

POTENȚIALUL UMAN AL TINERILOR SPECIALIȘTI – UN TRASEU SPRE DURABILITATEA UNEI ECONOMII

HUMAN POTENTIAL OF YOUNG SPECIALISTS – A ROUTE TOWARDS THE SUSTAINABILITY OF AN ECONOMY

ALINA SUSLENCO¹

Abstract

In the present paper we have analysed the possibilities of capitalizing the human potential of young specialists, which is a key element in ensuring the sustainability of an economy. Just as young specialists constitute a pillar of sustainability, the development of the human potential of young specialists provides the opportunity to ground and shape the path to an economy where innovation and progress are paving the way to sustainable development. In this paper, the ways of developing the human potential of young specialists were analysed, as well as the effects of this development. The methods that helped us advance in research were analysis, synthesis, induction, deduction, scientific abstraction. In conclusion, it should be noted that the economy can be developed by developing the potential of young specialists which represents a route towards sustainability.

Keywords: *young specialists, intercultural, economy, sustainability.*

Introducere

Din cele mai vechi timpuri oamenii reprezentau una dintre cele mai mari avuții a unei țări. În ultimii ani, se acordă o atenție crescândă oamenilor, angajaților unei companii, deoarece s-a constatat deja că anume oamenii pot contribui la dezvoltarea societății, datorită capacităților, abilităților, deprinderilor pe care le au. Astfel, în ultimii ani studiile arată că angajații companiilor au devenit resurse inevitabile, absolut necesare fiecărei întreprinderi pentru a asigura dezvoltarea sustenabilă a unei economii. Astfel, necesitatea de a studia capacitățile oamenilor, de a dezvolta abilitățile lor devine un imperativ pentru economiile care tind să devină competitive, sau să se mențină în lupta competitivă.

Analiza de conținut

Observăm că necesitatea de a studia capacitățile, abilitățile și competențele oamenilor devine o condiție indispensabilă a economiilor durabile. Potențialul uman al angajaților întreprinderilor este un element care contribuie la sustenabilitatea economiei.

Deci, potențialul uman al angajaților cuprinde acele capacități, abilități, competențe pe care le dețin angajații și le pot valorifica în procesul prestării muncii în cadrul unei întreprinderi.

Potențialul uman al angajaților unei întreprinderi este o noțiune complexă dar inevitabil, ea trebuie înțeleasă deoarece, el poate asigura competitivitatea unei economii.

Capitalul uman reprezintă acel bagaj de cunoștințe, abilități, capacități pe care un angajat le deține și la folosește în prestarea muncii sale. Din analizele efectuate în lucrările mai multor

¹Univ. de Stat „Alecu Russo”, Bălți, Republica Moldova.

cercetători, putem evidențiem că acest capital uman are o structură deosebit de complexă iar componentele sale pot fi studiate la următoarele nivele:

1. *Nivelul individului*: cuprinde capitalul sănătății, capitalul intelectual, organizatoric și antreprenorial;

2. *Nivelul firmei*: activele recunoscute ale capitalului individual; activele nemateriale ale firmei (capital organizațional, capital structural, brand-capitalul și capitalul social);

3. *La nivelul ramurii*: componente identice agregate; Capitalul specific ramurii industriale constă în cunoștințele ce decurg din experiența specifică unei industrii.

4. *Nivelul economiei naționale*: capitalul biologic, social, politic, potențial intelectual național și prioritățile concurențiale naționale. Capitalul uman al unei națiuni constă în cunoștințele, abilitățile și competențele tuturor indivizilor unei națiuni precum și a stării de sănătate a acestora în contextul în care educația și sănătatea reprezintă indicatori ai calității capitalului uman [3, p. 41-48].

Capitalul intelectual, categorie mai îngustă, poate fi prezentată ca parte a capitalului uman, care constă din capacitățile creatoare ale individului. Astfel, capitalul intelectual se include în capitalul uman și invers. Reieșind din corelația categoriilor respective, capitalul intelectual, în viziunea noastră, reprezintă o formă a capitalului uman, în structura calităților cărora predomină capacitățile intelectuale și creative dezvoltate la cel mai înalt nivel, utilizate în procesul muncii intelectuale și capabile să creeze un produs nou.

Fie considerat ca element component al capitalului intelectual, fie capitalul intelectual aflându-se în structura capitalului uman, ambele concepte presupun investiții în educație, în cultura organizațională avînd în vedere atît dinamica unei organizații bazate pe învățare într-un mediu competitiv, în continuă schimbare, cît și propria sa creativitate și potențialul inovativ, toate într-o economie inovațională. În acest tip de economie capitalul intelectual este factorul care determină direcțiile de orientare a științei și cercetării tehnologice, cel care determină schimbările în sfera tradițională de dezvoltare materială, orientînd întregul proces către dezvoltarea bazată pe tehnologia informațională, sistemele computerizate și tehnologiile înalte (high-tech). Capitalul intelectual în relație directă cu capitalul uman contribuie la sustenabilitatea unei organizații pe termen lung, avînd în vedere următoarea idee: cunoașterea înseamnă putere și profitabilitate [2, p. 165-169].

Teoria actuală a capitalului uman impune evaluarea capitalului uman nu numai din prisma volumului investițiilor în acesta, ci și din punctul de vedere al stocului acumulării de către individ a capitalului uman.

În vederea stabilirii mărimii capitalului uman se folosește atît abordarea monetară cît și cea naturală. Cea mai simplă metodă, și anume cea care utilizează prețurile naturale (temporare), este măsurarea capitalului uman în anii de studii. Cu cît perioada studiilor este mai îndelungată cu atît mai mare este nivelul capitalului uman pe care-l posedă. Referitor la această metodă se efectuează ajustări în sensul în care un an de studii medii în școală diferă de anul de studii universitar, însă cea mai răspîndită metodă de măsurare a capitalului uman este cea de măsurare a acestuia în valoare monetară.

Observăm că din acest punct de vedere se poate realiza o măsurare a capitalului uman fie cantitativ, fie calitativ, însă cercetarea calitativă în domeniu, stă încă sub semnul contradictoriului.

Evaluarea capitalului uman este reprezentată în figura 1.

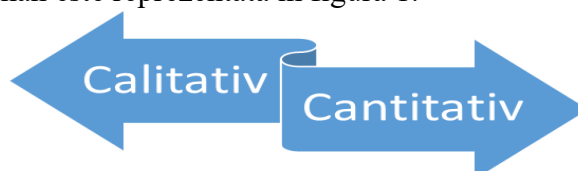


Figura 1. Modalități de evaluare a capitalului uman.

Sursa: elaborat de autor.

Capitalul uman se valorizează pe piața muncii, reflectîndu-se în caracteristicile ocupării. Rata ocupării, respectiv a participării la forța de muncă, pe niveluri educaționale și pe sexe, reflectă diferențierile pe piața muncii datorate gradului de instruire. Astfel, ambii indicatori ating niveluri

maxime pentru persoanele care au educație superioară, valorile indicatorilor crescînd în raport de creșterea nivelului studiilor absolvite.

Femeile înregistrează niveluri mai reduse ale ratelor de activitate și ocupare decît bărbații, în aceeași categorie de vîrstă și la aceleași nivele de educație atinse. De exemplu, rata de participare la forța de muncă a femeilor cu studii superioare este de 84,4 % în țările OECD din Europa, iar a bărbaților este de 91,5 % [5, p. 145-146].

Rata ocupării persoanelor cu educație terțiară și secundară este superioară celor cu nivel inferior celui secundar în țările OECD, ceea ce reflectă un grad corespunzător de valorificare a capitalului uman. Educația este așadar, o premisă a ocupării forței de muncă și activul cel mai important al ființei umane. Deși nu oferă o garanție infailibilă în raport cu un posibil șomaj viitor, ea îmbunătățește în general, șansa găsirii unui loc de muncă.

Analizînd structura populației ocupate pe niveluri de instruire în Moldova, în anii 2012-2014, se poate releva modul de valorizare a capitalului uman cu calități superioare. Astfel, ponderea populației cu un nivel superior de instruire, în totalul populației, a crescut cel mai mult, în anii 2012-2014, comparativ cu ponderile aferente celorlalte niveluri de instruire, care au o creștere modestă în complementaritate cu scăderea drastică, de la 14,8 % la 9,7 % a populației neinstruite sau precar instruite.

Creșterea numerică a populației totale în ultimele decenii, care a prezentat un sold pozitiv în toate grupurile de țări, inclusiv și în Moldova, a fost un factor de sporire a ocupării forței de muncă.

Deteriorarea situației pe piața muncii este ilustrată de următoarele fenomene:

- reducerea ratei de ocupare a populației în vîrstă de muncă;
- rata de activitate este în declin, cu excepția țărilor OECD;
- rata de ocupare a populației active cunoaște o deteriorare generală care conduce la declinul absolut al ocupării forței de muncă prin consemnarea unui număr mai mare de șomeri.

Un fenomen tipic pentru Republica Moldova și pentru țările mai slab dezvoltate din lume este fenomenul cunoscut sub denumirea de „*erodarea capitalului uman*” care contribuie la șomaj.

Subutilizarea capitalului uman, erodarea lui prin fenomenul șomajului reprezintă manifestări ale crizelor lumii actuale, care afectează economia și societatea în ansamblul ei. Ca urmare a nevalorificării integrale a capitalului uman pe piața muncii, acesta se deteriorează, își pierde calitățile, risipind resursele investite în formarea și dezvoltarea sa. Dimensiunea șomajului și rata șomajului sunt parametrii rezultativi ai pieței muncii și expresii ale stării de sănătate și funcționalitate a organismului economic în ansamblu. Șomajul prezintă variații notabile, nu numai în termeni de timp, dar și de regiuni ale globului. În timp ce unele țări se caracterizează printr-o participare ridicată a forței de muncă, suferind doar de rata inevitabilă a șomajului, altele, majoritatea țărilor sunt confruntate cu dificultăți majore din cauza unor rate înalte ale șomajului, de natură structurală. Fiecare punct procentual al șomajului peste rata minimă inevitabilă reflectă lipsa de performanță a economiei în cauză.

Din analiza tabelului 1., putem observa că în ultimii trei ani, perioada 2012-2014, în Republica Moldova se constată o rată a șomajului ridicată. Dacă analizăm după nivelul de instruire, pentru a vedea care nivel este cel mai vulnerabil pentru acest fenomen, putem evidenția că în anul 2012, cea mai înaltă rată a șomerilor din rîndul bărbaților erau din mediul urban, după nivelul de instruire superior, avînd valoarea de 8,1, fiind urmat de nivelul de instruire secundar profesional, cu valoarea de 6,3 și cel liceal cu valoarea de 6,1.

Dacă analizăm categoria femeilor, atunci putem menționa că în anul 2012, numărul șomerilor din mediul urban erau, de asemenea, femeile deținătoare de studii superioare, fapt ce ne demonstrează că, deși aveau diplomă de studii superioare erau șomere.

Tabelul 1. Analiza șomajului în Republica Moldova după nivelul de instruire, mediu de trai, sex, ani.

	2012				2013				2014			
	Barbati		Femei		Barbati		Femei		Barbati		Femei	
	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural
Nivel de instruire - total	26,5	15,7	17,1	8,5	21,2	16,7	15,5	9,6	17,9	11,0	11,5	7,1
Superior	8,1	1,3	6,0	1,4	6,1	2,0	5,7	1,1	5,1	1,2	4,3	1,1
Mediu de specialitate	3,4	1,2	3,4	1,2	4,3	1,1	2,3	0,9	3,0	1,1	1,6	0,8
Secundar profesional	6,3	5,6	2,3	1,6	5,0	5,5	2,2	1,9	4,5	2,9	1,0	1,6
Liceal, mediu general	6,1	3,0	4,7	1,5	4,0	2,0	4,2	2,5	4,2	1,8	2,9	1,5
Gimnazial	2,5	4,3	0,7	2,7	1,6	5,7	1,3	2,9	1,2	3,9	1,7	2,1
Primar sau fără școală	0,1	0,3	0	0	0,2	0,5	0	0,2	0	0,1	0	0

Sursa: elaborat în baza Biroului Național de Statistică, 2016.

Dacă analizăm anul 2013, putem evidenția că această tendință a șomerilor cu studii superioare s-a menținut, astfel că, în anul 2013, procentul bărbaților șomeri a fost de 6,1, femei 2,0, fapt ce accentuează problema persoanelor cu studii superioare. La nivelul anului 2014 putem evidenția că numărul șomerilor s-a redus substanțial dar tendința șomerilor cu studii superioare s-a menținut astfel, bărbații cu studii superioare 5,1 în mediul urban, iar femeile din mediul urban cu studii superioare au înregistrat valoarea de 4,3.

Acest lucru denotă faptul că, în Republica Moldova se menține problema încadrării în câmpul muncii, deoarece persoanele cu studii superioare, tinere, mai greu își găsesc un loc de muncă din cauza capitalului uman scăzut și a nivelului de pregătire redus, fără a putea face față cerințelor locului de muncă. De aceea, este imperioasă necesitatea de adaptare a potențialului angajaților la cerințele pieței muncii, de îmbogățire a capitalului uman cu noi valori universale, cerute de piața muncii. Studenții trebuie să aibă un capital uman vast, să fie pregătiți de a face față cerințelor pieței muncii. Doar astfel, vom putea pune în valoare aptitudinile lor și vom putea obține noi valori și competențe.

Un element care contribuie la acumularea capitalului uman în rândul angajaților întreprinderilor este valorificarea culturii inovaționale a tinerilor specialiști, astfel încât, tinerii specialiști să reprezinte o categorie dinamică, extrem de flexibilă de angajați, care să contribuie la intensificarea și absorbirea inovațiilor, a ideilor inovative.

Cultura inovațională a tinerilor specialiști reprezintă un set de valori create și implementate în mediul universitar, în scopul stimulării activității inovaționale a profesorilor și studenților, în scopul dezvoltării inovaționale sustenabile a universității.

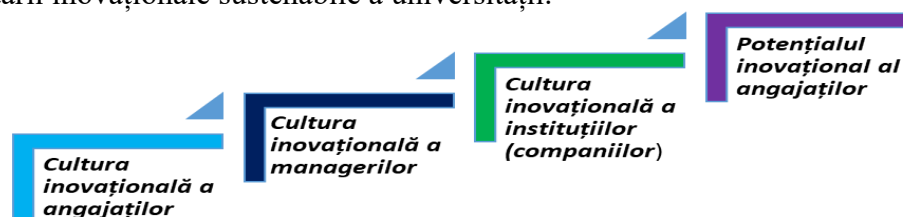


Figura 2 Formele culturii inovaționale

Sursa: elaborat de autor

Din figura 2, putem observa faptul că această cultură inovațională poate fi analizată pe patru nivele:

- cultura inovațională a angajaților – reprezintă acea cultură inovațională, adică acel set de valori care pot fi valorificate în procesul prestării muncii angajaților în cadrul întreprinderii;
- cultura inovațională a managerilor – reprezintă acel set de valori ale managerilor pe care le utilizează în vederea gestiunii și administrării unei întreprinderi;
- cultura inovațională a instituțiilor – reprezintă acel set de valori care predomină în cadrul întreprinderii și care trebuie valorificate și de către angajații întreprinderii în vederea atingerii obiectivelor organizaționale;
- potențialul inovațional al angajaților – reprezintă acel potențial pe care îl dețin angajații unei întreprinderi, adică deprinderile, capacitățile, competențele de a genera noi idei, de a implementa inovații în cadrul întreprinderilor.

Pe lângă potențialul inovațional al angajaților întreprinderilor mai putem evidenția și potențialul inovațional al unei instituții sau întreprinderi care reprezintă dotarea instituției sau a întreprinderii cu resursele necesare și valorificarea lor optimă în vederea obținerii sustenabilității instituției sau a întreprinderii prin intermediul generării de inovații.

Modelul factorilor interni ai potențialului inovațional al unei instituții sau întreprinderi este reprezentat în figura 3.

Din analiza figurii 3, putem observa că printre factorii interni de formare a potențialului inovațional al unei instituții sau întreprinderi se remarcă: resursele umane, materiale, financiare, inovaționale, informaționale, investițiile. Aceste elemente contribuie la fundamentarea unui potențial inovațional al unei instituții sau întreprinderi și oferă posibilitatea de a fundamenta și potențialul inovațional al angajaților.

Trebuie să evidențiem faptul că, dacă aceste resurse vor fi utilizate la maxim, optim și corect, instituția sau întreprinderea va avea capacitatea de a deveni una sustenabilă și competitivă. În acest context, în condițiile unei concurențe acerbe, necesitatea de a valorifica potențialul inovațional al instituției și de a forma o cultură inovațională, în care inovațiile să poată fi absorbite și „difuzate” adică emise, devine un imperativ.

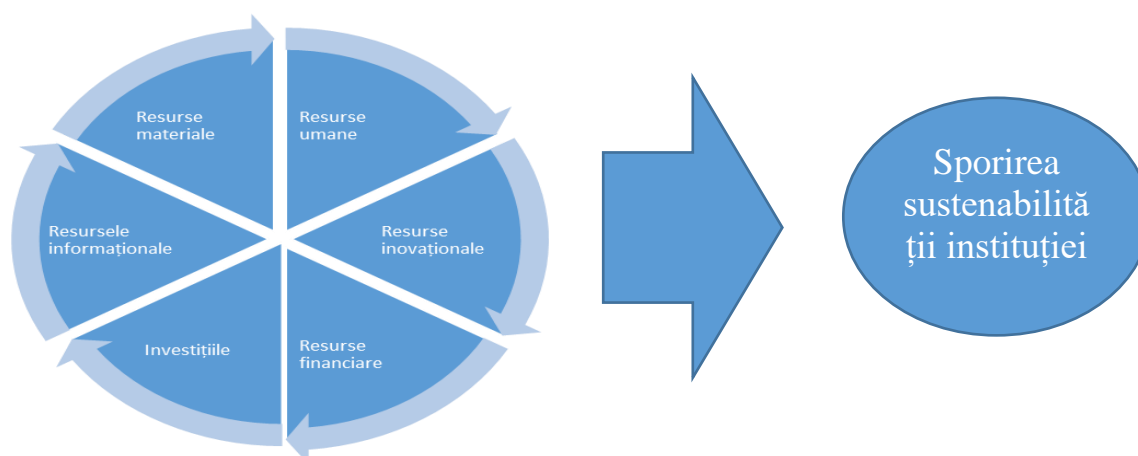


Figura 3 Factorii interni de formare a potențialului inovațional al unei instituții

Sursa: elaborat de autor

În figura 4 vom reda elementele care contribuie la formarea potențialului inovațional al unei instituții. Din interpretarea figurii 4, se observă că potențialul inovațional este format din 3 elemente de principale:

- *elemente de bază* – sunt formate din resursele umane, materiale, financiare, informaționale, care pot fi valorificate în vederea generării inovațiilor. Trebuie să remarcăm aici, marea

importanță a resurselor umane care trebuie să fie pregătite, perfecționate pentru a genera inovații.

- *elemente adiacente* – trebuie să evidențiem printre elementele adiacente resursele de susținere la nivel de stat și resursele de infrastructură care contribuie la susținerea și formarea potențialului inovațional al unei instituții.
- *elemente rezultative* – principala componentă rezultativă reprezintă sporirea eficacității competitivității sistemului economic. Aceasta poate fi obținută doar cu condiția utilizării optime a celorlalte componente.

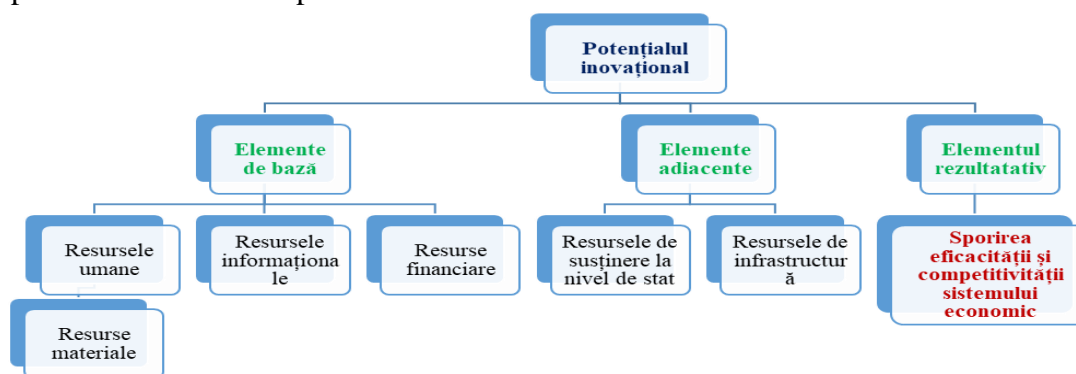


Figura 4. Potențialul inovațional al unei instituții.

Sursa: elaborat de autor.

Concluzii

În final, în urma analizelor efectuate, putem evidenția faptul că instituțiile și întreprinderile care pretind a fi competitive sunt obligate de a valorifica potențialul inovațional și de a forma, în rândul angajaților, un potențial inovațional, în vederea generării de inovații, de a absorbi idei noi și de a spori creativitatea angajaților. Pentru a deveni sustenabile, firmele, instituțiile, trebuie să investească în fundamentarea componentelor potențialului uman și inovațional al instituției sau firmei și a potențialului inovațional și uman al angajaților. Aceste repere sunt absolut necesare pentru ca întreprinderile să poată accede spre noi direcții, spre căi de sporire a competitivității, de a deveni învingători în lupta concurențială.

De aceea, ținem să menționăm că potențialul uman al angajaților devine o componentă absolut necesară a economiilor durabile care se pot remarca prin inovații și competitivitate sporită. La nivel de economie, sau țară, ar fi binevenită alcătuirea unei strategii de valorificare a potențialului uman al angajaților și companiilor. Această strategie ar ajuta la conturarea obiectivelor și a direcțiilor de atins, în vederea sporirii posibilității firmelor și a angajaților săi de a fi competitivi și de a fi cu un pas înaintea concurenților săi.

Bibliografie

- Becker, G. *Capitalul uman o analiză teoretică și empirică cu referire special la educație*. București: ALL, 2004.
- Belostecinic, G. *Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere – obiectiv strategic pentru Republica Moldova*. În: Revista periodică lunară de consultanță în management „FinConsultant”. 2009, nr. 2, p.40-48.
- Cacialina, L.N. *Management competitiv*. Moscova: Editura Exmo, 2006, 464 p.
- Todoruț, A. *Lean management în contextul actual de evoluție al unei organizații*. În: Analele Universității „Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Economie, nr. 2/2011, p.p. 34-39.
- Bassanini, A.; Scarpeta, S. *Does Human Capital for Growth in OECD countries?, Evidence from Pooled Mean Group Estimates*, Economics Department Working Papers no. 282, 2001.
- Biroul Național de Statistică. Disponibil: www.statistica.md (accesat 19.05.2017).