



**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA  
DEPARTAMENTUL MANAGEMENTUL CALITĂȚII  
SECȚIA EVALUARE**

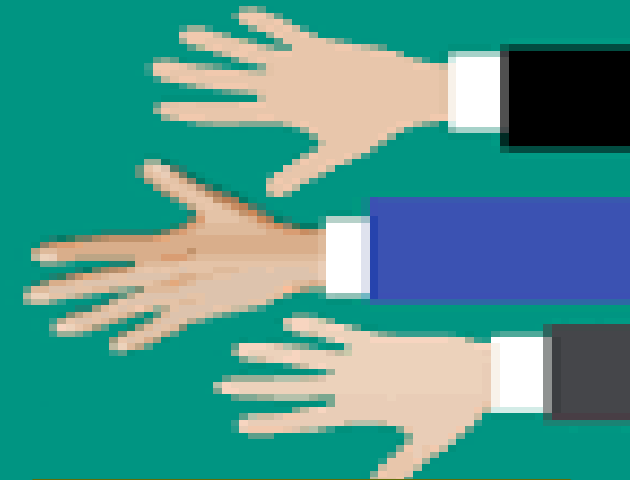


*Rezultatele chestionării: Gradul de satisfacție al  
cadrelor didactice la locul de muncă*

**Ședința Consiliului de  
Administrație din  
16.11. 2021**



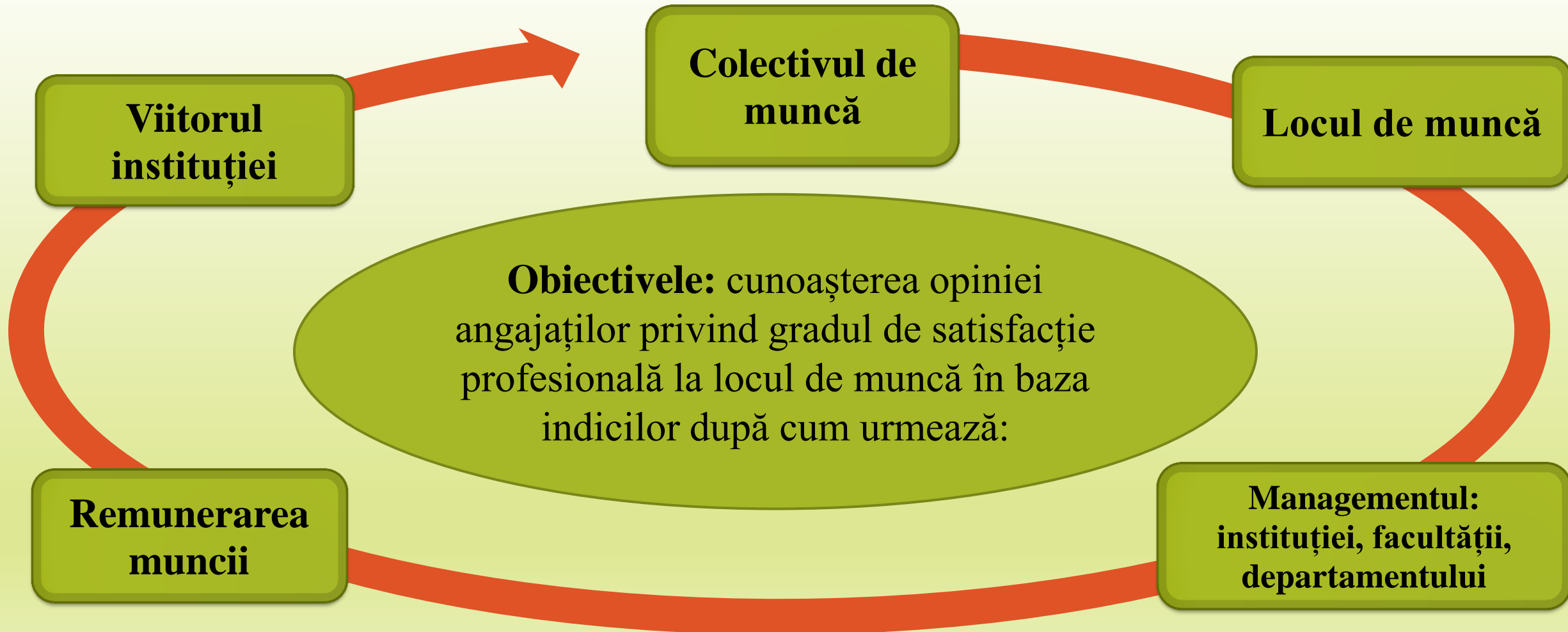
**J O B**



**Adelina REVENCO,  
șef secție Evaluare,  
Departamentul  
Managementul Calității**

**Chișinău, 2021**

**Scopul chestionarului:** îmbunătățirea mediului, condițiilor de muncă și climatului psiho-emoțional a cadrelor didactice la locul de muncă.



# Structura chestionarului

Chestionarul este alcătuit din 40 întrebări grupate în șase compartimente la care se solicită opinia prin acordarea punctajului de la 1 la 10 :

**Colectivul de muncă**

**Locul de muncă**

**Managementul instituției**

**Managementul facultății**

**Managementul departamentului**

**Remunerarea muncii**

**Ce așteptări aveți de la noua conducere a universității?**

**Care sunt domeniile care credeți că trebuie reorganizate?**

**Ce sugestii pentru îmbunătățirea activității la locul de muncă doriți să le prezentați?**

**Ați recomanda altor colegi să lucreze la USM ?**

**Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.**

UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

CHESTIONAR  
GRADUL DE SATISFAȚIE AL CADRELOR DIDACTICE

Prezentul chestionar asigură o mai bună cunoaștere a opiniei angajaților privind gradul de satisfacție profesională la locul de muncă și este elaborat în scopul îmbunătățirii mediului și condițiilor de muncă.

Chestionarul este anonim.

Avem încredere în sinceritatea DVS!

Stagiul de muncă în instituție

- mai mult de un an - 11 – 15 ani
- 1 – 2 ani - 16 – 20 ani
- 3 – 5 ani - 21 – 25 ani
- 6 – 10 ani - peste 25 ani

Genul - feminin

- masculin |

Funcția didactică

- Asistent
- Lector
- Conferențiar
- Profesor

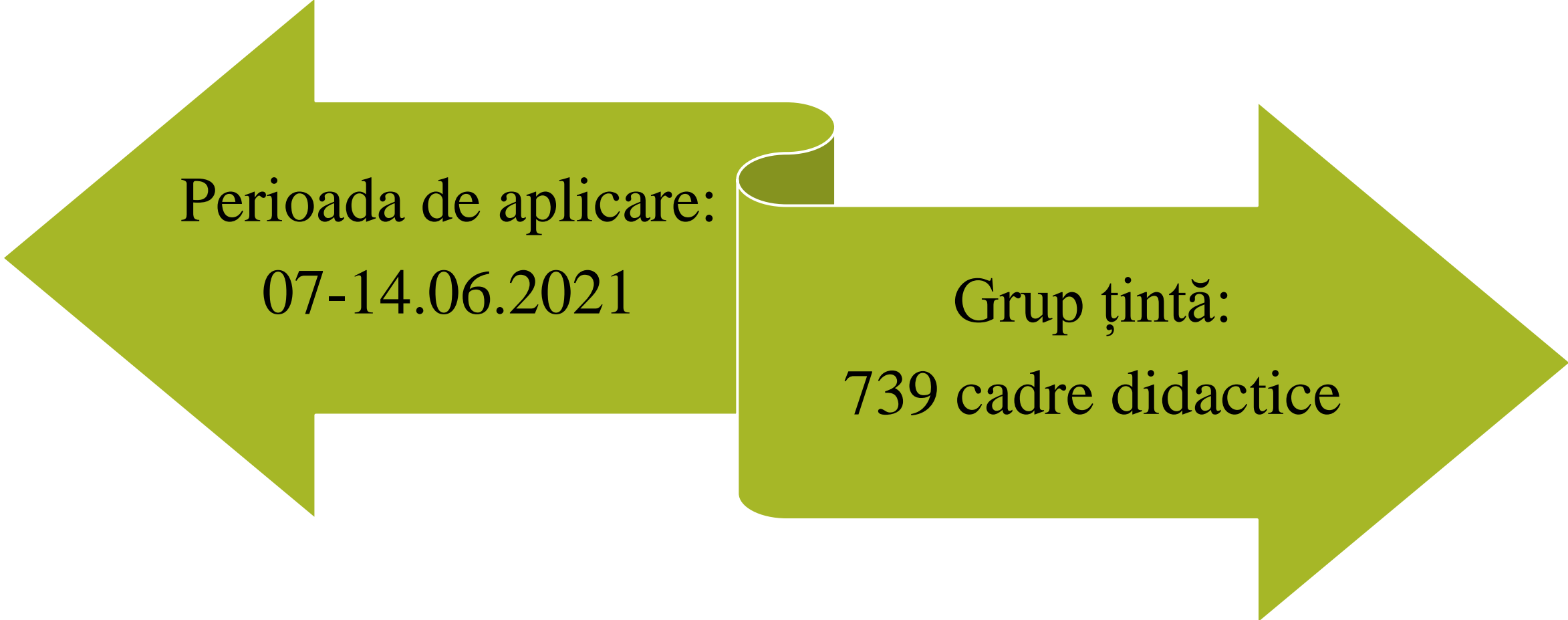
Departamentul

\_\_\_\_\_

Indicii calității condițiilor de activitate profesională	Punctaj acordat										
	Punctaj	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1. Colectivul de muncă</b>											
Confortul psihic-emoțional la locul de muncă											
Participarea cadrelor didactice în managementul instituției											
Respectarea legislației muncii											
Motivația pozitivă întru realizarea sarcinilor de serviciu											
Eficacitatea activității colectivului											
Dorința de a activa în această instituție											
<i>Sugestii</i>											
<b>2. Locul de muncă</b>											
Starea sălilor de studii											
Respectarea cerințelor de sănătate a muncii											
Asigurarea tehnică a locului de muncă											
Normarea timpului de muncă											
Organizarea muncii											
Securitatea personală											
<i>Sugestii</i>											
<b>3. Managementul instituției</b>											
Calitatea managementului instituțional											
Coerența politicii de cadre											
Comunicarea cu administrația universității											

Gradul de transparență a acțiunilor top managerilor											
Nivelul de credibilitate a conducerii instituției											
Motivarea creșterii profesionale a cadrelor											
Stil de conducere corespunzător normelor democratice											
Respectarea principiului meritocrației și egalității de șanse în promovarea cadrelor											
<i>Sugestii</i>											
<b>4. Managementul facultății</b>											
Gradul de transparență a acțiunilor conducerii facultății											
Nivelul de credibilitate a conducerii facultății											
Promovarea spiritului de echipă în cadrul colectivului											
Stil de conducere corespunzător normelor democratice											
Parteneriatul: angajat – decan/ prodecan											
Suportul oferit de decanat în sporirea performanțelor											
<i>Sugestii</i>											
<b>5. Managementul departamentului</b>											
Gradul de transparență a acțiunilor conducerii departamentului											
Nivelul de credibilitate a conducerii departamentului											
Promovarea spiritului de echipă în cadrul departamentului											
Stil de conducere corespunzător normelor democratice											
Parteneriatul: angajat – șef departament											
Suportul oferit de șeful de departament în sporirea performanțelor											
Sustinerea creșterii profesionale a cadrelor											
Respectarea principiului meritocrației și egalității de șanse în promovarea cadrelor											
<i>Sugestii</i>											
<b>6. Remunerarea muncii</b>											
Correspondența salariului eforturilor depuse											
Obținerea răspunsurilor la întrebările ce țin de salariu											
Acordarea suplimentelor pentru titlu											
Acordarea suplimentelor la salariul de funcție											
Aprecierea confortului economic personal											
Transparența în distribuirea primelor salariale											
<i>Sugestii</i>											
<b>7. Viitorul instituției</b>											
Ce așteptări aveți de la noua conducere a universității?											
Care sunt domeniile care credeți că trebuie reorganizate?											
Ce sugestii pentru îmbunătățirea activității la locul de muncă doriți să le prezentați?											
Ați recomanda altor colegi să lucreze la USM ?											
Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.											

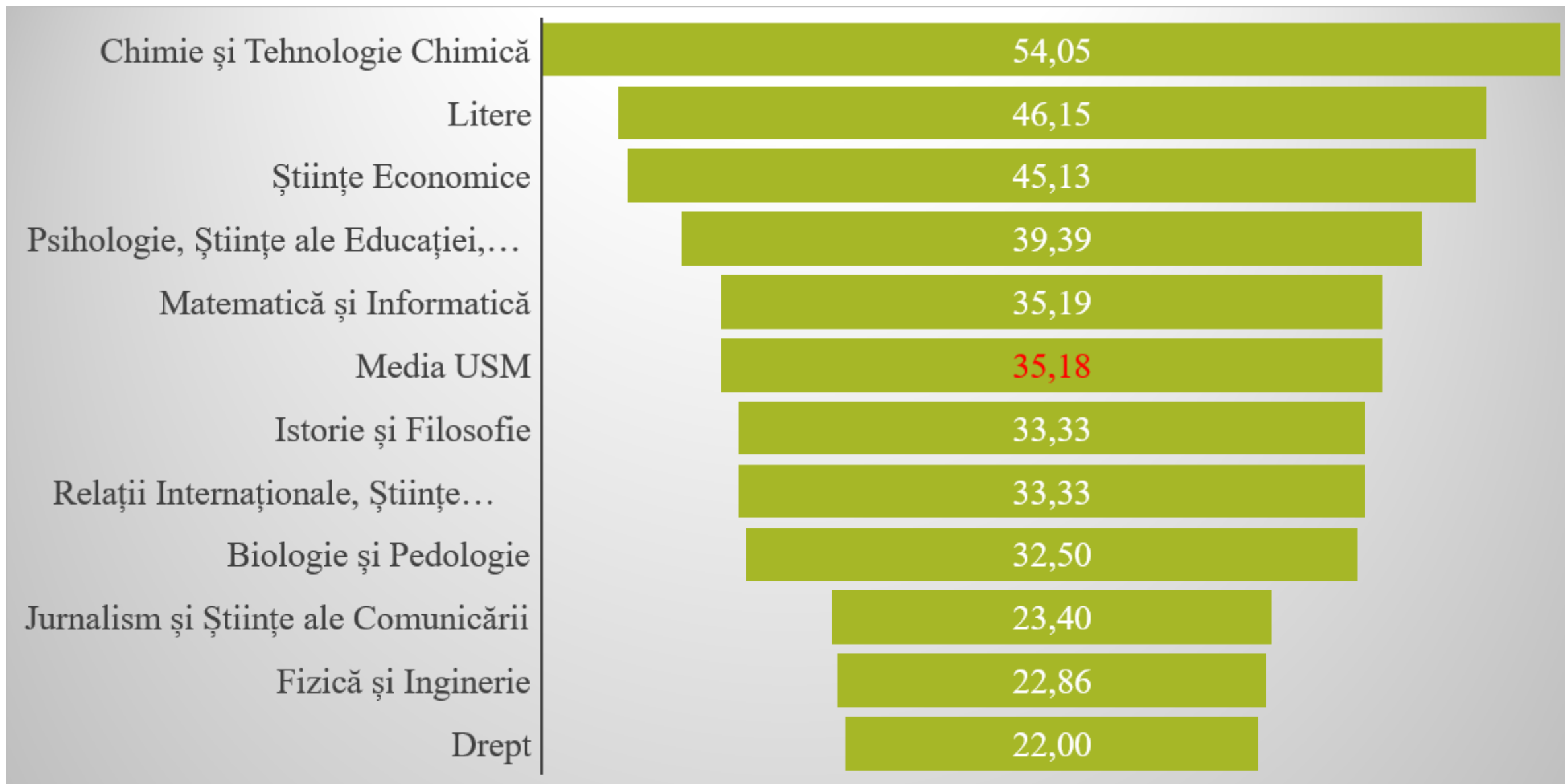
Va multumim pentru colaborare!



Perioada de aplicare:  
07-14.06.2021

Grup țintă:  
739 cadre didactice

# Ponderea respondenților pe facultăți (total 263 respondenți)



## Număr de angajați/respondenți la nivel de departamente:

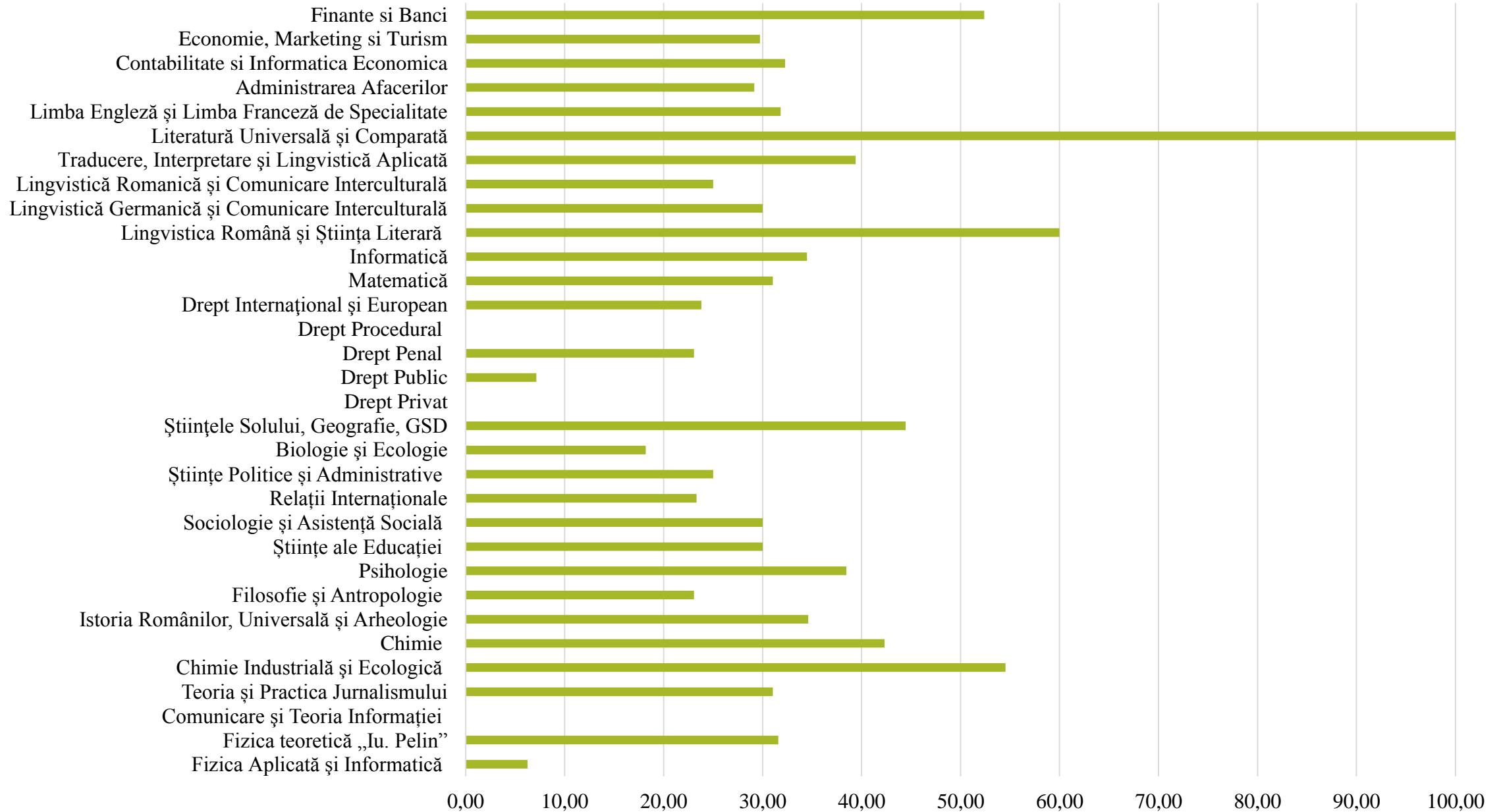
Facultatea	Departamentul	Număr de		Ponderea participanților
		angajați	respondenți	
<b>Fizică și Inginerie</b> – 1 respondent nu s-a identificat	Fizica Aplicată și Informatică	16	1	6
	Fizica teoretică „Iu. Pelin”	19	6	32
<b>Jurnalism și Științe ale Comunicării</b> – 2 respondenți nu s-au identificat	Comunicare și Teoria Informației	18	0	0
	Teoria și Practica Jurnalismului	29	9	31
<b>Chimie și Tehnologie Chimică</b> – 3 respondenți nu s-au identificat	Chimie Industrială și Ecologie	11	6	55
	Chimie	26	11	42
<b>Istorie și Filosofie</b> – 1 respondent nu s-a identificat	Istoria Românilor, Universală și Arheologie	26	9	35
	Filosofie și Antropologie	13	3	23
<b>Psihologie, Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială</b> – 4 respondenți nu s-au identificat	Psihologie	26	10	38
	Științe ale Educației	20	6	30
	Sociologie și Asistență Socială	20	6	30
<b>Relații Internaționale, Științe politice și Administrative</b> – 5 respondenți nu s-au identificat	Relații Internaționale	30	7	23
	Științe Politice și Administrative	24	6	25
<b>Biologie și Pedologie</b> – 1 – nu s-a identificat	Biologie și Ecologie	22	4	18
	Științele Solului, Geografie, GSD	18	8	44

## Număr de respondenți la nivel de departamente:

Facultatea	Departamentul	Număr de		Ponderea participanților
		angajați	respondenți	
<b>Drept</b> - 18 respondenți nu s-au identificat	Drept Privat	35	0	0
	Drept Public	42	3	7
	Drept Penal	26	6	23
	Drept Procedural	26	0	0
	Drept Internațional și European	21	5	24
<b>Matematică și Informatică</b> -0	Matematică	29	9	31
	Informatică	29	10	34
<b>Litere</b> 3 respondenți nu s-au identificat	Lingvistica Română și Știința Literară	20	12	60
	Lingvistică Germanică și Comunicare Interculturală	10	3	30
	Lingvistică Romanică și Comunicare Interculturală	12	3	25
	Traducere, Interpretare și Lingvistică Aplicată	33	13	39
	Literatură Universală și Comparată	7	7	100
	Limba Engleză și Limba Franceză de Specialitate	22	7	32
<b>Științe Economice</b> 12 respondenți nu s-au identificat	Administrarea Afacerilor	24	7	29
	Contabilitate si Informatica Economica	31	10	32
	Economie, Marketing si Turism	37	11	30
	Finante si Banci	21	11	52



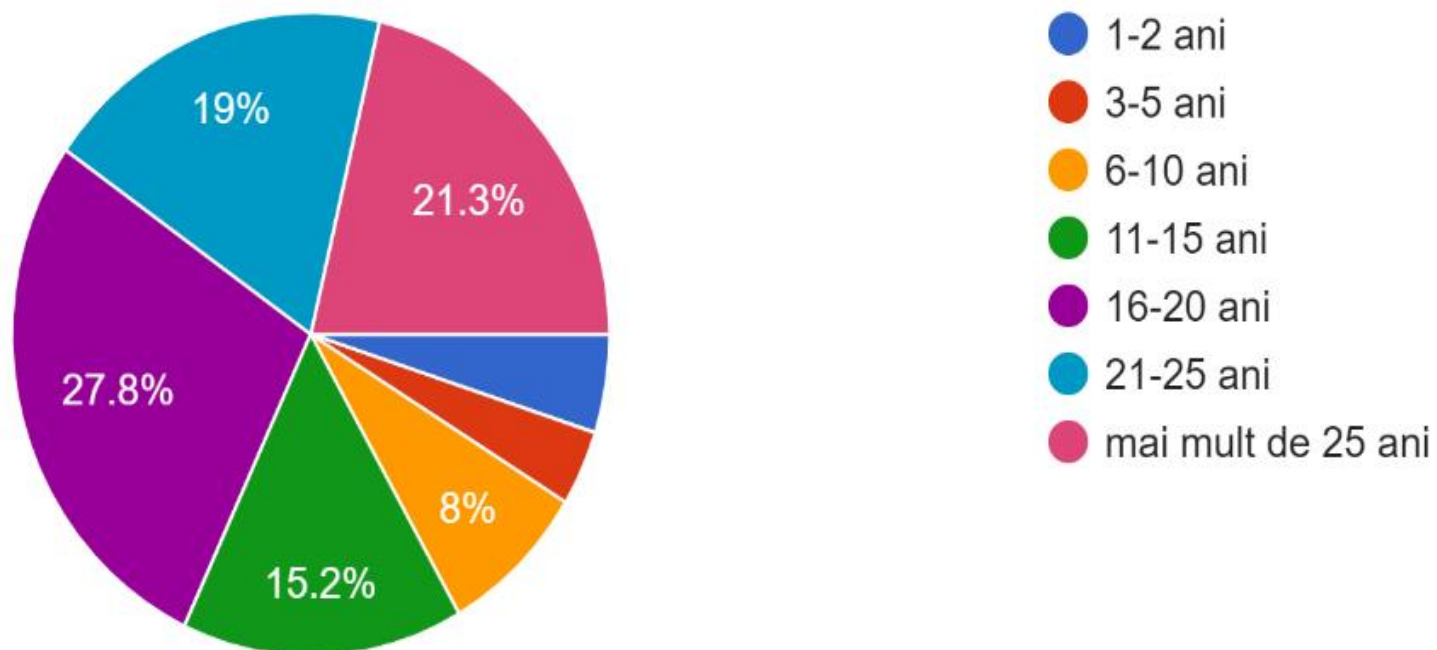
# Repartizarea angajaților/respondenților la nivel de departament



# Repartizarea respondenților conform stagiului de muncă în instituție

Stagiul de muncă în instituție

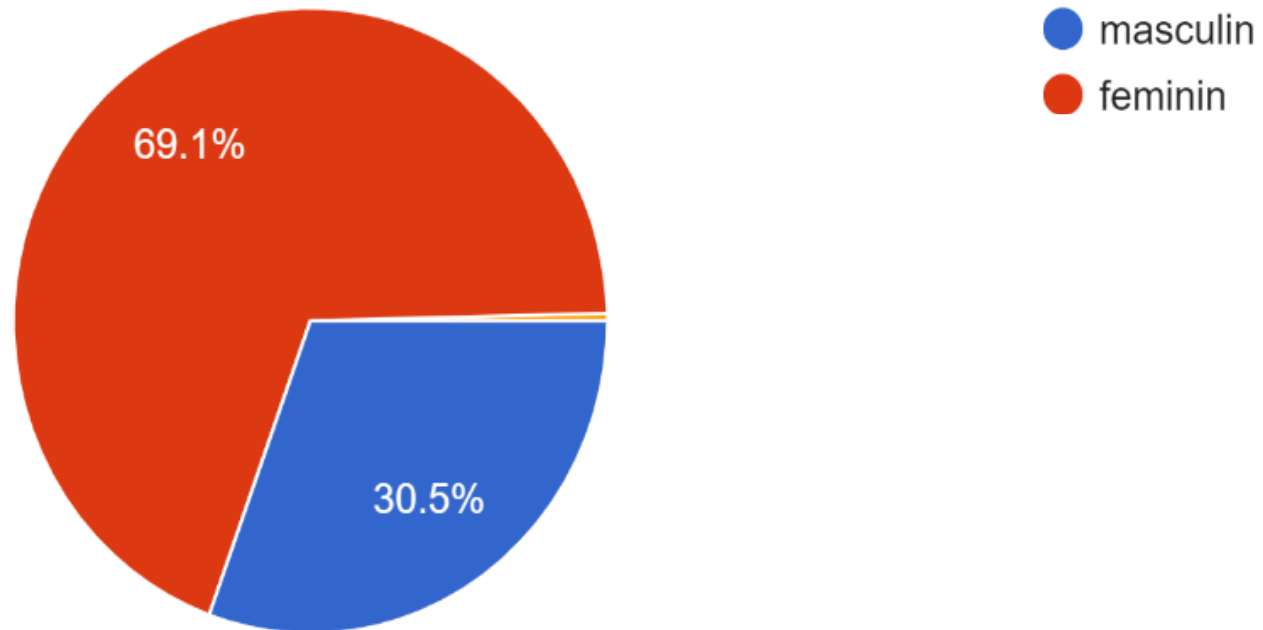
263 responses



# Structura pe gen a respondenților:

Gen

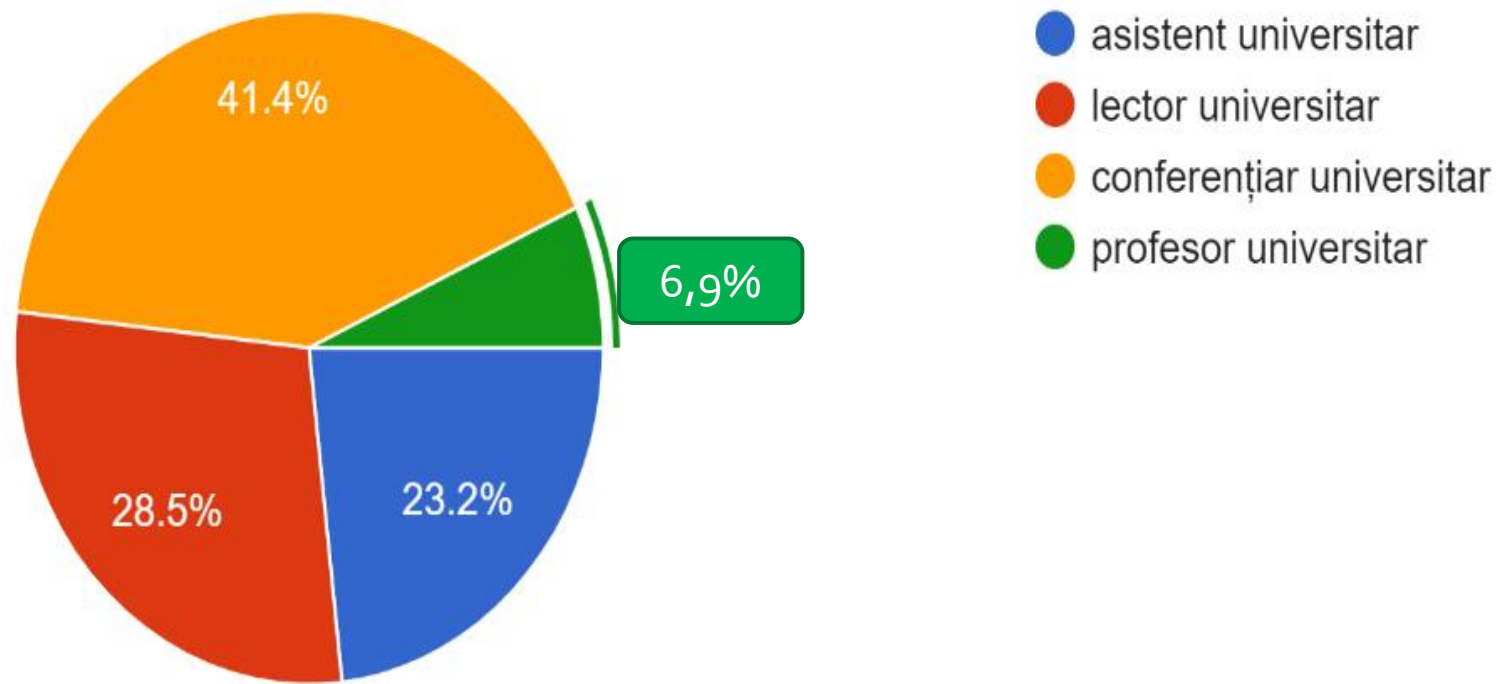
262 responses



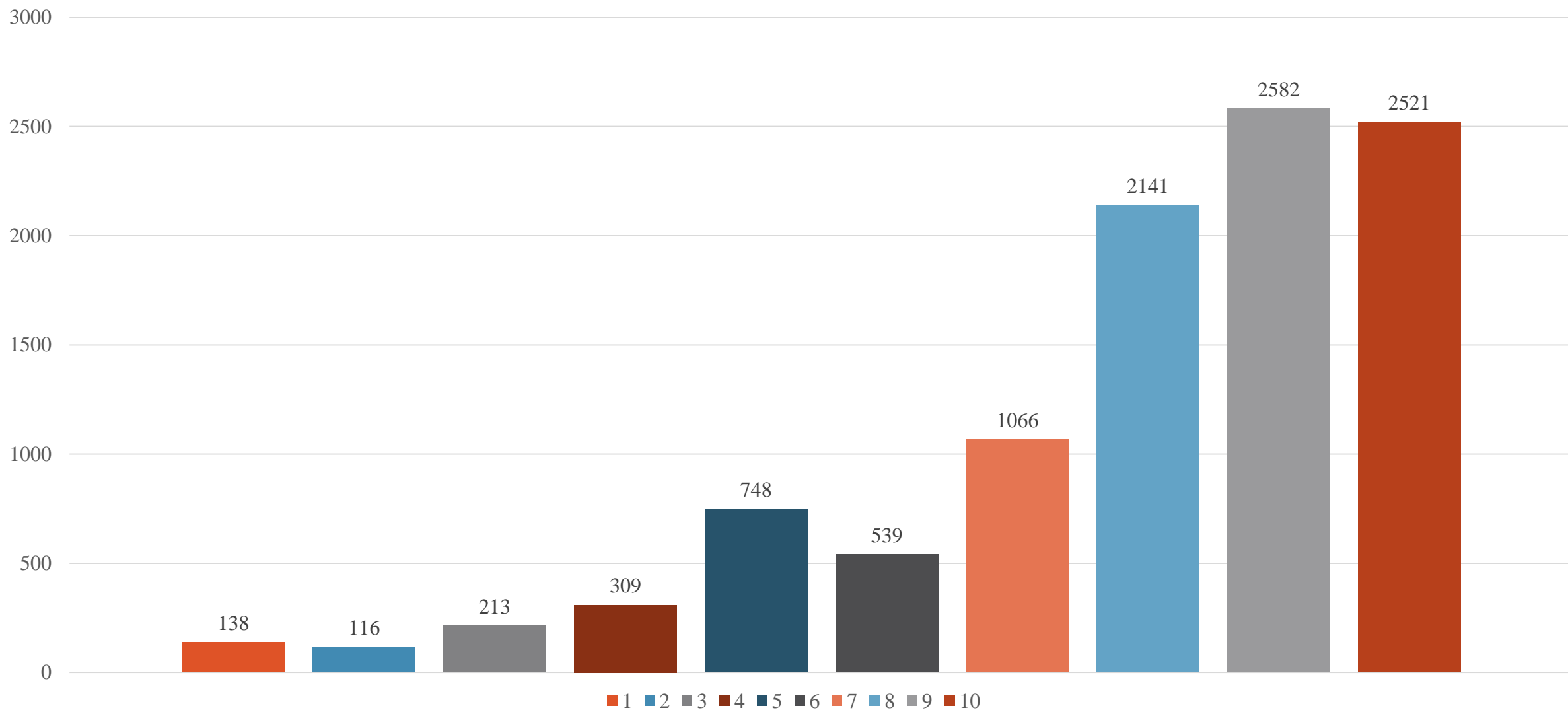
# Repartizarea respondenților pe funcții didactice:

Funcția didactică

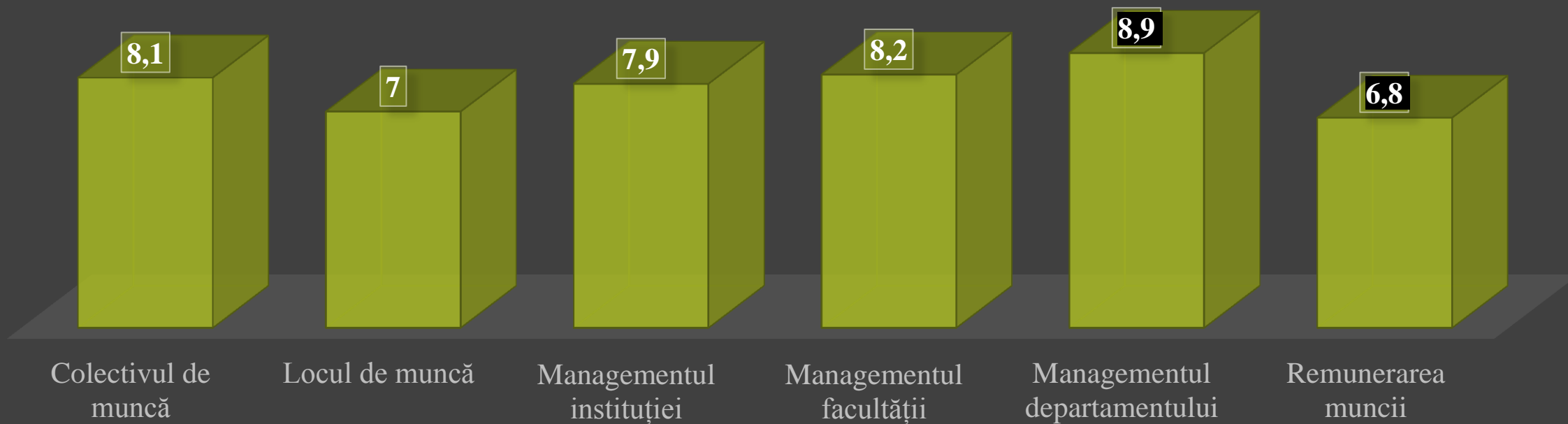
263 responses



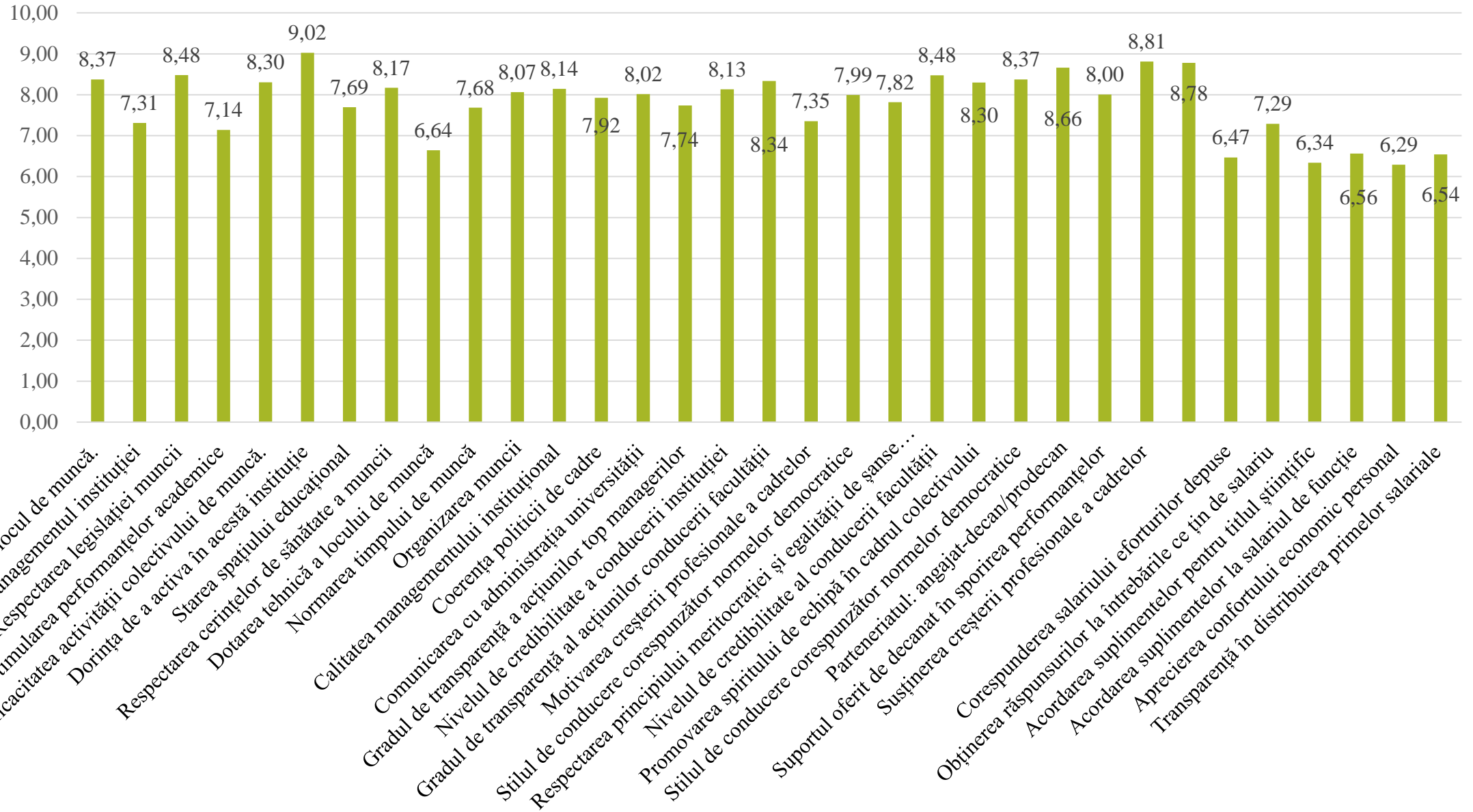
# Repartizarea punctajului total acordat de respondenți



## PUNCTAJ MEDIU PER COMPARTIMENT



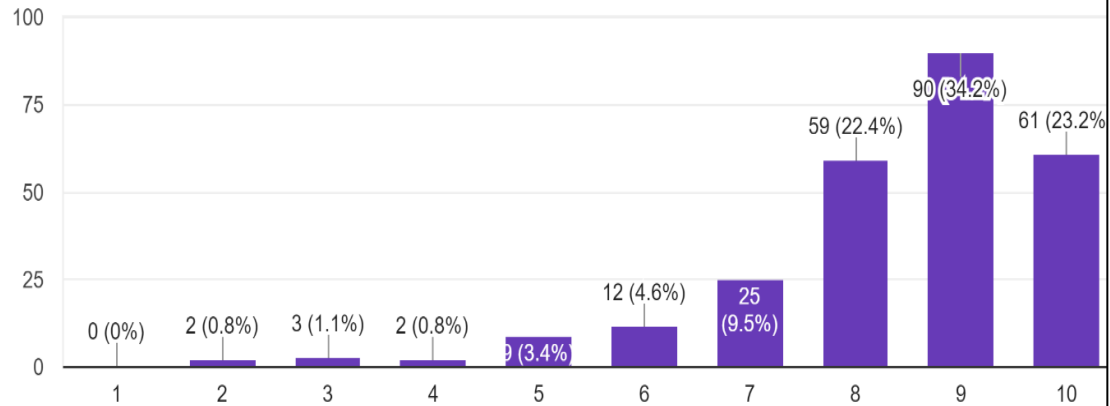
# Repartizarea punctajului mediu pe întrebări



# Colectivul de muncă:

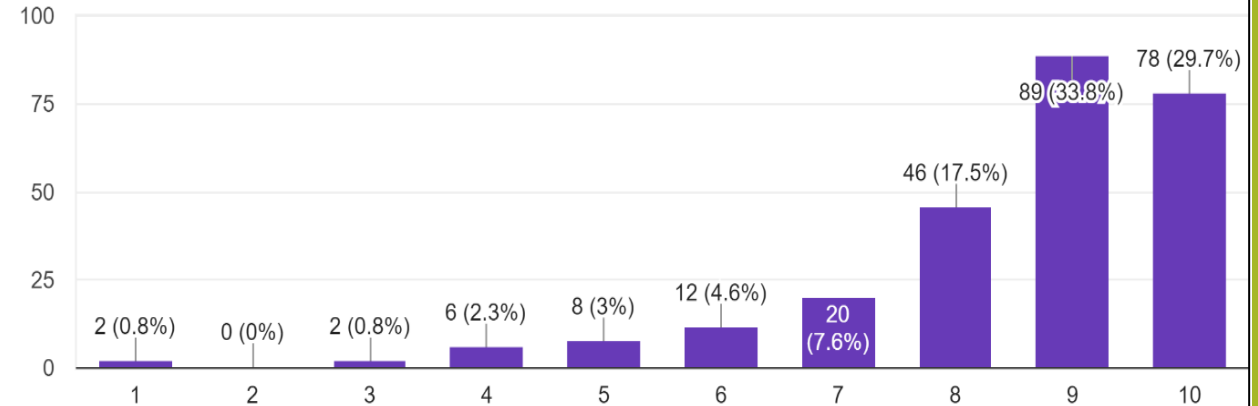
## Confortul psiho-emoțional la locul de muncă.

263 responses



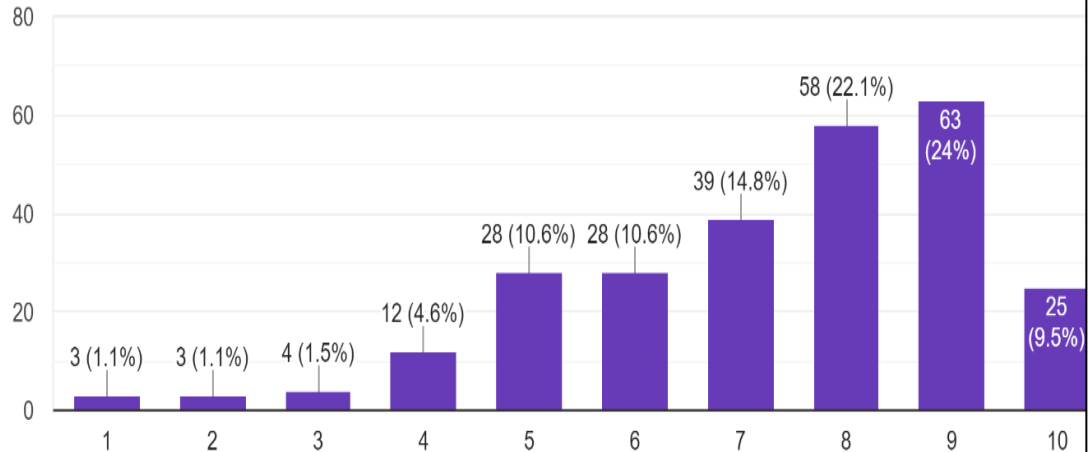
## Respectarea legislației muncii

263 responses



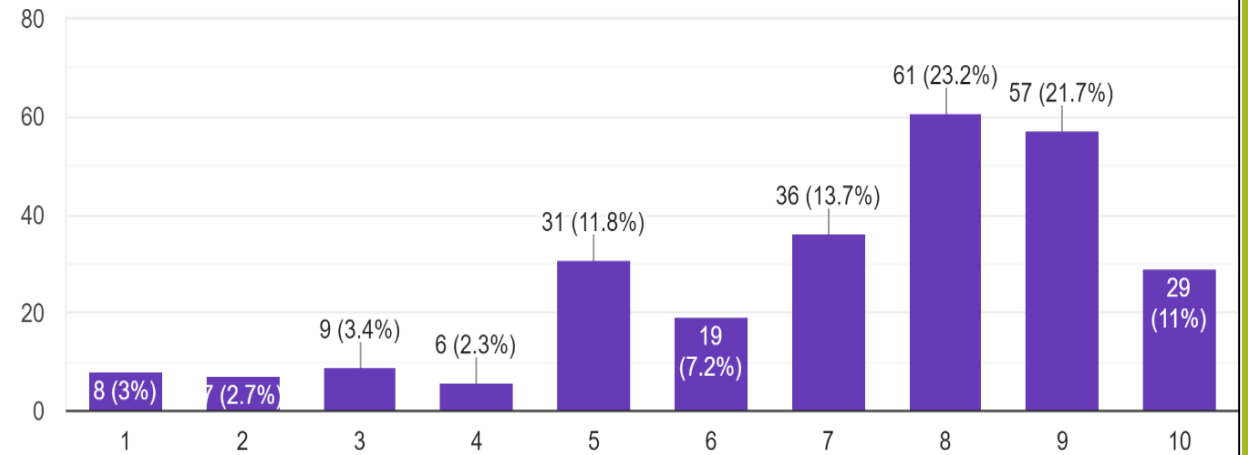
## Participarea cadrelor didactice în managementul instituției

263 responses



## Stimularea performanțelor academice

263 responses

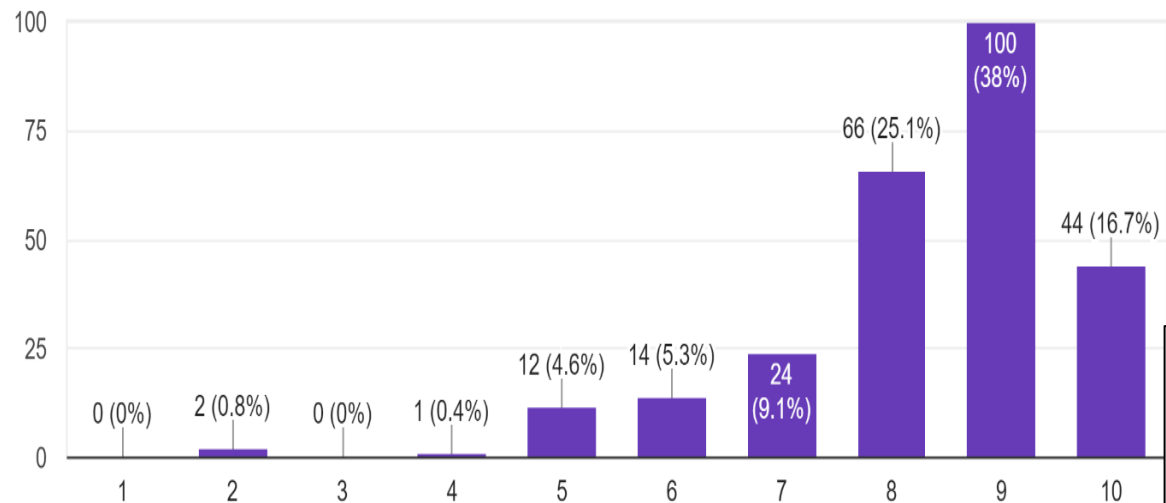




# Colectivul de muncă

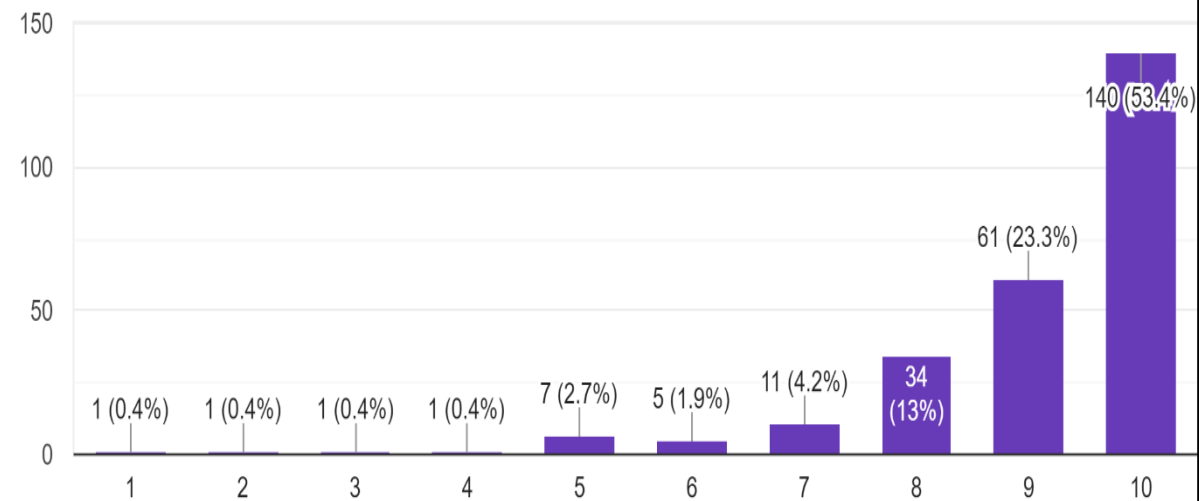
## Eficacitatea activității colectivului de muncă.

263 responses



## Dorința de a activa în această instituție

262 responses



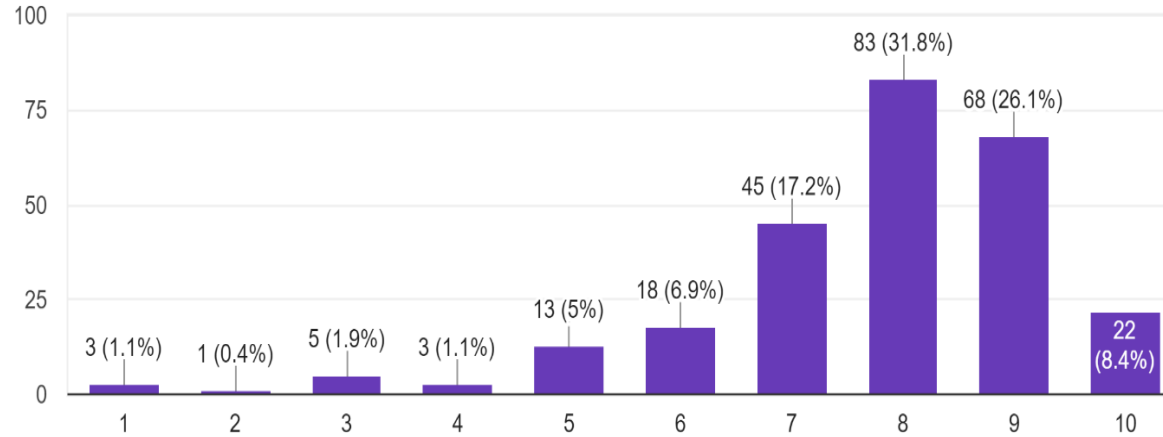
# Sugestii (preluate din chestionare)

- Motivarea psihologica a angajatilor, in cazul in care cea financiara este imposibila.
- De inclus în evaluarea performanțelor cadrelor didactice toate activitățile realizate la facultate, de redus din multitudinea de acte, rapoarte, etc
- Implicarea cadrelor tinere in procesele decizionale, demonopolizarea sistemului.
- Din partea institutiei mai mult respect si echitate.
- Imbunatatirea conditiilor tehnico-didactice pentru eficientizarea predării.
- Sa fie un echilibru intre didactic si cercetare, sunt cerinte mari pentru didact si cercetare in acelasi timp si e dificil sa le realizezi performant pe ambele.
- Norma didactică este foarte mare și nu este remunerată pe măsura efortului depus.
- Lansarea periodica de astfel de chestionare, pentru a ne exprima fata de conducerea la fiecare nivel ierarhic.
- Alocarea bugetelor per departament si nu facultate pentru valorificarea acestora in scopurile departamentale la organizarea diferitor manifestari.

# Locul de muncă

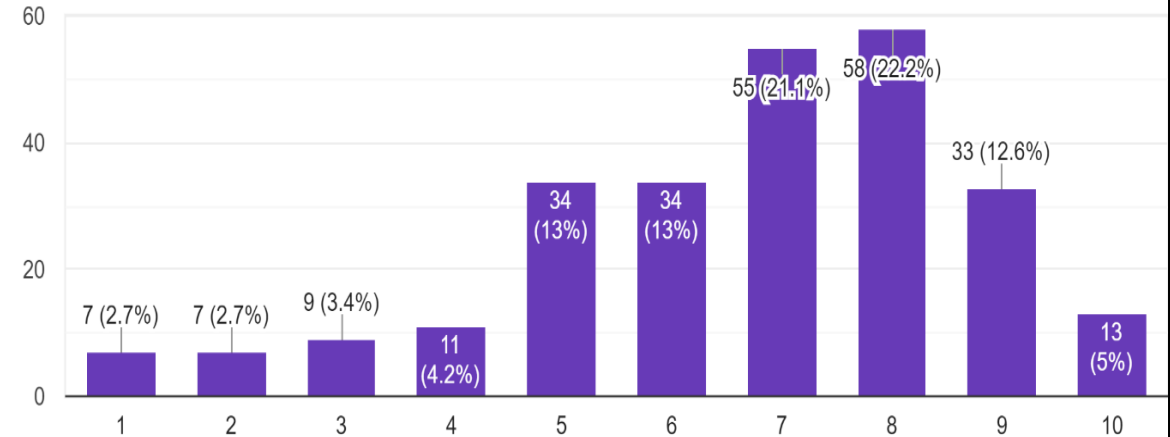
## Starea spațiului educațional

261 responses



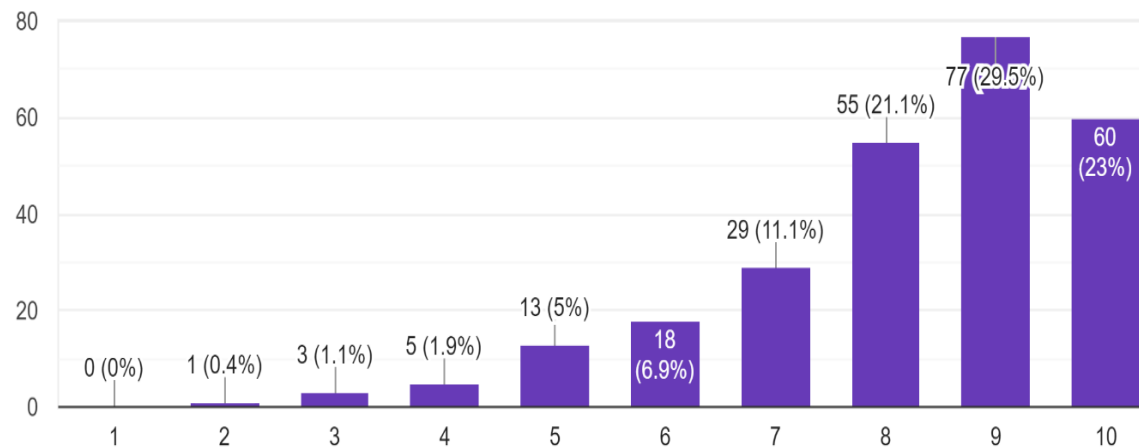
## Dotarea tehnică a locului de muncă

261 responses



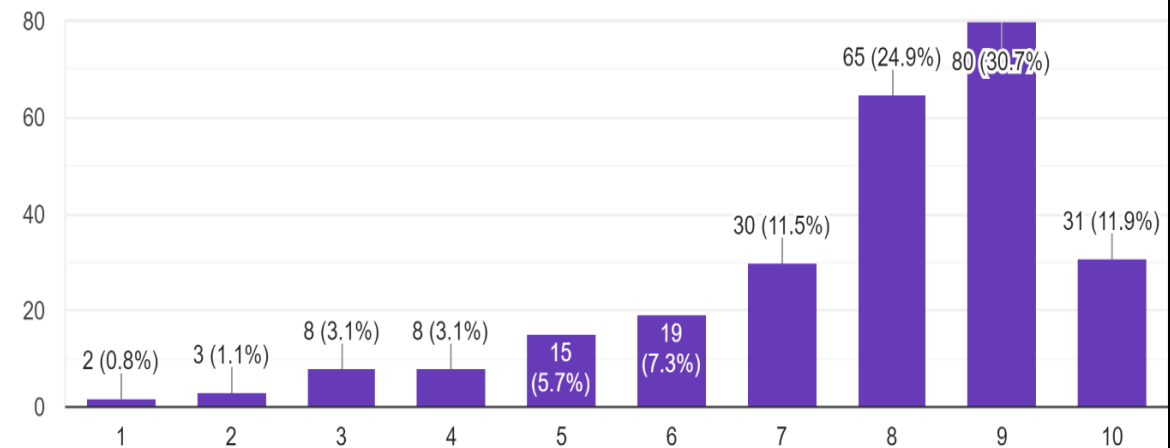
## Respectarea cerințelor de sănătate a muncii

261 responses



## Normarea timpului de muncă

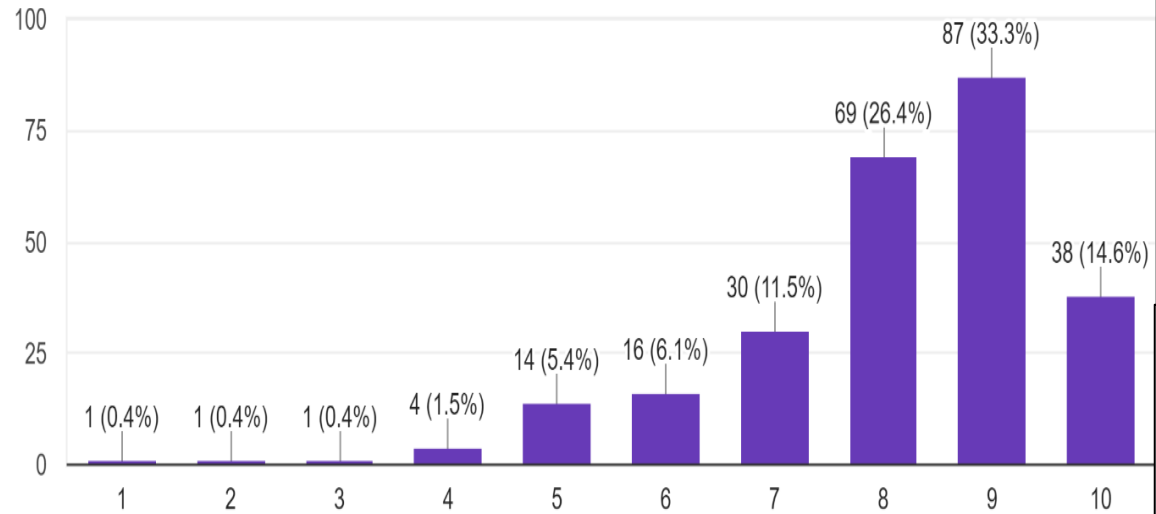
261 responses



# Locul de muncă

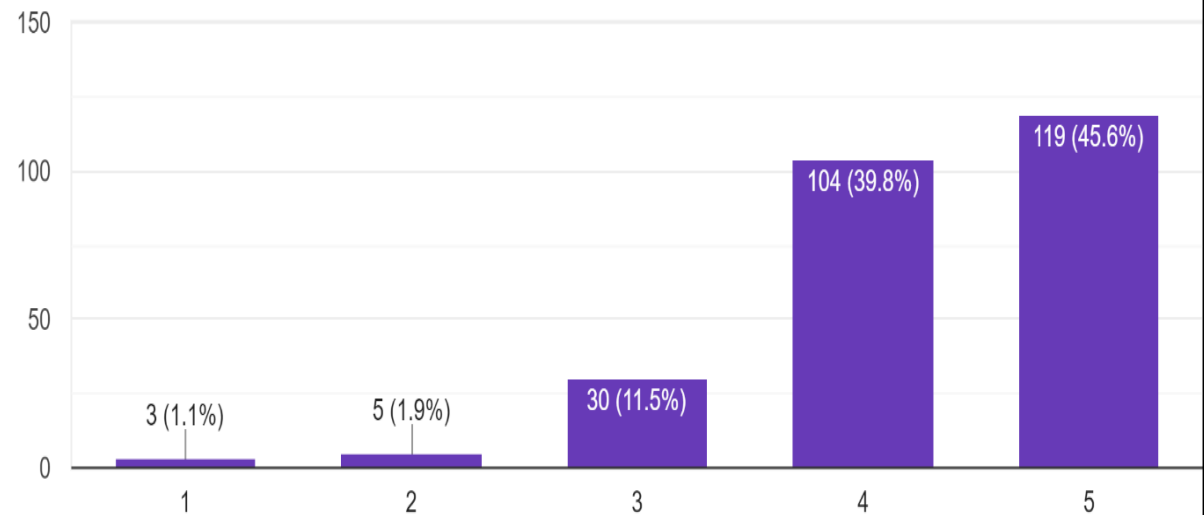
## Organizarea muncii

261 responses



## Securitatea personală

261 responses



# Sugestii (preluate din chestionare)

- Asigurarea cu locuri de activitati experimentale a pedagogilor si studentilor.
- Dotarea tehnica necesita o reevaluare serioasa si obiectiva!!!
- Crearea conditiilor adecvate de cercetare cu asigurarea temperaturilor confortabile a aerului la locul de muncă, situația în blocurile USM (cu excepție blocului administrativ) nu este excelentă.
- Încetarea programării orelor la master sau frecvența redusă seara (în afara orelor de lucru) și în zile de weekend.
- Lipsesc noile tehnologii, doar un calculator cu proiector la decanat.
- Poate nu este real, dar ar fi binevenite mai multe laboratoare cu calculatoare și o mai mare receptivitate din partea personalului tehnic (administratorului), pentru buna funcționare a acestora. Pe piața muncii, se solicită ca studenții noștri să cunoască și să poată utiliza mijloacele tehnice.

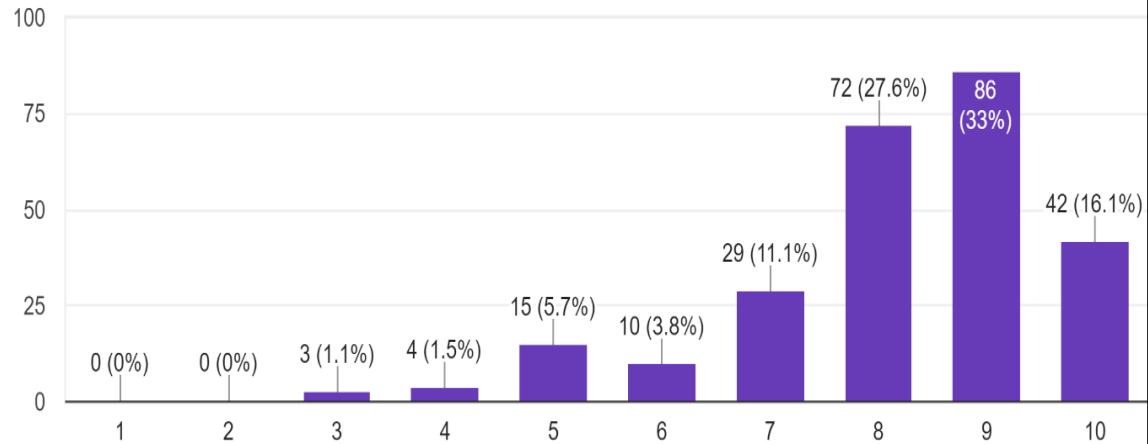
# Sugestii (preluate din chestionare)

- Se solicita informatii peste noapte sau prea multe rapoarte in aceeasi perioada. Nu suntem roboti.
- La fiecare acreditare suntem evaluati despre digitalizarea cursului, dar ca sa faci o lectie in sala cu proiector ai sanse 1 din 20, si proiectul poate sa nu mai fie functional, peretii sunt scrisi de generatiile de studenti ai anilor 2000 (cabinetul 427, 429 de ex.) parchetul scirtie ros si prafuit, pe coridor la etajul 3 de saptamini bune vietuiesc impreuna cu noi gindaci negri care stau cu picioarele in sus, sala de baie pentru profesori - ar fi benefic, in veceuri cind intri trebuie sa lasi haina pe pervaz, nici un cuieras nu este. Sindicatele sunt pentru ca trebuie sa fie, sau avem careva avantaje de la acest organ? La ei cu mina intinsa trebuie de stat, dar daca nu te stie doamna de acolo - nu te recunoaste ca membru al colectivului.
- Mai sunt prize fara capace, intrerupatoare deteriorate, usi la viceu fara lacata, sala fara aerisire/ventilatie, wi-fi care nu functioneaza...

# Managementul instituției

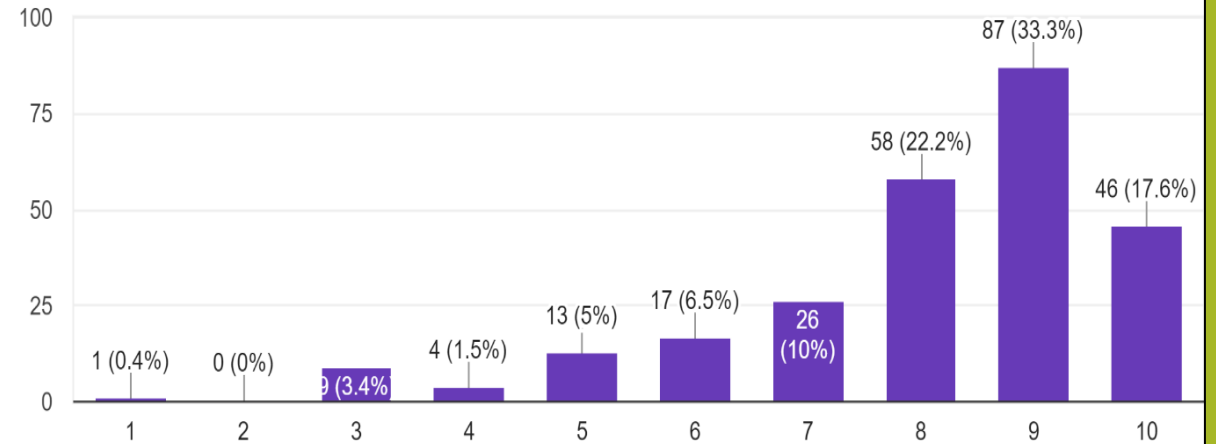
## Calitatea managementului instituțional

261 responses



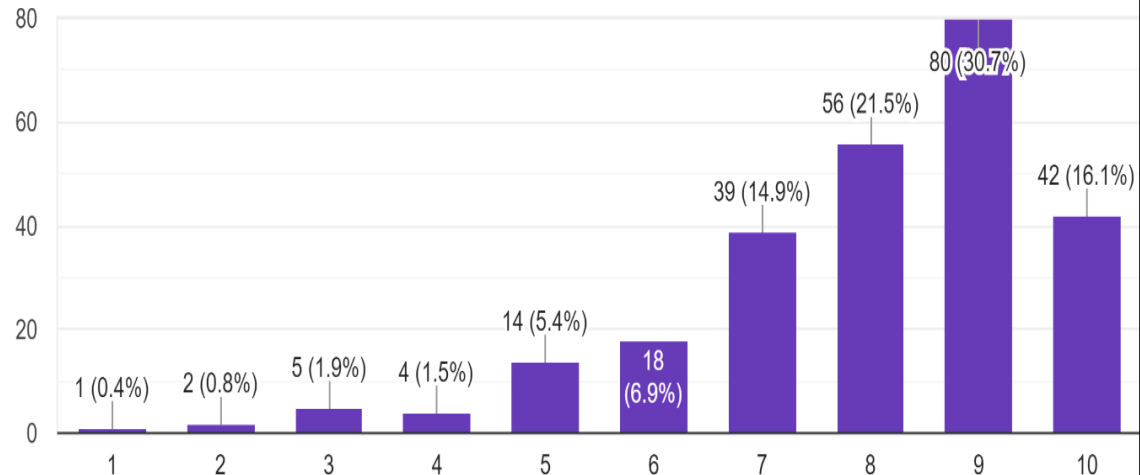
## Comunicarea cu administrația universității

261 responses



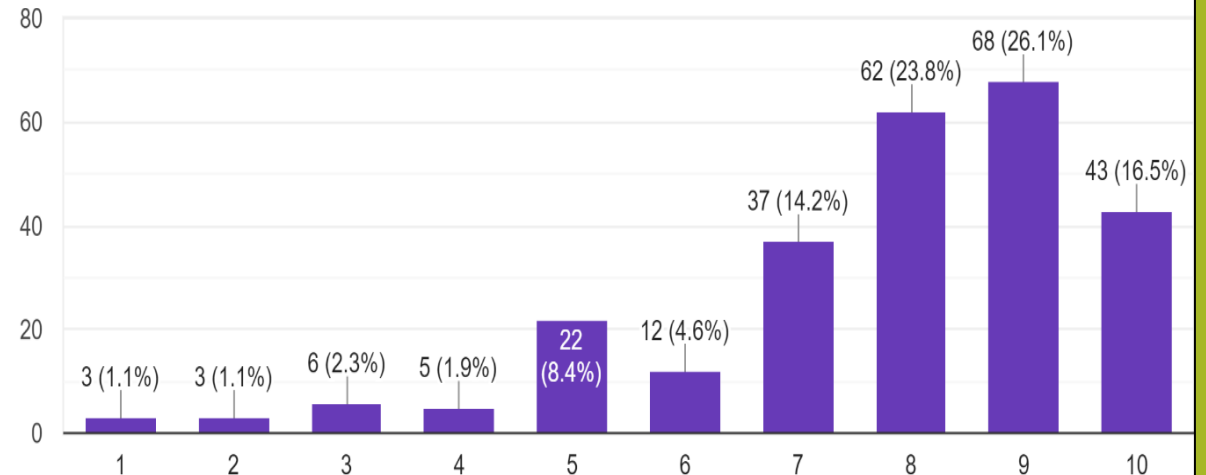
## Coerența politicii de cadre

261 responses



## Gradul de transparență a acțiunilor top managerilor

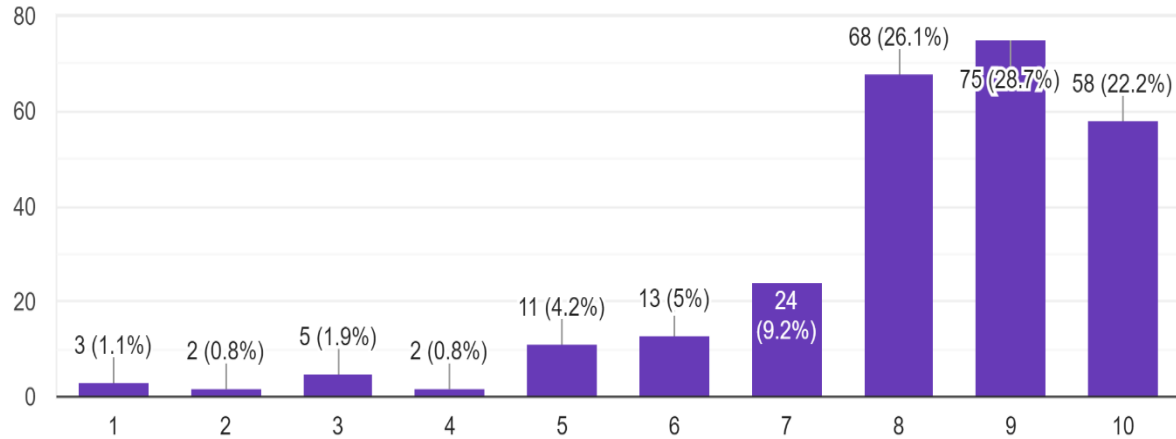
261 responses



# Managementul instituției

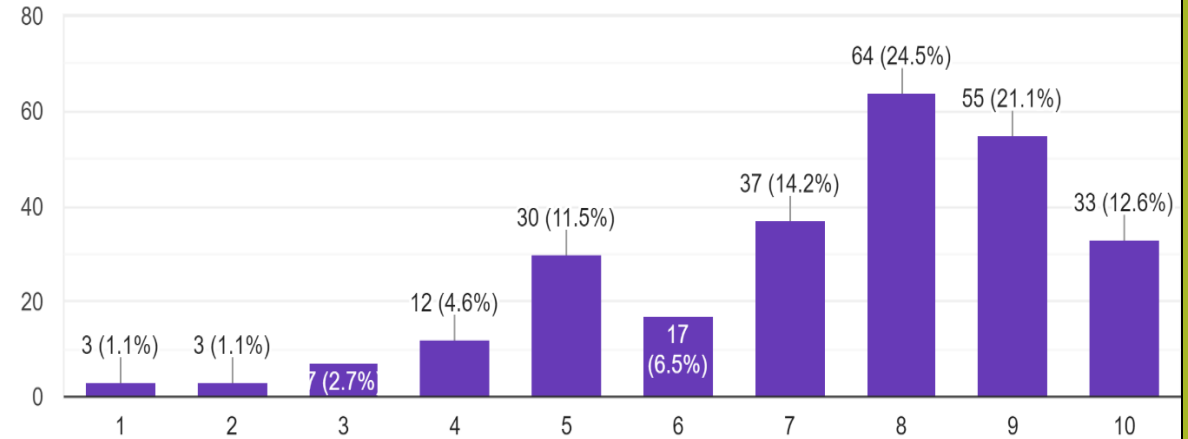
## Nivelul de credibilitate a conducerii instituției

261 responses



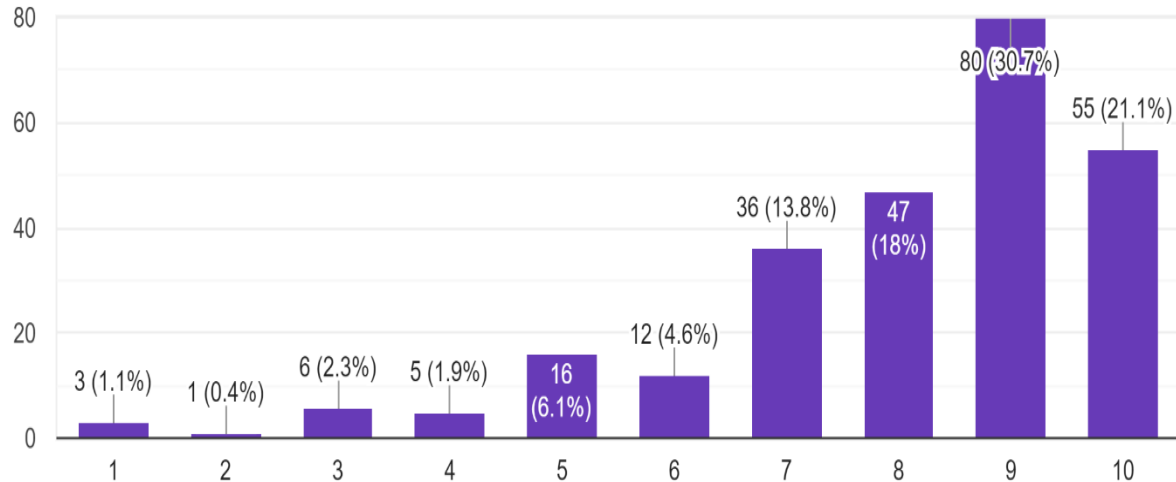
## Motivarea creșterii profesionale a cadrelor

261 responses



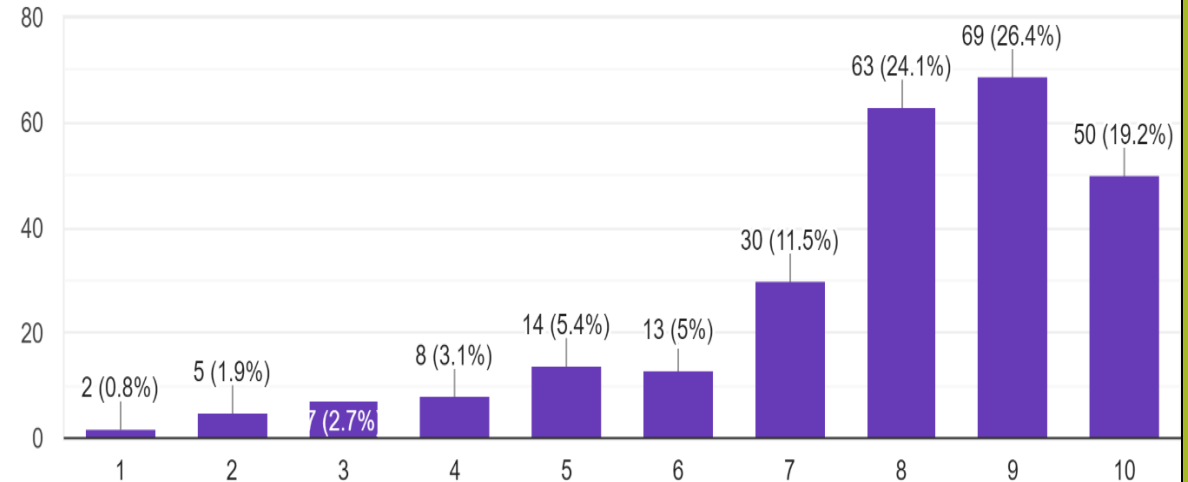
## Stilul de conducere corespunzător normelor democratice

261 responses



## Respectarea principiului meritocrației și egalității de șanse în promovarea cadrelor

261 responses





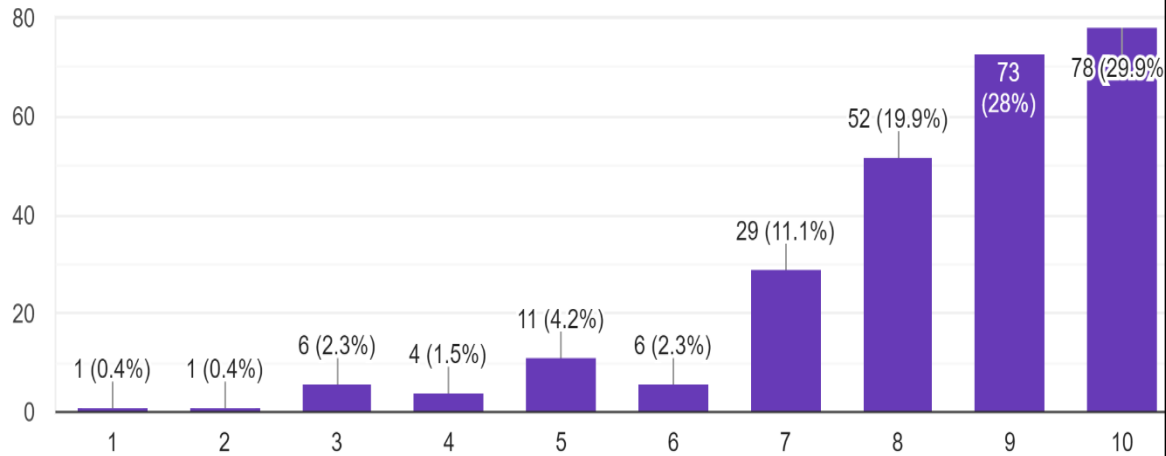
# Sugestii (preluate din chestionare)

- Democratie doar la nivel declarativ!
- Recomandările propuse în cadrul consultărilor cu cadre didactice să fie luate în considerație obligatoriu sau să fie argumentată poziția și adusă la cunoștință.
- Organizarea deplasărilor - întâlniri cu colegii de la alte instituții de învățământ.
- Din păcate cumatrismul e un fenomen regăsit și în USM. Politica de asemenea încurcă respectarea democrației și a principiului meritocrației și egalității.
- Deciziile se iau de către administrație fără prea mare consultație cu angajații.
- De evitat comunicarea pe ton ridicat.
- Mai multe sedinte cu administratia.
- Șefii departamentelor, decanii sunt numiți, mai degrabă în funcție decât aleși prin concurs transparent (concurs este atunci când sunt mai mulți candidați). La USM se numesc persoane comode și loiale. Din păcate acestea nu sunt și cele mai competente !!! Adeseori în aceste concursuri administrația USM doar mimează principiul democratic în alegeri !!!

# Managementul facultății

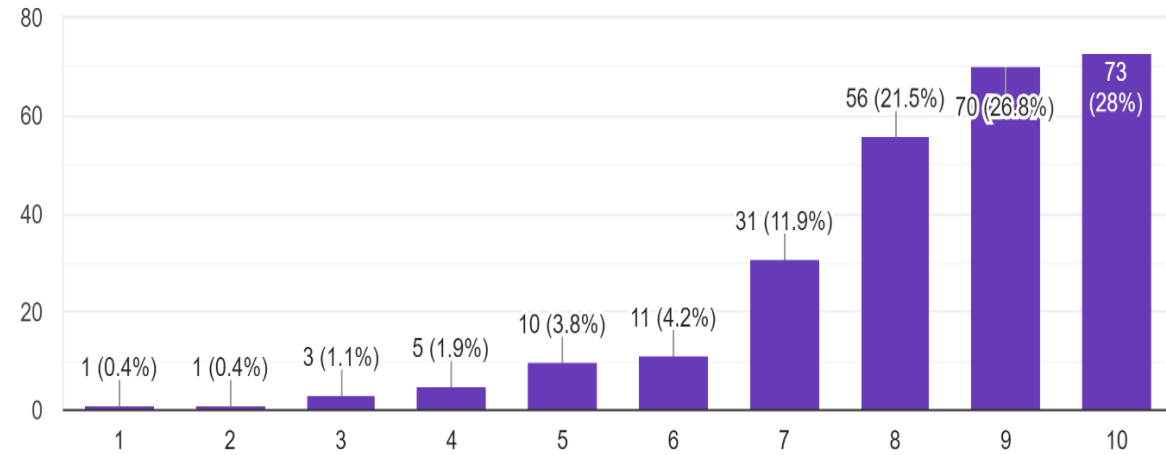
## Gradul de transparență al acțiunilor conducerii facultății

261 responses



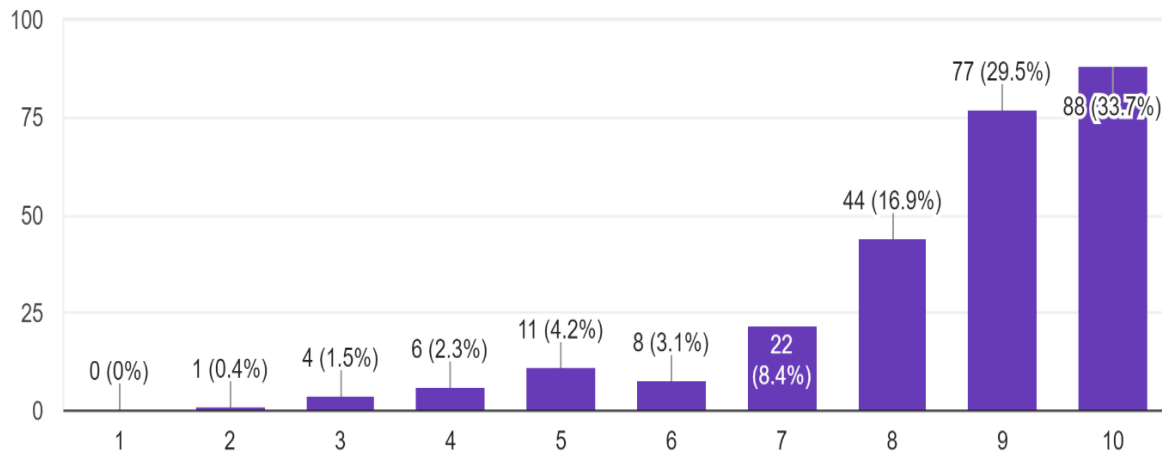
## Promovarea spiritului de echipă în cadrul colectivului

261 responses



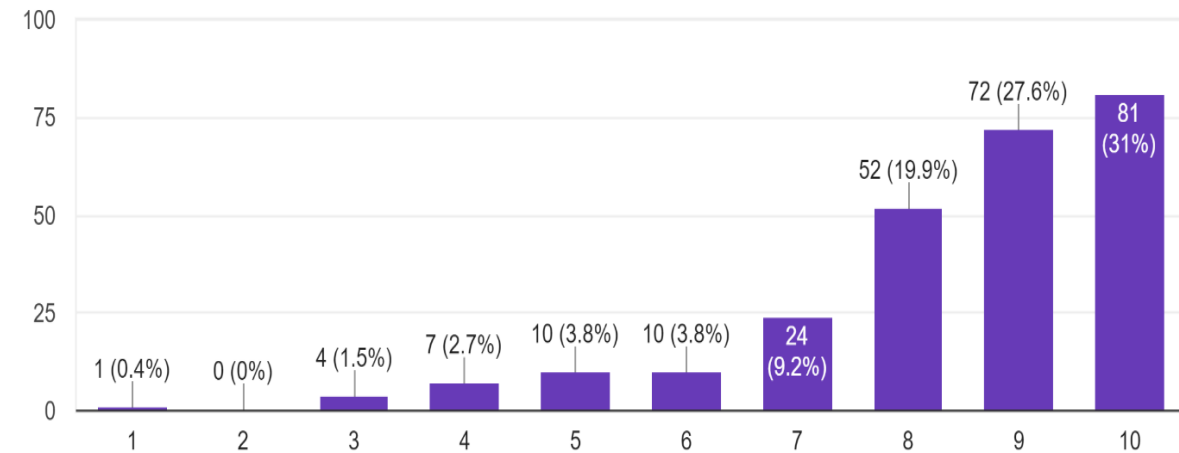
## Nivelul de credibilitate al conducerii facultății

261 responses



## Stilul de conducere corespunzător normelor democratice

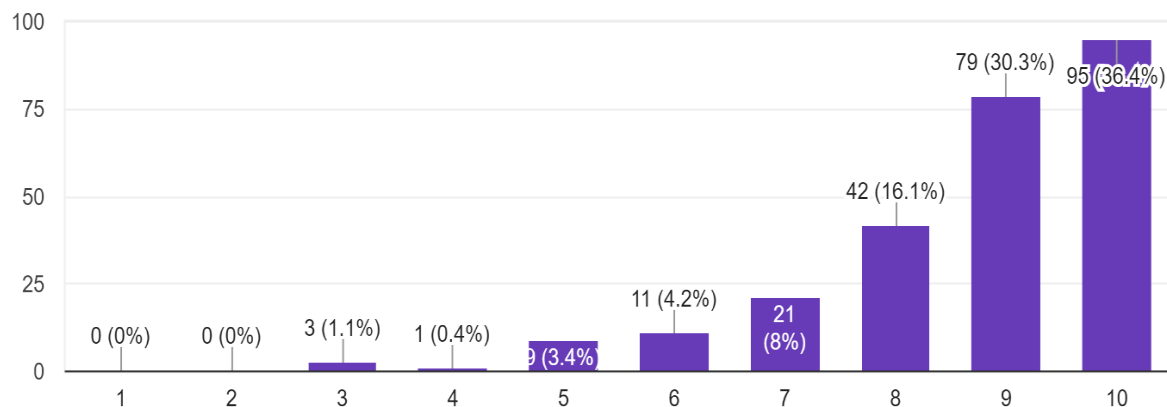
261 responses



# Managementul facultății

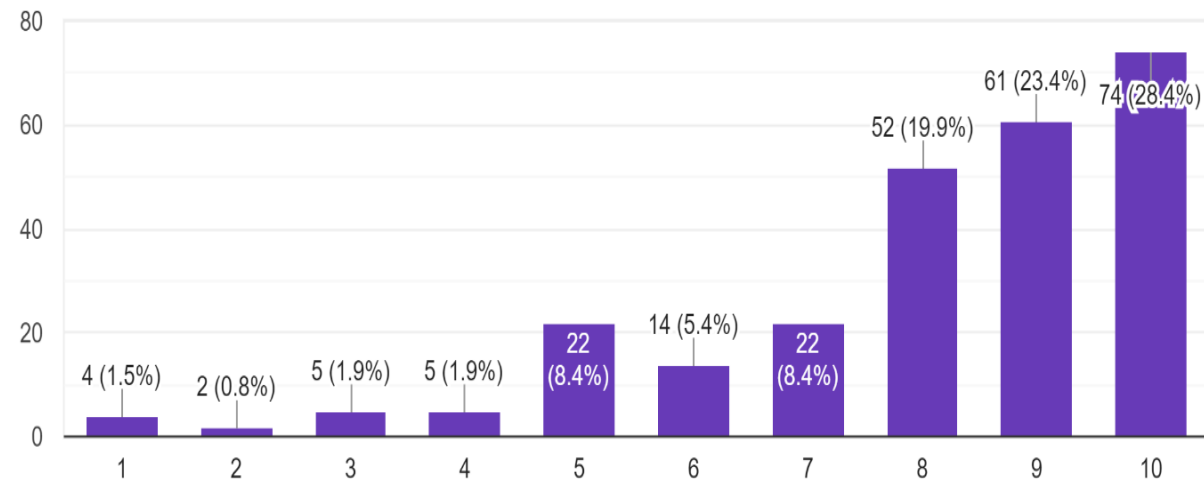
Parteneriatul: angajat-decan/prodecan

261 responses



Suportul oferit de decanat în sporirea performanțelor

261 responses



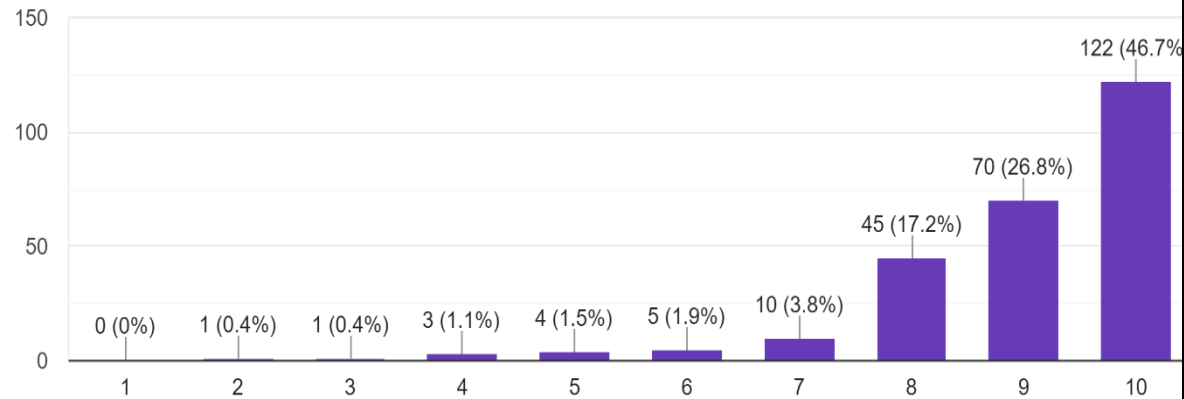
# Sugestii (preluate din chestionare)

- Respectarea planului de ascensiune profesională a profesorilor.
- Conlucrare mai eficienta intre decanat si colaboratori. La alcatuirea orarului sa se tina cont de norma de angajate si disponibilitatea cadrelor didactice!
- Optimizarea implicării cadrelor cu experiență, care pot aduce o mai mare valoare în cercetarea științifică, în organizarea și participarea la unele evenimente extracurriculare.
- **Dacă comentăm mai suntem angajați de la 1 septembrie?**
- **Exista oportunități pentru cei care vor.**
- Cadrul didactic este executor. Foarte rar si prea puțin se tine cont de parerile cadrelor didactice la solutionarea anumitor probleme.
- **Se promovează favoriții !!!**
- **Mai multă transparență în acțiunile conducerii facultății.**
- Lucreaza un nucleu, iar restul se considera de-ai facultatii.

# Managementul departamentului

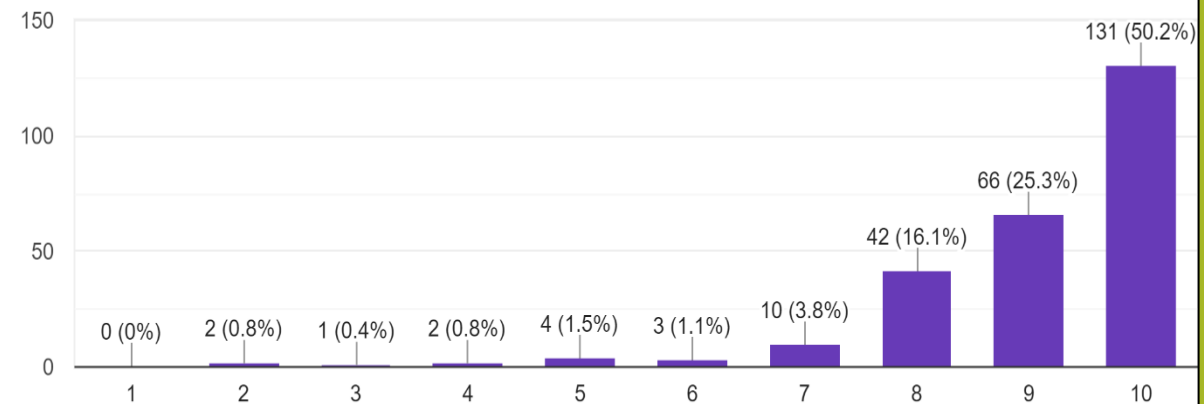
## Gradul de transparență al acțiunilor conducerii departamentului

261 responses



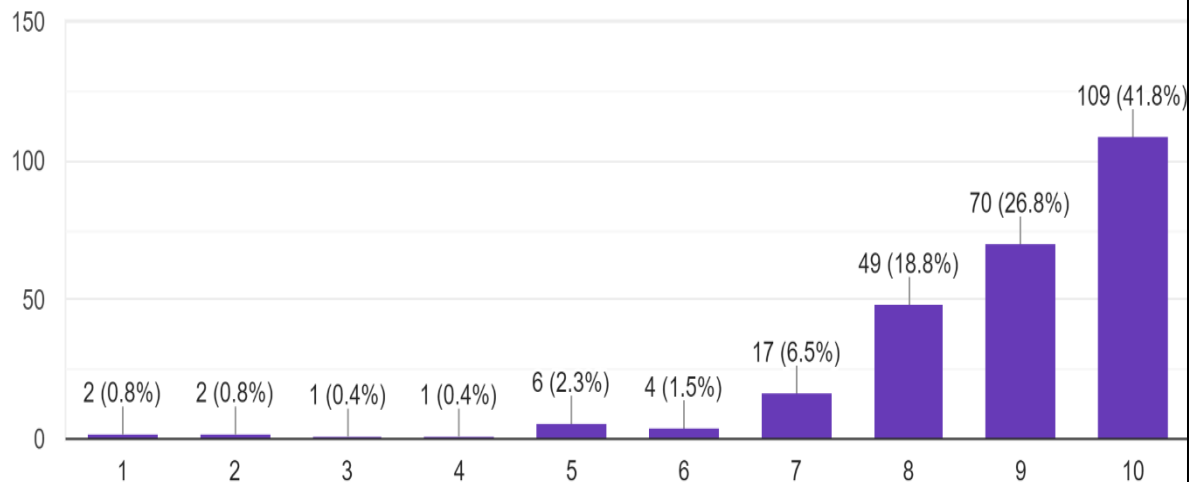
## Nivelul de credibilitate al acțiunilor conducerii departamentului

261 responses



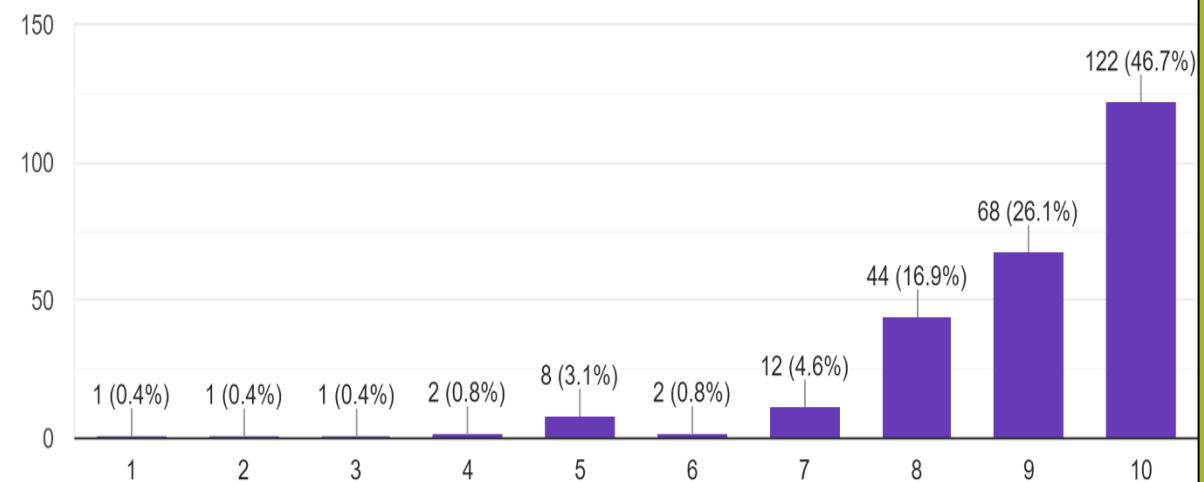
## Promovarea spiritului de echipă în cadrul departamentului

261 responses



## Stilul de conducere corespunzător normelor democratice

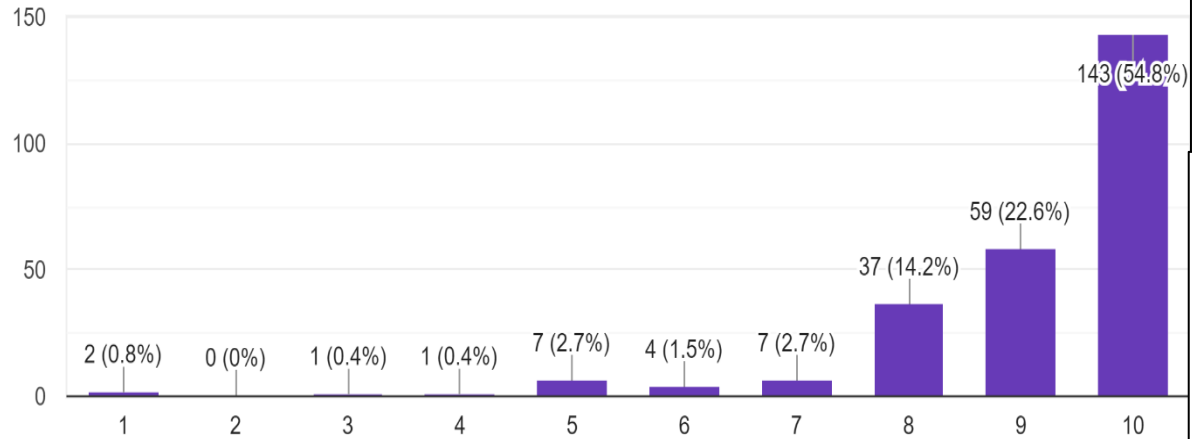
261 responses



# Managementul departamentului

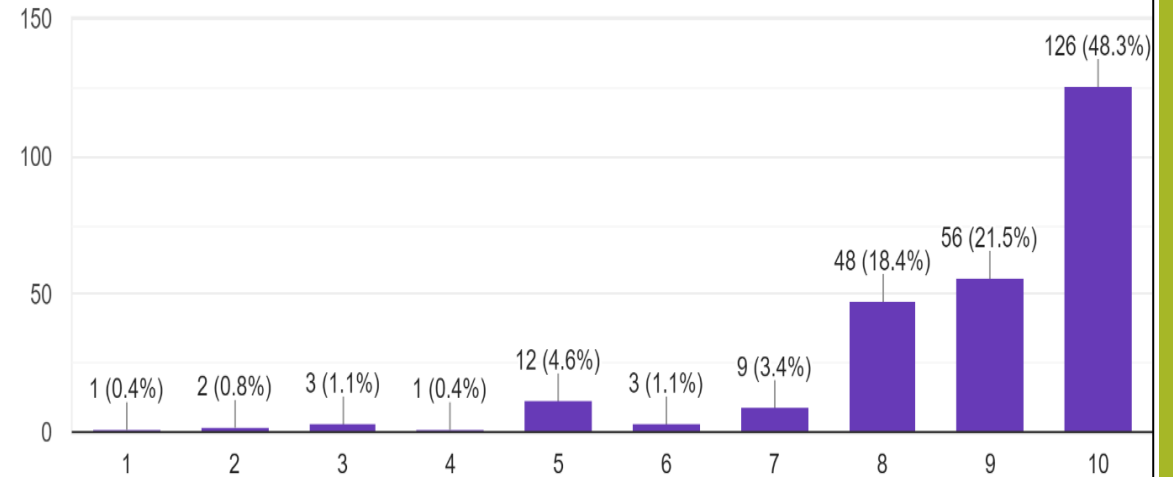
## Parteneriatul: angajat-șef de departament

261 responses



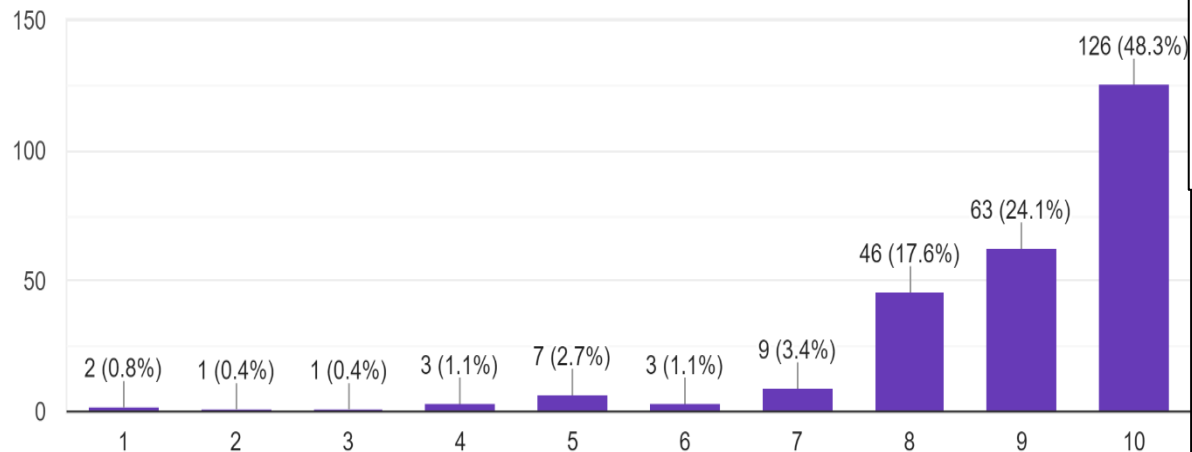
## Suștinerea creșterii profesionale a cadrelor

261 responses



## Suportul oferit de șeful de departament în sporirea performanțelor

261 responses



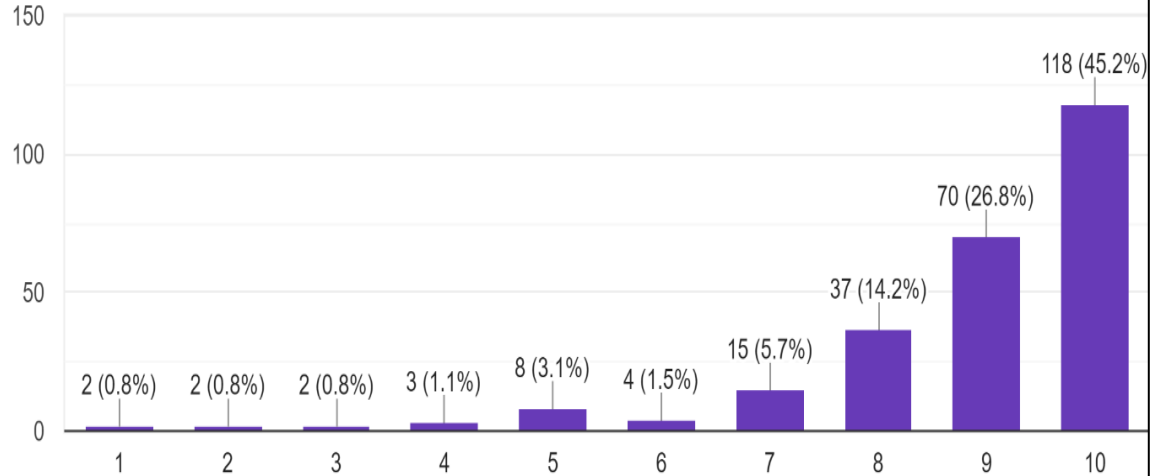
# Sugestii (preluate din chestionare)

- Stil de conducere Democrat.
- Creșterea nivelului de implicare a angajaților în gestionarea departamentului.
- In cadrul discuției prea aprige sa se voteze.
- **Managementul departamentului este la un nivel înalt.**
- Unii șefi sunt interimari și nu au calificare: tb de promovat concurs.
- Calitatea implicării și valorificarea oportunităților de implicare a cadrelor didactice cu experiența avansată.
- **Repartizarea orelor să fie executată în mod transparent.**
- **O conlucrare mai deschisă cu colaboratorii. Luarea unor decizii de comun acord și nu unilateral.**
- Îmbunătățirea activității de management și a comportamentului conducerii departamentului.
- **Consolidarea echipei cu cadre tinere.**
- **Avem cel mai responsabil și implicat șef de departament care, prin exemplul propriu ne motivează să muncim în echipă cât mai productiv.**

# Remunerarea muncii

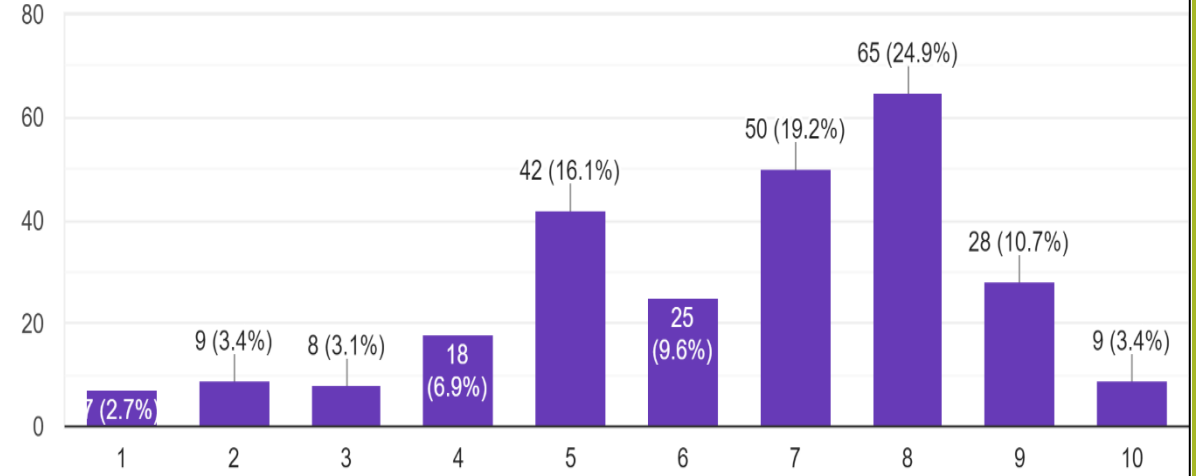
## Respectarea principiului meritocrației și al egalității de șanse în promovarea cadrelor

261 responses



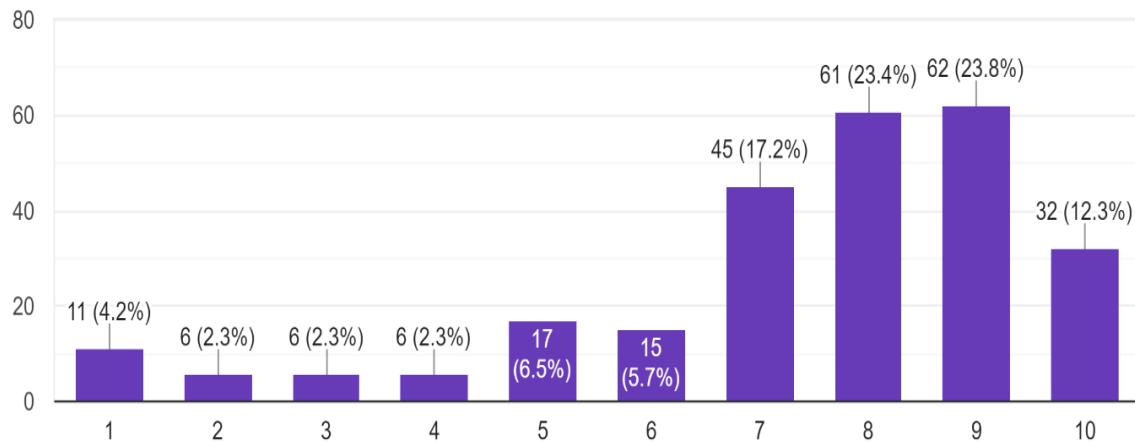
## Coresponderea salariului eforturilor depuse

261 responses



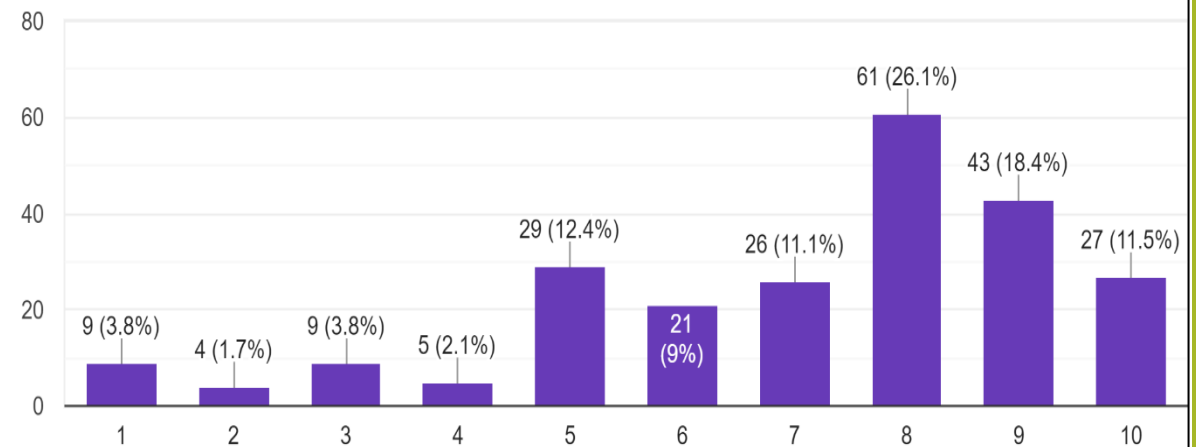
## Obținerea răspunsurilor la întrebările ce țin de salariu

261 responses



## Acordarea suplimentelor pentru titlul științific

234 responses

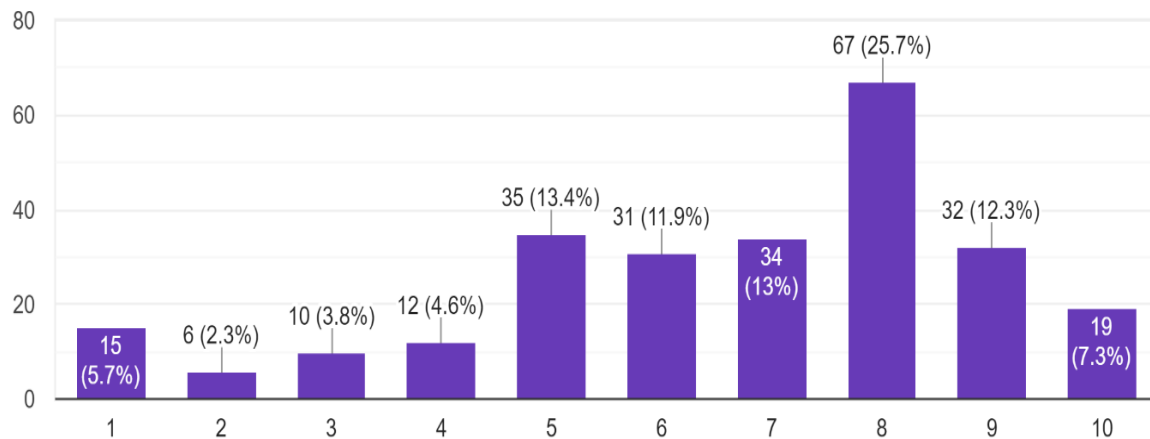




# Remunerarea muncii

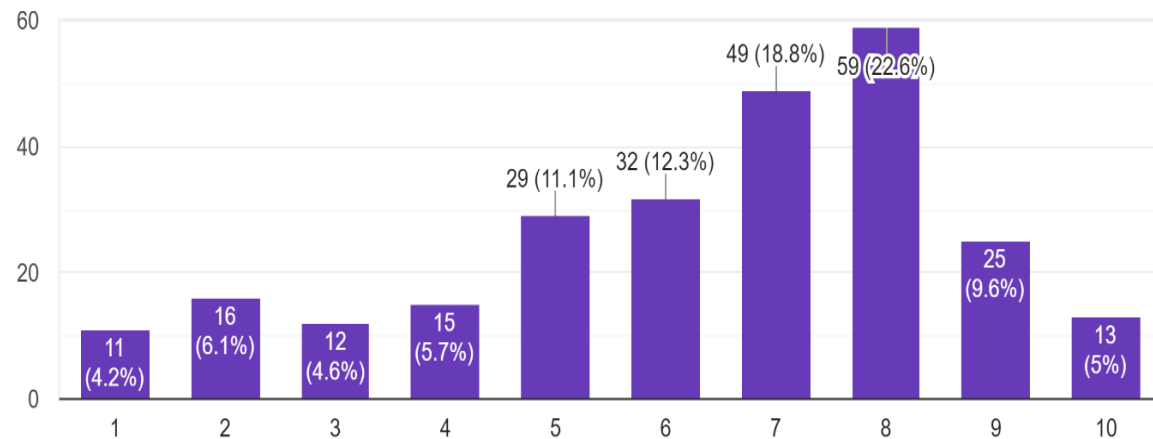
## Acordarea suplimentelor la salariul de funcție

261 responses



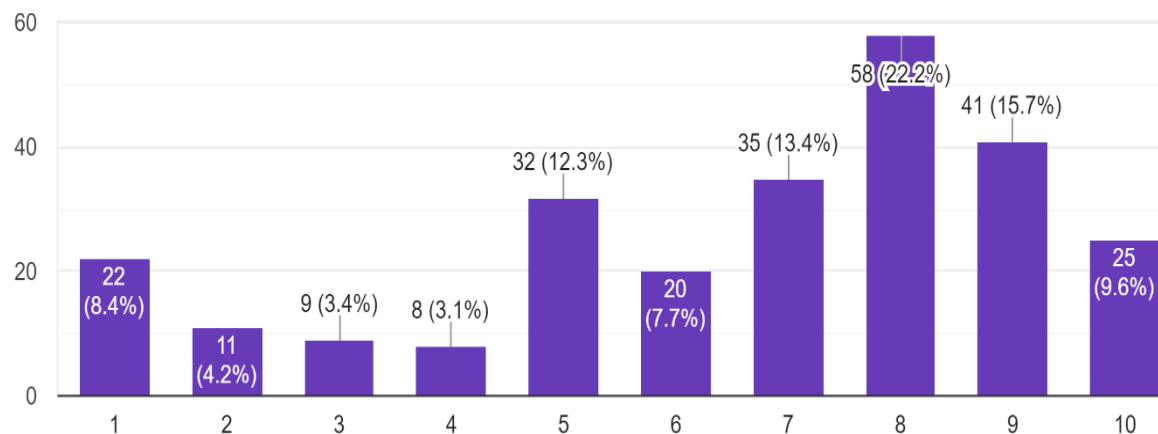
## Aprecierea confortului economic personal

261 responses



## Transparență în distribuția primelor salariale

261 responses



# Sugestii (preluate din chestionare)

- Acordarea salariului nu se face transparent. Ca sugestie lunar calculile salariale sa fie distribuite la departament pt fiecare profesor.
- Introducerea sporului de performanță pentru cadrele didactice.
- Nu se distribuie nici măcar fluturașul de salariu.
- Transparență în distribuirea primelor salariale.
- Primele salariale sunt foarte rare.
- Întrebările privind salariul adeseori rămân fără răspunsuri, deoarece contabilitatea este ostilă față de cadrele didactice!!!
- Achitarea pentru orele didactice la doctorat, comisia de îndrumători. Oferirea premiilor pentru activități de tipul: realizarea raportului de autoevaluare pentru acreditare, etc.
- Instituția vrea personal calificat, competent, dar acesta se motivează în primul rând salarial. La o simplă comparație cu alte instituții, ce nu se cred atât de prestigioase ca USM, grija față de profesor e mult mai mare. Până la urmă, instituția pornește de la un profesor calificat, motivat să-și îndeplinească vocația.
- Dacă angajatul lucrează pe 0,5 norma și se achită 50% din suplimentul pentru gradul științific, adică acesta e doar 50% doctor? Iar dacă acesta are 1,5 norma gradul științific e achitat doar pentru 1 norma. Nu e motivant deloc. Dacă se face economie din contul 1,5 de ce să nu se achite cel cu 0,5 norma cu gradul de 1 doctor și nu 0,5?
- Să fie motivată și stimulată cercetarea.
- Dacă se dorește menținerea tinerilor cadre didactice este necesară suplinirea salarială.

# Ce așteptări aveți de la conducerea universității?

Dotarea spațiului de muncă  
corespunzător cerințelor timpului.

Întalniri cu profesorii  
facultatilor

Intoleranță față de  
corupție la toate nivelele

Sporirea transparenței  
decizionale

Management  
participativ

Promovarea internațională a  
USM-lui

Majorarea salariului, acordarea  
sporului de performanță în  
conformitate cu legea 270

Sustinerea cadrelor  
tinere

Dotarea adecvata a  
laboratoarelor

# Ce așteptări aveți de la conducerea universității?

- Să facă din universitate instituție model, în care se respectă drepturile și să renunțe la formulări de genul „păi la Universitate salariile sunt mici”
- Modernizarea procesului instructiv-educativ din cadrul USM. Optimizarea domeniilor și programelor de studii la toate treptele de instruire.
- Schimbări radicale în beneficiul USM.
- O promovare mai activă a USM, atragerea abiturienților, modernizarea spațiilor de studii.
- Sporirea transparenței decizionale, acordarea sporului de performanță conform legii salarizării, modernizarea tehnicii de calcul de la facultati.
- Apropiere de profesori.
- Majorarea salariilor, crearea unui climat adecvat pentru realizarea procesului de predare-învățare, stimularea tinerilor, contribuirea la transparentizarea procesului de management la toate nivelele ierarhice ale USM .
- Sa investeasca si sa se preocupe de sustinerea cadrelor tinere, dar sa nu uite nici de cei care au ramas devotati de-a lungul anilor USM. Sa caute solutii pentru a imbunatati conditiile de trai si de salarizare ale angajatilor.

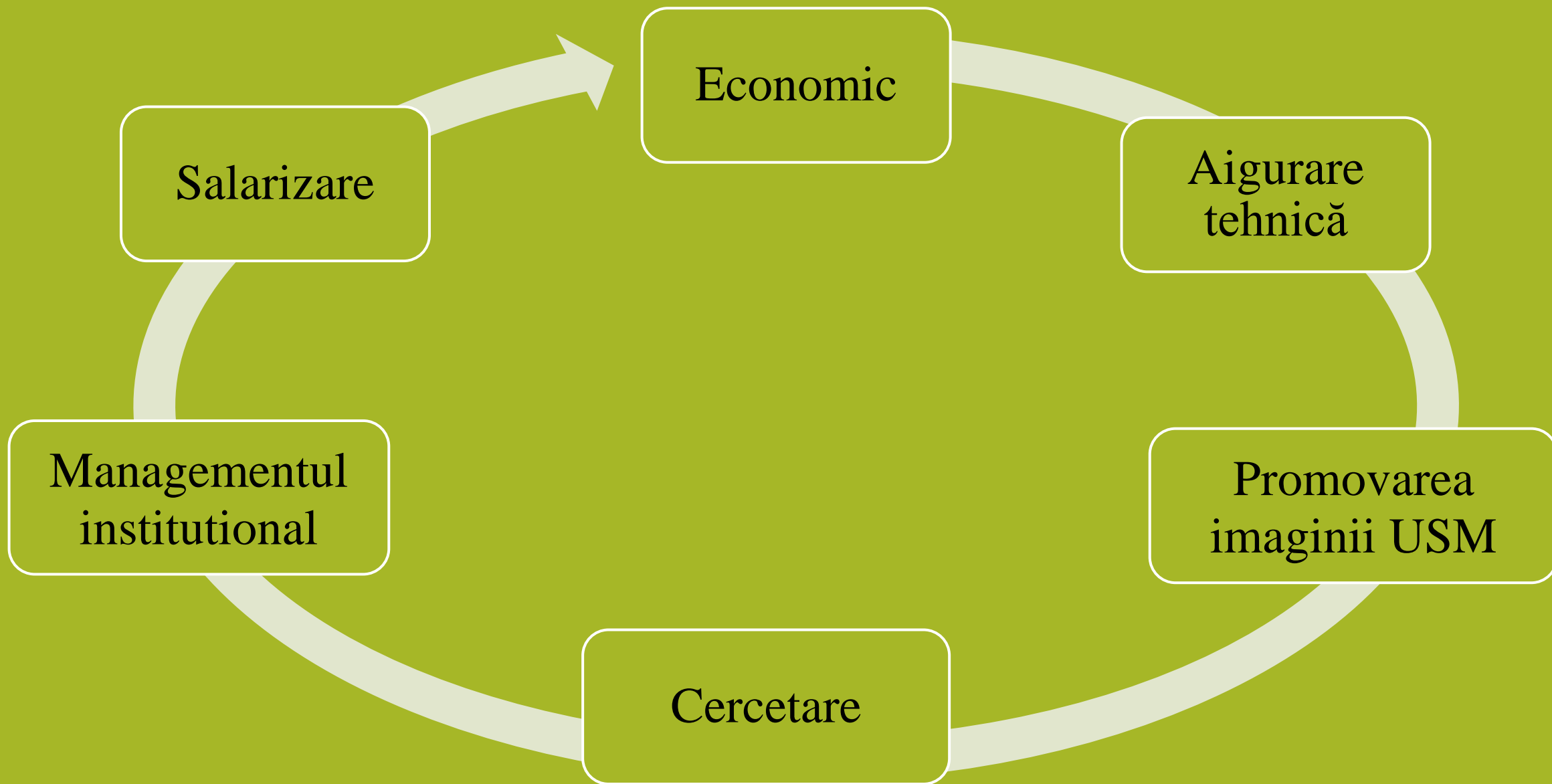
# Ce așteptări aveți de la conducerea universității?

- Promovarea Internațională a USM-lui și a Facultăților.
- Organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor științifico-didactice.
- Susținerea cadrelor didactice (salariu atractiv, posibilități de formare continuă în țară și peste hotare, întâlniri periodice cu cadrele didactice în cadrul fiecărei facultăți aparte)
- Dotarea adecvata a laboratoarelor si depozitelor.
- Să promoveze normele democratice de guvernanță a instituției și promovarea principiului meritocrației în promovarea cadrelor.
- Transparență în ceea ce privește bugetul USM.
- Calcularea salariului in stricta conformitate cu legea 270, in special performanța .
- Sa adopte un management participativ.
- O mai mare atentie facultatilor, in special, asigurarea materiala!

# Ce așteptări aveți de la conducerea universității?

- Să ne auzim unii pe alții și să fim înțelegători în ceea ce privește contextul/circumstanțele (nu am în vedere aici permisivitatea). În rest, se știe că, dacă se stabilește un bun dialog între părți, totul e perfect și se pot atinge orice așteptări, ale orcăreia dintre părți.
- Sa se faca intalniri cu profesorii facultatilor macar de 2 ori pe an. Acestia au ce spune pentru a imbunatati calitatea activitatii intregii institutii.
- 1) Promovarea angajaților nu după principiul loialității, ci meritocrației. 2) Concursurile să fie transparente și accesibile pentru toți candidații merituoși. 3) Deplasările pentru schimb de experiență profesională să fie accesibile nu doar șefilor.
- Majorarea salarială. - Dezvoltarea politicilor care să vizeze susținerea tinerilor cadre didactice fără imobil. - Aprecierea cadrelor didactice care promovează imaginea USM la nivel național și internațional, prin majorări salariale și/sau premii (de ex. pentru participare în mobilități academice etc.).
- Colaborări noi cu universitățile din afara țării.
- Management eficient în folosul instituției și a prestigiului Universității. Intoleranță față de corupție la orice nivel. Transparență decizională. Atragerea, susținerea și promovarea tinerilor specialiști. Susținerea reală (nu mimată) a performanței.

# Care sunt domeniile care credeți că trebuie reorganizate?



# Care sunt domeniile care credeți că trebuie reorganizate?

- Repartizarea surselor financiare și dotarea tehnică a spațiilor de muncă.
- Promovarea imaginii USM.
- Activitatea de cercetare a profesorilor.
- Organizarea licitațiilor pentru procurarea reactivilor. Preturile sunt marite cu 300% fata de ches. Trebuie de gasit o alta solutie.
- Un prorector IT, crearea unei baze materiale pentru introducerea evidentei electronice si in administrare si in organizarea procesului de studi, crearea unei echipe de programatori, de ingineri de deservire tehnica a calculatoarelor. Magementul calitatii: la facultati sa fie persoane angajate, care sa se ocupe de MC si acreditari, schimbări de planuri... Participarea activa a studentilor la Admitere - poate fi si voluntariat, dar si o forma de practica . Administrativ: WC - majoritatea periculoase pentru sanatate; schimbarea la fata a blocului Central: intrarea regindita, grilajul vopsit, design interior modern ...., curtea USM poate fi reorganizata in sali de studii la aer liber.
- Mecanismul de salarizare.
- Relații internaționale.



# Care sunt domeniile care credeți că trebuie reorganizate?

- Asigurarea laboratoarelor cu tehnica de calcul performanta.
- Dotarea tehnică în corespundere cu cerințele timpului.
- Internationalizarea academica, consolidarea relatiilor academice.
- Managementul personalului si sindicatele sa fie mai active.
- Ultimii 15 ani cea mai mare parte a bugetului USM a fost investit în reparații etc. Dar cea mai importantă resursă a USM cum ar fi cadrele didactice, întotdeauna au fost neglijate și sub aspectul remunerării salariale și sub aspectul creării condițiilor optime la locul de muncă (Ex: 2 notebook-uri pentru toată catedra, profesorii adună bani din cont propriu ca să achite hamali, ca să procure birotică, ca să facă reparații la catedră). Trebuie revăzută atitudinea de batjocoră a administrației față de angajații săi (angajații nu sunt sclavi !!!).
- Transparența si coordonarea diferitor proiecte din cadrul universității si implicarea cadrelor si anume a doctoranzilor.

# Ce sugestii pentru îmbunătățirea activității la locul de muncă doriți să le prezentați?

Asigura laboratoarelor cu aparataj si reagenti

Dotarea tehnica a departamentului

Asigurarea laboratoarelor cu mobila comoda

Dotarea cu tehnica a salilor de curs

Reparații în aule

Eficienta comunicarii

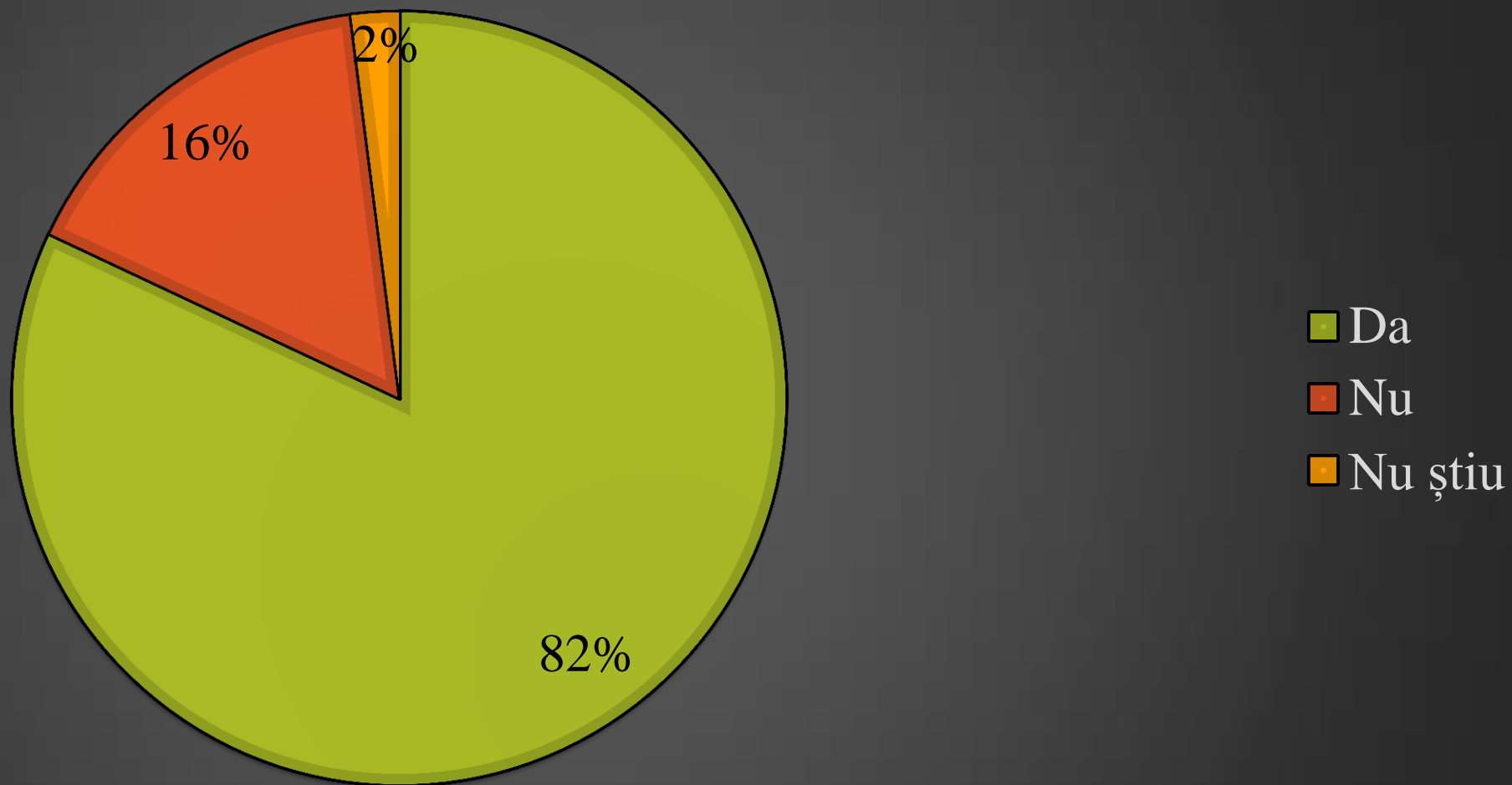
## Ce sugestii pentru îmbunătățirea activității la locul de muncă doriți să le prezentați?

- Asigurarea personalului didactic cu tehnica de calcul „din vremurile noastre”; Reducerea birocrăției, eficientizarea personalului, prin reducerea persoanelor care „au lucrat toată viața cu hârtiile și nu au de gând acum să înceapă să utilizeze instrumentele TIC, care ar reduce din timpul de realizare a activităților și ar cerște și calitatea activităților realizate.
- Cate o imprimanta in fiecare birou al profesorilor, cu o mentenanta tehnica corespunzatoare si calculator ce corespunde cerintelor contemporane conectat la internet.
- Aprovizionarea cu cele necesare pentru realizarea cercetarilor.
- Salarii decente pentru laborantii, sali dotate cu proector si calculator, laboratoare cu vesela si ustensile contemporane, aparate moderne, apa calda la robinete, hirtie si tehnica de multiplicat si scanat la Departament.
- Stimularea activității de cercetare a cadrelor didactice prin finanțarea participărilor la conferințe, a publicațiilor științifico-metodice.
- Remunerarea pentru publicații.
- Asigurarea laboratoarelor cu mobila comoda.

## Ce sugestii pentru îmbunătățirea activității la locul de muncă doriți să le prezentați?

- Soluționarea problemelor de încălzire în sezonul rece al anului.
- Săli de curs mai curate, renovate și dotate cu strictul necesar.
- Condiții de muncă decente pentru profesori, începând de la tehnică și spațiu în care activează (inclusiv sălile de clasă, locul unde putem lua prânzul și respectarea igienei (wc pentru profesori)).
- Mobilier suficient pentru catedre (profesorii nu au dulapuri securizate unde să păstreze materialele did. etc.), deficit de notebook-uri, birotică insuficientă, în blocul III de studii constant lipsește elementarul săpun la baie -în plină pandemie săpunul este mare deficit în bl.III.
- Îmbunătățirea competenței de comunicare a personalului nedidactic (Secția evidența retribuirii muncii, Serviciul Resurse Umane);
- Modernizarea bazei tehnico-materiale în vederea sporirii calității procesului didactic și științific.

# Ați recomanda altor colegi să se angajeze la USM?



# Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.

- Necesitatea creșterii activității de cercetare, a imaginii USM și a calitatii procesului educațional!!!
- Investiți în cadrele didactice pe care le mai aveți! E timpul să realizați că oamenii sunt adevăratul patrimoniu al instituției. Fiți mai aproape de noi și de necesitățile noastre și, credeți-mă, vom aprecia acest lucru!
- Calitatea înaltă a studiilor la USM se datorează exclusiv eforturilor majore a cadrelor didactice, care nu sunt motivați cu absolut nimic. Suntem PRIMA UNIVERSITATE cu salarii mizerabile.
- Îmbunătățirea condițiilor de trai în toate căminele studentesti.
- Toată lumea își dorește doar să lucreze fără frică.
- Rectoratul trebuie să cunoască toate problemele Facultăților și Departamentelor și să vină nu doar cu Directive și indicații, ci și cu ajutor real, în special, material!!!
- Administrația USM să acorde o atenție cuvenită protecției sănătății angajaților.

# Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.

- Ora de curs/seminar - 80 min; este bine să avem o singură tură de lucru (doar dimineața, tura 2 se termina foarte târziu): o cantina moderna cu preturi accesibile pentru profesori reușind din salariul primit. Unul dintre stimulente este creșterea salariului.
- Sa se respecte echitatea, transparenta, principii democratice, sanse egale pentru toti, promovarea egala, revizuirea normei didactice (nu marirea num. de ore, dar a salariului!!!).
- Dialogul permanent si sincer cu facultatile ca sa mentinem USM-ul la nivelul cel mai inalt in ratingul RM.
- Sindicatele USM să fie mai active (mai multe foi de odihnă pentru profesori, de tratament etc.).
- Ar fi bine de readus ziarul "Universitatea".
- Transparența cheltuielilor pentru întreținerea administrației!
- Angajarea cadrelor didactice doar pe un an, chiar dacă regulamentul este aprobat de senat, contravine atât intereselor anagajatului, cât și a angajatorului...Dar este și un fel de discriminare, și un fel de „blocare” a opiniilor, a democrației etc.

# Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.

- Pe coridoare să fie posibil să se așeze și studenții, să fie nu doar lins ca în casa mare, dar viu, ca să poți să te așezi chiar jos (insule pe jos din caucuc sau alte materiale pe care să fie posibil de așezat), în campus bănci circulare nu doar liniare, copac cu baterii solare la care oricine se poate conecta/încărca. Vă mulțumesc mult că sunteți, pentru ceea ce faceți (chiar dacă e greu) Sănătate!
- Implicarea mai activă în proiectele internaționale ce țin de calitatea instruirii.
- Intalniri neformale la toate nivelurile, inclusiv la totalizare.
- Stagiul de muncă îndelungat la universitate ar fi de dorit să se ia în considerare și să fie un factor important, împofida noilor legi, la oferirea gradului didactic al profesorilor.
- Consider că modalitatea de distribuire a zilelor de concediu nu este tocmai potrivită, deoarece avem sărbători în care toți se odihnesc, noi suntem la muncă și avem zile oficiale de concediu (25-30 august) în care suntem la serviciu pentru că altfel nu putem începe anul de studii.
- Ore multe, salariu mic. Studentii vor note mari, dar nu le merita. Profesorul este marginalizat în raport cu studentii.



# Alte aspecte pe care ați vrea să le menționați.

- Mai mari ajutoare materiale celor care le solicită motivat.
- De platit laboranelor mai mult, sa fie angajati nu studenti pe 1-2 ani, dar poate si o persoana mai in virsta, care ar lucra mai multi ani si ar face regula in documente.
- Unii angajati din structurile de la etajul 2 - sa nu comunice selectiv cu profesorii (amabilitate, empatie, asertivitate). Poate le faceti un registru electronic al cadrelor didactice - caci se primeste ca secretarii uneori sunt mai sefi ca sefi.
- Reparația blocurilor sanitare.

## Concluzii:

- Rata medie de participare la sondaj constituie 35,18%, cele mai multe răspunsuri sunt oferite de angajații facultății Chimie și Tehnologie Chimică (54,05%), la celălalt pol fiind poziționată facultatea Drept (22%).
- La nivel de departamente rată de participare la sondaj diferă de la 100% la un singur departament, până la 0% la trei departamente.
- Potrivit răspunsurilor la întrebări, gradul de satisfacție la locul de muncă al cadrelor didactice este înalt, 69,8% din respondenți acordă punctaj mai mare de opt.
- Repartizarea punctajelor medii pe compartimente plasează pe treapta cea mai înaltă *Managementul departamentului* cu punctaj mediu de (8,9) și *Remunerarea muncii* la celălalt pol cu (6,8).
- La nivel de întrebări, punctajul mediu variază între 6,54-9,07, exceptând întrebarea *Cum apreciați securitatea personală la locul de muncă*, care a acumulat 4,25 puncte.

## CONCLUZII:

- Analiza răspunsurilor la întrebări și a sugestiilor propuse de respondenți la finele fiecărui compartiment pune în evidență existența unui șir de probleme și respectiv a discrepanțelor între punctajul mare și și sugestiile/răspunsurile oferite.
- Conform opiniei respondenților sunt necesare reorganizări în domeniile: economic; asigurare tehnică; management instituțional; cercetare; promovarea imaginii instituției; salarizare.
- Problemele mai frecvent semnalate sunt legate de: dotarea tehnică necorespunzătoare a blocurilor de studii; condiții de lucru nesatisfăcătoare în sălile de studii (prize fără capace, fire electrice dezgolite, mobilier învechit, gândaci pe coridoare, temperaturi neconfortabile în timpul sezonului rece); lipsa conexiunii la internet (sau semnal slab); acordarea netransparentă a salariului; nerespectarea legi salarizării și lipsa sporului de performanță pentru cadrele didactice; ostilitatea angajaților secției Contabilitate în raport cu cadrele didactice; repartizarea netransparentă a orelor; manipularea cadrelor didactice prin angajarea anuală; susținerea discuțiilor cu colaboratorii departamentelor pe ton ridicat; lipsa de conlucrare între cadrele didactice și administrația instituției; susținerea materială a cadrelor didactice tinere; respectarea principiului meritocrației în promovarea cadrelor la toate nivelele; și altele.

# Concluzii:

- E greu de presupus că gradul de satisfacție al cadrelor didactice la locul de muncă este înalt, din moment ce doar în trei cazuri sunt menționate aspecte pozitive ale acesteia:
  - *Avem cel mai responsabil și implicat șef de departament care, prin exemplul propriu ne motivează să muncim în echipă cât mai productiv;*
  - *Managementul departamentului este la un nivel înalt;*
  - *Bravo, totul e bine!*

# Recomandări

## *La nivel de rectorat:*

- Promovarea normelor democratice, managementului participativ și a meritocrației.
- Participarea rectorului la ședințele cu angajații facultăților cu o anumită periodicitate (cel puțin 1-2 ori pe an).
- Asigurarea transparenței în gestionarea bugetului instituției.
- Promovarea mai activă a instituției la nivel național și internațional.
- Modernizarea bazei tehnico-materiale.
- Intoleranță față de corupție la orice nivel.
- Aplicarea periodică de astfel de chestionare, pentru a ne exprima fata de conducerea la fiecare nivel ierarhic.

# Recomandări

## *Facultăți:*

- Transparență în gestionarea mijloacelor financiare ale facultății și acțiunile conducerii facultăților.
- Promovarea managementului participativ și a meritocrației.

## *Departamente:*

- Creșterea nivelului de implicare a angajaților în gestionarea departamentelor.
- Îmbunătățirea activității de management și a comportamentului conducerii departamentelor.



**Vă mulțumesc pentru atenție!!!**

---