

## IMPACTUL MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ ASUPRA COMPETITIVITĂȚII ÎNȚREPRINDERILOR AUTOHTONE

*Conf. univ. dr. Irina MOVILĂ,  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

*Migrația forței de muncă are o influență considerabilă asupra competitivității întreprinderilor moldovenești. În condițiile schimbărilor strategice, sarcina principală este de a evalua direcția influenței proceselor migraționiste asupra indicatorilor activității întreprinderii. Rezultatele cercetării arată că majoritatea indicatorilor întreprinderii sunt influențați negativ de procesul de migrație. Influența negativă a migrației se răsfrânge asupra volumului producției/vânzării producției, nivelului cheltuielilor de producție și de muncă, asupra profitabilității și rentabilității vânzărilor, producției. Migrația forței de muncă are o influență pozitivă asupra investițiilor în personal, asupra strategiei de dezvoltare a potențialului profesional al lucrătorilor întreprinderii, asupra programelor de instruire orientate spre piață.*

**Cuvinte-cheie:** migrația forței de muncă, competitivitatea întreprinderii

Procesele migraționiste, apărute ca urmare a globalizării și internaționalizării businessului, capătă o importanță deosebită în condițiile contemporane ale desfășurării relațiilor de piață de către întreprinderile și organizațiile Republicii Moldova. O atenție deosebită este acordată migrației forței de muncă, care are o influență nemijlocită asupra pieței muncii atât la nivel internațional, cât și la nivel național (regional). În plus, în condițiile de concurență și echivalența piețelor forței de muncă, migrația forței de muncă ridică

nivelul bunăstării populației, modifică situația demografică, completează activitatea de producție a întreprinderii cu noi metode și modalități de conducere.

Migrația forței de muncă reprezintă subiect de studiu pentru cercetători – economiști, demografi, sociologi, politologi, istorici, precum și pentru manageri și stat, în general. Trebuie menționate lucrările cercetătorilor străini și autohtoni: T. Bower. C., Cimmermann, B. Haisler, E. Andreev, K. Brettell, C. Keli, B. Cisvik, V. Moșneaga, D. Hollifield, E. Maslencova, V. Mucomeli și alții. Cercetătorii presupun că pentru evaluarea efectelor economice pozitive ale migrației este necesar să se facă diferența dintre influența ei asupra bunăstării populației și repartizarea bunurilor. Cercetările din ultimii ani se rezumă la calculul efectelor negative și pozitive ale migrației forței de muncă asupra stării pieței forței de muncă și economiei țării, în general, cu scopul de a formula o politică eficientă a statului.

Printre cercetătorii moldoveni din domeniul migrației forței de muncă este necesar să-i menționăm pe V. Moșneaga, A. Belostecinic, D. Deleu, V. Doraș, C. Zavat, L. Zavat.

Cu toate acestea, nivelul influenței migrației asupra competitivității întreprinderilor nu este studiată îndeajuns.

Cu scopul de a studia influența migrației forței de muncă asupra competitivității întreprinderii, în cadrul proiectului instituțional realizat la Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți, a fost efectuat un sondaj sociologic. La sondaj, au participat lucrători de la întreprinderile din regiunea de nord a Republicii Moldova, într-un efectiv total de 110 oameni. Marea majoritate a respondenților sunt în vârstă cuprinsă între 21 și 40 de ani, cu studii superioare, cu un stagiul de lucru de la 5 la 20 de ani. Repartizarea respondenților după vârstă, studii și stagiul de muncă este indicată în tabelul 1.

**Tabelul 1**

**Repartizarea respondenților după vârstă, studii și stagiul de muncă**

<b>Nivelul studiilor respondenților</b>				
Studii medii generale	Liceu	Studii medii profesionale (colegiu)	Studii superioare nefinalizate	Studii superioare
7,3 %	1,8 %	32,7 %	16,4 %	43,6 %
<b>Stagiul de muncă al respondenților</b>				
Până la 5 ani	5-10 ani	11-20 de ani	21-30 de ani	Mai mult de 30 de ani
13,6 %	27,3 %	31,8 %	19,1 %	8,2 %
<b>Vârsta respondenților</b>				
Până la 20 de ani	21-30 de ani	31- 40 de ani	41-50 de ani	Mai mult de 50 de ani
0	30,9 %	32,7 %	24,5 %	11,8 %

Categoriile de lucrători care au participat la sondaj s-au distribuit în felul următor: manageri – 18,2; specialiști – 43,6% și lucrători – 38,2%. Mai mult de 60% dintre respondenți lucrează la întreprinderea dată între 5 și 20 de ani, deci, sondajul s-a efectuat printre lucrătorii permanenți ai întreprinderii.

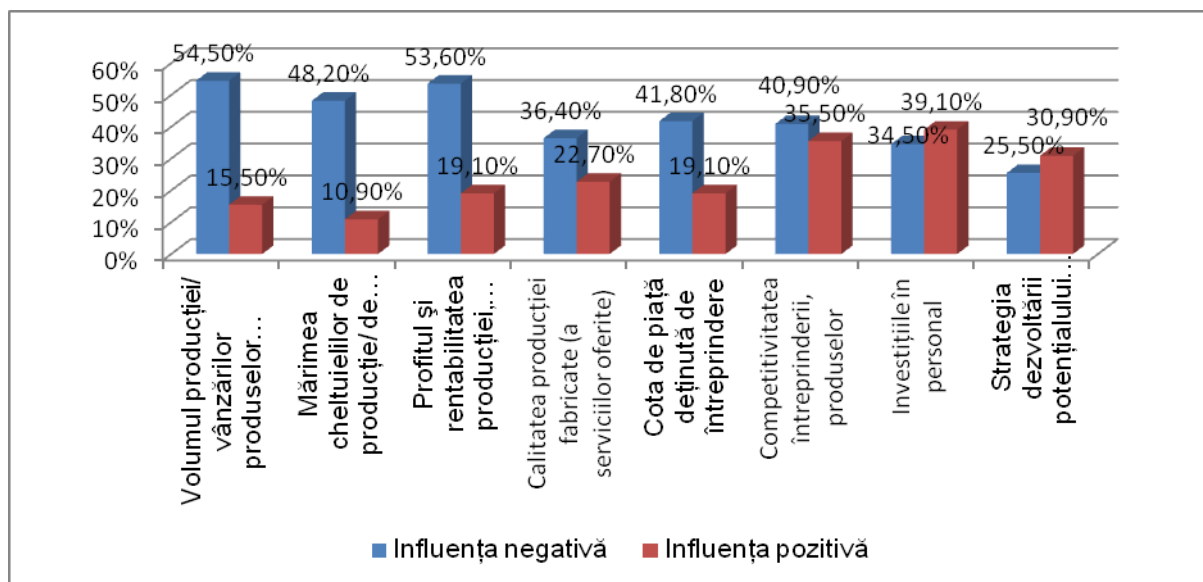
Conform rezultatelor sondajului efectuat, opinia lucrătorilor întreprinderii în legătură cu migrația externă a forței de muncă, adică plecarea la muncă peste hotarele Republicii Moldova sau venirea la muncă la noi în țară a persoanelor din alte țări, este una pozitivă – 62,7% dintre respondenți au o părere pozitivă față de migrația forței de muncă, iar 21,8% – negativă. Cu toate acestea, 14,5 % dintre respondenți sunt de acord cu plecarea cetățenilor noștri peste hotarele țării și doar 5,5 % dintre respondenți sunt de acord cu venirea în țara noastră a lucrătorilor din străinătate.

Cu toate acestea, migrația forței de muncă are o influență negativă asupra activității întreprinderii, afirmație cu care sunt de acord 75,5% dintre respondenți. Odată ce migrează, lucrătorii iau cu sine cunoștințe și deprinderi, taine de producere, investițiile care au fost concentrate în lucrător pentru instruirea și promovarea lucrătorului. În acest caz, întreprinderea nu doar că pierde un lucrător calificat, dar și scade competitivitatea colectivului, întreprinderii și ramurii în general. Imigrarea aduce la întreprindere noi metode, tehnologii, principii și proceduri de lucru, ceea ce prezintă o importanță mare pentru formarea politicii inovatoare a întreprinderii. Un efect analog îl obține întreprinderea de la lucrătorii care au fost plecați la un schimb de experiență peste hotare sau care au fost plecați la cursuri de perfecționare a cadrelor la întreprinderile de peste hotare.

În condițiile schimbărilor strategice, sarcina principală este de a evalua direcția influenței proceselor de migrație asupra activității întreprinderii. Rezultatele cercetării au arătat că majoritatea indicatorilor întreprinderii sunt influențați negativ de fenomenul migrației. Influența negativă a migrației, după părerea respondenților, se răsfrânge asupra volumului producției/vânzării producției – 54,5% dintre respondenți, asupra cheltuielilor de producere, de muncă – 48,2% dintre respondenți, asupra profitabilității și rentabilității producției / vânzării – 53,6% dintre respondenți.

Este necesar de menționat că, în legătură cu influența migrației forței de muncă asupra productivității muncii lucrătorilor, părerea respondenților s-a repartizat în felul următor: 32,7% dintre respondenți au menționat o influență pozitivă a migrației asupra productivității muncii, 33,6% - au indicat o influență negativă și 29,1% au răspuns că migrația nu influențează asupra productivității muncii lucrătorilor.

Cu toate acestea, migrația forței de muncă are o influență pozitivă asupra investițiilor în personal (cu această afirmație au fost de acord 39,1% dintre respondenți), adică întreprinderea mărește sumele necesare pentru instruire, recalificare, ridicarea nivelului profesional, traininguri. La fel, o influență pozitivă o are migrația și asupra strategiei de dezvoltare a potențialului profesional al lucrătorilor întreprinderii, asupra programelor de instruire orientate spre piață, adică modificarea lor în corespundere cu schimbările existente. Evaluarea respondenților cu privire la influența pozitivă și negativă a migrației forței de muncă asupra indicatorilor de activitate ai întreprinderii este prezentată în figura 1.



**Figura 1. Evaluarea respondenților cu privire la influența pozitivă și negativă a migrației forței de muncă asupra indicatorilor de activitate ai întreprinderii**

Deși sondajul s-a efectuat în rândul lucrătorilor permanenți, totuși, la apariția posibilității de a pleca la lucru peste hotare, 54,5% dintre respondenți ar fi de acord să plece. 28,2% dintre respondenți nu și-au exprimat dorința, acordul de a pleca la muncă peste hotare și 16,4% dintre respondenți n-au răspuns. Deci, odată cu prezentarea posibilităților macroeconomice favorabile, deschiderea hotarelor pentru libera migrație a forței de muncă sau oferirea unui salariu mai mare, întreprinderile naționale riscă să piardă lucrători calificați.

După părerea respondenților, cauzele principale ale migrației sunt următoarele:

- posibilitatea de a câștiga mai mulți bani – din acest motiv, sunt gata să migreze 53,6% dintre respondenți;
- posibilitatea de a ridica nivelul de viață – 42,7% dintre respondenți;
- cu scopul de face cunoștință cu altă cultură, cu altă limbă, istorie, popor – 20% dintre respondenți;
- posibilitatea de a dezvolta cariera și/sau obținerea studiilor – 19,1%;
- posibilitatea de a pleca din țară din motive politice, economice, naționale, de rasă, sociale și alte motive – 18,2%;

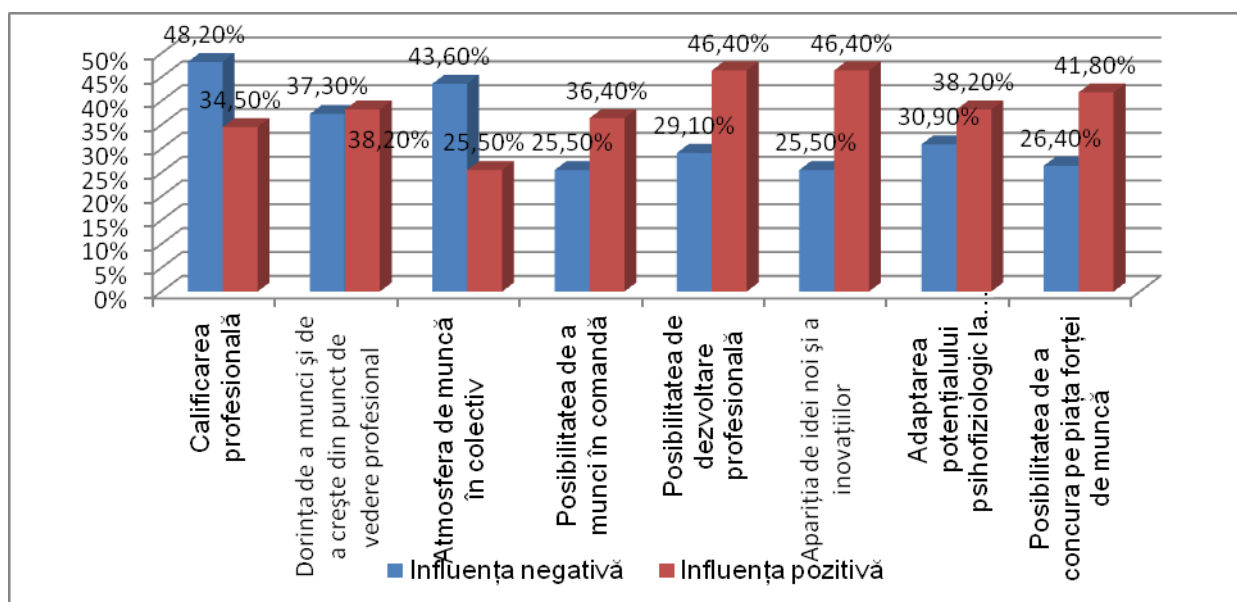
- perspectiva de a rămâne peste hotare pentru trai permanent – 17,3%.

Motivul principal al neplecării lucrătorilor la muncă peste hotare este acela că, în țara lor ei nu vor rămâne fără lucru și sursă de existență (despre aceasta au menționat 16,4% dintre respondenți). Alte motive ale refuzului migrației forței de muncă sunt următoarele:

- perspectiva de a lucra conform specialității peste hotare este relativ mică, iar posibilitatea de a fi un simplu lucrător nu le convine – 11,8% dintre respondenți;
- sunt mulțumiți de salariul și venitul familiei mele – 11,8% dintre respondenți;
- este greu de învățat o limbă străină, iar fără cunoașterea limbii străine sunt foarte puține perspective – 10,9%;
- îmi este frică să nu-mi pierd sănătatea și capacitatea de lucru la o muncă fizică grea – 10%;
- sunt un patriot, neținând cont de schimbările, inclusiv cele negative, care au loc în țară – 8,2%.

Cu toate acestea, marea majoritate a respondenților înțeleg că migrând, lucrătorii întreprinderii micșorează competitivitatea personalului. Cu toate acestea, necesitățile proprii sunt prioritare în comparație cu necesitățile organizației, ceea ce explică existența unei slabe culturi organizaționale și o motivație insuficientă a muncii.

Evaluarea respondenților cu privire la influența pozitivă și negativă a migrației forței de muncă asupra competitivității personalului este redată în figura 2.



**Figura 2. Evaluarea respondenților cu privire la influența pozitivă și negativă a migrației forței de muncă asupra competitivității personalului**

Analizând influența migrației forței de muncă asupra competitivității lucrătorilor, este necesar de menționat efectul său pozitiv. 72,7% dintre respondenți au răspuns că migrația forței de muncă (internă și externă) are influență asupra competitivității personalului, 10,9% dintre respondenți consideră că nu influențează și 17,3% dintre respondenți n-au răspuns. Reieșind din răspunsurile lor, migrația forței de muncă are o influență pozitivă asupra calității lucrătorilor. Deci, asupra dezvoltării potențialului și activității inovatoare ale lucrătorilor, migrația forței de muncă are o influență pozitivă, iar asupra potențialului de calificare, înțelegere reciprocă în colectiv – o influență negativă.

#### **Concluzii:**

- Migrația forței de muncă influențează negativ asupra activității întreprinderii, preponderent asupra volumului producției și asupra rentabilității, ce este o determinantă importantă a competitivității întreprinderii;
- Migrația forței de muncă influențează asupra competitivității personalului, un indicator important al competitivității întreprinderii;

- Majoritatea respondenților (54,5%), dacă ar avea posibilitate, ar emigra în vederea angajării peste hotare, fiind motivați atât de câștigurile materiale (53,6%), cât și de posibilitatea dezvoltării carierei (19,1%);
- Reieșind din rezultatele sondajului, putem afirma că circa 50% dintre actualii angajați fac parte din grupul potențialilor emigranți;
- Conform rezultatelor sondajului s-a confirmat ipoteza că migrația forței de muncă influențează asupra competitivității personalului, care este unul din indicatorii importanți ai competitivității întreprinderii. Din aceste considerente, putem evidenția și impactul (preponderent negativ) al migrației forței de muncă asupra competitivității întreprinderii.

În urma cercetărilor a fost fundamentată influența migrației forței de muncă asupra competitivității, ce necesită actualizarea strategiei dezvoltării potențialului uman întreprinderilor autohtone.

#### **Bibliografie:**

1. МОШНЯГА, В. *Население Молдовы и трудовая миграция: состояние и современные формы*. Кишинэу, 2000.
2. ЗАЙОНЧКОВСКАЯ, Ж. *Методология и методы изучения миграционных процессов*. Москва: Центр миграционных исследований, 2007.