

МОЛДАВСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

*На правах рукописи*  
**C.Z.U.:65.012.4:330.3**

МОВИЛЭ ИРИНА

**СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ  
ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ**

**Специальность: 521.03 – Экономика и менеджмент в  
отраслях**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора хабилитата экономических наук

**Кишинэу, 2018**

**Диссертация подготовлена на кафедре «Менеджмент»,  
Молдавской экономической академии.**

**Научный консультант:**

**КОТЕЛНИК Ала**, доктор хабилитат экономических наук, профессор  
университар, Молдавская экономическая академия

Специализированный Ученый Совет утвержден Административным Советом  
Национального Агентства по обеспечению качества в  
Образовании и Науке, решением нр.1 от 25.05.2018, в  
следующем составе:

**ПАЛАДИ Ион**, председатель, доктор хабилитат экономических наук, профессор  
университар

**ПОРТАРЕСКУ Сергей**, ученый секретарь, доктор экономических наук,  
конференциар университар

**БЫРКЭ Алик**, доктор хабилитат экономических наук, конференциар университар

**АГХЕОРГХИЕСЕЙ (КОРОДЯНУ) Даниела Татьяна**, доктор, профессор  
университар (Румыния)

**ГАНЯ Виктория**, доктор хабилитат экономических наук, профессор университар

**ГАЛУШКА Зоя**, доктор экономических наук, профессор университар (Украина)

**Официальные оппоненты:**

**ОНОФРЕЙ Александр**, доктор хабилитат экономических наук, профессор  
университар

**ПОПА Андрей**, доктор хабилитат экономических наук, профессор университар

**ШИЛЕПНИЦКИЙ Павел**, доктор экономических наук, профессор (Украина)

Защита диссертации состоится «14» сентября 2018, в 14.00, на заседании  
Специализированного Ученого Совета ДН 32.521.03-15 при Молдавской  
Экономической Академии, по адресу: МД-2005, мун. Кишинэу, ул. Митрополита  
Гавриила Бэнулеску-Бодони 61, корпус А, этаж 3, зал Заседаний Сената.

Диссертация и автореферат размещены в Национальной Библиотеке, Библиотеке  
Молдавской Экономической Академии, а так же на веб-странице ([www.cnaa.md](http://www.cnaa.md))

Автореферат отослан «14» 08 2018

**Ученый Секретарь**

**Специализированного Ученого Совета:**

доктор экономических наук, конференциар

**ПОРТАРЕСКУ Сергей**

**Научный консультант:**

доктор хабилитат экономических наук,  
профессор университар

**КОТЕЛНИК Ала**

**Автор:**

**МОВИЛЭ Ирина**  
© Мовилэ Ирина, 2018

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### *Актуальность темы исследования и степень ее изученности.*

Международная интеграция Республики Молдовы в Европейское Сообщество, динамизм и развитие бизнеса в условиях рыночной экономики конца XX и начала XXI века произвели переориентацию менеджмента молдавских предприятий. С другой стороны, децентрализация и развитие региональной экономики, ее отраслей, увеличение ВВП, выход молдавских предприятий на европейский рынок и их достойное соперничество с иностранными производителями товаров и услуг, обуславливает акцентирование внимания не только на фактической, но и стратегической конкурентоспособности деятельности экономических агентов, отраслей, регионов и страны в целом.

В этих условиях теория, методология и практика стратегического менеджмента приобретает междисциплинарный характер, постепенно охватывая все сферы, направления и объекты социально-экономической жизни общества. Стратегический менеджмент находит широкое применение на макро- (национальном), мезо- (региональном) и микроуровне (предприятие) и во всех областях бизнеса (производство, продажи, услуги, маркетинг, персонал, рынок и т.д.).

Вместе с тем, несмотря на стремительное развитие стратегического управления и получении положительных результатов деятельности предприятий, ученые и практикующие менеджеры приходят к выводу, что эффективность разработки и реализации стратегии, достижения конкурентоспособности бизнеса во многом зависит от одного из наиболее важных составляющих – человеческого капитала. При этом, особое внимание уделяется стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, поскольку именно людям характерна способность создавать конкурентные преимущества бизнесу в долгосрочной перспективе и для формирования определенных квалификационных характеристик персонала в будущем необходимо время и соответствующие затраты, что возможно предусмотреть уже сегодня. Исходя из этого, конкурентоспособность человеческого капитала необходимо планировать, формировать и управлять ею в соответствии с потребностями предприятия, региона и страны в будущем, используя научно обоснованные подходы.

С другой стороны, региональное развитие, децентрализация управления, неравномерность и дифференциация развития регионов

Республики Молдова, а также проблемы регионального рынка труда обуславливают особенности формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала. Доказано, что конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда является важным показателем развития региона и повышения уровня/качества жизни населения.

Теоретические аспекты темы изложены в многочисленных трудах зарубежных ученых: Р. Акофф, И. Ансофф, М. Армстронг, Г. Беккер, К. Боумэн, П. Боксалл, Б. Бэкану, К. Бэрбулеску, П. Друкер, Р. Каплан, Б. Карлофф, М. Портер, Г. Минцберг, Ф. Тэйлор, А. Томпсон, Д. Нортон, О. Николеску, Й. Шумпетер.

В Республике Молдова методологические и практические аспекты темы исследованы, разработаны подходы к управлению конкурентоспособностью, человеческим капиталом и региональным развитием учеными: Г. Белостечник, А. Быркэ, Л. Билаш, Л. Бугаян, М. Георгицэ, В. Ганя, И. Дорогая, А. Котелник, С. Киркэ, М. Николаеску, А. Попа, И. Сырбу, Е. Хрищев, Л. Шавга, Г. Ульянов.

Вместе с тем, практика применения стратегического менеджмента в условиях регионального развития сталкивается с проблемами, связанными с недостаточным объемом знаний в области разработки стратегий развития человеческого капитала и формирования стратегической конкурентоспособности на региональном уровне. В политике регионов Молдовы не уделяется достаточно внимания развитию человеческого капитала, что является на наш взгляд, упущением при разработке стратегий. Формирование и оценка конкурентоспособности человеческого капитала на макро-, мезо- и микроуровне носит обособленный характер, что проявляется в несоответствии стратегий, разработанных на различных уровнях управления и дисбалансу на рынке труда. Это предопределяет необходимость междисциплинарного и многоуровневого исследования, более детального изучения концептуальных основ, теорий, моделей и принципов стратегического менеджмента, факторов позитивного и негативного влияния на формирование конкурентоспособности человеческого капитала, а также разработки моделей стратегического управления и стратегий развития человеческого капитала на уровне регионов и на предприятиях Республики Молдова.

***Цель диссертационной работы*** состоит в развитии теоретической базы, обосновании концептуального подхода к формированию конкурентоспособности человеческого капитала региона, выявлении

факторов, влияющих на формирование текущей, стратегической и социальной конкурентоспособности и разработке стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона РМ.

**Гипотеза диссертационной работы:** Генеральной гипотезой исследования является предположение о том, что стратегический менеджмент при формировании конкурентоспособности человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия на рынке труда позволяет повысить производительность труда, а также уровень и качество жизни населения в долгосрочной перспективе.

Для достижения цели были **сформулированы следующие задачи:**

1. Исследовать теорию человеческого капитала, теории мотивации и интерпретировать их в стратегическом менеджменте.

2. Проанализировать и обобщить концепции и модели стратегического менеджмента человеческого капитала; выявить и систематизировать факторы стратегической конкурентоспособности объектов исследования (человека, предприятия, отрасли, рынка труда, региона, страны).

3. Разработать методологию исследования, обосновать концептуальный подход к формированию конкурентоспособности человеческого капитала, а также оценить текущую (фактическую) и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала предприятий РМ.

4. Проанализировать социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова, уровень развития отраслей, формирующих результативные экономические показатели страны.

5. Выявить проблемы и оценить уровень конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда; выявить и структурировать факторы влияния трудовой миграции на конкурентоспособность человеческого капитала и предприятия.

6. Определить основные стратегические приоритеты развития Северного региона на основе SWOT-анализа; разработать содержательные и формальные модели формирования конкурентоспособности человеческого капитала.

7. Разработать Стратегию развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова.

8. Выявить проблемы существующей системы образования и определить взаимодействие органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе.

**Методология исследования** – в процессе исследования использовались следующие подходы и методы: стратегический подход, а также системно-интегрированный, организационный, индивидуальный, социально-психологический, инновационный и маркетинговый подходы; методы экономико-статистического анализа, SWOT-анализа, системного и математического моделирования процессов и явлений, а так же методы социологического исследования и психологического тестирования.

**Научно – теоретическая база диссертации** - современные отечественные и зарубежные концепции стратегического менеджмента и менеджмента персонала, менеджмента человеческих ресурсов, теории человеческого капитала, теория рынка труда, теории мотивации, теории конкурентоспособности, аспекты регионального развития и рынка труда, разработки стратегий развития бизнеса, принципы стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала и их взаимосвязи.

Информационной базой изучения социально-экономического развития регионов Республики Молдова и экономико-статистического анализа являются официальные материалы Национального Бюро по Статистике Республики Молдова (глава 3, 4), Всемирного Экономического Форума (глава 1), Агентства регионального развития «Север» (глава 3, 4) а также нормативные акты национального, регионального и муниципального уровня.

Социологическое исследование проводилось на предприятиях Республики Молдова согласно разработанной и научно-обоснованной программе. В исследовании приняли участие более 800 респондентов из 160 предприятий Северного и Центрального региона Республики Молдова.

**Научная новизна диссертации** состоит в обосновании научно-методологического, концептуального, междисциплинарного подхода к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития. На основе проведенного анализа концепций и теорий стратегического управления человеческим капиталом, достигнуто:

- Адаптировано понятие стратегического управления человеческим капиталом в условиях регионального развития и идентифицированы его основные характеристики.
- Исследована эволюция, концепции и модели стратегического менеджмента, стратегического управления человеческими ресурсами и представлена их современная интерпретация.

- Уточнены понятия «человеческий ресурс», «человеческий фактор», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» и их применение в стратегическом управлении.

- Проанализированы и структурированы концепции стратегического менеджмента, эмоционального интеллекта, креативности.

- Определены принципы инновационной активности и маркетинга в стратегическом менеджменте человеческого капитала.

- Развита концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, которая выступает основой формирования не только профессиональных, но и социальных конкурентных преимуществ.

- Интерпретирована теория человеческого капитала в контексте стратегического менеджмента и определена функция управления человеческим капиталом, как обеспечивающую предприятию стратегическую конкурентоспособность, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников.

- Обоснована человеческая потребность в формировании социальной конкурентоспособности, которая изменяет поведение человека, стимулирует его к изменению социального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни.

- Выделена стратегия формирования социальных конкурентных преимуществ, т.е. определение ценностей и мотиваций к повышению уровня и качества жизни через формирование стратегической конкурентоспособности.

- Определены и структурированы элементы экономического и социального эффекта от формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на региональном уровне.

В процессе исследования были получены результаты, подтверждающие гипотезу исследования и вместе с тем, открывающие новые аспекты формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития, что позволило сформулировать следующие ***теоретические утверждения, выносимые на защиту:***

- Эволюция современной управленческой мысли показывает переход от концепции стратегического управления человеческими ресурсами к концепции стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, основой которой является формирование не только профессиональной, но и социальной конкурентоспособности человека.

- Теория стратегического менеджмента при формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития основывается на следующих подходах: концептуальный, организационный, индивидуальный, социально-психологический, инновационный и маркетинговый.

- Концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала выступает основой формирования социальных конкурентных преимуществ и эффект от применения стратегического менеджмента получает не только работник и предприятие, но и общество в целом. Получаемый эффект носит не только экономический, но и социальный характер – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

- Конкурентоспособность на национальном уровне обеспечивает стратегический рост уровня жизни населения через механизм повышения производительности труда. Конкурентоспособность на региональном уровне обеспечивается за счет человеческого потенциала, инноваций, дифференциации производства и географического расположения. Конкурентоспособность предприятия обеспечивается качеством и профессиональным потенциалом работников.

- Креативность и инновационная активность являются основными факторами формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

- Профессиональная конкурентоспособность работников порождает человеческую потребность в формировании социальных преимуществ в долгосрочной перспективе.

- Общество в своем развитии, основываясь на теории человеческого капитала, при формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия, с использованием стратегического подхода получает не только экономический, но и социальный эффект – повышение уровня и качества жизни населения в долгосрочной перспективе.

#### ***Практическая значимость результатов диссертационной работы.***

В ходе аналитического исследования стратегического менеджмента человеческого потенциала:

- Определены и структурированы факторы, характеризующие текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала. Определены направления влияния факторов на формирование конкурентных



преимуществ предприятия и региона. Определены и оценены основные проблемы, с которыми сталкивается предприятия в своей деятельности.

- Проанализированы основные социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова в контексте экономической, демографической, политико-регулирующей, социально-гуманистической и духовной подсистем, с выделением Северного региона.

- Проведен макроэкономический анализ рынка труда и конкурентоспособности рабочей силы Республики Молдова. Изучено влияние трудовой миграции на конкурентоспособность предприятия. Выявлены причины трудовой миграции.

- Определены уровень и направление влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятиях, на деятельность работников. Выявлены отсутствующие элементы кадровой политики предприятий.

- Проанализированы стратегии управления персоналом, существующие на предприятиях и определены упущения.

- Определены стратегические приоритеты развития Северного региона Республики Молдова и проведен SWOT – анализ социально-экономической системы развития.

- Разработаны содержательные (системные и концептуальные) и формальные (математические) модели формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития.

- Разработана стратегия развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова. Показана взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе.

***Важная научно-практическая проблема, решение которой обосновано в диссертации:*** на основе теоретического анализа и практических исследований выработаны меры по совершенствованию управлением конкурентоспособностью человеческого капитала региона в долгосрочной перспективе; обоснована необходимость планирования конкурентоспособности, построены модели и разработана стратегия развития человеческого капитала в регионе. На основе результатов исследования доказана необходимость формирования не только профессиональной, но и социальной конкурентоспособности человеческого капитала, поскольку именно последняя обеспечивает стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

**Апробация работы и публикации.** Основные положения и рекомендации по осуществлению стратегического менеджмента человеческого капитала на предприятиях Республики Молдова, в том числе в Северном регионе, предложенных в диссертационной работе, были представлены в 64 научных публикациях, общим объемом более 80 с.а., в том числе: в 3 монографиях, опубликованных в Германии, Украине и в Молдове, в зарубежных рецензированных научных журналах и сборниках трудов, опубликованных в Украине, России, Румынии, в журналах, входящих в Национальный регистр научных профильных журналов Молдовы, категории А, В и С, а так же в выступлениях на международных и национальных научно-практических конференциях.

**Структура работы.** Диссертация состоит из аннотаций (на русском, румынском и английском языках), введения, четырех глав, основных выводов и предложений, библиографии и приложений.

**Ключевые слова:** стратегический менеджмент, человеческий капитал, региональное развитие, стратегическая конкурентоспособность, социальные конкурентные преимущества, системно-интеграционный подход, уровень и качество жизни населения, системная модель, концептуальная модель, математическая модель линейного программирования, стратегия развития человеческого капитала.

## СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

В первой главе *«Концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала»* проанализирована эволюция теории человеческого капитала и представлена ее современная интерпретация в стратегическом менеджменте в контексте формирования мотиваций и конкурентоспособности человека. Изучена эволюция теорий, концепций стратегического менеджмента и стратегического управления человеческим капиталом. Выявлены характерные особенности стратегического менеджмента в различные периоды времени и на современном этапе. Рассмотрено и обосновано понятие стратегической конкурентоспособности на трех уровнях управления и определены факторы ее формирования.

Для более точного понимания роли человека в экономической системе автором были *исследованы и интерпретированы* в современном понимании теории и концепции ученых и исследователей, что *позволило систематизировать определения с учетом роли человека в организации*. В

результате были выделены основные характеристики человека как фактора производства, как ресурса производства, как капитала предприятия и как стратегического потенциала организации.

При эффективном развитии человеческий потенциал, может и должен быть превращен в человеческий капитал предприятия, региона, страны. При этом, человеческий капитал на национальном уровне создает возможность экономического развития общества, на мезоуровне – позволяет формировать привлекательность региона с учетом дифференциации производств и на микроуровне – конкурентоспособность предприятия. *Таким образом, человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение образовательного уровня населения, в развитие профессиональных и интеллектуальных способностей, инновационную активность, что ведет к росту производительности труда и конкурентоспособности предприятия в долгосрочной перспективе.*

На основе анализа теории человеческого капитала *показана необходимость стратегического формирования человеческого капитала на трех уровнях управления*, поскольку именно человеческий капитал, как исходит из концептуальных взглядов многих ученых, обеспечивает предприятию конкурентоспособность в долгосрочной перспективе, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников. В свою очередь, применение стратегического менеджмента при формировании конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления (макро-, мезо и микро-уровнях) ведет к повышению уровня и качества жизни населения.

Используя оценку современной ситуации развития страны и регионов, был *расширен масштаб необходимых инвестиций в формирование человеческого капитала страны*. В число которых, помимо образования были включены инвестиции в развитие предпринимательства (в развитие предпринимательских способностей), в развитие демографической сферы (института семьи, стимулирования уровня рождаемости и др.), здравоохранение (в качество медицинского обслуживания, пропаганду здорового образа жизни и др.), культуру (социально-культурные мероприятия и др.). А также весьма актуальны инвестиции в инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное формирование и реализацию человеческого капитала. В настоящее время некоторые из названных инвестиций имеют место и носят разрозненный характер, в то время как существует необходимость в комплексном подходе

определения инвестиционной базы формирования человеческого капитала в стратегическом аспекте.

В результате анализа мотивов и факторов, формирующих конкурентоспособность человека, было *констатировано*, что в работах ученых и исследователей основной акцент адресован формированию профессиональной конкурентоспособности, что не является достаточным к повышению уровня и качества жизни. В связи с этим, автором было *сформулировано понятие социальной конкурентоспособности*, как производной от профессиональной, которая не изучалась до сих пор, но именно она, что исходит из умозаключений автора, *изменяет поведение человека, стимулирует его к изменению профессионального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни*.

В теории менеджмента *социальная конкурентоспособность*, как производная от профессиональной конкурентоспособности не изучалась. Конкурентоспособность рассматривалась, как способность конкурировать в профессиональной сфере, без интерпретации в социальной жизни общества. Вместе с тем, как утверждают ученые, конкурентоспособность является значительным мотивом, как в профессиональной деятельности, так и при планировании карьеры, продвижению и развитию в рамках организации.

В результате анализа теорий мотивации и эволюции трудовых мотивов было *выявлено*, что в современных условиях потребности человека можно систематизировать в три группы: личностные, профессиональные и социальные (рис.1). При этом существует *потребность формирования социальной конкурентоспособности*, поскольку, успешно реализуя потребность в самоактуализации, человек формирует конкурентные преимущества в профессиональной деятельности. Однако, существует возможность достичь конкурентных преимуществ и в социальной сфере, повышая тем самым свой социальный статус, а также уровень и качество жизни. Тем самым человек приобретает *социальные конкурентные преимущества*. А это позволяет, в свою очередь, повысить социальный статус, а также уровень и качество жизни.

В результате анализа были *уточнены основные факторы стратегической конкурентоспособности на национальном уровне*: высокая производительность труда, высокий уровень и качество жизни населения, в то время как инновации и инновационная деятельность являются предпосылками повышения производительности труда на региональном уровне управления. И как следствие было констатировано, что

целесообразным является формировать конкурентные преимущества региона, поскольку страна не может быть конкурентоспособной во всех регионах по одному и тому же объекту, равно как и предприятия одной и той же отрасли не могут иметь равный уровень конкурентоспособности в различных регионах. А конкурентоспособность на региональном уровне обеспечивается за счет человеческого потенциала, дифференциации производства и географического расположения.



Рис. 1. Потребности человека, которые формируют стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала

Источник: разработано автором.

Анализ эволюции теорий стратегического менеджмента позволил констатировать переход от концепции традиционного управления персоналом, где человек занимает позицию ресурса или фактора производства к концепции стратегического управления человеческими ресурсами, в которой, работник на предприятии рассматривается как источник благополучия, обладающего интеллектом, информирован, конкурентоспособен. А затем к концепции стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, где управление базируется на развитии

потенциала человека, его интеллектуальных и профессиональных способностей, формирующих конкурентоспособность региона. Автором также были *структурированы основные элементы и выделен экономический (таб.1) и социальный эффект (таб. 2)* от формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

Таблица 1. Экономический эффект от стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала

Факторы формирования человеческого капитала	Экономический эффект		
	работник	предприятие	регион
Повышение образовательного уровня	накопление знаний, умений, опыта	инвестиции и затраты в накопление эффективного человеческого капитала	инвестиции и стратегии в формирование эффективного человеческого капитала в регионе
Формирование конкурентоспособности	достижение образовательного и квалификационного уровня	потенциал, обладающий определенным набором знаний и умений	формирование эффективного человеческого капитала в регионе
Повышение производительности труда	повышение результатов деятельности и личных доходов	рост прибыли и финансовых результатов деятельности	повышение привлекательности отраслей, привлечение инвестиций в регион
Повышение инновационной активности	развитие креативности, реализация интеллектуального, творческого потенциала	получение инновационного продукта и создание конкурентных преимуществ	формирование инвестиционной привлекательности региона; создание инновационных инкубаторов, технопарков
Формирование стратегической конкурентоспособности	стратегическое повышение потенциала	стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала, выход на новые рынки	стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей

Источник: разработано автором.

Причем, если экономический эффект получает человек как работник, предприятие и регион, то социальный эффект получает человек как личность, и общество в целом.

Таблица 2. Социальный эффект от стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала

Факторы формирования человеческого капитала	Социальный эффект	
	человек	общество
Повышение благосостояния	повышение уровня прожиточного уровня, доходов и расходов, материального и духовного достатка	повышение обеспеченности людей материальными и духовными благами, снижение уровня бедности
Накопление человеческого капитала	увеличение объема индивидуальных инвестиций в образование, формирование профессиональных, трудовых навыков, знаний и умений	выравнивание возрастной структуры, расширенное воспроизводство населения, увеличение степени прочности брака и семьи
Повышения уровня человеческого развития	удовлетворение профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей	повышение уровня и продолжительности жизни населения
Формирование социальных конкурентных преимуществ	повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей	стратегическое повышение уровня и качества жизни населения

Источник: разработано автором.

В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации автором была разработана трехуровневая концептуальная модель формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе. А именно, (1) Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч – СПП (рис. 2); (2) Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП (рис. 3); (3) Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР (рис.4).

*Описание концептуальной модели конкурентоспособности человеческого потенциала Ч – СПП*

Модель представляет собой первый уровень концепции стратегического управления человеческими ресурсами, которая базируется на трех основных теориях: теории стратегического управления (ТСУ), теории мотивации (ТМ) и теории экономического роста (ТЭР). ТСУ является

основной теорией, которая обеспечивает модель Ч – СПП основными категориями стратегического подхода: стратегическим видением, концепцией, принципами, методологической базой, понятийным аппаратом, стратегией.

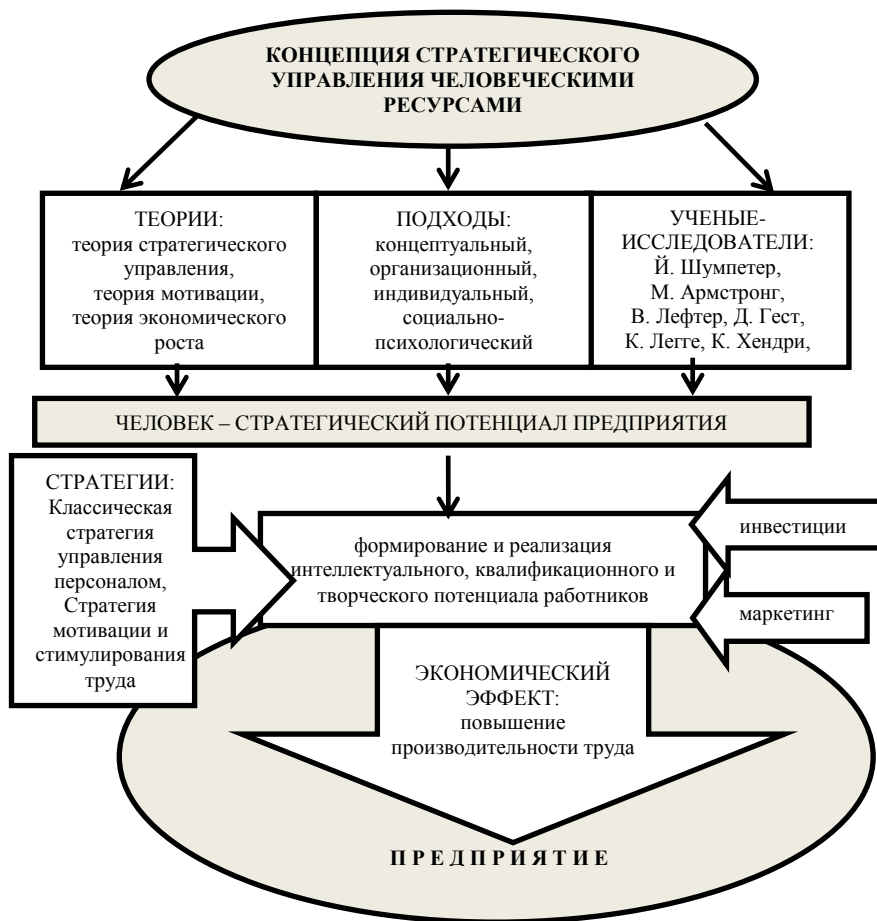


Рис. 2. Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч – СПП

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Характерными чертами модели выступают идеи предписывающих школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу, а именно: (1) школы планирования, направление которой характеризуется формированием стратегии как формального процесса: И. Ансофф, П. Лоранж, Д. Стейнер, К. Боумэн, Д. Шендель, А. Томпсон; (2) школы позиционирования,



направление которой характеризуется формированием стратегии как аналитического процесса: М. Портер, Р. Кац, Б. Джеймс, Дж. Куинн. Элементы концепции, используемой в модели, а также дополняющие теории - ТМ и ТЭР, нашли отражение в работах ученых: Й. Шумпетер, М. Армстронг, А. Котелник, А. Быркэ, О. Николеску, И. Сырбу, Л. Шавга.

Модель представляет собой процесс формирования *текущей конкурентоспособности человеческого потенциала, существующий в реальном времени*. Это процесс по формированию планов образования и подготовки молодых специалистов в учебных заведениях страны, которые при окончании учебного заведения получает лицензионный или профессиональный диплом, подтверждающий уровень квалификации специалиста и его сформированной конкурентоспособности в процессе обучения. Уровень текущей конкурентоспособности определяется выпускным баллом, обозначенным в дипломе, который подтверждается, либо не подтверждается в процессе последующей трудовой деятельности. При этом, основными подходами стратегического формирования человеческого потенциала выступают: концептуальный подход, организационный, индивидуальный, социально-психологический.

Поскольку, стратегическое управление на предприятии имеет классическое направление, т.е. опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, гибко реагирует и проводит своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ.

Таким образом, *человек представляет собой стратегический потенциал предприятия*, а основными функциональными характеристиками модели является формирование и реализация интеллектуального, квалификационного и творческого потенциала работника. Используются классическая стратегия управления персоналом и стратегии мотивации труда. Экономическим эффектом является повышение производительности труда, который получает предприятие. Модель Ч – СПП находит продолжение (переход на 2 уровень) в модели Ч – СКП.

*Описание концептуальной модели стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП*

Модель представляет собой 2 уровень формирования конкурентоспособности человеческого капитала, а именно, стратегический

уровень, предусматривающий последующее образование, пост университетское и образование в течении жизни.

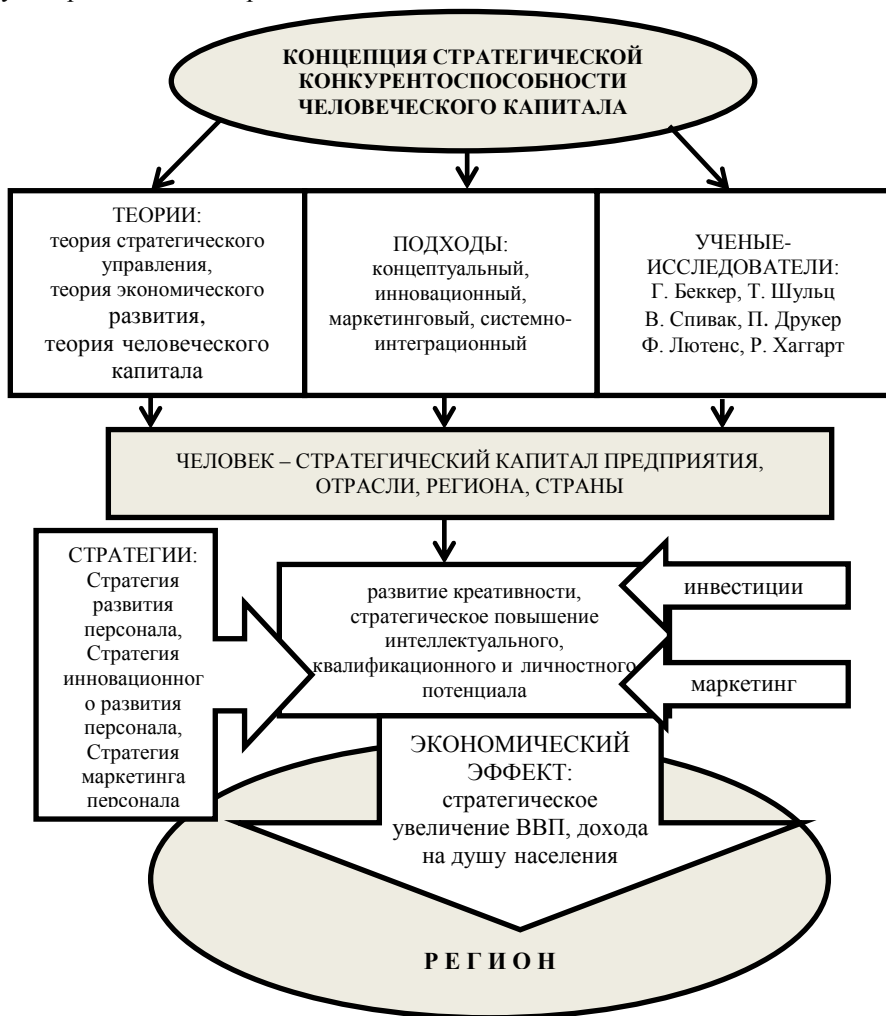


Рис. 3. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Концепция базируется на трех теориях: ТСУ, ТЭР и ТЧК. Модель базируется на классической теории стратегического менеджмента, который, как и первую модель (Ч – СПП) обеспечивает методологической базой, но при этом, управление получает другое направление – не только использовать

сформированную в прошлом конкурентоспособность работников, но и формировать стратегическую конкурентоспособность работников, необходимую в перспективе через 5-10 лет.

В этой модели характерными чертами концепции выступают идеи описывающих школ стратегического менеджмента (по Г. Минцбергу), а именно, школы обучения (формирование стратегии как развивающегося процесса). Актуальной остается ТЭР и получает развитие ТЧК, возникновение и развитие которой связывают с именами таких ученых как: Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минсера, Э. Денисона, Р. Лукаса, Р. Солоу, Дж. Кендрик, И. Фишера. ТМ также остается актуальной, однако приобретает некоторые особенности. Удовлетворение потребности в конкурентоспособности обеспечивается не только мотиваций со стороны руководства предприятия, но и мотивацией со стороны работника, т.е. самомотивацией. И при выполнении определенной функции семьи, человек получает стимул к следующему уровню – формированию социальных конкурентных преимуществ. При этом, основными подходами модели выступают: концептуальный подход, инновационный, маркетинговый, системно-интеграционный.

Вместе с тем, стратегическое управление, принимая за основу формирование стратегической конкурентоспособности, переходит на другой понятийный аппарат - *человек в организации интерпретируется как стратегический капитал*, причем на трех уровнях управления: микро, мезо и макроуровне. Поскольку, накопленные знания и опыт в процессе работы и обучение в течении жизни работника, формирует человеческий капитал не только предприятия, но и региона, страны в целом.

Основными функциональными характеристиками модели является развитие креативности, стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного, физиологического и личностного потенциала, которое формирует не только стратегическую конкурентоспособность работников, но предприятия, региона, страны. Используются стратегии развития персонала, в том числе, инновационного развития, стратегии маркетинга персонала. Экономический эффект: стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей. Модель Ч – СКП находит продолжение (переход на 3 уровень) в модели Ч – СКР.

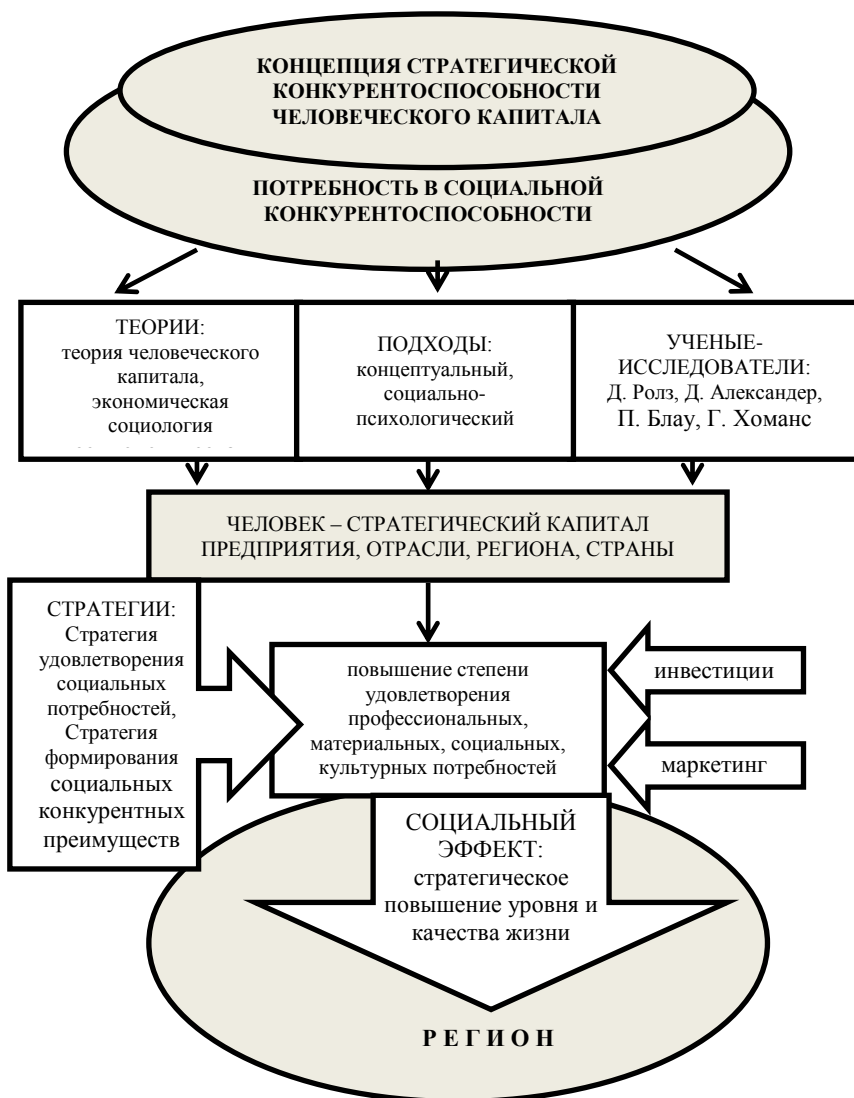


Рис. 4. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

*Описание концептуальной модели социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР*

Для получения социального эффекта при формировании человеческого капитала, а именно стратегическое повышение уровня и качества жизни

населения, концепция стратегической конкуренто-способности человеческого капитала дополняется формированием потребности в социальной конкурентоспособности.

Концепция приобретает междисциплинарный характер, а базовыми теориями выступают: ТЧК, ТМ, экономическая социология и социологическая теория. Ученые, внесшие вклад в развитие концепции: Д. Ролз, Д. Александер, П. Блау, Г. Хоманс. Человек в организации интерпретируется также как и в предыдущей модели - как стратегический капитал, на трех уровнях управления: микро, мезо и макроуровне.

Основными функциональными характеристиками модели является повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей, а также удовлетворение потребности в социальной конкурентоспособности. При этом основными используемыми стратегиями выступают: стратегия удовлетворения социальных потребностей и стратегия формирования социальных конкурентных преимуществ. Предполагаемый социальный эффект – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

*Таким образом, концептуальная модель, разработанная для трех уровней управления, позволяет получить теоретическое обоснование к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, базируясь на теориях, подходах, стратегиях и экономическом либо социальном эффекте.*

Во второй главе «*Методология исследования и анализ стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала*» обоснована методология исследования стратегического менеджмента человеческого капитала на основе концептуального междисциплинарного подхода. Определены этапы и разработана программа исследования конкурентоспособности человеческого капитала на предприятиях РМ. Проанализированы аспекты стратегического управления и выявлены факторы управления человеческим капиталом на предприятиях.

В результате анализа направлений исследований и используемой методологической базы различными учеными и исследователями были выделены подходы, которые, использовались при формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала. В составе которых автор выделил: (1) *стратегический подход к осознанию человека в организации как источника благополучия*; (2) *организационный подход к группе с целью формирования эффективного трудового коллектива*; (3)

*индивидуальный подход* к каждому сотруднику с целью формирования у человека потребности развития; (4) *социально – психологический* подход с целью изменения менталитета людей; (5) *маркетинговый* подход предусматривающий диагностику внешней среды и исследование рынка рабочей силы; и (6) *инновационный* подход направляющий обучение на активизацию интеллектуальных, квалификационных, психофизиологических и личностных характеристик человека. Автором было установлено, что многообразие существующих методов и подходов к исследованию стратегического менеджмента все же *недостаточно точно отражает основные свойства, процессы и организационную систему в контексте методологии исследования стратегического менеджмента человеческого капитала*. Что предопределяет необходимость ее формирования и адаптации к сложившейся ситуации.

С целью систематизации и обобщения подходов, а также выявления логических связей был *интерпретирован и развит системный подход, который получил обоснование как системно-интеграционный подход исследования*. Было установлено, что *в рамках стратегического менеджмента человеческого капитала, система не только находится в постоянном движении, т.е. в ней происходят многообразные изменения, но и позволяет мигрировать элементам и свойствам в другие системы, и из других систем, что позволяет идентифицировать и аргументирует ее системно-интеграционный характер*.

Специфичность стратегического менеджмента человеческого капитала, а также многоуровневый характер управленческой функции позволил *выделить отличительные особенности в характеристиках системного и системно-интеграционного подхода (табл. 3)*.

Анализ типов систем позволил констатировать, что наиболее приемлемыми, для исследования стратегического управления человеческим капиталом, являются социальные системы и модели, в которых все элементы являются целенаправленными на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития с целью повышения уровня и качества жизни населения.

В результате изучения проблем регионального развития и их анализа автором были *выявлены упущения, по выработке эффективной региональной политики и ее основных элементов, что касается формирования человеческого капитала региона*.

Таблица 3. Отличительные особенности системного и системно-интеграционного подхода в стратегическом менеджменте человеческого капитала

Свойство системы	Характеристика системного подхода	Характеристика системно-интеграционного подхода
Ограниченность	Система отделена от окружающей среды границами	Система отделена от окружающей среды границами, но является открытой и при необходимости элементы передвигаются на другой уровень, формируя новую систему
Целостность	Ее свойство целого принципиально не сводится к сумме свойств составляющих элементов	В случае интеграции элементов целостность системы нарушается, до тех пор, пока развитие не придаст системе некую целостность, отличную от предыдущей
Структурность	Поведение системы обусловлено не только особенностями отдельных элементов, сколько свойствами ее структуры	В случае интеграции элементов система формирует другую структуру, отличную от первоначальной. Или восполняет недостаток элементов, привлекая их из других систем
Взаимозависимость со средой	Система формирует и проявляет свойства в процессе взаимодействия со средой	Формирование свойств системы носит циклический характер и зависит от интеграции элементов и изменения структуры системы
Иерархичность	Соподчиненность элементов в системе	В системе сохраняется строгая соподчиненность элементов, до момента их интеграции и формирования иной иерархии
Множественность описаний	По причине сложности познание системы требует множественности ее описаний	По причине сложности, открытости и интеграции элементов познание системы требует множественность описания, периодическое наблюдение и ситуационный анализ состояния

Источник: разработано автором.

Как показал анализ, в отношении человеческого капитала изучалась, в основном, демографическая ситуация в регионах, рождаемость и смертность и др. А таким характеристикам, как качество и конкурентоспособность человеческого капитала в регионах, ученые стали уделять внимание только с переходом на рыночные отношения хозяйствования предприятий и организаций.

В соответствии с требованиями методологии научных исследований, автором были *определены этапы и разработана программа исследования стратегического менеджмента человеческого капитала на предприятиях Республики Молдова.*

По результатам исследования стратегического менеджмента человеческого капитала на предприятиях РМ было выявлено, что:

(1) основными факторами, обеспечивающими конкурентоспособность предприятия являются: качество человеческого капитала, качество выпускаемого продукта/услуг, а также инновации и внедрение в производство новых продуктов/услуг (рис. 5);

(2) основными проблемами, с которыми сталкивается предприятия в своей деятельности, выступают следующие:

- присутствие на рынке предприятий, производящих аналогичную продукцию /услуги (49,0%);
- уровень квалификационной подготовки персонала (45,0%);
- недостаточный уровень технологического оборудования (43,1%);
- риски и неопределенность в деятельности предприятия (40,5%);
- перебои в поставках сырья, полуфабрикатов, материалов (25,6%);
- низкий спрос на продукцию (услуги) предприятия (14,7%);
- неэффективная политика руководства предприятия (8,3%);
- низкое качество продукции (5,9%).



Рис.5. Ранжирование факторов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятия

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.



(3) конкурентоспособность предприятия от 80% до 100% определяется конкурентоспособностью персонала предприятия, которую необходимо планировать (64,7% респондентов), при этом основными факторами формирования стратегической конкурентоспособности персонала были отмечены следующие (рис. 6):

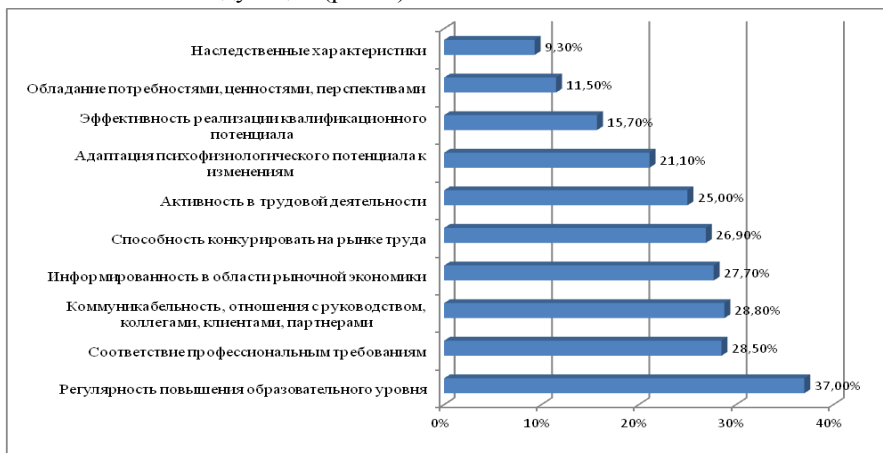


Рис. 6. Ранжирование факторов формирования стратегической конкурентоспособности персонала по важности (оценка респондентов)  
 Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

(4) факторы, влияющие на формирование конкурентных преимуществ региона, отмечены следующие:

- Инвестиционная привлекательность региона (50% респондентов);
- Уровень соответствия параметров инфраструктуры региона международным и национальным нормативам (47,5%);
- Уровень международной интеграции региона (37,5%);
- Конкурентоспособность страны, в которую входит регион (36,3%);
- Конкурентоспособность человеческого капитала, уровень жизни населения и предпринимательская, инновационная активность в регионе (по 31,3% каждый фактор);
- Природно-климатические, географические, экологические и социально-экономические параметры региона (30%);
- Наличие партнерских региональных и международных связей (10%).

(5) направление влияния внешних факторов на формирование конкурентных преимуществ предприятия имеет следующий вид (табл. 4):

Таблица 4. Направления влияния внешних факторов на формирование конкурентных преимуществ предприятия

Факторы положительного влияния	Факторы отрицательного влияния	Без изменения
1. Законодательная и нормативная база функционирования экономики страны, отрасли и регионов (57,5%); 2. Инвестиционный климат и привлекательность для иностранных инвесторов страны, отрасли, региона, предприятия (53,8%); 3. Национальная система стандартизации и сертификации, контроль соответствия международным стандартам (52,5%); 4. Уровень международной интеграции и сотрудничества, соблюдение норм международной свободной конкуренции (53,1%).	1. Наличие природных и финансовых ресурсов (25%); 2. Уровень конкурентоспособности страны, отрасли, региона (25%); 3. Уровень процентных и налоговых ставок (20%); 4. Конкурентная среда и позиции лидера в отрасли (18,8%)	1. Стратегии развития регионов и человеческого капитала (37,5%); 2. Государственная поддержка развития инноваций, конкурентоспособности, повышения уровня жизни населения (22,5%).

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

(6) элементы формирования конкурентоспособности человеческого капитала, которые принесут социальный эффект работнику были отмечены следующие:

- Удовлетворение первичных потребностей человека (семьи) в соответствующих объемах (63,8%);
- Обеспечение оптимального уровня доходов и потребления (41,3%);
- Повышение уровня материального и духовного достатка и снижение уровня бедности (40%);
- Стимулирование естественного воспроизводства населения (40%);
- Оптимизация объемов неосязаемого и осязаемого капитала (37,5%);
- Повышение прочности института семьи и брака (36,3%);
- Обеспечение качества элементов уровня жизни (28,8%);
- Обеспечение равенства между полами и поколениями (22,5%).

(7) на деятельность предприятия трудовая миграция имеет, в основном, негативное влияние; а на качества работников - положительное влияние;

(8) кадровая политика, а также стратегии в отношении работников, планы развития профессионального потенциала работников, реализуемых на предприятиях известны только 55% респондентов (в Северном регионе) и 62,5% (в Центральном регионе);

Таблица 5. Уровень и направление влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятиях, на деятельность работников

факторы	Северный регион		Центральный регион	
	Влияет позитивно	Влияет негативно	Влияет позитивно	Влияет негативно
3.1. Материальное стимулирование	<b>75% (2)</b>	<b>21,3% (3)</b>	<b>80% (1)</b>	0
3.2. Моральное стимулирование	56,3%	<b>27,5% (2)</b>	67,5%	0
3.3. Деловое администрирование	63,8%	10%	62,5%	<b>7,5% (2)</b>
3.4. Трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе	<b>72,5% (3)</b>	20%	<b>70% (3)</b>	<b>6% (3)</b>
3.5. Социальные факторы, возможность реализации личных потребностей	60%	<b>28,8% (1)</b>	60%	5%
3.6. Карьерный рост и продвижение по службе	<b>76,3% (1)</b>	7,5%	50%	2,5%
3.7. Участие в управленческих решениях, командная работа	65%	18,8%	62,5%	0
3.8. Творческая атмосфера, возможность реализации интеллектуального потенциала	67,5%	15%	60%	<b>15% (1)</b>
3.9. Соответствие работы знаниям, способностям, возможность реализации квалификационного потенциала	65%	10%	<b>72,5% (2)</b>	0%
3.10. Возможность формирования конкурентоспособности работника	68,8%	12,5%	52,5%	5%

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

(9) политикой администрации в отношении развития профессиональных качеств работников предприятия удовлетворены на 90% работники предприятий Северного региона и на 60% - в Центральном регионе;

(10) в кадровой политике предприятий отмечено отсутствие следующих важных элементов (рис.7):

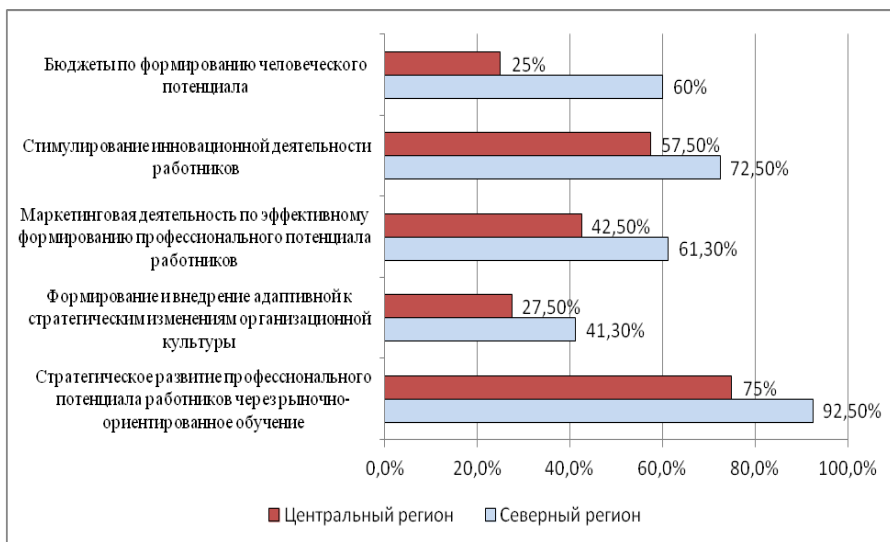


Рис.7. Отсутствующие элементы кадровой политики предприятий (оценка респондентов)

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

(11) на предприятиях Северного и Центрального регионов, реализуются следующие стратегии управления персоналом (таб. 6);

Таблица 6. Анализ стратегий персонала, разработанных и реализуемых на предприятиях

стратегии персонала	Северный регион		Центральный регион	
	реализуется	не реализуется	реализуется	не реализуется
Стратегия мотивации и стимулирование труда	<b>57,5% (2)</b>	31,3%	<b>72,5% (1)</b>	27,5%
Стратегия управления персоналом (классическая)	<b>73,8% (1)</b>	12,5%	<b>57,5% (3)</b>	22,5%
Стратегия развития персонала	23,8%	<b>66,3% (1)</b>	40%	<b>40% (2)</b>
Инновационная стратегия	17,5%	<b>56,3% (2)</b>	12,5%	<b>72,5% (1)</b>
Социальная стратегия	25%	<b>50% (3)</b>	40%	<b>30% (3)</b>
Стратегия, ориентированная на ценности организации	28,8%	37,5%	<b>60% (2)</b>	22,5%
Стратегия вовлеченности	37,5%	31,3%	52,5%	27,5%
Маркетинговые стратегии	<b>47,5% (3)</b>	38,8%	50%	30%

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

(12) исследование показало, что реализуемые стратегии персонала необходимо дополнить: (1) Планом формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5-10 лет); (2) Бюджетом рыночно-ориентированного обучения; (3) Объемом инвестиций в формирование профессионального потенциала работников; (4) Мероприятиями по стимулированию инновационной деятельности работников; (5) Планом мероприятий по маркетингу персонала.

На основе результатов интервью были сформулированы преимущества развития капитала через обучение, которые формируют конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе. Среди которых респонденты отметили, как наиболее важные: (1) повышение уровня конкурентоспособности и мотивации к труду работников предприятия, (2) увеличение ответственности и укрепление поддержки в группе, (3) сознание значимости выполняемых работ, (4) стимулирование инновационной активности и (5) ослабление сопротивления стратегическим изменениям со стороны персонала.

В третьей главе «*Оценка человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития*» проанализированы социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова. Проведен макроэкономический анализ рынка труда и конкурентоспособности рабочей силы. Оценен уровень и качество жизни населения в регионах РМ.

Анализ социально-экономических и политических тенденций развития регионов РМ в разрезе экономической, демографической, регулирующей, социально-гуманистической и духовной подсистемы, рынка труда, безработицы и анализ уровня жизни населения РМ показал, что:

1) Наблюдается *рост макроэкономических показателей как в целом по стране, так и по регионам*. Увеличился, ВВП на душу населения. Основной вклад в формирование ВВП страны вносят: *оптовая и розничная торговля – 14,3%, промышленность – 12,2%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 12,2%*.

2) *Производство продуктов (услуг) в динамике растет*. В целом по стране в производстве промышленной продукции преобладает производство пищевых продуктов, а основным продуктом является вино виноградное. Вместе с тем, моральный и физический износ основных производственных средств предприятий, составляет более 50%, что не может обеспечить высокую производительность труда и требует немедленных инвестиций.

3) Наблюдается *депопуляция*, т.е. численность населения РМ имеет устойчивую тенденцию к сокращению, а естественное движение населения не обеспечивает простого воспроизводства. При этом, отмечается *неустойчивая динамика детей и подростков до 18 лет в образовательных учреждениях*: в дошкольных учреждениях численность детей растет, в школах, гимназиях, лицеях сокращается с одновременным сокращением количества школьных учреждений; аналогичная ситуация наблюдается в среднем профессиональном, колледжах и высшем образовании.

4) Введен *принцип децентрализации управления*, т.е. делегирование прав и ответственности в области регулирования регионального развития местными органами государственного управления и самоуправления; определена политика регионального развития и разработаны стратегии регионального развития. Однако имеет место несогласованность нормативных документов и политик, что касается развития человеческого капитала в регионах.

5) На рынке труда РМ находится *значительная масса специалистов, получивших образование* и не обеспеченных местом работы. При этом, выпуск на рынок труда молодых специалистов образовательными учреждениями характеризуется тенденцией к уменьшению а качество подготовки в общем образовании не соответствует необходимому.

6) Анализ рынка труда позволил выявить *проблемы дисбаланса спроса и предложения труда*. Соотношение формальной и неформальной занятости составляет, соответственно, 67,5% и 32,5% всего занятого населения. На рынке присутствует феномен «скрытой безработицы». Наибольший удельный вес зарегистрированных безработных относится к людям в возрасте от 30 до 49 лет и с общим средним образованием, которые, в основном, представляют неквалифицированную рабочую силу.

7) Особое *влияние на рынок труда оказывает трудовая миграция*. Большая часть мигрантов – мужское население, из сельской местности. Основным мотивом трудовой миграции называют низкую заработную плату. Мигранты, в основном, работают без заключения индивидуального трудового договора и не имеют социальную и медицинскую помощь, в другой стране.

8) Наблюдается *удовлетворительное социальное благосостояние общества* - прожиточный минимум, в среднем на одного человека в месяц покрывается номинальной оплатой труда и среднемесячными располагаемыми доходами населения, но не покрывается средним размером пенсий; число пенсионеров получающих минимальную пенсию больше

проживают в регионах; доходы населения страны распределены неравномерно.

9) Имеет место *непропорциональность расходов населения*, т.е. в структуре потребительских расходов населения наибольший удельный вес занимают продукты питания, содержание жилья и одежда, обувь и незначительный удельный вес, имеют расходы на здоровье, отдых, образование. Более обеспеченное население меньше расходует денег на продукты питания, и больше расходует на транспорт, здоровье, гостиницы, рестораны, кафе, отдых, чем менее обеспеченное население.

10) Анализ оценки уровня жизни домохозяйства по его социально-экономическому статусу (по данным исследования домохозяйств «Aspecte privind nivelul de trai al populației»), показал, что *большинство респондентов оценили уровень жизни домохозяйства, как удовлетворительное*. Причем, такая оценка была получена не только от работающих респондентов, но и пенсионеров.

В четвертой главе «*Формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала с учетом региональных особенностей (на примере Северного Региона РМ)*» определены стратегические приоритеты развития человеческого капитала в Северном регионе. На основе полученных результатов исследования осуществлено моделирование формирования стратегической конкурентоспособности и социальных конкурентных преимуществ. Построены содержательные модели (системные) а также формальная модель (математического линейного программирования) формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития.

*Анализ социально-экономической системы развития Северного региона и SWOT – анализ показал наличие как сильных, так и слабых сторон, как в экономическом развитии, так и в развитии человеческого капитала региона.* Экономическая подсистема развития региона предоставляет широкие возможности для осуществления стратегического управления и формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе (рост ВВП, рост продукции промышленности, сельского хозяйства; рост числа предприятий розничной торговли), а демографическая подсистема представляет угрозы для развития (снижение рождаемости, неравномерность распределения доходов и др.).

В результате повторной обработки результатов социологического опроса, были *выделены предприятия Северного региона, которым*

*необходимо (1) разработать либо (2) актуализировать стратегии развития человеческого капитала.* В первую группу были включены: SA Combinatul de Pîine, SRL Le Bridge, SRL Flang, SA Floarea Soarelui, SRL Linella, BC Eximbank, SA Barza Alba, SA Basarabia Nord. Во вторую группу включены: SA Rultehcom, SA Sudzucher-Moldova, SA Moldagrotehnica, SRL Draxlmaier, SA Gradji-Sat, SRL Excel Manufacturing, SRL Avornicita, IM Infinity Inc. SRL, SRL Tetracom-Agro, SRL OrusBellcar.

Системное моделирование позволило *построить модели формирования конкурентоспособности человеческого капитала в регионе,* были выделены элементы этого процесса, их иерархия и взаимосвязи.

*Описание системной модели формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ:*

Формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала предполагает, что работник, трудовой коллектив уже обладают конкурентоспособностью, называемой текущей либо фактической конкурентоспособностью, и существует необходимость развивать потенциал работников, с тем, чтобы сформировать стратегическую конкурентоспособность. Поскольку знания и технологии устаревают в результате НТП и высокая фактическая конкурентоспособность без обновления знаний, с течением времени теряет свой уровень. Исследования показали, что рост производительности труда и инновационная активность работников и предприятия являются необходимыми условиями формирования стратегической конкурентоспособности страны.

Поэтому входными элементами этой системы являются: повышение производительности труда и инновационной активности работников. Целевой группой влияния выступает социально-производственная группа - работник, производственная группа, трудовой коллектив, которые составляют человеческий капитал с выходом на предприятие и регион. Соответственно, институтами формирования выступают предприятия, ВУЗы и инновационные инкубаторы.

Факторы преобразования конкурентоспособности в стратегическую конкурентоспособность определены при проведении социологического опроса и ранжированы в соответствии с удельным весом респондентов. Основными факторами являются: регулярность повышения образовательного уровня; соответствие профессиональным требованиям; коммуникабельность, отношения с руководством, коллегами, клиентами, партнерами; информированность в области рыночной экономики и др.



Построение математической модели линейного программирования позволило получить интегральную оценку, показывающую неиспользованные возможности формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления. Для формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала целевая функция ( $K_C$ ) будет иметь вид:

$$K_C = 0,12x_1 + 0,16x_2 + 0,08x_3 + 0,2x_4 + 0,25x_5 + 0,06x_6 + 0,09x_7 + 0,04x_8 \rightarrow \max \quad (1)$$

При этом, переменные  $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8$  представляют собой оценку факторов стратегической конкурентоспособности, и они не могут быть отрицательными, но и не быть больше ограничения 10 баллов, т.е. должно выполняться условие:

$$\begin{aligned} 0 < x_1 \leq 10; & 0 < x_2 \leq 10; & 0 < x_3 \leq 10; & 0 < x_4 \leq 10; & 0 < x_5 \leq 10; \\ & 0 < x_6 \leq 10; & 0 < x_7 \leq 10; & 0 < x_8 \leq 10 \end{aligned} \quad (2)$$

Максимальным ограничением уровня стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, принимается оптимальная оценка, т.е. 10 баллов.

Подставляя средневзвешенную оценку влияния факторов в целевую функцию, получим следующую оценку формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала:

$$\begin{aligned} K_C = & 0,12 * 8,03 + 0,16 * 8,03 + 0,08 * 7,47 + 0,2 * 8,11 + 0,25 * 8,03 + 0,06 * 7,71 + \\ & + 0,09 * 7,56 + 0,04 * 7,58 = 0,96 + 1,28 + 0,60 + 1,62 + 2,00 + 0,46 + 0,68 + 0,30 = 7,9 \\ & \text{(баллов)} \end{aligned}$$

Полученный результат представляет собой интегральную оценку и показывает неиспользованные возможности формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления. Т.е.  $10 - 7,9 = 2,1$  (баллов).

Используя данную математическую модель для планирования конкурентоспособности человеческого капитала на уровне предприятия и максимизируя целевую функцию возможно повысить стратегическую конкурентоспособность на мезо- и макроуровнях. Для этого необходимо внедрить стратегию развития человеческого капитала, в нашем исследовании - для Северного региона Республики Молдова.

На основе проведенных исследований была разработана *Стратегия развития человеческого капитала, на примере Северного региона РМ*, основной целью которой, является достижение конкурентоспособности на национальном, региональном и мировом уровне и повышение уровня жизни

населения через развитие человеческого капитала. Выработаны видение, миссия и ценности стратегии, а также механизм и мероприятия по ее внедрению. По мнению автора, для реализации стратегического видения и стратегии, деятельность заинтересованных лиц, вовлеченных в процесс развития человеческого потенциала в регионе, должна быть ориентирована в следующие стратегические направления (табл. 7):

Таблица 7. Стратегические направления развития человеческого капитала в регионе

Стратегические направления	Специфические задачи
1. Формирование соответствующей среды для развития человеческого потенциала в регионе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование нормативной и концептуальной базы;</li> <li>- Анализ и оценка человеческих ресурсов в регионе;</li> <li>- Поддержка развития человеческого потенциала;</li> <li>- Привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала и создание условий для развития человеческого капитала в регионе.</li> </ul>
2. Сохранение, мотивация и социальное развитие существующего человеческого капитала в регионе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Продвижение демографических и культурных ценностей региона;</li> <li>- Продвижение стратегического подхода и рыночно-ориентированного обучения;</li> <li>- Уменьшение трудовой миграции молодежи за рубеж;</li> <li>- Создание условий для реализации интеллектуального и квалификационного потенциала работников.</li> </ul>
3. Стимулирование экономических агентов на создание новых рабочих мест	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Привлечение инвестиций в развитие персонала предприятий;</li> <li>- Привлечение иностранных инвестиций для создания новых рабочих мест;</li> <li>- Стимулирование предпринимательской деятельности</li> </ul>
4. Привлечение и увеличение национальных и иностранных инвестиций в человеческий капитал региона	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Популяризация развития человеческого потенциала в регионе;</li> <li>- Разработка проектов по развитию человеческого капитала в регионе, предусматривающих финансирование Европейского Союза;</li> <li>- Стимулирование населения к самообразованию, повышению профессионального уровня.</li> </ul>
5. Создание и совершенствование взаимосвязей между обществом, учебными заведениями, экономическими агентами и местной власти	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование институциональной структурной единицы регионального значения для осуществления диалога;</li> <li>- Создание и развитие социальных структур;</li> <li>- Внедрение стратегического менеджмента человеческого потенциала на всех уровнях управления;</li> <li>- Совершенствование политики развития человеческого капитала в регионе</li> </ul>

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

На основе анализа существующей политики развития человеческого капитала в РМ, были выявлены существующие проблемы и тенденции в области образования, основными из которых являются: несоответствие инвестиций и результатов образования, выраженное низкой конкурентоспособностью экономики; несоответствие материально-технического и человеческого потенциала в учебных учреждениях, что приводит к неэффективности использования ресурсов; несоответствие затрат количеству учащихся и программ обучения в профессиональном образовании, что отражается в проблемах трудоустройства; неэффективность реформ в высшем образовании, что выражается в низкой способности применять теоретические знания полученные молодыми специалистами, на практике; несоответствие методов преподавания, курсов переподготовки специалистов и системы мониторинга результатов образования и сформированных компетенций. А также была проанализирована динамика финансирования системы образования из государственного бюджета и предложены меры по внедрению Стратегии развития человеческого капитала в регионе.

Показана взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе (рис.8). Выделена структурная единица разработки и внедрения стратегии в регионе - Агентство регионального развития, которое является некоммерческим публичным учреждением.

Как показано на рис. 8, политика регионального развития включает Стратегию регионального развития, составной частью которой, является Стратегия развития человеческого капитала региона. Основной структурной единицей разработки и внедрения стратегии в регионе выступает Агентство регионального развития, которое является некоммерческим публичным учреждением, подведомственное органу осуществлению политики регионального развития созданное для реализации стратегии регионального развития и оперативного плана (согласно закону о региональном развитии). При этом, на уровне министерств, устанавливается связь, благодаря которой задача формирования текущей конкурентоспособности человеческого капитала (в системе образования) переходит на другой уровень управления – к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на уровне региона (к системе регионального развития). Такие изменения предусматривают формирование соответствующего бюджета, базы данных и мониторинг процесса формирования. И в этом случае, будет выполняться основная задача регионального развития, указанная в законе, а именно, достижение сбалансированного и устойчивого социально-экономического развития на всей территории Республики Молдова, и как следствие – повышение качества и уровня жизни населения.

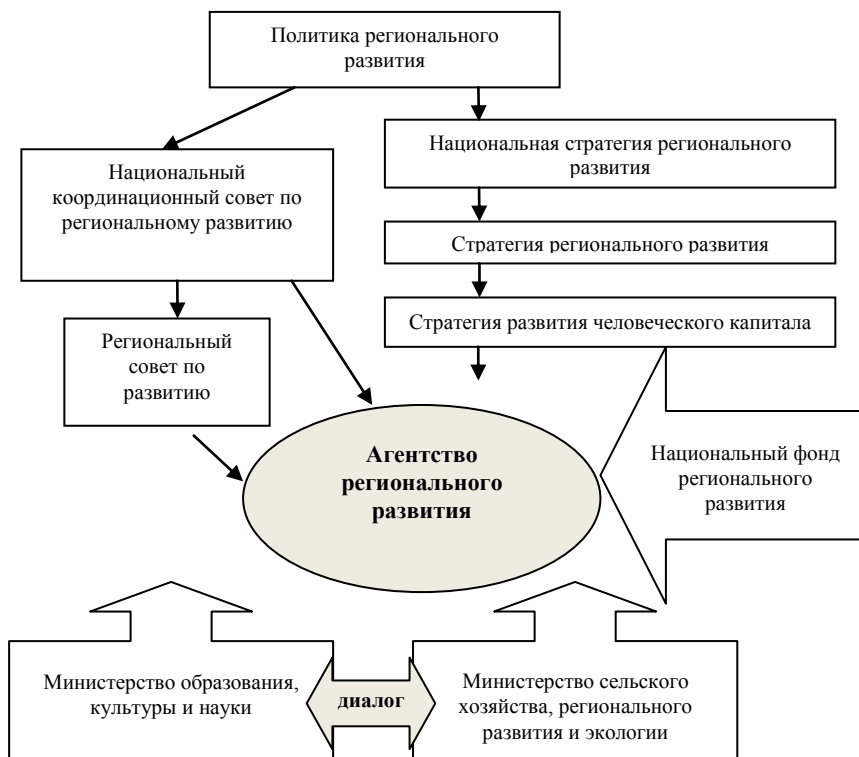


Рис.8. Взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

## ОБОБЩАЮЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Анализируя развитие управленческой мысли стратегического менеджмента человеческого капитала, мы наблюдаем, переход от (1) *концепции традиционного управления персоналом*, где человек занимает позицию ресурса или фактора производства, к (2) *концепции стратегического управления человеческими ресурсами*, в которой, работник на предприятии рассматривается как источник благополучия, обладающего интеллектом, информирован, конкурентоспособен. А затем к (3) *концепции стратегической конкурентоспособности человеческого капитала*, где управление базируется на развитии потенциала человека, его

интеллектуальных, инновационных и профессиональных способностей, формирующих профессиональную и социальную конкурентоспособность человека, и соответственно, отрасли, региона и страны в целом.

2. Современная концепция стратегического управления человеческим капиталом в условиях регионального развития выступает основой формирования текущей конкурентоспособности, стратегической конкурентоспособности и социальных конкурентных преимуществ, а эффект от применения стратегического менеджмента получает не только работник и предприятие, но и общество в целом. Получаемый *эффект носит экономический и социальный характер*, а именно: стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

3. Стратегический менеджмент представляет собой сложный теоретический механизм и интегрированную систему к изучению и формированию конкурентоспособности человеческого капитала во взаимосвязи, на трех уровнях управления: макроуровне (национальном), мезоуровне (региональном) и микроуровне (предприятие). В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации была *разработана трехуровневая концептуальная модель* формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

4. Основными факторами стратегической конкурентоспособности на национальном уровне выступают высокая производительность труда, высокий уровень и качество жизни населения, а инновации и инновационная деятельность являются предпосылками повышения производительности труда на региональном уровне. *Целесообразным является формировать конкурентные преимущества региона*, поскольку страна не может быть конкурентоспособной во всех регионах по одному и тому же объекту, равно как и предприятия одной и той же отрасли не могут иметь равный уровень конкурентоспособности в различных регионах.

5. Конкурентоспособность на национальном уровне обеспечивает стратегический рост уровня жизни населения через механизм повышения производительности труда. Стратегическая *конкурентоспособность работника на рынке труда* характеризует потенциальные качества человека, сформированные в процессе обучения, в соответствии со стратегиями развития предприятия и его способность конкурировать на рынке труда в будущем. Конкурентоспособность предприятия определяется наличием ее конкурентных преимуществ по сравнению с другими предприятиями. А конкурентоспособность на региональном уровне обеспечивается за счет

человеческого потенциала, дифференциации производства и географического расположения.

6. Исследуя теории и концепции стратегического менеджмента, необходимо констатировать, что формирование стратегической конкурентоспособности является важным элементом управления персоналом. Однако, в литературе по специальности описывается, в основном, механизм формирования профессиональной конкурентоспособности в долгосрочной перспективе, а социальная конкурентоспособность и социальный эффект в виде стратегического повышения уровня и качества жизни населения изучены недостаточно. При этом, не всегда повышение конкурентоспособности ведет к повышению уровня жизни и существует важный мотив, на наш взгляд, это – *потребность в формировании социальной конкурентоспособности*, который изменяет поведение человека, стимулирует его к росту социального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни.

7. На наш взгляд потребность быть конкурентоспособным относится к высшей человеческой потребности - потребности формирования социальных конкурентных преимуществ. Поскольку, успешно реализуя потребность в самоактуализации, т.е. реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности, человек формирует конкурентные преимущества в профессиональной деятельности. Однако, существует возможность достичь конкурентных преимуществ и в социальной сфере, повышая тем самым свой социальный статус, что ведет к приобретению социальных конкурентных преимуществ. И именно социальные конкурентные преимущества обеспечивают повышение уровня и качества жизни населения.

В результате проведенного статистического и социологического исследования стратегического менеджмента человеческого капитала Республики Молдова, были сформированы следующие предложения:

1. *Предложения для национального уровня управления (Министерство образования, культуры и науки, Министерство сельского хозяйства, регионального развития и экологии, Национальное Бюро по Статистике):*

- Рассмотреть и принять во внимание элементы политики по развитию человеческого капитала в регионах, через внедрение разработанной в работе Стратегии. Рассмотреть возможность реорганизации подразделений и структур по внедрению и мониторингу предложенной Стратегии.

- Проанализировать возможности, создать предпосылки и внедрить интегрированную систему формирования стратегической конкуренто-

способности человеческого капитала в Республике Молдова на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровне) в соответствии с разработанными системными моделями:  $K - ЭЭФ$ ,  $СК - ЭЭФ$ ,  $СКП - ЭСЭФ$ .

- Проводить систематический мониторинг и статистическую оценку формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в соответствии с математической моделью линейного программирования, используя экспертные оценки и сопоставляя полученный уровень с заданными постоянными величинами, удовлетворяющие системе ограничений и максимизирующие целевую функцию  $K_C$ .

- В процессе формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала и с целью наиболее полного выявления характерных особенностей и возможностей, основная исполнительная роль должна отводиться регионам, поскольку, как показали исследования именно в условиях регионов и благодаря особенностям регионов, формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала обеспечит получение экономического и социального эффекта.

- Пересмотреть систему показателей уровня и элементы человеческого развития, включив в перечень социальных нормативов показатель стратегического формирования уровня и качества жизни населения с целью реализации концепции развития человеческого капитала, через формирование стратегической конкурентоспособности, как в профессиональной, так и социальной сфере.

*2. Предложения для регионального уровня управления (Агентство регионального развития «Север», Региональное агентство занятости населения):*

- Расширить стратегические приоритеты развития Северного региона, поскольку, SWOT-анализ, анализ экономических и социальных показателей региона, показал, что выявленные преимущества развития региона используются не в полной мере. Существует необходимость пересмотра политики региона и предприятий в отношении развития человеческого капитала.

- При формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в регионе руководствоваться системными моделями  $K - ЭЭФ$ ,  $СК - ЭЭФ$ ,  $СКП - ЭСЭФ$ . С целью эффективного осуществления процесса формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, как обосновано в настоящей работе, сгруппировать

население региона по целевым группам влияния: социально-образовательная социально-производственная и социально-демографическая группа.

- Адаптировать и внедрить Стратегию развития человеческого капитала в регионе через формирование стратегической конкурентоспособности и с целью достижения экономического и социального эффекта – стратегического повышения уровня и качества жизни населения.

- Стимулировать улучшение показателей в социальной сфере, предусмотрев следующие моменты в социально-демографической политике региона: способствовать снижению депопуляции и увеличению уровня воспроизводства населения; укрепление института семьи; стимулирование внутренней миграции от центра к периферии; повышение социального благосостояния населения; пропаганда здорового образа жизни, что позволит сократить заболеваемость населения; развитие духовной подсистемы и стимулирование формирования социальной потребности в конкурентоспособности и повышению уровня и качества жизни населения.

*3. Рекомендации для управления на уровне рынка труда (Региональное агентство занятости населения):*

- Пересмотреть и адаптировать политику занятости населения в отношении формальной и неформальной занятости, а также в отношении экономически активного и неактивного населения региона через планирование стратегической конкурентоспособности работников, имеющих установленный уровень текущей конкурентоспособности в настоящем времени. Тем самым, минимизировать издержки потенциальных работников и работодателей.

- Стимулировать различные способы трудоустройства, через создание прямой линии на сайте Агентства занятости населения. Стимулировать предпринимательство и создание собственного бизнеса среди молодых специалистов.

- Совершенствовать политику в отношении трудовой миграции. Исследования показали, что трудовая миграция имеет как положительное, так и отрицательное влияние на конкурентоспособность человеческого капитала, как региона, так и страны в целом. Поэтому целесообразно управлять миграционными потоками, усиливая факторы позитивного воздействия (инвестиции в персонал, стратегии развития профессионального потенциала работников предприятия, на программы рыночно-ориентированного обучения и др.) и уменьшая влияние факторов негативного воздействия.



#### 4. *Рекомендации для управления на уровне предприятия:*

- Руководству предприятий Республики Молдова пересмотреть кадровую политику и предусмотреть в ней моменты делового администрирования, возможности реализации квалификационного потенциала и формирования конкурентоспособности работников.

- Для предприятий, на которых отсутствуют стратегии развития персонала (SA Combinatul de Pîine, SRL Le Bridge, SRL Flang, SA Floarea Soarelui, SRL Linella, SA Barza Alba, SA Basarabia Nord), предлагается разработать и внедрить стратегии развития персонала. Использовать стратегический подход к формированию и реализации человеческого капитала на предприятии через рыночно-ориентированное обучение. Для этого необходимо составить программу обучения на основе стратегии развития персонала, включая расчет потребности в обучении и формируя бюджет обучения.

- Для предприятий, на которых существуют стратегии развития персонала (SA Rultehcom, SA Sudzucher-Moldova, SRL Excel Manufacturing), предлагается внести изменения в эти стратегии и дополнить их элементами: (1) планом формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5-10 лет); (2) бюджетом рыночно-ориентированного обучения; (3) объемом инвестиций в формирование профессионального потенциала работников; (4) мероприятиями по стимулированию инновационной деятельности работников; (5) планом мероприятий по маркетингу персонала.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Aspecte privind nivelul de trai al populației în 2015. Rezultatele Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2016. 116 p.
2. Anuarul statistic al Republicii Moldova 2016. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2017. 486 p.
3. Belostecinic G. Dezvoltarea economică a Republicii Moldova. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă, AȘM, nr. 1 (12), februarie 2009. p. 52-54.
4. Belostecinic G., și alții. Competitivitatea și creșterea economică în contextul economiei bazate pe cunoaștere, integrării regionale și europene. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă "Academos". Chișinău: Editura AȘM, nr.1 (32)/ 2014. p. 11-16.
5. Bîrcă A. Managementul resurselor umane. Chisinau: Editura ASEM, 2005. 524 p.

6. Bîrcă A. Abordarea strategică a resurselor umane în cadrul organizațiilor. În: Analele Academiei de Studii Economice din Moldova. ed. a III-a. Chișinău, Editura ASEM, 2005. p. 48-52.
7. Cotelnic A., Negru I. Politicile manageriale și impactul acestora asupra competitivității întreprinderii. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: materialele conf. naț. cu part. intern. ediția a III –a, Chișinău, Editura ASEM, 2014. p. 10-14.
8. Legea Republicii Moldova nr. 438 privind dezvoltarea regională în Republica Moldova. În: Monitorul Oficial, nr. 21-24 din 16 februarie 2007.
9. Legea Republicii Moldova cu privire la migrația de muncă. În: Monitorul Oficial, nr. 162-164 din 29 august 2008.
10. Strategia de Dezvoltare Regională Nord 2016 – 2020. Aprobată prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Nord, Nr.3 din 12.02.2016. Bălți, 2016. 72 p.
11. Билаш Л., Крастин М. Ключевые аспекты концепции стратегического менеджмента человеческих ресурсов в условиях многообразия деловых культур. În: În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția XIII –a. Chișinău: Editura ASEM, nr. 1/2015. c. 20-26.
12. Дорогая И. Стратегический менеджмент персонала: факторы повышения конкурентоспособности. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: materialele conf. naț. cu part. intern. ediția a III –a, Chișinău, Editura ASEM, 2014. p. 34-37.
13. Мовилэ И. Анализ факторов конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: Materialele conferinței naționale cu participare internațională. Chișinău: ASEM, 2013. c. 194-199.
14. Стратегия развития образования на 2014-2020 гг. «Образование 2020». Утверждена Постановлением Правительства РМ нр. 944 от 14.11.2014.
15. Фатхутдинов Р. Стратегическая конкурентоспособность. Учебник. Москва: Изд. ЗАО Экономика, 2005. 504 с.
16. Bugaian L. Transforming Knowledge in Skills by Labour Market. In: Professional Education and Economic Needs of the Black Sea Region: international conference. Chișinău, Editura ASEM, 2015. P. 19-25.

## ADNOTAREA

*Movilă Irina. «Managementul strategic al competitivității capitalului uman pe piață muncii în condițiile dezvoltării regionale». Teză de doctor habilitat în științe economice, Chișinău, 2018.*

**Structura tezei:** introducere, patru capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 255 surse, 14 anexe, 228 pagini text de bază, 38 tabele și 38 figuri. Rezultatele obținute au fost publicate în peste 60 de lucrări științifice, inclusiv, 3 monografii.

**Cuvinte cheie:** managementul strategic, capitalul uman, piața muncii, dezvoltarea regională, competitivitatea, strategia de dezvoltare a capitalului uman.

**Domeniul de studiu:** managementul strategic și competitivitatea strategică a capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale.

**Scopul cercetării** constă în dezvoltarea bazei teoretice, fundamentarea abordării conceptuale a formării competitivității capitalului uman al regiunii, identificarea factorilor, ce influențează formarea competitivității curente, strategice și sociale și elaborarea strategiei de dezvoltare a capitalului uman în Regiunea de Nord a Republicii Moldova.

**Obiectivele cercetării:** cercetarea conceptelor și modelelor managementului strategic al capitalului uman; determinarea factorilor ce formează competitivitatea strategică a obiectelor de cercetare (omului, întreprinderii, regiunii, țării); analiza teoriei capitalului uman, teoriei motivării și interpretarea lor în managementul strategic; analiza tendințelor social-economice de dezvoltare a regiunilor Republicii Moldova; stabilirea priorităților de bază ale dezvoltării Regiunii de Nord; evidențierea factorilor de influență a migrației de muncă asupra competitivității capitalului uman și întreprinderii; evaluarea competitivității curente și strategice a capitalului uman al întreprinderilor; construirea modelelor de conținut și modelelor formale a formării competitivității capitalului uman; elaborarea strategiei de dezvoltare a capitalului uman.

**Noutatea și originalitatea științifică:** a fost fundamentată o abordare conceptuală la formare a competitivității strategice a capitalului uman al regiunii; au fost dezvoltate aspectele managementului strategic al capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale și au fost identificate caracteristicile de bază; au fost sistematizate și structurate conceptele managementului strategic și a creativității; au fost evidențiate principiile activității inovatoare și a marketingului în managementul strategic; a fost dezvoltat conceptul competitivității strategice a capitalului uman, care stă la baza formării avantajului competitiv, nu doar profesional, ci și social; a fost interpretată teoria capitalului uman în contextul managementului strategic; a fost dezvoltată teoria motivațională și confirmată necesitatea umană în formarea competitivității sociale, care schimbă comportamentul omului, stimulează schimbarea statutului social și conduce la creșterea nivelului și calității vieții.

**Problema științifică importantă soluționată:** în baza analizei teoretice și a cercetării aplicative sunt determinate măsuri de perfecționare a managementului competitivității capitalului uman al regiunii pe termen lung; a fost argumentată necesitatea planificării competitivității, sunt construite modele și elaborată strategia de dezvoltare a capitalului uman în regiune.

**Rezultatele principale noi pentru știință și practică:** În procesul cercetării au fost obținute rezultate, care confirmă ipoteza cercetării, și totodată care deschid noi aspecte ale formării competitivității strategice a capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale. A fost dezvoltată metodologia managementului strategic al capitalului uman în baza abordării sistemico-integrată, au fost analizate strategii de personal existente la întreprinderile Republicii Moldova.

**Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării:** în bază analize a fost elaborată abordarea sistemico-integrată care contribuie la formarea competitivității strategice în regiune; a fost argumentată și evidențiată strategia formării avantajelor concurențiale sociale, adică, evaluarea valorilor și motivației care conduc la creșterea nivelului și calității vieții prin formarea competitivității strategice.

**Implementarea rezultatelor științifice obținute:** rezultatele cercetării, concluziile și recomandările au fost utilizate pentru actualizarea *Strategiei de Dezvoltare Regională Nord* (aprobată prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Nord nr. 3 din 12.02.2016).

## АННОТАЦИЯ

*Мовилэ Ирина. «Стратегический менеджмент конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития». Диссертация на соискание ученой степени доктора хабилитат экономических наук, Кишинев, 2018.*

**Структура диссертации:** введение, четыре главы, основные выводы и рекомендации, библиография из 255 источников, 14 приложений, 228 страниц основного текста, 38 таблиц и 38 рисунков. Полученные результаты опубликованы в более чем 60 научных работ, включая 3 монографии.

**Ключевые слова:** стратегический менеджмент, человеческий капитал, рынок труда, региональное развитие, конкурентоспособность, стратегия развития человеческого капитала.

**Область исследования** стратегический менеджмент и конкурентоспособность человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития.

**Цель исследования** состоит в развитии теоретической базы, обосновании концептуального подхода к формированию конкурентоспособности человеческого капитала региона, выявление факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности, и разработке стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова.

**Задачи исследования:** проанализировать концепции и модели стратегического менеджмента человеческого капитала; выявить факторы формирования стратегической конкурентоспособности объектов исследования (человека, предприятия, региона, страны); проанализировать теорию человеческого капитала, и интерпретировать ее в стратегическом менеджменте; проанализировать социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова; определить основные выявив факторы влияния трудовой миграции на конкурентоспособность человеческого капитала; разработать стратегию развития человеческого капитала.

**Оригинальность и научная новизна:** обоснован концептуальный подход формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала региона и развиты аспекты стратегического управления человеческим капиталом в условиях регионального развития систематизированы и структурированы концепции стратегического менеджмента; определены принципы инновационной активности и маркетинга в стратегическом менеджменте человеческого капитала; обоснована концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, интерпретирована теория человеческого капитала в контексте стратегического менеджмента; развита теория мотивации и обоснована человеческая потребность в формировании социальной конкурентоспособности, которая изменяет поведение человека, стимулирует его к изменению социального статуса и ведет к повышению уровня жизни.

**Решение важной научной проблемы:** на основе теоретического анализа и практических исследований выработаны меры по совершенствованию управлением конкурентоспособностью человеческого капитала региона в долгосрочной перспективе; обоснована необходимость планирования конкурентоспособности, построены модели и разработана стратегия развития человеческого капитала в регионе.

**Принципиально новые научные и практические результаты:** В процессе исследования были получены результаты, подтверждающие гипотезу исследования и вместе с тем и открывающие новые аспекты формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития. Развита методология стратегического менеджмента человеческого капитала на основе системно-интеграционного подхода; проанализированы стратегии управления персоналом, существующие на предприятиях.

**Теоретическое значение и практическая ценность работы:** на основе анализа выделен системно-интеграционный подход к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в регионе; выделена и аргументирована стратегия формирования социальных конкурентных преимуществ.

**Внедрение научных результатов:** результаты исследования, выводы и рекомендации были использованы для актуализации Стратегии регионального развития «Север» (утверждена решением Регионального Совета Развития «Север» нр. 3 от 12.02.2016).

## ANNOTATION

**Movila Irina. «Strategic competitive management of human resources on Moldovan labour market in the conditions of regional development ». The thesis of doctor habilitat in economics, Chisinau, 2018.**

**The structure of the thesis:** introduction, four chapters, generalizing conclusions and recommendations, bibliography with 255 sources, 14 annexes, 228 pages of main text, 38 tables and 38 figures. The results have been published in more than 60 scientific papers.

**Keywords:** strategic management, human capital, labor market, regional development, competitiveness, strategy of progress of the human capital.

**Field of study:** the strategic management and strategic competitiveness of the human capital in the labor market in terms of regional development.

**The research aim** consists in justifying the system-integration strategic approach to the development of the human capital competitiveness of the region, in identifying the factors that influence the formation of the current, strategic and social competitiveness and in working out the strategy for the development of human capital in the Northern region of the Republic of Moldova.

**Research objectives:** to analyze the concepts and models of strategic management of human capital; to identify the development factors of the strategic competitiveness of various research subjects (persons, enterprises, region, country); to analyze the theory of human capital and the motivation theory, and to interpret it in the light of strategic management; to analyze the social economic, and political development trends of the regions of the Republic of Moldova; to determine the main strategic priorities for the development of the Northern region; to find out how labor migration factors have an influence on the competitiveness of human capital and on enterprises; to estimate the current and strategic competitiveness of the human capital of enterprises; to develop substantial and formal training models for human capital competitiveness; to work out a human capital development strategy.

**Scientific novelty and originality:** the concept of strategic management of human capital in terms of regional development has been adopted and its main characteristics have been identified; the concepts of strategic management and creativity have been structured; the principles of innovative activity and marketing of strategic human capital management have been determined; the concept of strategic competitiveness of human capital, which forms the basis for the development of not only professional, but also of social competitive advantages has been justified; the theory of human capital in the context of strategic management has been interpreted; the motivation theory has been formulated and the human need for the formation of social competitiveness, which changes a person's behavior, stimulates him to change his social status and leads to an increase in the level and quality of life has been grounded.

**Solution of an important scientific issue:** on the basis of theoretical analysis and applied research, measures are developed to improve the management of the competitiveness of the human capital of the region over the long term; the necessity of competitiveness planning was argued, models are being drafted and a strategy developed for the development of human capital in the region.

**Novel scientific and practical results:** In the process of research, the results confirming the research hypothesis and, at the same time, discovering new aspects of the formation of strategic competitiveness of human capital in the conditions of regional development. The methodology for strategic management of human capital, based on a system-integration approach, was developed; the strategies for running the personnel at currently existing enterprises have been analyzed.

**The theoretical and the practical applicative value:** the analysis has emphasized the system-integration approach to the formation of strategic competitiveness of the human capital in the region; it has identified and justified the strategy for the development of social competitive advantages, i.e. the definition of values and motivation to improve the level and quality of life through the creation of the strategic competitiveness.

**Implementation of scientific results:** the research results, conclusions and recommendations were used to update the "North" Regional Development Strategy, which was approved by the "North" Regional Development Council, No. 3 of 12.02.2016.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE A MOLDOVEI

*Cu titlu de manuscris*  
**C.Z.U.:65.012.4:330.3**

MOVILĂ IRINA

**MANAGEMENTUL STRATEGIC AL COMPETITIVITĂȚII  
CAPITALULUI UMAN PE PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚIILE  
DEZVOLTĂRII REGIONALE**

**Specialitatea: 521.03 – Economie și management în domeniul de  
activitate**

**AUTOREFERATUL**  
**Tezei de doctor habilitat în științe economice**

---

Aprobat spre tipar: 26.07.18

Formatul hârtiei 60x84 1/16

Hârtie ofset. Tipar ofset.

Tiraj 50 ex.

Coli de tipar.: 2,88

Comanda nr. 1823