

**COMPETITIVITATEA CAPITALULUI UMAN PE PIAȚA
MUNCII ÎN REGIUNEA DE DEZVOLTARE NORD****ALINA SUSLENCO,
dr., cercetător științific,
Universitatea „Alec Russo”, Bălți***Competitivitatea personalului este forța
motrice a sustenabilității întreprinderilor*

Dinamismul accentuat al dezvoltării sociale, progresul tehnico-științific, creșterea gradului de integrare și de internaționalizare a vieții politice, sociale, economice, aprofundarea și complexitatea relațiilor și interdependențelor dintre întreprinderile din diferite state și economii naționale, ca parte integrantă a circuitului economic internațional, intensificarea proceselor concurențiale între agenții economici pe plan național, regional și internațional, creșterea necesității asigurării producerii unor produse competitive care ar putea face față concurenței, atît pe piața națională, cît și pe cea internațională, induc necesitatea cercetărilor în domeniul asigurării și menținerii competitivității personalului drept o sarcină primordială a politicilor economice contemporane și poate fi considerată o misiune importantă a civilizației secolului al XXI-lea.

Asigurarea și menținerea competitivității personalului pe plan regional și mondial, cuantificarea modalităților eficiente de sporire a avantajelor competitive ale economiei naționale reprezintă o prioritate a strategiei de dezvoltare socio-economică a statelor lumii.

În condițiile globalizării, competitivitatea economiei a devenit o problemă fundamentală a politicilor economice. În același timp, competitivitatea economiei naționale constituie o caracteristică complexă și sintetică a economiei care individualizează starea economiei naționale și determină poziția stabilă și sigură a acesteia în cadrul economiei mondiale.

În lumea contemporană, competitivitatea economiei naționale este determinată de o largă varietate de caracteristici și factori.

Competitivitatea economiei naționale presupune nu doar capacitatea de a utiliza eficient factorii disponibili, ci și de a modifica, după necesitate, politicile macroeconomice în scopul susținerii intereselor naționale. Astfel, economia națională se poate manifesta strategic în relațiile sale concurențiale prin elaborarea strategiei și tacticii de dezvoltare care ar asigura competitivitatea întregului sistem economic.

La momentul actual, în teoria și practica economică nu se face

distincție între competitivitatea sustenabilă și cea tactică, ținându-se seama doar de cea reală. Însă, în aceste condiții, este dificil de a elabora o teorie de administrare a competitivității. Prin analogie cu strategia și tactica comportamentului (funcționării) întreprinderilor, planificarea strategică și tactică, marketingul strategic și operațional, propunem, în interiorul competitivității economiei naționale, să se facă distincție dintre competitivitatea sustenabilă și competitivitatea operațională, redată în figura de mai jos.

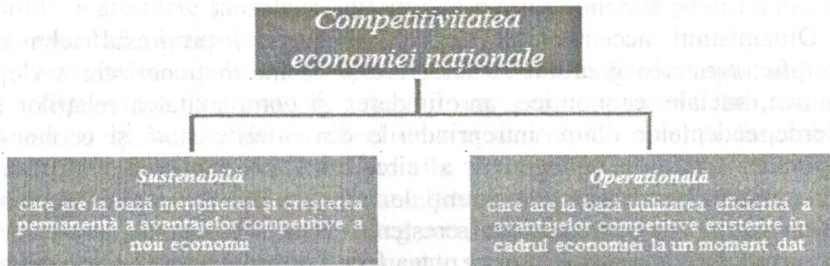


Figura 1. Componentele competitivității economiei naționale

Competitivitatea sustenabilă a economiei naționale se asigură prin realizarea programelor strategice complexe de perfecționare a legislației, a puterilor de stat (legislativă, executivă și judiciară), a sistemului de învățământ, a proceselor de integrare, informaționale, economice, organizaționale, sociale etc., precum și a calității activităților de inovare la toate nivelurile de administrare, după cum observăm din figura de mai jos.

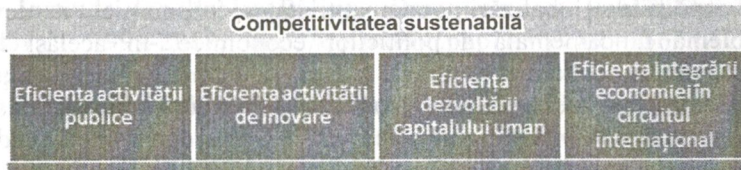


Figura 2. Esența competitivității sustenabile

Competitivitatea sustenabilă a economiei naționale poate fi orientată în două direcții:

- pe calea ascendentă, către competitivitatea economiei naționale (high road to competitiveness), ceea ce presupune orientarea spre însușirea celor mai performante cunoștințe și tehnologii moderne, precum și spre dezvoltarea cercetărilor și proceselor de producție inovaționale proprii;
- pe calea descendentă, către competitivitatea economiei naționale (low

road to competitiveness), specifică țărilor în curs de dezvoltare, presupune atragerea investițiilor străine în baza factorilor de producție primari relativ ieftini (în special forță de muncă și resurse naturale) [2].

Atingerea competitivității sustenabile este un lucru imposibil, dacă nu antrenăm în această luptă angajații întreprinderii. Ei reprezintă cel mai valoros activ al unei companii și de ei depinde, în mare măsură, mărimea costurilor întreprinderii. Problema cea mai spinoasă constă în implementarea unui sistem de management cât mai eficient, pentru a spori valoarea angajaților.

Cercetarea metodelor și strategiilor de dezvoltare a potențialului profesional al specialiștilor existente la întreprinderile autohtone a permis a constata faptul că gestionarea potențialului uman necesită aplicarea conceptului dezvoltării strategice a capitalului uman, care constă în elaborarea politicilor eficiente de formare și dezvoltare a potențialului uman al întreprinderilor.

Studiul privind analiza metodelor, strategiilor de dezvoltare a potențialului profesional al angajaților și a politicilor de personal a fost realizat prin comparație la întreprinderile din două regiuni ale Republicii Moldova: regiunea de nord și cea de centru. În urma analizei datelor studiului (sondajului de opinie) efectuat, putem **concluziona** următoarele:

1. Angajații întreprinderilor din regiunea centrală sunt mai informați cu privire la politica de personal, cu strategiile din domeniul lucrătorilor, cu planurile de dezvoltare profesională a potențialului lucrătorilor, decât lucrătorii din întreprinderile din regiunea de nord a Republicii Moldova. La întrebarea: „Vă este cunoscută dvs. politica de personal, strategiile din domeniul lucrătorilor, planurile de dezvoltare profesională a potențialului angajaților implementate în cadrul întreprinderii dvs.”, au răspuns afirmativ 62,5 % din respondenții din regiunea centrală și 55 % din respondenții din regiunea de nord. Au răspuns negativ 2,5% din respondenții din regiunea centrală și 32,5 % din respondenții regiunii de nord.

2. Gradul de satisfacție a lucrătorilor față de politica administrației în ceea ce privește dezvoltarea abilităților profesionale ale lucrătorilor întreprinderilor este în regiunea de nord de 90% (au remarcat 21,5 % dintre respondenți), în timp ce în regiunea centrală - de 60% (au remarcat 25% dintre respondenți).

3. Potrivit respondenților, atît ale celor din regiunea de nord, cît și ale celor din cea centrală a Republicii Moldova, politica de personal influențează activitatea angajaților, atît pozitiv cît și negativ. Impactul pozitiv este condiționat de stimulentele financiare, dezvoltarea carierei și promovarea;

nivelul de corespundere a locului de muncă și competențelor lucrătorului; posibilitatea realizării potențialului de calificare; relațiile de muncă și climatul socio-psihologic în cadrul echipei (Tabelul 1). Stimulentele morale sunt mult mai necesare și utile respondenților din regiunea centrală, pe când posibilitățile de formare a competitivității lucrătorului sunt necesare pentru respondenții din regiunea de nord. Asemenea factori ai politicii de personal cum ar fi administrarea afacerilor (proceduri, instrucțiuni, reguli) echilibrul drepturilor, obligațiilor, responsabilitățile și factorii sociali, posibilitatea realizării nevoilor personale au un impact pozitiv în ambele regiuni analizate.

Tabelul 1. Nivelul influenței pozitive a politicii de personal asupra activității lucrătorilor regiunilor de nord și de centru ale Republicii Moldova

Factorii	Regiunea de Nord	Regiunea de Centru
1. Stimularea materială (nivelul salariului)	75%	80%
2. Stimularea morală	56,3%	67,5%
3. Administrarea afacerilor (proceduri, instrucții, reguli) echilibrul drepturilor, obligațiilor	63,8%	62,5%
4. Relațiile de muncă și climatul social-psihologic în colectiv	72,5%	70%
5. Factorii sociali, posibilitatea realizării nevoilor personale	60%	60%
6. Avansarea profesională și promovarea	76,3%	50%
7. Participarea la luarea deciziilor, lucrul în echipă	65%	62,5%
8. Atmosfera de lucru, posibilitatea realizării potențialului intelectual	67,5%	60%
9. Corespunderea muncii cunoștințelor, abilităților, posibilitatea realizării potențialului de calificare	65%	72,5%
10. Posibilitatea formării competitivității lucrătorului	68,8%	52,5%

Sursa: USARB (în urma sondajului).

Impactul negativ al acestor factori a fost remarcat de un număr mic de respondenți, ceea ce a permis să ignorăm acest rezultat. În schimb, opiniile respondenților, precum că acești factori ai politicii de personal nu afectează activitatea lor, ne îngrijorează, deoarece această categorie de respondenți poate fi motivată doar prin intermediul recompenselor materiale. Probabil acest lucru se datorează culturii organizaționale slabe, care reduce angajamentul lucrătorilor față de obiectivele și strategiile organizației, sau lucrătorii nu mai planifică, în viitor, să muncească în cadrul acestei

întreprinderi. De exemplu, în regiunea centrală, opiniile respondenților cu privire la impactul dezvoltării carierei asupra activităților lor au fost împărțite aproximativ egal: 50% la 50%. Cred că acest factor influențează pozitiv asupra performanței, iar 47,5 % dintre respondenți susțin că acest factor nu afectează activitatea lor.

4. Cu toate acestea, angajații întreprinderilor din regiunile centrală și de nord ale Republicii Moldova au considerat că multe elemente importante au fost omise din politica de personal a întreprinderilor. Nu se ia în considerație dezvoltarea strategică a capacităților profesionale ale angajaților prin intermediul formării orientate spre piață. Acest lucru este indicat de 75 % din respondenții din regiunea centrală și de 92,5 % din respondenții din regiunea de nord. Așadar, în regiunea de nord, dezvoltarea strategică a capacităților profesionale ale angajaților prin intermediul formării orientate spre piață, practic, nu se implementează în cadrul întreprinderilor. Pentru regiunea de nord este de remarcat, de asemenea, o omisiune mare în ceea ce privește stimularea activității de inovare a lucrătorilor (au remarcat 72,5 % dintre respondenți) și în domeniul activității de marketing, pentru dezvoltarea efectivă a capacității profesionale a lucrătorilor (au remarcat 61,3 % dintre respondenți). În timp ce în regiunea centrală acestor factori le este acordată mai multă atenție în cadrul politicii de personal.

5. În ciuda elementelor omise din cadrul politicii de personal, modificările făcute în cadrul ei nu sunt sistematice și lucrătorii nu sunt informați cu privire la aceste schimbări. La întrebarea „Știți despre modificările care sunt făcute periodic în politica de personal a întreprinderii?”, un răspuns afirmativ au dat 31,3 % din respondenții din regiunea de nord și 47,5 % din cei din regiunea centrală, răspunzând negativ la această întrebare 33,8% și, respectiv, 5% din respondenți. Așadar, deschiderea politicii de personal din regiunea centrală este mai mare decât în regiunea de nord. Cu toate acestea, atât în nord cât și în regiunea centru peste 20 % din respondenți au indicat că în politicile de personal din cadrul întreprinderilor în care lucrează nu se atestă schimbări.

6. 70 % + 80 % din respondenți au apreciat importanța dezvoltării competitivității lucrătorilor, în condițiile schimbărilor strategice, ceea ce înseamnă că, în opinia lor, există potențiale în ambele regiuni.

7. Dezvoltarea și implementarea strategiilor pentru angajați în cadrul întreprinderilor are următoarea formă: cea mai răspândită este strategia clasică de gestionare a personalului și strategia de motivare, de promovare a forței de muncă, în timp ce strategia de dezvoltare a personalului și strategia de inovare sunt rar utilizate în cadrul întreprinderilor (tabelul 2).

Tabelul 2. Dezvoltarea și implementarea strategiilor în domeniul personalului la întreprinderile din regiunile nord și centru ale Republicii Moldova

Strategiile	Regiunea de Nord		Regiunea de Centru	
	Se utilizează	Nu se utilizează	Se utilizează	Nu se utilizează
1. Strategia motivării și stimulării muncii	57,5%	27,5%	72,5%	27,5%
2. Strategia gestiunii persoanelor (clasică)	73,8%	22,5%	57,5%	22,5%
3. Strategia dezvoltării personalului	23,8%	40%	40%	40%
4. Strategia inovațională	17,5%	72,5%	12,5%	72,5%
5. Strategia socială	25%	30%	40%	30%
6. Strategia orientată la valorile întreprinderii	28,8%	22,5%	60%	22,5%
7. Strategia implicării	37,5%	27,5%	57,5%	27,5%
8. Strategiile de marketing	47,5%	30%	50%	30%

Respondenții apreciază nivelul de influență a strategiilor realizate în domeniul lucrătorilor asupra formării competitivității întreprinderii, în proporție de la 70% la 100%. Aceasta reliefează importanța modificării strategiilor existente și dezvoltarea de strategii noi, actuale, cum ar fi strategia dezvoltării potențialului profesional al lucrătorilor și strategia inovațională.

În urma cercetărilor (sondaj sociologic) a fost stabilit faptul că strategia de dezvoltare pe termen scurt a întreprinderii este cunoscută de 74,5 % din respondenți, iar cea pe termen lung – de doar 56 % din respondenți. Majoritatea respondenților, care deține informații cu privire la strategiile de dezvoltare a afacerilor cunoaște, de asemenea, și strategia de management al resurselor umane, fapt indicat de către 96,4 % din respondenți. 30,2 % din respondenți nu cunosc strategiile de dezvoltare a afacerilor pe termen lung. De aici concluzionăm că 2/3 din respondenți cunosc informațiile privind dezvoltarea afacerilor pe termen lung și planurile strategice ale companiei, din care majoritatea se referă la personalul de conducere.

Schimbările strategice afectează toate activitățile de management, întâi de toate personalul din cadrul întreprinderii. În cursul studiului am observat că personalul de conducere și specialiștii au optat pentru indicatorul „relevanța lucrătorului la postul său și influența lui asupra schimbărilor strategice din cadrul întreprinderilor”. În același timp, majoritatea respondenților au menționat că au un potențial bun de calificare (71,7 % din respondenți) și doar 28,3 % dintre ei și-au evaluat potențialul de calificare ca insuficient. Prin urmare, potrivit respondenților, cunoștințele

acumulate, experiența și abilitățile permit implementarea schimbărilor strategice în cadrul organizației, inclusiv la un anumit post (loc de muncă). Nivelul capacităților psihofiziologice, potrivit respondenților, este un element suficient pentru o schimbare strategică, fapt indicat de 67 % din persoanele intervievate, cel intelectual – de 59 % din intervievați, iar cel de comunicare – de 58,5 %.

Efectuarea modificărilor strategice, în conformitate cu strategiile selectate, include planificarea carierei personalului. Formarea unei echipe competitive din lucrătorii existenți este, de regulă, un proces mai puțin costisitor decât angajarea de noi salariați. Prin urmare, în plan strategic există necesitatea de a planifica dezvoltarea carierei pe categorii de personal. În cadrul anchetei, 73,6 % din respondenți au răspuns afirmativ la întrebarea cu privire la planificarea carierei și 26,4 % din ei consideră că nu trebuie să-și planifice cariera. În acest caz, 29,2 % din respondenți își planifică avansarea în post în alte companii. Unii angajați își planifică dezvoltarea propriei cariere atât în compania unde lucrează, cât și în altă unitate, fapt care demonstrează căutarea de către lucrători a unei munci alternative. Este logic să presupunem că pe viitor va urma o alegere – va rămâne angajatul companiei date să lucreze aici sau va merge la altă companie. Alegerea va fi determinată de costul de oportunitate al posibilităților pierdute. Așadar, angajatul va rămâne în cadrul întreprinderii în cazul în care aceasta îi va oferi salarii mai mari sau condiții de muncă mai bune.

La efectuarea analizei SWOT a personalului întreprinderilor au fost punctate caracteristicile calitative ale personalului care sunt prezentate în tabelul 2.

Tabelul 2. Analiza SWOT a personalului întreprinderilor analizate din regiunea de nord a Republicii Moldova

Puncte forte	Puncte slabe	Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> • Nivelul ridicat al instruirii managerilor, conducătorilor de nivel mediu și al lucrătorilor • Experiența de lucru mare la întreprindere • Numărul nesemnificativ al personalului neproductiv 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivelul slab al calificării lucrătorilor de bază; • Fluctuația mare a muncitorilor, mai ales a lucrătorilor și a specialiștilor; • Sistemul slab de stimulare a muncii; • Lucru manual al documentelor manageriale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea sistemului de stimulare a muncii; • Ridicarea nivelului de calificare a lucrătorilor; • Micșorarea fluctuației personalului; • Ridicarea productivității muncii. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lipsa resurselor pentru stimularea personalului; • Păstrarea personalului din cadrul întreprinderii.

În urma cercetărilor efectuate în domeniu a fost elaborată strategia de dezvoltare a capitalului uman în regiunea de nord a Republicii Moldova. Această strategie este una utilă întreprinderilor pentru a face față concurenței pe baza avantajelor competitive. Un element esențial al acestei strategii este viziunea sustenabilă asupra dezvoltării capitalului uman al întreprinderii.

În urma efectuării cercetărilor au fost făcute următoarele concluzii:

- Actualmente, la majoritatea întreprinderilor autohtone se atestă un nivel insuficient de informare a lucrătorilor în domeniile politicii de personal, strategiilor pentru lucrători, planurilor de dezvoltare a potențialului angajaților.

- Politica de personal influențează activitățile angajaților mai mult pozitiv decât negativ. Un impact pozitiv îl au asemenea factori, cum ar fi stimulentele financiare, dezvoltarea carierei și promovarea, corespunderea muncii prestată competențelor lucrătorului, posibilitatea realizării potențialului de calificare, relațiile de muncă și climatul socio-psihologic din echipă.

- Unele elemente nu au fost incluse în cadrul politicii de personal a întreprinderilor, cum ar fi dezvoltarea strategică a capacității profesionale a angajaților prin dezvoltarea orientată spre piață, stimularea activității inovative a lucrătorilor, precum și activitățile de marketing pentru formarea eficientă a potențialului profesional al lucrătorilor.

BIBLIOGRAFIE

1. Ingham, M., „M Management stratégique et competitivité”, De Boeck, Bruxelles, 1995, p. 2

2. Chilian, M., Analysis and models of innovative regional networks. Proceedings of the conference Economics of sustainable development. Bucharest, September, 2009

3. Maxim, A., Responsabilitatea socială și competitivitatea durabilă, Analele științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, tomul LII/LIII Științe Economice 2005/2006

4. Năftănăilă, I., Flexibilitatea sau trecerea rapidă de la producția industrială a unui tip de produs la alt tip de produs, revista Calitatea - acces la succes, anul 11, nr.7-8, pag 10-16

5. Voiculescu, D., Competiție și competitivitate, Editura Economică, București, 2001, pag. 64- 65