

ANALIZA POTENȚIALULUI UMAN DIN PERSPECTIVA DEZVOLTĂRII DURABILE

**Alina Suslenco, dr., asist. univ,
Universitatea „Alec Russo” din B Iași**

Actualitatea temei de cercetare rezidă din necesitatea de analiză, din perspectivă durabilă, a potențialului uman al angajaților companiilor autohtone. Potențialul uman este vectorul care asigură valori, care deține posibilitatea de adaptare, regenerare, și valorificare deplină a capacităților deținute. Necesitatea asigurării unei dezvoltări durabile țării noastre este una stringentă deoarece apare necesitatea de a asigura un traseu spre viitor, atât prin valorificarea rațională a resurselor cât și prin utilizarea tehnicilor, metodelor, strategiilor de utilizare rațională a potențialului uman al angajaților companiilor. Scopul cercetării este studierea metodelor de analiză a potențialului uman din perspectiva dezvoltării durabile. Metodele de cercetare utilizate sunt: analiza, sinteza, deducția, abducția, analiza comparativă. Rezultatele cercetării ne conduc la necesitatea fundamentării strategiilor de dezvoltare și valorificare deplină a potențialului uman al angajaților companiilor naționale. În concluzii putem menționa că întreprinderile autohtone pentru a fi competitive trebuie să-și focalizeze atenția asupra dezvoltării capitalului uman al propriilor angajați cu sporul pe șirul durabilității.

From a sustainable viewpoint, the actuality of the research theme lays in the necessity of analysing the human potential of the employees working in national companies. The human potential is the vector which provides values and owns the possibility of adaptation, regeneration and full recovery of the held capacities. The need to ensure a sustainable development for our country is overriding, because there is the need to safeguard our future path through rational use of resources, techniques, methods, strategies, employees' human potential within the companies. The aim of the research is to study the methods of human potential analysis in terms of sustainable development. The used research methods are: analysis, synthesis, deduction, abduction, comparative analysis. The research results lead us to the need of substantiating the development strategies and fully exploit the human potential of the employees working in national companies. In conclusion, we can mention that if the national enterprises want to be competitive, they must focus their attention on developing the human capital of their employees, progressively moving on the path of sustainability.

La începutul mileniului III, realitățile economice, sociale și politice ale secolului XXI au evidențiat necesitatea reevaluării cunoștințelor acumulate despre esența și rolul social și economic privind dezvoltarea umană și socială. În această perioadă istorică a globalizării, caracterizată prin transformări sociale, economice complexe și dinamice, entitățile economice sunt constrânse să-și revadă interesele naționale și comportamentul economic în ceea ce privește utilizarea resurselor disponibile umane, naturale, financiare, informaționale, intelectuale, etc.. Sub presiunea problemelor globale, individul și întreaga populație a globului sunt obligați să contureze mai exact valorile, regulile, atitudinile și interesele de existență în contextul globalizării.

Cu toate că creșterea importanței cercetării dezvoltării potențialului uman în lumea globală. Astfel, este necesar de studiat situația, amenințările și perspectivele implementării politicilor de dezvoltare a potențialului uman în contextul globalizării. În prezent, subiectul dezvoltării potențialului uman este inclus în agenda de dezvoltare sustenabilă. Mediul academic din domeniile științelor economice, sociologice, psihologice și filosofice investighează dezvoltarea potențialului uman, utilizând diverse categorii și abordări conceptuale, precum: factorul uman, relațiile umane, resursele umane, capitalul social, capitalul uman, nevoile umane, dezvoltarea personalității, dezvoltarea socială, dezvoltarea umană, crearea capacităților umane și instituționale, valorificarea capitalului uman, etc. La etapa contemporană a dezvoltării societății, problemele dezvoltării potențialului uman devin obiectul cercetării interdisciplinare și necesită o abordare sistemică mai amplă din perspectiva științei economice și teoriei relațiilor internaționale.

În prezent, se consolidează relația între comunitatea științifică și factorii de decizie economică pentru elaborarea unor modele funcționale dezvoltare sustenabilă, care să corespundă proceselor globalizării.

Pentru economiile emergente, caracterizate prin strategii de dezvoltare contradictorii și obiective de mare volatilitate, care se confruntă cu procese complexe de deschidere a sistemelor economice naționale și de integrare în circuitul economic mondial, problema cercetării și a evaluării potențialului uman la întreprindere devine deosebit de acută și vitală.

Analiza istorică, efectuată în baza principiului interdisciplinarității, a cercetărilor din diverse domenii științifice: filosofie, psihologie, sociologie, economice, a scos în evidență variate modele conceptuale și diverse opinii contradictorii vis-a-vis de dezvoltarea potențialului uman. Pentru cercetarea în cauză prezintă interes cercetările savanților din Occident, inclusiv din România, din spațiul post-sovietic, și din Republica Moldova. Ținând cont de complexitatea și dinamica realității internaționale, accentul a fost pus pe dimensiunile socio-economice ale dezvoltării potențialului uman.

Cercetarea amplă a diversității de idei, viziuni și opinii științifice a demonstrat că problema dezvoltării potențialului uman în contextul globalizării a pătruns adânc în limbajul de specialitate al științei economice. Totodată, deseori, o astfel de problemă este confundată sau chiar interpretată în mod contradictoriu. În Dicționarul Universal al Limbii Române, termenul „potențial” este definit drept o posibilitate de manifestare, de realizare, care există în mod virtual, cum ar fi potențial de muncă, de producție, de acțiune.

În cadrul politicii externe de tip hard, aplicarea potențialului uman se referă la forța și puterea [5, p. 688]. În

viziunea noastră, domeniul cu cele mai mari perspective de aplicare a conceptului de dezvoltare al potențialului uman în cadrul politicii externe de tip soft este diplomația prin știință, tehnologie și inovație. Din alt punct de vedere, potențialul uman se referă la deciziile politice adoptate la diferite niveluri în scopul aplicării diverselor forme de realizare.

Argumentele științifice au fost sistematizate pentru a demonstra valoarea teoretică și caracterul aplicativ al subiectului dezvoltării potențialului uman în contextul globalizării. Dezvoltarea potențialului uman reprezintă elementul-cheie pentru a înțelege particularitățile impactului globalizării asupra individului, societății și managerului modern. În baza analizei sunt cercetate cele mai relevante idei și concepții privind dezvoltarea potențialului uman. Conform materialului factologic sistematizat a fost formulat o viziune integră, complexă și dinamică asupra dezvoltării potențialului uman.

În gândirea politică un îndemn deosebit pentru studierea dezvoltării potențialului uman a fost oferit de către W. James, considerat fondatorul pragmatismului american de la începutul secolului XX. El a observat că pe parcursul vieții individul mediu aplică doar o parte nesemnificativă din diapazonul capacităților sale disponibile. Sub presiunea tulburărilor mondiale (crize și războaie) care au avut loc în prima jumătate a sec. XX, oamenii de știință nu au reușit să studieze mecanismele dezvoltării potențialului uman într-un mod sistemic pentru a confirma sau infirma observația lui W. James cu privire la manifestarea capacităților umane [6, p. 35].

La nivel microeconomic, în Republica Moldova imaginea din domeniul dezvoltării potențialului uman în cadrul întreprinderilor este cu totul diferită. Din cercetările empirice efectuate observăm că există probleme acute ce țin de acest capitol. Astfel angajatorii nu atrag o atenție cuvenită dezvoltării potențialului propriilor angajați. Astfel se pierde din capacitatea și potențialul de dezvoltare a firmelor din lipsa unei gestiuni eficiente a potențialului angajaților. Nu există tehnici, politici și strategii de gestiune eficiente a potențialului angajaților.

La nivel macroeconomic, în comparație cu alte state învecinate, din parteneriatul este și occident, Republica Moldova deține o poziție cedașă, fiind ultima în clasamentul țărilor analizate. Din analizele efectuate ale IDPU (Indicele Dezvoltării Potențialului Uman) în dinamică, în perioada 2010-2013 putem constata că Republica Moldova înregistrează un trend oscilant astfel că în 2010 Moldova a înregistrat valoarea de 0,662 atunci în 2011 valoarea înregistrată a fost de 0,657 în scădere cu 0,005 puncte; în 2012 Moldova înregistrează valoarea de 0,656 pe când în 2013 Moldova înregistrează o creștere ușoară cu valoarea indicelui de 0,663. Dacă analizăm abaterea 2010/2013 a valorilor înregistrate, atunci observăm că valoarea acestui indice a crescut în 2013 cu 0,001 puncte față de 2010.

Valorile acestui indice sunt redată în tabelul de mai jos:

Tabelul 1. Valoarea IDPU în țările din Balcanii de Vest și Parteneriatul Estic, anul 2014

Poziția 2014	Țara	IDU 2010	IDU 2011	IDU 2012	IDU 2013
25	Slovenia	0.873	0.874	0,874	0,874
28	Cehia	0.858	0.861	0,861	0,861
33	Estonia	0.830	0.836	0,849	0,840
38	Slovacia	0.832	0.831	0,830	0,830
43	Ungaria	0.817	0.817	0,817	0,818
36	Polonia	0.826	0.830	0,833	0,834
35	Lituania	0.829	0.828	0,831	0,834
48	Letonia	0.809	0.804	0,808	0,810
47	Croația	0.806	0.812	0,812	0,812
53	Belorusia	0.789	0.774	0,785	0,786
57	Rusia	0.773	0.775	0,776	0,778
54	România	0.779	0.782	0,782	0,785
58	Bulgaria	0.773	0.774	0,776	0,777
78	Serbia	0.743	0.744	0,743	0,745
95	Albania	0.709	0.714	0,714	0,716
79	Georgia	0.733	0.736	0,741	0,744
83	Ucraina	0.726	0.730	0,733	0,734
87	Armenia	0.720	0.724	0,726	0,730
69	Turcia	0.738	0.752	0,756	0,759
114	Moldova	0.662	0.657	0,656	0,663

Sursa: elaborare proprie pe baza Raportului Global de dezvoltare Uman, 2014.

În continuare vom analiza evoluția acestor țări după dezvoltarea educației și contribuția ei la formarea indicelui de dezvoltare umană și observăm poziția acestor țări în tabelul de mai jos:

Tabelul 2. Aportul educației în formarea IDPU în țările din Balcanii de Vest și Partenerialul Estic, anul 2014

Poziția 2014	Țara	Învățământ preșcolar	Învățământ primar	Învățământ gimnazial	Învățământ liceal	Dezvoltarea educației (% din IDPU 2005-2012)	Calitatea educației 2012
25	Slovenia	91	88	88	85	5,7	76
28	Cehia	103	102	96	65	4,2	62
33	Estonia	90	98	109	72	5,7	51
38	Slovacia	90	102	94	55	4,2	61
43	Ungaria	87	101	101	60	4,9	60
36	Polonia	74	99	97	74	5,2	60
35	Lituania	77	99	107	77	5,4	54
48	Letonia	90	105	99	67	5,0	62
47	Croația	64	94	98	59	4,3	54
53	Belorusia	103	99	106	91	5,2	53
57	Rusia	90	99	85	75	4,1	39
54	România	78	96	96	52	4,2	53
58	Bulgaria	85	101	98	60	4,1	45
78	Serbia	56	93	92	52	4,7	50
95	Albania	69	-	82	55	3,3	60
79	Georgia	58	106	87	28	2,7	50
83	Ucraina	101	106	98	80	5,3	44
87	Armenia	51	102	96	46	3,1	52
69	Turcia	29	102	89	61	2,9	55
114	Moldova	80	94	75	38	8,6	55

Sursa: elaborare proprie pe baza Raportului Global de dezvoltare Uman, 2014.

Din analiza tabelului de mai sus putem menționa că poziția de lider în calitatea educației o deține Slovenia care a înregistrat poziția superioară de 76 cu cel mai mare procent al educației în formarea IDPU de 5,7%.

Dacă analizăm România putem menționa că ea s-a clasat pe poziția 53 după calitatea educației fapt ce demonstrează o calitate bună a educației în cadrul acestei țări. Procentul educației în formarea IDPU este de 4,2 ceea ce demonstrează și contribuie la formarea unei calități bune.

Republica Moldova se situează pe poziția 55 după calitatea educației cu două poziții superioare față de România. Astfel se observă pașii corecți, reformele oportune și relevante care au fost efectuate în ultimii 2-3 ani din domeniul învățământului din Republica Moldova. Republica Moldova s-a deosebit de celelalte țări analizate printr-un aport al educației considerabil în formarea IDPU cu valoarea de 8,6, cel mai mare aport față de celelalte țări analizate, ceea ce demonstrează și evidențiază eficiența schimbărilor pozitive promovate în ultimii ani din domeniul învățământului din Moldova.

O poziție codășă la acest capitol o deține Rusia care s-a poziționat pe poziția 39 în domeniul calității educației. Aportul educației în formarea IDPU este de 4,1. Astfel Rusia trebuie să întreprindă măsuri de îmbunătățire a calității educației prin implementarea strategiilor, reformelor în domeniul învățământului prin adecvarea lui la standardele europene.

Un element ce demonstrează eficiența utilizării potențialului uman la întreprindere este productivitatea muncii. Căile principale de majorare a productivității muncii pot fi sintetizate conform figurii 1.

Corelarea evoluției costului factorului uman cu cea a utilizării intensive a acestuia se realizează prin intermediul indicelui de corelație (I_c):

$$I_c = \frac{I_{smb}}{I_w} \tag{1}$$

I_{smb} – indicele de variație a salariului mediu brut:

$$I_{smb} = \frac{S_{mb1}}{S_{mb0}} * 100 \tag{2}$$

I_w – indicele de variație a productivității muncii.

$$I_w = \frac{W_1}{W_0} * 100 \tag{3}$$

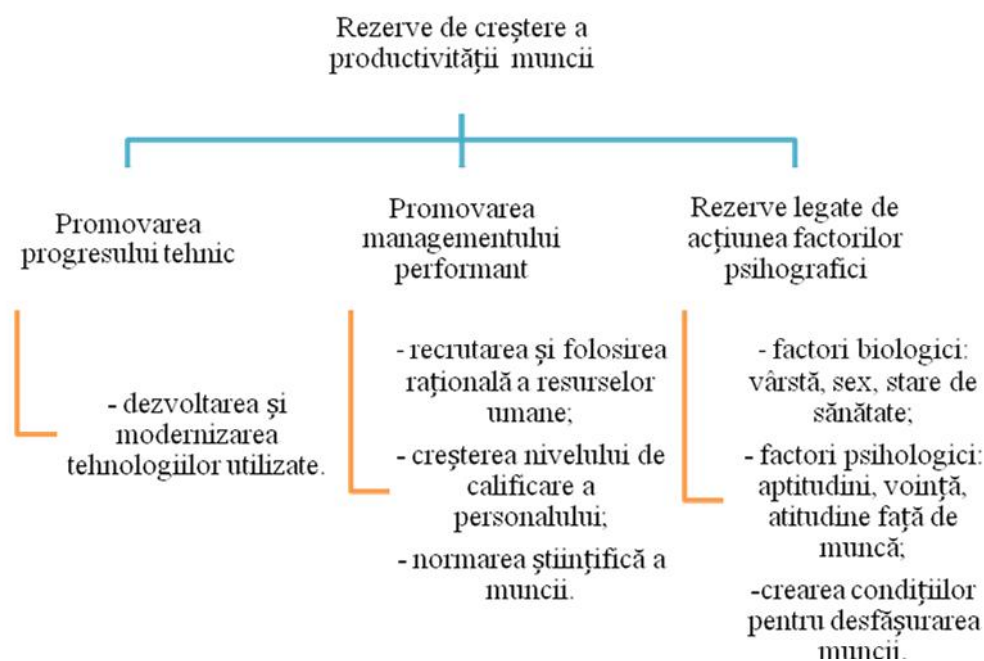


Figura 1. C i de majorare a productivității muncii

Sursa: adaptat de autor în baza analizelor efectuate

Astfel observăm că factorii care contribuie la formarea, majorarea productivității muncii sunt promovarea progresului tehnic, managementului performant și rezervele legate de acțiunea factorilor psihografici. Considerăm aplicarea managementului performant un element definitoriu al formării și sporirii productivității muncii la întreprindere.

Dintre căile de mărire a productivității muncii propunem de a fi implementate în companiile din Republica Moldova următoarele:

- *automatizarea, robotizarea, promovarea tehnicilor noi* care sunt coordonate esențiale ale progresului tehnic contemporan, acestea atrag după sine sporirea productivității deoarece asigură obținerea unei productivități mai mari cu aceleași cheltuieli de muncă, favorizează diminuarea celorlalte cheltuieli pe produse în general, realizarea de economii.

- *înnouirea producției* prin perfecționarea caracteristicilor constructive, funcționale, estetice, ergonomice, în vederea satisfacerii la un nivel înalt calitativ are implicații și asupra creșterii productivității muncii. Mașinile și utilajele se înnoiesc la 5-6 ani în medie. Menținerea în fabricație a unor produse cu un nivel tehnic scăzut, realizate cu tehnologii învechite conduce la scăderea gradului de competitivitate.

- *perfecționarea organizării producției și a muncii* reprezintă un proces complex, cu caracter dinamic și de continuitate, care presupune adaptarea diferitelor activități economice a unui ansamblu de muncitori și folosirea de metode și tehnici stabilite pe baze de studii și calcule tehnico-economice, care țin seama de noile descoperiri ale științei, în cadrul asigurării unui cadru optim funcțional, de folosire de către personalul ocupat a factorilor de producție, în astfel de producții cantitative și calitative care să asigure utilizarea maximă a lor și creșterea pe această bază a productivității muncii.

- *asigurarea unor fluxuri continue de fabricație*, sincronizarea efecturii în timp a diferitelor activități, încercarea optimă a utilajelor, folosirea rațională a timpului de lucru, organizarea în condiții optime a activităților cu caracter auxiliar, îmbunătățirea activității de reparație și întreținere, asigurarea energiei necesare, aprovizionarea cu scule și dispozitive a locurilor de muncă, perfecționarea activității de transport intern și depozitare, pregătirea de noi produse sau perfecționarea celor existente (conceperea unor modele superioare atât în faza de proiectare și execuție a produselor, cum ar fi extinderea informaticii în proiectare), programarea producției, (folosirea unor metode eficiente de lansare a produselor în fabricație, de urmărire și control calitativ al realizării programelor de producție), îmbunătățirea organizării muncii (adoptarea unor muncitori și metode care să asigure reducerea volumului de muncă, folosirea rațională a acestuia, precum: cooperarea în producție, organizarea locurilor de producție, normarea muncii, condiții optime sub raportul tehnicii securității muncii).

- *pregătirea și perfecționarea resurselor umane*, valențele pregătirii se manifestă concomitent, cumulat și propagat, pe termen lung și pe mai multe planuri. În primul rând prin ridicarea nivelului de cultură și cunoaștere a populației, a pregătirii ei tehnico-profesionale în corelație cu nevoile de muncă ale sistemului de economie și cu aptitudinile resurselor umane ale societății. Formarea profesională și perfecționarea continuă, a acestora, reprezintă principala cale de autovalorificare și dezvoltare a factorului uman, de valorificare superioară a potențialităților creative și anticipative ale omului. De aceasta depinde receptivitatea și viteza de adaptare la nou, reintegrarea rapidă a resurselor umane în alte activități utile societății. Tot el condiționează ritmul, proporțiile și eficiența creativității tehnico-științifice.

- *cointeresarea materială a muncii* condiționează veniturile populației de rezultatele lor în muncă. În această direcție, o importanță deosebită are aplicarea unui sistem de repartiție care, pe de o parte, să determine cât mai corect mărimea salariului fiecărui lucrător, adică ceea ce îi revine după munca depusă și, pe de altă parte, să asigure un sistem de norme de muncă în pas cu progresul, prin care să se stabilească aportul fiecăruia la activitatea socială. Orice neglijare în

acest domeniu se reflectă nefavorabil, mai devreme sau mai târziu, în sensul unei insuficiențe cointerese, atunci când veniturile nu cresc corespunzător muncii depuse ca și în cazul însușirii unor venituri mai mari decât activitatea desfășurată, atrăgând după sine nerespectarea unei corelații economice fundamentale, anume aceea dintre creșterea productivității muncii și creșterea salariului.

Aceste propuneri vor îmbunătăți competitivitatea întreprinderilor din țară și deci vor contribui pozitiv la poziția țării prin urcarea pozițiilor în clasamentul analizat. Întreprinderile trebuie să dezvolte proprii angajați, să le ofere șanse egale de promovare, dezvoltare profesională pentru a le dezvolta eficient capacitățile și abilitățile fiecărui angajat.

BIBLIOGRAFIE

1. Armstrong, M. *Managementul resurselor umane, manual practic*. București: CODECS, 2003.
2. Bîrc, A. *Managementul resurselor umane*. Chișinău: ASEM., 2005.
3. Cacialina, L. *Management competitiv*. Moscova: Exmo, 2006.
4. Schultz, Th. *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. New York. Free Press, 1971.
5. Ianeanu, L. *Dictionar Universal al Limbii Române*. Chișinău: Litera, 1998.
6. . <http://www.pseudology.org/NovyeRubeji/Gobl05.htm> (vizitat 10.06.2015)
7. Maslow A. http://ro.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow (vizitat 20.03.2015)
8. Human Development Index, disponibil pe: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> (vizitat 18.07.2015)