

Plagiarism Detector v. 2965 - Originality Report 10.07.2026 10:29:02

Analyzed document: Goina Rodica Rita DISERTATIE 2026 de scanat .pdf Licensed to: DRAGOS ANCA_License2

? Comparison Preset: Rewrite ? Detected language: Ro

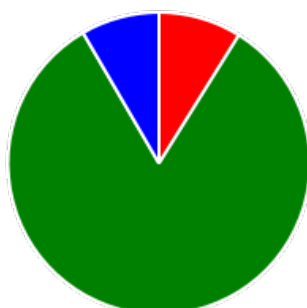
? Check type: Internet Check

TEE and encoding: PdfPig

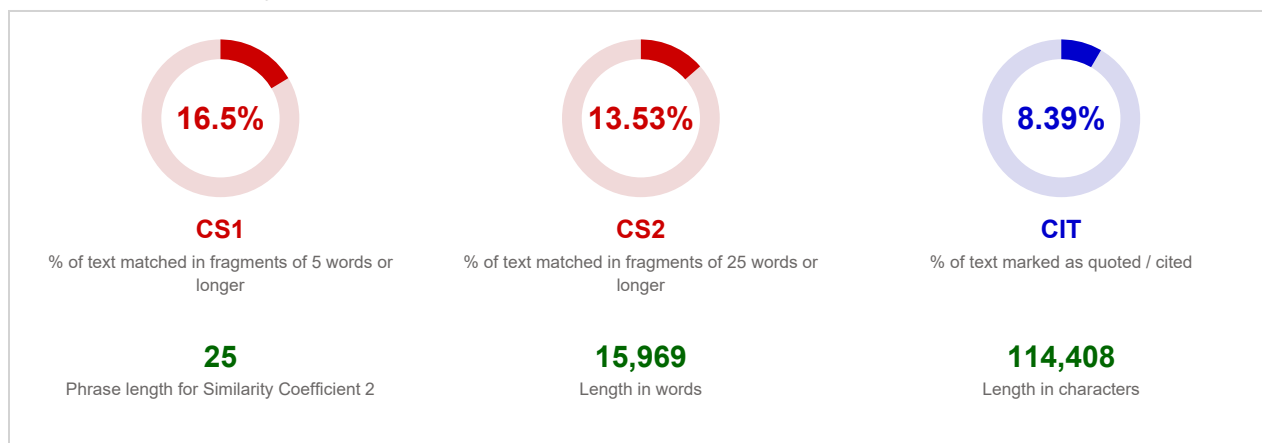
Detailed document body analysis:

? Relation chart:

Plagiarism 8.87% Original 82.73% Quotes 8.39%



? Detailed Similarity:



? Distribution graph:



? Top sources of plagiarism: 36

2%	1683	1. https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C5%9Fiere/Minister/2021/Transparenta/Stare invatamant/Raport_stare_invata...
1%	1415	2. https://www.anpa.ro/wp-content/uploads/file/ghidul_noului_angajat_in_administratia_publica.pdf
1%	1266	3. https://www.edenred.ro/ro/blog/employee-well-being/totul-despre-managementul-resurselor-umane

? Processed resources details: 270 - Ok / 23 - Failed

? Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



Wiki Detected!



[not detected]



[not detected]



[not detected]

? UACE: UniCode Anti-Cheat Engine report:

1. Status: Analyzer **On** Normalizer **On** character similarity set to **100%**
2. Detected UniCode contamination percent: **0,1%** with limit of: 4%
3. Document not normalized: percent not reached 5%
4. All suspicious symbols will be marked in purple color: Abcd...
5. Invisible symbols found: 0

Assessment recommendation:

No special action is required. Document is Ok.

Alphabet stats and symbol analyzes:

? Active References (Urls Extracted from the Document):

No URLs detected

? Excluded Urls:

No URLs detected

? Included Urls:

No URLs detected

 Detailed document analysis:

1. INTRODUCERE

Plagiarism detected: **0,02%**

id: 1

https://feaa.usv.ro/wp-content/uploads/sites/15/2021/03/ECTS_III_M... + 3 resources!

Resursele umane reprezintă una dintre cele mai importante componente ale funcționării oricărei organizații, deoarece prin intermediul acestora sunt valorificate celelalte resurse materiale, financiare, informaționale și tehnologice

În cazul instituțiilor de învățământ preuniversitar, importanța resurselor umane este cu atât mai mare, întrucât activitatea desfășurată are un impact direct asupra calității procesului educațional, asupra formării elevilor și asupra capacității instituției de a răspunde nevoilor comunității pe care o deservește. Tema prezentei lucrări, intitulată

Quotes detected: **0,01%**

id: 2

„Evaluarea structurii și eficienței resurselor umane la nivelul unei instituții de învățământ preuniversitar”, este actuală și relevantă deoarece sistemul educațional se confruntă cu transformări demografice, sociale și organizaționale care influențează atât populația școlară, cât și necesarul de personal. În acest context, analiza resurselor umane nu trebuie limitată la simpla evidențiere numerică a personalului, ci trebuie să urmărească structura acestuia, nivelul de pregătire, raportul dintre personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic, precum și eficiența utilizării muncii în raport cu obiectivele instituției. În instituțiile de învățământ preuniversitar, personalul didactic reprezintă nucleul activității educaționale, având rolul principal în transmiterea cunoștințelor, formarea competențelor și orientarea elevilor. Alături de acesta, personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic contribuie la funcționarea administrativă, tehnică și logistică a instituției. Din acest motiv, analiza structurii resurselor umane trebuie să evidențieze nu doar numărul total de persoane angajate, ci și modul în care diferitele categorii de personal contribuie la desfășurarea activității educaționale. Obiectivul general al lucrării constă în evaluarea structurii și eficienței resurselor umane la nivelul unei instituții de învățământ preuniversitar, prin analiza evoluției personalului, a populației școlare, a structurii pe categorii profesionale, a raportului dintre titulari și suplinitori, a nivelului de pregătire și a indicatorilor de eficiență a muncii. Lucrarea urmărește să evidențieze măsura în care resursele umane disponibile sunt adecvate necesităților instituției și contribuie la susținerea activității educaționale. Obiectivele specifice ale lucrării vizează: prezentarea conceptelor teoretice privind resursele umane și capitalul uman; analiza dimensiunii resurselor umane; examinarea structurii personalului pe categorii profesionale, vârstă, gen și nivel de pregătire; evaluarea eficienței utilizării resurselor umane prin indicatori specifici; precum și formularea unor concluzii privind adecvarea resurselor umane la activitatea instituției analizate. Metodologia utilizată are la bază analiza documentară, analiza comparativă, analiza în dinamică și interpretarea indicatorilor specifici resurselor umane. Datele utilizate în studiul de caz provin din situațiile și evidențele puse la dispoziție de compartimentul de resurse umane al instituției analizate, pentru perioada 2020–2025. Această perioadă permite observarea unor tendințe relevante privind evoluția populației școlare, modificarea structurii personalului și eficiența utilizării muncii. Lucrarea este structurată în două părți principale. Prima parte are caracter teoretic și prezintă fundamentele analizei resurselor umane, cu accent pe conceptele de resurse umane și capital uman, dimensiunea personalului, structura acestuia, eficiența muncii și cheltuielile cu personalul. A doua parte are caracter aplicativ și cuprinde studiul de caz realizat la Liceul Tehnologic

Quotes detected: **0%**

id: 3

„LIVIA MARIA GEGO”,

în cadrul căruia sunt analizați indicatorii privind populația școlară, personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic, structura personalului și eficiența utilizării resurselor umane. Prin abordarea propusă, lucrarea urmărește să evidențieze importanța unei structuri echilibrate a resurselor umane și a utilizării eficiente a personalului în cadrul unei instituții de învățământ preuniversitar. Evaluarea resurselor umane devine astfel un instrument necesar 9 pentru fundamentarea deciziilor manageriale, pentru îmbunătățirea activității instituționale și pentru asigurarea calității procesului educațional. 10 2. LITERATURA DE SPECIALITATE. FUNDAMENTE TEORETICE PRIVIND STRUCTURA ȘI EFICIENȚA RESURSELOR UMANE ÎN ORGANIZAȚII 2.1.

Plagiarism detected: **0,07%**

id: 4

<https://www.forvismazars.com/ro/ro/insights/blog/business-insights/r...>

RESURSE UMANE ȘI CAPITALUL UMAN – DELIMITARI CONCEPTUALE ȘI RELEVANȚĂ ORGANIZAȚIONALĂ Resursele umane reprezintă componenta activă a oricărei organizații, deoarece prin intermediul acestora sunt utilizate și valorificate celelalte categorii de resurse. Într-o instituție de învățământ preuniversitar, rolul resurselor umane este fundamental, întrucât personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic contribuie direct sau indirect la realizarea procesului educațional. Din această perspectivă, analiza resurselor umane trebuie să poarte de la clarificarea conceptelor de forță de muncă, resurse umane și capital uman, pentru a evidenția importanța personalului în funcționarea instituției.

Quotes detected: **0,02%**

id: 5

„Abordarea științifică a resurselor umane a cunoscut câteva etape în dezvoltarea sa – de la „Homo economicus” („omul economic”

) la 1

Quotes detected: 0%

id: 6

„Homo intelligens”

(

Quotes detected: 0%

id: 7

„omul social”

)” . În analiza organizațională, resursele umane reprezintă ansamblul persoanelor care participă, direct sau indirect, la realizarea obiectivelor unei entități. Spre deosebire de resursele materiale, financiare sau informaționale, resursele umane au un caracter activ, deoarece prin competențele, experiența, motivația și comportamentul lor profesional contribuie la utilizarea celorlalte resurse ale organizației. În acest sens, angajatul nu mai este privit doar ca simplă forță de muncă, ci ca purtător de cunoștințe, abilități, valori și responsabilități profesionale. Conceptul de

Quotes detected: 0%

id: 8

„forță de muncă”

are o semnificație mai restrânsă, fiind asociat în principal cu disponibilitatea persoanei de a presta o activitate. În schimb, noțiunea de

Quotes detected: 0%

id: 9

„resurse umane”

Plagiarism detected: 0,01% https://ro.wikipedia.org/wiki/Managementul_resurselor_umane

id: 10

include nu doar capacitatea de muncă, ci și dimensiunea profesională, socială și managerială a angajatului . În abordările recente, resursele umane sunt analizate în relație cu obiectivele instituției, cu performanța organizațională, cu procesul de motivare și cu dezvoltarea competențelor personalului. O noțiune apropiată, dar mai complexă, este cea de capital uman. Capitalul uman desemnează totalitatea cunoștințelor, competențelor, experienței, aptitudinilor și capacităților profesionale deținute de persoane, care pot fi valorificate în cadrul organizației. În această accepțiune, educația, formarea profesională, experiența acumulată și perfecționarea continuă devin investiții cu efecte asupra productivității, calității activității și performanței instituționale. În cazul instituțiilor de învățământ preuniversitar, capitalul uman are o importanță deosebită, deoarece personalul didactic nu contribuie doar la desfășurarea unei activități profesionale, ci la formarea competențelor elevilor și la dezvoltarea comunității educaționale. Calitatea resurselor umane influențează direct calitatea procesului educațional, stabilitatea administrației publice. 1 Savcenco, S. (2020). Importanța resurselor umane în domeniul

Plagiarism detected: 0,01% <https://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/viewFile/636/633>

id: 11

disponibil https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/453-459_0.pdf, P. 453-459. 2 Savcenco, S. (2020),

Quotes detected: 0,01%

id: 12

„Importanța resurselor umane în domeniul administrației publice”,

Plagiarism detected: 0,01% <https://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/viewFile/636/633>

id: 13

În Dezvoltarea economico-socială durabilă a euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere, Iași, Editura Performantica, vol. 37, pp

. 453–459. 3 Savcenco, S. (2020),

Quotes detected: 0,01%

id: 14

„Importanța resurselor umane în domeniul administrației publice”,

În Dezvoltarea economico-socială durabilă a euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere, Iași, Editura Performantica, vol. 37, pp. 453–459. 4 Cerna, S. (2020),

Quotes detected: 0,01%

id: 15

„Teoria capitalului uman: analiza economică a educației”,

Oeconomica, nr. 1–2/2020. Articolul este înregistrat în RePEc/IDEAS cu titlul

Quotes detected: 0,01%

id: 16

„The Human Capital: Economic Analysis of Education”.

11 1 instituției și capacitatea acesteia de a răspunde nevoilor beneficiarilor direcți ai educației.

Plagiarism detected: 0,08%

id: 17

https://www.anpa.ro/wp-content/uploads/file/ghidul_noului_angajat_in... + 5 resources!
Managementul resurselor umane cuprinde procesele prin care organizația planifică, atrage, utilizează, dezvoltă, motivează și evaluează personalul. Într-o instituție publică sau educațională, managementul resurselor umane presupune nu numai administrarea posturilor și a documentelor de personal, ci și asigurarea unui climat instituțional adecvat, consilierea personalului, respectarea normelor etice și adaptarea resurselor umane la obiectivele organizației. Planificarea resurselor umane are rolul de a asigura concordanța dintre necesarul de

personal și activitatea desfășurată. Aceasta presupune analiza numărului de angajați, a structurii acestora, a nivelului de pregătire, a competențelor disponibile și a nevoilor viitoare ale organizației

. În cazul unei instituții de învățământ, planificarea personalului trebuie corelată cu 3 populația școlară, numărul de clase, nivelurile de învățământ și oferta educațională. Din punct de vedere legislativ, personalul din învățământul preuniversitar este structurat în categorii distincte, în funcție de rolul îndeplinit în cadrul instituției. Astfel, personalul didactic, personalul didactic auxiliar și personalul administrativ sau nedidactic contribuie, fiecare prin atribuții specifice, la funcționarea procesului educațional și administrativ. Această delimitare este importantă pentru analiza structurii resurselor umane, deoarece permite identificarea ponderii fiecărei categorii de personal în totalul instituției. În contextul actual al învățământului preuniversitar din România, analiza resurselor umane devine relevantă și prin prisma schimbărilor demografice, a evoluției populației școlare, a mobilității personalului didactic și a nevoii de adaptare a instituțiilor la cerințele educaționale contemporane. Evaluarea structurii și eficienței resurselor umane trebuie să țină seama atât de dimensiunea cantitativă a personalului, cât și de pregătirea, stabilitatea și adecvarea acestuia la 5 obiectivele instituției. În literatura de specialitate tot mai frecvent pot fi întâlnite diferite puncte de vedere în tratarea angajatului, folosindu-se mai multe noțiuni, precum ar fi:

Quotes detected: 0%

id: 18

„forță de muncă”,

Quotes detected: 0%

id: 19

„resurse umane”,

Quotes detected: 0%

id: 20

„capital uman”

și altele. Vezi figura 2.1.

Quotes detected: 0,06%

id: 21

„Conceptul de capital uman a fost fundamentat teoretic în anii 1960 de către economiștii americani Th. Schultz și G. Becker (laureați ai premiului Nobel pentru economie: primul în 1979, al doilea în 1992). Aceștia au demonstrat că cheltuielile de natură să ducă la creșterea gradului de pregătire al unui individ măresc productivitatea sa și, deci, îi măresc veniturile viitoare - de unde denumirea de capital uman ”.

Noțiunea de capital uman desemnează faptul, că angajatul deține abilități, experiență și cunoștințe, ce au valoare economică, la nivel de individ, organizație, societate. Totodată, crearea și dezvoltarea capitalului uman cere investiții din partea persoanei, organizației și țării, în ansamblu. 1 Ministerul Educației (2025), Raport privind starea învățământului preuniversitar din România. An școlar 2024– 2025, București. Raportul este publicat de Ministerul Educației în lista rapoartelor publice periodice. 2

Plagiarism detected: 0,02%

id: 22

[https://www.anpa.ro/wp-content/uploads/file/ghidul_noului_angajat_in...](https://www.anpa.ro/wp-content/uploads/file/ghidul_noului_angajat_in_agencia_nationala_a_functionarilor_publici_2021.pdf) + 8 resources!
Agenția Națională a Funcționarilor Publici (2021), Ghid dedicat compartimentelor de resurse umane privind consilierea etică și managementul resurselor umane, București. 3 Universitatea

Quotes detected: 0%

id: 23

„Ștefan cel Mare”

Plagiarism detected: 0,01%

id: 24

https://www.anpa.ro/wp-content/uploads/file/ghidul_noului_angajat_in... + 8 resources!
din Suceava (2021), Managementul resurselor umane, suport de curs, Facultatea de Economie
, Administrație și Afaceri. 4 Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, art. 164. Textul legii delimitează personalul din învățământul preuniversitar în personal didactic și personal administrativ, iar personalul didactic cuprinde categoriile prevăzute de lege. 5 OECD (2024), Reforma învățământului preuniversitar în România: consolidarea sistemelor de guvernare, de evaluare și de sprijin, versiune în limba română. 6 Cerna, Silviu. (2020). Teoria capitalului uman: analiza economică a educației. Disponibil <https://oeconomica.org.ro/abstract/559/The-Human-CapitalEconomic-Analysis-of-Education-Teoria-capitalului.htm> 12 Figura 2.1. Conceptele manageriale privind angajații Sursa: Savcenko, Silvia (2020). Importanța resurselor umane în domeniul administrației publice. disponibil https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/453-459_0.pdf, P. 454 Esența oricărei organizații este efortul uman, iar eficiența și eficacitatea acesteia sunt influențate, în mare măsură, de comportamentul oamenilor din cadrul organizației Factorul uman reprezintă forța motrice, factorul cheie care pune în mișcare și mobilizează toate celelalte resurse de la nivelul societății. De modul de gestionare a factorului 1 muncă depind astfel în mare măsură performanțele generale realizate de orice societate . Funcționarea oricărei activități economico-sociale este de neconceput fără prezența și intervenția omului, care nu este numai purtătorul unor nevoi de consum, ci și posesorul unor abilități ce-i permite să acționeze în scopul satisfacerii acestor nevoi. Potențialul intern stă la baza fundamentării strategiei oricărei entități.

Quotes detected: 0,01%

id: 25

„Un model 2 simplu, privind necesitățile în mare ale organizației, în domeniul resurselor umane”

este prezentat în figura 2.2. 1 Achim, Monica Violeta. (2009).

Quotes detected: 0%

id: 26

„Diagnostic economico- financiar”,

Plagiarism detected: 0,04%

id: 27

https://feaa.usv.ro/wp-content/uploads/sites/15/2021/03/ECTS_III_M... + 8 resources!
FSEGA-UBB, Cluj-Napoca, p. 71-2 Răducan, Radu (2020). Managementul resurselor umane – Suport de curs.
FSE, Tibiscus, p. 189-13 Figura 2.2 Model privind necesitățile unei organizații în domeniul resurselor umane
Sursa: Răducan, Radu (2020). Managementul resurselor umane – Suport de curs

. FSE, Tibiscus, p. 189

Quotes detected: 0,05%

id: 28

„Pentru orice societate este important să se țină cont de toți factorii de producție care contribuie la creșterea și dezvoltarea activității societății în cauză, aceștia fiind: $\geq$ munca (forța de muncă) – pentru care trebuie să determinăm un diagnostic; $\geq$ natura; $\geq$ capitalul – pentru care trebuie să determinăm un diagnostic financiar; $\geq$ alți factori de producție”.

1 Gestionarea capitalului uman, materiale, și financiare trebuie să asigure : •

Quotes detected: 0,04%

id: 29

„obținerea unor produse sau servicii de calitate superioară competitive pe piață; • valorificarea superioară a potențialului resurselor exprimată sintetic prin creșterea veniturilor obținute la o unitate fizică sau valorică de resurse sau reducerea consumului specific de resurse pe unitatea de venit”.

Realizarea obiectivelor propuse, legate de activitatea de bază a societății, în condiții de eficiență economică ridicată, este condiționată de asigurarea societății cu forța de muncă 2 necesară, atât ca număr, cât și ca structură .

Quotes detected: 0,04%

id: 30

„Problematica specifică analizei gestiunii resurselor umane poate fi structurată în: a) analiza modului de realizare din punct de vedere cantitativ și calitativ a asigurării cu resurse umane; b) analiza modului de utilizare (extensiv și intensiv) a capitalului uman existente în societate; 3 c) analiza eficienței utilizării capitalului uman”

. În concepția modernă, oamenii nu sunt recrutați și selectați pentru a ocupa anumite posturi vacante, ci aceștia sunt căutați și atrași pentru rolul deosebit de important în cadrul 4 entității . Analiza economică a resurselor umane vizează următoarele probleme: $\geq$

Quotes detected: 0,04%

id: 31

„Analiza dinamicii și a structurii resurselor umane $\geq$ Analiza comportamentului resurselor umane 1 Costea, Simona. (2009). „Analiza economico-financiară”. Editura Eurostampa, Timișoara p. 53-2 Troie, L., Zaharia, O., Roman, Monica. Hurduzeu, Miruna. „Analiza statistică a activității economice și a gestiunii financiare a întreprinderii”,

disponibilă pe site: <http://www.biblioteca.digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=195&idb=>, cap. 5.1.2. 3 Robu, Vasile. Anghel Ion. Șerban Elena-Claudia. (2014).

Quotes detected: 0%

id: 32

„Analiza economico-financiară a firmei”.

Editura Economică. București. p. 136-4 <http://www.scribub.com/sociologie/resurse-umane/IMPORTANTA-RESURSELOR-UMANE81692.php>, disponibil și accesat decembrie. 2025-14 $\geq$ Analiza eficienței utilizării resurselor umane $\geq$ Analiza reflectării eficienței utilizării resurselor umane asupra performanțelor 1 economico-financiare ale entității” . În ceea ce privește nivelul de asigurare cu capital uman ca structură , acesta 2 depinde de domeniul de activitate, de structura ofertei de produse și servicii prestate . Analiza structurii resurselor umane are rolul de a verifica echilibrul structural din 3 entitate în ceea ce privește : $\geq$

Quotes detected: 0,03%

id: 33

„Piramida vârstelor și vechimea în muncă $\geq$ Categoriile de personal $\geq$ Nivelul de pregătire profesională $\geq$ Polivalența personalului în raport cu nevoile curente de personal și cu modificările posibile ale activității entității”

Acest indicator urmărește concordanța dintre nivelul de calificare al salariatului și cerințele postului; este reflectată de cunoștințele acumulate în desfășurarea activității, aptitudinile și atitudinile individuale. În cadrul societăților în care

Quotes detected: 0,05%

id: 34

„departamentul de resurse umane și cel de finanțe colaborează îndeaproape, s-a putut observa o creștere impresionantă a profitului și o îmbunătățire vizibilă a indicatorilor de performanță. Din aceste motive, este foarte important ca societatea să se asigure de eficiența departamentului de resurse umane. Dacă acesta funcționează cum trebuie, performanțele angajaților sunt asigurate, iar, astfel, compania este pe 4 drumul cel bun”

. În concluzie, resursele umane nu trebuie privite exclusiv ca număr de angajați, ci ca ansamblu de competențe, experiențe, responsabilități și capacități profesionale care susțin activitatea unei organizații. În cazul instituțiilor de învățământ preuniversitar, capitalul uman are o importanță deosebită, deoarece nivelul de pregătire, stabilitatea și implicarea personalului influențează calitatea procesului educațional. Aceste considerente justifică analiza structurii și eficienței resurselor umane în cadrul studiului de caz. 2.2. ANALIZA DIMENSIUNII RESURSELOR UMANE ȘI A GRADULUI DE ASIGURARE CU PERSONAL Analiza dimensiunii resurselor umane urmărește aprecierea nivelului de asigurare a organizației cu personalul necesar desfășurării activității. În instituțiile de învățământ preuniversitar, această analiză trebuie realizată în legătură cu numărul elevilor, numărul claselor, nivelurile de învățământ și structura posturilor existente. Întrucât activitatea educațională depinde de continuitatea și stabilitatea personalului, mobilitatea cadrelor didactice reprezintă un element important în aprecierea gradului de acoperire a necesarului de personal. Realizarea obiectivelor propuse, legate de activitatea de bază a societății, în condiții de eficiență economică ridicată, este condiționată de asigurarea societății cu forța de muncă necesară, atât ca număr, cât și ca structură. 1 Susu, Ștefania (2014)

Quotes detected: **0,01%**

id: 35

„Analiza economico-financiară, Curs pentru învățământ la distanță”,

Plagiarism detected: **0,01%**

id: 36

https://feaa.usv.ro/wp-content/uploads/sites/15/2021/03/ECTS_III_M... + 2 resources!
Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, Universitatea

Quotes detected: **0%**

id: 37

„Ștefan cel Mare”

Suceava, p.61 2 Achim, Monica Violeta. (2009).

Quotes detected: **0%**

id: 38

„Diagnostic economico- financiar”,

FSEGA-UBB, Cluj-Napoca, p. 75 3 Susu, Ștefania (2014)

Quotes detected: **0,01%**

id: 39

„Analiza economico-financiară, Curs pentru învățământ la distanță”,

Plagiarism detected: **0,01%**

id: 40

https://feaa.usv.ro/wp-content/uploads/sites/15/2021/03/ECTS_III_M... + 2 resources!
Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, Universitatea

Quotes detected: **0%**

id: 41

„Ștefan cel Mare”

Suceava, p.62 4 Baieșu, Marina (2018). Rolul și importanța departamentului de resurse umane în cadrul organizației. Culegere de articole selective ale Conferinței Științifice Internaționale

Quotes detected: **0,01%**

id: 42

„Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii”,

28-29 septembrie 2018, Chișinău, Vol. I, p. 155 5 Ministerul Educației,

Quotes detected: **0%**

id: 43

„Mobilitatea personalului didactic”,

Plagiarism detected: **0,01%**

id: 44

<https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2021/Transpar...> + 2 resources!
metodologia -cadru privind mobilitatea personalului didactic pentru anul școlar 2024-2025, aprobată prin OME nr. 6.877/2023. 15 Această analiză urmărește evidențierea concordanței dintre numărul de personal existent și cel necesar pentru realizarea sarcinilor, analizează dinamica și structura personalului. Pentru 1 urmărirea acestei corelații se folosesc următorii indicatorii : $\geq$

Quotes detected: **0,07%**

id: 45

„număr mediu de salariați (cu contract de muncă pe perioadă determinată sau pe perioadă nedeterminată) care se determină ca o medie aritmetică simplă a numărului lunar al salariaților; $\geq$ numărul mediu de personal (cu contract de muncă sau de colaborare), care se stabilește prin adăugarea la numărul mediu de salariați a numărului mediu de colaboratori pe baza contractelor de colaborare; $\geq$ numărul efectiv de salariați, se măsoară disponibilul de personal prezent la lucru într-o anumită zi”

; $\geq$

Quotes detected: **0,03%**

id: 46

„numărul maxim admisibil de personal (na) - limita superioară a numărului de personal stabilită în funcție de volumul de activitate și de productivitatea medie a 2 muncii luată ca baza de comparație”

. Analiza cantitativă a asigurării cu capital uman

id: 47

Quotes detected: 0,02%

„se face distinct pe cele două categorii: personal direct productiv (muncitorii) și personal indirect productiv (personal de administrație 3 și conducere)”

. Scăderea în dinamică a numărului de salariați se apreciază diferit, în funcție de cauzele care au determinat-o: • dacă scăderea este consecința modului defectuos de recrutare și asigurare cu personal, situația se apreciază negativ, deoarece conduce la deteriorarea performanțelor economico-financiare ale societății și a poziției acesteia pe piață; • scăderea numărului de personal poate fi și consecința restrângerii activității, atunci când societatea trece printr-o perioadă dificilă datorată fie incapacității acesteia de a face față unor restricții impuse de mediul economic în care activează, fie unor imperfecțiuni și dezechilibre de natură macroeconomică; • modificarea raportului de echilibru dintre potențialul uman și potențialul material, urmare a reînnoirii activelor corporale sau a creșterii gradului de tehnicitate al acestora, pot genera drept consecință scăderea numărului de salariați. Încadrarea societății cu personal, conform nevoilor programate, constituie premisa realizării sarcinilor din bugetul de venituri și cheltuieli. Realizarea și depășirea sarcinilor programate, depinde de structura, calitatea și modul de utilizare a resurselor umane ale societății. În concluzie, dimensiunea resurselor umane reflectă capacitatea instituției de a asigura personalul necesar pentru desfășurarea activității educaționale și administrative. O evoluție echilibrată a numărului de salariați trebuie interpretată în raport cu evoluția populației școlare și a numărului de clase. În acest sens, analiza dimensiunii personalului permite identificarea eventualelor dezechilibre între necesarul de personal și resursele umane disponibile. 2.3. ANALIZA STRUCTURII PERSONALULUI PE CRITERII PROFESIONALE, DEMOGRAFICE ȘI DE CALIFICARE Structura personalului reprezintă modul în care resursele umane sunt repartizate pe categorii profesionale, funcții, vârstă, gen, vechime și nivel de pregătire. În cazul instituțiilor de învățământ preuniversitar, structura personalului trebuie analizată în raport cu rolul fiecărei 1 Buglea, Alexandru. (2010).

Quotes detected: 0%

id: 48

„Diagnosticul și evaluarea întreprinderii”.

Editura Mirton, Timișoara p.. 52 -53 2 Robu, Vasile. Anghel Ion. Șerban Elena-Claudia. (2014).

Quotes detected: 0%

id: 49

„Analiza economico-financiară a firmei”.

Editura Economică. București. p. 137 3 Achim, Monica Violeta. (2009).

Quotes detected: 0%

id: 50

„Diagnostic economico- financiar”,

FSEGA-UBB, Cluj-Napoca, p. 74 16 categorii în desfășurarea activității educaționale. Personalul didactic de predare, personalul didactic auxiliar, personalul de conducere și personalul administrativ contribuie prin atribuții 1 diferite la funcționarea instituției, ceea ce justifică analiza distinctă a fiecărei categorii. Structura personalului oferă informații privind modul în care resursele umane sunt distribuite pe categorii profesionale, vârstă, gen, statut profesional și nivel de calificare. Într-o instituție de învățământ preuniversitar, această analiză este necesară pentru a evidenția ponderea personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic, precum și raportul dintre titulari și suplinitori. Structura personalului influențează stabilitatea instituției, continuitatea activității didactice și capacitatea de adaptare la nevoile educaționale ale elevilor. Pentru a fi pertinentă aprecierea asupra mărimii, puterii și performanței societății

Plagiarism detected: 0,05%

id: 51

<https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2021/Transpar> + 2 resources!
În raport cu personalul său, această judecată trebuie completată cu analiza structurală a forței de 2 muncă . În ceea ce privește nivelul de asigurare cu personal ca structură, acesta depinde de domeniul 3 de activitate, de structura ofertei de produse și servicii prestate . Poate fi urmărită prin folosirea mai multor criterii de structurare: a) structura pe categorii de

salariați: se ține seama de specificul activității entității, structura agenților economici cu activitate similară, evoluția structurii în perioada anterioară, iar principalii indicatori se referă la: • ponderea muncitorilor (direct productivi, indirect productivi, de deservire generală) în totalul de salariați; • numărul de personal tehnic-operativ în totalul de salariați; • ponderea personalului administrativ și de conducere în totalul de personal. b) Structura personalului pe categorii de vârstă și sexe: se urmărește raportul dintre personalul tânăr și cel vârstnic, repartizarea pe sexe în cadrul compartimentelor funcționale. După vârstă, personalul se poate grupa astfel: • Până la 30 de ani; • Între 31 și 40 de ani; • Între 41 și 50 de ani; • Peste 51 de ani. După sex, personalul se poate grupa în personal masculin și personal feminin. 4 Structura capitalului uman după vârstă și sexe poate prezenta anomalii în ceea ce privește : • raportul dintre personalul tânăr și cel vârstnic; • repartizarea pe sexe în cadrul compartimentelor funcționale și de producție. 5 Structura capitalului uman după vechimea în muncă ,

Quotes detected: 0,02%

id: 52

„prezintă interes pentru că vechimea în muncă are influență asupra aspirațiilor, asupra comportamentului profesional și asupra statutului angajaților în societate”.

6 O structură eterogenă pe grupe de vârstă prezintă mai multe avantaje pentru entitate : •

Quotes detected: 0,07%

id: 53

„Asigură valorificarea mai bună a experienței celor mai în vârstă în prezența dinamismului, puterii de muncă și spiritului de inițiativă ale celor tineri; • Diminuează șocul produs de plecarea din entitate la un moment dat sau într-o perioadă scurtă de timp a unui număr mare de persoane; 1 Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, art. 164. 2 Petcu, Monica. (2009). „Analiza economico-financiară a întreprinderii: probleme, abordări, metode, aplicații. Ediția a doua”. Editura Economică. București. p. 130 3 Achim, Monica Violeta. (2009). „Diagnostic economico - financiar”,

FSEGA-UBB, Cluj-Napoca, p.75 4 Buglea, Alexandru.(2010).

Quotes detected: 0%

id: 54

„Diagnosticul și evaluarea întreprinderii”.

Editura Mirton, Timișoara p. 53 5 Novac, Emilia. Abrudan, Denisa. (2010).

Quotes detected: 0,01%

id: 55

„Managementul resurselor umane – elemente teoretice și practice”.

Editura Eurobit. Timișoara. p. 31 6 Susu, Ștefania (2014)

Quotes detected: 0,01%

id: 56

„Analiza economico-financiară, Curs pentru învățământ la distanță”,

Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, Universitatea

Quotes detected: 0%

id: 57

„Ștefan cel Mare”

Suceava, p. 62 17 • Asigură un cadru mai bun pentru rezolvarea problemelor sociale care diferă pe categorii de vârstă”; c) Structura personalului pe nivele de pregătire: se impune structurarea personalului pe nivele de pregătire (superior, mediu, profesional) și se analizează perfecționarea și pregătirea profesională, pe forme de realizare (

Plagiarism detected: 0,02%

id: 58

la locul de muncă, prin cursuri postliceale sau școli postuniversitare). d) Structura personalului din punct de vedere calitativ pe nivele de calificare: se poate realiza

cu ajutorul indicatorului coeficientul calificării medii (C): mediu $\frac{1}{N} \cdot \sum_{i=1}^N C_i$ unde: N - numărul de persoane corespunzătoare calificării

Quotes detected: 0%

id: 59

„I”

pi C – gradul de calificare (categoria de încadrare) $i C = (a \cdot 1 + b \cdot 2 + c \cdot 3 + d \cdot 4 + e \cdot 5 + f \cdot 6) / \text{număr mediu de salariați pe an} = X \%$, mediu unde: 1,2,3,4,5,6 – categoria de pregătire; a,b,c,d,e,f – numărul de persoane aferent fiecărei categorii de pregătire în parte. Strategia entității este condiționată, în mod direct, de nivelul de calificare al 1 angajaților săi . Calificarea și competențele personalului entității reprezintă o adevărată sursă de avantaj competitiv. Din aceste rațiuni,

Quotes detected: 0%

id: 60

„learning organization”

(Organizația care învață permanent) trebuie să constituie idealul entității moderne. e) Flexibilitatea personalului se exprimă prin adaptabilitatea la o gamă variată de sarcini cu efort minim, fiind influențată de pregătirea economică și tehnică, de capacitatea de adaptare și alte însușiri individuale ale factorului uman și este dată de pregătirea persoanelor în două sau mai multe profesii. În concluzie, analiza structurii personalului permite aprecierea calității și adecvării resurselor umane la specificul instituției. O structură echilibrată, în care personalul didactic este susținut de personal didactic auxiliar și nedidactic suficient, contribuie la buna funcționare a procesului educațional. De asemenea, structura pe vârste, statut profesional și nivel de pregătire oferă informații relevante privind stabilitatea, experiența și potențialul de dezvoltare al resurselor umane. 2.4. INDICATORI PRIVIND EFICIENȚA UTILIZĂRII RESURSELOR UMANE Eficiența utilizării resurselor umane exprimă raportul dintre rezultatele obținute și efortul uman implicat în realizarea activității. În mediul economic, eficiența muncii este analizată frecvent prin productivitatea muncii, profitabilitatea muncii sau alți indicatori de tip efect/efort. În cazul instituțiilor de învățământ, analiza trebuie adaptată specificului activității educaționale, prin raportarea personalului la populația școlară, la numărul de clase și la nivelul de acoperire a activităților didactice și administrative. Eficiența utilizării resurselor umane este influențată nu numai de numărul și structura personalului, ci și de condițiile în care acesta își desfășoară activitatea. Organizarea ergonomică a muncii, adaptarea posturilor, utilizarea adecvată a tehnologiei și crearea unui climat de lucru favorabil pot contribui la creșterea productivității și la îmbunătățirea performanței 1 Susu, Ștefania (2014)

Quotes detected: 0,01%

id: 61

„Analiza economico-financiară, Curs pentru învățământ la distanță”,

Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică, Universitatea

Quotes detected: 0%

id: 62

„Ștefan cel Mare”

Suceava, p. 63 18 organizaționale. În instituțiile de învățământ, aceste elemente sunt relevante deoarece personalul desfășoară activități care implică efort intelectual, relaționare permanentă și 1 responsabilitate educațională.

Quotes detected: **0,03%**

id: 63

„Analiza eficienței utilizării resurselor umane se poate exprima cu ajutorul indicatorului de productivitate a muncii, medie sau marginală, caracterizând o relație particulară dintre 2 factorul uman și volumul de activitate”

Quotes detected: **0,04%**

id: 64

„Eficiența managementului resurselor umane este un factor determinant în creșterea productivității organizației, dar aceasta, la rândul ei, este condiționată, pe de o parte, de competențele și abilitățile pe care le deține personalul, și, pe de altă parte, de designul 3 ergonomic al aparaturii pe care o folosește resursa umană”

Pentru analiza eficienței cheltuielilor cu forța de muncă se utilizează indicatori de tipul efect/efort. Efectul poate lua forma cheltuielilor totale cu salariile sau a fondului de salarii. Efortul poate fi exprimat prin indicatori ai activității de producție și comercializare. Eficiența utilizării forței de muncă, se urmărește cu ajutorul a doi indicatori sintetici de eficiență a muncii: profitabilitatea muncii și productivitatea muncii (W).

Quotes detected: **0,04%**

id: 65

„Productivitatea crește odată cu folosirea principiilor ergonomice și cu adaptarea condițiilor de muncă la organismul uman, astfel încât uzura fizică să se reducă și eficiența personalului să crească. Și, nu în ultimul rând, se dezvoltă o cultură ergonomică a organizației, 4 oferind salariaților siguranță și încredere”

. Productivitatea muncii (W) este un indicator care măsoară gradul de utilizare a resurselor umane, calculându-se în mărimi absolute și mărimi relative: $W = \frac{\text{Produsul brut la valoarea adăugată}}{\text{Productivitatea muncii}}$

Quotes detected: **0,02%**

id: 66

„reflectă eficiența muncii productive și se încadrează în sfera generală a indicatorilor care reflectă eficiența economică (adică au la bază raportul general 5 efect/efort) ”

. Productivitatea muncii este influențată de factori extensivi și de factori intensivi. Factorii extensivi

Plagiarism detected: **0,04%**

id: 67

se referă la reducerea întreruperilor accidentale, eliminarea deficiențelor legate de aprovizionarea cu materii prime și utilități, efectuarea reviziilor tehnice și a reparațiilor capitale, eliminarea conflictelor de muncă. Factorii intensivi se referă la achiziționarea tehnologiilor performante, creșterea gradului de pregătire profesională a forței de muncă, realizarea funcțiilor de control în condiții optime

. Factorii care influențează evoluția productivității muncii sunt: • utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru de către salariați; • perfecționarea profesională; • perfecționarea organizării și managementului. Analiza productivității medii a muncii poate fi abordată și prin prisma legăturii dintre eficiența muncii și gradul de înzestrare tehnic al salariaților. Dotarea tehnică corespunzătoare are ca efect ușurarea condițiilor de muncă, creșterea productivității muncii, îmbunătățirea calității produselor. În analiza economică aprecierea de ansamblu a eficienței înzestrării tehnice 1 Fraszin (Gurău), M. (2021),

Quotes detected: **0,01%**

id: 68

„Importanța ergonomiei în managementul resurselor umane”,

Buletinul Universității Naționale de Apărare

Quotes detected: **0%**

id: 69

«Carol I»,

pp. 69–72. 2 Stan, Sorin. Anghel Ion. (2014). Evaluarea întreprinderii. Ediția a șasea revizuită. Editura Iroval. București. p. 56 3 Fraszin (Gurău), Mariana (2021). Importanța ergonomiei în managementul resurselor umane. Buletinul Universității Naționale de Apărare

Quotes detected: **0%**

id: 70

„Carol I”.

decembrie 2021. P.69 4 Fraszin (Gurău), Mariana (2021). Importanța ergonomiei în managementul resurselor umane. Buletinul Universității Naționale de Apărare

Quotes detected: **0%**

id: 71

„Carol I”.

decembrie 2021. P.71 5 Achim, Monica Violeta. (2009). Diagnostic economico-financiar, FSEGA-UBB, Cluj-Napoca, p. 83 19 se face prin corelația dintre dinamica gradului de înzestrare tehnică a personalului (ca raport între totalul mijloacelor fixe și numărul mediu de salariați) și indicele productivității muncii (exprimată prin cifra de afaceri medii anuală pe un salariat). Utilizarea eficientă a mijloacelor fixe impune, ca o cerință obligatorie, devansarea indicelui înzestrării tehnice de către indicele productivității muncii.

Quotes detected: 0,05%

id: 72

„Principalele obiective ale analizei productivității muncii sunt: • analiza situației generale a productivității muncii, care vizează urmărirea nivelului și dinamicii acestui indicator, precum și identificarea factorilor care îi influențează evoluția; • analiza efectelor modificării productivității muncii asupra principalilor indicatori economico-financiar; • analiza productivității marginale a muncii, respectiv a eficienței 1 consumurilor suplimentare de forță de muncă.”

Profitabilitatea reprezintă capacitatea sau potențialul unei companii de a obține profit după achitarea tuturor cheltuielilor, exemplificând prin indicatorii săi

Quotes detected: 0,01%

id: 73

“starea de sănătate a Pr W Pr = afacerii”.

Se calculează astfel: N Pentru a determina profitabilitatea unei afaceri se analizează veniturile și cheltuielile. Pe parcursul acestor analize, se identifica și se evaluează influența tuturor factorilor interni și externi ai entității care influențează

Quotes detected: 0%

id: 74

“obiectului analizei”

și se evidențiază relația dintre efecte 2 și eforturi . Dacă indicatorii de eficiență ai utilizării forței de muncă au un nivel mai mic comparativ cu societății similare înseamnă că există rezerve în ceea ce privește utilizarea resurselor umane, iar tendința de scădere reflectă o situație nefavorabilă. În concluzie, eficiența utilizării resurselor umane nu poate fi apreciată doar prin indicatori cantitativi, ci trebuie interpretată în legătură cu specificul instituției. Într-o unitate de învățământ, raportul dintre elevi și cadre didactice, stabilitatea personalului, nivelul de pregătire și distribuția sarcinilor sunt elemente relevante pentru aprecierea eficienței. Prin urmare, indicatorii utilizați în studiul de caz trebuie interpretați nu doar numeric, ci și în raport cu calitatea și continuitatea procesului educațional. 2.5. CHELTUIELILE CU PERSONALUL ȘI CORELAȚIA ACESTORA CU EFICIENȚA MUNCII Cheltuielile cu personalul reprezintă una dintre cele mai importante categorii de cheltuieli ale unei organizații, reflectând costul utilizării forței de muncă. În instituțiile de învățământ preuniversitar, acestea includ drepturile salariale și alte cheltuieli aferente personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic. Analiza acestor cheltuieli este importantă deoarece permite aprecierea modului în care resursele financiare alocate personalului se corelează cu structura și eficiența activității instituției. Cheltuielile cu personalul exprimă sub formă valorică întregul consum de muncă vie sau cheltuielile totale efectuate de entitate pentru plata forței de muncă și pentru achitarea 3 obligațiilor legate de contribuțiile pentru asigurările și protecția socială a salariaților . Cheltuielile cu personalul cuprind: • salariile și indemnizațiile plătite personalului (în sumă brută); 1 Siminică, Marian. (2012). Diagnosticul financiar al firmei. Editura Universitaria Craiova p. 13 2 <https://biblioteca.regielive.ro/proiecte/management/profitabilitatea-83821.html> , accesat decembrie. 2025 3 Nagy Cristina Mihaela, (2020).

Quotes detected: 0,01%

id: 75

“Diagnosticul economico financiar și evaluarea întreprinderii , suport de curs, Universitatea „Tibiscus”

din Timișoara, Facultatea de Științe Economice” p. 234 20 • alte cheltuieli de personal suportate de unitate; • cheltuielile cu asigurările și protecția socială (contribuțiile la asigurările sociale și de sănătate și constituirea fondului pentru ajutorul de șomaj, contribuții de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale, alte contribuții prevăzute de legislație). În instituțiile de învățământ preuniversitar, cheltuielile cu personalul au o pondere semnificativă în totalul cheltuielilor, deoarece activitatea educațională este dependentă de personalul didactic, didactic auxiliar și administrativ. Salarizarea personalului din învățământ este reglementată prin acte normative specifice, iar modificările legislative privind drepturile salariale influențează direct nivelul cheltuielilor cu personalul. Din acest motiv, analiza acestor cheltuieli trebuie realizată în corelație cu numărul de salariați, structura personalului și 1 activitatea educațională desfășurată. Pentru analiza eficienței cheltuielilor cu forța de muncă se utilizează indicatori de tipul efect/efort. Efectul poate lua forma cheltuielilor totale cu salariile sau a fondului de salarii. Efortul poate fi exprimat prin indicatori ai activității de producție și comercializare. Analiza cheltuielilor de personal poate fi determinată și în funcție de criteriile de grupare ale acestora: • după natura cheltuielilor de personal: cheltuieli salariale, cheltuieli cu plata cursurilor de perfecționare din țară și străinătate de către întreprindere pentru angajații săi, cheltuieli de deplasare și diurnă, cheltuieli cu plata transportului personalului propriu, cheltuieli cu plata controlului medical periodic, etc.; • după elementele componente ale cheltuielilor de personal: salarii tarifare sau negociate, sporuri, prime, premii, impozite, etc.; • după categoriile de personal: ingineri, juriști, economiști, muncitori, tehnicieni, etc.; • după formele de salarizare practicate: în regie, în acord, contracte colective, etc.; • după locul de dispunere al salariaților: birouri, compartimente, secții, departamente, direcții, divizii, etc. În cadrul cheltuielilor cu personalul ponderea cea mai importantă o dețin cheltuielile cu salariile. 2 Ponderea cheltuielilor cu salariile personalului în cheltuielile totale reprezintă procentul cheltuielilor cu salariile din cheltuielile totale.

Quotes detected: 0,02%

id: 76

„Utilizarea deplină și eficientă a forței de muncă, constituie premisa asigurării stabilității acesteia, ceea ce creează condiții favorabile realizării performanțelor economico-financiare ale 3 societății”

id: 77

Plagiarism detected: **0,05%**
 Diagnosticul resurselor umane trebuie să cuprindă și aspecte referitoare la problemele sociale ale entității, cum ar fi: • Condițiile de muncă și respectarea prevederilor legale specifice domeniului; • Rata accidentelor de muncă; • Organizarea sindicală și raporturile cu conducerea entității; • Contractul colectiv de muncă și eventualele abateri de la prevederile acestuia; • Nivelul de salarizare

și motivarea personalului; • Climatul social al entității; • Politici de angajare și de selectare folosite; • Frecvența conflictelor de muncă; 1 Ordonanța de urgență nr. 128/2023

Plagiarism detected: **0,02%**

id: 78

<https://legislatie.just.ro/Public/FormaPrintabila/00000G2EYR6AOLV>
 pentru unele măsuri referitoare la salarizarea personalului din învățământ și alte sectoare de activitate bugetară, publicată în Monitorul Oficial nr

1197 din 29 decembrie 2023. 2 Caraiani Chirița, Lungu Camelia Iuliana (2009).

Quotes detected: **0,01%**

id: 79

„Costurile: Concepte, structuri. Costul în procesul decizional. Cursuri postuniversitare”, ASE, București, p. 14 3 Robu, Vasile. Georgescu, Nicolae. (2001).

Quotes detected: **0%**

id: 80

„Analiza economico -financiară”,

Editura ASE. Capitolul 6, p. 6 21 • Vulnerabilitatea entității la conflictele de muncă iscate.

Quotes detected: **0,03%**

id: 81

„Calificarea personalului, ca factor al productivității muncii, ține de esența acesteia, de capacitatea lucrătorului de a obține rezultate mai bune cu același efort. Această capacitate crește 1 o dată cu ridicarea calificării”

Quotes detected: **0,07%**

id: 82

„Cointeresarea materială este factorul care motivează interesul fiecărui lucrător sau agent economic pentru creșterea productivității muncii. Efortul pentru însușirea procedeelor tehnice noi, preocuparea pentru organizarea rațională a activității și ridicarea calificării personalului trebuie să se răsfrângă favorabil o dată cu creșterea productivității muncii și asupra veniturilor fiecărui lucrător. Această dependență se asigură prin sistemul de salarizare a personalului, unde dinamica salariilor se corelează cu dinamica productivității muncii, iar 2 câștigul fiecărui lucrător cu interesul lui pentru ridicarea calificării și raționalizarea muncii”

Quotes detected: **0,09%**

id: 83

„Analiza salarizării personalului. Cu această ocazie se urmărescdinamica și structura fondului de salarii, corelarea acestuia cu dinamica rezultatelor obținute, precum și analiza corelației dintre dinamica productivității muncii și dinamica salariului mediu. În urma analizei acestor aspecte sunt identificate punctele forte și punctele slabe, dintre care enumerăm: Puncte forte: structura personalului pe categorii este adecvată activităților desfășurate, calificarea muncitorilor este în concordanță cu complexitatea lucrărilor, lipsa grevelor și a conflictelor de muncă, creșterea productivității muncii etc. Puncte slabe: pierderi de timp în cadrul zilei și lunii de lucru, nivel scăzut al productivității muncii, supradimensionarea numărului de salariați, neconcordanță între calificarea muncitorilor și 3 complexitatea lucrărilor etc”

În concluzie, cheltuielile cu personalul trebuie analizate în corelație cu dimensiunea și structura resurselor umane, dar și cu rezultatele activității desfășurate. În cazul instituțiilor de învățământ, aceste cheltuieli nu trebuie privite doar ca efort financiar, ci și ca investiție în calitatea procesului educațional. O structură adecvată a personalului și un nivel corespunzător al cheltuielilor salariale pot contribui la stabilitatea instituțională și la îmbunătățirea performanței educaționale. Evaluarea resurselor umane dintr-o instituție

Plagiarism detected: **0,01%**

id: 84

<https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2021/Transpar>
 de învățământ preuniversitar trebuie corelată cu evoluțiile sistemului educațional în ansamblu

Rapoartele publice privind starea învățământului preuniversitar evidențiază faptul că dinamica populației școlare, necesarul de personal, distribuția cadrelor didactice și schimbările instituționale influențează modul de organizare și funcționare a unităților de învățământ. Prin urmare, analiza realizată la nivelul unei instituții trebuie interpretată atât în raport cu datele interne, cât și cu tendințele generale ale sistemului educațional. Analiza teoretică realizată evidențiază faptul că evaluarea resurselor umane presupune abordarea acestora atât din perspectivă cantitativă, cât și calitativă. Dimensiunea personalului arată nivelul de asigurare cu resurse umane, în timp ce structura personalului permite aprecierea distribuției acestuia pe categorii profesionale, vârstă, statut profesional și nivel de pregătire. În instituțiile de învățământ preuniversitar, resursele umane au o importanță strategică, deoarece personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic contribuie la realizarea activităților educaționale și administrative. Eficiența utilizării personalului trebuie analizată prin indicatori adaptați specificului instituției, precum raportul dintre elevi și cadre didactice, raportul dintre elevi și personalul nedidactic, ponderea titularilor și structura pe niveluri de pregătire. 1 <http://conspecte.com/Comert/productivitatea-muncii.html>, disponibil și accesat decembrie. 2025 2 <http://conspecte.com/Comert/productivitatea-muncii.html>, disponibil și accesat decembrie. 2025 3 Siminică, Marian. (2012). Diagnosticul financiar al firmei. Editura Universitaria

Craiova p. 13 4 Ministerul Educației (2024), Raport privind starea învățământului preuniversitar din România 2023–2024, București. 22 Prin urmare, cadrul teoretic prezentat constituie baza metodologică pentru realizarea studiului de caz. În continuarea lucrării, conceptele și indicatorii analizați vor fi aplicați la nivelul Liceului Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 85

„LIVIA MARIA GEGO”,

cu scopul de a evalua structura și eficiența utilizării resurselor umane în perioada 2020–2025. 23 3. STUDIU DE CAZ PRIVIND EVALUAREA STRUCTURII ȘI EFICIENȚEI RESURSELOR UMANE LA LICEUL TEHNOLOGIC

Quotes detected: 0%

id: 86

„LIVIA MARIA GEGO”

3.1. PREZENTAREA LICEULUI TEHNOLOGIC

Quotes detected: 0%

id: 87

„LIVIA MARIA GEGO”

Liceul Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 88

„LIVIA MARIA GEGO”

este o instituție de învățământ preuniversitar situată în comuna Dobrești, având un rol educațional și social important în cadrul comunității locale. Instituția deservește o populație școlară provenită dintr-un mediu rural diversificat, caracterizat prin particularități sociale, economice și demografice care influențează în mod direct activitatea educațională și necesarul de resurse umane. Comunitatea locală este formată din categorii sociale diferite, incluzând persoane implicate în activități agricole, muncitori, intelectuali și alte categorii ocupaționale. Din punct de vedere demografic, zona se confruntă cu efectele migrației populației tinere către mediul urban sau către alte state europene, fenomen care determină îmbătrânirea treptată a populației și modificarea structurii familiilor din comunitate. Aceste transformări au efecte indirecte asupra populației școlare, asupra numărului de elevi și asupra modului în care instituția trebuie să își organizeze activitatea. Din punct de vedere etnic și social, comunitatea este eterogenă, fiind alcătuită din populație română și populație romă, ceea ce impune instituției de învățământ o abordare educațională adaptată nevoilor elevilor. În acest context, resursele umane ale instituției nu au doar rolul de a asigura desfășurarea procesului didactic, ci și de a contribui la integrarea socială, la reducerea riscului de abandon școlar și la sprijinirea elevilor proveniți din medii vulnerabile. Tradiția educațională a localității este una îndelungată, existând informații privind funcționarea unor forme de învățământ încă din perioade istorice anterioare. De-a lungul timpului, școala a evoluat de la forme primare de organizare la o instituție complexă, care acoperă mai multe niveluri de învățământ. Această evoluție reflectă necesitatea adaptării continue a sistemului educațional local la nevoile comunității și la schimbările legislative, sociale și economice. În prezent, Liceul Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 89

„LIVIA MARIA GEGO”

este organizat pe mai multe cicluri curriculare, respectiv învățământ preșcolar, primar, gimnazial și liceal. Această structură conferă instituției un caracter complex, deoarece presupune gestionarea unor categorii diferite de elevi, cu particularități de vârstă, nivel de pregătire și nevoi educaționale distincte. Prin urmare, structura resurselor umane trebuie să fie adecvată atât activității didactice, cât și activităților auxiliare și administrative. Specificul liceului tehnologic este dat de orientarea sa către formarea profesională și dezvoltarea competențelor practice ale elevilor. Instituția a funcționat anterior ca școală de arte și meserii, având domenii de pregătire precum mecanic și textile-pielărie. Ulterior, pentru a răspunde cerințelor comunității și nevoilor de formare ale elevilor, unitatea de învățământ și -a diversificat oferta educațională, inclusiv prin domeniul economic, profil servicii, calificarea tehnician în activități economice. Această diversificare presupune existența unui personal didactic calificat, capabil să susțină atât disciplinele teoretice, cât și pregătirea de specialitate. Pe lângă activitatea didactică propriu-zisă, funcționarea instituției presupune existența unui aparat administrativ și auxiliar care să susțină activitatea educațională. Personalul didactic auxiliar contribuie la organizarea documentelor școlare, gestionarea activităților de secretariat, contabilitate, bibliotecă sau laborator, iar personalul nedidactic asigură întreținerea spațiilor, siguranța și buna funcționare a infrastructurii. Astfel, evaluarea resurselor umane trebuie să aibă în vedere toate categoriile de personal, nu doar personalul didactic. 24 Resursele materiale ale instituției sunt reprezentate de corpuri de clădire, săli de clasă, laboratoare de informatică, ateliere și spații destinate activităților practice. Existența acestor dotări determină necesitatea unui personal corespunzător pregătit, atât pentru activitățile educaționale, cât și pentru întreținerea și utilizarea infrastructurii. Într-o instituție de învățământ preuniversitar, eficiența utilizării resurselor umane este influențată nu doar de numărul salariaților, ci și de modul în care aceștia sunt repartizați pe activități, compartimente și niveluri de învățământ. În perioada analizată, instituția dispune de un număr important de posturi, repartizate între personal didactic, personal didactic auxiliar și personal nedidactic. Această structură confirmă specificul unei unități de învățământ în care activitatea didactică are ponderea principală, dar este susținută de activități administrative, tehnice și auxiliare. Din acest motiv, analiza structurii și eficienței resurselor umane este necesară pentru a evalua dacă instituția

dispune de personal suficient și adecvat pentru realizarea obiectivelor educaționale. Prin urmare, Liceul Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 90

„LIVIA MARIA GEGO”

reprezintă un caz relevant pentru evaluarea structurii și eficienței resurselor umane la nivelul unei instituții de învățământ preuniversitar. Specificul comunității, diversitatea nivelurilor de învățământ, oferta educațională și structura personalului justifică analiza detaliată a resurselor umane în perioada 2020–2025. În continuarea studiului de caz, analiza va urmări evoluția populației școlare, dinamica personalului, structura pe categorii profesionale, statutul personalului, nivelurile de pregătire și indicatorii de eficiență a muncii. 3.2. ANALIZA DIMENSIUNII RESURSELOR UMANE Analiza dimensiunii resurselor umane urmărește evoluția numerică a personalului instituției în raport cu volumul activității educaționale desfășurate. În cazul unei instituții de învățământ preuniversitar, numărul de salariați trebuie corelat cu populația școlară, numărul de clase, nivelurile de învățământ și complexitatea activităților didactice și administrative. În cadrul acestui subcapitol, sunt analizate datele privind numărul elevilor, numărul claselor, personalul didactic, personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și totalul personalului în perioada 2020–2025. Acești indicatori permit aprecierea modului în care instituția și-a dimensionat resursele umane în raport cu necesitățile procesului educațional. Importanța acestor analize rezultă din faptul că o dimensionare adecvată a personalului contribuie la desfășurarea activității în condiții de continuitate și eficiență. Un număr insuficient de salariați poate afecta calitatea activităților educaționale și administrative, în timp ce o structură supradimensionată poate genera dificultăți de organizare și eficiență. Prin urmare, analiza dimensiunii

Plagiarism detected: 0,03%

id: 91

<https://www.edenred.ro/ro/blog/employee-well-being/totul-despre-m>
resurselor umane reprezintă o etapă esențială în evaluarea instituției. 3.2.1. Evoluția populației școlare și a personalului instituției Evoluția populației școlare reprezintă un indicator important pentru evaluarea necesarului de resurse umane

Într-o instituție de învățământ preuniversitar. Numărul elevilor influențează direct numărul de clase, volumul activităților didactice, necesarul de cadre didactice și activitatea personalului auxiliar și nedidactic. În acest subcapitol sunt analizate evoluția populației școlare, numărul de clase, numărul cadrelor didactice, raportul elevi/cadru didactic și raportul elevi/personal nedidactic. Acești indicatori permit aprecierea gradului de corelare dintre beneficiarii direcți ai educației și resursele umane implicate în susținerea procesului educațional. Analiza este relevantă deoarece eficiența resurselor umane nu poate fi apreciată doar prin numărul total de angajați, ci trebuie raportată la activitatea efectivă a instituției. În acest sens, raportul dintre elevi, clase și personal oferă informații utile privind adecvarea resurselor umane la volumul activității desfășurate. Tabelul 3.1. Populația școlară și structura personalului

Nr. persoane	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nr. elevi	1.051	1.016	1.034	1.031	1.043	1.027
Nr. clase	52	52	52	54	54	54
Nr. cadre didactice	79	80	82	79	83	81
Nr. elevi la un cadru didactic	13,30	12,70	13,26	13,05	12,56	12,67
Nr. persoane didactic auxiliar	5	5	6	6	6	6
Nr. persoane nedidactic	12	12	12	12	12	12
Nr. elevi la o persoană nedidactic	87,58	84,66	86,16	85,92	86,91	85,58

SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane

Figura 3.1. Evoluția populației școlare

SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane

Datele prezentate în tabelul 3.1 și figura 3.1 evidențiază o evoluție relativ stabilă a populației școlare în perioada 2020–2025. Deși numărul elevilor scade de la 1.051 în anul 2020 la 1.016 în anul 2021, ulterior se observă o revenire parțială, cu valori de peste 1.030 elevi în anii 2022–2024. În anul 2025, populația școlară se situează la 1.027 elevi, ceea ce arată că instituția își menține un nivel semnificativ al beneficiarilor direcți ai serviciilor educaționale. Această evoluție trebuie interpretată în contextul demografic al comunității locale, marcat de migrația familiilor tinere și de îmbătrânirea populației. Chiar dacă variațiile de la un an la altul nu sunt foarte mari, menținerea unui număr de peste 1.000 de elevi pe întreaga perioadă analizată confirmă rolul important al instituției în rețeaua educațională locală. Creșterea numărului de clase de la 52 la 54 începând cu anul 2023 indică o reorganizare a activității didactice și o adaptare a instituției la structura populației școlare. Această modificare are implicații directe asupra necesarului de personal, deoarece fiecare clasă presupune alocarea corespunzătoare a cadrelor didactice, precum și susținerea activităților administrative și auxiliare. 26 Raportul dintre numărul de elevi și cadrele didactice se menține la un nivel relativ echilibrat, variind între 12,56 și 13,30 elevi la un cadru didactic. Această situație poate fi apreciată favorabil, deoarece arată că instituția dispune de un personal didactic relativ adecvat în raport cu populația școlară. Totodată, menținerea acestui raport sub 14 elevi la un cadru didactic permite desfășurarea activităților educaționale în condiții corespunzătoare. Prin urmare, analiza populației școlare și a structurii generale a personalului arată că instituția a reușit să își mențină capacitatea de funcționare, în pofida unor fluctuații ale numărului de elevi. Pentru tema lucrării, aceste date sunt relevante deoarece eficiența resurselor umane nu poate fi apreciată izolat, ci trebuie corelată cu numărul de elevi, numărul de clase și structura activităților educaționale desfășurate. Evoluția raportului dintre titulari și suplinitori oferă informații relevante privind stabilitatea personalului didactic. Numărul titularilor crește de la 51 persoane în anul 2020 la 59 persoane în anul 2025, ceea ce indică o consolidare a corpului profesoral stabil al instituției. În același timp, numărul suplinitorilor se reduce de la 28 persoane în 2020 la 24 persoane în 2025. Această evoluție poate fi interpretată favorabil, deoarece creșterea ponderii titularilor contribuie la stabilitatea procesului educațional, la continuitatea relației profesor-elev și la consolidarea culturii organizaționale a instituției. Personalul titular are, în general, un grad mai ridicat de atașament față de instituție și poate contribui mai consistent la dezvoltarea pe termen lung a activităților educaționale. Reducerea numărului de suplinitori nu

trebuie interpretată negativ, ci ca o diminuare a dependenței instituției de personal temporar. Într-o instituție de învățământ preuniversitar, o pondere mai ridicată a titularilor reprezintă un element de stabilitate, deoarece reduce riscul schimbărilor frecvente de personal și asigură o mai bună continuitate a activității didactice. Prin urmare, evoluția titularilor și suplinitorilor susține ideea că instituția analizată și -a consolidat structura personalului didactic în perioada 2020–2025. Această constatare este importantă pentru tema lucrării, deoarece eficiența resurselor umane este influențată nu doar de numărul total de angajați, ci și de stabilitatea și calitatea structurii profesionale. În concluzie, analiza dimensiunii resurselor umane evidențiază o evoluție relativ echilibrată a personalului instituției în raport cu populația școlară. Deși numărul elevilor prezintă anumite fluctuații, acesta se menține peste pragul de 1.000 de elevi pe întreaga perioadă analizată, ceea ce confirmă importanța instituției în comunitatea locală. Numărul total de personal crește moderat, de la 96 persoane în anul 2020 la 101 persoane în anul 2025, ceea ce arată o ușoară consolidare a resurselor umane. Această evoluție este favorabilă, deoarece permite instituției să răspundă mai bine cerințelor generate de activitatea didactică, administrativă și de suport. Raportul elevi/cadru didactic se menține la un nivel relativ constant și echilibrat, ceea ce indică o corelare adecvată între populația școlară și personalul didactic. În același timp, creșterea numărului de titulari și reducerea numărului de suplinitori reprezintă un aspect pozitiv, deoarece contribuie la stabilitatea corpului profesoral și la continuitatea procesului educațional. Prin urmare, dimensiunea resurselor umane ale Liceului Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 92

„LIVIA MARIA GEGO”

poate fi apreciată ca fiind relativ adecvată nevoilor instituției. Totuși, pentru o evaluare completă, analiza cantitativă trebuie corelată cu structura personalului, nivelul de pregătire și indicatorii de eficiență a utilizării muncii. 3.2.2. Analiza personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic Structura personalului pe categorii profesionale reflectă modul în care instituția își organizează resursele umane pentru realizarea activităților educaționale, administrative și de suport. Într-o unitate de învățământ preuniversitar, personalul didactic are rolul principal în desfășurarea procesului educațional, însă activitatea acestuia este susținută de personalul didactic auxiliar și de personalul nedidactic. Personalul didactic auxiliar contribuie la buna funcționare a instituției prin activități de secretariat, evidență școlară, contabilitate, bibliotecă, laborator sau alte activități specifice. Personalul nedidactic asigură întreținerea spațiilor, funcționarea infrastructurii și condițiile materiale necesare desfășurării activității zilnice. Astfel, eficiența instituției depinde de colaborarea dintre toate aceste categorii de personal. În acest subcapitol, analiza urmărește ponderea fiecărei categorii de personal în totalul resurselor umane și evoluția acestora în perioada 2020–2025. Interpretarea datelor permite evidențierea gradului de echilibru al structurii personalului și identificarea rolului fiecărei categorii în funcționarea instituției. Tabelul 3.1. Populația școlară și structura personalului

Nr. persoane	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Titulari
51	51	53	52	58			
59	Suplinitori	28	29	27	25	24	Profesori
79	80	82	79	83	83	Didactic auxiliar	5
5	5	5	5	6	6	Personal nedidactic	12
12	12	12	12	12	12	Total personal	96
97	100	99	101	101	101	SURSA: Prelucrare proprie	

potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Figura 3.2. Evoluția totalului de personal SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Evoluția totalului de personal evidențiază o creștere moderată a resurselor umane ale instituției în perioada analizată. Numărul total de persoane crește de la 96 în anul 2020 la 101 în anul 2025, ceea ce reprezintă o majorare de 5 persoane pe ansamblul perioadei. Această creștere este relativ redusă, dar importantă, deoarece indică o consolidare graduală a capacității instituției de a susține activitățile didactice, auxiliare și administrative. Structura totalului de personal confirmă predominanța personalului didactic, aspect firesc pentru o instituție de învățământ preuniversitar. Ponderea ridicată a cadrelor didactice în totalul personalului arată că resursele umane sunt orientate în principal către activitatea educațională propriu-zisă. În anul 2025, personalul didactic reprezintă peste patru cincimi din 28 totalul salariaților, ceea ce confirmă caracterul didactic al instituției și importanța acestei categorii în realizarea obiectivelor educaționale. Totuși, analiza nu trebuie să se limiteze la constatarea creșterii numerice a personalului. Este necesară corelarea acestei evoluții cu numărul de elevi și cu numărul de clase. În condițiile în care populația școlară rămâne relativ stabilă, iar numărul de clase crește ușor, menținerea unui personal suficient contribuie la stabilitatea procesului educațional și la continuitatea activităților școlare. Din perspectiva eficienței resurselor umane, creșterea personalului trebuie interpretată ca o adaptare la nevoile instituției, nu ca o simplă majorare numerică. O structură adecvată a personalului permite distribuirea mai echilibrată a sarcinilor, reducerea presiunii asupra cadrelor didactice și susținerea activităților administrative necesare funcționării unității școlare.

Plagiarism detected: 0,05%

id: 93

https://www.anmb.ro/ro/files/structura/invatamant/manag_calitatii/do...
Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au un rol important în funcționarea instituției, chiar dacă ponderea lor în totalul personalului este mai redusă comparativ cu personalul didactic. Personalul didactic auxiliar susține activitățile de secretariat, evidență școlară, contabilitate, bibliotecă, laborator sau alte activități de sprijin, iar personalul nedidactic contribuie la întreținerea spațiilor, siguranța și buna funcționare a infrastructurii școlare

. În perioada analizată, personalul didactic auxiliar se menține la un nivel relativ constant, cu o ușoară creștere spre finalul perioadei. Această evoluție indică menținerea capacității instituției de a susține activitățile administrative și de suport necesare procesului educațional. Într-o instituție cu peste 1.000 de elevi, activitatea personalului auxiliar este esențială pentru buna organizare a documentelor, a proceselor administrative și a comunicării instituționale. Personalul nedidactic se menține constant la 12 persoane pe întreaga perioadă 2020–

2025, ceea ce arată o stabilitate a resurselor umane implicate în activitățile de întreținere și suport. Raportul elevi/personal nedidactic variază între aproximativ 84 și 88 elevi la o persoană nedidactică, ceea ce indică un volum de activitate relativ ridicat pentru această categorie de personal. Prin urmare, analiza personalului auxiliar și nedidactic completează evaluarea structurii resurselor umane, evidențiind faptul că eficiența instituției nu depinde doar de cadrele didactice, ci și de personalul care asigură suportul administrativ și operațional. O structură echilibrată între aceste categorii contribuie la funcționarea coerentă a instituției. Tabelul 3.2. Numărul mediu de salariați Nr. Luna 2020 2021 2022 2023 2024 2025 crt. 1 Ianuarie 96 97 100 99 101 101 2 Februarie 96 97 100 99 101 101 3 Martie 96 97 100 99 101 101 4 Aprilie 96 97 100 99 101 101 5 Mai 96 97 100 99 101 101 6 Iunie 96 97 100 99 101 101 7 Iulie 96 97 100 99 101 101 8 August 96 97 100 99 101 101 9 Septembrie 96 97 100 99 101 101 10 Octombrie 96 97 100 99 101 101 11 Noiembrie 96 97 100 99 101 101 12 Decembrie 96 97 100 99 101 101 TOTAL 1.152 1.164 1.200 1.188 1.212 1.212 Număr mediu de 96 97 100 99 101 101 salariați SURSA: Prelucrare proprie potrivit statelor de salarii 29 Tabelul 3.2 evidențiază faptul că numărul mediu de salariați se menține constant pe parcursul fiecărui an calendaristic, ceea ce indică o stabilitate administrativă a personalului instituției. Această constanță este importantă într-o unitate de învățământ, deoarece activitatea educațională necesită continuitate, planificare și menținerea personalului pe întreaga durată a anului școlar. Comparativ între ani, se observă o creștere de la 96 salariați în anul 2020 la 101 salariați în anii 2024 și 2025. Această evoluție arată că instituția și-a menținut și chiar și-a consolidat ușor resursele umane, fără variații bruște care ar fi putut afecta organizarea activității didactice și administrative. Menținerea aceluiași număr de salariați în toate lunile fiecărui an poate fi interpretată ca un element de stabilitate organizațională. În același timp, această stabilitate trebuie analizată împreună cu dinamica populației școlare și a numărului de clase, deoarece eficiența utilizării resurselor umane depinde de raportul dintre personalul disponibil și volumul activității educaționale. Prin urmare, numărul mediu de salariați reflectă o organizare relativ echilibrată a personalului, instituția reușind să își asigure resursele umane necesare desfășurării activităților curente. Această situație reprezintă un element favorabil pentru continuarea procesului educațional și pentru funcționarea administrativă a instituției. Tabelul 3.3. Numărul efectiv de salariați la 31.12 Specificație 2020 2021 2022 2023 2024 2025 Numărul efectiv de salariați 96 97 100 99 101 101 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor financiare Figura 3.3. Numărul efectiv de salariați SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Figura 3.3 evidențiază evoluția numărului efectiv de salariați la data de 31 decembrie, în perioada 2020–2025. Se observă o creștere moderată a personalului, de la 96 salariați în anul 2020 la 101 salariați în anii 2024 și 2025. Această evoluție indică o consolidare treptată a resurselor umane ale instituției, fără variații bruște care ar fi putut afecta stabilitatea activității educaționale și administrative. 30 În anul 2022, numărul efectiv de salariați ajunge la 100 persoane, după care scade ușor la 99 persoane în anul 2023, pentru ca în 2024 și 2025 să se stabilizeze la 101 persoane. Această dinamică arată că instituția a reușit să își adapteze resursele umane la necesitățile activității, menținând un nivel relativ constant al personalului. Din perspectiva unei instituții de învățământ preuniversitar, evoluția numărului efectiv de salariați trebuie interpretată în raport cu populația școlară, numărul de clase și diversitatea nivelurilor de învățământ. Creșterea personalului nu reprezintă doar o majorare numerică, ci o condiție pentru susținerea activităților didactice, auxiliare și administrative. Prin urmare, nivelul de 101 salariați din ultimii doi ani ai perioadei analizate poate fi apreciat ca un element favorabil pentru continuitatea activității instituționale. În raport cu tema lucrării, figura 3.3 confirmă faptul că evaluarea resurselor umane trebuie să pornească de la dimensiunea numerică a personalului. Numărul efectiv de salariați reflectă capacitatea instituției de a-și asigura personalul necesar pentru desfășurarea activității curente, însă interpretarea acestui indicator trebuie completată cu analiza structurii personalului, a nivelului de pregătire și a eficienței utilizării muncii. SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Figura 3.4. Numărul mediu de salariați Figura 3.4 prezintă evoluția numărului mediu de salariați în perioada 2020–2025. Întrucât valorile lunare ale personalului se mențin constante în cadrul fiecărui an, numărul mediu de salariați coincide cu nivelul anual al personalului. Astfel, indicatorul crește de la 96 salariați în anul 2020 la 101 salariați în anii 2024 și 2025, ceea ce reflectă o evoluție ușor ascendentă a resurselor umane. 31 Menținerea unui număr mediu relativ stabil de salariați reprezintă un aspect important pentru funcționarea unei instituții de învățământ preuniversitar. Activitatea didactică și administrativă presupune continuitate, iar fluctuațiile mari ale personalului pot afecta organizarea procesului educațional, repartizarea sarcinilor și stabilitatea relațiilor instituționale. Creșterea graduală a numărului mediu de salariați poate fi interpretată ca un răspuns al instituției la nevoile educaționale și administrative existente. Această evoluție este relevantă mai ales în condițiile în care instituția funcționează pe mai multe niveluri de învățământ și deservește o populație școlară numeroasă. Prin urmare, indicatorul sugerează o anumită preocupare pentru menținerea capacității instituționale necesare desfășurării activității. Din punctul de vedere al eficienței utilizării resurselor umane, numărul mediu de salariați constituie baza de calcul pentru indicatori precum raportul elevi/cadru didactic, productivitatea muncii sau cheltuiala cu personalul pe salariat. De aceea, interpretarea figurii 3.4 este

Plagiarism detected: 0,07%

id: 94

<https://www.edenred.ro/ro/blog/employee-well-being/totul-despre-m>

importantă nu doar pentru analiza dimensiunii personalului, ci și pentru evaluarea ulterioară a eficienței resurselor umane. Tabelul 3.4. Structura personalului în funcție de tipul normei de muncă Specificație 2020 2021 2022 2023 2024 2025 Personal cu normă întreagă 94 95 98 97 99 99 (8 ore) Personal cu fracțiuni de 2 2 2 2 2 normă (4 ore) SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Structura personalului în funcție de

norma de muncă evidențiază faptul că instituția funcționează aproape integral cu personal încadrat cu normă întreagă. În fiecare an există numai 2 persoane cu fracțiune de normă de 4 ore, iar personal cu fracțiune de

Quotes detected: 0%

„LIVIA MARIA GEGO”

în funcție de implicarea în muncă, respectiv personal de conducere, personal TESA/administrativ și personal de execuție/operativ. Această clasificare este relevantă pentru tema lucrării, deoarece permite aprecierea modului în care resursele umane sunt repartizate între activitățile de coordonare, activitățile administrative și activitățile operaționale specifice unei instituții de învățământ preuniversitar. În perioada 2020–2025, ponderea majoritară este deținută de personalul de execuție/operativ, cu valori cuprinse între 90,91% și 92,08% din totalul personalului. Această situație este firească pentru o instituție de învățământ, deoarece activitatea principală este reprezentată de desfășurarea procesului educațional și de susținerea activităților curente ale unității. Personalul de execuție include, în principal, personalul implicat direct sau indirect în realizarea activităților didactice, de sprijin și de funcționare zilnică a instituției. Nivelul ridicat al personalului de execuție/operativ indică faptul că instituția are o structură orientată preponderent spre activitatea de bază, respectiv furnizarea serviciilor educaționale. Din perspectiva eficienței resurselor umane, această situație poate fi apreciată favorabil, deoarece cea mai mare parte a personalului este alocată activităților care susțin direct funcționarea instituției și relația cu beneficiarii procesului educațional. Personalul de conducere are o pondere redusă în totalul personalului, situându-se în jurul valorii de 2–3% pe parcursul perioadei analizate. Această structură este specifică instituțiilor de învățământ preuniversitar, unde funcțiile de conducere sunt limitate numeric, iar activitatea managerială este concentrată la nivelul conducerii unității. Ponderea redusă a personalului de 36 conducere arată că instituția nu are o structură managerială supradimensionată, ceea ce poate contribui la menținerea unui raport echilibrat între funcțiile de coordonare și cele de execuție. Personalul TESA/administrativ se menține relativ constant, la 5–6 persoane în perioada analizată, reprezentând aproximativ 5–6% din totalul personalului. Această categorie are

un rol important în susținerea activităților administrative, financiare, de secretariat și de gestionare a patrimoniului instituției. Deși ponderea sa este redusă comparativ cu personalul de execuție, personalul administrativ asigură funcționarea organizatorică a unității și contribuie la buna desfășurare a activităților educaționale. Comparativ între ani, structura personalului după implicarea în muncă se menține relativ stabilă, fără modificări semnificative de la un exercițiu la altul. Această stabilitate poate fi interpretată ca un element favorabil, deoarece indică menținerea unei organizări instituționale constante și a unei repartizări echilibrate a personalului pe principalele categorii de activitate. Variațiile înregistrate sunt reduse și nu modifică substanțial configurația resurselor umane. Figurile 3.6–3.12 confirmă vizual predominanța personalului de execuție/operativ în fiecare an al perioadei analizate. Reprezentarea grafică evidențiază faptul că personalul de conducere și personalul TESA/administrativ au ponderi mult mai reduse, ceea ce arată că structura instituției este concentrată asupra activităților educaționale și operaționale. Această distribuție este adecvată pentru o unitate de învățământ preuniversitar, unde eficiența activității depinde în mare măsură de personalul implicat direct în procesul educațional și în susținerea acestuia. Prin urmare, analiza personalului după implicarea în muncă evidențiază o structură echilibrată și funcțională a resurselor umane. Instituția nu prezintă o supradimensionare a personalului de conducere sau administrativ, iar ponderea ridicată a personalului de execuție/operativ confirmă orientarea resurselor umane spre activitatea de bază. Această situație susține concluzia că Liceul Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 96

„LIVIA MARIA GEGO”

dispune de o structură a personalului adecvată specificului unei instituții de învățământ preuniversitar. Structura pe categorii socio-profesionale este dominată de personalul didactic de predare, în special categoria profesorilor. În anul 2025, profesorii reprezintă 52 persoane, la care se adaugă 20 profesori pentru învățământul primar, 9 profesori pentru învățământul preșcolar și 2 maiștri instructori. Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au rol de susținere administrativă, financiară, patrimonială și logistică a procesului educațional. Distribuția pe sexe arată predominanța personalului feminin. În anul 2025, femeile reprezintă 91,09% din totalul personalului, iar bărbații 8,91%. Această structură este specifică instituțiilor de învățământ preuniversitar, unde activitățile didactice și de sprijin sunt desfășurate, în mod tradițional, de o pondere ridicată a personalului feminin. Datele prezentate în tabelul 3.6 evidențiază structura personalului Liceului Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 97

„LIVIA MARIA GEGO”

pe categorii socio-profesionale și pe sexe, în perioada 2020–2025. Această analiză este relevantă pentru tema lucrării, deoarece permite aprecierea modului în care resursele umane sunt distribuite în funcție de rolul îndeplinit în cadrul instituției și de specificul activității educaționale. Structura personalului este dominată de personalul didactic de predare, ceea ce este firesc pentru o instituție de învățământ preuniversitar. În anul 2025, categoria profesorilor cuprinde 52 persoane, reprezentând 51,49% din totalul personalului.

Plagiarism detected: 0,08%

id: 98

Această pondere confirmă faptul că activitatea principală a instituției este cea didactică, iar resursele umane sunt orientate în principal către realizarea procesului educațional. Alături de profesori, un rol important îl au profesorii pentru învățământul primar și profesorii pentru învățământul preșcolar. În anul 2025, profesorii pentru învățământul primar sunt în număr de 20 persoane, reprezentând 19,80% din totalul personalului, iar profesorii pentru învățământul preșcolar sunt în număr de 9 persoane, reprezentând 8,91%. Această structură reflectă faptul că instituția analizată funcționează pe mai multe niveluri de învățământ și are nevoie de personal didactic diversificat, adaptat particularităților fiecărui ciclu educațional.

Plagiarism detected: 0,03%

id: 99

Tabelul 3.6. Structura personalului pe categorii socio-profesionale și pe sexe 2020 2021 2022 2023 2024 2025
Nr. Categoria profesională 2020 % 2021 % 2022 % 2023 % 2024 % 2025 % crt. Nr. Nr. Nr. Nr. Nr. Nr

Plagiarism detected: 0,21%

id: 100

Personal didactic 1 - de predare - 48 50,00 49 50,52 51 51,00 50 50,51 52 51,49 52 51,49 PROFESOR Personal didactic de predare - 2 PROFESOR PENTRU 20 20,83 20 20,62 20 20,00 20 20,20 20 19,80 20 19,80 ÎNVĂȚĂMÂNTUL PRIMAR Personal didactic de predare - 3 PROFESOR PENTRU 9 9,38 9 9,28 9 9,00 9 9,09 9 8,91 9 8,91 ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREȘCOLAR Personal didactic de predare - 4 2 2,08 2 2,06 2 2,00 2 2,02 2 1,98 2 1,98 MAISTRU INSTRUCTOR Personal didactic 5 auxiliar - SECRETAR 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 ȘEF Personal didactic 6 0 0,00 0 0,00 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 auxiliar - SECRETAR Personal didactic auxiliar - 7 ADMINISTRATOR 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 FINANCIAR- CONTABIL ȘEF Personal didactic auxiliar - 8 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 ADMINISTRATOR FINANCIAR Personal didactic auxiliar - 9 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 ADMINISTRATOR DE PATRIMONIU Personal didactic auxiliar - 10 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 MEDIATOR ȘCOLAR Personal nedidactic - 11 11 11,46 11 11,34 11 11,00 11 11,11 11 10,89 11 10,89 ÎNGRIJITOR CURĂȚENIE Personal 12 1 1,04 1 1,03 1 1,00 1 1,01 1 0,99 1 0,99 nedidactic - ȘOFER 96 100,00 97 100,00 100 100,00 99 100,00 101 100,00 101 100,00 TOTAL 88 91,67 89 91,75 92 92,00 91 91,92 93 92,08 92 91,09 din care: Femei 8 8,33 8 8,25 8 8,00 8 8,08 8 7,92 9 8,91 din

care: Bărbați SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Categoria maistrilor instructori se menține constantă la 2 persoane pe întreaga perioadă analizată, cu o pondere de aproximativ 2% din totalul personalului. Prezența acestei categorii este specifică liceelor tehnologice, unde pregătirea practică și formarea competențelor 38 profesionale ale elevilor au un rol important. Menținerea constantă a acestei

Plagiarism detected: **0,04%**

id: 101

<https://eurvdice.eacea.ec.europa.eu/ro/eurvpedia/romania/personal>

+ 3 resources!

categorii de personal arată continuitatea componentei practice din activitatea educațională a instituției. Personalul didactic auxiliar are o pondere redusă, dar îndeplinește funcții esențiale pentru funcționarea instituției. În această categorie sunt incluse funcții precum secretar șef, secretar, administrator financiar-contabil șef, administrator financiar, administrator de patrimoniu

și mediator școlar. Deși fiecare dintre aceste posturi reprezintă aproximativ 1% din totalul personalului, rolul lor este semnificativ, deoarece susțin activitatea administrativă, financiară, patrimonială și relația instituției cu elevii și comunitatea. Personalul nedidactic este reprezentat, în principal, de îngrijitorii de curățenie și de șofer. În anul 2025, îngrijitorii de curățenie sunt în număr de 11 persoane, reprezentând 10,89% din totalul personalului, iar postul de șofer are o pondere de 0,99%. Această structură evidențiază faptul că, pe lângă activitatea didactică, funcționarea instituției presupune și activități de întreținere, igienizare, transport și suport logistic. Comparativ pe întreaga perioadă 2020–2025, structura pe categorii socio-profesionale se menține relativ stabilă. Nu se observă modificări majore ale ponderilor principalelor categorii de personal, ceea ce indică o organizare instituțională constantă și o repartizare echilibrată a resurselor umane în raport cu specificul activității. Creșterile sau diminuările sunt reduse și nu modifică substanțial configurația generală a personalului. Figura 3.13. Structura personalului pe sexe SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Analiza structurii pe sexe evidențiază predominanța personalului feminin. În anul 2025, femeile reprezintă 91,09% din totalul personalului, iar bărbații 8,91%. Această distribuție este specifică instituțiilor de învățământ preuniversitar, unde activitățile didactice, educaționale și de sprijin sunt desfășurate, în mod tradițional, de o pondere ridicată a personalului feminin. Ponderea ridicată a femeilor în totalul personalului nu reprezintă un dezechilibru negativ, ci reflectă specificul sectorului educațional. Totuși, din perspectiva

Plagiarism detected: **0,02%**

id: 102

<https://www.edenred.ro/blog/employee-well-being/totul-despre-m>

managementului resurselor umane, această structură trebuie avută în vedere în organizarea activităților, în planificarea concediilor, în asigurarea continuității posturilor și în distribuirea sarcinilor administrative și didactice

. 39 Prin urmare, tabelul 3.6 confirmă faptul că resursele umane ale Liceului Tehnologic

Quotes detected: **0%**

id: 103

„LIVIA MARIA GEGO”

sunt structurate corespunzător specificului unei instituții de învățământ preuniversitar. Ponderea majoritară a personalului didactic, existența personalului auxiliar și nedidactic, precum și stabilitatea structurii pe sexe și categorii profesionale susțin buna funcționare a instituției și contribuie la eficiența activității educaționale. Tabelul 3.7. Structura personalului pe vârste 2020 2021 2022 2023 2024 2025 Nr. crt. Vârsta 2020 % 2021 % 2022 % 2023 % 2024 % 2025 % Nr. Nr. Nr. Nr. Nr. Nr. 1 Sub 30 ani 25 26,04 25 25,77 27 27,00 25 25,25 23 22,77 24 23,76 2 30-39 ani 30 31,25 30 30,93 28 28,00 30 30,30 33 32,67 32 31,68 3 40-49 ani 21 21,88 22 22,68 23 23,00 22 22,22 21 20,79 22 21,78 4 50-59 ani 15 15,62 15 15,46 19 19,00 20 20,20 22 21,78 20 19,80 5 Peste 60 ani 5 5,21 5 5,15 3 3,00 2 2,02 2 1,98 3 2,97 TOTAL 96 100,00 97 100,00 100 100,00 99 100,00 101 100,00 101 100,00 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Structura pe vârste permite aprecierea echilibrului dintre experiență și capacitatea de regenerare a resursei umane. Categoria 30-39 ani este cea mai bine reprezentată în majoritatea anilor, iar în 2025 însumează 32 persoane. Personalul sub 30 de ani are o prezență constantă, între 23 și 27 persoane, ceea ce indică existența unei baze de personal tânăr. Persoanele de peste 60 de ani au o pondere redusă, între 2 și 5 persoane, ceea ce limitează riscul de pensionări masive pe termen scurt. Figura 3.14. Structura personalului pe vârste SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Datele prezentate în tabelul 3.7 și figura 3.14 evidențiază structura personalului Liceului Tehnologic

Quotes detected: **0%**

id: 104

„LIVIA MARIA GEGO”

Plagiarism detected: **0,06%**

id: 105

<https://statistica.gov.md/ro/numarul-populatiei-cu-resedinta-obisnuit>

pe grupe de vârstă, în perioada 2020–2025. Această analiză este importantă pentru evaluarea resurselor umane, deoarece vârsta personalului influențează stabilitatea instituțională, experiența profesională, capacitatea de adaptare, continuitatea activității și necesarul de înnoire a personalului. În perioada analizată, grupa de vârstă 30–39 ani este cea mai bine reprezentată în majoritatea anilor. În anul 2025, această categorie cuprinde 32 persoane, reprezentând 31,68% din totalul personalului

. Ponderea ridicată a acestei grupe de vârstă poate fi apreciată favorabil, deoarece personalul aflat în această categorie se află, de regulă, într-o etapă de maturitate 40 profesională, având atât energie și capacitate de adaptare, cât și experiență acumulată în activitatea educațională sau administrativă. Personalul cu vârsta sub 30 de ani are, de asemenea, o prezență semnificativă, variind între 23 și 27 persoane pe parcursul perioadei

analizate. În anul 2025, această categorie reprezintă 23,76% din totalul personalului. Existența unei ponderi importante a personalului tânăr este un element favorabil pentru instituție, deoarece asigură capacitatea de regenerare a resurselor umane, deschiderea către metode moderne de lucru și posibilitatea formării profesionale pe termen lung. Grupa de vârstă 40–49 ani se menține relativ constantă, cu valori cuprinse între 21 și 23 persoane, iar în anul 2025 reprezintă 21,78% din totalul personalului. Această categorie contribuie la echilibrul structurii de vârstă, deoarece include personal cu experiență profesională consolidată, capabil să asigure continuitate, stabilitate și sprijin pentru personalul mai tânăr. Personalul cu vârsta cuprinsă între 50 și 59 ani are o evoluție ușor crescătoare până în anul 2024, când ajunge la 22 persoane, după care scade la 20 persoane în anul 2025. În anul 2025, această categorie reprezintă 19,80% din totalul personalului. Prezența acestei grupe este importantă deoarece reflectă experiența profesională acumulată, dar trebuie analizată și din perspectiva planificării resurselor umane, având în vedere apropierea de vârsta pensionării. Categoria personalului de peste 60 de ani are cea mai redusă pondere în totalul personalului. Aceasta scade de la 5 persoane în anul 2020, respectiv 5,21%, la 3 persoane în anul 2025, respectiv 2,97%. Ponderea redusă a acestei categorii limitează riscul unor pensionări masive pe termen scurt și indică faptul că instituția nu depinde semnificativ de personal aflat la final de carieră. Pe ansamblu, structura pe vârste poate fi apreciată ca fiind echilibrată. Instituția dispune atât de personal tânăr, care poate asigura continuitatea și adaptarea la schimbările educaționale, cât și de personal matur, cu experiență profesională și capacitate de coordonare. Această combinație între tinerețe, maturitate și experiență reprezintă un element favorabil pentru funcționarea unei instituții de învățământ preuniversitar.

Plagiarism detected: **0,02%**

id: 106

<https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere/Minister/2021/Transpar>

În raport cu tema lucrării, tabelul 3.7 contribuie la evaluarea structurii resurselor umane, evidențiind faptul că personalul instituției nu este concentrat excesiv într-o singură categorie de vârstă

. Distribuția relativ echilibrată pe grupe de vârstă susține stabilitatea instituției, continuitatea activității educaționale și posibilitatea de transfer al experienței profesionale între generații. În concluzie, structura personalului pe vârste evidențiază un echilibru favorabil între personalul tânăr și personalul cu experiență. Grupa 30–39 ani deține ponderea cea mai ridicată, iar ponderea redusă a personalului de peste 60 de ani diminuează riscul unor dezechilibre generate de pensionări într-un interval scurt. Această structură susține continuitatea procesului educațional și eficiența utilizării resurselor umane la nivelul instituției. 3.4. ANALIZA STRUCTURII PERSONALULUI PE NIVELURI DE PREGĂTIRE Nivelul de pregătire al personalului reprezintă un criteriu esențial în evaluarea calității resurselor umane, mai ales într-o instituție de învățământ preuniversitar, unde competențele profesionale ale angajaților influențează direct calitatea activității educaționale. Pregătirea profesională, calificarea și specializarea personalului constituie elemente importante pentru realizarea obiectivelor instituției. Analiza structurii personalului pe niveluri de pregătire permite identificarea ponderii personalului cu studii superioare, studii medii sau alte forme de pregătire profesională. În cazul personalului didactic, nivelul de pregătire este esențial pentru desfășurarea activității de 41 predare, evaluare și formare a elevilor, iar în cazul personalului auxiliar și nedidactic, pregătirea influențează eficiența activităților administrative și de suport. Acest subcapitol urmărește să evidențieze dacă structura personalului, din perspectiva nivelului de pregătire, este adecvată specificului unei instituții de învățământ preuniversitar. Interpretarea datelor permite aprecierea potențialului profesional al instituției și a capacității acesteia de a susține un proces educațional de calitate. Tabelul 3.8. Structura personalului

Plagiarism detected: **0,1%**

id: 107

https://oldsite.ms.ro/wp-content/uploads/2020/02/manual_pentru_cu

pe categorii de pregătire Studii Superioare Studii medii Studii profesionale / TOTAL superioare muncitori Categoria I II III 2020 Nr. 92 2 2 96 2020% 95,83 2,08 2,08 100 2021 Nr. 93 2 2 97 2021% 95,88 2,06 2,06 100 2022 Nr. 96 2 2 100 2022% 96 2 2 100 2023 Nr. 95 2 2 99 2023% 95,96 2,02 2,02 100 2024 Nr. 97 2 2 101 2024% 96,04 1,98 1,98 100 2025 Nr. 97 2 2 101 2025% 96,04 1,98 1,98 100 Figura 3.15. Structura personalului pe categorii de pregătire Datele prezentate în tabelul 3.8 evidențiază structura personalului Liceului Tehnologic

Quotes detected: **0%**

id: 108

„LIVIA MARIA GEGO”

Plagiarism detected: **0,03%**

id: 109

https://oldsite.ms.ro/wp-content/uploads/2020/02/manual_pentru_cu

pe categorii de pregătire, în perioada 2020–2025. Această analiză este importantă deoarece nivelul de pregătire al personalului reprezintă un indicator calitativ esențial în evaluarea resurselor umane, mai ales în cazul unei

instituții de învățământ preuniversitar. 42 În perioada analizată, se observă predominanța clară a personalului cu studii superioare. Numărul persoanelor cu studii superioare crește de la 92 în anul 2020 la 97 în anul 2025, iar ponderea acestei categorii se menține la un nivel foarte ridicat, de peste 95% în fiecare an. În anul 2025, personalul cu studii superioare reprezintă 96,04% din totalul personalului, ceea ce confirmă caracterul profesionalizat al resurselor umane ale instituției. Această structură este specifică unei unități de învățământ preuniversitar, unde majoritatea posturilor, în special cele didactice, presupun studii superioare și pregătire profesională de specialitate. Ponderea ridicată a personalului cu studii superioare poate fi apreciată favorabil, deoarece reflectă capacitatea instituției de a asigura activități educaționale corespunzătoare cerințelor curriculare și standardelor de calitate. Personalul cu studii medii și cel cu studii profesionale/muncitori au ponderi reduse și

constante pe întreaga perioadă analizată. În anul 2025, fiecare dintre aceste categorii reprezintă 1,98% din totalul personalului. Această situație arată că activitățile care nu presupun studii superioare sunt limitate numeric și au rol de susținere administrativă, tehnică sau operațională. Comparativ între ani, structura personalului pe categorii de pregătire este foarte stabilă. Nu se observă modificări semnificative ale ponderilor, ceea ce indică menținerea unei structuri calitative constante a resurselor umane.

Plagiarism detected: 0,02% https://www.utgjiu.ro/id/docs/centru_economic/tematicaM2011.pdf

id: 110

Această stabilitate este favorabilă pentru instituție, deoarece permite continuitatea activităților educaționale și administrative și reduce riscul dezechilibrelor generate de modificări bruște în structura personalului. În raport cu tema lucrării, tabelul 3.8 confirmă faptul că instituția dispune de o resursă umană cu un nivel ridicat de pregătire. Această caracteristică susține eficiența activității instituției, deoarece personalul calificat poate contribui la desfășurarea unui proces educațional de calitate, la adaptarea la cerințele curriculare și la îndeplinirea obiectivelor instituționale. Tabelul 3.9. Coeficientul mediu al nivelului de pregătire Anul 2020 2021 2022 2023 2024 2025 Coeficient mediu 1,06 1,06 1,06 1,06 1,06 1,06 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Coeficientul mediu al nivelului de pregătire a fost calculat prin ponderarea categoriilor de pregătire cu valori convenționale 1, 2 și 3, raportate la numărul mediu de salariați. Valorile apropiate de 1 indică predominanța personalului cu studii superioare. Pe întreaga perioadă, coeficientul se menține la un nivel foarte redus, ceea ce confirmă caracterul puternic calificat al resursei umane. Tabelul 3.9 prezintă coeficientul mediu al nivelului de pregătire al personalului, calculat prin ponderarea categoriilor de pregătire cu valori convenționale și raportarea acestora la numărul mediu de salariați. Acest indicator oferă o imagine sintetică asupra nivelului general de calificare al resurselor umane din instituție. Pe întreaga perioadă analizată, coeficientul mediu al nivelului de pregătire are valoarea constantă de 1,06. Această stabilitate indică faptul că structura personalului din perspectiva nivelului de pregătire nu a suferit modificări semnificative în intervalul 2020–2025. Menținerea aceluiași nivel al coeficientului arată că instituția a păstrat o configurație profesională constantă a resurselor umane. Valoarea foarte apropiată de 1 trebuie interpretată favorabil, deoarece, potrivit modului de calcul utilizat, valorile apropiate de 1 indică predominanța personalului cu studii superioare. Prin urmare, coeficientul mediu confirmă concluziile desprinse din tabelul anterior, respectiv faptul că resursa umană a instituției este puternic calificată și adecvată specificului unei unități de învățământ preuniversitar. Pentru o instituție de învățământ, nivelul ridicat de pregătire al personalului are o importanță deosebită, deoarece calitatea procesului educațional depinde în mare măsură de 43 competențele profesionale ale cadrelor didactice și ale celorlalte categorii de personal. Un coeficient stabil și favorabil sugerează că instituția dispune de personal capabil să susțină activitățile educaționale, administrative și de suport în condiții corespunzătoare. Totodată, menținerea coeficientului la același nivel pe întreaga perioadă poate fi interpretată ca un element de stabilitate instituțională. Instituția nu a înregistrat modificări majore în structura de pregătire a personalului, ceea ce contribuie la continuitatea activității și la menținerea standardelor profesionale. În concluzie, coeficientul mediu al nivelului de pregătire evidențiază o structură profesională favorabilă, caracterizată prin predominanța personalului cu studii superioare. Acest aspect susține atât evaluarea pozitivă a structurii resurselor umane, cât și aprecierea eficienței utilizării acestora în cadrul instituției analizate.

3.5. EVALUAREA EFICIENȚEI UTILIZĂRII RESURSELOR UMANE PRIN INDICATORI SPECIFICI MUNCII

Evaluarea eficienței utilizării resurselor umane are rolul de a evidenția raportul dintre resursele umane disponibile și rezultatele sau volumul activității desfășurate. În mediul economic, eficiența muncii este analizată frecvent prin indicatori precum productivitatea muncii, profitabilitatea muncii sau raportul dintre efect și efort. În cazul instituțiilor de învățământ, analiza trebuie adaptată specificului activității educaționale. Pentru o unitate

Plagiarism detected: 0,02%

id: 111

de învățământ preuniversitar, eficiența resurselor umane poate fi apreciată prin raportarea personalului la populația școlară, la numărul de clase și la activitățile educaționale și administrative realizate. Indicatori precum numărul de elevi la un cadru didactic, numărul de elevi la o persoană nedidactică sau ponderea personalului didactic în total personal oferă informații relevante privind gradul de utilizare a resurselor umane. În acest subcapitol sunt analizați indicatorii care reflectă modul în care instituția valorifică personalul disponibil pentru susținerea activității educaționale. Interpretarea acestora permite formularea unor aprecieri privind eficiența structurii de personal și gradul de adecvare a resurselor umane la nevoile instituției. Productivitatea muncii se determină ca raport între cifra de afaceri sau veniturile din exploatare și numărul mediu de salariați: $W = CA / \text{numărul mediu de salariați}$. În cazul instituției analizate, indicatorul exprimă volumul veniturilor aferente unui salariat mediu. Tabelul 3.10. Productivitatea muncii Productivitatea Nr. Venituri / cifră Nr. mediu Cheltuieli cu Anul muncii crt. de afaceri (lei) de salariați personalul (lei) (lei/salariat) 1 2020 6.253.915 96 65.145 6.253.139 2 2021 6.255.181 97 64.486 6.255.181 3 2022 6.982.444 100 69.824 6.978.035 4 2023 8.347.694 99 84.320 8.347.694 5 2024 10.869.478 101 107.619 10.841.228 6 2025 11.310.476 101 111.985 11.176.709 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor financiare 44 Figura 3.16. Evoluția productivității muncii Tabelul 3.10 prezintă productivitatea muncii, determinată ca raport între veniturile instituției și numărul mediu de salariați. În cazul unei instituții de învățământ preuniversitar, acest indicator trebuie interpretat cu prudență, deoarece activitatea principală nu urmărește obținerea profitului, ci furnizarea serviciilor educaționale. Cu toate acestea, indicatorul este util pentru aprecierea volumului resurselor financiare gestionate sau generate în raport cu numărul mediu de salariați. În perioada analizată, productivitatea muncii are o evoluție ascendentă. Indicatorul crește de la 65.145 lei/salariat în anul 2020 la 111.985 lei/salariat în anul 2025. Această creștere evidențiază faptul că volumul veniturilor raportat la un salariat mediu s-a majorat semnificativ, ceea ce poate fi

interpretat ca o creștere a eficienței economice a utilizării resurselor umane, din perspectiva indicatorului calculat. Cea mai importantă creștere se observă după anul 2022, când productivitatea muncii trece de la 69.824 lei/salariat la 84.320 lei/salariat în anul 2023, apoi la 107.619 lei/salariat în anul 2024. În anul 2025, indicatorul continuă să crească, ajungând la 111.985 lei/salariat. Această evoluție arată că veniturile au crescut într-un ritm mai accentuat decât numărul mediu de salariați. Numărul mediu de salariați crește moderat, de la 96 persoane în anul 2020 la 101 persoane în anul 2025, în timp ce veniturile cresc de la 6.253.915 lei la 11.310.476 lei.

Plagiarism detected: 0,02%

id: 112

http://ina.gov.ro/wp-content/uploads/2018/09/1_SUPORT-DE-CURS

Prin urmare, majorarea productivității muncii nu este determinată de reducerea personalului, ci de creșterea veniturilor raportate la un număr de

salariați relativ stabil. Această situație poate fi apreciată favorabil, deoarece indică o utilizare mai eficientă a resurselor umane din perspectiva indicatorilor economici. Totuși, având în vedere specificul instituției analizate, productivitatea muncii nu trebuie interpretată în același mod ca în cazul unei societăți comerciale. Într-o instituție de învățământ, eficiența resurselor umane trebuie corelată și cu indicatori precum numărul de elevi la un cadru didactic, numărul de clase, structura personalului, nivelul de pregătire și continuitatea procesului educațional. Astfel, productivitatea muncii oferă o imagine economică, dar nu surprinde integral calitatea activității educaționale. În concluzie, tabelul 3.10 evidențiază o evoluție favorabilă a productivității muncii în perioada 2020–2025. Creșterea indicatorului sugerează o mai bună valorificare economică a 45 resurselor umane, în condițiile în care numărul de salariați s-a menținut relativ stabil. Această evoluție susține ideea că instituția a reușit să își utilizeze resursele umane într-un mod eficient, cel puțin din perspectiva raportului dintre venituri și personalul mediu. Profitabilitatea muncii exprimă capacitatea resursei umane de a genera rezultat financiar, calculându-se ca raport între profitul net și numărul mediu de salariați. În fișierul de date, valorile aferente rezultatului anual au fost preluate conform tabelului sursă. Tabelul 3.11. Profitabilitatea muncii Nr. Nr. mediu de Profitabilitatea muncii Anul Profit net / rezultat anual (lei) crt. salariați (lei/salariat) 1 2020 6.253.915 96 65.145 2 2021 6.255.181 97 64.486 3 2022 6.982.444 100 69.824 4 2023 8.347.694 99 84.320 5 2024 10.869.478 101 107.619 6 2025 11.310.476 101 111.985 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Profitabilitatea muncii are o tendință de creștere, de la 65.145 lei/salariat în 2020 la 111.985 lei/salariat în 2025. Creșterea este determinată de majorarea rezultatului anual raportat la un număr de salariați care rămâne aproape constant în anii 2024-2025. Figura 3.17. Profitabilitatea muncii Datele prezentate în tabelul 3.11 evidențiază raportul dintre veniturile instituției și numărul mediu de salariați, indicator care permite aprecierea eficienței utilizării resurselor umane din perspectiva volumului resurselor financiare gestionate pe salariat. Deși în literatura economică acest indicator poate fi asociat profitabilității muncii, în cazul unei instituții de învățământ preuniversitar interpretarea trebuie adaptată specificului activității, deoarece obiectivul principal nu este obținerea profitului, ci furnizarea serviciilor educaționale. În perioada analizată, indicatorul are o evoluție predominant ascendentă, crescând de la 65.145 lei/salariat în anul 2020 la 111.985 lei/salariat în anul 2025. Această creștere evidențiază faptul că veniturile instituției raportate la numărul mediu de salariați s-au majorat semnificativ, în condițiile în care numărul mediu de salariați s-a menținut relativ stabil. 46 Cea mai redusă valoare a indicatorului se înregistrează în anul 2021, când acesta ajunge la 64.486 lei/salariat, ușor sub nivelul anului 2020. Ulterior, indicatorul crește constant, ajungând la 69.824 lei/salariat în anul 2022, 84.320 lei/salariat în anul 2023, 107.619 lei/salariat în anul 2024 și 111.985 lei/salariat în anul 2025. Această evoluție arată o îmbunătățire a raportului dintre veniturile instituției și personalul mediu. Creșterea indicatorului este determinată, în principal, de majorarea veniturilor instituției, de la 6.253.915 lei în anul 2020 la 11.310.476 lei în anul 2025. În aceeași perioadă, numărul mediu de salariați crește moderat, de la 96 la 101 persoane. Prin urmare, majorarea indicatorului nu este determinată de reducerea personalului, ci de creșterea veniturilor raportate la o bază de personal relativ constantă. Din perspectiva eficienței utilizării resurselor umane, această evoluție poate fi apreciată favorabil, deoarece instituția gestionează un volum mai mare de resurse financiare pe salariat. Totuși, indicatorul nu trebuie interpretat ca profitabilitate în sensul specific societăților comerciale, ci ca un indicator de eficiență administrativă și financiară, adaptat unei instituții de învățământ. În cazul unei unități de învățământ preuniversitar, eficiența resurselor umane trebuie corelată nu doar cu veniturile, ci și cu populația școlară, numărul de clase, structura personalului și calitatea activității educaționale. Astfel, indicatorul calculat oferă o imagine economică utilă, dar nu exprimă integral eficiența educațională a instituției. Prin urmare, tabelul 3.11 evidențiază o evoluție favorabilă a veniturilor raportate la numărul mediu de salariați. Creșterea indicatorului în perioada 2022–2025 sugerează o îmbunătățire a capacității instituției de a gestiona resurse financiare mai mari cu un personal relativ stabil, ceea ce susține concluzia privind utilizarea eficientă a resurselor umane la nivelul instituției analizate. Tabelul 3.12. Cheltuiala cu personalul pe salariat mediu Nr. Cheltuieli cu personalul Nr. mediu de Cheltuiala anuală pe salariat Cheltuiala lunară pe salariat Anul crt. (lei) salariați mediu (lei) mediu (lei) 1 2020 6.253.139 96 65.137 5.428 2 2021 6.255.181 97 64.486 5.374 3 2022 6.978.035 99 69.780 5.815 4 2023 8.347.694 99 84.320 7.027 5 2024 10.841.228 101 107.339 8.945 6 2025 11.176.709 101 110.660 9.222 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Cheltuiala medie lunară cu personalul pe salariat crește de la 5.428 lei în 2020 la 9.222 lei în 2025. Majorarea reflectă atât evoluția costurilor salariale, cât și creșterea valorii cheltuielilor totale cu personalul, într-un context în care efectivul total de salariați se menține aproape constant. Tabelul 3.13. Rata cheltuielilor cu personalul în venituri totale Nr. Total cheltuieli cu Rata cheltuielilor cu Număr efectiv de Cheltuială medie lunară pe Anul Total venituri (lei) crt. personalul (lei) personalul (%) salariați salariat (lei) 1 2020 6.253.915 6.253.139 99,99 96 5.428 2 2021 6.255.181 6.255.181 100,00 97 5.374 3 2022 6.982.444 6.978.035 99,94 100 5.815 4 2023 8.347.694 8.347.694 100,00 99 7.027 5 2024 10.869.478 10.841.228 99,74 101 8.945 6 2025 11.310.476 11.176.709 98,82 101 9.222 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul

resurse umane Rata cheltuielilor cu personalul se menține foarte ridicată pe întreaga perioadă, între 98,81% și 100,00%. Această situație arată că resursa umană reprezintă componenta dominantă a costurilor instituției, aspect firesc pentru o unitate de învățământ, unde activitatea este intensiv dependentă de personalul didactic și de personalul de sprijin. 47 Tabelul 3.14. Ponderea cheltuielilor cu salariile personalului Nr. Total venituri / bază de Total cheltuieli cu personalul Ponderea cheltuielilor cu Anul crt. comparație (lei) (lei) personalul (%) 1 2020 6.253.915 6.253.139 99,99 2 2021 6.255.181 6.255.181 100,00 3 2022 6.982.444 6.978.035 99,94 4 2023 8.347.694 8.347.694 100,00 5 2024 10.869.478 10.841.228 99,74 6 2025 11.310.476 11.176.709 98,82 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane În lipsa unor valori distincte pentru cheltuielile totale și pentru cheltuielile salariale strict separate de contribuții și beneficii, ponderea a fost calculată prin raportarea cheltuielilor cu personalul la baza de comparație disponibilă în datele furnizate. Rezultatul confirmă caracterul predominant salarial al structurii financiare analizate. Tabelul 3.15. Calculul cheltuielilor cu personalul la 1.000 lei venituri din exploatare Nr. Total cheltuieli cu personalul Cheltuieli cu personalul la 1.000 Anul Venituri (lei) crt. (lei) lei venituri 1 2020 6.253.915 6.253.139 1.000 2 2021 6.255.181 6.255.181 1.000 3 2022 6.982.444 6.978.035 999 4 2023 8.347.694 8.347.694 1.000 5 2024 10.869.478 10.841.228 997 6 2025 11.310.476 11.176.709 988 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Tabelul 3.16. Calculul cheltuielilor cu personalul la 1.000 lei cifră de afaceri Nr. Total cheltuieli cu personalul Cheltuieli cu personalul la 1.000 Anul Venituri (lei) crt. (lei) lei venituri 1 2020 6.253.915 6.253.139 1.000 2 2021 6.255.181 6.255.181 1.000 3 2022 6.982.444 6.978.035 999 4 2023 8.347.694 8.347.694 1.000 5 2024 10.869.478 10.841.228 997 6 2025 11.310.476 11.176.709 988 SURSA: Prelucrare proprie potrivit situațiilor și datelor puse la dispoziție de compartimentul resurse umane Cheltuielile cu personalul la 1.000 lei venituri se situează aproape de pragul de 1.000 lei în toți anii analizați, cu o ușoară reducere în 2025, până la 988 lei. Reducerea indică o îmbunătățire relativă a raportului dintre venituri și cheltuielile cu personalul, chiar dacă acestea continuă să reprezinte componenta majoritară a structurii financiare. 48 4. CONCLUZII Analiza resurselor umane la Liceul Tehnologic

Quotes detected: 0%

id: 113

„LIVIA MARIA GEGO”

evidențiază o instituție cu personal relativ stabil, adaptat specificului activității educaționale. În perioada 2020-2025, totalul personalului a crescut de la 96 la 101 persoane, fără fluctuații majore, ceea ce susține continuitatea procesului educațional și funcționarea coerentă a compartimentelor de sprijin. Structura personalului este dominată de personalul didactic și de personalul de execuție/operativ, aspect normal pentru o unitate de învățământ. Personalul cu normă întreagă reprezintă aproape totalitatea efectivului, iar numărul persoanelor cu fracțiuni de normă este redus și constant. Această situație contribuie la predictibilitatea activității și la stabilitatea normării muncii. Din perspectiva categoriilor socio-profesionale, ponderea majoritară revine profesorilor și celorlalte categorii de personal didactic de predare. Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic au o pondere mai mică, dar îndeplinesc funcții esențiale pentru desfășurarea activității administrative, financiare, logistice și de întreținere. Pe vârste, instituția dispune de o structură echilibrată, cu personal tânăr, personal aflat în etapa de maturitate profesională și un număr redus de persoane peste 60 de ani.

Plagiarism detected: 0,02%

id: 114

<https://energie.gov.ro/wp-content/uploads/2025/04/Ghidul-de-finanta...>

Pe niveluri de pregătire, predomină clar personalul cu studii superioare, ceea ce reflectă cerințele ridicate de calificare ale activității educaționale

. Din punct de vedere economic, indicatorii calculați arată creșterea productivității muncii și a cheltuielilor medii cu personalul pe salariat. Cheltuielile cu personalul au o pondere foarte ridicată în baza financiară analizată, ceea ce este specific instituțiilor de învățământ, unde activitatea depinde în mod direct de resursa umană. În ansamblu, instituția prezintă o structură a resurselor umane stabilă, calificată și adecvată desfășurării activităților educaționale. 49 50 6. <https://resita.rosilva.ro/> 52 54

Disclaimer:

This report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!

Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis. Please follow the guidelines: [Assessment recommendations](#)

Plagiarism Detector - Your right to know the authenticity! © SkyLine LLC