

CONCEPTUL COMPETITIVITĂȚII STRATEGICE A CAPITALULUI UMAN ÎN CONDIȚIILE DEZVOLTĂRII REGIONALE

THE CONCEPT OF STRATEGIC COMPETITIVENESS OF HUMAN CAPITAL IN TERMS OF REGIONAL DEVELOPMENT

*Irina MOVILĂ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Dezvoltarea economiei naționale necesită accentuarea atenției asupra competitivității agenților economici, ramurii, regiunii și a țării. Una din condițiile necesare ale competitivității oricărei țări este piața de muncă eficientă. Formarea unei forțe de muncă competitive pe piața forței de muncă a Republicii Moldova este una dintre cele mai importante sarcini a autorităților publice.

Competitivitatea strategică a lucrătorilor întreprinderii trebuie să fie formată în conformitate cu strategia de dezvoltare a întreprinderii, folosind abordările științifice: strategică, inovațională, de marketing. Competitivitatea strategică pe piața forței de muncă caracterizează calitățile potențiale ale omului, formate în procesul învățării.

Eficiența formării competitivității capitalului uman va fi mai mare, dacă acest proces va fi punctat la mezo-nivel, adică la nivelul regiunii, așa cum există diferențe în resursele umane, în formarea lor, învățarea, specializarea lor, datorită amplasării regionale a pieței muncii.

Regiunea de Dezvoltare „Nord” are un potențial de dezvoltare considerabil, fiind poziționată totodată ca și performanță investițională semnificativă. Prin urmare, RDN se caracterizează prin existența multor oportunități de dezvoltare economică, prin activitatea antreprenorială reprezentând baza dezvoltării potențialului economic al regiunii.

Cuvinte-cheie: capital uman, competitivitate, dezvoltare regională.

Abstract: The development of the national economy requires some special attention to the economic competitiveness, industry, regions and the country as a whole. One of the conditions necessary for the competitiveness of any country is its effective labor market. One of the most important tasks of the public authorities of the Republic of Moldova is forming a competitive workforce on the labor market.

The strategic competitiveness of an enterprise must be made in accordance with the strategic development of the company using such scientific approaches as: strategic, innovation, marketing. The strategic competitiveness on the labor market characterizes the potential human qualities formed in the learning process.

The effectiveness of forming the human capital competitiveness will be bigger if the process is pointed at the meso-level, that is, at the level of the region, as there are differences concerning human resources, their training, learning and specialization due to the regional location of the labor market.

The North Development Region has a considerable development potential, being positioned at the same time as a significant investment performance. Therefore, the NDR is characterized by many opportunities for economic development whereas the entrepreneurial activity is the basis for development of the economic potential of the region.

Key-words: human capital, competitiveness, regional development.

INTRODUCERE. Relațiile economice contemporane existente între diverse întreprinderi și organizații se bazează pe legile pieței – legile cererii și ofertei, concurenței. Dezvoltarea economiei Republicii Moldova, a ramurilor sale la nivel microeconomic, mărirea PIB-ului și a nivelului de trai al populației, rivalitatea întreprinderilor autohtone cu alți producători de mărfuri și servicii, inclusiv a celor străini de peste hotarele țării, necesită accentuarea atenției asupra competitivității agenților economici, ramurii, regiunii și a țării. Conform Forumului Economic Mondial (World Economic Forum) pentru anul 2012, Moldova ocupă locul 89 după nivelul de competitivitate din cele 148 de țări, în descreștere cu 2 poziții față de anul 2013, chiar dacă valoarea punctajului obținut este identică cu cea din anul precedent – 3,94 (pe o scară de la 1 – cel mai slab, la 7 – cel mai performant).

Este dovedit faptul că una dintre condițiile necesare ale competitivității oricărei țări este piața de muncă eficientă, care constă din capitalul uman, potențialul profesional al căruia trebuie să corespundă cerințelor economiei de piață. Și cu cât este mai mare competitivitatea capitalului uman pe piața forței de muncă, cu atât e mai mare competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării.

În corespundere cu teoria competitivității lucrătorului, există două tipuri de competitivitate: curentă și strategică. Competitivitatea curentă se determină din potențialul existent al lucrătorului calificat. Aceasta este competitivitatea individuală a lucrătorului concret, pe o piață concretă, în condiții concrete de timp și spațiu. Competitivi-

tatea lucrătorului trebuie planificată și formată în conformitate cu cerințele pieței pe viitor, (de ex., peste 5-10 ani), utilizând abordarea științifică.

O atenție sporită trebuie de atras competitivității strategice a capitalului uman, deoarece pentru formarea anumitor caracteristici de calificare este necesar timp și anumite cheltuieli, care trebuie prognozate deja astăzi.

NOȚIUNEA. Analiza literaturii privind gestiunea capitalului uman a demonstrat că termenul „competitivitate”, referitor la om, ca subiect al activității economice, este utilizat destul de des. Cu toate acestea, autorii au interpretări diferite ale conceptului de competitivitate a capitalului uman pe piața forței de muncă. Se întâlnesc așa termeni ca: *competitivitatea lucrătorului, competitivitatea personalului, competitivitatea colectivului de muncă, competitivitatea forței de muncă, competitivitatea potențialului uman* și, de asemenea, *competitivitatea muncitorului, specialistului și managerului*.

Analizând literatura de specialitate, este posibil de determinat caracteristicile competitivității lucrătorilor: activ în procesul de muncă, corespunde standardelor profesionale, familiarizat cu economia de piață, perfecționează în mod regulat nivelul de educație, se adaptează la modificările psihofiziologice potențiale, pune în aplicare în mod eficient potențialul de calificare, dispune de valori, necesități, perspective, se află în concurență pe piața forței de muncă.

Formarea unei forțe de muncă competitive pe piața forței de muncă a Republicii Moldova, după părerea savanților din Republica Moldova, este una dintre cele mai importante sarcini ale autorităților publice. Nici o strategie de dezvoltare economică nu va asigura competitivitatea țării, în cazul în care nu vor fi simultan dezvoltate și implementate programe de formare profesională pentru lucrători.

Savanții susțin că, în fond, competitivitatea angajatului aprovizionează competitivitatea întreprinderii, industriei, regiunii și a țării.

Michael Porter a concluzionat că, de fapt, competitivitatea statului nu trebuie să fie definită drept o categorie la nivel de macroeconomie, realizată prin intermediul politicii monetare și fiscale, ci ca o productivitate, prin utilizarea eficientă a forței de muncă și a capitalului. Joseph Schumpeter se concentrează asupra „concretenței efective” și subliniază faptul că întreprinzătorul este forța motrice a dezvoltării economice a oricărei țări. Bogdanova, E., L. Milyaeva, Markelov, O., H. Podolny, iau în considerare competitivitatea pieței forței de muncă ca un anumit tip specific de competitivitate comercială, care este determinată de valoarea de utilizare a mărfurilor vândute, a aprecierii calitative.

Astfel, autorii identifică competitivitatea capitalului uman cu caracteristicile calitative (aptitudini, profil de formare profesională, vârstă, sex etc.). Sotnikova, S., J. Nemtseva, Okhotsk, E., S. Rachek iau în considerare mecanismele de formare a forței de muncă competitive (capacitatea de a lucra). Fathudinov R. se concentrează asupra competitivității strategice a obiectelor, inclusiv a personalului întreprinderii, necesității de dezvoltare a personalului și de formare, ca bază a dezvoltării afacerilor.

Competitivitatea strategică pe piața forței de muncă caracterizează calitățile potențiale ale omului, formate în procesul învățării, în conformitate cu strategia companiei și capacitatea acesteia de a concura pe piața forței de muncă, în viitor. Competitivitatea pe piața forței de muncă este un termen relativ, deoarece piața muncii este eterogenă și poate fi structurată în segmente, care diferă în funcție de gradul și nevoile pieței, de calitatea muncii, precum și de cererea de forță de muncă.

CONCEPTUL. Competitivitatea strategică a capitalului uman reprezintă capacitatea potențială a lucrătorilor de a concura pe piața muncii în viitor, în anumite condiții concrete de timp și spațiu, și prin aceasta asigurând competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării. Trebuie de diferențiat competitivitatea curentă (actuală) a lucrătorilor și competitivitatea strategică a lucrătorilor întreprinderii, care trebuie formată în conformitate cu strategia de dezvoltare a întreprinderii, folosind abordarea științifică: strategică, inovațională, de marketing.

- Managementul strategic al capitalului uman și ca instrument – instruirea orientată spre piață va asigura managementul strategiei dezvoltării potențialului uman (elaborarea strategiei dezvoltării competențelor profesionale ale specialiștilor, formarea programelor de învățare, consolidarea capacităților și învățarea organizațională etc.).
- Abordarea inovatoare îndreaptă învățarea și orientarea de piață, spre a spori capacitățile intelectuale, de calificare, caracteristicile psihofiziologice și de personalitate ale persoanei, concentrându-se pe inovare, păstrarea resurselor, calitatea muncii.

- Abordarea de marketing se bazează pe capacitatea diagnosticării mediului, studiul pieței forței de muncă și studiul capacităților candidaților, precum și nevoile lor, oportunitățile; justificarea investițiilor în capitalul uman. Obiectivele principale ale managementului strategic în cadrul abordărilor propuse sunt:
- analiza competitivității actuale a lucrătorilor, constatarea cunoștințelor reale, a capacităților utilizate în producție, în îndeplinirea lucrărilor;
- aprecierea cerințelor întreprinderii în cunoștințe adăugătoare, capacități, deprinderi, după un anumit timp în viitor, în conformitate cu schimbările strategice necesare;
- dezvoltarea potențialului lucrătorilor și formarea competitivității pe baza programei de învățare propuse, care va da posibilitatea de a forma eficient capitalul uman.

Putem stabili următoarele priorități ale abordării strategice prin intermediul instruirii orientate spre piață, în formarea competitivității lucrătorilor:

- formarea unui personal competitiv în perspectivă (competitivitatea strategică), care va asigura competitivitatea întreprinderii, ramurii, regiunii, țării;
- crearea condițiilor pentru dezvoltarea potențialului lucrătorilor, în conformitate cu cerințele pieței forței de muncă, orientate la globalizarea și integrarea europeană a businessului, care va asigura echilibrarea cererii și ofertei forței de muncă;
- asigurarea conformității strategiilor de dezvoltare a personalului cu strategiile de dezvoltare a businessului;
- asigurarea spiritului de aderență în cadrul întreprinderii.

O asemenea abordare permite nu numai de a crește un specialist bun, ci și de a trezi sentimentul apartenenței la organizație, de a educa un „patriot” al întreprinderii. Este dificil, deoarece este greu de prognozat activitățile umane în apartenență cu întreprinderea, în perspectivă peste zece, douăzeci de ani. Dacă managementul întreprinderii realizează strategia de „creștere” a potențialului uman, atunci peste zece ani, ea va avea un specialist competitiv și-i va fi greu de a-l menține în cadrul întreprinderii sale.

Abordarea inovatoare este influențată de progresul științific și tehnologic, precum și de necesitatea de a potrivi competențele angajaților la noile tehnologii, produse, procese. Punerea în aplicare a abordării inovatoare pentru modelarea competitivității capitalului uman pe piața forței de muncă este îndreptată spre:

- realizarea capacității de evoluție a angajatului în condițiile dezvoltării inovatoare a organizației;
- organizarea eficientă a muncii, care ar motiva angajatul să-și îmbunătățească calitatea muncii;
- consolidarea aspectelor intelectuale și creative.

Dezvoltarea competențelor personalului în cadrul abordării inovatoare favorizează o mare flexibilitate a activităților de producție și comerciale ale organizației în condițiile de piață schimbătoare.

La determinarea sarcinilor marketingului potențialului uman se desprind două principii de bază. Primul principiu propune de a fi analizate obiectivele marketingului capitalului uman la nivel macroeconomic. Scopul acestui tip de marketing este de a atrage potențialul lucrătorilor prin crearea condițiilor favorabile de muncă care să contribuie la eficiența muncii, dezvoltarea în fiecare angajat a parteneriatului și a loialității angajaților față de companie, a educației apartenenței față de organizație. Acest principiu, în sens larg, este conceput pentru o gândire de piață, care se distinge de conceptele tradiționale autoritare ale managementului de personal.

Al doilea principiu propune să se analizeze sarcinile de marketing ale potențialului uman, la nivel microeconomic. Prin aceasta se punctează, activitatea managementului prin formarea și punerea în aplicare a potențialului uman în cadrul întreprinderii.

În acest sens, putem distinge funcțiile marketingului în managementul strategic al potențialului uman, în condițiile formării competitivității:

- diagnosticul mediului extern, cu scopul de a furniza informații managementului cu privire la dezvoltarea macroeconomică;
- analiza pieței muncii, cu scopul de a oferi recomandări managementului privind recrutarea și selecția angajaților pentru a lucra în cadrul întreprinderii;
- prezentarea angajatului, drept un fel de produs, care are o „valoare” ce justifică investiția în potențialul uman.

Trebuie remarcat faptul că activitățile marketingului, au un caracter informațional, pe baza cărora se iau deciziile de management. Iată de ce, rezultatele cercetărilor de marketing trebuie să fie în concordanță cu cerințele relevante – actualitatea, acuratețea și specificitatea.

Eficiența formării competitivității capitalului uman va fi mai mare, dacă acest proces va fi punctat la mezo-nivel, adică la nivelul regiunii, așa cum există diferențe în resursele umane, în formarea lor, învățarea, specializarea lor, datorită amplasării regionale a pieței muncii.

Regiunea de Nord a Republicii Moldova include mun. Bălți și 11 regiuni. Toate unitățile administrativ-teritoriale ale regiunii sunt și părți componente Euroregionale. Din Euroregiunea „Prutul de Sus” fac parte raioanele Fălești, Edineț, Glodeni, Ocnița, Râșcani și Briceni; din Euroregiunea „Siret – Prut – Nistru” – raioanele Florești, Soroca; din Euroregiunea „Nistru” fac parte raioanele Dondușeni, Ocnița, Soroca, Florești.

Populația stabilă a RDN la 1 ianuarie 2012 constituia 1002,60 mii persoane. Această valoare continuă cursul unui trend general negativ al volumului demografic aferent perioadei 2008-2011. Evoluția populației în această perioadă a fost negativă pentru toate unitățile administrative cuprinse în regiune. Descreșterea populației înregistrată în această perioadă este de 15,4 mii persoane, ceea ce reprezintă 1,5%. Cauza acestei descreșteri este sporul natural negativ și migrația populației.

Pentru anul 2011, în RDN rata de activitate a populației constituia – 39,0%, rata de ocupare – 37,0%. În sectorul public sunt angajați 35,1%, iar în cel privat – 64,9%. Din numărul total, circa 49,5% (322,9) din populație este angajată în câmpul muncii, iar 39,2% (127 mii) din populația angajată muncește în domeniul agriculturii, care este în mare parte o agricultură de subzistență.

În 2011 salariul mediu lunar al unui angajat din RDN constituia 2747,8 lei, față de 2972,9 lei, salariul mediu pe țară. Salariul mediu lunar al unui angajat din municipiul Bălți constituie circa 3469,5 lei, sau 83,8% din salariul mediu pe economie. Salariile pentru celelalte reședințe de raion variază între 1.997 lei la Glodeni și 1.980 lei la Sângerei. Conform datelor BNS, în 2011 în RDN s-au înregistrat 15.431 șomeri, cu 61 șomeri mai mulți decât în 2010. Rata șomajului în RDN constituie 5,2%, în rândul femeilor fiind de 5,0%, și în rândurile bărbaților de 5,5%, atât în mediul urban, cât și în mediul rural. Cele mai afectate de șomaj sunt persoanele ce au vârsta 35-44 ani, înregistrând rata de 6,1%.

Comparativ cu Regiunile de Dezvoltare Centru și Sud ale Republicii Moldova, Regiunea de Dezvoltare Nord se caracterizează prin nivelul cel mai înalt de dotare și dezvoltare a sectorului industrial. Acest fapt se datorează, în special, activității unui număr mai mare de întreprinderi industriale, amplasate în mun. Bălți și raioanele Drochia, Edineț, Soroca, Fălești, Florești etc., comparativ cu celelalte regiuni.

În anul 2011 RDN a înregistrat o valoare a producției industriale în mărime de 5869,0 mil. lei, sau 20% din valoarea producției industriale la nivel de republică. RDN a obținut cel mai înalt ritm de creștere a producției industriale – 8,3% comparativ cu anul 2009 și 1% comparativ cu anul 2010, față de Regiunea Centru – 2% și Regiunea Sud – 6,7%.

Analiza SWOT va permite stabilirea punctelor tari și slabe ale RDN în privința dezvoltării industriei și capitalului uman (tabelul 1).

Analiza socio-economică și analiza SWOT a RDN relevă existența unor factori fundamentali interni și externi, care afectează dezvoltarea regiunii. A doua cea mai mare regiune de dezvoltare după suprafață din cele șase (după regiunea de dezvoltare Centru) este RDN, situându-se pe al doilea loc și în termeni de PIB și PIB pe cap de locuitor, fiind devansată doar de regiunea Chișinău. Această performanță se datorează exploatării capacităților industriale și agro-industriale existente ale regiunii, atât de un număr crescând de agenți economici locali, cât și de investitori străini cu renume.

Tabelul 1. Analiza SWOT ale RDN

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> • potențial industrial relativ diversificat; • creșterea numărului de întreprinderi private și prezența unor investitori străini; • existența a 3 Zone Economice Libere: Aeroportul Internațional Liber Mărculești, ZEL „Bălți”, ZEL „Otaci-Business”; • resurse de materii prime (materiale de construcții, produse agroalimentare); 	<ul style="list-style-type: none"> • nivel tehnologic scăzut în întreprinderi, în anumite sectoare; • capacitatea redusă de accesare a surselor de finanțare; • costul înalt al capitalului și accesul limitat la finanțe pentru agenți economici; • gradul redus de localizare a agenților economici;

<ul style="list-style-type: none"> spații de producție disponibile, inclusiv condiții pentru dezvoltarea antreprenoriatului (Parcurile Industriale din Bălți și Edineț, Incubatorul de Afaceri Soroca); rețea dezvoltată a instituțiilor de învățământ cu potențial didactic de pregătire profesională și universitară. 	<ul style="list-style-type: none"> neconcordanță între cerere și ofertă pe piața forței de muncă; migrația forței de muncă în afara Regiunii; tendențe demografice negative și îmbătrânirea populației.
Oportunități	Pericole
<ul style="list-style-type: none"> vecinătatea cu Uniunea Europeană; gradul înalt de prioritate acordat de Guvern reformelor de dezvoltare regională și descentralizare; crearea clusterelor, parcurilor industriale și incubatoarelor tehnologice; managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii; acorduri bilaterale oportune investițiilor și schimburilor comerciale cu țările învecinate (România, Ucraina); îmbunătățirea politicilor investiționale la nivel central și local etc. 	<ul style="list-style-type: none"> instabilitatea politică la nivel național, exprimată prin incoerenta politicilor în domeniul dezvoltării regionale și/sau modificări frecvente ale cadrului normativ; migrația continuă a populației economic active; menținerea regimului de vize cu țara vecină România și UE; creșterea concurenței neloiale, a muncii „la negru” și a economiei subterane etc.

Sursa: Strategia națională de dezvoltare regională/ Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 158 din 04.03.2010

Municipiul Bălți, al doilea oraș după mărime și importanță din țară, servește drept un adevărat pol de creștere pentru localitățile din regiune, atât din punct de vedere economic, cât și din punct de vedere educațional și cultural. Gradul relativ înalt de urbanizare și accesul la o rețea educațională relativ puternică favorizează creșterea productivității muncii și determină un nivel mai înalt de dezvoltare umană în RDN.

Cercetarea competitivității capitalului uman a fost efectuată la întreprinderile Regiunii de Nord a Republicii Moldova.

În urma efectuării cercetărilor s-a ajuns la următoarele concluzii:

- Competitivitatea strategică a capitalului uman este calea spre succesul oricărei întreprinderi în dezvoltarea regională.
- Trebuie de diferențiat competitivitatea curentă a angajaților și cea strategică a personalului întreprinderii, care ar trebui să fie constituite în conformitate cu strategia de dezvoltare a companiei, folosind abordările științifice: strategică, inovațională, de marketing.
- Modernizarea structurală a economiei, dezvoltarea performanțelor și a capacității de competitivitate nu pot fi implementate fără o majorare considerabilă a nivelului de calificare a populației și dezvoltarea abilităților antreprenoriale și a abilității de adaptare la economia de piață.
- Construirea unei forțe de muncă competitive pe piață este unul dintre cele mai importante obiective strategice ale autorităților locale și de stat.
- RDN are un potențial de dezvoltare considerabil, totodată, fiind poziționată ca și performanță investițională semnificativă. Prin urmare, RDN se caracterizează prin existența multor oportunități de dezvoltare economică, activitatea antreprenorială reprezentând baza dezvoltării potențialului economic al regiunii.

Conform rezultatelor cercetărilor competitivității capitalului uman și efectuării investigațiilor la întreprinderile din zona de nord a Republicii Moldova, au fost formulate o serie de **propuneri și recomandări**:

- Includerea managementului competitivității strategice a capitalului uman, care reprezintă oportunitate în analiza SWOT a regiunii, în Strategia de dezvoltare regională Nord.
- Conducătorii întreprinderilor să atragă atenție la calitatea și competitivitatea capitalului uman, la profesionalismul lor, deoarece aceasta asigură competitivitatea întreprinderilor, în cea mai mare măsură, în comparație cu alți factori.
- În sistemul de conducere a întreprinderilor să fie introdus managementul strategic al capitalului uman, deoarece există necesitatea de a ridica nivelul competitivității curente și de a planifica competitivitatea personalului, în perspectivă.

- Pe parcursul introducerii și implementării managementului strategic al capitalului uman trebuie de utilizat abordarea inovațională și de marketing, deoarece anume acest mecanism asigură formarea efectivă a competitivității strategice a capitalului uman.
- Să se elaboreze strategia dezvoltării competitivității capitalului uman prin instruirea orientată spre piață, ce ar permite sporirea nivelului profesional al specialiștilor și formarea personalului competitiv.

Bibliografie

1. POPA, A. Managementul strategic al dezvoltării regionale în contextual integrării în spațiul efectiv/ Autoreferat al tezei de doctor habilitat în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenariat), Chișinău, 2008, 43 p.
2. STRATAN A., SAVELIEVA G., COTELNIC A. Situația tinerilor pe piața forței de muncă/ Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă, AȘM, nr. 2 (21), iunie 2011, p. 47-50.
3. Strategia națională de dezvoltare regională/ Hotărâre Guvernului Republicii Moldova nr. 158 din 04.03.2010/ <http://lex.justice.md>.
4. ȘMÎC, A. Factorii umani al competitivității economiei naționale / Autoreferat al tezei de doctor în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenariat), Chișinău, 2007, 24 p.
5. ПОРТЕР М. Международная конкуренция. / Под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993.
6. ФАТХУТДИНОВ, Р.А. Стратегическая конкурентоспособность. Учебник. М.: ЗАО «Изд. Экономика», 2005. 504 с.

DISPARITĂȚILE REGIONALE ÎN REPUBLICA MOLDOVA – DETERMINAREA DIRECȚIILOR DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A CADRULUI LEGAL ȘI STRATEGIC

REGIONAL DISPARITIES IN MOLDOVA – DETERMINING THE DIRECTIONS FOR IMPROVING THE LEGAL AND STRATEGIC FRAMEWORK

*Igor COJOCARU, Irina MOVILĂ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: În Republica Moldova persistă importante disparități regionale care împiedică dezvoltarea social-economică echilibrată pe întreg teritoriul țării. Decalaje semnificative există între municipiul Chișinău, municipiul Bălți și restul țării. Analiza principalilor indicatori de dezvoltare demonstrează că municipiul Chișinău concentrează majoritatea întreprinderilor din țară, dispune de un nivel mai mare de capital uman și de infrastructură relativ dezvoltată.

Cuvinte-cheie: dezvoltare regională, disparitățile interregionale și intraregionale.

Abstract: There are important regional disparities in Moldova that impede the balanced socio-economic development throughout the country. Significant imbalances are registered between Chisinau and Balti and the rest of the country. An analysis of the key development indicators show that most businesses of the country are located in Chisinau, it also has a higher level of human capital and a relatively developed infrastructure.

Key-words: regional development, inter-regional and intra-regional disparities.

În pofida reabilitării economice continue înregistrate în anii 2000-2010, în Republica Moldova persistă importante disparități regionale care împiedică dezvoltarea social-economică echilibrată pe întreg teritoriul țării. Deși aceste disparități existau și înainte de această perioadă, în ultimii ani ele au crescut și s-au intensificat. Decalaje semnificative există, în primul rând, între municipiul Chișinău (urmat îndeaproape de municipiul Bălți) și restul țării, dar se evidențiază tot mai mult și decalajele între regiunile și localitățile țării. Municipiile Chișinău și Bălți dispun într-o măsură mai mare decât alte localități ale țării de factorii de producere și elementele de infrastructură necesare pentru atragerea investițiilor și dezvoltării social-economice. În anul 2006 municipiului Chișinău care concentrează 22% din populația țării îi revenea jumătate din producția industrială, 56% din vânzările cu amănuntul și 56% din investițiile în capital fix. Municipiul Bălți este localitatea cu cel mai apropiat nivel de dezvoltare față de capitală și cu un potențial de creștere superior celorlalte localități. Cu o populație de 4% din totalul pe țară, în 2006