	19,40	21,02	21,02	21,52	21,52	118
agenți economici /Economic agents	17,44	18,32	19,90	19,36	20,00	20,76	22,89	22,35	22,35	22,35	128

Tarifele pentru evacuarea și epurarea apelor reziduale recepționate de la populație au fost, în medie, de 6,9 lei/m³, iar în 2013-2016, au rămas neschimbate la cota de 8,14 lei/m³. În prezent, cotele maxime ale tarifelor respective sunt aprobate în orașele Nisporeni (14,0 lei/m³) și Anenii Noi (13,5 lei/m³). Cotele minime sunt stabilite în orașele Ialoveni (1,13 lei/m³), Rezina (4,7 lei/m³), Șoldănești (5,1 lei/m³) și Ungheni (5,6 lei/m³). Totodată, spre deosebire de celelalte categorii de consumatori, diferențele dintre cotele minime și maxime ale tarifelor respective sunt mult mai reduse și continuă să se micșoreze.

Tariff for sewerage and treatment services to households were, on average, 6,9 MDL/m³, and in 2013-2016 remained unchanged at the quota of 8,14 MDL/m³. Currently, the maximum quotas of these tariffs are approved in the towns Nisporeni (14,0 MDL/m³) and Anenii Noi (13,5 MDL/m³). The minimum quotas are set in Ialoveni (1,13 MDL/m³), Rezina (4,7 MDL/m³), Soldanesti (5,1 MDL/m³) and Ungheni (5,6 MDL/m³). Also, unlike other consumer categories, the differences between minimum and maximum quotas of the tariffs are much lower and continue to reduce.

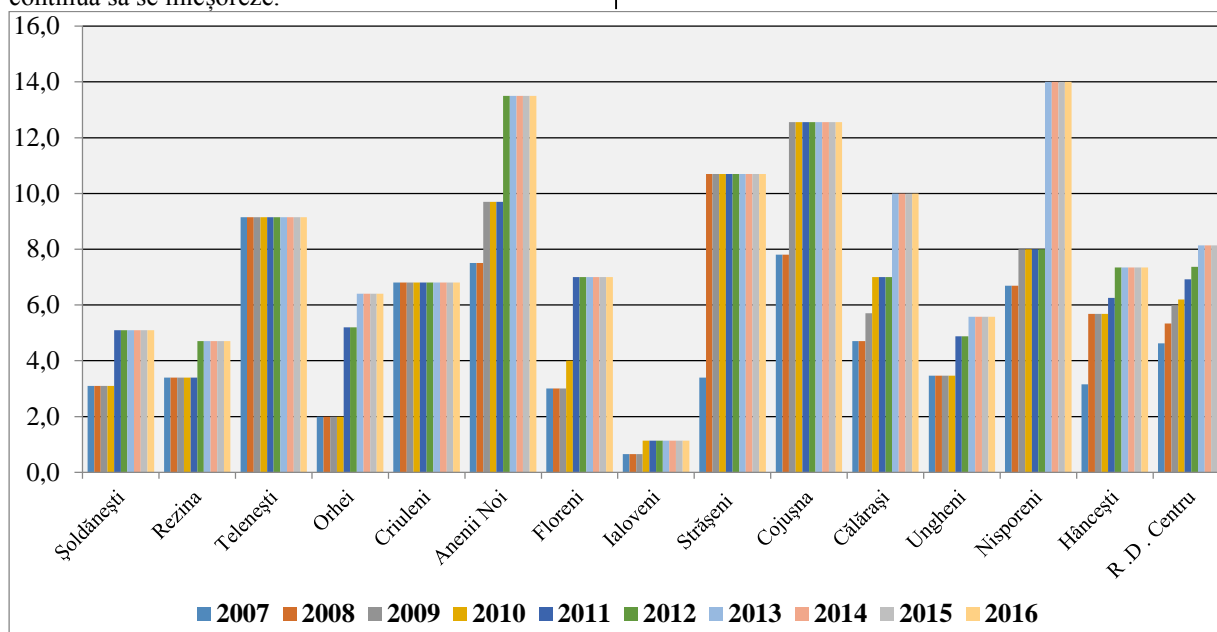


Figura 3. Dinamica tarifelor serviciile de canalizare prestate populației în RDC, în lei/m³/
Figure 3. Tariff dynamics for sewerage services to households in the CDR, MDL/m³

În prezent, cota tarifelor pentru prestarea serviciilor de canalizare și epurare a agenților economici RDC este, în medie, de 22,4 lei/m³. Cotele maxime (≥ 30 lei/m³) au fost aprobate în orașele din bazinul Nistrului, inclusiv în Anenii Noi, Orhei și Criuleni. Cotele minime sunt stabilite în orașele mici Rezina și Șoldănești, precum și în Ungheni și Cahul, ca urmare a volumului mai mare de ape reziduale recepționată de la această categorie de consumatori (figura 4).

At the present, the quota of tariffs for sewerage and wastewater treatment services for economic agents in CDR is, on average, 22,4 MDL/m³. The maximum quotas were approved in the towns from Dniester river basin, including in Anenii Noi, Orhei, and Criuleni. The minimum quotas in the small towns Rezina and Șoldănești, as well as in Ungheni and Cahul, due to the higher volume of wastewater received from this category of consumers (figure 4).

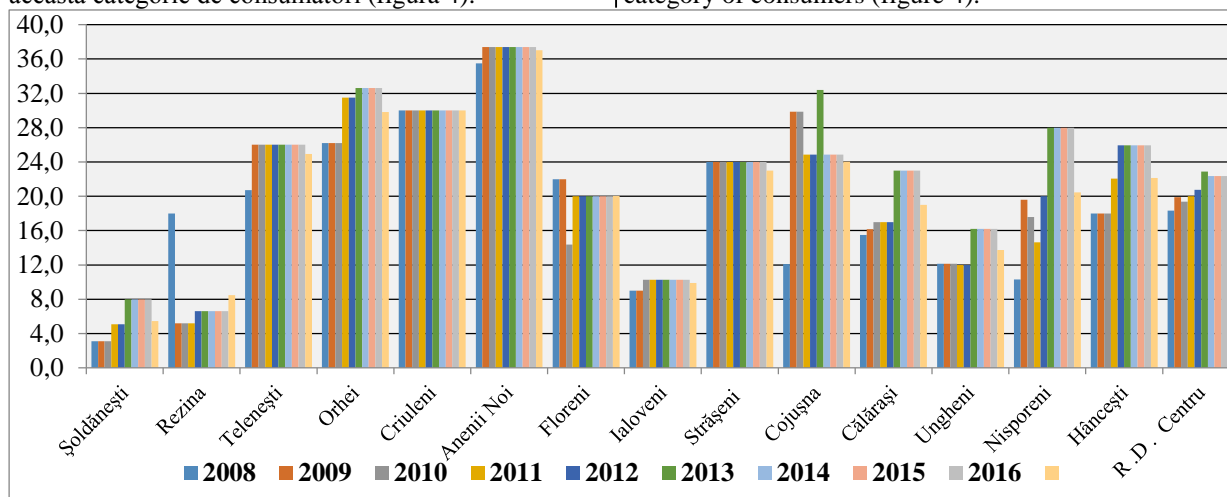


Figura 4. Dinamica tarifelor pentru serviciile de canalizare prestate agenților economici în RDC, în lei/m³ / Figure 4. Tariff dynamics for sewerage and treatment services to economic agents in the CDR, MDL/m³

În perioada analizată, cota medie a tarifului pentru evacuarea și epurarea apelor reziduale recepționate de la agenții economici din RDC s-a majorat cu 28% (tabelul 4). Sporul maxim al tarifelor respective se observă în orașele Nisporeni (2,7 ori) și Șoldănești (2,6 ori), Strășeni și Hâncești (66%), iar sporul minim în Anenii Noi (5%) și Ialoveni (14%). În același timp, în Criuleni, cota tarifelor respective nu a fost modificată, iar la Rezina s-a micșorat de ≈ 3 ori.

In the period under review, the average tariff for sewerage and treatment services to economic agents in CDR has increased with 28% (table 4). The maximal growth of these tariffs is observed in Nisporeni (2,7 times), Șoldănești (2,6 times), Strășeni and Hancești (+66%), and the minimum increase – in Anenii Noi (5%) and Ialoveni (14%). At the same time, in Criuleni the quotas of these tariffs have not been changed, and in Rezina was decreased ≈ 3 times.

Cotele și ritmurile de creștere (+35%) la tarifele pentru aprovizionarea cu apă a organizațiilor bugetare sunt aproape identice cu cotele tarifelor respective pentru agenții economici, însă cu mult mai mici decât tarifele serviciilor de canalizare și epurare prestate populației (+76%).

The quotas and growth rates (+35%) of tariffs for providing the wastewater disposal and wastewater treatment services to budgetary organizations are almost identical to those of the respective tariffs for economic agents, but much lower than those provided to the population (+76%).

Plățile pentru poluarea apelor

Conform Legii privind plata pentru poluarea mediului, plata pentru poluarea apelor se aplică pentru: 1) deversările de poluanți cu ape reziduale în obiective acvatice și în sisteme de canalizare; 2) deversările de poluanți în rezervoare-receptoare, câmpuri de filtrație, colectoarele canalelor de scurgere; 3) evacuările de apă din bazinele piscicole; 4) scurgerile din averse de pe teritoriul întreprinderilor; 5) deversarea apelor pentru schimb de căldură. Plățile respective se percep de la poluatori pentru deversările normative, supranormative și accidentale. Formula de calcul include produsul dintre: a) normativul de plată; b) coeficientul de agresivitate; c) masa reală a deversărilor.

Charges for water pollution

According to Law on the payments for environmental pollution, water pollution payment shall be applied for: 1) discharges of waste water pollutants into water bodies and sewerage systems; 2) discharges of pollutants into receiver-tanks, fields of filtration, drainage collectors; 3) water discharges from fishery ponds; 4) the rain leaks from the territory of enterprises; 5) the heat exchange water release. These payments are charged from polluters for the normative and over-normative discharges. The calculation formula includes the produce of: a) payment norm; b) aggression coefficient; c) the actual mass of discharges.

Plata pentru deversările de poluanți este obligatorie pentru toți consumatorii de apă. Totodată, conform articolului 2 al prezentei legi, plățile pentru deversările de poluanți sunt percepute doar de la beneficiarii de apă, care desfășoară o activitate economică generatoare de poluanți. De regulă, plata respectivă este achitată doar de întreprinderile de capacități mari și medii, iar majoritatea absolută a organizațiilor bugetare nu sunt incluse în lista plătitorilor. Destul de frecvent, nu sunt aplicate plăți pentru evacuările de poluanți în acumulările de dejecții de la complexurile zootehnice, în special de ovine, multe dintre care sunt amplasate în proximitatea sau chiar în interiorul localităților rurale.

Normativele de plată au cote net inferioare față de costurile reale de purificare normativă a apelor reziduale la sursele de poluare, nemaivorbind de costurile necesare restabilirii obiectivelor acvatice afectate. Acestea au fost stabilite încă la începutul anilor '90, nefiind ajustate la rata inflației și la costurile reale ale impactului asupra aerului, apelor și organismului uman, la situația ecologică actuală și cheltuielile curente de prevenire și reducere a poluării. Acest fapt a stimulat folosirea tehnologiilor industriale și a instalațiilor de purificare a apelor reziduale cu un grad sporit de uzură. De asemenea, ca urmare a cuantumului foarte redus de plată și aplicării lor parțiale, plățile pentru deversările de poluanți au o contribuție nesemnificativă în veniturile Fondului Ecologic Național și în finanțarea măsurilor publice de restabilire și protecție a resurselor de apă.

Suma plăților pentru deversarea poluanților este condiționată de numărul și dimensiunile întreprinderilor poluante monitorizate, de volumul de ape reziduale evacuate și de toxicitatea acestora, precum și de volumul scurgerilor supranormative de poluanți cu apele pluviale de pe teritoriul întreprinderilor respective. Sumele maxime ale plăților pentru deversarea poluanților au fost încasate în raioanele Anenii Noi (280 mii lei), Strășeni (179 mii lei) și Orhei (160 mii lei), iar suma minimă în raioanele mai mici, precum Nisporeni, Dubăsari și Rezina [2]. De asemenea, suma plăților depinde nu doar de volumul de poluare, dar și de eficiența autorităților ecologice teritoriale.

Payment for the discharge of pollutants is mandatory for all water consumers. At the same time, according to Article 2 of this law, payments for discharges of pollutants are collected only from the water supply beneficiaries who carry on an economic activity that generates pollutants. Usually, this payment shall be paid only by large and medium capacity enterprises and the majority of budgetary organizations are not included in the list of payers. Frequently there are not applied discharge payments for the manures pollutants from animal breeding complexes, especially from the sheep ones, many of which are located in the immediate proximity of rural settlements and do not meet environmental and sanitary norms.

The payment normative has lower quotas than the real costs of normative purification of wastewater at the pollution sources and the necessary costs for restoring of affected aquatic objectives. The payment normative have been established yet in the early 90, after being adjusted to inflation rate and the real costs of that impact on air, water and human body, to the current environmental situation and current expenditures to prevent and reduce of pollution. This fact has stimulated the use of industrial technologies and of installations for sewerage and treatment of wastewater with a high degree of wear. Also, due to the very low payment normative and its partial application, the payments for the discharge of pollutants have an insignificant contribution to the National Environmental Fund's income and in the financing of public measures for the restoration and protection of water resources.

Amount of payment for the discharge of pollutants is conditioned by the number and size of monitored polluting enterprises, by the volume of discharged wastewater and its toxicity, as well as the volume of supernormal leakage of pollutants with rainwater on the territory of the respective enterprises. Thus, the maximum amount of payments for discharging pollutants is collected in the districts Anenii Noi (280 thousand MDL), Straseni (179 thousand MDL) și Orhei (160 thousand MDL), and the minimum sum in the smaller districts such as Nisporeni, Dubasari and Rezina [2]. Also, the paid amount depends not only on the amount of pollution, but also on the activity and efficiency of environmental authorities.

Tabelul 5/ Table 5

**Dinamica plăților pentru poluarea apelor în RDC, în mii lei/
Dynamics of charges for water pollution in the CDR, in thousand MDL**

Nr. crt.	Raioanele	Anii										
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	media	sporul
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Șoldănești	24,9	20,5	26,1	21,4	59,5	73,8	90,0	105	97,1	57,6	390
2.	Rezina	6,0	6,0	4,0	5,0	8,9	11	34,2	116	146	37,5	2432
3.	Telenești	57,4	44,6	49,8	51,1	60,3	90,4	162	120	121	84,1	211
4.	Orhei	131	109	102	104	130	62,8	243	259	304	160	232
5.	Criuleni	54,9	65,7	70,1	85,1	118	114	146	162	184	111	335

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
6.	Dubăsari	14,8	21,5	31,5	30,9	39,7	24,9	39,2	38,1	44,4	31,7	300
7.	Anenii Noi	251	140	250	342	245	207	280	499	301	280	120
8.	Ialoveni	11,1	23,3	26,9	26,8	44,1	44,3	50,5	53,7	54,8	37,3	494
9.	Strășeni	36,9	146	140	120	235	183	218	192	338	179	916
10.	Călărași	5,4	18,6	29,8	81,9	86,6	80,1	84,7	103	219	78,8	4056
11.	Ungheni	23,3	33	43,6	56,3	128	83	125	160	145	88,5	622
12.	Nisporeni		9,5	3,4	12,7	15,1	44	20,1	45,1	23,1	21,6	243
13.	Hâncești	88,1	86,5	98,7	69	95,4	65	71,4	91,5	83	83,2	94
	R. D. Centru	673	698	846	980	1197	999	1441	1724	1817	1153	270

Sursa: elaborat de autor după Anuarele IES, Agențiilor și Inspecțiilor Ecologice [1;2]/

Source: elaborated by the author after Annual Reports of Environmental Agencies and Inspections [1;2]

Dinamica încasărilor plăților pentru deversările de poluanți înregistrează o evoluție oscilantă pe fondul unei tendințe accentuate de creștere, în special, după 2012, ceea ce se explică nu atât prin majorarea volumului și toxicității poluanților deversați cu apele reziduale evacuate, cât de frecvența și eficiența monitoringului și controlului ecologic al surselor de poluare a apelor de dimensiuni medii și mici. Per ansamblu, plățile pentru deversarea poluanților cu ape reziduale în regiunea de studiu s-au majorat în perioada analizată de 2,7 ori. Sporul maxim al plăților respective se atestă în raioanele Călărași (41 de ori), Rezina (24 de ori), Strășeni (9,1 ori) și Ungheni (6,2 ori), iar sporul minim – în raioanele Hâncești (-6%) și Anenii Noi (+20%).

Suma plăților calculate pentru deversarea poluanților cu apele reziduale constituie cca 1,1 mln. lei sau 20% din suma totală pe Republică (tabelul 5). Astfel, în pofida caracterului predominant agrar, ponderea acestei regiuni în suma plăților pentru poluare (22%) depășește de peste 3 ori ponderea pentru volumul de ape evacuate (7%) în partea dreaptă a Nistrului. Circa ½ din suma plăților pentru poluarea apelor provine de la întreprinderile din complexul agroalimentar, urmate de întreprinderile de comercializare a combustibilului, întreprinderile de deservire și cele de transport.

Autoritățile ecologice teritoriale, care sunt responsabile de aplicarea plăților ecologice, nu dispun de personalul calificat și echipamentele tehnice necesare pentru monitorizarea eficientă a surselor de poluare [2]. Ca rezultat, o bună parte din sursele de poluare, în special de capacitate medie și mică, instituțiile publice nu sunt monitorizate și nu achită plățile pentru poluarea apelor.

Amenzile pentru poluarea ilicită a resurselor de apă

Cele mai multe și mai mari amenzi sunt aplicate (tabelul 6) pentru: nerespectarea normativelor de protecție a apelor [5], care s-au soldat cu poluarea apelor (art. 109.1); spălarea vehiculelor, utilajelor și ambalajelor în apele naturale, în preajma lor și în alte locuri neautorizate (art. 109.3); deversarea apelor uzate neepurate (113.5); neachitarea plăților pentru poluarea apelor (art. 143) și neîndeplinirea prevederilor legisla-

The dynamics of payments for discharges of pollutants registered an oscillating evolution on the background of an increasing trend, especially after 2012, which is explained not so much by the increase the volume and toxicity of the discharged pollutants with the wastewater, but on the frequency and effectiveness of environmental monitoring and control of medium and small water pollution sources. Overall, during the analyzed period, the sum of payments for the discharge of pollutants with wastewater increased in the study region by 2,7 times. The maximum increase of these payments is recorded in the Călărași (41 times), Rezina (24 times), Strășeni (9 times) and Ungheni (6 times), and the minimum increase – in Hancesti (-6%) and Anenii Noi (+ 20%) districts.

The amount of payments, calculated for the discharge of waste water pollutants, is about 1,1 mln MDL (table 5). Thus, in spite of predominantly agrarian and small number of industrial enterprises, the share of this region in the amount of pollution taxes (22%) exceeds more than 3 times the share of discharged water volume (7%) on the right bank of the Dniester river. About half of the amount of payments for pollution is paid by the enterprises from agriculture and food industry, followed by fuel marketing and service and transport companies.

Regional environmental authorities, who are responsible for implementing environmental payments, lack qualified staff and technical equipment necessary for the effective monitoring of pollution sources [2]. As a result, much of the pollution sources, especially of small and medium impact, and public institutions are not monitored and do not pay for pollution.

The fines for illegal pollution of water resources

The majority of fines are applied for (table 6): failure to comply with regulations to protect water [5], which resulted with water pollution (art.109.1); washing of vehicles, equipment and packaging in the natural waters and around of them and in other unauthorized places (art. 109.3); discharge of untreated waste water (113.5); failure to protect size and regime of water protection areas (109.4); breaking the rules of water use (Art. 110); non-payment of water pollution charges (art. 143) and for failure to fulfil the legislation on state eco-

ției privind evaluarea impactului asupra mediului (art. 156). Un număr foarte redus de amenzi se aplică pentru folosirea neautorizată și deteriorarea instalațiilor de canalizare (art. 112, 170-176), în pofida faptului că astfel de încălcări se comit frecvent. De asemenea, nu se aplică sistarea activității economice și munca neremunerată în folosul comunității, care ar genera reducerea acestor contravenții într-o măsură mult mai mare decât o fac amenzi aplicate, mai ales că, pentru majoritatea din ele, se achită doar 50% din suma stabilită [14].

Numărul și suma amenzilor aplicate sunt condiționate atât de numărul surselor de poluare și starea tehnică a instalațiilor de evacuare și purificare a apelor reziduale, cât și de frecvența și eficiența controalelor ecologice. În anii 2010-2015, numărul amenzilor aplicate s-a majorat, în medie, de 2,5 ori, iar suma acestora – de 2,0 ori. În anul 2015, pentru nerespectarea legislației de folosință și protecție a apelor au fost aplicate 665 amenzi, în sumă de ≈ 600 mii lei, din care au fost încasate 291 mii lei sau ≈1/2 din suma amenzilor aplicate. Această diferență rezultă din aplicarea prevederii prin care, în cazul achitării amenzii timp de 72 de ore, se achită doar ½ din suma integrală a amenzii aplicate. Sumele maxime ale amenzilor au fost aplicate în raioanele Orhei (95,4 mii lei), Strășeni (90 mii lei), Ungheni (73,2 mii lei) și Hâncești (54,2 mii lei), iar sumele minime – în raioanele mai mici: Dubăsari și Șoldănești. În majoritatea cazurilor, se amendează întreprinderile industriale și agricole, persoanele fizice pentru spălarea mijloacelor de transport (art. 113.3), iar organizațiile bugetare și gospodăriile casnice se amendează foarte rar în pofida frecvențelor încălcări din partea acestora.

logical expertise and environmental impact assessment (art. 156). A very small number of fines is applied for unauthorized use and damage to sanitation facilities (art. 112, 170-176), despite the fact that such infringements are committed frequently. Also, does not apply the cessation of economic activity and unpaid work for the benefit of the community, which would result reduction of such offences to a much greater extent than do the applied fines, particularly because most of them are paid only 50% of the established value [14].

The number and amount of imposed fines are conditioned by the number of pollution sources and the technical condition of the equipment for wastewater discharged and treatment, as well as the frequency and effectiveness of environmental controls. During 2010-2015 years, the number of fines increased, on average, by 2,5 times and their amount – 2,0 times. In 2015, for non-compliance with legislation of use and protection of water were applied 665 fines, in the sum of ≈ 600 thousand MDL, of which were collected 291 thousand lei or ≈50%. This difference results from the application of the provision that, if the fine payment occurs in the first 72 hours, it is paid only half of the full amount of the fine. The maximum sum of fines was applied in the Orhei (95,4 thousand MDL), Strășeni (90 thousand MDL), Ungheni (73,2 thousand MDL) and Hâncești (54,2 thousand MDL) districts, and the lowest sum in the small districts: Dubăsari and Șoldănești. In most cases are fined the industrial and agricultural enterprises and, individuals for vehicles washing (art. 113.3), but budgetary organizations and households are rarely fined despite their frequent infringement.

Tabelul 6/ Table 6

Aplicarea amenzilor pentru încălcarea cerințelor de protecție a apelor în RDC, în mii lei/ Fines for illegal pollution of water resources in the DRC, in thousand MDL

Nr. crt.	Raioane/ Districts	Numărul amenzilor aplicate/ Number of applied fines						Suma amenzilor aplicate/ Sum of applied fines					
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	Șoldănești	75	74	66	116	132	123	19,2	17,6	14,2	25,6	25,6	29,2
2.	Rezina	12	36	33	21	24	32	5,4	11,4	10	6,8	60,4	47,8
3.	Telenești	0	21	16	22	37	50	0	4,6	7,1	13,2	37,6	38,2
4.	Orhei	10	5	11	19	54	56	16,2	3	9,8	38	95,7	95,4
5.	Criuleni	13	18	14	8	36	49	13,8	25,4	13,8	10,8	32	31,6
6.	Dubăsari	0	18	14	9	9	2	0	23,6	14,8	27	15	1,6
7.	Anenii Noi	25	8	20	24	38	24	81,3	29,4	50,9	93	85,2	25,7
8.	Ialoveni	8	20	21	30	30	24	8,7	27,3	33,9	26,5	17,2	24,8
9.	Strășeni	36	29	16	69	57	57	67,6	30,8	44,2	120	71,8	90
10.	Călărași	14	8	31	28	70	75	15,4	7,1	11,8	35,6	53,6	50,8
11.	Ungheni	10	36	31	21	49	42	7,8	27,6	12,8	62,2	69,6	73,2
12.	Nisporeni	19	42	9	36	52	52	12,8	18	30,6	17	36	36,5
13.	Hâncești	42	22	50	32	67	79	41,4	9,2	50,1	28,8	50,8	54,2
14.	RDC/CDR	264	337	332	435	655	665	290	235	304	505	651	599

Sursa: elaborat de autor după: 1) Rapoartele BNS privind aplicarea sancțiunilor administrative; 2) Anuarele IES, Agențiilor și Inspecțiilor Ecologice/

Source: elaborated by the author after: 1) Reports of National Bureau of Statistics on the application of administrative penalties; 2) Annual Reports of Environmental Agencies and Inspections

Concluzii. Extinderea rapidă a rețelelor de aprovizionare cu apă nu este însoțită de o dinamică similară celei a sistemelor de canalizare și epurare. Cu excepția întreprinderilor Asociației „Moldova Apă-Canal” din centrele raionale, apele reziduale sunt evaluate superficial, iar impactul nociv este cu mult mai mare. În plus, majoritatea sistemelor de canalizare și epurare existente se află într-o stare avansată de uzură, ceea ce diminuează considerabil rentabilitatea acestor servicii și impune majorarea tarifelor.

Cotele tarifelor pentru serviciile de aprovizionare cu apă și canalizare sunt stabilite doar pe categorii de utilizatori și capacitățile de plată ale acestora, dar nu și pe valoarea complexă a resurselor de apă, pe analiza cost-eficiență în conformitate cu prevederile *Ghidului WATECO*.

În perioada analizată, ritmurile de creștere a tarifelor pentru canalizare au fost, în medie, de 60%, inclusiv de 76% la tarifele pentru serviciile respective prestate populației, 18% – pentru organizațiile bugetare și 28% – pentru agenții economici, ceea ce denotă abandonarea treptată a practicii „subvenționării încrucișate” a tarifelor. Totodată, creșterea tarifelor se atestă, aproape exclusiv, în anii 2007-2013. Ulterior, acestea au rămas neschimbate, în pofida devalorizării monedei naționale, ceea ce a condiționat creșterea cheltuielilor operaționale și diminuarea rentabilității sistemelor de sanitație la majoritatea întreprinderilor regiunii. De asemenea, este necesar ca majorarea tarifelor și a diferenței lor față de costul de producție să contribuie nu doar la sporirea rentabilității întreprinderilor, dar și la diminuarea impactului nociv și îmbunătățirea calității resurselor de apă.

Ca urmare a normativului de plată foarte redus, care nu a fost modificat încă din anii 90, suma plăților încasate pentru poluarea apelor este foarte mică, iar efectele lor economice și ecologice sunt nesemnificative. În plus, aria de aplicare a prezentei legi nu cuprinde categorii importante de poluatori, iar evaluarea și monitorizarea surselor industriale de poluare este superficială.

Din cauza capacităților tehnice și umane reduse de evaluare, aplicarea amenziilor, de regulă, nu este urmată de evaluarea și compensarea prejudiciului cauzat apelor și organismului uman.

Conclusions. The rapid expansion of water supply networks is not accompanied by a similar dynamics in sewerage systems and treatment plants. Except with the enterprises of the “Moldova Apă-Canal” Association from the district centers, wastewater is evaluated superficially, and the harmful impact is higher. In addition, the majority of sewerage and treatment systems are in an advanced state of wear, what considerably reduces the cost-effectiveness of these services and requires tariff increase.

The tariff quotas for water supply and sewerage services are set only on categories of users and their ability to pay, but not on the complex value of water resources, on the cost-efficiency analysis in accordance with the *WATECO Guidelines*.

During the analysed period, the increase rates of average tariffs for sewerage and wastewater treatment services, were, on average, 60%, including 76% of the tariffs for the provision of provided to households, 18% – for budgetary organizations 28% – for economic agents, what it is found the start of removing process of tariff “cross-subsidization”. However, tariff increases are, almost exclusively, only in the 2007-2013 years. Subsequently, the tariffs remain unchanged, despite the devaluation of the national currency, which has conditioned the increase of the operational expenditures and reducing of the profitability of sanitation services at the most enterprises from the region's. Also, it is necessary that the tariffs increase contribute not only to increase the profitability of these companies, optimized ratio between quality and price, but also to a more economical use, reduced harmful impact and improved quality of water.

As a result of very low payments normative for waste water discharges, which have not been modified since the 90s, the sum of payments revenues for water pollution is very low and their economic and environmental effects are insignificant. In addition, the area of this law does not include major categories of polluters, and the assessment and monitoring of industrial sources of water pollution is superficial.

Due to acute shortage of technical equipment and accredited staff, application of fines is not, as a rule, followed by the assessment and compensation of damage to water and the human body.

Bibliografie/Bibliography:

1. Anuarele IES al RM „Protecția Mediului”; Edițiile 2003-2015.
2. Anuarele privind calitatea factorilor de mediu și activitatea Agențiilor și Inspecțiilor Ecologice din RM.
3. BEJAN, I., BOBOC, N., BACAL, P. et all. *Planul de Gestionare a Bazinului Hidrografic Prut. Ciclul I*, 2017-2022. Chișinău, 2016. 116 p. ISBN 978-9975-84-018-7.
4. Buletin Informativ privind tarifele pentru servicii de apă și canalizare la companiile Asociației „Moldova Apă-Canal” pentru anii 2007-2012. În: amac.md
5. Codul Contravențional al Republicii Moldova (în vigoare din 31.05.2009). În: Monitorul Oficial nr. 3-6 din 16.01.2009.
6. Guidance document no. 1. Economics and the Environment. The Implementation Challenge of the Water Framework Directive. Luxembourg: 2003.

7. Hotărârea ANRE nr. 741 din 18.12.2014 privind „Metodologia de determinare, aprobare și aplicare a tarifelor pentru serviciul public de alimentare cu apă, de canalizare și epurare a apelor uzate” În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.33-38, din 13.02.2015.
8. Hotărârea Guvernului RM nr. 199 din 20.03.2014 cu privire la aprobarea Strategiei de alimentare cu apă și sanitație (2014 – 2028). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 72-77, din 28.03.2014.
9. Indicii financiari și de producție ai activității întreprinderilor de alimentare cu apă și canalizare ale Asociației „Moldova Apă-Canal”. Anii 2012-2015. În: amac.md
10. Legea apelor din 23.12.2011. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 81, din 26.04.2012.
11. Legea nr. 303 din 13.12.2013 privind serviciul public de alimentare cu apă și canalizare (în vigoare din 14.09.2014). În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 60-65, din 14.03.2014.
12. Planurile de Management ale Spațiului Hidrografic Prut-Bârlad (cicl. I și II). In: www.rowater.ro
13. Rapoartele Anuale Generalizate privind Indicii de Gospodărire a Apelor în Republica Moldova. Direcția Bazinieră a Agenției „Apele Moldovei”.
14. Rapoartele Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova privind aplicarea sancțiunilor administrative.
15. Rapoartele Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova privind activitatea sistemelor de aprovizionare cu apă și canalizare.

CZU: 005.331:005.216.1

ANALIZA CAPITALULUI INTELECTUAL – RESURSĂ ESEȚIALĂ ÎN ECONOMIA CREATIVĂ

*Conf. univ. dr. Raluca Florentina CREȚU,
ASE București
cretu_raluca@yahoo.com*

Economia creativă, care guvernează, în prezent, omenirea, justifică rolul și importanța capitalului intelectual în menținerea pe piață a entităților economice în condiții de criză, mai ales, dar și continuitatea activității. Valoarea „capitalului ascuns”, așa cum este denumit capitalul intelectual, reprezintă 93% din valoarea de achiziție a unei entități economice și numai 7%, din prețul de achiziție a unei companii cotate la bursă este justificat în bilanț. Pe baza indicatorilor economico-financiari, la nivelul sectorului farmaceutic din România, am analizat și evidențiat rolul și importanța capitalului intelectual, pe un interval de 8 ani, respectiv 2008-2015.

***Cuvinte-cheie:** capital intelectual, indicatori economico-financiari, economie creativă, valoare socială.*

JEL: A13, J24.

Introducere. Capitalul intelectual constituie resursa de aur a oricărei entități economice. Analistii financiari, evaluatorii de firme și active necorporale [1], specialiștii în resurse umane au încercat, în decursul timpului, să determine care este valoarea capitalului intelectual într-o entitate economică? Informațiile și cunoștințele în economia creativă constituie motorul noii economii. Cea mai importantă materie primă a producției moderne o constituie cunoștințele. Valoarea neînregistrată în bilanț sau „valoarea ascunsă” reprezintă cea mai mare pondere a valorii de piață a firmelor cotate la burse.

În anul 2009, cercetătorii din Europa au elaborat un studiu, care arată că 93% [2] din prețul achitat pentru o firmă este reprezentat de elemente ale capitalului intelectual și numai 7% din prețul de achiziție a unei companii cotate la bursă este justificat în bilanț.

Analiza literaturii

Numeroase lucrări de specialitate accentuează faptul că, la nivelul organizației, capitalul intelectual poate fi determinat scăzând din valoarea de piață valoarea activelor organizației (Han D. și Han I., 2004; Sveiby, 1997).

Conceptul de capitalul uman, în opinia lui Di Bartolo (1999), apare ca o „estimare a abilității unei persoane de a produce venituri prin munca proprie” [3]. După Kiker (1966), există șase motivații, care au dus, în jurul anilor '60, la tratarea ființei umane ca principal capital al unei organizații (figura 1) [4]:

CZU: 005.331:005.216.1

ANALYSIS OF THE INTELLECTUAL CAPITAL – RESOURCE ESSENTIAL IN THE CREATIVE ECONOMY

*Assoc. Prof., PhD Raluca Florentina CREȚU,
Bucharest University of Economic Studies
cretu_raluca@yahoo.com*

Creative economy, that currently governs mankind, justifies the role and importance of intellectual capital in maintaining economic entities in the market especially in times of crisis, but also the continuity of activity. The value of “hidden capital”, the name given to intellectual capital, represents 93% of the acquisition value of an economic entity and only 7% of the acquisition price of a listed company is justified in the balance sheet. Based on the economic and financial indicators, at the level of the pharmaceutical sector in Romania we analysed and highlighted the role and the importance of the intellectual capital, for a period of 8 years, respectively 2008-2015.

***Key words:** intellectual capital, economic and financial indicators, creative economy, social value*

JEL: A13, J24.

Introduction. Intellectual capital is the golden resource of any economic entity. Financial analysts, firm assessors and intangible assets [1], human resources specialists have tried over time to determine what is the value of intellectual capital in an economic entity? Information and knowledge in the creative economy is the engine of the new economy. The most important raw material of modern production is knowledge. The value not recorded in the balance sheet or “hidden value” represents the largest share of the market value of listed companies.

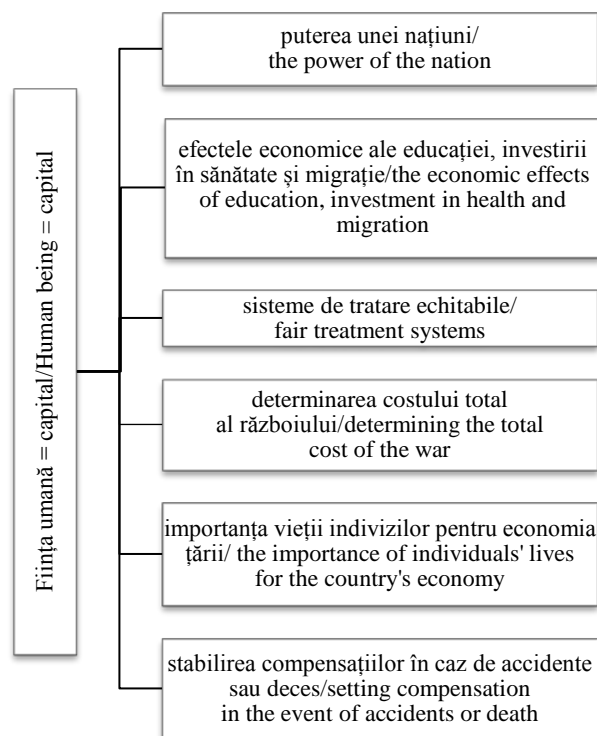
In 2009, researchers in Europe produced a study showing that 93% [2] of the price paid for a firm is represented by intellectual capital and only 7% of the acquisition price of a listed company is justified in the balance sheet.

Literature review

Numerous specialized papers emphasize that, at the organization level, intellectual capital can be determined by subtracting from the market value the value of the assets of the organization (Han D. and Han I., 2004, Sveiby 1997).

The concept of human capital, according to Di Bartolo (1999), appears as an “estimate of a person’s ability to produce income through his own work” [3].

According to Kiker (1966) there are six motivations that lead to the treatment of the human being as the main capital of an organization around the 1960s (figure 1) [4]:



**Figura 1. Argumente pentru ființa umană (Kiker, 1966)/
Figure 1. Arguments for the Human Being (Kiker, 1966)**

Sursa: elaborată de autor după [4]/Source: adapted by authors on [4]

Sveiby (1997) a creat modelul care încearcă să cuantifice capitalul intelectual. A elaborat, în acest sens, metodologia de evaluare a capitalului intelectual – Intangible Assets Monitor (IAM) [3].

În cadrul acestei metodologii, structura externă, structura internă și competențele [5] sunt descompuse în indicatorii:

- de creștere/reînnoire;
- de eficiență;
- de stabilitate.

Specialiștii actuali caută cele mai corecte metode de evaluare a activelor intangibile în vederea cuantificării lor cât mai eterogen ca structură, de la o entitate la alta. Metodele moderne de evaluare a activelor intangibile sunt:

1. Metode de evaluare prin prisma performanțelor;
2. Metoda IAM (Intangible Assets Monitor);
3. Metoda MERITUM etc.

Material și metodă. În vederea stabilirii rolului capitalului intelectual, la nivelul unui sector de activitate, am colectat datele furnizate de Ministerul Finanțelor Publice pe ultimii 8 ani, la nivelul sectorului farmaceutic din România, sector cu o contribuție mare în Produsul Intern Brut al României. Selectarea firmelor din sector am realizat-o după indicatorul Cifra de afaceri și am realizat un top al firmelor în intervalul 2008-2015. Indicatorul-suport a fost numărul de salariați, pe baza căruia au fost calculați doi indicatori

Sveiby (1997) created the model that attempts to quantify intellectual capital. In this respect, he developed the Intangible Assets Monitor (IAM) methodology [3].

Within this methodology, the external structure, internal structure, and skills [5] are broken down into indicators:

- growth / renewal;
- efficiency;
- stability.

Current specialists are looking for the most accurate methods of valuing intangible assets in order to quantify them as heterogeneously as a structure, from one entity to another. Modern methods of valuing intangible assets are:

1. Evaluation methods through performance;
2. Intangible Assets Monitor (IAM);
3. Method MERITUM, etc.

Material and method. In order to establish the role of intellectual capital in the sector of activity, we collected the data provided by the Ministry of Public Finance over the last 8 years, at the pharmaceutical sector in Romania, a sector with a large contribution to Romania's Gross Domestic Product. The selection of companies in the sector was based on the Turnover indicator and we achieved a top of companies in the period 2008-2015. The support indicator was the number of employees, on the basis of which two representative

reprezentativi, respectiv cifra de afaceri aferentă numărului de salariați și total active pe număr de salariați.

Cercetarea va continua pe indicatorii modelului Intangible Assets Monitor (IAM) al lui Sveiby prezentați sub forma de matrice în tabelul 1.

În literatura de specialitate, au fost identificați o serie de indicatori atât de natură financiară, cât și de natură non-financiară.

Indicatorii modelului creat de Sveiby, în anul 1997, Intangible Assets Monitor (IAM) sunt evidențiați în tabelul 1, pe tipuri de structuri (externă, internă), competențe și natură (stabilitate, eficiență și creștere/reînnoire).

Potrivit structurii externe, peste 90% din timp, experții din sectorul afaceri legate de folosirea intensivă a cunoașterii îl alocă alegerii clienților. Sveiby susține că pentru organizație, un factor important îl constituie selectarea clienților, care trebuie grupați pe categorii. Informațiile ce țin de modificările în structura clienților trebuie să fie folosite și utilizate în evaluarea progresului înregistrat de o entitate, într-o anumită perioadă de timp.

Structura internă permite cunoașterea activității angajaților (*personal de suport*), care lucrează în managementul organizațiilor (Sveiby, 1997), în contabilitate, resurse umane, administrație, recepție, gestiunea documentelor etc. și constă în menținerea și îmbunătățirea imaginii interne a entității.

indicators were calculated, namely the number of affiliations related to the number of employees and total assets per number of employees.

The research will continue on Sveiby's Intangible Assets Monitor (IAM) indicators presented as matrix in table 1.

A number of indicators, of both financial and non-financial nature, have been identified in the literature.

Model indicators created by Sveiby in 1997, Intangible Assets Monitor (IAM), are highlighted in table 1, by types of structures (external, internal), skills and nature (stability, efficiency and growth / renewal).

According to the external structure over 90% of the time, business experts related to intensive use of knowledge allocate to the choice of clients. Sveiby claims that for the organization an important factor is the selection of customers, which should be grouped by category. Changes in customer structure must be used and used to assess the progress of an entity over a given period of time.

The internal structure allows knowledge of employees (*support staff*) working in organizational management (Sveiby, 1997) in accounting, human resources, administration, reception, document management, etc. and consists in maintaining and improving the entity's internal image.

Tabelul 1/Table 1

Indicatorii de cuantificare a capitalului intelectual după modelul IAM/
Indicators of quantification of intellectual capital according to IAM model

Modelul IAM/ Model IAM	Indicatorii/ Indicators			
		Structuri externe/ External structure	Structuri interne/ Internal structure	Competențe/ Skills
1	2	3	4	5
Indicatorii/ Indicators	Creștere/reînnoire/ Growth/renewal	Profit/client/ Profit / client Creștere organică/ Organic growth Clienți care îmbunătățesc imaginea organizației/ Customers who improve the organization's image	Investiții/ Investment Investiții în tehnologia informației/ Investments in information technology Clienți care îmbunătățesc structura/ Clients who improve the structure	Vechimea în profesie/ Age in the profession Nivelul în educație/ Level in education Costurile educației/ Education costs Calificative/ Ratings Rata de fluctuație/ Fluctuation rate Clienți care îmbunătățesc competențele/ Clients who improve their skills
	EFICIENȚĂ	Indicele clienților satisfăcuți/ Customer satisfaction index Vânzări/client/ Sales / customer Indice câștig/pierdere/ Index earnings / losses	Pondere personalului suport/ Share of support staff Indice valori/atitudini/ Index values / attitudes	Pondere profesioniștilor/ Share of professionals Efectul de potențare/ Effect of potentiation Valoarea adăugată/angajat/ Value Added / Employee Profit/angajat/ Profit / employee Profit/profesionist/ Profit / professional

1	2	3	4	5
	STABILITATE	Pondere clienților importanți/ Share of key customers Structura de vârstă/ Age structure Pondere clienților devotați/ Share of devoted customers Frecvența comenzilor repetate/ Frequency of repeated orders	Vârsta organizației/ Age of the organization Rata de fluctuație a personalului suport/ Fluctuation rate of support staff Raport angajați cu vechime/debutanți/ Report Employees with seniority / debutants	Rata de fluctuație a profesioniștilor/ Fluctuation rate of professionals Retribuția relativă/ Relative remuneration Pondere angajaților cu vechime/ Share of senior employees Structura de vârstă/ Age structure

Sursa: Curaj A., *Capitalul intelectual*, pag. 17-18, adaptare/ *Source:* Curaj A., *Intellectual capitalul*, pg. 17-18, adaptare

Rezultate și discuții. Datele studiului de caz aparțin industriei farmaceutice din România, iar indicatorii furnizați de Ministerul Finanțelor Publice, pe ultimii 8 ani, indică o ușoară fluctuație a numărului de firme din sector, maximumul fiind atins în anul 2013[7]. Dinamica cifrei de afaceri prezintă un trend crescător, maximumul fiind atins în anul 2015. Numărul de salariați a cunoscut o scădere în intervalul 2008-2011, urmată de o perioadă de creștere 2012-2014 și, din nou, o perioadă de scădere în ultimul an.

Results and discussions. The case study data belongs to the pharmaceutical industry in Romania, and the indicators provided by the Ministry of Public Finance over the last 8 years indicate a slight fluctuation of the number of companies in the sector, the maximum being reached in 2013[7]. The dynamics of the turnover show an increasing trend, Reaching 2015. The number of employees decreased in the period 2008-2011, followed by a growth period 2012-2014 and again a decrease period in the last year.

Tabelul 2/ Table 2

**Evoluția principalilor indicatori economico-financiari din sectorul farmaceutic/
Evolution of the main economic and financial indicators in the pharmaceutical sector**

Total industrie/ Total industry	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nr.companii CA > 0/ No. companys Turnover > 0	120	118	120	119	121	131	127	120
211 Fabricarea produselor farmaceutice de bază/ 211 Manufacture of basic pharmaceutical products	40	38	38	37	37	40	35	30
212 Fabricarea preparatelor farmaceutice/ 212 Manufacture of pharmaceutical preparations	80	80	82	82	84	91	92	90
		-2	2	-1	2	10	-4	-7
<i>Dinamica numărului de companii/ Dynamics of the number of companies</i>		-1,7%	1,7%	-0,8%	1,7%	8,3%	-3,1%	-5,5%
CA totală/ Total turnover	2.034.553.982	2.350.837.181	2.748.548.517	2.777.262.808	3.119.147.333	2.894.232.391	3.582.208.710	3.735.664.922
211 Fabricarea produselor farmaceutice de bază/ 211 Manufacture of basic pharmaceutical products	732.394.297	711.534.152	809.664.203	1.276.085.717	817.770.091	879.087.536	900.330.391	892.636.881
212 Fabricarea preparatelor farmaceutice/ 212 Manufacture of pharmaceutical preparations	1.302.159.685	1.639.303.029	1.938.884.314	1.501.177.091	2.301.377.242	2.015.144.855	2.681.878.319	2.843.028.041

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Nr. mediu de salariați/ Average number of employees	9.417	9.180	9.164	8.785	9.106	8.964	9.412	9.295
211 Fabricarea produselor farmaceutice de baza/ 211 Manufacture of basic pharmaceutical products	3.338	2.996	2.956	3.377	2.876	2.950	2.767	2.781
212 Fabricarea preparatelor farmaceutice/ 212 Manufacture of pharmaceutical preparations	6.079	6.184	6.208	5.408	6.230	6.014	6.645	6.514

Sursa: Ministerul Finanțelor Publice 2008-2015/ [7] Source: Ministry of Public Finance 2008-2015 [7]

O analiză aprofundată a evoluției indicatorilor cifra de afaceri/salariați și total active/salariați indică faptul că acești indicatori au variat în funcție de numărul de salariați, componentă a capitalului intelectual (tabelul 3). Se impune o cercetare amănunțită ce ține de indicatorii financiari sau non-financiari, cum ar fi:

- procentul din numărul de angajați, care au studii superioare, medii;
- numărul de ore de training, la care au participat managerii firmelor din top 10 farma (după cifra de afaceri);
- satisfacția angajaților față de manageri, sesiunile de training, sistem de remunerare;
- satisfacția clienților care au intrat în contact cu o parte din salariații entității economice;
- procentul dintre salariații care și-au schimbat postul etc.

An in-depth analysis of the evolution of the turnover / employee and total assets / employee indicators indicates that these indicators varied according to the number of employees, a component of the intellectual capital (table 3). A thorough research into financial or non-financial indicators, such as:

- the percentage of the number of employees with upper secondary education;
- number of training hours attended by the managers of the top 10 farms (after turnover);
- employee satisfaction with managers, training sessions, remuneration system;
- satisfaction of customers who have come into contact with a part of the employees of the economic entity;
- percentage of employees who have changed their position, etc.

Tabelul 3/Table 3

**Evoluția principalilor indicatori economico-financiari din sectorul farmaceutic/
Evolution of the main economic and financial indicators in the pharmaceutical sector**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CA/salariați (lei/an)/ Turnover/employee (RON/year)	216.051	256.082	299.929	316.137	342.538	322.873	380.600	401.900
211 Fabricarea produselor farmaceutice de bază/ 211 Manufacture of basic pharmaceutical products	219.411	237.495	273.905	377.876	284.343	297.996	325.381	320.977
212 Fabricarea preparatelor farmaceutice/212 Manufacture of pharmaceutical preparations	214.206	265.088	312.320	277.585	369.402	335.076	403.593	436.449
TA/salariați (lei/an)/ Total assets / employee (RO/year)	456.858	500.879	507.601	483.397	533.669	527.427	550.890	541.446
211 Fabricarea produselor farmaceutice de bază/ 211 Manufacture of basic pharmaceutical products	341.668	352.548	381.377	440.972	447.194	452.679	460.049	471.303
212 Fabricarea preparatelor farmaceutice/212 Manufacture of pharmaceutical preparations	520.109	572.742	567.704	509.889	573.589	564.093	588.717	571.392

Sursa: www.webfin.ro/ Radiografia economiei românești 2008-2015/ prelucrări proprii [8]/

Source: www.webfin.ro/ Radiography of the Romanian economy 2008-2015 / own processing [8]

Din tabelul 3, se poate observa o creștere a indicatorului cifra de afaceri/salariat în intervalul 2008-2012 și 2013-2015, dar și o scădere înregistrată în perioada 2012-2013, evoluție care este similară cu cea a numărului de salariați.

Salariații influențează indicatorul active totale/numărul de salariați în sensul creșterii acestuia în perioadele 2008-2010, 2011-2012, 2013-2015 și scăderii acestuia în perioadele 2010-2011, 2012-2013.

Concluzii. În economia creativă, valoarea capitalul intelectual are o pondere însemnată în evoluția principalilor indicatori economico-financiar la nivelul unei sector de activitate, așa cum a fost prezentat în această lucrare sectorul farmaceutic din România.

Radiografia celor 8 ani indică faptul că resursele financiare, capitalul și tehnologia sunt resurse secundare față de resursa intelectuală, capabilă să asigure stabilitatea, echilibrul sectorului în perioadele de criză economică (așa cum a fost cea înregistrată în perioada 2010-2011 în România) și ajută la continuarea activității entității economice.

În această lucrare, au fost prezentate doar câteva argumente solide aduse capitalului intelectual, ca „resursă ascunsă” a fiecărei entități economice, care asigură stabilitatea și echilibrul entității în ciclicitate a activității economice. Se impune continuarea și aprofundarea cercetării pe elementele prezentate mai sus, acesta fiind subiectul unui viitor articol științific.

In table 3 we can notice an increase in the turnover / employee indicator between 2008-2012 and 2013-2015, but also a decrease in 2012-2013, which is similar to that of the number of employees.

Employees influence the total active indicator / number of employees in the period 2008-2010, 2011-2012, 2013-2015 and its decrease in 2010-2011, 2012-2013.

Conclusions. In creative economy the value of the intellectual capital has a significant weight in the evolution of the main economic and financial indicators in a sector of activity, as presented in this paper, the pharmaceutical sector in Romania. 8-year radiography indicates that financial resources, capital and technology are secondary resources to the intellectual resource capable of ensuring stability, the balance of the sector during periods of economic crisis (as was the case for 2010-2011 in Romania) and Helps to continue the activity of the economic entity.

In this paper, only a few solid arguments for intellectual capital were presented as a “hidden resource” of each economic entity that ensure the stability and balance of the entity in cyclicity of economic activity. It is necessary to continue and deepen the research on the elements presented above, this being the subject of a future scientific article.

Bibliografie/Bibliography:

1. STAN, S., ANGHEL, I., GRUZSNICZK, V. *Capitalul intelectual al întreprinderii*, Editura IROVAL, 2006, pag.7.
2. Conferințele „*Capitalul intelectual – motorul afacerilor de succes*” din 9 februarie 2012 la Râmnicu Vâlcea și 22 februarie 2012 la București, CELERIS Innovative Solutions în parteneriat cu HABAR-ul.
3. SVEIBY, K. E. *The Intangible Assets Monitor*, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 2 Issue: 1, 1997, pag. 73.
4. KIKER, B. F. *Historical Roots of the Concept of Human Capital*, „Journal of Political Economy” 74 (October): 481-499, reprodus în Kiker (1971), 1966.
5. CURAJ, A. *Capitalul intelectual, 2012*, pag. 17-23, <https://www.slideshare.net/andreeacalin77/capital-intelectual-15384059>, accesat 10 mai 2017.
6. www.mfinante.ro, site-ul Ministerului Finanțelor Publice din România.
7. www.webfin.ro platforma Departamentului de Analiză și Evaluare Economico-Financiară, ASE București.

CZU: 005.52:338.2:378

ANALIZA ECONOMICO-FINANCIARĂ ÎN EDUCAȚIA ECONOMICĂ ȘI ANTREPRENORIALĂ

*Conf. univ. dr. Mihaela BÎRSAN,
Universitatea „Ștefan cel Mare”, Suceava,
mihaelab@seap.usv.ro*

Educația economică presupune o serie de cunoștințe economice care ajută indivizii să acționeze eficient în calitate de consumatori, producători, investitori, angajați și chiar simpli cetățeni, dezvoltând capacitatea acestora de a adopta decizii și, implicit, sporește eficiența regulilor și normelor care reglementează consumul. Educația economică are rolul de a pregăti indivizii pentru a se integra în sistemul economic contemporan, dar și pentru a participa la progresul sau redefinirea lui.

Specialiștii în management afirmă că procesele de conducere nu se pot baza pe rutină și intuiție, ci pe o analiză științifică. Astfel, pe baza informațiilor rezultate din analiză, managementul orientează eforturile pentru efecte/rezultate maxime.

Cuvinte-cheie: cunoaștere științifică, analiză, analiză economică, educație economică și financiară, antreprenoriat.

JEL: A290, M00.

1. Introducere: Analiza în contextul cunoașterii științifice. Ființei umane îi este proprie dorința de a cunoaște, iar, pentru omul de știință, cunoașterea este o condiție sine qua non.

Oamenii au căutat, dintotdeauna, să înțeleagă universul fizic, psihic, social, spiritual în care trăiesc, într-o cercetare pentru unii superficială, pentru alții chiar sensul vieții lor, căutând certitudini sau, cel puțin, apropierea de adevăr [1, p.21]. În funcție de epoca în care au trăit, acești oameni s-au numit filozofi sau oameni de știință, iar una din metodele de cercetare, de aflare a adevărului, a fost (și este) **analiza complexă a lucrurilor**.

Știința însăși a fost definită ca tip de *cunoaștere* axată pe *analiza* faptelor [2].

Din punct de vedere semantic, „a analiza” are semnificația de *a cerceta, a examina, a investiga, a studia, a urmări, a considera, a explica, a interpreta, a tâlcui, a descifra*, ultimele patru verbe desemnând rezultatul analizei, exprimat într-un produs evaluabil [3].

Pe baza corelării și ordonării, a comparării și evaluării datelor observate sau experimentale, interpretarea lor marchează trecerea de la „a ști” la „a cunoaște”, în tentativa de a afla o explicație, o semnificație a lor, pregătind răspunsul la întrebările de „ce?” și „cum?” se produce faptul constat.

Trecerea în revistă a literaturii de specialitate relevă faptul că diverse definiții (DEX, Wikipedia)

CZU: 005.52:338.2:378

ECONOMIC AND FINANCIAL ANALYSIS IN ECONOMIC AND ENTREPRENEURIAL EDUCATION

*Assoc.Prof. PhD Mihaela BIRSAN,
“Ștefan cel Mare” University from Suceava,
mihaelab@seap.usv.ro*

Economic education involves a series of economic information which helps individuals to act efficiently as consumers, producers, investors, employees and even common citizens, increasing their capacity to rationalize decisions and, implicitly, enhances the effectiveness of the rules and regulations that govern consumption.

Specialists in management state that leadership processes cannot rely on routine and intuition but on scientific analysis. Thus, based on the information gathered from the analyses, the management guides the efforts for maximum effects/results.

Key words: scientific knowledge, analysis, economic analysis, economic and financial education, entrepreneurship

JEL: A290, M00.

1. Introduction: Analysis in the scientific knowledge context. The thirst for knowledge is typical for the human being and, for the scientist, knowledge is a sine qua non condition.

People have always tried to understand the physical, psychological, social and spiritual Universe in which they live, through research that has been superficial for some and the meaning of life for others, seeking certainties or, at least to be as close to the truth as possible [1, p.21]. Depending on the era of their lifetime, these people were named philosophers or scientists and, one of the research methods, the method of finding the truth, was (and continues to be) **the complex analysis of things**.

Science itself has been defined as a type of *knowledge* based on the *analysis* of facts [2].

Regarding the semantics of the verb *to analyse* if one tries to compose the semantic field of the procedure called analysis starting from the verb, it is observed that the equivalent verbs are *research, examine, investigate, study, pursue, consider, explain, interpret, understand, decipher*, the last four verbs indicating the result of analysis, expressed through a product that may be evaluated [3].

Based on correlation and ordering, on the comparison and evaluation of the data that has been observed or experimental, the interpretation marks the passing from “*to find out*” to “*to know*”, in the attempt to find an explanation, a meaning, preparing the answer for the questions “*why?*”, and “*how?*”, the respective fact produces.

The literature review reveals that different definitions (DEX, Wikipedia) show the same thing about analysis: scientific method of research/ knowledge.

arată despre analiză același lucru: metodă științifică de cercetare/cunoaștere.

După **Le Petit Larousse**, termenul de analiză provine din limba greacă, unde „*analysis*” are înțelesul de descompunere a întregului, „studiu elaborat în vederea diferențierii elementelor care compun întregul, a determinării sau explicării raporturilor dintre acestea sau cu întregul” [4].

Inițiatorul metodei a fost **René Descartes** (1596-1650), căruia i-a fost revelată în 1619 și a fost prezentată în Discurs asupra metodei – *de a călăuzi bine rațiunea și de a căuta adevărul în științe*, publicată în 1637.

Descartes a formulat principiul metodologic fundamental al cercetării științifice – principiul îndoielii potrivit căruia, trebuie promovată îndoiala metodică, radicală, până când întâlnești ceva de care să-ți fie absolut imposibil să te îndoiești, în acest fel, știința reușind să depășească opinia aproximativă și să se ridice la claritatea evidenței [5, p.54].

Astfel, de la îndoiala clar exprimată în expresia sa celebră „*dubito ergo cogito*”, Descartes ajunge la modelul de adevăr cert „*cogito ergo sum*”. Conform acestui principiu, nicio cunoaștere științifică nu trebuie considerată un adevăr indiscutabil; tot ceea ce se cunoaște, de la faptele empirice până la concepte, principii, teorii și legi economice trebuie supus în permanență unei analize critice constructive.

Gândirea și metoda carteziană stau la baza întregii gândiri moderne care, având drept scop găsirea adevărului, va utiliza ca metodă pentru atingerea acestuia metoda analizei. Patru sunt regulile/preceptele sale, dintre care, cele care face obiectul temei analizate au următorul enunț:

- „de a împărți fiecare dintre dificultățile/problemele pe care le-aș examina în atâtea părți câte ar fi posibile și necesare spre a le dezlega mai bine: **regula analizei**;
- să-mi călăuzesc gândurile în ordine, începând cu lucrurile cele mai simple și mai ușor de cunoscut, ca să urc încet-încet, treptat, până la cunoașterea celor mai complexe, presupunând ordine chiar între cele care nu se preced, în mod firesc, unele pe altele: **regula sintezei**” [6, p.8].

Așadar, analiza este o descompunere a realității observate, funcționând prin fragmentarea componentelor pentru a înțelege o dimensiune a realității. Sinteza, dimpotrivă, este o recompunere, pentru o vedere de ansamblu.

Demersul de față evidențiază faptul că, prin prisma analizei, cunoașterea științifică, pune în același plan două componente distincte: subiectul (observatorul, analistul) și obiectul (entitatea observată, concretă sau abstractă). Analiza pleacă de la subiect care construiește, decupează realitatea pe care vrea să o observe, pentru a o explica (răspunzând la întrebarea „de ce?”) sau a o înțelege (întrebarea „cum?”).

Prin urmare, analiza este instrument fără de care cunoașterea, în general, nu se poate realiza, iar în

According to **Le Petit Larousse**, the term *analysis* comes from the Greek language where “*analysis*” has the meaning of decomposition of a whole, “elaborate study regarding the difference of the elements that compose the whole, of determining and explaining the relationship between them and the whole” [4].

The initiator of the method was **René Descartes** (1596-1650), who had it revealed to him in 1619 and was presented in Discourse on the method – *to guide ration and to search for the truth in science*, published in 1637.

Descartes formulated the fundamental methodological principle of scientific research – the doubt principle according to which methodical, radical doubt must be promoted until you find something that is absolutely impossible to doubt, thus science succeeding in surpassing the approximate opinion and being able to state clear evidence [5, p.54].

This, starting with the clearly expressed doubt in his famous saying “*dubito ergo cogito*”, Descartes reaches his model of certain truth “*cogito ergo sum*”. According to this principle, no scientific knowledge should be considered undisputable truth; all that is known, from empirical facts to concepts, principals, theories and economic laws should always be subject to critical constructive analysis.

The Cartesian way of thought and method are placed at the base of the entire modern thinking which, having the finding of the truth as goal will utilize the analysis method as a mean of achieving this. There are four rules / precepts, of which the subject theme analysed, are defined as:

- “to divide each difficulty/problem I would examine in as many parts possible and necessary in order to better untie them: the **rule of analysis**;
- to guide my thoughts in order, starting with the most simple and easily understandable, in order to try, at a slow pace, gradually until the understanding of the most complex, involving order even between the ones that do not come after one another naturally: the **rule of synthesis**” [6, p.8].

Therefore, analysis is, a decomposition of the observable reality, functioning through the fragmentation of components in order to understand a dimension of reality. Synthesis is, on the other hand a re-composition, through a general point of view.

The present study shows that scientific knowledge through the analysis puts together two distinct components: the subject (the one who observes, the analyst) and the object (the observed entity, certain or abstract). Analysis starts from the subject who builds, cuts the reality he wishes to observe in order to explain (answering the question „why?”) or to understand (answering the question „how?”).

Therefore, analysis is the tool in the absence of which knowledge in general cannot be achieved and in economic professions, mastering techniques and analysis methods is a mandatory competence that the

economie, în profesiile economice, stăpânirea tehnicilor și metodelor de analiză constituie o competență obligatorie pe care sistemul de educație este chemat să o pună la îndemâna profesioniștilor.

2. **Analiza în științele economice.** Din punct de vedere științific Analiza este o metodă de cunoaștere și, prin extrapolare la științele economice, analiza este cea mai importantă metodă în acest domeniu.

Explicarea științifică a fenomenului economic se realizează cu un ansamblu foarte complex, variat de metode, mijloace, tehnici și instrumente între care analiza este indispensabilă.

În cartea Metodologia cercetării științifice economice, se face precizarea că „în baza **analizei**, fenomenul cercetat se descompune în părțile sale componente, se fac observații și experiențe din care – **prin inducție** – se trag concluzii generale; adică se merge de la fenomenul economic la cauzele care îl determină, de la cauze mai particulare la cauze mai generale, până când se finalizează argumentația printr-o maximă generalizare”[5, p.134].

Profesorul Nicolae N. Constantinescu își definește concepția și contribuția la perfecționarea metodologiei de cercetare științifică economică, propunând economiștilor **metoda integrală de cercetare a vieții economice**, care, în viziunea sa, „înglobează tot ce s-a obținut pozitiv până astăzi, evitând unilateralitatea și superficialitatea”[5, p.34-35].

În viziunea sa, **economistul** trebuie să aibă în vedere în activitatea sa următoarele aspecte:

- *cunoașterea profundă, continuă a mecanismelor care stau la baza tuturor proceselor și fenomenelor economice.* Metoda integrală de cercetare a vieții economice presupune descompunerea întregului în părțile componente, adică **analiza** și împletirea strânsă a acestora cu **sinteza**, pentru că numai astfel se poate verifica măsura în care întregul se poate reconstitui, pe baza analizei detaliate, a tuturor părților procesului sau fenomenului economic studiat;
- *nevoia împletirii organice a analizei cantitative cu analiza calitativă.* În consecință, subliniază profesorul N. N. Constantinescu, „alături de metodele de cercetare calitativă și cu respectarea lor, metodele cantitative, statistice și matematice fac parte organic din sistemul metodologic al științei economice”.

Metodele cantitative vizează măsurarea fenomenului studiat. Măsurile pot fi ordinale, de genul „mai mare decât”, „mai mic decât”, sau numerice, care utilizează calcule. Cea mai mare parte a științelor sociale utilizează măsuri: indici, rate, medii, în general, instrumente statistice, date cifrate.

- *utilizarea de procedee statistice și matematice, care trebuie să servească, în mod eficace, atât la cercetarea cantitativă, cât și la studierea conexiunilor decurgând din calitatea fenomenului (procesului), din unitatea calitativă și cantitativă a acestuia;*

education system is called to make it available to professionals.

2. **Analysis in economic sciences.** From a scientific point of view, Analysis is a knowledge method and through extrapolation to economic science, analysis is the most important method in this field.

The scientific way of explaining the economic phenomena is done with a very complex assembly, a variety of methods, techniques and instruments from which analysis is irreplaceable.

In the book The Methodology of economic scientific research it is stated that “based on **analysis**, the studied phenomena is decomposed in its component parts, observations are made and experiences from which – **through induction** – general conclusions are drawn; in other words one proceeds from the economic phenomena to the causes that it is determined by, from particular causes to more general ones, until the argumentation is finalized with a maximum generalization” [5, p.134].

The professor Nicolae N. Constantinescu defines his conception and contribution to the perfecting of the scientific economic research methodology, suggesting the **method of integral research of economic life to the economists**, which from his point of view “enlists every positive thing that has been obtained until today, avoiding the one sided characteristics and superficiality” [5, p.34-35].

From his point of view, the **economist** has to keep in mind the following aspects during his activity:

- *the profound, continuous knowledge of the mechanisms that are essential to all economic processes and phenomena.* The integral method of research of the economic life consists of the decomposition of a whole in its composing parts, meaning **the analysis** and the close correlation of it with **the synthesis**; because only this way one can assert at what extent the whole as an entity may be reconstructed based on detailed analysis of all parts of the economic process or phenomena that is studied.
- *the need of organic weaving of analyses based on quantity with analyses based on quality.* In consequence, professor N.N. Constantinescu emphasizes, “together with the qualitative research method, the quantitative, statistical and mathematical methods, compose the entire methodological system of economic science”.

The quantitative methods aim to measure the studied phenomena. The measurements can be ordinal, for example “bigger than”, “less than”, or numerical, which utilize calculations. The biggest part of social studies uses measurements: indicators, rates, averages, statistical instruments in general, digitized data.

- *the utilization of scientific and mathematic procedures that must effectively aid not only the quantitative research but also the study of the connections that occur from the quality of the phenomena (process), from the entire unit based on quality and quantity.*

- *modelarea economico-matematică*, ce permite surprinderea, într-un sistem teoretic sub formă de ecuații, inecuații, funcții etc., doar a elementelor și relațiilor esențiale. Astfel realizat, modelul economico-matematic constituie o simplificare logică a obiectului cunoașterii, dar care trebuie să exprime cu fidelitate condiționarea cauzală a stării acestuia și a specificului său.

3. **Educația economică.** Gândirea economică este caracterizată drept o gândire de nivel superior (gândire critică), care presupune: cunoaștere, înțelegere, **analiză**, sinteză, evaluare, aplicare.

În discursul rostit cu ocazia decernării Premiului Nobel pentru Economie, Gary Becker afirma că Economia este mai mult decât o știință; ea a devenit un mod de a înțelege lumea în care trăim [7, p.1]. Din acest considerent, nevoia de educație economică și antreprenorială este resimțită la nivelul fiecărui individ, diferențiat, în funcție de patrimoniul său cultural și educațional, oferind acestuia posibilitatea să adopte decizii în cunoștință de cauză, investind în beneficiu personal, familial, comunitar, social.

În mod practic, se recunoaște, la nivelul Uniunii Europene, faptul că educația economică și antreprenorială este în măsură să dezvolte un mod de gândire specific, cunoștințe pentru a genera idei creative și abilități și inițiativă antreprenorială de a transforma aceste idei în acțiune ce pot susține bunăstarea economică și socială [8]. În plus, acestea sunt abilitățile despre care angajatorii spun că sporesc capacitatea de angajare.

Educația economică este, în fapt, o pregătire indirectă pentru muncă și, în același timp, o continuă adaptare la muncă, învățământul economic fiind generator de modele de gândire economică, valorizare și acțiune posibil de a fi extrapolate.

Klaus von Dohnanyi, la Conferința Miniștrilor Educației din Statele membre ale U.E. și din Statele Phare (iunie, 1999, Budapesta), aprecia că: „într-o societate modernă, în care forțele pieței joacă un rol tot mai important în toate activitățile umane, este importantă cunoașterea lumii afacerilor pentru orice membru al ei și pentru toată perioada activă a vieții (lifelong learning)” [9, p.70].

Oferta educațională economică dobândește, astfel, caracter vocațional, urmărind să armonizeze așteptările comunității locale și regionale cu trebuințele și aspirațiile indivizilor, cu atât mai mult cu cât între economie, economist și învățământ economic există o relație de interdependență deosebit de importantă atât din punct de vedere teoretic, cât, mai ales, practic.

Pe piața educației, cererea de educație economică exprimă nevoia de cunoștințe și competențe care pot fi solicitate atât de indivizi, cât și de agenții din economie și societate în ansamblul său [10].

Principalele segmente de populație, care solicită programe de educație economică și/sau antreprenorială, sunt: populația școlară, populația ocupată predispusă la policalificare, recalificare, perfecționare; șomerii, pasi-

- *the economic-mathematic modelling*, which allows one to observe in a theoretical system, having the form of equations, functions, etc. only essential elements and relations. This kind of economic and mathematical model is a logical simplification of the object of knowledge, but which must express exactly the conditioning based on causes of its state and its type.

3. **Economic education.** Economic thinking is characterized as a superior level thinking (critical thinking) which involves: knowledge, understanding, **analysis**, synthesis, evaluation, application.

In his speech, with the occasion of receiving the Nobel Prize for Economics, Gary Becker says that Economics is more than a science; it has become a way of understanding the world we live in [7, p.1]. Because of this reason, the need of economic and entrepreneurial education is felt by each individual, being differentiated by his cultural and educational background, offering him the possibility to make decisions knowingly, investing for personal, familial, social benefit.

Practically, in the European Union, it is admitted that economic and entrepreneurial education is capable of developing a specific way of thinking and knowledge in order to generate creative ideas, abilities and entrepreneurial initiative to transform these ideas in actions that can sustain the economic and social wellbeing [8]. Furthermore, these abilities are the ones that, employers say, are responsible to enhance the capacity of getting employed.

Economic education is, in fact, an indirect preparation for work, and at the same time, a continuous adaptation to work, economic learning being a generator of models of economic thinking, capitalization and possible extrapolation action.

Klaus von Dohnanyi, at the Education Ministers from the E.U and Phare States Members Conference (June 1999, Budapest) appreciated that: “in a modern society, in which the market forces play an increasingly important role in all human activities, the business world knowledge is important for any of its members and for the entire active period of life altogether (lifelong learning)” [9, p.70].

The economic educational offer is granted, thus, a vocational character, seeking to harmonies the expectations of the local and regional community with the need and aspirations of the individual, moreover seeing how an interdependency relationship exists between the economy, the economist and economic learning which are important not only from a theoretical point of view but also, a practical one.

On the education market, the request for economic education, expresses the need of knowledge and components that can be solicited by individuals, economic agents and also society as a whole [10].

The main population segment that request programs of economic education and/or entrepreneurial are: the population that attends school, the population in need of

bili de reconversie profesională; tinerii absolvenți de învățământ liceal, agenții economici.

Din perspectiva educației economice prin învățământul universitar, una din competențele avute în vedere, de către sistemul de educație în domeniul economic, la perfecționarea profesionistului contabil (conform cu direcțiile stabilite prin Procesul Bologna) este, în viziunea AFER (Asociația Facultăților Economice din România), capacitatea de analiză și diagnosticare economică și financiară, explicitarea și interpretarea printr-o gândire interpretativă a conceptelor, proceselor, fenomenelor, stărilor, ideilor și tendințelor.

Astfel, în noua conjunctură economică, profesionalizarea trebuie să includă (pe lângă cunoștințele și competențele profesionale) și scheme de gândire/raționament, de interpretare, de creare de ipoteze, de anticipare, de decizie, obținute atât prin formarea profesională de bază, cât și prin sistemul de formare în decursul întregii vieți.

Situațiile financiare ale unei companii reprezintă cel mai important mijloc prin care informația contabilă este pusă la dispoziția factorilor decizionali. De aceea, companiile își publică situațiile financiare, într-un mod cât mai explicit, pentru a putea fi înțelese de către cititorul interesat.

În contextul programului de integrare a României în Uniunea Europeană, cadrul general de contabilitate și audit financiar își îmbunătățește continuu calitatea informației contabile prin aplicarea reglementărilor contabile conforme cu Directivele Uniunii Europene (Directiva a IV-a și a VII-a), se plasează un accent deosebit pe raționamentul profesional, pe care economistul, profesionistul contabil, va trebui să exerseze pentru a se asigura de respectarea principiilor pentru situația pe care o analizează.

Una din caracteristicile calitative ale situațiilor financiare și care dă sens utilității informației contabile este comparabilitatea. *Comparabilitatea* presupune posibilitatea de analiză pe baza informațiilor furnizate de situațiile financiare, în raport cu evoluția în timp a activității, precum și compararea cu situațiile financiare ale diverselor entități de același tip pentru a evalua corect poziția financiară, performanțele și modificările acestora [11, p. 14].

Corelat cu raționamentul profesional, trebuie să facem precizarea că obiectivele profesiei contabile stabilite prin Codul Etic Internațional, emis de organismul mondial al contabilității IFAC (Federația Internațională a Contabililor), îndeplinesc cele mai înalte standarde de profesionalism, ating cele mai înalte niveluri de performanță și răspund cerințelor interesului public. Pentru îndeplinirea acestor obiective, profesioniștii contabili trebuie să respecte principii fundamentale bazate pe: integritate, obiectivitate, independență, competență profesională și bunăvoință, confidențialitate, comportament profesional, norme tehnice și profesionale. În acest context, competența este considerată principiu conform căruia toate situațiile sunt tratate printr-un raționament profesional.

multiple qualifications, requalification, perfection; the unemployed, possible subjects for professional reconversion, the newly graduates of high school, companies.

From the perspective of economic education through university education one of the skills kept in mind by the educational system in the economic field regarding professional perfection of the accountant (according to the directives established by the Bologna Process) is, in the vision of the Association of Economic Universities from Romania, the ability to make economic and financial analysis and diagnosis, to explain and interpret through interpretative thought of concepts, processes, phenomena, states, ideas, tendencies.

Thus, in the new economic context professionalization means a radical redefine of the nature of the components that are situated at the base of effective teaching practices. Professionalization must also include (other than knowledge and professional skills) thinking/judgment, hypothesis creating, anticipating and decision making schemes, obtained through both professional and lifelong development processes.

The financial situations of a company are the best mean through which the accounting information is presented to decision making factors. This is why companies publish their financial statuses, in a very explicit manner, in order to be understood by the interested reader.

In the context of the integration of Romania in the European Union program, the general account and financial audit framework is constantly improving the quality of its information through the application of accounting regulations according to the European Union Directives (The Fourth and Seventh Directive), a particular emphasis is placed on the professional judgment, which the economist, the professional accountant will have to practice to ensure that the principles for the situation they are analyzing are respected.

One of the qualitative characteristics of the financial situations which adds meaning to the utility of the accounting information is the comparison ability. The comparison ability involves the analyses possibility based on information provided by financial situations depending on the timeline evolution of the activities and also the comparison with the financial situations of diverse entities of the same type in order to correctly evaluate the financial position, the performance and its modifications [11, pg. 14].

Together with the professional reasoning, we have to state that the accounting profession objectives, established through the International Ethic Code, emitted by the global accounting institution The International Federation of Accountants, meet the highest standards of professionalism, reach the highest levels of performance and answer to the requests of the general public. In order to achieve these goals, professional accountants must obey the fundamental principles based on: integrity, objectivity, independence, professional competence and

În acest sens, IFAC (International Federation of Accountants), prin Consiliul pentru educație (IAESB), elaborează standarde și îndrumări pentru educația și pregătirea contabililor profesioniști.

Standardele Internaționale de Educație, elaborate de IFAC, prevăd o gamă de cunoștințe profesionale, aptitudini profesionale, valori, etică și atitudini profesionale cerute și dezvoltă o atitudine de studiu pe toată durata vieții [12].

Standardul Internațional de Educație 2 prevede cunoștințele și competențele, care sunt necesare pentru a desfășura activitatea de contabil profesionist;

- Contabilitate, finanțe și cunoștințe conexe;
- Cunoștințe organizaționale și de afaceri;
- Cunoștințe și competențe în IT.

Toate aceste cunoștințe și competențe profesionale fac parte din setul de capacități pe care contabilii trebuie să le dobândească pentru a-și demonstra competența.

4. Locul analizei în educația economică. Dincolo de faptul că analiza economică constituie din start un instrument indispensabil în științele economice, inclusă în programele școlare sub această denumire, în continuare, vor fi prezentate disciplinele în care analiza se regăsește explicit formulată, ca fiind absolut necesară în formarea competențelor specifice.

În contabilitate. Analiza economică se dovedește, istoric vorbind, legată intrinsec de contabilitate și de reprezentarea patrimoniului prin bilanț. Creșterea sau scăderea averii, a elementelor sale, indiferent de epocă, nu se putea constata decât pe baza unei analize efectuată prin comparație și calcul.

Treapta a III-a a Metodei contabilității – *Calcul periodice de sinteză* – include analiza ca parte componentă a ei prin ceea ce specialiștii contabili numesc Analiza comparativă, precizând că „prin procesul de analiză comparativă, se urmărește sesizarea relațiilor structurale și relațiilor cauză-efect. După determinarea elementelor, factorilor și cauzelor fenomenului studiat și stabilirea corelațiilor dintre factori și fenomenul analizat ori a corelațiilor dintre diverși factori, procesul de analiză se continuă cu măsurarea influențelor diferitelor elemente și factori.

Rezultatul analizei se concretizează în concluziile și aprecierile asupra activității din sfera cercetată și elaborarea măsurilor care constituie conținutul deciziilor menite să asigure o folosire optimă a mijloacelor și resurselor și creșterea eficienței activității în viitor” [13, p.28].

Pe plan informațional, legătura dintre aceste două științe este asigurată de raportările financiare, obligatorii ale organizațiilor.

Activitatea desfășurată de o întreprindere, în decursul unei perioade de timp, se reflectă în situația financiară a acesteia. Starea financiară a unei întreprinderi, indiferent de sectorul de activitate, de dimensiunea sau structura capitalului, este o consecință a

goodwill, confidentialitate, profesional conduct, technical and professional norms. In this context the competence is considered the principal according to which all situations are treated with professional reasoning.

In this regard The International Federation of Accountants through the Board of Education elaborates the standards and guides for the education and training of professional accountants.

The International Education Standards elaborated by IFAC consist of a variety of professional knowledge, personal skills, values, ethics and professional attitudes requested and develop a lifelong learning attitude [12].

The International Education Standard 2 consists of knowledge and skills that are necessary to undergo professional accounting activities

- Accounting, finance and related knowledge
- Knowledge regarding administration and business
- Knowledge and skills in IT

All this knowledge and these professional skills are part of the set of capabilities which an accountant must prove to have in order to make competence felt.

4. Position of analysis on economic education.

Other than the fact that the analysis, economic analysis constituted from the begging and indispensable instrument in economic science, included in school curricula under this label, I will show in the following statements the disciplines in which analyses is found explicitly formulated as being absolutely necessary in the development of specific skills.

In accounting. Economic analysis was proved to be, historically speaking, tied together with accounting and the representation of patrimony through balance sheets. The increasing or decreasing of a personal fortune, of its elements, no matter the era, can only be noticed with an analysis through comparison and calculation.

The third step of the Accounting Method – *Periodical calculations based on synthesis* – includes the Analysis as a composing part through what specialists have called “comparative analysis”, mentioning that “through the process of comparative analysis one notices the structural and cause-effect relationships. After determining the elements, factors and the causes of the studied phenomena and the correlations between the factors and the analyzed phenomena or the correlations between different factors, the analysis process is continued by the measurement of the influences by different elements and factors.

The result of the analysis is observable in the conclusions and thoughts on the activity within the researched domain and the elaboration of measurements that consist in the main part of the decisions meant to assure an optimal usage of the means and resources and the effectiveness increase of the activity in the future” [13, p.28].

On an informational level the bond between these two sciences is assured by the mandatory financial reports of the organizations.

Activities of a company over a period of time are reflected in its financial situation. The financial status of

gestionării resurselor până la momentul efectuării analizei și o premisă esențială a dezvoltării ulterioare.

Analiza financiară este sursa principală de informații necesare fundamentării deciziilor tactice și strategice la nivel microeconomic. Ea constă într-un ansamblu de instrumente și metode, care permit aprecierea situației financiare (gestiune, echilibru financiar, structura financiară, bonitate) și a performanțelor unei întreprinderi.

Analiza economico-financiară devine, practic, indispensabilă în conducerea și gestionarea unei afaceri, motiv pentru care ea se constituie într-un instrument de bază la îndemâna managementului întreprinderilor.

În management. Analiza, în diversele ei forme, există în decursul întregului proces managerial, dar se manifestă vizibil în cadrul funcțiilor de planificare și control-evaluare.

Planificarea este o parte indisolubilă a activității raționale a omului și, datorită importanței sale în cadrul organizațiilor în scopul sporirii eficienței, a devenit un proces foarte rafinat și structurat. Acest proces sistematic de prognozare a acțiunilor viitoare, care să contribuie la realizarea obiectivelor pe perioade determinate de timp, de obicei un an, se numește *bugetare* [14, p.41]. Procesul bugetar implică crearea unei legături între strategii, tactici și obiectivele pe termen lung și activitatea curentă a întreprinderii. Dacă se stabilesc obiective realiste, prin compararea rezultatelor efective cu cele preconizate, conducerea poate evalua rezultatele activității, obținând astfel informații pertinente și utile despre organizația pe care o conduce.

Două din etapele planificării menționează analiza ca metodă de lucru:

1. Prima etapă debutează cu o analiză (diagnostic) a activităților și a capacităților organizaționale, în scopul identificării principalelor constrângeri și aturii (tehnice, comerciale, de reglementare) și determinării resurselor ce pot fi angajate.
2. Formularea obiectivelor ce se preconizează să fie realizate și identificarea unui „planning gap”, corespunzător diferenței dintre „previziunea 0” (nivelul ce s-ar fi atins pe baza traiectoriei determinate în trecut, fără să se schimbe nimic în comportamentul întreprinderii) și traiectoria-țintă ce permite atingerea obiectivelor propuse.

Analizele efectuate, în acest sens, sunt atât interne, analiza având ca obiect viabilitatea economico-financiară și managerială a întreprinderii (analiza profitabilității, a capacității de plată, a cifrei de afaceri, a eficienței utilizării unor factori de producție etc., și componentele manageriale - metodologică, decizională, informațională, organizatorică – realizate cu ajutorul unor metodologii specifice), cât și externe – referindu-se la piețe de vânzare și aprovizionare, concurență, consumatori, anumiți factori ai mediului ambiant, național și internațional (economici, tehnici și tehnologici).

a firm, disregarding its' field of activity, its' size and capital structure, is a consequence of the resource management until the point where the analyses is made and an essential premises for later development.

Financial analysis is the main source of necessary information that is fundamental for the tactical and strategically decisions on a microeconomic level. It is consisted of a series of instruments and methods which allow the assessment of the financial situation (administration, financial balance, financial structure, credit-worthiness) and of the firm performance.

The economic and financial analysis becomes irreplaceable in running and managing a business, fact which makes it a key component in the hand of enterprise management.

In management. The analysis in its' many forms, exists throughout the entire managerial process but is manifested visibly in planning and evaluation control actions.

Planning is an indispensable part of the rational activity of the human being and, because of its' importance in the organization for efficiency proposes, it has become a structured and refined process. This systematic process of forecasting future actions, which contributes to the achievement of objectives in a certain timeframe, usually a year, is called *budgeting* [14, p.41]. The budgeting process implies creating a bond between strategies, tactics, long term objectives and the current activity of the company. If realistic objectives are established, through the comparison of the effective results with the ones proposed, the board can evaluate activities obtaining pertinent and useful information about the organization they are running.

Two out of the planning stages mention analysis as a work method:

1. The first stage starts with an analysis (diagnoses) of the activities and management skills, for the identification of the main constrictions and pluses (technical, commercial, for regulation porpoises) and for determining the resources that can be accessed.
2. Establishing the objectives that need to be reached and identifying a “planning gap”, according to the difference between “prediction 0” (the level which would have been achieved based on past trajectory, without any change regarding the behavior of the organization) and the target trajectory which allows the achievement of the proposed objectives.

The analysis carried out in this sense are both internal, the analyses having as an objective the economic, financial, and managerial viability of the business (the analyses of profit, of the pay capacity, turnover, of the efficiency regarding the usage of certain production factors etc. and of management components – methodological, decision making, informational, regarding administration – realized with the help of specific methodologies), as well as external – in referral to sale markets and supplying, competition, consumers,

logici, manageriali, demografici, socio-culturali, politici, ecologici, juridici etc.).

Premisa de bază în funcționarea eficientă a unei firme este ca toate activitățile ei să se desfășoare în conformitate cu parametrii înscrși în planurile și programele de dezvoltare. Apariția unor factori perturbatori, atât din interiorul întreprinderii, cât și din exteriorul ei, generează întreruperi sau desincronizări în desfășurarea activităților prevăzute, ceea ce determină nevoia de control în întreprindere.

Controlul presupune cunoaștere (deci, informație) și capacitatea de influențare (conducere). Controlul trebuie să asigure conformitatea întreprinderii cu obiectivele acesteia, atribuite prin planificare, să mențină întreprinderea într-o relație de echilibru, conform parametrilor stabiliți. În acest sens, se impune efectuarea unor analize, care să permită identificarea, din vreme, a tendințelor majore și a factorilor perturbatori ce se manifestă în cadrul mediului, în vederea adaptării rapide și eficiente la schimbările acestuia.

De altfel, noțiunea de control, din punct de vedere semantic, înseamnă *analiza permanentă sau periodică a unei activități, a unei situații, a unui proces cu scopul de a urmări și supraveghea desfășurarea acestora în vederea preîntâmpinării și eliminării eventualelor deficiențe* [15].

Ca importanță, controlul asigură *calitatea deciziilor și acțiunilor*, optima funcționare a sistemului pentru că, ori de câte ori scopul urmărit a fost atins numai parțial sau într-un mod nesatisfăcător, controlul apreciază că mijloacele, metodele sau organizarea activității sunt insuficiente ori neadecvate și intervine cu măsuri de corecție, de remediere. În plus, depistând și corectând nepotrivirile din sistem, controlul preîntâmpină producerea sau repetarea lor în viitor.

Literatura de specialitate [16, p.43] menționează explicit despre control că acesta, ca atribut al managementului, este indispensabil și se desfășoară în două etape:

- analiza;
- diagnosticul.

Despre analiza activității se spune că a fost și este un demers dificil, pentru că *examinează* activitatea sub toate aspectele, *comparând* realizările cu normele, dar și cu eforturile făcute, pentru a pune în evidență atât punctele forte, cât și punctele sale vulnerabile, atât oportunitățile (ocaziile), cât și pericolele (restricțiile) din mediu.

În completarea analizei, dar și ca finalitate a ei, diagnosticul are ca scop *identificarea și măsurarea cauzelor* care au dus la diferențele dintre realizări și norme, evidențiindu-se cauzele care provin din conjunctură și cele ce provin din gestionarea defectuoasă a întreprinderii.

Trebuie făcută distincția între:

- diagnosticul pentru evaluarea întreprinderii și
- diagnosticul în scopuri strategice, fiecare cu tehnicile sale specifice.

certain factors of the ambient environment, national and international (economic, technical and technological, managerial, demographic, sociocultural, politics, ecological, juridical, etc.)

The base premises in the effective functioning of a business is the all of its activities are carried out according to the subscribed parameters in the plans and developments programs. The emergence of disruptive factors, both within and outside the enterprise, generate disruptions or desynchronizations in the planned activities, which causes the need for control in the enterprise.

Control involves knowledge (more exactly information) and the capacity to influence (leadership). The control needs to ensure that the business keeps on track with its objectives, specified through planning, to maintain the business in balance, according to the established parameters. In this regard certain analysis have to be made to timely identify major tendencies and disruptive factors which manifest in the environment, in order to quickly and efficiently adapt to its changes.

In other words the notion of control, from a semantic point of view can be understood as *permanent or periodical analyses of an activity, of a situation, a process for the surveillance porpoises regarding their conduct for preventing and eliminating potential mishaps* [15].

As importance, control ensures *the quality of the decisions* made and the actions, the optimal functioning of the system because, every time the followed goal has been achieved only partially or unsatisfactory, the control can appreciate that the means, methods or the organization of the activity are insufficient or inadequate and can intervene cu correction measures. Furthermore, finding and correcting the mismatches from the system, the control prevents their occurrence in the future.

The specialized literature [16, p.43] mentions explicitly about control that, as an attribution of management is indispensable and acts in 2 stages:

- analysis;
- diagnostic.

About the activity analysis it is said that it has been and continues to be a difficult endeavor because it *examines* the activity with all its aspects, *comparing* achievements with the rules but also with the efforts made, in order to emphasize both the strong and weak points, both the opportunities (the occasions) and the dangers (restrictions) from the environment.

For the completion of the analysis but also as its finalization, the diagnostic aims to *identify and measure the causes* that have led to the differences between achievements and norms, emphasizing the causes that are generated by the conjuncture and those who are caused by incorrect administration of the business.

A distinction has to be made between:

- the diagnostics meant to evaluate the company
- the diagnostics for strategy porpoises, each with its specific techniques.

Dacă diagnosticul pentru evaluarea întreprinderii urmărește caracterizarea statică (juridică, tehnică, economică, organizatoric, managerială) a întreprinderii, în scopul declarat al stabilirii valorii de piață a acesteia, diagnosticul strategic impune ca analiza fiecărui criteriu, mai ales cele de natură economico-financiară, să fie realizate în dinamică, apelându-se la metode și tehnici de analiză economică, în scopul abordării multicauzale sau multifactoriale a acestora.

Un studiu de diagnosticare se finalizează prin **recomandări**, respectiv modalități sau poate doar intenții de amplificare a potențialului de viabilitate economică și managerială al întreprinderii. Important este ca astfel de recomandări să fie axate pe cauzele care provoacă disfuncționalități (puncte slabe), încercând să le atenueze sau elimine și, pe de altă parte, pe cauzele generatoare de puncte forte, încercând să le generalizeze. Aceste recomandări nu comportă caracter decizional, însă se constituie în suportul fundamentării și adoptării de decizii ce urmăresc o mai bună poziționare a întreprinderii într-un mediu contextual specific și o amplificare a nivelului performanțelor acesteia (economice, comerciale, manageriale).

Pe baza informațiilor furnizate de astfel de analize complexe, întreprinderea poate să-și remodeleze unele activități, să-și adâncească procesul de restructurare economică ori să-și remodeleze sistemul managerial, premise importante ale consolidării pe termen lung a poziției sale pe piață.

Concluzii. Necesitatea analizei rezultă din faptul că nicio știință nu se poate dispensa de instrumentul analizei ca metodă de cercetare și cunoaștere a fenomenelor, analiza făcând din gândire (concretizată în judecăți și raționamente) procesul de cunoaștere de rangul cel mai înalt, asigurând pătrunderea în esența lucrurilor, înțelegerea relațiilor logice dintre acestea, explicarea și interpretarea lor făcând posibilă rezolvarea problemelor complexe, de ordin teoretic și practice [17, p. 89].

În economie, **una din principalele funcții ale analizei economico-financiare** este aceea de instrument al managementului întreprinderii, deoarece a conduce competent înseamnă a cunoaște realitățile vieții economice, în care întreprinderea activează, a cunoaște plusurile și minusurile entității pe care o conduci, ori acest lucru nu este posibil fără o analiză pertinentă.

O a doua funcție importantă a analizei economico-financiare constă în diagnosticarea fenomenelor și proceselor economice, respectiv diagnosticarea stării de performanță, pe care o întreprindere o realizează la un moment dat, în vederea luării unor decizii privind evoluția viitoare a acesteia.

Ultima provocare pentru profesioniștii contabili, în prezent, este raportarea integrată (IR).

Raportarea integrată presupune asocierea informațiilor cu caracter financiar și non-financiar într-un singur raport, subliniind interdependențele dintre acestea, îmbunătățind calitatea informațiilor, identificând problemele semnificative, care afectează afacerile și va

If the diagnostic meant to evaluate the company aims for the static characterization (juridical, technical, economic, administration and management wise) of the company for the declared purpose of establishing its market value, the strategy diagnostic imposes that the analyses of each criteria, especially the economic and financial ones, for actions regarding multiple causes and factors.

A diagnostics study is finalized through **recommendations**, respectively means or maybe just intentions of amplifying the economic and managerial potential viability of the business. Important is that such recommendations should be focused on reasons that cause malfunctions (weaknesses) in an attempt to weaken or eliminate them and, on the other hand, trying to generalize the causes generating strengths. These recommendations do not have decision making purposes but are consisted in support for substantiation and adoption of decisions that aim for a better positioning of the business in a specific context and an amplification of the level of its performance (economic, commercial, management wise).

Based on the supplied information provided by this kind of complex analyses, the company can remodel some activities, deepen the economic restructuring process or remodel its management system, which are important premises of the long term consolidation of the market position.

Conclusions. The necessity of analysis derives from the fact that no science can be dispensable on the instrument of analysis as research and knowledge method of phenomena, the analysis making thinking (concretized in judgments and reasoning) the knowledge process of a high rank, assuring the in depth perception of things, the understanding of logical relations between them, the explaining and interpretation making the solving of complex problems possible, on a theoretical and practical level [17, pg. 89].

In economy, **one of the main functions attributed to economic and financial analysis** is that of a business management tool, because in order to competently run means to be aware of the economic life realities in which it activates, to know the pluses and the minuses of the entity you run, aspect not possible without a thorough analyses.

A second important function of the economic and financial analysis consists in the diagnosis of economic processes and phenomena, the diagnosis of the status of performance which the company achieves at a certain point, in order to make decisions regarding its future evolution.

Currently, the last challenge for professional accountants is the integrated reporting (IR).

Integrated reporting proposes the association of financial and non-financial information in a single report, highlighting the interdependencies between them, improving the quality of the information, identifying the significant problems that affect business and will lead to

duce la o mai bună alocare a resurselor, integrând în comunicare conceptul de „sănătate a businessului”.

Raportarea integrată încearcă să determine o schimbare în stilul de management, să ducă la o abordare dinamică și holistică a unei afaceri. O astfel de abordare denotă că oameni cu diferite funcții, orizonturi și provenind din unități diferite să coopereze, să se angajeze într-un dialog, din care să rezulte decizii interconectate și un tablou complet, cu mai mulți indicatori de performanță conectați.

Se poate afirma că are loc o deplasare a centrului de greutate al activității profesioniștilor contabili de la conformitate la comunicare bazată pe analiză, proces care impune o schimbare semnificativă a modului de gândire și a nivelului de pregătire al acestora [18].

the best resource allocation, integrating the concept of “business health” into communication.

Integrate reporting tries to determine a change in the management style, to bring a dynamic and holistic approach to a business. This kind of approach means that people with different duties, professional backgrounds, and from different sectors to cooperate, to start dialog from which interconnected decisions and a full overview can result, with more performance indicators being connected.

It can be said that there is a shift in the center of gravity of accounting professionals' work from conformity to communication based on analysis process, that requires a significant change in thinking and the level of their training [18].

Bibliografie/Bibliography:

1. CLOȘCĂ, Emilia. *Adevăr și cunoaștere în raționalismul critic*, Editura Lumen, 2009, pag. 22-23, https://books.google.ro/books?id=sVRRVc10TAsC&pg=PA217&lpg=PA217&dq=analiza+cunoastere&source=bl&ots=OxV7LiOT4l&sig=ztRJIjT7WAafTfNXQYLbsi7rQU&hl=ro&sa=X&ved=0ahUKEwix9pLj6bLUAhWkVhoKHfl_DJMQ6AEIWjAJ#v=onepage&q=analiza%20cunoastere&f=false
2. <http://cyd.ro/cunoasterea-stiintifica-si-limbajul-ei/>
3. CARTALEANU, Tatiana. *Extremele unui câmp semantic: a analiza*, Revista Limba Română, nr.11-12, Chișinău, 2008, <http://www.limbaromana.md/index.php?go=articole&n=91>
4. Le Petit Larousse, *Dictionnaire encyclopedique*, Ed. Larousse, Paris, 1993, pag. 69;
5. RĂBOACĂ, Gheorghe, CIUCUR, Dumitru. *Metodologia cercetării științifice*, Ed. Fundației România de mâine, București, 2004, pag. 54, 134, 34-35
https://www.academia.edu/11798473/METODOLOGIA_CERCET%C4%82RII_%C5%9ETIIN%C5%A2IFICE_ECONOMICE
6. DESCARTES, René. *Discurs asupra metodei : de a călăuzi bine rațiunea și de a căuta adevărul în științe*, trad. G. Ghidu, Ed. Mondero, București, 1999, pag.8.
7. BECKER, Gary. *Economic Way of Looking at Life*, Becker, Nobel Lecture, December 9, 1992, pag. 1.
8. *Entrepreneurship in Education*, http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/entrepreneurship_en
9. Von DOHNANYI, Klaus. *Educația superioară a secolului XXI*, în Raportul Departamentului pentru educație și învățământ, Budapesta, 1999, p.70.
10. CIOBANU, Olga. *Educația economică în România – prezent și perspectivă*, <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/pagina2.asp?id=cap1>
11. Van GREUNING, Hennie. *International Accounting Standards: A Practical Guide*, World Bank Publications, 2005, https://books.google.ro/books/about/International_Financial_Reporting_Standards.html?id=vr-6u4HOucQC&redir_esc=y
12. *Standardele Internaționale de Educație (IES) ale IFAC*, 1-8, 2009, <https://www.ifac.org/publications-resources/standardelor-internationale-de-educație-ies-1-8-2009>
13. HLACIUC, Elena. *Bazele contabilității*, curs pentru învățământul la distanță, DFSEAP, 2014, pag.28, http://www.seap.usv.ro/idd/cursuri/14/sem2/ECTS_I_BC_s2.pdf
14. BUDUGAN, Dorina. *Contabilitate și control de gestiune*, Ed. Sedcom Libris, Iași, 2002, pag. 41, <https://dexonline.ro/definitie/control>
15. ROBU, Doina Maria. *Controlul de gestiune pe bază de bilanț*, Ed. Moldova, Iași, 1998, pag.43.
16. LAVALETTE, Georges. *Strategii de creștere*, Ed. Economică, București, 1999.
17. GĂRBINĂ, Mădălina. *Lucrările Congresului al XXI-lea al Profesiei Contabile din România*, CECCAR Business Magazine, nr. 33, 15-21 noiembrie 2016, <http://www.ceccarbusinessmagazine.ro/printeaza-articolul-1233/>

CZU 330.322.3:378:330.59

ÎMBUNĂTĂȚIREA CALITĂȚII VIEȚII PRIN INVESTIȚII ÎN EDUCAȚIE

Prof. univ. dr. hab. Rodica HÎNCU, ASEM
hincu@ase.md
Lect. univ. Olga CONENCOV, ASEM
olgaconencov@yahoo.com

În prezentul articol, autorii au urmărit identificarea rolului investiției în educația (superioară), în vederea îmbunătățirii calității vieții. În acest sens, au fost cercetați și reflectați unii indici reprezentativi, utilizați în practica internațională, care caracterizează nivelul calității vieții și/sau educației. Din multitudinea acestor indici, au fost selectați cei în clasamentele cărora se regăsește Republica Moldova, țară cu venituri mici, pentru care capitalul uman reprezintă principala resursă, care oferă un avantaj competitiv. De asemenea, au fost identificate și analizate cheltuielile publice destinate educației, de mărimea și eficiența cărora depinde impactul și gradul de multiplicare a educației, astfel încât să genereze dezvoltarea durabilă și să asigure sporirea calității vieții.

Cuvinte-cheie: investiții în învățământul superior, cheltuieli pentru educație, calitatea vieții, indici care reflectă calitatea vieții și/sau educația.

JEL: I21; I23; H52.

Introducere. Calitatea vieții, o dimensiune subiectivă a coeziunii sociale, reflectă nivelul de bunăstare al populației. Însă, este cert faptul că nivelul de bunăstare al cetățenilor corelează direct cu nivelul lor educațional. În condițiile actuale, survine necesitatea orientării politicilor educaționale spre: retenția „creierilor” și atragerea talentelor în țară; deplasarea accentului de pe necesitatea sporirii cheltuielilor pentru educație pe creșterea eficienței finanțării activităților educaționale; pregătirea specialiștilor în funcție de necesitățile actuale ale pieței muncii.

Metode de cercetare. În vederea studierii subiectului abordat în articol, au fost aplicate asemenea metode de cercetare, precum: a) *analiza și sinteza* principalilor indicatori care caracterizează calitatea vieții și/sau educația; b) *deducția și inducția*, în vederea elucidării rolului investițiilor în educație în contextul îmbunătățirii calității vieții; c) *compararea* unor indicatori specifici, cum ar fi: investițiile publice în educație; ponderea absolvenților cu studii superioare în rândul populației cu vârsta de 30-34 de ani, conform strategiilor naționale ale țărilor supuse analizei.

CZU 330.322.3:378:330.59

THE QUALITY OF LIFE IMPROVEMENT THROUGH INVESTMENTS IN EDUCATION

Professor, Hab. Dr. Rodica HINCU, ASEM
hincu@ase.md
Lecturer, PhD candidate,
Olga CONENCOV, ASEM
olgaconencov@yahoo.com

The purpose of the present article is to identify the role of the investment in higher education as a way of quality of life improvement. In regard to this matter, the international practice uses some representative indexes which reflect the quality of life and/or education levels. Out of the multitude of these indexes, it was chosen the ones which involve the Republic of Moldova in their classifications. The Republic of Moldova is a low income country, where the human capital is the main resource which offers a competitive advantage. Also, it was analysed the public expenditures for the education. The amount and the efficiency of these investments influence the multiplication grade, and the impact on the education in the way that it ensures the quality of life improvement.

Key words: investment in higher education, expenditures for education, quality of life, the indexes which reflect the quality of life and/or education levels.

JEL: I21; I23; H52.

Introduction. The quality of life, a subjective dimension of the social cohesion, reflects the population well-being level. However, it is certain that the level of a person's well-being is directly correlating his level of education. Under the current conditions, educational politics should be oriented towards: “brains” retention and attraction of the talents back to native country; accent transfer from the necessity of expenditures for education increase to the educational activity financing efficiency increase; training professionals according to the present necessities of the labour market.

Research methods. Thus, in order to study the subject addressed in the article were applied the following research methods: a) *analysis and synthesis* of the main indexes that characterize the quality of life and/or education; b) *deduction and induction* in order to elucidate the role of investments in education in the context of improving the quality of life; c) *comparison* of specific indicators, such as: public investments in education; the share of higher education graduates among the population aged 30-34 years, according to the national strategies of the analysed countries.

Conținutul de bază și rezultate. În practica internațională, pentru a evalua nivelul de educație și (sau) de calitate a vieții, se recurge la mai mulți indici. Printre aceștia se numără:

- **Indicele unei vieți mai bune** al Organizației de Cooperare și Dezvoltare Economică, care ia în considerare 11 piloni, inclusiv educația;
- **Indicele calității vieții**, elaborat de The Economist Intelligence Unit (Marea Britanie). Acest indicator se bazează pe o metodologie unică, ce corelează rezultatele analizelor satisfacției subiective a vieții cu factorii obiectivi ai calității vieții în diferite țări;
- **Indicele satisfacției față de viață**, creat de psihologul social analitic Adrian G. White. Acest indice reprezintă o încercare de a arăta satisfacția față de viață la diferite națiuni. Bunăstarea subiectivă se corelează cu sănătatea, bogăția, precum și accesul la educația de bază;
- **Indicele dezvoltării umane** este o măsură comparativă a speranței de viață, alfabetizării, învățământului și nivelului de trai;
- **Indicele global de fericire** ia în calcul nouă componente, dintre care sănătatea, educația și bunăstarea psihologică;
- **Clasamentul statelor în funcție de aptitudinile educaționale** din cadrul Programului pentru Evaluarea Internațională a Elevilor (**PISA**), inițiat de către Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OCDE);
- **Indicele Economiei Cunoașterii**, care apreciază măsura în care mediul unui stat este favorabil folosirii eficiente a cunoașterii pentru dezvoltarea economică, având la bază patru piloni ai economiei cunoașterii: regimul instituțional și stimulente economice; educația; inovarea; tehnologiile informaționale și comunicaționale.
- **Indicele Cunoașterii**, care măsoară abilitatea statelor de a genera, asimila și disemina cunoștințele, având la bază trei din cei patru piloni ai economiei cunoașterii indicați mai sus: educația, inovarea și TIC;
- **Indicele Global al Competitivității** – calculat în baza a 110 indicatori, repartizați în 12 grupe, dintre care 4 constituie factorii de bază, 6 factori de creștere a eficienței și 2 factori inovaționali.

Republica Moldova, stat cu venituri mici și cu un nivel înalt al sărăciei, nu se regăsește decât în unele dintre clasamente conform indicilor menționați.

Conform **Indicelui Calității Vieții**, în anul 2015, Republica Moldova ocupa locul 66 din 86 de state ale lumii și locul 31 din 34 state europene incluse în clasament [13]. Se cere menționat că Republica Moldova ocupa o poziție mijlocie între țările de vecinătate, Ucraina (locul 75) și România (locul 48). Țările cu cea mai înaltă calitate a vieții rămân a fi, pe parcursul mai multor ani, Elveția, Germania, Statele Unite ale Americii și Finlanda.

Basic content and results. In the international practice, there are used several indexes to evaluate the education level or/and the quality of life level. Among these are:

- **Better Life Index** (BLI) of the Cooperation and Economic Development Organization, which takes in consideration 11 pillars, including education.
- **Quality of Life Index** (QLI) elaborated by the Economist Intelligence Unit (Great Britain); this index is based on a unique methodology, which connects the subjective and objective factors of the quality of life in different countries.
- **Satisfaction with Life Index** (SLI), created by the analytic social psychologist Adrian G. White. This index represents a trial to show the satisfaction with life among different nations. The subjective well-being is correlated with health, wealth, as well as to the access to the basic education.
- **Human Development Index** (HDI) is a comparative measure of the hope of life, alphabetical training, education, and life level.
- **Happy Planet Index** (HPI) includes nine components, among which health, education and psychological well-being.
- **Classification of the states according to the educational abilities** in the framework of the **Programme for International Student Assessment** (PISA), initiated by the Economic Cooperation and Development Organization.
- **Knowledge Economy Index** (KEI), which measures the environment of the state being favourable for the efficient utilization of the knowledge for the economic development. It is based on four pillars of the knowledge economy: institutional regime and economic stimulants; education, innovation; informational and communicational technologies.
- **Knowledge Index** (KI), which measures the ability of the countries to generate, assimilates, and disseminates knowledge. It is based on three out of the four pillars of the knowledge economy mentioned above: education, innovation and ICT.
- **Global Competitiveness Index** (GCI), calculated based on 110 indicators, distributed in 12 groups. Four out of it are the main factors, six efficiency growth factors and two innovation factors.

The Republic of Moldova, a low income country, and with a high level of poverty, does not qualify almost in none of the rankings according to the mentioned indexes.

According to the **Quality of Life Index**, in 2015, the Republic of Moldova was ranked 66th out of 86 World's states, and the 31st out of 34 European states included in the ranking [13]. It is worth mentioning that the Republic of Moldova takes the middle position among neighbour countries, Ukraine (75th place), and Romania (48th place). The highest level of the quality of life remains to be Switzerland, Germany, USA and Finland.

Conform *PISA* (2015), Republica Moldova a înregistrat un trend ascendent în clasamentul statelor în funcție de aptitudinile educaționale, cu un scor de 428 p. Și, totuși, în comparație cu Singapore (556 p.), plasat pe prima poziție dintre statele lumii și, în comparație cu media statelor OCDE (493 p.), rezultatele modeste ale Republicii Moldova reprezintă, în continuare, un semnal de alarmă raportat la calitatea sistemului educațional.

Conform *Indicelui Economiei Cunoașterii*, în anul 2012, Republica Moldova a acumulat 4,92 p. din 10 posibile, înregistrând o scădere continuă din 1995, an în care a atins valori de 5,07.

În clasamentul *Competitivității Globale pentru anul 2015-2016*, Republica Moldova ocupă doar poziția 84 din 144 de state. În tabelul 1, este prezentată o selecție de subindicatori ai indicelui competitivității globale ce țin de domeniul educației și locurile pe care se poziționează Republica Moldova.

According to *PISA* (2015), the Republic of Moldova registered an upward trend in the ranking of countries according to the educational skills, with a score of 428 p. Yet, in comparison with Singapore (556 p.), ranked on first place among the world states and in comparison with the average of the OECD countries (493 p.), the modest results of the Republic of Moldova still represent an alert signal for the quality of educational system.

According to *Knowledge Economy Index*, in 2012, the Republic of Moldova accumulated 4,92 points out of 10 possible, registering a continuing decrease from 1995, when it had 5,07 points.

In the *Global Competition classification for 2015-2016*, the Republic of Moldova takes the 84th place out of 144 states. In table 1 is represented a selection of under indexes of the global competitiveness in relation with educational domain, and the places Republic of Moldova takes.

Tabelul 1/ Table 1

Poziția Republicii Moldova conform Indicelui Competitivității Globale și unor subindici educaționali, anul 2015-2016/ The position of Republic of Moldova according to the Global Competitiveness Index and educational sub-indexes, 2015-2016

Indicatorii/ Index	Poziția RM din 144 de state/ The position of RM from 144 states
Indicele Competitivității Globale, inclusiv/ Global Competitiveness Index inclusive:	84
Calitatea educației primare/ Quality of primary education	77
Rata de înrolare în educația primară/ Primary education enrolment rate	108
Indicatorii cantitativi ai educației superioare, Inclusiv/ Quantity of higher education, Inclusive:	79
Rata de înscriere în învățământul secundar/ Secondary education enrolment rate	75
Rata de înscriere în învățământul terțiar/ Tertiary education enrollment rate	84
Calitatea sistemului educațional/ Quality of the educational system	97
Calitatea matematicii și științei/ Quality of math and science education	80
Calitatea managementului școlar/ Quality of management schools	118
Accesul la internet/ Internet access in schools	59

Sursa: adaptat de autori în baza <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/> *Source: adapted by author based on* <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

Datele din tabelul 1 reflectă faptul că Republica Moldova înregistrează rezultate scăzute la toate pozițiile care formează indicele, în special: calitatea managementului școlar, rata de înscriere în educația primară, calitatea sistemului educațional.

Valorile *Indicelui Dezvoltării Umane* permit caracterizarea evoluției dezvoltării umane și compararea experienței diferitelor țări sau regiuni în domeniul progresului economic și social. Pornind de la aceste premise, Republica Moldova se clasează pe locul 107 din 188 de țări și teritorii, cu o dezvoltare umană medie [12]. Deși, în perioada 1990-2014, valoarea IDU a crescut cu 6,3%, în funcție de indicele respectiv, Republica

The data from the table 1 reflects that the Republic of Moldova is registering low results on all positions which form the index, especially: quality of the scholar management, the enrolment rate in primary education, quality of the educational system.

Human Development Index values characterize the evolution of human development and the comparison of different countries' experiences in the domain of social and economic progress. To start up with these premises, the Republic of Moldova takes 107th place out of 188 countries and territories with medium human development [12]. Although, between 1990-2014, HDI value grew with 6,3%. According to

Moldova este departe de multe state europene. Pozițiile de top în acest clasament (ca și în clasamentele Indicelui Calității Vieții și PISA) le revin unor țări precum: Elveția, Singapore, Statele Unite ale Americii și Germania.

Toate cele expuse mai sus demonstrează că educația este una dintre caracteristicile definitorii ale calității vieții. Educația exercită o influență considerabilă: în primul rând, asupra formării capitalului uman, ulterior, asupra calității vieții, și, numai după aceasta, asupra capacității de utilizare a cunoștințelor pentru dezvoltarea economiei.

Unul din principalele documente de orientare a statelor membre ale Uniunii Europene este **Strategia Europa 2020**, care își propune să asigure o creștere economică:

- **inteligentă**, prin **investiții mai eficiente în educație**, cercetare și inovare;
- **durabilă**, prin orientarea decisivă către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon;
- **favorabilă incluziunii**, prin plasarea accentului pe crearea de locuri de muncă și pe reducerea sărăciei.

Strategia se concentrează pe cinci obiective, care vizează: ocuparea forței de muncă, inovarea, **educația**, reducerea sărăciei și energia/clima. Obiectivul Strategiei menționate, în ce privește educația, presupune reducerea, sub 10%, a ratei de abandonare timpurie a școlii și **creșterea la peste 40% a ponderii absolvenților de studii superioare**, în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani. Fiecare țară își stabilește propriile sale aspirații, în funcție de posibilitățile realiste de realizare. Astfel, în tabelul 2, sunt specificate obiectivele propuse spre realizare de către Republica Moldova până în anul 2020 (conform Strategiei naționale de dezvoltare Moldova 2020) și statul vecin România în ce privește ponderea absolvenților cu studii superioare.

the respective index, the Republic of Moldova is far behind from many European states. Top positions (as well as in the Quality of Life Index and PISA rankings) are held by Switzerland, Singapore, the USA and Germany.

Everything mentioned above proves that the education is one of the main characteristics of the quality of life. Education has a considerable influence, firstly, over human capital formation, eventually, over quality of life, and only after that, over capacity of knowledge utilization for the economy development.

One of the main orientation documents of the member countries of European Union serves **Europe 2020 Strategy**, which offers to ensure an economic growth:

- **intelligent**, with **more efficient investments in education**, research and innovation;
- **durable**, with decisive orientation toward an economy with a low carbon dioxide emission;
- **favourable for the inclusion**, with priority to create jobs and reduce poverty.

The strategy is concentrated on five objectives, which aim to occupy the workforce, innovation, **education**, poverty reduction and energy /climate. The mentioned strategy objective, reflecting education, represents: reduction under 10% of early school leaving, and **growth of over 40% of the number of high education graduates** of the population aged between 30 and 34 years. Every country determines its own aspirations, relating to their realistic opportunities of achievement. Therefore, in table 2 are specified to be completed by 2020 objectives of Republic of Moldova (according to the national strategy of development Moldova 2020) and neighbour country Romania, relating to the number of high education graduates.

Tabelul 2/Table 2

Ponderea absolvenților cu studii superioare în rândul populației cu vârsta de 30-34 de ani, estimată până în anul 2020/ The share of higher education graduates among the population aged 30-34 years, estimated by 2020

Țara/indicatorul/ Country/indicator	Ponderea absolvenților cu studii superioare în rândul populației cu vârsta de 30-34 de ani/ The share of higher education graduates among the population aged 30-34 years
Obiectivul-țintă conform Strategiei Europa 2020/ The target objective under the Europe 2020 Strategy	40%
România/ Romania	26,7%
Republica Moldova/ Republic of Moldova	20%

Sursa: adaptat de autori în baza [3], [4], [5] / **Source:** adapted by authors based on [3], [4], [5]

Datele din tabelul 2 reflectă prognoze foarte modeste în vederea realizării obiectivului Strategiei. Astfel, Republica Moldova își propune atingerea unei ponderi de două ori mai mici decât cea recomandată la nivelul Uniunii Europene, iar România, fiind stat membru al UE, își propune realizarea obiectivului european la doar 26,7%.

Data from the table 2 reflects a very modest prognosis of the objective achievement of the strategy. The Republic of Moldova aims to achieve twice less performance than advised for the European Union level, but Romania, being an EU member state, aims to achieve the European target of only 26,7%.

În prezent, Republica Moldova se situează în proximitatea UE, caracterizată printr-o economie bazată pe cunoștințe, care se dezvoltă în cadrul unei societăți informaționale. Astfel, accesul la cunoștințe și instruire este mai dinamic și se realizează pe diverse căi, inclusiv online, fapt ce oferă un cadru oportun pentru dezvoltarea capitalului uman. Aceasta, însă, necesită un grad mai înalt de flexibilitate în cadrul sistemului de învățământ pentru a răspunde prompt necesităților economiei; conectarea politicilor educaționale la tendințele, oportunitățile și riscurile curente la care este expusă economia Republicii Moldova; retenția și promovarea persoanelor talentate și competente; susținerea creativității și ideilor inovatoare în tot ciclul de învățământ.

Și, totuși, discrepanța dintre oferta sistemului educațional și cererea pentru forță de muncă se menține semnificativă. În clasamentul Forumului Economic Mondial, Republica Moldova a acumulat 4 puncte din 7 pentru indicatorul „Eficiența pieței muncii”. În plus, ponderea populației ocupate cu calificări superioare celor necesare la locul de muncă a fost în scădere în ultimii ani, în timp ce ponderea persoanelor ocupate cu calificări inferioare celor necesare la locul de muncă a fost în creștere. Aceasta denotă atât deficiențele sistemului educațional, cât și distorsiunile pieței muncii, care este incapabilă să atragă și să rețină capitalul uman. Conform indicatorului Forumului Economic Mondial, „Capacitatea de a reține oamenii talentați în țară”, Republica Moldova are scorul de doar 1,9 din 7. Iar situația economică și politică din țară adâncesc problema și în continuare. În același timp, evoluțiile externe recente, în special, în țările europene, care se confruntă cu creșterea șomajului și cu criza refugiaților, reprezintă riscuri și provocări adiționale pentru Moldova [9].

Republica Moldova dispune de instituții suficiente de învățământ superior pentru a oferi servicii educaționale de calitate. Astfel, în anul universitar 2016-2017, activau 30 de instituții de învățământ superior (dintre care 19 – statale). La începutul anului de studii 2016-2017, numărul de studenți din învățământul superior a constituit 74,7 mii de persoane, exclusiv străini (studii superioare: licență, master, integrate, medicale și farmaceutice), din care 83% își fac studiile în instituțiile de stat. Comparativ cu anul de studii 2015-2016, numărul de studenți s-a redus atât în instituțiile de stat (cu 4,8 mii de persoane sau 7,2%), cât și în cele nestatale (cu 2,1 mii de persoane sau 14,3%). În medie, la 10 mii de locuitori, revin 204 studenți din instituțiile de învățământ superior, comparativ cu 230 în anul de studii 2015-2016 [1]. Se cuvine menționat că această tendință negativă în evoluția numărului de studenți constituie rezultatul proceselor demografice negative (fenomen înregistrat în majoritatea statelor în curs de dezvoltare) și exodului de „creiere”, ca rezultat al burselor de studii oferite preponderent de România, mai puțin de Federația Rusă, Mexic, Ungaria etc.

In present, the Republic of Moldova is in European Union proximity, characterized by a knowledge-based economy, which develops within an information society. Therefore, access to the knowledge and education is more dynamic, and is done in diverse ways, including online. This offers a necessary environment for human capital development. Although, this requires a higher grade of flexibility in the educational system, in order to respond more promptly to the necessities of the economy; connection of the educational politics to the tendencies, opportunities, and current risks to which is exposed the economy of Moldova; retention and promotion of talented and competent persons; supporting creativity and innovative ideas in the entire educational cycle.

Nevertheless, discrepancy between the offer of the educational system and the demand for the workforce is maintaining significantly. In the classification of the World Economic Forum, the Republic of Moldova accumulated 4 points out of 7 for the “Labour market efficiency” indicator. More than that, the population possessing superior qualifications required for the workplace was in decrease in the last years, whereas the population possessing inferior qualifications to those the workplace requires was in increase. This denotes both educational system deficiencies, and distortion of the labour market, which is incapable to attract and keep human capital. According to the World Economic Forum “The capacity to keep talented people in the country”, the Republic of Moldova scores only 1,9 out of 7. But the country’s economic and political situation deepens the problem continuously. At the same time, recent external evolutions, especially in European countries, which are confronting unemployment increase and the refugee crisis, represents risks and additional provocations for Moldova [9].

The Republic of Moldova has sufficient high education institutions to offer qualitative educational services. Thus, in the 2016-2017 academic year active-ted 30 high education institutions (out of which 19 – state institutions). At the beginning of the 2016-2017 academic year, the number of high education students was 74,7K persons, excluding foreigners (high education: license, master, integrated, medical, and pharmaceutical), out of which 83% are studying in the state institutions. In comparison with the 2015-16 academic year, the number of students decreased both in state institutions (with 4,8K persons, or 7,2%), and non-state ones (with 2,1K persons, or 14,3%). On the average, out of 10000 inhabitants there are 204 students in the high education institutions, in comparison with 230 in the 2015-2016 academic year [1]. To mention that this negative tendency in the number of students evolution is the result of negative demographic processes (registered phenomenon in most of developing countries), and the migration of “brains” as a result of the scholarships offered preponderantly by Romania, less by Russian Federation, Mexico, Hungary etc.

În Republica Moldova, învățământul este unul predominant public. Cheltuielile pentru educație reprezintă una dintre ramurile prioritare finanțate de guvern. Astfel, în anul 2017, cheltuielilor pentru educație le-au revenit poziția secundă cu o cotă de 16,3% din cheltuielile bugetare și 5,9% din PIB. Evoluția cheltuielilor pentru educație în total cheltuieli bugetare și în PIB, pe parcursul anilor 2005-2017, este prezentată în figura 1.

In the Republic of Moldova education is one predominantly public. Expenditures for education represent the main branches financed by the government. In 2017, expenditures for education took the second position with the rate of 16,3% out of budgetary expenditures, and 5,9% from GDP. The evolution of the expenditures for the education in total budgetary expenditures and GDP for the years 2005-2017 is presented in figure 1.

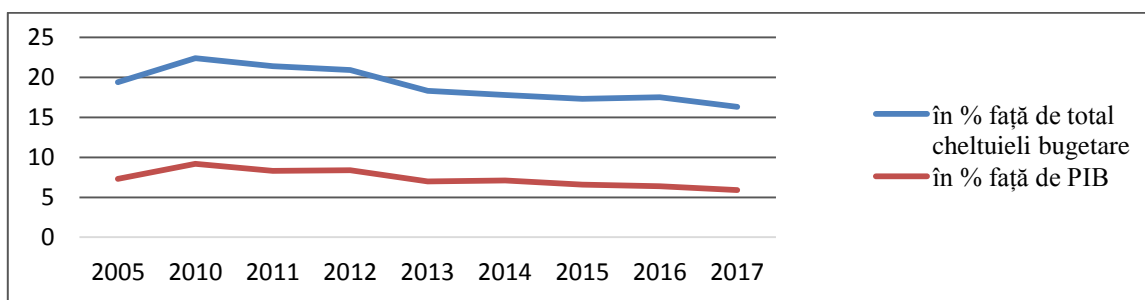


Figura 1. Evoluția cheltuielilor pentru învățământ în Republica Moldova, %/
Figure 1. The evolution of public expenditures for education in Republic of Moldova, %

Sursa: BNS al RM; Strategia sectorială de cheltuieli pentru educație a RM 2017-2019/
Source: BNS of RM; Sectorial Strategy of Expenditures for Education in RM 2017-2019

Datele din figura 1 reflectă faptul că ponderea cheltuielilor pentru educație în total cheltuieli bugetare și PIB a cunoscut o evoluție în care se disting 3 faze. Astfel, ponderea cheltuielilor a crescut până în anul 2009, an în care s-a înregistrat nivelul maxim, din anul 2010 până în 2013, se atestă o scădere a acestor indicatori, după care urmează o perioadă în care cheltuielile pentru educație s-au menținut constante (cu abateri nesemnificative).

Trebuie menționat că, în Cadrul de acțiuni Educația 2030 [7], au fost propuse anumite valori ca „puncte de referință cruciale” pentru indicatorii-cheie privind finanțarea publică a educației și anume:

- alocarea a cel puțin 4-6% din PIB educației și/sau
- alocarea a cel puțin 15-20% din total cheltuielile publice.

Deși Republica Moldova are un nivel avansat al ponderii cheltuielilor pentru educație în PIB (locul 6 în lume), depășind obiectivul-țintă și se încadrează în limita recomandată în ce privește ponderea cheltuielilor publice pentru educație în total cheltuieli publice, calitatea sistemului educațional este scăzută (drept dovadă servesc datele din tabelul 1). Respectiv, ponderea competitivă a cheltuielilor pentru educație, raportată la PIB, poate fi explicată prin ineficiența cheltuielilor și ponderea mică a PIB-ului raportată la cap de locuitor.

Prezintă un anumit interes analiza comparativă ce ține de investițiile publice în educație în Republica Moldova și țara de vecinătate Ucraina pentru anul 2014 (tabelul 3).

The information from figure 1 reflects that the total expenditures for education in total budgetary expenditures and GDP met an evolution, in which 3 phases are distinguished. Therefore, the total expenditure has increased until 2009, year in what maxim level was registered. A decrease of these indicators is observed between 2010 and 2013, after what a period followed, in which the expenditures for education continued to be constant (with insignificant aberrations).

It is necessary to mention that in the Framework for Action Education 2030 [7] were proposed certain values as “crucial reference points” for key-indicators concerning public financing for education, such as:

- allocation of at least 4-6% from GDP for the education and/or
- allocation of at least 15-20% from the total public expenditures.

Although the Republic of Moldova has an advanced level of total expenditure for education in GDP (6th place in the world), outrunning target objective, it is also framed into the recommended limit concerning total public expenditure for education in total public expenditure, the quality of the educational system is low (the information from the table 1 serves as a proof to that). Respectively, the total competitive expenditures for education reported to GDP can be explained with the inefficient expenditures, and low amount of reported GDP per capita.

There is a certain interest in the comparative analysis concerning public investments in education in the Republic of Moldova and the neighbour Ukraine for 2014 (table 3).

Tabelul 3/Table 3

Investițiile publice în educație, 2014/ Public investments in education, 2014

Țara/Indicatorul/ Country/Indicator	Republica Moldova/ Republic of Moldova	Ucraina/ Ukraine
Cheltuielile pentru educație în total cheltuieli publice, % / Expenditure on education as % of total government expenditures	18,77	13,12
Cheltuielile pentru educație, PIB %/ Expenditure on education as % of GDP	7,46	5,95
Cheltuieli publice pentru un student, \$/ Government expenditures per student in US \$	977,1	839,4

Sursa: adaptat de autori în baza datelor dispuse de <http://data.uis.unesco.org/> / Source: adapted by the authors based on datas from <http://data.uis.unesco.org/>

Datele din tabelul 3 demonstrează că Republica Moldova este competitivă în ceea ce privește investițiile în educație. Însă, aceste două state nu doar se află în vecinătate, din punct de vedere geografic, dar, pe parcursul mai multor ani, ocupă poziții apropiate în clasamentul celor mai sărace țări din Europa, în funcție de nivelul PIB raportat la cap de locuitor. Cu regret, Republica Moldova se poziționează pe locul 1 în acest clasament, Ucraina – pe locul 2. România, stat membru UE și țară vecină a Republicii Moldova, se plasează pe locul 10.

La fel ca în cazul multor altor țări, în Republica Moldova, sărăcia variază în funcție de nivelul de educație al capului gospodăriei și, respectiv, probabilitatea de a fi sărac este mai mică pentru gospodăriile cu un nivel mai înalt de instruire. Rata și structura sărăciei în funcție de nivelul de educație al capului gospodăriei sunt prezentate în tabelul 4.

The information from the table 3 proves that the Republic of Moldova is competitive for the investments in education. However, these two states are not only geographically neighbours, but for many years in a row, take close positions in the classification of the poorest countries in Europe, according to GDP per capita. With regret, the Republic of Moldova takes 1st place in this classification, Ukraine – 2nd place. Romania, state member of EU and neighbour state with the Republic of Moldova, takes 10th place.

Same as in many other countries, in the Republic of Moldova poverty is ranging depending on the level of education of the head of household, and, respectively, the probability of being poor is less for the households with a high level of training. Rate and structure of poverty depending on the education level is presented in table 4.

Tabelul 4/Table 4

Rata și structura sărăciei în funcție de nivelul de educație al capului gospodăriei, 2010-2015/
Rate and structure of poverty depending on the education level of the household's head, 2010-2015

Nivelul de educație al capului gospodăriei/ The education level of the household's head	Rata sărăciei/ Rate of poverty						Structura populației sărace, %/ Structure of poor population, %					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Studii superioare/ Higher education	4,8	3,1	2,2	0,7	1,7	2,9	3,4	2,8	2,0	1,0	2,4	5,3
Studii medii profesionale și de specialitate/ Secondary professional and speciality studies	17,5	12,5	13,6	10,7	9,7	8,1	34,3	29,7	34,3	35,1	37,0	34,6
Studii medii generale/ General secondary education	23,1	19,6	16,3	14,1	12,0	8,4	18,1	19,8	17,4	20,5	18,5	16,2
Studii gimnaziale, primare/ Primary or incomplete secondary education	39,7	33,8	30,3	24,5	21,2	18,4	44,2	47,6	46,2	43,4	42,1	43,9

Sursa: Notă informativă: Sărăcia în Republica Moldova 2015, <http://www.mec.gov.md/ro/content/analiza-indicatorilor-saraciei/> / Source: Informative note: Poverty in Republic of Moldova 2015, <http://www.mec.gov.md/ro/content/analiza-indicatorilor-saraciei/>

Datele din tabelul 4 reflectă faptul că, în anul 2015, fiecare nivel de educație mai avansat al capului gospodăriei denotă o scădere a riscului sărăciei, de la 2,9%, în cazul gospodăriilor unde capul gospodăriei are studii superioare, până la 18,4% pentru gospodăriile unde capul gospodăriei nu are studii medii generale sau este fără studii. Astfel, se poate constata că susținerea învățământului superior de către stat este absolut necesară pentru sporirea calității vieții populației și asigurarea bunăstării societății.

Timp de mai mulți ani, investițiile publice în educație – relativ înalte – au asigurat atingerea unor indicatori cantitativi satisfăcători în ceea ce privește rata de cuprindere pe diferite niveluri de învățământ. În prezent, în condițiile în care rata de înrolare se calculează în baza datelor vechi privind numărul populației, se conturează o tendință aparent eronată de diminuare a respectivei rate. Acest fapt are repercusiuni negative asupra finanțării instituțiilor de învățământ și a utilizării eficiente a resurselor bugetare, dar și asupra monitorizării impactului politicilor, lucru foarte important în contextul lansării unor reforme mai puțin populare, cum ar fi, de exemplu, optimizarea rețelei școlare [9].

Modernizarea sistemului educațional, în pas cu cerințele accelerate ale societății, este frânată de finanțarea insuficientă a învățământului. Paradoxal, învățământul este subfinanțat, atunci când economia înregistrează un nivel scăzut de dezvoltare. Și, dimpotrivă, criza economică se agravează, atunci când sistemul educațional nu are puterea necesară să promoveze modernizarea societății.

Și, totuși, cheltuielile publice pentru educație nu pot fi privite independent, deoarece procesul de învățământ implică mai multe surse de finanțare. O problemă constă în imposibilitatea determinării cheltuielilor private totale care vizează educația. Unele surse de specialitate indică faptul că investițiile private pentru educație reprezintă o cotă mult mai mare din totalul cheltuielilor pentru educație în țările sărace decât în țările înalt dezvoltate. În pofida impactului negativ instant al migrației asupra capitalului uman, aceasta a oferit surse importante pentru investiții private în educație, în urma cărora implicarea în învățământul de specialitate în Republica Moldova, și anume, cel universitar, a crescut semnificativ. Însă, sistemul educațional nu a reușit să coreleze această cerere cu necesitățile economiei în schimbare. Reformele din sistemul educațional sunt prea lente și, până în prezent, nu reușesc să țină pasul cu tendințele economiei, în fața căreia, în continuu, apar noi provocări și noi oportunități.

Concluzii. În abordările privind finanțarea educației, se pune accentul pe necesitatea creșterii bugetelor, prioritar, a creșterii eficacității finanțării activităților educaționale, în acest sens, fiind necesar să se constituie mecanisme ale competenței utilizării fondurilor, care să înlocuiască deprinderile de rutină

The information from the table 4 reflects that, in 2015, each level of high education of the head of household indicates a decrease in poverty risk, from 2,9% of the households where the head has high education to 18,4% for the households where the head doesn't have general average education or is without education at all. This way, it can be seen that the support of the high education by the government is absolutely necessary for improvement of the quality of life, and insurance of the society well-being.

For many years, the public investments in education, relatively high, ensured reaching of some satisfactory quantitative indicators concerning coverage rate on different levels of education. In present, in the conditions in which the enrolment rate is calculated based on old information about the number of the population, an apparent erroneous tendency of decrease of the respective rate is outlined. This fact has a negative impact on the educational establishments' financing, and efficient utilization of the budgetary resources, as well as on monitoring of politics impact, a very important thing in the context of less popular reform launching, for example optimizing the school network [9].

Modernization of the educational system, in step with accelerated society requirements, is slowed down by the insufficient financing of education. Paradoxically, education is underfinanced, when the economy is registering a low development level. And, in reverse order, the economic crisis is aggravating, when the educational system does not have enough power to promote the society modernization.

Nevertheless, public expenditures for education can't be analysed independently, because the education process involves more sources of financing. A problem is the impossibility to determine the total private expenditures regarding education. Some specialized sources indicate that private investments for education represent a bigger rate from the total expenditures for education in poor countries than in developed countries. In spite of the instant negative impact of migration on the human capital, this offered important sources for private investments in education. As a result, the enrolment in specialty education in the Republic of Moldova, such as the university one, increased significantly. However, the educational system did not manage to correlate this demand with the changing economy necessity. Educational system's reforms are too slow, and till now can't manage to be in the step with economy tendencies, in front of which new provocations and opportunities appear continuously.

Conclusions. In the approaches regarding education financing, the attention is concentrated on the necessity to increase budgets, prioritizing the efficiency of educational activities investments. This way, is necessary to be constituted mechanisms of funds utilization competence, which would replace the routine habits of traditional public expenditures accep-

ale acceptării cheltuielilor publice tradiționale și ale revendicării instrumentelor bugetare. Universitățile trebuie să-și armonizeze direcțiile de dezvoltare instituțională nu doar cu necesitățile interne, ci și cu prioritățile naționale ori tendințele globale. În prezent, învățământul superior trebuie să răspundă câtorva provocări majore: să atingă un nivel calitativ și competitiv pe plan internațional, să-și asume responsabilitatea pentru formarea unui contingent progresist de oameni, în contextul dezvoltării durabile, să-și sporească finanțarea și să-și diversifice sursele de finanțare. Aceste scopuri majore implică schimbări în învățământul superior autohton, orientate spre îmbunătățirea calității educației.

tance and of budgetary instruments demand. Universities should harmonize institutional development directions not only with internal necessities, but also with national priorities, or global tendencies. In present, high education should answer to several major provocations: to reach a qualitative and competitive level on an international standard, to assume the responsibility for formation of one progressive levy of people in the context of a durable development, to increase financing, and diversify the sources of financing. These major goals involve changes in native high education, oriented to the quality of life improvement.

Bibliografie / Bibliography:

1. Activitatea instituțiilor de învățământ superior din RM în anul de studii 2016/17, <http://www.statistica.md/>
2. Codul Educației al Republicii Moldova nr. 52 din 17.07.14, În: Monitorul Oficial nr. 319-324 din 24.10.2014, <http://lex.justice.md/md/355156/>
3. Strategiei Europa 2020, http://ec.europa.eu/europe2020/index_ro.htm
4. Strategia națională în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020, lege5.ro
5. Strategia națională de dezvoltare Moldova 2020, lex.justice.md
6. Strategia sectorială de cheltuieli pentru educație a RM 2017-2019, edu.gov.md
7. The Education 2030 Framework for Action (FFA) "Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all", unesco.org
8. Raportul Competitivității Globale 2014-15
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf
9. Raport de stare a țării, Republica Moldova 2016 <http://expert-grup.org/ro/biblioteca/raportul-de-stare-a-tarii/item/1329-raport-de-stare-a-tarii-2016>
10. Raport privind sărăcia în Republica Moldova, <http://www.mec.gov.md/>
11. Human Development Index and its components, <http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>
12. Human Development Report, 2015, <http://hdr.undp.org/>
13. Quality of Life Index for Country 2015,
https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2015

CZU 005.52:338.45

**IMPACTUL PERFORMANTELOR
ECONOMICO-FINANCIARE ASUPRA
PERFORMANTELOR BURSIERE ALE
COMPANIILOR DIN INDUSTRIA
PRELUCRĂTOARE LISTATE LA BVB**

Prof. dr. Marian SIMINICĂ,
Universitatea din Craiova,
msiminica@yahoo.com
Conf. dr. Daniel CÎRCIUMARU,
Universitatea din Craiova,
danielciciumaru@yahoo.com
Asist. dr. Silviu CÂRSTINA,
Universitatea din Craiova,
silviu.carstina@yahoo.com,
Lect. dr. Mirela SICHIGEA,
Universitatea din Craiova
mirelasichigea@gmail.com

Performanța economico-financiară, caracterizată prin cele două concepte, eficiență și eficacitate, a dobândit, în decursul timpului, o importanță deosebită în rândul preocupărilor managerilor întreprinderilor din România, și nu numai. Aceasta depinde, ca dimensiune, de tipul de management aplicat în interiorul unei întreprinderi, însă, în mare parte, depinde și de anumiți factori externi, specifici mediului în care entitatea își desfășoară activitatea.

Indiferent de tipul factorilor la care ne raportăm, cert este faptul că performanța economico-financiară suferă modificări de la o perioadă la alta, odată cu aceasta modificându-se și nivelul valorii de piață a întreprinderii. Așadar, se poate considera că performanța economico-financiară reprezintă un factor de influență a valorii de piață, lucru pe care autorii doresc să-l demonstreze în prezenta lucrare de cercetare.

Cuvinte-cheie: performanță economico-financiară, valoare capitalizată, corelație, regresie, indicele Pearson, rată de rentabilitate.

JEL: G1; G31; L25.

Introducere. Perioadele de vârf, atât în ceea ce privește expansiunea, dar mai ales declinul economiei mondiale, implicit al economiei naționale, reprezintă momente semnificative în ceea ce privește nivelul performanței economico-financiare, inclusiv al valorii de piață capitalizată al întreprinderilor.

Criza economică din cea de a doua jumătate a anului 2008 ar putea fi un element exemplificator raportat la trendul celor două elemente: performanța economico-financiară și valoarea piață capitalizată a întreprinderilor din țara noastră, aceste lucruri fiind și mai ușor vizibile în cazul celor cotate pe piața de capital.

CZU 005.52:338.45

**THE IMPACT OF ECONOMIC
AND FINANCIAL PERFORMANCE ON
STOCK EXCHANGE PERFORMANCE
OF MANUFACTURING COMPANIES
LISTED ON THE BVB**

Professor, PhD Marian SIMINICA,
University of Craiova,
msiminica@yahoo.com
Assoc. Prof., PhD Daniel
CIRCIUMARU, University of Craiova,
danielciciumaru@yahoo.com
Assistant, PhD Silviu CARSTINA,
University of Craiova,
silviu.carstina@yahoo.com,
Lecturer, PhD Mirela SICHIGEA,
University of Craiova
mirelasichigea@gmail.com

The economic and financial performance, characterized by the two concepts, efficiency and effectiveness, has gained over time a particular importance among the managers of the enterprises in our country and beyond. This depends on the size of the type of management applied within an enterprise, but largely depends on certain external factors specific to the environment in which the entity operates.

Regardless of the type of factors we relate to, it is certain that the economic and financial performance changes from one period to the next, and the level of market value of the enterprise changes. We can therefore consider that the economic and financial performance is a factor of influence of the market value, which we want to demonstrate in the present research paper.

Key words: economic-financial performance, capitalized value, correlation, regression

JEL: G1; G31; L25.

Introduction. The peak periods, both in terms of expansion, but especially the decline of the world economy and implicitly of the national economy, are significant moments in terms of the level of economic and financial performance and implicitly of the capitalized market value of enterprises.

The economic crisis of the second half of 2008 could be an exemplary element in the trend of the two elements: the economic and financial performance and the capitalized value of the enterprises in our country, which are even more visible for those Listed on the capital market.

If by 2011 the turnover of many companies in our country has been steadily decreasing, with the other

Dacă, până în anul 2011, cifra de afaceri a multor companii din România s-a aflat în continuă scădere, odată cu aceasta, fiind afectați și ceilalți indicatori economico-financiar, din anul 2012, se constată o îmbunătățire a situației economico-financiare, nivelul vânzărilor căpătând din nou un trend ascendent.

Odată cu scăderea indicatorilor economico-financiar, s-a constatat și o pierdere a încrederii investitorilor în companiile respective, fenomen ce a dus la declinul valorii de piață a întreprinderilor. Drept urmare, tranzacțiile pe piața de capital au fost în continuă scădere, investițiile pe această piață fiind considerate drept unele neperformante. Valoarea de piață a acțiunilor societăților cotate la bursă a scăzut considerabil, scăzând automat, totodată și nivelul valorii de piață al lor.

Așadar, indicatorii economico-financiar ai întreprinderilor au constituit primele semnale de alarmă, precum că lucrurile nu funcționează cum trebuie, în funcție de nivelul și dinamica acestora fiind influențată și valoarea de piață capitalizată a companiilor.

Obiectivul principal al prezentei lucrări constă în scoaterea în evidență a tipurilor de legături existente între performanța economico-financiară și valoarea capitalizată a întreprinderilor cotate la Bursa de Valori București.

Pentru atingerea obiectivului menționat anterior, a fost selectat un număr de 15 întreprinderi semnificative în industria prelucrătoare din țara noastră, la care s-a determinat atât o serie de indicatori de performanțe economico-financiare, cât și capitalizarea bursieră a firmei. Perioada selectată în vederea realizării studiului dat este de 5 ani (2012-2016).

Concepte și termeni utilizați. Realizarea lucrării de față implică utilizarea unor termeni întâlniți în diverse ramuri ale economiei: gestiune financiară, evaluare, statistică, analiză și diagnostic financiar, elemente fără de care nu ar putea fi atinse obiectivele stabilite.

Primul concept, menționat încă în prima parte a lucrării, îl constituie conceptul de performanță economico-financiară. La nivelul literaturii de specialitate, sunt cunoscute diverse abordări ale acestui concept, însă cea pentru care s-a optat aparține lui M. Porter (1986), autorul considerând performanța întreprinderilor ca fiind abilitatea lor de a crea valoare pentru consumatorii lor. Așadar, autorul se raportează la crearea de valoare pentru definirea conceptului de performanță.

O altă abordare a conceptului de performanță economică este întâlnită la autorii M. Niculescu și G. Lavalette (1999), care definesc performanța prin prisma echilibrului rezultat între cele două concepte definitorii: eficiență și eficacitate.

Autorii M. Achim și S. Borlea definesc conceptul de performanță prin prisma legăturilor existente între companie și stakeholderi. Așadar, acești doi autori consideră performanța ca fiind capacitatea întreprinderii de a crea valoare adăugată pentru stakeholderi, de a satisface cerințele consumatorilor, de a satisface cerințele angajaților, iar mai nou preocuparea pentru protejarea mediului înconjurător [1].

economic and financial indicators being affected, from 2012 there is an improvement of the economic and financial situation, the level of sales coming from new trend.

With the fall in economic and financial indicators, there was also a loss of investor confidence in these companies, a phenomenon that led to a decline in the market value of businesses. As a result, capital market transactions have been steadily declining, with investments on this market being considered as being poor. The market value of the shares of the listed companies declined considerably, with the automatic decrease of their market value.

So, the economic and financial indicators of the enterprises were the first signs of alarm that things do not function properly, depending on their level and dynamics being influenced by the capitalized market value of the companies.

This paper aims at highlighting the types of links between the economic and financial performance and the capitalized value of the companies listed on the Bucharest Stock Exchange.

In order to achieve this goal, we selected a number of 15 significant enterprises in the manufacturing sector in our country, to which we determined both a series of economic and financial performance indicators and the company's stock market capitalization. The selected period for this study is 5 years, which is 2012-2016.

Concepts and terms used. The accomplishment of this paper involves the use of terms found in various branches of the economy: financial management, evaluation, statistical analysis and financial diagnostics, without which we could not reach the established objectives.

The first concept encountered in the first part of the paper is the concept of economic and financial performance. At the level of the literature, different approaches to this concept are encountered, but the one on which we have stopped is the author of M. Porter (1986), considering the performance of enterprises as their ability to create value for its consumers. So, the author is referring to the creation of value for the definition of the performance concept.

Another approach to the concept of economic performance is found in the authors M. Niculescu and G. Lavalette (1999), defining performance in terms of the balance between the two defining concepts: efficiency and effectiveness.

The authors M. Achim and S. Borlea define the concept of performance through the links between the company and the stakeholders. So these two authors view the performance as the ability of the enterprise to create added value for stakeholders, meet consumer requirements, meet the needs of the employees, and, more recently, concern for the protection of the environment [1].

At the level of any enterprise, the economic and financial performance defined by the concept of effi-

La nivelul oricărei întreprinderi, performanța economico-financiară definită prin prisma conceptului de eficiență se exprimă și se cuantifică cu ajutorul mai multor tipuri de indicatori: indicatori ce analizează activitatea de producție și comercializare; indicatori ce ajută la analizarea stării de rentabilitate, dar și indicatori bazați pe crearea de valoare, precum s-a constatat în majoritatea abordărilor propuse de specialiștii în domeniu.

Analiza performanței economico-financiare a fost realizată cu ajutorul mai multor indicatori, cum ar fi: cifra de afaceri (CA), profitul din exploatare (Pe), profitul net (Pn), rata de rentabilitate economică a activelor (ROA), rata de rentabilitate financiară (ROE) și rata de rentabilitate a vânzărilor (ROS).

În cazul societăților listate pe piața de capital, pe lângă indicatorii tradiționali și moderni de performanță, există și indicatorii bursieri. Rolul acestora este acela de a defini situația pe piața de capital a companiei, de a exprima câștigul pe care societatea îl aduce acționarilor săi prin evoluția cursului bursier al acțiunilor. Totodată, numărul de acțiuni emise la nivelul unei societăți, precum și valoarea de tranzacționare a unei acțiuni reflectă valoarea capitalizată a societății respective.

Pentru analiza performanței bursiere a companiilor prinse în studiul de caz, s-a recurs la o serie de elemente, precum: numărul de acțiuni emise pe piața de capital; valoarea de tranzacționare a unei acțiuni la închidere; valoarea capitalizată; valoarea adăugată de piață (MVA); raportul câștigurilor la profit (PER); indicii valorii acțiunilor și indicii capitalizării.

După analiza efectuată asupra acestor indicatori, ce vizează atât performanța economico-financiară a firmei, cât și performanța bursieră, s-a trecut la testarea statistico-matematică a legăturilor existente între ei. Ideea inițială a constat în faptul că ar trebui să existe o corelație directă și semnificativă între indicatorii de performanță financiară și, automat, indicatorii ce definesc piața bursieră.

Metodologia cercetării. Cercetarea ce stă la baza acestei lucrări este una de tip formativ în sensul că a fost realizată în scopul de a colecta și analiza informații despre industria prelucrătoare în vederea utilizării lor pentru atingerea obiectivului principal.

Din punct de vedere metodologic, se poate afirma că, pentru atingerea obiectivului principal al lucrării, s-a apelat la două tipuri de analize: o analiză primară ce se bazează pe rapoartele financiare prezentate la sfârșitul fiecărui an, precum și valorile prezentate pe pagina de profil a fiecărei societăți din industria prelucrătoare prezentă pe BVB și o analiză secundară bazată pe informații extrase de pe diverse site-uri de specialitate, cum ar fi ktd.ro.

Așadar, pentru realizarea acestei lucrări de cercetare, s-a apelat la informațiile, în principal, furnizate de site-ul Bursei de Valori București, mai exact, au fost selectate 15 societăți comerciale din industria prelucrătoare, iar la nivelul fiecărei societăți, au fost extrase rapoartele financiare aferente perioadei 2012 -

ciency is expressed and quantified with the help of several types of indicators: indicators that analyse production and marketing activity; indicators that help to bring profitability to bear, but also indicators based on value creation, as we have seen in most approaches of specialists in the field.

The analysis of economic and financial performance has been achieved with the help of several indicators, such as: turnover, operating profit (Pe), net profit (Pn), and economic return on assets (ROA), rate of return Financial Profitability (ROE) and Sales Rates Rate (ROS).

In the case of companies listed on the capital market, in addition to traditional and modern performance indicators, there are also stock market indices. Their role is to define the situation on the company's capital market, to express the earnings that the company brings to its shareholders through the evolution of the share exchange rate. At the same time, the number of shares issued at the level of a company, as well as the trading value of an action, reflects the capitalized value of that company.

In order to analyse the stock market performance of the companies, captured in the case study, we used a series of elements such as: number of shares issued on the capital market; The transaction value of a share at closing; Capitalized value; Value-added market (MVA); Profit to Profit (PER) ratio The share value index and the capitalization index.

Having analysed these indicators regarding both the economic and financial performance of the company and the stock market performance, I went to the statistical and mathematical testing of the existing links between them. The idea from which we started was that there should be a direct and significant correlation between financial performance indicators and automated indicators that define the stock market.

Research methodology. The research underlying this paper is formative in the sense that it was designed to collect and analyse a range of available information about the manufacturing industry for their use to achieve the primary objective.

From a methodological point of view, we can say that in order to achieve the main objective of the paper, we used two types of analyses: a primary analysis based on the financial reports presented at the end of each year as well as the values presented on the profile page of each manufacturing company Present on BVB and a secondary analysis based on information extracted from various specialized sites, such as ktd.ro.

Therefore, in order to accomplish this research we have used the information provided mainly by the Bucharest Stock Exchange website, more precisely we have selected 15 companies from the manufacturing industry and at the level of each company we have extracted the financial reports for the period 2012 - 2016. At the same time for Stock indexes we also made an analysis of the stock market chart at the end of each

2016. Totodată, pentru indicatorii bursieri, a fost efectuată o analiză a graficelor cotațiilor bursiere de la finele fiecărui an, din care a fost extrasă valoarea la închidere a unei acțiuni la nivelul ultimei tranzacții din acel an. Aceste informații au fost necesare în vederea determinării valorii de capitalizare.

Pentru analiza performanțelor economico-financiare, a fost extrasă, din contul de rezultate, o serie de indicatori, precum: cifra de afaceri, profitul din exploatare, profitul net, iar, totodată, au fost calculate și cele trei rate de rentabilitate. Astfel, rata de rentabilitate economică a activelor (ROA) a fost determinată, raportând profitul din exploatare la totalul activelor; rata de rentabilitate financiară (ROE) a fost calculată ca raportul dintre profitul net și capitalul propriu, iar rata de rentabilitate a veniturilor (ROS) ca raport între profit din exploatare și cifra de afaceri. Pe lângă acești indicatori, a fost determinat și indicele cifrei de afaceri, motiv pentru care analiza s-a extins și la nivelul anului 2011.

Analiza indicatorilor bursieri s-a bazat, în general, pe informațiile furnizate de cele două site-uri bvb.ro și ktd.ro, de unde, inițial, s-au extras numărul de acțiuni emise și valoarea de piață a unei acțiuni, aceasta fiind luată ca valoare, la închidere, aferentă ultimei tranzacții din an. Prin înmulțirea numărului de acțiuni cu această valoare s-a determinat nivelul de capitalizare bursieră pe fiecare societate comercială în parte.

Valoarea adăugată de piață (MVA) a reprezentat următorul indicator bursier, acesta fiind determinat ca diferență între valoarea capitalizată și capitalurile proprii ale întreprinderii.

Un alt indicator, ce reflectă numărul de ani necesari pentru ca prețul plătit în prezent pentru o acțiune să fie recuperat din profiturile acesteia, este PER-ul (price earnings ratio). Acesta a fost extras de pe pagina de profil a fiecărei companii prezentate prin intermediul BVB. Dat fiind faptul că pe site-ul BVB au fost prezentate informații, doar pe perioada 2014 – 2016, mai exact pe ultimii trei ani fiscali, a fost nevoie, pentru 2011-2013, să se apeleze la site-ul ktd.ro. Informațiile utilizate din anul 2011, au fost necesare doar pentru indicii indicatorilor cifra de afaceri, valoarea unei acțiuni și valoarea capitalizată.

După extragerea informațiilor și determinarea indicatorilor de performanțe financiare și bursiere, a fost realizat următorul demers pentru testarea corelațiilor existente între acești indicatori, iar, la final, în funcție de rezultate, stabilirea ecuației de regresie.

Având în vedere faptul că, în urma acestor teste, a rezultat o corelație între indicatorii de performanțe financiare și indicatorul bursier valoare capitalizată, a fost realizat un model de regresie liniară multiplă, având ca variabilă dependentă indicatorul bursier, iar variabilele independente – indicatorii: cifra de afaceri, profit din exploatare, ROA, ROE și ROS.

Analiza de corelație, precum și modelarea economico-matematică, a fost efectuată cu ajutorul programului statistic SPSS versiunea 17.0. Pentru analiza

year from which we extracted the value at closing an action at the level of the last transaction of that year. This information was required to determine the capitalization value.

For the analysis of the economic and financial performances, we extracted from the results account a series of indicators such as: turnover, operating profit, net profit, and also we calculated the three rates of return. Thus, we have determined the economic return on assets (ROA) ratio by reporting operating profit to total assets; ROI we calculated it as a ratio between net profit and equity and return on income (ROS) ratio as a ratio between operating profit and turnover. In addition to these indicators, we also determined the turnover index, which is why we extended the analysis to 2011 as well.

Analysis of stock indices was generally based on the information provided by the two bvb.ro and ktd.ro sites, where we originally extracted the number of issued shares and the market value of an action, which is taken as the closing value of the last Transactions in the year. By multiplying the number of shares with this value, we have determined the level of stock market capitalization for each trading company.

Market Value Added Value (MVA) was the next stock market indicator, determined as the difference between the capitalized value and the equity of the enterprise.

Another indicator that reflects the number of years required for the price currently paid for an action to be recovered from its profits is the price earnings ratio. It was extracted from the profile page of each company presented through BVB. Due to the fact that on the BVB website we were presented with missing information for the period 2014-2016, more precisely for the last three fiscal years, we were forced to use the ktd.ro site for 2011-2013. The information used in 2011 was required only for the indicators of the turnover, the value of the share and the capitalized value.

After extracting the information and determining the financial and stock performance indicators, we took the following steps to test the correlations between these indicators and, finally, in the results function, in order to establish the regression equation.

Considering the fact that these tests resulted in a correlation between the financial performance indicators and the capitalized value index, we have developed a multiple linear regression model having as a dependent variable the stock index and the independent variables indicators: turnover, operating profit, ROA, ROE and ROS.

The correlation analysis as well as the economical mathematical modeling was done using the SPSS statistical program version 17.0. For correlation analysis, we determined both the mean and the standard

de corelație, s-a determinat atât media, cât și abaterea standard în faza incipientă, după care s-a purces la stabilirea nivelului de corelație cu ajutorul indicelui Pearson.

Cu ajutorul funcției analysis butonul de comandă regression, s-a trecut la testările necesare în vederea obținerii ecuației de regresie. Metoda utilizată în panoul de comandă este metoda enter, iar ca opțiuni a fost selectată eliminarea din calcul a variabilelor unde eroarea este foarte mare sau unde nivelul de corelație este nesemnificativ.

Ecuția de regresie rezultată va fi de forma:

$$F(x) = Y,$$

unde X este dat de capitalizarea bursieră și Y indicatorii de performanțe economico-financiare.

$$CB = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + \dots + a_nX_n + \alpha$$

unde: X₁ exprimă cifra de afaceri (CA);
 X₂ – profitul din exploatare (Pe);
 X₃ – profitul net (Pn);
 X₄ – rata de rentabilitate economică a activelor (ROA);
 X₅ – rata de rentabilitate financiară (ROE);
 X₆ – rata de rentabilitate a veniturilor (ROS);
 α – eroarea.

Studiu de caz. Plecând de la etapele prezentate în partea de metodologie, s-a procedat la realizarea efectivă a studiului de caz, prin care s-au demonstrat aspectele teoretice din punct de vedere pragmatic, dat fiind faptul că au fost luate în calcul informațiile aferente ultimilor 5 ani fiscali de la 15 societăți comerciale din industria prelucrătoare, societăți cotate la Bursa de Valori București.

După determinarea indicatorilor de performanțe financiare și, totodată, a indicatorilor bursieri, s-a trecut la testarea corelațiilor dintre aceștia. Înainte de testarea nivelului de corelație, a fost realizată și o analiză a statisticii descriptive generată în faza incipientă:

deviation in the incipient phase, after which we proceeded to establish the correlation level using the Pearson index.

Using the regression command control button we went through the necessary tests to obtain the regression equation. The method used in the control panel is the enter method and as an option we have chosen to calculate the variables where the error is very high or where the correlation level is insignificant.

The resulting regression equation will be in the form of:

$$F(x) = Y,$$

where X is given by stock market capitalization and Y economic and financial performance indicators.

where: X₁ – Turnover (CA);
 X₂ – profit from exploitation (Pe);
 X₃ – net income (Pn);
 X₄ – Rate of return on assets (ROA);
 X₅ – Rate of financial return (ROE);
 X₆ – Rate of return on income (ROS);
 α – error.

Case study. Starting from the steps presented in the methodology, we went to the actual realization of the case study by which we demonstrated the theoretical aspects from a pragmatic point of view. Given the fact that we have taken into consideration the information for 5 years from 15 companies from the manufacturing industry, companies listed on the Bucharest Stock Exchange.

After determining the financial performance indicators and also the stock market indicators, we tested the correlations between them. Prior to testing the correlation level we also conducted an analysis of the descriptive statistics generated in the incipient phase:

Tabelul 1/Table 1

Analiza statisticii descriptive/ Analysis of descriptive statistics

	Media/ Mean	Deviația standard/ Std. deviation	N
Capitalizare/ Capitalization	1.091E8	0.2820E8	74
CA	1.74E8	0.157E8	74
Pe	11391730.00	1.607E7	74
Pn	8325342.39	1.368E7	74
ROA	3.60014223002153E0%	5.151707206124114E0%	74
ROE	3.11792732608504E0%	1.607449008812059E1%	74
ROS	7.94812560039542E0%	1.125230319652327E1%	74

Sursa: tabel preluat din SPSS/ Source: table taken from SPSS

Analiza comparativă a mediei și abaterii standard prezentate în statistica descriptivă denotă nivelul de semnificație al studiului statistic efectuat, implicit al modelului de regresie, pe care autorii doresc să-l realizeze. Dat fiind faptul că la toate variabilele s-a obținut o valoare medie, mai mare decât abaterea standard, putem considera studiul ca fiind unul relevant.

The comparative analysis of the mean and the standard deviation presented in the descriptive statistics suggests the level of significance of the statistical survey performed and implicitly of the regression model we want to achieve. Given the fact that for all variables we obtained a higher average value than the standard deviation we can consider the study to be relevant.

Următorul pas a constat în analiza nivelului de corelație. Având în vedere faptul că cele mai semnificative corelații s-au stabilit între indicatorii de performanțe și indicatorul bursier capitalizare, valori prezentate în tabelul următor, modelarea va fi făcută în funcție de aceste variabile:

The next step was to analyse the correlation level. Considering that the most significant correlations have been established between the performance indicators and the capitalization index, the values presented in the following table, the modelling will be made according to these variables:

Tabelul 2/Table 2

Nivelul de corelație stabilit cu indicele Pearson între indicatorii de performanțe și capitalizare/ The correlation level established with the Pearson index between performance and capitalization indicators

	Capitalizare/ Capitalization	CA	Pe	Pn	ROA	ROE	ROS
Pearson Correlation	1.000	.663	.857	.744	.362	.251	.142
	CA	.663	1.000	.632	.437	.067	-.101
	Pe	.857	.632	1.000	.890	.476	.315
	Pn	.744	.437	.890	1.000	.731	.521
	ROA	.362	.067	.476	.731	1.000	.712
	ROE	.251	.122	.315	.521	.712	1.000
	ROS	.142	-.101	.225	.230	.369	.311
							1.000

Sursa: tabel preluat din SPSS/ Source: table taken from SPSS

Valorile rezultate ca urmare a analizei de corelație, relevă o corelație semnificativă între capitalizare și cifra de afaceri, coeficientul de corelație fiind de 0,663 cu o eroare sig. foarte scăzută; o corelație puternică între profitul din exploatare și capitalizare, coeficientul de corelație este de 0,857, eroarea fiind, de asemenea, foarte mică; o corelație, la fel, semnificativă între profitul net și capitalizare cu un coeficient de corelație de 0,744.

The values resulting from the correlation analysis show a significant correlation between capitalization and turnover, the correlation coefficient being 0.663 with a sig. Very low; a strong correlation between operating profit and capitalization, the correlation coefficient of 0.857, the error being also very low; a significant correlation between net profit and capitalization is the correlation coefficient of 0.744.

Corelații nesemnificative au fost stabilite între indicatorii ROA, ROE, ROS și capitalizarea la toți acești indicatori având și o eroare sig. semnificativă.

Insignificant correlations have been established between the ROA, ROE, ROS and capitalization indicators for all these indicators with a sig. significant.

După efectuarea analizei de corelație, s-a trecut la testările necesare obținerii modelului de regresie multiplă liniară. Primul test efectuat, în acest sens, este dat de modelul summary în care sunt prezentați R și R², cu cât aceștia sunt mai aproape de nivelul 1, cu atât ecuația de regresie este mai semnificativă. Modelul summary este prezentat în tabelul următor:

After conducting the correlation analysis we went through the necessary tests to obtain the linear multiple regression model. The first test in this regard is given by the summative model in which R and R² are presented, the closer they are to level 1, the more regression equation is more significant. The summary model is presented in the following table:

Tabelul 3/Table 3

Modelul summary/ Model summary

Model	R	R pătrat/ R square	R pătrat corectat/ R square adjusted	Eroarea standard/ Standard error
	1	.872 ^a	.760	.738

Sursa: SPSS/ Source: SPSS

Se observă atât la R, cât și la R² că au valori ce tind spre nivelul 1, fapt ce demonstrează nivelul crescut de semnificație al regresiei, care se dorește să fie obținută.

It can be noticed that both R and R² have values that tend to level 1, which demonstrates the increased level of significance of the regression we want to achieve. Another significant test is given by the ANOVA function.

Un alt test semnificativ este dat de funcția ANOVA. O importanță semnificativă în cadrul ANOVA este testul F, recunoscut și sub denumirea de testul lui Fisher. Cu cât acest F este mai ridicat, cu atât

Significant importance in ANOVA is the F test, also known as the Fisher test. The higher is F, the greater is the significance of the regression equation.

gradul de semnificație al ecuației de regresie este mai mare. Elementele rezultate din testul ANOVA sunt prezentate în tabelul de mai jos.

The elements from the ANOVA test are presented in the table below:

Tabelul 4/Table 4

Testul ANOVA/ ANOVA test

Modelul		Suma pătratelor/ Sum square	df	Media pătratelor/ Average square	F	Sig.
1	Regresiune/Regression	9.115E17	6	1.519E17	35.317	.000 ^a
	Rezidual/ Residual	2.882E17	67	4.302E15		
	Total	1.200E18	73			

Sursa: tabel preluat din fereastra output a programului SPSS/ Source: table taken from the SPSS output window

Din analiza datelor prezentate mai sus, se poate afirma că ANOVA demonstrează, ca și modelul summary, un nivel semnificativ al ecuației de regresie, F având valoarea de 35,317 cu o valoare sig. destul de nesemnificativă.

From the analysis of the data presented above we can say that ANOVA demonstrates as a summary model a significant level of the regression equation, F having the value of 35,317 with an insignificant sig value.

Având în vedere faptul că s-a obținut un nivel de corelație semnificativ și, totodată, testările efectuate au întărit semnificația ecuației de regresie, s-a trecut la ultimul pas și anume la determinarea coeficienților ecuației de regresie. Astfel, cu ajutorul funcției coefficients, a fost determinată, astfel, forma matematică a ecuației:

Considering the fact that we have achieved a significant correlation level and at the same time the tests we performed have reinforced the significance of the regression equation, we have gone to the last step, namely to determine the coefficients of the regression equation. Thus, with the help of the function coefficients we have determined the mathematical form of the equation:

Tabelul 5 /Table 5

Coeficienții ecuației de regresie/ Coefficients of the regression equation

Model	Coeficienții nestandardizați/ Undestandardization coefficients		Coeficienții standardizați/ Standardization Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.209E7	1.307E7		1.691	.096
	CA	.127	.053	.213	2.374	.020
	Pe	5.241	1.595	.657	3.286	.002
	Pn	.828	2.066	.088	.401	.690
	ROA	-554120.753	3144103.531	-.022	-.176	.861
	ROE	-113491.634	708689.658	-.014	-.160	.873
	ROS	92611.772	813302.590	.008	.114	.910

Sursa: SPSS/ Source: SPSS

Plecând de la coeficienții prezentați în tabelul de mai sus, ecuația de regresie, ce are ca variabilă dependentă capitalizarea bursieră și ca variabile independente indicatorii de performanțe economico-financiare, este de forma:

Starting from the coefficients presented in the above table, the regression equation that has as a variable the stock market capitalization and as independent variables the economic and financial performance indicators is of the form:

$$CB = 2,209 + 0,127*CA + 5,241*Pe + 0,828*Pn - 554120,53*ROA - 113491,634*ROE + 92611,772*ROS + \alpha$$

Odată cu obținerea acestei ecuații de regresie, ce a avut ca punct de plecare corelația existentă între indicatorii de performanțe economico-financiare ca variabile independente și capitalizarea bursieră ca variabilă dependentă, se poate spune că obiectul lucrării a fost îndeplinit cu succes. S-a demonstrat, astfel, nu doar că indicatorii de performanțe economico-financiare influențează, în mod direct, valoarea bursieră a societăților cotate pe piața de

Once with this regression equation, which had as its starting point the correlation between the economic and financial performance indicators as independent variables and the stock market capitalization as a dependent variable, we can say that the subject of the paper was successfully accomplished. We have, thus, demonstrated not only that the economic and financial performance indicators directly influence the stock market value of the quoted companies on the capital

capital, ci a fost scoasă în evidență și expresia matematică a acestor legături.

Concluzii. La finalul acestei lucrări, se poate afirma cu certitudine că atât din punct de vedere teoretic, dar mai ales practic, au fost puse în discuții teme similare, ce aveau ca obiectiv principal stabilirea corelației existente între performanța financiară și performanța bursieră întâlnite la firmele cotate pe piața de capital.

Odată cu apariția crizei economice la nivel mondial și, implicit, la nivelul țării noastre, mai multe societăți au avut de pierdut, lucru reflectat de indicatorii de rezultat raportați de acestea. Dacă la nivelul unei societăți simple, necotate pe piața de capital, efectul crizei s-a resimțit în mod deosebit în relația firmei cu stakeholderii, la nivelul societăților cotate pe piața de capital, aceste efecte s-au resimțit atât la nivelul stakeholderilor, cât și al shareholderilor.

Așadar, odată cu scăderea indicatorilor de rezultate, interesul pentru societatea respectivă a scăzut tot mai mult, efectul resimțindu-se imediat în valoarea de piață a acțiunilor acesteia. Ori scăderea valorii de piață a acțiunilor a dus implicit la scăderea indicatorilor bursieri ce reflectă performanța bursieră a firmei pe piața de capital. După cum s-a demonstrat în studiul de caz, valoarea capitalizată a firmei a scăzut odată cu indicatorii de performanțe financiare, analiza de corelație demonstrând o legătură strânsă, directă între aceștia.

Plecând de la aceste legături semnificative, existente între capitalizare și indicatorii de performanțe, la finalul lucrării, a fost realizat modelul de regresie multiplă liniară, model ce scoate în evidență legătura economico-matematică existentă între aceștia.

market, but we have also highlighted the mathematical expression of these links.

Conclusions. At the end of this paper, we can say that both theoretically and practically speaking, similar themes were discussed, the main objective of which was to establish the correlation between the financial performance and the stock market performance of listed companies on the capital market.

With the onset of the global economic crisis and implicitly at our country level, more companies have lost, reflecting the result indicators reported by them. If, at the level of a single, unlisted companies on the capital market, the effect of the crisis was particularly felt in the relationship of the firm with the stakeholders, at the level of the listed companies on the capital market these effects were felt at both stakeholder and shareholder level.

So, with the fall in output indicators, interest in the company declined more and the effect immediately resembled the market value of its shares. Or, the decrease in the market value of shares has implicitly led to a decline in stock market indices reflecting the firm's stock market performance. As we have demonstrated in the case study, the capitalized value of the firm has decreased with the financial performance indicators, the correlation analysis demonstrating a close, direct link between them.

Starting from these significant links between capitalization and indicators, we achieved at the end of the paper the linear multiple regression model, which reveals the existing economic-mathematical link between them.

Bibliografie/Bibliography:

1. ACHIM, M.V., BORLEA, S.N. *Analiza financiară a entității economice*, Risoprint, Cluj Napoca, 2012
2. BUȘE, Lucian, ȘTEFAN, Iulia Oana. *Study on the Correlation between Economic and Financial Performance and Stock Exchange Performance in Romanian Companies from Oil and Retail Trade Industries*, Procedia Economics and Finance 16 (2014) 149-159
3. GASKIN, T. *Indicatori financiari perfecți*, National Publishing House, București, 1998
4. MUNTHER, Al-Nimer, NIMER, Alslihat. *The Effect of Profitability Ratios on Market Capitalization in Jordanian Insurance Companies Listed in Amman Stock Exchange*, Journal of Economics and Sustainable Development, Vol.6, No.6, 2015
5. HANUMAN, Prasad, KAPIL Shrimal. *A literature review on relationship between financial performance and market capitalization*, Midas Touch International Journal of Commerce, Management and Technology, Volume 2, No. 9, September - 2014
6. ȘTEFEA, P. *Analiza rezultatelor întreprinderii*, Mirton Publishing House, Timisoara, 2002
7. SULGER, Roxana-Mihaela. *Valoarea economică adăugată. O cercetare empirică*, Condeie studentesti, pp. 149-188, 2008

CZU: 005.73:005.216.1

ANALIZA CORELAȚIEI DINTRE CULTURA ORGANIZA- ȚIONALĂ ȘI INDICATORII DE PERFORMANȚĂ

*Prof.dr. Nicu MARCU,
Universitatea din București
Asist.dr. Silviu CĂRSTINA,
Universitatea din Craiova
silviu.carstina@yahoo.com
Asist.drd. Magdalena CRIVEANU,
Universitatea din Craiova*

Mediul economic românesc este, adesea, supus unor schimbări dramatice și rapide, astfel, că mediul privat resimte din plin aceste turbulențe. În acest context, companiile private trebuie să se adapteze la aceste schimbări, să fie flexibile și să migreze de la integrarea externă, adică atenția asupra clienților sau asupra furnizorilor, spre integrarea internă, adică să acorde o atenție sporită resurselor umane din cadrul companiei. Un prim aspect ar fi decizia de concepțiile sterile, conform cărora motivarea extrinsecă este cea mai importantă motivare și canalizarea atenției spre motivarea intrinsecă. În acest sens, companiile moderne caută metode de a se define drept organizații flexibile, capabile să preia informațiile din mediul exterior și să le transforme în prognoze, precum și să îmbrățișeze atât schimbările de ordin structural, cât și pe cele de ordin mental ca fiind oportune. De aceea, studiul de față acordă o importanță sporită fenomenului de cultură organizațională, precum și relației ce se stabilește între acesta și performanța organizațională.

Cuvinte-cheie: cultură organizațională, performanța financiară, corelație, cultură dominantă, cultură agreeată.

JEL: M12, M14, M21.

Introducere. În acest articol, se propune identificarea unui profil organizațional pentru o societate comercială cu capital privat, care activează în domeniul producției de locomotive. În vederea identificării profilului organizațional, ne vom raporta la tipul de cultură dominantă, trăsăturile definiției ale acestuia, măsura în care compania se caracterizează printr-o cultură puternică sau flexibilă, precum și ușurința cu care aceasta poate să accepte schimbarea. Totodată, în cadrul cercetării noastre, ne propunem să evidențiem corelația ce se stabilește la nivelul companiei între tipul de cultură identificat și indicatorii financiari, prin care aceasta se caracterizează.

Prima parte a cercetării se prefigurează în jurul identificării unui profil cultural în rândul angajaților companiei, în timp ce partea a doua va urmări corelarea rezultatelor obținute la nivelul culturii cu indicatorii financiari. În acest sens, vom utiliza un instru-

CZU: 005.73:005.216.1

ANALYSIS OF THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERFORMANCE INDICATORS

*Professor, PhD Nicu MARCU,
University of Bucharest
Assistant, PhD Silviu CARSTINA,
University of Craiova
silviu.carstina@yahoo.com
Assistant, PhD student Magdalena
CRIVEANU, University of Craiova*

The Romanian economic environment is often subjected to dramatic and rapid changes, so the private environment is experiencing these turbulences. In this context, private companies need to adapt to these changes, to be flexible and to migrate from external integration, i.e. customer or supplier focus, to internal integration, that is to pay attention to the increased human resources of the company. A first aspect would be detachment from the stellar concepts that extrinsic motivation is the most important motivation and channel its attention to intrinsic motivation. In this respect, modern companies are looking for ways to define themselves as flexible organizations, capable of taking over the information from the outside environment and transforming them into forecasts, as well as embracing both structural and mental changes as opportune. For this reason, the studies attach importance to the phenomenon of organizational culture, as well as to the relationship established between it and the organizational.

Key words: organizational culture, financial performance, correlation, dominant culture, agreed culture.

JEL: M12, M14, M21.

Introduction. The present study aims to identify an organizational profile for a private capital company operating in the field of locomotive production. In order to identify the organizational profile, we will refer to the type of dominant culture, its defining features, the extent to which the company is characterized by a strong or flexible culture, and the ease with which it can accept change. Also, in our research we aim to highlight the correlation established at the company level between the type of culture identified and the financial indicators by which it is characterized.

The first part of the research is about the identification of a cultural profile among the company's employees, while the second part will aim to correlate the results obtained at the level of the culture with the financial indicators. In this sense, we will use an organizational culture assessment tool (IECO), developed

ment de evaluare a culturii organizationale (IECO), elaborat de specialiștii în cultură organizațională, Kim Cameron și Robert E. Quinn [2], evidențind astfel și discrepanțele dintre rezultatele actuale și cele dorite. Astfel, putem aprecia nivelul de congruență culturală, precum și existența unor posibile surse de conflict la nivel organizațional.

Ipotezele cercetării științifice. Studiul se va edifica în jurul a patru ipoteze de cercetare științifică:

Ipoteza 1: companiile private din România sunt caracterizate de cultura de tip ierarhic, dezvoltând, astfel, o atmosferă rigidă, dominată de reguli și norme, în care primează respectarea termenelor și a regulamentelor;

Ipoteza 2: angajații din mediul privat manifestă predilecție pentru cultura de tip clan, dorind să dezvolte compania de tip familie și să stabilească relații de lucru flexibile atât cu liderii acesteia, cât și cu ceilalți angajați;

Ipoteza 3: există o corelație puternică directă între tipul de cultură identificat la nivelul companiei și indicatorul cifră de afaceri, companiile din mediul privat fiind caracterizate adesea prin prisma unui astfel de indicator;

Ipoteza 4: există o corelație directă și puternică între tipul de cultură preferat de angajați și indicatorul de performanță cifra de afaceri, însă intensitatea corelației va fi mai mică decât în cazul ipotezei 3, acest lucru fiind firesc, dat fiind faptul că cifra de afaceri este un indicator obținut în cadrul mediului cultural existent, și nu cel dorit.

Cercetarea cantitativă are la bază metoda chestionarului, acesta fiind aplicat pe un număr de 125 de angajați dintre care 40 de femei, în vederea creionării unui profil cultural. În urma identificării tipului de cultură actual, vom identifica și statutul tipurilor de culturi, așa cum sunt ele evaluate ca fiind agreate de către angajați. În acest sens, vom urmări să stabilim tipul de corelații ce se stabilesc între rezultatele actuale și indicatorii de performanță, precum și corelația dintre rezultatele dorite și indicatorii economico-financiar.

Diagnosticarea companiei se referă la încadrarea acesteia într-una dintre cele 4 tipologii culturale identificate de către doi specialiști (Cameron Kim și Guinn Robert E.), ca fiind cele mai expresive în analiza unei companii, respectiv:

- *Tipul de cultură clan* – în cadrul organizațiilor caracterizate de acest tip de cultură, atmosfera este foarte relaxată, imaginea fiind aceea a unei familii, activitatea este dominată de existența unor echipe omogene, în timp ce liderul îmbracă haina unui mentor.
- *Tipul de cultură ierarhic* prezintă o serie de trăsături specifice unui mediu stabil, predictibil, deși atmosfera este rigidă, formală, întreaga activitate fiind dominată de un set de reguli, norme.
- *Tipul de cultură autocrat* – se regăsește, cu precădere, în cadrul așa-numitelor organizații ale viitorului, capabile să își modifice structura, strategia, să identifice turbulențele mediului economic, precum

by organizational culture specialists, Kim Cameron and Robert E. Quinn [2], highlighting the discrepancies between current and desired outcomes. Thus, we can appreciate the level of cultural congruence, as well as possible sources of conflict at the organizational level.

The hypothesis of scientific research. The study will focus on four scientific research assumptions:

Hypothesis 1: Romanian private companies are characterized by a hierarchical culture, thus revealing a rigid atmosphere, dominated by rules and norms, in which they respect the deadlines and regulations;

Hypothesis 2: Employees from the private sector have a predilection for clan culture, wanting to develop a family-type company and establish flexible working relationships with both its leaders and other employees;

Hypothesis 3: There is a strong direct correlation between the type of culture identified at the company level and the turnover indicator, with private companies being often characterized by such indicator;

Hypothesis 4: There is a direct and strong correlation between the preferred employee culture type and the turnover performance indicator, but the correlation intensity will be lower than in the case of hypothesis 3, this being natural, given that the turnover is a Indicator obtained within the existing cultural environment rather than the desired one.

Quantitative research is based on the method of the questionnaire, which was applied to a number of 125 employees, out of which 40 women, in order to create a cultural profile. Following the identification of the current type of culture, we will also identify the status of the crop types as they are valued as being agreed upon by the employees. In this respect, we will seek to establish the type of correlations established between the current results and the performance indicators, as well as the correlation between the desired results and the economic and financial indicators.

The company's diagnosis refers to fitting it into one of the four cultural typologies identified by the two specialists as the most expressive in a company's analysis, namely:

- *The type of clan culture* – within organizations characterized by this type of culture, the atmosphere is very relaxed, the image is that of a family, the activity is dominated by the existence of homogeneous teams, while the leader dresses the coat of a mentor.
- *The type of hierarchical culture* presents a series of features specific to a stable environment, predictable although the atmosphere is rigid, formal, the entire activity being dominated by a set of rules, norms.
- *The type of autocrat culture* – is mainly found in so-called future organizations, able to change its structure, strategy, identify the turbulence of the economic environment and its trends and integrate them as the essential components in achieving success.

- și tendințele acestuia și să le integreze ca fiind componentele esențiale în atingerea succesului.
- *Culturile de tip piață* se orientează, cu predilecție, spre mediul exterior, respectiv asupra clienților, furnizorilor. Companiile caracterizate de acest tip de cultură se orientează, cu precădere, spre obținerea de rezultate și, deci, pe atingerea obiectivelor.

Cultura dominantă. În urma analizării răspunsurilor obținute prin metoda chestionarului, am identificat tipul de cultură reprezentativ. Astfel, cultura identificată la nivelul companiei supuse dezbaterei este *cultura de tip autocrat* (34.17 puncte), mediul de lucru fiind caracterizat de spiritul antreprenorial, dinamism, creativitate. *Cultura de tip clan* este, de asemenea, reprezentativă, cu un scor de 31.67 puncte, compania fiind, totodată, un spațiu plăcut de lucru, caracterizat, îndeosebi, de loialitatea angajaților și de atașamentul acestora față de organizație. Putem afirma că mediul de lucru actual se regăsește la granița dintre clan și autocrat, compania fiind caracterizată, în special, de creativitate și inovație, imaginea de organizație dispusă să își asume riscuri, fiind completată de imaginea unei organizații de tip familie bazată pe atribute, precum încredere, loialitate. Compania se caracterizează, într-o măsură mai mică, prin eficiență și predictibilitate, mediul privat fiind dominat, în special, de instabilitate, siguranța locului de muncă care este, mai degrabă, apanajul sectorului public. În același timp, nu avem o reprezentare clară a obiectivelor, iar competiția se desprinde de tabloul zugrăvit prin mixul cultural, cultura de piață înregistrând un scor nesemnificativ. Astfel, compania îmbină o serie de trăsături specifice celor două tipuri de culturi, accentul punându-se, însă, pe inovație și antreprenoriat.

- *Market-oriented crops* are oriented primarily towards the outside environment, namely customers, suppliers. Companies characterized by this type of culture are especially oriented towards achieving results and thus achieving the objectives.

Dominant culture. Following the answers obtained through the questionnaire method we identified the type of representative culture. Thus, the culture identified at the level of the company under discussion is *autocrat culture* (34.17 points), the work environment being characterized by entrepreneurial spirit, dynamism, creativity. *Clan culture* is also representative, with a score of 31.67 points, and the company is also a pleasant work space, which is mainly based on the loyalty of employees and their attachment to the organization. We can state that the current work environment is at the border between the clan and the autocrat, the company being characterized especially by creativity and innovation, the image of an organization willing to take risks is complemented by the image of a family type organization based on attributes such as trust, loyalty. The company is characterized by a lower degree of efficiency and predictability, with the private sector being dominated by instability in particular, and the safety of the workplace is more of a public sector. At the same time, we do not have a clear representation of the objectives, and the competition is detached from the painting painted through the cultural mix, with the market culture showing an insignificant score. Thus, the company combines a series of features specific to the two types of culture, focusing on innovation and entrepreneurship.

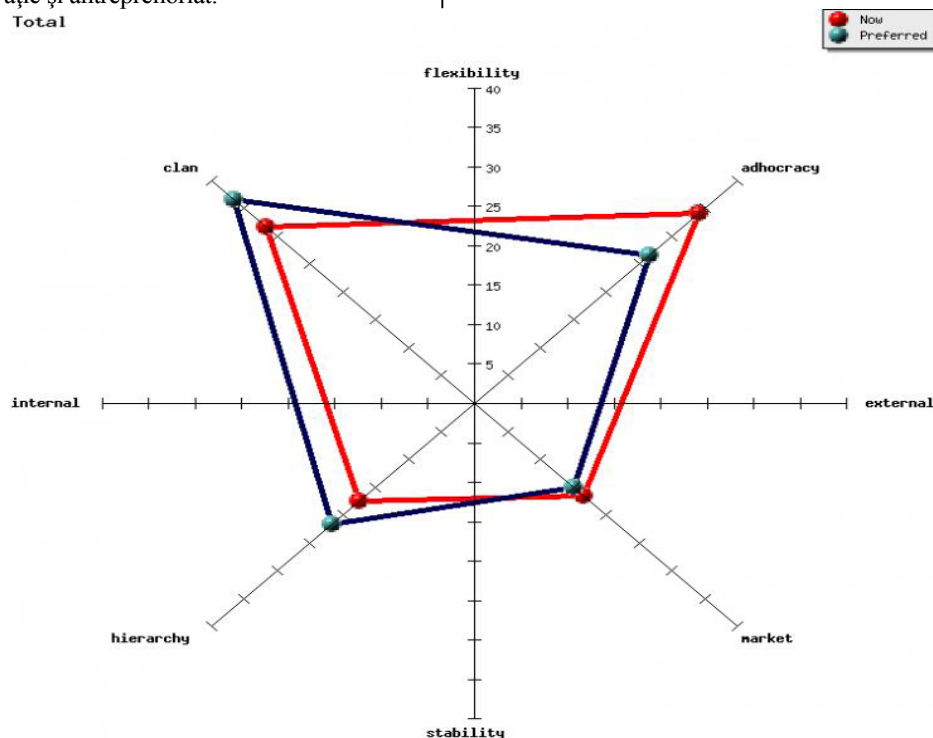


Figura 1. Cultura dominantă VS cultura agreată/ Figure 1. Dominant culture VS agreed culture

Discrepanțe privind cultura dominantă și cultura agreeată. Reprezentarea vizuală, care descrie profilul cultural al organizației, ne prezintă un tip de organizație efervescentă, fiecare tip de cultură înregistrând discrepanțe la nivel organizațional între starea actuală și starea dorită. Cu toate acestea, diferențele nu depășesc 10 puncte în niciunul dintre cazuri, ceea ce, conform studiilor realizate de Cameron și Quinn [2], nu se semnalează o nevoie urgentă de schimbare sau o discrepanță alarmantă. Cea mai mare diferență se regăsește la nivelul culturii dominante, respectiv, în cadrul culturii de tip autocrat ce înregistrează o descreștere de 7.5 puncte. În acest caz, putem afirma că o relaxare în ceea ce privește atenția asupra inovației sau asupra riscului poate genera o serie de beneficii la nivelul climatului organizațional. În același timp, atmosfera de familie este agreeată de către angajați, aceștia dorindu-și chiar o sporire a atmosferei de tip familie. În urma reorganizării tipurilor de culturi, observăm că dominantă devine cultura de tip clan. În ceea ce privește celelalte 2 tipuri de culturi, respectiv cultura de tip autocrat și cultura de tip piață, diferențele se situează sub pragul de 5 puncte, astfel că, nefiind vorba despre diferențe notabile, nu pot genera conflicte la nivel organizațional.

În urma stabilirii tipului de cultură dominant, a tipului de cultură preferat de angajați, precum și a ecartului stabilit la granița dintre rezultatele efective și rezultatele dorite, vom trece la analiza indicatorilor economico-financiari. Cel mai important aspect se referă la stabilirea tipului de indicatori, care generează o rezonanță sporită în rândul angajaților, pornind de la cultura regăsită. Totodată, vom urmări dacă nivelul corelațiilor se păstrează sau se schimbă sub influența tipului de cultură identificat ca fiind cel agreeat. Scopul studiului este acela de a stabili dacă schimbarea la nivel cultural este necesară și dacă indicatorii economico-financiari pot fi influențați de o astfel de schimbare.

Validarea ipotezelor cercetării științifice. *Ipoteza cu numărul 1* nu se validează la nivelul organizației supuse cercetării, organizația regăsindu-se, din punct de vedere al climatului organizațional, la granița dintre culturile de tip autocrat și cea de tip clan. Astfel, regulile, normele, regulamentele sau stabilitatea nu par să domine tipul de organizație privată.

Ipoteza cu numărul 2 se validează, tipul de cultură agreeat de către angajați fiind cultura de tip clan, respondenții manifestând o nevoie accentuată de a interacționa cât mai bine, de a crea echipe omogene de lucru sau de a stabili relații flexibile, capabile să asigure un climat prielnic antreprenoriatului.

Ipoteza 3 se validează ca urmare a nivelului de corelație indicat de indicele Pearson. Astfel că, în urma verificărilor, a rezultat un indice de corelație de 0.989 cu un prag de semnificație sig. 0.006.

Ipoteza 4 se validează, de asemenea, însă, așa cum era de așteptat, corelația este mai slabă, întrucât cifra de afaceri se află în strânsă legătură cu mediul cultural existent, și nu cu acela dorit.

Discrepancies regarding dominant culture and agreed culture. The visual representation describing the cultural profile of the organization shows us a type of effervescent organization, each type of culture recording discrepancies at the organizational level between the current state and the desired state. However, the differences do not exceed 10 points in any of the cases, which, according to Cameron and Quinn [2], do not indicate an urgent need for change or an alarming discrepancy. The biggest difference is found at the level of the dominant culture, namely the autocrat culture, which shows a decrease of 7.5 points. In this case, we can say that a relaxation in terms of innovation or risk can generate a number of benefits in the organizational climate. At the same time, the family atmosphere is agreed by the employees, and they even want an increase in the family atmosphere. Following the reorganization of the types of crops, we notice that the dominant becomes the clan culture. As for the other two types of culture, namely autocrat culture and market type culture, the differences are below the 5-point threshold, so not being noticeable differences can not generate conflicts at the organizational level.

After determining the type of dominant culture, the type of culture preferred by the employees, as well as the gap set at the boundary between the actual results-desired results, we will proceed to the analysis of the economic and financial indicators. The most important aspect is to determine the type of indicators that generate increased resonance among employees, starting from the culture found. We will also track whether the level of correlation is maintained or changed under the influence of the type of culture identified as the one agreed. The purpose of the study is to determine whether cultural change is necessary and whether economic and financial indicators can be influenced by such a change.

Validation of scientific research hypotheses. *Hypothesis 1* is not validated at the level of the organization undergoing research, with the organization finding itself from the point of view of the organizational climate, at the border between autocrat and clan culture. Thus, rules, norms, regulations or stability do not seem to dominate the type of private organization.

Hypothesis 2 is validated, the type of culture agreed by employees being clan culture, respondents demonstrating a strong need to interact as well as to create homogeneous working teams or to establish flexible relationships, able to provide a favourable climate for entrepreneurship.

Hypothesis 3 is validated as a result of the correlation level indicated by the Pearson index. Thus, as a result of the verifications, a correlation index of 0.989 with a significance threshold sig. 0006.

Hypothesis 4 is also validated, but as expected, the correlation is weaker as the turnover is in close connection with the existing cultural environment, but not with the desired one.

Metodologia cercetării științifice. Lucrarea de cercetare are la bază un studiu realizat în cadrul unei societăți comerciale din Craiova, ce are ca obiect de activitate fabricarea de locomotive. Din motive interne, nu o să dezvăluim numele societății. Perioada analizată este de 5 ani, 2012- 2016, indicatorul urmărit fiind cifra de afaceri.

Având în vedere tipul activității desfășurate, la nivelul societății, se regăsesc în producție mai mulți bărbați, drept urmare, numărul acestora este mai semnificativ în eșantionul stabilit. Cele 40 de femei surprinse în eșantion sunt, în general, personal Tesa, doar un sfert fiind și din producție.

Eșantionul a fost stabilit plecând de la numărul total de angajați ai firmei și anume 115 – în producție și 70 – personal Tesa. Astfel, cu ajutorul metodei eșantionului, am stabilit nivelul acestuia în vederea analizei tipului de cultură. Din cei 185 de angajați, plecând de la un nivel de încredere de 95% cu un interval de încredere de +/- 5%, am determinat eșantionul de 125 de angajați intervievați.

Din contul de profit și pierderi al societății și din balanța de verificare de la 31.12.2016, am preluat indicatorul cifra de afaceri pe cei cinci ani.

Pentru analiza răspunsurilor din chestionar și pentru stabilirea tipului de cultură organizațională existent la nivelul societății, a fost utilizat programul IECO elaborat de specialiștii în cultură organizațională, Kim Cameron și Robert E. Quinn.

Analiza de corelație a fost urmărită cu ajutorul programului statistic SPSS indicele utilizat fiind indicele Pearson.

Studiu de caz. Ca urmare a aplicării celor 125 de chestionare în cadrul societății comerciale, răspunsurile oferite de angajații intervievați au dus la obținerea următoarelor valori:

Methodology of scientific research. The research is based on a study conducted within a commercial company in Craiova, which has as main activity the manufacture of locomotives at the level. For internal reasons, we will not disclose the name of the company. The analysed period is 5 years, 2012-2016, the indicator being the turnover.

Considering the type of activity performed at the level of the society, more men are found in production, as a result of their number is more significant in the established sample. The 40 women in the sample are tesa, only a quarter being in production.

The sample was established based on the total number of employees of the company, namely 115 in production and 70 tesa personnel. Thus, using the sample method, we set the level for the type of culture analysis. Of the 185 employees, based on a 95% confidence level with a confidence level of +/- 5%, we determined the sample of 125 employees interviewed.

From the profit and loss account of the company and from the balance of check as of 31.12.2016 we took the turnover indicator for the five years.

In order to analyse the answers to the questionnaire and to determine the type of organizational culture existing at the company level, I used the IECO program developed by the organizational culture specialists Kim Cameron and Robert E. Quinn.

The correlation analysis was followed by the SPSS statistical index using the Pearson index.

Case study. As a result of the application of the 125 questionnaires within the commercial company, the answers provided by the interviewed respondents led to the following values:

Tabelul 1/ Table 1

**Valorile aferente chestionarelor pe tipul de cultură organizațională/
Values for questionnaires on the type of organizational culture**

Tipul de cultură/ Culture type	Tipul rezultat/ The resulting culture type	Tipul dorit/ Desired result	Ecartul/ Ecart
Clan	31.67	36.67	5
Autocrată	34.17	26.67	- 7.50
Piață	16.67	15.00	- 1,67
Ierarhică	17.50	21.67	4.17
Total	100	100	

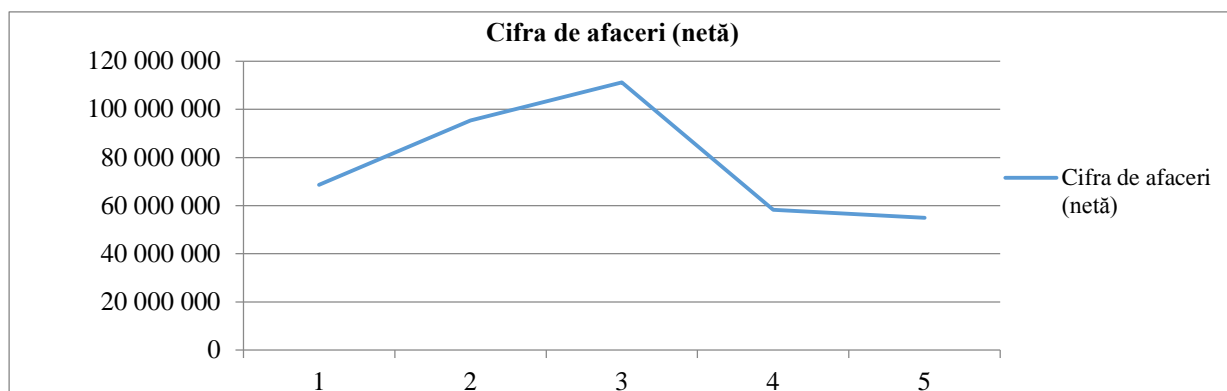
Sursa: Tabel prelucrat în Excel din programul IECO/ Source: Excel table in the IECO program

Din datele rezultate, putem afirma că doar în cazul tipurilor de cultură autocrat și piață s-a obținut un rezultat dorit inferior rezultatului specific celor două culturi, ecartul fiind de 7.5 în cazul culturii autocrate și de 1.67 în cazul culturii de tip piață.

Evoluția și nivelul indicatorului cifra de afaceri de la nivelul societății comerciale sunt dae de graficul următor:

From the results we can say that only in the case of the autocrat culture and the market a desired result was obtained inferior to that specific to the two cultures, the difference being 7.5 in the autocrat and 1.67 in the case of the market type.

The evolution and level of the turnover indicator at the level of the trading company is given by the following chart:



Graficul 1. Nivelul și dinamica cifrei de afaceri/ Chart 1. Turnover level and dynamic

Sursa: Grafic preluat din Excel/ Source: Graph taken from excel

Dacă, până în anul 2014, societatea se bucura de un nivel crescut al cifrei de afaceri, din 2015, indicatorul înregistrează o continuă scădere. Din sursele interne, cauza pentru care cifra de afaceri a scăzut considerabil este comanda tot mai redusă de locomotive atât pe piața internă, cât și pe cea externă. Având în vedere nivelul tipului de cultură rezultat, precum și cifra de afaceri, pe cei 5 ani, a fost determinat astfel nivelul de corelație stabilit între aceștia.

Astfel, indicele de corelație Pearson, determinat cu ajutorul programului statistic SPSS, denotă următoarele valori și semnificații:

If by, 2014, the company enjoys a high level of turnover in 2015, the indicator is showing a steady decline. From domestic sources, the reason for which the turnover has dropped considerably is the lower order of locomotives on the domestic and foreign markets. Considering the level of culture type and the number of faults during the 5 years we determined the level of correlation established between them.

Thus, the Pearson correlation index, determined with the SPSS statistical program, indicates the following values and meanings:

Tabelul 2/Table 2

Nivelul indicelui de corelație Pearson/ The level of the Pearson correlation index

		CA	Tipul rezultat/ Result type	Tipul dorit/ Desired result	Ecart/ Ecart
Pearson Correlation	CA	1.000	.989	.702	-.464
	Tipul rezultat/ Result type	.989	1.000	.799	-.329
	Tipul dorit/ Desired result	.702	.799	1.000	.305
	Ecart/ Ecart	-.464	-.329	.305	1.000
Sig. (1-tailed)	CA	.	.006	.014	.268
	Tipul rezultat/ Result type	.006	.	.101	.336
	Tipul dorit/ Desired result	.149	.101	.	.347
	Ecart/ Ecart	.268	.336	.347	.

Sursa: Tabel importat din programul statistic SPSS/ Source: Table taken from the SPSS statistical program

Din analiza rezultatelor, se constată existența unei corelații puternice directe între tipul de cultură și indicatorul cifra de afaceri. Cu alte cuvinte, nivelul vânzărilor, ca rezultat al activității desfășurate de angajații întreprinderii, depinde, în mare măsură și de implicarea acestora în activitatea întreprinderii, însă motivația, atât financiară, cât și ceea ce ține de mediul de lucru existent, tipul de management aplicat, sunt factori ce influențează fidelitatea, conștiinciozitatea și eficiența angajaților.

O altă corelație, de asemenea, semnificativă și directă, s-a stabilit între cifra de afaceri și rezultatele

The analysis of the results shows the existence of a strong direct correlation between the type of culture and the turnover indicator. In other words, the level of sales as a result of the work carried out by the employees of the enterprise depends to a large extent on their involvement in the activity of the enterprise, but the motivation, both financial and the existing work environment, the type of management applied are factors that influence the fidelity, conscientiousness and efficiency of employees.

Another significant and direct correlation was established between the turnover and the desired results

dorite, obținute din completarea chestionarelor. Indicele de corelație are nivelul de 0.702 cu un prag de eroare de doar 0.014.

Nivelul de corelație mai puternic în cazul rezultatului existent, specific culturii organizaționale, poate fi explicat prin faptul că indicatorul cifra de afaceri, în toată această perioadă, s-a obținut în cadrul unui anumit tip de cultură organizațională, cea existentă, și nu cea dorită de angajați.

Între nivelul ecartului și cifra de afaceri, s-a stabilit un nivel de corelație inversă, semnificativă. Cu alte cuvinte, cu cât diferența dintre rezultatul dorit și cel efectiv este mai mare, cu atât indicatorul cifra de afaceri va avea de suferit.

Concluzii. Analiza corelației dintre cultura organizațională și indicatorul de performanță economică cifra de afaceri ne-a ajutat, astfel, să subliniem o serie de concluzii în ceea ce privește legătura existentă între performanțele economico-financiare ale firmei și tipul de cultură organizațional-managerială existent.

O primă concluzie, care trebuie scoasă în evidență, constă în reticența angajaților de a fi cât mai obiectivi la emiterea răspunsurilor la întrebările adresate în chestionar. Pentru a diminua acest lucru, chestionarul a fost realizat ca fiind anonim.

Dintre cele două categorii de salariați, productivi și Tesa, cei care au creat cea mai mare problemă în completarea chestionarului au fost personalul direct productiv.

Tipul de cultură existent în cadrul societății comerciale este cel de tip autocrat (34.17 puncte), mediul de lucru fiind caracterizat de spiritul antreprenorial, dinamism, creativitate. Cultura de tip clan este, de asemenea, reprezentativă, cu un scor de 31.67 puncte, compania fiind, totodată, un spațiu plăcut de lucru, caracterizat, îndeosebi, de loialitatea angajaților și de atașamentul acestora față de organizație. Este cert faptul că mediul de lucru actual se regăsește la granița dintre clan și autocrat, compania fiind caracterizată, în special, de creativitate și inovație, imaginea de organizație dispusă să își asume riscuri fiind completată de imaginea unei organizații de tip familie bazată pe atribute, precum încredere, loialitate.

Din analiza corelației dintre tipul de cultură și **indicatorul cifra de afaceri**, reiese că există o puternică corelație directă între rezultatul efectiv și **indicatorul cifra de afaceri**, dar, totodată, există o corelație puternică și între rezultatul dorit și acest indicator. Deci, cu alte cuvinte, tipul de cultură managerial aplicat într-o întreprindere influențează, în mod direct, indicatorii de performanțe economico-financiare. Chiar dacă a fost utilizat doar indicatorul cifra de afaceri, nu trebuie să se omită faptul că scopul fiecărei producții îl constituie vânzarea.

obtained from filling in the questionnaires. The correlation index has a level of 0.702 with an error threshold of only 0.014.

The stronger correlation level for the existing organizational culture outcome can be explained by the fact that the turnover indicator throughout this period was obtained within a certain type of organizational culture, the existing one rather than the one desired by the employees.

Between the gap and the turnover was established a significant, reversible correlation. In other words, the difference between the desired and the actual result is higher with both the turnover indicator and the turnover will suffer.

Conclusions. The analysis of the correlation between the organizational culture and the economic performance indicator of turnover has thus helped us to highlight a series of conclusions regarding the existing link between the economic and financial performances of the firm and the type of existing organizational-managerial culture.

A first conclusion that we want to take away is the reluctance of the employees to be as objective as possible in answering the questions asked by the questionnaire. To diminish this, the questionnaire was made anonymous.

Of the two categories of employees, productive and tesa, those who created the biggest problem in completing the questionnaire were the direct productive staff.

The type of culture existing within the commercial company is the autocrat type (34.17 points), the work environment being characterized by entrepreneurial spirit, dynamism, creativity. Clan culture is also representative, with a score of 31.67 points, and the company is also a pleasant work space, which is mainly based on the loyalty of employees and their attachment to the organization. We can state that the current work environment is at the border between the clan and the autocrat, the company being characterized especially by creativity and innovation, the image of an organization willing to take risks is complemented by the image of a family type organization based on attributes such as trust, loyalty.

From the analysis of the correlation between the type of culture and the **turnover indicator** we can say that there is a strong direct correlation between the actual result and the **turnover indicator**, but also there is a strong correlation between the desired result and this indicator. So, in other words, the type of managerial culture applied in an enterprise influences directly the economic and financial performance indicators. Even if we only used the turnover figure, we should not forget that the goal of each production is to sell.

Bibliografie/Bibliography:

1. BURDUȘ, E., CĂPRĂRESCU, Gh., ANDRONICEANU A., MILES, M. *Managementul Schimbării Organizatională*, Editura Economică, București, 2000.
2. CAMERON, Kim S., QUINN, Robert E. *Diagnosing and changing organizational culture-Based on the Competing Values Framework*, Jossey-Bass, A Wiley Imprint, 2011.
3. CAMERON, Kim S. *Downsizing, Quality, and Performance*. In Robert E.Cole(ed.), *The Fall and Rise of the American Quality Movement*. New York: OxfordUniversity Press, 1995.
4. CAMERON, Kim S. *Techniques for Making Organizations Effective: Some Popular Approches*. In Daniel Druckman, Jerome E.Singer, and Harold Van Cott(eds.), *Enhancing Organizational Performance*. Washington, D.C. : National Academies Press, 1997.
5. COLQUITT, J., LEPINE, J.A., WESSON, M.J. *Organizational behavior:Essentials for improving and commitment*. Boston:Mc graw-Hill Irwin, 2010.
6. GORDON, G. G. *The Relationship Between Corporate Culture and industry Sector and Corporate Performances*. In Ralph H. Kilmann and Associates, *gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
7. SIMINICĂ, Marian. *Diagnostic financiar*, Editura Universitaria, Craiova, 2010.

CZU: 005.52:637.5

**PROBLEMA RENTABILITĂȚII
PRODUCȚIEI CĂRNII DE PORC
ÎN GOSPODĂRIILE POPULAȚIEI:
REZULTATE ȘI ANALIZE**

Conf. univ., dr. Grigore BALTAG, UASM
g.baltag@uasm.md
Drd. Adrian POPESCU, UASM

În lucrare, autorii abordează problema rentabilității scăzute a producției de carne de porc, în stare proaspătă, la crescătorii de suine din Republica Moldova. Autorul analizează în complex structura procesului de producție a cărnii de porc de la producător până la procesator, prin care identifică principala problemă – valoarea adăugată ce revine crescătorilor de porci este net inferioară celei ce revine procesatorilor, iar mărimea ei nu permite dezvoltarea economică. Cu ajutorul Analizei de sensibilitate, în lucrare, sunt prezentate câteva scenarii posibile pentru obținerea unei rentabilități suficiente. Se propune o matrice a rentabilității producției de carne de porc în baza cercetărilor efectuate. Drept bază factologică pentru elaborarea acestui articol științific au servit rezultatele obținute în teren în cadrul proiectului „Determinarea mărimilor de influență a factorilor asupra modificării eficienței creșterii suinelor pentru carne în condițiile de liberalizare a pieței interne” din cadrul Programului de Stat „Dezvoltarea competitivității și creșterea economică durabilă în contextul economiei bazate pe cunoaștere, globalizării și integrării regionale și europene”.

***Cuvinte-cheie:** rentabilitate, tendință, preț de cost, venituri din vânzări, șeptel de suine.*

JEL: M41; M42; L25.

Introducere. Rentabilitatea luată drept categorie economică reprezintă o noțiune complexă prin care se apreciază, în linii generale, raportul dintre efect și efort. Cu alte cuvinte, se face comparația efectului obținut cu cel al efortului depus. Evident că, odată cu dezvoltarea tehnicii, tehnologiei și a particularităților economiei de piață, la nivel microeconomic, rentabilitatea s-a diversificat în funcție de scopul propus spre cercetare și elementele analizate, fie producția obținută, activele sau investițiile preconizate.

Totodată, indicatorul de rentabilitate, după părerea autorului, rămâne cel mai reprezentativ în aprecierea efectului obținut în comparație cu efortul depus. S-au schimbat metodologiile, au apărut noi modele de cercetare și teorii de abordare economică, însă indicatorul rentabilității a rămas același.

În lucrarea de față, autorii analizează rentabilitatea producției de carne de porc în stare proaspătă din Republica Moldova, pornind de la situația reală și determină câteva scenarii pentru obținerea unui nivel

CZU: 005.52:637.5

**THE PROBLEM OF PIG MEAT
PRODUCTION PROFITABILITY
IN HOUSEHOLDS: RESULTS
AND ANALYSIS**

Assoc. Prof., PhD Grigore BALTAG, UASM
g.baltag@uasm.md
PhD student Adrian POPESCU, UASM

The paper addresses the problem of low profitability of fresh pork production in Moldovan pig farmers. The author analyses, in a complex way, the structure of the production of pork from the producer to the processor, which identifies the main problem – the added value to the pig producers is well below that of the processors and its size does not allow the economic development. The Sensitivity Analysis in the paper presents some possible scenarios for obtaining a sufficient return. It proposes a matrix of profitability of pork production on the basis of the researches carried out. As a factual basis for the elaboration of this scientific article, the field results obtained within the project “Determining the influence of the factors influencing the change of the efficiency of the meat breeding efficiency in the conditions of liberalization of the internal market” within the State Program Development of competitiveness and economic growth In the context of an economy based on knowledge, globalization and regional and European integration.

***Key words:** profitability, trend, cost price, sales revenue, swine livestock.*

JEL: M41; M42; L25.

Introduction. Profitability as an economic category is a complex notion that broadly appreciates the relationship between effect and effort. In other words, the comparison of the effect obtained with that of the effort. Obviously, with the development of technology, technology and market economy peculiarities, profitability has diversified according to the purpose of the research and the elements analysed, the production, the assets or the investments envisaged.

At the same time, the profitability indicator, in the opinion of the author, remains the most representative in appreciating the effect obtained compared to the effort made. Or changed the methodologies, new research models and theories of economic approach appeared, but the indicator of profitability remains one used.

In this paper, the author analyses the profitability of the production of fresh pork from the Republic of Moldova based on the real situation and determines

al rentabilității producției cât mai optimal și rațional din punct de vedere al producătorului. Cu toții știm că producătorii, în special cei agricoli, indiferent de domeniul în care activează, sunt mai puțin „preocupați” de comercializarea producției proprii și mai mult de modul de producere. Astfel, în ultimii ani, sectorul agricol s-a dezvoltat în direcția tehnologiilor de prelucrare, creștere și întreținere a animalelor, a resurselor genetice ș.a.m.d. Procesul de comercializare a rămas la nivelul începutului anilor 2000, adică mai puțin cu ieșirea direct către consumator și mai mult cu vânzarea cu ridicata către intermediari. Aceasta a determinat crearea unui sistem bine organizat de rețele de comercializare a producției agricole atât cu destinație spre piața internă, cât și spre cea externă. Îngrijorarea noastră se referă la faptul că majoritatea producătorilor agricoli pierd o parte semnificativă din valoarea adăugată și asta în condițiile, în care prețul, la produsele agricole și alimentare, este în creștere și unele chiar le depășesc pe cele din țările UE.

În asemenea cazuri, preocuparea de bază a experților este orientarea producătorului către obținerea unui nivel de rentabilitate semnificativ.

Metode aplicate. La elaborarea acestui studiu, s-a utilizat analiza sensibilității utilizată în cadrul Analizei Cost-Beneficiu (ACB). Ea reprezintă prima etapă în analiza riscurilor și evaluează intrările de resurse cu rezultatele obținute în entitate. Deseori, analiza susmenționată este implementată de algoritmul Monte-Carlo sau Cuadratura Gauss. Unii autori definesc analiza de sensibilitate drept evaluarea modului în care rezultatul obținut poate fi atribuit în dependență de input-urile utilizate (Saltelli, et al., 2000) [3]. Analiza de sensibilitate, utilizată pentru a determina nivelul de rentabilitate, ia în considerare identificarea factorilor care au cea mai mare influență asupra valorii actualizate nete din modelarea financiară a ACB și indică impactul acestora pe durata întregă a proiectului. Există două abordări metodologice de bază ale analizei de sensibilitate: *deterministă* și *stocastică* (Boardman, et al., 2004) [2]. În cazul nostru, vom utiliza metoda deterministă prin care se determină limitele superioare și inferioare ale mărimii rentabilității. Prelucrarea datelor obținute în teren a avut loc cu ajutorul MS Excel, funcția „Analyse What-If”.

Rezultate și discuții. Creșterea porcinelor pentru carne, în Republica Moldova, reprezintă sectorul ei tradițional. Sectorul dat este format atât din entități corporative cât și din gospodării casnice. Scopul principal al crescătorilor de porcine este comercializarea cărnii în masă vie. Majoritatea procesatorilor de carne și producătorilor de mezeluri își alimentează/asigură necesitățile de materii prime din contul producției autohtone. Excepție nu face nici carnea de porc, în plus, cca 74% din mezelurile produse de companiile autohtone sunt din carne de porc sau combinate cu carne de porc. Sub aspect cantitativ, actualmente, efectivul de porcine constituie circa 472,8 mii de

several scenarios for obtaining a level of profitability of production as optimal and rational from the point of view of the producer. We all know that producers, especially farmers and regardless of their field, are less “concerned” about the marketing of their own production and more about how they are produced. Thus, in the last years the agricultural sector has developed towards technologies for processing, breeding and maintenance of animals, genetic resources and so on. The marketing process remained at the level of the beginning of the 2000s, i.e. less with the direct output to the consumer and more with the sale to the wholesale. This has led to the creation of a well-organized system of agricultural production marketing networks both for the domestic and for the external market. Our concern is that most agricultural producers lose a significant part of their added value, and this is which the price of agricultural and food products is increasing and some even surpass those in EU countries.

In such cases, the main concern is the manufacturer's orientation towards achieving a significant level of profitability for producers.

Methods used. In the elaboration of this study the sensitivity analysis used in the Cost-Benefit Analysis (CBA) was used. It is the first step in risk analysis and evaluates inputs of resources with the results obtained in the entity. Often it is implemented by the Monte Carlo algorithm or the Gauss Quadrature. Some authors define sensitivity analysis to evaluate how the result obtained can be attributed to the used imputations. (Saltelli, et al., 2000) [3]. The sensitivity analysis used to determine the level of profitability takes into account the identification of the factors that have the greatest influence on the net present value of the CBA financial modelling and their impact over the entire duration of the project. There are two basic methodological approaches to sensitivity analysis: *deterministic* and *stochastic*. (Boardman, et al., 2004) [2]. In our case we will use the deterministic method by which the upper and lower limits of profitability are determined. The processing of field data was done using MS Excel, the “Analyse What-If” function.

Results and discussions. The growth of pigs in meat in the Republic of Moldova is the traditional sector. The given sector is made up of both corporate entities and households. The main goal of pig breeders is the selling of live meat. Most meat processors and sausage makers feed / ensure their raw material needs from indigenous production. Exception does not make pork, more about. 74% of sausages produced by local companies are made of pork or combined with pork. In terms of quantity, the stock of pigs is about 472.8 thousand heads, increasing compared to 2010 by about 100 thousand heads. (Baltag Gr., 2016) The increase in pigs is due to investments in this sector.

capete, fiind în creștere față de anul 2010 cu circa 100 mii de capete (Baltag Gr., 2016) Majorarea șeptelului de porcine se datorează investițiilor în acest sector. În perioada 2005-2010, au fost date în exploatare circa 5 ferme-complexuri în conformitate cu cerințele actuale. După nivelul de concentrație a șeptelului de animale pe zone de dezvoltare, cea de Centru ocupă locul I, înregistrând 244,9 mii capete, după raioane administrative, situația este una ușor explicabilă. Pe locul I, se află raionul Anenii Noi cu un efectiv de 75,6 mii de capete, locul II – Criuleni cu circa 47,3 mii, locul III – Florești cu 21,9 mii. Faptul că, numeric, efectivul de porcine este concentrat în zona de Centru se explică prin poziția avantajoasă față de cea mai mare piață de desfacere – municipiul Chișinău, în raionul Florești activează două mari complexuri de creștere a porcinelor pentru carne cu un efectiv de circa 3,5 mii de capete fiecare. Cercetările anterioare (Baltag Gr., 2014) ne arată că cel mai redus nivel al rentabilității producției de carne de porc se înregistrează, anume, în această categorie. Observările efectuate pe teren (circa 185 de entități) ne demonstrează următoarea situație (tabelul 1). Din datele prezentate în tabel, constatăm că cea mai înaltă rentabilitate a entităților de creștere a suinelor pentru carne a fost înregistrată în anul 2013.

During the period 2005-2010, about 5 farms – complexes according to the current requirements were put into operation. After the level of livestock concentration on development areas, the Centre occupies the first place with 244.9 thousand heads, after administrative districts the situation is easy to explain. On the first place is the Anenii Noi district with 75.6 thousand heads, second place – Criuleni with 47.3 thousand, 3rd place – Floresti with 21.9 thousand. The fact that the number of pigs is concentrated in the Centre area is explained by the advantageous position towards the largest market – Chisinau municipality, in Florești rayon operate two large breeding complexes of meat pigs with a population of about 3.5 Thousands of heads each. Previous research (Baltag Gr., 2014) shows that the lowest level of profitability of pork production is recorded in this category. Observations on the ground (about 185 entities) show the following situation (table 1). From the data presented in the table we find that the highest profitability of the breeding entities for meat has been registered in 2013.

Tabelul 1 / Table 1

**Indicatorii de apreciere a rentabilității producției cărnii de porc în masă vie în dinamică /
The indicators of appreciation of the profitability of the production of live pork meat in dynamics**

Indicatorul / Indicator	Anul / Year		
	2013	2014	2015
Prețul de comercializare / Trading price, lei/kg	35	34	36
Costul unitar / Unit cost, lei/kg	30	31	32
Profitul brut / Gross profit, lei/kg	5	3	4
Rentabilitatea / Rentability, %	17	10	12,5

Sursa: datele înregistrate în teren în cadrul proiectului „Strategii de modernizare a sectorului zootehnic în contextul securității alimentare și integrării economice regionale” / **Source:** the data recorded on the site under the project „Strategies for the modernization of the livestock sector in the context of food security, and regional economic integration”

Un nivel al rentabilității producției de 17% este un nivel satisfăcător, dar nu și eficient pentru dezvoltarea entității. Amintim că majoritatea crescătorilor de animale, inclusiv cei de porci, în activitatea lor de producție, recurg la credite bancare, care, în prezent, au o dobândă de circa 18-20% anual. Prin urmare, un nivel al rentabilității producției de numai 17% nu poate asigura o deplinătate și siguranță a dezvoltării entității chiar și în condițiile creditării. Pentru perioadele 2014 și 2015, indicatorul analizat este și mai mic, respectiv 10 și 12,5 procente. În termeni populari, aceasta ar însemna că la 1 leu costuri, producătorul obține doar 10 sau 12,5 bani profit. Este un nivel insuficient pentru asigurarea continuității procesului de producție în condițiile economiei de piață, utilizarea proceselor de producție tehnologizate și materialului genetic productiv.

A return on production level of 17% is a satisfactory but not efficient level for the development of the entity. We recall that most livestock breeders, including pig breeders, in their production activity are using bank loans, which currently have an interest rate of about 18-20% annually. Therefore, a level of return on production of only 17% cannot ensure the fullness and security of the entity's development, even under the terms of credit. For the 2014 and 2015 periods, the indicator is even lower, 10 and 12.5 per cent respectively. In popular terms this would mean that at MDL 1 costs, the producer gets only 10 or 12.5 money profit. It is an insufficient level to ensure the continuity of the production process under market economy conditions, the use of technology production processes and productive genetic material.

În această situație, calculăm nivelul de rentabilitate în funcție de factorii de influență: preț și cost. În tabelul 2, prezentăm sistematizarea acestor date pe fiecare situație aparte.

In this situation, we calculate the level of profitability according to factors of influence: price and cost. In table 2 we present the systematization of these data for each particular situation.

Tabelul 2 / Table 2

**Scenariile determinării rentabilității producției în funcție de factorii de influență /
Scenarios of determining the profitability of production according to factors of influence**

Scenariul 1/Scenario 1		Scenariul 2/ Scenario 2	
Prețul/Price	Rentabilitate / Rentability	Costul / Cost	Rentabilitate / Rentability
25,00	-22%	18,00	100%
26,00	-19%	19,00	89%
27,00	-16%	20,00	80%
28,00	-13%	21,00	71%
29,00	-9%	22,00	64%
30,00	-6%	23,00	57%
31,00	-3%	24,00	50%
32,00	0%	25,00	44%
33,00	3%	26,00	38%
34,00	6%	27,00	33%
35,00	9%	28,00	29%
36,00	13%	29,00	24%
37,00	16%	30,00	20%
38,00	19%	31,00	16%

Sursa: Datele obținute după prelucrare automatizată în baza modelului. / Source: Data obtained after automated processing based on the model

Din datele tabelului, putem aprecia nivelul rentabilității după unul din scenarii. De exemplu, conform scenariului 1 (marcat în figura ovală), rentabilitatea producției de 19% poate fi obținută prin majorarea prețului de comercializare a unui kg masă vie până la 38 lei, cu condiția ca costul unitar să rămână neschimbat – 32 lei/kg.

Conform scenariului 2 (marcat în figura ovală) o rentabilitate de 24% poate fi obținută în condițiile micșorării costului unitar până la 29 lei/kg, atunci când prețul rămâne neschimbat – 36 lei/kg.

Din scenariile prezentate, putem vedea diferite situații de apreciere și modificare a rentabilității producției simulând nivelul unui factor respectiv. Pentru o vizualizare mai potrivită, prelucrarea datelor conform modelului MS Excel „What-If” ne permite combinarea datelor respective pentru a lua în considerare modificarea ambilor factori la determinarea nivelului rentabilității.

Ținând cont de aceste condiții, introducem în model aceste ecuații, obținând următoarele rezultate (tabelul 3).

From the table data, we can estimate the level of profitability after one of the scenarios. For example, according to scenario 1 (marked in the oval figure), 19% yield can be obtained by increasing the selling price of one kilogram of live weight to 38 lei, provided the unit cost remains unchanged – 32 MDL / kg.

According to scenario 2 (marked in the oval figure) a profitability of 24% can be obtained by reducing the unit cost up to 29 MDL / kg when the price remains unchanged – 36 MDL / kg.

From the scenarios we can see different situations of appreciation and change in the profitability of production by simulating the level of a respective factor. For a more appropriate view, MS Excel data processing “What-If” allows us to combine these data to consider changing both factors to determine the profitability level.

Taking into account these conditions, we introduce these equations in the model by obtaining the following results (table 3).

Tabelul 3 / Table 3

**Calculul rentabilității producției obținut după prelucrare /
Calculation of return on production obtained after processing**

Prețul de comercializare / Trading price	Unit cost									
	18,00	19,00	20,00	21,00	22,00	23,00	24,00	25,00	26,00	27,00
25,00	39%	32%	25%	19%	14%	9%	4%	0%	-4%	
26,00	44%	37%	30%	24%	18%	13%	8%	4%	0%	
27,00	50%	42%	35%	29%	23%	17%	13%	8%	4%	
28,00	56%	47%	40%	33%	27%	22%	17%	12%	8%	
29,00	61%	53%	45%	38%	32%	26%	21%	16%	12%	
30,00	67%	58%	50%	43%	36%	30%	25%	20%	15%	
31,00	72%	63%	55%	48%	41%	35%	29%	24%	19%	
32,00	78%	68%	60%	52%	45%	39%	33%	28%	23%	
33,00	83%	74%	65%	57%	50%	43%	38%	32%	27%	
34,00	89%	79%	70%	62%	55%	48%	42%	36%	31%	
35,00	94%	84%	75%	67%	59%	52%	46%	40%	35%	
36,00	100%	89%	80%	71%	64%	57%	50%	44%	38%	
37,00	106%	95%	85%	76%	68%	61%	54%	48%	42%	
38,00	111%	100%	90%	81%	73%	65%	58%	52%	46%	

Sursa: Datele obținute după prelucrare automatizată în baza modelului. / **Source:** Data obtained after automated processing based on the model.

Din datele tabelului 3, putem constata că rentabilitatea este calculată în baza modelului matematic și sistematizată de autori în trei matrice de date delimitate de anumite valori de rentabilitate. Astfel, matricea cu rentabilitatea mai mare de 35% reprezintă un nivel de rentabilitate, care, practic, în condițiile actuale, nu poate fi atins de către producătorii autohtoni și poate fi exclus; matricea cu rentabilitatea mai mică de 20% constituie o altă extremitate, adică un nivel ce reprezintă o subdezvoltare a ramurii de creștere a porcinelor la carne. Matricea cu valorile cuprinse între 20-35% exprimă rentabilitatea optimă pentru dezvoltarea sectorului respectiv.

În baza matricei optimale (valori cuprinse între 20-35%), putem identifica câteva modele. De exemplu, rentabilitatea producției de 30% poate fi obținută în următoarele condiții: 1) prețul de comercializare la nivel de 26 lei și costul unitar de 20 lei; 2) prețul de comercializare la nivel de 30 lei și costul unitar de 23 lei. În asemenea situații, se pot identifica diferite modele de dezvoltare a rentabilității producției de carne în masă vie în gama la 20% - 35%. Producătorii, în funcție de structura producției, rația alimentară și gradul de tehnologizare al procesului de producție își pot modela propriul proiect de dezvoltare în baza modelului prezentat.

From the data of table 3 we can see that the profitability is calculated based on the mathematical and systematized model of the author in three data matrices delineated by certain values of profitability. Thus, the matrix with profitability higher than 35%, shows a level of profitability which in practice cannot be achieved by the domestic producers and can be excluded, the matrix with profitability of less than 20% represents another end, which shows an underdevelopment of the pig breeding industry. The matrix with values ranging from 20 to 35% represents the profitability that can be considered optimal for the development of the sector.

Based on the optimal matrix (with values ranging from 20 to 35%), we can identify some models. For example, 30% return on production can be achieved under the following conditions: 1) the selling price at MDL 26 and the unit cost of MDL 20; 2) the trading price at the level of MDL 30 and the unit cost of MDL 23. In such situations it is can identify different models of profitability development of live meat production in the range of 20% to 35%. Producers, depending on the structure of production, food ration, and the degree of technology of the production process, can shape their own development project based on the presented model.

Concluzii. Pornind de la calculele noastre, putem afirma următoarele:

1. Efectivul de suine în Republica Moldova este în creștere. În anul 2015, față de anul 2010 s-a majorat cu circa 100 mii de capete;
2. Problema rentabilității producției cârnii de porc, în entitățile autohtone, este puțin reflectată în studiile științifice și trebuie abordată la nivel instituțional;
3. Pentru ultimii ani, 2013-2015, rentabilitatea producției de carne a constituit respectiv 17%, 10% și 12,5%;
4. Cea mai optimă gamă de date pentru rentabilitatea producției se constituie între 20%-35%;
5. Metodologia aplicată ne permite să modelăm circa 26 de tipuri prin combinarea prețului de comercializare și a costului unitar ce ar permite obținerea unei rentabilități, ce ar intra în gama stabilită.

Conclusions. Based on our calculations we can state the following:

1. The swine breeding in the Republic of Moldova is growing. In 2015 compared to 2010 it increased by about 100 thousand heads;
2. The problem of the profitability of pork production in indigenous entities is little reflected in scientific studies and needs to be addressed at institutional level;
3. For the last years 2013-2015, the yield of meat production was 17%, 10% and 12.5% respectively;
4. The most optimal range of data for profitability is between 20% and 35%;
5. The applied model allows us to model about 26 models by combining the sales price and the unit cost that would allow for a profitability that would fall within the set range.

Bibliografie/Bibliography:

1. BALTAG, Grigore. 2014. Problema rentabilității producției cârnii de porc în gospodăriile populației: rezultate și analize. *Știința Agricolă*, Issue 2, pp. 133-138.
2. BOARDMAN, A., GREENBERG, D., VINING, A. & WEIMER, D. 2004. *Analiza Cost-Beneficiu*. 2 ed. București: ARC.
3. SALTELLI, A., TARANTOLA, C. & CAMPOLONGO, F. 2000. Analiza de senzitivitate ca ingredient al modelării. *Știința statisticii*, Issue 4, pp. 377-395.

CZU: 336.23:351.72(478-25)

ANALIZA APORTULUI TAXELOR LOCALE ÎN FORMAREA VENITURILOR BUGETULUI MUNICIPAL CHIȘINĂU

*Lect. univ. drd., Nadejda BERGHE, ASEM
nadya.berg@gmail.com*

Teoria tradițională a federalismului fiscal prescrie o bază fiscală foarte limitată pentru administrațiile publice locale. Singurele taxe locale „bune” sunt cele care sunt ușor de administrat la nivel local, sunt impuse numai (sau în principal) localnicilor și nu ridică probleme de armonizare sau de concurență între administrațiile publice locale, cât și între cele locale și centrale. Unica sursă importantă de venituri, care corespunde acestor rigori stricte, este impozitul pe proprietate. În același timp, taxele locale, în mare parte, dețin o pondere egală în structura veniturilor proprii ale APL, astfel oferind APL oportunitatea de aplicare și perfecționare continuă a acestora.

Cuvinte-cheie: venituri proprii, taxe locale, bugetul municipiului Chișinău, finanțe publice locale, autonomie financiară locală.

JEL: H70.

Introducere. Finanțele municipiului sunt începutul și sfârșitul proceselor social-economice, de eficacitatea finanțelor municipale, în ultimă instanță, depinde fiecare altă derivată. Evoluția finanțelor din mun. Chișinău este una extrem de importantă. Însemnătatea se datorează faptului că, în funcție de situația financiară, sunt soluționate probleme economice, sociale și de mediu ale municipiului. Fluxurile financiare comportă un caracter continuu, și nu unul sezonier. Oricare perturbări în funcționarea sistemului finanțelor pot influența deosebit de grav.

Taxele locale ca sursă de venit al bugetelor locale nu au fost atât de intens studiate ca și impozitele, acordându-le celor din urmă o importanță mai mare. Prin noile reforme și strategii, taxele locale tind să capete o contribuție importantă în bugetele unităților administrativ-teritoriale [1, p.47].

Aceste taxe reprezintă o sursă relativ stabilă de venituri în buget, care, în decursul anilor, au înregistrat creșteri. De la intrarea în vigoare a Legii privind taxele locale, nr.186-XIII din 19 iulie 1994, taxele locale și-au prefigurat importanța pentru completarea veniturilor bugetare locale. La etapa actuală, taxele locale reprezintă circa 39,8% din totalul veniturilor proprii ale bugetelor unităților administrativ-teritoriale sau 396,1 mil.lei. Taxele locale cu cea mai mare pondere, care sunt colectate în bugetele locale, sunt: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială,

CZU: 336.23:351.72(478-25)

ANALYSIS OF CONTRIBUTION OF LOCAL TAXES TO FORMATION OF THE MUNICIPAL BUDGET INCOMES OF CHISINAU

*PhD student Nadejda BERGHE, ASEM
nadya.berg@gmail.com*

The traditional theory of fiscal federalism prescribes a very limited tax base for subnational governments. Good local taxes are those that are easy to administer locally, are imposed solely (or mainly) on local residents, and do not raise problems of harmonization or competition between subnational – local or regional – governments or between subnational and national governments. The only important revenue source which corresponds to these strict rigors is the property tax. At the same time, the local taxes, in large part, have an equal share in the structure of the LPA's own revenues, thus giving LPA the opportunity to apply and continuously improve it.

Key words: own incomes, local taxes, budget of Chisinau Municipality local public finance, local financial autonomy.

JEL: H70.

Introduction. The finance of the Municipality is the beginning and the end of socio-economic processes and any other derivative ultimately depends on efficiency of the municipal finance. Evolution of the finance in Chisinau Municipality is one of extreme importance. Such significance is due to the fact that all economic, social and environmental challenges of the Municipality are solved depending on financial condition. Financial flows are continuous, not seasonal. Any perturbations in finance system operation may have an extremely severe impact.

Local taxes as a source of income for local budgets have not been so intensively studied as taxes, giving them not a greater weight. With new reforms and strategies, local taxes tend to make an important contribution to the budgets of administrative-territorial units [1, p.47].

These taxes are a relatively stable source of budget revenues, which have grown over the years. Since the entry into force of the Local Taxes Act, 186-XIII of 19 July 1994, local taxes have shaped their importance for completing local budget revenues. At present, local taxes represent about 39.8% of the total own revenues of the administrative-territorial units' budgets, or 396.1 million MDL. Local taxes with the largest share of which are collected in local budgets are: tax on commercial entities and/or entities rendering social services, site improvement tax, adver-

taxa pentru amenajarea teritoriului, taxa pentru dispozitivele publicitare, taxa de piață și taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor).

Metodologia cercetării, aplicată la elaborarea articolului, se bazează pe metoda structurală de cercetare. Fundamentul teoretic al problemei cercetate a fost creat printr-un studiu al literaturii pluridisciplinare de specialitate (administrare publică, finanțe publice, consolidarea autonomiei locale), precum și legislația în vigoare privind finanțele publice locale; prin aplicarea metodelor generale de cercetare empirice, cum ar fi: *metoda analitică*, prin intermediul căreia s-a ajuns la esența problemei cercetate; *metoda analizei sisteme*, cu ajutorul căreia s-au cercetat componentele constituente ale veniturilor proprii ale unităților administrative-teritoriale de nivelul I și nivelul II; *metoda sintezei*, aplicată pentru stabilirea conexiunilor dintre fenomenele cercetate; *metoda analizei cantitative și calitative*, care a fost aplicată la analiza și interpretarea indicatorilor finanțelor publice și a impactului acestora asupra mărimii bazei fiscale existente în teritoriu, precum și asupra mărimii veniturilor proprii colectate.

Rezultate și discuții. Legea nr. 397 din 16.10.2003 privind finanțele publice locale cu modificările operate și publicate în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 297-399 din 31.12.2014, art. 5, prevede că veniturile bugetului municipal Chișinău se formează din:

1. Venituri proprii:
 - a) impozitul pe bunurile imobiliare;
 - b) taxa pentru patenta de întreprinzător;
 - c) taxele pentru resursele naturale;
 - d) impozitul privat (conform apartenenței patrimoniului);
 - e) taxele locale aplicate conform Codului fiscal;
 - f) alte venituri prevăzute de legislație.
2. Defalcări de la impozitul pe venitul persoanelor fizice: pentru bugetul municipal Chișinău – 50% din volumul total colectat pe teritoriul municipiului Chișinău (cu excepția unităților administrative-teritoriale de nivelul întâi din componența municipiului);
3. Transferuri;
4. Granturi;
5. Mijloace speciale;
6. Fonduri speciale. [3]

În perioada 2012-2013, se înregistrează o creștere a veniturilor proprii ale mun. Chișinău de la 1 656,8 mil. lei la 1 838,2 mil. lei. Începând cu anul 2014, pentru toate autoritățile publice locale din mun. Chișinău, raporturile dintre bugetul de stat cu bugetul local al municipiului sunt stabilite conform noului sistem de formare a bugetelor locale, în baza Legii nr. 267 din 1 noiembrie 2013, prin care au fost operate modificări și completări la Legea nr. 397-XV din 16 octombrie 2003 privind finanțele publice locale și Codul fiscal nr. 1163-XIII din 24 aprilie 1997. Modifi-

tising device tax, market tax and tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes).

The research methodology applied to the article is based on the structural research method. The theoretical basis of the researched problem was created by a study of the specialized multidisciplinary literature (public administration, public finances, consolidation of local autonomy), as well as the legislation on local public finance; by applying the general empirical research methods, such as: *the analytical method*, through which the essence of the researched problem has been reached; *the method of systemic analysis*, with which the constituent components of the incomes of the level I and level II of administrative units were investigated; *the synthesis method*, applied to establish the connections between the subjects under investigation; *the method of quantitative and qualitative analysis*, which was applied to the synthesis and interpretation of the public finance indicators and their impact on the size of the tax base existing in the territory, as well as on the size of the collected own revenues.

Results and discussions. Article 5 of Law no. 397 dated 16 October 2003 on Local Public Finance, as amended and published in the Official Monitor of the Republic of Moldova no. 297-399 dated 31 December 2014, art. 5, stipulates that the incomes of Chisinau municipal budget are formed of:

1. Own incomes:
 - a) Real estate tax;
 - b) Entrepreneurial patent tax;
 - c) Natural resource taxes;
 - d) Private tax (depending on property appurtenance);
 - e) Local taxes applied in conformity with the Tax Code;
 - f) Other incomes specified by law.
2. Payments from the individual income tax: for Chisinau municipal budget – 50% of the total volume collected in the territory of Chisinau Municipality (except for the territorial-administrative units of the first level forming a part of the Municipality),
3. Transfers;
4. Grants;
5. Special means;
6. Special funds. [3]

The growth of the own incomes of Chisinau Municipality from MDL 1,656.8 mln. to MDL 1,838.2 mln. was recorded in 2012-2013. Starting with 2014, the correlations between the national budget and the local budget of the Municipality are set out for all local public authorities of Chisinau Municipality in conformity with a new system of local budget formation, based on Law no. 267 dated 1 November 2013 that amended and completed Law no. 397-XV dated 16 October 2003 on Local Public Finance and Tax Code no. 1163-XIII dated 24 April 1997. The amendments made to the Law on Public Finance contributed to

cările la legea privind finanțele publice au contribuit la scăderea veniturilor proprii ale municipiului, majorându-se transferurile de la bugetul de stat. Astfel, din anul 2014 până în 2016, veniturile proprii au scăzut, în continuu, de la 1 119,5 mil.lei la 375,9 mil. lei.

Evoluția încasărilor la bugetul mun. Chișinău a veniturilor proprii, în perioada 2012-2016, este prezentată în figura 1.

decrease of the own incomes of the Municipality, however, the transfers from the national budget increased. Thus, the own incomes had been continuously decreasing from MDL 1,119.5 mln. to MDL 375.9 mln. from 2014 to 2016.

Evolution of own incomes received by the budget of Chisinau Municipality from 2012 to 2016 is presented in figure 1.

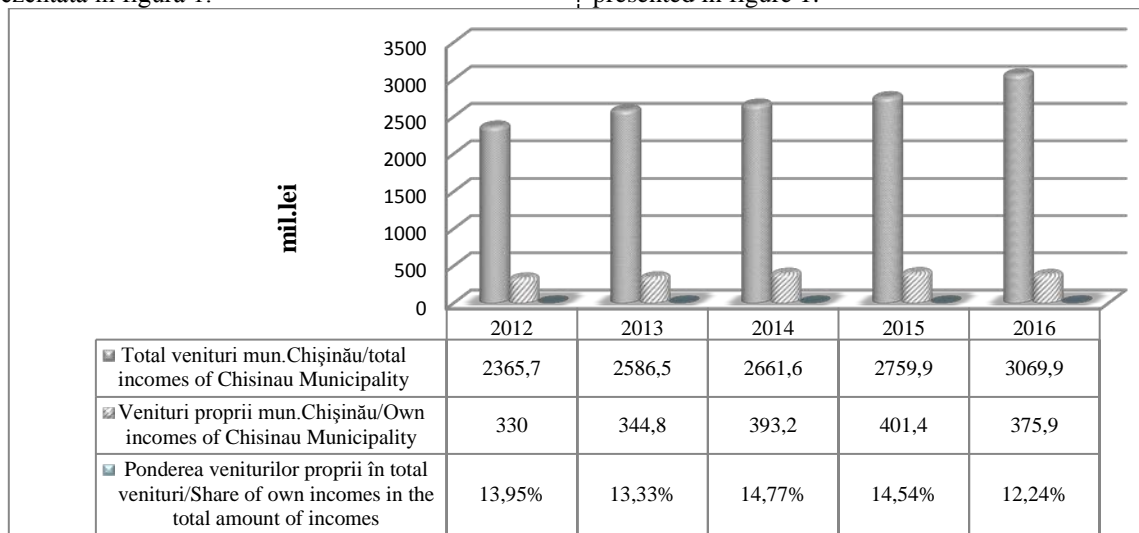


Figura 1. Evoluția încasărilor veniturilor proprii la bugetul mun. Chișinău /

Figure 1. Evolution of own incomes received by the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2012-2016” / Source: developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2012-2016”

Taxele locale reprezintă o sursă importantă în formarea veniturilor tuturor bugetelor locale. Pe parcursul anilor, suma colectărilor din taxe locale s-a majorat esențial în municipiul Chișinău.

Sistemul taxelor locale din Republica Moldova s-a modificat pe parcursul ultimilor ani, astfel, încât în conformitate cu Titlul VII al CF, în prezent, sunt aplicabile 14 taxe locale din cele 16 existente în anii precedenți. Conform *Deciziilor Consiliului Municipal Chișinău cu privire la execuția bugetelor municipiului Chișinău pentru anii 2012-2016*, în anul 2012, în mun. Chișinău, s-au aplicat doar 12 taxe locale. În perioada 2012-2016, au fost încasate venituri stabile în baza a 9 taxe locale, din care fac parte: taxa pentru amenajarea teritoriului, taxa de plasare (amplasare) a publicității (reclamei) (cu excepția celei amplasate integral în zona de protecție a drumurilor din afara perimetrului localităților), taxa de aplicare a simbolicii locale, taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială (cu excepția celor care se află total în zona de protecție a drumurilor din afara perimetrului localităților), taxa de piață, taxa pentru cazare, taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto de călători pe teritoriul orașului și taxa pentru parcare. Din totalitatea de taxe locale aplicate, s-a constatat că taxa pentru evacuarea deșeurilor (salubritate) și taxa pentru parcaj nu au fost percepute în perioada analizată.

Local taxes are an important source in formation of the incomes of all local budgets. The amount recovered from local taxes has increased significantly in Chisinau Municipality over the years.

The local tax system in the Republic of Moldova has changed over the past few years, so that, according to Title VII of the CF, 14 out of 16 existing local taxes are currently applicable. According to *Chisinau Municipal Council Decisions on the execution of Chisinau municipal budgets for the years 2012-2016*, in 2012 in Chisinau only 12 local taxes were applied. From 2012 to 2016 there had been collected the stable incomes based on 9 local taxes, including: site improvement tax, advertising placement tax (except for advertising placed integrally in the road protection area outside the borders of localities), tax on local symbols use, tax for commercial entities and/or entities rendering social services (except for those ones located integrally in the road protection area outside the borders of localities), market tax, accommodation tax, tax on rendering services for passenger transport by road within the City territory, and motor vehicle parking tax. Of the total local taxes applied, it was found that the garbage removal (sanitation) tax and parking tax were not collected during the analysed period.

There had been recorded a growth in local taxes in the local budget of Chisinau Municipality from 2012

În perioada 2012-2015, s-a înregistrat un trend crescător al taxelor locale în bugetul local al mun. Chișinău. Dinamica încasărilor taxelor locale în mun. Chișinău este prezentată în tabelul 1.

to 2015. The dynamics of local taxes collection in Chisinau Municipality is presented in table 1.

Tabelul 1/ Table 1

**Dinamica încasărilor taxelor locale în bugetul mun. Chișinău /
Dynamics of local taxes collected to the budget of Chisinau Municipality**

mii lei/ ths. lei

Nr. crt. /No	Anii/ Years	Încasat în bugetul local al mun. Chișinău (mii lei)/Collected to the local budget of Chisinau Municipality (ths. lei)	Taxele locale (mii lei)/ Local taxes (ths. lei)	Pondereea taxelor locale în suma încasată în bugetul mun. Chișinău/ Share of local taxes in the amount collected to the budget of Chisinau Municipality
1.	2012	2 365 743.2	149 435.5	6.32%
2.	2013	2 586 499.0	159 202.7	6.15%
3.	2014	2 661 552.5	183 004.1	6.88%
4.	2015	2 759 897	186 475.1	6.75%
5.	2016 (proiect/planned)	3 069 904.2	202 696.3	6.60%

Sursa: elaborat de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2012-2016” / **Source:** developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2012-2016”

În anul 2012, în mun. Chișinău, au fost încasate taxe locale la bugetul local în sumă de 149.435,5 (mii lei), ceea ce reprezintă 6,32 % din total încasări la buget în anul respectiv. În anul 2013, ponderea taxelor în total venituri acumulate s-a micșorat, fiind de 6,15%. În anii următori, 2014-2015, ponderea taxelor s-a majorat, fiind de 6,88%, urmând o scădere nesemnificativă.

În anul 2016, s-au preconizat colectări din taxe locale de 202 696,3 (mii lei), cu 16 221,2 mii lei mai mult decât în 2015. Această majorare este una semnificativă. Datele ce urmează a fi expuse se bazează pe decizia privind aprobarea bugetului pentru anul 2016. Din taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială (cu excepția celor care se află total în zona de protecție a drumurilor din afara perimetrului localităților), se preconizau a fi colectate 107 690 (mii lei). O creștere importantă a încasărilor se preconizează din taxa pentru dispozitivele publicitare în sumă de 26 421,3 (mii lei) sau cu 7 461,7 (mii lei) mai mult decât în anul 2015. Această taxă a adus venituri semnificative în bugetul local al mun. Chișinău, care s-a majorat, față de 2012, de 4 ori. Taxa pentru amenajarea teritoriului se prevede a fi colectată în sumă de 22 552 (mii lei), taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto de călători pe teritoriul orașului în sumă de 16 841,1 (mii lei); taxa de piață 13 598 (mii lei) cu 4 183,9 mai mult decât în 2015.

Evoluția încasărilor taxelor locale în total venituri proprii la bugetul mun. Chișinău este prezentată în figura 2.

Local taxes amounting to 149 435.5 (MDL, thousand) were collected to the local budget in Chisinau Municipality in 2012, and this made 6.32% of the total budget revenues in the relevant year. The share of taxes in the total collected incomes decreased in 2013 and made 6.15%. The share of taxes increased during the next years, i.e. during 2014 and 2015, and made 6.88%, followed by an insignificant decrease.

There was forecasted collection of local taxes amounting to 202 696.3 (MDL, thousand) for 2016, this being by 16 221.2 MDL, thousand more than in 2015. Such an increase is significant. The data to be presented below are based on the decision on 2016 budget approval. There was forecasted collection of 107 690 (MDL, thousand) as the tax for commercial entities and/or entities rendering social services (except for those ones located integrally in the road protection area outside the borders of localities). There was also forecasted an important growth in collection of advertising device taxes in the amount of 26 421.3 (MDL, thousand), this being by 7 461.7 (MDL, thousand) more than in 2015. This tax brought significant incomes to the local budget of Chisinau Municipality and increased fourfold if compared to 2012. There is forecasted a collection of the site improvement tax amounting to 22 552 (MDL, thousand), of the tax on rendering services for passenger transport by road within the City territory in the amount of 16 841.1 (MDL, thousand) and of the market tax in the amount of 13 598 (MDL, thousand), this being by 4 183.9 more than in 2015.

Evolution of the share of collected local taxes in the total own incomes of Chisinau municipal budget is presented in figure 2.

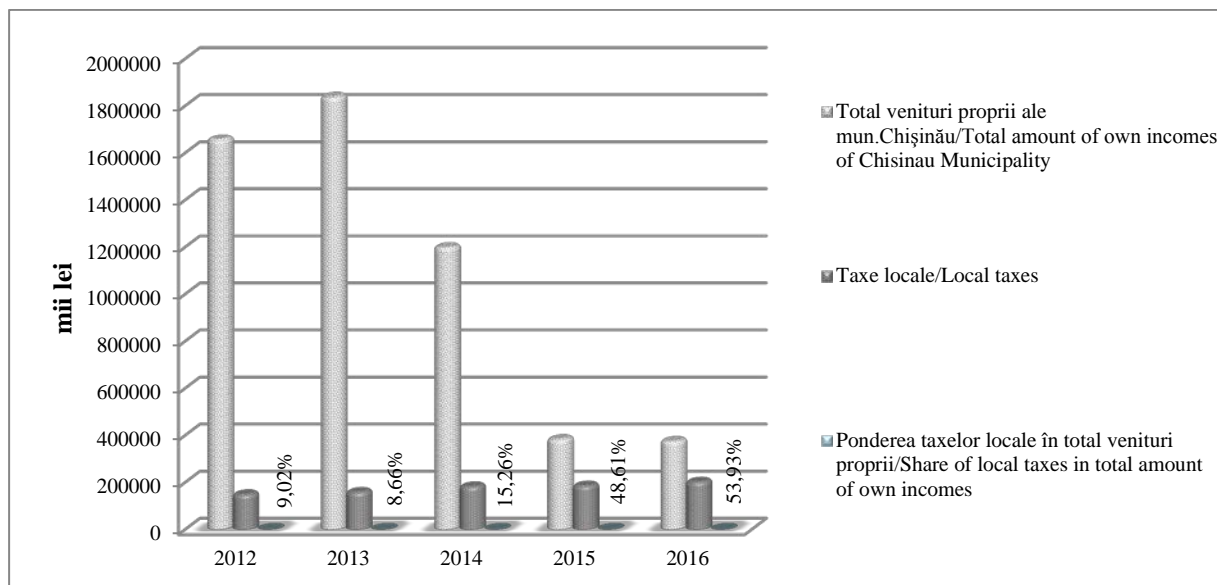


Figura 2. Evoluția încasărilor taxelor locale în total venituri proprii la bugetul mun. Chișinău/
Figure 2. Evolution of the share of collected local taxes in the total incomes of Chisinau municipal budget
Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2012-2016” / Source: developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2012-2016”

Pondere taxelor locale în total venituri proprii ale bugetului mun. Chișinău, începând cu anul 2012, este în continuă creștere. Cea mai evidentă creștere se conturează începând cu anul 2014, când ponderea taxelor locale a fost de 15,26%. În 2015, colectările din taxele locale au reprezentat 48,61% din totalul veniturilor proprii, iar în 2016 de 53,93%. Această majorare a ponderii se datorează micșorării veniturilor proprii ale bugetului mun. Chișinău datorită noului sistem de formare a bugetelor locale, în baza Legii nr. 267 din 1 noiembrie 2013, prin care au fost operate modificări și completări la Legea nr.397-XV din 16 octombrie 2003 privind finanțele publice locale și Codul fiscal nr.1163-XIII din 24 aprilie 1997. Astfel, începând cu 2014, bugetul municipiului este suplimentat de transferurile cu destinație generală și specială. Taxele locale se colectează 100% la bugetul mun. Chișinău.

În anul 2012, au fost încasate taxe locale în sumă de 149 435,5 (mii lei) la bugetul mun. Chișinău. Taxele locale cu cea mai mare pondere sunt prezentate în figura 3: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială – 79 488,2 (mii lei); taxa pentru amenajarea teritoriului – 21 120,4 (mii lei); taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor) – 18 040,4 (mii lei); taxa de piață – 10 284 (mii lei); taxa pentru cazare – 7 250,7 (mii lei); alte taxe – 13 251,8 (mii lei).

The share of local taxes in the total own incomes of the budget of Chisinau Municipality has been continuously growing since 2012. The most obvious growth has been highlighted starting with 2014, when the share of local taxes made 15.26%. Local taxes revenues made 48.61% of the total own incomes in 2015 and 53.93% in 2016. Such an increase in the share is due to decrease of the own incomes of Chisinau municipal budget because of a new system of local budget formation based on Law no.267 dated 1 November 2013 that amended and completed Law no.397-XV dated 16 October 2003 on Local Public Finance and Tax Code no.1163-XIII dated 24 April 1997. Thus, the budget of the Municipality has been supplemented with general and special transfers since 2014. Local taxes are collected to the budget of Chisinau Municipality in the amount of 100%.

Local taxes amounting to 149 435.5 (MDL, thousand) were collected to the budget of Chisinau Municipality in 2012. Local taxes having the greatest share are presented in figure 3: tax on commercial entities and/or entities rendering social services – 79 488.2 (MDL, thousand); site improvement tax – 21 120.4 (MDL, thousand); tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes) – 18 040.4 (MDL, thousand); market tax – 10 284 (MDL, thousand); accommodation tax – 7 250.7 (MDL, thousand); other taxes – 13 251.8 (MDL, thousand).

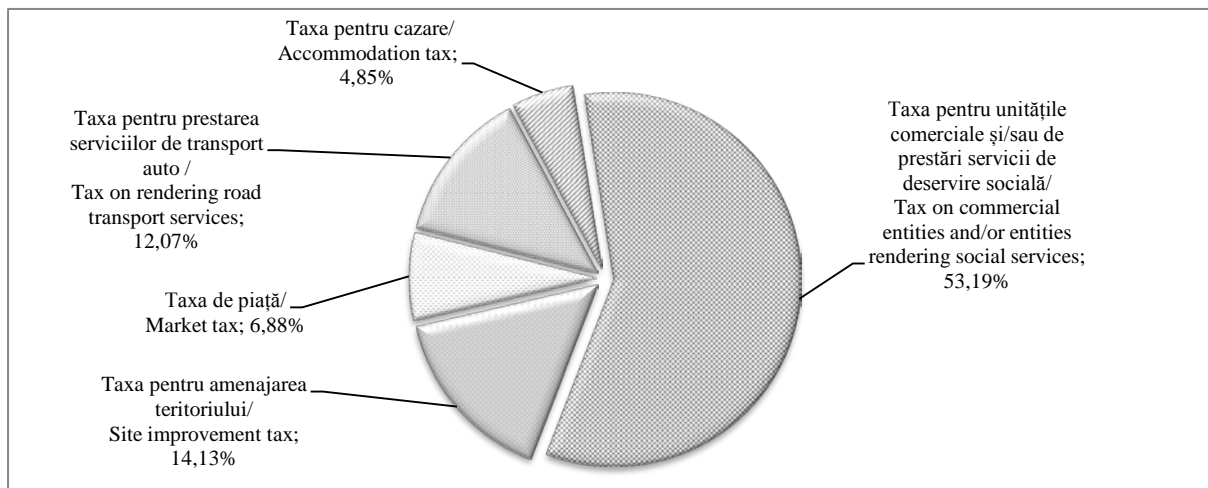


Figura 3. Încasarea taxelor locale la bugetul mun.Chișinău pentru anul 2012/
Figure 3. Collection of 2012 local taxes to the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2012” / **Source:** developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2012”

În anul 2013, au fost încasate taxe locale în sumă de 159 202,7 (mii lei) la bugetul mun.Chișinău. Taxele locale cu cea mai mare pondere sunt prezentate în figura 4: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială – 93 845,7 (mii lei); taxa pentru amenajarea teritoriului – 21 651,9 (mii lei); taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor) – 18 758 (mii lei); taxa pentru dispozitivele publicitare – 7 682,1 (mii lei); taxa pentru cazare – 7 591 (mii lei); alte taxe – 9 674 (mii lei).

Local taxes amounting to 159 202.7 (MDL, thousand) were collected to the budget of Chisinau Municipality in 2013. Local taxes having the greatest share are presented in figure 4: tax on commercial entities and/or entities rendering social services – 93 845.7 (MDL, thousand); site improvement tax – 21 651.9 (MDL, thousand); tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes) – 18 758 (MDL, thousand); advertising device tax – 7 682.1 (MDL, thousand); accommodation tax – 7 591 (MDL, thousand); other taxes – 9 674 (MDL, thousand).

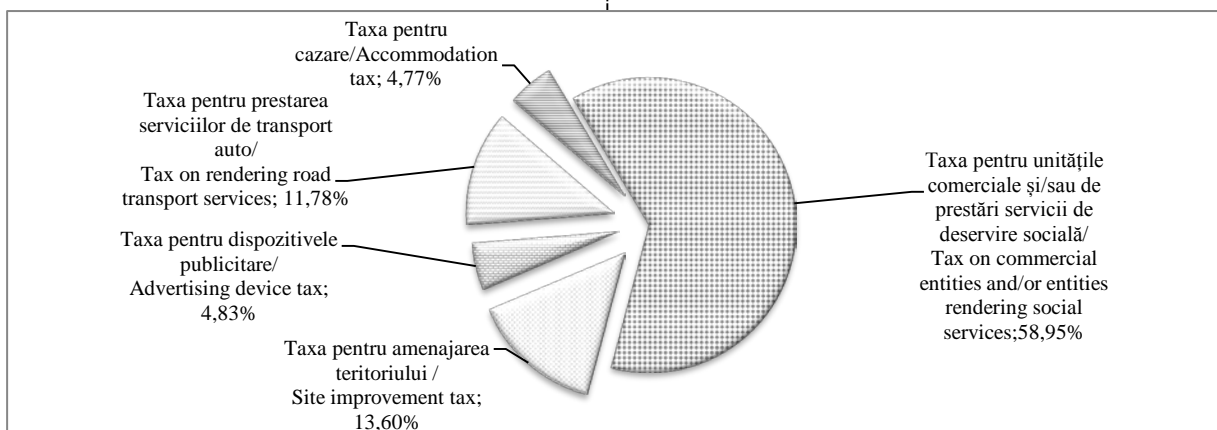


Figura 4. Încasarea taxelor locale la bugetul mun.Chișinău pentru anul 2013/
Figure 4. Collection of 2013 local taxes to the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2013” / **Source:** developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2013”

În anul 2014, la bugetul mun.Chișinău, au fost încasate taxe locale în sumă de 183 004,1 (mii lei). Taxele locale cu cea mai mare pondere (figura 5) sunt: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială – 99 743,5 (mii lei); taxa

Local taxes amounting to 183 004.1 (MDL, thousand) were collected to the budget of Chisinau Municipality in 2014. Local taxes having the greatest share (figure 5) are: tax on commercial entities and/or entities rendering social services – 99 743.5 (MDL, thousand);

pentru amenajarea teritoriului – 21 486,6 (mii lei); taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor) – 17 692,3 (mii lei); taxa pentru dispozitivele publicitare – 16 176,7 (mii lei); taxa de piață – 11 734,8 (mii lei); alte taxe – 16 170,2 (mii lei).

site improvement tax – 21 486.6 (MDL, thousand); tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes) – 17 692.3 (MDL, thousand); advertising device tax – 16 176.7 (MDL, thousand); market tax – 11 734.8 (MDL, thousand); other taxes – 16 170.2 (MDL, thousand).

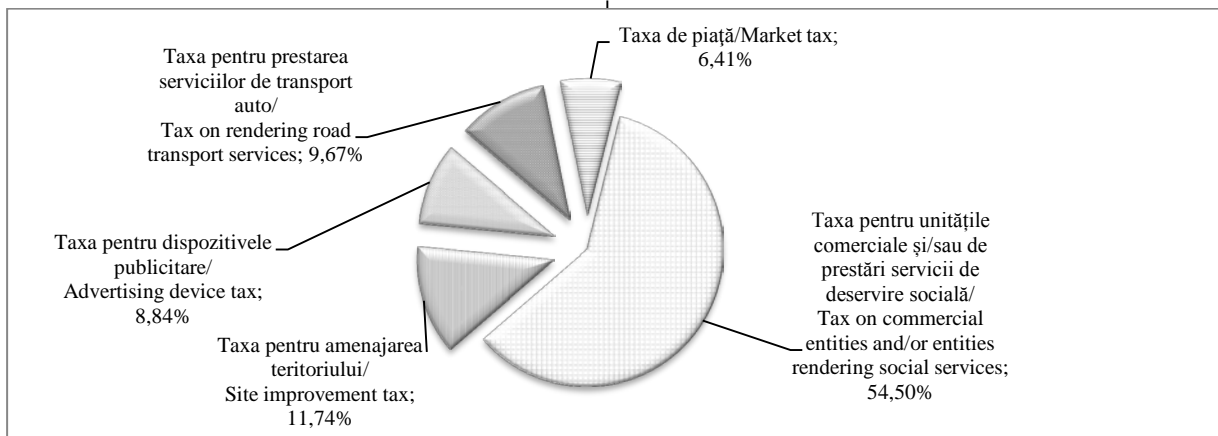


Figura 5. Încasarea taxelor locale la bugetul mun. Chișinău pentru anul 2014/
Figure 5. Collection of 2014 local taxes to the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2014” /
Source: developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2014”

În anul 2015, au fost încasate taxe locale în sumă de 186 475,1 (mii lei) la bugetul mun. Chișinău. Taxele locale cu cea mai mare pondere sunt prezentate în figura 6: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială – 104 552,7 (mii lei); taxa pentru amenajarea teritoriului – 21 633,3 (mii lei); taxa pentru dispozitivele publicitare – 18 959,6 (mii lei); taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor) – 15 978,1 (mii lei); taxa pentru cazare – 9 710,7 (mii lei); alte taxe – 15 670,7 (mii lei).

Local taxes amounting to 186 475.1 (MDL, thousand) were collected to the budget of Chisinau Municipality in 2015. Local taxes having the greatest share are presented in figure 6: tax on commercial entities and/or entities rendering social services – 104 552.7 (MDL, thousand); site improvement tax – 21 633.3 (MDL, thousand); advertising device tax – 18 959.6 (MDL, thousand); tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes) – 15 978.1 (MDL, thousand); accommodation tax – 9 710.7 (MDL, thousand); other taxes – 15 670.7 (MDL, thousand).

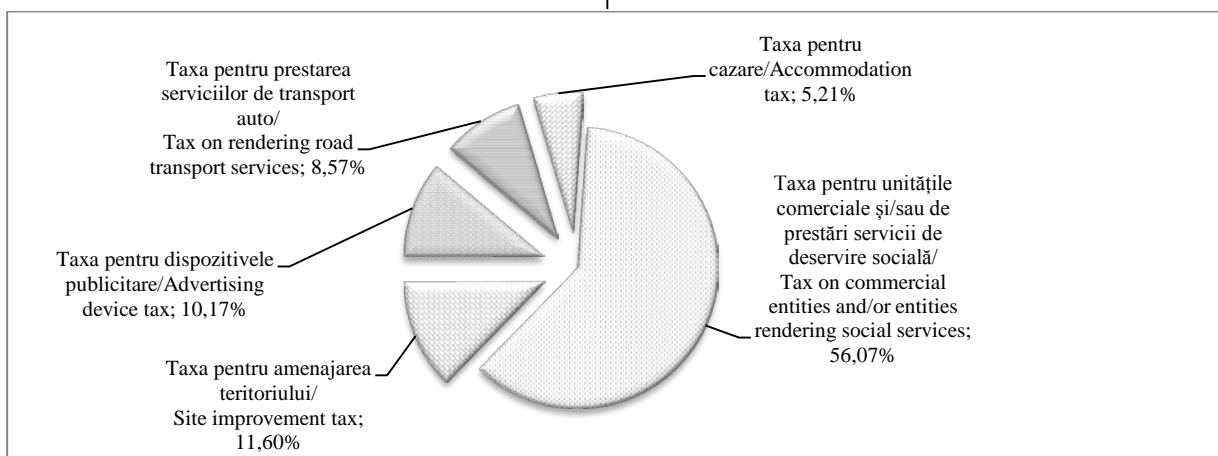


Figura 6. Încasarea taxelor locale la bugetul mun. Chișinău pentru anul 2015/
Figure 6. Collection of 2015 local taxes to the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2015” /
Source: developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2015”

În anul 2016, s-a planificat să fie încasate taxe locale în sumă de 202 696,3 (mii lei) la bugetul mun.Chișinău. Taxele locale cu cea mai mare pondere se preconizează a fi cele din figura 7: taxa pentru unitățile comerciale și/sau de prestări servicii de deservire socială – 107 690 (mii lei); taxa pentru dispozitivele publicitare – 26 421,3 (mii lei); taxa pentru amenajarea teritoriului – 22 552 (mii lei); taxa pentru prestarea serviciilor de transport auto pe teritoriul municipiilor, orașelor și satelor (comunelor) – 16 841,1(mii lei); taxa de piață – 13 598 (mii lei); alte taxe – 15 593,9 (mii lei).

Local taxes amounting to 202 696.3 (MDL, thousand) are planned to be collected to the budget of Chisinau Municipality in 2016. The taxes in figure 7 are forecasted to be local taxes having the greatest share: tax on commercial entities and/or entities rendering social services – 107 690 (MDL, thousand); advertising device tax – 26 421.3 (MDL, thousand); site improvement tax – 22 552 (MDL, thousand); tax on rendering road transport services in the territory of municipalities, cities and villages (communes) – 16 841.1(MDL, thousand); market tax – 13 598 (MDL, thousand); other taxes – 15 593.9 (MDL, thousand).

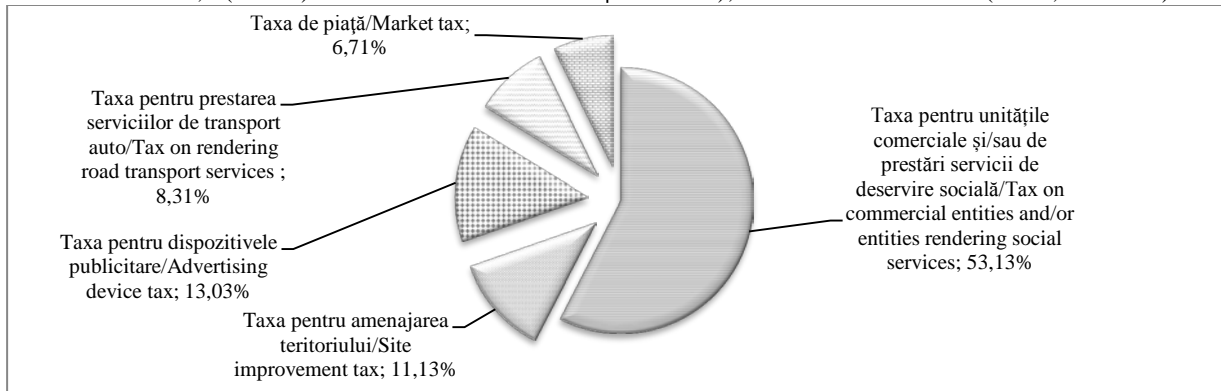


Figura 7. Încasarea taxelor locale la bugetul mun.Chișinău pentru anul 2016/
Figure 7. Collection of 2016 local taxes to the budget of Chisinau Municipality

Sursa: elaborată de autor în baza: „Raportului privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2016” /
Source: developed by the author based on “Report on the execution of the Chisinau municipal budget for 2016”

Concluzii. Procesul bugetar în mun. Chișinău este unul extrem de instabil, în parte, din cauza întârzierilor cu care se aprobă Legea Bugetului de Stat, dar și a disputelor din Consiliul Municipal. În ultimii ani, Consiliul Municipal Chișinău a aprobat bugetul municipal cu întârzieri variind între 75 și 270 de zile, chiar dacă, la nivel central, calendarul bugetar a fost respectat.

Pe parcursul ultimilor ani, bugetul municipiului Chișinău a constituit, în medie, 27.3%, din veniturile totale ale (BUAT), fiind unul dintre cei mai mari contribuitori, dar și consumatori de resurse financiare publice printre autoritățile administrative de nivelul II. În ultimii 4 ani, în medie, 13.8% din veniturile totale ale municipiului le-au constituit veniturile proprii, taxe și impozite locale, inclusiv, veniturile din gestiunea patrimoniului (arendă, vânzare, privatizare). Restul veniturilor provin din contul impozitelor pe venit ale persoanelor fizice (circa 30% anual) și al transferurilor (circa 50% anual). Regimul fiscal al municipiului poate fi caracterizat drept unul neomogen. Astfel, 4 din cele 14 taxe locale fie nu au un regim fiscal bine stabilit, fie nu sunt colectate la buget. Un exemplu, în acest sens, îl constituie taxa de piață. La dimensiunile pe care le iau piețele din centrul Chișinăului, dar și de la periferiile orașului, încasările din această taxă nu ar trebui decât să crească, mai ales că mărimea acesteia nu a scăzut în ultimii ani.

Conclusions. The budgetary process in Chisinau Municipality is extremely unstable, partially due to the delays in approval of the Law on the National Budget and partially due to the disputes in the Municipal Council. Although the budgetary calendar has been observed at the central level, Chisinau Municipal Council has approved the municipal budget with delays varying from 75 to 270 during the recent years.

The budget of Chisinau Municipality has made, in mean, 27.3% of the total incomes (of the budgets of territorial-administrative units) during the recent years. It is one of the largest contributors but, at the same, is also one of the largest consumers of public financial resources within the administrative authorities of level II. Own incomes, local taxes and levies, including property management incomes (rental, sales and privatization incomes) have made, in mean, 13.8% of the total amount of Municipality's incomes during the last 4 years. The remaining part of incomes is due to income taxes charged on individuals (circa 30% per year) and to transfers (circa 50% per year). The tax regime of the Municipality may be characterised as nonhomogeneous. Thus, 4 of 14 local taxes either do not have a well-established tax regime, or are not collected to the budget. An example in this regard is the market tax. If taking into account the sizes of markets both in the centre of Chisinau and on the city peripheries, collec-

„Un alt caz similar este și taxa pentru unitățile comerciale și/sau pentru prestări servicii de deservire socială. În condițiile în care numărul unităților comerciale a crescut, în medie, cu 10% anual, suma veniturilor colectate la buget a crescut doar cu 3%. O explicație, în acest sens, o constituie necolectarea veniturilor, care poate fi condiționată de lipsa unui sistem informațional funcțional, de pasivitatea administrativă determinată de lipsa de capacitate și profesionalism, sau promovarea intereselor personale prin intermediul funcționarilor responsabili de acest lucru. Necolectarea impozitelor la nivel local, poate fi atribuită neglijenței sau lipsei de capacități a administrației. Astfel, inactivitatea factorilor de decizie poate duce anual, la ratarea veniturilor proprii de circa 50 de milioane de lei anual” [2, p.10].

Pondere mică a sumelor colectate din taxe locale reprezintă o problemă majoră. Dacă, până în anul 2014, APL-urile nu erau motivate să colecteze mai eficient taxele locale, atunci, odată cu implementarea noului sistem al finanțelor publice locale, începând cu 1 ianuarie 2015, sistemul de transferuri cu destinație generală (de echilibrare bugetară) către bugetele unităților administrativ-teritoriale este bazat pe venituri, și nu pe normative de cheltuieli pe cap de locuitor, estimate la nivel central, cum era până în 2014. Odată cu modificările operate în Legea privind finanțele publice, APL-urile sunt cointeresate să colecteze mai eficient taxele, iar astfel este valorificat potențialul de venituri proprii locale.

tion of such a tax shall only increase, especially because the amount of this tax has not decreased during the recent years.

“Another similar case is the tax on commercial entities and/or entities rendering social services. While the number of commercial entities has been increasing, in mean, by 10% per year, the amount of incomes collected to budget has grown only by 3%. An explanation thereof may be non-collection of incomes that may be due to the absence of a functional information system, to administrative passivity determined by the absence of capacities and professionalism, or due to promotion of personal interests through the responsible officials. Non-collection of taxes at the local level may be also due to the negligence or absence of management capacities. Hence, inactivity of the decision-makers may lead to the failure to receive own incomes in the amount of circa 50 million lei per year” [2, p.10].

The small share of local tax collection is a major problem. If by 2014 the LPAs were not motivated to collect more efficiently the local taxes, then with the implementation of the new local public finance system starting January 1, 2015, the system of general budget transfers (budget balancing) to the budgets of the administrative- territorial units is based on income and not on per capita spending norms, estimated at central level as it was until 2014. With the changes in the Public Finance Act, LPAs are interested in collecting taxes more efficiently and so, the potential of local incomes is capitalized.

Bibliografie/Bibliography:

1. GUȚU, Corneliu. *Studiu privind bugetul mun. Chișinău*. Document elaborat în cadrul Planului Urbanistic General al or. Chișinău. Chișinău: BCI, 2007
2. Expert-Grup: „*Evaluarea impactului corupției asupra bunei guvernări a municipiului Chișinău*”. Chișinău. 2016. pag. 9. Disponibil: <http://www.expert-grup.org>.
3. Legea Republicii Moldova privind finanțele publice locale Nr. 397-XV din 16.10.2003, Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 397-399 din 31.12.2014.
4. Raportul privind executarea bugetului municipal Chișinău pe anii 2011-2015”. *Disponibil* <http://chisinau.md/lib.php?l=ro&idc=677&t=/Bugetul-municipal-Chisinau>, (accesat 12.06.2017).

CZU 330.322:339.137.2(478+494)

STRATEGII INVESTIȚIONALE ȘI INFLUENȚA LOR ASUPRA COMPETITIVITĂȚII ÎNTRE- PRINDERILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA ȘI ELVEȚIA

Drd. Victor GROSU, ASEM
v.grosu@hotmail.com

Strategia de investiții reprezintă un instrument eficient pentru o bună gestionare a activității investiționale a întreprinderii și un concept în dezvoltarea acesteia. Scopul articolului constă în analiza strategiei de investiții și prezentarea rezultatelor cercetării strategiei de investiții, existente la întreprinderile din Republica Moldova și Elveția. Au fost identificate problemele cu care se confruntă întreprinderile în activitatea investițională și a fost analizată influența strategiilor investiționale asupra competitivității întreprinderilor din Republica Moldova și Elveția.

Cuvinte-cheie: strategii investiționale, activitate investițională, intensitate investițională, competitivitate, proiecte de investiții.

JEL: D22, G31.

Introducere. Activitatea investițională a întreprinderii este un mecanism important în realizarea competitivității și dezvoltarea businessului pe termen lung. Activitatea investițională poate fi activă și pasivă. O intensitate sporită de investiții se observă la întreprinderile angajate în inovare și implementarea noilor tehnologii, care se ocupă cu realizarea produselor noi, ce implementează noi metode de administrare, marketing, servicii post-vânzare.

Strategia de investiții constituie un instrument eficient pentru o bună gestionare a activității investiționale a întreprinderii, un concept în dezvoltarea acesteia și, în calitate de plan strategic, pentru punerea în aplicare a activității investiționale a întreprinderii, determină:

- direcțiile activității investiționale a întreprinderii;
- tipurile de investiții în curs de desfășurare;
- natura de constituire a resurselor investiționale ale întreprinderii;
- succesiunea etapelor de realizare a obiectivelor investiționale ale întreprinderii pe termen lung;
- nivelul intensității investiționale a întreprinderii pe direcții și forme ale activității de investiții.

Necesitatea elaborării strategiei investiționale a întreprinderii este determinată de schimbările condițiilor mediului extern și intern. Gestionarea, în mod eficient, a investițiilor este posibilă doar având la dispoziție o strategie investițională, adaptată la posibilele schimbări ale factorilor mediului de investiție externă. În caz contrar, deciziile de investiție ale anumitor secții din

CZU 330.322:339.137.2(478+494)

INVESTMENT STRATEGIES AND THEIR IMPACT UPON THE COMPETITIVENESS OF THE COMPANIES FROM THE REPUBLIC OF MOLDOVA AND SWITZERLAND

PhD candidate Victor GROSU, ASEM
v.grosu@hotmail.com

The investment strategy is an effective tool used for a better management of the company's investment activity and represents a separate concept within the development thereof. The purpose of the article consists of the analysis of the investment strategy and presentation of the results following the assessment of investment strategies existing within the companies from the Republic of Moldova and from Switzerland. There were identified problems, which the enterprises face while performing investment activities and an analysis of the influence of investment strategies on the competitiveness of companies from the Republic of Moldova and from Switzerland was carried out.

Key words: investment strategies, investment activities, investment intensity, competitiveness, investment projects.

JEL: D22, G31.

Introduction. A company's investment activity is an important mechanism in achieving competitiveness and long-term business development. Investment activity may be both active and passive. Increased investment intensity may be noticed in companies, which are engaged in implementing innovation and new technologies, in developing new products, new management methods, marketing, after sales services.

The investment strategy is an effective tool for good management of investment activity of the company, a separate concept within its development and, as a strategic plan for the implementation of the company's investment activity identifies:

- directions of the investment activity of the company;
- types of undergoing investment;
- nature of company's investment resources;
- sequence of phases in the process of achieving the long-term investment goals of the company;
- level of the company's investment intensity according to directions and forms of investment activity.

The need to develop the company's investment strategy is driven by the change of internal and external environmental conditions. Effective management of investments is possible only in the presence of an investment strategy tailored to possible changes of foreign investment environment factors. Otherwise, the investment decisions of certain units within the com-

întreprindere se pot contrazice reciproc, prin urmare, vor reduce eficacitatea activității investiționale.

Strategia dezvoltării economice a întreprinderii stă la baza elaborării strategiei de investiții. În procesul gestionării investițiilor pe termen lung, strategia de investiții devine tot mai concretă și, dacă este necesar, poate fi modificată și completată luând în considerare situația actuală. La rândul său, gestionarea investițiilor, pe termen mediu, prevede punerea în aplicare a proiectelor și programelor individuale de investiții. Astfel, elaborarea strategiei de investiții reprezintă doar prima fază a procesului de gestionare a activității investiționale a întreprinderii.

Material și metodă. În scopul studierii intensității investiționale, la întreprinderile Republicii Moldova și ale Elveției (tabelul 1), s-a efectuat un studiu sociologic, la care au participat respondenți de la 66 de întreprinderi, industriile căror formează PIB-ul celor două țări. Ponderea cea mai mare a respondenților, atât din Republica Moldova, cât și din Elveția, au constituit-o angajații cu studii superioare, cu experiență în muncă de peste 10 ani, în vârstă de 31-50 de ani și după categorii – manageri și specialiști.

pany may contradict each other and thus reduce the effectiveness of investment activity.

Company's economic development strategy underpins the development of the investment strategy. In the process of long-term investment management, the investment strategy is getting more concrete and, if necessary, may be modified considering the current situation. The management of medium-term investments, in turn, provides for the implementation of investment projects and individual programs. Thus, the development of the investment strategy is just the first phase of the process of management the company's investment activity.

Material and methods. With a view to study investment intensity, 66 respondents from the companies in the Republic of Moldova and in Switzerland (table 1), which industries form the two countries' GDP, have been subjected to a sociological study. The largest share of respondents, both in Moldova and in Switzerland, are the employees with higher education and with an experience of over 10 years, aged between 31 and 50 years, in the position of managers and specialists.

Tabelul 1/ Table 1

**Volumul eșantionului întreprinderilor din Republica Moldova și Elveția/
Sample volume of the companies from Republic of Moldova and Switzerland**

Republica Moldova /The Republic of Moldova		Elveția/ Switzerland	
Denumirea întreprinderii/ Business name	eșantion, (pers.)	Denumirea întreprinderii/Business name	eșantion, (pers.)
1	2	3	4
1. Combinatul de pâine SA	6	1. Liebherr-International AG	5
2. ÎM Sudzucher Moldova SA	8	2. Oerlikon Corporate Switzerland	10
3. Barza Albă SA	6	3. Rieter Holding AG	4
4. Lactis SA	10	4. Ammann Group	12
5. Basarabia-Nord SA	10	5. SFS Group AG	10
6. Incomlac SA	15	6. Hilti AG	16
7. Floarea-Soarelui SA	10	7. Endress+Hauser Management AG	15
8. Moldagrotehnica SA	10	8. Sefar AG	15
9. Draexlmaier Automotive SRL	15	9. TRISA AG	5
10. Elektromanufacturing SRL	3	10. Avesco AG	10
11. Chips-Biruința SA	9	11. Model AG	3
12. Dumbrava-Nord SA	4	12. Schweizer Zucker AG	10
13. Bălțanca SA	10	13. Ersparniskasse Affoltern im Emmental AG	4
14. 3M –Farm Orient SRL	6	14. FUBAG Metallveredlung AG	1
15. Palma-Tour	2	15. Leonteq Securities AG	1
16. Pensiunea Butuceni, r. Orhei	5	16. Aluguss Brunner AG	4
17. AvanTur – Pro SRL	1	17. Brunold AG	1
18. Flang SRL	6	18. OLZ & Partners	5
19. Le Bridge SRL	5	Asset and Liability Management AG	8
20. Linella SRL	5	19. A. Tschümperlin AG	1
21. ICS Fourchette-M SRL	10	20. Thurgauer Kantonalbank	3
22. Metro Cash&Carry Moldova	10	21. Sonova AG	5
23. Tina SRL	5	22. Spar + Leihkasse Gürbetal AG	1
24. Starnet SRL	4	23. LV-St. Gallen	5
25. Moldtelecom SA	5	24. Sika Schweiz AG	1
26. Moldcell SA	2	25. Galliker Transport AG	1
27. Orange SA	5	26. Hochdorf Holding AG	3
28. BC Eximbank SA1	4	27. Meister Abrasives AG	5

1	2	3	4
29. IM Credit Rapid SRL	2	28. Lauper Instruments AG	5
30. Victoriabank SA	5	29. Fortatech AG	3
31. Energobank SA	2	30. BSR Automation AG	4
32. Mobiasbank SA	5	31. OVA GmbH	4
33. TR-AUTO SRL	6	32. Vulpes Consulting GmbH	4
34. Transport Union SRL	10		
x	220	x	180

Sursa: elaborat de autor/Source: prepared by the author

Studiile au demonstrat că strategiile de investiții sunt principalul factor pozitiv, care influențează activitatea investițională și, în consecință, intensitatea investițională a întreprinderilor.

În general, strategia de investiții se realizează prin elaborarea planului și a programului implementării acestuia la etapa de dezvoltare a întreprinderii și se formează având în vedere sursele existente și formele de investiții, disponibilitatea lor și eficiența de utilizare.

Elaborarea strategiei de investiții a întreprinderii este un proces de creație destul de complex, care necesită calificare înaltă din partea executanților strategiei. În primul rând, strategia se bazează pe prognozarea anumitor condiții de realizare a activității investiționale (a climatului investițional) și conjuncturii pieței de investiții, atât în întregime, cât și pe segmente. În plus, ea necesită ajustări periodice la schimbarea mediului extern și la noile posibilități de dezvoltare a întreprinderii.

Dezvoltarea unei strategii de investiții implică mai multe etape [2]:

- Alegerea obiectivelor strategice și determinarea obiectivelor activității investiționale;
- Identificarea zonelor de investiții și surselor de finanțare a investițiilor;
- Elaborarea programelor și proiectelor de investiții;
- Definirea instrumentelor pentru implementarea strategiei investiționale;
- Evaluarea riscului de investiție și calculul eventualelor pierderi;
- Elaborarea măsurilor pentru monitorizarea punerii în aplicare a strategiei de investiții.

În condițiile economiei de piață, întreprinderile se confruntă cu mai multe probleme, efectuând activități de investiție: politice, juridice, economice, de creditare, financiare, de piață, interne economice etc.

În studiul dat, s-au identificat următoarele probleme principale, cu care se confruntă întreprinderea, când efectuează activități investiționale [3]:

- Asistență juridică în activitatea investițională – acte legislative și normative, care reglementează activitatea de investiții pe teritoriul țării. Este vorba, în primul rând, de constituirea unui cadru normativ, determinarea poziției întreprinderii, stabilirea răspunderii juridice și a controlului relației între părți, inclusiv cu statul;

Studies have shown that investment strategies are the main positive factor influencing the investment activity and therefore the companies' investment intensity.

In general, the investment strategy is achieved through the development of a plan and of a program for the implementation thereof at an appropriate stage of development of the company and is formed considering the existing sources and forms of investments, their availability and efficiency of use.

The development of the company's investment strategy is a complicated creative process requiring high professional skills of those who will implement the strategy. First, the strategy is based on forecasting certain conditions for the achievement of the investment activity (investment climate) and the conditions of the investment market, both entirely and by segments. Moreover, it requires periodic adjustments in line with the changes of external environment and new opportunities for the company's development.

The development of an investment strategy implies several steps [2]:

- Choice of strategic objectives and determination of the goals of investment activity;
- Identification of investment areas and of the financing sources for investments;
- Development of investment programs and projects;
- Identification of tools for the implementation of the investment strategy;
- Investment risk assessment and calculation of potential losses;
- Development of measures to monitor the implementation of the investment strategy.

Under the conditions of the market economy, the companies are facing a great deal of problems while performing investing activities: political, legal, economic, crediting, financial, market, internal economic, etc.

In this study, there were identified the following main issues which the company faces when undertaking investment activities [3]:

- Legal assistance in investment activity – legislative and normative acts regulating investment activity in the country. We mean, first of all, the creation of a regulatory framework, determination of the company's position, establishing legal responsibility and control relationship between the parties, including the State;

- Instabilitatea politică presupune starea instabilă a societății, care împiedică funcționarea și dezvoltarea ei, în mod eficient, în condițiile influenței externe și interne, totuși, păstrând structura și capacitatea de a controla procesul de schimbare socială;
- Politica de creditare, financiară și fiscală a statului este o activitate specială, un set de măsuri pentru reglarea volumului de bani, circulației monetare și a condițiilor de credit;
- Climatul investițional – sistemul condițiilor legale și economice pentru realizarea activității de investiții în țară, care influențează, în mod semnificativ, nivelul de profitabilitate și riscurile de operațiuni investiționale;
- Atractivitatea investițională – caracteristica generalizată a avantajelor și dezavantajelor investiției în unele direcții, obiecte din perspectiva investitorului. Se evaluează atractivitatea investițională a unei țări, sector, regiune, societate, proiect;
- Dinamismul pieței investiționale – schimbarea cererii și ofertei pe piața investițiilor. Dinamismul cererii și ofertei apare ca model general al dezvoltării pieței investiționale în condițiile liberei concurențe.
- Prezența cererii de investiție pe piața de bunuri presupune un proces de schimb de obiecte al activității investiționale. Pe această piață, cererea de investiții este determinată de către investitorii, care acționează în calitate de cumpărători de bunuri investiționale, iar oferta investițională – de producătorii de bunuri investiționale sau alți participanți la activitatea investițională, care sunt vânzătorii de obiecte investiționale pentru investitori;
- Probleme economice interne (producția, achiziția, vânzări, marketing, personal etc.);
- Probleme financiare (scăderea profitului, cifra de afaceri etc.);
- Lipsa unor strategii investiționale la întreprindere;
- Lipsa de interes din partea conducerii în activitatea investițională.

Rezultate și discuții. Studiile au arătat că atât întreprinderile din Republica Moldova (tabelul 1), cât și cele din Elveția, se confruntă cu probleme în realizarea activității investiționale, într-o mai mare sau mai mică măsură.

În același timp, angajații întreprinderilor din R. Moldova indică o pondere mare în confruntarea cu mai multe probleme, decât întreprinderile elvețiene. Unele întreprinderi elvețiene au indicat lipsa totală de probleme în implementarea activității investiționale (Rieter Holding AG, Meister Abrasives AG). Și, dacă angajații întreprinderilor din R. Moldova indică, îndeosebi, probleme interne, precum problemele economice interne și financiare, atunci angajații întreprinderilor elvețiene atrag atenția asupra problemelor externe, cum ar fi: climatul investițional, atractivitatea investițională și piața investițională (figura 1).

- Political instability means unstable state of the society which effectively blocks the functioning and development thereof, under external and internal influence, yet maintaining the structure and the ability to control the process of social change;
- Credit, financial and tax policy of the state is a special activity, a set of measures to adjust the amount of money, banknotes and credit conditions;
- Investment climate – the system of legal and economic conditions for the achievement of investment activity in the country, significantly influencing the level of profitability and investment operations risks;
- Investment attractiveness – generalized characteristic of advantages and disadvantages of investments in some directions, objects from the investor's perspective. The investment attractiveness of a country, area, region, company, project is assessed;
- Dynamism of investment market – the change of supply and demand on the investment market. The dynamism of supply and demand appears as a general development model of the investment market under the conditions of free competition.
- Presence of investment demands on the assets market - involves a process of exchange of objects of investment activity. On this market, the investment demand is determined by investors acting as purchasers of investment goods. While the investment supply – by producers of investment goods or other participants in investment activity, which are sellers of investment objects for the investors;
- Internal economic problems (production, purchase, sales, marketing, staff, etc.);
- Financial problems (shrinking profits, turnover, etc.);
- Lack of investment strategies within the company;
- Lack of interest from the part of administration in investment activity.

Results and discussions. The studies have shown that the companies from the Republic of Moldova (table 1) as well as the companies from Switzerland are facing problems related to the investment activity to a greater or lesser degree.

At the same time, the employees of Moldovan companies have pointed out the existence of certain problems at a greater extent than the representatives of Swiss companies. Some Swiss companies indicated complete lack of problems in the implementation of investment activity (Rieter Holding AG, Meister Abrasives AG). While the employees of Moldovan companies often indicate the existence of internal problems, such as domestic economic and financial problems, the employees of Swiss companies have pointed out external issues such as investment climate, investment attractiveness and investment market (figure 1).

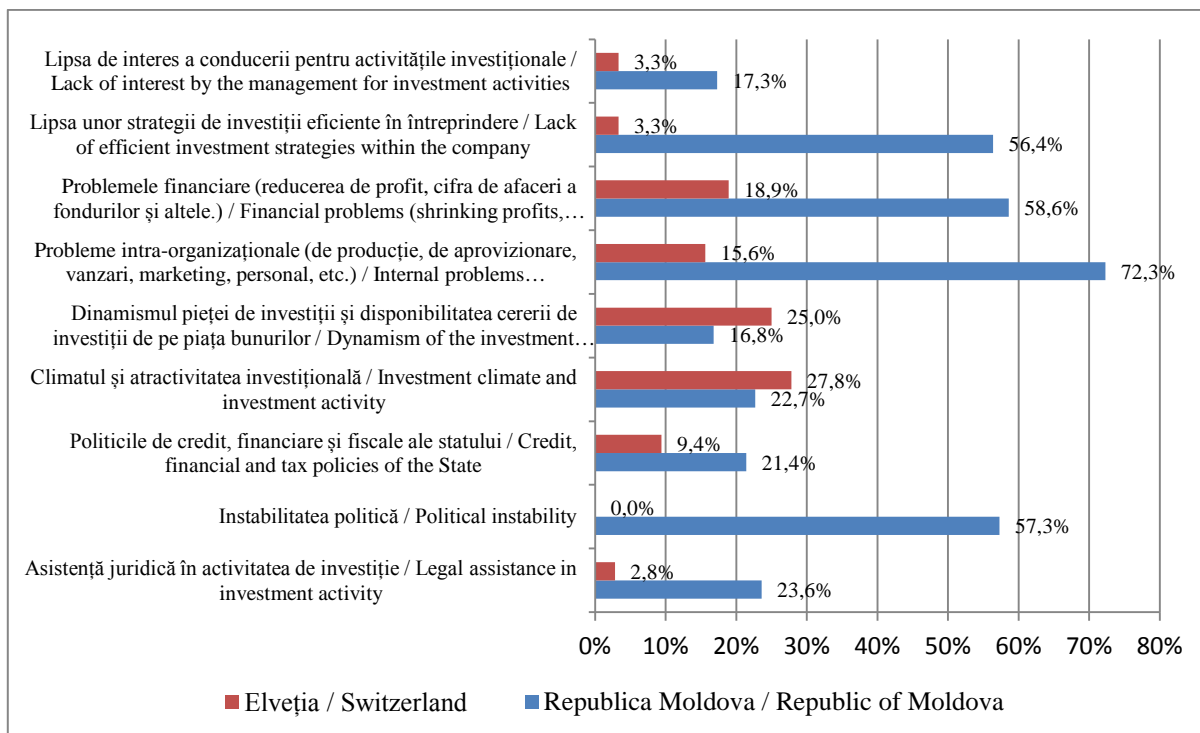


Figura 1. Probleme cu care se confruntă întreprinderile în implementarea activităților de investiții / Figure 1. Problems faced by the companies while implementing investment activities

Sursa: elaborată de autor în bază cercetărilor efectuate [3] /

Source: prepared by the author based on researches [3]

Conform figurii 1, majoritatea respondenților întreprinderilor din R. Moldova indică probleme economice interne (72,3% dintre respondenți), cu care se confruntă întreprinderile în implementarea activităților de investiții, în timp ce respondenții unor întreprinderi elvețiene indică probleme ce țin de climatul investițional și atractivitatea investițională a businessului (27,8% dintre respondenți) și mai atrag atenția asupra problemei dinamismului pieței de investiții și prezenței pe piața de bunuri a cererii investiționale (25,0% dintre respondenți).

Un alt aspect important pentru întreprinderile moldovenești îl constituie problemele financiare, menționate de 58,6% dintre respondenți. Și, în ciuda faptului că factorul principal al activității investiționale îl reprezintă strategiile de investiții ale întreprinderilor, majoritatea respondenților au indicat lipsa unei strategii eficiente de investiții la întreprinderea în care activează (56,4% dintre respondenți), în timp ce ponderea respondenților întreprinderilor din Elveția, care au indicat această problemă, a constituit doar 3,3%.

O problemă semnificativă pentru întreprinderile din R. Moldova, care efectuează activități de investiții, o reprezintă instabilitatea politică. Ea a fost menționată de 57,3% dintre respondenți. Însă, întreprinderile elvețiene nu se confruntă cu o astfel de problemă – 0% respondenți. Asistența juridică în activitatea investițională este, de asemenea, o problemă importantă

According to figure 1, the most of the respondents from Moldovan companies have indicated internal economic problems (72.3% of respondents) which the companies face in the process of implementation of investment activities, while the respondents from certain Swiss companies have pointed out problems related to the investment climate and investment attractiveness of business (27.8% of respondents), and have drawn attention to the problem of dynamism of the investment market and the persistence of the investment demand on the assets market (25.0 % of respondents).

Financial problems represent another important issue for Moldovan companies which was mentioned by 58.6% of respondents. And, despite the fact that the main driving factor of the investment activity is the existence of an investment strategy within the company, most respondents indicated the lack of an effective investment strategy at the company where they work (56.4% of respondents), while the share of respondents from Swiss companies that have indicated this problem was only 3.3%.

An important problem for the companies from the Republic of Moldova, conducting investment activities, is political instability. This issue was mentioned by 57.3% of respondents. However, the Swiss companies do not face such a problem - 0% of respondents. Legal assistance in investment activity is another important issue for Moldovan companies as it was indicated by

pentru întreprinderile din R. Moldova, este indicată de 23,6% dintre respondenți, iar pentru întreprinderile elvețiene, această problemă este marcată de doar 2,8% dintre respondenți.

Cu toate acestea, conducătorii unor întreprinderi nu sunt interesați de realizarea activității investiționale și consideră investițiile ca fiind o sursă secundară de finanțare. În plus, acest factor este mai des indicat de către conducătorii întreprinderilor din R. Moldova, decât de către conducătorii întreprinderilor elvețiene (17,3% și respectiv 3,3% dintre respondenți).

Strategiile de investiții determină competitivitatea afacerii pe termen lung și eficacitatea dezvoltării economice a întreprinderii. Gradul, în care strategiile de investiții determină competitivitatea întreprinderilor și a personalului este indicat în figura 2.

23.6% of respondents, while only 2.8% of respondents from Swiss companies have pointed out this issue.

Despite this fact, the heads of a number of companies are not interested in carrying out investment activity and consider investments as a secondary source of funding. Moreover, this factor is often pointed out by the heads of Moldovan companies as compared to the heads of Swiss companies (17.3% and 3.3% of respondents).

Investment strategies determine long-term competitiveness of the business as well as the effectiveness of the company's economic development. The manner and the extent to which the investment strategies determine the competitiveness of companies and of the staff are represented in figure 2.

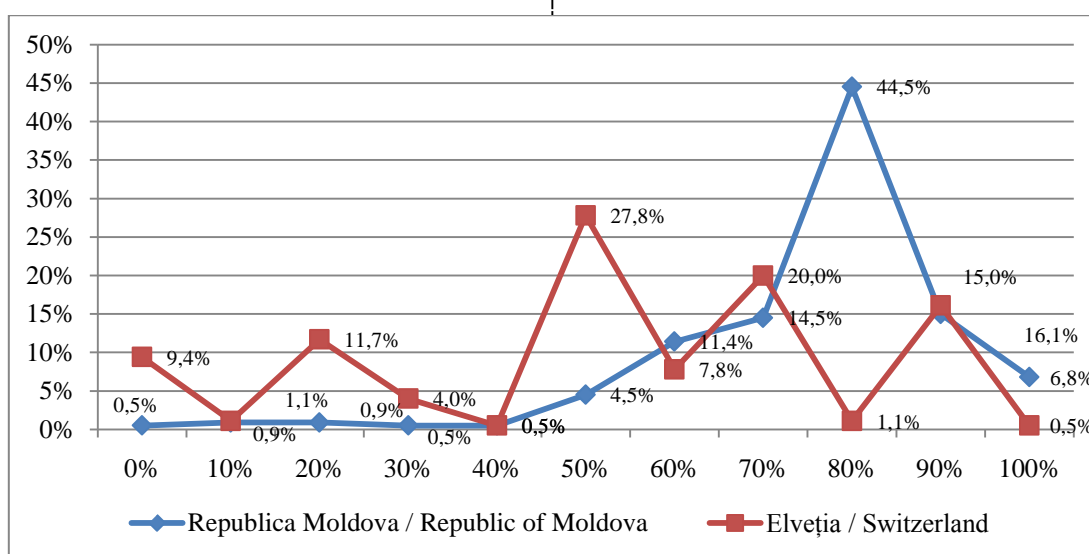


Figura 2. Gradul, în care strategiile de investiții determină competitivitatea întreprinderilor și a personalului (aprecierea respondenților) / Figure 2. The extent to which investment strategies determine the competitiveness of companies and staff (assessment of respondents)

Sursa: elaborată de autor în bază cercetărilor efectuate [3] /

Source: prepared by the author based on researches [3]

Conform figurii 2, elvețienii, posedând strategiile investiționale în proporție de 96,7%, acordă acestora, un rol relativ minor în competitivitatea întreprinderilor, doar 1,1% dintre respondenți anunță impactul strategiilor investiționale asupra competitivității întreprinderilor la nivel de 80%, pe când majoritatea, 27,8% dintre respondenți indică impactul strategiilor investiționale asupra competitivității întreprinderilor la nivel de 50%. Conducătorii întreprinderilor din Republica Moldova, care nu posedă strategii de investiții, atribuie un impact de 80%. Acest fapt se datorează nivelului înalt de competitivitate al întreprinderilor Elveției pe plan mondial (conform datelor Forumului economic mondial, deja 8 ani la rând, Elveția ocupă locul 1 în raitingul țărilor după competitivitatea națională) și nivelul dezvoltat al economiei naționale. Printre altele, Elveția nu depinde de investiții străine și conducătorii întreprinderilor au libertate deplină în activitatea lor,

According to figure 2, having investment strategies in proportion to 96.7%, the Swiss assign a relatively minor role in the competitiveness of Swiss enterprises, only 1.1% of respondents announce investment strategies impact upon competitiveness of the enterprises on the level of 80%, whereas the majority, 27.8% of respondents indicate investment strategies impact upon competitiveness of enterprises on the level of 50%. The directors of enterprises from the Republic of Moldova, who do not have investment strategies, assign an impact by 80%. This is due to the high level of competitiveness of the Swiss enterprises worldwide (according to the World Economic Forum, Switzerland occupies the first place in the rating of countries on national competitiveness eight years in a row) and to the high level of development of the national economy. Besides, Switzerland does not depend on foreign investments and the heads of enterprises have full freedom in their

inclusiv activitate investițională, în timp ce moldovenii, în activitatea întreprinderilor, inclusiv investițională, în mare măsură, depind de investițiile străine, în care investitorii vor să vadă beneficiul de la investițiile depuse, ce presupun elaborarea unui plan strategic al întreprinderii. Evident, că investitorii vor finanța acele întreprinderi în care competitivitatea va fi mai înaltă. Pornind de la cele expuse, moldovenii atribuie un rol semnificativ strategiilor investiționale, iar elvețienii, dimpotrivă, nu atrag atenție mare strategiilor de investiții la formarea competitivității întreprinderilor.

Luând în considerare aceste situații, trebuie menționat faptul că o strategie de investiții eficientă permite:

- asigurarea realizării obiectivelor pe termen lung de dezvoltare economică a întreprinderii;
- evaluarea punctelor forte și punctelor vulnerabile ale activității investiționale ale întreprinderii, precum și a oportunităților și pericolelor;
- folosirea potențialului maxim de investiții al întreprinderii;
- acordarea posibilității de a implementa rapid noile oportunități promițătoare de investiții;
- efectuarea pronosticului variantelor posibile de dezvoltare a mediului investițional și reducerea influenței negative a factorilor mediului intern și extern;
- reflectarea avantajelor întreprinderii într-un mediu competitiv [2].

Studiile au demonstrat că strategiile de investiții, implementate la întreprinderile din R. Moldova, determină competitivitatea întreprinderii și a personalului la 80%. Conform figurii 2, majoritatea respondenților din R. Moldova (44,5%) consideră că strategiile de investiții determină competitivitatea întreprinderilor și a personalului, în timp ce opiniile respondenților elvețieni s-au divizat în intervalul dintre 20%-90%. Conducătorii majorității întreprinderilor (27,8%) cred că strategiile de investiții determină competitivitatea întreprinderilor la 50%.

Proiectele de investiții, implementate în R. Moldova, îmbunătățesc starea fizică și morală a materialelor active pe termen lung, inclusiv a echipamentelor și liniilor tehnologice de producție, astfel, crescând calitatea și competitivitatea produsului, însă, pentru întreținerea echipamentului, este necesară perfecționarea personalului, ceea ce duce la creșterea calității profesionale și a competitivității lui.

Concluzii. Generalizând rezultatele cercetării intensității investiționale la întreprinderile din Republica Moldova și Elveția, putem concluziona că managementul strategic și dezvoltarea de strategii investiționale în întreprinderi este un instrument important și necesar pentru realizarea unui business competitiv pe termen lung. Strategiile de investiții, implementate la întreprinderile din Republica Moldova, determină competitivitatea întreprinderilor și a personalului circa 80%, iar opiniile respondenților întreprinderilor elve-

work, including investment activity. While Moldovans, mostly depend on foreign investments in enterprises activity, including investment activity, investors want to see benefit from investments, which involves the development of a strategic plan of the company. Obviously, investors will finance those enterprises, which have a higher competitiveness. All of the above led to the conclusion, that Moldovans assign a significant role to investment strategies, and the Swiss, conversely, do not pay great attention to investment strategies in the formation of the competitiveness of enterprises.

Taking into account these circumstances, it should be noted that an effective investment strategy allows:

- ensuring the accomplishment of long-term goals for the company's economic development;
- assessing the strengths and weaknesses of the investment activity of the company as well as the opportunities and threats;
- using the maximum potential of company's investments;
- providing the ability to quickly implement new promising investment opportunities;
- making the prognosis of possible development options of the investment environment and reduce the negative influence of internal and external factors;
- reflecting the company's benefits in a competitive environment [2].

Studies have shown that the investment strategies implemented in companies from the Republic of Moldova condition the competitiveness of enterprise and of the staff in proportion of 80%. According to figure 2, the majority of respondents of Moldova (44.5%) consider that investment strategies condition the competitiveness of companies and of the staff, whereas the opinion of Swiss respondents ranged between 20%-90%. The heads of majority of companies (27.8%) believe that investment strategies condition the competitiveness of companies in proportion of 50%.

Investment projects implemented in the Republic of Moldova improve physical and moral condition of long-term material assets, including the equipment and technological production lines, thus increasing the quality and competitiveness of the product; however, with a view to maintain the equipment it is necessary to train the staff and this leads to increased professional quality and competitiveness thereof.

Conclusions. Following a general assessment of the results of this research, on the investment intensity within the companies from the Republic of Moldova and from Switzerland, a conclusion may be drawn – that the strategic management and development of investment strategies within the enterprises is an important and necessary tool to achieve a long-term competitive business. Investment strategies implemented within the companies in the Republic of Moldova condition the competitiveness of companies and of the staff in proportion of 80%, while the views of respon-

țiene s-au divizat în intervalul cuprins între 20% și 90%. În urma cercetărilor, s-a demonstrat faptul că există probleme în realizarea activității investiționale la întreprinderile Republicii Moldova și Elveției. Respondenții întreprinderilor din Republica Moldova indică probleme economice interne și probleme financiare, în timp ce respondenții unor întreprinderi elvețiene indică probleme ce țin de climatul investițional și atractivitatea investițională a businessului. Studiile au arătat că strategiile de investiții determină competitivitatea afacerii pe termen lung și eficacitatea dezvoltării economice a întreprinderii. Majoritatea respondenților moldoveni au indicat acest grad la 80%, iar respondenții elvețeni la 50%. Este confirmată necesitatea elaborării strategiilor de investiții pentru întreprinderile moldovenești și actualizarea strategiilor de investiții existente la întreprinderile elvețiene.

dents from Swiss enterprises ranged between 20% and 90%. Research has proven that there are problems in achievement of the investment activity in enterprises of the Republic of Moldova and Switzerland. Respondents of enterprises from the Republic of Moldova indicate internal economic and financial problems, while respondents of some Swiss companies indicate problems related to investment climate and investment attractiveness of the business. Studies have shown that investment strategies determine long-term business competitiveness and efficiency of economic development of the enterprise. The majority of respondents from Moldova indicated this level to 80%, but the respondents from Switzerland to 50%. The necessity of developing investment strategies for Moldovan enterprises and updating the existing investment strategies on Swiss enterprises is confirmed.

Bibliografie / Bibliography:

1. DESPA, R., ZIRRA, D., MUNTEANU, D. *Eficiența investițiilor*. București: Editura Universitară, 2010.
2. DUMITRAȘCU, Vadim. *Managementul investițiilor*. București: Editura Universitară, 2014.
3. CISTELECAN, Lazăr. *Economia, eficiența și finanțarea investițiilor*. București: Editura Economică, 2002.
4. MANDACHE, Romulus, BLIDARU, Gheorghe. *Decizii economico-financiare în managementul investițiilor*. Editura Macarie, 1997.
5. MATEI, Ștefan. *Eficiența economică a investițiilor*. Timișoara: Tipografia Universității din Timișoara, 1986.
6. PRELIPCIAN, Gabriela, LUPAN, Mariana. *Strategii investiționale în afaceri*. Suceava: Universitatea „Ștefan cel Mare”, 2009.
7. VASILESCU, Ion. *Eficiența economică a investițiilor*. București: Editura Economică, 1995.
8. Rezultatele sondajului sociologic privind cercetarea activității investiționale a întreprinderilor din Republica Moldova și Elveția, 2015-2016.

CZU: 330.35:338.12.017

PREVIZIONAREA CREȘTERII ECONOMICE

Prof. univ. dr. Constantin ANGHELACHE
ASE/ Universitatea „Artifex”
din București,
actincon@yahoo.com

Prof. univ. dr. Ion PĂRȚACHI, ASEM,
ionpartachi@yahoo.fr

Conf. univ. dr. Mădălina Gabriela ANGHEL
Universitatea „Artifex” din București,
madelinagabriela_anghel@yahoo.com

Analiza creșterii economice operează cu o serie de concepte macroeconomice agregate cum sunt ritmul de creștere al populației, ritmul de creștere al producției, nivelul șomajului, evoluția numărului forței de muncă etc., toate acestea constituind elemente pe baza cărora se poate analiza evoluția economică. În acest articol, autorii au dorit să prezinte considerentele economice pe baza cărora să se fundamenteze previzionarea creșterii economice. Creșterea economică poate fi analizată static la un moment dat, în dinamică, prin compararea evoluției indicatorilor care caracterizează creșterea economică pe o perioadă de timp, dar mult mai importantă este previzionarea creșterii economice.

În acest sens, sunt elucidate principalele concepte privind teoria creșterii economice și sunt sintetizate elementele teoretice de fond, pe baza cărora se poate realiza previzionarea creșterii economice.

Cuvinte-cheie: creștere economică, produsul intern brut, factori de producție, modelare, consum.

JEL: E01, E03.

Introducere. În articolul acesta, autorii încearcă să clarifice principalele aspecte de natură teoretică, pe care se fundamentează conceptul de previzionare al creșterii economice. În acest sens, se acordă atenție conceptelor privind teoria creșterii economice, cu clarificarea și specificarea, în fiecare caz, a elementelor definitorii. Indicatorii utilizați în previzionarea creșterii economice sunt prezentați, în mod succint, cu explicarea modului în care aceștia pot fi utilizați. Apoi, cu privire la creșterea economică, accentul este plasat pe modelarea acestui proces de creștere economică în contextul analizei previzionale. De pildă, se prezintă pe larg modelarea cererii pentru consum, utilizând funcția cererii pentru produs, pentru serviciu ș.a.m.d., se face simularea pentru a arăta posibilitatea de previzionare a acestor indicatori. În cadrul acestui punct al studiului, autorii prezintă succint modelul Aldo-Modigliani, Friedman, Duesebury și, în final, modelul econometric american. Atenție se acordă și modelelor cererii pentru investiții, în sensul că o creștere solidă economică trebuie să se bazeze pe sporirea investițiilor.

CZU: 330.35:338.12.017

FORECASTING ECONOMIC GROWTH

Professor, PhD Constantin ANGHELACHE
Bucharest University of Economic Studies
“Artifex” University of Bucharest,
actincon@yahoo.com

Professor, PhD Ion PARTACHI, ASEM,
ionpartachi@yahoo.fr

Assoc.Prof., PhD Madalina Gabriela ANGHEL
“Artifex” University of Bucharest,
madelinagabriela_anghel@yahoo.com

Analysis of economic growth operates with a number of aggregate macroeconomic concepts such as population growth, production growth, unemployment, changes in the number of labour, etc., all these being the elements that are used in the analysis of economic development. The authors wanted to present in this article some economic considerations which constitute the base of economic growth forecast. Economic growth can be analysed static, at a certain time, dynamic by comparing the indicators, characterizing economic growth over a period of time but more importantly is forecasting economic growth.

In this respect are elucidated the main concepts of the theory of economic growth and summarized the theoretical background on which forecast economic growth can be achieved.

Key words: economic growth, Gross Domestic Product, production factors, modeling, consumption.

JEL: E01, E03.

Introduction. In this article, the authors try to clarify the main aspects theoretical, concept underlying the forecast of economic growth. In this regard, attention is paid to the theory of economic growth concept with clarifying and specifying in each case defining elements. The indicators used in forecasting economic growth are presented briefly explaining how they can be used. Then, on economic growth, the focus is on shaping the process of economic growth in the context of the forecast. For instance, presents general consumer demands modeling, using the demand for product, service and so on simulation is to show the possibility of forecast indicators. In this point of the study authors summarizes the model Aldo Modigliani, Friedman, Duesebury and, finally, American econometric model. Attention is given to investment and demand patterns in that solid economic growth should be based on increased investment. Thus presents statistical and econometric relationships on investment multiplier, marginal propensity for consumption and some other things that can give meaning to this activity.

Astfel, se prezintă relațiile statistico-econometrice cu privire la multiplicatorul investițiilor, înclinația marginală pentru consum și alte câteva aspecte care pot da semnificație acestei activități.

Recenzarea literaturii. Acemoglu (2005) dezvoltă economia politică pe două categorii de țări. Anghel and Diaconu (2016) studiază aplicarea modelelor de echilibru și autoregresive, ca instrumente de macroeconomică prognoză. Syverson (2011) abordează factorii determinanți ai productivității. Piketty (2014) analizează, dintr-o perspectivă multidimensională, poziția de capital în secolul nostru. Anghelache, Mitruț and Voineagu (2013) prezintă instrumentele statisticii macroeconomice. Anghelache and Anghel (2014) dezvoltă pe modelare economică. Cartea coordonată de Anghelache (2007) este dedicată analizelor la nivel macroeconomic. Atkinson, Piketty and Saez (2011) analizează evoluția istorică a veniturilor de top. Boppart (2014) analizează caracteristicile unui anumit model de creștere economică. Chari, Kehoe, McGrattan (2007) se concentrează asupra caracteristicilor contabile din cadrul ciclului de afaceri. Foster, Haltiwanger and Syverson (2008) discută despre productivitate și decizia referitoare la rentabilitatea cu mai mulți factori. Herrendorf, Rogerson and Valentinyi (2014), Weil (2007) abordează unele probleme de creștere economică și transformările structurale.

Metode aplicate. Principalele metode aplicate sunt cele utilizate pentru calculul indicatorilor macro-economici de rezultate. De asemenea, metoda indicilor și a corelației este utilizată în această lucrare. Autorii au recurs la clarificarea aspectelor privind metoda funcțiilor matematice, a modelelor aplicabile etc. Toate acestea au făcut posibil calculul coeficienților utilizabili în previziunea creșterii economice.

Rezultate și discuții. Creșterea economică se definește ca fiind un spor, măsurat prin indicatori de rezultate, precum: Produsul Național Brut, Produsul Intern Brut, Venitul Național pe cap de locuitor.

Analiza creșterii economice operează cu o serie de concepte macroeconomice agregate, respectiv: ritmul de creștere a populației, ritmul de creștere a producției, volumul șomajului, ritmul de creștere a forței de muncă, dar și cu o serie de indicatori care cuprind dinamica și interacțiunile sistemului economic național.

În concepția multor autori, cercetători, trăsăturile teoriei creșterii economice sunt următoarele: teoria creșterii economice a țărilor dezvoltate; abordarea creșterii economice se face în două direcții și anume: abordarea separată a ofertei și a cererii; teoria descrie mecanisme de creștere a capacității de producție sub incidența dinamicii factorilor de producție și a ratei progresului tehnic; teoria admite existența unui singur indicator de rezultate (PNN, PIB, VN) și numai a doi factori de producție (forța de muncă și capitalul fix), care se vând pe piață în condițiile unei concurențe perfecte; teoria operează cu producția potențială a economiei naționale care exprimă nivelul maxim al producției, ce poate fi atins în orice moment, cu o rată a șomajului de 5%.

Principali indicatori ai teoriei creșterii economice mai sus-menționați vor fi explicați în continuare.

Literature review. Acemoglu (2005) argues on political economy in two categories of countries. Anghel and Diaconu (2016) study the application of equilibrium and autoregressive models, as instruments of macroeconomics forecasting. Syverson (2011) approaches the determinants of productivity. Piketty (2014) analyses, from a multidimensional perspective, the capital position in our century. Anghelache, Mitruț and Voineagu (2013) present the instruments of macroeconomic statistics. Anghelache and Anghel (2014) develop on economic modelling. The book coordinated by Anghelache (2007) is dedicated to analyses at macroeconomic level. Atkinson, Piketty and Saez (2011) analyse the historical evolution of top incomes. Boppart (2014) analyses the characteristics of a particular growth model. Chari, Kehoe, McGrattan (2007) focus on the accounting characteristics within the business cycle. Foster, Haltiwanger and Syverson (2008) discuss the productivity and profitability-related decision with several occurring factors. Herrendorf, Rogerson and Valentinyi (2014), Weil (2007) approach some issues on economic growth and structural transformations.

Used Methods. The main methods are applied to the macro-economic indicators used to calculate the results. Also, the index and the correlation method are used in this work. The authors used the method to clarify aspects of mathematical functions, models applicable etc. This made it possible to calculate coefficients used in projections of economic growth.

Results and discussions. Growth is defined as an increase, measured by output indicators, such as: Gross Domestic Product, GDP, per capita national income.

Analysis of economic growth operates with a number of concepts macroeconomic aggregates, namely: the growth rate of population, growth in production, volume of unemployment, the growth of the workforce, but also with a number of indicators including dynamics and interactions of national economy system.

In the conception of many authors, researchers, economic growth theory features are: theory of economic growth of developed countries; addressing economic growth in two directions: separate approach to supply and demand; theory describes mechanisms to increase production capacity under dynamic factors of production and the rate of technical progress; theory admits the existence of a single indicator results (NNP GDP, VN) and only two factors of production (labour and capital assets), which are sold in the market under conditions of perfect competition; theory operates with the production potential of the national economy which expresses the maximum level of production that can be achieved at any time with an unemployment rate of 5%.

Main indicators of economic growth theory, mentioned above, will be explained below.

• **Produsul național brut (PNB)** este dat de relația următoare:

$$PNB = C + I + G + (X - M) = C + S + r + Rf \quad (1)$$

în care:

C exprimă cheltuieli pentru consumul personal;
 I – investiții private brute interne;
 G – achiziții guvernamentale de bunuri și servicii;
 X - M – exportul net de bunuri și servicii;
 S – acumulările brute ale gospodăriilor și menajelor;
 T – plăți nete pentru taxe (exclusiv transferurile, dobânzile și plățile sub formă de subsidii);
 Rf – plăți sub formă de transferuri către străini făcute de personalul particular.

• **Produsul național brut (PNB)**, calculat pe baza datelor furnizate de Sistemul Conturilor Naționale:

$$PNB^I = C^I + I^I + G^I + (X - M)^I = C^I + S^I + f + Rf \quad (2)$$

• **Produsul național net (PNN)**, determinat prin relația:

$$PNN = PNB - FA \quad (3)$$

unde: FA = mărimea fondului de amortizare;

• **Venitul național (VN)**, indicator care exprimă venitul net, care se va constitui la nivel național, se calculează prin utilizarea relației:

$$VN = PNN - (TIA + TPA + DS) + SNP \quad (4)$$

unde:

TIA reprezintă taxe indirecte pe afaceri;
 TPA – transferuri sub formă de plăți;
 DS – discrepanțe ca urmare a calculului statistic;
 SNP – subsidii nete către întreprinderile publice.

• **Produsul intern brut (PIB)**, indicatorul cel mai reprezentativ privind rezultatele concrete înregistrate în economia națională, calculat după criteriul de reședință al agenților economici, se calculează după relația:

$$PIB = VA + TVA_i \quad (5)$$

unde:

VA indică suma valorilor adăugate, create în economia națională;
 TVA_i – mărimea taxelor vamale aplicate produselor provenite din import.

Modelarea creșterii economice constituie modalitatea prin care se poate previziona cel mai eficient și realist previziunea creșterii economice. Se pot utiliza modele econometrice, prin care se determină parametrii, în baza cărora se estimează trendul de evoluție. În acest sens, amintim modelul de regresie simplă și multiplă.

Principalele modele de previzionare a creșterii economice sunt:

• **Modelarea cererii pentru consum**

Problema care se ridică la evaluarea cererii pentru consum constă în dificultatea trecerii de la abordarea individuală la cea agregată, care este caracteristică creșterii economice.

În general, funcția cererii pentru un produs „i” este C_i și se poate determina pe cale econometrică astfel:

• **The gross national product (GNP)** is given by the following:

in which:

C – personal consumption expenditures;
 I – Gross private domestic investment;
 G – government procurement of goods and services;
 X - M – net exports of goods and services;
 S – Gross accumulation of households and homes;
 T – net tax payments (excluding transfers, and interest payments in the form of subsidies);
 Rf – payments as transfers to foreign made by private personnel.

• **The gross national product (GNP)**, calculated based on data provided by national accounts:

• **Net National Product (NNP)** determined by the equation:

where: FA – amortization fund size;

• **National income (VN)** indicator expressing net income that will be nationally is calculated using the relationship:

where:

TIA – indirect taxes on business;
 TPA – transfers as payments;
 DS – discrepancies due to statistical calculation;
 SNP – net subsidies to public enterprises.

• **Gross domestic product (GDP)**, the most representative indicator on concrete results in the national economy, calculated according to the criterion of residence of the economic agents is calculated relationship:

where:

VA – the total value added created in the national economy;
 TVA_i – size of customs duties on goods imported.

Modelling economic growth is how you can predict the most effective and realistic growth forecast. Econometric models can be used that determines the parameters based on which the estimated trend of evolution. In this regard, we recall simple and multiple regression models.

The main growth forecasting models are as follows:

• **Modelling demand for consumer**

The question to assess consumer demand is the difficulty of passing from individual approach to the aggregate growth is characteristic.

In general, demand function for a product “i” is C_i and lead the way econometric follows:

$$C_i = f(p_i, p_k, V, g) \tag{6}$$

unde:

p_i – exprimă prețul produsului;
 p_k – prețul produsului de substituție;
 V – venitul individual;
 g – gustul cumpărătorului.

Abordările în estimarea parametrilor funcției de cerere se referă la: analiza econometrică; anchetarea consumatorului; simularea; cercetările de marketing.

Funcția Engel este de forma:

$$c_i = f(V) \tag{7}$$

O astfel de funcție poate fi liniară sau neliniară și arată reacția consumatorului când se schimbă venitul față de diferite categorii de produse.

Pentru elaborarea unui model coerent, trebuie separate variabilele de timp pure de variabilele interclase și de variabilele mixte. Relația matematică este:

$$C_{i,t} = \alpha + \beta + v_{i,t} + \gamma x P_t + \delta_{n,i} + \mu_{i,t} \tag{8}$$

unde:

$C_{i,t}$ reprezintă cheltuielile menajului în perioada „t” pentru un produs;
 $v_{i,t}$ = venit disponibil al menajului în perioada „t”;
 P_t = prețul produsului în perioada „t”;
 $d_{n,i}$ = mărimea menajului;
 $\mu_{i,t}$ = variabila reziduală.

Alte tipuri de modele utilizate în modelarea creșterii economice sunt cele convenite, precum modelul Ando-Modigliani, Friedman, Duesebury și modelul econometric american.

Aceste modele au la bază maximizarea utilității prin alocarea venitului pentru consum, folosind funcția de utilitate, precum și condiția de echilibru între valoarea prezentă a consumului total și valoarea prezentă a venitului pentru perioada „t”. Cu aceste precizări, modelele se apropie de cele clasice utilizate pentru analiza cererii de consum.

• **Modelarea cererii pentru investiții**

Prin investiții se realizează modificarea structurilor de producție, a forței de muncă și tehnologiei.

Sursa principală a investițiilor este producția internă, din care, prin acumulare, se constituie fondurile necesare dezvoltării.

Deoarece atât consumul, cât și acumularea sunt funcții dependente de nivelul venitului național și al taxelor, ecuația de echilibru este:

$$i + g = Y - C(Y - \bar{t}) = s(Y - \bar{t}) + \bar{t} \tag{9}$$

unde:

t exprimă nivelul taxelor reale (sumă fixă, care nu depinde de nivelul veniturilor);
 $Y - \bar{t}$ = venitul disponibil.

Multiplicatorul investițiilor arată cu cât se modifică venitul național pe seama creșterii investițiilor cu o unitate, adică:

$$\frac{dY}{di} = \frac{1}{1 - c'} \tag{10}$$

where:

p_i – product price;
 p_k – product price substitution;
 V – individual income;
 g – taste buyer.

The approach to estimating the parameters of the application refers to the function: econometric analysis; surveying; simulation; marketing research.

Engel function is of the form:

Such a function can be linear or nonlinear and show income when changing consumer reaction to different product categories.

In order to develop a consistent model to be separated as pure variables and variables interclass mixed. Mathematical relationship is:

where:

$C_{i,t}$ – housekeeping expenses during the “t” for a product;
 $v_{i,t}$ – disposable income of the household in period “t”;
 P_t – product price during the “t”;
 $d_{n,i}$ – the size of the household;
 $\mu_{i,t}$ – the residual variable.

Other models used in modeling economic growth model are agreed Ando-Modigliani, Friedman Duesebury and American econometric model.

These models are based on utility maximization by allocating income to consumption using the utility function and condition of balance present value of the total consumption and the present value of income for the period “t”. With these specifications, models are close to the classics ones, used for the analysis of consumer demand.

• **Modelling demand for investment**

The investment is realized change in production, labour and technology.

The main source of investment is domestic production, of which the accumulation is considered necessary development funds.

Because consumption and accumulation are dependent functions of the national income and taxes, the balance equation is:

where:

t – the actual charges (fixed amount which depends on income level);
 $Y - \bar{t}$ – disposable income.

Investment multiplier shows both how much national income changes due to increasing investment by one, that is:

Derivata funcției consumului, în raport cu Y, arată înclinația marginală pentru consum.
Înclinația marginală pentru acumulare.

Consumption derived tool relative to Y shows the marginal propensity for consumption.
The marginal propensity for accumulation.

$$S' = 1 - c' \quad (11)$$

Elaborarea unui program de investiții presupune determinarea nivelului stocului de capital K necesar asigurării creșterii venitului național și apoi transformarea lui într-un flux de investiții nete folosind o funcție a cererii brute de investiții.

Develop an investment program involves determining the appropriate level of capital stock K ensure increased national income and then turning it into a stream of net investment demand function using a gross investment.

$$i_g = i_n + i_r = \Delta K + \mu K \quad (12)$$

μ – rata uzurii capitalului

μ – capital depreciation rate

Creșterea stocului de capital pe seama investițiilor nete depinde de creșterea producției, de costul real al utilizării capitalului (Ck) și de variația prețurilor, deci:

Increasing the capital account net investment depends on increased production, the real cost of using capital (Ck) and price variation, so:

$$i_g = \Delta K (Y, Ck, P) + \mu K \quad (13)$$

Concluzii. Din studiul prezentat, rezultă clar conceptul cu privire la previziunea creșterii economice. Realizarea unor prognoze garantate probabilistic și cu grad ridicat de realizare reprezintă scopul acestui articol. De pildă, se analizează conceptul privind teoria creșterii economice, apoi se utilizează și se clarifică aspecte cu privire la modelele utilizate în domeniul creșterii economice, cu accentul plasat pe modelele de creștere economică pe baza consumului și a modelelor ce pun accentul pe creșterea investițiilor. Între cele două modele, desigur, există și modelul mixt al consumului și acumulării corelate, care, în funcție de nivelul înregistrat la capitolul resurse existente în economia națională, să asigure un optim pentru nivelul indicatorilor previzionați. Acest studiu este util oricărui cercetător care dorește să facă o previziune corectă cu privire la creșterea economică. Elementele cuprinse în acest articol sunt clare și suficient de precise în ceea ce privește realizarea unor studii de prognoză (previziune) economică (macroeconomică). Desigur, sunt și alte elemente, dar autorii s-au oprit asupra celor esențiale, în scopul prefigurării unui anumit cadru științifico-metodologic, de realizarea previzionării creșterii economice. Indicatorii menționați, metodele sau modelele la care autorii fac referire, deși nu sunt prea adânc prezentați, întrucât sunt de domeniul științei economice, constituie un ghid în ceea ce privește modul în care trebuie abordat acest subiect al previzionării creșterii economice. Există și alte aspecte care devin importante în contextul în care sunt corelate cu cele pe care autorii le-au preconizat.

Conclusions. From the study it presented clearly concept about the growth forecast. Development of probabilistic guaranteed forecast and high achievement is the purpose of the present article. For instance, considering the concept of growth theory, we used and clarified aspects of the models used in growth, focusing on economic growth models based on consumption patterns and focus on increasing investment. Between the two models, of course, there are mixed patterns of consumption and accumulation of interconnected areas depending on the level recorded in Chapter existing resources in the national economy to ensure an optimum level indicator. This study is useful to any researcher who wants to make an accurate forecast on economic growth. The elements included in this article are clear and sufficiently precise as regards the development of prospective studies (forecast) economic (macroeconomic). Of course, there are other factors, but the authors stopped on the essential, in order to foreshadow some scientific and methodological framework for establishing forecasting economic growth. Indicators mentioned in the article, methods or models, to which the authors refer, although not too thoroughly presented, as they belong to economic science, are a guide regarding how to approach the topic of forecasting economic growth. There are other aspects that are important in the context when they are related to those expected by the authors.

Bibliografie/Bibliography:

1. ACEMOGLU, Daron. (2005). *Politics and economics in weak and strong states*, Journal of Monetary Economics, 52 (7), pp. 1199–1226
2. ANGHEL, M.G., DIACONU, A. (2016). *Modele de echilibru și autoregresive utilizate în prognoze macroeconomice / Equilibrium and autoregression models used for macroeconomic prognosis*, Romanian Statistical Review, Supplement, no.7, pp. 61-69/70-78
3. ANGHELACHE, C., ANGHEL, M. (2014). *Modelare economică. Concepte, teorie și studii de caz*, Editura Economică, București

4. ANGHELACHE, C., MITRUȚ, C., VOINEAGU, V. (2013). *Statistică macroeconomică. Sistemul Conturilor Naționale*, Editura Economică, București
5. ANGHELACHE, C. (coordonator) (2007). *Analiza macroeconomică – Sinteze și studii de caz*, Editura Economică, București
6. ATKINSON, A.B., PIKETTY, T., SAEZ, E. (2011). *Top Incomes in the Long Run of History*, Journal of Economic Literature, 49 (1), pp. 3–71
7. BOPPART, T. (2014). *Structural Change and the Kaldor Facts in a Growth Model With Relative Price Effects and NonGorman Preferences*, Econometrica, 82, pp. 2167–2196
8. CHARI, V.V., KEHOE, P., McGRATTAN, E. (2007). *Business Cycle Accounting*, Econometrica, 75 (3), pp. 781–836
9. FOSTER, L., HALTIWANGER, J., SYVERSON, C. (2008). *Reallocation, Firm Turnover, and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability?*, American Economic Review, 98 (1), pp. 394–425
10. HERRENDORF, B., ROGERSON, R., VALENTINYI, A. (2014). *Growth and Structural Transformation*, in “*Handbook of Economic Growth*”, Vol. 2, Elsevier, chapter 6, pp. 855–941
11. PIKETTY, T. (2014). *Capital in the Twenty-first Century*, Harvard University Press
12. WEIL, D.N. (2007). *Accounting for The Effect of Health on Economic Growth*, Quarterly Journal of Economics, 122 (3), pp. 1265–1306

CZU: 336.748.12:311.213(478)

ABORDĂRI CONSIDERATE ÎN ANALIZA INFLAȚIEI ÎN CADRUL DIFERITELOR ORIZONTURI DE TIMP AVÂND LA BAZĂ DATELE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Drd. Vitalie MOTELICA, ASEM
vitalie.d.motelica@gmail.com

Acest articol explorează unele abordări utilizate pentru analiza inflației pe orizonturi diferite de timp. Pe termen lung, inflația este cauzată de creșterea ofertei de bani, cu alte cuvinte, de politica monetară. Pe termen scurt, cauzele inflației sunt analizate pentru a înțelege natura șocului, dacă este permanent sau temporar. Pe termen scurt, inflația poate fi generată de excesul de cerere, precum și de unele șocuri de ofertă. O identificare precisă a legăturii dintre cererea agregată și inflație ar oferi o contribuție valoroasă decidenților de politici în încercarea lor de a asigura echilibrul macroeconomic și bunăstarea. Cu toate acestea, estimarea respectivă constituie o provocare continuă, având în vedere mai mulți factori, inclusiv structura diferită a economiilor, gradul de liberalizare a prețurilor și calitatea datelor statistice disponibile. În același timp, pentru țările în curs de dezvoltare, estimarea relației menționate mai sus este îngreunată de modificările semnificative și rapide ale structurii economiilor și ale cadrului lor legislativ. În acest studiu, s-a estimat impactul deviației cererii agregate de la nivelul de echilibru asupra dinamicii inflației de bază în Moldova.

Cuvinte-cheie: inflație, oferta de bani, curba lui Phillips, deviația cererii, rata de schimb.

JEL: C10, E31, E52, E58.

1. Introducere. Printre problemele care generează o mare îngrijorare pentru populație și care semnalează, în același timp, că există ceva în neregulă cu modul în care economia funcționează, este inflația. În cadrul acestui articol, se intenționează să se investigheze unele abordări în analiza inflației, precum și aplicarea acestora în realitățile Republicii Moldova.

Atunci, când vorbim despre factorii responsabili de inflație, este important să se facă distincția între orizonturile de timp la care se face referire. Pe termen lung, mulți economiști au subliniat că principala cauză a inflației constă în creșterea volumului de bani în economie. Teoria generală a inflației, susținută de mulți economiști, este determinată de teoria cantitativă a banilor. Potrivit acesteia, inflația va apărea atunci când creșterea cantității banilor va depăși creșterea producției, având în vedere ipoteza unei viteze constante de circulație a banilor.

CZU: 336.748.12:311.213(478)

APPROACHES CONSIDERED IN INFLATION ANALYSIS OVER DIFFERENT TIME HORIZONS BASED ON DATA FROM THE REPUBLIC OF MOLDOVA

PhD student Vitalie MOTELICA, ASEM
vitalie.d.motelica@gmail.com

This article explores some approaches used for inflation analysis over different time horizons. Over the long-term horizon, inflation is caused by the increase of the money supply, in other words by the monetary policy. Over the short-term horizon, the causes of inflation are analysed in order to understand the nature of the shock, whether it is permanent or temporary. Over the short-term inflation can be caused by excess demand, as well as, by some supply shocks. An accurate identification of the link between aggregate demand and inflation would provide valuable input for policy makers in their attempt to ensure macroeconomic balance and welfare. However, this estimation is a continuous challenge given several factors including the different structure of economies, the degree of price liberalization and the quality of available statistical data. At the same time, for the developing countries, the estimation of the aforementioned relationship is hampered by the significant and rapid changes in the structure of the economies and in their legislative frameworks. In this study, the impact of the aggregate demand deviation from equilibrium levels on the dynamics of core inflation in Moldova was estimated.

Key words: inflation, money supply, Phillips curve, output gap, exchange rate.

JEL: C10, E31, E52, E58.

1. Introduction. Among the issues, which generate a high concern for most of the people and which at the same time signal, that there some something wrong with the way the economy works is the level of inflation. This article intends to go through some approaches in analyzing inflation and it will illustrate their applications for data from Moldova.

When speaking about the factors that are responsible for inflation it is important to distinguish between time horizons one refers to. Over the long-term horizon, many economists highlighted that the cause of inflation is attributable to the increase in the amount of money. The general inflation theory advocated by many economists is given by the quantitative theory of money. According to it, inflation will appear when the growth of money will exceed the growth of output given the assumption of a constant velocity of money.

Primele menționări ale teoriei cantitative pot fi atribuite lui Jean Bodin, la mijlocul secolului al XVI-lea, când a enunțat teoria monetară a inflației prețurilor în Europa de Vest [1]. În 1961, John Locke a declarat că nivelul prețurilor este întotdeauna proporțional cu volumul de bani. În mod similar, David Hume a menționat că prețurile sunt întotdeauna proporționale cu volumul banilor [2]. Potrivit lui, volumul de bani nu afectează variabilele reale, în schimb, creșterea cantității de bani va duce la creșterea prețurilor. Cu toate acestea, el a recunoscut că, în perioadele de tranziție, de la echilibrul vechi la noul echilibru, volumul de bani poate afecta variabilele reale datorită decalajelor în procesul de ajustare [1].

David Hume și Richard Cantillon au fost primii care au semnalat două distincții cruciale pentru teoria cantitativă – diferența dintre echilibrul staționar, pe termen lung și procesul pe termen scurt de ajustare spre echilibru. A doua distincție este făcută între neutralitatea banilor, pe termen lung și non-neutralitatea lor, pe termen scurt.

Ulterior, conform viziunilor monetariste enunțate de Milton Friedman, inflația este considerată, oricând și oriunde, un fenomen monetar, în sensul că aceasta poate fi produsă doar de o majorare mai rapidă a cantității de bani decât majorarea producției [3].

Există o relație mai puțin precisă, dar persistentă, dintre rata creșterii cantității de bani și rata creșterii venitului nominal. Această relație este mai dificil de identificat, deoarece, de obicei, este nevoie de timp, pentru ca modificarea creșterii monetare să afecteze veniturile.

Pe termen scurt, cauzele inflației sunt analizate pentru a înțelege natura șocului, dacă este permanent sau temporar. O identificare precisă a legăturii dintre cererea agregată și inflație ar oferi o contribuție valoroasă decidenților de politici în încercarea lor de a asigura echilibrul macroeconomic și bunăstarea. Pe termen scurt, inflația poate fi cauzată atât de excesul de cerere, cât și de unele șocuri de ofertă.

În acest sens, relația dintre nivelul activității economice și dinamica prețurilor a reprezentat un subiect de interes major pentru economiștii din mai multe țări. Astfel, A.W. Phillips a reușit să obțină rezultate concludente asupra acestui fenomen în anii 1950 [4]. Acesta a pornit de la ipoteza că, în cazul unei cereri mari pentru forța de muncă și al unui nivel mai redus al ratei șomajului, angajatorii urmează să ofere creșteri salariale mai mari pentru a atrage lucrători de la alți agenți economici și din alte industrii.

Cu toate acestea, Phillips a identificat și alți factori, care au contribuit la creșterea prețurilor și la slăbirea relației menționate anterior, cum ar fi: prețurile de import, federațiile angajatorilor, întreruperea activității minelor de cărbune, precum și schimbările metodologice ale structurii inflației, creșterea prețurilor la produsele alimentare etc. Rezultatele studiului său i-au motivat pe mulți economiști să-și concentreze eforturile asupra identificării corelației dintre activitatea economică și

Earliest statements of quantitative theory can be attributed to Jean Bodin from the middle of the 16th century when he quoted the monetary theory of price inflation in Western Europe [1]. In 1961, John Locke stated that the price level is always proportionate to the amount of money. Similarly, David Hume mentioned that prices are always proportional to the amount of money [2]. According to him, the amount of money does not affect the real variables; instead, increase of money will result in higher prices. However, he admitted that in times of transition, from the old balance to the new balance, the amount of money could affect the real variables due to lags in the adjustment process [1].

David Hume and Richard Cantillon were the first to apply two crucial distinctions for quantitative theory, the difference between steady-state equilibrium in the long-term horizon and short-term adjustment to equilibrium. The second distinction was the long-term neutrality of money and short-term non-neutrality of money.

Later on, according to Friedman's monetarist visions, inflation is always and everywhere a monetary phenomenon in the sense that it can be produced only by a faster increase in money than an increase in output [3].

There is a less accurate but persistent relationship between the increase in the amount of money and the rate of increase in nominal income. This relationship is more difficult to identify because it usually takes time for the change in monetary growth to affect revenue.

Over the short-term horizon the causes of inflation are analyzed in order to understand the nature of the shock, whether it is permanent or temporary. This will enable decision makers to decide whether it is worth taking actions to prevent an inflationary spiral or whether the shock will fade off. Over the short term, inflation may be caused by cyclical factors, which means the increase of the demand above the equilibrium levels, which puts pressure on the limited supply in the short run causing prices to increase, as well as due to some supply side shocks.

In this sense, the relationship between the level of economic activity and the dynamics of prices was a topic of major interest for economists in many countries. A. W. Phillips succeeded in obtaining some conclusive results of this phenomenon in the 1950s. [4]. It started from the assumption that in case of a high demand for labor and a lower level of unemployment, employers are expected to offer higher wage increases to attract workers from other businesses and other industries.

However, Phillips also identified some other factors that contributed to price increases and to the weakening of this relationship such as import prices, employers' federations, the discontinuation of work of the coal mines, methodological changes in the wage inflation structure, the increase in the food prices etc. The results of his study motivated many economists to focus their efforts on identifying the link between economic activity and prices for different regions of the world. Thus, R. Solow and P. Samuelson have

inflație pentru diferite regiuni ale lumii. Astfel, R. Solow și P. Samuelson au încercat să ofere un instrument pentru factorii de decizie americani prin încercarea de a identifica valoarea inflației, care este necesară pentru stimularea activității economice și reducerea șomajului. În același timp, ei au întâmpinat mai multe impedimente în stabilirea unei relații solide, pe care au încercat să le depășească prin eliminarea anumitor observații [5].

Având în vedere studiile menționate anterior, în cadrul acestui articol, s-a încercat să se identifice impactul deviației activității economice de la valorile de echilibru asupra inflației în R. Moldova. În acest scop, au fost prelucrate datele statistice privind inflația, șomajul, consumul populației și PIB-ul pentru a estima relația dintre acestea, folosind metoda de estimare a celor mai mici pătrate și ținând cont, de asemenea, de influența puternică a volatilității cursului de schimb asupra prețurilor.

2. Date și precizări metodologice. Estimarea relației dintre activitatea economică și inflație constituie o provocare continuă pentru economiștii din diferite țări. Există numeroase abordări și tehnici utilizate pentru a răspunde la întrebarea cum influențează „supraîncălzirea” sau „răcirea” activității economice asupra inflației. În același timp, obținerea unor rezultate consecvente și uniforme, pentru mai multe regiuni, este împiedicată de structura diferită a economiilor analizate, gradul de liberalizare a prețurilor, lipsa unor date istorice suficiente sau probleme ce țin de calitatea acestora. În relația dintre prețuri și activitatea economică, există o mulțime de șocuri la nivelul ofertei, care modifică legătura menționată mai sus.

În cadrul studiului respectiv, s-au utilizat datele cu privire la IPC, rata șomajului și PIB, care au fost obținute de la BNS. Datele cu privire la cursul valutar MDL/USD cu frecvență lunară au fost obținute de la BNM. Datele cu frecvență trimestrială cu privire la inflația de bază și PIB au fost ajustate sezonier, exprimate în logaritmi, după care s-au efectuat transformările conform precizărilor specificate în continuare.

În cadrul studiului, s-a încercat reprezentarea grafică, similară altor studii, a curbei lui Phillips pentru datele din Republica Moldova, pentru a investiga dacă, într-adevăr, există o relație invers proporțională între inflație și rata șomajului sau direct proporțională între inflație și creșterea economică. Totodată, se va încerca estimarea relației dintre cererea agregată și inflație pentru o perioadă mai recentă.

De regulă, următoarea ecuație e folosită pentru estimarea curbei lui Phillips [4]:

$$\pi_t = \beta E_{t-1}\{\pi_t\} + \lambda Y_t^c \quad (1)$$

unde: π_t reprezintă inflația, E – simbolul așteptărilor inflaționiste, iar Y_t – indicatorul ce arată faza ciclului economic sau devierea cererii agregate de la echilibru.

În cazul curbei tradiționale a lui Phillips, inflația curentă este determinată de ciclul economic și de așteptările inflaționiste formate în perioadele precedente.

attempted to provide an instrument for US policy-makers by trying to identify the amount of inflation that is needed to boost economic activity and reduce unemployment. However, they have encountered several impediments in establishing a robust relationship that they have attempted to overcome by eliminating certain observations [5].

Given the above mentioned research, this study tried to identify the impact of the deviation of economic activity from equilibrium values on inflation in Moldova. For this purpose, statistical data on inflation, unemployment, population consumption and GDP were processed to estimate the relationship between them using the least squares estimation approach, also taking into account the strong influence of exchange rate volatility on prices.

2. Data and methodology. Estimating the relationship between economic activity and inflation is a continuous challenge for economists in different countries. There are many approaches and techniques used to answer the question of how overheating or cooling of economic activity influences prices. At the same time, the achievement of consistent and uniform results for several regions is hampered by the different structure of the analyzed economies, the degree of price liberalization, the lack of sufficient historical data or problems related to their quality. Within the relationship between prices and economic activity there is a multitude of supply-side shocks that alter the above-mentioned link.

Data on CPI, unemployment and GDP with different frequencies were obtained from the National Bureau of Statistics (NBS). Data on monthly MDL / USD exchange rate was obtained from the National Bank of Moldova (NBM). Quarterly data on core inflation and GDP were seasonally adjusted, expressed in logarithms, after which the transformations were made according to the specifications.

First, it was attempted to graphically represent, similarly to other studies, Phillips curve for data in the Republic of Moldova to investigate whether there really is an inversely proportional relationship between inflation and the unemployment rate or a directly proportional relationship between inflation and economic growth. Later on, it was tried to estimate the relationship between aggregate demand and inflation for a more recent period.

As a rule the following equation is used to estimate Phillips curve [4]:

where: π_t represents inflation, E is the symbol of inflation expectations, and Y_t is the indicator showing the phase of the economic cycle or the deviation of aggregate demand from equilibrium.

In the case of traditional Phillips curve, current inflation is determined by the economic cycle and the inflation expectations set in previous periods.

La începutul anilor 80, J. Taylor și G. Calvo au pus bazele noii curbe a lui Phillips, care diferă de cea tradițională prin modul de formare a prețurilor. Astfel, noua curbă a lui Phillips are la bază ipoteza că agenții economici activează într-o competiție monopolistă, maximizându-și profitul în circumstanțe de ajustare a prețurilor cu restricții. Restricțiile respective se referă la frecvența de ajustare a prețurilor, pe care agenții economici și-o pot permite.

$$\pi_t = \beta E_{t+1}\{\pi_t\} + \lambda Y_t^c \quad (2)$$

Noua curbă a lui Phillips stipulează că inflația curentă este determinată de ciclurile economice și de așteptările inflaționiste.

Curba hibridă a lui Phillips are la bază ipoteza că nu toate companiile într-o economie își formează așteptări raționale și, pentru o parte din ele, așteptările inflaționiste sunt bazate pe inflația din perioadele precedente.

$$\pi_t = \beta E_{t+1}\{\pi_t\} + (1 - \beta)\{\pi_t\} + \lambda Y_t^c \quad (3)$$

Având în vedere lipsa unor date de încredere cu privire la așteptările inflaționiste ale populației din Moldova, pentru eșantionul analizat, în cadrul studiului dat, s-a încercat estimarea unei curbe tradiționale a lui Phillips, în care inflația curentă este determinată de ciclul economic și așteptările inflaționiste exprimate prin inflația din perioadele precedente. Totodată, având în vedere corelația dintre inflație și cursul valutar, în cadrul estimării, a fost adăugată și variația cursului MDL/USD conform relației de mai jos.

$$\pi_t = \alpha_1 + \alpha_2 \pi_{t-1} + \alpha_3 Y_t^c + \alpha_4 * X_t \quad (4)$$

unde π_t exprimă inflația de bază din perioada curentă;
 π_{t-1} – inflația de bază din perioada precedentă;
 Y_t^c – deviația PIB sau deviația consumului populației de la valorile de echilibru;
 X_t – variația cursului MDL/USD

Estimarea respectivă a fost efectuată prin metoda celor mai mici pătrate, care este o tehnică, de regulă, aplicată pentru modelele de regresie cu mai multe variabile. Metoda celor mai mici pătrate este o tehnică statistică utilizată pentru a estima parametrii structurali ai modelului prin minimizarea sumei devierilor observațiilor actuale de la valorile estimate de model. Este una dintre cele mai utilizate metode în estimarea relațiilor în modelele econometrice și produce estimări eficiente, liniare și ne-tendențioase [6, 7].

4. Rezultate pentru Moldova. În încercarea de a identifica o relație între rata șomajului și inflație și rata creșterii PIB și inflație, variabilele respective au fost proiectate în figurile de mai jos. O analiză preliminară a acestora indică lipsa unei relații inverse dintre rata șomajului și rata inflației similar exercițiului efectuat de Phillips pentru datele din Marea Britanie. Dimpotrivă, curba delimitată de datele anuale, cuprinse în eșantionul 2000-2016, denotă o traiectorie ascendentă sugerând rate ale șomajului reduse asociate ratelor inflației reduse și rate ale șomajului înalte asociate ratelor inflației înalte. Nici în cazul utilizării datelor cu privire la rata creșterii

In the early 1980s, J. Taylor and G. Calvo laid the foundations for the new Phillips curve, which differs from the traditional curve of price formation. Thus, the new Phillips curve is based on the hypothesis that economic agents operate in a monopolistic competition, maximizing their profit in price-restraining circumstances with restrictions. These restrictions relate to the frequency of price adjustments that economic agents can afford.

The new Phillips curve stipulates that current inflation is driven by economic cycles and inflation expectations.

The Hybrid Phillips Curve is based on the hypothesis that not all companies in an economy are creating rational expectations, and for some of them, inflation expectations are based on inflation in previous periods.

Given the lack of reliable and timely data on the inflationary expectations of the population in the Republic of Moldova, this study attempted to estimate the traditional Phillips curve in which current inflation is driven by the economic cycle and inflation expectations expressed by inflation from the previous periods. At the same time, taking into account the correlation between inflation and the exchange rate, the MDL / USD exchange rate according to the relationship below was added to the estimation.

where π_t – core inflation of the current period
 π_{t-1} – core inflation from the previous period
 Y_t^c – GDP deviation or population consumption deviation from equilibrium values
 X_t – MDL / USD exchange rate variation

This estimation was performed using the ordinary least square method, which is a technique typically applied to regression models with multiple variables. The least squares method is a statistical technique used to estimate the structural parameters of the model by minimizing the amount of deviations of current observations from the estimated values of the model. It is one of the most used methods in estimating relationships in econometric models and produces efficient, linear and unbiased estimates [6, 7].

4. Results for inflation in Moldova. In an attempt to identify a relationship between the unemployment rate and inflation, and the rate of GDP growth and inflation, these variables were plotted in the figure below. A preliminary analysis of this indicates the lack of a negative relationship between the unemployment rate and the inflation rate similar to that of Phillips for UK data. On the contrary, the curve bounded by the annual data included in the 2000-2016 sample denotes an upward trajectory suggesting low unemployment rates associated with low inflation rates and high unemployment rates associated with high inflation rates. Even when using data

PIB, rezultatele nu au fost mai bune. Astfel, în eșantionul 1995-2016, ratele înalte ale creșterii PIB sunt mai mult asociate cu rate mai mici ale inflației, astfel, încât curba delimitată are o traiectorie descendentă. Prin urmare, datele cu frecvență anuală cu privire la inflație, șomaj, creșterea PIB-ului pentru Republica Moldova, nu permit formularea concluziei că o supraîncălzire a economiei, excedentul de cerere, o antrenare mai mare a populației ocupate, în procesul de producție este asociată cu o inflație mai înaltă.

on GDP growth rates, the results were not better. Thus, in the 1995-2016 sample, high GDP growth rates are more associated with lower inflation rates so that the curve has a downward trajectory. As a result, the annual data on inflation, unemployment, GDP growth for the Republic of Moldova do not allow the conclusion that the overheating of the economy, the surplus of demand, the greater involvement of the employed population in the production process is associated with a higher inflation.

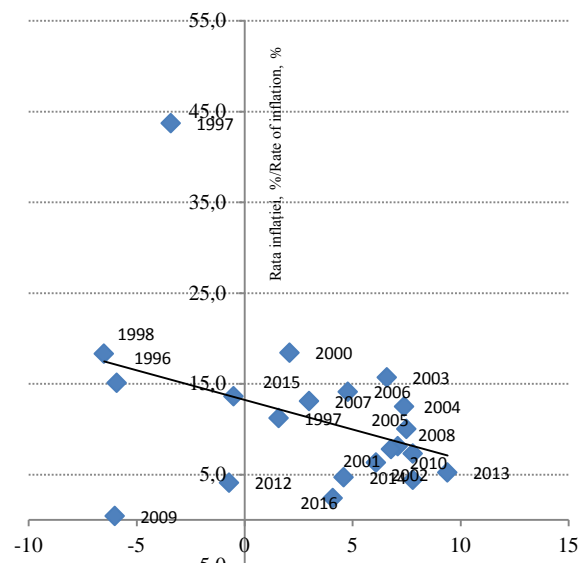
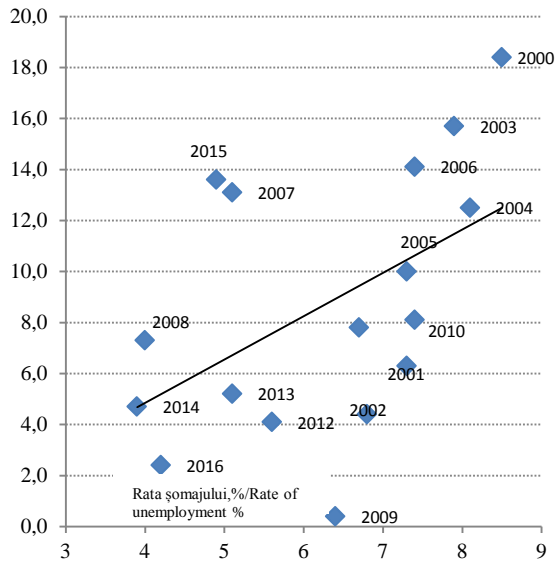


Figura 1. Relația dintre șomaj, PIB și inflație/ Figure 1. Relation between unemployment, GDP and inflation
 Sursa: BNS, calcule autor/Source: NBS, author's calculations

Totuși, figurile de mai sus nu sunt, neapărat, o dovadă a faptului că, în Moldova, excedentul de cerere nu are impact asupra prețurilor. Cauza acestui fapt poate fi atribuită indicatorilor utilizați atât pentru inflație, cât și pentru cuantificarea cererii agregate. Impactul „supraîncălzirii” economiei asupra prețurilor poate fi distorsionat de contribuția exercitată de alți factori de natura ofertei asupra prețurilor, precum și de anumite schimbări structurale, cum ar fi schimbarea regimului de politică monetară. Structura economiei, gradul de liberalizare al prețurilor, natura șocurilor macroeconomice este diferită în Republica Moldova, comparativ cu economiile țărilor dezvoltate, în care curba lui Phillips a putut fi testată. În plus, chiar și în țările în care legătura dintre inflație și șomaj / PIB a fost confirmată, observațiile în care erau identificați factori de natura ofertei au fost tratate corespunzător. În acest sens, pentru a obține anumite rezultate, pentru economia Moldovei, e necesară identificarea aceluși indicator statistic al prețurilor, care, în mod teoretic, ar trebui să fluctueze mai semnificativ, ca urmare a presiunilor cererii și mai puțin să fie rezultatul șocurilor din partea ofertei. Totodată, e necesar să se ia în considerare și perioada, în care este făcută estimarea, ținând cont de schimbările structurale din economie. Astfel, având în vedere că obiectivul de asigurare și

However, the above figure is not necessarily a proof that the excess of demand in the Republic of Moldova has no impact on prices. The reason for this can be attributed to the indicators used for both inflation and quantification of aggregate demand. The impact of overheating of the economy on prices may be distorted by the contribution made by some supply-side factors to prices as well as by certain structural changes such as the change in the monetary policy regime. The structure of the economy, the degree of price liberalization, the nature of macroeconomic shocks is different in Moldova compared to the economies of developed countries where Phillips curve could be tested. Moreover, even in countries where the link between inflation and unemployment / GDP has been confirmed, observations affected by supply-side factors have been properly addressed. To this end, in order to obtain some results for the Moldovan data, it is necessary to identify the inflation indicator that theoretically should fluctuate more significantly due to the demand pressures and less to be the result of the supply shocks. At the same time, it is also necessary to consider the period in which the estimation is to be made taking into account the structural changes in the economy. Thus, since the objective of ensuring and maintaining price stability

menținere a stabilității prețurilor a fost adoptat în 2006, iar, din 2010, a început implementarea regimului de țintire a inflației, în mod ideal, eșantionul de estimare ar trebui să fie setat în funcție de aceste două momente. Prin urmare, în cadrul studiului, s-a luat în calcul perioada 2008-2016, pentru a obține și un număr relevant de observații. Tot în acest sens, au fost estimate datele trimestriale în locul celor anuale.

Deficiențele IPC. În această ordine de idei, Indicele Prețurilor de Consum reflectă creșterea prețurilor datorată atât cererii agregate, cât și unor șocuri din partea ofertei. Pentru asigurarea obiectivului fundamental de menținere a stabilității prețurilor, băncile centrale, de regulă, urmăresc evoluția Indicelui Prețurilor de Consum, având în vedere că acesta este cunoscut publicului, este bazat pe cheltuielile efectuate de populație și este diseminat destul de operativ [8]. Totuși, indicele respectiv nu oferă o delimitare clară a creșterii prețurilor ce se datorează cererii agregate. Astfel, unele creșteri de prețuri pot fi determinate de șocuri specifice unui sector anumit. Acestea au efecte tranzitorii asupra nivelului general al prețurilor. În consecință, prețurile la produsele alimentare pot crește datorită unor condiții agrometeorologice nefaste, care au determinat o recoltă modestă sau prețurile la carburanți se pot majora odată cu schimbarea accizelor atribuite acestora. Efectul direct al acestor schimbări este temporar și nu face parte din tendința generală de creștere a prețurilor. O soluție pentru diminuarea însemnătății acestei probleme o constituie excluderea unor componente volatile din indicele total. Spre exemplu, prețurile la produsele alimentare și la energie sunt afectate, într-o mare măsură, de șocuri din partea ofertei determinate de condițiile meteo și de către diminuarea ofertei de petrol, odată cu declanșarea unor conflicte militare în regiunea Orientului Apropiat și Mijlociu [9]. Astfel, prin excluderea acestor componente din indicele total, se obține un indice ce reflectă mai eficient tendințele inflaționiste din economie. Prin urmare, inflația de bază a fost utilizată pentru identificarea relației dintre inflație și cererea agregată.

Estimarea cererii agregate. Pentru a delimita ciclul economic și pentru identificarea presiunilor din partea cererii agregate, se vor utiliza atât datele cu privire la PIB, cât și cele cu privire la consumul gospodăriilor populației. Pentru estimarea tendinței de creștere a acestor variabile și a deviației de la tendința de creștere ce este în măsură să genereze presiuni pro-inflaționiste sau dezinflaționiste s-a utilizat filtrul Band Pass, în favoarea filtrului Hondrick Preskot, având în vedere că ultimul generează date mai volatile [9, 10].

Deviația cererii de la valorile de echilibru a fost una pozitivă pe parcursul anului 2008. Ulterior, urmare a crizei economice mondiale, în anul 2009, se atestă o recesiune pronunțată a economiei.

Deviația PIB a revenit în teritoriu pozitiv în a doua jumătate a anului 2010 și a continuat să înregistreze valori pozitive până la începutul anului 2012. Pe parcursul următorilor doi ani, atât PIB, cât și cererea populației a fost superioară valorilor de echilibru. În anul

was adopted in 2006 and the implementation of the inflation targeting regime started in 2010, ideally the estimation sample should be set according to these two moments. Therefore, the study considered the 2008-2016 period to obtain a relevant number of observations. Also in this respect, quarterly data were considered instead of annual ones.

CPI data issues. In this context, the CPI reflects a rise in prices due to both aggregate demand and supply shocks. In order to ensure the fundamental objective of maintaining price stability, central banks typically take into account the evolution of the CPI as it is known to the public, is based on spending of the population and is disseminated quite operative [8]. However, this index does not provide a clear delimitation of the price increase due to aggregate demand. Thus, some price increases can be driven by sector-specific shocks. They have transitory effects on the overall price level. In this way, food prices may increase due to unfavorable agrometeorological conditions that have led to a modest harvest or fuel prices may increase with the change in excise duties assigned to them. The direct effect of these changes is temporary and is not part of the general trend of price increases. A solution to alleviate this problem is the exclusion of certain components from the total index. Core inflation can be calculated by excluding certain components of the CPI which are considered to have volatile behavior, are determined by central or local governments or are subject to frequent supply shocks. In other words, the excluded items are believed to be beyond the control of the monetary policy [9]. Core inflation has experienced less volatile dynamics compared to CPI inflation and thus could more effectively reflect aggregate demand pressures. Therefore, core inflation was used to identify the relationship between inflation and aggregate demand.

Aggregate demand estimation. In order to measure the economic cycle and to identify aggregate demand pressures, both GDP and household consumption data were used. To estimate the growth trend of these variables and the deviation from the growth trend that is able to generate pro-inflationary or disinflationary pressures, the Band Pass filter in favor of the Hondrick Preskot filter was taken into account given that the latter generates more volatile data [9, 10].

The deviation of demand from the equilibrium values was positive in the course of 2008. Later on, following the global economic crisis, in 2009 a recession of the economy was attested.

The GDP deviation has returned to positive territory in the second half of 2010 and continued to record positive values in the beginning of 2012. Over the next two years both output gap was higher than equilibrium values. In 2015, due to the economic crisis in the region, embargoes and modest agricultural production, aggregate demand returned to negative territory. In the second half of 2016, in the context of a high performance of the agricultural sector after the drought of the

2015, pe fundalul crizei economice din regiune, al unor embargouri, dar și al unei producții agricole modeste, cererea agregată a revenit în teritoriul negativ. În a doua parte a anului 2016, în contextul unei performanțe ridicate a sectorului agricol după seceta din anul precedent, deviația PIB-ului de la potențial a revenit în teritoriul pozitiv, înregistrând, totuși, valori modeste.

previous year, the output gap has returned to the positive territory, but still showed modest values.

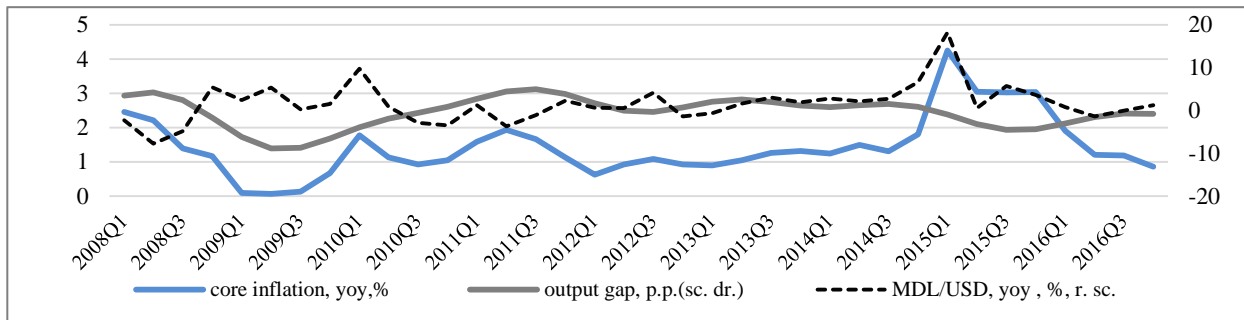


Figura 2. Inflația, deviația PIB și rata de schimb/

Figure 2. Inflation, output gap and exchange rate

Sursa: BNS, calcule autor/Source: NBS, author's calculations

Legătura dintre inflația de bază trimestrială și deviația cererii

Pentru a observa existența unei legături dintre deviația cererii de la potențial și inflație, se va analiza graficul de mai sus. La prima vedere, în anii 2008 și 2009, acestea confirmă o legătură dintre deviația cererii și inflația de bază. Astfel, inflația de bază a cunoscut o decelerare semnificativă (figura 2), la finalul anului 2008 care a continuat, în anul 2009, ca urmare a înregistrării unei deviații a cererii negative, odată cu criza economică din perioada respectivă. Recuperarea activității economice, din anii 2010 și 2011, a rezultat în valori semnificative pentru inflația de bază. Totuși, în perioada 2012-2016, este mai greu de observat relația dintre aceste două variabile pe măsură ce intervine volatilitatea sporită a cursului valutar. Așadar, deviația cererii nu explică toată variația inflației de bază. Corelația dintre deviația PIB-ului și inflația de bază în eșantionul analizat este una pozitivă, dar nu atât de puternică (coeficientul de corelație 0.3). Acest fapt este relevant și de obținerea unor coeficienți nesemnificativi, din punct de vedere statistic, în cadrul estimării relației dintre variabilele respective prin metoda celor mai mici pătrate (tabelul 1).

The relationship between the quarterly core inflation and the output gap

In order to see the existence of a link between the potential demand and inflation deviation, the graph in the above figure should be analyzed. At a first glance, in 2008 and 2009, a common path can be observed between the output gap and core inflation. The core inflation recorded a significant deceleration (figure 2) at the end of 2008 and continued in 2009 as a result of a negative demand gap associated with the economic crisis of that period. The recovery of economic activity in 2010 and 2011 resulted in significant values for core inflation. However, in the years 2012-2016, it is more difficult to see the relationship between these two variables as the exchange rate volatility increases. Thus, the deviation of demand does not explain all the variation in core inflation. The correlation between output gap and core inflation in the whole analyzed sample is positive but not so strong (correlation coefficient 0.3). This fact is also revealed by the statistically insignificant coefficients in the estimation of the relationship between the respective variables by the least squares method (table 1).

Estimările pentru inflația de bază/ Model estimates for core inflation model	
	coeff.
const.	0.415**
dl_core(-1)	0.682***
l_output_gap	0.01
R-squared	0.535
Adjusted R-squared	0.506
DW	1.7

Note: ***, ** și * reprezintă semnificație la nivelul de 1,5 și 10%

Sursa: Estimările autorului/ Source: author's estimates

Estimările pentru inflația de bază/ Model estimates for core inflation model	
	coeff.
const.	0.209
dl_core(-1)	0.725***
dl_mdln_usd	0.105***
l_output_gap	0.055***
R-squared	0.78
Adjusted R-squared	0.76
DW	1.6

Note: ***, ** și * reprezintă semnificație la nivelul de 1,5 și 10%

Sursa: Estimările autorului/Source: author's estimates

Unde: $dl_core(-1)$ – dinamica trimestrială a inflației de bază ajustate sezonier din perioada precedentă

l_output_gap – deviația cererii (BP filter)

dl_mdl_usd – variația trimestrială a ratei de schimb.

După cum au concluzionat mai mulți economiști, în relația dintre cererea agregată și inflație, pot interveni diverși factori, care pot denatura rezultatele estimării. Având în vedere caracterul deschis al economiei Republicii Moldova, numărul mare de bunuri importate în cadrul IPC, precum și libera circulație a acestora, unul din factorii care ar putea submina relația dintre cerere și prețuri este cursul valutar. Din această cauză, în cadrul estimării curbei lui Phillips, pentru Republica Moldova, cursul valutar va fi considerat o variabilă adițională. Variabilele utilizate în cadrul estimării pentru eșantionul respectiv sunt prezentate în figura 2. Astfel, în perioadele în care variația inflației de bază nu poate fi explicată de deviația cererii, aceasta, de regulă, poate fi atribuită fluctuațiilor cursului valutar.

În consecință, în urma estimării relației în care variabila dependentă este variația inflației de bază și variabilele explicative sunt persistența inflației de bază, modificarea cursului valutar al MDL, față de dolarul SUA și deviația cererii de consum a populației, față de valorile de echilibru, în baza datelor trimestriale din 2008 până în 2016, s-au obținut rezultatele din tabelul 2. Aproximativ 70% din inflația de bază anterioară influențează inflația curentă, evidențiind persistența acesteia, variația cursului valutar se transmite în proporție de cca 11% în inflația de bază, iar excesul de cerere al populației se transmite, în proporție de 6%, asupra inflației de bază [8]. Modelul respectiv explică cca 80% din variația inflației de bază. Totodată, toate variabilele explicative sunt semnificative din punct de vedere statistic. Prin urmare, excesul de cerere din partea populației are un anumit impact asupra prețurilor aferente inflației de bază, fapt ce a putut fi testat din punct de vedere statistic.

5. Concluzii. Pe termen lung, inflația este cauzată de creșterea ofertei de bani, cu alte cuvinte, de politica monetară. Pe termen scurt, cauzele inflației sunt analizate pentru a înțelege natura șocului, dacă este permanent sau temporar. Acest lucru va permite factorilor de decizie să hotărască dacă merită să fie luate măsuri pentru prevenirea unei spirale inflaționiste sau dacă șocul va dispărea. În cadrul acestui studiu, au fost examinate rezultatele obținute de Hume, Phillips, Solow, Friedman și alți economiști în investigarea unor abordări de explicare a inflației. În același timp, s-a încercat identificarea impactului deviației activității economice de la valorile de echilibru asupra inflației în Moldova.

Având în vedere faptul că obiectivul băncilor centrale constă în menținerea unei rate a inflației reduse și stabile, economiștii optează pentru un efort semnificativ în modelarea inflației, în general, și în încercarea de a identifica efectul excesului de cerere asupra prețurilor. În această ordine de idei, pornind de la rezultatele obținute în domeniul respectiv, în cadrul studiului dat, s-a

Where: $dl_core(-1)$ – quarterly dynamics of seasonally adjusted core inflation from the previous period

l_output_gap – demand deviation (BP filter)

dl_mdl_usd – quarterly change in MDL/USD rate.

As several economists have noted, various factors, that may distort the outcomes of its estimation, may arise in the relationship between aggregate demand and inflation. Given the small and open nature of the Moldovan economy, the large number of imported goods in the CPI structure, one of the factors that could undermine the relationship between demand and prices is the exchange rate. That is why in the estimation of Phillips curve for Moldova it will be considered an additional variable – the exchange rate MDL/USD. The variables used in the estimation are shown in the figure. As it can be seen, in times when the variation in core inflation can not be explained by the deviation of demand, this can usually be attributed to fluctuations in the exchange rate.

As a result of the estimation of the relation in which the explained variable is the core inflation variation and the explanatory variables are the persistence of the core inflation, the change in the MDL exchange rate against the US dollar and the deviation of the aggregate demand from the equilibrium values based on quarterly data from 2008 to 2016 the results in table no. 2 were obtained. According to the results, approximately 70 percent of the core inflation is explained by its values in the previous period highlighting its persistence. The exchange rate dynamics explains approx. 11 percent in core inflation, and the demand gap is accountable for about 6 percent of the core inflation dynamics [8]. This model explains approx. 80 percent of core inflation variation. At the same time, all explanatory variables are statistically significant. In this way, it can be stated that the aggregate demand gap has some impact on the prices included in core inflation, which could be tested statistically.

5. Conclusions. Over the long-term horizon, inflation is caused by the increase of the money supply, in other words by the monetary policy. Over the short-term horizon the causes of inflation are analyzed in order to understand the nature of the shock, whether it is permanent or temporary. This will enable decision makers to decide whether it is worth taking actions to prevent an inflationary spiral or whether the shock will fade off. This study examined the results of Hume, Phillips, Solow, Friedman and other economists in investigating some approaches in explaining inflation. At the same time, we tried to identify the impact of the deviation of economic activity from equilibrium values on prices in Moldova.

Given that the central bank's goal is to maintain a low and stable inflation rate, economists are making a significant effort in modelling inflation and trying to identify the effect of the excess demand on prices. Based on the results obtained in this field, the study attempted to identify the relationship between econo-

încercat identificarea relației dintre creșterea economică peste potențial și inflație, așa-numita curba lui Phillips, pentru datele din Moldova.

O investigație preliminară între datele anuale privind activitatea economică, șomajul și inflația din Republica Moldova nu a fost în măsură să furnizeze dovezi solide. Cu alte cuvinte, ne-a convins de faptul că, în Republica Moldova, nu s-a realizat o relație negativă între inflație și șomaj și o relație pozitivă între inflație și creșterea economică. Acest lucru se datorează unor factori, precum calitatea datelor statistice, structura diferită a economiei, gradul de liberalizare al prețurilor, incidența șocurilor din partea ofertei care au compensat impactul cererii, precum și unor rupturi structurale, cum ar fi schimbarea regimului de politică monetară. Așadar, pentru a corecta unele dintre aceste constrângeri, în cadrul studiului, s-a utilizat inflația de bază în locul inflației totale, în încercarea de a avea un indicator al prețurilor mai puțin sensibil la șocurile din partea ofertei și la deciziile autorităților centrale și locale, s-a utilizat un eșantion de date ce ar cuprinde perioada regimului de țintire a inflației, s-a estimat excedentul de cerere agregată față de valorile potențiale, precum și s-au utilizat datele trimestriale pentru a avea suficiente observații. Pe lângă acest fapt, s-a luat în calcul și efectul cursului valutar asupra inflației de bază. În final, s-a reușit obținerea unui model pentru inflația de bază, în care variabila ce reprezintă excesul de cerere este semnificativă din punct de vedere statistic. Astfel, s-a obținut o relație pozitivă între excesul de cerere și inflația de bază, în eșantionul analizat.

Rezultatele studiului respectiv vin să confirme faptul că o creștere a activității economice peste potențial este în măsură să exercite un efect inflaționist asupra prețurilor din Republica Moldova. Totuși, impactul respectiv este mai greu de identificat din cauza rolului semnificativ al factorilor de natura ofertei în procesul inflaționist.

mic growth above potential and inflation, the so-called Phillips curve, for the data from Moldova.

A preliminary investigation between the annual data on economic activity, unemployment and inflation in the Republic of Moldova has not been able to provide strong evidence. In other words, a negative relationship between inflation and unemployment and positive relation between inflation and economic growth has not been achieved in Moldova. This could have been due to factors such as the quality of statistical data, the different structure of the economy, the degree of price liberalization, the impact of supply shocks that offset the impact of demand, as well as structural breaks such as change in the policy regime. Thus, in order to correct some of these constraints in the study, core inflation was used instead of total inflation in an attempt to have a price indicator less sensitive to supply shocks and to central and local authority decisions, we also used a data sample that would include the inflation targeting period; we estimated the aggregate demand surplus against potential values, and we used the quarterly data to have sufficient observations. Besides this, the effect of the exchange rate on the core inflation was taken into account. Finally, it was possible to obtain a model for core inflation in which the variable representing the excess demand was statistically significant. Thus, a positive relation between the excess demand and the core inflation was obtained.

The results of this study confirm the fact that an increase in economic activity beyond potential is able to exert an inflationary effect on prices in Moldova. However, the impact is more difficult to identify due to the significant role of supply-side factors in the inflationary process.

Bibliografie/ Bibliography:

1. Thomas M. HUMPHREY, Of HUME, Thornton, The Quantity Theory, and The Phillips Curve, Federal Reserve Bank of Richmond
2. HUME, David, Essays, Moral, Political, and Literary, Library of Economics and Liberty
3. Milton FRIEDMAN, 1970, The Counter Revolution in Monetary Policy IEA Occasional Paper nr. 33
4. A.W.PHILLIPS, 1958, "The relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1891-1957"
5. MELIHOVS, A. ZASOVA, 2007, Estimation of Phillips Curve for Latvia, Bank of Latvia
6. KOUTSOYIANNIS, 1997, Theory of Econometrics: An Introductory Exposition of Econometric Methods A. Koutsoyiannis
7. HAMMOND, G. State of the art of inflation targeting, Handbook no. 29, Centre for Central Banking Studies, Bank of England, 2012
8. I. PARTACHI, V. MOTELICA, 2015, Methods Of Measuring Core Inflation In Inflation Targeting Countries, Journal of Applied Quantitative Methods, Vol.10, nr. 1
9. M. BAXTER, R. G. KING, 1999, Measuring Business Cycles: Approximate Band Pass Filters for Economic Time Series, University of Virginia
10. Lambda =1600

Bun de tipar 30.06.2017
Coli de tipar 20,12. Coli editoriale 24,54
Comanda nr. 19. Tirajul 100 ex.

Tipografia Departamentului Editorial-Poligrafic al ASEM
Chişinău – 2005, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 59
tel. 402-910, 402-936, 402-886