

UNIVERSITATEA LIBERĂ INTERNAȚIONALĂ DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris

C.Z.U.: 331.5:378(569.4)(043.2)

AWADA SALEH

**ÎMBUNĂTĂȚIREA ȘI ADAPTAREA TEHNOLOGILOR DE
GESTIONARE PENTRU A RĂSPUNDE NECESITĂȚILE PIEȚEI
MUNCII ÎN DOMENIUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR AL
ISRAELULUI**

**SPECIALITATEA 521.03 - ECONOMIE ȘI MANAGEMENT ÎN DOMENIUL
DE ACTIVITATE**

REZUMAT

Teză de doctor în științe economice

CHIȘINĂU, 2023

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale a Universității Libere Internaționale din Moldova.

Conducător științific:

BLAGORAZUMNAIA OLGA, Doctor în Științe economice, conferențiar universitar, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Referenți oficiali:

BÎRCĂ Alic, Doctor habilitat în Științe economice, profesor universitar, Academia de Studii Economice din Moldova

COJOCARU Maria, Doctor în Științe economice, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova

Membrii Consiliului Științific Specializat:

ROSCA Petru, *președinte*, Doctor habilitat în Științe economice, profesor universitar, Universitatea Liberă Internațională din Moldova

PEȘTUȘCO Nina, *secretar științific*, Doctor în științe economice, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova

ȚĂU Nicolae, membru, Doctor habilitat în Științe economice, profesor universitar, membru correspondent, Universitatea de Stat din Moldova

PRISĂCARU Veronica, membru, doctor în științe economice, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova

MENIN Alon, membru, Doctor în Științe economice, ORT, Israel

Susținerea vă avea loc la data de 31 octombrie 2023, ora 14.00 în ședința Consiliului științific specializat D 521.03-23-3 - de susținere a tezei de doctor din cadrul Universității Libere Internaționale din Moldova pe adresa: MD-2012, mun. Chișinău, str. Vlaicu Pârcălab 52, bir. 212.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Universității Libere Internaționale din Moldova și pe pagina web a Universității Libere Internaționale din Moldova (<https://ulim.md/doctorat/sustinerea-tezelor-de-doctorat/>) și Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (<http://www.cnaa.md/>).

Rezumatul a fost expediat la data de 18 septembrie 2023.

Secretar științific al Consiliului Științific ULIM

ROBU Elena Doctor în Științe economice, conferențiar universitar

Semnătura

Conducător științific

BLAGORAZUMNAIA Olga, Doctor în Științe economice, conferențiar universitar

Semnătura

Autor, AWADA Saleh

Semnătura

© Awada Saleh, 2023

CUPRINS

I. CONCEPTELE CERCETĂRII	4
II. CONȚINUTUL TEZEI DE DOCTOR.....	7
III. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI GENERALE	21
IV. BIBLIOGRAFIA.....	23
V. LISTA LUCRĂRILOR PUBLICATE.....	24
ADNOTARE	27
ANNOTATION.....	28
АННОТАЦИЯ	29

I. CONCEPTELE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei de cercetare. Într-un mediu tehnologic în evoluție rapidă, așteptările angajatorilor față de angajați suferă transformări rapide. Piața muncii joacă un rol crucial în determinarea cerințelor contemporane impuse serviciilor educaționale. Piața muncii este principala entitate care determină cerințele moderne față de serviciile de educație. Problema dezacordului între cererea de muncă și oferta acesteia există în multe țări din întreaga lume, întrucât mulți angajatori nu sunt mulțumiți de calitatea învățământului profesional-calificativ, competențe, domeniul de specializare a potențialilor angajați. Asigurarea echilibrului între cererea și oferta de forță de muncă este un obiect major al politicii de stat. Interacțiunea eficientă între sistemele de învățământ superior și piața muncii este unul dintre mecanismele de soluționare a acestei probleme. De aceea, este esențial să examinăm în profunzime tendințele de pe piața muncii și relațiile acesteia cu piața serviciilor de educație.

Angajarea pe piața serviciilor de educație ar trebui să corespundă cererii segmentului de piață a forței de muncă a profesioniștilor, ceea ce permite stabilirea relațiilor dintre sistemul de învățământ și sectoarele economice. Interacțiunile dintre piețele forței de muncă și cele ale serviciilor de educație se caracterizează prin următoarele legături: cerințele economiei - cererile pieței muncii - abilitățile serviciilor educaționale - cererile populației pentru anumite tipuri de educație.

În Israel, problema interacțiunii dintre piața muncii și piața învățământului superior se bazează și pe sectoare, atât geografice, cât și religioase-etnice. Sectoare de învățământului superior mai bun și mai dezvoltat (cum ar fi orașele mai mari și o majoritate evreiască nereligioasă) sunt mai puternice în aspectele de competitivitate și atractivitate pentru investitori. Există diferențe majore între genuri, majorități versus minorități, în abilitățile lor de a se dezvolta economic și de a furniza resurse umane de înaltă calitate. Acesta este motivul pentru a cerceta în profunzime piețele muncii și a educației și a examina relațiile și interconexiunile acestora la orice nivel.

Piața muncii este cea care stabilește solicitările și cerințele pieței serviciilor educaționale, iar tehnologiile de management atât ale educației, cât și ale pieței muncii ar trebui să se adapteze acestor cerințe, schimbărilor și previziunilor lor pentru viitor. Ca reacție la schimbările de pe piața muncii, tehnologiile de management pentru recrutarea și formarea resurselor umane, împreună cu adaptarea și îmbunătățirea constantă a acestora, devin extrem de importante pentru sistemul de învățământ și componentele sale.

Nicio tehnologie de management nu poate fi utilizată și adaptată eficient la activitățile instituțiilor de învățământ, deoarece diferitele instituții de învățământ au condiții dinamice specifice ale mediului intern și extern. Crearea unui algoritm de alegere a tehnologiilor de management, adaptarea acestora la activitatea instituțiilor de învățământ, având în vedere cerințele pieței muncii, sunt actuale pentru această cercetare științifică.

Scopul cercetării. Scopul cercetării este de a fundamenta științific prevederile metodologice și de a dezvolta recomandări practice pentru utilizarea tehnologiilor de management și a mecanismelor de adaptare a acestora la nevoile pieței muncii în învățământul superior din Israel.

Obiectivele cercetării:

- descrierea caracteristicilor cheie ale pieței muncii și interacțiunea acesteia cu piața serviciilor educaționale;
- studiul aspectelor unice ale pieței academice a muncii ca componentă integrală a pieței forței de muncă din țară;
- examinarea funcționării tehnologiilor de management în cadrul pieței muncii;
- oferirea unei imagini de ansamblu asupra situației actuale de pe piața muncii în legătură cu serviciile educaționale;

- evaluarea mecanismelor de externalizare și relațiile sociale și de muncă în contextul educației din Israel;
- formularea unei abordări pentru utilizarea crowdsourcing-ului ca tehnologie promițătoare pentru gestionarea dezvoltării învățământului superior;
- elaborarea unui model de organizare a unui mediu virtual ca o nouă tehnologie pe piața muncii a viitorilor profesori;
- crearea unui mecanism de adaptare a tehnologiilor de management la nevoile pieței de învățământului superior din Israel.

Ipoteza cercetării. Tehnologiile de management propuse pot îmbunătăți semnificativ situația de pe piața academică a muncii și pot ajuta la soluționarea sarcinilor pe mai multe niveluri ale instituțiilor de învățământ superior din Israel.

Sinteza metodologiei de cercetare și justificarea metodelor de cercetare alese. Baza teoretică pentru această cercetare este combinarea lucrărilor clasice și moderne care au fost utilizate în domeniul managementului. Soluționarea problemelor din această cercetare se bazează pe utilizarea metodelor științifice generale (abordare sistemică, analiză comparativă și structurală, analiză retrospectrală, analiza documentelor, sinteza). În plus, au fost aplicate câteva metode speciale (sondajul, analiza statistică descriptivă, chestionarea, modelul de regresie cu sistem simultan de ecuații).

Cercetările care se ocupă de relațiile dintre piața muncii și serviciile educaționale (Sarid A.A., Newton P.M., et.al.) duc spre concluzia că există legături stabile între instituțiile de învățământ și piața muncii și, ca urmare, este nevoie să fie mărit numărul de absolvenți capabili să se integreze mai rapid în procesul industrial.

Dezvoltarea de noi forme de utilizare a forței de muncă - organizații virtuale, locuri de muncă la distanță și metode de lucru, leasing și externalizare a personalului, care sunt elaborate în lucrările lui Przybylski A.K., Anderson J., Rainie L., Blagorazumnaya O., au permis să se dezvolte un algoritm de formare a tehnologiilor de management și implementarea acestora în instituțiile de învățământ.

Tehnologiile de management (TM) sunt cercetate din punct de vedere al eficacității implementării lor în domeniul managementului, pentru a crește eficacitatea activităților companiei, independent de îngustimea domeniului de implementare a TM. Această direcție este descrisă în lucrările lui Pretty J., Smutny P., Prochazka J., Vaculik M.

În cadrul acestei cercetări s-au folosit datele Biroului Central de Statistică, unele materiale analitice, publicate în presa locală, materiale ale conferințelor științifico-practice în domeniile de studii conexe.

Revizuirea literaturii științifice privind problemele din domeniu permite să concluzionăm că gradul de studii în domeniul cercetării este destul de extins, referitor la distincte probleme de implementare a tehnologiilor de management pe piața muncii în raport cu educația. Lipsesc însă cercetări teoretico-practice, care pot să îmbunătățească și să adapteze tehnologiile de management la cerințele pieței muncii în raport cu învățământul din Israel.

Noutatea științifică și originalitatea constă în:

- dezvoltarea și descrierea etapelor implementării crowdsourcing-ului ca tehnologie de management în instituția de învățământ;
- dezvoltarea și descrierea modelului de organizare a unui mediu educațional virtual pentru formarea viitorilor profesori, algoritm de utilizare a jocului virtual în predare,
- dezvoltarea și descrierea modelelor de dezvoltare a carierei unui profesor, luând în considerare utilizarea externalizării și crowdsourcing-ului;
- dezvoltarea mecanismului de alegere și adaptarea tehnologiilor de management la cerințele pieței muncii în raport cu domeniul învățământului superior din Israel.

Noutatea tezei de doctorat ar trebui să se refere la criza Covid-19 din lume, care a început în 2020 și a acutizat și mai mult problemele existente. Din cauza crizei, atât sectorul muncii, cât și lumea academică au trebuit să se adapteze rapid pentru a trece de la lucrul în cadrul unei organizații (cum ar fi uzină, fabrică, instituție academică etc.) la lucru la distanță, de obicei de acasă. Nu a fost timp să ne pregătim pentru o schimbare atât de rapidă, deși tehnologiile la distanță existau deja și au fost parțial implementate. După ce au fost forțați să treacă la studii și lucru de la distanță, mulți studenți și chiar mai mulți lectori din Israel s-au plâns de mecanismele la distanță și dezavantajele acestora, dar au fost găsite câteva avantaje, iar astăzi Ministerul Educației din Israel și instituțiile academice își împuternicesc infrastructura, pentru a putea fi mai pregătiți pentru noua eră a învățării și predării digitale, la distanță și virtuală. Această cercetare descrie tehnologii de management (TM) în implementarea învățământului la distanță, a învățământului virtual, a externalizării și a crowdsourcing-ului în educație și propune noi modalități de implementare a acestora în predare, învățare, managementul carierei profesioniștilor din învățământul superior și recrutarea resurselor umane.

Rezumat al capitolelor de teză, cu accent pe studii și necesitatea acestora pentru atingerea scopului și a obiectivelor cercetării. Teza constă în introducere; trei capitole; concluzii generale și recomandări; listă bibliografică de 197 de titluri, 140 de pagini de text de bază, 13 tabele, 35 de figuri și 15 anexe.

Primul capitol – **Fundamentele teoretice ale tehnologiilor de management și implementarea acestora pe piața muncii în raport cu serviciile educaționale** – se concentrează pe piața muncii: esența și principalele caracteristici ale pieței muncii în raport cu educația, tehnologiile de management care funcționează pe piața muncii, inclusiv aspectele teoretice și practice, caracteristicile Israelului și ale altor țări ale pieței academice a muncii ca parte integrantă a pieței muncii din țară.

Al doilea capitol – **Analiza caracteristicilor pieței muncii israeliene în domeniul serviciilor de educație** – descrie situația actuală a pieței muncii în raport cu serviciile educaționale, analiza pieței muncii academice din Israel, analiza mecanismului de externalizare și relațiile sociale – de muncă în raport cu educația în Israel.

Al treilea capitol – **Îmbunătățirea mecanismului de alocare a resurselor umane de pe piața muncii pe baza tehnologiei de management** – descrie tehnologii inovatoare de management și sugerează implementările acestora pe piața muncii a educației israeliene.

Concluziile generale pe baza rezultatelor teoretice și practice sunt constatări sintetizate ale studiului, iar recomandările cheie adecvate sunt prezentate în scopurile expuse în tema cercetată.

II. CONȚINUTUL TEZEI DE DOCTOR

Introducerea subliniază momentul și importanța problemei abordate, scopurile și obiectivele subiectului luat în considerare, descrie inovația științifică a rezultatelor obținute, sensul teoretic și valoarea practică a lucrării. În plus, sunt utilizate metode pentru a confirma rezultatele studiului și pentru a rezuma capitolele tezei. Scopul principal al cercetării este de a oferi o soluție fiabilă și un rezultat pozitiv după examinarea aspectelor teoretice și metodologice ale îmbunătățirii și adaptării tehnologiilor de management pentru a răspunde nevoilor pieței muncii pentru domeniul educațional din Israel.

În primul capitol „Bazele teoretice ale tehnologiilor de management și implementarea acestora pe piața muncii în domeniul serviciilor educaționale”, principalele caracteristici ale pieței muncii sunt descrise în raport cu învățământul, iar caracteristicile pieței academice sunt examinate ca parte a pieței muncii de stat și sunt descrise aspectele teoretice ale funcționării tehnologiilor de management pe piața muncii.

Pe baza unor studii teoretice și analize de abordări ale interacțiunii pieței muncii și a pieței serviciilor educaționale, autorul relevă o caracteristică a pieței educaționale: prezența legăturilor bilaterale între piețele interdependente. Piața muncii și sistemul de învățământ superior sunt interconectate, cu impact în mai multe aspecte ale pieței muncii, cum ar fi ocuparea forței de muncă, structura locurilor de muncă și nivelurile salariale. De asemenea, sistemul de învățământ este afectat și de piața muncii și necesită ajustări constante pentru a răspunde cererii de profesioniști cu înaltă calificare prin programe de învățare și dezvoltarea de programe educaționale la cerere. Înțelegerea acestor relații este necesară pentru a identifica caracteristicile procesului de furnizare a serviciilor educaționale.

Piața serviciilor educaționale este determinată de o sferă de formare și funcționare a cererii și ofertei pentru aceste servicii. Reglementarea cererii și ofertei de resurse umane pe piața muncii în domeniul învățământului superior este obiectivul social-economic central al statului. Totodată, instituțiile de învățământ superior trebuie să aibă în vedere situația pieței muncii, să fie orientate cerere-ofertă în orice domeniu de activitate, să își bazeze o structură educațională rațională și adecvată pentru pregătirea resurselor umane necesare pentru viitoare profesii. În cazul în care acest loc de muncă este stabilit corect, mai mulți absolvenți vor fi angajați în funcție de studiile lor și mai mulți angajatori vor primi personalul de care au nevoie.

Cererea de personal instruit rezultă de obicei din cererea pieței înaintată de diferite firme și organizații, potențialii angajați cer calificări suplimentare de formare. Ca urmare, deseori cerințele de pe piețele regionale de muncă sunt formate din nevoi subiective de educație ale populațiilor locale. Populația locală influențează atât piața forței de muncă, cât și cea educației. Cu toate acestea, tinerii își aleg profesia după percepții haotice și chiar aleatorii despre profesii și specialități prestigioase. O astfel de alegere nu se potrivește întotdeauna nevoilor interioare ale personalității și ale angajatorilor, dar totuși determină o curricula de programe de educație și în cele din urmă creează probleme de angajare eficientă a tinerilor. Uneori, există prea mulți angajați posibili pentru un post. Ca urmare a factorilor descriși mai sus, există un dezechilibru între cererea și oferta de forță de muncă, deoarece diferiți factori influențează cererea și oferta. De aceea, echilibrarea forței de muncă și a piețelor serviciilor educaționale este foarte importantă pentru orice stat din lume.

Autorul consideră relația dintre angajatori, sistemul de învățământ superior și agențiile de recrutare ca un intermediar. Interesul reciproc în recrutarea de personal profesionist, competența în raport cu cerințele economiei moderne va oferi universităților o calitate înaltă a serviciilor educaționale, calificarea personalului și angajarea absolvenților.

Figura 1 prezintă schematic o piață a muncii și relația acesteia cu instituțiile de învățământ.

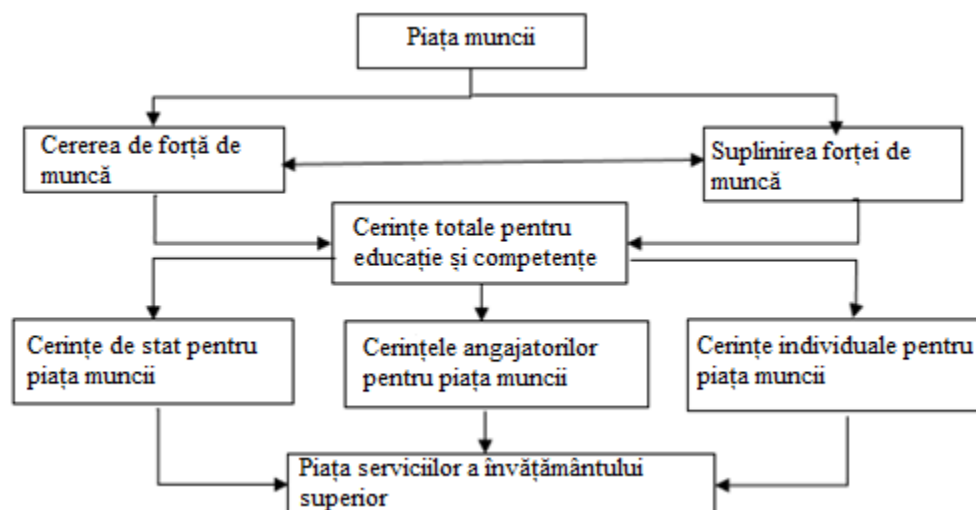


Figura 1. Piața muncii și relația acesteia cu instituțiile de învățământ superior [elaborat de autor]

Dezacordul dintre acțiunile instituțiilor de învățământ superior, firmelor și organizațiilor care se ocupă cu formarea de specialiști calificați duce la apariția unor disproporții între nevoile pieței muncii și absolvenții de învățământ superior. În opinia autorului, îmbunătățirea cooperării dintre universități și organizații și firme poate avea un impact semnificativ asupra calității formării absolvenților și, prin urmare, poate crește valoarea acestora pe piața muncii.

Piața muncii academice se referă la practicile de recrutare și plasare în învățământul superior, inclusiv recrutarea, angajarea academică și dezvoltarea profesională a profesorilor și a personalului din colegii și universități. Interacțiunea dintre piața muncii și piețele academice a muncii este deosebit de relevantă în domeniul cererii pentru domenii specifice de studiu și cercetare. Schimbările de pe piața muncii pot crea o nouă cerere pentru lucrători cu anumite competențe, care pot stimula cererea pentru programe academice și cercetare relevante. În plus, cercetarea academică și transferul de cunoștințe contribuie la obținerea de informații valoroase atât de către instituțiile de învățământ superior, cât și de către angajații întreprinderilor. Mai mult, piața muncii poate oferi oamenilor de știință oportunitatea de a-și aplica cunoștințele și abilitățile în practică.

Caracteristicile pieței academice a muncii impun noi cerințe privind calificările și conținutul contractelor de muncă între universități și angajați de diferite grade academice, cum ar fi profesori, lectori și cercetători. Angajarea cu normă întreagă și cu normă parțială, determinată prin contracte temporare, va face posibilă utilizarea posibilităților pieței interne a muncii în satisfacerea nevoii de personal. Autorul sugerează că relația dintre piețele academice interne și externe poate spori reputația științifică a universităților. Acest lucru se poate realiza prin dezvoltarea profesională continuă a personalului intern sau prin recrutarea de candidați externi cu rezultate academice înalte. În plus, crearea unui mecanism competitiv în cadrul pieței interne a muncii, oferirea de perspective de carieră și garanții de angajare și implementarea unor strategii eficiente de recrutare pot atrage persoane cu idei inovatoare.

În pofida diferențelor dintre țări, piețele de muncă academice se confruntă cu multe provocări comune. Aceste provocări pot include probleme legate de securitatea locului de muncă, volumul de muncă și nevoia de a echilibra predarea, cercetarea și alte responsabilități. Astfel de probleme pot îngreuna cadrele universitare să efectueze cercetări de înaltă calitate sau să ofere o predare eficientă.

În plus, pot exista preocupări cu privire la impactul globalizării asupra piețelor academice a muncii, cum ar fi externalizarea cercetării și a predării către alte țări. Abordarea acestor provocări va fi crucială pentru a ne asigura că piețele academice ale muncii din întreaga lume pot continua să atragă și să rețină cele mai bune talente și să ofere cercetare și educație de înaltă calitate.

Literatura economică a furnizat diverse definiții ale „tehnologiei de management”, inclusiv caracterizarea acesteia ca proces, document, instrument și metodologie. Ca orice altă tehnologie, tehnologia de management ar trebui să se bazeze pe legile care guvernează funcționarea obiectului de management. Obiectul managementului, în acest caz, este ființa umană care participă la procesul de muncă¹. Obiectul tehnologiilor de management al resurselor umane, pe de altă parte, îl reprezintă aptitudinile profesionale ale angajatului și utilizarea rațională a experienței sale profesionale în organizație. Aceste tehnologii urmăresc să creeze o atmosferă de management favorabilă, să îmbunătățească structura organizațională, să promoveze responsabilitatea și să alinieze comportamentul personalului cu obiectivele organizaționale².

Tehnologiile moderne de management de recrutare și adaptare a personalului sunt diverse și unele dintre ele sunt prezentate în Tabelul 1.

Tabelul 1. Tipuri de tehnologii de recrutare și formare a personalului [elaborat de autor pe bază de ³]

	Tipuri de tehnologii	Conținuturi
Recrutare de personal	Recrutarea	Un sistem de evenimente de căutare, alegere și recrutare a angajaților, răspunzând cerințelor
	Căutare directă	O serie de evenimente de implicare a specialiștilor cu calificări necesare în procesul de recrutare
	Preliminare	Atragerea de specialiști tineri și promițători
	Smartstaffing	Utilizarea acelorași angajați de către diferite organizații prin schimburi speciale de internet, folosind tehnologii cloud
Instruirea personalului	Buddying	Îndrumarea la același nivel ierarhic
	Shadowing	Noul angajat devine o „umbră” a specialistului cu experiență
	Detășare	Schimb de personal între companii în vederea dobândirii de noi abilități și cunoștințe
	E-learning	Învățământul se desfășoară în mare parte folosind tehnologii IT moderne atunci când profesorul și elevii sunt departe unul de celălalt
	Educația virtuală	Predare în cadrul realității virtuale pentru îmbunătățirea abilităților dobândite

¹ ТРЕТЬЯКОВА, Е.П. Технологии управления как способ формализации организационных процессов. В: Вестник Иркутского государственного технического университета. 2013, №2(73), с.206-211. ISSN 1814-3520

² AWADA, S. Social management: different aspects. În: Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE: materialele conferinței științifice internaționale Balti: 16-17 septembrie 2016. Iași: PIM, 2017, p.127-130. ISBN 978-606-13-3642-5.

³ NIKOLAOU, I. What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? In: *The Spanish journal of psychology*, 2021, nr. 24, c. e2. DOI: <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>

În oricare dintre domeniile de implementare a tehnologiilor de resurse umane menționate în Tabelul 1 (recrutarea personalului, rotația acestuia, instruirea etc.), există diverse tehnologii de resurse umane, a căror sferă de acțiune este largă.

Studiul diferitelor tipuri de tehnologii de management care sunt utilizate pe piața muncii a ridicat problema aplicării acestora în învățământul superior. Tehnologiile de management existente ar trebui îmbunătățite și adaptate în instituțiile de învățământ superior, ținând cont de nevoile, așteptările și calitățile personalului. Utilizarea tehnologiilor RU, cum ar fi postările online de locuri de muncă, sistemele de urmărire a candidaților și interviurile virtuale, pot duce la un proces de recrutare mai inteligent și mai eficient, oferind în același timp acces la o gamă mai largă de candidați. În plus, tehnologiile de învățare și dezvoltare a angajaților, inclusiv cursurile online și seminariile virtuale, pot oferi angajaților oportunități de învățare mai adaptabile și mai accesibile, ceea ce le poate îmbunătăți abilitățile și productivitatea.

Crearea condițiilor pentru angajarea flexibilă pe piața muncii și dezvoltarea de noi forme de utilizare a forței de muncă (locuri de muncă și metode de lucru la distanță, organizații virtuale, externalizarea personalului etc.) devin treptat din ce în ce mai solicitate în instituțiile de învățământ și necesită dezvoltarea de noi abordări ale aplicării lor. Autorul a analizat motivele externalizării în universități și a definit-o ca o formă eficientă de cooperare între stat și sectorul privat. Au fost identificate diferite funcții ale învățământului superior care pot fi delegate unor terți, cum ar fi servicii de asistență și administrative (întreținere, suport IT, servicii de marketing și financiare și servicii de management al resurselor umane).

Al doilea capitol „Analiza caracteristicilor pieței muncii israeliene în domeniul serviciilor educaționale” oferă o imagine de ansamblu asupra pieței muncii israeliene în raport cu serviciile educaționale, analiza pieței muncii academice din Israel, analiza mecanismului de externalizare și relațiile sociale - de muncă în raport cu educația în Israel.

În ultimii ani, există o creștere stabilă a ocupării forței de muncă pe piața muncii din Israel. Potrivit datelor publicate de OCDE, rata medie a șomajului în țările OCDE este de 6,7%, în timp ce în Israel nu este mai mare de 5,2%⁴. În 2022, rata de angajare a cetățenilor cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani a fost de 71,4% în SUA, 75,8% în Canada, 78,6% în Japonia în medie și 69% în Israel.

Succesul israelian este cu atât mai semnificativ când vorbim de șomaj pe termen lung, pe o perioadă mai mare de un an. În 2022, în Israel, procentul șomerilor ajungea la 3,65% din capacitatea de muncă totală, în timp ce în OCDE aproximativ 5,6% dintre cetățeni își caută un loc de muncă.

Educația are un rol crucial pentru dezvoltarea societății și creșterea economică durabilă a țării, întrucât nivelul de educație în societate și atitudinea față de potențialul științific al națiunii sunt cei mai importanți factori ai competitivității unei țări pe piața internațională. Întrucât majoritatea studenților din învățământul superior au vârsta cuprinsă între 20 și 24 de ani, valoarea absolută a numărului de studenți la această vârstă ar trebui să influențeze cererea sistemului de învățământ. Partea din economie a sectorului educațional israelian a crescut foarte semnificativ, datorită bugetului de stat.

Comitetul pentru planificare și bugetare (CPB) participă la finanțarea a 29 de instituții, 21 de colegii universitare sunt finanțate de Ministerul Educației, iar 15 colegii nu sunt susținute de stat. Cheltuielile naționale pentru învățământul superior au crescut cu 164% (în prețuri fixe) din 1990 până în 2013, iar după aceea au continuat să crească, dar într-o rată mai mică. Cheltuielile per student după 2009 au crescut în paralel cu creșterea numărului de studenți. În valorile procentului de produs, cheltuielile au scăzut puțin, dar apoi au revenit la nivelul inițial la începutul anilor 1990. Subvențiile

⁴OECD data. Employment rate . [quoted on 27.03.2023]. Available at: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

din colegii sunt mult mai mici decât cele din universități⁵. Următoarea figură prezintă cheltuielile naționale pentru educație în Israel.

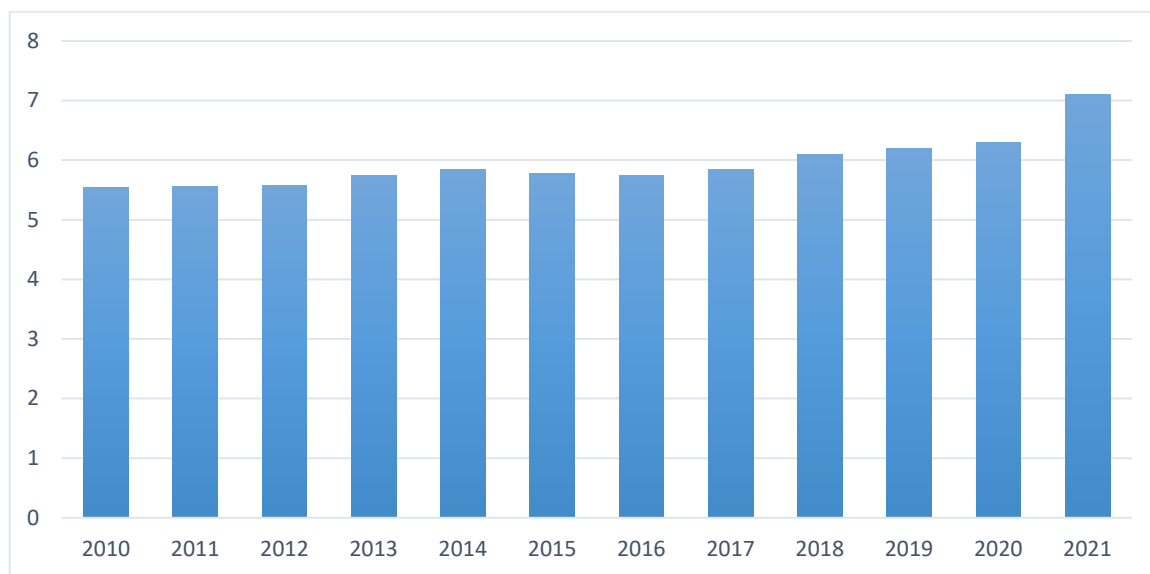


Figura 2. Cheltuieli naționale pentru educație în Israel, total (% din PIB)⁶

Datele prezentate în figură indică faptul că cheltuielile naționale pentru educație în 2014 au fost mai mari decât în anii precedenți. Între 2014 și 2018, puține schimbări au fost la cheltuieli. Cu toate acestea, a existat o creștere notabilă a cheltuielilor din 2018 până în 2020. Cea mai mare sumă de cheltuieli pentru educație a fost observată în 2021.

Resursele umane reprezintă partea centrală în bugetul pentru învățământul superior din Israel și este predominantă în totalul cheltuielilor naționale. La vremea respectivă un număr de instituții de învățământ și studenți au crescut rapid, numărul total de posturi în învățământul superior crește destul de lent. Există un fenomen pozitiv de reducere a decalajelor dintre sectoarele educației arabe și evreiești. Începând de astăzi, numărul studenților arabi în instituțiile de învățământ superior crește rapid.

Analiza pieței academice a muncii include o varietate de factori, cum ar fi locurile de muncă deschise, calificările locurilor de muncă, cererea și oferta, așteptările salariale și oportunitățile de dezvoltare a carierei. De asemenea, se ia în considerare calificările și abilitățile potențialilor candidați, precum și nevoile angajatorilor și instituțiilor de învățământ. În plus, analiza poate examina și impactul politicilor guvernamentale, tendințelor economice și progreselor tehnologice asupra pieței muncii academice.

Ocuparea forței de muncă în domeniul educației israeliene se formează sub următorii factori de bază. În primul rând, numărul potențial de studenți este cel care definește cererea pentru serviciile educaționale. Caracteristica se consideră principală deoarece se ia în considerare la elaborarea curriculei instituțiilor de învățământ. În al doilea rând, nivelul de ocupare anterior din sector are o

⁵KATZ, O. *Surplus of higher education in Israel*. Kohelet Forum. Policy paper 36. 2017. 82 p. ISBN 978-965-7674-43-7

⁶ *Trading Economics*. Israel - Public Spending On Education, Total (% Of GDP). [quoted 6.04.2023] Available at: <https://tradingeconomics.com/israel/public-spending-on-education-total-percent-of-gdp-wb-data.html>

inertie semnificativă. Demiterea personalului din învățământ ar putea cauza costuri politice și economice. În al treilea rând, nivelul de dezvoltare economică este cel care definește opțiunea de angajare alternativă și potențialul financiar al oricărui sector și regiune (inclusiv limitările bugetare). În al patrulea rând, este posibilitatea de donații pentru bugetele regionale, ceea ce atenuează limitările bugetare. În al cincilea rând, este capacitatea cererii de muncă în sectorul serviciilor educaționale. Dacă o măsurăm după procentul de absolvenți ai domeniului pedagogic dintre toți absolvenții, ar putea afecta negativ nivelul salarial din sector.

Pentru a sistematiza și a evalua factorii de influență pe piața forței de muncă academică israeliană, autorul și colegii au realizat un sondaj. Autorul a distribuit un chestionar printre lectorii din facultate, iar datele au fost analizate cu ajutorul unui instrument statistic SPSS.

Rezultatele cercetării au demonstrat că nu au existat diferențe de salariu între bărbați și femei, arabi sau evrei (conform propriului raport). Cu toate acestea, există o inegalitate a șanselor: femeile din sectorul arab și evreiesc se confruntă cu probleme de șomaj, le este mai greu să găsească un loc de muncă, iar când îl găsesc – nu îl schimbă cu unul mai bun. Femeile sunt mai puțin pregătite să-și asume un risc și să schimbe un loc de muncă, poate pentru că au mai puține oportunități. Aproape toți respondenții sunt pregătiți să studieze mai mult (chiar și o altă profesie) și au trecut prin diferite tipuri de îmbunătățiri ale calificărilor. Aproape toți respondenții (cu excepția unuia) cred că sunt supracalificați pentru poziția lor actuală și potențialul lor nu este îndeplinit. Majoritatea respondenților, însă, cred că pot avansa la locul de muncă actual, grupul mai puțin optimist sunt femeile arabe.

Una dintre cele mai importante trăsături ale dezvoltării economice moderne este răspândirea intensivă a formelor de angajare, cum ar fi externalizarea, recrutarea personalului și leasingul de personal (tehnologii exterioare). Influența acestor tehnologii asupra funcționării pieței muncii și dezvoltării relațiilor de muncă este în continuă creștere, iar utilizarea lor ajută la rezolvarea problemelor legate de angajarea și concedierea lucrătorilor, conflictele de muncă etc.

Multe universități din Israel, Moldova, România și alte țări folosesc externalizarea atunci când își închiriază clădirile și camerele altor companii, folosesc personalul extern pentru diferite tipuri de muncă. În ultimul timp, au început să delege și alte funcții către companii externe, precum managementul resurselor umane, sprijinul financiar al studenților, plata salariilor personalului universitar, contabilitate.

Una dintre problemele învățământului superior în Israel astăzi este externalizarea personalului academic. Din păcate, există prea mulți profesori și lectori externi care nu sunt siguri de angajarea și condițiile lor viitoare.

Pentru a organiza relațiile sociale și de muncă în cadrul externalizării personalului universitar, este necesară optimizarea procesului de muncă pe baza unor criterii prestabilite care să se alinieze intereselor tuturor părților implicate. Potrivit autorului, pentru a crește eficiența și eficacitatea implementării externalizării personalului, ar trebui parcurși o serie de pași, cum ar fi: asigurarea unei instruirii și sprijin adecvate personalului care este externalizat, pentru a se asigura că are cunoștințele și abilitățile necesare pentru a-și îndeplini atribuțiile; să dezvolte metrici de performanță și să monitorizeze periodic performanța personalului externalizat pentru a se asigura că îndeplinesc așteptările și standardele universității; să ia în considerare introducerea de soluții tehnologice pentru a simplifica sarcinile administrative și a îmbunătăți comunicarea dintre personalul extern și personalul universitar; crearea unei culturi de cooperare și respect reciproc între personalul externalizat și personalul universitar pentru a asigura o relație de lucru pozitivă și productivă.

Pe piața academică din Israel s-au dezvoltat unele fenomene, precum supracalificarea angajaților cu diplome academice înalte, dezechilibrul dintre cerere și ofertă, discriminarea minorităților și a femeilor. A fost cercetată și descrisă o carieră a unui angajat tipic al sistemului de

învățământ superior israelian, care are un master sau un doctorat. De asemenea, s-a constatat că unele mecanisme de management de outsourcing, crowdsourcing, învățământ virtual și la distanță ajung treptat pe piața muncii, iar tendința este ca utilizarea lor să fie mai răspândită în domeniile educației și învățământului superior (mai ales după criza provocată de Corona virus).

Al treilea capitol „Îmbunătățirea mecanismului de reglementare a pieței muncii pe baza tehnologiei de management” descrie tehnologii inovatoare de management și sugerează implementările acestora pe piața muncii a educației israeliene. Capitolul dezvoltă și descrie etapele implementării crowdsourcing-ului ca tehnologie promițătoare pentru gestionarea dezvoltării învățământului superior; au fost dezvoltate și descrise modele de organizare a unui mediu educațional virtual pentru formarea viitorilor profesori și un algoritm de utilizare a unui joc virtual în predare; a fost elaborat și descris un model de creștere a carierei profesorilor, ținând cont de utilizarea externalizării și a crowdsourcingului, a fost elaborat un mecanism de selectare și adaptare a tehnologiilor de management la cerințele pieței muncii în raport cu domeniul învățământului superior din Israel.

Tehnologiile de crowdsourcing pot îmbunătăți o orientare practică a produselor educaționale ale instituțiilor de învățământ superior, care este foarte solicitată astăzi atât din punctul de vedere al studenților, al profesorilor, al conducerii instituțiilor de învățământ superior, al potențialilor angajatori. Predarea în mediul crowdsourcing ar putea ajuta la dezvoltarea abilităților de analiză a unei situații, de evaluare a alternativelor, abilități de rezolvare a unor sarcini practice.

Crowdsourcing-ul se răspândește în viața educațională, este unul dintre instrumentele eficiente și moderne de a dezvolta învățământul superior și de a rezolva următoarele probleme.

Tabelul 2. Probleme educaționale, posibile soluții de crowdsourcing și avantajele acestora [elaborat de autor]

Problema	Soluția posibilă	Cine profită și cum
Problema 1. Îmbunătățirea predării și adaptarea acesteia la noile generații „digitale născute”.	Predarea în grup	<ul style="list-style-type: none"> - Partajarea materialelor și o educație mai bună pentru elevi - Câteva puncte pentru cariera profesorilor - Stimulent suplimentar și gratuit pentru îmbunătățirea predării – bun pentru conducerea facultății
Problema 2. Îmbunătățirea învățării și adaptarea la noile generații	Învățarea în grup	<ul style="list-style-type: none"> - Studenții: a ști să lucreze în medii de crowdsourcing va ajuta un student să dezvolte principii de voluntariat, îi va crește nivelul moral, va influența dezvoltarea abilităților culturale și profesionale generale - Conducerea facultății reducând unele costuri - Viitorii angajatori care pot cunoaște studenții prin donațiile lor către proiectele comune.
Problema 3. Pentru a ajuta toți studenții și cercetătorii să obțină șanse egale prin finanțarea taxelor de școlarizare	Finanțarea în grup	<ul style="list-style-type: none"> - Studenții care primesc sprijin în plata taxelor de școlarizare și cei care primesc burse - Cercetători ale căror proiecte sunt susținute prin finanțare publică - Managementul facultății al cărei personal promovează proiectele de cercetare fără finanțarea facultății. - Viitorii angajatori care ajung să cunoască studenți inteligenți și membri ai personalului

Problema 4. Pentru a lua decizii de promovare a carierei mai corecte și obiective	Votarea în grup	<ul style="list-style-type: none"> - Studenții au mai multă putere de a influența cine îi va predă - Personalul academic, promovat nu doar în mod tradițional - Conducerea facultății, atunci când sunt ajutați în luarea deciziilor de promovare
---	-----------------	--

Există câteva modalități posibile de implementare a unui crowdsourcing în educație: predarea și învățarea în grup; crearea de baze de date electronice de către studenți, ca o bibliotecă electronică; construirea de noi curricule, bazate pe comunitatea de experți interesați de acestea; permițând studenților să participe la programele de crowdsourcing existente, atunci când nu numai un lector, ci întreaga comunitate de internet îi va evalua cunoștințele.

Crowdsourcing-ul este integrat în mod firesc în soluționarea problemelor educaționale ale instituțiilor de învățământ formal prin crearea de universități deschise, cursuri de învățământ la distanță etc., și are, de asemenea, un potențial pedagogic uriaș care se potrivește situației social-culturale moderne, în care există o tendință periculoasă de consumerizare a educației. Deoarece cunoștințele și experiența sunt importante în orice profesie, utilizarea crowdsourcing-ului în domeniul educației poate rezolva o mulțime de probleme existente și poate îmbunătăți educația în diferite instituții.

Autorul sugerează următorul model de realizare a crowdsourcing-ului în instituțiile de învățământ, așa cum este prezentat în Figura 3.

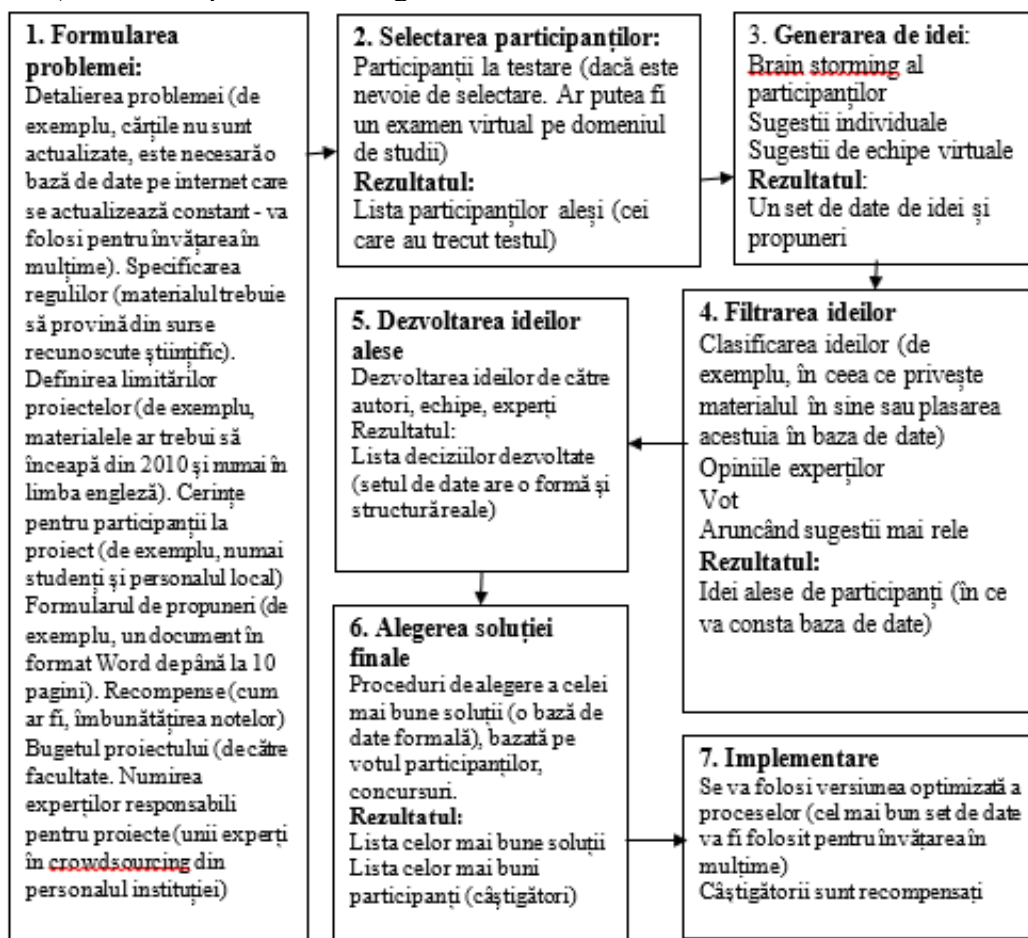


Figura 3. Etapele implementării crowdsourcing-ului în instituția de învățământ folosind învățarea în grup [dezvoltat de autor]

Implementarea acestui model va facilita schimbul de experiență și cunoștințe între participanții la crowdsourcing, care caută soluții noi și sunt gata să se implice activ într-o îmbunătățire organizațională constantă a unei instituții de învățământ.

Posibile avantaje ale crowdsourcing-ului în rezolvarea problemelor educaționale:

- Permite reducerea costurilor, înlocuind serviciile costisitoare de externalizare;
- Permite atragerea mai multor persoane interesate (studenți, cercetători, donatori, viitori angajatori) la rezolvarea unei anumite probleme;
- Permite folosirea cunoștințelor și aptitudinilor profesioniștilor-amatori, indiferent de locația lor geografică;
- Presupune utilizarea lucrului la distanță.

Dezavantaje:

- Uneori, calitatea muncii efectuate folosind crowdsourcing este controversată;
- Este foarte dificil să prezici un interval de timp necesar pentru a rezolva o anumită problemă;
- Este nevoie de eforturi pentru a atrage oameni care sunt gata să-și investească resursele pentru a rezolva problema.

Educația virtuală devine mai populară în lumea modernă, mai ales în perioada crizei de Corona virus. Apariția universităților virtuale în diferite țări ale lumii, care sunt finanțate de guverne, este o tendință larg răspândită. Educația tradițională din Israel și din alte țări trece printr-o criză din cauza indisponibilității, conservatorismului, localității, limitărilor sale. Modelul clasic de predare și învățare devine un obstacol în calea dezvoltării educaționale. Un individ dintr-o lume modernă nu poate fi mulțumit cu aceleași cunoștințe, trebuie să fie îmbogățit în mod constant și, prin urmare, este nevoie să înveți cum să găsești calea potrivită în mediul încărcat de informații. Profesorii viitorului ar trebui să fie pregătiți pentru tehnologiile și metodele virtuale de educație.

Procesele de globalizare fac ca sistemele de învățământ și personalul său din diferite țări și regiuni să fie mai uniforme, mai flexibile și mai internaționale. De exemplu, procesul Bologna a dus la stabilirea unor standarde academice și structurale uniforme în instituțiile de învățământ superior, ceea ce a permis studenților să studieze într-un număr de instituții și județe în același timp. Multe universități mențin programe pentru studenții străini, altele înființează departamente locale în alte țări, a căror cultură este uneori foarte diferită de cea originală. În plus, evoluțiile tehnologice schimbă modul de predare – există cursuri virtuale cu un număr mare de participanți care sunt predate într-un mod de „învățare la distanță”, folosind instrumente virtuale precum Moodle, care însoțesc studiile făcând inutilă prezența fizică a studenților.

Pentru a îmbunătăți calitatea predării în rândul lectorilor și a învățării în rândul studenților, pentru a face un învățământ mai deschis și mai accesibil pentru toți, autorul propune modalități inovatoare de educație virtuală care să fie utilizate în tehnologiile de formare a personalului din învățământul superior.

Un program de învățare la distanță poate consta în întregime din învățarea la distanță sau poate combina atât învățământul la distanță, cât și predarea tradițională în sala de clasă. Pentru a utiliza tehnologiile virtuale în formarea viitorilor profesori, este necesară o pregătire adecvată, inclusiv: platformă software, curricule, management, manuale și ghiduri care explică modul de implementare a tehnologiei, instrucțiuni și consultări individuale, pregătire specială a profesorilor.

Autorul propune utilizarea modelului de organizare a mediului virtual de educație pentru formarea unui viitor profesor (care nu are experiență pe piața muncii) pentru a utiliza tehnologii inovatoare. Modelul se bazează pe anumite principii și abordări. Scopul modelului este utilizarea mediului educațional pentru a pregăti viitorii profesori pentru activitate inovatoare. Tipurile de activități (monitorizare, predare, schimb de experiență, consultanță și coaching, sprijin profesional) sunt legate de forme de organizare a învățării (prelegeri, seminarii, practici, consultații, cursuri la

distanță, suport în domeniul informației și comunicării, comunități virtuale). Ca rezultat final - un profesor de viitor este pregătit pentru activitate inovatoare folosind mediul educațional virtual.

Apariția universităților virtuale în diferite țări ale lumii, care sunt finanțate de guverne, este o tendință larg răspândită. Universitatea Deschisă din Israel este una dintre puținele universități israeliene care sunt recunoscute de consiliul pentru învățământul superior. Este diferit de celelalte în ceea ce privește cerințele de admitere - oricine dorește poate să facă studii de licență, fără nicio condiție precum diploma de bacalaureat, nota de examen psihometric sau teste de admitere. Metodele de predare ale Universității Deschise combină învățarea tradițională și la distanță bazată pe tehnologie. Titlul este obținut dacă un student a promovat cu succes toate examenele și a făcut alte sarcini care erau obligatorii. Se solicită cunoștințe de limba engleză. Majoritatea diplomelor Universității Deschise sunt de licență, există câteva programe de masterat, a căror cerințe de admitere sunt similare cu cele utilizate de alte instituții de învățământ superior.

Diferite tipuri de e-learning sunt deja folosite în educație și formare în multe țări. Cu toate acestea, încă noi experți în orice disciplină sunt pregătiți în cadrul metodologiei tradiționale de prelegeri-seminar. Procesul educațional constă în prelegeri, tutoriale practice, lecții de laborator, programe de control și așa mai departe. Eficacitatea acestei metodologii a fost dovedită de ani de zile și este foarte acceptabilă în domeniul învățământului superior. Cu toate acestea, apar probleme și un mod tradițional de gândire nu mai funcționează. Sunt necesare metode de predare mai dinamice, pentru a rezolva probleme de următorul fel:

1. Formarea competențelor și aptitudinilor pentru situații din viața reală, care nu sunt suficient prezentate în programele și planurile educaționale existente și vechi.
2. Dobândirea unei experiențe de cercetare, realizarea de proiecte și stabilirea rapidă a unei activități industriale cu costuri cât mai mici.
3. Organizarea adaptării efective a elevului la condițiile viitoare de muncă.
4. Dezvoltarea abilităților creative, cel puțin, a capacității de a defini obiective.

Practica demonstrează că tehnologiile de predare care utilizează modele de jocuri virtuale sunt un instrument util pentru rezolvarea problemelor menționate mai sus. Modelele de joc dinamic sunt metode active de învățare, care îndeamnă studentul să participe activ și creativ la procesul de învățare. Termenii de bază ai acestor modele sunt „model de situație” și „model vizual”. Modelele vizuale reflectă situația și fac ca elevul să formuleze condițiile problemei. Un astfel de model imită procese, condiții și probleme reale, care facilitează formarea unor abilități necesare elevilor, pentru a rezolva problemele. Imitarea proceselor reale se realizează folosind reprezentarea vizuală. Ca urmare, se formează o gândire analitică.

Un joc vizual este o descriere și o reprezentare suplimentară a situației folosind ajutoare vizuale și grafică cognitivă. Îmbunătățește eficiența analizei. Modelul vizual constă în: obiective de rezolvare a problemelor, descriere vizuală a situației, reguli de trecere a scenariului.

Atunci când se dezvoltă un model, sunt de obicei definite două tipuri de obiective:

1. Obiective bazate pe obiecte, cum ar fi: capacitatea de a găsi direcția într-un anumit câmp bazat pe obiecte;
2. Obiective pedagogice, cum ar fi:
 - consolidarea cunoștințelor de bază și profesionale anterioare;
 - autoevaluare și autotestare;
 - formarea competențelor și deprinderilor;
 - formarea cunoștințelor bazate pe sistem fondate pe cunoștințe profesionale înguste;
 - conformitatea de nivel profesional cu cerințele de calitate;
 - dobândirea de noi abilități și competențe.

Astfel, utilizarea tehnologiilor de predare bazate pe modele dinamice vizuale virtuale va permite crearea unei abordări sistemice în percepția studenților față de rezolvarea problemelor, pentru a consolida cunoștințele de bază existente, care au fost dobândite în mod tradițional de prelegeri-tutoriale, pentru a obține noi abilități de lucru într-o comunitate bazată pe industrie.

Schimbările rapide din toate domeniile vieții sunt atât de rapide, încât sistemele de învățământ tradiționale nu mai sunt capabile să pregătească resurse umane profesionale în niciun domeniu, astfel încât să nu sufere de lipsa unor abilități cruciale în orice etapă a carierei lor, care rezultă din incapacitatea de a fi în pas cu schimbările. Cunoștințe de tehnologii virtuale sunt foarte importante într-o carieră a oricărui profesionist, în special a unui profesor.

Autorul propune utilizarea abordării integrării acestor tehnologii în procesul educațional existent (Figura 4).

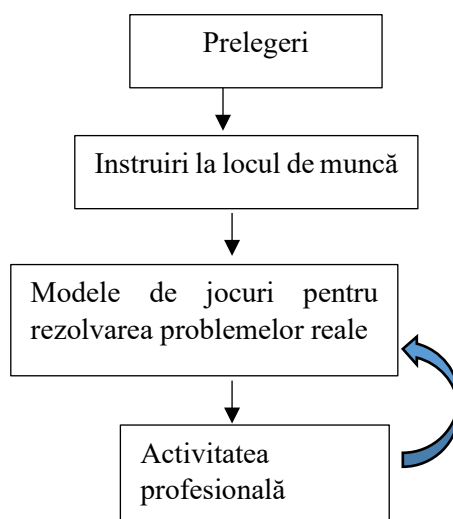


Figura 4. Utilizarea tehnologiilor de predare bazate pe modele dinamice vizuale virtuale în procesul de formare profesională [elaborat de autor]

Procesele de prelegeri și instruiri practice (la locul de muncă) sunt îmbogățite cu tehnologii care folosesc modele de jocuri virtuale, în care descrierile situațiilor reale sunt o componentă foarte importantă. De remarcat direcția înapoi din domeniul activității profesionale către modele, deoarece permite modelarea situațiilor din viața reală, făcând un viitor profesionist mai pregătit și mai priceput. Schema prezentată în Figura 4 este implementabilă atât pentru pregătirea profesioniștilor dintr-un învățământ superior, cât și în formarea experților cu experiență. Utilizarea tehnologiilor bazate pe modele virtuale face posibilă conectarea între studii și experiența de lucru, generalizând experiența dobândită și adunată în domeniul profesional. Un expert într-un program de formare studiază pentru a lua decizii din viața reală și pentru a îndeplini sarcini pe baza experienței sale reale. În această formă de învățare se creează situații și procese din viața reală într-un domeniu ales.

Pregătirea profesorilor în condițiile unui mediu de educație virtuală poate fi privită ca o pregătire constantă a personalului pedagogic – profesori, consultanți. În pregătirea cadrelor didactice pentru activități inovatoare într-un mediu de educație virtuală, principalele obiective sunt următoarele:

- Stimularea și dezvoltarea activității intelectuale a studenților, implicarea elevilor în culegerea, alegerea, elaborarea și organizarea materialelor;
- Creșterea motivației pentru creștere profesională constantă;
- Acordarea profesorilor noi abilități de studiu profesional constant și auto-studiu;

- Dezvoltarea competențelor profesorilor adecvate activității pedagogice inovatoare, cum ar fi gândirea critică și creativă, abilitățile de comunicare și reflecție;
 - În căutarea unui stil individual de activitate pedagogică inovatoare.
- Următoarea schemă prezintă un algoritm pentru utilizarea în joc a educației virtuale.

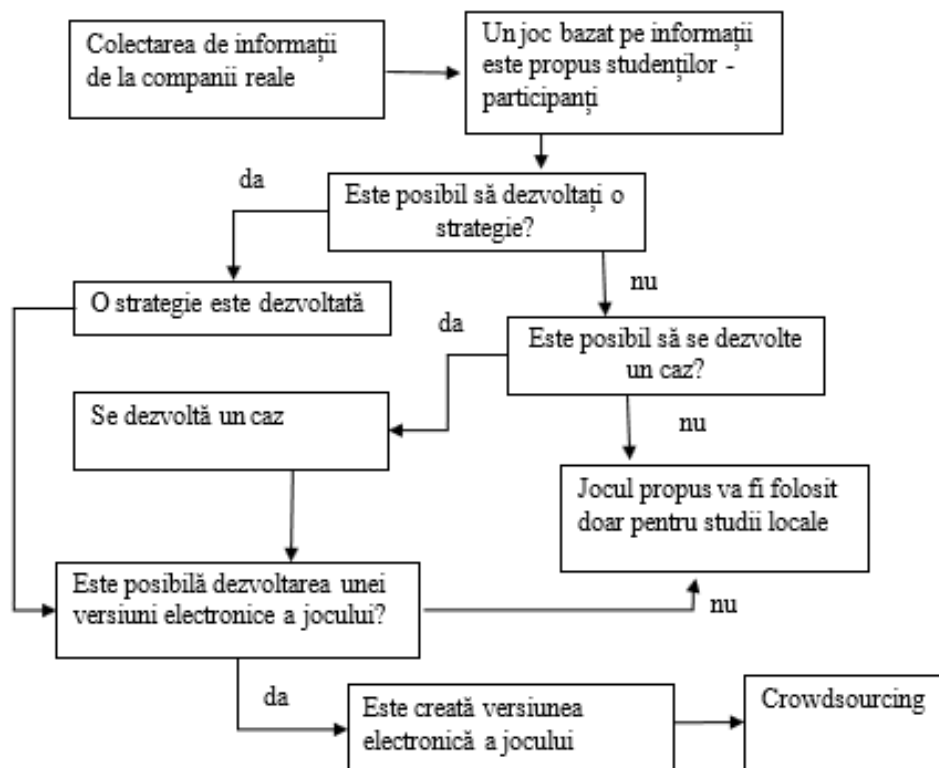


Figura 5. Un algoritm de creare a jocurilor de situație virtuale [elaborat de autor]

Această tehnologie este o modalitate de succes de a rezolva problemele educației tradiționale la distanță. Vă permite să obțineți abilități și competențe mai rapid și mai eficient, pentru a învăța să gândiți creativ și sistematic. Situațiile reale și jocurile programate vizual conectează elevul direct la rezolvarea problemelor. Un profesor este de fapt un mediator care poate interpreta situația și poate explica modul în care o percepe. Uneori nici nu este nevoie de profesor. Acest mod de a învăța a îmbunătățit calificările și abilitățile viitorilor experți și, de asemenea, îi face personalități mai creative.

Pentru a se adapta la schimbările din nevoile pieței muncii, există o provocare de a îmbunătăți mecanismul existent de recrutare a personalului universitar din învățământul superior. În prezent, nu există un mecanism bine definit de a atrage personalul didactic și al cercetătorilor către instituțiile academice din Israel. În opinia autorului, tehnologiile tradiționale de management al resurselor umane ar trebui utilizate în învățământul superior din Israel, dar într-un mod mai adaptat, bazat pe tehnologie și mai eficient. Autorul propune un mecanism de alegere și adaptare a tehnologiilor de management, care sunt utilizate pe piața muncii.

Pentru a se îmbunătăți și a se adapta la schimbările de pe piața muncii, un profesor modern trebuie să folosească tehnologii mai inovatoare. Autorul propune un model de traseu de carieră a unui lector și profesor, luând în considerare tehnologii precum externalizarea și crowdsourcing. Figura 6 descrie utilizarea propusă a tehnologiilor de management în cariera profesorilor și cercetătorilor profesioniști de pe piața învățământului superior.

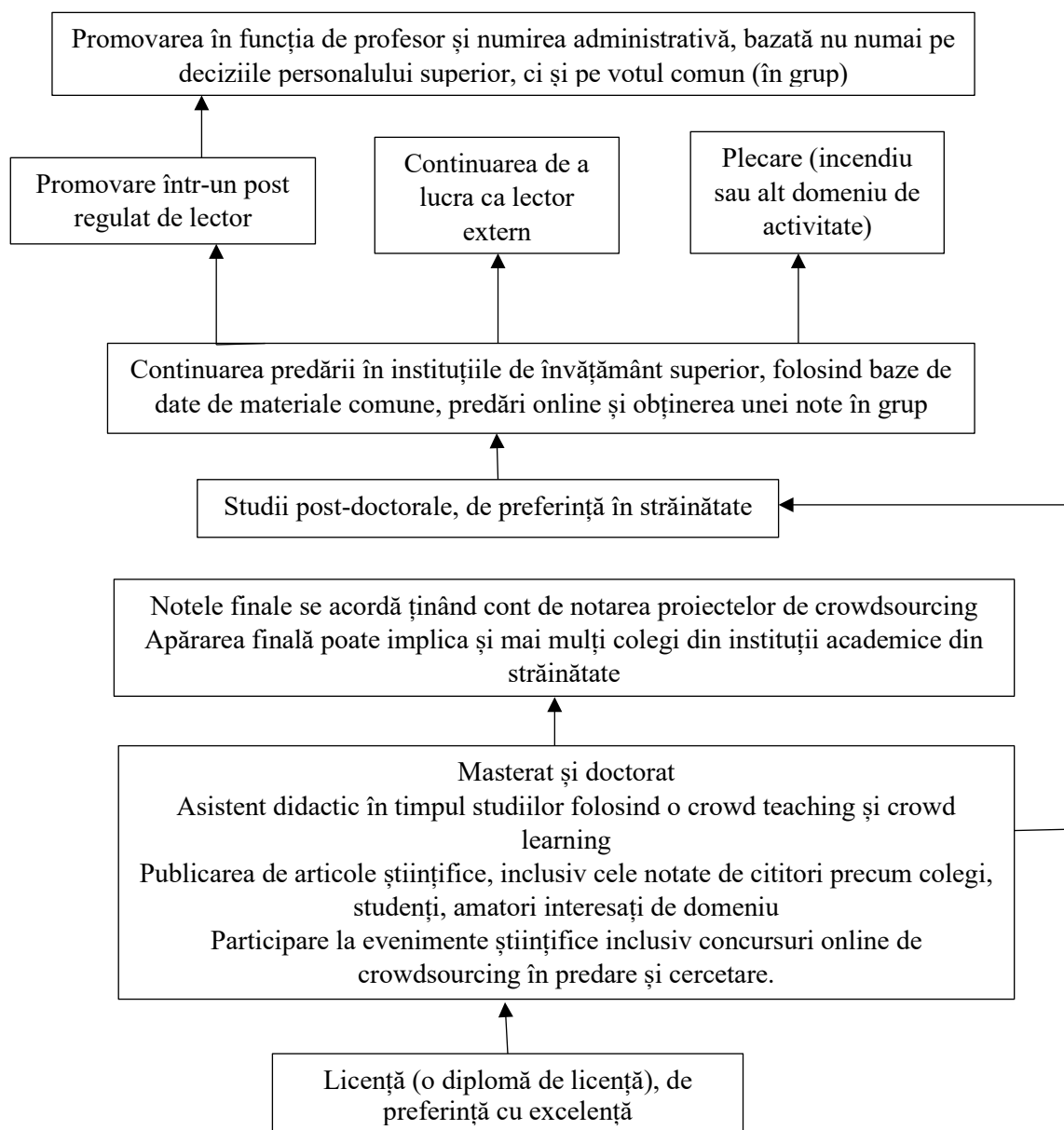


Figura 6. Utilizarea tehnologiilor de management (TM) în traseul carierei pe piața învățământului superior [elaborat de autor]

Autorul consideră că tehnologiile suplimentare de adaptare de buddying și job shadowing, care încă nu sunt utilizate în mod obișnuit, ar trebui să ajute personalul academic să continue predarea și cercetarea în instituțiile de învățământ superior. Headhunting și pregătirea ar trebui să ajute instituțiile să aleagă candidații potriviți pentru promovarea posturilor de lector superior, iar căutarea exclusivă ar trebui să promoveze în continuare. Tehnologiile de învățare pe tot parcursul vieții și de învățare pentru locuri de muncă ar trebui implementate tot timpul pe orice etapă, inclusiv pe cele care nu sunt prezentate în schema unui traseu de carieră de academician.

Instituțiile de învățământ superior ar trebui să-și planifice cererile acum și în viitor, ținând cont de posibilele schimbări de pe piață, dezvoltându-și personalul pentru a fi pregătit la posibile transformări și gata să reacționeze. În acest scop, toți membrii personalului ar trebui să fie pregătiți în

mod constant pentru a utiliza mai multe tehnologii în domeniul lor și chiar pentru a cuceri alte domenii de studii, conexe. Se cere multă muncă și eforturi constante, pe de o parte, dar ar putea oferi un loc de muncă obișnuit, pe de altă parte. Angajatul care are un set bogat de instrumente va fi probabil angajat mai regulat decât cel care nu este pregătit să se îmbunătățească constant.

Pentru a asigura o adaptare cu succes a angajaților la organizație, conducerea ar trebui să rețină că adaptarea este un proces cu două părți: angajatul se adaptează la organizație, condițiile și cerințele postului acesteia și invers - organizația se obișnuiește cu angajatul.

Mecanismul de adaptare a tehnologiilor de management în domeniul învățământului superior din Israel este crucial. Pentru a se adapta la schimbările din nevoile pieței muncii, există o provocare de a îmbunătăți mecanismul existent de recrutare a personalului universitar din învățământul superior. În prezent, nu există un mecanism bine definit de atragere a personalului didactic și al cercetătorilor către instituțiile academice din Israel. În acest scop, sistemul de management al învățământului superior trebuie modernizat, în special în domeniul managementului resurselor umane. O politică eficientă a resurselor umane ar trebui implementată în instituțiile de învățământ superior, abordări inovatoare ar trebui utilizate în recrutarea și evaluarea personalului academic.

Autorul propune un mecanism de alegere și adaptare a tehnologiilor de management pentru piața muncii, care este trecerea pas cu pas de la general la particular (Figura 7).

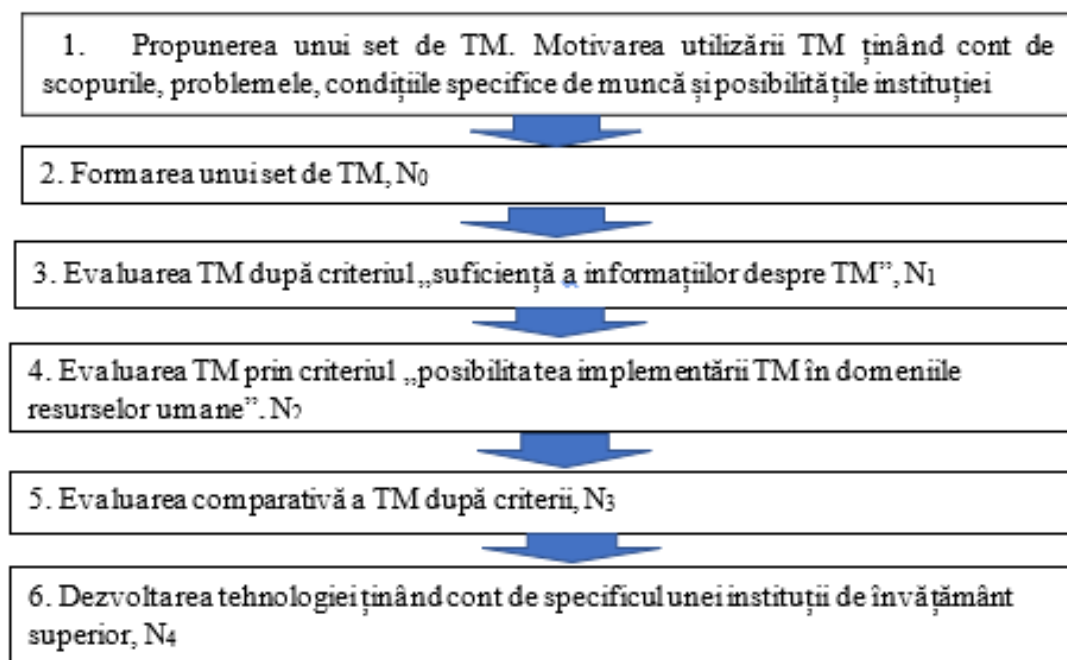


Figura 7. Mecanismul de adaptare și selecție a tehnologiilor de management [elaborat de autor pe baza de ⁷]

La fiecare etapă, conform mecanismului dezvoltat, tehnologiile care nu îndeplinesc criteriile necesare unei anumite etape sunt excluse din întregul set de tehnologii de management (N₀). Datorită faptului că firma este interesată de rezultatele aplicării tehnologiilor adaptate, selecția acestora se realizează în funcție de importanța acestora pentru atingerea obiectivelor stabilite.

⁷ BLAGORAZUMNAYA, O. Forming the management mechanism of adaptation the management technologies to the needs of the labor market. EcoSoEn, Scientific Journal Economics, Social and Engineering Sciences. Free International University of Moldova. Year 2, Nr. 1-2/2019, pp. 23-31. ISSN 2587-344X

Etapele desfășurate de selecție și adaptare a tehnologiilor de management se bazează pe evaluarea posibilității și necesității aplicării tehnologiilor de management într-o instituție de învățământ superior, folosind următoarele criterii: suficiența informațiilor despre tehnologiile de management; posibilitatea implementării tehnologiilor de management la diferite niveluri de management; posibilitatea implementării tehnologiilor de management în domeniile managementului personalului; posibilitatea de a îndeplini funcții generale de conducere; posibilitatea introducerii tehnologiilor de management bazate pe evaluarea comparativă a costurilor, timpului și criteriilor sociale. Mecanismul de adaptare propus poate fi utilizat, pe lângă instituțiile de învățământ superior, în diverse companii pentru a selecta tehnologii de management care să răspundă obiectivelor și problemelor individuale ale companiei.

III. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI GENERALE

Sistemul de interacțiune al sistemului de educație și al pieței muncii este unul dinamic și deschis, necesitând un anumit mecanism de management pentru atingerea scopurilor și oferind un efect de sinergie. Tehnologiile de management trebuie îmbunătățite și adaptate la noile condiții de pe piața muncii, de dragul creșterii eficienței organizării instituțiilor de învățământ.

După o cercetare profundă pe tema „Îmbunătățirea și adaptarea tehnologiilor de management pentru a răspunde nevoilor pieței muncii pentru domeniul educațional din Israel”, autorul a ajuns la următoarele concluzii:

1. Pe baza unor studii teoretice și analize ale abordărilor interacțiunii pieței muncii și a pieței serviciilor educaționale, autorul relevă o următoare trăsătură a pieței educaționale: prezența legăturilor bilaterale între piețele interdependente. Piața muncii și sistemul de învățământ superior sunt interconectate, cu impact în mai multe aspecte ale pieței muncii, cum ar fi ocuparea forței de muncă, structura locurilor de muncă și nivelurile salariale. De asemenea, sistemul de învățământ este afectat și de piața muncii și necesită ajustări constante pentru a răspunde cererii de profesioniști cu înaltă calificare prin programe de învățare și dezvoltarea de programe educaționale la cerere. Înțelegerea acestor relații este necesară pentru a identifica caracteristicile procesului de furnizare a serviciilor educaționale.

2. Autorul a evidențiat câteva caracteristici ale pieței muncii academice, cum ar fi un accent puternic pe educație și competențe specializate, precum și un accent pe cercetare și predare. În ciuda oportunităților limitate de angajare, securitatea locului de muncă tinde să fie ridicată în acest domeniu. Cu toate acestea, salariile pot fi relativ mici în comparație cu alte profesii, iar oportunitățile de avansare în carieră pot fi limitate. În plus, instituțiile academice sunt adesea foarte dependente de finanțare, ceea ce poate crea provocări suplimentare pentru cei care lucrează pe piața muncii academice.

3. În condiții de continuă schimbare a cererii și ofertei pe piața muncii, firmele și instituțiile de învățământ trebuie să stăpânească tehnologiile de management, care să le permită să-și trateze personalul uman cu înțelepciune. Ca urmare, un mecanism de externalizare a personalului uman și de relații sociale și de muncă în activitatea educațională a unei instituții de învățământ trebuie să fie flexibil și adaptabil. Direcția de implementare a serviciilor de outsourcing într-un sistem de învățământ superior din Israel, sugerată de autor, va ajuta instituțiile de învățământ nu numai să atragă companii de mediator pentru servicii de externalizare, ci și să furnizeze astfel de servicii pe cont propriu.

4. În urma cercetărilor, autorul a dezvăluit că Israelul are un sistem de învățământ superior bine dezvoltat, universitățile și colegiile care oferă o gamă largă de programe și diplome. În ultimii ani, a existat o cerere în creștere pentru învățământul superior în Israel din cauza unor factori precum

creșterea populației, creșterea numărului de studenți și nevoia de profesioniști calificați în diverse domenii. Acest lucru a creat oportunități de angajare în sectorul învățământului superior pentru profesori, cercetători, administratori și personal de sprijin. Autorul a remarcat că posturile de predare în universitățile israeliene necesită de obicei diplome academice (Licență, Master sau Doctorat) în domeniul de studiu relevant. Cererea de facultate poate varia în funcție de disciplină și universitate. Pe lângă posturile didactice, există și oportunități în posturi de cercetare, în special pentru persoanele cu cunoștințe de specialitate în cercetare științifică, tehnologică și socială. Cererea de personal administrativ și de suport, inclusiv personal din diferite departamente, profesioniști IT, consilieri studenți și altele, depinde de dimensiunea și nevoile specifice ale fiecărei instituții.

.5 Implementarea pe scară largă a externalizării, externalizării de personal și leasingului de personal, denumite în mod colectiv out-tehnologii, a fost observată în multe țări. Aceste tehnologii au un impact semnificativ asupra funcționării pieței muncii și asupra dezvoltării relațiilor de muncă, utilizarea lor ajutând la abordarea provocărilor asociate cu recrutarea angajaților, reziliere, conflicte de muncă și multe altele. S-a stabilit că numeroase universități folosesc practici de externalizare prin închirierea clădirilor și facilităților către companii externe, angajând personal extern pentru diverse sarcini, gestionând personal, oferind sprijin financiar studenților, gestionând contabilitate și alte funcții.

6. Au fost identificate problemele legate de externalizarea personalului academic în Israel, inclusiv incertitudinile legate de angajarea și condițiile de muncă pentru profesorii și lectorii externi. Aceste persoane nu au adesea posturi stabile, lucrează cu fracțiuni de normă și primesc salarii care nu corespund vechimii sau experienței lor de muncă, rezultând beneficii sociale insuficiente. În plus, absența unui acord colectiv între organizația externă a cadrelor didactice și conducerea instituției de învățământ agravează și mai mult aceste probleme. Potrivit autorului, abordarea provocărilor cu care se confruntă profesorii externi din sistemul de învățământ superior necesită recunoaștere și sprijin instituțional.

Rezolvarea problemelor care tratează cercetările în domeniul îmbunătățirii și adaptării tehnologiilor de management la nevoile pieței muncii din domeniul educației din Israel, care au fost reflectate în lucrarea de față, ar putea fi considerate următoarele recomandări metodologice:

1. Ministerul Educației din Israel și conducerea instituțiilor de învățământ sunt invitate să implementeze etapele propuse de autor de introducere a crowdsourcing-ului ca tehnologie de management în instituțiile de învățământ. Acest lucru poate fi realizat prin implementarea proiectelor de crowdsourcing pentru a aborda problemele stringente în dezvoltarea instituțiilor de învățământ, pentru a îmbunătăți calitatea procesului decizional, pentru a aborda sarcini complexe și pentru a iniția noi proiecte și evenimente. Autorul sugerează adoptarea unei abordări integrate a analizei problemei îmbunătățirii calității produsului educațional (materiale educaționale) prin angajarea în proiecte semnificative din punct de vedere social și implicarea beneficiarilor (studenți, profesori, angajatori) în elaborarea de soluții prin crowdsourcing. Aceasta poate include voluntariatul în activități de cercetare și dobândirea de competențe profesionale. Prin crowdsourcing, cadrele didactice vor avea oportunități suplimentare de formare avansată și creștere în carieră. Atât instituțiile de învățământ, cât și companiile participante vor putea să identifice specialiști talentați, să reducă anumite costuri, să economisească timp și să eficientizeze procesele de luare a deciziilor, cum ar fi creșterea salariilor angajaților.

2. Autorul recomandă conducătorilor instituțiilor de învățământ să utilizeze modelul de organizare a unui mediu educațional virtual și algoritmul de implementare a unui joc virtual de învățare în formarea viitorilor profesori. Acest lucru necesită învățarea continuă și dezvoltarea profesională a personalului, inclusiv șefii de departamente, profesorii și consultanții. Mai mult, implică valorificarea și îmbunătățirea infrastructurii existente a tehnologiilor Internet, sprijinirea

formării bazate pe computer și alte inițiative conexe. Se recomandă implementarea etapelor de organizare a unui mediu educațional virtual pentru formarea viitorilor profesori, cuprinzând stabilirea scopurilor, stabilirea obiectivelor, selectarea principiilor directoare, alegerea formelor organizaționale de formare, monitorizarea nevoilor educaționale și evaluarea rezultatelor. Aplicarea modelului și algoritmului propus va permite utilizarea metodelor inovatoare pentru schimbul de cunoștințe în cadrul procesului de învățare, va stimula implicarea intelectuală a elevilor și va motiva profesorii să se dezvolte profesional.

3. Managerii și profesorii instituțiilor de învățământ sunt sfătuiți să adopte modelul de creștere a carierei profesorului, încorporând externalizarea și crowdsourcing-ul, ca fundație pentru dezvoltarea resurselor umane și facilitarea avansării în carieră. Acest model permite cadrelor didactice să dobândească noi metodologii de predare, sporindu-și abilitățile și competențele profesionale. De asemenea, oferă studenților oportunități sporite de a influența calitatea educației. În plus, managementul facultății poate evalua cu acuratețe abilitățile și contribuțiile individuale ale profesorilor, ajutând la luarea deciziilor în cunoștință de cauză cu privire la promovări și progresul în carieră. Prin implementarea acestui model, instituțiile de învățământ pot promova un mediu de susținere și dinamic, care hrănește creșterea și îmbunătățirea continuă atât pentru profesori, cât și pentru studenți.

4. Se recomandă șefilor instituțiilor de învățământ să adopte mecanismul propus de autor pentru selectarea și adaptarea tehnologiilor de management (TM) pentru a răspunde cerințelor pieței muncii în domeniul învățământului superior din Israel. Acest mecanism este format din șase etape: (motivarea utilizării TM, Formarea unui set de TM, evaluarea TM pe baza criteriilor de „suficiență a informațiilor” și „fezabilitatea implementării în domeniile resurselor umane”, evaluare comparativă de TM folosind criterii specifice, dezvoltarea tehnologiei având în vedere specificul universității). Etapele dezvoltate de selecție și adaptare a tehnologiilor de management, pe baza unei evaluări a posibilității și necesității utilizării tehnologiilor de management într-o universitate, ne vor permite să evaluăm posibilitatea introducerii tehnologiilor de management la diferite niveluri de management în implementarea funcțiilor de management; în domeniul managementului personalului; pentru a compara costul timpului și costurile altora.

IV. BIBLIOGRAFIA

1. AWADA, S. Social management: different aspects. În: *Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE: materialele conferinței științifice internaționale Balti: 16-17 septembrie 2016*. Iași: PIM, 2017, p.127-130. ISBN 978-606-13-3642-5.
2. BLAGORAZUMNAYA, O. Forming the management mechanism of adaptation the management technologies to the needs of the labor market. *EcoSoEn, Scientific Journal Economics, Social and Engineering Sciences*. Free International University of Moldova. Year 2, Nr. 1-2/2019, pp. 23-31. ISSN 2587-344X
3. KATZ, O. *Surplus of higher education in Israel*. Kohelet Forum. Policy paper 36. 2017. 82 p. ISBN 978-965-7674-43-7
4. NIKOLAOU, I. What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? In: *The Spanish journal of psychology*, 2021, nr. 24, c. e2. DOI: <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>
5. *OECD data*. Employment rate . [quoted on 27.03.2023]. Available at: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>

6. *Trading Economics*. Israel - Public Spending On Education, Total (% Of GDP). [quoted 6.04.2023] Available at: <https://tradingeconomics.com/israel/public-spending-on-education-total-percent-of-gdp-wb-data.html>
7. ТРЕТЬЯКОВА, Е.П. *Технологии управления как способ формализации организационных процессов*. В: Вестник Иркутского государственного технического университета. 2013, №2(73), с.206-211. ISSN 1814-3520.

V. LISTA LUCRĂRILOR PUBLICATE

Articole în reviste științifice recenzate:

1. Articole în reviste științifice:

1.2. în reviste din străinătate recunoscute:

1. AWADA, S. The nature of labor market and its main characteristics. In: *Вестник. Казахстан: Костанайский государственный педагогический институт*, 2016, №2, p.19-21. ISSN 2310-3353. Revista este indexată în D Space, РИИЦ. <https://press.ksu.edu.kz/ru/journal/2016/issue-42>
2. AWADA, S. Israeli education market. In: *Вестник. Казахстан: Костанайский государственный педагогический институт*, 2016, №4, p.3-7. ISBN 1684-9310. Revista este indexată în D Space, РИИЦ. <https://press.ksu.edu.kz/ru/journal/2016/issue-44>
3. AWADA, S. Markets and their flexibility. In: *Наука. Казахстан: Костанайский инженерно-экономический университет им. М.Дулатова*, 2017, №1, с.79-82. ISSN 1684-9310. Revista este indexată în РИИЦ.
4. AWADA, S., BLAGORAZUNMNAYA, O., SIROTA, J. Contemporary labor market of higher education in Israel. В: *Журнал гуманитарных наук. Московский институт государственного управления и права*, 2018, № 20, с. 75-83. ISBN 2078-9661. Revista este indexată în РИИЦ. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35214650>
5. AWADA, S., SIROTA, J. "Crowdsourcing" as one of the innovative tools for Higher Education Development. In: *IJO International Journal of Educational Research*, 2019, Volume 02, nr.10, p.1-11. ISSN 2456-8538. Revista este editată de DRJI, I2OR, ResearchBib, ISI. <http://www.ijojournals.com/index.php/er/article/view/236>
6. HAJAJRA, M., AWADA, S. Educational Equal Opportunity Policy: Arab and Bedouin Sector in Israel (Hebrew). In: *Carmel College Israel site*, 2020. http://mcd.org.il/site/wp-content/uploads/2020/05/Article_Mohammad_Equality_Policies_Hebrew.pdf
7. AWADA, S., HAJAJRA, M., SIROTA, J. Inequalities in Contemporary Labor Market of Higher Education in Israel (Hebrew). In: *Hal'ah Journal of the Forum for the Promotion of Teaching and Learning in Israel*. Teaching, learning, quality of assessment in higher education, 2020, Nr. 1, p. 145-167. ISSN 2709-7455 (print); 2709-7463 (online). www.mta.ac.il.

1.3. în reviste din Registrul Național al revistelor de profil (cu indicarea categoriei):

1. AWADA, S. Labor market and its management. In: *Studii economice*. Chișinău: ULIM, 2015, an.10, nr. 2, p.104-118. ISSN 1857-226X (Categoria "C")
2. AWADA, S. Conceptul de auto-gestionare economica în instituții. In: *Studii economice*. Chișinău: ULIM, 2015, an.10, nr. 2, p.119-124. ISSN 1857-226X (Categoria "C")

3. SIROTA, J., AWADA, S. Over-qualification at the higher education labor market of Israel. In: *EcoSoEn*, 2018, An.1, Nr.1,2, p.223-227. ISSN 2587-344X. (Categoria "B") este editată de Universitatea Liberă Internațională din Moldova și indexată în CEEOL, DOAJ, IBN, Index Copernicus, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), Academia.edu. <http://ecosoen.ulim.md/>
4. AWADA, S., SHIHADI, N. Foresight technology to solve modern challenges and achieve a better future. In: *EcoSoEn*, 2018, An.1,2, Nr.3, p. 267-271. ISSN 2587-344X. (Categoria "B") este editată de Universitatea Liberă Internațională din Moldova și indexată în CEEOL, DOAJ, IBN, Index Copernicus, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), Academia.edu. <http://ecosoen.ulim.md/>
5. AWADA, S., HAJAJRA, M. Inequality at the higher education and labor market of Israel. In: *EcoSoEn*, 2018, An.1, Nr.4, p. 134-139. ISSN 2587-344X. (Categoria "B") este editată de Universitatea Liberă Internațională din Moldova și indexată în CEEOL, DOAJ, IBN, Index Copernicus, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), Academia.edu. <http://ecosoen.ulim.md/>
6. AWADA, S. Actuality of management technologies adaptation at the higher education labor market of Israel. In: *EcoSoEn*, 2020, An.3, Nr.1-2, p. 120-126. ISSN 2587-344X. (Categoria "B") este editată de Universitatea Liberă Internațională din Moldova și indexată în CEEOL, DOAJ, IBN, Index Copernicus, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), Academia.edu. <http://ecosoen.ulim.md/>
7. AWADA, S. Analysis of Higher Education Correlation with the Labour Market and its Main Problems in Israel and the Republic of Moldova. In: *Journal „ECONOMICA”*, 2022, nr.2 (120), p.49-59. ISSN 1810-9136. (Categoria "B") este editată de ASEM și indexată în DOAJ, OAJI, Electronic Journals Library Universal Impact Factor. <https://old.ase.md/publicatii/revista-economica.html>
8. AWADA, S. Comparison of Israel and Moldova of higher education labor market and its challenges. In: *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development*. Chisinau: UCCM, 2022, Volume 9, nr. 2(18), p.89-97. ISSN 2345-1424. Revista (Categoria "B") este indexată în IBN, DOAJ, INDEX COPERNICUS, OAJI.

2. Articole în culegeri științifice

2.1. în lucrările conferințelor științifice internaționale (peste hotare)

1. AWADA, S. Экономическое содержание рынка труда - особенности Израиля. В: *Наука и инновации – стратегические приоритеты развития экономики государства. Материалы VII Международной научно-практической конференции, спецвыпуск, 05 февраля 2016*. Казахстан: Костанайский инженерно-экономический университет имени М. Дулатова, 2016, с.18-22. ISSN 1684-9310.
2. AWADA, S. Markets and their flexibility. In: *Индустриализация основа нового экономического роста государства. Материалы VIII Международной научно-практической конференции, спецвыпуск, 30 ноября 2016*. Казахстан: Костанайский инженерно-экономический университет имени М. Дулатова, 2016, с.192-194. ISBN 1684-9310.
3. БЛАГОРАЗУМНАЯ, О.Н., АВАДА, С. Особенности взаимодействия образовательных учреждений и бизнеса в Молдове. В: *Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы VI Международной научно-практической конференции 26-27 декабря 2017, Т.1*. Воронеж: ВЭПИ, 2017, с. 2-5.
4. AWADA, S. Innovational virtual education as a new teaching technology. In: *Стандартизация – инструмент повышения конкурентоспособности и интеграции казахстанской продукции в мировую экономику. Сборник материалов международной научно-практической конференции, 24 октября 2019*. Kazakhstan, Nur-Sultan: Kazakh Agro Technical University. S. Seifullina, 2019, с.6-9. ISBN 978-601-257-193-6.

2.2. în lucrările conferințelor științifice internaționale (Republica Moldova)

1. AWADA, S. Labor market management. În: *Preocupări contemporane ale științelor socio-umane. Materialele Conferinței Științifice Internaționale. Ediția a VI-a. Chișinău, 11-12 decembrie 2015*. Chisinau: ULIM, 2016, p. 17-21. ISBN 978-9975-933-82-7.

2. AWADA, S. Types of markets. В: *В науку будущего через формирование интеллекта и профессиональных компетенций: Сборник научных трудов аспирантов, магистров, студентов/НОУ ВО Московская академия экономики и права, Тираспольский филиал*. Тирасполь: Б. н., 2016, p.151-157. ISBN 978-9975-3146-7-1.

3. AWADA, S. Education market in Israel. В: *Economia inovativă și dezvoltarea economică durabilă: analiza problemelor și perspectivelor. Материалы VII Международной научно-практической конференции 17-18 ноября 2016*. Кишинев: Славянский Университет, 2017, p. 58-60. ISBN 978-9975-117-40-1.

4. AWADA, S. Social management: different aspects. În: *Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE: materialele conferinței științifice internaționale Balti: 16-17 septembrie 2016*. Iași: PIM, 2017, p.127-130. ISBN 978-606-13-3642-5.

5. BLAGORAZUMNAIA, O., AWADA, S. Managerial out-technologies on the labor market. In: *Universitas Europaea: towards a knowledge-based society through europeanisation and globalisation. International scientific conference 13-20 octomber 2017*. Chisinau: ULIM, 2018, p.72-76. ISBN 978-9975-3168-7-3.

6. AWADA, S. Labor market – the issue of education gregorian experience. În: *Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE. Materialele conferinței științifice internaționale, Bălți, 15-16 septembrie 2017*. Balti: SU „Alec Russo”, 2018, p.72-73. ISBN 978-9975-50-215-3.

7. AWADA, S. The problem of external teachers in higher education in Israel. În: *Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE. Materialele conferinței științifice internaționale, Bălți, 15-16 septembrie 2017*. Balti: SU „Alec Russo”, 2018, p.122. ISBN 978-9975-50-215-3.

8. BLAGORAZUMNAYA, O., AWADA, S. The directions of outsource services implementations in the education system of Israel. În: *Modern paradigms in development of the national and world economy. International scientific conference November 01-02 2019*. Kishinev: Moldova State University, 2019, p. 364-370. ISBN 978-9975-149-73-0.

ADNOTARE

La teza de doctor în științe economice

Îmbunătățirea și adaptarea tehnologiilor de gestionare pentru a răspunde necesităților pieței muncii în domeniul învățământului superior al Israelului

Awada Saleh, Chișinău, 2023

Specialitatea: 521.03 – Economie și Management în domeniul de activitate.

Structura lucrării: introducere, trei capitole, concluzii și recomandări, bibliografie din 208 de surse, 140 pagini de text de bază, 13 de tabele, 35 figuri, 15 anexe. Tema tezei a fost aprobată în 27 de articole academice, publicate în Republica Moldova, Kazahstan, Federația Rusă, India, Israel.

Cuvintele cheie: adaptare, outsourcing, crowdsourcing, modele, metode, management, tehnologie, educație, ofertă, piața muncii, cerere.

Scopul tezei este de a fundamenta științific prevederile metodologice și de a elabora recomandări științifice și practice pentru utilizarea tehnologiilor de management și a mecanismului de adaptare a acestora la nevoile pieței muncii în raport cu domeniul învățământului superior din Israel.

Obiectivele cercetării: descrierea caracteristicilor cheie ale pieței muncii și a interacțiunii acestora cu piața serviciilor educaționale; investigarea specificului pieței de muncă academice ca componentă integrantă a pieței forței de muncă în ansamblu din țară; examinarea funcționării tehnologiilor de management pe piața muncii; descrierea situației actuale de pe piața muncii în raport cu serviciile educaționale; analiza pieței de muncă academice din Israel; analiza mecanismului de outsourcing și relațiilor sociale și de muncă în contextul educației din Israel; formarea abordării pentru utilizarea crowdsourcing-ului ca tehnologie promițătoare pentru gestionarea dezvoltării învățământului superior; dezvoltarea unui model de organizare a mediului virtual ca o tehnologie nouă pe piața muncii a viitorilor profesori; crearea unui mecanism de adaptare a tehnologiilor de management la nevoile pieței învățământului superior din Israel.

Noutatea și originalitatea științifică constă în dezvoltarea și descrierea etapelor implementării crowdsourcing-ului ca tehnologie de management într-o instituție de învățământ, elaborarea și descrierea unui model de organizare a unui mediu educațional virtual pentru pregătirea unui profesor viitor, dezvoltarea unui algoritm pentru utilizarea jocului virtual în proces de studii, modelului de carieră a unui profesor, ținând cont de outsourcing și de crowdsourcing, mecanismul de alegere și adaptare a tehnologiilor de management la cerințele pieței muncii în raport cu sfera învățământului superior din Israel.

Rezultatul obținut care contribuie la soluționarea unei probleme științifice importante rezidă în dezvoltarea unor concepte teoretice și practice ale formării nevoilor pe piața muncii în domeniul învățământului superior, care confirmă posibilitatea adaptării unui set de modele a tehnologiilor manageriale folosind outsourcing-ul, crowdsourcing-ul, instruire virtuală.

Semnificația teoretică a lucrării constă într-o abordare metodologică cuprinzătoare bazată pe o combinație a argumentării teoretice și aplicării practice a recomandărilor propuse în adaptarea tehnologiilor manageriale pe piața muncii în domeniul învățământului superior din Israel. Pozițiile teoretice cunoscute sunt prezentate în publicații pe această temă de oameni de știință israelieni și străini.

Valoarea aplicativă a lucrării constă într-o analiză cuprinzătoare a factorilor ofertei și cererii de personal talentat în mediul educațional, iar concluziile și recomandările propuse vor îmbunătăți echilibrul între ofertă și cerere pe piața muncii în domeniul învățământului superior din Israel.

Implementarea rezultatelor științifice: cercetarea științifică sub formă de concluzii și recomandări a fost prezentată la conferințe științifice și în reviste și a fost recunoscută ca fiind una utilă pentru adaptarea tehnologiilor manageriale de resurse umane la nevoile pieței muncii în domeniul învățământului superior din Israel.

ANNOTATION

To dissertation paper for the PhD degree in economic sciences

Improving and adapting the management technologies in order to meet the needs of the labor market for the higher education field of Israel

Awada Saleh, Chishinau, 2023

Specialty: 521.03- Economy and management in the field of activity

Structure of the thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, bibliographical list of 208 titles, 140 pages of basic text, 13 tables, 35 figures and 15 appendixes. The theme of dissertation was implemented in 27 academic articles, published in Moldova, Kazakhstan, Russia, India, Israel.

Key words: adaptation, outsourcing, crowdsourcing, models, methods, management, technologies, education, supply, labor market, demand.

The purpose of the study is to scientifically substantiate the methodological provisions and develop scientific and practical recommendations for the use of management technologies and the mechanisms for adapting them to the needs of the labor market in relation to the field of higher education in Israel.

The objectives of the thesis: describe the key characteristics of the labor market and its interaction with the market for educational services; investigate the unique aspects of the academic labor market as an integral component of the overall labor market in the country; examine the functioning of management technologies within the labor market; provide an overview of the current labor market situation in relation to educational services; assess the mechanisms of outsourcing and social and labor relations in the context of education in Israel; formulate an approach for utilizing crowdsourcing as a promising technology for managing the development of higher education; develop a model for organizing a virtual environment as a new technology in the labor market of future teachers; create a mechanism for adapting management technologies to the needs of the higher education market in Israel.

The scientific novelty and originality consists of development and stages' description of crowdsourcing implementation as management technology in education institution, development and description of model for organizing a virtual educational environment for training of future teachers, algorithm of virtual game use in teaching, models of career growth of a teacher taking into consideration a use of outsourcing and crowdsourcing, mechanism of choice and adaptation of management technologies to the demands of labor market in relation to the field of higher education in Israel.

Resolution of the scientific problem consists of the development of theoretical and practical concepts for building up demands at the labor market in relation to the field of higher education in Israel, confirming the ability to adapt for a set of management technologies' models using outsourcing, crowdsourcing, virtual teaching.

The theoretical significance of the work is the complex methodological approach, which is based on the combination between the theoretical motivation and practical application of the suggested recommendations in issues of management technologies' adaptation in the labor market in relation to the field of higher education in.

The practical value of the work consists of complex analysis of demand and supply factors of talented human resources in the education environment, and the proposed conclusions and recommendations will improve the balance between supply and demand in the labor in relation to the field of higher education in Israel.

The implementation of the scientific outcomes: the scientific researches in the form of conclusions and recommendations were presented at scientific conferences and journals, and they were recognized beneficial for adapting managerial personnel technologies to the needs of the labor market in relation to the field of higher education in Israel.

АННОТАЦИЯ

К диссертационной работе на степень доктора экономических наук
**Совершенствование и адаптация управленческих технологий к потребностям рынка
труда в сфере высшего образования Израиля**
Авада Салех, Кишинэу, 2023

Специальность: 521.03 – Экономика и менеджмент по отраслям

Структура работы: введение, три главы, выводы и рекомендации 208 источников библиографии, 140 страниц основного текста, 13 таблиц, 35 рисунков, 15 приложений. Тема диссертации была апробирована в 27 академических статьях, опубликованных в Молдове, Казахстане, России, Индии, Израиле.

Ключевые слова: адаптация, аутсорсинг, краудсорсинг, модели, методы, управление, технологии, образование, предложение, рынок труда, спрос.

Цель исследования заключается в научном обосновании методологических положений и разработки научно-практических рекомендаций применения управленческих технологий и механизма их адаптации к потребностям рынка труда по отношению к сфере высшего образования Израиля.

Задачи исследования: описать основные характеристики рынка труда и его взаимодействие с рынком образовательных услуг, раскрыть особенности академического рынка труда как составной части рынка труда страны; раскрыть аспекты функционирования управленческих технологий на рынке труда, описать текущую ситуацию на рынке труда по отношению к образовательным услугам, проанализировать академический рынок труда в Израиле, проанализировать механизм аутсорсинга и социально-трудовых отношений применительно к образованию в Израиле, сформировать подход к применению краудсорсинга как перспективной технологии управления развитием высшего образования; разработать модель организации виртуальной среды как новой технологии на рынке труда будущих учителей; разработать механизм адаптации управленческих технологий к потребностям рынка высшего образования Израиля.

Научная новизна и оригинальность состоит в разработке и описании этапов внедрения краудсорсинга как управленческой технологии в образовательном учреждении, разработке и описании модели организации виртуальной образовательной среды для подготовки будущего учителя, алгоритма использования игры виртуального обучения, модели карьерного роста преподавателя с учетом использования аутсорсинга и краудсорсинга, механизма выбора и адаптации технологий управления к потребностям рынка труда по отношению к сфере высшего образования Израиля.

Результат, способствующий решению научной проблемы, заключается в развитии теоретических и практических концепций формирования потребностей на рынке труда по отношению к сфере высшего образования Израиля, подтверждая возможность адаптации комплекса моделей управленческих технологий с использованием аутсорсинга, краудсорсинга, виртуального обучения.

Теоретическая значимость работы заключается в комплексном методологическом подходе, основанном на сочетании теоретической аргументации и практического применения предложенных рекомендаций в вопросах адаптации управленческих технологий на рынке труда по отношению к сфере высшего образования.

Практическая значимость работы заключается в комплексном анализе факторов спроса и предложения талантливых кадров в образовательной среде, а предложенные выводы и рекомендации позволят улучшить соблюдение баланса между спросом и предложением на рынке труда по отношению к сфере образования в Израиле.

Внедрение научных результатов: научные исследования в виде выводов и рекомендаций были представлены на научных конференциях и в журналах, а также признаны полезными для адаптации управленческих кадровых технологий к потребностям рынка труда по отношению к сфере образования Израиля.

AWADA Saleh

**ÎMBUNĂȚIREA ȘI ADAPTAREA TEHNOLOGIILOR DE GESTIONARE PENTRU A
RĂSPUNDE NECESITĂȚILOR PIEȚEI MUNCII ÎN DOMENIUL EDUCAȚIEI INALTE
DIN ISRAEL**

Specialitatea 521.03 - Economie și management în domeniul de activitate

REZUMAT

Teza de doctor în științe economice

Aprobat spre tipar: 06.09.2023

Hârtie ofset. Tipar ofset

Coli de tipar: 1,73

Formatul A4

Tiraj 50 ex.

Comanda nr. 2

SRL "RUCAN INVEST"
Chișinău, str. Crăsescu Victor str-la, 13 A