

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

Диссертация на соискание ученой степени доктора хабилитата экономических наук

Научный консультант:

**Котелник А.П., Доктор хабилитат
экономических наук,
профессор университетар.**

Автор:

**Мовилэ И.В., Доктор экономических
наук, конференциар университетар**

Кишинэу, 2018

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 domeniu de activitate

Teză de doctor habilitat în științe economice

Consultant științific:

**COTELNIC Ala,
Doctor habilitat în științe economice,
profesor universitar**

Autor:

**MOVILĂ Irina,
Doctor în științe economice,
conferențiar universitar**

Chișinău, 2018

© Movilă Irina, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|------------|
| Аннотации (на русском, румынском и английском языках)..... | 6 |
| Список аббревиатур..... | 9 |
| Введение..... | 10 |
| 1. КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА..... | 21 |
| 1.1. Теория человеческого капитала и ее интерпретация в стратегическом контексте..... | 21 |
| 1.2. Эволюция и анализ концепций стратегического менеджмента человеческого капитала..... | 39 |
| 1.3. Стратегическая конкурентоспособность и факторы ее формирования: многоуровневый подход..... | 54 |
| 1.4. Выводы по главе 1..... | 71 |
| 2. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА..... | 74 |
| 2.1. Обоснование концептуального междисциплинарного подхода и методология исследования..... | 74 |
| 2.2. Этапы и программа проведения исследования на предприятиях Республики Молдова..... | 92 |
| 2.3. Анализ стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала: результаты социологического опроса..... | 107 |
| 2.4. Выводы по главе 2..... | 122 |
| 3. ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ..... | 125 |
| 3.1. Социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдовы..... | 125 |
| 3.2. Рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: макроэкономический анализ.. | 143 |
| 3.3. Оценка уровня и качества жизни населения в регионах Республики Молдова..... | 162 |
| 3.4. Выводы по главе 3..... | 174 |
| 4. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С УЧЕТОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ (НА ПРИМЕРЕ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА РМ)..... | 178 |
| 4.1. Определение стратегических приоритетов развития человеческого капитала в Северном регионе Республики Молдова..... | 175 |
| 4.2. Моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала..... | 189 |
| 4.2.1. Системное моделирование стратегической конкурентоспособности..... | 190 |
| 4.2.2. Математическое моделирование стратегической конкурентоспособности..... | 197 |
| 4.3. Разработка стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона РМ..... | 202 |
| 4.4. Совершенствование политики и структур развития человеческого капитала в регионе..... | 214 |
| 4.5. Выводы по главе 4..... | 222 |
| ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ..... | 224 |
| БИБЛИОГРАФИЯ..... | 229 |
| Приложение 1. Список научных проектов, в которых автор принял непосредственное участие в качестве руководителя либо исполнителя проекта..... | 247 |
| Приложение 2. Вклад ученых-экономистов и школ менеджмента в развитие теории человеческого капитала..... | 248 |

| | |
|---|-----|
| Приложение 3. Эволюция стратегического управления | 251 |
| Приложение 4. Уровень национальной конкурентоспособности стран по данным Всемирного экономического форума..... | 255 |
| Приложение 5. Методологическая база анализа исследования социально-экономических тенденций развития регионов..... | 256 |
| Приложение 6. Логическая схема функциональных зависимостей инструментария исследования конкурентоспособности человеческого капитала..... | 258 |
| Приложение 7. Объем выборки респондентов..... | 259 |
| Приложение 8. Инструментарий исследования предприятий..... | 261 |
| Приложение 9. Распределение респондентов социологического опроса по основным характеристикам..... | 269 |
| Приложение 10. Группировка результатов социологического исследования..... | 273 |
| Приложение 11. Анализ макроэкономических показателей деятельности предприятий РМ... | 279 |
| Приложение 12. Анализ экономически активного населения, рынка труда и безработицы..... | 281 |
| Приложение 13. Соотношение характеристик уровня и качества жизни населения..... | 282 |
| Приложение 14. Акты внедрения результатов исследования..... | 283 |
| Декларация об ответственности..... | 289 |
| Информация об авторе..... | 290 |

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, профессиональные и социальные конкурентные преимущества, креативность, инновационная активность, маркетинг человеческого потенциала, экономический и социальный эффект, уровень и качество жизни населения, системная модель, концептуальная модель, математическая модель линейного программирования, стратегия развития человеческого капитала.

Область исследования стратегический менеджмент и стратегическая 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, выявлении факторов, влияющих на формирование текущей, стратегической и социальной 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, теории мотивации и интерпретировать ее в стратегическом менеджменте; проанализировать социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова; выявить факторы влияния трудовой миграции на конкурентоспособность человеческого капитала и предприятия; оценить текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала предприятий; построить содержательные и формальные модели формирования конкурентоспособности 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 и идентифицированы его основные характеристики; систематизированы и структурированы концепции стратегического менеджмента; определены принципы инновационной активности и маркетинга в стратегическом менеджменте человеческого капитала; обоснована 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; 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 и качества 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, т.е. определение ценностей и мотиваций к повышению уровня и качества жизни через формирование стратегической конкурентоспособности.

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). Результаты проведенных исследований были использованы для разработки/актуализации стратегий/планов развития районов и предприятий Северного региона Республики Молдова.

ADNOTAREA

Movilă Irina. «Managementul strategic al competitivității capitalului uman pe piața 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 de 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, avantajul competitiv profesional și social, creativitatea, activitatea inovațională, marketing al potențialului uman, efectul economic și social, nivelul și calitatea vieții a populației, modelul sistemic, modelul conceptual, modelul matematic al programării liniare, 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 a 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 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 inovaționale 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 sistemic-integrată, au fost analizate strategii de personal existente la întreprinderile Republicii Moldova.

Semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării: în baza analizei a fost argumentată abordarea conceptuală care contribuie la formarea competitivității strategice în regiune; a fost elaborată 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). Rezultatele cercetărilor efectuate contribuie la elaborarea/actualizarea strategiilor/planurilor de dezvoltare a raioanelor și întreprinderilor din Regiunea de Dezvoltare Nord.

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, professional and social competitive advantages, creativity, innovative activity, marketing of human potential, economic and social effect, level and quality of a life of the population, system model, conceptual model, Mathematical model of linear programming, 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 developing the theoretical basis, substantiating the conceptual approach of forming the competitiveness of the human capital of the region, identifying the factors that influence the formation of the current, strategic and social competitiveness, and elaborating the strategy for the development of the 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 conceptual 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; the recommendations were also used to develop and improve the strategies for personnel development at different enterprises of the North region of the Republic of Moldova.

СПИСОК АББРЕВИАТУР

| | |
|---------------|---|
| АНМ | – Академия Наук Молдовы; |
| АРРЦ | – Агентство регионального развития Центр; |
| АРРС | – Агентство регионального развития Север; |
| АРРЮ | – Агентство регионального развития Юг; |
| БГУ | – Бельцкий государственный университет имени Алеку Руссо; |
| ВБ | – Всемирный банк; |
| ВВП | – Внутренний валовой продукт; |
| ВЭФ | – Всемирный Экономический Форум; |
| ГУМ | – Государственный Университет Молдовы; |
| КЧК | – Конкурентоспособность человеческого капитала; |
| ООН | – Организация Объединенных Наций; |
| П | – Предприятия; |
| МЭА | – Молдавская Экономическая Академия; |
| МК | – Международная конкурентоспособность; |
| НБС | – Национальное Бюро по Статистике; |
| НИОКР | – Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы; |
| НТП | – Научно-технический прогресс; |
| НСРМ | – Национальная стратегия развития «Молдова – 2020»; |
| НСРР | – Национальная стратегия регионального развития на 2012-2020 гг.; |
| СРРС | – Стратегия развития региона Север на 2016 – 2020 гг.; |
| СУРБ | – Стратегия устойчивого развития муниципия Бэлць – Горизонт 2019; |
| СЭЗ | – Свободная экономическая зона; |
| СВОТ – анализ | – Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз; |
| США | – Соединенные Штаты Америки; |
| ТК | – Теория конкурентоспособности; |
| ТСУ | – Теория стратегического управления; |
| ТМ | – Теории мотивации; |
| ТЧК | – Теория человеческого капитала; |
| ТЭР | – Теория экономического развития. |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования и степень ее изученности. Международная интеграция Республики Молдова 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 получения 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.

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.

Концепция стратегического управления человеческим капиталом является объектом пристального внимания, как теоретиков управления, так и практикующих менеджеров начиная с середины 80 – х годов XXI века. Теоретические аспекты темы изложены в многочисленных трудах зарубежных ученых: Р. Акофф [115], И. Ансофф [116,117], М. Армстронг [1,120], Г. Беккер [130], К. Боумэн [125], П. Боксалл [223], Б. Бэкану [12], К. Бэрбулеску [23, 24], П. Друкер [146,147], Р. Каплан [151], Б. Карлофф [154], М. Портер [176-178], Г. Минцберг [163], Ф. Тэйлор [195], А. Томпсон [196], Д. Нортон [151], О. Николеску [84,85], Й. Шумпетер [217,218].

В Республике Молдова методологические и практические аспекты темы исследованы и разработаны подходы к управлению конкурентоспособностью, человеческим капиталом и региональным развитием учеными и исследователями: Г. Белостечник [7-11], А. Быркэ [13-22], Л. Билаш [127,128], Л. Бугаян [27], М. Георгицэ [44], В. Ганя [43], И. Дорогая [145], А. Котельник [32-38], С. Киркэ [28-30], М. Николаеску [32], А. Попа [91], И. Сырбу [95,96], Е. Хрищев [56,57], Л. Шавга [107], Г. Ульян [114].

Разработки зарубежных и отечественных ученых и исследователей направлены на:

- изучение основ и школ стратегического менеджмента и предпринимательства - Р. Акофф [115], И. Ансофф [116,117], К. Боумэн [125], Л. Билаш [127,128], Г. Минцберг [163], А. Томпсон [196], А. Котельник [32-38], М. Николаеску [87], Л. Бугаян [27], М. Георгицэ [44], И. Сырбу [96], Е. Хрищев [56,57], В. Маслов [162];
- изучение принципов и методов управления человеческими ресурсами - М. Армстронг [1,120], А. Быркэ [13-22], М. Георгицэ [44], С. Киркэ [28-30], А. Дякону [48,49], Р. Емильян [51], О. Николеску [85], И. Сырбу [95,96], Л. Шавга [107];
- социальные аспекты развития человеческого капитала, улучшения демографической ситуации и качества жизни населения - О. Гагауз [42, 134], С. Горобиевская [45, 136], А. Солкан [98], Т. Захарова [143], А. Кравченко [159];
- определение концептуальных основ конкуренции, конкурентоспособности и конкурентных преимуществ страны, региона, предприятия, индивида - Й. Шумпетер [217,218], М. Портер [176-178], Г. Белостечник [8,9];
- развитие регионов в условиях инновационной и конкурентоспособной экономики - А. Попа [91], А. Андреев [118], В. Фатеев [210], А. Гранберг [137], Г. Ульян [114], И. Палади [89], А. Левитская [186].

В Республике Молдова исследования проводились в области стратегического формирования и эффективной реализации человеческого потенциала, стратегического развития регионов, конкурентоспособности человеческого капитала. Однако, эти исследования проводились обособленно, выявляя характерные особенности в отдельных областях. 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 несоответствиях 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 в условиях регионального развития, выявлении факторов, влияющих на формирование текущей, стратегической и социальной конкурентоспособности работников, и разработке стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова.

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, развитие 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 СВОТ-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 разработать организационную структуру 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, системно-интегрированный, организационный, индивидуальный, социально-психологический, инновационный и маркетинговый подходы; методы экономико-статистического анализа, СВОТ-анализа, системного и математического моделирования процессов и явлений, а так же методы социологического исследования.

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, региональная экономика, 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, которая включает методологический и методический разделы (глава 2). В исследовании приняли участие более 800 респондентов из 160 предприятий Северного и Центрального региона Республики Молдова. В методологическом разделе программы исследования описаны проблемы исследования, определен объект, предмет и направления исследования; сформулированы цели, задачи и гипотезы исследования, разработан понятийный аппарат. Методический раздел программы содержит стратегический и рабочий план исследования; обоснование системы выборки единиц наблюдения; описаны основные процедуры сбора, обработки и анализа данных; описан инструментарий исследования.

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 формальная модель (линейного программирования) формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития.
- Разработана стратегия развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова. А также 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.

Исследования стратегического менеджмента человеческого капитала, результаты которых, представлены в работе, проводились в рамках двух научных проектов, финансируемых Молдавской Академией Наук:

- 2011-2014 гг. - институциональный проект «Изучение влияния стратегии развития профессионального потенциала специалистов на повышение конкурентоспособности предприятий в условиях глобализации»;
- 2012-2014 гг. – исследовательский проект «Управление стратегической конкурентоспособностью человеческого капитала на рынке труда Республики Молдова в условиях регионального развития», реализованный в рамках Государственной программы «Развитие конкурентоспособности и долгосрочный

экономический рост в контексте экономики, основанной на знании, глобализации, региональной и европейской интеграции».

Результаты исследования по указанным выше научным проектам зарегистрированы в Государственном агентстве по интеллектуальной собственности Республики Молдова в 2015 году (нр. 1193 и 1194 от 02.03.2015). А Стратегия развития человеческого капитала в Северном регионе, разработанная в рамках исследования была передана в Агентство регионального развития «Север» для дальнейшего рассмотрения и внедрения на региональном уровне. Полный список научных проектов, в которых автор принял непосредственное участие в качестве руководителя либо исполнителя проекта, и результаты которых, прямо либо косвенно нашли отражение в работе, представлены в приложении 1.

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 (две из которых являются коллективными монографиями), опубликованных в Германии, Украине и Молдове,
- в зарубежных рецензированных научных изданиях и сборниках трудов, опубликованных в Украине, России, Румынии, таких как: Причорноморські економічні студії, Науковий вісник Херсонського державного університету, Інфраструктура ринку, Dezvoltarea economico-socială durabilă a euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere, Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine, Европейский журнал социальных наук, Вестник Воронежского Государственного Университета, Вестник Самарского государственного экономического университета и др.
- в журналах, входящих в Национальный регистр научных профильных журналов Молдовы, категории А, В и С, таких как: Economica (МЭА), Studia Universitatis (ГУМ), Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei (МЭА), Akademos (АНМ).
- в выступлениях на международных и национальных научно-практических конференциях (Румыния, Украина, Молдова, Россия), в том числе на пленарных заседаниях: Междунар. научн. конф.: Актуальные научные исследования в современном мире, Переяслав-Хмельницкий, Украина (2017); Організаційно-економічні та правові проблеми розвитку сільського господарства та сільських територій, Львів, Україна (2012), Economie românească – prezent și perspective,

Suceava (2005), Междун. Школы-семинара: Системное моделирование социально-экономических процессов, Воронеж, Россия (2011, 2014); Міжнародная науково-практична конференція, Розвиток прикордонних регіонів в системі транскордонного співробітництва, Чернівці, Україна (2017), Мотивационное поведение экономических субъектов и их социумов в теории и практике современной жизнедеятельности, Калининград (2006), 25 de ani de reformă economică în Republica Moldova: prin inovare și competitivitate spre progres economic, Chișinău (2016), Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii, Chișinău (2015), и др.

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

Во введении аргументирована актуальность темы исследования и степень ее изученности зарубежными и отечественными учеными-исследователями; сформулированы цель и задачи работы, методология исследования, научно-теоретическая база и методы исследования; представлена научная новизна и практическая значимость работы; апробация работы и публикации, а также структура работы и ключевые слова.

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

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 Республики Молдова. Проанализированы аспекты стратегического управления и выявлены факторы управления человеческим капиталом на предприятиях Республики Молдова.

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.

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 текущей и стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, а также 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.

Основные выводы и предложения содержат интерпретацию автора результатов теоретического и практического исследования стратегического менеджмента человеческого капитала. Предложения сформулированы для трех уровней управления, с выделением регионального уровня.

В *библиографии* представлен список источников литературы по специальности, использованных при исследовании теории и практики стратегического менеджмента человеческого капитала.

В *приложении* содержится систематизированная и дополнительная информация к основному тексту работы, анализ и результаты статистического и социологического исследования, представленные в табличной форме, а также документы, подтверждающие проведение исследований в рамках научных проектов и внедрения результатов исследования.

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.

1. КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Теория человеческого капитала и ее интерпретация в стратегическом контексте

Развитие и благосостояние современных предприятий, функционирующих в эпоху перехода к экономике, базирующейся на знаниях, достижениях научно-технического прогресса и инновациях с одной стороны, и в условиях жесткой конкуренции, ограниченности ресурсов, с другой стороны, предопределяет изменение понимания роли человека в организации. Человеческая составляющая бизнеса все чаще рассматривается как один из наиболее важных условий прибыльности, инновационного развития, достижения конкурентоспособности, создания репутации и имиджа предприятия. А в условиях регионального развития, интеграции и интернационализации бизнеса роль человеческой составляющей значительно возрастает.

Пристальное внимание к человеку и его роли в экономической системе не ново. В эпоху индустриального и постиндустриального общества ученые – исследователи трактовали человека как один из факторов производства, а затем как необходимый ресурс, от которого требуется «приложение труда для исполнения работ». Такое понимание роли человека на производстве являлось достаточным, эффективность человеческих ресурсов основывалась на рациональном использовании человеческого труда, а некоторые современные руководители воспринимают работников в таком понимании и сегодня. Основным показателем оценки человеческого труда является производительность, и ее рост предопределяет рост доходов и прибыли предприятия. Вместе с тем, закономерностью экономического роста, как утверждает известный австрийский и американский экономист *И. Шумпетер* [217], является рост инвестирования в основной капитал компании, вызванное внедрением инноваций, что, в свою очередь, обуславливает необходимость формирования человеческого капитала компании. Отсюда, можно констатировать, что конкурентные преимущества экономики, возможности ее развития и модернизации напрямую определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Развитие общества определяется не только и не столько наличием природных ресурсов, объемом финансового капитала, но и воплощенным в человеке запасом знаний и навыков, интеллекта, квалификационных и инновационных способностей. То есть эффективность человеческой составляющей уже определяется не только ее физической силой, сколько ее интеллектуальным и квалификационным потенциалом. И как следствие,

на первый план выдвигаются принципы экономики основанной на знаниях, где человеческий капитал выступает как товар, имеющий стоимость.

Анализируя эволюцию человеческого составляющей в экономике, следует отметить, что человеческий капитал как экономическая категория воспроизводства и развития общества находит отражение в работах ученых, начиная с 50-х годов XIX века. Более ранние учения в этой области принадлежат *А. Смиту* и *Р. Оуэну*, которые акцентировали внимание на отдельном человеке, его участии в производственном процессе и производительности труда. Так, *А. Смит* в своей работе «*Исследование о природе и причинах богатства народов*» (1956) отмечал, что увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал [157]. Человек на производстве трактовался как простой исполнитель работ, что, по мнению автора, не актуально, в условиях экономики, основанной на знаниях.

Вместе с тем, предпосылками возникновения и развития теории человеческого капитала (ТЧК) служат труды ученых многих поколений, направлений и школ менеджмента. *У. Джемсонс*, *Д. Маккалум*, *Ф. Тейлор*, *Г. Гантт*, *Ф. Гилберт*, *Л. Гилберт*, *Г. Эмерсон* также рассматривали человека на производстве как исполнителя работ (школа научного менеджмента) [155]. Направления учений сводились к разработке подробных инструкций, нормированию труда рабочих, выявлению непроизводительных затрат рабочего времени и повышению производительности труда. *А. Файоль*, *Л. Урвик*, *М. Вебер*, разработали принципы административного управления. А сторонники «человеческих отношений» и школы поведенческих наук, *Г. Мюнстерберг*, *М. Фоллет*, *Д. Мэйо*, *Ф. Ротлисберг*, *Ч. Бернارد*, *А. Маслоу*, *Ф. Херцберг*, пересматривают концепции классической теории относительно мотивов поведения людей в организации, утверждая, что людей, составляющих организацию, нельзя рассматривать как инвариантные социальные факторы [155]. По мнению ученых, необходимо исследовать поведение людей в организации, которое изменяется в зависимости от условий и мотивов. Проповедуются принципы гуманного отношения к подчиненным, уважение к личности, демократизация управления.

Существенным мотивом, на наш взгляд, способствовавшим возникновению ТЧК послужили идеи ученых-бихевиористов, таких как: *К. Арджирис*, *Д. Макгрегор*, *У. Оучи*. Основной идеей которых, является положение, что человек – это основа организации и от него, в первую очередь, зависит успех ее функционирования [155]. Более подробно вклад ученых-экономистов и школ менеджмента в развитие ТЧК представлено в приложении 2.

В современной интерпретации ТЧК получила развитие в 50-80-х годах XX века в работах известных ученых Г. Беккера [130], Т. Шульца [238], Д. Минсера [249], Э. Денисона [226], Р. Лукаса [250], Р. Солоу [239], Дж. Кендрик [244], И. Фишера [251]. Возникновение ТЧК, в научной литературе, связывают с учеными Чикагского университета *Г. Беккером* и *Т. Шульцом*.

Значительные исследования в этой области принадлежат американскому ученому *Г. Беккеру* который, в своих работах *«Инвестиции в человеческий капитал: теоритический анализ»* (1962) и *«Человеческий капитал: теоритический и эмпирический анализ»* (1964) обосновал экономический подход для объяснения человеческого поведения. По мнению ученого, инвестиции в человеческий капитал приносят более высокую норму процента, чем инвестиции в ценные бумаги. По определению *Г. Беккера*, «человеческий капитал – это имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотиваций. А инвестициями в человеческий капитал могут быть: образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [130, с.645].

Следует отметить, что первоначальные исследования *Г. Беккера* связаны с оценкой экономической отдачи от образования, результатом которых является расчет экономической эффективности образования. Для определения дохода, например, от высшего образования из пожизненных заработков тех, кто окончил колледж, вычитались пожизненные заработки тех, кто окончил только среднюю школу. Издержки обучения, наряду с прямыми затратами (плата за обучение, общежитие и т.д.), в качестве главного элемента содержат «упущенные заработки», то есть доход, не дополученный учащимися за годы учебы. По существу потерянные заработки, измеряют, ценность времени учащихся, затраченного на обучение, и являются альтернативными издержками его использования. *Г. Беккер* был первым, кто перенес понятие человеческого капитала на микроуровень: человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека. В качестве инвестиций в человеческий капитал выступают затраты на образование и обучение работников. Отдачу от инвестиций в образование *Г. Беккер* оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12-14 % годовой прибыли. Ученый утверждал, что *образование является основой увеличения доходов и наемных работников, и работодателей и государства в целом*.

ТЧК получила развитие в работах *Т. Шульца* *«Вложения в человеческий капитал»: роль образования и научных исследований»* (1971) и *«Инвестиции в людей: экономика качества населения»* (1981). В понимании ученого, ТЧК отражала переориентацию экономической науки с проблем использования трудовых ресурсов на проблемы создания

качественно новой рабочей силы в условиях научно-технического развития. Т. Шульц пропагандировал идею *образовательного капитала* — как разновидность концепции человеческого капитала — в области инвестиций в образование [238]. По мнению ученого, *образование делает людей более производительными, а хорошее здравоохранение сохраняет инвестиции в образование и дает возможность производить.*

Исследования Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей произвели переворот в экономике труда. Они позволили перейти от текущих одномоментных показателей к показателям, охватившим весь жизненный цикл человека (пожизненные заработки), выделению инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда, признанию человеческого времени в качестве основного экономического ресурса.

Современное развитие ТЧК связано с переходом к рыночным условиям хозяйствования предприятий и организаций, а также перенос приоритетов накопления ресурсов в область человеческой составляющей. Поскольку, в условиях НТП и растущей конкуренции, накопление и приумножение «человеческого» элемента богатства (научных достижений, конкурентоспособности, роста уровня образования, интеллектуального и профессионального потенциала работников и как следствие, рост уровня жизни населения) приобрело первостепенное значение.

Следует отметить, что в литературе по специальности встречаются различные определения роли человека в организации (человек, сотрудник, работник), так и определения группы людей (рабочая группа, трудовой коллектив, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал). Существуют также различные интерпретации этих понятий. При этом, *объектом исследования выступает человек, а группа людей, которая реализует цели и задачи организации, в зависимости от позиции управления по отношению к человеку, по нашему мнению, будет представлять собой:*

- рабочую группу (формируется при выполнении определенного задания в рамках одного подразделения);
- трудовой коллектив или персонал (выполнение работ в соответствии с заданием на предприятии);
- человеческие ресурсы (группа людей, представляющая собой один из ресурсов предприятия, которые имеют свою стоимость);
- человеческий капитал (группа людей, представляющая собой капитал предприятия, характеризующейся накопленными знаниями и опытом);
- человеческий потенциал (группа людей, представляющая собой капитал предприятия, обладающая знаниями, опытом и *способностями к развитию*).

Принципиального отличия человеческой составляющей в организации, в работах ученых, не наблюдается, однако прослеживаются элементы систематизации работников предприятия по определенным критериям. Интерпретация понятий с учетом роли человека в организации представлено в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Интерпретация понятий с учетом роли человека в организации

| Определение | Ученые, использующие определение | Интерпретация определения |
|------------------------|--|--|
| Человеческий фактор | У. Тейлор, Д. Мейстер, П. Фоули, К. Хойос, Г. Салвенди, П. Друкер | <i>Человек – фактор производства</i> ; уравнивает человека с другими факторами производства (земля, капитал). Основными элементами являются: нормирование труда (У. Тейлор), промышленная инженерия (Г. Салвенди), поведение человека в области техники (Д. Мейстер). Вместе с тем, человек в отличие от других факторов производства имеет отличия; к примеру, невозможно с точностью определить какой результат будет получен вследствие применения человеческих способностей. |
| Человеческий ресурс | М. Армстронг, Д. Гест, К. Легге, Е. Раду, А. Быркэ, В. Лефтер | <i>Человек – ресурс производства</i> , а ресурсы, как правило, ограничены, и перед предприятием стоит проблема их рационального использования (Е. Раду, В. Лефтер). С другой стороны, способности человека не ограничены, и при их развитии в рамках предприятия, эффект практически не прогнозируем (А. Быркэ). |
| Человеческий капитал | Г. Беккер, Т. Шульц, В. Спивак, Д. Минсер, Э. Денисон, Р. Лукас, Р. Солоу. | <i>Человек – капитал предприятия</i> ; сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействует росту производительности труда и тем самым влияют на рост доходов а также уровень и качество жизни (Г. Беккер, Т. Шульц). |
| Человеческий потенциал | О. Виханский, Ф. Лютенс, Р. Хаггарт, А. Вишневецкий | <i>Человек – стратегический потенциал организации</i> ; ориентирует управление на человека (О. Виханский), организационное поведение (Ф. Лютенс), развитие его интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала, его индивидуальность, которые представляют сильные стороны и возможности организации, что определяет, в конечном итоге, конкурентоспособность предприятия в будущем. |

Разработано автором на основе источников [13,51,59,65,120].

К примеру, сторонники традиционного управления человеческими ресурсами используют понятие «человеческий фактор». Исследователи производственного и кадрового менеджмента чаще используют понятие «персонал» и «человеческие ресурсы». В экономической теории человек трактуется с точки зрения ресурсов, как фактор производства и как «человеческий капитал», связанный с созданием добавочной стоимости. Исследователи стратегического менеджмента не имеют единого мнения и используют понятия: «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». Так, М. Армстронг исследует стратегический менеджмент человеческих ресурсов, а молдавский ученый А. Бырка, в своей работе «Менеджмент трудовых

ресурсов», сравнивает менеджмент персонала и менеджмент трудовых ресурсов, и, отдает предпочтение последнему. По нашему мнению, для стратегического управления более характерным является *человеческий капитал*, если мы говорим о накопленных знаниях и опыте персонала предприятия, или *человеческий потенциал*, если речь идет о потенциальных возможностях человека, способностях развития, обучения, и способностях профессиональных, и в первую очередь интеллектуального, квалификационного и психофизиологического потенциала работника.

При эффективном развитии человеческого 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 мезо-уровне – позволяет формировать привлекательность региона с учетом дифференциации производств и на микроуровне – конкурентоспособность предприятия.

На наш взгляд ТЧК позволила объяснить структуру распределения личных доходов, возрастную динамику заработков, причины миграции и многое другое. Благодаря этой теории образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции. Из анализа ТЧК следует, что:

- индивидуальная кривая спроса на инвестиции в образование, показывающая уровень их отдачи, имеет тенденцию к снижению;
- длительное обучение, обучение на протяжении всей жизни, сопровождается ростом физических и интеллектуальных нагрузок;
- чем больше накоплено человеческого капитала, знаний и опыта, тем дороже обходится человеку потеря заработков;
- поздние инвестиции приносят доход в течение более короткого периода;
- с увеличением объема инвестиций в образование повышается степень риска.

С другой стороны, полученное образование делает человека не только более эффективным работником, но и более способным учеником. И чем более образован человек, тем меньше затрачивает он усилий на приобретение новых знаний, т.е. тем меньшие издержки он несет и тем выше расположена кривая его спроса на услуги образования. В связи с этим возникает необходимость осуществлять инвестиции в развитие человеческого капитала, что формирует затратную часть предприятия и необходимость сопоставления затраты - доходы.

Отвечая этим требованиям, основатель современной экономики труда, американский экономист *Д. Минсер*, в своей работе «*Обучение на рабочем месте: затраты, отдача и некоторые следствия*» (1962) обосновал оценку доходов в

зависимости от инвестиций в человеческий капитал. Ученый воспользовался известными ему различиями в заработках для определения как общих инвестиций США в обучение без отрыва от производства, так и индивидуальный доход от подобных инвестиций. Позднее он сформулировал «функцию доходов», в соответствии с которой индивидуальный доход зависит исключительно от продолжительности обучения (уровня полученного образования) и опыта практической деятельности [249].

Вместе с тем, следует учитывать, что человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка, миграция. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая опыт работы, составляют определенный запас производительного капитала. Денежная ценность этого капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут арендовать работодатели на рынке труда. При этом, поиск высокооплачиваемой работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала конкретных специалистов благодаря увеличению цены (ставок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника).

Повышая индивидуальный доход, накопленный человеческий капитал приносит доход и работодателю. Подтверждение тому мы находим в работах ученых. Так, *С. Фишер* определяет человеческий капитал как «меру воплощенной в человеке способности приносить доход» [251]. А российский ученый *В. Спивак*, в своей работе «*Организационное поведение и управление персоналом*» (2000), в рамках ТЧК, аргументирует преимущества и доходную «способность» человеческого капитала, то есть приносить доход, как работнику, так и работодателю:

- человеческий капитал является основным условием экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и от всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть, способен накапливаться;
- инвестиции в человеческий капитал обеспечивают его обладателю в будущем получение более высокого дохода;
- вложения в человеческий капитал дают значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический эффект;
- человеческий капитал отличен от физического капитала - он неотделим от живой личности [194, с. 25].

В тоже время, по мнению ученых, человеческий капитал, в отличие от других видов капитала, способен не только накапливаться, но и развиваться (поскольку основой является биологический организм), передаваясь от поколения к поколению работников, от специалистов с более высокой квалификацией – к неквалифицированным. При этом растет производительность труда, что увеличивает доходы предприятия.

Иными словами, развиваясь, эволюционируя и накапливаясь, человеческий капитал *обеспечивает предприятию стратегическую конкурентоспособность, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников.* Помимо этого, чтобы реализовать потенциал, заложенный в инновационном потенциале человека, предприятие должно направлять инвестиции по четырем основным направлениям:

- в исследования, инновации и разработки новых технологий (НИОКР);
- повышение инновационной активности работников и подразделений;
- в формирование конкурентоспособности работников через обучение;
- в повышение квалификации работников предприятия.

Необходимым условием осуществления таких инвестиций на институциональном уровне, на наш взгляд, является активное участие государства в создании условий для развития экономики основанной на знании.

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.

Формирование человеческого капитала и определение для этого необходимых инвестиций на современном этапе развития, является актуальным вопросом многих развитых и развивающихся государств, в том числе и Молдовы. Принятые молдавским правительством направления на децентрализацию управления и региональное развитие диктует свои условия осуществления инвестиций в человеческий капитал страны. Переход от экономики, базирующейся на факторах производства, к экономике, приоритетом которой является эффективность, и далее – инновационное развитие, предусматривает более глубокое переосмысление управления человеческим капиталом и направлений инвестиционных вложений в его развитие. В связи с этим, спектр направлений инвестиций в формирование человеческого капитала, по мнению автора, расширяет масштабы, и включает инвестиции не только в образовательную сферу, но в развитие предпринимательства, в развитие демографической сферы, здравоохранение, культуру и т.д. (рис.1.1).



Рис.1.1. Инвестиции в формирование человеческого капитала на современном этапе развития экономики Молдовы

Источник: разработано автором.

Следует отметить, что в настоящее время, ТЧК используется для построения парадигмы эффективного развития многих зарубежных, в том числе, европейских стран. На основе ТЧК, Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой экономики к инновационной экономике.

Интенсивное развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве основных составляющих человеческого капитала — выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик. При этом, ТЧК явилась необходимым элементом развития теорий экономического роста (ТЭР).

Основателем ТЭР, как известно, является *И. Шумпетер*, который исследовал проблемы динамического развития рыночной системы и факторов, которые обеспечивают прогресс и экономический рост. А американские экономисты *Р. Лукас* и *П. Ромер* обосновали новую ТЭР, известную в литературе по специальности, как *модель «Лукаса-Ромера»* [250]. Согласно этой модели основным фактором экономического роста является рост капиталовложений в НИОКР и инвестиции в человеческий капитал. По мнению ученых, экономика, располагающая трудовыми ресурсами и развитой наукой, имеет в долгосрочной перспективе лучшие шансы развития, чем экономика, лишенная этих преимуществ. В то же время человеческий капитал, понятие более широкое и включает помимо трудовых ресурсов, накопленные инвестиции в образование, науку, здоровье, в

качество жизни, обеспечивающих экономический рост, также в *инструментарий интеллектуального труда и в среду, обеспечивающую эффективное формирование и реализацию человеческого капитала.*

Поэтому, необходимо также предусмотреть *инвестиции в создание среды*, в которой возможно эффективно формировать и реализовать человеческий капитал – инновационные инкубаторы, технопарки, кластеры. Создаются условия для обучения, работы и общения ученых, исследователей, инженеров и других специалистов с целью реализации синергетических эффектов, усиления творческого потенциала научных и инновационных коллективов. Поскольку именно креативные специалисты, своими знаниями, интеллектуальным и творческим потенциалом, генерированием новых идей, формируют конкурентоспособность современных предприятий.

Известно, что проявление креативности невозможно, если отсутствует творческая атмосфера. Вместе с тем, из литературы по специальности следует, что для творчества важны следующие составляющие человеческого интеллекта:

- синтетическая способность (новое видение проблемы, преодоление границ обыденного сознания);
- аналитическая способность (выявление идей, достойных дальнейшей разработки);
- практические способности (умение убеждать других в ценности идеи).

Важно также различать индивидуальную креативность и коллективное творчество. В общем смысле индивидуальное творчество представляет собой мыслительный процесс конкретного человека, которое реализуется в условиях индивидуальной свободы. Поэтому важно согласовать требования индивидуального творчества с требованиями рациональной организации и требования творческой свободы личности с принципами коллективного взаимодействия. А творческим коллективом принято считать группу людей, которая вырабатывает новые решения, восприимчива к новым идеям, обладает свободой выбора решения проблем и изменения направления исследований, имеет мотивацию к творческой деятельности.

Особенностью творческих коллективов является «терпимость» к странным, неуживчивым людям, которые не подчиняются принятым правилам и организационным нормам. Чаще всего это работники, трудоголики, которые предпочитают одиночество, плохо работают в коллективе, но продуцируют новые идеи.

Существенный вклад в исследование проблемы творчества внес российский ученый-психолог *С. Файбушевич*, который систематизировал предпочтительные варианты работы индивидуально и в коллективе (табл. 1.2).

Таблица 1.2. Предпочтительные варианты работы индивидуально и в коллективе

| Предпочтительнее работа в одиночку | Предпочтительнее работа в командах |
|--|---|
| - для решения простых задач или «головоломок» | - для решения сложных задач или «проблем» |
| - когда кооперация удовлетворительна | - когда для решения необходим консенсус |
| - когда разнообразие мнений ограничено | - когда присутствуют неопределенность и множественность вариантов решения |
| - когда задачу необходимо решить срочно | - когда необходима высокая самоотдача |
| - когда достаточно узкого диапазона компетентности | - когда требуется широкий диапазон компетентности |
| - при наличии неустранимого конфликта интересов участников | - при возможности реализации целей членов команды |
| - когда организация предпочитает работу с частными лицами | - когда организация предпочитает результаты командной работы для разработки стратегии |
| - когда необходим оптимальный результат | - когда необходим разносторонний подход |

Адаптировано автором на основе источника: [252].

Особенно продуктивными являются междисциплинарные творческие коллективы, в которых имеются условия для передачи знаний и инноваций из одной сферы деятельности в другую (трансфер технологий) и разносторонний подход к решению научно-производственных проблем. Именно в этой сфере, на взгляд автора, формируются предпосылки для креативности и накопления знаний, которые впоследствии образуют интеллектуальный человеческий капитал предприятия. На практике, индивидуальная и коллективная креативность, в свою очередь, выступает источником инноваций и инновационной деятельности предприятий, создает конкурентоспособность бизнесу и формирует человеческий капитал страны.

Переход на макроуровень позволяет учитывать человеческий капитал в составе национального богатства страны наряду с материальными, природными и минеральными ресурсами. Основанием такого включения, по мнению ученых, являются следующие причины: (1) расходы на воспитание и образование людей представляют собой реальные затраты; (2) продукт труда увеличивает стоимость национального богатства; (3) расходы на человека, которые увеличивают стоимость продукта труда, будут увеличивать национальное богатство [155,157].

Следует отметить, что позиционирование человеческого капитала в национальном богатстве было отмечено еще классиками экономической теории. К примеру, Ж.-Б. Сэй утверждал, что поскольку мастерство и способности приобретаются за цену и увеличивают производительность рабочих, они должны рассматриваться как капитал. А Ф. Лист констатировал, что мастерство и приобретенные способности человека, унаследованные большей частью от прошлого труда и самоограничений, являются наиболее важным компонентом национального запаса капитала [155, с. 36].

Человеческий капитал в большинстве стран превышает половину накопленного национального богатства, что характеризует высокий уровень развития стран. Традиционно, под национальным богатством понимают совокупность накопленных материальных и нематериальных активов, созданных трудом всех прошествовавших поколений, принадлежащих стране и находящихся на экономической территории данной страны и за ее пределами (национальное имущество), а также разведанных и вовлеченных в экономический оборот природных и других ресурсов.

Следует учитывать, что в составе национального богатства человеческий капитал имеет стоимость, которая рассчитывается различными методами. К примеру, аналитики Всемирного Банка (ВБ) предложили *дисконтный метод оценки стоимости человеческого капитала* в составе национального богатства страны: при заданной норме доходности совокупного национального богатства вычисляется его стоимость [253]. Затем из полученной величины вычитается стоимость земли, полезных ископаемых, лесных и морских ресурсов, производственный капитал и другие активы. В результате остается стоимость человеческого капитала. Рассчитанная по этой методике стоимость человеческого капитала составляет даже в бедных странах около половины национального богатства, а в развитых странах — около $\frac{3}{4}$. Причем на национальном уровне возникают сильные синергетические эффекты. Еще более значительны синергетические эффекты в области научных исследований. В свою очередь, высокий имидж интеллектуального труда, его значение для экономики знаний, порождает мощные синергетические эффекты совокупного интеллекта страны, и, соответственно, регионов, отраслей, предприятий.

Таким образом, человеческий капитал представляет собой интеллектуальный капитал, накопленные знания и опыт на уровне страны, полученный в результате креативности и инновационной деятельности людей, является элементом национального богатства страны, требует соответствующей оценки и управления его формированием в долгосрочной перспективе.

В этих условиях, на наш взгляд, наиболее адаптивным и рациональным подходом управления выступает стратегический менеджмент, который направлен на создание модели развития человеческого капитала через обучение. Ранее автором был предложен методологический подход стратегического развития человеческого потенциала через *рыночно-ориентированное обучение* [164,165]. Это обучение персонала, проводимое по разработанной программе в соответствии с требованиями рыночной среды, с целью формирования потенциала работников и доведения их профессионального соответствия до уровня конкурентоспособности.

В соответствии с этим подходом, стратегический менеджмент решает следующие задачи: (1) разработка стратегий рыночно-ориентированного обучения; (2) совершенствование организационного обучения и создание обучающейся организации; (3) развитие креативности и формирование интеллектуального, инновационного и квалификационного капитала предприятия [165, с. 12].

Следует отметить, что применение стратегического менеджмента при формировании человеческого капитала ведет к максимальному удовлетворению человеческих потребностей, потребностей предприятий, отрасли, региона и страны в целом, и в конечном итоге - к повышению уровня и качества жизни населения.

Утверждение о том, что конкурентоспособность работника, приводит к повышению уровня жизни населения, не нова. Этот результат описывался и прогнозировался в работах многих ученых и исследователей. Обязательным условием достижения этого результата ученые называли: повышение производительности труда (М. Портер), инновации (Г. Гольдштейн), качество образования и политику государства (Р. Фатхутдинов). Однако, ни один из этих факторов не в силах изменить социальные потребности человека. Истории известны случаи, когда люди, имеющие высокие конкурентные преимущества сознательно не улучшают уровень и качество жизни. Примерами могут служить ученые, безразличные к накоплению богатства, предприниматели, жертвующие личными выгодами ради бизнеса, нобелевские лауреаты, отказавшиеся от премий и др. Вместе с тем, существует категория людей, которые самостоятельно формируют социальные преимущества, в том числе, на основе повышения профессиональной конкурентоспособности. Безусловно, в этой ситуации можно проследить положительные и отрицательные стороны. К примеру, с целью формирования социальных преимуществ и повышения семейного благосостояния, люди нередко используют в личных целях служебное место, принадлежность к партийным и общественным организациям, родственные связи и т.д.

Таким образом, можно констатировать, что не всегда повышение конкурентоспособности ведет к повышению уровня жизни человека. На взгляд автора, существует один из важных мотивов, до сих пор не исследованный, это – *потребность в формировании социальной конкурентоспособности, которая 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. При этом, ученые и исследователи изучая мотивацию к труду, тесно связывают ее с общими (личными, психологическими или физиологическими) мотивами, которые в итоге образуют единую систему мотивации человека. Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда человека в потребности, тем сильнее стремление удовлетворить ее, тем активнее действует работник. Безусловно, человек, оценивая альтернативные варианты удовлетворения потребности, будет выбирать наиболее короткий и легкий путь к желаемому результату.

В литературе по специальности представлены теории мотивации, которые определяют характер поведения человека на рабочем месте, т.е. трудовые мотивы и мотивы производительной работы. Так, *содержательные теории мотивации* (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер) основаны на рассмотрении отдельных потребностей, которые направляют деятельность индивида. *Процессуальные теории мотивации* (В. Врум, Дж. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер) рассматривают мотивацию как процесс и сосредоточены на том, как меняется процесс и результат мотивации под воздействием отдельных факторов, к примеру, справедливости. *Социально-психологические теории трудовой мотивации* основное внимание уделяют человеку, его ценностям, психологическим и социальным установкам. Эти теории можно подразделить на два направления: изучение мотивации человека с точки зрения «человеческих отношений» (Д. МакГрегор, М. Дэвид), и изучение мотивации человека с точки зрения организационного поведения (Ф. Хайдер, Ф. Лютенс).

Анализируя человеческие потребности, целесообразно также обратиться к иерархической пирамиде потребностей, разработанной американским психологом А. Маслоу, и изложенной в его работе «*Мотивация и личность*» (1954). Как известно, человеческие потребности ученый распределил по мере возрастания, объяснив такое построение тем, что человек не может испытывать потребности высокого уровня, пока нуждается в более примитивных вещах [236]. Удовлетворение физиологических и потребностей в безопасности ведет к следующим ступеням – потребность в любви и уважении, а затем, к познавательным и духовным потребностям. Вместе с тем, удовлетворение более высоких потребностей не снижает важность удовлетворения более низких потребностей – так как потребность в еде и безопасности человек испытывает даже тогда, когда стремится к карьерному росту или самовыражению.

Аналогичное заключение имеет анализ одной из наиболее распространенных содержательных теорий мотивации - теория потребностей *К. Альдерфера*. По мнению ученого, людей заботят только три потребности: (1) потребность существовать; (2) потребность общаться с другими; (3) потребность своего роста и развития [155]. К. Альдерфер утверждал, что эти три потребности аналогичны потребностям, выделенным А. Маслоу. Потребность существовать, аналогична физиологической потребности. Потребность общаться с другими — потребность социального типа. Потребность роста — потребность в самореализации, в уважении. Именно Альдерфер акцентирует внимание на социальных потребностях человека и их влияния на трудовую деятельность. Причем, ученый попытался установить связь между удовлетворением потребностей и их активизацией и в результате определил следующие семь принципов:

1. Чем менее удовлетворены потребности существования, тем сильнее они проявляются;
2. Чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребностей существования;
3. Чем полнее удовлетворены потребности существования, тем активнее заявляют о себе социальные потребности;
4. Чем менее удовлетворены социальные потребности, тем более усиливается их действие;
5. Чем менее удовлетворены потребности личностного роста и самореализации, тем сильнее становятся социальные потребности;
6. Чем полнее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее актуализируются потребности личностного роста;
7. Чем меньше удовлетворены потребности личностного роста, тем активнее они проявляют себя. Чем больше удовлетворяется потребность в личностном росте, тем сильнее она становится.

Таким образом, Альдерфер показал, что порядок актуализации потребностей может быть несколько иным, чем указывал Маслоу, и зависеть не только от ее места в иерархии, но от степени удовлетворения, как этой потребности, так и некоторых других потребностей.

В процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей, и как выбирается конкретный вид поведения. Эти теории не оспаривают существования потребностей, но констатируют, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям мотивации

поведение работника формируется под влиянием его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией и возможных последствий выбранного им типа поведения.

Свой вклад в формирование теории социальных потребностей внесли современные теории трудовой мотивации, в которых основное внимание уделяется человеку, его ценностям, психологическим и социальным установкам.

При этом необходимо учитывать, что мотивы человека не постоянны, они находятся в постоянном изменении, развитии. Динамика мотивов объясняется изменением потребностей, и зависит от различных факторов внешнего окружения и внутреннего психологического настроя человека. Внутренние факторы адаптируются уровнем жизни человека, доходами, социальным статусом, стремлениями, психологическими характеристиками. Внешние факторы отражает стимулирование труда.

На наш взгляд потребность быть конкурентоспособным относится к высшей человеческой потребности. Авторская позиция состоит в том, что в интересах стратегического менеджмента потребности человека можно систематизировать в три группы: личностные, профессиональные и социальные (рис.1.2).

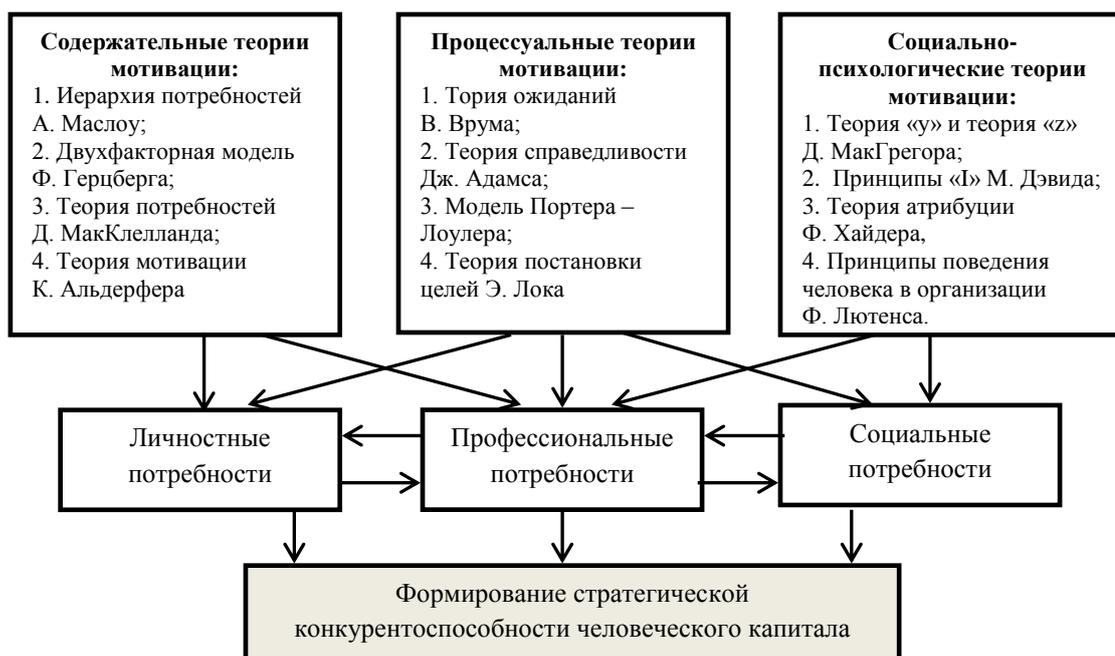


Рис. 1.2. Потребности человека, которые формируют стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала

Источник: разработано автором.

Отсюда следует констатировать, что существует *потребность формирования социальной конкурентоспособности*, 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, а также уровень и качество жизни. Тем самым человек приобретает *социальные конкурентные преимущества*.

В этом случае, человеческие потребности не выступают обособлено, а тесно взаимодействуют с потребностями предприятия, региона и страны в целом. Эти взаимосвязи носят системно-интеграционный характер, что придает необходимость системного видения управлению этими взаимосвязями на трех уровнях: макро, мезо и микроуровнях. А также возможность интеграции элементов по этим уровням.

Как показал анализ теорий и концепций, главной целью развития национальной экономики является повышение уровня жизни населения, который определяется степенью удовлетворения потребностей каждого члена общества, каждого человека. Уровень удовлетворения потребностей человека или группы людей характеризуется показателями достатка или бедности, нормальный уровень или нищета.

Из литературы по специальности известно, что достатком называют потребление благ и услуг, которые обеспечивают полное формирование человека как личности и как профессионального работника. В то время как бедность характеризуется недостаточным потреблением благ для нормальной жизнедеятельности человека. Нормальный уровень представляет целесообразное потребление по научно доказанным нормам, дающие возможность человеку восстановить его физические и интеллектуальные силы, а нищета - это минимальное потребление благ, не позволяющие удовлетворить самые элементарные физиологические и социальные потребности и дающие возможность только лишь поддержать жизнеспособность человека [214, с. 33].

Однако эти уровни имеют нечеткие границы и неточное содержание, как в концептуальном, методологическом, так и практическом аспекте. И то, что мы, к примеру, называем достатком в нашей стране, может представлять уровень бедности в другой стране. Дифференциация также существует внутри страны, к примеру, городской и сельской местности или в периферии и центре. Т.е. все указанные уровни могут принимать различные значения в различных местах и условиях. Помимо этого, в этой классификации отсутствуют более высокие уровни, когда, как мы знаем, после полного удовлетворения потребностей (достаток), у человека возникают потребности в разнообразии форм культуры и отдыха, коллекционированию. Кроме того, оставшиеся в распоряжении материальные и нематериальные средства, формируют накопления, вложения в виде инвестиций в различную деятельность, спонсорство и т.д., что в совокупности, характеризует более высокий уровень и качество жизни и ведет к

формированию материального и духовного богатства. Такой уровень, экономическим языком, можно назвать «избыток» или «богатство». В этой классификации также отсутствует средний уровень жизни, который, на наш взгляд, соответствует уровню достатка и характеризует, по сути, уровень жизни большей части населения Республики Молдова. Таким образом, чтобы более точно охарактеризовать социальный эффект конкурентоспособности – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения, необходимо анализировать в комплексе все элементы уровня жизни населения, которые, согласно теоретическим источникам, включают три основные категории: благосостояние населения, накопление человеческого капитала и уровень человеческого развития.

Значительную роль в изучении уровня и качества жизни населения выполняют социальные нормативы, как научно обоснованные направления социальных процессов в обществе. В литературе по специальности обозначены такие нормативы как: развитие материальной базы социальной сферы, доходов и расходов населения, социального обеспечения и обслуживания, потребления населением материальных благ и платных услуг, условий жизни, потребительского бюджета. В отношении развития человеческого капитала предусмотрены лишь нормативы по получению обязательного среднего образования.

На наш взгляд в этот перечень необходимо включить также нормативы по профессиональному развитию, как в учебных заведениях, так и на рабочих местах, развитию интеллектуальных, инновационных способностей, а также личностного потенциала работников, т.е. *реализовать концепцию развития человеческого капитала, через формирование стратегической конкурентоспособности, как в профессиональной, так и социальной сфере.*

Сегодня, как показали исследования, решающую роль для населения имеет уровень жизни, а для производства - эффективность труда. Анализ уровня жизни определяется содержанием таких величин как: потребительская корзина и прожиточный минимум. В общем виде уровень жизни страны или региона по средней продолжительности жизни населения, величине безработицы, структурных личных потребительских расходов и потребления основных продуктов питания в калориях. Принимается во внимание уровень квалификации работников, численность студентов и учащихся на 1000 человек и т.д., а так же уровень развития социальной инфраструктуры (например, число больничных коек на 1000 человек, наличие школ, объектов культуры и спорта, жилья и т.д.). Однако многие из этих показателей определяются в сопоставлении с потребностями людей.

Как результат, мы можем получить повышение уровня и качества жизни населения в долгосрочной перспективе, т.е. обеспеченность населения необходимыми

материальными благами и услугами, достаточный уровень их потребления и степень удовлетворения разумных потребностей людей. Важнейшими элементами уровня жизни населения выступают доходы населения и его социальное обеспечение, потребление им материальных благ и услуг, условия жизни и труда, свободное время. При этом, мотивом для повышения уровня и качества жизни выступает потребность в социальной конкурентоспособности.

1.2. Эволюция и анализ концепций стратегического менеджмента человеческого капитала

Для более глубокого понимания стратегического подхода в формировании конкурентоспособности человеческого капитала, проанализируем концепции и модели стратегического менеджмента.

Стратегический подход как одно из направлений менеджмента и инструмент формирования конкурентоспособности бизнеса получил стремительное развитие в конце XX, начале XXI века. Введение стратегического подхода в теорию и практику управления обусловлено динамизмом, ростом нестабильности и неопределенности среды, в которой функционируют фирмы. Предпосылкой возникновения стратегического мышления в бизнесе является работа известного ученого *А. Чандлера* - «*Стратегия и структура: Главы из истории американского промышленного предприятия*» (1962), в которой автор рассматривает стратегии и организационные структуры крупного американского бизнеса, на примере компаний *Du Pont, General Motors, Standard Oil* и *Sears Roebuck* а также прослеживает их эволюцию в первой половине XX в. Стратегия, которой он уделял особое внимание, имела отношение к росту степени диверсификации производства в крупном бизнесе США.

Вместе с тем, основоположником стратегического управления как науки считается профессор технологического института Карнеги, *И. Ансофф*, который впервые сформулировал концепцию и принципы стратегического управления фирмой. Именно Ансофф, по мнению автора, заложил основы использования системного подхода в стратегическом менеджменте. Поскольку стратегический менеджмент рассматривался им на системном уровне как одна из функций менеджмента, а именно планирование в долгосрочной перспективе. В таком контексте, в своей работе «*Стратегическое управление*» (1979) анализируя эволюцию систем управления, И. Ансофф выделил четыре основных этапа развития стратегического менеджмента: бюджетирование, долгосрочное планирование, стратегическое планирование и стратегическое управление. По мнению

ученого, сложилось два типа систем: связанные с определением позиций (долгосрочное и стратегическое планирование, управление посредством выбора стратегических позиций), и связанные со своевременной реакцией (управление по сильным сигналам, по слабым сигналам, в условиях неожиданности), дающие ответ на быстрые и неожиданные изменения в окружении фирмы [116, с. 26].

Впоследствии идеи, принципы и методы стратегического управления были интерпретированы, дополнены и продолжены в работах известных ученых-экономистов, таких как: Р. Акофф [115], Д. Аакер [119], К. Боумэн [125], О. Виханский [131], В. Гончаров [139], Г. Гольдштейн [137], П. Друкер [146], П. Дойль [144], А. Томпсон [196], А. Стрикленд [196], Б. Карлофф [154], Г. Минцберг [163], М. Портер [176], Р. Каплан [151,152], Д. Нортон [151,152], Р. Фатхутдинов [208], и использованы менеджерами в практической деятельности.

Существенный вклад в формирование методологии разработки стратегии конкуренции и создание корпоративной стратегии внесли американские ученые. Так, *К. Боумэн* в своей работе *«Основы стратегического менеджмента» (1990)* формирует методологию стратегического менеджмента, начиная с корпоративного планирования и необходимости принятия стратегических решений. Акцентируя внимание на проблемах корпоративного планирования, он обосновывает стратегические установки компании, разработку стратегических планов и стратегий корпорации, анализ среды и управление стратегическими изменениями [125, с. 13].

Впоследствии *А. Томпсон*, и *А. Стрикленд* в своей работе *«Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии» (1995)* акцентировали внимание на «стратегическом видении» бизнеса, и формулировке миссии и задач, считая, что хорошо продуманное стратегическое видение готовит компанию к будущему, устанавливает направления развития и определяет намерение компании занять конкретные деловые позиции. При этом, стратегическое видение это перспективный взгляд на направления развития деятельности организации, базовая концепция того, что организация пытается сделать и чего достичь [196, с. 15]. Ими разработана методология и модель стратегического менеджмента, включающая пять основных задач: (1) определение сферы деятельности, (2) постановка стратегических целей и задач, (3) формулирование стратегии, (4) реализация стратегического плана, (5) оценка результатов деятельности; детально описаны процедуры стратегического управления — от возникновения идеи разработки стратегии до ее реализации.

Значительный вклад в развитие стратегического менеджмента внесли американские ученые. Так, *Р. Каплан* и *Д. Нортон* в своих работах *«Сбалансированная*

система показателей. От стратегии к действию» (1996) и «Организация, ориентированная на стратегию» (2004) обосновали принципы организации, ориентированной на стратегию, которые, по мнению автора, решают основную проблему менеджмента – как не только сформулировать стратегию, но и заставить ее работать. Заслугой ученых является перевод стратегии на операционный уровень, создание стратегических карт, создание синергизма бизнес - единиц и использование стратегических сбалансированных систем показателей [153, с.71]. Ученые акцентируют внимание на организационных вопросах стратегического менеджмента с детальным описанием практического применения стратегии.

Другой известный американский ученый *П. Друкер* в своей работе *«Задачи менеджмента в XXI веке» (1999)* сформулировал новые реалии современного бизнеса и как инструмент их реализации выделил стратегический подход, утверждая, что «стратегия есть способ реализации теории бизнеса в практической деятельности» [147, с. 29]. При этом, если стратегия не обеспечивает достижения запланированных результатов, то необходимо безотлагательно пересмотреть теорию бизнеса. С другой стороны, если получен неожиданный, «случайный» успех, то стратегия является несовершенной и нуждается в серьезной доработке. Если же нет стратегии, то нет и способа определить, какие действия и решения организации способствуют достижению желаемых результатов, а какие ведут в ложном направлении и только распыляют ресурсы.

Со временем, методология стратегического менеджмента приобретает междисциплинарный характер. Так, *П. Дойль* в своих работах *«Менеджмент: стратегия и тактика» (1999)*, *«Маркетинг, ориентированный на стоимость» (2001)* и *«Маркетинг - менеджмент и стратегии» (2002)* рассматривает стратегический менеджмент на маркетинговом уровне. В представлении ученого, «компании должны быть ориентированы в первую очередь, на потребителя, а в управлении должно уделяться больше внимание сегментации, позиционированию и маркетинг-миксу» [144, с. 34]. Ученый показывает, как используя маркетинговые стратегии завоевать новые рынки и обеспечить корпоративный рост.

Функционирование предприятий и организаций в условиях рынка и необходимость выживания в жесткой конкурентной среде расширяет сферу применения стратегического менеджмента, с выходом на макро-уровень. Так, *Д. Аакер* в своей работе *«Стратегическое рыночное управление» (2004)* проанализировал концепции, характеристики и тенденции стратегического рыночного управления. По мнению ученого, «основой успеха бизнеса является определение, выбор и реализация бизнес - стратегии. Стратегическое рыночное управление носит предупреждающий, устремленный в будущее

характер. Стратеги не должны подчиняться среде, не должны воспринимать ее как данность. Они обязаны упреждать возможные перемены, влиять на происходящие внутри и вне компании изменения» [119, с. 29]. Причем, одна из важнейших ролей системы стратегического рыночного управления выступает ускорение принятия стратегических решений. Критическим этапом здесь обычно оказывается распознавание потребности в стратегической реакции.

В научной литературе методологические разработки ученых в области стратегического менеджмента были сгруппированы и представлены в виде классификаций в зависимости от направлений исследования. Согласно классификации, предложенной Г. Минцбергом, Б. Альстрэнд и Дж. Лэмвел в работе «Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента» (1998), направления стратегического менеджмента, формируемые научными школами, условно подразделены авторами на два вида: предписывающие и описывающие (рис.1.3).

По мнению Г. Минцберга, основные задачи предписывающих школ - это обоснование методов разработки стратегии, обеспечивающих повышение конкурентного статуса организации. В рамках данных школ стратегии выступают как нечто логически объяснимое, зависящее от воли руководителя и при правильном применении однозначно гарантирующее успех организации. В то время, как «описывающие школы своей главной задачей ставят наиболее достоверное описание процесса разработки и реализации стратегии как он есть» [163]. Какие либо рекомендательные выводы могут быть сделаны лишь на основании анализа фактически сложившихся моделей.

Свой вклад в развитие стратегического подхода внесли румынские и молдавские ученые: Б. Бэкану [12], К. Бэрбулеску [24], А. Котельник [35], К. Константинуеску [39], О. Николеску [86], И. Сырбу [96], А. Попа [91], И. Чобану [41].

Так, О. Николеску и И. Вербонку рассматривают стратегический менеджмент как «совокупность решений и действий по формулированию и внедрению планов с целью реализации задач фирмы» [86, с. 112]. При этом задачи фирмы подразделяются на долгосрочные задачи, которые формируют глобальную стратегию фирмы, и годовые задачи, которые формируют операционные стратегии. А другой румынский ученый, К. Руссу рассматривает стратегический менеджмент как «процесс, с помощью которого руководство организации определяет ее развитие в долгосрочной перспективе, обеспечивая строгую формулировку, соответствующее применение и последующий контроль выбранной стратегии» [86, с. 88].

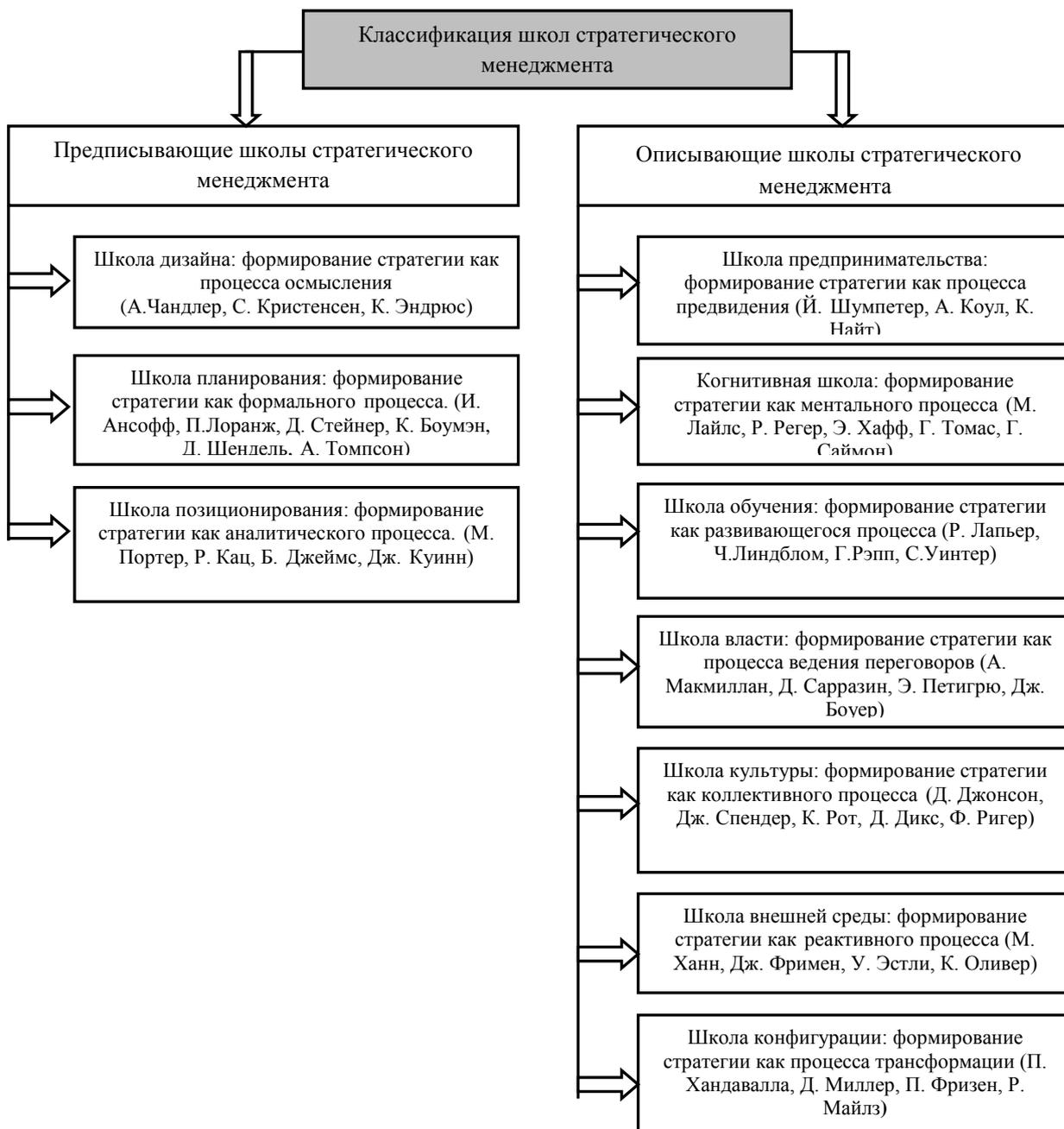


Рис.1.3. Классификация школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу

Адаптировано автором на основе источника: [163].

Молдавский ученый *А. Попа*, обосновывает применение стратегического подхода на мезо-уровне, а именно стратегическое планирование регионального потенциала на основе определения конкурентных преимуществ. Ученый акцентирует внимание на актуальности инновационного развития регионов, формирования их конкурентоспособности, обосновывает преимущества и риски в процессе выхода молдавской продукции на мировой рынок, формулирует стратегии экономической интеграции регионов Молдовы [91, с. 210].

Эволюция стратегического управления в систематизированном виде представлена в приложении 3, табл. 3.1 - Вклад ученых в развитие стратегического управления.

В общем смысле, стратегическое управление представляет собой процесс формирования и реализации стратегии на основе анализа внешней и внутренней среды организации, с последующим контролем полученных результатов. Выработанные стратегии деятельности предприятия обеспечивают определенные (конкурентные) преимущества, а именно:

- Стратегическое управление позволяет быстро реагировать на изменения во внешней и внутренней среде;
- Определение миссии и целей организации позволяет концентрировать внимание на основных направлениях деятельности предприятия;
- Разработка и выбор стратегии стимулирует руководителей постоянно мыслить перспективно, на 5-10 лет вперед;
- Стратегическое управление позволяет выделять конкурентные преимущества фирмы и занимать «достойные» рыночные позиции;
- Стратегия позволяет конкретизировать показатели деятельности и в дальнейшем контролировать их достижение;
- Стратегический менеджмент позволяет успешно функционировать фирме в долгосрочной перспективе.

При этом, на наш взгляд, стратегическое управление имеет ряд недостатков, которые присутствуют при моделировании процессов принятия управленческих решений:

- Уровень достигаемых в будущем результатов деятельности не гарантируется со 100% вероятностью;
- Требуется постоянных корректировок стратегий бизнеса по мере возникновения изменений во внешней и внутренней среде организации;
- Встречает сопротивление со стороны персонала при проведении стратегических изменений;
- Выбор стратегии не всегда гарантирует желаемого результата, всегда есть вероятность отклонения от планируемых параметров;
- При выборе неверной стратегии потери могут быть велики.

Вместе с тем, стратегический подход постепенно охватывает все сферы и объекты социально-экономической жизни общества. Стратегический менеджмент как управленческая функция за короткий период времени нашла широкое применение на макро- (национальном), мезо- (региональном) и микроуровне (предприятие) и во всех областях бизнеса (производство, продажи, услуги, маркетинг, персонал, рынок и т.д.).

Несмотря на стремительное развитие стратегического управления, и получения положительных результатов деятельности предприятий, ученые приходят к выводу (М. Армстронг [120], Г. Салвенди [204], О. Виханский [131], В. Маслов [162]), что эффективность разработки и реализации стратегии, достижения конкурентоспособности бизнеса во многом зависит от важной составляющей – человеческого капитала. Можно разработать «идеальную» стратегию, производственный и маркетинговый план, внедрить новые технологии производства и получить финансовые средства для осуществления деятельности, но если это встречает сопротивление со стороны персонала предприятия, то желаемый результат не будет получен. Исходя из этого, стратегический подход находит применение в управлении человеческими ресурсами, причем человеку и его интеллектуальному, инновационному, квалификационному потенциалу отводится статус основного богатства фирмы.

Следует отметить, что разработка вопросов методологии управления персоналом и обоснование необходимости стратегического управления человеческими ресурсами нашли отражение во многих работах как зарубежных, так и молдавских ученых, таких как: М. Армстронг [120], А. Быркэ [17], Л. Билаш [128], О. Виханский [131], И. Дорогая [145], П. Друкер [146], В. Маслов [162], А. Котельник [136], И. Сырбу [95], А. Стратан [97], Г. Салвенди [204], В. Спивак [191], Р. Фатхутдинов [209]. Ученые сошлись во мнении и выделили три основных управленческих подхода, которые являются основой классического управления персоналом (рис.1.4).



Рис.1.4. Классические подходы управления персоналом

Адаптировано автором на основе источников: [120, 131, 162].

Принципиальное различие между этими подходами заключается в оценке роли человека на предприятии и в понимании природы организации. Вместе с тем,

современные методы управления персоналом, по мнению ученых (О. Виханский, В. Маслов, Р. Фатхутдинов), базируются на стратегическом подходе, с ориентацией на человека, выявления его потенциальных возможностей для наиболее эффективного использования его интеллектуального и квалификационного потенциала в интересах предприятия, с широкой постановкой социальных проблем.

Однако, концепция стратегического управления человеческим капиталом была сформирована в середине 80 – х годов XXI века. Значительный вклад в развитие этой концепции внесли американские ученые. Так, *М. Армстронг* в своей работе *«Стратегическое управление человеческими ресурсами» (2000)* исследовал концептуальные основы стратегического менеджмента человеческих ресурсов и эволюцию подхода с точки зрения различных школ и направлений менеджмента, разработал концепцию управления человеческими ресурсами.

По мнению ученого, «стратегическое управление человеческими ресурсами представляет собой подход, к принятию решений относительно намерений и планов компании в области трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, обучения, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений» [120, с. 53]. При этом, особенность модели стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии определяется согласованностью деятельности и политики управления человеческими ресурсами с принятой бизнес-стратегией, а отношение к персоналу предприятия как к «стратегическому ресурсу» для достижения конкурентоспособности бизнеса. Особое внимание М. Армстронг уделяет практике стратегического управления человеческими ресурсами, а именно формулировке и реализации стратегий в отношении персонала. Причем, в составе общей стратегии управления человеческими ресурсами, ученый выделяет следующие ее направления: повышение эффективности, расширение базы умений и навыков, обеспечение компетентности и развития карьеры, обеспечение повышения статуса занятости, повышение приверженности и повышение уровня мотивации [120, с. 119].

Анализ литературы по специальности позволил определить сущность стратегии управления персоналом, которая заключается в следующем:

- тщательный отбор работников при приеме на работу; классификация персонала по полу, возрасту, профессиональным навыкам и т.д.;
- адаптация персонала к конкретным условиям работы; выработка гибкой модели поведения по отношению к каждому из работников;

- определение сильных и слабых сторон персонала с тем, чтобы привлекать определенную часть сотрудников для выполнения тех или иных задач;
- принятие решений о сокращении штатов, переводе сотрудника с одной на другую должность и др.

Стратегия управления персоналом может быть как подчиненной по отношению к стратегии организации в целом, так и совмещенной с ней, представляющей единое целое. Но и в том, и в другом случае стратегия управления персоналом ориентируется на конкретный тип корпоративной или деловой стратегии (бизнес-стратегии). Каждому виду стратегии организации соответствует свой вид стратегии управления человеческим капиталом. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегий управления человеческим капиталом представлена в приложении 3, табл. 3.2.

Концепции ученых находят отражение в разработанных моделях стратегического управления. Так, в период 80-90-х годов наиболее широкое распространение получили две американские модели стратегического управления человеческими ресурсами:

(1) Модель соответствия, разработанная учеными Мичиганской школы (1984), представителями школы являются *К. Фомбрун, Н. Тичи*;

(2) Модель 4С, разработанная учеными Гарвардской школы (1985), представителями которой являются *П. Боксалл, Д. Персел, С. Уолтон*.

Модель соответствия представляет собой одну из первых концепций стратегического управления человеческими ресурсами, которая была предложена *К. Фомбруном*. Он утверждал, что эффективное функционирование компании опирается на три ключевых момента: (1) миссия и стратегия; (2) организационная структура; (3) *управление человеческими ресурсами*. Эта модель отражает соподчиненность управления человеческими ресурсами организационной стратегии, а цикл управления персоналом включает классические этапы менеджмента человеческих ресурсов: поиск оптимального соответствия человеческих ресурсов различным видам работ; оценка персонала, вознаграждение и формирование высокоэффективных сотрудников. Гарвардская модель 4С, в свою очередь, ориентирует менеджмент на улучшение корпоративных отношений [120, с. 15].

Мичиганская и Гарвардская модели стратегического управления человеческими ресурсами получили широкое распространение, были дополнены и интерпретированы в работах современных американских и британских ученых таких как: Д. Гест, К. Легге, К. Хендри и др. (таблица 1.3).

Таблица 1.3. Развитие и интерпретация американских моделей стратегического управления человеческими ресурсами

| Ученый | Цели и принципы управления человеческими ресурсами | Описание модели стратегического управления человеческими ресурсами |
|------------------------|--|---|
| Д. Гест | <ul style="list-style-type: none"> - стратегическая интеграция – сочетание задач со стратегическими планами; - высокая степень приверженности, идентификация работников с компанией; высокая степень качества; - гибкость и наличие адаптивной организационной структуры. | В основе модели – <i>получение конкурентных преимуществ</i> за счет предоставления высококачественных товаров и услуг, а также способности компании к быстрой инновации и управлению изменениями. Высказал предположение, что стратегическое управление человеческими ресурсами связано с процессом интеграции. |
| К. Легге | <ul style="list-style-type: none"> - интеграция политики управления с организационной стратегией; - рациональное использование человеческих ресурсов; - образование команд делегирования власти; - управление культурной сферой. | В основе модели – <i>политика управления человеческими ресурсами</i> : она должна согласовываться со стратегиями бизнеса и служить укреплению организационной культуры. Персонал – основная ценность организации и источник конкурентного преимущества. |
| К. Хендри, Э. Петтигрю | <ul style="list-style-type: none"> - нормативное управление человеческими ресурсами; - формирование адаптивной структуры управления персоналом. | В основе модели – <i>аналитическое развитие концепции управления человеческими ресурсами</i> – качественное описание структур и процессов формулирования стратегий. |
| Д. Пурчелл | <ul style="list-style-type: none"> - акцентирование внимание на управляющем персонале; - концентрация власти в руках менеджеров; - управление – подтверждение прерогативы менеджеров. | В основе модели – <i>анализ политики и практики управления человеческими ресурсами</i> . Переход от прошлого к будущему находит отражение только в ключевых словах: приверженность, компетентность, делегирование власти, культура, эффективность и т.д. |
| К. Сиссон | <ul style="list-style-type: none"> - акцентируется внимание на отношениях менеджер-работник; - акцентируется значимость приверженности и проявления инициативы со стороны работников. | В основе модели – <i>важность согласованности принципов кадровой политики</i> , как между собой, так и с планированием бизнеса. Функциональные менеджеры освобождаются от обязанности управления персоналом. |
| Д. Стори | <ul style="list-style-type: none"> - развитие функции управления человеческими ресурсами; - акцентируется внимание на развитии и обучении персонала; - ключевая роль в управлении отводится линейному менеджменту. | В основе модели – <i>возведение политики управления человеческими ресурсами на стратегический уровень</i> . Полное и логическое соответствие стратегий управления человеческими ресурсами стратегии бизнеса; внутренняя согласованность всех элементов системы. |

Разработано автором на основе источника: [120].

Развитие и интерпретация американских моделей стратегического управления человеческими ресурсами, показывает эволюцию от идеи получения конкурентных преимуществ (Д. Гест) и политики управления человеческими ресурсами (К. Легге) к идеям аналитического развития концепции управления человеческими ресурсами (К. Хендри, Э. Петтигрю), важности согласованности принципов кадровой политики

(К. Сиссон) и возведению политики управления человеческими ресурсами на стратегический уровень (Д. Стори).

Вместе с тем, в эволюции управленческой мысли происходят изменения и в содержании труда работников, акцентируется внимание на работнике умственного труда. Так, американский ученый *П. Друкер* в своей работе «*Задачи менеджмента в XXI веке*» (1999) одним из вопросов современного менеджмента рассматривает работника умственного труда как основной капитал компании. По мнению ученого, «самым ценным активом любой организации XXI века - как коммерческой, так и некоммерческой, - станут ее работники умственного труда и их производительность» [147, с. 86]. При этом, производительность работника умственного труда определяется шестью факторами (рис. 1.5), одним из которых является непрерывная инновационная деятельность.



Рис.1.5. Факторы производительности работников умственного труда по П. Друкеру
Адаптировано автором на основе источника: [147].

Свой вклад в развитие концепции стратегического управления человеческими ресурсами внесли ученые российской школы. Так, *О. Виханский* в своей работе «*Стратегическое управление*» (2000) разработал и обосновал концепцию стратегического управления, основным элементом которой выступает человеческий потенциал. По

определению ученого, стратегическое управление, это такое управление организацией, которое 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 [131, с.14]. В управленческой модели предложенной ученым развитие человеческого потенциала представляет залог успеха бизнеса.

Р. Фатхутдинов в своей работе «Стратегический менеджмент» (2005) выделяет «стратегию совершенствования управления персоналом, где главными условиями, определяющими степень достижения целей управления являются профессионализм, организованность и порядочность руководителя» [208, с. 370]. По мнению Р. Фатхутдинова, проявление конкурентных преимуществ определяется внешними или внутренними условиями. Специалист, работающий в конкурентоспособной среде, будет и сам стремиться быть конкурентоспособным. Однако то, в какой мере он будет конкурентоспособным в соответствующей среде, определяется ценностями самого специалиста. Как правило, внешние условия являются решающими в достижении конкурентоспособности [209, с. 206].

При этом, по мнению Р. Фатхутдинова, следует различать текущую и стратегическую конкурентоспособность персонала. Текущая или фактическая конкурентоспособность представляет собой *достигнутые конкурентные преимущества* работника (группы людей) на определенную дату. Стратегическая конкурентоспособность представляет собой *прогнозируемые конкурентные преимущества* в перспективе, т.е. качества, которыми будет обладать специалист в будущем (табл. 1.4).

Таблица 1.4. Качества, характеризующие текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала

| Качества, характеризующие текущую конкурентоспособность человеческого капитала | Качества, характеризующие стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Образование, знания, навыки, умения; • Интеллигентность и культура; • Мотивация и умение формулировать личные цели; • Умение управлять своими эмоциями, стрессоустойчивость; • Способность конкурировать на рынке труда; • Общительность, коммуникабельность, организованность. | <ul style="list-style-type: none"> • Соответствие профессиональным требованиям; • Активность в трудовой деятельности; • Обладание потребностями, ценностями, перспективами; • Информированность в области рыночной экономики; • Регулярность повышения образовательного уровня; • Эффективность реализации квалификационного потенциала; • Способность конкурировать на рынке труда. |

Адаптировано автором на основе источников: [175, 209].

Особое внимание, на наш взгляд, необходимо уделить стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, поскольку для формирования определенных квалификационных характеристик в будущем необходимо время и соответствующие затраты, что возможно предусмотреть уже сегодня. Если следовать теории конкурентоспособности работника, то текущая (фактическая) конкурентоспособность определяется уже имеющимся потенциалом работника, сформированным в прошлом, в процессе обучения. Это сложившаяся конкурентоспособность конкретного человека на конкретном рынке в конкретных условиях места и времени. Стратегическую конкурентоспособность работника необходимо планировать и формировать в соответствии с потребностями предприятия в будущем (к примеру, через 5-10 лет), используя концептуальный междисциплинарный подход, составляющими которого, по нашему мнению, являются организационный, индивидуальный, социально-психологический, инновационный и маркетинговый подходы.

Исходя из этого, сущность стратегического менеджмента человеческого капитала заключается в ответе на три основных вопроса:

- На каком уровне развития находится организация и ее персонал; отрасль, регион, страна и ее человеческий капитал?
- В каком направлении, по мнению руководства, должен развиваться персонал на предприятии, человеческий капитал в регионе и стране в соответствии со стратегиями разного уровня?
- Как должен развиваться персонал, человеческий капитал, чтобы стать таким, какой потребуется для выполнения новых задач в будущем?

Ответ на эти и другие вопросы перспективного, стратегического характера дает стратегический анализ и диагностика среды, выработка и определение стратегии, внедрение стратегии и контроль ее выполнения.

На предприятии применение стратегического управления человеческим капиталом дает ощутимый результат, ибо позволяет получить *синергетический эффект* (Дважды два = пять). При этом, по мнению ученых, для получения синергетического эффекта необходимо соблюдение следующих условий:

- хорошее развитие системы адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда;
- наличие гибкой системы организации работ (кружки качества, автономные рабочие группы);
- использование систем оплаты, построенных на принципах всестороннего учета персонального вклада и уровня профессиональной компетентности каждого

работника (в связи с чем, особое внимание должно уделяться оценке и вознаграждению работника);

- высокий уровень участия работников и рабочих групп в обсуждении проблем и принятии управленческих решений;
- делегирование полномочий подчиненным, что является важнейшим, и в то же время труднейшим принципом управления персоналом;
- функционирование разветвленной системы коммуникаций, которая, является интегрирующим фактором всей модели стратегического управления персоналом [162, с.31].

Исходя из этих условий, на наш взгляд, возрастает роль *маркетинга человеческого потенциала* как информационной базы данных о человеческом потенциале на рынке труда и управленческой функции, направленной на определение и покрытие потребности в персонале, в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми предприятием. Отсюда, по мнению автора, основными задачами стратегического менеджмента в рамках маркетинга человеческого потенциала на предприятии являются:

- оценка конкурентоспособности работников предприятия, т.е. констатация фактических знаний, опыта, способностей, применяемых в производстве, участке работ, в должности;
- определение потребностей предприятия в дополнительном человеческом капитале (знаниях, способностях, навыков) через определенное время в будущем, в соответствии с проводимыми стратегическими изменениями;
- развитие потенциала сотрудников и формирование их конкурентоспособности на основе составленной программы обучения, что позволит эффективно сформировать человеческий капитал.

При определении задач маркетинга человеческого потенциала выделяются два основных принципа. Первый принцип предполагает рассмотрение задач маркетинга человеческого капитала на макроуровне. Цель такого маркетинга – оптимальное привлечение потенциала работников, путем создания максимально благоприятных условий труда, содействующих повышению его эффективности, развитию в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к компании, воспитания в духе приверженности к организации. Этот принцип в его широком толковании рассчитан на рыночное мышление, что отличает его от традиционных авторитарных концепций менеджмента персонала.

Второй принцип предполагает рассмотрение задач маркетинга человеческого потенциала на микроуровне. При этом выделяется деятельность менеджмента по формированию и реализации человеческого потенциала в рамках предприятия.

В этой связи, автор согласен с мнением ученых [22,59,73,85], что позволило выделить три функции маркетинга при формировании конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда:

- диагностика внешней среды с целью предоставления информации менеджменту о развитии макроокружения;
- анализ рынка труда с целью предоставления рекомендации менеджменту в вопросах найма и отбора сотрудников, для работы на предприятии;
- представление сотрудника как своеобразного «продукта», который имеет свою «ценность» - обосновывает инвестиции в человеческий потенциал [70,164].

Необходимо отметить, что деятельность службы маркетинга, носит информационный характер, на базе которой принимаются решения менеджментом. Поэтому к результатам маркетинговых исследований должны предъявляться соответствующие требования – своевременность, точность, конкретность.

Таким образом, интеграция подходов и моделей стратегического менеджмента человеческих ресурсов позволила актуализировать концепцию стратегического управления человеческим капиталом.

Анализируя развитие управленческой мысли стратегического менеджмента человеческого капитала, мы наблюдаем, 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, инновационных и профессиональных способностей, формирующих конкурентоспособность работника, бизнеса, отрасли, региона и страны в целом.

Концепция стратегической конкурентоспособности человеческого капитала основывается на потенциальной способности работников конкурировать в будущем на конкретном рынке труда, в конкретных условиях места и времени, тем самым обеспечивать конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона, страны.

При этом, на взгляд автора, 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. Причем получаемый эффект носит не только экономический, но и социальный характер – *стратегическое повышение уровня и качества жизни населения*.

Управленческая функция по формированию конкурентоспособности выходит за рамки предприятия и даже отрасли. Для получения данного эффекта, стратегическое управление интегрирует по уровням управления (в вертикальном и горизонтальном направлении), представляя собой интегрированную систему, приобретая целостность и взаимозависимость. Такое направление влечет за собой необходимость изменения функций управления человеческим капиталом на всех уровнях управления и как следствие – изменяются и аспекты работы с людьми.

1.3. Стратегическая конкурентоспособность и факторы ее формирования: многоуровневый подход

Доказано, что тенденции современного развития экономики и интеграционные процессы ориентируют ученых-экономистов и практикующих менеджеров на формирование конкурентоспособности бизнеса в долгосрочной перспективе. При этом обязательным условием выступает соответствие и взаимосвязь формирования конкурентоспособности *на трех уровнях управления: макро-, мезо- и микроуровне*. С другой стороны, специалисты утверждают, что основой конкурентоспособности любого предприятия, отрасли, региона и страны в целом является человеческий капитал [120,128,145,162,164].

Из литературы по специальности известно, что конкурентоспособность проявляется в процессе соперничества и характеризует способность объекта конкурировать в рыночной экономике. Конкурентоспособность обуславливается конкурентными преимуществами в какой-либо области, то есть степенью удовлетворения потребностей потребителя товара или услуги по сравнению с аналогичными объектами, представленными на рынке.

Формирование конкурентоспособности и конкурентных преимуществ являются основной целью стратегического управления и объектом изучения ученых-экономистов: Д. Аакер [119], М. Портер [178], Й. Шумпетер [218], К. Боумэн [125], В. Бэкану [12], П. Дойль [144], Г. Белостечник [10], А. Котелник [35], А. Томпсон [196], Р. Каплан [151], Б. Карлофф [154], П. Друкер [146], О. Виханский [131], Р. Фатхутдинов [208]. По объекту формирования ученые выделяют, конкурентоспособность страны, региона, отрасли,

предприятия, продукта/услуг, персонала предприятия. Классификация видов конкурентоспособности по объекту формирования представлена в приложении 3, табл. 3.3.

Если говорить о теории конкурентоспособности (ТК) на национальном уровне, то следует отметить вклад американского ученого *М. Портера*, который в своей работе «*Национальное конкурентное преимущество*» (1990) развивает ТК стран, согласно которой, конкурентоспособность основывается либо на макроэкономической политике, либо на сравнительных преимуществах, обеспечиваемых за счет трудовых ресурсов, природного сырья или капитала. При этом, по мнению Портера, «единственной разумной концепцией конкурентоспособности на национальном уровне – является производительность, которую обеспечивают задействованные трудовые ресурсы и капитал страны» [178, с. 213]. В модели Портера, производительность является главным показателем, определяющим долгосрочный уровень жизни в стране, от которого зависит доход на душу населения (рис.1.6).

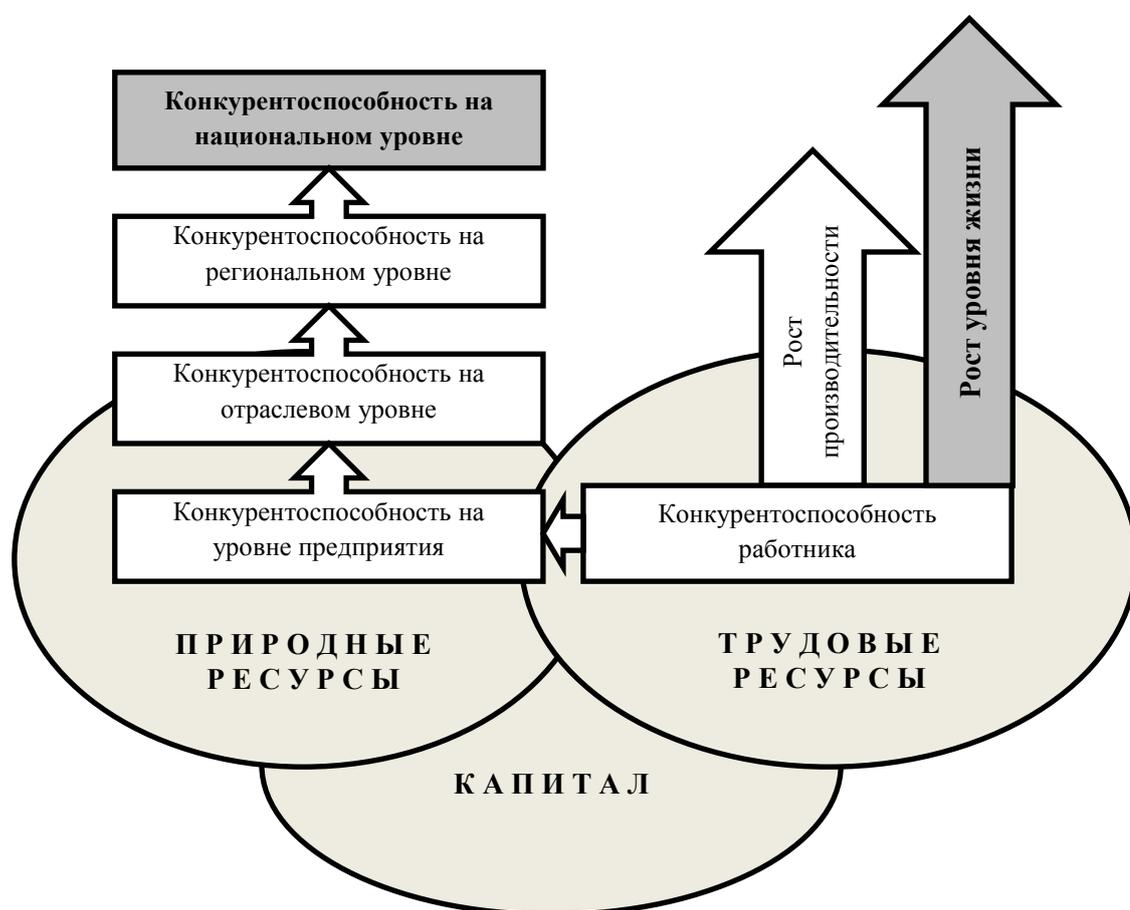


Рис.1.6. Модель конкурентоспособности на национальном уровне по М. Портеру
Разработано автором на основе источников: [176, 177, 178].

Таким образом, по мнению М. Портера, конкурентоспособность на национальном уровне обеспечивает стратегический рост уровня жизни населения через механизм повышения производительности труда.

Вместе с тем, анализируя показатели, определяющие международную конкурентоспособность (МК), *М. Портер* разработал систему, которая получила название «конкурентный ромб». Одним из основных факторных условий формирующих среду для конкурирующих фирм, ученый определяет *людские ресурсы*, которые характеризуются количеством, квалификацией и стоимостью рабочей силы, а также продолжительностью нормального рабочего времени и трудовой этикой. Здесь же ученый выделяет *научно-информационный потенциал*, который сосредоточен в университетах, исследовательских организациях, банках данных, научной литературе.

В то же время, уровень жизни в конкретной стране зависит от способности национальных компаний достичь высокого уровня производительности и продолжать повышение производительности в перспективе. Рост производительности требует постоянного развития экономики, и главным фактором здесь выступают инновации. И именно, уникальные таланты сотрудников, как утверждал *М. Армстронг*, включая повышенную результативность, работоспособность, гибкость, способность к инновациям *составляют решающий компонент в развитии конкурентной позиции организации* [120, с. 166]. При этом, одна из очевидных выгод конкурентного преимущества, основанного на эффективном управлении людьми, состоит в его невоспроизводимости.

ТК используется также для объяснения процессов интеграции и интернационализации бизнеса. Так, *Р. Фатхутдинов* в своей работе «*Стратегическая конкурентоспособность*» (2005) определяет «конкурентоспособность государства как его способность обеспечить эффективную интеграцию в мировое хозяйство, эффективное и качественное функционирование всех государственных, коммерческих и других структур по обеспечению комплексной безопасности и высокого качества жизни населения» [209, с. 17]. При этом, определяющим условием повышения качества жизни является повышение качества образования, которое должно быть ориентировано на повышение конкурентоспособности.

Другой российский ученый *Ю. Рубин*, в своей работе «*Теория и практика конкуренции*» (2001) отмечает, что «для страны в целом, уровень конкурентного преимущества, тождествен национальному доходу, приходящемуся на душу населения» [198, с. 84]. При этом, высокий уровень конкурентного преимущества страны сохраняется в том случае, если его источники постоянно расширяются и совершенствуются. Однако сохранение такой позиции сопряжено с выявлением и отражением многочисленных угроз, возникающих в разных детерминантах.

Для оценки уровня национальной конкурентоспособности существуют различные методы. Так, эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ) определяет

национальную конкурентоспособность как способность страны и ее институтов обеспечивать стабильные темпы экономического роста, которые были бы устойчивы в среднесрочной перспективе. Эксперты подчеркивают, что страны с высокими показателями национальной конкурентоспособности, как правило, обеспечивают более высокий уровень благосостояния своих граждан. При этом, конкурентные преимущества страны определяются 12 факторами конкурентоспособности. Позиционирование Республики Молдова и соседних стран по уровню конкурентоспособности в 2016 г. представлено в таблице 1.5.

Таблица 1.5. Позиционирование Республики Молдова и соседних стран по уровню конкурентоспособности в период 2014 - 2016 гг.

| | Молдова - 100 место в 2016 г. | | | Румыния - 62 место в 2016 г. | | | Украина - 85 место в 2016 г. | | |
|--|-------------------------------------|------------|------------|------------------------------------|-----------|------------|------------------------------------|------------|------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1. Факторы | 90 | 89 | 101 | 77 | 70 | 72 | 87 | 101 | 102 |
| Качество институтов | 121 | 123 | 128 | 88 | 86 | 92 | 130 | 130 | 129 |
| Инфраструктура | 83 | 83 | 86 | 85 | 86 | 88 | 68 | 69 | 75 |
| Макроэкономическая стабильность | 56 | 55 | 100 | 46 | 34 | 28 | 105 | 134 | 128 |
| Здоровье и начальное образование | 93 | 91 | 95 | 88 | 83 | 88 | 43 | 45 | 54 |
| 2. Факторы эффективности деятельности | 88 | 94 | 102 | 50 | 44 | 55 | 67 | 65 | 74 |
| Высшее образование и профессиональная подготовка | 84 | 79 | 91 | 58 | 59 | 67 | 40 | 34 | 33 |
| Эффективность рынка товаров и услуг | 103 | 103 | 107 | 89 | 73 | 80 | 112 | 106 | 108 |
| Эффективность рынка труда | 82 | 85 | 91 | 90 | 78 | 88 | 80 | 56 | 73 |
| Развитость финансового рынка | 100 | 115 | 129 | 64 | 55 | 86 | 107 | 121 | 130 |
| Уровень технологического развития | 51 | 53 | 58 | 47 | 46 | 48 | 85 | 86 | 85 |
| Размер внутреннего рынка | 124 | 121 | 124 | 45 | 43 | 42 | 38 | 45 | 47 |
| 3. Инновации и конкурентоспособность компаний | 129 | 128 | 131 | 78 | 84 | 100 | 92 | 72 | 73 |
| Конкурентоспособность компаний | 124 | 127 | 127 | 90 | 88 | 104 | 99 | 91 | 98 |
| Инновационный потенциал | 131 | 130 | 133 | 66 | 75 | 93 | 81 | 54 | 52 |

Адаптировано автором на основе источника: [255, с. 260, 304, 354].

Выбор именно этих переменных обусловлен теоретическими и эмпирическими исследованиями, причем ни один фактор не в состоянии в одиночку обеспечить конкурентоспособность экономики. Так, эффект от увеличения расходов на образование может быть снижен по причине неэффективности рынка рабочей силы, прочих

недостатков институциональной структуры и, как следствие, отсутствия у выпускников учебных заведений возможности быть соответствующим образом трудоустроенными.

Уровень конкурентоспособности Республики Молдова в 2016 году оценивается в 3,9 из 7 возможных баллов. Уровень национальной конкурентоспособности стран по данным Всемирного экономического форума показан в приложении 4. Следует отметить, что если Молдова в 2010 году занимала 94 место по уровню конкурентоспособности среди 139 стран, в 2015 году – 89 место среди 148 стран, то в 2016 году – 100 место среди 138 стран.

Вместе с тем, эксперты ВЭФ указывают на основные проблемы, с которыми сталкиваются молдавские предприятия при осуществлении бизнеса: коррупция, политическая и правительственная нестабильность, бюрократия, фискальная политика, а также *неквалифицированная рабочая сила*. Таким образом, международные специалисты подтверждают необходимость повышения уровня образования населения и формирования конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Не менее важным элементом в ТК выступают инновации и инновационная деятельность, которые являются движущим фактором глобальной конкуренции и развития страны. Подтверждение тому мы находим в работах известных ученых и экономистов: Й. Шумпетер [218], М. Портер [178], Г. Гольдштейн [137], Г. Белостечник [9], В. Ганя [43], Г. Дука [50], Е. Хрищев [56], И. Палади [89], А. Левитская [186], Ю. Рубин [98], Р. Фатхутдинов [209]. Так, *Г. Гольдштейн* в своей работе «*Стратегический инновационный менеджмент*» (2004), утверждает, что «компании добиваются конкурентных преимуществ посредством инноваций. Они осваивают новые методы достижения конкурентоспособности или находят лучшие способы конкурентной борьбы при использовании старых способов. Инновации могут проявляться в новом дизайне продукта, в новом процессе производства, в новом подходе к маркетингу или в новой методике повышения квалификации работников» [137, с. 22]. При этом, ученый подчеркивает, что единственным стабильным источником конкурентного преимущества является способность фирм к «обучению». Когда преимущество в знаниях устойчиво, создание защищенной конкурентной позиции дает долговременный эффект, а действия в конкуренции на основе этой позиции требуют соответствующего прогнозирования и планирования. Что, на наш взгляд, соответствует принципам *школы обучения*, основой которой является формирование стратегии как развивающегося процесса (см. классификацию описывающих школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу).

Значимость инноваций определял *Й. Шумпетер* в своей работе «*Теория экономического развития*» (1937), где ученый подчеркивает, что «в процессе своей деятельности предприниматель сталкивается с противодействием внешней среды,

которые ориентируют предприятия на нововведения, что требует проведения стратегических изменений» [218]. Инновации и инновационный процесс, по мнению ученого, определяет степень развития экономической системы.

В современной теории и практике бизнеса особое внимание уделяется инновационным способностям молодых сотрудников, как движущей силы модернизации и инновационного развития деятельности предприятий в долгосрочной перспективе. Получение предприятиями высоких доходов и прибыли ученые и практикующие менеджеры все чаще связывают с эффективностью формирования и использования интеллектуального капитала организации. Он базируется на интеллекте человека и представляет собой способности человека аналитически мыслить, создавать что-либо новое, совершенствовать свою деятельность. Иными словами, это сумма всего того, что знают и чем обладают сотрудники, что может быть конвертировано в стоимость, и формировать интеллектуальный продукт предприятия. Взаимосвязь указанных категорий представлена на рис.1.6.



Рис.1.6. Взаимосвязь интеллектуального потенциала и интеллектуального продукта предприятия

Источник: разработано автором.

Таким образом, интеллектуальный капитал включает знания, практические навыки, творческие способности людей, их моральные ценности, культура труда, который особенно важен при проведении инноваций и организационных изменений.

По мнению автора, инновационная активность персонала и новые идеи выступают более ценными источниками финансовых результатов предприятий по сравнению с традиционными ресурсами (земля, капитал, труд) и обеспечивают конкурентоспособность бизнеса. Поэтому становится более эффективным инвестировать в развитие креативности

и интеллектуального потенциала сотрудников, в новые идеи, которые создадут конкурентные преимущества предприятию.

Таким образом, современная экономическая наука акцентирует внимание на знаниях и инновационных технологиях, которые в последнее время становятся мощным конкурентным преимуществом в борьбе за темпы экономического роста и одним из важнейших внутренних резервов национальной экономики. Внедрение инновационных технологий в производственный процесс позволяет производить конкурентоспособный продукт, что, в свою очередь, расширяет сегменты рынков сбыта, повышает прибыль предприятия и его благополучие. Процесс внедрения инновационных технологий требует знаний, носителем которых является человек, а идея введения инноваций на предприятии, как правило, принадлежит предпринимателю, менеджеру.

Создавшаяся ситуация, ориентирует менеджеров на стратегическое развитие человеческого капитала, которое требует создание обучающейся организации. Основой является создание системной модели развития человеческого капитала предприятия, включающей непосредственно, обучение и формирование среды, где работников поощряют к развитию. Результатом обучения выступает повышение конкурентоспособности человеческого капитала, что является эффективным для предприятия и позволяет работникам достойно конкурировать на рынке труда.

Сегодня, конкурентоспособность на рынке труда анализируется как учеными, так и специалистами-аналитиками. Так, группа российских ученых, *Е. Богданова, Л. Миляева, О. Маркелов, Н. Подольная* рассматривают конкурентоспособность на рынке труда как специфический вид товара, который определяется потребительной стоимостью и его качественной определенностью [209, с. 205]. Тем самым, авторы отождествляют конкурентоспособность человеческого капитала (КЧК) с качественными характеристиками (квалификация, профиль подготовки, возраст, пол и т.п.). А другая группа ученых, *С. Сотникова, Ю. Немцева, Е. Охотский, С. Рачек*, анализируют механизм приведения конкурентных преимуществ рабочей силы (способности к труду) в функционирующее состояние.

Анализируя оценку эффективности рынка труда Республики Молдова, обратимся к международным экспертам. По данному критерию наша страна по состоянию на 2016 год находится на 91 месте среди 148 стран мира (табл. 1.6).

Исходя из этого, формирование конкурентоспособной рабочей силы на рынке труда Республики Молдова, является одной из важнейших задач органов государственной власти - никакая стратегия экономического развития не обеспечит конкурентоспособность

страны, если параллельно не будут разработаны и осуществлены программы подготовки рабочей силы.

Таблица 1.6. Эффективность рынка труда Республики Молдова и соседних стран в период 2014 - 2016 гг. (уровень среди 148 стран)

| | Молдова | | | Румыния | | | Украина | | |
|---|---------|------|------|---------|------|------|---------|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Сотрудничество в сфере трудовых отношений | 86 | 77 | 97 | 125 | 139 | 106 | 119 | 125 | 90 |
| Гибкость определения заработной платы | 30 | 34 | 37 | 68 | 73 | 31 | 77 | 79 | 81 |
| Практика найма и увольнения | 93 | 95 | 107 | 57 | 84 | 32 | 64 | 32 | 48 |
| Пособия при увольнении | 106 | 106 | 100 | 7 | 8 | 6 | 57 | 59 | 50 |
| Эффект налогообложения на стимулах работать | 123 | 136 | 109 | 140 | 146 | 119 | 135 | 140 | 124 |
| Оплата труда и производительность | 35 | 34 | 76 | 66 | 94 | 89 | 31 | 26 | 42 |
| Опора на профессиональное управление | 111 | 111 | 115 | 126 | 131 | 90 | 115 | 128 | 114 |
| Способность страны сохранить таланты | 140 | 145 | 136 | 128 | 138 | 133 | 132 | 140 | 127 |
| Способность страны привлечь таланты | 139 | 146 | 136 | 115 | 132 | 127 | 130 | 136 | 93 |
| Женщины в составе рабочей силы и их соотношение с мужчинами | 27 | 28 | 33 | 79 | 77 | 81 | 52 | 53 | 59 |

Адаптировано автором на основе источников:[255, с. 260, 304, 354].

С другой стороны, эффективность рынка труда представляет собой важный критерий формирования конкурентоспособности страны.

Из экономической теории известно, что рынок труда регулируется законами спроса и предложения, а также законом конкуренции. Простая модель предложения труда основана на следующих предпосылках:

- все время, которым располагает человек, распределяется на две части: время работы за доход и все остальное время, которое называется досугом;
- работая, человек получает заработок в соответствии со ставкой заработной платы и отработанным временем;
- совокупный доход состоит из заработка и других доходов, не связанных с работой, и называемых нетрудовыми;
- человек потребляет набор благ, который он может приобрести на совокупный доход;
- досуг является потребительским благом, причем это нормальное благо;
- человек максимизирует полезность от потребляемых благ [199, с. 8].

На предложение труда влияют такие факторы как заработная плата, налоги, программы социальной помощи, различные социальные пособия и др.

Спрос на труд как на фактор производства является производным спросом; труд требуется для использования в производстве товаров и услуг, и решение об объеме нанимаемого труда является обратной стороной решения об объеме производства блага. Модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

- Целевой функцией фирмы является максимизация прибыли;
- Поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы — труд и капитал;
- Фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда;
- Издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников [199, с. 40].

В свою очередь, модель занятости характеризуется следующим: (1) средние заработки работающих растут с ростом уровня образования; (2) наиболее быстрый рост заработков наблюдается в начале трудовой жизни; (3) различия в заработках, связанные с образованием, возрастают с ростом трудового стажа.

Очевидно, что модель занятости, равно как и состояние рынка труда, как любой системы, будут изменяться под влиянием факторов. Факторы, влияющие на изменение системы, в литературе по специальности называют системообразующими факторами или факторами среды, которые способствуют возникновению, развитию или разрушению систем. По мнению специалистов, системообразующие факторы представляют собой некие элементы, которые способствуют образованию системы, являются чуждыми для ее элементов, не обуславливаются и не вызываются внутренней необходимостью к объединению. Эти факторы нередко бывают противоположными той системе, которую они образуют [193, с. 71].

В стратегическом менеджменте факторы влияния подразделяются на внешние и внутренние, факторы прямого и косвенного влияния, факторы позитивного и негативного влияния. Системообразующие факторы оказывают решающее влияние на процесс стратегического менеджмента.

Сопоставляя факторы на указанных уровнях управления, можно обозначить экономический и социальный эффект от применения стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала (табл. 1.7, 1.8).

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

Таблица 1.7. 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, в том числе иностранных |
| 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 интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала | стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала, выход на новые рынки | стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей |

Источник: разработано автором.

Как показано в таблице, факторами формирования человеческого капитала выступают: (1) повышение образовательного уровня, и как результат – формирование конкурентоспособности, (2) повышение производительности труда, и как результат – повышение результатов деятельности и личных доходов, (3) повышение инновационной активности, и как результат – формирование стратегической конкурентоспособности. А конечным экономическим эффектом для работника выступает - стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала; для предприятия - стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала, выход на новые рынки, а для региона - стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей.

Таблица 1.8. 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.

Отсюда, на наш взгляд, наиболее приемлемым подходом управления выступает стратегический менеджмент и как инструмент - *Стратегия формирования профессиональных и социальных конкурентных преимуществ*, т.е. формирование ценностей и мотиваций к повышению уровня и качества жизни через формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

Стратегия формирования профессиональных и социальных конкурентных преимуществ позволяет:

- увязать профессиональную деятельность работников с социальными потребностями в конкурентоспособности;
- определить направление и основные приоритеты формирования стратегической конкурентоспособности;
- повысить моральное и материальное удовлетворение работников от реализации профессиональных и социальных потребностей;
- обосновать инвестиции в развитие человеческого капитала на трех уровнях управления, в том числе, региональном уровне;
- обеспечить повышение уровня и качества жизни населения за счет формирования стратегической конкурентоспособности;
- получить не только экономический, но и социальный эффект от формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

Таким образом, проведенные теоретические исследования позволили автору построить концептуальную модель стратегического формирования человеческого капитала, а также определить смысловую структуру исследуемого процесса на основе концепции. Далее представим концептуальную модель, условно подразделив ее на три уровня:

1. Концептуальная модель *конкурентоспособности человеческого потенциала* Ч – СПП «человек – стратегический потенциал предприятия» (рис. 1.7);
2. Концептуальная модель *стратегической конкурентоспособности человеческого капитала* Ч – СКП «человек – стратегический капитал предприятия» (рис. 1.8);
3. Концептуальная модель *социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала* Ч – СКР «человек – стратегический капитал региона» (рис. 1.9).

Уровни модели представлены как целостные системы, части которых связаны структурными отношениями, описывающими подчиненность, а также логическую и временную последовательность процесса формирования. Каждый уровень включает базовые теории, методологические подходы, ученые-исследователи, внесшие вклад в развитие концепции, интерпретация роли человека в организации (на базе теоретического исследования взглядов ученых), непосредственно содержание процесса, а также стратегии управления персоналом (выявленные в результате теоретического анализа), с указанием параметров эффекта.

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.

Характерными чертами концепции выступают идеи предписывающих школ стратегического менеджмента по Г. Минцбергу [163], а именно:

- школы планирования, направление которой характеризуется формированием стратегии как формального процесса: И. Ансофф, П. Лоранж, Д. Стейнер, К. Боумэн, Д. Шендель, А. Томпсон [163];

- школы позиционирования, направление которой характеризуется формированием стратегии как аналитического процесса: М. Портер, Р. Кац, Б. Джеймс, Дж. Куинн [163].

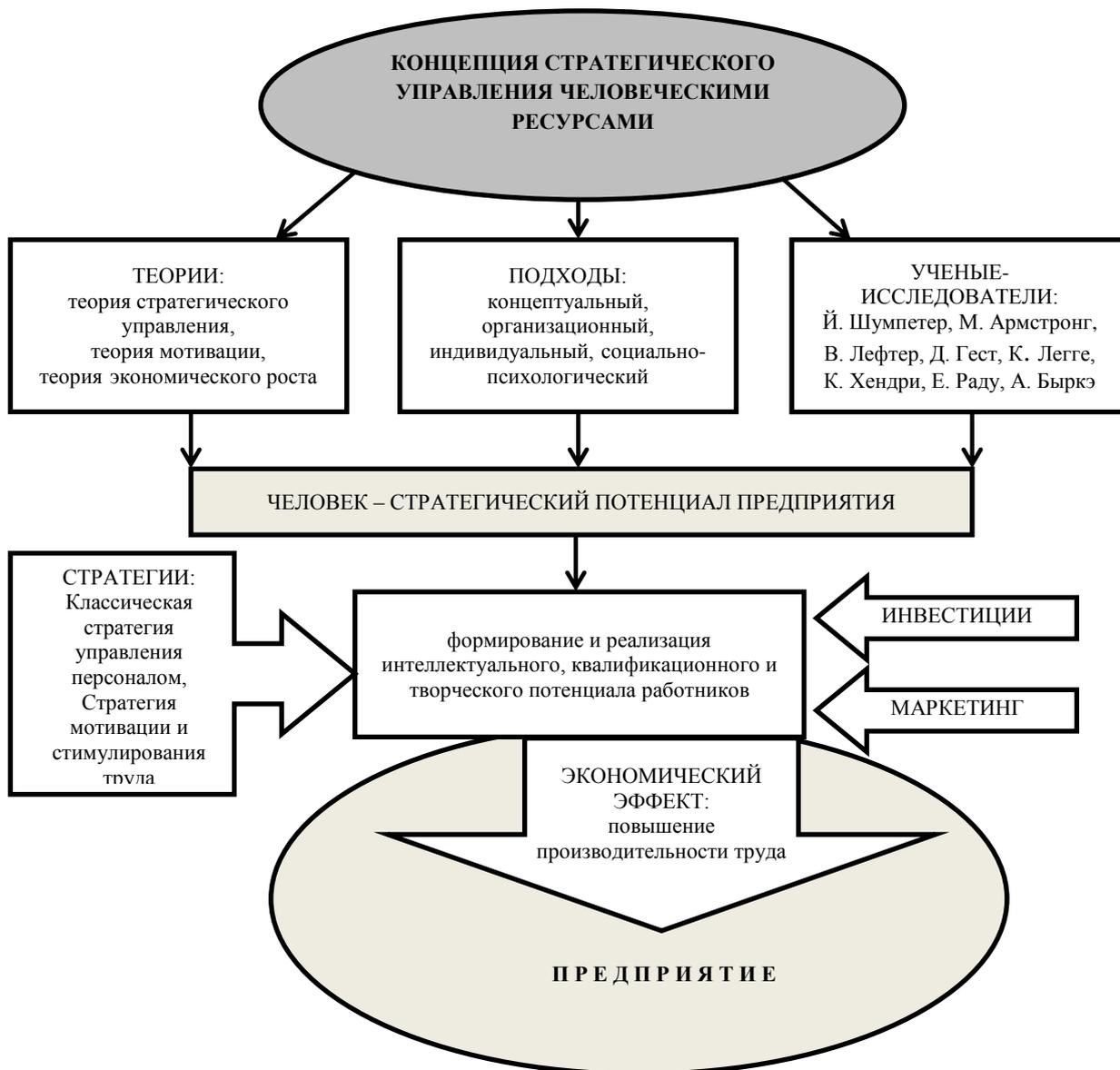


Рис. 1.7. Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала
Ч – СПП

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Элементы концепции, используемой в модели, а также дополняющие теории - ТМ и ТЭР, нашли отражение в работах ученых: Й. Шумпетер [217,218], М. Армстронг [1,120], А. Котелник [32-38], А. Быркэ [13-22], О. Николеску [85], И. Сырбу [95,96], Л. Шавга [107], А. Дякону [48,49].

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.

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).

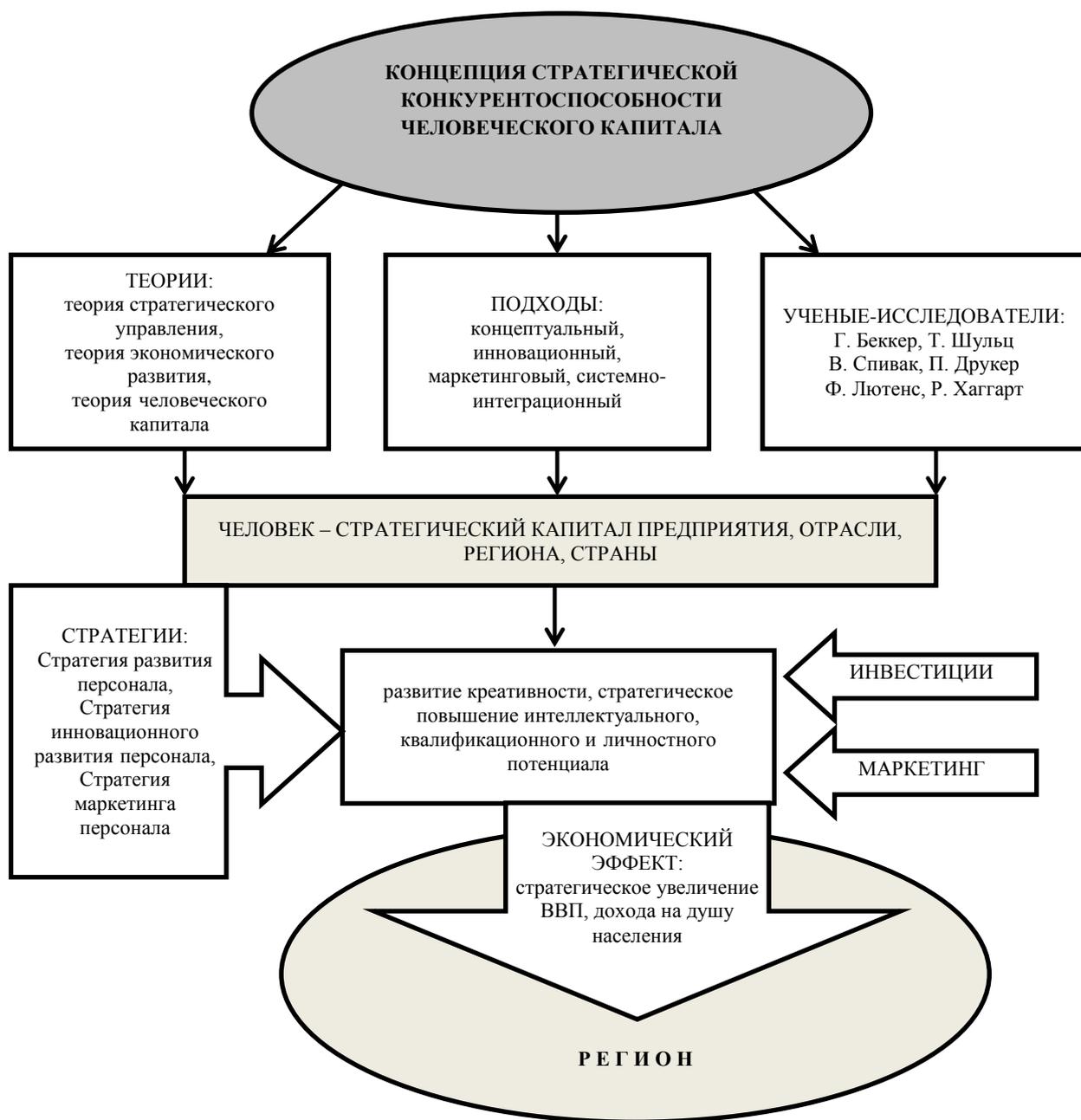


Рис.1.8. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Актуальной остается ТЭР и получает развитие ТЧК, возникновение и развитие которой связывают с именами таких ученых как: Г. Беккера [130], Т. Шульца [238], Д. Минсера [249], Э. Денисона [226], Р. Лукаса [250], Р. Солоу [239], Дж. Кендрик [244], И. Фишера [251]. ТМ также остается актуальной, однако приобретает некоторые особенности. Удовлетворение потребности в конкурентоспособности обеспечивается не только мотивацией 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.

*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 конкурентоспособности 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 [143,149,159,213]. 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.

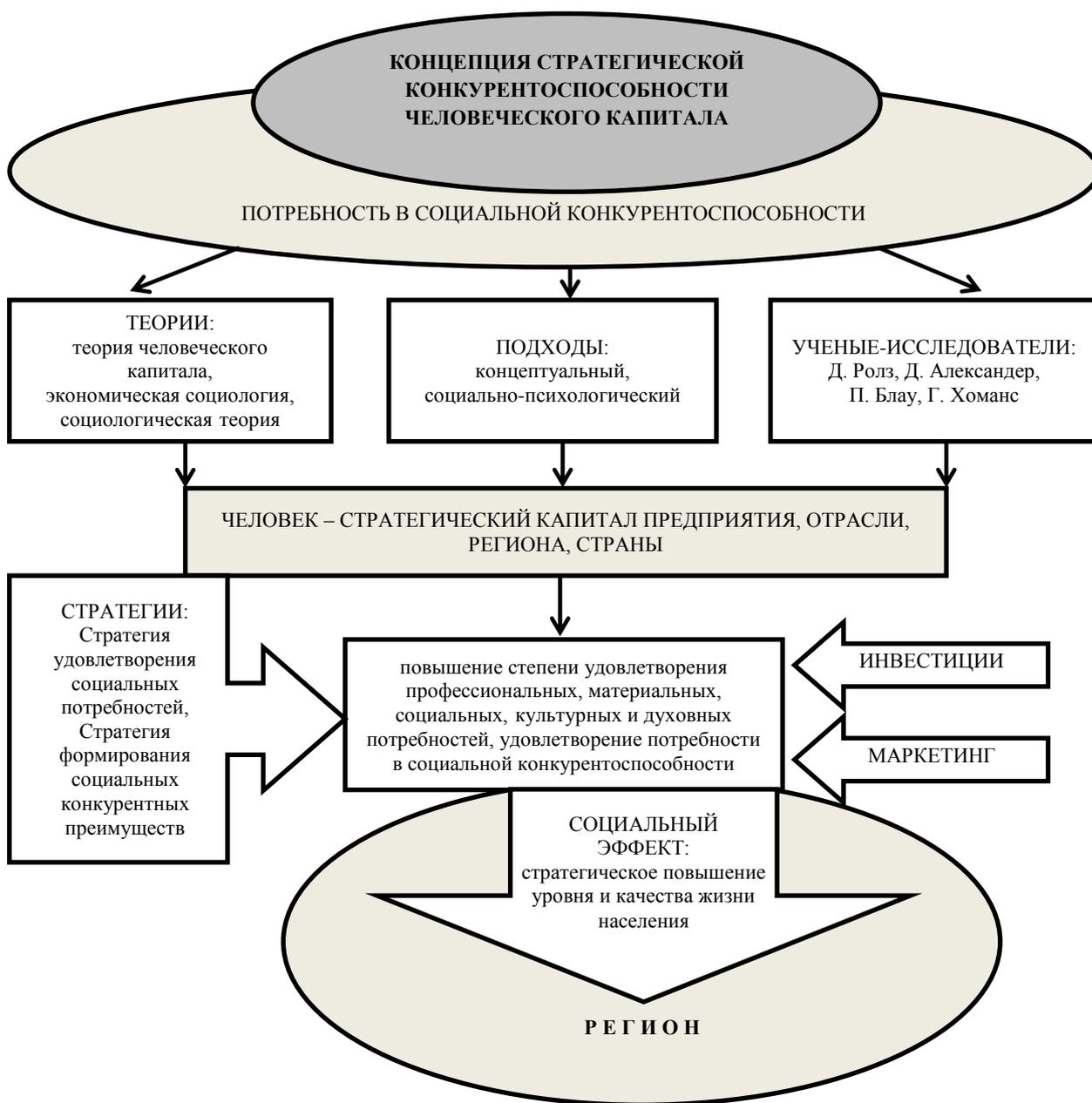


Рис.1.9. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

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.

Сравнительный анализ теорий, моделей и концепций стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала, осуществленный в данной главе

позволил сформулировать цель и задачи исследования, выработать рабочие и генеральную гипотезы, а также определить основные направления исследования (более подробно методология исследования представлена во 2 главе настоящей работы).

Отсюда, важной научной проблемой исследования выступает разработка и обоснование концептуального подхода к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на различных уровнях управления. *Цель исследования* состоит в развитии теоретической базы, обосновании концептуального подхода к формированию конкурентоспособности человеческого капитала региона, выявление факторов, влияющих на формирование текущей, стратегической и социальной конкурентоспособности, и разработке стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова. В соответствии с целью были сформулированы задачи исследования:

- проанализировать социально-экономические тенденции развития регионов РМ, развитие отраслей, формирующих результативные экономические показатели страны, выявить проблемы и оценить уровень конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, выявить и структурировать факторы влияния трудовой миграции на конкурентоспособность человеческого капитала и предприятия (глава 3);

- определить основные стратегические приоритеты развития Северного региона, построить модели формирования конкурентоспособности человеческого капитала и разработать стратегию развития человеческого капитала на примере Северного региона Республики Молдова. А также выявить проблемы существующей системы образования и разработать организационную структуру органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе (глава 4).

1.4. Выводы по главе 1

Анализ теорий и концепций в области стратегического управления человеческим капиталом и формирования конкурентоспособности позволил сформулировать следующие выводы:

1. В последнее десятилетие интерес к человеческой составляющей бизнеса, как теоретиков, так и практических менеджеров существенно возрос. Человек все чаще рассматривается *как один из наиболее важных элементов формирования прибыли, создания новшеств, достижения конкурентоспособности, репутации и имиджа предприятия в перспективе.*

2. На основе анализа теории человеческого капитала *показана необходимость стратегического формирования человеческого капитала на трех уровнях управления*, поскольку именно человеческий капитал, обеспечивает предприятию конкурентоспособность в долгосрочной перспективе. Применение стратегического менеджмента при формировании конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления (макро-, мезо- и микроуровнях) ведет к повышению уровня и качества жизни населения.
3. На основе оценки современной ситуации развития страны и регионов был *расширен масштаб необходимых инвестиции в формирование человеческого капитала страны*, в число которых, помимо образования были включены инвестиции в развитие предпринимательства, в развитие демографической сферы, здравоохранение, культуру и др. Актуальны также 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.
4. 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 социального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни*.
5. В результате анализа были *уточнены основные факторы стратегической конкурентоспособности на национальном уровне*: высокая производительность труда, высокий уровень и качество жизни населения. В результате анализа было установлено, 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.

6. В результате анализа также были *структурированы основные элементы и обозначен экономический и социальный эффект* от формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе. Причем, если экономический эффект получает человек как работник, предприятие и регион, то социальный эффект получает человек как личность, и общество в целом.
7. 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, инновационных и профессиональных способностей, формирующих конкурентоспособность работника, бизнеса, отрасли, региона и страны в целом.
8. В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации была *разработана трехуровневая концептуальная модель* формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

2. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И АНАЛИЗ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1. Обоснование концептуального междисциплинарного подхода и методология исследования

Исследования стратегического менеджмента человеческого капитала имеют широкую направленность и многообразие подходов к познанию объекта и предмета исследования. Существующие исследования в этой области в большей степени ориентированы на выявление способов и методов организации репродуктивной и продуктивной деятельности человека, а также оценки результатов этой деятельности. И если организация репродуктивной деятельности человека возможна на основе ранее полученного опыта, как самого человека, так и других работников, то продуктивная деятельность направлена на получение нового результата, в нашем исследовании – стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, что требует формирования объективно новой методологии организации деятельности. В этой связи, возникла необходимость более четко определить основные свойства, форму и содержание объекта, а также совершенствовать процессы и организационную систему в методологии исследования стратегического менеджмента человеческого капитала.

Анализ направлений исследований и используемой методологической базы различными учеными и исследователями, позволил выделить следующие подходы, которые, использовались при формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала:

- *Стратегический подход* к осознанию человека в организации как источника благополучия, потенциал которого необходимо развивать с целью формирования стратегической конкурентоспособности предприятия, отрасли, региона, страны и как результат, получение экономического и социального эффекта на макро, мезо и микроуровнях управления [116, 128, 162];
- *Организационный подход* к группе с целью формирования эффективного трудового коллектива, «команды», организационной культуры, создание у них чувства ответственности сотрудничества, взаимоподдержки, желание развивать потенциал для своего блага и блага общества в целом [15, 127, 151, 160, 185, 191];

- *Индивидуальный подход* к каждому сотруднику с целью формирования у человека потребности развития и приобщения к стратегическим целям предприятия, отрасли, региона, страны [132, 157, 162];
- *Социально – психологический* подход с целью изменения менталитета людей, стимулирования креативности, развития творческого и инновационного потенциала работников; саморазвитию и решению социальных проблем [98, 182, 185, 213];
- *Маркетинговый подход* предусматривает диагностику внешней среды, исследование рынка рабочей силы; исследование качеств кандидатов, а также их требований и возможностей; обоснование инвестиций в человеческий капитал [22,];
- *Инновационный подход* направляет обучение на активизацию интеллектуальных, квалификационных, психофизиологических и личностных характеристик человека, акцентируя внимание на инновации, ресурсосбережении, качестве труда [43, 56, 137, 186].

При этом, инновационный подход в стратегическом управлении человеческими ресурсами обусловлен влиянием научно-технического прогресса и необходимостью соответствия компетенций работника новым технологиям, продуктам, процессам. Реализация инновационного подхода при формировании конкурентоспособности человеческого капитала направлена:

- во-первых, на достижение соответствия содержания работы развивающимся способностям работника в условиях инновационного развития организации;
- во-вторых, на эффективную организацию работы, которая бы заинтересовывала работника повышать результативность своего труда;
- в-третьих, на внесение в профессиональное развитие работника моментов самообучения, усиление интеллектуальных и творческих аспектов.

Причем указанные подходы необходимо использовать системно, учитывая взаимосвязи и логическую соподчиненность элементов системы.

Также, исходя из того, что стратегическое управление человеческим капиталом на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровень) представляет собой сложный, многофункциональный механизм управления, который, то по нашему мнению, необходимо использовать системно-интеграционный подход. Обоснованием является представление уровней стратегического управления как единой системы, закономерности развития и тенденция перехода от одного уровня управления к другому, а также

функциональные зависимости, приводящие к изменению параметров одного уровня, вследствие изменения параметров другого уровня. Интеграция управления от одной системы к другой системе или множеству систем придает процессу принятия решений особый характер, который выходит за рамки системного подхода. Очевидно, что стратегический менеджмент как управленческая функция интегрирует по системам как снизу-вверх, так сверху-вниз, охватывая все уровни управления, при одновременной интеграции в горизонтальном направлении.

Следует отметить, что необходимость применения системного подхода в стратегическом менеджменте изначально рассматривалась основателем стратегического менеджмента, И. Ансоффом, который акцентировал внимание на фирме, как сложной системе, реагирующей на изменения во внешней среде. Системный подход в стратегическом управлении, в том числе, в управлении человеческим капиталом, изучался также учеными-экономистами, такими как: Р. Акофф [115], И. Ансофф [116], М. Армстронг [120], Р. Каплан [151], А. Томпсон [196], Л. Билаш [128], В. Маслов [162], В. Волкова [133], В. Попов [181], Г. Минцберг [163], Ф. Лютенс [185], Г. Салвенди [204], Л. Чайникова [205], Р. Фатхутдинов [208]. В социологии, существенный вклад в развитие системного подхода и системных представлений об обществе, внесли ученые: Р. Мертон [150], А. Кравченко [159], Ю. Плотинский [182], О. Рой [200], Ю. Сурмин [193], В. Шуванов [213]. Системный подход в политологии был развит в трудах М. Вебера, а в психологии учеными: А. Леонтьев, А. Лурин, П. Анохина.

Системный подход нашел применение в различных областях науки и практической деятельности. Так, *И. Ансофф*, рассматривал фирму как систему стратегического менеджмента, а *Т. Парсонс* определял общество как сложную систему социальных элементов (групп, институтов, индивидов) находящихся в состоянии активного взаимодействия. По мнению ученых [150,159,182,193,213], сущность системного подхода в стратегическом управлении человеческим капиталом проявляется в том, что человек, группа, персонал, человеческий капитал, потенциал, общество рассматривается как сложные, самостоятельные системы, со своими особенностями функционирования и развития.

Как известно из литературы по специальности [182,193], системный подход содержательно отражает группу методов, с помощью которых, реальный объект описывается как совокупность взаимодействующих компонентов. Российский ученый Сурмин Ю. на основе собственных исследований разработал признаки системного познания и исследование объектов как системы:

- Рассмотрение исследуемого объекта как системы, т.е. как ограниченное множество взаимодействующих элементов;
- Определение состава, структуры и организации элементов и частей системы, обнаружение взаимосвязей между ними;
- Выявление внешних связей системы, выделение главных;
- Определение функций системы и ее роли среди других систем;
- Анализ структуры и функций системы, определения факторов влияния;
- Обнаружение закономерностей и тенденций развития системы [193, с. 9].

При этом, основными свойствами системы являются: ограниченность, целостность, структурность, взаимозависимость со средой, иерархичность и множество описаний.

Особое внимание в стратегическом менеджменте необходимо уделить двум основным свойствам системы: ограниченность, которое представляет собой внешнее свойство системы и целостность – внутреннее свойство, приобретаемое в процессе развития. Система может быть ограниченной, но не целостной, но чем более система выделена, отграничена от среды, тем более она внутренне целостна, индивидуальна, оригинальна [193, с. 56]. Отсюда, система характеризуется отграниченностью взаимосвязанного множества отражающего объективное существование конкретных отдельных взаимосвязанных совокупностей тел и не содержащего специфических ограничений, присущих частным системам.

Несмотря на то, что системный подход нашел широкое применение во всех областях деятельности, в том числе, управления человеческим капиталом, существуют особенности, которые не позволяют точно определить границы управления в долгосрочной перспективе. Поэтому для наиболее полного понимания системного подхода в стратегическом менеджменте, выделим его основные категории:

- системный подход в стратегическом менеджменте характеризуется совокупностью элементов, представляющих одно целое и объединенных одной общей целью, что в менеджменте называется организацией;
- системный подход при стратегическом управлении позволяет определить миссию и цели системы, задачи каждого элемента и в целом по системе, простоту и сложность системы, закрытость и открытость системы;
- системный подход в стратегическом планировании позволяет отследить состояние системы: организацию, реорганизацию, движение, распад, хаос, а также переходное, стабильное либо кризисное состояние системы;

- системный подход при проведении стратегического анализа позволяет структурировать объект исследования на подсистемы;
- системный подход при проведении стратегического анализа позволяет структурировать по категориям и важности макроокружение системы и ее внутреннюю среду;
- системный подход при стратегическом моделировании процессов позволяет идентифицировать основные элементы системы, их связи (прямая и обратная связь), отношения между элементами, организационную и структурную зависимость между элементами и факторы влияния;
- системный подход при стратегическом моделировании процессов позволяет идентифицировать категории процессов, происходящих внутри и снаружи системы: функционирование системы, адаптация системы во внешней среде, интеграция системы в другую систему, деградация системы, распад системы, агрессия системы, поглощение системой другую систему.

Следует отметить, что литература по специальности предоставляет широкий диапазон методов моделирования, применимых, в том числе, к стратегическому планированию. К примеру, В. Штофф в своей работе «Введение в методологию научного познания» (1972) выделяет две большие группы моделей: материальные (вещественные, физические, действующие) и мысленные (идеальные, воображаемые, умозрительные). К числу материальных моделей относятся модели, которые сконструированы человеком искусственно или взяты из природы в качестве образцов. Мысленные же отличаются тем, что они созданы в форме мысленных образов, существующих лишь в голове исследователя, теоретика [193, с. 200].

Специалисты в области математического моделирования, М. Милош, Н. Кремер, Э. Петерс, В. Тарасов, М. Фридман, подразделяют моделирование на две категории: (1) физическое, при котором модель воспроизводит изучаемый процесс с сохранением изучаемых свойств, и (2) математическое, при котором модель представляет собой математическое описание объекта моделирования.

Ю. Плотницкий выделяет два основных вида моделей: (1) содержательные (формулируется на естественном языке) и (2) формальные (формулируется с помощью языков математических теорий или языков программирования) [182, с. 89].

Вместе с тем, в нашем исследовании построение моделей представляет собой процесс системного моделирования, который логически включает две составляющие:

- представление модели объекта или процесса как системы с ее основными параметрами и характеристиками. Модель здесь выступает совокупностью

взаимосвязанных между собой элементов, отличается структурной организацией и функциональным предназначением.

- системность состоит не только в качестве способа представления, но и в способе изучения модели. Известно, что моделирование — самостоятельный способ научного познания, а создание для того или иного метода научного познания удобного для осуществления познавательных процедур объекта-модели.

В нашем исследовании, моделирование ориентировано на поиск в системной модели оптимальных характеристик в целях преобразования по принципам оптимальности реальных объектов. С другой стороны, анализируя стратегическое управление человеческим капиталом, как управленческую функцию в рамках системного подхода, можно выделить следующие его особенности:

- Это управление, которое формулирует миссию, определяет цели, стратегии и конкурентные преимущества персонала в долгосрочном периоде.
- Это управление, которое должно обеспечить не только нормальные и безопасные условия для работы людей, но и способствовать удовлетворению их потребностей, совмещая при этом интересы организации с интересами людей в перспективе.
- Это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, его потенциал, знания, опыт, навыки, способности, потребности.
- Это управленческая деятельность, по формированию и реализации человеческого потенциала предприятия, отрасли, региона, страны.

Следует отметить, 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 ее системно-интеграционный характер. Система ограничена, но открыта для интеграции, обладает свойством изменчивости структуры, формирование свойств системы носит циклический характер и зависит от интеграции элементов и изменения структуры системы. При этом, в системе сохраняется строгая соподчиненность элементов, до момента их интеграции и формирования иной иерархии.

Вместе с тем, системы обладают структурной устойчивостью, и как отмечал российский ученый А. Богданов, «состояние системы является устойчивым и определяется равновесием противоположностей» [193, с. 24]. Ученый также в самой системе определил два вида закономерностей: (1) формирующие, т.е. закономерности,

развития, приводящие к переходу системы в другое качество; (2) регулирующие, т.е. закономерности функционирования, способствующие стабилизации нынешнего качества системы. В стратегическом менеджменте человеческого капитала, по нашему мнению, обе эти закономерности проявляются во взаимосвязи и взаимодействии, что характеризует системно-интеграционный подход.

Особенности и специфичность стратегического менеджмента человеческого капитала, а также многоуровневый характер управленческой функции позволил выделить отличительные особенности в характеристиках системного и системно-интеграционного подхода (табл. 2.1).

Таблица 2.1. 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 |

Разработано автором на базе источников: [182, 193, 213].

Определяя целенаправленность систем, обратимся к научным разработкам ученых. Так, *И. Ансофф*, выделил два типа систем: система, связанная с выбором стратегических позиций для фирмы и система, реагирующая на изменения во внешней среде. *Р. Акофф* выделил три типа систем, среди которых социальным системам присуща характерная

особенность, заключающаяся в общности целевых ориентации системы в целом и составляющих ее частей: (1) детерминированные — системы и модели, которые ни сами в целом, ни их части не являются целенаправленными; (2) анимационные (одушевленные) — системы и модели, которые в целом преследуют некие цели, а их части являются нецеленаправленными; (3) социальные (общественные) — системы и модели, в которых как их части, так и они в целом являются целенаправленными [200, с. 19].

Наиболее приемлемыми, для исследования стратегического управления человеческим капиталом, на наш взгляд, являются социальные системы и модели, в которых все элементы являются целенаправлены на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития с целью повышения уровня и качества жизни населения.

Как было уже отмечено, система имеет свойство развиваться, и каждый уровень управления проходит определенные этапы (стадии) развития. Различные системы имеют отличительные особенности в развитии, что соответствует этапам развития данных систем. В целях исследования эволюции систем, нами были проанализированы классификации, описанные в экономической литературе. К примеру, российский ученый *А. Богданов* определил три стадии развития систем (рис.2.1).

По мнению ученого, в стадии «комплексия» система представляет собой механическое объединение элементов, в виде структуры, между которыми еще не начались процессы взаимодействия. В такой системе формирующие и регулирующие закономерности развития не наблюдается. В стадии «конъюгация», в системе начинается движение от одного элемента к другому и наблюдается попытки сотрудничества между элементами, а также возникновение связей и взаимодействия.



Рис.2.1. Стадии развития систем по А. Богданову

Адаптировано автором на базе источников: [193, 200].

А в третьей стадии существует два варианта развития систем: (1) стадия «ингрессия», которая характеризуется переходом к качественному взаимодействию элементов системы, сплоченности, взаимопонимания; (2) стадия «дезингрессия», которая характеризуется процессом распада или деградации системы как целого объекта. Анализируя стадии развития стратегического управления человеческим капиталом как системы управления в Республике Молдова, можно констатировать следующие уровни развития социальной системы (по Богданову А.):

- стадию *конъюгации* на национальном уровне, поскольку в последнее время в Молдове, с переходом на модель развития, основанную на эффективности, наметились тенденции акцентирования внимания на развитии человеческого капитала, креативности и инноваций, что характеризует движение и начало сотрудничества между отдельными элементами системы;

- стадию *ингрессии* на уровне предприятий, поскольку, проблема управления человеческим капиталом на уровне предприятия рассматривалась на протяжении длительного периода, что позволило сформировать методологическую базу, выработать наиболее эффективные методы управления людьми и т.д, однако существует необходимость развить эти элементы в соответствии с современными тенденциями, что характеризует сотрудничество между отдельными элементами системы и их переход на более качественный уровень;

- стадию *комплексии* на региональном уровне, поскольку человеческий капитал в отношении формирования его конкурентоспособности в РМ, в данный момент не рассматривается, хотя имеется потенциал, что характеризует систему, в которой между элементами еще не начались процессы взаимодействия.

Другой российский ученый, Ю. Сурмин в своей работе «Теория систем и системный анализ» (2003) характеризует этапы развития систем как представляющие собой, следующие однотипные фазы изменения систем: (1) появление, происхождение возникновение нового сначала скрытого в недрах старого, а затем в явной форме; (2) восходящую стадию развития, когда наблюдается интенсивный количественный и качественный рост; максимальное развитие, зрелость; (3) регрессивные изменения, нисходящая стадия; распад и гибель [193, с. 161].

Причем, развитие системы, по мнению Ю. Сурмина, представляет собой результат нескольких векторов направленных изменений: развитие вширь, когда система расширяет пространство своего обитания; развитие внутри себя, когда система преобразует свои внутренние характеристики; микроразвитие, которое предполагает углубление уровней

системы и макроразвитие, в соответствии с которым система приобретает все большее влияние на макропроцессы.

Основываясь на проведенном анализе и представляя стратегическое управление человеческим капиталом как систему управления, а также принимая во внимание то, что для эффективного осуществления деятельности в будущем, стратегическое управление призвано, рационально расставить приоритеты в настоящем, следует признать ее интеграционный характер, как во времени, так и пространстве.

Отсюда, возникают противоречия во взаимодействии субъекта и объекта управления. Ориентируя деятельность на долгосрочную перспективу, стратегический менеджмент вырабатывает стратегии развития бизнеса. Для осуществления принятых стратегий, необходимо произвести соответствующие изменения в системе управления, в формировании портфеля бизнеса (ассортимента продукции) и подготовить специалистов, в соответствии с необходимыми квалификационными характеристиками (через обучение).

При этом, как было обосновано в 1 главе настоящей работы, стратегическое управление человеческим капиталом через обучение и формирование конкурентных преимуществ предприятия, отрасли, региона, страны, приводит к повышению уровня и качества жизни населения. Следовательно, объектом исследования стратегического менеджмента выступает не только человек, работник, трудовой коллектив предприятия, но и общество в целом. В свою очередь, общество выступает во взаимосвязи с экономической направленностью, что позволяет идентифицировать социально-экономическую систему, в совокупности социальных, экономических, политических и других явлений и процессов, находящихся в отношениях и связях между собой и находящихся под влиянием факторов глобального и регионального развития.

Вместе с тем, современные рыночные экономические отношения регулируются законами спроса и предложения, которые зачастую порождают неравномерности регионального развития, что влияет на стратегическое формирование человеческого капитала региона. Неравномерность социально-экономического развития регионов внутри страны, а также стран в составе континентов, порождает противоречия социального, экономического, политического характера, что подрывает принципы устойчивого развития национальной и мировых экономик. Как мы знаем, необходимость разработки стратегии устойчивого развития мировой экономики была обозначена в рамках Генеральной Ассамблеи ООН (1987 г.) и на Международной конференции по экологии и развитию (г. Рио-де-Жанейро, 1992 г.).

В свою очередь, уровень дифференциация в развитии регионов определяет основные моменты региональной политики, которая призвана создавать объективные

предпосылки для равномерного развития регионов, использование особенностей регионов для формирования конкурентных преимуществ, укрепления единого экономического пространства страны. Известно, что эффективная региональная политика имеет глубокое научное обоснование, отражает изменения, происходящие на национальном уровне, использует последние достижения в области экономики, научно-технического прогресса, экономической географии, экономики регионов, а также социологии и демографии. При разработке региональной политики принимается во внимание также положительный опыт развитых стран для решения региональных проблем [122, с. 7].

При этом, в последнее время, в экономической литературе все чаще акцентируется внимание на регулировании развития регионов, формировании их конкурентоспособности и проблемах межрегиональной интеграции. Ключевая роль отводится человеческому капиталу, потенциал которого позволяет обеспечить не только конкурентоспособность региона, но и страны в целом. При этом подготовка и выпуск на рынок труда квалифицированной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее территориальной мобильности является одной из задач эффективной региональной политики.

Несмотря на то, что проблемам регионального развития уделяется особое внимание, начиная с 19 века, единого мнения по выработке эффективной региональной политики и ее основных элементов, не существует. Региональные экономические исследования концентрировались в основном на изучении природного и производственного потенциала регионов, социально-экономической географии и статистики, проблемах функционирования региональных рынков. Здесь следует отметить работы ученых: И. Тюнена, А. Вебера, В. Лаунхардта, В. Кристаллера, А. Леша, Ф. Перру, У. Алонсо, У. Айзарда, Н. Баранского, Н. Колосовского [161].

Представителями современной региональной науки являются В. Леонтьев [244], У. Айзард [244], П. Хагетт [244], В. Афанасьев [121], В. Байнев [122], Л. Левитская [186], П. Нестеров [161], Л. Чайникова [205], В. Фатеев [210]. Так, американский ученый У. Айзард впервые ввел в обиход термин «региональная наука», которая, по его мнению, должна изучать не только регионы (экономические районы), но и их системы, связи между ними. А российский ученый В. Афанасьев, в своей работе «Механизмы управления развитием региона» (2001) утверждает, что каждый из регионов должен располагать научно обоснованной стратегией повышения конкурентоспособности своего хозяйственного комплекса на следующих рынках: товаров и услуг, инвестиций, инноваций и рабочей силы [121, с. 7]. Анализируя литературу по специальности, следует констатировать, что теоретические и методологические исследования региональной экономики сводились к трем основным направлениям:

- выявление закономерностей, принципов и факторов размещения производительных сил региона;
- формирование теории экономического районирования;
- создание методологии планирования и регулирования территориального развития [212, с. 20].

При этом, основным результирующим показателем являлся показатель развития отраслей. Однако, согласно утверждению М. Портера, «ни одна страна в мире не в состоянии быть конкурентоспособной во всех отраслях или хотя бы в большинстве отраслей» [178, с. 215]. В конечном итоге, *страны достигают конкурентоспособности в отдельных отраслях*, поскольку их внутренние условия оказываются наиболее благоприятными, динамичными и перспективными.

Следуя этому утверждению, логично предположить, что 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. Поскольку, регион как хозяйственная система представляет собой отдельную часть территории страны, с комплексом связей и зависимостей между предприятиями и организациями и обладает отличительными особенностями.

С другой стороны, конкурентоспособность региона – это его способность создавать требуемые политические, экономические, экологические, социальные инновационные и другие условия для выполнения государственными органами управления своих функций по обеспечению эффективной и качественной работы государственных, коммерческих и других структур, по гармоничному развитию личности и повышению качества жизни населения [209, с.17]. Иными словами, *конкурентоспособность на региональном уровне обеспечивается за счет человеческого потенциала, дифференциации производства и географического расположения*.

Следует отметить, что стратегическая конкурентоспособность региона представляет собой актуальную проблему регионального развития. Управление стратегической конкурентоспособностью на уровне региона – это сложный процесс принятия и осуществления стратегических решений, основанных на сопоставлении внутреннего конкурентного потенциала региона с возможностями и угрозами его внешнего окружения. Сущность управления стратегической конкурентоспособностью региона состоит в формировании и реализации концепции эффективного управления ее развитием на инновационной основе, развития человеческого капитала, непрерывного

мониторинга и оценки происходящих изменений во внешней среде и всей его деятельности с целью повышения производительности и уровня жизни населения.

Целью развития стратегической конкурентоспособности региона является достижение конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое развитие территории в будущем и на этой основе обеспечение высокого уровня жизни населения региона. Предназначение регионального управления стратегической конкурентоспособностью заключается в следующем:

– в установлении и ранжировании важных и долгосрочных целей воспроизводственного процесса, которые отвечают требованиям стратегического развития конкурентной экономики региона в целом;

– в оценке и критическом рассмотрении вероятных путей достижения установленных стратегических целей в предполагаемых внешних и внутренних условиях функционирования региона;

– в выборе и поэтапной реализации решений, обеспечивающих с одной стороны, рациональное выполнение экономически обоснованных проектов в условиях существующей экономической системы, а с другой – эффективную адаптацию воспроизводственного процесса к неожиданным внешним изменениям.

Анализ литературы по специальности [186, 201, 202, 205] позволил выделить следующие факторы, формирующие конкурентные преимущества современного региона:

- конкурентоспособность страны, в которую входит регион;
- конкурентоспособность человеческого капитала и уровень жизни населения;
- природно-климатические, географические, экологические и социально-экономические параметры региона;
- предпринимательская и инновационная активность в регионе;
- уровень международной интеграции региона;
- инвестиционная привлекательность региона;
- наличие партнерских региональных и международных связей.

Как показали исследования, стратегическое управление является один из немногих механизмов благоприятного воздействия на экономику региона. Использование инструментов стратегического управления конкурентоспособностью региональной экономики во многом обуславливается ее особенностями и эффективностью принимаемых управленческих решений администрацией региона.

Безусловно, в условиях децентрализации управления каждый регион выбирает свой путь достижения стратегической конкурентоспособности на основе человеческого

капитала, природных ресурсов, инвестиций, инноваций, а также факторов новой экономики (экономики знаний), которая имеет ряд особенностей:

- увеличение нематериальной составляющей в деятельности хозяйствующих субъектов;
- усиление роли новизны (новых идей, инноваций) в обеспечении конкурентных преимуществ объектов;
- нестабильность организационной среды, увеличение интенсивности изменений внешней среды;
- усиление влияния человеческого капитала на результаты хозяйственной деятельности;
- дальнейшая дифференциация потребностей потребителя, стимулирующая появление новых видов продуктов;
- увеличение доли креативности, творческого и интеллектуального труда человека по сравнению с физическим, ручным трудом.

Ученые и исследователи к числу важнейших закономерностей развития регионов относят [201, 206, 210, 212]:

- рациональное, наиболее эффективное размещение производства;
- комплексное развитие хозяйства экономических районов;
- рациональное территориальное развитие труда между регионами и в пределах территорий;
- выравнивание уровней экономического и социального развития регионов.

Как показал анализ, в отношении человеческого капитала изучалась, в основном, демографическая ситуация в регионах, рождаемость и смертность, состояние трудовых ресурсов и миграция. Исследования сводились к статистическому анализу демографических показателей. А таким характеристикам, как качество человеческого капитала и конкурентоспособность страны и регионов, ученые стали уделять внимание только с переходом на рыночные отношения хозяйствования предприятий и организаций. К исследованиям в этой области следует отнести работы ученых: Г. Беккера [130], Дж. Минцера [249], Т. Шульца [238], Л. Холла [219], Б. Хансена [244], И. Сырбу [95] (теория человеческого капитала); И. Петреску [90], Г. Белостечник [11], А. Попа [91], А. Шмык [106] (теории конкурентоспособности, в том числе конкурентоспособности человеческого капитала). Безусловно, эти исследования внесли значительный вклад в развитие теории и практики, как конкурентоспособности объектов, регионального развития, так и управления человеческим капиталом. Однако, эти исследования являются различной направленности, недостаточно четко прослеживается взаимосвязь: регион-

конкурентоспособность-человеческий капитал-уровень жизни. Не существует также четкого ответа на вопрос: как повысить конкурентоспособность региона (а значит, и уровень жизни) используя человеческий капитал, дифференциацию производства и географическое расположение, причем, не на год-два, а в долгосрочной перспективе?

Для решения этой и других проблем, связанных с развитием регионов, парламентом Молдовы в 2006 году был принят *Закон о региональном развитии Республики Молдова* (нр. 438 от 28.12.2006), в котором, устанавливаются регионы развития, регламентируются принципы формирования политики регионального развития, межрегиональный вид сотрудничества, а также ресурсы, необходимые для создания и функционирования регионов развития. Согласно закону, в республике сформированы следующие регионы развития:

- регион развития «Север», включающий мун. Бэлць и районы: Бричень, Дондюшень, Дрокия, Единец, Фэлешть, Флорешть, Глодень, Окница, Рышкань, Сынжерей, Сорока;

- регион развития «Центр», включающий районы: Анений Ной, Кэлэрашь, Криулень, Дубэсарь, Хынчешть, Яловень, Ниспорень, Орхей, Резина, Стрэшень, Шолдэнешть, Теленешть, Унгень;

- регион развития «Юг» включающий районы: Басарабьяска, Кахул, Кантемир, Кэушень, Чимишлия, Леова, Штефан Водэ, Тараклия;

- мун. Кишинэу;

- автономное территориальное образование Гагаузия;

- Приднестровье – административно-территориальные единица левобережья Днестра, включая муниципии Тирасполь и Бендеры [60].

Регионы развития являются функционально-территориальными единицами, объектами планирования, оценки и реализации политики регионального развития (статья 1, закон РМ «О региональном развитии в Республике Молдова» нр. 438-XVI). При этом, задачами поддержки регионального развития были сформулированы следующие:

- a) достижение сбалансированного и устойчивого социально-экономического развития на всей территории Республики Молдова;

- b) сокращение дисбаланса уровней социально-экономического развития регионов и внутри их;

- c) консолидация финансового, институционального и людского потенциала в целях социально-экономического развития регионов;

- d) поддержка деятельности органов местного публичного управления и местных сообществ, направленной на социально-экономическое развитие населенных пунктов, и

координация их взаимодействия с национальными, секторальными, региональными стратегиями и программами развития [60, статья 2].

Однако, анализируя содержание нормативных документов и политики регионального развития, необходимо констатировать, что развитие человеческого капитала как фактора повышения конкурентоспособности региона, не предусмотрено. Помимо этого, не прослеживается согласованность действий в развитии и использовании человеческого капитала, как институциональных единиц (министерств, ведомств), так и политик, разрабатываемых этими единицами. К примеру, Министерство регионального развития и сельского хозяйства и экологии не предусматривает моменты развития человеческого потенциала в регионах, а Министерство образования, культуры и науки в своей стратегии Образование – 2020 (Educația -2020) не учитывает региональный аспект при формировании человеческого потенциала и механизма передачи инноваций в регионы. Не существует также сотрудничества и диалога в отношении человеческого капитала между министерствами и ведомствами, которые также имеют непосредственное отношение к этой проблеме, к примеру, Министерство здравоохранения и др.

Исходя из этого, *территориальным объектом нашего исследования является регион развития как функциональная единица*, в которой человеческий капитал не только консолидируется (наравне с другими ресурсами) для развития региона, но и развивается, формируя конкурентоспособность региона, и соответственно, повышая уровень и качество жизни населения в долгосрочной перспективе.

Как показал теоретический анализ, стратегическая конкурентоспособность подразумевает потенциальную способность данного объекта конкурировать с аналогичными объектами в будущем на запланированном рынке. При этом, конкурентоспособность интегрирует и адаптирует в себе параметры (факторы), характеризующие качество правовой системы и рыночной инфраструктуры, эффективность конкурентных преимуществ, качество объекта, его ресурсоемкость за жизненный цикл, качество и продолжительность различных процессов. Например, на уровне отдельного работника улучшение этих параметров приведет к повышению уровня жизни, на уровне предприятия - к увеличению объема продаж и прибыли; на уровне региона и страны – к благосостоянию нации в долгосрочной перспективе.

По мнению ученых [120,128,145,162,164, 197], конкурентоспособность работника формирует конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона, страны в целом. В свою очередь, конкурентоспособность предприятия определяется наличием ее конкурентных преимуществ по сравнению с другими предприятиями, то есть

превосходством в области производства, качества товаров, маркетинга, компетентности и профессионализма персонала, эффективности управления.

С другой стороны, конкурентные преимущества отрасли определяются благоприятной экономической средой, в которой функционируют предприятия. По мнению *М. Портера*, при достижении конкурентоспособности на национальном уровне, *необходимо сосредоточиться на определенных отраслях и сегментах отрасли*, а не на экономике в целом. В результате длительной и активной борьбы против иностранных соперников за достижение конкурентного преимущества в конкретных отраслях создаются и улучшаются продукты, совершенствуются технологии, которые стимулируют процесс обновления национальной производительности. Следуя этому утверждению, логично предположить, что 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. Поскольку, регион как хозяйственная система представляет собой отдельную часть территории страны, с комплексом связей и зависимостей между предприятиями и организациями и обладает отличительными особенностями.

Отсюда, формирование и реализация стратегии эффективного управления стратегической конкурентоспособностью региона базируется на принципах системно-интеграционного подхода, а выбор стратегии эффективного управления стратегической конкурентоспособностью региона – это поиск основных стратегических конкурентных преимуществ региона на основе изыскания конкурентных резервов человеческого капитала в различных направлениях региональной деятельности.

Исходя из этого, настоящее исследование приобретает междисциплинарный характер, объединяя методы экономики, менеджмента, социологии, психологии, политологии, экономической географии. Для получения количественных результатов развития регионов необходимо проанализировать социально-экономическую систему в целом по стране и в региональном аспекте. В этом случае, направления исследования будут охватывать следующие *подсистемы социально-экономической системы общества*:

- *Экономическая подсистема*, которая характеризует народное хозяйство страны и включает в себя совокупность производств, базирующихся на различных формах собственности: государственной, частной, совместных предприятий, предприятий с иностранным капиталом. В Республике Молдова эта система использует рыночный механизм хозяйствования, построенный на производстве товаров и услуг, продаже в условиях формирования цен в зависимости от спроса и предложения, жесткой конкуренции и в условиях европейской интеграции.

- *Демографическая подсистема*, которая состоит из совокупности семей, территориальных, этнических, половозрастных и иных общностей и институтов, обеспечивающих воспроизводство населения. В Республике Молдова эта подсистема функционирует неэффективно, поскольку в стране наблюдается депопуляция населения, то есть превышение смертности над рождаемостью, что ведет к устареванию населения, в том числе, в Северном регионе.

- *Регулирующая подсистема*, которая представлена административно-территориальными единицами и законодательно-регламентирующей базой. В Республике Молдова эта подсистема характеризуется утвержденной законодательно-нормативной базой развития регионов и некоторой бюрократичностью делопроизводства.

- *Социально-гуманистическая подсистема* включает социальные отношения между различными социальными группами и слоями общества, с целью распределения материальных и духовных благ между людьми, сфер влияния, поддержания благосостояния и здоровья, получения социального статуса в обществе, а также в гуманном отношении к слабым, оказания помощи недееспособным и социально незащищенным членам общества. В Республике Молдова эта подсистема находится под государственным контролем и регулированием.

- *Духовная подсистема* состоит из совокупности форм общественного сознания, науки, культуры, образования, спорта, искусства, религии, духовных отношений между людьми, с целью обеспечения духовного развития и самореализации людей.

Следует отметить, что указанные подсистемы социально-экономической системы общества имеют определенные границы только в целях исследования, в то время как в реальной жизни они очень гармоничны, дополняют друг друга, пересекаясь во времени и различных слоях общества.

Другой важной системой, которая исследована в настоящей работе, выступает рынок труда, а также взаимосвязь рынка труда и конкурентоспособности рабочей силы. Как известно, труд является важнейшей категорией конкурентоспособности, поскольку именно приложение труда, выполнение трудовых функций и обязательств, эффективность результатов труда, и способность выполнять трудовые функции лучше или хуже других, характеризует уровень конкурентоспособности работника. Как экономическая категория, труд представляет собой ресурс, который покупается и продается на рынке труда и имеет свою стоимость, опять же в зависимости от профессиональных качеств его носителя – человека и его конкурентоспособности. Рынок труда характеризуется экономически активным населением, заработной платой, уровнем безработицы и миграцией.

Вместе с тем, человек, как субъект рынка труда заинтересован продать свою рабочую силу с целью получения более высокого дохода от приложения труда, а это, в свою очередь, мотивирует работника постоянно повышать свой профессиональный уровень, а, следовательно, быть конкурентоспособным на рынке труда. Рынок труда также влияет и на работодателей: в целях привлечения конкурентоспособных работников, экономические агенты спрос на рабочую силу подкрепляют мотивацией, условиями труда.

Таким образом, конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда является важным показателем развития региона и повышения уровня/качества жизни населения, что необходимо учитывать в политике и стратегии развития человеческого капитала региона. Как показали теоретические исследования, системно-интеграционный подход, является наиболее приемлемым для исследования стратегического управления человеческим капиталом. Система стратегического управления человеческого капитала представляет собой сложный многофункциональный механизм, включающий элементы и категории стратегического менеджмента, системно-интеграционного подхода и регионального развития, объектом которого выступает человеческий капитал.

2.2. Этапы и программа проведения исследования на предприятиях Республики Молдова

Следует констатировать тот факт, что современные молдавские предприятия функционируют в условиях рыночного хозяйствования, жесткой конкурентной борьбе и постоянно меняющихся условиях внешней среды. Менеджеры вынуждены быстро реагировать на изменения внешней среды, разрабатывая и внедряя адаптивные стратегии бизнеса и осуществляя стратегические изменения внутри предприятия.

Вместе с тем, из литературы по специальности и практики бизнеса известно, что нововведения, как правило, встречают неоднозначную реакцию со стороны персонала. Работники предприятия, так же как и люди в повседневной жизни не любят изменять устоявшееся привычки. Привыкнув к рабочему месту, объему выполняемых работ, технологии и технике, работники не желают изменять привычный процесс трудовой деятельности. Более того, осуществляя стратегические изменения, менеджмент предусматривает дополнительное обучение, переобучение специалистов либо производит набор новых сотрудников. Это также сопряжено с психологическим дискомфортом, возникающим между персоналом и руководством предприятия.

С другой стороны, обучая сотрудников, осуществляя инвестиции, необходимо заручиться согласием сотрудников работать в данной организации несколько лет.

Сотрудник, получивший соответствующее образование, имея достаточный опыт работы, и сформированный как конкурентоспособный специалист, привлекает внимание конкурентов. И если он не является приверженцем организации, может сменить место работы, а предприятие потеряет вложенные инвестиции на его обучение.

Анализ сложившейся ситуации на предприятиях, функционирующих в условиях рынка, позволил выделить проблемы стратегического менеджмента человеческого капитала, а именно:

- формирование стратегии эффективного развития персонала, согласующиеся со стратегиями развития бизнеса.
- обеспечение поддержкой персонала стратегические изменения в организации, минимизируя сопротивление и максимально используя потенциал сотрудников.
- выявление квалификационно - профессиональный потенциала, необходимого для реализации стратегий бизнеса, с тем, чтобы максимально его применить и преобразовать в человеческий капитал предприятия.
- формирование конкурентоспособного персонала, объединив его в «команду» идеей достижения стратегических целей предприятия.
- воспитание сотрудников в духе приверженности организации с тем, чтобы оправдать вложенные инвестиции на развитие потенциала.

На региональном уровне стратегический менеджмент формирует человеческий капитал и реализует его в целях достижения конкурентоспособности региона. Здесь, прежде всего, важную роль играет человеческий потенциал региона, который представлен подрастающим поколением, детьми в дошкольных и школьных учреждениях, студентами в высших учебных заведениях и качеством полученного ими образования. Широкие возможности предоставляются молодым специалистам, которые имеют возможность получить образование в европейских университетах, посредством участия в программах студенческой и профессорской академической мобильности, таких как: *Erasmus +*, *Erasmus Mundus Janus*, *Emerge*, *Euraxess*, *Effort* и др.

В то же время, являясь подсистемой народного хозяйства, региональная экономика не может развиваться как изолированная часть - экономическая самостоятельность регионов имеет вполне определенные границы. Региональное хозяйство, является комплексным, где четко выражена зависимость уровня развития региона от природных факторов, состояния окружающей среды, географического расположения и потенциала развития, в том числе, человеческого потенциала. Эта особенность регионов находит отражение на подготовке специалистов, формах обучения, и соответственно, направлений формирования конкурентоспособности человеческого капитала региона. Способность

региона непрерывно формировать, постоянно обновлять и развивать свой стратегический конкурентный потенциал служит важным и основным показателем эффективности управления стратегической конкурентоспособностью.

В данных условиях конкурентное преимущество регионов обуславливается имеющейся у них *стратегией развития человеческого капитала, инновационного предпринимательства и социально-экономической политики.*

Вместе с тем, следует помнить, что стратегический менеджмент человеческого капитала выявляет потенциальные возможности работников с тем, чтобы более рационально применить человеческие способности в производственной деятельности. При этом, человеческий потенциал не ограничен, он обладает способностью повышаться в результате обучения, накапливаться в виде опыта и знаний (человеческий капитал) и воспроизводиться. Проблема состоит в том, чтобы наиболее полно и рационально использовать человеческий потенциал, преобразуя его в человеческий капитал предприятия и региона.

Анализ литературы по специальности позволил выделить в целях исследования следующие виды стратегий персонала:

- *Классическая стратегия управления персоналом* - набор, отбор персонала, мотивация, планирование продвижения по службе, повышение квалификации, оценка и аттестация персонала;
- *Стратегия мотивации и стимулирование труда* - формирование мотивации работников с помощью гибкой и адаптивной системы оплаты и стимулирования труда работников;
- *Стратегия развития персонала* - формирование стратегической конкурентоспособности работников через обучение, осуществляются инвестиции в развитие человеческого потенциала;
- *Стратегия инновационного развития персонала* - предполагает стимулирование креативности, инноваций и инновационной деятельности работников;
- *Стратегия маркетинга персонала* - изучение рынка труда, спроса и предложения рабочей силы, выявление необходимых компетенций персонала.
- *Стратегия вовлеченности персонала в управление* - участие персонала в управленческих решениях, командная работа;
- *Стратегия удовлетворения социальных потребностей* - максимальное удовлетворение личных потребностей и ожиданий работников.

С другой стороны, качество рабочей силы, привлеченной с рынка труда – лишь предпосылка к высокой эффективности производства. Для ее реализации необходимо, чтобы труд работника был хорошо организован, чтобы у него не было перерывов в работе по организационно – техническим причинам, чтобы поручаемая ему работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы ему были созданы нормальные санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие и нормальный уровень интенсивности труда. Большую роль играет и социально – психологическая обстановка, способствующая взаимодействию исполнителей в процессе работы, появлению стимулов к высокопроизводительной и эффективной работе.

Особую роль играет трудовая миграция, которая, с одной стороны, повышает эффективность труда и конкурентоспособность работников через получение опыта в иностранных фирмах, но с другой стороны, снижает качество человеческого капитала региона, в случае, трудовой миграции или с целью смены постоянного места жительства.

Анализируя спрос и предложение рабочей силы на рынке труда, прежде всего, необходимо было рассмотреть выход на рынок труда молодых специалистов и их трудоустройство. Известно, что человеческий капитал включает накопленные вложения в такие области деятельности, как образование, профессиональная подготовка, миграция. Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая опыт работы, составляют определенный запас производительного человеческого капитала. Денежная ценность этого запаса капитала определяется ставками заработной платы, по которым человеческий капитал могут использовать работодатели на рынке труда. Поиск работы и миграция увеличивают ценность человеческого капитала благодаря увеличению ставок заработной платы, получаемой в единицу времени за использование знаний и навыков работника.

Таким образом, необходимо было проанализировать состояние рынка труда, его структуру, динамику экономически активного населения, а также индекс демографической нагрузки. Особое внимание уделено анализу официальной безработицы.

Поскольку, исследования стратегического менеджмента человеческого капитала целесообразнее проводить на региональном уровне (обоснование представлено в 1 главе настоящей работы), то в исследовании проанализируем состояние и динамику социально-экономической системы Северного региона в сравнении с остальными регионами Республики Молдова.

При этом предметом исследования будут стратегический менеджмент, человеческий капитал, производительность, конкурентоспособность, и их влияние на уровень и качество жизни населения. Анализ влияния факторов на

конкурентоспособность человеческого капитала позволит разработать модели и меры эффективной политики стратегического управления человеческим капиталом в условиях регионального развития.

Анализируя труды ученых и специалистов в области стратегического управления человеческим капиталом, и в целях исследования были выделены следующие качества, характеризующие текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала в условиях стратегических изменений (табл. 2.2):

Таблица 2.2. Качества, характеризующие текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала

| Качества, характеризующие текущую конкурентоспособность человеческого капитала | Качества, характеризующие стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Образование, знания, навыки, умения; • Интеллигентность и культура; • Мотивация и умение формулировать личные цели; • Умение управлять своими эмоциями, стрессоустойчивость; • Способность конкурировать на рынке труда; • Общительность, коммуникабельность, организованность. | <ul style="list-style-type: none"> • Соответствие профессиональным требованиям; • Активность в трудовой деятельности; • Обладание потребностями, ценностями, перспективами; • Информированность в области рыночной экономики; • Регулярность повышения образовательного уровня; • Эффективность реализации квалификационного потенциала; • Способность конкурировать на рынке труда. |

Адаптировано автором на основе источников: [175, 209].

Доказано, что человеческий капитал на всех уровнях управления - это сложная и многогранная категория, изучение которой требует проведение специально организованного и научно обоснованного исследования. Исходя из этого, методология исследования стратегического менеджмента человеческого капитала включает следующие этапы:

1. Предварительное изучение ситуации (анализ, констатация фактов, выявление несоответствий и проблем);
2. Проведения анализа социально-экономических тенденций развития регионов и человеческого капитала;
3. Подготовка социологического исследования (разработка программы исследования, обоснование объема выборки и разработка инструментария);
4. Сбор первичной информации посредством интервью и анкетирования работников предприятий;

5. Группировка и систематизация собранной информации, ее обработка, расчет показателей;
6. Анализ полученной информации, определение эффекта и других экономических и социальных результатов.
7. Моделирование развития объекта исследования.
8. Подведение итогов исследования, разработка стратегии, формулировка выводов и рекомендаций.

Следуя методике организации исследований, описанной в научной литературе, проведение исследования стратегического менеджмента человеческого капитала было начато с предварительного изучения объекта исследования (человеческого капитала), и среды его формирования (предприятий, регионов) в качестве ознакомительного этапа последующих глубоких и масштабных исследований. В качестве макроэкономического исследования был проведен анализ социально-экономических и политических тенденций развития регионов Республики Молдова и стратегий формирования конкурентных преимуществ. При проведении исследования и интерпретации полученных результатов были использованы методы:

- Теоретико-концептуального анализа (изучение и интерпретация существующих теорий, концепций);
- Системно-интеграционного подхода (системный анализ, интеграция элементов, моделирование);
- Статистико-экономического анализа (наблюдение, сравнение, расчет показателей, прогноз, методы индукции, дедукции);
- Социологического опроса (анкетирование, интервью).

Статистический анализ социально-экономических тенденций развития регионов и человеческого капитала проводился на основе данных Национального Бюро по Статистике Республики Молдова, в разрезе подсистем развития: демографической, экономической, политико-регулирующей, социально-гуманитарной и духовной.

Методологическая база анализа социально-экономических тенденций развития регионов в нашем исследовании включает систему статистических показателей (приложение 5, табл. 5.1, 5.2, 5.3). Источниками информации являлись: Статистический сборник Республики Молдова за 2012, 2013, 2014, 2015 и 2016 годы. Публикации специальных статистических обследований, проведенных по методологии НБС: Рынок рабочей силы Республики Молдова; Молодежь на рынке труда; Годовые обследования домохозяйств, электронные данные сайта НБС.

Для представления результатов исследования использовались табличный и графический методы. В качестве графиков использовались столбиковые, линейные, секторные диаграммы и диаграммы динамики.

Учитывая, что человеческий капитал региона состоит из работников предприятий, то исследования стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала проводились на предприятиях Республики Молдова, в том числе, Северного региона, на предприятиях различных форм собственности и с различным уровнем экономического благополучия. Алгоритм социологического исследования стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала на предприятиях Республики Молдова состоит из последовательных этапов (рис. 2.2).

Для проведения социологического исследования была разработана программа и инструментарий исследования стратегического менеджмента на предприятиях Республики Молдова. Логическая схема функциональных зависимостей инструментария исследования конкурентоспособности человеческого капитала, представлена в приложении 6.

Анкеты построены таким образом, чтобы изучить характеристики конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда, определить факторы, влияющие на эффективное формирование конкурентоспособности персонала и утвердить гипотезу исследования, то есть предположение о том, что стратегический менеджмент является эффективным механизмом при формировании стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития.

Социологическое исследование проводилось согласно разработанной и научно-обоснованной программе, которая включает следующие разделы:

1. *Методологический раздел*: описание проблемы исследования, определение объекта, предмета и направления исследования; формулирование цели, задач и гипотезы исследования, разработка понятийного аппарата;
2. *Методический раздел*: разработка стратегического плана исследования; обоснование системы единиц выборки единиц наблюдения; описание основных процедур сбора, обработки и анализа данных.



Рис.2.2. Алгоритм исследования стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала

Источник: разработано автором.

1. Методологический раздел программы.

Проблема исследования заключается в противоречии между стратегиями развития бизнеса и конкурентоспособностью человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития. Проблема исследования исходит из того, что в рыночных условиях хозяйствования предприятий и организаций стратегии бизнеса основываются на максимизации прибыли, выхода на новые рынки, в том числе, европейский рынок, успешное развитие предпринимательства в долгосрочной перспективе. В то же время, макроэкономическая политика, по утверждению М. Портера должна основываться на концепции национальной конкурентоспособности, базисом которой выступает производительность труда нации. В свою очередь, предпосылками повышения производительности выступают инновации и инновационная активность предприятий, которые обеспечиваются интеллектуальным капиталом предприятий. Развитие

интеллектуального капитала возможно через обучение с последующим стимулированием креативности и способностей к творчеству. Реализуя эту задачу, предприятие формирует конкурентоспособность человеческого капитала, конкурентоспособность бизнеса, отрасли и страны в целом. Вместе с тем, следует отличать конкурентоспособность работников (при оценке – текущая конкурентоспособность), которая обеспечивает конкурентоспособность бизнеса в настоящем времени, и стратегическую конкурентоспособность, которая обеспечит благополучие бизнеса в будущем. Стратегическую конкурентоспособность работника необходимо планировать и формировать в соответствии с потребностями предприятия в будущем (к примеру, через 5-10 лет), учитывая параметры возможного изменения внешней среды.

Анализ концепций стратегического менеджмента и конкурентоспособности показал, что именно человеческий капитал обеспечивает конкурентные преимущества предприятию, а наиболее эффективное формирование человеческого капитала осуществляется на региональном уровне (дифференциация производства и особенности регионального развития представляет собой благоприятную среду для формирования конкурентных преимуществ).

Однако, наблюдается несоответствие между стратегиями бизнеса и стратегиями развития регионов, между достижением производительности труда на уровне предприятия, отрасли, региона и на национальном уровне. Отсутствует функциональная и стратегическая взаимосвязь, а также системный подход при формировании конкурентных преимуществ на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровень).

Исходя из этого, в ходе исследования необходимо было выявить, описать и проанализировать:

- Уровень благополучия предприятий и основные проблемы, с которыми сталкиваются предприятия;
- Понимание конкурентоспособности и уровень конкурентоспособности в отношении производимого продукта, технологий, оборудования, персонала;
- Качества, характеризующие конкурентоспособность работника;
- Степень и направления влияния трудовой миграции (внешней и внутренней) на показатели деятельности предприятия;
- Уровень влияния трудовой миграции на конкурентоспособность предприятия и персонала; причины трудовой миграции;
- Уровень и направление влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятии, на деятельность работников;

- Степень влияния реализуемых стратегий в отношении работников на формирование конкурентных преимуществ предприятия;
- Факторы, которые могут обеспечить конкурентоспособность предприятия;
- Проблемы, с которыми сталкивается предприятие при достижении конкурентоспособности на рынке;
- Факторы, которые могут сформировать стратегическую конкурентоспособность персонала;
- Уровень текущей (фактической) конкурентоспособности персонала предприятия.

В ходе исследования необходимо было:

- во-первых, выявить и описать содержание противоречия между качеством человеческого капитала и требуемыми компетенциями персонала для достижения конкурентоспособности предприятия;
- во-вторых необходимо было выявить, какие факторы влияют на формирование конкурентоспособности персонала (оценить направление влияния) и доказать необходимость формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития.

Объектом исследования является человеческий капитал региона, а единицей исследования – человек, работник предприятия, обладающий знанием, опытом работы, конкурентоспособностью.

Предмет исследования – потенциал работников и их конкурентоспособность; факторы, влияющие на формирование конкурентоспособности работников; трудовая миграция и уровень влияния трудовой миграции на конкурентоспособность предприятия; соотношение между уровнем производительности труда и инвестиций в персонал предприятия; взаимосвязь стратегий бизнеса со стратегиями формирования и развития человеческого капитала и стратегиями развития региона.

Направления исследования охватывают политику руководства предприятий в отношении персонала; стратегии развития персонала; факторы, формирующие конкурентоспособность работников, предприятия, отраслей, регионов, страны.

Цель исследования – выявить факторы влияния на формирование конкурентоспособности человеческого капитала региона и получить информацию для утверждения стратегического менеджмента человеческого капитала как механизма повышения уровня и качества жизни населения через повышение конкурентоспособности.

Логическая интерпретация основных понятий предполагает разработку понятийного аппарата. Поскольку основное направление исследования связано со

стратегическим менеджментом конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития, то логическая интерпретация понятий будет содержать следующий понятийный аппарат:

- *Стратегический менеджмент* как механизм эффективного формирования конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития и обеспечивающий повышение уровня и качества жизни населения;
- *Конкурентоспособность человеческого капитала*, предприятия, отрасли, региона, страны - проявляется в процессе соперничества и характеризует способность объекта конкурировать в рыночной экономике;
- *Текущая (фактическая) и стратегическая конкурентоспособность* объектов – это, соответственно, достигнутые конкурентные преимущества и прогнозируемые конкурентные преимущества в перспективе;
- *Человеческий капитал* (по Г. Беккеру) - это имеющийся у каждого человека запас знаний, навыков, мотиваций; человеческий капитал способен накапливаться и обеспечивает предприятию стратегическую конкурентоспособность, основанную на знаниях, инновациях и опыте работников;
- *Региональное развитие* – это режим функционирования региональной системы, который ориентирован на позитивную динамику параметров уровня и качества жизни населения, обеспеченную устойчивым, сбалансированным и многофакторным воспроизводством социального, хозяйственного, ресурсного и экологического потенциалов территории;
- *Уровень жизни населения* - степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей массой товаров и услуг, используемых в единицу времени;
- *Качество жизни населения* – отражает качество удовлетворения человеческих потребностей: качество питания, одежды, жилья, безопасности, труда, доходов и расходов, здравоохранения, образования услуг, культуры, отдыха, спорта и др.

Формирование гипотезы исследования. Системное представление исследуемого объекта, в нашем исследовании – человеческого капитала, дает возможность осмыслить логику процесса исследования, структуру объекта, факторы формирования и составляющие его содержание показатели. В процессе подготовки исследования были сформулированы несколько рабочих гипотез, подтверждение или опровержение которых позволит наиболее глубоко и объективно проанализировать взаимоотношение между всеми возможными факторами, формирующими объект исследования и определить конкретные направления исследования:

- Стратегический менеджмент является фактором эффективного формирования и реализации человеческого потенциала в условиях регионального развития через рыночно-ориентированное обучение;
- Стратегический менеджмент представляет собой механизм формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала предприятия региона, отрасли, страны через повышение инновационной производительности;
- Факторами стратегической конкурентоспособности на национальном уровне выступают высокая производительность труда и высокий уровень жизни населения, в то время как инновации и инновационная деятельность являются предпосылками повышения производительности труда на всех уровнях управления;
- Применение стратегического менеджмента при формировании человеческого капитала позволяет получить экономический эффект для человека (стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала), для предприятия (стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала, выход на новые рынки) и региона (стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения);
- Применение стратегического менеджмента при формировании человеческого капитала позволяет получить социальный эффект для человека (повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей), для общества (стратегическое повышение уровня и качества жизни населения).

Генеральной гипотезой исследования является предположение о том, что *стратегический менеджмент при формировании конкурентоспособности человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия позволяет получить не только экономический, но и социальный эффект - стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.*

2. Методический раздел программы.

Стратегический и рабочий план исследования. Результаты исследования конкурентоспособности человеческого потенциала предприятия зависит не только от правильной разработки методологического раздела программы исследования, но и от успешной разработки и внедрения в процессе исследования процедурного раздела программы. Процедурная часть программы нацелена на то, чтобы проведенное исследование было правильно организовано, репрезентативным и релевантным в

отношении используемых при обработке методов. С этой целью необходима подготовка и реализация следующих задач:

- Разработка стратегического и рабочего плана исследования;
- Обоснование системы выборки единиц наблюдения;
- Разработка схемы сбора и анализа исходных данных.

Стратегический план исследования нацелен на конечные результаты исследования и подтверждения или опровержения гипотезы исследования. Стратегический план исследования включает описательный и аналитико-экспериментальный.

В описательном плане был выделен объект исследования и сформулированы рабочие и генеральную гипотезу. Цель плана – проверить генеральную гипотезу и в случае подтверждения получить точные количественно-качественные характеристики изучаемого объекта. Для реализации плана, проведено выборочное обследование, произведена группировка по приоритетным, для исследования, характеристикам персонала.

Цель аналитико-экспериментального плана – установить причинно - следственные связи в объекте, то есть, выявление факторов, влияющих на эффективное формирование человеческого капитала в регионе.

В то время как рабочий план детально описывает организацию процесса исследования, этапы и логическую последовательность проведения исследования. При составлении рабочего плана необходимо было детально описать информационную базу исследования и обосновать систему выборки единиц наблюдения.

Обоснование системы выборки единиц наблюдения. При проведении исследования возникла необходимость установить контингент опрашиваемых работников в соответствии с его целями и задачами. В соответствии с этим было отобрано определенное количество людей, отражающих по профессиональным, социально-демографическим признакам и другим характеристикам структуру изучаемого предмета.

Приняв за основу описательный план исследования, целью которого является качественно-количественное описание объекта, свойств и состояний, необходимо было использовать представительную (репрезентативную) выборку. Требования репрезентативности выборки означает, что по выделенным параметрам состав обследуемых работников должен приближаться к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности. В нашем исследовании были выделены следующие характеристики: категории персонала; образовательный уровень; структура трудового стажа; демографические характеристики (пол, возраст, семейное положение).

Объем выборки представляет собой 10% от генеральной совокупности, что является необходимым требованием репрезентативности выборочной совокупности.

Необходимо отметить, что в исследовании в рамках институционального проекта приняли участие всего 310 респондентов (180 – в Северном регионе и 130 – в Центральном регионе) - работники 80 предприятий (42 - Северного и 38 - Центрального регионов Республики Молдова). В исследовательском проекте приняло участие всего 497 респондентов (в том числе, менеджеры и специалисты – 274 чел.) из 83 предприятий. Всего 807 респондентов.

Поскольку исследования проводились в два этапа, то есть в рамках двух научных проектов (институциональный проект - 2011-2014 и научный проект в рамках Государственной программы), то в рамках исследования будем использовать две выборки. Объем выборки респондентов представлен в приложении 7. Причем, в институциональном проекте исследования проводились на предприятиях Северного и Центрального региона Республики Молдова (приложение 7, табл. 7.1), а в исследовательском проекте в рамках государственной программы – только в Северном регионе (приложение 7, табл. 7.2).

Для обеспечения репрезентативности выборки был пройден процесс из трех этапов:

- Сопоставления средних показателей распределений выборочной и генеральной совокупности;
- Сопоставление средних показателей в основных подразделениях выборочной совокупности;
- Сопоставление средних показателей в подразделениях генеральной совокупности с показателями выборочной совокупности в целом.

Приняв за основу аналитико-экспериментальный план исследования, целью которого является выявление функциональных и причинных взаимосвязей, прогноз, необходимо было использовать целевую аналитическую выборку.

Для этого были отобраны подразделения, где введено стратегическое управление персоналом, и для сравнения – аналогичные, где управление персоналом ведется по-старому. При этом, были выбраны подразделения таким образом, чтобы они были аналогичны по всем существенным характеристикам, кроме факта наличия или отсутствия стратегического менеджмента. Профессиональный и квалификационный состав работников, их половозрастная структура, стаж работы – сопоставимы.

Основные процедуры сбора, обработки и анализа данных. В качестве основного элемента методики исследования человеческого капитала использовались следующие

способы: опрос, тестирование, анкетирование и традиционные логические способы, в том числе и документарный, то есть исследование на основе первичных документов и статистических отчетов.

Посредством опроса предполагалось непосредственно побеседовать с сотрудниками, которые, в силу своего положения, имеют возможность наблюдать, анализировать ситуацию и сообщать свое мнение по интересующим вопросам. В результате была получена информация об отношениях, мнениях, принципах, убеждениях, впечатлениях и намерениях сотрудников исследуемых предприятий.

На результатах опроса предполагалось построение прогнозов, формирование стратегий. Для достижения достоверности получаемой информации, в исследовании использовалась совокупность приемов и методов опроса: индивидуальное и групповое анкетирование, тестирование.

Учитывались так же возможности, содержащиеся в построении самого опроса. Для этого, при построении анкет были сформулированы прямые и косвенные, закрытые и открытые, альтернативные и не альтернативные вопросы. Кроме того, принимались во внимание психологические особенности восприятия вопросов. Для этого, соблюдались принципы расположения вопросов: от наиболее простых – в начале анкеты, к более сложным вопросам – в середине, и опять простым – в конце анкеты. При построении вопросов анкеты учитывалось то, чтобы вопросы не вызывали отрицательных эмоций у респондентов, а так же боязни последствий.

Для реализации целей исследования, в соответствии с задачами и подтверждения гипотезы, были разработаны, как указывалось выше, четыре анкеты, в которых нашли отражение направления исследования стратегического менеджмента человеческого капитала и конкурентоспособности предприятий. Инструментарий исследования представлен в приложении 8: анкеты 1, 2, 3, 4.

Обработка полученной, в ходе исследования, информации, проводилась в соответствии с задачами исследования. Распределение респондентов социологического опроса по основным характеристикам представлено в приложении 9. Данные, полученные в ходе исследования, были проверены на достоверность, соответствие, был проведен логический контроль. Затем данные были сгруппированы по критериям, факторам, оценкам и ответам респондентов.

Группировка результатов социологического исследования по четырем анкетам представлена в приложении 10. На основе полученных результатов были рассчитаны относительные и средние показатели, результаты обработки данных, представлены в

рядах распределения, таблицах, графиках. При распределении респондентов в группы использовалась структурная группировка.

На основе результатов исследований были построены содержательные модели (системные и концептуальные) а также их математическая интерпретация – формальная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, а затем, разработана стратегия развития человеческого капитала на примере Северного региона РМ.

2.3. Анализ стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала: результаты социологического опроса

С целью изучения стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала в северном регионе Республики Молдова, было осуществлено социологическое исследование, разработана программа и инструментарий исследования (см. параграф 2.2). По результатам проведенного опроса (анкета 1), уровень экономического благополучия исследуемых предприятий, в основном, варьирует от 60 до 90%, на это указали 74,4% респондентов. На исследуемых предприятиях, в последние 3-5 лет, по оценкам респондентов, наблюдается следующая динамика экономических показателей:

- рост объемов производства продукции / оказания услуг отметили 59,3% респондентов;
- ассортимента производимой продукции / оказанных услуг отметили 53,2% респондентов;
- рост количества покупателей продукции / услуг (46,3% респондентов);
- рост уровня производительности труда (42,9%);
- рост инвестиций в персонал - обучение, тренинги, семинары, повышение квалификации (40,5%);
- рост прибыли и рентабельности предприятий, на которых работают (41%), 34,1% - отметили неустойчивую тенденцию изменения этого показателя и только 8,8% указали на снижение (приложение 10, позиция 1.1).

Таким образом, в опросе приняли участие в большинстве, экономически благополучные предприятия, получающие прибыль и планирующие развитие деятельности в перспективе. При этом, факторы, которые могут обеспечить конкурентоспособность предприятия, респондентами были ранжированы следующим образом (рис.2.3).

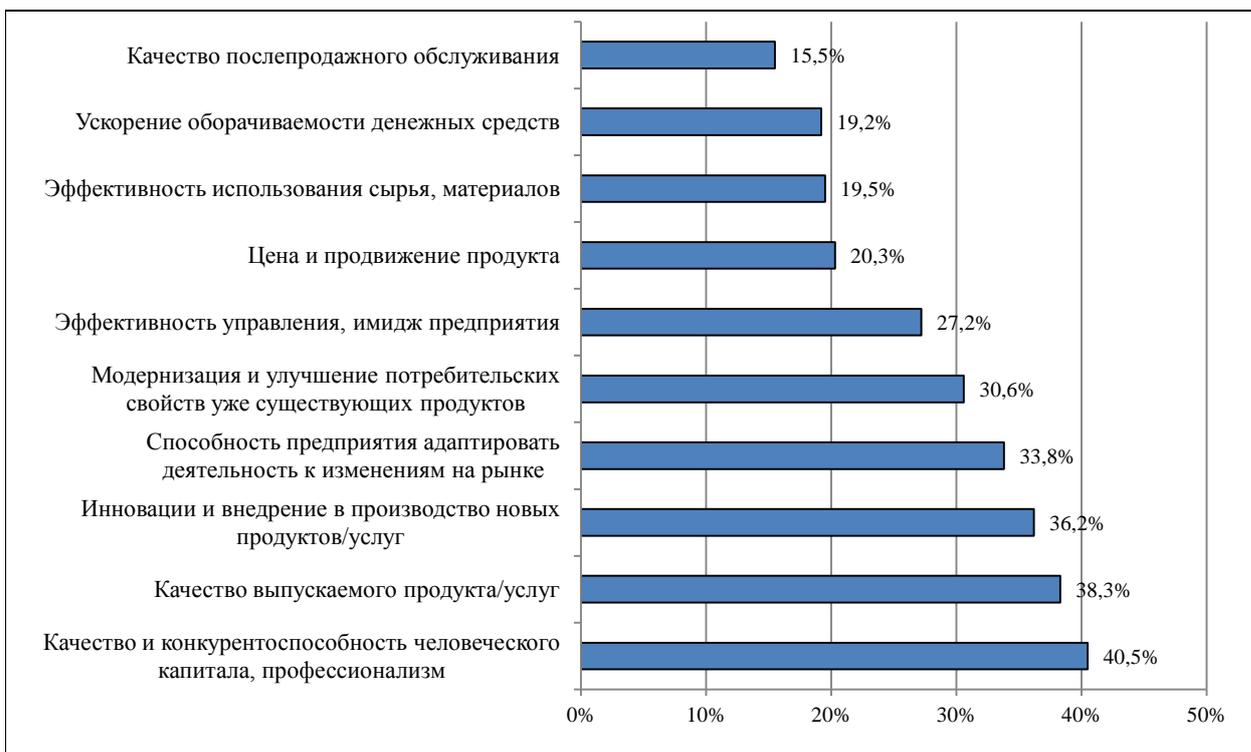


Рис.2.3. Ранжирование факторов, обеспечивающих конкурентоспособность предприятия

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Как показано на рисунке, основными факторами, обеспечивающими конкурентоспособность предприятия является: качество и конкурентоспособность человеческого капитала, его профессионализм (на это указало 40,5% респондентов); качество выпускаемого продукта/услуг (38,3% респондентов); инновации и внедрение в производство новых продуктов/услуг (36,2% респондентов).

Вместе с тем, основными проблемами, с которыми сталкивается предприятия в своей деятельности, респонденты называют (приложение 10, позиция 1.4):

- 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%).

При этом, по мнению респондентов, конкурентоспособность предприятия от 80% до 100% определяется конкурентоспособностью персонала предприятия (65,4% респондентов), которую необходимо планировать. Необходимость планирования

конкурентоспособности персонала отметили 64,7% респондентов, особенно в тех случаях, когда выбранные стратегии развития предприятия предполагают выход на новые рынки сбыта продукции/услуг, при внедрении в производство новых и/или модифицированных продуктов в условиях здоровой конкуренции.

Текущая конкурентоспособность персонала, большинством респондентов оценена на уровне 80% и определяется следующими характеристиками:

1. Образование, знания, навыки, умения – отметили 63,6% респондентов;
2. Интеллигентность и культура – 51,1%;
3. Общительность, коммуникабельность, организованность – 50%;
4. Мотивация и умение формулировать личные цели – 41,8%;
5. Способность конкурировать на рынке труда – 32,8% (приложение 10, позиция 1.9).

Причем, эти характеристики принимаются во внимание при оценке персонала как в случае конкурентоспособности между работниками одного предприятия, так и между работниками разных предприятий.

Следует отметить, что на анализируемых предприятиях конкурентоспособность работника влияет не только на оплату труда, профессиональную карьеру, но и на взаимоотношения между работниками, руководителями и работниками, клиентами и работниками. И это влияние не всегда имеет положительную тенденцию развития во всех направлениях. Чаще, высокая конкурентоспособность и профессионализм работника вызывает негативную реакцию как со стороны руководства, так и со стороны коллег. Это указывает на факт слабой корпоративной культуры и отсутствия стратегического видения у руководства предприятия.

Вместе с тем, стратегическая конкурентоспособность предприятия и персонала по мнению респондентов, является важным условием выхода на новые рынки, как национальные, так региональные и мировой рынок. При этом основными факторами формирования стратегической конкурентоспособности персонала были отмечены такие как: регулярность повышения образовательного уровня, соответствие профессиональным требованиям, коммуникабельность, отношения с руководством, коллегами, клиентами, партнерами и информированность в области рыночной экономики. Ранжирование факторов формирования стратегической конкурентоспособности персонала по важности представлено на рис.2.4.

Как показали исследования, конкурентоспособность персонала формирует конкурентоспособность предприятия на 80-100%, что характеризует, прежде всего, высокую производительность труда.

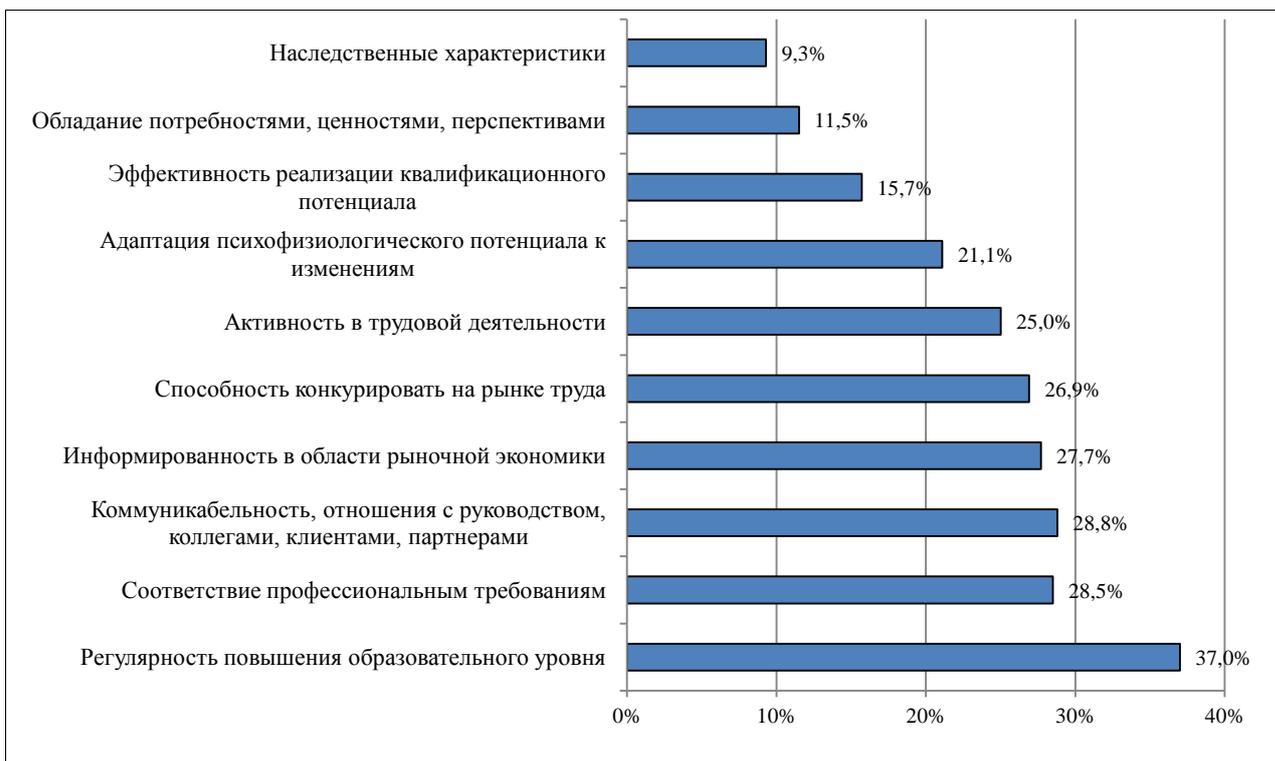


Рис. 2.4. Ранжирование факторов формирования стратегической конкурентоспособности персонала по важности (оценка респондентов)

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

В процессе изучения влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность предприятия (анкета 2), респондентам было предложено оценить уровень производительности труда, на котором они работают по шкале от 0 до 100%. Результаты показывают, что большинство респондентов оценило производительность труда на предприятии от 70 до 100% (приложение 10, позиция 2.1).

Направления влияния внешних факторов на формирование конкурентных преимуществ предприятия распределены респондентами следующим образом (табл.2.3):

При этом, ранжирование факторов, влияющих на формирование конкурентных преимуществ региона, представлено следующим образом (приложение 10, позиция 2.3):

- Инвестиционная привлекательность региона (отметили 50% респондентов);
- Уровень соответствия (отставания или опережения) 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%).

Таблица 2.3. 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.

Вместе с тем, под конкурентоспособностью предприятия 51,3% респондентов понимает способность предприятия производить товары и услуги, удовлетворяющие потребности покупателей лучше других предприятий; 31,3% - способность предприятия продемонстрировать покупателям преимущества выпускаемого продукта над другими продуктами и 17,5% - способность предприятия производить товары и услуги, по своим свойствам аналогичные товарам, произведенным другим предприятием.

Следует отметить, что 77,5% респондентов считают предприятие, на котором работают, конкурентоспособным, что проявляется через конкурентоспособность объектов. Так, производимый продукт (оказываемые услуги) своего предприятия респонденты считают конкурентоспособным на 80-90%; технологии и оборудование - на 60% и персонал – на 80%. При этом, 72,5% респондентов считают, что персонал является приоритетным в формировании конкурентоспособности предприятия, 17,5% респондентов затрудняются ответить и 10% - считают, что персонал не является приоритетным в формировании конкурентоспособности предприятия.

В исследовании, 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%).

Конкуренция на предприятии у большинства респондентов (55%) ассоциируется с силой предприятия - конкурентоспособный работник обеспечит конкурентоспособность предприятию и с возможностью (36,3%) – шанс проявить себя и самореализоваться. Вместе с тем, 23,8% респондентов, конкуренцию ассоциируют с опасностью, связанную напряжением, стрессами, конфликтами, интригами. И 15% респондентов считают, что конкурентная борьба отвлекает от производственного процесса, и представляет собой слабость предприятия.

Далее, было изучено влияние трудовой миграции на конкурентоспособность предприятия (анкета 3). По результатам проведенного опроса, позиция работников предприятий в отношении внешней трудовой миграции, то есть выезда на работу за пределы Республики Молдова или въезда в нашу страну работников из других стран, является, в большинстве случаев, позитивной: 62,7% респондентов относятся к трудовой миграции исключительно позитивно и 21,8% респондентов – негативно. При этом 14,5% респондентов одобряет выезд наших граждан на работу за пределы страны и только 5,5% респондентов одобряет въезд в нашу страну иностранных рабочих.

Вместе с тем, на деятельность предприятия трудовая миграция имеет, в основном, негативное влияние, на что указывает 75,5% респондентов. Эмигрируя, работники уносят с собой знания и умения, производственные секреты, инвестиции, вложенные предприятием в обучение и продвижение работников. В этом случае предприятие не только теряет квалифицированного работника, но и снижается конкурентоспособность коллектива, предприятия, отрасли в целом. Иммиграция приносит на предприятия новые методы, технологии, принципы и процедуры работы, что имеет значение для формирования инновационной политики предприятия. Аналогичный эффект получает предприятие от работников, побывавших по обмену опытом за границей или на курсах переподготовки кадров на зарубежных предприятиях.

В условиях стратегических изменений первоочередной задачей выступает оценка направления влияния миграционных процессов на показатели деятельности предприятия. Результаты исследований показывают, что большинство показателей предприятия все же

подвергаются негативному влиянию миграции (приложение 10, позиция 3.3). Негативное влияние миграция оказывает, по мнению респондентов, на:

- объем производства/ продаж продукции – 54,5% респондентов;
- прибыльность и рентабельность производства/ продаж – 53,6% респондентов;
- уровень производственных/ трудовых затрат – 48,2% респондентов.

Необходимо отметить, что в отношении производительности труда работников, мнения респондентов разделились пропорционально, 32,7% респондентов отметили позитивное влияние миграции на производительность труда работников, 33,6 – отметили негативное влияние и 29,1% утверждают, что миграция не влияет на производительность труда работников (приложение 10, позиция 3.4).

Соотношение негативного и позитивного влияния миграции на показатели деятельности предприятия показано на рис. 2.5.

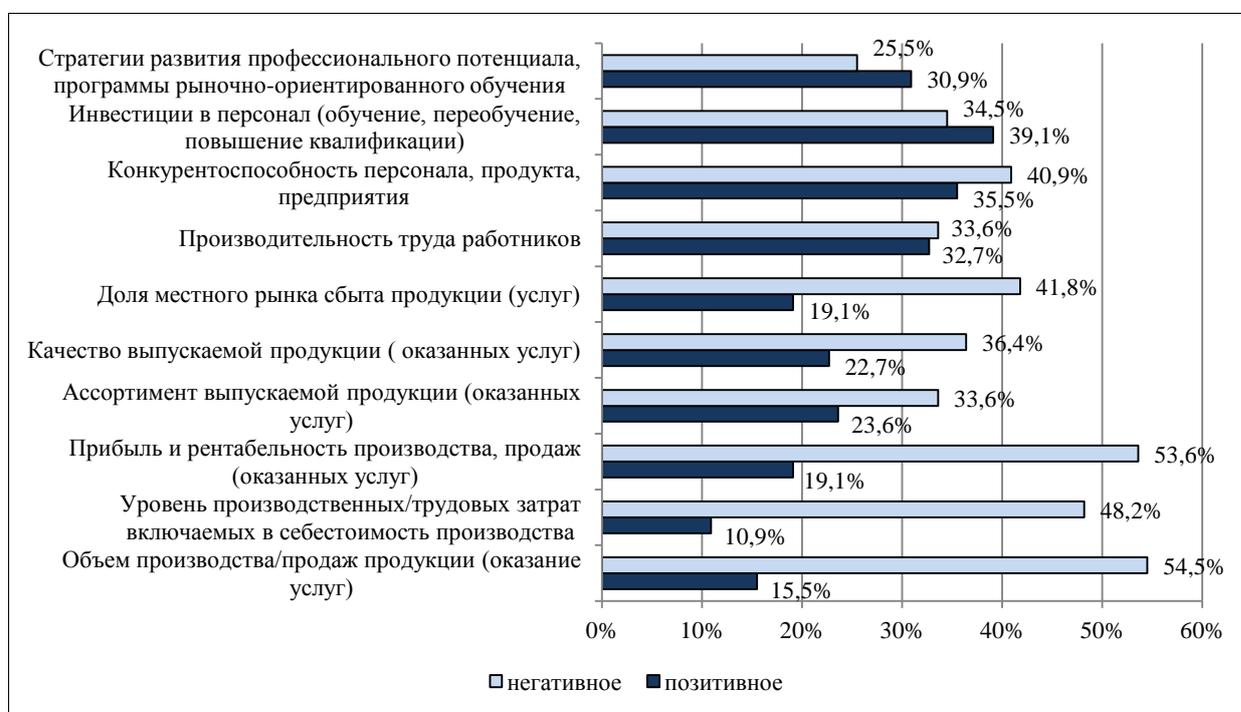


Рис.2.5. Соотношение негативного и позитивного влияния миграции на показатели деятельности предприятия (оценка респондентов) в %

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Вместе с тем, позитивное влияние трудовая миграция оказывает на инвестиции в персонал (этот факт отметили 39,1% респондентов), то есть предприятия увеличивают суммы, отчисляемые на обучение, переобучение, повышение квалификации, тренинги. Также положительное влияние миграция оказывает на стратегии развития профессионального потенциала работников предприятия, на программы рыночно-ориентированного обучения, то есть их модификаций в соответствии с имеющимися изменениями.

Несмотря на то, что опрос проводился среди постоянных работников, все же при предоставлении возможности уехать на работу в другую страну, 54,5% респондентов ответили утвердительно. 28,2% респондентов не высказали желания уехать на работу в другую страну и 16,4% респондентов – затрудняются ответить. Следовательно, при предоставлении благоприятных макроэкономических возможностей, открытия границ для свободной трудовой миграции или предоставлении более высокой оплаты труда, национальные предприятия рискуют потерять квалифицированных работников.

Причинами трудовой миграции респонденты называют следующие:

- Возможность заработать большее количество денег – по этой причине могут мигрировать 53,6% респондентов;
- Возможность повысить уровень жизни – 42,7% респондентов;
- В целях ознакомления с другой культурой, языком, историей, народами – 20% респондентов;
- Возможность развития карьеры и/или получения образования – 19,1%;
- Возможность уехать из страны по политическим, экономическим, национальным, расовым, социальным и др. мотивам – 18,2%;
- Перспектива остаться на постоянное место жительства – 17,3%.

Основной причиной, по которой работники не будут уезжать на работу за границу – это то, что в своей стране они не останутся без работы и доходов (это отметили 16,4% респондентов). Другими причинами отказа от трудовой миграции были названы следующие (приложение 10, позиция 3.7):

- Перспектива работать по специальности за границей очень мала, а работать разнорабочим меня не устает – 11,8% респондентов;
- Меня устраивает моя заработная плата и доходы моей семьи – 11,8% респондентов;
- Мне сложно выучить иностранный язык, а без языка в чужой стране перспектив немного – 10,9%;
- Боюсь потерять здоровье и трудоспособность на тяжелых работах – 10%;
- Я являюсь патриотом своей страны, несмотря на изменения, в том числе негативные, происходящие в ней – 8,2%.

При этом, подавляющая часть респондентов понимает, что мигрируя, работники снижают уровень конкурентоспособности персонала предприятия, на это указали 72,7% респондентов. При этом, трудовая миграция имеет как положительное, так и отрицательное влияние на качества работников (рис.2.6).

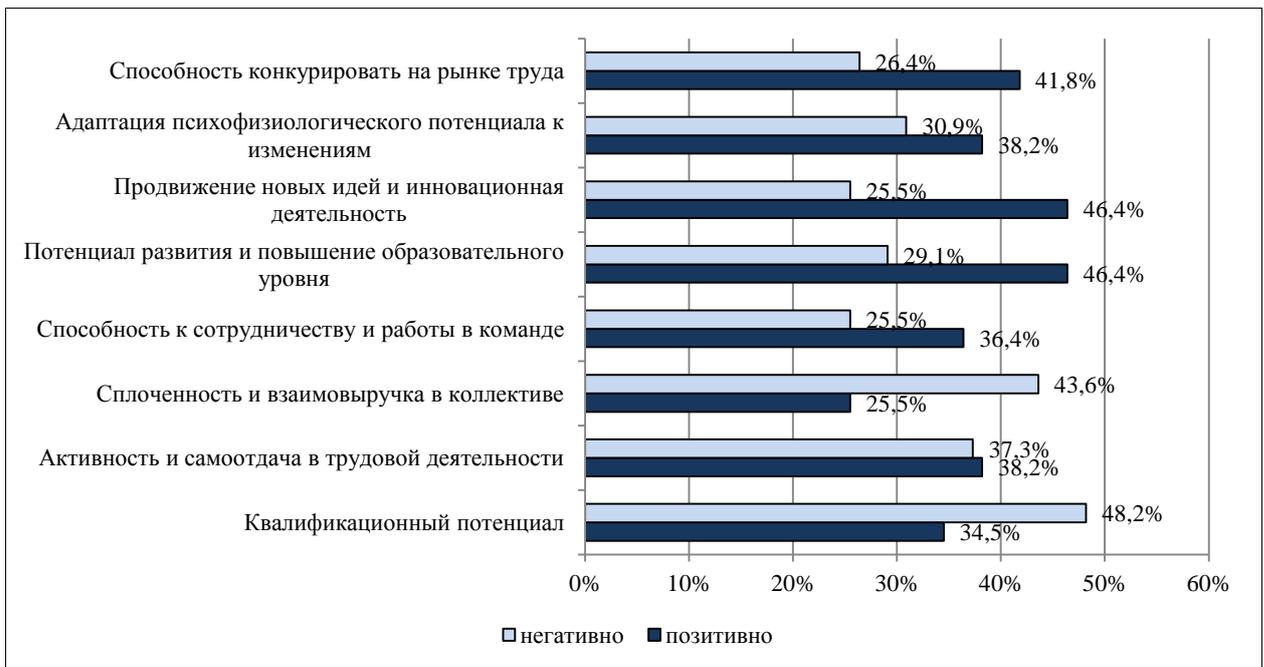


Рис. 2.6. Соотношение негативного и позитивного влияния трудовой миграции на качества работников (оценка респондентов) в %

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Тем не менее, личные потребности работников остаются приоритетными по сравнению с организационными потребностями, что объясняется слабой организационной культурой и недостаточной мотивацией труда.

Анализируя влияние трудовой миграции на конкурентоспособность работников, необходимо отметить положительный эффект. 72,7% респондентов утверждают, что трудовая миграция (внешняя и внутренняя) имеет влияние на конкурентоспособность персонала, 10,9% респондентов считает, что не влияет, и 17,3% респондентов затрудняются ответить (приложение 10, позиция 3.8). Причем на качества работников трудовая миграция имеет в основном, положительное влияние. Так, на потенциал развития и инновационную деятельность работника трудовая миграция имеет положительное влияние, а на квалификационный потенциал, взаимовыручку в коллективе – отрицательное влияние.

С другой стороны, динамизм рыночных отношений и конкуренция ориентирует менеджмент предприятий на использование стратегических принципов управления персоналом. Сегодня, недостаточно просто привлечь высококвалифицированных специалистов, мотивируя их денежным вознаграждением и решением социальных проблем, но и организовать работу сотрудников таким образом, чтобы получить максимальное вложение их интеллектуального и квалификационного потенциала в результаты труда. В связи с этим, выбор и внедрение стратегии управлением персоналом является важной функцией менеджмента на предприятии.

Продолжением исследования и с целью изучения существующих стратегий управления персоналом, их эффективность и влияние на конкурентоспособность предприятий респондентам была предложена к заполнению анкета 4.

По результатам исследований был установлен факт, что 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). А 32,5% и 2,5% респондентов соответственно, не известны стратегии персонала, реализуемых на предприятиях. 12,5% и 35% респондентов, соответственно – затрудняются ответить на этот вопрос (приложение 10, позиция 4.1.1 и 4.1.2). Это говорит о том, что кадровая политика и стратегии в отношении работников на предприятиях не является полностью прозрачной и не доводится до сведения всех работников. Политикой администрации в отношении развития профессиональных качеств работников предприятия удовлетворены на 90% работники предприятий Северного региона и на 60% - в Центральном регионе. При этом, уровень и направление влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятиях, на деятельность работников, обозначены следующим образом (табл. 2.4).

Как показывает анализ влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятиях, на деятельность работников, наибольшее *позитивное влияние* в Северном регионе имеют следующие факторы (приложение 10, позиция 4.3.1):

- (1) карьерный рост и продвижение по службе – отметили 76,3% респондентов;
- (2) материальное стимулирование – 75% респондентов;
- (3) трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе – 72,5% респондентов.

А в Центральном регионе наибольшее позитивное влияние имеют (приложение 10, позиция 4.3.2):

- (1) материальное стимулирование – 80% респондентов;
- (2) соответствие работы знаниям, способностям, возможность реализации квалификационного потенциала – 72,5%;
- (3) трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе – 70%.

Наибольшее *негативное влияние* на деятельность работников в Северном регионе оказывают следующие факторы:

- (1) социальные факторы, возможность реализации личных потребностей – 28,8% респондентов;
- (2) моральное стимулирование – 27,5% респондентов;
- (3) материальное стимулирование – 21,3% респондентов.

Таблица 2.4. 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 (размер заработка) | 75% (2) | 21,3% (3) | 80% (1) | 0 |
| 3.2. Моральное стимулирование | 56,3% | 27,5% (2) | 67,5% | 0 |
| 3.3. Деловое администрирование (процедуры, инструкции, правила) сбалансированность прав, обязанностей, ответственности | 63,8% | 10% | 62,5% | 7,5% (2) |
| 3.4. Трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе | 72,5% (3) | 20% | 70% (3) | 6% (3) |
| 3.5. Социальные факторы, возможность реализации личных потребностей | 60% | 28,8% (1) | 60% | 5% |
| 3.6. Карьерный рост и продвижение по службе | 76,3% (1) | 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% | 15% (1) |
| 3.9. Соответствие работы знаниям, способностям, возможность реализации квалификационного потенциала | 65% | 10% | 72,5% (2) | 0% |
| 3.10. Возможность формирования конкурентоспособности работника | 68,8% | 12,5% | 52,5% | 5% |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

А в Центральном регионе мнения респондентов распределились следующим образом:

- (1) творческая атмосфера, возможность реализации интеллектуального потенциала – 15% респондентов;
- (2) деловое администрирование – 7,5% респондентов;
- (3) трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе – 6% респондентов.

Вместе с тем, значительная часть респондентов указывают на то, что факторы кадровой политики предприятия совсем не оказывают влияние на их трудовую деятельность. Так, на предприятиях Северного региона на трудовую деятельность работников не влияют такие факторы кадровой политики, как (приложение 10, позиция 4.3.1): (1) деловое администрирование - указали 26,3% респондентов;

- (2) соответствие работы знаниям, способностям, возможность реализации квалификационного потенциала – 25% респондентов;
- (3) возможность формирования конкурентоспособности работника – 18,8%.

- А в Центральном регионе не влияют такие факторы как (приложение 10, позиция 4.3.2): (1) карьерный рост и продвижение по службе – 47,5% респондентов;
- (2) возможность формирования конкурентоспособности работника – 42,5%;
- (3) Участие в управленческих решениях, командная работа – 37,5% респондентов.

Это указывает на несовершенство и недоработку кадровой политики на некоторых предприятиях, т.е. существующая кадровая политика не учитывают моменты делового администрирования, возможности реализации квалификационного потенциала работников и формирования конкурентоспособности работников, а также участие в управленческих решениях и командную работу. При этом, в кадровой политике предприятий отсутствуют следующие элементы (рис.2.7).



Рис.2.7. Отсутствующие элементы кадровой политики предприятий (оценка респондентов)

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

В том случае, если существуют недоработки кадровой политики, то в нее, периодически должны быть внесены изменения и дополнения. По результатам исследования, в Северном регионе известны изменения кадровой политики 31,3% респондентов, 33,8% не известны изменения, 13,8% - затрудняются ответить и 21,3% респондентов утверждают, что изменения в кадровую политику у них на предприятии не вносятся.

Несколько иная ситуация наблюдается на предприятиях Центрального региона: 47,5% респондентам известны изменения кадровой политики; 5% - не известны; 25% - затрудняются ответить и 22,5% респондентов (аналогично Северному региону) утверждают, что изменения в кадровую политику у них на предприятии не вносятся.

При этом, руководство предприятий формирует конкурентоспособность работников в условиях стратегических изменений на 70-90% в Северном регионе и на 70-80% в Центральном регионе, что является оптимальным уровнем.

Анализируя стратегии персонала, разработанные и реализуемые на предприятиях, следует констатировать, что на большинстве исследуемых предприятий как северного, так и центрального регионов, используются следующие (приложение 10, позиция 4.7.1):

- мотивации и стимулирования труда (соответственно, 57,5% и 72,5%),
- классическая стратегия управления персоналом (соответственно, 73,8% и 57,5%),
- а также стратегии ориентированные на ценности организации в Центральном регионе (60%) и маркетинговые стратегии в Северном регионе (47,5%). Результаты анализа представлены в табл. 2.5.

Таблица 2.5. Анализ стратегий персонала, разработанных и реализуемых на предприятиях РМ

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

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Как показано в таблице, классическая стратегия управления персоналом используется больше на предприятиях северного региона, на это указали 73,8%. В то время как на предприятиях центрального региона больше используется стратегия мотивации и стимулирования труда, на это указали 72,5% респондентов.

Стратегии развития персонала и инновационные стратегии в обоих регионах имеют незначительное применение, а социальные стратегии имеют большее применение в центральном регионе (на это указали 40% респондентов), чем в северном регионе (25%). Аналогичное развитие имеют стратегии, ориентированные на ценности организации – они имеют большее применение в центральном регионе (на это указали 60% респондентов), чем в северном регионе (28,8%).

В процессе исследования необходимо было изучить степень влияния реализуемых стратегий в отношении работников на формирование конкурентоспособности

предприятия. Так, большинство респондентов Северного региона (28,8%) утверждают, что реализуемые на предприятиях стратегии управления персоналом влияют на конкурентоспособность предприятия на 90%.

В центральном регионе мнения респондентов разделились, что позволило выделить интервал влияния от 60% до 80%. Уровень влияния реализуемых на предприятиях стратегий управления персоналом на конкурентоспособность предприятий представлено на рис.2.8.

Необходимо отметить, что используемые на предприятиях стратегии управления персоналом имеют некоторые упущения, на что указывает большинство респондентов.

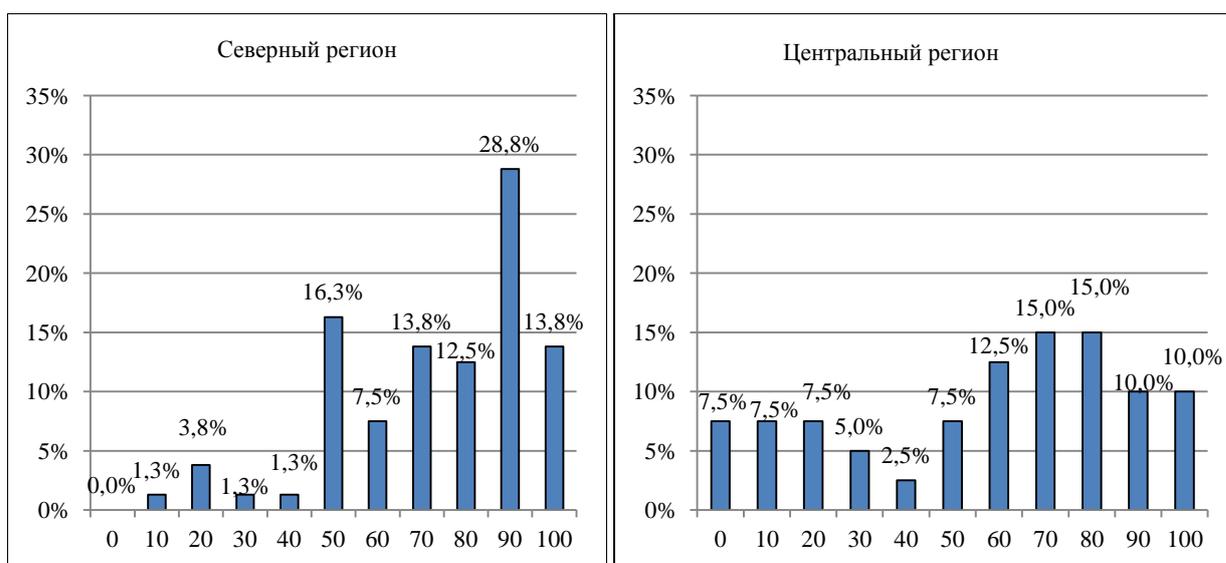


Рис.2.8. Уровень влияния реализуемых на предприятиях стратегий управления персоналом на конкурентоспособность предприятий (оценка респондентов)

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Так, по мнению 86,3% респондентов северного региона и 87,5% респондентов центрального региона считают, что в указанных стратегиях отсутствуют планы по формированию конкурентоспособности работников (годовой, на 5-10 лет). 66,3% респондентов северного региона и 57,5% респондентов центрального региона утверждают, что в стратегиях отсутствуют бюджеты рыночно-ориентированного обучения персонала.

Мероприятия по стимулированию инновационной деятельности работников не разрабатываются, на это указывает 48,8% респондентов северного региона и 65% респондентов центрального региона. Также имеются упущения в отношении разработки и внедрения планов по маркетингу персонала на исследуемых предприятиях (на это указали 67,5% респондентов Северного региона и 70% респондентов Центрального региона).

Таким образом, надо отметить актуальность разработки и внедрения на предприятиях стратегии развития персонала, а также стратегий стимулирования инновационной активности работников предприятий.

Реализуемые стратегии персонала необходимо дополнить следующими элементами:

- План формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5 - 10 лет);
- Бюджеты рыночно-ориентированного обучения;
- Объем инвестиций в формирование профессионального потенциала работников;
- Мероприятия по стимулированию инновационной деятельности работников;
- План мероприятий по маркетингу персонала.

Таким образом, разработка и внедрение стратегии развития персонала на предприятиях, по мнению подавляющего большинства респондентов, позволит формировать стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала и бизнеса в целом не только на предприятиях, но и отрасли, региона и страны.

Вместе с тем, руководителями предприятий были отмечены преимущества развития человеческого капитала через обучение, которые формируют конкурентоспособность предприятия, а именно:

- Развитие персонала через обучение повышает уровень конкурентоспособности и, соответственно, мотивацию работников к труду;
- Увеличение ответственности, которое подразумевает обучение, также является мотивирующим фактором для работников, т.к. сотрудники имеют возможность самостоятельно принимать решения и влиять на ту часть деятельности, в которую они вовлечены;
- Подготовка на рабочем месте способствуют поддержанию хороших отношений в коллективе, сплочению в единую команду;
- Работники чувствуют свою значимость и стремятся работать более качественно и производительно;
- Руководители имеют больше свободного времени, так как могут делегировать часть своих дел и ответственности подготовленным и обученным подчиненным;
- Развитие персонала способствует инициативе и стимулирует инновационную активность;
- Подготовка помогает людям справиться с неуверенностью и переменами, так как открывает новые возможности, понимание необходимости перемен. Это позволяет организации осуществлять нововведения, увеличивает преданность сотрудников.

Таким образом, стратегическое развитие персонала способствует не только повышению эффективности и качества работы, обеспечивает чувство удовлетворенности работой у сотрудников, предотвращает текучесть кадров, особенно квалифицированных, но и позволяет формировать конкурентоспособность предприятия.

2.4. Выводы по главе 2

Процесс разработки методологии исследования и анализа стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала, а также полученные результаты социологического опроса, проведенного на предприятиях Республики Молдова, позволили сформулировать следующие выводы:

1. Многообразие методов и подходов к исследованию стратегического менеджмента *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.
2. 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 выступают: (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*.
3. С целью систематизации и обобщения подходов, а также выявления логических связей был *использован и развит системный подход, который получил обоснование как системно-интеграционный подход исследования*. Поскольку системный подход не обеспечивает интеграцию управления от одной системы к

другой или множеству систем. Необходимые свойства объясняет системно-интеграционный подход.

4. Специфичность стратегического менеджмента человеческого капитала, а также многоуровневый характер управленческой функции позволил *выделить отличительные особенности в характеристиках системного и системно-интеграционного подхода*. А анализ типов систем позволил констатировать, что наиболее приемлемыми, для исследования стратегического управления человеческим капиталом, являются *социальные системы и модели*.
5. В результате изучения проблем регионального развития и их анализа в работах ученых были *выявлены упущения, по выработке эффективной региональной политики и ее основных элементов, что касается формирования человеческого капитала региона*. Как показал анализ, в отношении человеческого капитала изучалась, в основном, демографическая ситуация в регионах, рождаемость и смертность, трудовые ресурсы и др. А качество и конкурентоспособность человеческого капитала в регионах недостаточно изучено.
6. В соответствии с требованиями методологии научных исследований, были *определены этапы и разработана программа исследования стратегического менеджмента человеческого капитала на предприятиях Республики Молдова*. В рамках исследования были выделены (1) проблемы стратегического менеджмента человеческого капитала; (2) качества, характеризующие текущую и стратегическую конкурентоспособность человеческого капитала в условиях стратегических изменений; (3) определены этапы исследования; (4) разработана программа исследования.
7. По результатам исследования (мнение респондентов) 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;
 - (2) основными проблемами, с которыми сталкивается предприятия в своей деятельности, выступают присутствие на рынке предприятий, производящих аналогичную продукцию и уровень квалификационной подготовки персонала;
 - (3) конкурентоспособность предприятия от 80% до 100% определяется конкурентоспособностью персонала предприятия, которую необходимо планировать;

- (4) на деятельность предприятия трудовая миграция имеет, в основном, негативное влияние; а на качества работников - положительное влияние;
- (5) 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);
- (6) политикой администрации в отношении развития профессиональных качеств работников предприятия удовлетворены на 90% работники предприятий Северного региона и на 60% - в Центральном регионе;
- (7) на большинстве исследуемых предприятий используются в основном, стратегии: мотивации и стимулирования труда, классическая стратегия управления персоналом, а также стратегии ориентированные на ценности организации;
- (8) реализуемые стратегии персонала необходимо дополнить: планом формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5 - 10 лет); бюджетом рыночно-ориентированного обучения; объемом инвестиций в формирование профессионального потенциала работников; мероприятиями по стимулированию инновационной деятельности работников; планом мероприятий по маркетингу персонала.

3. ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

3.1. Социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова

Принимая во внимание междисциплинарный характер настоящего исследования, анализируем основные социально-экономические тенденции развития регионов Республики Молдова. Источник исследования – данные Национального бюро по Статистике Республики Молдова.

Анализ экономической подсистемы развития регионов Республики Молдова

Экономическая подсистема регионов РМ характеризуется хозяйственной деятельностью экономических агентов, произведенной продукцией/оказанных услуг, валовым продуктом в различных отраслях национального хозяйства. По данным Национального бюро по Статистике, в целом по республике ВВП имеет тенденцию к увеличению, и составил в 2016 году (в текущих ценах) 134,5 млрд. лей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 10,1% (табл. 3.1).

Таблица 3.1. Динамика основных макроэкономических показателей РМ за 2012-2016 гг.

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+, -) | | Темп роста, % | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Валовый внутренний продукт, млн. лей | 88228 | 100510 | 112050 | 122170 | 134476 | +12306 | +46248 | 110,1 | 152,4 |
| Конечное потребление, млн. лей | 103063 | 113169 | 124299 | 132213 | 142112 | +9899 | +39049 | 107,5 | 137,9 |
| Валовое накопление капитала, млн. лей | 20861 | 24783 | 29201 | 27694 | 30194 | +2500 | +9333 | 109,0 | 144,7 |
| в том числе, валовое накопление основного капитала, млн. лей | 20864 | 23062 | 27707 | 29598 | 30021 | +423 | +9157 | 101,4 | 143,9 |
| ВВП на душу населения, тыс. лей | 24,79 | 28,25 | 31,51 | 34,37 | 37,86 | +3,49 | +13,07 | 110,1 | 152,7 |

Разработано автором на основе источника: [5, p. 360].

Как показано в табл. 3.1, все основные макроэкономические показатели имеют тенденцию к увеличению, что является положительным фактом и характеризует рост экономики. ВВП на душу населения в 2016 году составил 34,86 тыс. лей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 3,49 тыс. лей с темпом прироста 10,1%. По формам собственности 54,5% ВВП приходится на частные предприятия, 19% - на государственные, 24,7% - совместных предприятий и 1,8% на смешанные предприятия (приложение 11, табл. 11.1). При этом конечное потребление составило 132,2 млрд. лей, что также увеличилось по сравнению с прошлым годом на 7,9 млрд. лей, с темпом прироста 6,4%. В то время как валовое накопление капитала по сравнению с прошлым годом уменьшилось и составило 27,7 млрд. лей.

Анализируя динамику ВВП в региональном аспекте, необходимо отметить, что этот макроэкономический показатель имеет тенденцию увеличения по регионам страны, включая мун. Кишинэу (рис.3.1):

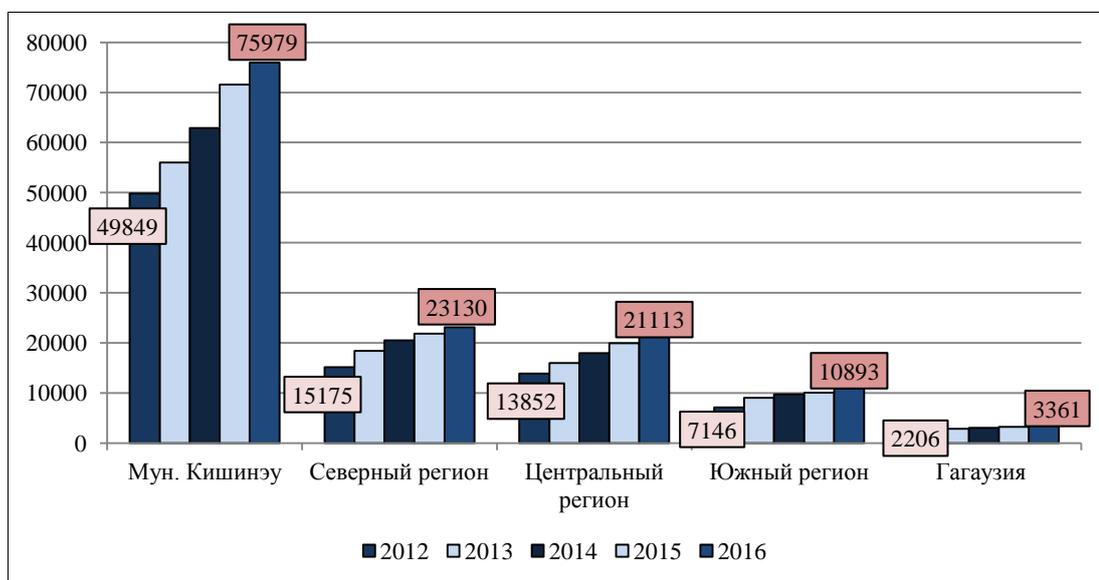


Рис.3.1. Динамика ВВП в территориальном разрезе (млн. лей)

Разработано автором на основе источника: [100, р. 116].

Следует отметить, что в 2016 году, равно как и в предыдущие годы, максимальный вклад в формирование ВВП республики вносит мун. Кишинэу – 56,5%, далее следует северный регион – 17,2%, центральный регион – 15,7%, южный регион – 8,1% и Гагаузия – 2,5% (приложение 11, табл. 11.2). По отраслям, основной вклад в формирование ВВП страны вносят (по состоянию на 2016 год): оптовая и розничная торговля – 14,3%, промышленность – 12,2%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 12,2%.

Оптовая и розничная торговля Молдовы имеет хорошо развитую инфраструктуру и большие объемы оборота. Так, в 2016 году общее число предприятий торговли составило 14946 ед., из которых, 6852 ед. предприятий оптовой торговли и 8094 ед.

предприятий розничной торговли. Наблюдается рост объема оборота оптовой торговли, который составил 87154 млн. лей (64,4%) и розничной торговли – 40439,7 млн. лей (30%), в том числе, продовольственных и непродовольственных товаров (приложение 11, табл. 11.3). Также увеличивается число предприятий розничной торговли (8094 ед.), с одновременным ростом численности работников (56320 чел. в 2016 году) и стоимости продукции (10270,7 млн. лей).

Промышленность Молдовы также имеет тенденцию к развитию. В структуре промышленных предприятий наибольший удельный вес занимают предприятия, находящиеся в частной собственности (83,4% в 2016 году) и только 9,2% в публичной собственности (приложение 11, табл. 11.4). Стоимость произведенной продукции в промышленности в целом по стране составил в 2016 году 47,6 млрд. лей, в том числе, 26,3 млрд. лей – в мун. Кишинэу, 10,2 млрд. лей в Северном регионе, 7,8 млрд. лей – в Центральном регионе, 1,7 млрд. лей в Южном регионе и 1,6 млрд. лей в Гагаузии (приложение 11, табл. 11.5). Причем, подавляющая часть как предприятий (87,1%), так и стоимости произведенной продукции (81,4%) относится к обрабатывающей промышленности. Анализ показал, что практически весь объем произведенной продукции предприятия в течении года реализуют, что говорит о тщательно разработанной производственной политике предприятий и маркетинговых мероприятий по сбыту продукции (рис. 3.2).

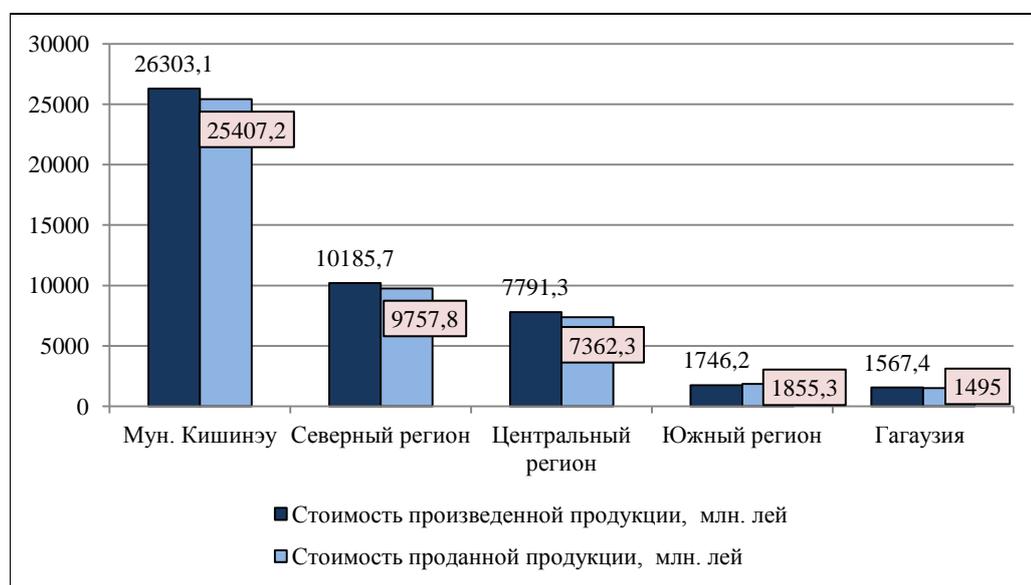


Рис. 3.2. Соотношение произведенной и реализованной продукции промышленности, в территориальном разрезе, в 2016 году

Разработано автором на основе источника: [100, p. 122].

Для анализа дифференциации производства в регионах РМ рассмотрим производство основных видов продукции промышленности в территориальном разрезе,

которое определяется географическим расположением регионов, климатом, рельефом почвы и других географических характеристик. Так, согласно данным официальной статистики, в целом по стране в производстве промышленной продукции преобладает производство пищевых продуктов, и основными продуктами являются: вино виноградное, хлеб и хлебобулочные, корма готовые для животных, соки овощные и фруктовые, кондитерские и мучные изделия, мороженное, дивин, водка, ликеры и др.

Причем, производство указанных выше продуктов в динамике растет, что представляет избыток продукции при уменьшении численности населения. С другой стороны, если хлеб и хлебобулочные изделия являются продуктами первой необходимости, то кондитерские, мучные изделия и мороженное, при потреблении в неограниченном количестве влияют на состояние здоровья людей и ведут к снижению продолжительности жизни населения. В мун. Кишинэу наибольший удельный вес имеют производство: хлеб и хлебобулочные изделия, соки овощные и фруктовые, кондитерские изделия мучные, молоко и сливки, а также корма готовые для животных. В центральном регионе доминирует производство кормов готовых для животных, молоко и сливки и муки. В Северном регионе осуществляется добыча полезных ископаемых, а именно, щебень, гравий, галька и камень.

Сельское, лесное и рыбное хозяйство Молдовы представлено следующими типами хозяйств: сельскохозяйственные предприятия, крестьянские (фермерские) хозяйства и хозяйства населения. Продукция растениеводства в 2016 году составила 21,2 млрд. лей или 69,3% от общего объема сельскохозяйственной продукции, а продукция животноводства – 8,8 млрд. лей или 28,6%. Продукция сельского хозяйства, в динамике, также как и промышленность, имеет тенденцию к увеличению. Причем темп прироста продукции сельского хозяйства по сравнению с прошлым годом составил 12,8%, а по сравнению с 2012 годом – 53,9%, что характеризует интенсивное развитие данной отрасли (приложение 11, табл. 11.6).

Развитие сельского хозяйства обусловлено увеличением продукции растениеводства (на 17,5% по сравнению с прошлым годом). Приоритетными культурами производства сельского хозяйства по регионам являются следующие: мун. Кишинэу – зерновые и зернобобовые; для Центрального региона – виноград, зерновые и зернобобовые, а также плоды и ягоды; для Северного региона - сахарная свекла, зерновые и зернобобовые, подсолнечник, плоды и ягоды, для Южного региона, в основном, виноград. В животноводстве, в мун. Кишинэу преобладают свиньи, в Центральном регионе – свиньи, овцы и козы, в Северном регионе - овцы и козы, а также свиньи и

коровы, в Южном регионе – овцы и козы и очень незначительный удельный вес крупного рогатого скота.

Вместе с тем, необходимо отметить низкий уровень технологического оборудования предприятий, как в сельском хозяйстве, так и в других отраслях экономики. По данным НБС моральный и физический износ основных производственных средств предприятий составляет более 50%, что не может обеспечить высокую производительность труда и требует немедленных инвестиций. Вместе с тем и инвестиции в долгосрочные материальные активы по отраслям экономики имеют тенденцию к снижению. Так, в 2016 году инвестиции составили 19664,1 млн. лей (в том числе, 932,6 млн. лей – бюджетные средства и 898,7 млн. лей – локальные средства), уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 1459,2 млн. лей [100, p. 150].

Анализ демографической подсистемы развития регионов Республики Молдова

Исходя из того, что предметом демографии являются законы естественного воспроизводства населения, а стратегическое управление человеческим капиталом на региональном уровне требует выявления человеческого потенциала для формирования конкурентоспособности, то объектами анализа демографической подсистемы развития регионов является население, его воспроизводство, институт семьи. Здесь же проанализируем подготовку молодого поколения в учебных заведениях в разрезе регионов Республики Молдова. При этом, будем основываться на принципах стратегического менеджмента и двух практических задачах демографии: (1) изучение тенденций и факторов демографических процессов; и (2) разработка демографических прогнозов.

По данным НСБ численность постоянного населения Республики Молдова, по состоянию на 01.01.2016 составила 3550,1 тыс. чел., и в динамике имеет тенденцию к уменьшению. Распределение населения страны по территориальному признаку имеет следующую структуру (табл. 3.2):

Таблица 3.2. Структура численности населения РМ в разрезе регионов

| регионы | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | тыс. чел. | % |
| Всего | 3559,5 | 100 | 3557,6 | 100 | 3555,2 | 100 | 3553,1 | 100 | 3550,1 | 100 |
| Мун. Кишинэу | 800,6 | 22,5 | 804,5 | 22,6 | 809,6 | 22,8 | 814,1 | 22,9 | 820,5 | 23,1 |
| Северный регион | 999,2 | 28,1 | 994,8 | 27,9 | 991,2 | 27,9 | 987,5 | 27,8 | 983,6 | 27,7 |
| Центральный регион | 1060,8 | 29,8 | 1060,4 | 29,8 | 1058,7 | 29,8 | 1057,1 | 29,8 | 1054,5 | 29,7 |
| Южный регион | 537,2 | 15,1 | 536,0 | 15,1 | 533,9 | 15,0 | 532,5 | 15,0 | 530,4 | 14,9 |
| Гагаузия | 161,7 | 4,5 | 161,9 | 4,6 | 161,8 | 4,5 | 161,9 | 4,5 | 162,0 | 4,6 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 19].

Распределение по полу: в среднем, на 100 мужчин приходится 108 женщин. Плотность населения РМ является выше средней, и составляет 117 жителей на 1 км². К примеру, плотность населения Монако составляет 18679 жителей на 1 км², а плотность населения Монголии – всего 2 жителя на 1 км², на Украине – 75, в Румынии – 92, в России – 8, в Германии – 230, а в среднем, по 195 странам мира, плотность населения составляет 53 жителя на 1 км².

Следует отметить, что численность населения Республики Молдова, имеет устойчивую тенденцию к изменению и зависит от политических, социальных и экономических изменений, происходящих в стране и в мире. Так, если в период 1959 по 1989 годы наблюдался устойчивый прирост численности населения (в 1989 году – 4335,4 тыс. чел.), причем, каждые 10 лет, в среднем, 483 тыс. чел., то начиная с 1989 года, наблюдается резкое снижение численности населения. Это уменьшение численности населения обуславливалось механическим движением, то есть массовый выезд за пределы РМ граждан, в связи с распадом Советского Союза, получением независимости стран и началом политических и территориальных изменений. По состоянию на 2000 год, в Молдове зарегистрировано было 3644,1 тыс. чел. населения. Начиная с 2010 года, темп снижения численности населения уменьшился, однако естественное движение населения, то есть рождаемость и смертность, не обеспечивает даже простое воспроизводство населения. В абсолютном выражении, среднегодовое снижение численности населения составляет около 2 тыс. чел. Таким образом, наблюдается депопуляция населения Республики Молдова. В территориальном аспекте снижение численности населения обуславливается уменьшением среднегодовой численности населения в Северном, Центральном и Южном регионах Республики Молдова, в то время как, в мун. Кишинэу и в Гагаузии наблюдается рост численности населения. Прирост численности населения в мун. Кишинэу объясняется не только естественным приростом (рождаемость превалирует над смертностью), но и внутренней миграцией населения от периферии к центру. При этом наблюдаются изменения в структуре населения в территориальном разрезе. Так, удельный вес населения мун. Кишинэу ежегодно возрастает, в среднем, на 2%, в то время как в Северном и Южном регионе удельный вес населения в структуре уменьшается. Неизменным остается удельный вес населения в Центральном регионе, который в течении 5 последних лет остается на уровне 29,8%. Следует отметить, что депопуляция в целом по стране, и в регионах, в частности носит устойчивый характер в течении более 5 лет.

Вместе с тем, в Республике Молдова наблюдается регрессивный тип возрастной структуры. Коэффициент старения населения в целом по стране в 2016 году составил 17,2% и он имеет тенденцию к увеличению [100, с. 27]. В территориальном разрезе,

наибольший коэффициент старения населения зарегистрирован в Северном регионе, который составляет в 2016 году 20,2%. На рис. 3.2. показана динамика коэффициента старения населения РМ в территориальном разрезе. Причем, среднегодовой прирост коэффициента варьирует от +0,3 до + 0,7%.

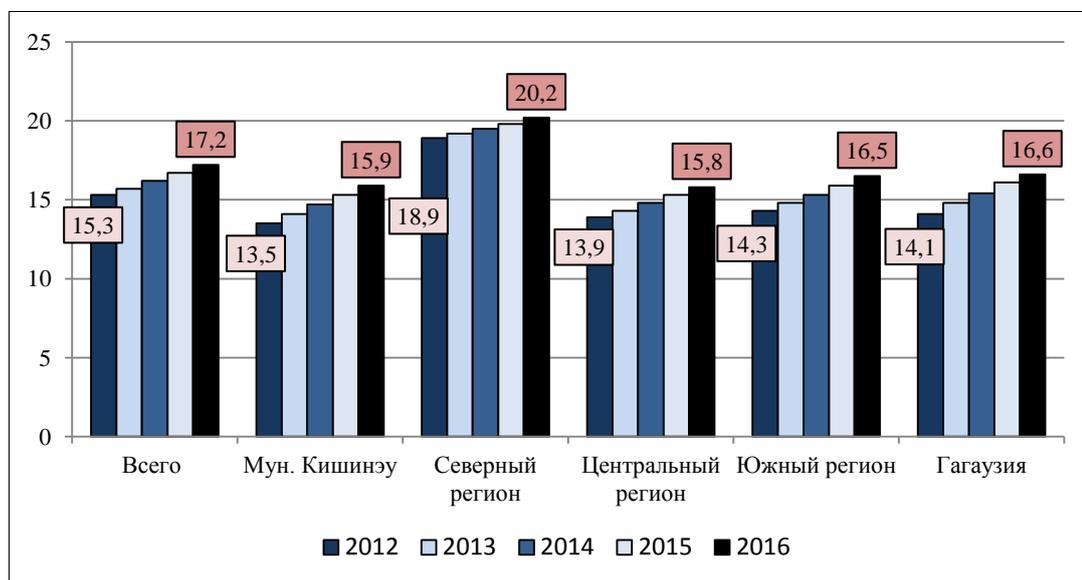


Рис.3.2. Динамика коэффициента старения населения РМ по регионам (%)

Разработано автором на основе источника: [100, с. 27].

В литературе по специальности, одной из причин демографического старения населения называют рост продолжительности жизни лиц в возрасте старше 60 лет. Действительно, в Молдове динамика ожидаемой продолжительности жизни населения в возрасте старше 60 лет имеет тенденцию к увеличению. Так, если в 2012 году ожидаемая продолжительность жизни населения в возрасте 60 лет составляла, для женщин – 19,0 года, а для мужчин – 15,3 года, то в 2016 году, соответственно, 19,6 и 15,6 лет. Однако для выявления причин демографического старения населения РМ, в том числе в регионах, необходимо проанализировать показатели естественного движения населения (табл. 3.3).

Таблица 3.3. Динамика показателей естественного движения населения РМ

| годы | родившиеся, чел. | умершие, чел. | естественный прирост/снижение | число умерших на 100 родившихся | браки | разводы | число разводов на 100 браков |
|------|------------------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|-------|---------|------------------------------|
| 2012 | 39435 | 39560 | - 125 | 100 | 24262 | 10637 | 44 |
| 2013 | 37871 | 38060 | -189 | 100 | 24449 | 10775 | 44 |
| 2014 | 38616 | 39494 | - 878 | 102 | 25624 | 11130 | 43 |
| 2015 | 38610 | 39906 | -1296 | 103 | 24708 | 11199 | 45 |
| 2016 | 37394 | 38489 | -1095 | 103 | 21992 | 10605 | 48 |

Разработано автором на основе источника: [5, с. 63].

Как показано в табл. 3.3, естественное движение населения Республики Молдова характеризуется тенденцией к снижению. Число умерших превышает число родившихся, в

динамике, начиная с 2000 года. На 100 чел. родившихся в 2000 году приходилось 112 умерших, в 2010 – 108 умерших, а в 2016 – 103 умерших. В 2011 и 2012 году было достигнуто равновесие и на 100 чел. рожденных приходилось 100 чел. умерших. Однако и такая ситуация не обеспечивает воспроизводство населения. Поэтому необходимо проанализировать показатели естественного движения населения во взаимосвязи с показателями семейного положения, т.е. брачности и разводов (табл. 3.4).

Таблица 3.4. Динамика естественного движения населения РМ в разрезе регионов в 2016 г.

| | родившиеся, чел. | умершие, чел. | естественный прирост/ снижение | число умерших на 100 родившихся | браки | разводы | число разводов на 100 браков |
|-----------------------|---------------------|---------------|--------------------------------------|--|-------|---------|------------------------------------|
| Всего | 37394 | 38489 | -1095 | 103 | 21992 | 10605 | 48 |
| Мун. Кишинэу | 6950 | 6308 | +642 | 91 | 5616 | 2767 | 49 |
| Северный регион | 10334 | 12439 | -2105 | 120 | 5415 | 2619 | 48 |
| Центральный регион | 12303 | 12161 | +142 | 99 | 7047 | 3442 | 49 |
| Южный регион | 5745 | 5940 | -195 | 103 | 2994 | 1431 | 48 |
| Гагаузия | 1796 | 1597 | +199 | 89 | 920 | 346 | 38 |

Разработано автором на основе источника: [100, с.33].

Как показано в табл. 3.4, в целом по республике в 2016 году наблюдается естественное снижение численности населения на 1095 чел. Это снижение обусловлено снижением численности населения в двух регионах: Северном и Южном. Существенное влияние на итоговые показатели естественного движения населения оказало снижение численности населения в Северном регионе, которое составило 2105 чел., что обусловлено изменением семейного положения, а именно, высоким показателем разводов – 47 на 100 заключенных браков, уровень, которого, является самым высоким именно в этих двух регионах республики.

Положительная тенденция, т.е. естественный прирост населения, наблюдается в мун. Кишинэу (+ 642 чел.), в Центральном регионе (+ 142 чел.) и в Гагаузии (+199 чел.). В этих регионах число родившихся превышает число умерших, и на 100 чел. родившихся приходится, соответственно, 91, 99 и 89 чел. умерших. Здесь также наблюдается меньшее количество разводов, что положительно влияет на воспроизводство населения.

Несмотря на существующие демографические проблемы регионов, следует отметить имеющийся потенциал дальнейшего развития. По данным Национального бюро по Статистике, численность детей в дошкольных учреждениях РМ незначительно растет, с одновременным ростом числа дошкольных учреждений, числа мест и педагогическим персоналом. Численность детей на 1 педагогического работника составляет, в 2016 году в

среднем по республике 12 чел., что говорит о соответствующей нагрузке работников в дошкольных учреждениях.

В территориальном аспекте наблюдается аналогичная ситуация во всех регионах, то есть незначительный рост, как числа дошкольных учреждений, так и численности детей в этих учреждениях (табл.3.5).

Таблица 3.5. Распределение детей в дошкольных учреждениях РМ по регионам

| | Число учреждений | | | | | Численность детей на 100 мест | | | | |
|--------------------|------------------|------|------|------|------|-------------------------------|------|------|------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Всего | 1418 | 1440 | 1453 | 1461 | 1469 | 84 | 85 | 86 | 86 | 86 |
| Мун. Кишинэу | 157 | 159 | 160 | 160 | 161 | 104 | 106 | 106 | 106 | 106 |
| Северный регион | 465 | 473 | 477 | 484 | 487 | 80 | 81 | 82 | 84 | 82 |
| Центральный регион | 467 | 479 | 486 | 484 | 487 | 82 | 82 | 82 | 83 | 84 |
| Южный регион | 269 | 269 | 270 | 273 | 273 | 68 | 70 | 69 | 70 | 69 |
| Гагаузия | 60 | 60 | 60 | 60 | 61 | 97 | 100 | 102 | 101 | 99 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 81].

В то же время численность детей в учреждениях начального и среднего общего образования (школах, гимназиях, лицеях) сокращается с одновременным сокращением количества образовательных учреждений. В территориальном аспекте, распределение детей в учреждениях начального и среднего общего образования имеет следующий вид (табл. 3.6):

Таблица 3.6. Распределение детей в школах, гимназиях, лицеях РМ по регионам

| | Число учреждений | | | | | Численность учащихся, тыс. чел. | | | | |
|--------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2012/ 2013 | 2013/ 2014 | 2014/ 2015 | 2015/ 2016 | 2016/ 2017 | 2012/ 2013 | 2013/ 2014 | 2014/ 2015 | 2015/ 2016 | 2016/ 2017 |
| Всего | 1394 | 1372 | 1345 | 1321 | 1289 | 366,0 | 352,1 | 339,9 | 333,4 | 332,7 |
| Мун. Кишинэу | 152 | 153 | 149 | 149 | 149 | 78,8 | 78,8 | 79,4 | 80,9 | 83,2 |
| Северный регион | 457 | 449 | 446 | 433 | 421 | 98,0 | 93,5 | 89,2 | 86,9 | 86,1 |
| Центральный регион | 485 | 473 | 460 | 453 | 442 | 112,9 | 108,1 | 104,1 | 101,1 | 99,8 |
| Южный регион | 245 | 242 | 235 | 231 | 223 | 56,9 | 53,9 | 50,9 | 48,8 | 47,6 |
| Гагаузия | 49 | 49 | 49 | 49 | 48 | 17,8 | 16,2 | 15,0 | 14,6 | 14,8 |

Разработано автором на основе источника: [100, с.84].

Так, в 2016/2017 году, число учреждений начального и среднего общего образования составило 1289 ед., уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 32 ед., а по сравнению с 2012/2013 годом – на 105 ед. Уменьшается также численность учащихся и численность педагогического персонала. Уменьшение количества учеников в

учебных заведениях является следствием демографического спада и представляет собой актуальную проблему роста и развития человеческого капитала в регионах.

В среднем профессиональном образовании на 2016/2017 учебный год насчитывается 45 ед. учебных заведений и 18,9 тыс. чел. – учащихся. Динамика числа учебных учреждений среднего профессионального образования в стране имеет тенденцию к уменьшению, а численность учащихся к увеличению. В региональном аспекте, наибольшее количество учреждений и учащихся находятся в мун. Кишинэу и Северном регионе (табл. 3.7).

Таблица 3.7. Распределение учащихся в учреждениях среднего профессионального образования РМ по регионам

| | Число учреждений | | | | | Численность учащихся, чел. | | | | |
|-----------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2012/ 2013 | 2013/ 2014 | 2014/ 2015 | 2015/ 2016 | 2016/ 2017 | 2012/ 2013 | 2013/ 2014 | 2014/ 2015 | 2015/ 2016 | 2016/ 2017 |
| Всего | 67 | 67 | 61 | 47 | 45 | 19581 | 18248 | 17508 | 16098 | 18980 |
| Мун. Кишинэу | 19 | 19 | 16 | 12 | 11 | 6615 | 6756 | 6374 | 5934 | 6643 |
| Северный регион | 23 | 23 | 21 | 16 | 16 | 6745 | 6027 | 5637 | 5318 | 6157 |
| Центральный регион | 13 | 13 | 12 | 8 | 8 | 3077 | 2643 | 2681 | 2278 | 2849 |
| Южный регион | 9 | 9 | 9 | 8 | 7 | 2409 | 2160 | 2204 | 2019 | 2514 |
| Гагаузия | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 735 | 662 | 612 | 549 | 817 |

Разработано автором на основе источника: [100, с.87].

Динамика численности студентов в высшем образовании также имеет тенденцию к уменьшению, как дневного, так и заочного обучения. Так, на начало 2015/2016 года в республике насчитывалось 31 высших учебных заведений и в них – 81,7 тыс. чел. студентов, уменьшившись по сравнению с предыдущим учебным годом на 7860 чел. [5, с. 225]. Причем, уменьшение количества студентов наблюдается как на очном, так и заочном отделениях. На 1 учебное заведение приходится, в среднем около 3 тыс. студентов, большая часть которых сконцентрирована в мун. Кишинэу (90,7% от общего числа студентов по стране).

Анализ регулирующей подсистемы развития регионов Республики Молдова

В настоящее время, в РМ реализуются несколько нормативных документов – стратегий развития, разработанные на различных уровнях управления:

1. На национальном уровне – (а) Национальная стратегия развития «Молдова – 2020» (НСРМ) и (б) Национальная стратегия регионального развития (НСРР);
2. На региональном уровне – Стратегия развития региона Север (СРПС), Стратегия развития региона Центр (СРПЦ), Стратегия развития региона Юг (СРПЮ);

3. На муниципальном уровне – Стратегия развития муниципия Кишинэу и Стратегия устойчивого развития муниципия Бэлць – Горизонт 2019.
4. На районном уровне – Стратегии развития районов, городов, сел. К примеру, Стратегия социально-экономического развития района Флорешть, Единец и т.д.

Анализируя основные моменты указанных нормативных документов, необходимо констатировать, что они имеют различные цели и стратегические приоритеты, не являются соподчиненными и взаимосвязанными, предусматривают различные результирующие показатели. Так, в *Национальной стратегии развития «Молдова – 2020»* обозначена парадигма долгосрочного устойчивого развития страны на основе трех факторов [102]: *накопление капитала, рабочая сила и уровень их производительности*. Приоритетами развития обозначены следующие: образование, дороги, доступ к финансам и деловая среда. При этом, долгосрочными стратегическими целями развития Молдовы обозначены следующие:

- Приведение системы образования в соответствие с требованиями рынка труда в целях повышения производительности рабочей силы и увеличения уровня занятости в экономике.
- Рост государственных инвестиций в дорожную инфраструктуру национального и местного значения в целях сокращения транспортных расходов и увеличения скорости доступа.
- Сокращение затрат на финансирование за счет повышения конкуренции в финансовом секторе и разработки инструментов управления рисками.
- Улучшение делового климата, продвижение конкурентной политики, оптимизация нормативно-правовой базы и применения информационных технологий в сфере государственных услуг, предназначенных для деловых кругов и граждан.
- Сокращение энергопотребления за счет повышения энергоэффективности и использования возобновляемых источников энергии.
- Обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы в целях гарантирования адекватного уровня замены заработной платы.
- Повышение качества и эффективности судебной системы и борьба с коррупцией в целях обеспечения равного доступа к общественным благам для всех граждан [102, с. 9].

С другой стороны, *Национальная стратегия регионального развития* [101] предусматривает создание институционального поля регионального развития, при этом внимание акцентируется на образовании и сохранении рамок управления, внедрения,

финансирования, мониторинга и оценки регионального развития. Основной задачей НСРР является поддержка целей Национальной стратегии развития через разработку действенного механизма внедрения для создания привлекательной среды для достижения устойчивого роста в регионах страны. Однако, приоритетные области обозначены следующие: (1) Институциональное развитие, (2) Региональный устойчивый рост, (3) Стратегическое управление. В настоящее время реализуется *Национальная стратегия регионального развития на 2016 – 2020 гг.* [103], которая представляет собой официальный документ государственной политики и определяет стратегические цели регионального развития до 2020 года.

Следует отметить, что НСРР имеет продолжение в *Стратегиях развития регионов*, в которых определены параметры устойчивого регионального развития на период до 2020 года, обозначены целевые ориентиры развития регионов, механизмы и инструменты их достижения. К примеру, *Стратегия развития региона Север* была разработана в 2010 году и с течением времени претерпела изменения. До настоящего времени были разработаны и актуализированы стратегии развития региона Север в периоды: 2010 – 2012; 2013 – 2015; 2016 – 2020. Действующая сегодня *Стратегия развития региона Север на 2016 – 2020 гг.*, [103] была разработана на основе предыдущих стратегий, с учетом результатов анализа социально-экономической ситуации в регионе и на базе статистических, социологических и экономических исследований. Стратегия регионального развития обеспечивает эффективную координацию и концентрацию отраслевых расходов министерств и инвесторов в регионе.

Вместе с тем, *Стратегия устойчивого развития муниципалитета Бэлць – Горизонт 2019* [254] предусматривает реализацию развития путем достижения экономического и социального единства, обеспечения устойчивого позиционирования мун. Бэлць среди экономически развитых городов, повышения благосостояния граждан путем улучшения качества жизни, сохранения культурных ценностей. При этом, стратегическими целями обозначены следующие:

- Развитие и модернизация реального сектора экономики;
- Освоение и повышение эффективности управления муниципальной собственностью;
- Улучшение физической инфраструктуры и повышение качества коммунальных услуг;
- Обеспечение жилищным фондом и соответствующей инфраструктурой;
- Повышение качества и диверсификация медицинских услуг;

- Расширение доступа к образованию и обеспечение оптимальных условий для эффективного и результативного учебного процесса;
- Повышение уровня социальной интеграции и улучшение условий предоставления услуг социальной помощи и др. [254, с. 43].

Стратегия устойчивого развития мун. Бэлць на период 2016-2019 г. является документом, содержащим аспекты управления, видения и стратегические цели для дальнейшего развития муниципалитета и граждан, содействующим процессу принятия решений во всех областях жизнедеятельности на местном уровне и прогнозируемого бюджета. При этом, в документах отличны не только сроки и стратегические цели развития, но и механизмы реализации поставленных целей. Также не просматривается единство и взаимосвязь целей в отношении развития человеческого капитала. Кроме того, регулирующая подсистема в отношении формирования человеческого капитала находится под влиянием постоянных реформ, характеризуется частой смены стратегических приоритетов, несоответствия механизмов потребностям рынка труда.

*Анализ социально-гуманистической подсистемы развития регионов Республики
Молдова*

Социально-гуманистическая подсистема развития регионов характеризует социальное благосостояние общества и представлена соотношением доходов и расходов населения, здравоохранением, а также уровнем социальной защиты населения.

Доходы населения, как правило, представлены заработной платой. По данным НБС, среднемесячная номинальная оплата труда одного работника в экономике в 2016 году составила 4997,8 лей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 459,4 лей. В территориальном разрезе, динамика среднемесячной номинальной оплаты труда одного работника в экономике имеет следующий вид (табл. 3.8):

Таблица 3.8. Динамика среднемесячной номинальной оплаты труда одного работника в экономике в территориальном разрезе

| | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | лей | в %* |
| Всего | 3386,2 | 100,0 | 3674,2 | 100,0 | 4089,7 | 100,0 | 4538,4 | 100,0 | 4997,8 | 100 |
| Мун. Кишинэу | 4026,4 | 118,9 | 4336,5 | 118,0 | 4827,0 | 118,0 | 5375,3 | 118,4 | 5951,5 | 119,1 |
| Северный регион | 2905,3 | 85,8 | 3161,4 | 86,0 | 3522,1 | 86,1 | 3871,0 | 85,3 | 4211,9 | 84,3 |
| Центральный регион | 2769,7 | 81,8 | 3001,2 | 81,7 | 3334,7 | 81,5 | 3719,5 | 82,0 | 4061,8 | 81,3 |
| Южный регион | 2576,1 | 76,1 | 2831,2 | 77,1 | 3183,5 | 77,8 | 3527,3 | 77,7 | 3881,6 | 77,7 |
| Гагаузия | 2603,8 | 76,9 | 2894,2 | 78,8 | 3229,9 | 79,0 | 3553,2 | 78,3 | 3867,1 | 77,4 |

* в % к средней заработной плате в экономике

Разработано автором на основе источника: [242].

Как показано в табл. 3.8, наиболее высокий уровень оплаты труда имеет место в мун. Кишинэу, 5951,5 лей, и наиболее низкий – в Гагаузии, 3867,1 лей. По всем регионам и по республике в целом, номинальная оплата труда имеет тенденцию к увеличению. Согласно коэффициенту Джини, доходы населения страны распределены неравномерно. При этом, этот коэффициент имеет тенденцию к небольшому уменьшению, что говорит о положительной тенденции выравнивания доходов населения страны.

В структуре потребительских расходов, как в городской, так и сельской местности, в 2016 году наибольший удельный вес занимают продукты питания (44,8%), содержание жилья (17,0%) и одежда, обувь (12,0%). Незначительный удельный вес, имеют такие важные показатели благосостояния жизни населения, как расходы на здоровье – 6,6%, отдых – 0,7%, образование – 0,6% [242, с. 157].

Однако, анализируя потребительские расходы домашних хозяйств по квинтильным группам (группировки населения по уровню потребительских расходов: 1 группа – наименее обеспеченное население, 5 группа – наиболее обеспеченное население), можно заметить, что более богатые люди меньше расходуют денег на продукты питания (36,5%), чем менее богатые люди (55,6%). Безусловно, сопоставляя денежный эквивалент расходов, возможно, что объем потребляемых продуктов питания примерно одинаков в обеих группах. Однако, более обеспеченные люди предпочитают приобретать более качественные продукты питания, что соответственно предполагает более высокие денежные затраты. И в то же время, более обеспеченные люди больше расходуют денег, чем менее обеспеченные, на транспорт (6,3% против 1,7%), здоровье (6,2% против 3,9%), гостиницы, рестораны, кафе (2,9% против 0,2%), отдых (1,9% против 0,7%). Вместе с тем, на образование все категории домашних хозяйств расходуют примерно одинаково, в диапазоне от 0,2% до 1% от общей суммы расходов.

Следует отметить, что здоровье населения является одним из важных элементов благосостояния общества, который непосредственно ведет к конкурентоспособности человеческого капитала и производительности труда. В общем смысле, здоровье предполагает экономическую и социальную безопасность, гармоничные межличностные и социальные отношения, безопасные и здоровые условия труда и жизни, соответствующее качество питьевой воды, воздуха и почвы, достаточное и разумное питание, все это дополненное здоровым образом жизни и доступом к качественным медицинским услугам [Молдова-2020, с. 12]. С другой стороны, формирование эффективной системы здравоохранения будет способствовать повышению производительности труда, через снижение заболеваемости, тем самым, увеличения продолжительности жизни населения.

Следует отметить, что сеть медицинских учреждений в РМ представлена больничными учреждениями, а также учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь, санитарно-эпидемиологическими учреждениями, станциями, подстанциями и пунктами скорой помощи. По данным НБС, в 2016 году количество больничных учреждений составило 85 ед., из них, негосударственных – 14 ед. Учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь, по сравнению с предыдущим годом, увеличилось, составив 142 ед. При этом, численность врачей, в составила 13039 чел. или 36,7 на 10 тыс. жителей [5, с. 173]. Наблюдается увеличение численности среднего медицинского персонала в 2016 году по сравнению с прошлым годом на 883 чел., что составило 25485 чел. или 71,7 чел. на 10 тыс. жителей. Также наблюдается увеличение численности медицинских сестер до 19462 чел. в 2016 году.

Негативным является факт увеличения численности зарегистрированных больных. Так, в 2016 году зарегистрировано 2883,0 обращений за медицинской помощью, (или 796,7 обращений на 1000 жителей), что больше на 51,6 тыс. чел. по сравнению с 2014 годом. Сохраняется высокая заболеваемость женщин в случаях осложнений беременности, родов и послеродового периода – 38729 чел. в 2016 году или 4126 случаев на 100 тыс. женщин. Также в стране сохраняется высокий уровень прерывания беременности, который в 2015 году составил 14059 аборт, увеличившись, по сравнению с предыдущим годом на 129 аборт. Увеличилось количество заболеваний органов кровообращения, пищеварения, болезни костно-суставной системы, новообразования, но уменьшилось количество заболеваний органов дыхания, травмы, отравления, болезни кожи. У женщин уменьшилось число случаев заболевания туберкулезом, но увеличилось число случаев алкоголизма. Также снижается общее количество больных с венерическими заболеваниями.

Необходимо отметить и высокую заболеваемость детей в возрасте до 17 лет. В 2016 году общая численность заболевших детей составила 474,2 тыс. чел, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 25,2 тыс. чел. Основными болезнями являются: болезни органов дыхания (307,3 тыс. чел.), инфекционные и паразитарные заболевания (33,8 тыс. чел.), травмы, отравления и другие последствия воздействия внешних причин (33,7 тыс. чел.) [5, с.185].

Не менее важным показателем социально-гуманистической подсистемы является социальная защита населения. Социальная защита включает два основных направления социальное страхование и социальную помощь населению. Получателями выплат социального страхования являются, в основном, пенсионеры, численность которых по данным НБС в 2016 году, в целом по стране, составила 711,7 тыс. чел. или 20% от общей

численности населения страны. Численность пенсионеров в целом по стране, в том числе по регионам имеет тенденцию к увеличению (табл. 3.9).

Таблица 3.9. Динамика показателей численности пенсионеров в территориальном разрезе

| | Всего пенсионеров, тыс. чел. | | | В том числе, пенсионеров по возрасту, % | | | удельный вес работающих пенсионеров, % | удельный вес пенсионеров, получающих минимальную пенсию, % | число пенсионеров, приходящихся на 100 чел. населения в трудоспособном возрасте |
|-----------------------|---------------------------------|-------|-------|---|------|------|---|--|--|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | | | |
| Всего по стране | 669,9 | 679,9 | 691,2 | 75,8 | 76,3 | 76,9 | 23,3 | 15,3 | 22,8 |
| Мун. Кишинэу | 137,1 | 141,5 | 164,1 | 77,9 | 78,9 | 79,9 | 37,2 | 5,5 | 20,5 |
| Северный регион | 213,8 | 213,8 | 214,3 | 76,2 | 76,4 | 76,8 | 19,2 | 13,1 | 26,6 |
| Центральный регион | 190,4 | 193,7 | 197,0 | 73,9 | 74,3 | 74,9 | 19,5 | 20,9 | 21,4 |
| Южный регион | 96,4 | 97,8 | 99,8 | 78,3 | 79,1 | 79,7 | 19,1 | 23,4 | 22,9 |
| Гагаузия | 31,9 | 32,8 | 33,6 | 66,9 | 67,6 | 68,3 | 22,1 | 15,9 | 21,9 |

Разработано автором на основе источника: [100, р. 102].

Как показано в табл. 3.9, численность пенсионеров в территориальном разрезе, так же как и в целом по стране имеет тенденцию к увеличению. Так, в 2016 году по сравнению с предыдущим годом, численность пенсионеров в целом по стране увеличилась на 11,3 тыс. чел, за счет увеличения численности пенсионеров в регионах. Вместе с тем, наибольший удельный вес работающих пенсионеров наблюдается в мун. Кишинэу – 37,2%, в то время как в остальных регионах в диапазоне от 19,1% до 22,1%.

Следует отметить, что число пенсионеров получающих минимальную пенсию больше проживают в регионах, но и число пенсионеров, приходящихся на 100 чел. трудоспособного возраста, также больше зарегистрировано в регионах, и в Северном регионе – 26,6 чел.

Материальная помощь престарелым и нетрудоспособным гражданам в РМ в 2015 году была оказана 183,2 тыс. чел., в числе которых, 118,2 тыс. чел. – пенсионеры, 2,5 тыс. чел. – нетрудоспособные лица, 54,3 тыс. чел. – семьи с детьми и 8,2 тыс. чел. – другие категории нуждающихся. Причем, количество получателей материальной помощи в динамике, уменьшается. Уменьшается также численность социальных работников, составив в 2015 году 2143 чел., и численность обслуженных престарелых лиц с ограниченными возможностями – 20,2 тыс.чел.

Анализ духовной подсистемы развития регионов Республики Молдова

Духовная подсистема развития регионов включает различные формы общественного сознания, науки, культуры и спорта, религии, а также социальных отношений между людьми. Духовная подсистема играет важную роль в формировании общественного сознания общества, это идеальное отражение в общественном сознании реального бытия, но отражение не пассивное, а активное, включающее продуцирование идей, создание теорий, стратегий, концепций, в целях улучшения жизни общества, развития и совершенствования. Основные показатели развития духовной подсистемы регионов РМ представлены в табл. 3.10.

Таблица 3.10. Основные показатели развития духовной подсистемы регионов РМ в 2016 году

| | Национальные библиотеки | | | Число посещений библиотек, тыс. | Кол-во институтов культуры | Кол-во спортивных сооружений |
|--------------------|-------------------------|-----------------------------------|---|---------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| | Число библиотек | Кол-во книг и журналов, тыс. экз. | Кол-во книг и журналов, в среднем, на 100 жителей | | | |
| Всего | 1343 | 16333,1 | 460 | 8191,7 | 1219 | 3028 |
| Мун. Кишинэу | 49 | 4269,0 | 520 | 2016,2 | 25 | 305 |
| Северный регион | 460 | 4704,4 | 478 | 2025,9 | 458 | 1121 |
| Центральный регион | 519 | 4285,4 | 406 | 2762,4 | 466 | 887 |
| Южный регион | 277 | 2470,9 | 466 | 1159,5 | 243 | 633 |
| Гагаузия | 38 | 603,4 | 372 | 227,7 | 27 | 82 |

Разработано автором на основе источника: [100, р. 104-107].

Как показано в табл. 3.10, национальная библиотечная система РМ по состоянию на 2016 год включала 1343 библиотек, в том числе 49 – библиотеки мун. Кишинэу, 460 – Северного региона, 519 – Центрального региона, 277 – Южного региона и 38 – Гагаузии. Причем, из общего числа общедоступных библиотек, 1188 находятся в сельской местности и 155 - в городской местности. Библиотечный фонд содержит 16333,1 тыс. книг и журналов, которые равномерно распределены по библиотекам регионов. Кол-во книг и журналов, в среднем, на 100 жителей в 2016 году составляло 460 ед. Число посещений библиотек составило 8191,7 тыс. посещений в целом по стране.

Вместе с тем, число библиотек имеет тенденцию к уменьшению в целом по стране и в регионах (кроме Центрального региона и Гагаузии), в 2016 году по сравнению с 2014 годом это уменьшение составило 17 ед.

В тоже время, количество музеев по стране увеличивается и составляет 119 ед., в том числе, исторических и этнографических музеев – 91 ед. Увеличивается также число посещений музеев, в 2016 году – 880 тыс. посещений, или 248 на 1000 жителей.

В РМ имеются 16 театров, из которых 11 – театры драмы, комедии и музыкальные, 3 – детские и юного зрителя, 1 – театр оперы и балета и 1 – филармония. Число посещений театров вдвое меньше чем музеев и составляет 111 на 1000 жителей. А число клубных заведений составляет по стране 1229 ед. и их кол-во практически неизменно, в том числе по регионам.

В целом по стране институтов культуры по состоянию на 2016 год составило 1219 ед., уменьшившись по сравнению с 2014 годом на 10 ед. Большая часть институтов культуры находится в Северном регионе (458 ед.) и Центральном регионе (466 ед.).

Важным элементом духовной подсистемы развития регионов является спорт. Так, число спортивных сооружений всего по стране составляет 3028 ед., увеличившись по сравнению с предыдущим периодом на 3 ед. В тоже время, численность людей, занимающихся спортом, имеет неустойчивую тенденцию к изменению. Так, если в 2010 году спортом занималось 154,6 тыс. чел., то в 2014 – 108,7 тыс. чел., а в 2015 – 140,3 тыс. чел. В территориальном разрезе, стадионов (35,3%), спортивных площадей и спортивных залов (38%) больше всего расположено в Северном регионе, а плавательных бассейнов – в мун. Кишинэу (64% от общего числа по стране). В 2014 году по сравнению с прошлым годом на 2 ед. увеличилось количество детско-юношеских спортивных школ, однако немного уменьшилось количество спортсменов в группах и составило 34,4 тыс. чел., и неизменным осталось количество тренеров – 1092 чел., из которых 21 чел. в текущем году получили высшее физкультурное образование.

В результате проведенного анализа, можно констатировать, что человеческий капитал является важным фактором развития региона и страны. Уровень дифференциации в развитии регионов определяется не только объемом произведенных продукции/услуг но и уровнем демографического развития, образования населения, качеством экономической, социальной и духовной жизни людей. Следовательно, при разработке стратегии развития человеческого капитала в регионах необходимо обратить внимание на следующие моменты:

1. Оценке экономической и демографической ситуации в регионе, анализ показателей рождаемости, смертности, демографической нагрузки населения;
2. Количественный и качественный анализ развития и подготовки человеческого капитала в дошкольных и учебных заведениях. Расчеты потребности в трудовых ресурсах в перспективе;

3. Оценка влияния внешних факторов на формирование и развитие человеческого капитала в регионах: региональная политика, стратегии развития регионов и человеческого капитала разработанные на национальном, региональном, муниципальном уровнях;
4. Изучение и оценка социально-экономического потенциала региона, реализуемых ранее проектов, анализ стратегических интересов субъектов региональной экономики;
5. Разработка и реализация стратегии комплексного развития региона, в том числе, человеческого капитала.

Учитывая эти моменты и основываясь на анализе социально-экономической системы развития регионов можно достичь высокого уровня развития человеческого капитала, и как следствие, повысить уровень и качество жизни населения. При этом, при реализации стратегии развития человеческого капитала в регионе, будет получен не только экономический, но и социальный эффект.

3.2. Рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: макроэкономический анализ

Рынок труда характеризуется экономически активным населением, трудоспособным и занятым населением, а также безработными. Для анализа рынка труда используем статистические данные Национального Бюро по Статистике Республики Молдова. По состоянию на 2016 год, экономически активное население Молдовы составило 1273 тыс. чел., или 35,8% от общей численности населения, в том числе 54,0 тыс. чел. – безработные, а неактивное население – 2279 тыс. чел., или 64,2% (приложение 12, табл. 12.1). При этом, динамика населения по экономической активности имеет неустойчивую тенденцию к изменению, и на 100 чел. активного населения приходится 179 чел. неактивного населения.

Анализ структуры населения по экономической активности и возрастным группам показал, что наибольший удельный вес активного населения в 2016 году (62,7%) – это население в возрасте от 45 до 54 лет, а наибольший удельный вес неактивного населения за исключением пенсионеров, в возрасте от 15 до 24 лет (80,4%) [5, p. 67].

Следует отметить, что удельный вес активного, в том числе занятого населения в 2016 году по сравнению с предыдущим периодом, по всем возрастным группам, незначительно увеличился. Индекс демографической нагрузки в 2016 году составил 53,6

(приложение 12, табл. 12.2). Динамика индекса демографической нагрузки (на 100 человек трудоспособного населения) показана на рис. 3.3.

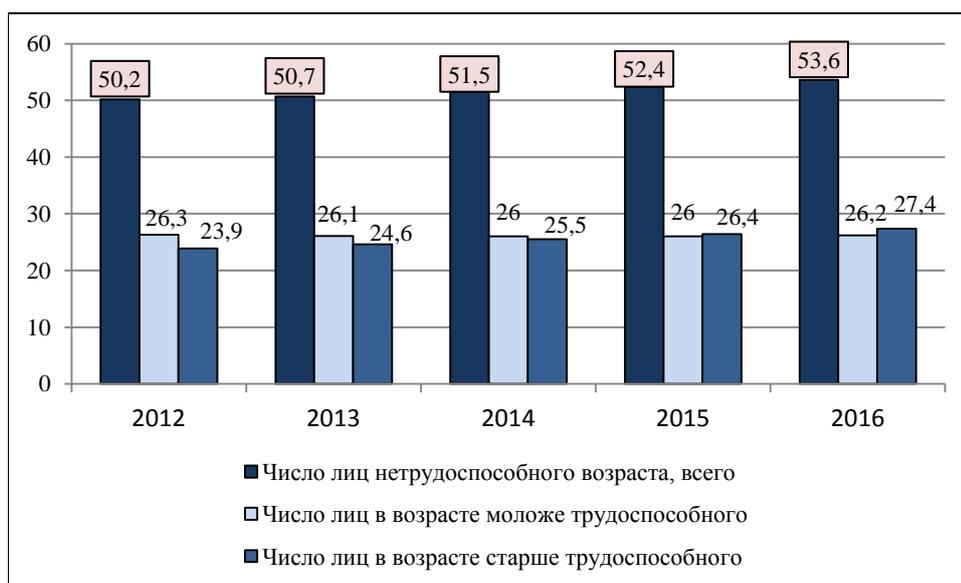


Рис. 3.3. Динамика индекса демографической нагрузки (на 100 человек трудоспособного населения)

Разработано автором на основе источника: [5, с. 59].

Анализируя индекс демографической нагрузки, можно констатировать, что всего в среднем по стране, на 100 человек трудоспособного населения приходится 54 человека – нетрудоспособного (этот показатель характерен для Центрального, Южного региона, Гагаузии). А его самое высокое значение наблюдается в Северном регионе, в среднем, 59 чел. нетрудоспособных на 100 трудоспособных. Распределение активного населения в региональном разрезе и уровень активности населения показаны в табл. 3.11.

Таблица 3.11. Основные показатели занятости населения РМ в территориальном разрезе в 2016 году

| | Активное население | | | Уровень активности населения, % | Уровень занятости населения, % | Уровень безработицы, % |
|--------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| | всего | занятое | безработные | | | |
| Мун. Кишинэу | 341,5 | 322,0 | 19,5 | 49,7 | 46,9 | 5,7 |
| Северный регион | 389,7 | 374,0 | 15,7 | 44,9 | 43,1 | 4,0 |
| Центральный регион | 344,1 | 329,6 | 14,5 | 40,7 | 39,0 | 4,2 |
| Южный регион | 197,5 | 194,0 | 3,6 | 33,8 | 33,2 | 1,8 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 53].

Как показано в табл. 3.11, наиболее высокий уровень активности населения в 2016 году зарегистрирован в мун. Кишинэу – 49,7%, а наиболее низкий, в Южном регионе – 33,8%. Аналогичная ситуация и по уровню занятости населения, соответственно, 46,9% и 33,2% и по уровню безработицы, соответственно, 5,7% и 1,8%.

Анализируя численность трудоспособного населения, следует отметить, что в 2016 году этот показатель составил 2291,4 тыс.чел. в целом по республике против 2313,9 тыс. чел. в 2015 году, т.е меньше на 22,5 тыс. чел. в текущем периоде (табл. 3.12).

Таблица 3.12. Соотношение трудоспособного и нетрудоспособного населения РМ в территориальном разрезе в 2016 году

| Регионы | Численность населения, всего | | Из общей численности – население: | | | | | | число нетрудоспособных на 100 чел. трудоспособных |
|--------------------|------------------------------|------|-----------------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------------|------|---|
| | | | Моложе трудоспособного возраста | | В трудоспособном возрасте | | Старше трудоспособного возраста | | |
| | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | |
| Всего | 3550,9 | 100 | 604,1 | 100 | 2291,4 | 100 | 655,3 | 100 | 55 |
| Мун. Кишинэу | 820,5 | 23,1 | 115,9 | 19,2 | 563,1 | 24,6 | 141,5 | 21,6 | 46 |
| Северный регион | 983,6 | 27,7 | 164,0 | 27,1 | 608,0 | 26,5 | 211,6 | 32,3 | 62 |
| Центральный регион | 1054,5 | 29,7 | 199,1 | 33,0 | 676,1 | 29,5 | 179,3 | 27,4 | 56 |
| Южный регион | 530,4 | 14,9 | 95,1 | 15,7 | 341,6 | 14,9 | 93,7 | 14,3 | 55 |
| Гагаузия | 162,0 | 4,6 | 30,1 | 5,0 | 102,7 | 4,5 | 29,2 | 4,5 | 58 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 23].

В территориальном разрезе, в этот период наибольшая численность населения в трудоспособном возрасте зарегистрировано в Центральном регионе РМ – 676,1 тыс. чел. или 29,5% и в Северном регионе – 608,0 тыс. чел., или 26,5%. В Центральном регионе, лиц моложе трудоспособного возраста – 199,1 тыс. чел. или 33% и значительный лиц в возрасте, старше трудоспособного – 179,3 тыс. чел. или 27,4%. В Северном регионе в том зарегистрировано наибольшая по стране численность населения старше трудоспособного возраста – 211,6 тыс. чел., или 32,3%. Структура занятости населения Республики Молдова по классификатору занятости в 2016 году, в территориальном разрезе показана в табл. 3.13.

Как показано в табл. 3.13, наибольшая численность работников в целом по республике сконцентрирована в 6 группе – «Работники сельского хозяйства, виноделия, рыбного хозяйства» - 319,5 тыс. чел., или 26,2% от общей численности работников, а наименьшая численность, в 4 группе – «Администрация» - 29,8 тыс.чел.

В территориальном разрезе, в мун. Кишинэу наибольшая численность работников сконцентрирована во 2 группе «Специалисты с высшим уровнем образования» - 80,4 тыс. чел. или 25% от общей численности работников муниципия а также в 5 группе «Работники сферы услуг, торговли и коммунального хозяйства» - 55,9 тыс.чел. или 17,4% и в 7 группе «Работники больших и малых предприятий» - 52,7 тыс.чел. или 16,4%. В Северном и Центральном регионах страны наибольшая численность работников

сконцентрирована в 6 группе «Работники сельского хозяйства, виноделия, рыбного хозяйства», соответственно, 145,6 тыс.чел. (38,9%) и 122,2 тыс.чел. (37,1%). В Южном регионе наибольшая численность работников также сконцентрирована в 6 группе – 49,7 тыс. чел. (25,6%) а также в группе «Прочие работники» - 47,0 тыс. чел. (24,2%).

Таблица 3.13. Структура занятости населения Республики Молдова по классификатору занятости в 2016 году, в территориальном разрезе

| группы работников по классификатору занятости РМ | всего | | в том числе, по регионам | | | | | | | |
|---|----------|------|--------------------------|------|-----------------|------|--------------------|------|--------------|------|
| | | | Мун. Кишинэу | | Северный регион | | Центральный регион | | Южный регион | |
| | Тыс. чел | % | Тыс. чел | % | Тыс. чел | % | Тыс. чел | % | Тыс. чел | % |
| Всего: | 1219,5 | 100 | 322,0 | 100 | 374,0 | 100 | 329,6 | 100 | 194,0 | 100 |
| Группа 1. Руководители всех уровней | 85,1 | 7,0 | 44,3 | 13,8 | 15,3 | 4,1 | 15,6 | 4,7 | 9,8 | 5,1 |
| Группа 2. Специалисты с высшим уровнем образования | 168,0 | 13,8 | 80,4 | 25,0 | 33,8 | 9,0 | 31,1 | 9,4 | 22,7 | 11,7 |
| Группа 3. Специалисты со средним уровнем образования | 76,7 | 6,3 | 27,2 | 8,4 | 20,8 | 5,6 | 15,5 | 4,7 | 13,2 | 6,8 |
| Группа 4. Администрация | 29,8 | 2,4 | 14,0 | 4,3 | 6,9 | 1,8 | 5,7 | 1,7 | 3,1 | 1,6 |
| Группа 5. Работники сферы услуг, торговли и коммунального хозяйства | 168,0 | 13,8 | 55,9 | 17,4 | 46,9 | 12,5 | 36,2 | 11,0 | 29,1 | 15,0 |
| Группа 6. Работники сельского хозяйства, виноделия, рыбного хозяйства | 319,5 | 26,2 | 0 | 0 | 145,6 | 38,9 | 122,2 | 37,1 | 49,7 | 25,6 |
| Группа 7. Работники больших и малых предприятий | 137,1 | 11,2 | 52,7 | 16,4 | 33,4 | 8,9 | 31,4 | 9,5 | 19,5 | 10,1 |
| Прочие работники | 235,4 | 19,3 | 45,4 | 14,1 | 71,2 | 19,0 | 71,8 | 21,8 | 47,0 | 24,2 |

Разработано автором на основе источника: [100, р.58].

Следует отметить, что значительной проблемой ранка труда является неформальная занятость, которая, в 2016 году составила 57 чел. неформально занятых работников к 100 чел. формально занятых (приложение 12, табл. 12.3). Из всего занятого населения в 2016 году – 1219,5 тыс. чел., 776,2 тыс.чел. или 63,6% зарегистрированы в формальном секторе и 443,3 тыс.чел. или 36,4% - в неформальном секторе. Следует отметить, что в анализируемом периоде неформальная занятость имеет устойчивую тенденцию к увеличению.

Наиболее низкий показатель неформальной занятости был отмечен в 2012 году, в соотношении 42:100. Соотношение формальной и неформальной занятости в динамике, за 2012-2016 годы показано на рис. 3.4:



Рис. 3.4. Динамика численности работников, занятых в формальном и неформальном секторах экономики

Разработано автором на основе источника: [6, р. 104].

Как показано на рис. 3.4 неформальная занятость в Республике Молдова имеет высокий уровень и в динамике, имеет тенденцию к увеличению, что является негативным фактором, влияющим на рынок труда. Известно, что неформальная занятость имеет место там, где работодатель в целях экономии и уклонения от налогов, принимают на работу работников без официального оформления трудовых отношений. С другой стороны, работники также заинтересованы, не составлять официально трудовой договор с работодателем, в целях экономии на обязательных налоговых отчислениях с дохода физического лица. При этом, как работодатель, так и работник получают сиюминутную выгоду, не задумываясь о том, что такие формы отношений ведут не только к административной ответственности, но и упущенных выгод в будущем.

Причинами перехода работников к неформальной занятости выступают следующие:

- Высокие налоги на доходы физических лиц, что при невысокой оплате труда составляют существенный объем необходимых отчислений;
- Несоответствие полученного образования или отсутствие стажа работы, что допустимо при неофициальной занятости, но недопустимо при официальной;
- Невозможность совмещать работу и учебу, «временные или сезонные заработки»;
- Нежелание работодателя в полной мере оплачивать налоги, в том числе отчисления в социальный фонд и др.

При этом, работники неформального сектора увеличивают свои финансовые доходы на величину суммы невыплаченных налогов, соглашаясь на ущемление своих

трудовых и социальных прав и предполагая, что негативные последствия незначительны. Однако, специалисты в области трудовых отношений утверждают, что перечень негативных последствий неформальной занятости работников более широк, чем выгоды, которые получает работник. Среди них выделяют:

- Устная договоренность между работодателем и работником не гарантирует оговоренный уровень оплаты труда, т.е. работник, может столкнуться с тем, что работодатель в силу различных причин, в том числе независящих от работника, и качества выполненных им работ, может уменьшить оплату труда;
- В большинстве случаев, работникам, не оформившим трудовые отношения официально, не предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или предлагается отпуск «за свой счет»;
- Работникам неформальной занятости не оплачиваются периоды временной нетрудоспособности (больничные листы) а также они полностью лишаются социальных гарантий, связанных с сокращением штатов сотрудников, рождением ребенка, обучением и переквалификации, выходом на пенсию и др.;
- Период неформальной занятости не учитывается при расчете пенсии по возрасту, инвалидности, потере трудоспособности в случае производственных травм и др.;
- Неформальная занятость также исключает подтверждение финансовой стабильности доходов работника, что исключает возможность получения кредитов в банке или займа в организациях микрофинансирования.

Следует отметить, что производственные травмы являются актуальной проблемой не только для неформального, но и формального сектора занятости работников. Создание безопасных условий труда, сохранение здоровья и работоспособности работника является прямой обязанностью работодателя.

По данным НБС производственные травмы в 2016 году составили 371 случай, в целом по республике, уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 70 случаев, а по сравнению с 2012 годом – на 54 случая (приложение 12, табл. 12.4).

В территориальном разрезе, наибольшее количество зарегистрированных производственных травм наблюдается в мун. Кишинэу – 243 чел. или 65,5% от общего количества травм. В то время как в регионах, зарегистрирован низкий уровень производственных травм (рис. 3.5):

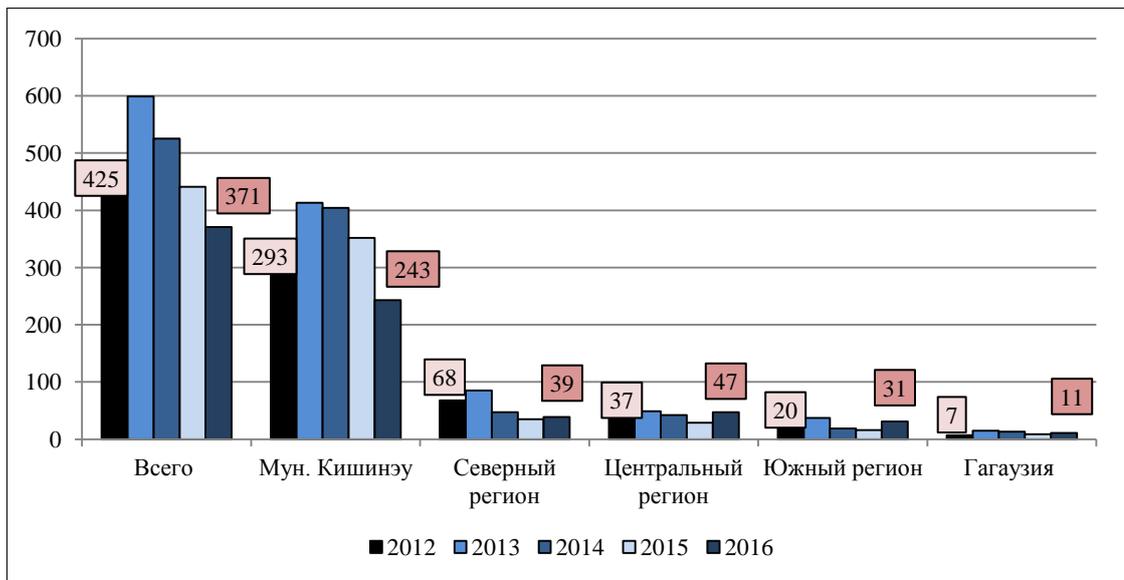


Рис. 3.5. Динамика случаев производственных травм

Разработано автором на основе источника: [6, р. 131].

Значительной проблемой рынка труда является несоответствие предложения и спроса на труд. Сегодня, на рынке труда Республики Молдова, в поисках работы, находится значительная масса специалистов, получивших образование и не обеспеченных местом работы. С течением времени эти специалисты теряют квалификацию, что ведет к потере качества рабочей силы на рынке труда. В результате, данная категория работников ищет альтернативные возможности приложения труда, в том числе, в других странах, либо переквалифицируется, что влечет за собой вложение дополнительных денежных средств как государственных, так и домашних хозяйств.

Вместе с тем, в агентствах занятости населения имеются вакантные места. Мобильность работников и имеющиеся вакантные места, по состоянию на 2016 год, представлены в табл. 3.14.

Как показано в табл. 3.14, мобильность работников в целом по стране имеет отрицательное сальдо, т.е. количество уволенных работников больше чем количество принятых на работу. В региональном разрезе такая ситуация наблюдается в мун. Кишинэу (102 чел. уволенных к 100 чел. принятых на работу), в Северном регионе (107:100), в Центральном регионе (104:100) и в Южном регионе (106:100). В Гагаузии, наоборот, наблюдается положительное сальдо и это единственный регион, в котором на 100 чел. принятых на работу приходится 92 чел. уволенных. При этом, имеются вакантные места, которые по состоянию на 2016 год составили 31,3 тыс. мест, причем 57,5% вакантных мест приходится на мун. Кишинэу.

Таблица 3.14. Мобильность работников и вакантные рабочие места в 2016 году,
в территориальном разрезе

| | Работники принятые на работу в течении года | | Работники уволенные в течении года | | Количество уволенных работников на 100 человек принятых на работу в течении года | Вакантные рабочие места на конец года | |
|-----------------------|---|--|--|--|---|--|--|
| | Чел. | В % к количеству рабочих мест | Чел. | В % к количеству рабочих мест | | Единиц | В % к количеству рабочих мест |
| Всего | 166267 | 22,7 | 171107 | 23,4 | 103 | 31336 | 4,3 |
| Мун. Кишинэу | 100497 | 25,5 | 102231 | 25,9 | 102 | 18020 | 4,6 |
| Северный регион | 25953 | 19,1 | 27859 | 20,5 | 107 | 4803 | 3,6 |
| Центральный регион | 22940 | 20,6 | 23775 | 21,3 | 104 | 4531 | 4,1 |
| Южный регион | 11248 | 18,6 | 11871 | 11871 | 106 | 2516 | 4,2 |
| Гагаузия | 5232 | 20,5 | 4832 | 4832 | 92 | 771 | 3,0 |

Разработано автором на основе источника: [100, р. 50].

Вместе с тем, согласно данным специального обследования, «*Tranziția de la școală la muncă*» (*Переход от школы к работе*), проведенному НБС в 2015 году, в котором приняли участие молодые люди в возрасте от 15 до 29 лет, общим количеством – 749,5 тыс. чел., экономически активными являются 249,9 тыс. чел. (33,3% от общего числа респондентов) [108, с. 18]. Вторая часть молодежи этого возраста, а именно, 280,1 тыс. чел. (37,4%) проходят подготовку в образовательных учреждениях в качестве учеников или студентов, причем, больше из сельской местности – 173,6 тыс. чел. (62%).

Следует отметить, что большинство молодежи этого возраста являются неженатыми и незамужними – 66,7%, что негативно отражается на естественном движении и воспроизводстве населения. Однако, определяя цель жизни, 349,2 тыс. чел. (46,6%) назвали основной целью - создание счастливой семьи (228,7 тыс. чел. – женщин и 120,4 тыс. чел. – мужчин). Второй по значимости целью был назван профессиональный рост и карьера – 201,7 тыс. чел. (26,9%) и третьей – заработать больше денег – 176,0 тыс. чел. (23,5%). В то время как цель - способствовать развитию общества присуща только 16,1 тыс. чел. (2,1%) молодежи.

Оценивая свое финансовое состояние, большинство молодых людей указало средний уровень – 68% респондентов, причем этот уровень, в основном поддерживается за счет денежных переводов, осуществляемых родителями из-за границы. Работающие молодые люди, сферой своей экономической активности указали:

(1) торговлю – 56,1 тыс. чел.,

- (2) образование, здравоохранение, публичная администрация – 50,2 тыс. чел,
- (3) сельское хозяйство – 47,6 тыс. чел.,
- (4) промышленность – 39,9 тыс. чел.

При этом, большая часть работающей молодежи получает заработную плату от 2000 до 3000 лей (36,1%) и только 5,6% молодежи получают заработную плату выше 5000 лей. Этим, отчасти и объясняется несостоятельность основной массы молодых людей создавать семьи в возрасте от 15 до 29 лет, но не исключает возможности видеть в этом основную цель жизни, особенно девушек. Однако, молодежь не требует высоких зарплат, как может показаться из вышесказанного, повышение заработной платы всего лишь на 1000 лей мотивирует молодых людей к трудоустройству. 68,8% молодежи согласятся с заработной платой от 3000 до 4000 лей.

Вместе с тем, по оценкам респондентов, конкурентоспособность и низкая заработная плата является самыми важными проблемами на работе. Причем, на проблемы конкурентоспособности указали не только мужчины и женщины, респонденты, как из городской, так и сельской местности. И если у городской молодежи единственной проблемой оказалась конкуренция, то в сельской местности, помимо этой проблемы указали также следующие: низкая заработная плата (42,2%), политическая нестабильность (10,7%), отсутствие трудового опыта (9,5%), низкий квалификационный уровень (7,8%) [108, с. 25].

Большинство молодых людей, как работающих, безработных так и находящихся в поисках работы, предпочли бы работать «на себя», т.е. создать собственный бизнес (35,9%), на государственных предприятиях (21%), частных предприятиях (20%) чем в иностранной компании (3,1%) или семейном бизнесе/ фермерское хозяйство (2,7%). Это говорит о том, что страна имеет огромный потенциал молодежи, желающей открыть собственный бизнес, т. е. существует потенциал развития малого и среднего бизнеса.

Следует отметить, что в последние годы акцентируется внимание и создаются предпосылки для развития предпринимательства в РМ. Так, в 2016 году в Молдове насчитывалось 52320 предприятий, со средней численностью персонала 512,5 тыс. человек, то есть почти половина экономически активного населения РМ. Доходы от продаж, как в целом по стране, так и по регионам, имеют тенденцию к увеличению.

В территориальном аспекте, в динамике, предпринимательская деятельность характеризуется следующими показателями (табл. 3.15):

Таблица 3.15. Показатели предпринимательской деятельности
в территориальном разрезе

| | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | |
|--------------------|-------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| | Число предприятий | Среднее кол-во работников, тыс. чел. | Доходы от продаж, млрд. лей | Число предприятий | Среднее кол-во работников, тыс. чел. | Доходы от продаж, млрд. лей | Число предприятий | Среднее кол-во работников, тыс. чел. | Доходы от продаж, млрд. лей |
| Всего | 51659 | 510,8 | 263,1 | 51216 | 510,3 | 282,3 | 52320 | 512,5 | 300,7 |
| Мун. Кишинэу | 33756 | 308,4 | 193,4 | 33279 | 305,5 | 206,5 | 33916 | 308,7 | 216,8 |
| Северный регион | 6271 | 86,8 | 31,2 | 6301 | 87,6 | 33,0 | 6402 | 86,5 | 35,8 |
| Центральный регион | 7605 | 68,6 | 25,5 | 7586 | 69,2 | 28,4 | 7890 | 69,0 | 32,1 |
| Южный регион | 2688 | 32,2 | 7,9 | 2690 | 32,5 | 8,4 | 2724 | 32,9 | 9,2 |
| Гагаузия | 1339 | 14,8 | 5,0 | 1360 | 15,4 | 5,9 | 1388 | 15,3 | 6,8 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 173].

Как показано в табл. 3.15, наблюдается тенденция роста показателей предпринимательства в последние три года. Так, численность предприятий в 2016 году в целом по республике увеличилась по сравнению с предыдущим годом на 1104 ед., и увеличилось по сравнению с 2014 годом на 661 ед., с одновременным увеличением количества работников за три года на 1,7 тыс. чел. и ростом доходов от продаж на 37,6 млрд. лей. Причем, за анализируемый период значительно возросли финансовые результаты деятельности предпринимательства (рис. 3.6):

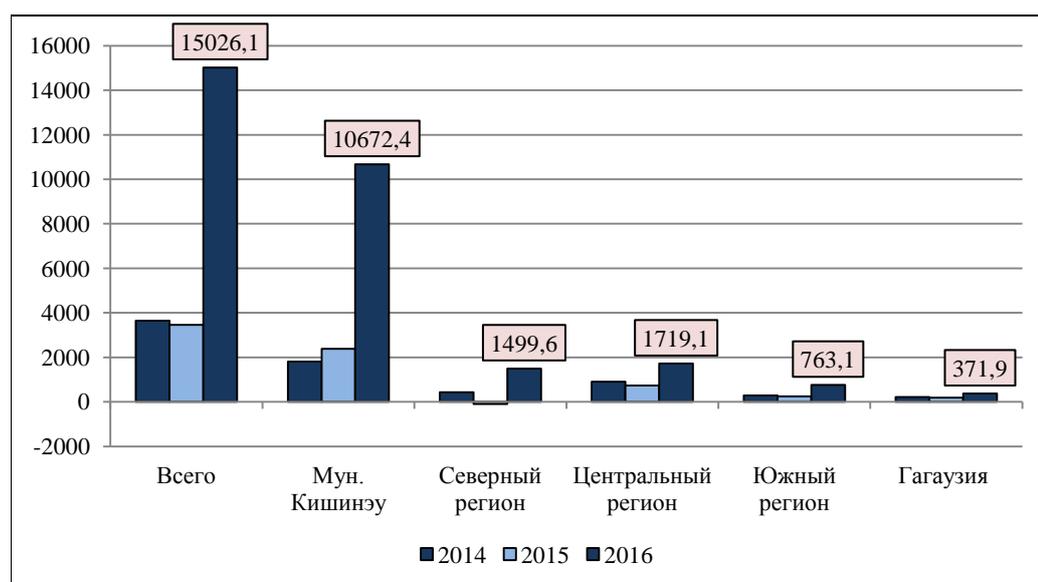


Рис. 3.6. Финансовые результаты деятельности предпринимательства (млрд. лей)

Разработано автором на основе источника: [100, с. 160].

Тенденция роста обусловлена увеличением показателей предпринимательской деятельности в региональном аспекте. Так, в мун. Кишинэу за анализируемый период наблюдается рост как числа предприятий (на 160 ед.), так и количества работников (на 0,3 тыс.чел.) и доходов от продаж (на 23,4 млрд. лей). Аналогичная ситуация наблюдается по остальным регионам развития, в том числе, в Северном регионе.

Несмотря на имеющийся потенциал и содействие развитию малого бизнеса со стороны государства, многие молодые люди не имеют достаточных знаний для открытия новых предприятий и ведению бизнеса. Согласно данным специального обследования «*Tranziția de la școală la muncă*», в 2015 году молодые люди осуществляли профессиональную подготовку по следующим направлениям: общеобразовательные программы (39,4%), социальные, экономические науки и право (21,6%), инженерные науки, обработка материалов и строительство (13,9%), здравоохранение и социальная помощь (6%). А на будущее, большинство молодых людей планируют получить высшее образование (на это указало 74,3% респондентов), понимая, что именно высшее образование дает возможность дальнейшего развития и формирует конкурентоспособность в будущем. Вместе с тем, большинство уже работающих молодых людей (75,1%) отметили, что на предприятии, где они работают в настоящее время, мероприятия по профессиональной подготовке специалистов не проводятся.

Анализируя способы трудоустройства, молодые люди называют три основных:

- (1) прямое обращение к работодателю (35,9%),
- (2) обращение к друзьям, родственникам, знакомым (30,8%),
- (3) вовлечение в семейный бизнес (13,3%).

Как показало исследование, такие способы трудоустройства как реклама, участие в конкурсах и интервью, обращение в агентство занятости населения, или трудоустройство при открытии бизнеса дают очень малые шансы на трудоустройство. В то же время, работающие молодые люди, то место работы, на котором находятся сейчас, нашли в весьма короткие сроки. По данным исследования, продолжительность поиска настоящего места работы респондентов составило от одной недели до 3-х месяцев (48,9%). Это говорит о том, что молодые люди востребованы на рынке труда, несмотря на уровень их квалификации и конкурентоспособности, и в состоянии поиска работы, те, кто хочет работать, находятся недолго.

С другой стороны, существует множество причин, по которым молодые люди отказываются от предлагаемого места работы. Прежде всего, как было указано ранее, основной причиной отказа является низкая заработная плата (62,2%), затем, с большим отрывом, респондентами были указаны причины:

- работа не представляла интерес (10,6%),
- работа не соответствовала квалификационному уровню (6,4%),
- расположение места работы не соответствовало желаниям (5%),
- место работы не было одобрено семьей (5%),
- ожидание более подходящего места работы (3,3%) [108, с. 28].

Молодые люди, которые экономически не активны, планируют в будущем деятельность в качестве специалистов высокого уровня квалификации. Как правило, это молодые люди, получившее высшее образование и ищущие место работы, соответственно полученной квалификации. Однако, согласно теории рынка труда и законов предложения труда, специалисты, находясь в состоянии поиска работы более трех лет (в условиях рыночной экономики) теряют квалификационные характеристики вследствие влияния экономических (устаревание знаний), психологических (неполучение опыта ведет к деградации знаний) и социальных факторов (труд для человека теряет свою социальную значимость). Существует проблема дисбаланса на рынке труда: работодатели предлагают рабочие места для специалистов с высшим образованием, не соответствующие их уровню (тем самым повышают конкурентоспособность неквалифицированного труда). Молодые люди, согласившиеся на такие рабочие места, планируют в будущем осуществлять деятельность согласно полученному образованию, однако, когда наступит будущее, квалификационный уровень будет потерян. В этом случае, специалисты несут материальные издержки в виде оплаты за образование, полученное в прошлом, но которое не окупается в настоящем и будущем. Моральные издержки в виде несогласия с полученным местом работы в настоящем и психологические издержки, которые возникают, когда человек находится в постоянном поиске соответствующей деятельности. И чем дольше работник находится в поиске, тем выше издержки его упущенных возможностей. Исключение составляют специалисты, которые согласны на любой вид деятельности в силу материальных, семейных и других причин.

С другой стороны, работодатель, также несет издержки, нанимая на работу специалистов несоответствующей квалификации. Прежде всего, это затраты на переподготовку специалистов, постоянный мониторинг квалификационного уровня и конечно, же работодатель должен прилагать усилия по постоянному удержанию таких специалистов в рамках рабочего места и предприятия. Именно, в этом случае, особенно актуально планировать будущую, стратегическую конкурентоспособность работников, имеющих высокий уровень текущей конкурентоспособности в настоящем времени по видам деятельности и специальности. По данным НБС, наибольший удельный вес фактически работающих в 2016 году – 33,7% зарегистрирован в сельском хозяйстве,

виноделии и рыбном хозяйстве. Структура фактически работающих в 2016 году, в территориальном разрезе показан в таблице 3.16.

Таблица 3.16. Структура фактически работающих работников, по видам деятельности в 2016 году, в территориальном разрезе

| Группы работников по видам деятельности | Всего | | Мун. Кишинэу | | Северный регион | | Центральный регион | | Южный регион | |
|---|-----------|------|--------------|------|-----------------|------|--------------------|------|--------------|------|
| | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % | Тыс. чел. | % |
| Всего: | 1219,5 | 100 | 322,0 | 100 | 374,0 | 100 | 329,6 | 100 | 194,0 | 100 |
| Сельское хозяйство, виноделие и рыбное хозяйство | 410,9 | 33,7 | 3,2 | 1,0 | 184,5 | 49,3 | 153,3 | 46,5 | 70,1 | 36,1 |
| Промышленность | 148,1 | 12,1 | 53,3 | 16,6 | 37,1 | 9,9 | 32,5 | 10,0 | 25,2 | 13,0 |
| Строительство | 60,9 | 5,0 | 25,6 | 8,0 | 10,0 | 2,7 | 17,5 | 5,3 | 7,8 | 4,0 |
| Торговля, отели и рестораны | 199,6 | 16,4 | 84,2 | 26,1 | 51,4 | 13,7 | 36,4 | 11,0 | 27,6 | 14,2 |
| Транспорт и связь | 76,2 | 6,2 | 39,8 | 12,4 | 14,2 | 3,8 | 13,1 | 4,0 | 9,1 | 4,7 |
| Управление, публичная власть, образование, здоровье и социальная помощь | 223,5 | 18,3 | 56,4 | 17,5 | 60,4 | 16,1 | 60,0 | 18,2 | 46,8 | 24,1 |
| Другие виды деятельности | 100,3 | 8,2 | 59,6 | 18,5 | 16,4 | 4,4 | 16,8 | 5,1 | 7,5 | 3,9 |

Разработано автором на основе источника: [100, с.57].

Как показано в табл. 3.16, в структуре фактически работающих, по видам деятельности, в территориальном разрезе наблюдаются следующие тенденции:

- в мун. Кишинэу, наибольший удельный вес фактически работающих, зарегистрирован в торговле, отелях и ресторанах – 84,2%; наименьший удельный вес занимают фактически работающие в сельском хозяйстве, виноделии и рыбном хозяйстве – 1,0%, а также работники строительной сферы – 8,0%;
- в регионах развития «Север», «Центр» и «Юг» наибольший удельный вес занимают работающие в сфере сельского хозяйства, виноделии и рыбном хозяйстве, соответственно, 49,3%, 46,5% и 36,1%;
- значительный удельный вес работающих, во всех регионах развития занимают работники сферы управления, публичной власти, образования, здоровья и социальной помощи;
- наименьший удельный вес работающих, по регионам занимают работники строительства, транспорта и связи.

Важной категорией рынка труда является безработица. Анализировать феномен безработицы на рынке труда достаточно сложно, поскольку существует зарегистрированные и незарегистрированные безработные, а также формальная и неформальная занятость населения, которые искажают реальные показатели безработицы.

По данным НБС официально зарегистрированные безработные в агентствах занятости составляли в 2016 году 26,9 тыс. чел., численность которых уменьшилась по сравнению с предыдущим годом, на 19 чел., но увеличилась по сравнению с 2012 годом на 592 чел. (табл. 3.17).

Таблица 3.17. Динамика численности зарегистрированных безработных в территориальном разрезе (чел.)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+,-) | | Темп роста, % | |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Всего | 26297 | 20873 | 20726 | 26908 | 26889 | -19 | +592 | 99,9 | 102,3 |
| Мун. Кишинэу | 3157 | 3049 | 1645 | 1913 | 1531 | -382 | -1626 | 80,0 | 48,5 |
| Северный регион | 9097 | 6819 | 8083 | 11596 | 12582 | +986 | +3485 | 108,5 | 138,3 |
| Центральный регион | 9556 | 7191 | 6856 | 8286 | 8054 | -232 | -1502 | 97,2 | 84,3 |
| Южный регион | 3348 | 3110 | 3338 | 3979 | 3775 | -204 | +427 | 94,9 | 112,8 |
| Гагаузия | 1139 | 704 | 804 | 1134 | 947 | -187 | -192 | 83,5 | 83,1 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 52].

Как показано в табл. 3.17, в территориальном аспекте наибольший удельный вес по численности зарегистрированных безработных имеет Северный регион – 12,6 тыс. чел. или 46,8% от общего числа зарегистрированных безработных, в целом, по республике. Следует отметить, что увеличение числа безработных в 2016 году по сравнению с предыдущим годом имеет место только по Северному региону, тогда как по остальным регионам республики наблюдается уменьшение численности безработных.

Анализируя причины увольнения работников и перехода их в статус «безработных», обратимся к данным специального обследования «Tranziția de la școală la muncă». Причинами увольнения безработных с предыдущего места работы, являлись следующие:

- по собственному желанию – 17,1 тыс. чел. (40,6%);
- высвобождены в результате ликвидации и реорганизации предприятий и организаций – 2,3 тыс. чел. (5,5%);
- выпускники высших учебных заведений – 0,1 тыс. чел. (0,4%);
- другие причины – 22,5 тыс. чел. (53,5%).

Вместе с тем, следует отметить, что наибольший удельный вес зарегистрированных безработных относится к людям в возрасте от 30 до 49 лет (44,3% от общей численности зарегистрированных безработных) и с общим средним образованием (55,2%). Эти люди в большинстве своем представляют неквалифицированную рабочую силу (по вопросу трудоустройства обратились с профессией рабочего и без профессий – 75,1%) и

формируют потенциальную группу трудовых мигрантов, согласных на любой неквалифицированный труд.

При этом, из обратившихся в агентства занятости по поводу трудоустройства в 2016 году – 50,1 тыс. чел., было трудоустроено всего 17,7 тыс. чел. т.е. 35,3%, что на 0,9 тыс. чел. больше чем в 2015 году и на 2,1 тыс. чел. больше, чем в 2012 году. Из которых, трудоустроено по профессиям рабочих – 13,1 тыс. чел., на должностях служащих – 4,6 тыс. чел. (табл. 3.18).

Таблица 3.18. Динамика трудоустройства безработных, зарегистрированных в агентствах занятости РМ (тыс. чел.)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+,-) | | Темп роста, % | |
|---|------|------|------|------|------|------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Обратились по вопросу трудоустройства, всего | 51,4 | 43,5 | 42,2 | 50,6 | 50,1 | -0,5 | -1,3 | 99,0 | 97,5 |
| из них работавшие, - по профессиям рабочих | 20,5 | 17,6 | 17,2 | 20,0 | 18,3 | -1,7 | -2,2 | 91,5 | 89,3 |
| - на должностях служащих | 6,6 | 6,2 | 5,5 | 7,1 | 7,6 | +0,5 | +1,0 | 107,0 | 115,2 |
| - без профессий | 19,5 | 13,0 | 14,5 | 17,7 | 18,8 | +1,1 | -0,7 | 106,2 | 96,4 |
| Трудоустроено, всего | 15,6 | 16,7 | 16,4 | 16,8 | 17,7 | +0,9 | +2,1 | 105,4 | 113,5 |
| - по профессиям рабочих | 12,7 | 13,4 | 12,8 | 13,1 | 13,1 | 0 | +0,4 | 100 | 103,1 |
| - на должностях служащих | 2,8 | 3,3 | 3,6 | 3,7 | 4,6 | +0,9 | +1,8 | 124,3 | 164,3 |
| Удельный вес трудоустроенных в общей численности обратившихся по вопросу трудоустройства, % | 30,4 | 38,4 | 38,9 | 33,2 | 35,3 | +2,1 | +4,9 | 106,3 | 116,1 |

Разработано автором на основе источников: [5, с. 82]

Как показано в табл. 3.18, динамика обратившихся безработных по вопросам трудоустройства имеет неустойчивую тенденцию к изменению, и их максимальное количество в анализируемом периоде, зарегистрировано, в 2012 году – 51,4 тыс. чел. в то время, как динамика трудоустроенных работников имеет устойчивую тенденцию к увеличению, по сравнению с 2015 годом – на 0,9 тыс. чел., а по сравнению с 2012 годом – на 2,1 тыс. чел. При этом, максимальный удельный вес трудоустроенных в общей численности безработных, обратившихся по вопросу трудоустройства, зарегистрирован в 2014 году, который составил 38,9%.

Следует отметить, что число вакантных рабочих мест, заявленных предприятиями и организациями также имеет неустойчивую тенденцию к изменению в динамике за анализируемый период. Так, на 2016 год число вакантных рабочих мест составило – 6,7 тыс. ед., что больше по сравнению с предыдущим годом на 1,8 тыс. ед. Численность безработных на 10 вакантных мест в 2016 году составила 40 чел., уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 15 чел. (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Динамика числа вакантных мест и численности безработных на 10 вакантных мест за 2011-2015 г.

Разработано автором на основе источников: [5, с. 82].

В структуре безработных наибольший удельный вес имеют работники с высшим образованием (26,3%), гимназическим образованием (21,4%), и средним профессиональным образованием (21,3%). Причем по причинам увольнения, наибольшее количество безработных указывают «по собственному желанию» - 19559 чел. в 2016 году, или 39% от общего числа безработных.

Вместе с тем, в РМ большой удельный вес неактивного населения, в том числе, в трудоспособном возрасте, которые не работают и не ищут работу. По данным специального обследования НБС «*Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și Șomaj*», (Рабочая сила в Республике Молдова. Занятость и Безработица) в 2016 году неактивное население составило 1712,7 тыс. чел., из которых, 769,1 тыс. чел. или 44,9% – мужчины и 943,6 тыс. чел. или 55,1% – женщины. Из всего неактивного населения 728,5 тыс. чел. – городские жители и 984,2 тыс. чел. – сельские жители [113, с. 134]. Распределение неактивного населения по возрасту, полу и типу местности представлено в табл. 3.19.

Таблица 3.19. Распределение неактивного населения РМ в 2016 году, по возрасту, полу и типу местности (тыс. чел.)

| | Всего | Удельный вес, % | Возрастная группа, лет | | | | | |
|--|--------|-----------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 15-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 64+ |
| всего | 1712,7 | 100 | 392,3 | 342,7 | 204,5 | 172,7 | 262,8 | 337,6 |
| из них, не ищут работу и не хотят искать | 1361,9 | 79,5 | 328,5 | 213,7 | 128,2 | 115,8 | 239,6 | 336,0 |
| мужчин | 769,1 | 44,9 | 202,8 | 168,0 | 103,9 | 83,0 | 91,4 | 119,9 |
| женщин | 943,6 | 55,1 | 189,5 | 174,7 | 100,6 | 89,7 | 171,4 | 217,7 |
| городское население | 728,5 | 42,5 | 143,0 | 145,8 | 79,2 | 66,4 | 127,8 | 166,3 |
| сельское население | 984,2 | 57,5 | 249,3 | 196,9 | 125,3 | 106,3 | 135,0 | 171,4 |

Разработано автором на основе источника: [113, с. 135-136].

Как показано в табл. 3.19. наибольший удельный вес неактивного населения являются в возрасте от 15 до 24 лет – 22,9% от общей численности неактивного населения. Причем, подавляющая часть молодежи в этом возрасте, не ищет работу и не хочет искать – 83,7%. Примечательно, что это относится почти в равных долях, как к мужчинам, так и женщинам, но в большей степени к сельскому населению, чем городскому. Причинами нежелания поиска работы респонденты называют следующие: обучение и переподготовка в учебных заведениях – 19,5%, семейные обстоятельства, в том числе, отпуск по уходу за ребенком – 14,1%, болезнь – 3,1%, пенсия – 45,3%, готовятся вернуться из-за границы на работу – 12,6%, сезонный период в сельском хозяйстве – 4,5%, другие мотивы – 0,4% [113, с. 141].

Не менее важным фактором на рынке труда является миграция. По оценкам некоторых специалистов, трудовая миграция представляет собой негативный фактор. Однако, учитывая дисбаланс спроса и предложения на рынке труда и избыток неквалифицированной рабочей силы, трудовая миграция призвана смягчить негативные последствия, что расценивается, в условиях регионального развития, как положительный фактор. При этом, внешняя трудовая миграция и трансфер денежных средств позволяет пополнять бюджеты домохозяйств и национальной экономики. При этом следует учитывать, что трудовая миграция носит как официальный, так и неофициальный характер. И если передвижение официальных трудовых мигрантов, подлежит обязательной регистрации и учету, то неофициальную трудовую миграцию учесть очень сложно. По данным НБС, численность официальных трудовых мигрантов, находящихся за границей на работе или в поисках работы в 2016 году составила 319,0 тыс. чел., из которых, 120,9 тыс. чел. в возрасте 25-34 года, или 37,9% от общей численности мигрантов, 212,3 тыс. чел. – мужчины и 106,7 тыс. чел. - женщины [113, с.146]. Мигранты

из сельской местности составляют 224,9 тыс. чел., а из городской местности – 94,1 тыс. чел. Распределение трудовых мигрантов по уровню образования и по полу имеет следующий вид (рис.3.8):

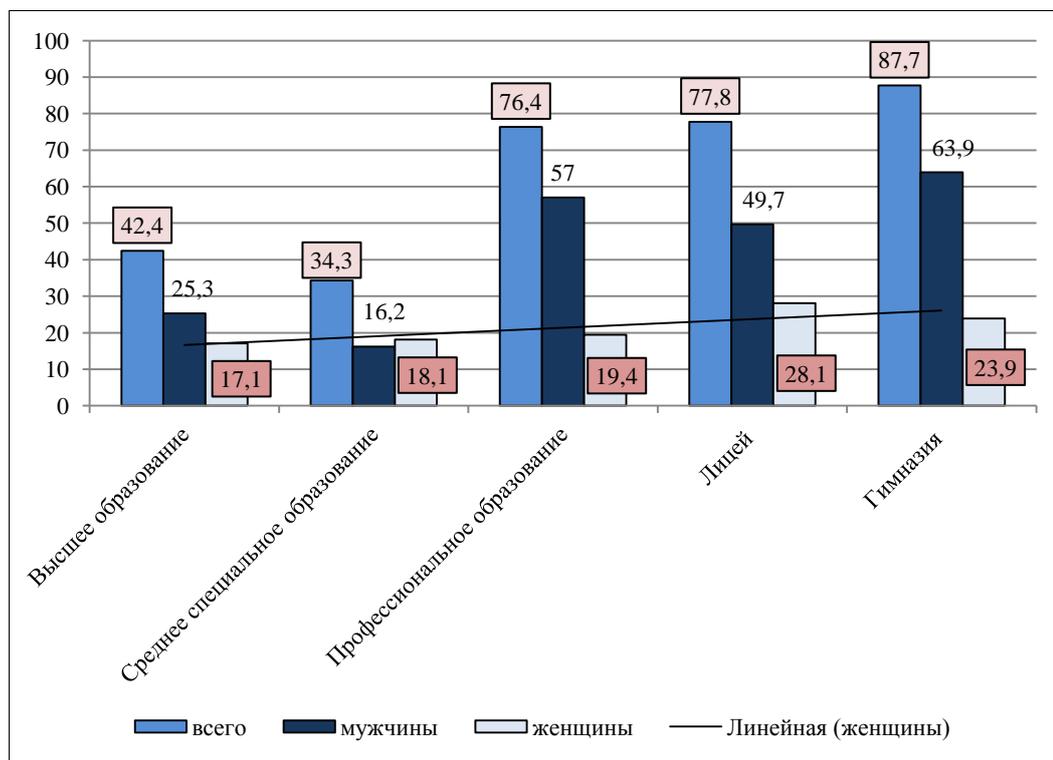


Рис. 3.8. Распределение трудовых мигрантов по уровню образования и по полу (тыс. чел.)

Разработано автором на основе источника: [113, с. 151]

Как показано на рис. 3.8, подавляющее большинство трудовых мигрантов имеют среднее профессиональное, лицейское или гимназическое образование. По данным НБС значительная часть трудовых мигрантов уехало на работу в Россию – 184,8 тыс. чел., или 57,9%, в Италию – 49,6 тыс. чел., в Турцию – 10,4 тыс. чел., в Израиль – 9,9 тыс. чел. И если в Россию, в основном, уезжают мужчины (143,0 тыс. чел.), с профессиональным, лицейским и гимназическим образованием, то в Италию и Турцию уезжают больше женщины, по направлению – социальные услуги. Причем, уезжают женщины в фертильном возрасте, что негативно отражается на демографической ситуации в стране.

В территориальном аспекте, наибольший удельный вес трудовых мигрантов зарегистрирован: из Центрального региона - 100,5 тыс. чел. (30,9%), из Северного региона – 97,6 тыс. чел. (30,0%) и из Южного региона – 93,9 тыс. чел. (28,8%). В то время как из мун. Кишинэу в 2015 году было зарегистрировано 33,5 тыс. чел. (10,3%) трудовых мигрантов [113, с.162].

По данным НБС, большинство трудовых мигрантов, до миграции имели оплачиваемое рабочее место (33,9% от общего числа мигрантов), вели домохозяйство (32%) или участвовали в семейном бизнесе (20,3%). Причем, основным мотивом трудовой

миграции, 326,7 тыс. чел., или 76,5% назвали низкую заработную плату и только 37,5 тыс. чел, или 8,8%, указали мотив – отсутствие рабочих мест в соответствии с квалификацией.

Не окупаемость образования и издержки упущенных возможностей у трудовых мигрантов остаются теми же, если бы они остались в стране, поскольку, 341,4 тыс. чел. или 80,0% трудовых мигрантов, по результатам исследования не запросили в принимающей стране признание дипломов об образовании. Причем, большинство из них (107,7 тыс. чел.) являются в возрасте от 25 до 34 лет.

Находясь на работе за границей, 64,5% трудовых мигрантов из Молдовы работают, без заключения индивидуального трудового договора и только 26,3% заключили трудовой договор, причем, из них 75% - трудовые мигранты, которые уехали в Россию. Это говорит о том, что трудовые мигранты не могут рассчитывать на социальную и медицинскую помощь, в случае необходимости.

Вместе с тем, ежемесячные денежные переводы большинства трудовых мигрантов (35,7%) своим семьям составляют, в среднем, до 500 Долл. США или около 10 тыс. лей. И только 2,6% мигрантов перечисляют семьям суммы в 1000 и более Долл. США. Из 168,9 тыс. чел. вернувшихся в Молдову трудовых мигрантов, только 27% указали мотивом семейную ответственность, 10,4% трудовых мигрантов не нашли работу за границей, а 9,4% указали причину возвращения – проблемы со здоровьем.

Вместе с тем, лица, которые находились за рубежом на работе и приехали в Молдову, в настоящее время находятся в состоянии поиска работы. По данным специального обследования НБС «*Forța de muncă în Republica Moldova*» (*Рабочая сила в Республике Молдова*), в 2016 году этой категории людей насчитывается 319,0 тыс. чел., из которых – 31,1 тыс. чел. – в мун. Кишинэу, 86,9 тыс. чел. – в Северном регионе, 103,1 тыс. чел. – в Центральном регионе и 97,9 тыс. чел. в Южном регионе.

Рынок труда также находится под влиянием внутренней миграции, которая связана с изменением места жительства. По данным НБС, ежегодно внутренняя миграция в РМ охватывает более 30 тыс. чел. и имеет неустойчивую тенденцию к изменению, как количества внутренних мигрантов, так и места их передвижения. Так, если в столицу страны прибывает больше, чем убывает, то наблюдается приток или положительное сальдо внутренней миграции. В остальных регионах, наоборот, сальдо будет отрицательным (табл. 3.20).

Как показано в табл. 3.20, внутренняя миграция в целом по республике, в 2016 году составила 33,3 тыс. чел., уменьшившись по сравнению с предыдущим годом на 5,3 тыс. чел., что обусловлено миграцией населения из регионов в столицу.

Таблица 3.20. Внутренняя миграция рабочей силы, связанная со сменой места жительства
(чел.)

| | прибыло | | | убыло | | | сальдо | | |
|--------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Всего | 35849 | 38671 | 33324 | 35849 | 38671 | 33324 | 0 | 0 | 0 |
| Мун. Кишинэу | 13082 | 12923 | 13445 | 8434 | 8781 | 7562 | 4648 | 4142 | 5883 |
| Северный регион | 8276 | 9568 | 7079 | 9772 | 10803 | 9061 | -1496 | -1235 | -1982 |
| Центральный регион | 8214 | 9866 | 7863 | 10380 | 11600 | 10095 | -2166 | -1734 | -2232 |
| Южный регион | 3641 | 4050 | 3065 | 5159 | 5399 | 4728 | -1518 | -1349 | -1663 |
| Гагаузия | 687 | 746 | 781 | 916 | 879 | 882 | -229 | -133 | -101 |

Разработано автором на основе источника: [100, с. 39].

Так, положительное сальдо внутренней миграции наблюдается только в мун. Кишинэу – 5883 чел. в 2016 году, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 1741 чел., а по регионам, сальдо является отрицательным. Как видно из табл. 3.20, наибольшее отрицательное сальдо за весь анализируемый период имеется в Центральном регионе, затем следует Северный регион, Южный регион и Гагаузия.

Таким образом, как исходит из анализа и исследований, на рынок труда и его основные категории: законы спроса и предложения, безработицу и трудовую миграцию оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы и это влияние характеризуется как позитивным, так и негативным направлением.

3.3. Оценка уровня и качества жизни населения в регионах Республики Молдова

Результаты настоящего исследования показывают, что потребность человека в достижении конкурентоспособности существует, и при применении стратегического управления при формировании конкурентоспособности человеческого капитала на региональном уровне может быть получен не только экономический, но социальный эффект – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

Из литературы по специальности известно, что основной целью развития любого общества является повышение уровня жизни населения, который представляет собой социально-экономическую категорию, жизненный стандарт, определяемый степенью удовлетворения потребностей каждого человека. Ученые-экономисты и социологи утверждают, что повышение уровня жизни является основной стратегической задачей любого государства [43,46,96,106,110,120,147,178,218]. В общем смысле, уровень жизни населения характеризует степень благосостояния людей и удовлетворение нормальных жизненных потребностей.

Уровень жизни населения определяется уровнем доходов в сравнении с прожиточным минимумом и с потребительским бюджетом, уровнем заработной платы, развитием социальной инфраструктуры, политикой государства по регулированию доходов и др. Наряду с уровнем жизни аналитики определяют и анализируют качество жизни населения и стоимость жизни.

По мнению специалистов, качество жизни представляет собой более емкий показатель, который помимо показателей уровня жизни включает в себя еще удовлетворение духовных потребностей, условия и качество жизни, труда и занятости, быта и досуга, здоровье, продолжительность жизни и др. А стоимость жизни отражает денежную оценку благ и услуг, фактически потребляемых в среднем в домохозяйстве в течении определенного промежутка времени.

Анализируя экономическую литературу [136,143,150,159,214], можно выделить четыре уровня жизни населения: достаток, нормальный уровень, бедность и нищета [214, с. 33]. Однако эти уровни имеют нечеткие границы и неточное содержание, как в концептуальном, методологическом, так и практическом аспекте. И то, что мы, к примеру, называем достатком в нашей стране, может представлять уровень бедности в другой стране. Дифференциация также существует внутри страны, к примеру, городской и сельской местности или в периферии и центре. Т.е. все указанные уровни могут принимать различные значения в различных местах и условиях. Помимо этого, в этой классификации отсутствуют более высокие уровни, когда, как мы знаем, после полного удовлетворения потребностей (достаток), у человека возникают потребности в разнообразии форм культуры и отдыха, коллекционированию. Кроме того, оставшиеся в распоряжении материальные и нематериальные средства, формируют накопления, вложения в виде инвестиций в различную деятельность, спонсорство и т.д., что в совокупности, характеризует более высокий уровень и качество жизни и ведет к формированию материального и духовного богатства. В этой классификации также отсутствует средний уровень жизни, который на наш взгляд характеризует, по сути, уровень жизни большей части населения Республики Молдова.

Таким образом, чтобы более точно охарактеризовать социальный эффект конкурентоспособности – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения, необходимо анализировать в комплексе все элементы уровня жизни населения, которые, согласно теоретическим источникам, включают три основные категории: благосостояние населения, накопление человеческого капитала и уровень человеческого развития.

Как известно, наибольшее влияние на уровень жизни населения оказывает потребительский бюджет, который суммирует нормы потребления населением

материальных благ и услуг, разделенные по социальным и половозрастным группам населения, условиям и тяжести труда, климатическим зонам, месту проживания. Стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы формируют прожиточный минимум, который, в свою очередь, является основой социальной политики государства.

Так, по данным НБС, среднемесячные располагаемые доходы населения (на одного члена домашнего хозяйства) в 2016 году составили 2060,2 лей, а прожиточный минимум, в среднем на одного человека – 1799,2 лей. При этом, показатели, в динамике имеют равномерную увеличивающуюся тенденцию (табл. 3.21).

Таблица 3.21. Динамика основных социально-экономических показателей, характеризующих доходы и уровень жизни населения Республики Молдова

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+,-) | |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Среднемесячная номинальная оплата труда одного работника в экономике, лей | 3386,2 | 3674,2 | 4089,7 | 4538,4 | 4997,8 | +459,4 | +1611,6 |
| Среднемесячные располагаемые доходы населения (на одного члена домашнего хозяйства), лей | 1508,8 | 1681,4 | 1767,5 | 1956,6 | 2060,2 | +103,6 | +551,4 |
| Средний размер назначенной месячной пенсии, лей | 957,6 | 1020,6 | 1087,6 | 1165,2 | 1275,2 | +110,0 | +317,6 |
| Прожиточный минимум, в среднем на одного человека в месяц, лей | 1507,5 | 1612,3 | 1627,1 | 1734,1 | 1799,2 | +65,1 | +291,7 |

Адаптировано автором на основе источников: [5, с. 95].

Как показано в табл. 3.21, основные показатели, характеризующие доходы и уровень жизни населения имеют незначительную тенденцию к росту. Так, среднемесячная номинальная оплата труда одного работника в экономике в 2016 году составила 4997,8 лей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 459,4 лей, а по сравнению с 2012 годом – на 1611,6 лей. Причем, математически, оплата труда покрывает прожиточный минимум, в среднем на одного человека в месяц, более чем в 2 раза.

Среднемесячные располагаемые доходы населения, на одного члена домашнего хозяйства также имеют тенденцию к росту, и составили 2060,2 лей, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 103,6 лей и по сравнению с 2012 годом – на 551,4 лей. Располагаемые доходы тоже покрывают прожиточный минимум. Что нельзя сказать о среднем размере назначенной пенсии по республике, которая составила в 2016 году 1275,2 лей (рис. 3.9).

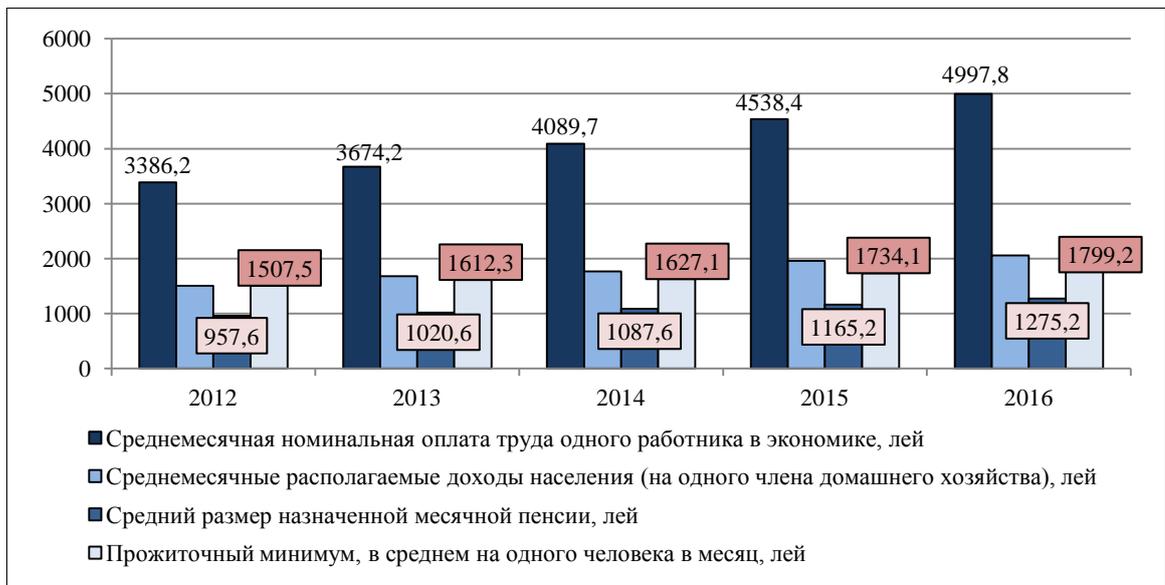


Рис. 3.9. Соотношение с прожиточным минимумом среднемесячной номинальной оплаты труда, располагаемых доходов и среднего размера назначенной пенсии

Адаптировано автором на основе источников: [5, с. 95].

В территориальном аспекте номинальная оплата труда одного работника дифференцирована по регионам и муниципиям, но также как и в целом по республике, имеет тенденцию к росту. Так, в 2016 году, в мун. Кишинэу, номинальная оплата труда составила 5951,5 лей (больше, чем в среднем по стране) увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 576,2 лей [100, с. 61]. В Северном регионе, номинальная оплата труда составила 4211,9 лей, увеличившись на 340,9 лей по сравнению с предыдущим годом. Причем, номинальная оплата труда женщин меньше чем мужчин, что указывает на гендерное неравенство в оплате труда (рис. 3.10).

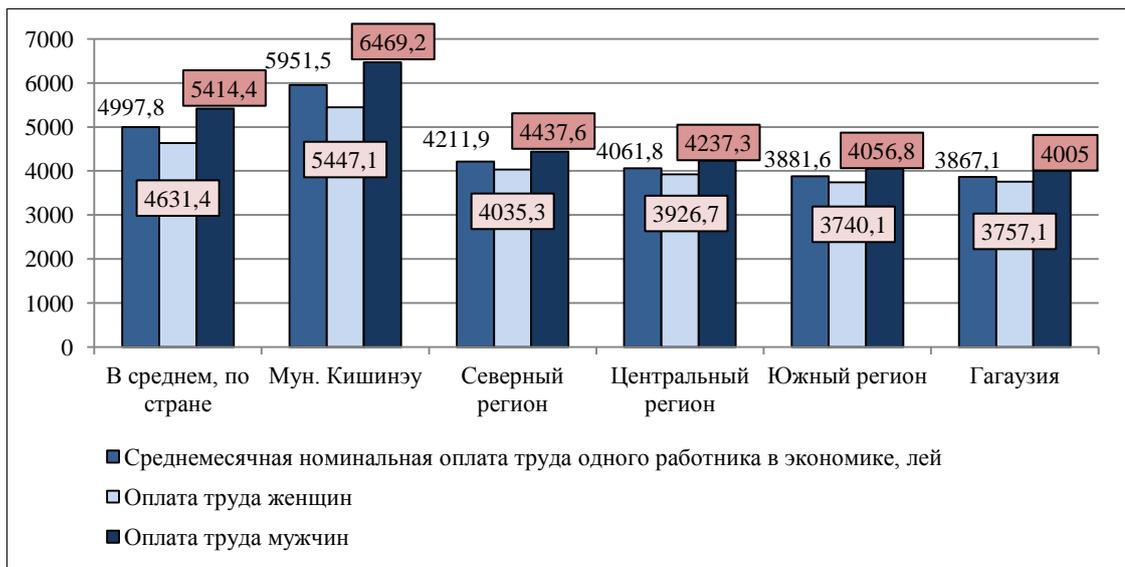


Рис.3.10. Соотношение среднемесячной номинальной оплаты труда одного работника в экономике с оплатой труда женщин и мужчин, по регионам, лей

Адаптировано автором на основе источника: [100, с. 62].

Если анализировать не средние показатели, а абсолютные значения доходов и расходов по квинтильным группам (группировка населения по уровню потребительских расходов), то можно заметить неравномерное распределение доходов и расходов по группам населения (см.гл.3). Причем, наблюдается не только неравенство в доходах и расходах разных социальных групп, но и их потребности в продукции, товарах, услугах и т.д. Исследования показывают, что существует некоторая иерархия в удовлетворении потребностей человека, и социальные потребности, как правило, удовлетворяются после физиологических, материальных, интеллектуальных и духовных. Вместе с тем, после удовлетворения основных потребностей человека, которые характеризуют уровень жизни населения, возникает желание повысить качество удовлетворения жизненных потребностей. Человек неудовлетворен низким качеством и испытывает удовлетворение от высокого качества жизни, независимо от сферы в работе, в бизнесе и в личной жизни. К примеру, если уровень прожиточного минимума характеризует степень удовлетворения первичных потребностей человека и семьи в продуктах питания, то качество жизни будет характеризовать калорийность, пищевую ценность, состав продуктов питания, которые в конечном итоге влияют на здоровье и работоспособность человека. Автором настоящего исследования была предпринята попытка определить и разделить основные элементы уровня и качества жизни населения, выделив при этом, характерные свойства каждого элемента. Соотношение характеристик уровня и качества жизни населения представлено в приложении 13.

Если уровень доходов определяется номинальной заработной платой, доходов в натуральной форме, то качество будет определяться реальными доходами и качеством доходов в натуральной форме.

По оценкам специалистов, уровень и качество жизни не тождественны, качество жизни более важная социальная категория, поскольку отражает не только степень удовлетворения потребностей человека, но и характеризует качество удовлетворения человеческих потребностей.

Анализ уровня и качества жизни населения позволит определить экономический и социальный эффект и выработать меры по стратегическому повышению уровня и качества жизни населения в условиях регионального развития. Анализ уровня жизни направлен, как правило, на изучение состава, динамики и структурных сдвигов двух основных категорий: потребительская корзина и прожиточный минимум.

Уровень и качество жизни страны или региона анализируется по средней продолжительности жизни населения, величине безработицы, структурных личных потребительских расходов и потребления основных продуктов питания в калориях.

Принимается во внимание уровень квалификации работников, численность студентов и учащихся на 1000 человек и т.д., а так же уровень развития социальной инфраструктуры (например, число больничных коек на 1000 человек, наличие школ, объектов культуры и спорта, жилья и т.д.)

Интерпретируя результаты статистического анализа социально-экономических тенденций развития регионов Республики Молдова (см. 3 главу, параграф 3.1) по элементам уровня и качества жизни населения, можно констатировать следующее:

- В отношении *благосостояния населения*: прожиточный минимум, в среднем на одного человека в месяц покрывается номинальной оплатой труда и среднемесячными располагаемыми доходами населения, но не покрывается средним размером пенсий; наблюдается непропорциональность расходов.
- В отношении *накопления человеческого капитала*: как показали исследования, в РМ наблюдается регрессивный тип возрастной структуры, т.е. депопуляция, сокращение естественного воспроизводства населения, низкий уровень неосязаемого и высокий уровень осязаемого человеческого капитала; низкий уровень прочности брака и семьи.
- В отношении *уровня человеческого развития*: рост продолжительности жизни лиц в возрасте старше 60 лет; повышение заболеваемости населения; сокращение социальной помощи и социальных работников; неравенство доходов; неустойчивая динамика численности детей и подростков до 18 лет в образовательных учреждениях; тенденция развития духовной подсистемы.

Важной категорией в анализе уровня и качества жизни выступает домохозяйство, которое является основной, социально-экономической ячейкой, в которой непосредственно происходят процессы повышения или снижения уровня и качества жизни семьи и отдельных ее членов, а так же, именно здесь формируются социальные, экономические и духовные потребности людей.

Функции института семьи помимо общественных отношений, отражают также отношения семьи и личности, отношения старших к младшим и наоборот, отношения членов семьи к другой семье. В семье также присутствуют отношения экономического характера, т.е. формирование бюджета семьи из получаемых доходов и распределение доходов, в зависимости от потребностей каждого члена семьи. Ученые социологи к наиболее важным функциям семьи относят: первичная социализация и воспитание детей, организация быта, организация личного потребления, психологическая и материально-бытовая поддержка пожилых, инвалидов, нетрудоспособных членов семьи.

Вместе с тем, сфера семейной деятельности включает не только репродуктивную, воспитательную, хозяйственно-распределительную и гуманную функцию, но и сферу духовного общения, морального и социального контроля, что приобретает особое значение в условиях общественного и регионального развития. При этом функции семьи индивидуального уровня приобретают общественный статус. Так, предоставление социального статуса в семье формирует первичное удовлетворение в социальном продвижении, которое может развиваться и за пределами семьи. Следовательно, именно в семье зарождаются потребности социального характера, которые на наш взгляд приводят к формированию потребности в социальной конкурентоспособности.

Анализируя домохозяйства по уровню жизни его членов, необходимо отметить, что доходы в семье имеют две формы: материальная (денежная) и натуральная. По данным НБС - результаты исследования домохозяйств «*Aspecte privind nivelul de trai al populației*» (Аспекты уровня жизни населения), в 2016 году, среднедушевые располагаемые доходы домохозяйств составили 2060,2 лей в денежной форме и 191,3 лей – в натуральной форме.

Основным источником доходов домохозяйств является заработная плата - 866,4 лей или 42,1% от общей суммы располагаемых доходов, социальные выплаты – 455,7 лей или 22,1% (из которых, 85,1% - пенсии), доходы индивидуальной сельскохозяйственной деятельности – 9,0%. Причем, денежные переводы из-за границы составили в 2016 году – 17,1% доходов домохозяйств.

Вместе с тем, расходы домохозяйств в среднем на одного человека, превышают доходы и составляют в 2016 году 2116,8 лей, увеличившись по сравнению с предыдущим периодом на 208,3 лей. В структуре расходов наибольший удельный вес занимают расходы на продукты питания, в 2016 году – 42,1%, содержание жилья - 17,9%, одежда, обувь - 11,2%, расходы на медицинские услуги и здоровье – 6,5%, расходы на транспорт – 4,5%, образование 0,6%.

Анализируя структуру доходов и расходов по типу местности, можно констатировать, что наибольший удельный вес составляют доходы и расходы в городской местности, чем в сельской, а по территориальному признаку – в мун. Кишинэу чем в остальных регионах. Соотношение доходов и расходов домохозяйств в 2016 году в территориальном аспекте представлено в табл. 3.23.

Как показано в табл. 3.23. среднедушевые располагаемые доходы домохозяйств на 1 человека не покрывают среднедушевые расходы на 1 человека, и уровень покрытия составляет, соответственно, 97,8% в Северном регионе, 95,2% в Центральном регионе, 98,7% в Южном регионе и 97,9% в мун. Кишинэу.

Таблица 3.23. Соотношение среднедушевых доходов и расходов домохозяйств Республики Молдова, в 2016 году, в территориальном аспекте (лей)

| | Северный регион | Центральный регион | Южный регион | мун. Кишинэу |
|---|-----------------|--------------------|--------------|--------------|
| Среднедушевые располагаемые доходы домохозяйств на 1 человека, всего | 1844,9 | 1809,1 | 1846,4 | 2800,3 |
| из них: доходы в виде заработной платы | 573,3 | 587,3 | 589,2 | 1787,8 |
| доходы от индивидуальной сельскохозяйственной деятельности | 225,6 | 225,6 | 209,0 | 9,8 |
| доходы от индивидуальной не сельскохозяйственной деятельности | 118,0 | 142,9 | 81,4 | 192,8 |
| доходы от собственности | 1,8 | 3,8 | - | 7,0 |
| социальные доходы (пенсии, выплаты по уходу за ребенком, социальная помощь) | 498,9 | 390,9 | 457,9 | 478,1 |
| другие доходы, включая поступления из-за границы | 427,3 | 458,7 | 508,9 | 324,8 |
| Среднедушевые расходы на 1 человека, всего | 1885,9 | 1900,6 | 1869,9 | 2860,9 |
| из них: продукты питания | 803,7 | 875,0 | 892,8 | 1065,9 |
| алкогольные напитки, табак | 26,4 | 30,3 | 22,2 | 47,3 |
| одежда, обувь | 226,0 | 197,3 | 185,4 | 275,7 |
| содержание жилья | 356,6 | 325,6 | 342,5 | 490,8 |
| медицинские услуги и здоровье | 142,4 | 127,5 | 100,0 | 161,5 |
| транспорт | 53,6 | 67,9 | 56,5 | 233,0 |
| коммуникации | 80,4 | 77,9 | 87,3 | 155,9 |
| развлечения | 13,8 | 19,3 | 13,7 | 62,9 |
| образование | 8,2 | 10,0 | 10,3 | 30,9 |
| гостиницы, рестораны, кафе | 13,0 | 13,5 | 10,5 | 92,3 |
| другое | 87,8 | 72,5 | 73,0 | 142,9 |
| Уровень покрытия среднедушевых расходов располагаемыми доходами, % | 97,8 | 95,2 | 98,7 | 97,9 |

Адаптировано автором на основе источника: [2, с.28].

Анализируя структуру домохозяйств по возрасту, необходимо отметить, что наибольший удельный вес по всем регионам занимает население в возрасте 60 лет и более – в Северном регионе – 29,8%, в Центральном регионе – 24,6%, в Южном регионе – 29,5% и в мун. Кишинэу – 21,6%. Наименьший удельный вес занимают подростки от 15 до 17 лет. По образованию, преобладает население со средним профессиональным, средним общеобразовательным и гимназиальным.

Анализируя основные условия жизни, следует отметить, что наибольший удельный вес населения обеспечены жильем на правах частной собственности (95,5%), 4,1 % - проживают в съемном жилье и только 0,5% - в государственном жилье, причем, как в городской, так и в сельской местности. По типу жилья преобладают частные дома – 67,2% квартиры – 30% и общежитие – 0,4%. Подавляющая часть жилья, 92,5% имеет от 2 до 4 и

более комнат, а 7,5% населения проживает в однокомнатном жилье. Подавляющая часть жилья обеспечена электричеством (100%), водопроводом (76,4%), горячей водой (51,1%), натуральным газом (58,8%), канализацией (64,9%), телефоном (86,5%), ванной и душем (54,9%), центральным отоплением (19,3%), другими источниками отопления, как печь, электрообогреватели (64,9%).

По результатам исследования домохозяйств в 2016 году, 74,7% населения Молдовы оценивают уровень жизни удовлетворительно, 12,5% - как хороший и очень хороший и 12,8% - плохой и очень плохой [2, с. 128]. Вместе с тем, 77,2% домохозяйств считают, что уровень жизни не улучшился и не ухудшился по сравнению с предыдущим периодом, 5,0% - считают что ситуация улучшилась и 17,8% - считают что ситуация ухудшилась. Динамика оценки уровня жизни домохозяйствами представлена на рис.3.11.

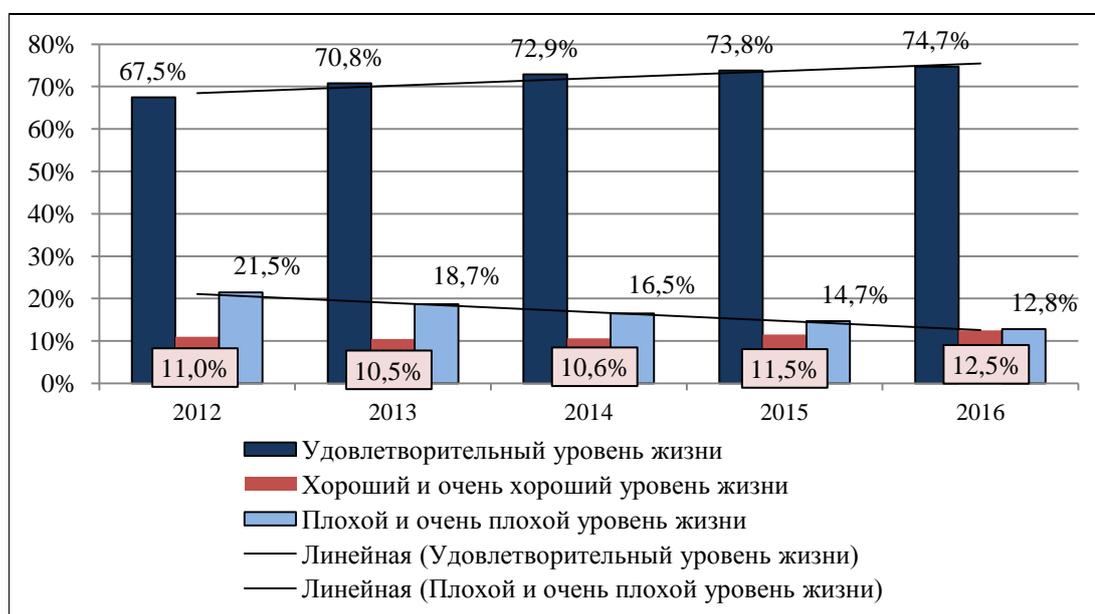


Рис. 3.11. Динамика оценки уровня жизни домохозяйствами Республики Молдова, %
Адаптировано автором на основе источников: [2, 3, 4].

Как видно из рис. 3.11, удовлетворительный уровень жизни, по оценкам домохозяйств имеет незначительную тенденцию к увеличению, и в 2016 году 74,7% респондентов указали этот уровень жизни. Устойчивая тенденция к увеличению наблюдается в отношении хорошего и очень хорошего уровня жизни, на это указали в 2016 году, 12,5% домохозяйств. И соответственно, имеет тенденцию к уменьшению плохой и очень плохой уровень жизни населения Республики Молдова, на который указали 12,8% домохозяйств.

На вопрос, какая месячная сумма денег обеспечит ваши минимальные потребности на одного человека, респонденты в городской местности, указали 2003,9 лей, в сельской – 1694,7 лей. А для нормального уровня жизни, респонденты указали сумму, соответственно, 4030,9 лей и 3355 лей.

В территориальном аспекте, оценка уровня жизни домохозяйства респондентами была оценена следующим образом (табл. 3.24):

Таблица 3.24. Оценка уровня жизни домохозяйства, в 2016 году, в территориальном аспекте (%)

| | Северный регион | Центральный регион | Южный регион | мун. Кишинэу |
|---|-----------------|--------------------|--------------|--------------|
| Оценка уровня жизни домохозяйства | | | | |
| Очень хорошо или хорошо | 11,0 | 16,1 | 13,1 | 9,5 |
| Удовлетворительно | 78,3 | 72,3 | 72,3 | 75,0 |
| Плохо или очень плохо | 10,7 | 11,6 | 14,6 | 15,5 |
| Оценка уровня жизни домохозяйства в текущем году по сравнению с предыдущим годом | | | | |
| Лучше чем в прошлом году | 3,7 | 8,8 | 3,9 | 2,9 |
| Также как в прошлом году | 77,0 | 76,4 | 84,4 | 72,7 |
| Хуже чем в прошлом году | 19,3 | 14,8 | 11,7 | 24,5 |
| Сумма денежных ежемесячных доходов, которая обеспечит минимальные потребности на 1 члена домохозяйства | | | | |
| лей | 1628,1 | 1801,8 | 1753,3 | 2192,4 |
| Сумма денежных ежемесячных доходов, которая обеспечит нормальный уровень жизни на 1 члена домохозяйства | | | | |
| лей | 3249,6 | 3750,2 | 3132,1 | 4485,4 |

Адаптировано автором на основе источника: [2, с.128].

Как показано в табл. 3.24, удовлетворительная оценка занимает лидирующие позиции по всем регионам РМ, однако наибольший ее удельный вес отмечен в Северном регионе – 78,3%. В то время как оценка «очень хорошо или хорошо» наибольший удельный вес имеет в Центральном регионе – 16,1% и самый низкий удельный вес, в мун. Кишинэу – 9,5%.

Такой же уровень жизни, как и в прошлом году, т.е. без изменений, было также отмечено во всех регионах, однако наиболее высокий удельный вес отмечается в Южном регионе – 84,4%. А лучше чем в прошлом году, больше отметили респонденты из Центрального региона – 8,8%. Вместе с тем, «хуже чем в прошлом году», отметили наибольшее число респондентов из мун. Кишинэу – 24,5%.

Соответственно, и наибольшую сумму денежных ежемесячных доходов, которая обеспечит как минимальные потребности, так и нормальный уровень жизни, отметили респонденты из мун. Кишинэу – 2192,4 лей и 4485,4 лей.

Анализируя оценку уровня жизни домохозяйства по его социально-экономическому статусу, следует отметить, что большинство респондентов оценили уровень жизни домохозяйства, как удовлетворительное. Причем, такая оценка была получена не только от работающих респондентов, но и пенсионеров. Всего 18,4%

пенсионеров оценили свой уровень жизни как «плохой и очень плохой», а 76,2% - оценили как «удовлетворительно» (рис. 3.12).

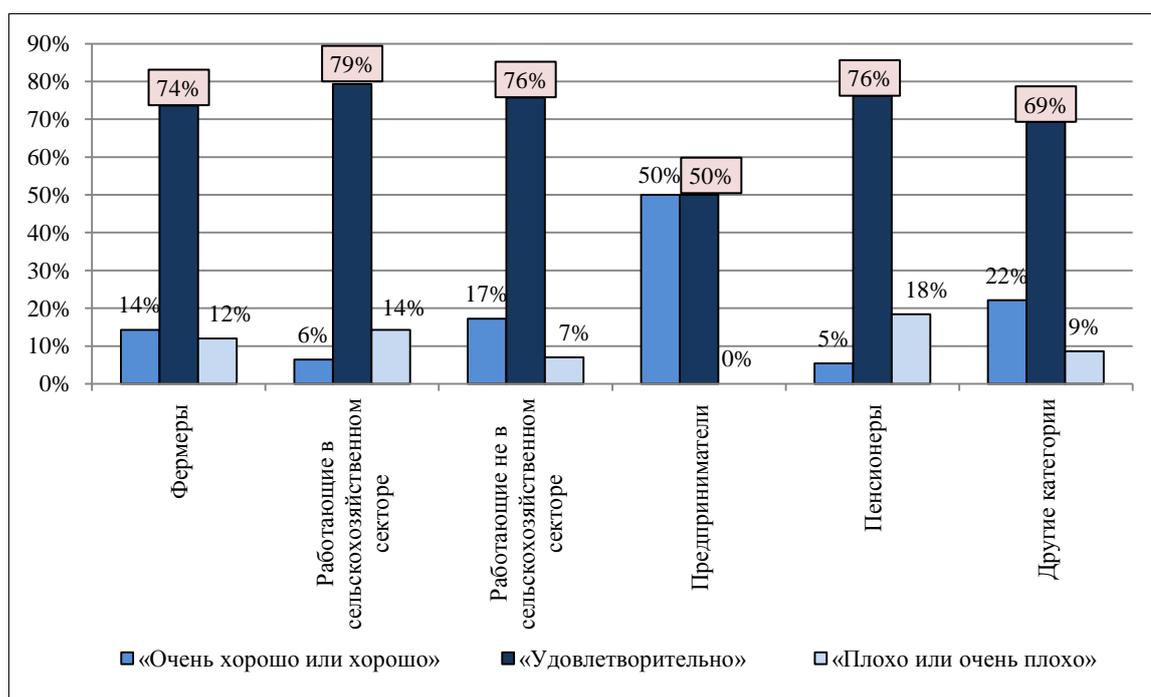


Рис. 3.12. Оценка уровня жизни домохозяйства респондентами различного социально-экономического статуса

Адаптировано автором на основе источника: [2, с. 130].

Вместе с тем, международные эксперты британского аналитического центра «Legatum», отметили в 2015 году очень низкий уровень жизни населения Молдовы: 92-е место из 142. Таджикистан на 91-м месте и Армения - на 93 месте. Среди европейских стран Молдова находится на последнем месте. Наилучшие показатели уровня жизни зафиксированы в Норвегии: в европейском и общемировом рейтинге эта страна заняла первое место. Вторая позиция – у Швейцарии, третья – у Дании.

По оценкам исследователей, лучше всего в Молдове обстоят дела с предпринимательством 68 место в рейтинге и по безопасности – 69 место. Самые низкие показатели РМ – в экономическом секторе – 128 место и личными свободами граждан – 113 место. Ближайшие соседи Молдовы – Украина и Румыния – заняли в общем рейтинге соответственно 70 и 50 места.

Важным показателем уровня человеческого развития является *Индекс качества жизни*, рассчитанный исследовательской компанией *Economist Intelligence Unit* (аналитическое подразделение британского журнала Economist). Расчет этого индекса основывается на методологии, которая связывает результаты исследований по субъективной оценке жизни в странах с объективными детерминантами качества жизни в этих странах (табл.3.25).

Таблица 3.25. Индекс качества жизни стран, рассчитанный

Economist Intelligence Unit

| Место в рейтинге | Страна | Оценка качества жизни в баллах (из 10) |
|------------------|--|--|
| 1 - 4 | Ирландия, Швейцария, Норвегия, Люксембург | 8,333 - 8,015 |
| 5 - 26 | Швеция, Австралия, Исландия, Италия, Дания, Испания, Сингапур, Финляндия, США, Канада, Япония, Австрия, Франция, Германия и др. | 7,937 - 7,048 |
| 27 - 66 | Словения, Великобритания, Болгария, Израиль, Болгария, Венгрия, Бразилия, Аргентина, Словакия, Филиппины, Панама, Польша, Хорватия, Турция, Румыния , Литва, Ямайка, Марокко, Латвия и др. | 6,986 - 6,008 |
| 67 - 99 | Оман, Эстония, Ливийская Арабская Джамахирия, Индонезия, Саудовская Аравия, Индия, Парагвай, Иордания, Никарагуа, Албания, Египет, Алжир, Армения, Азербайджан, Казахстан, Грузия, Македония, Македония, Сирия, Украина , Молдавия и др. | 5,916 - 5,009 |
| 100 - 111 | Белоруссия, Уганда, Туркмения, Киргизия, Ботсвана, Россия, Узбекистан, Таджикистан, Нигерия, Танзания, Гаити, Зимбабве | 4,978 - 3,892 |

Адаптировано автором на основе источника: [237].

Индекс качества жизни был подсчитан на основе анализа факторов: здоровье, семейная жизнь (уровень разводов), общественная жизнь, материальное благополучие, политическая стабильность и безопасность, климат и география, гарантия работы (уровень безработицы), политическая свобода и гендерное равенство. Он включает в себя данные по 111 странам. Согласно этим данным, Молдова находится на 99 месте (5,009 баллов из 10 возможных) в рейтинге по качеству жизни населения, на 58 месте – Румыния, на 98 месте – Украина, на 100 месте - Белоруссия.

Вместе с тем, существенные преимущества в создании стабильных условий для роста качества жизни населения, развития экономики знаний, информационного общества, развития гражданского общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом. То есть страны с образованным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными специалистами во всех видах экономической деятельности.

Таким образом, одним из условий повышения уровня и качества жизни населения являются повышение образовательного уровня, производительности труда, инновационной активности, которые должны быть ориентированы на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала. В результате человек получит экономический эффект - стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала.

С другой стороны, не менее важным условием повышения уровня и качества жизни населения являются повышение благосостояния, накопление человеческого капитала и повышение уровня человеческого развития, которые должны быть ориентированы на формирование социальных конкурентных преимуществ человека и общества в целом. В результате человек получает социальный эффект - повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей. А общество - стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

Вместе с тем, стратегическое повышение уровня и качества жизни населения, в свою очередь, обеспечивается при условии удовлетворения потребности человека в формировании конкурентоспособности.

С целью определения степени влияния конкурентоспособности человеческого капитала, на уровень и качество жизни населения и определения механизмов для создания положительного влияния, выделим соответствующие элементы и построим модели стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

В качестве рычагов будем использовать факторы положительного и отрицательного влияния, выявленные в процессе исследования стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала на предприятиях РМ.

3.4. Выводы по главе 3

Анализ социально-экономических тенденций развития регионов РМ в разрезе экономической, демографической, регулирующей, социально-гуманистической и духовной подсистемы, рынка труда, безработицы и анализ уровня жизни населения РМ позволил сформулировать следующие выводы:

1. Наблюдается *рост макроэкономических показателей как в целом по стране, так и по регионам.* Имеет тенденцию к увеличению 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%. *Производство продуктов (услуг) в динамике растет.* В целом по стране в производстве промышленной продукции преобладает производство пищевых продуктов, и 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.

2. Наблюдается *депопуляция*, т.е. численность населения РМ имеет устойчивую тенденцию к сокращению, а естественное движение не обеспечивает простого воспроизводства населения. Однако, в 2016 году наметилась положительная тенденция прироста населения в мун. Кишинэу, в Центральном регионе и в Гагаузии. При этом, наблюдается регрессивный тип возрастной структуры, а коэффициент старения населения имеет тенденцию к увеличению.
3. Имеет место *неустойчивая динамика детей и подростков до 18 лет в образовательных учреждениях*: в дошкольных учреждениях численность детей незначительно растет, а в школах, гимназиях, лицеях сокращается с одновременным сокращением количества школьных учреждений. В среднем профессиональном образовании кол-во учащихся в 2016 году увеличилось, а в колледжах и высшем образовании - уменьшилось.
4. *Принцип децентрализации управления*, принятый в РМ позволил определить направления регионального развития страны и сформировать нормативную базу процесса управления на различных уровнях. Разработаны стратегии регионального развития на национальном, региональном и местном уровнях управления. Однако имеет место несогласованность нормативных документов и политик, что касается развития человеческого капитала страны и регионов.
5. *Доходы и расходы населения* имеют незначительный рост как в целом по стране, так и по регионам. Наиболее высокий уровень оплаты труда имеет место в мун. Кишинэу, и наиболее низкий – в Гагаузии. Доходы населения страны распределены неравномерно, однако, согласно коэффициенту Джини, наметилась положительная тенденция выравнивания доходов населения.
6. Имеет место *повышение заболеваемости населения*, т.е. количество зарегистрированных больных, в динамике, растет; с одновременным ростом численности врачей, среднего медицинского персонала, а также медицинских сестер. Сохраняется высокая заболеваемость женщин в случаях осложнений беременности, родов и послеродового периода, а также наблюдается высокий уровень прерывания беременности, что негативно отражается на демографической ситуации в стране.
7. Имеет место *увеличение численности пенсионеров*, с одновременным *сокращением социальной помощи*, т.е. количество получателей социальной помощи в динамике, уменьшается, с уменьшением количества социальных работников. Вместе с тем, наибольший удельный вес *работающих пенсионеров* зарегистрировано в мун. Кишинэу.

8. Наблюдается *развитие духовной подсистемы*, на территории страны функционирует множество библиотек, институтов культуры и спорта. Численность активных читателей в библиотеках составляет более трети всего населения; количество музеев по стране увеличивается с увеличением посещений музеев; численность людей, занимающихся спортом, имеет неустойчивую тенденцию к изменению.
9. *Рынок труда* характеризуется экономически активным населением и неактивным населением, которое составляет, соответственно 34,6% и 65,3% от общей численности населения. В РМ на 100 чел. активного населения приходится 189 чел. неактивного населения и на 100 человек трудоспособного населения приходится 53 человека – нетрудоспособного. 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 уровню.
10. Анализ рынка труда позволил выявить *проблемы дисбаланса спроса и предложения труда*. Соотношение формальной и неформальной занятости составляет, соответственно, 63,6% и 36,4% всего занятого населения, причем, неформальная занятость имеет устойчивую тенденцию к увеличению. На рынке присутствует феномен «скрытой безработицы», численность зарегистрированных безработных имеет незначительную тенденцию к уменьшению, причем, наибольший удельный вес зарегистрированных безработных относится к людям в возрасте от 30 до 49 лет, с общим средним образованием, которые, представляют неквалифицированную рабочую силу. Удельный вес трудоустроенных в общей численности обратившихся по вопросу трудоустройства составляет 35,3%. В РМ большой удельный вес неактивного населения, в том числе, в трудоспособном возрасте, которые не работают и не ищут работу.
11. Наблюдается *повышение численности трудовых мигрантов*, причем, большая часть мигрантов – мужское население, из сельской местности и уезжают на работу, в основном, в Россию. В то время, как женщины уезжают больше в Италию. Основным мотивом трудовой миграции называют низкую заработную плату. Причем, большинство трудовых мигрантов, до миграции имели оплачиваемое рабочее место (33,9% от общего числа мигрантов), вели

домохозяйство (32%) или участвовали в семейном бизнесе (20,3%). Мигранты, в основном, работают без заключения индивидуального трудового договора и не имеют социальную и медицинскую помощь, в принимающей стране.

12. 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.
13. 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. Всего 18,4% пенсионеров оценили свой уровень жизни как «плохой и очень плохой», а 76,2% - оценили как «удовлетворительно».

4. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА С УЧЕТОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ (НА ПРИМЕРЕ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА РМ)

4.1. Определение стратегических приоритетов развития человеческого капитала в Северном регионе Республики Молдова

На основе проведенного анализа можно сформулировать стратегические приоритеты развития человеческого капитала Северного региона. Прежде, проанализируем географические особенности и социально-экономический потенциал развития Северного региона.

Географические особенности и инфраструктура региона. Северный регион РМ занимает общую площадь около 10014 км² и граничит на северо-востоке с Украиной, на западе с Румынией, на юго-востоке с Приднестровьем и на юге с регионом развития Центр. Через Северный регион протекают две основные реки – Днестр (на границе с Украиной) и Прут (на границе с Румынией), а также река Рэут и 12 притоков. Все территориально-административные единицы региона представляют различные части Европейского региона:

- в регион «Верхний Прут» входят Фалешты, Единцы, Окница, Рышканы и Бричаны;
- в регион «Сирет-Прут-Нистру» входят районы Флорешты и Сорока;
- в регион «Нистру» входят Дондюшаны, Окница, Сорока, Флорешты.

Связь между городами в регионе обеспечивается сетью национальных дорог, общей протяженностью 3820 км, или 36,2% от общей протяженности дорог в РМ. На территории региона расположены два международных аэропорта: Бэлць и Мэркулешть. Наличие железной дороги представляют стратегическое преимущество региона, поскольку железнодорожные терминалы Бэлць и Окница являются подъездными путями к Украине, Беларуси, России и Румынии.

Социально-экономический потенциал региона. Как показал анализ социально-экономической системы, регион обладает законодательно-нормативной базой, определяющей вектор регионального развития, включающей закон, стратегии, программы и проекты. В демографическом аспекте, в регионе наблюдается депопуляция населения. В свою очередь, депопуляция характеризуется снижением численности населения за счет уменьшения рождаемости и увеличением трудовой миграции. Наблюдается внутренняя миграция из периферии в центр, то есть из районов в мун. Бэлць.

В Северном регионе самый высокий коэффициент старения населения. В тоже время регион характеризуется развитым промышленным потенциалом, находясь на 2 – ом месте в стране по производству продукции. Динамика основных социально-экономических показателей региона имеет следующий вид (табл. 4.1):

Таблица 4.1. Динамика основных социально-экономических показателей

Северного региона РМ

| Показатели | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+,-) | |
|---|--------|--------|--------|--------|---------|---------------------|----------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Численность населения, тыс.чел. | 1002,6 | 999,2 | 994,8 | 991,2 | 987,5 | -3,7 | -15,1 |
| Сельское население, тыс.чел. | 646,6 | 642,5 | 637,9 | 634,3 | 630,6 | -3,7 | -16,0 |
| Городское население, тыс.чел. | 355,9 | 356,7 | 356,9 | 356,9 | 356,9 | 0 | -1,0 |
| Плотность населения на 1 км ² | 100,1 | 99,78 | 99,3 | 99,0 | 98,6 | -0,4 | -1,5 |
| Средняя продолжительность жизни, лет | 71,8 | 72,0 | 72,2 | 72,3 | 72,4 | +0,1 | +0,6 |
| Число предприятий, ед. | 5991 | 6160 | 6271 | 6301 | 6402 | +101 | +411 |
| Объем произведенной продукции, млн.лей | 7050,1 | 7282,1 | 8941,7 | 8934,6 | 10185,7 | +1251,1 | +3135,6 |
| Объем проданной продукции, млн. лей | 6232,4 | 6180,8 | 8089,1 | 8966,6 | 9757,8 | +791,2 | +3525,4 |
| Инвестиции в долгосрочные материальные активы, млн. лей | 2400,7 | 2828,1 | 3044,8 | 2452,1 | 2982,6 | +530,5 | +581,9 |
| Уровень экономической активности населения, % | 38,7 | 39,6 | 40,8 | 44,4 | 44,9 | +0,5 | +6,2 |
| Уровень занятости населения, % | 36,9 | 38,0 | 39,9 | 42,4 | 43,1 | +0,7 | +6,2 |
| Уровень безработицы, % | 4,6 | 3,9 | 2,4 | 4,5 | 4,0 | -0,5 | -0,6 |
| Среднемесячная оплата труда, лей | 2905,3 | 3161,4 | 3522,1 | 3871,0 | 4211,9 | +340,9 | +1306,6 |
| Среднемесячные располагаемые доходы на 1 чел., лей | 1412,6 | 1572,6 | 1697,2 | 1838,8 | 1844,9 | +6,1 | +432,3 |
| Среднемесячные расходы на 1 чел., лей | 1453,1 | 1603,8 | 1682,4 | 1908,5 | 1885,9 | -22,6 | +432,8 |
| Число образовательных учреждений, ед. | 963 | 963 | 961 | 950 | 938 | -12 | -25 |
| Число медико-санитарных учреждений, ед. | 155 | 200 | 217 | 231 | 230 | -1 | +75 |
| Число учреждений культуры, ед. | 467 | 467 | 467 | 459 | 458 | -1 | -9 |

Адаптировано автором на основе источника: Аналитический отчет «Социально-экономический профиль СРР» за 2017 год.

Как показано в табл. 4.1, социально-экономические показатели Северного региона, такие как: объем производства и продажи продукции, среднемесячные оплата труда,

доходы и расходы имеют тенденцию к росту, а демографические показатели: численность и плотность населения имеют тенденцию к уменьшению.

В Северном регионе осуществляется добыча полезных ископаемых, таких как: щебень, гравий, галька и камень. Хорошо развита оптовая и розничная торговля, а также сельское хозяйство. В регионе созданы три свободные экономические зоны: СЭЗ «Бэлць», общей площадью 147,85 га, где действуют 15 резидентов; СЭЗ «Отачь-Бизнес», площадью 32,17 га, и 12 резидентами; аэропорт Мэркулешть, общей площадью 265,23 га, состоящий из территории аэродрома и территории развития. В регионе также действуют 3 промышленных парка: ПП «Рэут», площадью 14,68 га, ПП «Фэлешть» - 13,2 га, ПП «Единец» - 18,6 га.

В стратегии развития Северного региона 2016 – 2020 гг. уделяется большое внимание развитию предпринимательства, промышленности, сельского хозяйства, туризму, формированию инфраструктуры (дорог, водоснабжению, газоснабжению и т.д.), управлению отходами и демографическим проблемам. Приоритеты развития Северного региона, равно как и остальных регионов РМ, установлены следующие:

Таблица 4.2. Приоритеты развития Северного региона Республики Молдова

| Период реализации стратегии | 2010 – 2012; 2013 – 2015 | 2016 – 2020 |
|-----------------------------|--|---|
| Приоритеты развития региона | (1) Реабилитация физической инфраструктуры; (2) Поддержка развития частного сектора и рынка труда; (3) Улучшение экологической ситуации и туристической привлекательности. | (1) Гарантированный доступ к качественным государственным услугам; (2) Устойчивый экономический рост в Северном регионе; (3) Совершенствование управления регионального развития. |

Адаптировано автором на основе источника: [103].

Основной целью стратегии является сотрудничество для устойчивого и долгосрочного развития Северного региона.

Успешное внедрение региональной политики и стратегических задач должно привести к повышению уровня жизни населения Северного региона через предоставление качественных государственных услуг, через диверсификацию экономической деятельности с использованием инновационных технологий и использование регионального туристического потенциала. Как следует из вышесказанного, развитие человеческого капитала в регионе не предусмотрено.

Для определения и обоснования стратегических приоритетов развития человеческого капитала в регионе и по результатам исследования социально-экономической системы развития региона был проведен СВОТ – анализ Северного региона и его социально-экономического развития (табл. 4.3).

Таблица 4.3. СВОТ – анализ социально-экономической системы развития Северного региона

| Сильные стороны | Слабые стороны |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - устойчивая законодательно-нормативная база развития регионов; - рост численности детей в дошкольных учреждениях; - рост продолжительности жизни лиц в возрасте старше 60 лет; - развитая сеть учебных заведений; - рост ВВП и конечного потребления; - высокая доля частных предприятий в ВВП; - высокий экономический потенциал региона в обрабатывающей промышленности; - рост продукции сельского хозяйства; - наличие Свободных экономических зон и иностранных инвесторов; - рост числа предприятий розничной торговли и торговых площадей; - наличие сырья - строительных материалов и сельскохозяйственной продукции; - благоприятные природно-климатические условия для сельского хозяйства; - низкая стоимость рабочей силы; - принадлежность к трем еврорегионам и возможность участия в программах ЕС. | <ul style="list-style-type: none"> - естественное движение населения характеризуется тенденцией к уменьшению; - низкий технологический уровень некоторых предприятий и отраслей; - доходы населения распределены неравномерно; - низкий потенциал для доступа к источникам финансирования и высокая стоимость капитала; - высокий уровень количества зарегистрированных больных; - увеличение числа пенсионеров и большое число пенсионеров получающих минимальную пенсию; - снижение численности социальных работников; - несоответствие между спросом и предложением на рынке труда; - трудовая миграция квалифицированной рабочей силы за пределы региона. |
| Возможности | Угрозы |
| <ul style="list-style-type: none"> - децентрализация и возможность регионального развития; - увеличение опыта межрегионального и международного сотрудничества; - стратегическое управление формированием конкурентоспособности человеческого капитала; - создание инновационных инкубаторов, и бизнес-инкубаторов; - увеличение числа больничных учреждений и учреждений, оказывающих первичную медицинскую помощь; - высокий уровень религиозности населения; - более трети населения страны – активные читатели; - увеличение количества музеев, стадионов, спортивных площадей и спортивных залов; - продвижение местных традиций и культурных ценностей. | <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень политической нестабильности, частой смены власти, народного недовольства властью; - некоторое несоответствие политики регионального развития на трех уровнях управления: макро, мезо и микроуровнях; - депопуляция и демографическое старение населения; - высокий показатель разводов; - снижение численности детей в школах, гимназиях, лицеях; - замедление внедрения новых технологий; - диспропорции в развитии городов и сел; - снижение численности врачей и среднего медицинского персонала в больницах; - высокий уровень прерывания беременности; - усиление теневой экономики. |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Анализ социально-экономической системы развития региона и СВОТ – анализ региона показывает наличие как сильных, так и слабых сторон, как в экономическом развитии, так и в развитии человеческого капитала региона. В демографической подсистеме развития региона, рост численности населения в мун. Бэлць и рост численности детей в дошкольных учреждениях констатирует факты выравнивания

процесса естественного движения населения, а развитая сеть учебных заведений является институциональной базой качественного формирования человеческого капитала в регионе. Вместе с тем, негативное естественное движение населения в целом по региону, депопуляция и демографическое старение населения (средний коэффициент старения населения в регионе, самый высокий, 19,5%) представляют собой угрозы не только процессу воспроизводства населения, но и конкурентоспособности человеческого капитала в перспективе. При этом, высокий показатель разводов и неравномерность распределения доходов населения подрывает устойчивость института семьи, что также ведет к усугублению ситуации в демографическом секторе. Отсюда хорошей возможностью регионального развития в данной подсистеме выступает, на наш взгляд, стратегическое управление формированием конкурентоспособности человеческого капитала, которое, используя социально-психологические методы влияния на менталитет общества и пропаганду способно укрепить институт семьи и стимулировать положительные тенденции в процессе естественного движения населения. Здесь положительным фактором может выступить характерная духовная особенность молдавского народа, а именно высокая религиозность, которая также охраняет и защищает институт семьи.

С другой стороны, экономическая подсистема развития региона предоставляет широкие возможности для осуществления стратегического управления и формирования конкурентоспособности человеческого капитала в стратегической перспективе, представляя собой благоприятную материально-техническую и экономическую базу. Сильными сторонами этой подсистемы выступают рост ВВП и конечного потребления, который обусловлен развитием экономического потенциала обрабатывающей промышленности и ростом продукции сельского хозяйства; высокая доля частных предприятий в ВВП; а также рост числа предприятий розничной торговли и торговых площадей.

Важным элементом экономической подсистемы выступает наличие в регионе Свободных экономических зон и иностранных инвесторов, что повышает инвестиционную привлекательность региона для иностранных и национальных инвесторов и формирует возможность для создания инновационных инкубаторов, бизнес-инкубаторов, промышленно-технологических парков, кластеров. Как известно, инновационная активность и научная, материально-техническая база ведет к формированию конкурентоспособности не только человеческого капитала региона, но и к приобретению конкурентных преимуществ страны в целом.

Вместе с тем, некоторые предприятия, большей частью бывшего промышленно-хозяйственного комплекса имеют низкий технологический уровень, устаревшее оборудование и низкий квалификационный потенциал работников, не соответствующий реалиям научно-технического прогресса. Высокая степень износа долгосрочных материальных активов и устаревших технологий не могут обеспечить высокую производительность труда, и соответственно, конкурентоспособность этих предприятий.

С другой стороны, высокая стоимость капитала и ограниченный доступ к финансированию не способствует привлечению инвестиций в основные средства и технологическое оборудование предприятий. Таким образом, замедление внедрения новых технологий на предприятиях промышленно-хозяйственного комплекса препятствует достижения конкурентоспособности и представляет собой угрозу развитию региона в перспективе.

На наш взгляд необходимо проведение анализа деятельности таких предприятий на региональном уровне и выработки стратегических решений, включающих реинжиниринг, обновление долгосрочных материальных активов, привлечения инвестиций, в том числе иностранных, и получения финансирования для переподготовки и обновления квалификационного потенциала работников предприятий. А несоответствие между спросом и предложением на рынке труда, неравномерность распределения доходов населения и трудовая миграция за пределы региона снижает уровень квалификационной рабочей силы в регионе и соответственно, конкурентоспособность человеческого капитала.

СВОТ – анализ показывает наличие внутренних и внешних факторов, способных влиять на развитие региона как положительно, так и отрицательно. Экономические и социальные показатели региона демонстрируют, что описанные преимущества не используются в полной мере. Существуют также проблемы в социально-гуманистической и духовной подсистеме развития региона.

Кроме того, вопросам формирования конкурентоспособности человеческого капитала в регионе, как на уровне региона, так и на уровне предприятий уделено, очень мало внимания, несмотря на то, что управление стратегической конкурентоспособностью на рынке труда обозначено как одна из возможностей развития региона. Проведенные исследования показали, что существует необходимость пересмотра политики региона и предприятий в отношении человеческого капитала.

С целью определения стратегических приоритетов развития человеческого капитала на предприятиях Северного региона и выделения предприятий, которым

необходимо разработать стратегии развития человеческого капитала, осуществив повторную интерпретацию результатов проведенного социологического исследования.

Как было указано ранее, в ходе проведенного исследования респондентами оценивался уровень экономического благополучия предприятий, на котором они работают и тенденция изменения основных экономических показателей деятельности предприятий.

Определено, что в исследовании приняли участие предприятия, экономически благополучные, на которых наблюдается рост основных экономических показателей. Более детально, на 90% оценивают уровень экономического благополучия респонденты предприятий: SRL Draxlmaier, (63% из общего числа опрошенных на этом предприятии), BC Eximbank SA (60%), SRL Linella (60%), SA Sudzucher-Moldova (55%), IM Infinity Inc. SRL (42%). Иными словами, абсолютно благополучными являются, в основном предприятия с иностранным капиталом. В то время как респонденты отечественных предприятий оценивают уровень благополучия предприятия на уровне 50-60%. Средний уровень экономического благополучия исследованных предприятий (рассчитан по формуле средней арифметической взвешенной) составляет 76%.

Поскольку одной из характеристик существования и реализации стратегий развития персонала являются инвестиции в персонал (в обучение, тренинги, семинары, повышение квалификации), проанализируем тенденцию этого показателя во взаимосвязи с другими экономическими показателями исследуемых предприятий.

Рост инвестиций в персонал отметили респонденты предприятий: SA Sudzucher-Moldova (90% от общего числа опрошенных на этом предприятии), SRL Draxlmaier (72%), IM Infinity Inc. SRL (42%), SA Milkmark (35%). Уменьшение инвестиций в персонал отмечают респонденты предприятий: SA Basarabia Nord (84%), SRL Le Bridge (81%), SA Floarea Soarelui, Balti (53%), SA Barza Alba (43%).

Вместе с тем, зависимость инвестиций в персонал от объема производства продукции/услуг, что говорит об использовании стратегии развития персонала, отмечают респонденты предприятий: SRL Draxlmaier, SA Sudzucher-Moldova, SA Milkmark, IM Infinity Inc. SRL. Зависимость уровня производительности труда от инвестиций в персонал отмечают респонденты предприятий SRL Draxlmaier, SA Sudzucher-Moldova, SRL OrusBellcar.

Необходимо отметить, что на большинстве отечественных предприятий инвестиции в персонал остаются без изменений в течении последних 5 лет. К числу таких предприятий относятся: SA Lactis (64%), SRL Rusnac-Moldaqua (60%), SRL Tehnica (60%), SA Document-Service (55%). Неустойчивая тенденция к изменению инвестиций в персонал наблюдается на предприятиях: SRL Bel-Alco (75%), SA Milkmark (39%) и др.

С другой стороны, одновременно с ростом инвестиций в персонал рост производительности труда наблюдается на следующих предприятиях: SA Rultehcom, SA Sudzucher-Moldova, SA Moldagrotehnica, SRL Draxlmaier. Соотношение уровня производительности труда с инвестициями в персонал по группам предприятий, представлено в табл. 4.4.

Таблица 4.4. Соотношение уровня производительности труда с инвестициями в персонал по группам предприятий

| Уровень производительности труда | Инвестиции в персонал | | | |
|----------------------------------|---|--|--|---|
| | рост | снижение | без изменения | неустойчивая тенденция |
| рост | SA Rultehcom, SA Sudzucher-Moldova, SA Moldagrotehnica, SRL Draxlmaier | x | SA Incomlac, SRL Tehnica | SRL Flacara |
| снижение | SA Gradji-Sat | SA Combinatul de Piine, SRL Le Bridge, SRL Flang, SA Floarea Soarelui | SA Ghips- Biruinta | SRL Bel-Alco |
| без изменения | SRL Excel Manufacturing, SRL Avornicita, IM Infinity Inc. SRL | SRL Linella, BC Eximbank | SA Balteanca, SRL Rusnac- Moldaqua | SA Real- Registr, SA Document- Service, SA Milkmark |
| неустойчивая тенденция | SRL Tetracom-Agro, SRL OrusBellcar | SA Barza Alba, SA Basarabia Nord | SA Agroserv MDK, SA Lactis | SRL Emilsgrup |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Как показано в табл. 4.4, существует прямая зависимость уровня производительности труда и инвестиций в персонал (окрашено голубым цветом). Вместе с тем, результаты показывают, что с ростом инвестиций в персонал не во всех случаях увеличивается производительность труда. Можно предположить, что обучение персонала на этих предприятиях проводилось в информационных целях либо для будущих стратегических изменений, и эти инвестиции не имели прямого воздействия на производительность труда работников. Такая ситуация наблюдается на предприятиях с иностранным капиталом: SRL Excel Manufacturing, IM Infinity Inc. SRL, SRL OrusBellcar и отечественных предприятиях: SRL Tetracom-Agro, SRL Avornicita.

С другой стороны, инвестиции в персонал осуществленные в прошлом, могут оказывать положительный эффект благодаря накопленному опыту и полученным знаниям работниками. Такая ситуация наблюдается на SA Incomlac и SRL Tehnica. Однако, возможна и обратная реакция что наблюдается на SA Ghips-Biruinta.

Сложнее проследить неустойчивую тенденцию к изменению инвестиций в персонал и уровня производительности труда, как это имеет место на некоторых анализированных предприятиях. В каждом случае требуется более детальный анализ и выработка соответствующей стратегии управления персоналом.

Соотношение факторов, формирующих конкурентоспособность предприятий, показано в табл. 4.5.

Таблица 4.5. Соотношение факторов, формирующих конкурентоспособность предприятий*

| Качество выпускаемого продукта/услуг | Качество и конкурентоспособность человеческого капитала | | |
|--------------------------------------|---|--|--|
| | высокий уровень | средний уровень | низкий уровень |
| высокий уровень | SA Incomlac, SA Rultehcom, SA Lactis, SRL OrusBellcar, SA Real-Registr, SA Document-Service, SRL Linella, SA Sudzucher-Moldova, SRL Rusnac-Moldaqua, SA Milkmark, SRL Tehnica, BC Eximbank SA, IM Infinity Inc. SRL, SRL Excel Manufacturing, SRL Avornicita, SA Barza Alba, SRL Draxlmaier | SA Agroserv MDK, SA Combinatul de Piine, SA Ghips-Biruinta | SRL Flang, SRL Emilsgrup |
| средний уровень | x | SA Balteanca , SRL Flacara, SRL Le Bridge, SA Basarabia Nord, SA Moldagrotehnica | SRL Tetracom-Agro, SRL Bel-Alco, SA Floarea Soarelui |
| низкий уровень | SA Gradji-Sat | x | x |

*Высокий уровень - соответствует степени важности 1,2,3; средний - 4,5,6,7; низкий – 8,9,10.

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

По мнению респондентов, качество выпускаемого продукта/услуг и конкурентоспособность человеческого капитала, а также профессионализм работников представляют собой основные факторы, которые могут обеспечить конкурентоспособность предприятий. Как показано в таблице, респонденты большинства анализируемых предприятий считают, что именно качество выпускаемого продукта/услуг и конкурентоспособность человеческого капитала, представляют собой основные факторы, которые могут обеспечить конкурентоспособность предприятий. В то время как модернизация и улучшение потребительских свойств уже существующих продуктов,

качество послепродажного обслуживания, цена и продвижение продукта имеют косвенное отношение в обеспечении конкурентоспособности предприятий.

Вместе с тем, респонденты некоторых предприятий акцентируют внимание на таком факторе обеспечения конкурентоспособности предприятия как «эффективность управления», увязывая его с инновациями и внедрения в производство новых продуктов и услуг. К числу таких предприятий относятся: SA Milkmark, SA Sudzucher-Moldova, SRL OrusBellcar, IM Infinity Inc. SRL, SRL Draxlmaier. Акцент на инновации более ярко проявляется на предприятиях с иностранным капиталом.

В ходе исследования получила подтверждение гипотеза, что конкурентоспособность персонала определяет конкурентоспособность предприятия в диапазоне от 50% до 100%. Так, респонденты предприятий SA Sudzucher-Moldova, SRL Draxlmaier, SA Milkmark и др. утверждают, что конкурентоспособность предприятия определяется на 90% конкурентоспособностью персонала. Вместе с тем, уровень текущей конкурентоспособности персонала ими определяется на уровне 70%. Средний уровень текущей конкурентоспособности персонала исследованных предприятий (рассчитан по формуле средней арифметической взвешенной) составляет 78%.

Анализируя результаты исследования, можно сделать вывод, что большинство предприятий Северного региона РМ разработали и реализуют стратегии управления персоналом и только некоторые из них, реализуют стратегии развития персонала, что в итоге формирует конкурентоспособность человеческого капитала на рынке труда.

Исходя из полученных данных исследования, были сформированы две группы предприятий: в первую группу были включены предприятия, для которых необходимо разработать стратегии развития персонала, а во вторую группу были включены предприятия, на которых стратегии развития персонала уже существуют, но необходимо их актуализировать.

Группировка исследованных предприятий Северного региона Республики Молдова по стратегиям развития персонала представлена в табл. 4.6.

Для предприятий первой группы предлагается разработать и внедрить стратегии развития персонала и 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.

В программу обучения предлагается включать, в первую очередь, тех сотрудников, деятельность которых тесно связана с внешним окружением и совершенствование знаний которых в вопросах рыночной экономики является стратегически важным для

предприятия. Это менеджеры (трех уровней управления), маркетологи, бухгалтера, юристы, технологи.

Таблица 4.6. Группировка исследованных предприятий Северного региона РМ по стратегиям развития персонала

| Группы предприятий | Названия предприятий | Тенденции основных факторов формирующих конкурентоспособность персонала | | |
|---|--|---|----------------------------------|----------------------|
| | | инвестиции в персонал | рыночно-ориентированное обучение | программы обучения |
| 1 – Стратегии развития персонала не реализуются | SA Combinatul de Pîine, SRL Le Bridge, SRL Flang, SA Floarea Soarelui, SRL Linella, BC Eximbank, SA Barza Alba, SA Basarabia Nord | снижение | не реализуется | реализуется частично |
| 2 – Стратегии развития персонала реализуются | 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 | рост | реализуется | реализуется |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

В качестве форм обучения предлагается использовать семинары и тренинги по различным тематикам. Аргументация:

(1) семинары и тренинги предоставляют, более свежую информацию, последние изменения, инновации отвечающие потребностям предприятия.

(2) семинары и тренинги можно проводить без отрыва от производства, формируя учебные группы по несколько человек, что сокращает затраты предприятия на обучение.

(3) семинары и тренинги предусматривают дискуссии, обсуждения, что более интересно практикующим специалистам, нежели получение теоретических знаний.

Для предприятий второй группы предлагается внести изменения в стратегии развития персонала и дополнить: планом формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5 - 10 лет); бюджетом рыночно-ориентированного обучения; объемом инвестиций в формирование профессионального потенциала работников; мероприятиями по стимулированию инновационной деятельности работников и планом мероприятий по маркетингу персонала.

В результате проведенных исследований, можно заключить, что развитие процессов глобализации и европейской интеграции Республики Молдова в мировое экономическое сообщество, приводит к осознанию того, что конкурентоспособность человеческого капитала на рынке труда является основным фактором конкурентоспособности предприятия, отрасли, региона, страны в перспективе. Следует признать, что одним из важных условий эффективности современного рынка труда является стратегическая конкурентоспособность человеческого капитала.

4.2. Моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала

В общем смысле, под моделированием понимается процесс построения, изучения и применения моделей. Моделирование в нашей работе выступает составной частью и конечным этапом системно-интеграционного подхода, который в процессе построения моделей получает свое практическое выражение в способности воспроизведения и прогнозирования развития исследуемого объекта во всей совокупности выявленных в ходе анализа факторов влияния, связей и отношений.

В нашем исследовании, как предусмотрено методологией исследования, описанной в главе 2 настоящей работы, будем разрабатывать как содержательные, так и формальные модели развития человеческого капитала, с тем, чтобы охватить все стороны изучаемого процесса и разработать наиболее адаптивную стратегию развития человеческого капитала на региональном уровне, через формирование конкурентоспособности и с целью получения экономического и социального эффекта. В качестве содержательных моделей в нашем исследовании выступают системные модели, а в качестве формальных - математическая модель линейного программирования.

При этом, будем использовать комплексный подход в системном моделировании, который предусматривает более полное получение информации об объекте исследования – конкурентоспособности человеческого капитала, с выделением характерных особенностей и закономерностей поведения, выявление функциональных зависимостей и построение структуры объекта и процесса, соблюдая принципы системности. В нашем случае, системное моделирование ориентировано на поиск в системной модели оптимальных характеристик формирования конкурентоспособности в целях преобразования факторов влияния по принципам оптимальности объекта исследования для практического применения для регионального развития.

Математическая интерпретация содержательных моделей в нашем исследовании будет представлена формальными моделями. Таким образом, формальная модель в виде

математической модели является итоговой конструкцией содержательных моделей. Построенные модели обеспечивают существенное сжатие информации, но при этом какие-то грани изучаемого процесса отбрасываются как несущественные.

В целях определения границ моделирования и в рамках параметров нашего исследования, существующую социально-экономическую систему, с учетом подсистем (демографической, экономической, политико-регулирующей, социально-гуманистической и духовной) условно подразделим на три целевые группы влияния:

- *Социально-образовательная группа*: ученик/студент, специалист, университетская группа, группа профессиональной подготовки, рынок труда - человеческий потенциал;
- *Социально-производственная группа*: работник, производственная группа, трудовой коллектив - человеческий капитал;
- *Социально-демографическая группа*: индивид, семья/домохозяйство, общество.

При этом, при моделировании будем придерживаться следующих необходимых условий построения моделей:

- Между моделью и оригиналом необходимо сохранить сходство форм и параметров, которые явно выражены и зафиксированы;
- Модель в процессе научного познания воспринимается как заместитель изучаемого объекта с достаточным уровнем репрезентативности;
- Изучение модели позволяет получить информацию об оригинале.

При этом, мы допускаем, что модель будет проще оригинала – это обусловлено сложностью и многофункциональностью изучаемого объекта. А также разрабатываемые нами модели создаются под определенную исследовательскую задачу - основываясь на теории человеческого капитала, при формировании эффективного человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия, с использованием стратегического подхода показать получение экономического и социального эффекта конкурентоспособности.

4.2.1. Системное моделирование стратегической конкурентоспособности

Системное моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда в условиях регионального развития представляет собой построение содержательных моделей. Эти модели имеют четко определенные параметры входа и выхода, элементы, факторы влияния, инструменты и параметры эффекта. Автором настоящей работы по результатам исследования были разработаны следующие системные модели:

1. Системная модель формирования конкурентоспособности человеческого потенциала К - ЭЭФ «конкурентоспособность – экономический эффект» (рис. 4.1);
2. Системная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ «стратегическая конкурентоспособность – экономический эффект» (рис.4.2);
3. Системная модель формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала СКП – ЭСЭФ «социальные конкурентные преимущества – экономический и социальный эффект» (рис.4.3).

Обоснование построения системных моделей: Как показали исследования, человеческий потенциал, а затем человеческий капитал представляет собой основу развития предприятия, региона, страны. Отсюда, формирование конкурентоспособности человеческого потенциала, а затем стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на региональном уровне является сложным и многофункциональным процессом, который требует четкого определения элементов процесса, их структурной иерархии и взаимозависимости. Переход к формированию социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала предусматривает интеграцию элементов конкурентоспособности в социальную сферу и усиление роли региональной политики. Поскольку именно здесь формируется потребность в социальной конкурентоспособности, которая обеспечивает стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

Для стратегического управления существует необходимость выделения основных факторов формирования конкурентоспособности и построение их по степени важности (что определяется результатами исследования – удельным весом респондентов), определения целевой группы влияния, а также параметров эффекта.

Цель построения системных моделей: Представить в систематизированно-структурном виде процесс формирования конкурентоспособности человеческого потенциала региона, стратегической конкурентоспособности человеческого капитала и социальных конкурентных преимуществ, выделяя элементы, их иерархию и взаимосвязи. Определить входы и выходы системы, обозначить эффект и описать процесс.

Функции системных моделей, построенных в настоящем исследовании, конкретизируют направления стратегического менеджмента:

- стратегическая – построенные модели являются моделями стратегического менеджмента и предназначены для разработки стратегий регионального развития и совершенствования методов, принципов, процессов стратегического управления человеческим капиталом на трех уровнях управления;

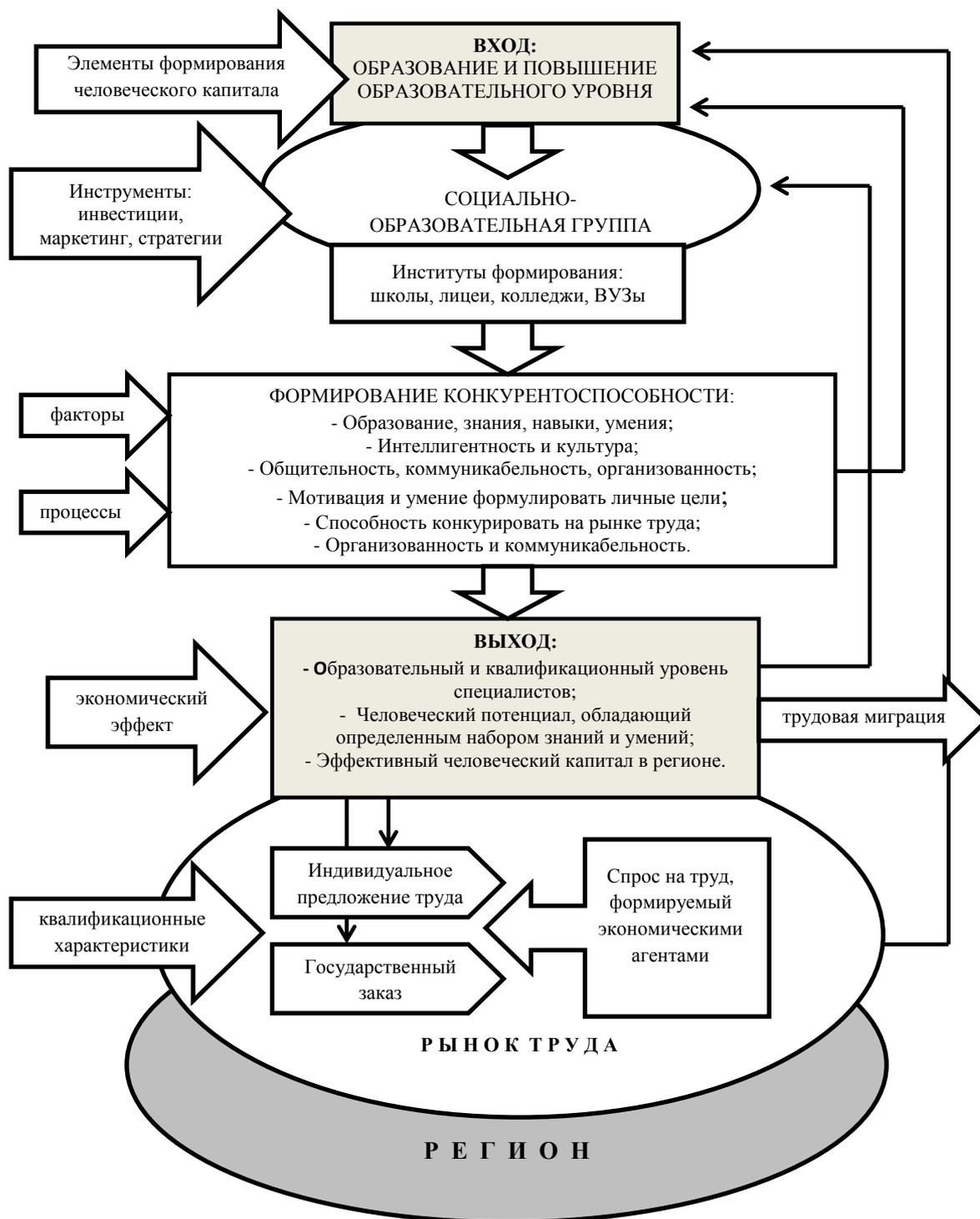


Рис. 4.1. Системная модель формирования конкурентоспособности человеческого потенциала К - ЭЭФ

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

- организационная – модели показывают организацию элементов в системе и их взаимосвязь, т.е. зависимость факторов формирования конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях: текущем, стратегическом и социальном;

- информационная – модель носит информационный характер, описывает процесс, элементы и их взаимосвязи на базе результатов статистического исследования и социологического опроса.

Инструменты: инвестиции, предусматривающие формирование человеческого капитала; маркетинг – определение потребности, стоимости и продвижение человеческого капитала; стратегии – нормативная база формирования человеческого капитала.

Описание системной модели формирования конкурентоспособности человеческого потенциала К - ЭЭФ

Модель представлена в виде системы, на входе которой находится основной элемент формирования человеческого капитала – образование и повышение образовательного уровня, а на выходе три элемента, характеризующих экономический эффект – (1) образовательный и квалификационный уровень специалистов; (2) человеческий потенциал, обладающий определенным набором знаний и умений; (3) эффективный человеческий капитал в регионе. Институтами формирования конкурентоспособности выступают образовательные учреждения – школы, лицеи, колледжи, ВУЗы. А инструментами – инвестиции, маркетинг, стратегии.

Целевой группой влияния является социально-образовательная группа - ученик/студент, специалист, университетская группа, группа профессиональной подготовки, которые составляют человеческий потенциал региона и страны с выходом на рынок труда. Формирование конкурентоспособности (преобразование входных ресурсов системы в целевой группе) происходит в отношении основных факторов и процессов: получение образования, навыков, умений, научение интеллигентности и культуре, мотивация и умение формулировать личные цели и др.

На рынке труда, молодые специалисты, обладая квалификационными характеристиками и сформированной конкурентоспособностью, осуществляют индивидуальное предложение труда (если получили образование за счет личных средств – по контракту) или предлагают труд на основе государственного заказа (бюджетные места). В свою очередь, экономические агенты формируют спрос на труд, т.е. на специалистов, обладающих требуемыми квалификационными характеристиками. Если же параметры спроса на труд не удовлетворяют ожидания специалистов, то они переходят в категорию безработных (официально либо неофициально) или мигрируют с целью предложения труда на других рынках труда.

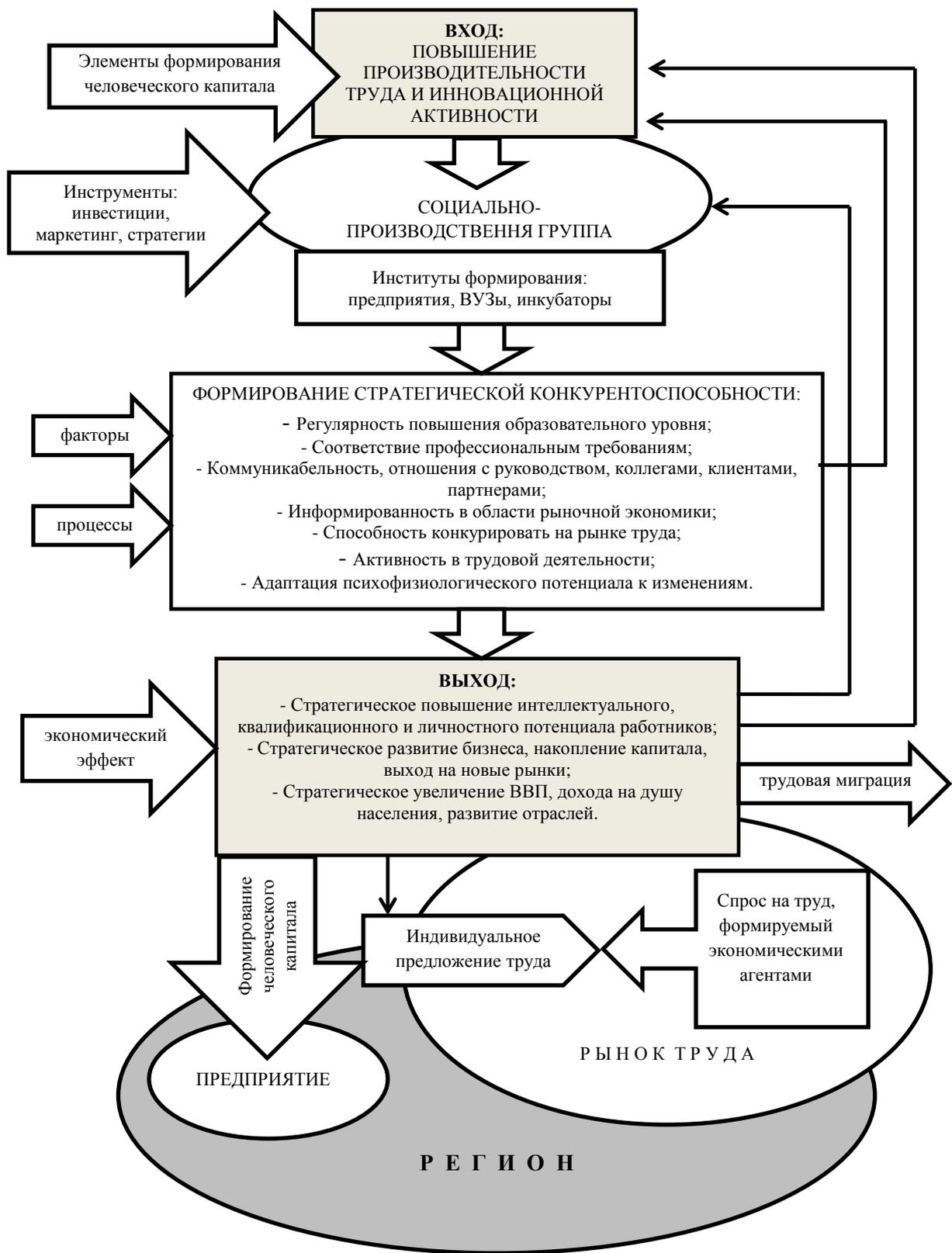


Рис.4.2. Системная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Существует и обратная связь в системе. Несоответствие спроса и предложения порождает дисбаланс рабочей силы, что влияет на образование и повышение образовательного уровня (вход в систему), модифицируя тем самым требования, предъявляемые к подготовке молодых специалистов через учебные планы и программы подготовки. Также, полученный экономический эффект влияет на целевую группу повышая их конкурентоспособность а факторы формирования на образование и повышение образовательного уровня.

Системная модель формирования конкурентоспособности человеческого потенциала К - ЭЭФ находит продолжение и переходит в Системную модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ. Этот переход обусловлен системно-интеграционным подходом, описанным в гл. 2 настоящей работы.

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; способность конкурировать на рынке труда и др.

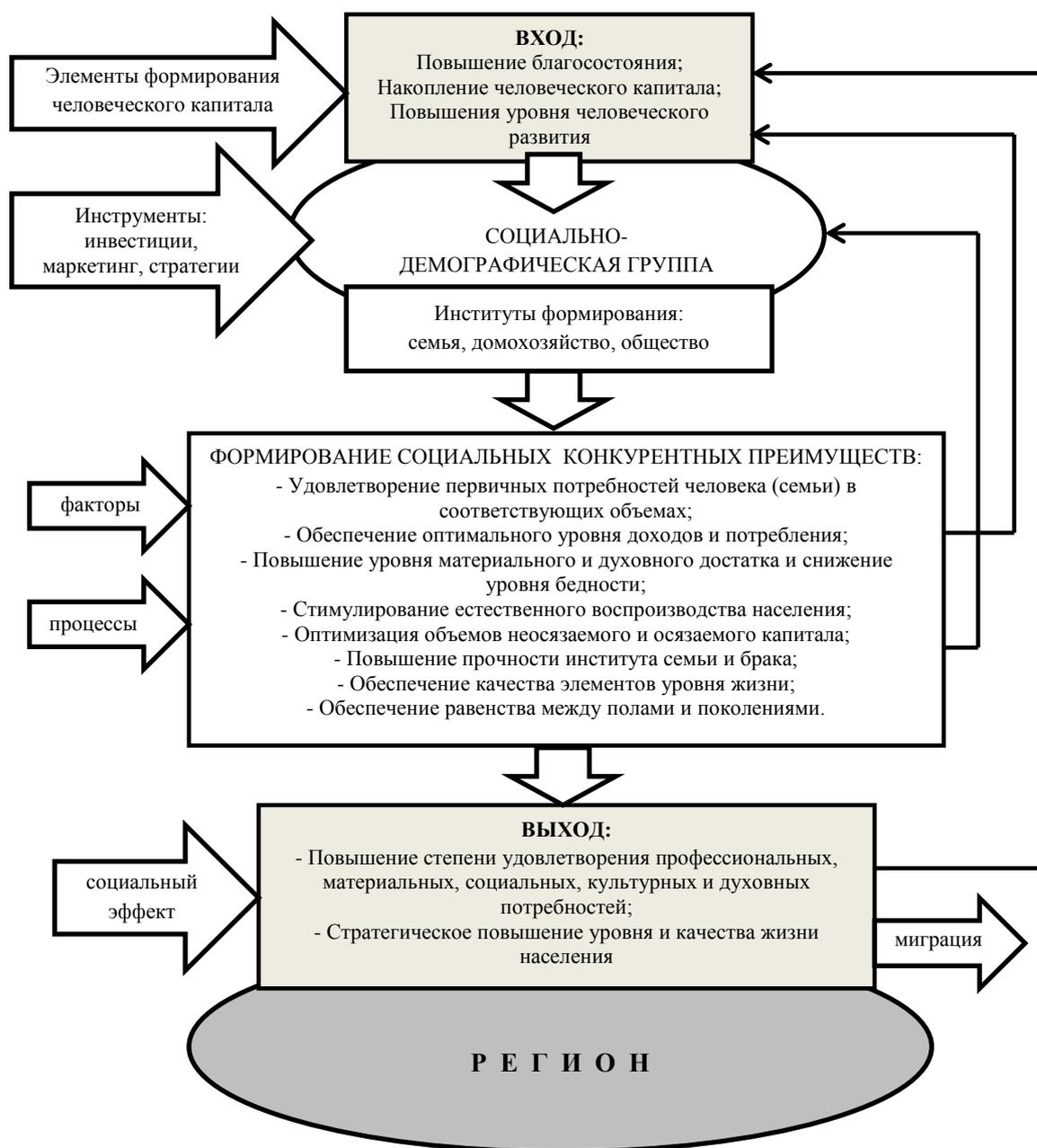


Рис.4.3. Системная модель формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала СКП - СЭФ

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

На выходе из системы мы получим экономический эффект для работника (стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного и личностного потенциала), для предприятия (стратегическое развитие бизнеса, накопление капитала и выход на новые рынки) и для региона (стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу

населения, развитие отраслей). Применение обновленных квалификационных характеристик работник осуществляет на предприятии, формируя тем самым человеческий капитал предприятия, выходит на рынок труда, формируя индивидуальное предложение труда либо мигрируя.

Системная модель СК – ЭЭФ также переходит на следующий уровень - модель СКП – ЭСЭФ.

Описание системной модели формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала СКП - СЭФ

Модель формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала описывает элементы и взаимосвязи на уровне экономической социологии. Элементами формирования человеческого капитала на входе в систему, выступают параметры уровня жизни населения: повышение благосостояния, накопление человеческого капитала и повышение уровня человеческого развития. Целевой группой влияния является социально-демографическая группа - индивид, семья/ домохозяйство, общество, одновременно представляющая институты формирования социальной конкурентоспособности.

Формирование социальных конкурентных преимуществ осуществляется на основе потребности в конкурентоспособности, под влиянием факторов уровня и качества жизни населения и демографических факторов. На выходе из системы может быть получен социальный эффект для человека (повышение степени удовлетворения профессиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей) и общества в целом (стратегическое повышение уровня и качества жизни населения).

4.2.2. Математическое моделирование стратегической конкурентоспособности

Как известно, в области моделирования процессов управления, целесообразно выделять четыре составляющих:

ЗАДАЧА → МОДЕЛЬ → МЕТОД → УСЛОВИЯ ПРИМЕНИМОСТИ

Задача в нашем исследовании исходит из потребности планирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, необходимость которого установлено в ходе социологического опроса работников предприятия. По результатам исследования, (мнение респондентов), конкурентоспособность предприятия от 80% до 100% определяется конкурентоспособностью персонала предприятия (65,4%

респондентов), которую необходимо планировать. Необходимость планирования конкурентоспособности персонала отметили 64,7% респондентов.

При математическом моделировании, в нашем исследовании, мнения респондентов можно моделировать как независимые случайные выборки, т.е. как совокупности независимых одинаково распределенных случайных величин, а задача исследования переформулируется в рамках построенной модели как вопрос о проверке той или иной гипотезы однородности характеристик (в нашем случае факторов формирования человеческого капитала предприятия).

При этом, к необходимости проверки гипотезы однородности характеристик необходимо также сопоставить факторы формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала с одной стороны, и трех уровнях управления (предприятия, региона, страны), с другой стороны. Таким образом, одна и та же математическая модель, построенная в нашем исследовании, может применяться для решения самых разных по своей прикладной сущности задач.

Модель, в нашем случае, математическая модель, представляет собой математическое представление реальности, исследование которой позволяет получить информацию о социально-экономической системе развития региона в области формирования конкурентоспособности человеческого капитала.

Метод, используемый в рамках определенной математической модели, представляет собой инструмент проверки гипотезы. Для математического моделирования конкурентоспособности человеческого капитала и с целью математической интерпретации содержательных моделей, в данном исследовании был использован метод линейного программирования.

Условия применимости разработанной модели будут описаны в стратегии развития человеческого капитала региона, на примере Северного региона Республики Молдова. Вместе с тем, указанная стратегия включает условия применимости для всех регионов Республики Молдова, т.е. имеет универсальный характер. Поскольку предварительный анализ тенденций развития социально-экономической системы регионов показал незначительные отклонения показателей по регионам (в контексте демографической, экономической, политико-регулирующей, социально-гуманитарной и духовной подсистем), что позволяет классифицировать разработанные модели как универсальные для всех регионов Республики Молдова.

С помощью задач линейного программирования мы осуществили проверку гипотезы о том, что стратегический менеджмент при формировании конкурентоспособности человеческого капитала страны, региона, отрасли, предприятия

Далее необходимо было выразить взаимосвязи, присущие исследуемому параметру (фактору) в численном выражении, с тем, чтобы можно было записать критерии оптимальности в форме целевой функции, который позволит выбрать оптимальный вариант из множества возможных. Для этого используем результаты социологического опроса, а именно, удельный вес респондентов, отметивших влияние указанных факторов на формирование стратегической конкурентоспособности.

В качестве переменных значений x_i будем использовать средневзвешенную оценку влияния факторов (от 1 до 10), обозначенных респондентами в ходе социологического исследования, исходя из следующих условий: оценка важности фактора 1 – 10 баллов; 2 – 9 баллов; 3 – 8 баллов; 4 – 7 баллов и т.д.

В данном случае используем метод экспертных оценок, в рамках которого в качестве экспертов выступают работники предприятий, в основном, управленческого уровня (менеджеры) и их оценка важности влияния факторов на формирование конкурентоспособности, полученная в процессе социологического опроса.

Для получения средней оценки, расчет произведем по формуле средней арифметической взвешенной:

$$\bar{x}_p = \frac{x_1 f_1 + x_2 f_2 + \dots + x_n f_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i f_i}{\sum_{i=1}^n f_i} \quad (4)$$

где, x_i – оценка влияния фактора (балл), f_i – частота оценки влияния в совокупности.

Исходные данные для расчета представлены в приложении 10, пункт 1.7, а расчет средневзвешенной оценки влияния факторов в табл. 4.7.

Таблица 4.7. Расчет средневзвешенной оценки влияния факторов на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала

| | $x_1 f_1$ | $x_2 f_2$ | $x_3 f_3$ | $x_4 f_4$ | $x_5 f_5$ | $x_6 f_6$ | $x_7 f_7$ | $x_8 f_8$ | $x_9 f_9$ | $x_{10} f_{10}$ | \bar{x}_p |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-------------|
| 1. | 2,85 | 2,682 | 1,384 | 0,413 | 0,24 | 0,19 | 0,128 | 0,096 | 0,022 | 0,027 | 8,03 |
| 2. | 2,5 | 3,573 | 1,112 | 0,224 | 0,114 | 0,23 | 0,108 | 0,072 | 0,076 | 0,024 | 8,03 |
| 3. | 1,15 | 2,826 | 2,0 | 0,49 | 0,384 | 0,215 | 0,224 | 0,09 | 0,076 | 0,016 | 7,47 |
| 4. | 2,77 | 2,376 | 1,512 | 0,819 | 0,258 | 0,175 | 0,096 | 0,072 | 0,028 | 0,008 | 8,11 |
| 5. | 3,7 | 2,16 | 0,728 | 0,448 | 0,498 | 0,24 | 0,14 | 0,024 | 0,076 | 0,019 | 8,03 |
| 6. | 1,57 | 3,024 | 1,432 | 0,672 | 0,306 | 0,44 | 0,12 | 0,105 | 0,038 | 0,006 | 7,71 |
| 7. | 2,11 | 2,232 | 1,192 | 0,784 | 0,576 | 0,23 | 0,332 | 0,048 | 0,038 | 0,019 | 7,56 |
| 8. | 2,69 | 2,088 | 1,192 | 0,637 | 0,336 | 0,16 | 0,184 | 0,153 | 0,124 | 0,016 | 7,58 |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Необходимые условия формирования стратегической конкурентоспособности и переменные линейного программирования представлены в табл. 4.8.

Таблица 4.8. Условия формирования математической модели стратегической конкурентоспособности человеческого капитала

| нр. | название фактора | весомость факторов, влияющих на формирование стратегической конкурентоспособности | | средневзвешенная оценка влияния факторов | |
|-----|---|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| | | обозначение | удельный вес фактора в совокупности | обозначение | оценка влияния факторов \bar{x}_p |
| 1. | Соответствие профессиональным требованиям | a_1 | 0,12 | x_1 | 8,03 |
| 2. | Активность в трудовой деятельности | a_2 | 0,16 | x_2 | 8,03 |
| 3. | Обладание потребностями, ценностями, перспективами | a_3 | 0,08 | x_3 | 7,47 |
| 4. | Информированность в области рыночной экономики | a_4 | 0,2 | x_4 | 8,11 |
| 5. | Регулярность повышения образовательного уровня | a_5 | 0,25 | x_5 | 8,03 |
| 6. | Эффективность реализации квалификационного потенциала | a_6 | 0,06 | x_6 | 7,71 |
| 7. | Адаптация психофизиологического потенциала к изменениям | a_7 | 0,09 | x_7 | 7,56 |
| 8. | Способность конкурировать на рынке труда | a_8 | 0,04 | x_8 | 7,58 |
| | - | - | 1 | - | - |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

Поскольку, для формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала наиболее важными респондентами были обозначены 8 факторов, то целевая функция (K_C) будет иметь вид:

$$K_C = 0,12x_1 + 0,16x_2 + 0,08x_3 + 0,2x_4 + 0,25x_5 + 0,06x_6 + 0,09x_7 + 0,04x_8 \rightarrow \max \quad (5)$$

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:

$$0 < x_1 \leq 10; 0 < x_2 \leq 10; 0 < x_3 \leq 10; 0 < x_4 \leq 10; 0 < x_5 \leq 10; 0 < x_6 \leq 10; 0 < x_7 \leq 10; 0 < x_8 \leq 10 \quad (6)$$

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:

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

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.

4.3. Разработка стратегии развития человеческого капитала на примере Северного региона РМ

В результате проведенных исследований была разработана Стратегия развития человеческого капитала в Северном регионе Республики Молдова. На наш взгляд эта стратегия позволит предприятиям сформировать стратегическую конкурентоспособность бизнеса на базе конкурентных преимуществ человеческого капитала предприятия, а региону достичь экономического и социального эффекта – стратегического повышения уровня и качества жизни населения. Основным элементом данной стратегии является устойчивое видение - развитие региона на основе формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала.

В процессе разработки стратегии особое внимание было уделено следующим моментам:

- анализу демографической ситуации в регионе, показателям рождаемости, смертности, демографической нагрузки населения;
- качественному и количественному анализу подготовки человеческого потенциала (подростающего поколения) в дошкольных и учебных заведениях, расчету потребности национальной экономики и региона, в частности, в трудовых ресурсах в будущем;
- анализу влияния факторов на эффективное формирование и реализацию человеческого потенциала на предприятиях;
- анализу развития человеческого потенциала в северном регионе: региональная политика, существующие стратегии развития регионов и человеческого

потенциала, разработанные на национальном уровне и утвержденные правительством Республики Молдова;

- анализу стратегических интересов субъектов национальной экономики и перспектив интернационализации бизнеса молдавскими предприятиями.

I. Основные положения

Основная цель *Стратегии развития человеческого капитала в Северном регионе Республики Молдова* – достижение конкурентоспособности на национальном, региональном и мировом уровне и повышение уровня жизни населения через развитие человеческого капитала. Эта цель подразумевает установление основных направлений и приоритетов развития человеческого капитала в Северном регионе и разработки механизмов ее реализации.

Основная задача *Стратегии* состоит в выявлении проблем формирования, обеспечения, поддержания на высоком уровне конкурентоспособности человеческого капитала региона, выявление путей, методов и факторов формирования конкурентных преимуществ предприятий.

Принципы стратегии:

- внедрение на предприятиях стратегического менеджмента человеческого потенциала с целью формирования конкурентоспособности в долгосрочной перспективе;
- стимулирование руководства предприятий и персонала к формированию конкурентоспособности через рыночно-ориентированное обучение, самообучение, повышения инновационной активности;
- повышение ответственности менеджеров в отношении адекватной оценки работы персонала, позволяющей развивать компетенции, способности, а также квалификационный, интеллектуальный и инновационный потенциал сотрудников;
- использование комплексного подхода в решении проблем связанных с формированием квалификационных навыков работников предприятий; стимулирование мобильности персонала с целью обмена опытом, получением новых знаний, повышения конкурентоспособности;
- принципы концентрации на потребностях работников в развитии, их индивидуальности и формирование приверженности организации;
- принципы адаптивности учебных программ, семинаров, тренингов в соответствии со стратегиями и потребностями предприятий.

Стратегия будет реализована в партнерстве с:

- населением Северного региона Республики Молдова;
- экономическими агентами, предприятиями, организациями;
- научным обществом, включая университет и учебные заведения;
- профессиональные и консалтинговые ассоциации в области обучения, подготовки и переподготовки кадров;
- Агентство развития Северного региона, Агентство занятости населения;
- Публичная власть и партнеры.

Внедрение *Стратегии развития человеческого капитала* позволит повысить конкурентоспособность предприятий и региона, а также получить экономический и социальный эффект для отдельного человека и общества в целом.

СВОТ – анализ и анализ развития человеческого капитала в Северном регионе показывают, что основными стратегическими вопросами в регионе являются:

1. Как повысить уровень и качество жизни населения, а также и конкурентоспособность человеческого капитала в регионе?
2. Как эффективно формировать и использовать человеческий капитал в регионе?
3. Как эффективно использовать и развивать существующую социальную инфраструктуру для развития человеческого потенциала?
4. Как усилить взаимодействие предприятий, организаций и учебных заведений по эффективному формированию человеческого потенциала?
5. Как обеспечить активное участие населения, местных властей, руководителей предприятий и работников в развитии интеллектуального, квалификационного и инновационного потенциала работников?

II. Видение, миссия и ценности стратегии

Исходя из проведенного анализа и выявленных стратегических проблем, было сформулировано стратегическое видение:

Внедрение стратегического менеджмента с целью формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в Северном регионе Республики Молдова для развития региона и роста уровня и качества жизни населения.

Это видение позволяет определить стратегическую миссию развития человеческого потенциала в Северном регионе:

Создание механизма и обеспечение условий необходимых для внедрения стратегического менеджмента человеческого потенциала в Северном регионе Республики Молдова.

Для реализации стратегического видения и стратегии, деятельность заинтересованных лиц, вовлеченных в процесс развития человеческого потенциала в регионе, будет ориентирована в следующие стратегические направления:

1. Формирование соответствующей среды для развития человеческого потенциала в регионе.
2. Сохранение, мотивация и социальное развитие существующего человеческого капитала в регионе.
3. Стимулирование экономических агентов на создание новых рабочих мест и трудовая мотивация молодежи на предприятии.
4. Привлечение и увеличение национальных и иностранных инвестиций в человеческий капитал региона.
5. Создание и совершенствование взаимосвязей между обществом, учебными заведениями, экономическими агентами и местной власти в отношении развития человеческого капитала в регионе.

Для формирования соответствующей среды для развития человеческого капитала в регионе, определим следующие специфические задачи:

- (а) формирование нормативной и концептуальной базы;
- (б) анализ и оценка человеческих ресурсов в регионе;
- (в) поддержка развития человеческого потенциала;
- (г) привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала;
- (д) создание условий для развития человеческого капитала в регионе.

Сохранение, мотивация и развитие существующего человеческого капитала в регионе может быть обеспечено с помощью:

- (а) продвижение стратегического подхода и рыночно-ориентированного обучения;
- (б) уменьшение трудовой миграции молодежи за рубеж, утечки мозгов через стимулирования предпринимательства;
- (в) создание условий для реализации интеллектуального, квалификационного и инновационного потенциала работников на предприятиях региона.

Стимулирование экономических агентов на создание новых рабочих мест и трудовая мотивация молодежи на предприятии может быть реализована за счет:

- (а) привлечение инвестиций в развитие персонала предприятий;
- (б) привлечение иностранных инвестиций для создания новых рабочих мест;
- (в) стимулирование предпринимательской деятельности.

Привлечение и увеличение национальных и иностранных инвестиций в человеческий капитал региона возможно при:

(а) популяризации необходимости развития человеческого потенциала в регионе; привлечение населения к проблемам развития человеческого потенциала;

(б) стимулирование населения к самообразованию, повышению профессионального уровня, продвижение идей обучения в течении всей жизни.

Создание и совершенствование взаимосвязей между обществом, учебными заведениями, экономическими агентами и местной власти в отношении развития человеческого капитала в регионе возможно при:

(а) формирование институциональной структурной единицы регионального значения для осуществления диалога;

(б) создание и развитие социальных структур для вовлечения их в процесс развития человеческого потенциала;

(в) внедрение стратегического менеджмента человеческого капитала на всех уровнях управления;

(г) совершенствование политики развития человеческого капитала в регионе через формирования стратегической конкурентоспособности объектов управления.

Реализация стратегии должна быть обеспечена посредством создания и внедрения системы ценностей, одобренных и принятых населением, социальными группами и каждым человеком в отдельности.

III. Элементы стратегии

3.1. Формирование соответствующей среды для развития человеческого капитала в регионе

Как показали исследования, для того чтобы эффективно развивать человеческий капитал в регионе через формирование стратегической конкурентоспособности необходимо создать благоприятную базу и инвестировать в создание соответствующей среды (глава 1, параграф 1.1).

Общепризнанными элементами среды, в которой эффективно можно формировать профессиональный человеческий капитал, являются научно-профессиональные центры, инновационные инкубаторы, технопарки, кластеры, в которых создаются условия для обучения, работы и общения ученых, исследователей, инженеров и других специалистов с целью реализации синергетических эффектов, усиления творческого потенциала научных и инновационных коллективов.

Отсюда, инвестициями в формирование среды будут инвестиции в предпринимательскую сферу и сферу развития, в образовательную сферу, т.е. государственные, частные и иностранные инвестиции в предпринимательскую способность, развитие малого и среднего бизнеса. Основные действия по формированию

соответствующей среды для развития человеческого капитала в регионе можно представить следующим образом:

Таблица 4.9. Основные действия по формированию соответствующей среды для развития человеческого капитала в регионе

| Специфические задачи | Действия (адресность действий) | Предполагаемый результат |
|--|--|---|
| Формирование нормативной и концептуальной базы | <ul style="list-style-type: none"> • Рассмотрение и адаптация настоящей стратегии как концептуальной базы для развития и формирования человеческого капитала в регионе и на предприятиях (АРПС, П, местная власть). • Развитие отделов человеческих ресурсов на предприятиях региона, прохождение подготовки и переподготовки работников отделов кадров в области формирования конкурентоспособности работников (БГУ, П). | Нормативная и концептуальная база развития человеческого капитала |
| Анализ и оценка человеческих ресурсов в регионе | <ul style="list-style-type: none"> • Осуществление экономико-статистического и демографического анализа человеческого потенциала в регионе, уровня образования, квалификационных характеристик, уровня конкурентоспособности на рынке труда, стажа работы и т.д. (АРПС, НБС). | Человеческие ресурсы, оцененные в интересах региона |
| Поддержка развития человеческого потенциала | <ul style="list-style-type: none"> • Разработка и внедрение программ рыночно-ориентированного обучения для предпринимателей, руководителей предприятий, специалистов (БГУ). • Организация и проведение семинаров, тренингов по вопросам рыночной экономики для различных категорий персонала (БГУ, АРПС, П). • Организация мероприятий по обмену опытом и специалистами на региональном, национальном, и международном уровне (БГУ, АРПС, П). | Конкурентоспособный человеческий капитал региона |
| Привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала | <ul style="list-style-type: none"> • Создание научно-профессионального центра для различных категорий населения (БГУ). • Стимулирование участия персонала предприятий и заинтересованных лиц в конференциях, семинарах с целью развития их профессионального потенциала (БГУ, АРПС, П). | Образовательный климат региона |
| Создание условий для развития человеческого капитала в регионе | <ul style="list-style-type: none"> • Проведение информационных мероприятий с целью агитации и популяризации необходимости развития человеческого потенциала в регионе (БГУ, АРПС). • Организация мероприятий по обмену опытом с участием национальных и иностранных экспертов (БГУ, АРПС). | Условия для развития человеческого капитала в регионе |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

3.2. Сохранение, мотивация и развитие существующего человеческого капитала в регионе

Как показал анализ демографической, экономической, социальной и духовной подсистем развития регионов, сохранение и удержание человеческого капитала в регионе является важной задачей реализации политики местных властей (глава 3, параграф 3.1, 3.3). Отсюда инвестиции на решение специфических задач предусматривают: инвестиции в демографическую и культурную сферу, т.е. инвестиции в развитие института семьи,

стимулирование уровня рождаемости, воспитания детей, материальная поддержка населения пенсионного возраста, инвестиции в социально-культурные мероприятия, а также инвестиции в здравоохранение и качество медицинского обслуживания, пропаганду здорового образа жизни населения (табл.4.10).

Таблица 4.10. Основные действия по сохранению, мотивации и развитию существующего человеческого капитала в регионе

| Специфические задачи | Действия (адресность действий) | Предполагаемый результат |
|---|---|--|
| Продвижение демографических и культурных ценностей региона | <ul style="list-style-type: none"> • Организация мероприятий по продвижению ценностей института семьи и брака (местная власть). • Создание и продвижение общественных организаций, ориентированных на укрепление института семьи, формирование семейных ценностей, проведение конкурсов «Лучшая семья региона, города» (АРПС). • Организация и проведение традиционных культурных мероприятий: храм города/поселка /села, недели молодежи, дня ребенка и др. (АРПС, местная власть) • Организация мероприятий по продвижению бренда региона (АРПС, местная власть). | Преимственность ценностей и традиций региона |
| Продвижение стратегического подхода и рыночно-ориентированного обучения | <ul style="list-style-type: none"> • Пропаганда идей рыночно-ориентированного обучения и обучения в течении всей жизни (БГУ). • Разработка и внедрение на предприятиях программ рыночно-ориентированного обучения, организация семинаров, тренингов на предприятиях (БГУ). • Разработка, и по возможности, финансирование бюджетов рыночно-ориентированного обучения. | Изменение менталитета населения в отношении обучения |
| Уменьшение трудовой миграции молодежи за рубеж, утечки мозгов | <ul style="list-style-type: none"> • Информирование населения о негативных случаях, возникающих у людей, работающих за границей. • Стимулирование предпринимательской деятельности и открытия бизнеса в регионе (АРПС, местная власть). • Привлечение населения к участию в международных программах и проектах (БГУ, АРПС, местная власть). | Сохранение и удержание рабочей силы в регионе |
| Создание условий для реализации интеллектуального и квалификационного потенциала работников в регионе | <ul style="list-style-type: none"> • Создание Центра по оказанию консультационных услуг предпринимателям (БГУ, АРПС). • Разработка, публикация и распространение информационных материалов о возможностях и необходимости развития человеческого потенциала. • Привлечение инвестиций для открытия и успешного функционирования Центров профессионального развития населения в регионе (БГУ, АРПС). | Стимулирование образовательной активности населения |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

3.3. Стимулирование экономических агентов на создание новых рабочих мест и трудовая мотивация молодежи на предприятии

Как показал макроэкономический анализ рынка труда Республики Молдова, существуют 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» и наибольший удельный вес зарегистрированных безработных относится к людям в возрасте от 30 до 49

лет и с общим средним образованием, в основном, представляют неквалифицированную рабочую силу. Присутствует также феномен трудовой миграции, основным мотивом, как показали исследования, является низкая заработная плата в стране проживания. Однако, мигранты, в основном, работают без заключения индивидуального трудового договора и не могут рассчитывать на социальную и медицинскую помощь, в другой стране. Отсюда инвестиции должны быть направлены на стимулирование предпринимательства, создание рабочих мест и удержание молодого населения в стране проживания (табл. 4.11).

Таблица 4.11. Основные действия по стимулированию экономических агентов на создание новых рабочих мест и трудовая мотивация молодежи на предприятии

| Специфические задачи | Действия (адресность действий) | Предполагаемый результат |
|--|--|---|
| Привлечение инвестиций в развитие персонала предприятий | <ul style="list-style-type: none"> • Уменьшение налога на доход для предприятий которые проводят политику развития человеческого потенциала и предоставлению рабочих мест молодежи. • Стимулирование руководителей предприятий на осуществление инвестиций в развитие конкурентоспособности молодых специалистов и удержание их на предприятии (АРПС, БГУ). • Поощрение руководителей предприятий, которые активно участвуют в организации семинаров и тренингов на региональном уровне (АРПС). • Поощрение работников предприятий, которые самостоятельно ищут инвестиции для повышения своей конкурентоспособности и профессионального уровня (муниципальная и местная власть, П). | Достижение конкурентоспособности человеческого капитала в регионе |
| Привлечение иностранных инвестиций для создания новых рабочих мест | <ul style="list-style-type: none"> • Сотрудничество с иностранными партнерами по поводу возможностей и перспектив открытия или финансирования бизнеса на территории региона или в свободной экономической зоне, расположенной в регионе (АРПС, местная и муниципальная власть). | Увеличение количества рабочих мест |
| Стимулирование предпринимательской деятельности | <ul style="list-style-type: none"> • Открытие на муниципальном или региональном уровне Центра по поддержке предпринимателей. • Стимулирование инновационной активности и функционирования инновационных инкубаторов в регионе. Организация конкурсов инноваций (АРПС). • Содействие участию предпринимателей и бизнесменов с продуктами и услугами в экспозициях, конкурсах региональных и международных (АРПС, П). | Увеличение количества предприятий в регионе |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

3.4. Привлечение и увеличение национальных и иностранных инвестиций в человеческий капитал региона

Инвестиции в развитие человеческого капитала в регионе являются основным финансовым механизмом по внедрению и реализации стратегии. Поэтому нами были разработаны действия по привлечению инвестиций, специфическими задачами в которых выступают (1) Популяризация развития человеческого потенциала в регионе и (2)

Стимулирование населения к самообразованию, повышению профессионального уровня (табл. 4.12).

Таблица 4.12. Основные действия по привлечению и увеличению национальных и иностранных инвестиций в человеческий капитал региона

| Специфические задачи | Действия (адресность действий) | Предполагаемый результат |
|--|--|--|
| Популяризация развития человеческого потенциала в регионе | <ul style="list-style-type: none"> • Агитация населения в необходимости самообучения и развития интеллектуального, профессионального и инновационного потенциала (БГУ, АРПС, П). • Стимулирование работников предприятий в отношении повышения квалификации и самостоятельному планированию карьеры (П). • Разработка и внедрение проектов развития человеческого потенциала в регионе (АРПС, П). • Разработка проектов по развитию человеческого капитала в регионе, предусматривающих финансирование Европейского Союза (АРПС, БГУ). • Привлечение национальных инвестиций (средства предприятий) для подготовки молодых специалистов в высших учебных заведениях с последующим их трудоустройством на этих предприятиях (П). | Привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала в регионе |
| Стимулирование населения к самообразованию, повышению профессионального уровня | <ul style="list-style-type: none"> • Стимулирование населения к самообразованию и повышению профессионального уровня (АРПС). • Разработка проектов по развитию самообразования человеческого потенциала региона и стимулирование самообучающихся организаций (АРПС). • Продвижение идей обучения в течении всей жизни. | Развитие самообучения работников предприятий |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

3.5. Создание и совершенствование взаимосвязей между обществом, учебными заведениями, экономическими агентами и местной власти в отношении развития человеческого капитала в регионе

Исследования показали, что формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала региона представляет собой сложный и многоуровневый процесс стратегического менеджмента, которое возможно осуществить, используя системно-интегрированный подход. Поэтому, важно, при реализации стратегии создать систему, которая будет включать не только предприятия, но и учреждения местной и региональной власти, учебные заведения, общественные организации и общество в целом. Только в этих условиях можно получить экономический и социальный эффект от формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в регионе – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения. Основные действия по созданию этих связей представлены в табл. 4.13, специфическими задачами выступают: (1) Формирование институциональной структурной единицы регионального значения для осуществления диалога; (2) Создание и развитие социальных структур и (3) Совершенствование политики развития человеческого капитала в регионе.

Таблица 4.13. Основные действия по созданию и совершенствованию взаимосвязей между обществом, учебными заведениями, экономическими агентами и местной власти в отношении развития человеческого капитала в регионе

| Специфические задачи | Действия (адресность действий) | Предполагаемый результат |
|---|--|--|
| Формирование институциональной структурной единицы регионального значения для осуществления диалога | <ul style="list-style-type: none"> Создание подразделения на базе Агентства регионального развития «Север», ответственного по внедрению и мониторинга Стратегии развития человеческого капитала в регионе (АРРС). Организация и проведение информационных семинаров о возможностях развития региона через формирование конкурентоспособности человеческого капитала (АРРС, муниципальная власть). Представление населению информации по реализации человеческого капитала в регионе и перспективных планов (АРРС, муниципальная власть). Организация публичных консультаций и круглых столов по совершенствованию стратегии развития человеческого капитала в регионе (БГУ). | Стабильный диалог с экономическими агентами и населением |
| Создание и развитие социальных структур | <ul style="list-style-type: none"> Создание общественных организаций, целью которых является формирование социальной конкурентоспособности населения (местная власть). Развитие существующих социальных структур и вовлечение их в процесс развития человеческого потенциала региона (муниципальная и местная власть). | Развитые социальные структуры |
| Совершенствование политики развития человеческого капитала в регионе | <ul style="list-style-type: none"> Утверждение и мониторинг политики развития человеческого капитала в регионе через формирование конкурентоспособности | Достижение социального эффекта – повышение уровня и качества жизни |

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

IV. Внедрение и контроль стратегии

Внедрение Стратегии развития человеческого потенциала в регионе включает несколько этапов:

- 1. Утверждение стратегии.* В рамках этого этапа Стратегия развития человеческого потенциала должна быть представлена населению, научному сообществу, руководителям разного уровня предприятий, общественных организаций для публичного обсуждения. После публичных дебатов, апробированных предложений и рекомендаций, Стратегия должна пройти через дискуссии и утверждение в профильных и консультационных комиссий. После получения положительных отзывов стратегия предлагается для утверждения на заседании местных органов власти. В дальнейшем Примэрия руководит разработкой годовых планов деятельности по реализации стратегии.

2. *Внедрение стратегии* осуществляется через разработку и реализацию деятельности, конкретных проектов, предусмотренных в плане деятельности. Для каждого действия будут разработаны конкретные задачи, план деятельности, период реализации, партнеры и ответственные лица. А также будет составлен бюджет и привлечены финансовые средства для реализации указанных проектов.
3. *Механизм контроля.* В период внедрения стратегии, реализация деятельности и проектов будет контролироваться Агентством регионального развития «Север». Контроль деятельности по внедрению стратегии, реализации проектов и достижения целей будет осуществляться на базе установленных «показателей внедрения стратегии». В случае, когда будут обнаружены отклонения от предусмотренного плана, будут предприняты меры по приведению в соответствие действий с планом. Контроль внедрения стратегии будет осуществляться по представленной отчетности (полугодовой, годовой) ответственных лиц по реализации стратегии. Оценка реализации стратегии будет осуществляться по показателям внедрения стратегии. Список показателей внедрения стратегии, разработанный автором, представлен в табл. 4.14.

Таблица 4.14. Список показателей внедрения стратегии

| Специфические цели | Показатели внедрения |
|--|--|
| Оценка человеческого капитала | Уровень конкурентоспособности человеческого капитала |
| Поддержка развития человеческих ресурсов | Количество разработанных программ рыночно-ориентированного обучения |
| Привлечение инвестиций в человеческие ресурсы | Количество предпринимателей, участвовавших в конкурсах и экспозициях Количество участников конференций, семинаров, тренингов |
| Продвижение возможностей развития человеческого потенциала в регионе | Количество организованных и проведенных семинаров и круглых столов Количество разработанных информационных материалов |
| Продвижение идеи рыночно-ориентированного обучения и обучения в течении всей жизни | Количество предприятий, на которых были разработаны и внедрены программы рыночно-ориентированного обучения Количество работников прошедших подготовку по программам рыночно-ориентированного обучения |
| Уменьшение миграции за пределы страны | Количество проектов реализованных на предприятиях Количество работников отказавшихся от трудовой миграции за пределы страны |
| Привлечение иностранных инвестиций в создание новых рабочих мест | Количество созданных рабочих мест Количество и сумма привлеченных инвестиций Уровень удержания молодежи на предприятиях региона |
| Стимулирование населения к повышению профессионального уровня | Количество внедренных проектов по развитию профессионального уровня населения |
| Создание и развитие социальных структур | Количество созданных общественных организаций Количество организаций вовлеченных в процесс развития человеческого потенциала региона |

Источник: разработано автором.

V. Риски внедрения стратегии

Эффективная реализация и внедрение деятельности, предложенные в Стратегии развития человеческого капитала Северного региона, может быть подвержена влиянию возникающих рисков. Риски могут быть внутреннего и внешнего влияния, включая риски экономического, политического, социального характера.

Внутренние риски

На уровне реализации Стратегии развития человеческого потенциала могут возникнуть следующие риски:

- Лимитирование финансовых ресурсов из государственного бюджета;
- Уменьшение финансовых потоков из муниципального бюджета на реализацию стратегии;
- Недостаточная вовлеченность населения в реализацию стратегии;
- Недостаточная активность экономических агентов.

На уровне управления внедрением стратегии могут возникнуть следующие риски:

- Отсутствие опыта управлением стратегией;
- Отсутствие опыта при разработке, продвижении и управлении проектами развития человеческого потенциала.

Внешние риски

На политическом уровне могут возникнуть следующие риски:

- Отсутствие понимания проблемы на муниципальном и государственном уровне;
- Изменение законодательной базы в отношении деятельности местных и региональных властей и т.д.

На экономическом уровне могут возникнуть следующие риски:

- Снижение или недостаточный уровень инвестиционной активности;
- Недостаточный уровень экономического потенциала предприятий для развития человеческого потенциала;
- Несоответствие реализуемой стратегии на предприятии с предлагаемой к внедрению стратегией развития человеческого потенциала и др.

Необходимо предусмотреть методы для устранения или уменьшения влияния указанных рисков на реализацию Стратегии развития человеческого капитала в условиях Северного региона РМ.

4.4. Совершенствование политики и структур развития человеческого капитала в регионе

Разработка политики в области формирования образовательного уровня человеческого капитала в РМ (и как результат – текущей или фактической конкурентоспособности) является функциональной обязанностью Министерства образования, культуры и науки, которая находит отражение в Стратегии развития образования на 2014-2020 год – «Образование -2020». Приоритетом политики является формирование человеческого капитала страны через обучение, создания предпосылок для устойчивого человеческого развития и построения общества, основанного на знаниях. В последней редакции стратегии, указывается, что качество образования в большой степени определяет качество каждого человека. Вместе с тем, акцентируется внимание на том, что личный успех каждого человека зависит от способности личности адаптироваться к переменам, происходящим во внешней среде, и непрерывно учиться, а система образования, в свою очередь, должна создавать среду, подходящую для развития этих способностей.

Следует отметить, что система образования РМ в последнее время претерпевает существенные изменения. С одной стороны, вектор на европейскую интеграцию и попытки повышения качества образования, в соответствии с европейскими стандартами, предопределяют изменения, как в качестве предоставляемых образовательных услуг, так и в уровне подготовки преподавательского состава. С другой стороны, формируемые компетенции молодых специалистов в образовании, не достаточно полно отвечают требованиям рынка труда и потребностям экономических агентов. Законодательной основой изменений, которая устанавливает и регулирует правовые отношения, связанных с планированием, организацией, функционированием и развитием системы образования в Республике Молдова, является Кодекс об образовании, утвержденный Парламентом РМ в 2014 году. Кодекс предусматривает кардинальные изменения в системе образования РМ, что требует детальной разработки механизмов его внедрения для решения существующих проблем и сокращения негативных тенденций в этой области.

В Стратегии развития образования «Образование -2020» акцентируется внимание на следующих существующих проблемах и тенденциях в области образования:

- Несмотря на то, что доля инвестиций в образовательную сферу увеличивается, демографические проблемы (снижение рождаемости, высокий уровень смертности, в том числе детей до 1 года, эмиграция молодых специалистов и семей с детьми и др.) отрицательно влияют на результаты образовательного процесса, что

характеризуется низкой конкурентоспособностью молодых специалистов и экономики в целом [190, с. 7].

- Негативные демографические тенденции порождают проблемы соответствия материально-технического обеспечения и человеческого потенциала, что приводит к неэффективному использованию как материальных, финансовых, так и человеческих ресурсов в образовании. К примеру, в помещениях, рассчитанных на 20-25 учеников, обучаются всего 5-6 чел., на одного преподавателя приходится 10-11 детей, тогда как предусмотрено 14-15 детей. Таким образом затраты являются неэффективными. С другой стороны, доступ детей дошкольного возраста к воспитанию возрастает, однако существующая сеть детских садов покрывает спрос лишь частично. Сохраняется разница между долей детей, посещающих детские сады в сельской и в городской местности; к примеру, существуют проблемы получения места в детском саду в мун. Кишинэу, в то время как в сельской местности валовая доля охвата дошкольным образованием составляла на момент разработки стратегии 71,4% [190, с. 10].
- Среднее профессиональное образование и среднее специальное образование недостаточно пользуются спросом, требует значительных затрат на модернизацию материально-технической базы, что также является неэффективным; при этом существует тенденция сокращения численности учащихся и проблем последующего трудоустройства выпускников среднего профессионального и среднего специального образования. При этом, отмечается концентрация сети учебных заведений в Северном и Центральном регионах республики, а также несоответствие профилей учебных заведений социально-экономическим характеристикам региона, в котором они расположены [190, с. 17].
- Снижение численности студентов в университетах, а также структурный дисбаланс в подготовке молодых специалистов по специальностям (увеличение числа студентов на экономических и юридических специальностях и уменьшение числа студентов на педагогических и инженерных специальностях) имеет негативное влияние на формирование конкурентоспособности экономики [190, с. 19].
- Специалисты признают тот факт, что система образования не формирует необходимых компетенций молодых специалистов в соответствии с требованиями рынка труда; по оценкам практикующих менеджеров, качество и квалификация молодых специалистов оставляет желать лучшего и большинство работодателей утверждают, что необходимо «доучивать» или «переучивать» выпускников учебных заведений на рабочем месте. С одной стороны, специалисты

констатируют проблему излишней «теоретизированности» учебного процесса [190, с. 23] и несостоятельностью системы образования формировать высокий уровень конкурентоспособности молодых специалистов. С другой стороны, по результатам проведенного опроса работников предприятий, они утверждают, что текущая конкурентоспособность персонала составляет 80%. Следовательно, *именно опыт и практические знания, а также способность применять теоретические знания на практике и является ключевым моментом формирования текущей конкурентоспособности* специалистов. Действительно, организация и проведение производственной практики на всех уровнях профессионального образования, а в особенности в высшем образовании, имеет ряд существенных недостатков. Прежде всего, организация практики, как правило, носит формальный характер – студенты не распределяются на практику, а самостоятельно находят место прохождения практики, и зачастую у знакомых, родственников или просто там, «где поставят печать». С другой стороны, предприятия не заинтересованы принимать студентов на практику, опасаясь утечки информации, нежелание показывать внутренние проблемы, или просто демонстрируя отношение: «не мешай работать». На наш взгляд в этой области необходимо осуществить существенные изменения, поскольку, как было установлено ранее, именно практика формирует необходимые компетенции для рынка труда.

- В учебных учреждениях страны в большей степени используется традиционное образование а интерактивные методы и устройства информационно-компьютерных технологий не получили достаточного распространения и использования преподавательским составом в учебном процессе [190, с. 24]. Для решения этой проблемы в стратегии предусмотрено активизировать подготовку преподавательского состава в области информационных технологий и оснастить учебные учреждения необходимой техникой и технологиями.
- Курсы профессиональной переподготовки безработных также сталкиваются с проблемами, основными из которых являются механизмы признания навыков, опыта и квалификации, полученные вне системы образования. Как известно, курсы переподготовки для безработных предлагает Национальное агентство занятости населения и организуется в рамках учебных учреждений, образовательных центров, некоммерческих организаций и др. При этом, опыт и навыки, необходимые для определенной профессии, полученные при обучении в неформальном и информальном контексте, не могут быть использованы при трудоустройстве. Отсутствует также возможность подтверждения и сертификации

компетенций, полученных путем обучения вне системы формального образования [190, с. 27].

- Система мониторинга, оценивания и обеспечения качества учебных результатов не увязанв с куррикулярным предписаниями относительно формирования компетенций, с требованиями международных программ оценивания. При этом, в образовании наблюдается тенденция уменьшения уровня учебных результатов, т. е. успеваемости учащихся [190, с. 28]. Так, текущие оценки, полученные в школах, не соответствуют оценкам, полученных на выпускных экзаменах и при получении бакалавра. А оценки, полученные на бакалавре, не соответствуют компетенциям, необходимым для обучения в высшем образовании. Помимо этого, потребности учащихся и студентов в большей степени сфокусированы на получении «десяток» чем на получении знаний. Неадекватность системы оценивания ведет к снижению важности процесса образования и получения необходимых навыков. К примеру, на выпускных экзаменах в профессиональном и высшем образовании оценивание знаний производят те же преподаватели, которые преподавали учащимся или студентам учебные дисциплины, которые имеют субъективный взгляд на профессиональный уровень молодых специалистов. Зачастую, *преподаватели имеют сугубо теоретическую подготовку, и совершенно не представляют, какие компетенции необходимы молодым специалистам для осуществления трудовой деятельности в рамках предприятия.* Как может научить специальности преподаватель, который не работал по этой специальности? В связи с этим, на наш взгляд, система оценивания в образовании должна быть кардинальным образом пересмотрена и ответственным за оценку знаний должен быть тот, кто нанимает на работу специалиста, а именно, экономические агенты.
- Система высшего образования несовершенна, требует существенной доработки и приведения в соответствии со стандартами Европейского образования. Была проведена структурная реформа, но она не позволила получить ожидаемые результаты: квалификационный уровень (докторская степень) имеют не все преподаватели, академическая мобильность и педагогическая стажировка носит формальный характер, часть учебных программ не прошли аккредитацию.
- Существует также проблема передачи технологий и неэффективного взаимодействия высшего образования со сферой исследований и науки, с одной стороны, и бизнеса – с другой стороны. Прежде всего, эта проблема касается исследовательско-инновационной политики в высшем образовании. Законом установлено, что в высшем образовании должен быть 3 цикл – докторат. Однако,

механизмы развития доктората в высшем образовании, материально-техническая база и научный потенциал в университетах не имеет до сих пор достаточной поддержки и финансирования. Научные лаборатории университетов, где проводятся эксперименты, оснащены оборудованием советского периода и не соответствуют условиям и статусу инновационного центра. По оценкам специалистов, научные исследования в университетах недооцениваются, они в значительной степени остаются всего лишь учреждениями по предоставлению высшего образования, производству выпускников и воспроизведению социальных структур [190, с. 31].

- Вместе с тем, научная деятельность студентов и преподавателей в университетах была и остается важным элементом формирования конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Однако, несмотря на рост публикаций в научных журналах с импакт-фактором и без него, достижения в области научных исследований в РМ гораздо ниже потенциала, продемонстрированного Арменией и Грузией — стран, схожих с Республикой Молдова по размерам территории и экономики [190, с. 31]. Некоторые разделы науки очень плохо представлены с точки зрения университетских научных исследований, хотя они присутствуют в высшем образовании, что доказывает низкую заинтересованность академической среды университетов Республики Молдова в научных исследованиях. На наш взгляд это связано с несовершенством структуры формирования инновационного потенциала и развития креативности студентов и преподавателей в высшем образовании, а также отсутствие соответствующего финансирования.

В Стратегии развития образования «Образование -2020» определены стратегические направления, сформулированы задачи и приоритетные меры. Реализация политики в области образования предусматривает следующие инвестиции, осуществляемые из государственного бюджета (табл. 4.15).

Несмотря на существующие возможности повышения текущей конкурентоспособности молодых специалистов в образовании, эта система в очень малой степени предусматривает формирование стратегической конкурентоспособности специалистов, целевой группой которой являются работники предприятий.

К этой сфере необходимо отнести организацию переподготовки кадров, реализация которой носит несистемный характер и зависит, в большей степени, от желания руководителя предприятия.

Таблица 4.15. Финансирование системы образования РМ из государственного бюджета

(млн. лей)

| | 2016 (факт) | 2017 (план) | 2017 (факт) | 2017 (выполнение плана, %) | 2018 (план) |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|----------------|
| Политика и управление в области образования | 71,2 | 83,5 | 85,2 | 102,0 | 81,2 |
| Дошкольное образование | 2417,5 | 2381,0 | 2567,5 | 107,8 | 2555,3 |
| Начальное образование | 140,6 | 1700,9 | 1686,9 | 99,2 | 1685,4 |
| Гимназическое образование | 1629,6 | 1909,2 | 1904,5 | 99,8 | 1902,7 |
| Специальное образование | 108,5 | 140,3 | 124,6 | 88,8 | 113,9 |
| Лицейское образование | 2017,8 | 782,4 | 839,0 | 107,2 | 808,0 |
| Среднее профессионально-техническое образование | 388,3 | 447,8 | 473,8 | 105,8 | 441,5 |
| Среднее специальное профессиональное образование | 466,3 | 556,4 | 592,2 | 106,4 | 641,8 |
| Высшее образование | 713,3 | 707,9 | 714,2 | 100,9 | 747,2 |
| Постуниверситетское образование | 48,5 | 52,2 | 52,2 | 100 | 53,2 |
| Переподготовка кадров | 17,4 | 20,1 | 19,9 | 99,0 | 25,7 |
| Общие услуги в образовании | 98,3 | 122,1 | 116,4 | 95,3 | 116,4 |
| Внешкольное образование | 413,4 | 462,0 | 466,2 | 100,9 | 466,0 |
| Куррикулум | 29,3 | 35,2 | 35,2 | 100 | 45,2 |
| Обеспечение качества в образовании | 8,6 | 21,7 | 26,5 | 122,1 | 19,6 |

Источник: Strategia sectorială de cheltuieli, 2018-2020, Sectorul Educație (Anexă la Dispoziția nr.362 din 12.07.2017).

С другой стороны, система образования не отслеживает трудоустройство выпускников и развитие их карьеры в будущем, это входит в обязанности, вначале Агентства занятости населения, а затем, в случае трудоустройства - департамента человеческих ресурсов предприятия. Помимо этого, не существует какой-либо значимой взаимосвязи на управленческом уровне между системой образования и отраслями народного хозяйства, в области отслеживания трудовой деятельности специалистов, планирования повышения образовательного и квалификационного уровня, тем более, развитие инновационных способностей специалистов, которые значительно влияют на формирование конкурентоспособности как работника, так и предприятия в целом. Здесь, как известно, существенную роль играют инновационные инкубаторы, технопарки, научно-инновационные предприятия, лаборатории и т.д., с которыми взаимосвязь не установлена ни со стороны системы образования, ни со стороны отраслевых министерств и ведомств. Однако, мы поддерживаем мнение, что движение в данном направлении имеется и хорошим примером тому могут послужить кластеры, которые в последнее время, получили широкую поддержку как в научных кругах, так и в практической деятельности предприятий и организаций.

Наряду с этим, система образования предусматривает и внедряет идеи «обучения в течении всей жизни», ключевые компетенции которого также были определены в Стратегии развития образования «Образование - 2020». А именно: общение на родном и иностранных языках, математическая грамотность и базовые компетенции в науке и технологиях, компьютерная грамотность, освоение навыков обучения, социальные и гражданские компетенции, чувство новаторства и предпринимательства, а также осведомленность и способность выражать себя в культурной сфере [190, с. 31]. Все эти ключевые компетенции взаимосвязаны, и в каждом случае подчеркивается критическое мышление, творческий подход, инициатива, решение проблем, оценка риска, принятие решений и конструктивное управление чувствами. Формирование этих компетенций позволит адаптироваться молодым специалистам на рынке труда, что, по мнению специалистов, облегчит процесс трудоустройства.

При этом, следует отметить, что трудоустройство молодых специалистов имеет не только отраслевой признак, по которому можно отследить формирование стратегической конкурентоспособности специалистов, но и региональный, связанный с территориальным расположением места работы. С другой стороны, регионы стремятся быть конкурентоспособными, и как было нами установлено (с. 85), конкурентоспособность на региональном уровне обеспечивается за счет (1) человеческого потенциала, (2) дифференциации производства и (3) географического расположения. В настоящее время, при планировании и финансировании используются только 2 и 3 элемента, в то время как первый элемент, человеческий потенциал, оставлен без внимания. В связи с этим, в политике развития человеческого капитала предлагается внести изменения по налаживанию диалога между министерствами и ведомствами, ответственными по формированию и развитию человеческого капитала в стране, внедрению Стратегии развития человеческого капитала в регионах, наделив функциональными обязанностями по внедрению, Агентства регионального развития на местах.

В связи с этим, взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе, претерпевает некоторые изменения (рис. 4.4).

Как показано на рис. 4.4. 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).



Рис. 4.4. Взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

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.

4.5. Выводы по главе 4

Процесс определения стратегических приоритетов развития человеческого капитала на примере Северного региона, моделирование и выработка мер по совершенствованию политики развития человеческого капитала в регионах, позволил сформулировать следующие выводы:

1. *Северный регион РМ имеет выгодное географическое расположение, территориально-административные единицы региона являются частью Европейского региона. На территории региона расположены два международных аэропорта, а железнодорожная сеть обеспечивает выход к четырем странам: Украине, Беларуси, России и Румынии.*
2. *Северный регион РМ обладает хорошо разработанной законодательно-нормативной базой, определяющей вектор регионального развития; имеет место депопуляция населения, в регионе самый высокий коэффициент старения населения. В тоже время регион характеризуется развитым промышленным потенциалом, находясь на 2 – ом месте в стране по производству продукции.*
3. *Приоритеты развития региона позволяют совершенствовать политику в области развития человеческого капитала, и установлены следующие: (1) Гарантированный доступ к качественным государственным услугам; (2) Устойчивый экономический рост в Северном регионе; (3) Совершенствование управления регионального развития.*
4. *Анализ социально-экономической системы развития 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 (рост ВВП, продукции промышленности, сельского хозяйства, числа предприятий розничной торговли и торговых площадей). Демографическая подсистема представляет угрозы для развития (снижение рождаемости, старение населения, неравномерность распределения доходов и др.).*
5. *В результате вторичной 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 предприятия: 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.

6. Системное моделирование позволило *построить модели формирования конкурентоспособности человеческого капитала в регионе*, были выделены элементы этого процесса, их иерархия и взаимосвязи. Построение математической модели линейного программирования позволило получить интегральную оценку, показывающую неиспользованные возможности формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления.
7. На основе проведенных исследований была *разработана Стратегия развития человеческого капитала, на примере Северного региона РМ*, целью 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.
8. 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 в профессиональном образовании, что отражается в проблемах трудоустройства и др.
9. Показана взаимосвязь органов регионального значения, ответственных за разработку и внедрение Стратегии развития человеческого капитала в регионе. Выделена структурная единица разработки и внедрения стратегии в регионе - Агентство регионального развития, которое является некоммерческим публичным учреждением.
10. Показана необходимость осуществления диалога на уровне министерств, целью которого является установление связи, 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).

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Необходимость решения важной научной проблемы, а именно, обоснование концептуального междисциплинарного подхода к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития, которое предопределило настоящее исследование, проведенный анализ, а также полученные результаты позволили сформулировать следующие выводы:

1. Обобщение теоретических подходов, анализ теорий и моделей стратегического менеджмента человеческого капитала, позволил выделить этапы эволюции и констатировать переход от (1) *концепции традиционного управления персоналом*, к (2) *концепции стратегического управления человеческими ресурсами*, а затем к (3) *концепции стратегической конкурентоспособности человеческого капитала*. Автором 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 и актуализирована роль человека и доказана необходимость формирования его стратегической конкурентоспособности (глава 1, параграф 1.1). [164, 165]
2. Анализ мотивов и факторов, формирующих конкурентоспособность человека, позволил констатировать, что в теории и практике управления персоналом основные действия руководства направлены на формирование профессиональной конкурентоспособности, что, как показали исследования, 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 социального статуса и ведет к повышению уровня и качества жизни* (глава 1, параграф 1.1). [67]
3. Анализ теорий человеческого капитала и их интерпретация позволил обосновать *необходимость формирования человеческого капитала на трех уровнях управления*. В результате анализа были уточнены *основные факторы стратегической конкурентоспособности на национальном, региональном уровне и на уровне предприятия*. Также было констатировано, что *целесообразным является формировать конкурентные преимущества региона*. (глава 1, параграф 1.2). [69, 70, 169, 174]

4. Оценка современной ситуации развития страны и регионов позволила *расширить масштаб необходимых инвестиций в формирование человеческого капитала страны*. В число которых, помимо образования были включены инвестиции в развитие предпринимательства, развитие демографической сферы, 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 стратегической перспективе (глава 1, параграф 1.2). [172, 175]
5. В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации была *разработана трехуровневая концептуальная модель формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе* (глава 1, параграф 1.3). [67]
6. Анализ показал, что 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 (глава 1, параграф 1.3). [168]
7. На наш взгляд *профессиональная конкурентоспособность создает потребность в улучшении социального статуса*, что ведет к приобретению социальных конкурентных преимуществ. И именно социальные конкурентные преимущества обеспечивают повышение уровня и качества жизни населения (глава 1, параграф 1.3). [67]
8. Анализ направлений исследований и используемой методологической базы различными учеными и исследователями позволил автору *выделить и развить системный подход, который получил обоснование как системно-интеграционный подход исследования*. Интерпретация свойств системы позволила выделить *основные категории системного подхода в стратегическом менеджменте*, а также определить *отличительные*

особенности в характеристиках системного и системно-интеграционного подхода (глава 2, параграф 2.1). [169]

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 автором Стратегии развития человеческого капитала. Рассмотреть возможность реорганизации подразделений и структур по управлению, внедрению и мониторингу предложенной Стратегии.
- Проанализировать возможности, создать предпосылки и внедрить интегрированную систему формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в Республике Молдова на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровне) в соответствии с разработанными системными моделями: *К – ЭЭФ, СК – ЭЭФ, СКП – ЭСЭФ* (глава 4, параграф 4.2.1).
- 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 (глава 4, параграф 4.2.3). [175]
- 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 (глава 4, параграф 4.4).

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

- Расширить стратегические приоритеты развития Северного региона, поскольку, СВОТ-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 (глава 4, параграф 4.1).
 - 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 (глава 4, параграф 4.3).
 - 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; выравнивание непропорциональность доходов 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 (глава 3, параграф 3.3).
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 настоящее время. Тем самым, минимизировать издержки потенциальных работников и работодателей (глава 3, параграф 3.2).
 - Стимулировать различные способы трудоустройства, в том числе, через создание прямой линии на сайте Агентства занятости населения. Стимулировать предпринимательство и создание собственного бизнеса среди молодых специалистов (глава 3, параграф 3.2).
 - Совершенствовать политику в отношении трудовой миграции, которая позволит 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 (глава 3, параграф 3.2).

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 (глава 2, параграф 2.3).
- 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 (глава 3, параграф 3.2).
- Для предприятий, на которых существуют стратегии развития персонала (SA Rultehcom, SA Sudzucher-Moldova, SRL Draxlmaier, SRL Excel Manufacturing), предлагается внести изменения в эти стратегии и дополнить их следующими 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 (глава 3, параграф 3.2).

БИБЛИОГРАФИЯ

Библиография на румынском языке:

1. Armstrong M. Managementul resurselor umane: manual practic. București: Editura CODECS, 2003. 872 p.
2. Aspecte privind nivelul de trai al populației în 2015. Rezultatele Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2016. 116 p.
3. Aspecte privind nivelul de trai al populației în 2014. Rezultatele Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2015. 167 p.
4. Aspecte privind nivelul de trai al populației în 2013. Rezultatele Cercetării Bugetelor Gospodăriilor Casnice. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2014. 145 p.
5. Anuarul statistic al Republicii Moldova 2016. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2017. 486 p.
6. Anuarul statistic al Republicii Moldova 2015. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2016. 688 p.
7. Belostecinic G. Concurența, marketing, competitivitate. Chisinau: Editura ASEM, 1999. 287 p.
8. Belostecinic G. Dezvoltarea economică a Republicii Moldova. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă, AȘM, nr. 1 (12), februarie 2009. p. 52-54.
9. Belostecinic G. Globalizarea, regionalizarea și competitivitatea economică. În: Probleme regionale în contextul procesului de globalizare. Materialele simpozionului internațional. Chișinău, Editura ASEM, 2002. p. 19-23.
10. Belostecinic G. Calitatea, productivitatea și evaluarea competitivității întreprinderii. În: Revista Economica, 2006, nr. 3, ASEM, Chișinău, p. 5-12.
11. 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.
12. Băcanu B. Management strategic. București: Editura Teora, 1999. 295 p.
13. Bîrcă A. Managementul resurselor umane. Chisinau: Editura ASEM, 2005. 524 p.
14. Bîrcă A. Schimbarea viziunii privind abordarea resurselor umane în cadrul organizațiilor. În: Materialele Simpozionului științific internațional. Chisinau: Editura ASEM, 2000. p. 147.
15. Bîrcă A. Implicații motivaționale privind valorificarea potențialului uman în cadrul organizațiilor. În: Analele Academiei de Studii Economice din Moldova, Chișinău: Editura ASEM, 2001. p. 214.

16. Bîrcă A. Redimensionarea managementului resurselor umane în contextul asocierii Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. hab. în șt. econ. Chișinău: Editura ASEM, 2016. 320 p.
17. 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.
18. Bîrcă A. Evoluția cererii de resurse umane din Republica Moldova în contextul transformărilor social economice. În: Problemele demografice ale populației în contextul integrării europene: Simpozionul Internațional. Chișinău: Editura ASEM, 2005. p. 121-127.
19. Bîrcă A. Comportamentul tinerilor pe piața muncii din Republica Moldova. În: Evoluția demografică și politica securității demografice: Conferința științifică internațională. Chișinău: Editura ASEM, 2010. p. 116-124.
20. Bîrcă A. Impactul reformelor economice asupra evoluției pieței muncii din Republica Moldova. În: Republica Moldova: 20 ani de reforme: Conferința științifică internațională. Chișinău: Editura ASEM, 2011, p. 198-202.
21. Bîrcă A. Valorizarea managementului resurselor umane în cadrul organizațiilor. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția XII –a. Chișinău: Editura ASEM, nr. 1/2014. c. 129-141.
22. Bîrcă A. Implicațiile marketingului în activitatea de recrutare a personalului. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția XI –a. Chișinău: Editura ASEM, nr. 2/2013. c. 75-82.
23. Bărbulescu C. Sistemele strategice ale întreprinderii. București: Editura Economică, 1999. 310 p.
24. Bărbulescu C. Strategii manageriale de firmă. București: Editura Economică, 1998. 575 p.
25. Burlacu N., Cojocaru V. Management. Chisinău: Editura ASEM, 2000. 473 p.
26. Burduș E. Fundamentele managementului organizației. București, 1999. 512 p.
27. Bugaian L. Antreprenoriat: inițierea afacerii. Chisinău: Editura Ang. Levinta, 2010. 344 p.
28. Chircă S. Mecanismele sistemelor economice. Chișinău: Editura ASEM, 2004. 402 p.
29. Chircă S. Problemele integrării economice a Republicii Moldova cu România. Chișinău: Editura ICȘITE, 1993. 72 p.
30. Chircă S. Despre instruire și educație. Chișinău: Editura Didactica Pro, nr.3 (25), 2004, p.34.

31. Codul muncii al Republicii Moldova. În: Monitorul Oficial nr. 159-162 din 29 iulie 2003.
32. Cotelnic A., Nicolaescu M., Cojocaru V. Managementul întreprinderilor industriale (în definiții, scheme și formule). Chișinău: Editura ASEM, 1997. 117 p.
33. Cotelnic A. Managementul unităților economice. Chișinău: Editura ASEM, 2003. 309 p.
34. Cotelnic A. Managementul activității de producție. Chișinău: Editura Evrica, 2003. 184 p.
35. Cotelnic A. Managementul elaborării, implementării și adaptării strategiei de ansamblu a firmei. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. hab. în șt. econ. Chișinău: Editura ASEM, 2001. 236 p.
36. Cotelnic A. Conflictul și concurența între angajați. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția VII –a. Chișinău: Editura ASEM, 2009. c. 8-12.
37. Cotelnic A. Asigurarea competitivității firmei prin educația antreprenorială. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția a XI –a. Chișinău: Editura ASEM, 2011. c. 25-30.
38. 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.
39. Constantinescu C. Particularități ale tehnologiei informației pentru managementul strategic. București: Editura Economică, 2000. 239 p.
40. Cojocaru I., Movilă I., Neagu Gh. Politici regionale prin prisma analizelor sociologice și social-economice (Compendium de studii a necesităților și oportunităților dezvoltării regionale). Bălți: Presa universitară bălțeană, 2013. 122 p.
41. Ciobanu I. Management strategic. Iași: Editura Polirom, 1998. 326 p.
42. Gagauz O. Evoluția sociodemografică a familiei în societatea contemporană. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. hab. în șt. sociolog. Chișinău: Editura AȘM, 2013. 320 p.
43. Ganea V., Bujor O. Politica inovațională și factorii actuali de creștere economică: interacțiune și integrare. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă ”Academos”. Chișinău: Editura AȘM, nr.3 (34)/ 2014. p. 56-62.
44. Gheorghiuță M. Economia întreprinderii industriale: Manual universitar. Chișinău: Editura Cuvântul - ABC, 2011. 280 p.
45. Gorobievski S. Dezvoltarea umană în țările Uniunii Europene. În: Criza economică mondială: protejarea și promovarea producătorului din R.Moldova: Conferința științifico-practică IRIM. Chișinău: Editura IRIM, 2008. p. 213-220.

46. Gorobievski S. Concepte manageriale privind calitatea vieții. În: Analele ale Universității „Spiru Haret”, Seria Economie, vol. III, nr.8, 2008. p.121-132.
47. Gorobievski S. Calitatea Vieții – indicator al realizării nevoilor. În: Conferința Tehnico-Științifică a Colaboratorilor, Doctoranzilor și Studenților. Chișinău: Editura UTM, 2010. p.166-167.
48. Deaconu A. și alții. Factorul uman și performanțele întreprinderii. București: Editura ASE. 2004. 269 p.
49. Deaconu A. și alții. Dezvoltarea resurselor umane. București: Editura ASE. 2012. 252 p.
50. Duca Gh. Dezvoltarea științei – singura cale spre economia inovațională și Formarea unei societăți bazate pe cunoașterea. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă. Chișinău: Editura AȘM, nr. 3 (18), septembrie 2010. p. 25-27.
51. Emilian R. (coord.). Managementul resurselor umane. București: Editura ASE, 2003. 565 p.
52. Educația în Republica Moldova 2014/2015. Publicație statistică. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2015. 134 p.
53. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 158 cu privire la aprobarea Strategiei Naționale de dezvoltare regională. În: Monitorul Oficial, nr. 34 din 09 martie 2010.
54. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1305 cu privire la Consiliul Național de Coordonare a Dezvoltării Regionale. În: Monitorul Oficial, nr. 2011-2012 din 28 noiembrie 2008.
55. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1006 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a sectorului de tineret 2020 și Planului de acțiuni privind implementarea acesteia. În: Monitorul Oficial, nr. 400-403 din 31 decembrie 2014.
56. Hriscev E. Managementul inovațional. Chișinău: Editura ASEM, 2001. 553 p.
57. Hriscev E. Managementul firmei. Chișinău: Editura ASEM, 1998. 398 p.
58. Hriscev E., Smâc A. Știința – important factor concurențial al economiei naționale. În: Revista Economica. nr. 3 (47)/ 2004. p. 24.
59. Jalencu M. Managementul resurselor umane. Chișinău: Editura UCCM. 2003. 188 p.
60. Legea Republicii Moldova nr. 438 privind dezvoltarea regională în Republica Moldova. În: Monitorul Oficial, nr. 21-24 din 16 februarie 2007.
61. Legea Republicii Moldova nr. 295 privind aprobarea Strategiei Naționale de dezvoltare pe anii 2008 – 2011. În: Monitorul Oficial, nr. 18-20 din 29 ianuarie 2008.
62. Legea Republicii Moldova nr. 179 cu privire la parteneriatul public-privat. În: Monitorul Oficial, nr. 165-166 din 02 septembrie 2008.

63. Legea Republicii Moldova cu privire la ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. În: Monitorul Oficial, nr. 70-72 din 15 aprilie 2003.
64. Legea Republicii Moldova cu privire la migrația de muncă. În: Monitorul Oficial, nr. 162-164 din 29 august 2008.
65. Manolescu A. Managementul resurselor umane, ediția a IV-a. București: Editura Economică. 2003. 589 p.
66. Moldovan D. De la economia cunoașterii – la ”economia imaginației creative”. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă ”Academos”. Chișinău: Editura AȘM, nr.1 (28)/ 2013.p.65-74.
67. Movilă I. (coordonator). Management strategic al potențialului uman. Monografia colectivă. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2014. 192 p.
68. Movilă I. Categoria „potențialului uman” și importanța ei în managementul strategiei. În: Revista Economica 2004, nr. 3 (43), ASEM, Chișinău, p. 60-61.
69. Movilă I. Evoluția abordărilor managementului potențialului uman. În: Revista Economica 2005, nr. 2 (50), ASEM, Chișinău, p. 8-10.
70. Movilă I. Marketingul în managementul strategic al personalului. În: Revista Economica 2005, nr. 3 (51), ASEM, Chișinău, p.122-124.
71. Movilă I. Analiza comparativă a piețelor de muncă din România și Moldova în contextul integrării Europene. În: Revista Economica 2006, nr. 4 (56), ASEM, Chișinău, p. 73-76.
72. Movilă I. Protecția socială a salariaților întreprinderilor din zona de nord a Republicii Moldova în contextul managementului strategic al potențialului uman. În: Revista Economica 2007, nr. 4 (60), ASEM, Chișinău, p. 46 - 48.
73. Movilă I. Strategii de management ale personalului la întreprinderile din Republica Moldova: rezultatele cercetării. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei: Ed. a 12-a. Chișinău: ASEM, 2014. p. 81-84.
74. Movilă I. Migrația de inteligență ca factor de influență al pieței mondiale a muncii. În: Analele științifice ale Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți. Bălți: Presa univ.bălțeană, 2010. p. 64-68.
75. Movilă I. Conceptul competitivității strategice a capitalului uman în condițiile dezvoltării regionale. În: Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene: Materialele conf. șt.-practice intern. Bălți: Presa univ. bălțeană, 2013. p. 10-15.
76. Movilă I. Impactul migrației forței de muncă asupra competitivității întreprinderilor autohtone. În: 60 de ani de învățământ economic superior în Republica Moldova: prin

- inovare și competitivitate spre progres economic: Materialele conf. șt.-practice intern. Chișinău: Editura ASEM, 2013. p. 155-159.
77. Movilă I., Cojocaru I. Disparitățile regionale în Republica Moldova – determinarea direcțiilor de îmbunătățire a cadrului legal și strategic. În: Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene: Materialele conf. șt.-practice intern. Bălți: Presa univ. bălțeană, 2013. p. 15-21.
78. Movilă I., Cojocaru I. Analiza nivelului competitivității resurselor umane în condițiile dezvoltării regionale pe baza întreprinderilor regiunii de nord a Republicii Moldova. Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Volumul XVII. Resurse umane. Risc și incertitudine. Iași: Institutul de cercetări economice și sociale „Gh. Zane”, Tehnopress, 2012. 40-47.
79. Movilă I. Strategii de dezvoltare a personalului, existente la întreprinderile autohtone: analiza lor și propuneri pentru Programul Sectorial Regional Nord. În: Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii: Materialele conf. șt.-practice intern. Chișinău: Editura ASEM, 2015. p. 42-47.
80. Movilă I. Transparența politicii de personal și influența ei asupra activității lucrătorilor întreprinderilor Republicii Moldova. În: Strategii și politici de management în economia contemporană. Materialele conferinței naționale cu participare internațională. Chișinău: Editura ASEM, 2014. p. 85-88.
81. Movilă I. Investiții în dezvoltarea personalului întreprinderii ca element fundamental al creativității umane. În: Rolul investițiilor în asigurarea dezvoltării economice durabile în contextul integrării europene: Materialele conferinței naționale cu participare internațională. Ediția a II – a. Chișinău: Editura ASEM, 2016. p. 308-311.
82. Movilă I. Statistica teoretică și economică: Manual pentru studenții profilului economic. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2015. 246 p.
83. Migrația forței de muncă. Ancheta forței de muncă. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2013. 52 p.
84. Nicolescu O. Sisteme, metode și tehnice manageriale organizației. București: Editura Economică, 2000. 528 p.
85. Nicolescu O. Managerii și managementul resurselor umane. București: Editura Economică. 2004. 490 p.
86. Nicolescu O. Management. București: Editura Economică, 1999. 596 p.
87. Nicolaescu M. Managementul internațional în condițiile creării economiei de piață în Republica Moldova. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. în șt. econ. Chișinău: Editura ASEM, 2004. 136 p.

88. Norbert Th. Managementul resurselor umane. Tendințe de dezvoltare și perspective în viitor. În: Revista Economica. nr.1/2004. p. 11– 18.
89. Paladi I. Managementul inovațional – factor de succes al dezvoltării antreprenoriatului din Republica Moldova. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: materialele conf. naț. cu part. intern. ediția a III –a, Chișinău, Editura ASEM, 2014. p. 222-226.
90. Petrescu I. Managementul capitalului uman. București: Editura Expert, 2010. 455 p.
91. Popa A. Managementul strategic al dezvoltării regionale în contextual integrării în spațiul efectiv. Autoreferat al tezei de doctor habilitat în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenoriat), Chișinău: Editura ASEM, 2008. 43 p.
92. Postolachi V. Problemele încadrării tineretului pe piața muncii: realități și perspective. În: Revista Economica nr. 3 (51)/ 2005. p. 32.
93. Planul Operațional Regional Nord 2013-2015. Actualizat și aprobat la ședința CRD Nord din 07.10.2014.
94. Sîrbu I. Managementul administrației publice locale în Republica Moldova. Chisinau: Tipografia Centrala, 2001. 184 p.
95. Sîrbu I. Performanțele factorului uman în sistemul de management contemporan. Chișinău: Editura ASEM, 2009. 359 p.
96. Sîrbu I., Duță S. Strategii și politici de dezvoltare a mediului de afaceri în relațiile de piață. În: Revistă Economica. Chișinău: Editura ASEM, nr. 1 (75), 2011. p. 62-69.
97. Stratan A., Savelieva G., Cotelnic A. Situația tinerilor pe piața forței de muncă. În: Revistă de Știință, Inovare, Cultură și Artă. Chișinău: Editura AȘM, nr. 2 (21), 2011. p. 47-50.
98. Solcan A. Intreprinderea socială și antreprenoriatul social: aspecte conceptuale. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: materialele conf. naț. cu part. intern. ediția a III –a, Chișinău, Editura ASEM, 2014. p. 231-235.
99. Stratan A., Perchinschi N. Perspectivele dezvoltării antreprenoriatului inovațional în Republica Moldova. În: Revista „ACADEMOS”, AȘM, nr.3(18), 2010. p. 28-32.
100. Statistica teritorială 2017. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2017. 172 p.
101. Strategia națională de dezvoltare regională. Hotărîre Guvernului Republicii Moldova nr. 158 din 04.03.2010/ <http://lex.justice.md> [accesat 12 martie 2016].

102. Strategia Națională de Dezvoltare a Republicii Moldova 2012-2020 – „Moldova 2020”: Șapte soluții pentru creșterea economică și reducerea sărăciei (aprobată prin Legea nr. 166 din 11 iulie 2012).
103. Strategia de Dezvoltare Regională Nord 2016 – 2020. Aprobata prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Nord, Nr.3 din 12.02.2016. Bălți, 2016. 72 p.
104. Strategia de Dezvoltare Regională Sud 2016 – 2020. Aprobata prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Sud, Nr.1/02 din 05.01.2016. Cimiștia, 2016. 57 p.
105. Strategia de Dezvoltare Regională Centru 2016 – 2020 ”Pentru o regiune competitivă”. Aprobata prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Centru, Nr.01/02 din 11.02.2016. Chișinău, 2016. 51 p.
106. Șmâc A. Factorii umani al competitivității economiei naționale. Autoreferat al tezei de doctor în economie, specialitatea 08.00.05 Economie și management (în activitatea de antreprenariat), Chișinău: 2007. 24 p.
107. Șavga L. Managementul previzional al necesarului de resurse umane. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. hab. în șt. econ. Chișinău, 1999. 250 p.
108. Tranziția de la școală la muncă. Cercetarea statistică. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2015. 30 p.
109. Tendințe în economia Moldovei. Chișinău: Editura IEFS, 2012. 300 p.
110. Timuș A. Interesele, binele omului – problema–cheie a reformelor sinteze sociologice. Chișinău: Editura Paragon, 2006. 273 p.
111. Radu E. Conducerea resurselor umane. București: Editura Expert, 1999. 350 p.
112. Rezultatele anchetei structural în întreprinderi. Chișinău: BNS, 2016. 116 p.
113. Forța de muncă în Republica Moldova. Ocupare și Șomaj. Chișinău: Editura Biroului Național de Statistică, 2016. 165 p.
114. Ulian G. Micul business – bază a utilizării eficiente a resurselor de muncă în economia de tranziție. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. hab. în șt. econ. Chișinău, 1999. 252 p.

Библиография на русском языке:

115. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации. Перевод с англ. Москва: Изд. Прогресс, 1985. 327 с.
116. Ансофф, И. Стратегическое управление. Перевод с англ. Москва: Изд. Экономика, 1989. 519 с.
117. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия. Перевод с англ. Санкт – Петербург: Изд. Питер, 1999. 366 с.

118. Андреев А. Основы региональной экономики: учебное пособие. Москва: Изд. КНОРУС, 2007. 336 с.
119. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление. Перевод с англ. Санкт – Петербург: Изд. Питер, 2007. 496 с.
120. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Москва: Изд. Инфра-М, 2002. 328 с.
121. Афанасьев В. Механизмы управления развитием региона. Москва: Изд. Инфра-М, 2001. 331 с.
122. Байнев В., Пелих С. Экономика региона: Учебное пособие. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Изд. ИВЦ Минфина, 2007. 272 с.
123. Большаков А.; Михайлов В. Современный менеджмент. Теория и практика. Санкт – Петербург, Москва, 2000.
124. Белбин М. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. Москва: Изд. НИРРО, 2003. 315 с.
125. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента. Пер. с англ. под ред. Л. Зайцева, М. Соколовой. Москва: Изд. ЮНИТИ, 1997. 175 с.
126. Белорусов А. Международный менеджмент. Москва: Юрист, 2000. 223 с.
127. Билаш Л. Организационное поведение и организационная культура: методологические и практические аспекты. În: Strategii și politici de management în economia contemporană: materialele conf. naț. cu part. intern. ediția a III –a, Chișinău, Editura ASEM, 2014. p. 23-28.
128. 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. с. 20-26.
129. Борисов В. Демография. Москва: Издательский дом NOTABENE, 2001. 272 с.
130. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. Москва: Изд. ГУ ВШЭ, 2003. с. 645-671.
131. Виханский О. Стратегическое управление. Москва: Изд. Гардарика, 2000. 296 с.
132. Вишневский А. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода. Москва: Эдиториал УРСС, 1999. 169 с.
133. Волкова В. Основы теории систем и системного анализа. СПб: Изд. СПбГПУ, 2004. 380 с.

134. Гагауз О. Молдова в процессе глобализации низкой рождаемости. În: Демографическое развитие: вызовы глобализации. Седьмые Валентеевские чтения. Москва, 2012. р. 261-271.
135. Гагауз О. Рождаемость в Молдове: современное состояние и перспективы развития. În: Демография и социальная экономика. Киев, nr.1, 2010. р. 36-44.
136. Горобиевская С. Методологические основы менеджмента Качества Жизни. În: Журнал Всероссийского Центра Уровня Жизни «Уровень жизни населения регионов России». Москва: Изд. ВЦУЖ, Nr.2, 2011. с. 223-231.
137. Гольдштейн Г. Стратегический инновационный менеджмент. Москва: Изд. ГУ ВШЭ, 2004. 495 с.
138. Гилфорд Дж. Структурная модель интеллекта. Психология мышления. Москва: 2000. 544 с.
139. Гончаров В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2 – х томах. Том 1. Москва: Изд. МНИИПУ, 1998. 816 с.
140. Гончаров В. Руководство для высшего управленческого персонала в 2 – х томах. Том 2. Москва: Изд. МНИИПУ, 1998. 784 с.
141. Грейсон Дж. Американский менеджмент на пороге 21 века. Москва: Изд. Экономика, 1991. 319 с.
142. Закон о региональном развитии в Республике Молдова nr. 438 от 28.12.2006. Опубликован: 16.02.2007 в Monitorul Oficial Nr. 21-24.
143. Захарова Т., Стюрина Д. Социология и психология управления. Москва: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. 200 с.
144. Дойль П. Маркетинг, менеджмент и стратегия. 3 – е издание. Перевод с англ. Санкт-Петербург: Изд. Питер, 2002. 565 с.
145. 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. р. 34-37.
146. Друкер П. Эффективное управление. Москва: Издательско-торговый дом Гранд, 1998. 288 с.
147. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. Перевод с англ. Москва: Изд. дом «Вильямс», 2000. 398 с.
148. Ефремов В. Стратегия бизнеса: императивы 21-го века. Москва: Менеджмент в России и за рубежом nr. 6, 2001. с.3.

149. Еремина Л. И. Развитие креативности личности: психологический аспект. În: Общество: Социология, Психология, Педагогика, нр. 1, 2014. с. 42-47.
150. Иванов В. Социальные технологии в современном мире. Москва: Славянский диалог, 1996. 335 с.
151. Каплан Р., Нортон Д. Организация, ориентированная на стратегию. Пер. с англ. Москва: Изд. ЗАО Олимп-Бизнес, 2004. 416 с.
152. Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. Пер. с англ. Москва: Изд. ЗАО Олимп-Бизнес, 2004. 512 с.
153. Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. Пер. с англ. Москва: Изд. ЗАО Олимп-Бизнес, 2006. 204 с.
154. Карлофф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. Москва: Изд. Экономика, 1991. 239 с.
155. Кредисов А. История учений менеджмента. Киев: Изд. Вира – Р, 2000.
156. Казанцев А., Подлесных В., Серова Л. Практический менеджмент. Москва: Изд. Инфра – М, 2000. 367 с.
157. Корицкий А. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие. Новосибирск: Изд. СибУПК, 2000. 112 с.
158. Кондратьева Е. Национальная инновационная система: теоретическая концепция: Методическое пособие. Новосибирск: Изд. НГУ, 2007.
159. Кравченко А. Прикладная социология и менеджмент. Москва: Изд. МГУ, 1995. 208 с.
160. Ньюстром Д., Дэвис К. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. Санкт-Петербург: Изд. Питер, 2000.
161. Нестеров П., Нестеров А. Региональная экономика: Учебник для вузов. Москва: Изд. ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 447 с.
162. Маслов В. Стратегическое управление персоналом. Москва: Изд. Московского международного института эконометрики, информатики и финансов, 2003. 92 с.
163. Минцберг Г. Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. СПб: Изд. Питер, 2000.
164. Мовилэ И. Стратегический менеджмент как фактор эффективного формирования и реализации человеческого потенциала на предприятии. Tz. pentru conferirea tit. șt. de dr. în șt. econ. Chișinău, 2007. 162 p.
165. Мовилэ И. Формирование человеческого потенциала: стратегический подход (монография). Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015. 248 p.

166. Мовилэ И. Тенденции развития рынка труда Республики Молдова. În: Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 34 – й международной научной школы-семинара имени академика С. С. Шаталина. Воронеж: Издательско-полиграфический центр ВГУ, 2011. с. 105-107.
167. Мовилэ И. Анализ демографической ситуации в Республике Молдова в контексте регионального развития. În: Системное моделирование социально-экономических процессов: труды 36-й Международной научной школы-семинара. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2014. с. 298-302.
168. Мовилэ И. Необходимость прогнозирования конкурентоспособности регионального рынка труда в условиях европейской интеграции (на примере Северного региона Республики Молдова). În: System modeling of social-economic processes: The Material 37-th international scientific school-seminar. Voronezh State Pedagogical University, 2014. с. 201-205.
169. Мовилэ И. Концепция стратегического управления человеческим потенциалом на предприятиях Республики Молдова. În: Analele științifice ale Universității de Stat „A. Russo” din Bălți, Seria nouă. Economie. V. XX. Bălți: Presa univ.bălțeană, 2003. с. 103-106.
170. Мовилэ И. Социальные программы и их роль в стратегическом менеджменте персонала. În: Analele științifice ale Universității de Stat „A. Russo” din Bălți, Seria nouă. Economie. V. XX. Bălți: Presa univ.bălțeană, 2003. с.
171. Мовилэ И. Стратегическое развитие человеческого потенциала через рыночно-ориентированное обучение. În: Analele științifice ale Universității de Stat „A. Russo” din Bălți. Bălți: USB „A. Russo”, 2007. с. 155-159.
172. Мовилэ И. Мотивы производительной работы персонала предприятия в обычных условиях и в условиях стратегических изменений (сравнительный аспект). În: Молодежь и наука: реальность и будущее: Материалы II Международной научно-практической конференции. Невинномысск: НИЭУП, 2009. с. 401- 404.
173. Мовилэ И. Основные направления исследования интеллектуального потенциала менеджеров предприятия (на примере предприятия АО Бельцкий Хлебокомбинат). În: Economia regională: problemele și perspectivele dezvoltării. Materialele conferinței științifice internațional. Bălți: Presa universitară bălțeană, 2005. с. 109-117.
174. Мовилэ И. Подходы к стратегическому менеджменту персонала и программа исследования человеческого потенциала предприятий. În: Creșterea competitivității și dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere: Materialele conferinței științifice internaționale. Chișinău: ASEM, 2008. с. 139 – 141.

175. 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. с. 194-199.
176. Портер М. Международная конкуренция. Москва: Изд. Международные отношения, 2004. 896 с.
177. Портер М. Конкуренция. Москва: Изд. дом Вильямс, 2000. 495 с.
178. Портер М. Конкурентные преимущества стран. Москва: Изд. Международные отношения, 2004. с. 549-582.
179. Печерских И. А. Математические модели в экономике: учебное пособие. Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2011. 191 с.
180. Попазова О. А., Прозоровская К. А. Модели стратегического управления персоналом. Санкт-Петербург: Изд: СПбГУЭФ, 2012. 129 с.
181. Попов В. Системный анализ в менеджменте: учебное пособие. Москва: Изд. КНОРУС, 2007. 304 с.
182. Плотинский Ю. Модели социальных процессов: Учебное пособие для высших учебных заведений. Москва: Изд. Логос, 2001. 296 с.
183. Павленко В.А. Рынок труда, занятость, безработица. Москва: Издательство Московского университета, 2004.
184. Постановление Правительства РМ нр. 158 от 04.03.2010 об утверждении Национальной стратегии регионального развития. Опубликован: 09.03.2010 в Monitorul Oficial Nr. 34.
185. Лютенс Ф. Организационное поведение. Москва: Изд. Инфра – М, 1999. 286 с.
186. Левитская А. Проблемы и тенденции инновационного развития РМ: региональный аспект. Монография. Комрат: A&V Poligraf, 2014. 262 с.
187. Савицкая Г. Экономический анализ. Минск: Изд. Новое знание, 2007. 679 с.
188. Сырбу И. Менеджмент предприятия. Кишинев: Изд. МЭА, 1999. 250 с.
189. Сырбу И. Основы предпринимательской деятельности. Кишинев: Изд. МЭА, 2002. 527 с.
190. Стратегия развития образования на 2014-2020 гг. «Образование 2020». Утверждена Постановлением Правительства РМ нр. 944 от 14.11.2014.
191. Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом. Санкт-Петербург: Изд. Питер, 2000. 320 с.

192. Сивогарков О. Индикаторы устойчивого развития местного сообщества. Минск: Изд. Пропилеи, 2008. 92 с.
193. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ. Учебное пособие. Киев: Изд. МАУП, 2003. 368 с.
194. Симонова И. Стратегические аспекты управления персоналом. Москва: Изд. Экономика, 2000. 77 с.
195. Тэйлор Ф. Научная организация труда. Перевод с англ. Москва: Изд. Экономика, 1992. 58 с.
196. Томпсон А., Стрикленд А. Стратегический менеджмент : искусство разработки и реализации стратегии: учеб. для вузов. Пер. с англ. под ред. Л.Зайцева, М.Соколовой. Москва: Изд. ЮНИТИ, 1998. 576 с.
197. Озерникова Т. Г., Даниленко Н. Н., Кравцевич С.В. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление. Иркутск: Изд. БГУЭП, 2007. 256 с.
198. Рубин Ю. Теория и практика конкуренции. Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2001. 428 с.
199. Рошин С. Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. Учебно-методическое пособие. Москва: Изд. ТЕИС, 1999. 192 с.
200. Рой О. Исследования социально-экономических и социальных процессов: Учебник для вузов. СПб: Изд. Питер. 2004. 364 с.
201. Региональная экономика: Учебник / Под ред. В. И. Видяпина, М. В. Степанова. Москва: Изд. Инфра-М, 2002. 686 с.
202. Романова Л. Экономика региона: самостоятельность и государственное регулирование. Пермь: Изд. Перм. ун-та, 1994. 242 с.
203. Уткин Э. Управление компанией. Москва: Изд. ЭКМОС, 1997. 303 с.
204. Человеческий фактор. / Под. ред. Г. Салвенди. Пер. с англ. В шести томах. Том 2. Москва: Изд. Мир, 1991. 495 с.
205. Чайникова Л. Формирование системы управления стратегической конкурентоспособностью региона: монография. Тамбов: Изд. ГОУ ВПО ТГТУ, 2010. 264 с.
206. Челноков И., Герасимов Б., Быковский В. Региональная экономика: организационно-экономический механизм управления ресурсами развития региона. Тамбов: Изд. Тамб. гос. техн. ун.-та., 2002. 112 с.
207. Файоль А., и др. Управление – это наука и искусство. Москва: Изд. Республика, 1992. 351 с.

208. Фатхутдинов Р. Стратегический менеджмент : учеб. для вузов. Москва: Изд. Дело и Сервис, 2001. 447 с.
209. Фатхутдинов Р. Стратегическая конкурентоспособность. Учебник. Москва: Изд. ЗАО Экономика, 2005. 504 с.
210. Фатеев В. Тенденции социально-экономического развития регионов и региональной политики в странах с переходной экономикой. Минск: Изд. Право и Экономика», 2001. 59 с.
211. Филатова О. Методика и техника социологического исследования: Конспект лекций. Москва: Изд. Михайлова В.А., 2000. 48 с.
212. Фетисов Г., Орешин В. Региональная экономика и управление. Москва: Изд. Инфра-М, 2006. 416 с.
213. Шуванов В. Социальная психология менеджмента. Москва: Бизнес – школа Интел - синтез, 1997.
214. Шерстнева Г. Социальная статистика. Москва: Изд. Инфра-М, 2000. 157 с.
215. Шишкан Н. Социально-экономические мегатенденции. Кишинев: Изд. МЭА, 2005. 295 с.
216. Шишкан Н., Белостечник М. Эволюция гендерного разделения и кооперация труда. În: Analele Academiei de Studii Economice a Moldovei. Ediția VII –a. Chișinău: Editura ASEM, 2010. с. 8-15.
217. Шумпетер Й.А. История экономического анализа (в трех томах), том 3., Высшая школа экономики, 2001.
218. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Москва: Изд. Прогресс, 1982. 455 с.
219. Холл Л., Зиглер Д. Теории личности. / Перевод с англ. Санкт-Петербург: Изд. Питер, 2002. 512 с.
220. Хрищев Е. Экономическая стратегия малых стран в условиях глобализации. Кишинев: Изд. МЭА, 2002. 321 с.
221. Ядов В. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Москва: Изд. Добросвет, 2000. 596 с.

Библиография на английском языке:

222. Belostecinic G. Promoting the Knowledge Triangle – a Strategic Objective for Moldova. In: Professional Education and Economic Needs of the Black Sea Region: international conference. Chișinău, Editura ASEM, 2015. P. 16-18.

223. Boxall, P., Purcell, J. Strategic human resource management: Where have we come from and where should we be going? *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 2000. p. 183-203.
224. Bugaian L. Transforming Knowledge in Skills by Labour Market. In: *Professional Education and Economic Needs of the Black Sea Region: international conference*. Chişinău, Editura ASEM, 2015. P. 19-25.
225. Collins, C.J., Clark, K.D. Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 46(6), 2003. p. 740-751.
226. Denison E. *The Sources of Economic Growth in the United States & the Alternatives Before us.* — New York, 1962.
227. Erdil, O., Günsel, A. Relationship between human resource management practices, business strategy fit and firm performance. *Journal of Global Strategic Management*, 1(1), 2007 p. 97-107.
228. Hiltrop, J.M. Creating HR capability in high performance organizations. *Strategic Change*, 14(3), 2005 p.121-131.
229. Harel, G.H., Tzafirir, S.S. The effect of human resource management practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. *Human Resource Management*, 38(3), 1999. p.185-200.
230. Guest, D.E. Human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 1997. p. 263-276.
231. Movilă I., Suslenco A. Strategic personnel development through market-oriented training: recommendations for Moldovan companies. În: *Revista Economica* 2015, nr.4 (94) ASEM, Chişinău, p. 14-22.
232. Movilă I., Amarfii - Railean N. Analysis of factors influencing upon building up professional potential of economic experts in the field of higher education. În: *Revista Economica* 2009, nr. 5 (69), ASEM, Chişinău, p. 98-102.
233. Movilă I. The management of professional adaptation of young specialists in the organizations of the Republic of Moldova. În: *Revista Economica* 2010, nr. 3 (73), ASEM, Chişinău, p. 88-93.
234. Movilă I., Suslenco A. Analysis of Moldova's competitiveness index and labor market efficiency according to the World Economic Forum method. În: *Revista Economica* 2014, nr. 2 (88), ASEM, Chişinău, p. 32-39.

235. Movilă I. The strategic development of human resources as a priority policy in the agriculture of the Republic of Moldova. În: Організаційно-економічні та правові проблеми розвитку сільського господарства та сільських територій: Збірник наукових доповідей та статей. Ювіл. Видання. Львів: Видавництво НВФ ТзОВ „Українські технології”, 2012. р. 61-66.
236. Maslow A. A Theory of Human Motivation. New-York: Psychological Review, 1943, vol.50, p.370-396.
237. The Human Capital Report 2015. Switzerland, World Economic Forum, 2015. 319 p.
238. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.
239. Solow R. A Contribution to the Theory of Economic Growth//The Quarterly Journal of Economics, Vol.70, No.1. (Feb., 1956), pp. 65–94.

Електронные публикации:

240. www.ase.ro /Academia de Studii Economice din București [accesat 12.03.2016]
241. www.ase.md/ Academia de Studii Economice a Moldovei [accesat 15.04.2016]
242. www.statistica.md/ Biroul Național de Statistica [accesat 27.07.2018]
243. www.economy.com/ Economic Indicators [accesat 12.03.2016]
244. <https://www.wikipedia.org/> Wikipedia [accesat 12.05.2016]
245. <http://particip.gov.md/pageview.php?l=ro&idc=475> /Strategia Națională de Dezvoltare „Moldova -2020” [accesat 08.12.2016]
246. http://www.adrnord.md/public/files/strategii/SDR_Nord_2016-2020_12.02.2016.pdf SDR Nord 2016 [accesat 12.02.2016]
247. <http://www.adrnord.md/pageview.php?l=ro&idc=295&> Planul Operațional Regional Nord [accesat 12 martie 2016]
248. <http://www.akademos.asm.md/taxonomy/term/4?page=1> [accesat 12.03.2016]
249. http://www.peoples.ru/science/economy/jacob_mincer/ [accesat 12.03.2016]
250. <http://www.e-xecutive.ru/> [accesat 12.03.2016]
251. <http://economicus.ru/cgi-ise/gallery/> [accesat 12.03.2016]
252. <http://www.imisp.ru/about/lecturers/other/faibushevich/> [accesat 30.07.2016]
253. <http://www.vsemirnyjbank.org/> Група Всемирного Банка [accesat 08.12.2016]
254. <http://balti.md/ru/> Примэрия муниципия Бэлць [accesat 10.02.2016]
255. <https://www.weforum.org/reports> /World Economic Forum. Reports [accesat 10.07.2015]

ПРИЛОЖЕНИЕ

Список научных проектов, в которых автор принял непосредственное участие в качестве руководителя либо исполнителя проекта

| Период реализации научного проекта | Тип и название проекта | Форма участия автора в проекте | Основные результаты (вклад автора) |
|------------------------------------|---|--|--|
| Национальные научные проекты | | | |
| 2009-2010 | Институциональный проект „Formarea strategică a potențialului uman în învățământ cu utilizarea tehnologiilor informaționale” | Руководитель проекта | Разработана и зарегистрирована в Агентстве интеллектуальной собственности Молдовы, компьютерная программа для оценки студентов |
| 2010-2011 | Внутренний проект „Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului economic în contextul necesităților pieței muncii în Republica Moldova” | Исполнитель проекта | Выявлены проблемы рынка труда, в частности выпускников высших учебных учреждений |
| 2011-2014 | Институциональный проект „Cercetarea impactului strategiei dezvoltării potențialului profesional al specialiștilor asupra creșterii competitivității întreprinderilor în condițiile globalizării” | Руководитель проекта | Выявлены факторы, формирующие конкурентоспособность специалистов и измерено их влияние на развитие профессионального потенциала специалистов |
| 2012-2014 | Научный проект в рамках Государственной программы „Managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale” | Руководитель проекта | Разработаны элементы Стратегии развития человеческого капитала региона |
| 2016-2017 | Научный проект для молодых ученых „Elaborarea Modelului dezvoltării inovaționale sustenabile a universităților în baza cercetării culturii inovaționale a tinerilor specialiști” | Научный консультант | Определены факторы, формирующие инновационную устойчивость университетов |
| Интернациональные проекты | | | |
| 2013 | CEEPUS: CIII-SK-0044-06-1112 Applied Economics and Management | Profesor invitat, Facultatea de Economie, Universitatea agricolă din Nitra, Slovacia | Обмен опытом |

Вклад ученых-экономистов и школ менеджмента в развитие теории человеческого капитала

| Ученый, (годы жизни) | Опубликованные работы (год издания) | Основные принципы менеджмента персонала |
|--|--|--|
| <i>Вклад в развитие науки менеджмента персонала школы научного управления</i> | | |
| Уильям Стенли Джевонс (1835-1882) | «Теория политической экономии», (1871) | 1. Утверждал, что в процессе труда интересы рабочего совпадают с интересами предпринимателей. 2. Считал необходимым участия рабочих в распределении прибыли. 3. Пришел к выводу о наличии законов, управляющих результатами труда, усталостью и наслаждением. |
| Даниел Крей Маккаллум (1815-1878) | - | 1. Утверждал, что необходимо структурировать задания и давать подробные инструкции рабочим. 2. Необходимо поддерживать дисциплину и справедливо оплачивать труд рабочих. |
| Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915) | «Тарифная система», (1895); «Цеховой менеджмент», (1903); «Принципы научного управления», (1911) | 1. Создатель научного менеджмента. 2. Разработал и предложил принципы менеджмента: - Использование научных методов и выработанных на их основе стандартов трудовых операций. - Отбор работников на основе научных критериев с учетом их способностей и возможностей достижения установленных стандартов и норм. - Постоянное повышение квалификации работников, обеспечение их научного образования и развития. - Психологическая совместимость, дружеское сотрудничество и кооперация администрации и рабочих в деле практического внедрения НОТ |
| Генри Лоуренс Гантт (1861- 1919) | Более 150 работ, в том числе «Индустриальный менеджмент», (1916) | 1. В организации труда рабочих и управленцев коренится главный источник роста производительности труда. 2. Делает упор на гармоничное сотрудничество рабочих и управляющих, научный подбор кадров, разработку подробных инструкций для рабочих. 3. Создал «диаграммы планирования времени и управления работой», которая была расписана и разбита по времени через отдельные операции вплоть до ее выполнения. |
| Фрэнк Банкерт Гилберт (1868-1924), Лилян Моллер Гилберт (1878-1972) | «Психология управления», Л. Гилберт, (1912) | 1. Определили необходимость нормирования труда рабочих, первые применили фотографию и хронометраж при изучении затрат рабочего времени. 2. Утверждали, что стимулировать труд рабочих необходимо с помощью заработной платы. 3. Исследовали причины усталости и ее влияния на здоровье и производительность. |
| Гаррингтон Эмерсон (1853-1931) | «Двенадцать принципов производительности», (1912) | 1. Определил принципы управления, первые пять касаются отношений с людьми (четко определенные идеалы, здравый смысл, компетентный совет, дисциплина, справедливая сделка), а остальные – конкретных методов и институтов управления. 2. Акцентировал внимание на эффективности производства. |
| <i>Вклад в развитие науки менеджмента персонала административной школы</i> | | |
| Анри Файоль (1841-1925) | «Общее и промышленное управление», (1916) | 1. Разработал 14 принципов административного управления: разделение труда; власть и ответственность; дисциплина; единоначалие; единство руководства; подчинение частных интересов общим; вознаграждение; централизация; скалярная цепь; порядок; справедливость; стабильность персонала; инициатива; корпоративный дух. 2. Разработал квалификационные требования по найму персонала. 3. Утверждал, что работники должны участвовать в управлении предприятием. |

| Продолжение таблицы | | |
|---|--|---|
| Линделл Урвик (1908-1975) | «Элементы администрирования», (1943) | 1. Разработал способ сравнения и систематизации концепций менеджмента. 2. Выдвинул приоритет цели в управлении. Утверждал, что пока люди не имеют целей, у них нет стремления к согласованию своих действий. |
| Макс Вебер (1864-1920) | «Протестантская этика и дух капитализма», «Теория социальной и экономической организации», «Исследования социологии», (1900) | 1. Бюрократия – это «идеальный тип» административной организации. 2. Предлагал развивать «корпоративный дух» среди служащих. 3. Разработал три идеальных вида власти: рационально – правовой, традиционный, харизматический. 4. Предложил элементы бюрократии: разделение труда; иерархия власти, формирующая цепь команд; система правил, регулирующая деятельность организации; формалистическая безличность руководителя; все члены организации должны соответствовать технической квалификации занимаемой должности. |
| <i>Вклад в науку менеджмента персонала школы «человеческих отношений»</i> | | |
| Гюго Мюнстерберг (1863-1916) | «Психология и промышленная эффективность», (1913) | 1. Исследует поведение людей во всех сферах человеческой деятельности: в производстве, образовании, при раскрытии преступлений и в воспитании. 2. Разработал и предложил тесты для отбора работников с учетом их способностей и склонностей, совместимости в работе друг с другом, психологических приемов, увеличивающих мотивацию и снижающих усталость рабочих. 3. Утверждал, что организацию труда необходимо совмещать с удовлетворением духовных потребностей, что позволит достичь высокой эффективности труда рабочего. |
| Мэри Фоллет (1868-1933) | «Творческий опыт», (1924) | 1. Приоритет состоит в «новой психологии», в основе которой поставлен принцип группы через реализацию личного «я» 2. Выдвинула идею о том, что любой конфликт интересов сторон может быть разрешен одним из путей: добровольным подчинением одной из сторон, борьбой и победой каждой из них, компромиссом между ними, интеграцией интересов сторон. |
| Джорж Элтон Мэйо (1880-1949) | «Проблемы человека в индустриальном обществе», (1933); «Социальные проблемы индустриального общества», (1945) | 1. Осуществил переход от мотивации труда заработной платой к социально – психологическим методам. 2. Утверждал, что доверительные отношения к людям должны улучшить моральное состояние работников, а следовательно, повысить производительность труда. 3. Обозначил влияние группы и неформальных лидеров. 4. К организации людей подходил как к социальной системе. |
| Фриц Ротлисберг (1898-1974) | «Менеджмент и рабочий», (1939); «Менеджмент и мораль», (1941); «Человек в организационных структурах», (1968) | 1. Утверждал, что у работника существуют потребности как физиологические, так и социальные, которые необходимо удовлетворять. 2. Социальный характер труда и социальная потребность человека проходит через всю его жизнь в отношениях с сотрудниками, то есть результаты труда зависят от характера отношений между людьми в организации. 3. Разработал принципы «человеческого руководства» |
| Честер Ирвинг Бернанд (1886-1961) | «Функции руководителя», (1937) | 1. Обозначил структуру формальных организаций. Любая организация, по его мнению, содержит три общих элемента: потребность сотрудников, цель, общение. 2. Исследовал составляющие неформальной организации. 3. Определил функции руководителя: поддержание работоспособности системы передачи информации; способствование сохранению необходимых личных усилий; формулировка и определение цели. |
| Абрахам Маслоу (1908) | «Мотивация и личность», (1954) | 1. Выделил пять категорий потребностей человека, расположив их в виде пирамиды. 2. Сформулировал три основополагающих принципа человеческого поведения: 1) люди – нуждающиеся животные, потребности которых никогда не могут быть удовлетворены, а целей своих они полностью достичь не могут; 2) состояние частичного или полного |

| | | |
|--|--|--|
| | | <u>Продолжение таблицы</u> |
| | | неудовлетворения потребностей заставляет человека действовать; 3) существует иерархия потребностей, в которой основные потребности низшего порядка находятся внизу, а высшего – наверху. |
| Фредерико Херцберг (род. 1923) | «Мотивация труда», (1959) | 1. Предложил деление потребностей на группу гигиенических факторов и группу мотиваторов. Именно вторая группа ведет к позитивному отношению к работе, поскольку связана с удовлетворенностью содержанием труда. 2. Утверждал, что удовлетворенность трудом обеспечивает обратную связь между достигаемыми результатами труда и возникновением новых стимулов к труду. |
| <i>Вклад в науку менеджмента персонала бихевиористов</i> | | |
| Крис Арджирис (род. 1929) | «Персонал и организация», (1957) | 1. Исследовал поведенческие и организационные аспекты менеджмента. 2. Основал теорию «незрелость – зрелость поведения человека» или «индивидуальность против организации» |
| Дуглас Макгрегор (1906-1964) | «Человек и предприятие», (1960) | 1. Систематизировал положения традиционного взгляда на управление назвав их «теорией Х». 2. Разработал положения с учетом «человеческих отношений» назвав их «теорией Y». |
| Уильям Оучи | «Методы организации производства. Японский и американский подходы», (1984) | 1. Сформулировал основные положения и правила управления людьми, объединив «теорию Х» с «теорией Y». 2. Назвал свою теорию «теорией Z», определил основополагающие идеи: долгосрочный найм кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; неторопливая оценка и постепенное продвижение кадров; неформальный контроль четкими и вместе с тем ненормативными методами; неспециализированная карьера; всесторонняя забота о работниках. |
| Мерсер Дэвид | «IBM: управление в самой преуспевающей корпорации мира», (1987) | 1. Описал принципы управления людьми - «принципы I»: пожизненный найм; широкое использование скорее косвенного, чем прямого контроля над работниками, основанного главным образом на доверии, а не на постановке количественных задач; сочетание такого контроля с сильной корпоративной культурой, играющей направляющую роль; обеспечение возможности неспециализированной карьеры в пределах корпорации, чему способствует сильная собственная образовательная система. |

Адаптировано автором на основе источников:[155, 208].

Эволюция стратегического управления

Таблица 3.1. Вклад ученых в развитие стратегического управления

| Ученый | Опубликованные работы (год публикации) | Основа модели стратегического менеджмента |
|--------------------------|--|---|
| И. Ансофф | «Стратегическое управление» (1979), «Новая корпоративная стратегия» (1988) | Сформулировал концепцию и принципы стратегического управления фирмой, которое рассматривалось на системном уровне как одна из функций менеджмента. Выделил четыре основных этапа развития стратегического менеджмента: (1) бюджетирование, (2) долгосрочное планирование, (3) стратегическое планирование и (4) стратегическое управление. |
| Б. Карлофф | «Деловая стратегия: концепции, содержание, символы» (1989) | Рассматривал развитие корпораций в рыночных условиях хозяйствования и в этом контексте выделил стратегическое планирование и стратегический менеджмент. Определил пять элементов, формирующих способности менеджеров к стратегическому управлению: (1) умение смоделировать ситуацию, (2) способность выявить необходимость изменений, (3) способность разработать стратегию изменений, (4) способность использовать в ходе изменений надежные методы, (5) способность воплощать стратегию в жизнь. |
| К. Боумэн | «Основы стратегического менеджмента» (1990) | Акцентирует внимание на проблемах корпоративного планирования, он обосновывает стратегические установки компании, разработку стратегических планов и стратегий корпорации, анализ среды и управление стратегическими изменениями. |
| А. Томпсон, А. Стрикленд | «Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии» (1995) | Определили пять задач стратегического менеджмента: (1) определение сферы деятельности, (2) постановка стратегических целей и задач, (3) формулирование стратегии, (4) реализация стратегического плана, (5) оценка результатов деятельности. |
| Р. Каплан, Д. Нортон | «Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию» (1996), «Организация, ориентированная на стратегию» (2004) | Обосновали (1) принципы организации, ориентированной на стратегию, (2) перевели стратегию на операционный уровень, (3) создали стратегические карты, (4) выявили и обосновали синергизм бизнес – единиц; (5) предложили использование стратегических сбалансированных систем показателей. |
| П. Друкер | «Эффективное управление» (1997), «Задачи менеджмента в XXI веке» (1999) | Акцентировал внимание на эффективности управления и утверждал, что работа управляющего состоит в том, чтобы быть «эффективным». Рассматривал и анализировал деятельность интеллектуального работника. Выделил стратегический подход, утверждая, что стратегия есть способ реализации теории бизнеса в практической деятельности |
| П. Дойль | «Менеджмент: стратегия и тактика» (1999), «Маркетинг, ориентированный на стоимость» (2001) | Рассматривает стратегический менеджмент на маркетинговом уровне. В стратегическом управлении акцентирует внимание на потребителе, сегментации потребителей, спросу и предложению товаров и услуг на рынке, позиционированию предприятия и маркетинг-миксу. |
| Д. Аакер | «Стратегическое рыночное управление» (2004) | Проанализировал концепции, характеристики и тенденции стратегического рыночного управления. Акцентировал внимание на определении, выборе и реализации бизнес-стратегии. Выделил функциональные стратегии, способствующие реализации бизнес-стратегии: (1) стратегия производства, (2) стратегия распределения, (3) стратегия построения торговой марки, (4) коммуникативная стратегия, (5) информационная стратегия, (6) глобальная стратегия, |

| | | Продолжение таблицы |
|---------------------------|--|--|
| | | (7) стратегия сегментирования и (8) программа отношений с покупателями. |
| О. Николеску, И. Вербонку | «Системы, методы и техника управления» (2000) | Определили стратегический менеджмент как совокупность решений и действий по формулированию и внедрению планов с целью реализации задач фирмы. Выделили глобальную и операционные стратегии фирмы. |
| М. Портер | «Международная конкуренция» (1998), «Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов» (2005) | Утверждал, что конкурентоспособность компании определяется конкурентоспособностью ее экономического окружения, которая, в свою очередь, зависит от базовых условий (общего ресурса) и конкуренции внутри кластера. Разработал методику анализа конкурентоспособности, а также описал стадии роста конкурентоспособности национальной экономики. |
| М. Армстронг | «Стратегическое управление человеческими ресурсами» (2000) | Исследовал концептуальные основы стратегического менеджмента человеческих ресурсов и эволюцию подхода с точки зрения различных школ и направлений менеджмента, разработал концепцию управления человеческими ресурсами. |
| О. Виханский | «Стратегический менеджмент» (2000) | Структурировал процесс и последовательность осуществления стратегического управления на предприятии. Разработал методологию выработки и осуществления стратегии в трех сферах: в сфере развития и поведения во внешней среде, в сфере создаваемого продукта и в сфере управления персоналом организации. |
| Г. Гольдштейн | «Стратегический инновационный менеджмент» (2004) | Акцентировал внимание на определении концептуальных основ стратегического инновационного менеджмента в условиях глобальной конкуренции. Основное внимание уделял инновациям, управлению знаниями как стратегическим ресурсом фирмы и организации НИОКР, учету риска и неопределенности при реализации инноваций. |
| Э. Вергилес | «Стратегии успеха менеджера» (2003) | Разработал стратегии эффективного менеджера: (1) стратегия основательных решений, (2) стратегия риска, (3) стратегия идей менеджмента, (4) стратегия действенности, (5) Стратегия эффективных сотрудников профессионалов, (6) стратегия упрощения, (7) стратегия качества, (8) Стратегия лояльности и преданности, (9) Стратегия сотрудничества. |
| Р. Фатхутдинов | «Стратегический менеджмент» (2005) | Развил современную концепцию стратегического менеджмента, основанную на разработке конкурентно-способных управленческих решениях. Разработал методологию принятия стратегических решений с использованием научных подходов. А также разработал и методологию оценки конкурентоспособности различных объектов и обосновал подходы к формированию стратегии фирмы. |
| Р. Грант | «Современный стратегический анализ» (2008) | Выделил инструменты стратегического анализа (цели, ценности, эффективность, детерминанты прибыли в отрасли, анализ конкурентов, анализ сегментации рынка, анализ ресурсов и способностей), а также определил стратегию как «стремление к стоимости». |
| О. Верховская, О. Савичев | «Стратегический менеджмент» (2009) | Акцентирует внимание на новом направлении развития стратегического менеджмента, а именно, переход от закрытой модели к открытой модели стратегического менеджмента. Утверждает, что именно ключевые компетенции являются источником конкурентного преимущества. |

Адаптировано автором на основе источников:[115, 116, 119, 120, 125, 144, 146, 147, 151, 154, 176, 208].

Таблица 3.2. Взаимосвязь стратегии предприятия и стратегий управления человеческим капиталом

| Стратегия предприятия | Стратегия управления персоналом | Характеристики управления человеческим капиталом |
|---------------------------------|--|--|
| Предпринимательская стратегия | Стратегия мотивации и стимулирование труда | Формирование гибкой и адаптивной системы оплаты труда работников с целью повышения производительности труда и формирования конкурентоспособности бизнеса |
| | Инновационная стратегия | Формирование креативности и развитие интеллектуального и творческого потенциала работников, стимулирование инноваций и инновационной деятельности работников |
| Стратегия динамического роста | Стратегия управления персоналом (классическая) | Набор, отбор персонала, мотивация, планирование продвижения по службе, повышение квалификации, оценка и аттестация персонала, формирование квалификационного потенциала |
| | Стратегия вовлеченности | Участие персонала в управленческих решениях, командная работа |
| Стратегия прибыльности | Стратегия управления персоналом (классическая) | Набор, отбор персонала, мотивация, планирование продвижения по службе, повышение квалификации, оценка и аттестация персонала, формирование квалификационного потенциала |
| | Социальная стратегия | Максимальное удовлетворение личных потребностей и ожиданий работников |
| Стратегия конкурентоспособности | Стратегия развития персонала | Формирование конкурентоспособности работников через обучение, осуществляются инвестиции в развитие человеческого потенциала |
| | Инновационная стратегия | Формирование креативности и развитие интеллектуального и творческого потенциала работников, стимулирование инноваций и инновационной деятельности работников |
| | Социальная стратегия | Максимальное удовлетворение личных потребностей и ожиданий работников |
| | Маркетинговая стратегия | изучение рынка труда, выявление необходимых компетенций персонала |
| | Стратегия, ориентированная на ценности организации | Формирование ценностей организации и адаптивной к стратегическим изменениям организационной культуры |
| Ликвидационная стратегия | Стратегия сокращения | Обеспечение потребности в работниках на короткое время, узкой ориентации, без большой приверженности организации |
| Циклическая стратегия | Стратегия дифференциации | Предполагает повышение квалификации уже имеющихся сотрудников для решения новых задач и продвижение их по службе без дополнительного приема на работу новых сотрудников. |

Адаптировано автором на основе источника: [208].

Таблица 3.3. Классификация видов конкурентоспособности по объекту формирования

| Ученый | Вид конкурентоспособности | Характеристика конкурентоспособности |
|---|---|---|
| М. Портер, Г. Белостечник, И. Спиридонов, Р. Фатхутдинов, Ю. Рубин | Конкурентоспособность страны | Способность страны производить товары и услуги, отвечающие требованиям мировых стандартов, способность конкурировать с другими странами и создавать условия для конкуренции, позволяющей обеспечивать устойчивые темпы роста ВВП и качество жизни населения внутри страны. |
| М. Портер, Г. Белостечник, А. Попа | Конкурентоспособность региона | Способность региона производить товары и услуги, отвечающие требованиям внутренних и мировых рынков, создавать условия для формирования конкурентоспособности региона, для обеспечения роста конкурентоспособности субъектов хозяйствования в регионе. |
| Е. Богданова, Л. Миляева, О. Маркелов, Н. Подольная | Конкурентоспособность рынка труда | Способность рынка труда обеспечивать потребности экономических агентов в рабочей силе, отвечающей требованиям национальных и мировых стандартов конкурентоспособности. |
| М. Портер, Р. Грант, Р. Фатхутдинов, | Конкурентоспособность отрасли | Способность отрасли производить товары и услуги, отвечающие требованиям мировых и внутренних рынков, и создавать условия роста потенциала конкурентоспособности предприятий отрасли. |
| И. Ансофф, К. Боумэн, А. Томпсон, Р. Каплан, Г. Гольдштейн, Г. Белостечник | Конкурентоспособность организации / предприятия | Способность удовлетворять потребности потребителей лучше чем конкуренты, путем производства и предложения рынку товаров, превосходящих конкурентов; использовать производственные и управленческие ресурсы для развития и расширения рынков сбыта, увеличения рыночной стоимости предприятия |
| Р. Фатхутдинов, О. Виханский | Конкурентоспособность товара/услуг | Способность быть привлекательным для покупателя по сравнению с другими изделиями аналогичного вида и назначения благодаря лучшему соответствию его качественных и стоимостных характеристик требованиям данного рынка и потребительским оценкам. |
| М. Армстронг, А. Бырка, О. Виханский, В. Маслов, О. Попазова, В. Спивак, И. Дорогая, И. Мовилэ | Конкурентоспособность персонала | Способность трудового коллектива конкурировать с аналогичными коллективами по качеству производимого продукта, уровню производительности, и т.д. В процессе формирования и развития конкурентоспособности персонала проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли) путем наиболее полного использования конкурентных преимуществ наемных работников. А работники, в свою очередь, заинтересованы в повышении организационной конкурентоспособности. |
| М. Портер, П. Друкер, О. Виханский, Т. Озерникова, Н. Даниленко, Н. Соколова, И. Мовилэ | Конкурентоспособность работника | Способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, соответствующим рыночной потребности в функциональном качестве труда. Конкурентоспособность работника рассматривается как показатель «селекции» наемных работников по уровню их потенциальной и фактической эффективности труда и способности к профессиональному развитию. Происходит отбор наиболее способных работников с точки зрения соответствия их человеческого капитала качеству труда. |

Адаптировано автором на основе источников: [120, 146, 209].

Уровень национальной конкурентоспособности стран по данным Всемирного экономического форума

| 2010-2011 (позиция от 90 до 100) | | 2012-2013 (позиция от 80 до 90) | | 2013-2014 (позиция от 80 до 90) | | 2014-2015 (позиция от 70 до 80) | | 2015-2016 (позиция от 90 до 100) | |
|--|------------------|---------------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------|--|-------------------|
| страна | позиция | страна | позиция | страна | позиция | страна | позиция | страна | позиция |
| Gambia | 90 | Macedonia, FYR | 80 | Seychelles | 80 | Uruguay | 80 | Serbia | 90 |
| Honduras | 91 | Croatia | 81 | Lao PDR | 81 | Greece | 81 | Ecuador | 91 |
| Lebanon | 92 | Armenia | 82 | Iran | 82 | <u>Moldova</u> | <u>82</u> | Dominican Republic | 92 |
| Georgia | 93 | Guatemala | 83 | Tunisia | 83 | Iran | 83 | Lao PDR | 93 |
| <u>Moldova</u> | <u>94</u> | Trinidad and Tobago | 84 | Ukraine | 84 | Salvador | 84 | Trinidad and Tobago | 94 |
| Jamaica | 95 | Cambodia | 85 | Uruguay | 85 | Armenia | 85 | Tunisia | 95 |
| Serbia | 96 | Ecuador | 86 | Guatemala | 86 | Jamaica | 86 | Kenya | 96 |
| Syria | 97 | <u>Moldova</u> | <u>87</u> | Bosnia și Herzegovina | 87 | Tunisia | 87 | Bhutan | 97 |
| Armenia | 98 | Bosnia and Herzegovina | 88 | Cambodjia | 88 | Namibia | 88 | Nepal | 98 |
| Mongolia | 99 | Albania | 89 | <u>Moldova</u> | <u>89</u> | Trinidad ana Tobago | 89 | Cote d'Ivoire | 99 |
| Libya | 100 | Honduras | 90 | Namibia | 90 | Kenya | 90 | <u>Moldova</u> | <u>100</u> |

Адаптировано автором на основе источника: [255].

Методологическая база анализа исследования социально-экономических тенденций
развития регионов

Таблица 5.1. Система статистических показателей использованных для анализа социально-экономических тенденций развития регионов

| нр. | Название показателя | Формула расчета | Пояснение показателя |
|-----|---|---|--|
| 1. | Относительная величина структуры | $k_{str} = \frac{x_i}{\sum_{i=1}^n x_i} * 100$ | Показывает отношение части к целому, где x_i - индивидуальное значение показателя, $\sum x_i$ - сумма значений показателя |
| 2. | Относительная величина координации | $k_{A/B} = \frac{X_A}{X_B}$ | Показывает соотношение двух групп совокупности, где: X_A и X_B - индивидуальный уровень группы A и B одной совокупности. |
| 3. | Относительная величина динамики с фиксированной базой | $k_{t/0} = \frac{x_t}{x_0} * 100$ | Показывает развитие явления в динамике, где: x_t - текущий уровень показателя, x_0 - базовый уровень показателя |
| 4. | Относительная величина динамики с цепной базой | $k_{t/t-1} = \frac{x_t}{x_{t-1}} * 100$ | Тоже, где x_{t-1} - предыдущий уровень показателя |
| 5. | Абсолютный прирост/снижение с фиксированной базой | $\Delta_{t/0} = y_t - y_0, t = 2, \dots, n$ | Показывает изменение события в динамике, где: y_t - анализируемый период, y_0 - базисный период. |
| 6. | Абсолютный прирост/снижение с цепной базой | $\Delta_{t/t-1} = y_t - y_{t-1}, t = 2, \dots, n$ | Тоже, где y_{t-1} - предыдущий уровень |
| 7. | Темп роста/снижения с фиксированной базой | $R_{t/1} = \frac{y_t - y_0}{y_0} * 100 = I_{t/0(\%)} - 100$ | Показывает прирост события в динамике, где: y_t - анализируемый период, y_0 - базисный период. |
| 8. | Темп роста/снижения с цепной базой | $R_{t/t-1} = \frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} * 100 = I_{t/t-1(\%)} - 100$ | Тоже, где y_{t-1} - предыдущий уровень |

Адаптировано автором на основе источника:[82]

Таблица 5.2. Перечень специфических статистических показателей использованных для анализа демографической подсистемы развития регионов

| нр. | Название показателя | Формула расчета | Пояснение показателя |
|-----|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1. | Коэффициент рождаемости населения | $C_N = \frac{N}{P} * 1000$ | Характеризует уровень воспроизводства населения, отношение кол-ва рожденных к средней численности населения |
| 2. | Коэффициент смертности населения | $C_M = \frac{M}{P} * 1000$ | Показывает уровень смертности населения, отношение кол-ва умерших к средней численности населения |
| 3. | Коэффициент естественного прироста | $C_{SP.N} = \frac{N - M}{P} * 1000$ | Характеризует уровень естественного прироста/убытия населения |
| 4. | Коэффициент жизненности населения | $C_V = \frac{N}{M}$ | Характеризует уровень покрытия выбывших членов общества вновь рожденными |
| 5. | Коэффициент иммиграции населения | $C_{IM.} = \frac{N_{IM.}}{P} * 1000$ | Характеризует уровень иммиграции населения |
| 6. | Коэффициент эмиграции населения | $C_{EM.} = \frac{N_{PL.}}{P} * 1000$ | Характеризует уровень эмиграции населения |

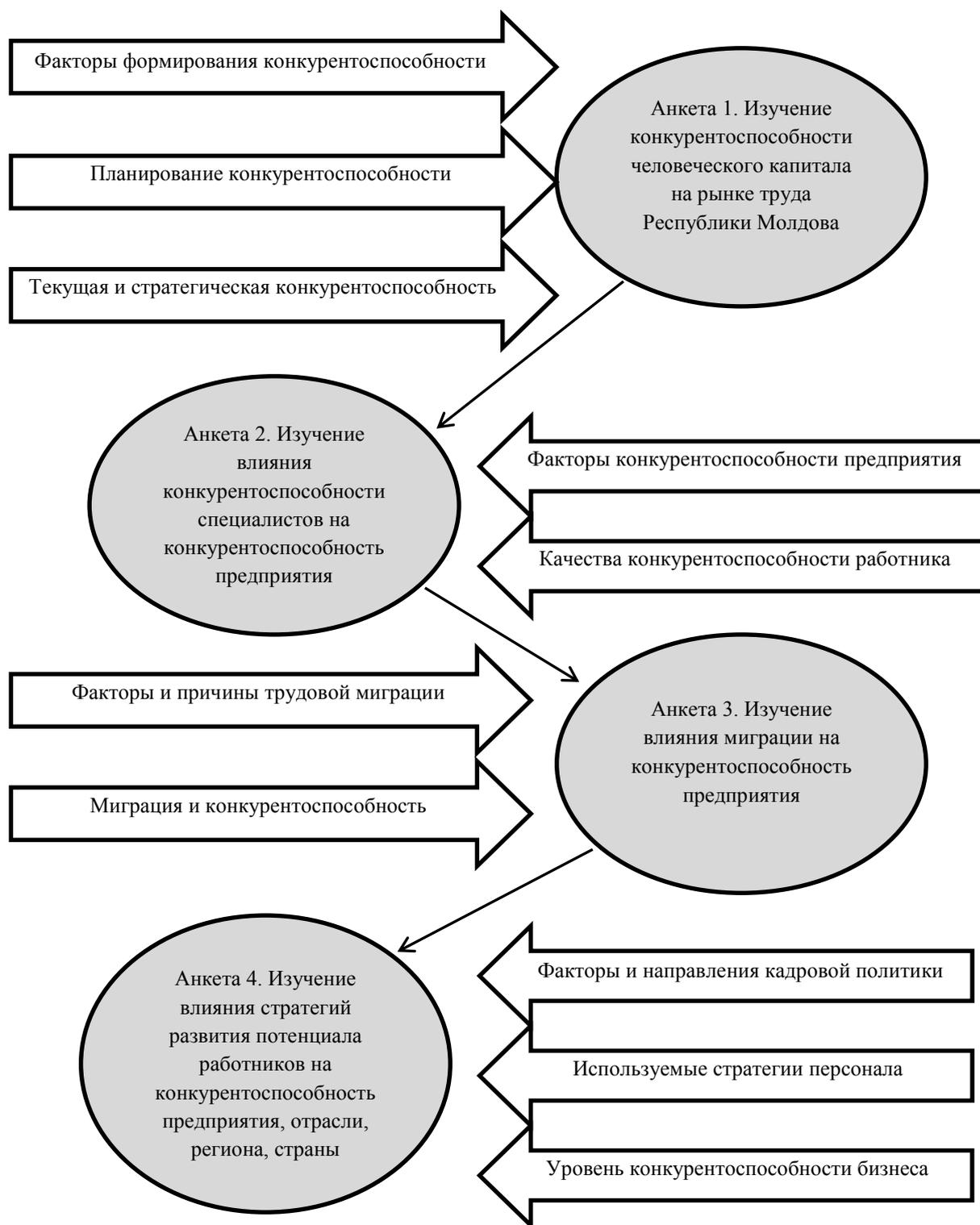
Адаптировано автором на основе источника:[82].

Таблица 5.3. Система статистических показателей использованных для анализа рынка труда

| нр. | Название показателя | Формула расчета | Пояснение показателя |
|-----|--|--|---|
| 1. | Уровень занятости трудовых ресурсов | $RO_{RM} = \frac{PO}{RM} * 100\%$ | Показывает количество занятого населения по отношению к трудоспособному |
| 2. | Общий уровень активности населения | $RA_{GEN} = \frac{PA}{P_{TOTAL}} * 100\%$ | Показывает количество активного населения в общем количестве населения |
| 3. | Уровень активности населения в трудоспособном возрасте | $RA_{PAM} = \frac{PA}{PAM} * 100\%$ | Показывает количество активного населения на 100 человек населения в трудоспособном возрасте |
| 4. | Уровень содержания трудоспособными гражданами нетрудоспособных | $R_{INTR} = \frac{PI}{PA} * 100\%$ | Показывает количество неактивного населения приходящегося на 100 человек активного населения |
| 5. | Уровень производительности труда | $w = \frac{q}{T}, t = \frac{T}{q}$ | Позволяет определить уровень производительности труда |
| 6. | Индекс производительности труда | $I(w) = \frac{\sum_{i=1}^n w_1 T_1}{\sum_{i=1}^n w_0 T_1}; I(t) = \frac{\sum_{i=1}^n t_1 q_1}{\sum_{i=1}^n t_0 q_1}$ | Характеризует изменение производительности труда в текущем периоде по сравнению с базисным периодом |

Адаптировано автором на основе источника:[82].

Логическая схема функциональных зависимостей инструментария исследования конкурентоспособности человеческого капитала



Источник: разработано автором.

Объем выборки респондентов

Таблица 7.1. Объем выборки респондентов по анализируемым предприятиям Северного и Центрального региона Республики Молдова (институциональный проект)

| Северный регион | | | Центральный регион | | |
|--|---|--------------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| Название предприятий | Объем выборки (10% от генеральной совокупности) | | Название предприятий | Объем выборки (10% от генеральной совокупности) | |
| | Всего (чел) | Из них менеджеры и специалисты (чел) | | Всего (чел) | Из них менеджеры и специалисты (чел) |
| SA Incomlac, SA Combinatul de pâine, SA Barza Albă, SA Red-Nord, SA Floarea-Soarelui, SA Basarabia Nord, SA Draexlmaier, SA Sîngureanca, SA Ghips Biruința. | 95 | 58 | SA Zorile, SA Orange, SA ASITO, SA JLC, SA Agregat, SA Moldcell, SA Klassika Asigurări, SA Moldtelecom, BC Victoriabank SA. | 59 | 36 |
| SRL Tehagrodas, SRL Flang, SRL Emilsgrup, SRL Excel manufacturing, SRL Le Bridge, SRL Stoma, SRL Biconix, SRL Basnicom Impex, SRL Muncel-agro, SRL Schleich, SRL Nord Garant, SRL Lorion-Impex, SRL Florixon, SRL Asinv, SRL Amas, SRL Mireasma Livezii, SRL Stapinul mesei, SRL Inatol-agro, SRL OrusBellcar, SRL Linella, SRL Alina. | 72 | 44 | SRL Amnobil-Pach, SRL Ovico, SRL Dansicous, SRL Endava, SRL Orient, SRL Varda, SRL Procer Company, SRL Trabo Plus, SRL SBC-HR, SRL TR-AUTO, SRL Regicons-mont, SRL Chenco, SRL Consandrex, SRL ADD Grup, SRL Alferal, SRL Design-plan, SRL Balneo-Expres, SRL Colaj, SRL StarConstruct, SRL Safaralv, SRL Feruzacom, SRL Almor-Plus, SRL Pos-Promo, SRL Agrovaliov, SRL Dimtagro. | 67 | 43 |
| Îi Viartego, Îi Bejenari, IP Plotii-Larisa-Victor, IP Vadim Iliotii, IP Titov, IP ICC Selectia, IP Pavalion Vida, IP Salagor-Vadim, IP Actual, IP Malis, IP Cristinuta, IP Furculita, IP Mihaela. | 13 | 13 | Îi Tofan Alexandru, Îi Priseajic All, Îi Svetlana Sagan, IM Saleras Star. | 4 | 4 |
| всего: 42 предприятий, в том числе, 8 – SA, 21 – SRL, 13 – IP и IP. | 180 | 115 | всего: 38 предприятий, в том числе, 9 – SA, 25 – SRL, 4 – IP. | 130 | 83 |

Источник: разработано автором.

Таблица 7.2. Объем выборки респондентов по анализируемым предприятиям Северного региона Республики Молдова (исследовательский проект)

| Удельный вес респондентов населенного пункта в общей численности | Название предприятий | Объем выборки | |
|--|---|---------------|--------------------------------------|
| | | Всего (чел) | Из них менеджеры и специалисты (чел) |
| Бельцы, 60% | II Titov, II Pavalion Vida, II Malis, II Actual, II Cristinuta, II Furculita, II Mihaela, II Tutueva, IP ICCS Selectia | 10 | 14 |
| | SRL Biconix, SRL Draxlmaier, SRL Asinv, SRL Mireasma Livezii, SRL Stapinul mesei, SRL OrusBellcar, SRL Linella, SRL Rusnac-Moldaqua, SRL Dumbrava Nord, SRL Tehnica, SRL Tutea-Service, SRL Planeta florilor, SRL Galaxic, SRL Selmax si K, SRL Samon-Grup, SRL Gonvord-auto-plus. | 118 | 43 |
| | SA Bălțanca, SA Dumbrava-Nord, SA Barza Albă, SA Moldtelecom, SA Incomlac, SA Slaider, SA Colibri, SA Franzeluta, SA Basarabia-Nord, SA Combinatul de Piine, SA Real-Registr, SA Document-Service, SA Ghips-Biruinta, SA Floarea Soarelui, SA Daac-Hermes, SA Red-Nord, BC Eximbank SA, SA CMC-Knauf. | 125 | 69 |
| | IM Beermaster SA, IM Credit Rapid SRL, IM Infinity Inc. SRL, IM Enns&Vin SRL, IS Calea Ferata Moldova. | 51 | 27 |
| Глодяны, 2,9% | SRL Flacara, SRL Bitic-Agro. | 14 | 8 |
| Бричаны, 1,3% | IP Iotii-Larisa-Victor, IP Vadim Iliotii, SRL Basnicom Impex, SRL Muncel-agro, SRL Nord Avix, SA Bogdanesti. | 6 | 6 |
| Дондюшаны, 2,5% | SRL Țîrăd-agro, SRL Vatmol-agro | 12 | 5 |
| Дрокия, 3,3% | SRL Nord Garant, SRL Amas, SA Cimpia Pelinitei. | 16 | 13 |
| Единцы, 2,7% | SRL Chetro-Prim, SRL Edineț-Gaz, SA Gradji-Sat, SA Moldtelecom, Centrul de Posta. | 13 | 9 |
| Фалешты, 5,6% | SRL Excel manufacturing, SRL Schleich, SA Sudzucher-Moldova. | 27 | 12 |
| Флорешты, 7% | SRL Lorion-Impex, SRL Florixon, SA Promilk. | 34 | 21 |
| Окница, 0,6% | ÎI Bejenari, SRL Inatol-agro. | 3 | 3 |
| Рышканы, 5,8% | II Salagor-Vadim, SRL Alina, SRL Tehnica, SA Lactis, SA Avicola. | 28 | 15 |
| Сынжерея, 4,4% | ÎI Viartego, SA Agroserv MDK, SA Metal Forest. | 21 | 18 |
| Сорока, 3,9% | SRL Tetracom-Agro, SRL Avornicita, SA Rultehcom. | 19 | 11 |
| всего, Северный регион, 100% | всего: 83 предприятий, в том числе, 29 – SA, 36 – SRL, 18 – II и IP. | 497 | 274 |

Источник: разработано автором.

Инструментарий исследования предприятий

АНКЕТА 1

Уважаемый работник предприятия.....
(название предприятия)

С целью изучения конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда Республики Молдова, просим Вас заполнить предложенную анкету. Прочтите ее и отметьте, пожалуйста, номера ответов, соответствующих Вашему мнению.

Если же ни один из них не приемлем для Вас, просьба вписать желаемый ответ.

Анкету подписывать не надо. Мнение каждого отдельного человека не будет оглашено.

Мы благодарим Вас за помощь в нашей работе!

1. Оцените, пожалуйста, уровень экономического благополучия предприятия, на котором Вы работаете. Для этого в приведенной ниже шкале обведите номер ответа в %.

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------------------------------|
| Экономически неблагополучно | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Экономически благополучно |
| | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

2. Охарактеризуйте, пожалуйста, динамику основных экономических показателей предприятия в последние 3-5 лет:

| п/н | Показатели деятельности предприятия | Тенденция изменения показателей | | | |
|-------|--|---------------------------------|----------|------------------|---------------------------|
| | | Рост | Снижение | Без изменения | Неустойчивая тенденция |
| 2.1. | Объем производства продукции /услуг | 2.1.1 | 2.1.2 | 2.1.3 | 2.1.4 |
| 2.2. | Себестоимость производства | 2.2.1 | 2.2.2 | 2.2.3 | 2.2.4 |
| 2.3. | Уровень общих и административных расходов | 2.3.1 | 2.3.2 | 2.3.3 | 2.3.4 |
| 2.4. | Прибыль и рентабельность | 2.4.1 | 2.4.2 | 2.4.3 | 2.4.4 |
| 2.5. | Ассортимент выпускаемой продукции/ услуг | 2.5.1 | 2.5.2 | 2.5.3 | 2.5.4 |
| 2.6. | Количество покупателей продукции /услуг | 2.6.1 | 2.6.2 | 2.6.3 | 2.6.4 |
| 2.7. | Доля местного рынка сбыта продукции /услуг | 2.7.1 | 2.7.2 | 2.7.3 | 2.7.4 |
| 2.8. | Количество конкурентов на рынке | 2.8.1 | 2.8.2 | 2.8.3 | 2.8.4 |
| 2.9. | Численность персонала предприятия | 2.9.1 | 2.9.2 | 2.9.3 | 2.9.4 |
| 2.10. | Инвестиции в персонал (обучение, тренинги, семинары, повышение квалификации) | 2.10.1 | 2.10.2 | 2.10.3 | 2.10.4 |
| 2.11 | Текучесть кадров, внутренние перемещения | 2.11.1 | 2.11.2 | 2.11.3 | 2.11.4 |
| 2.12 | Уровень производительности труда | 2.12.1 | 2.12.2 | 2.12.3 | 2.12.4 |

3. Укажите в убывающем порядке по важности (от 1 до 10) факторы, которые на Ваш взгляд могут обеспечить конкурентоспособность предприятия, на котором Вы работаете (обвести оценку):

| п/н | Факторы конкурентоспособности | Оценка важности фактора | | | | | | | | | |
|------|---|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.1. | Качество выпускаемого продукта/услуг | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.2. | Модернизация и улучшение потребительских свойств уже существующих продуктов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.3. | Качество послепродажного обслуживания | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.4. | Цена и продвижение продукта | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.5. | Эффективность использования сырья, материалов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.6. | Ускорение оборачиваемости денежных средств | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.7. | Качество и конкурентоспособность человеческого капитала, профессионализм | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.8. | Эффективность управления, имидж предприятия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.9. | Способность предприятия адаптировать деятельность к изменениям на рынке | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3.10 | Инновации и внедрение в производство новых продуктов/услуг | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

4. Отметьте основные проблемы, с которыми сталкивается предприятие при достижении конкурентоспособности на рынке (можно несколько):

- 4.1. Перебои в поставках сырья, полуфабрикатов, материалов;
4.2. Недостаточный уровень технологического оборудования;

- 4.3. Уровень квалификационной подготовки персонала;
- 4.4. Низкий спрос на продукцию (услуги) предприятия;
- 4.5. Низкое качество продукции;
- 4.6. Присутствие на рынке предприятий, производящих аналогичную продукцию (услуги);
- 4.7. Риски и неопределенность в деятельности предприятия;
- 4.8. Неэффективная политика руководства предприятия;
- 4.9. Другое.....

5. Оцените, в какой степени конкурентоспособность персонала определяет конкурентоспособность предприятия (в %)

| Абсолютно не определяет | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Определяет |
|-------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------------|
| | 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 5.10 | 5.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

6. Считаете ли, что существует необходимость планировать будущую (стратегическую) конкурентоспособность персонала?

- 6.1. Да; 6.2. Нет; 6.3. Затрудняюсь ответить.

7. Укажите в убывающем порядке по важности (от 1 до 10) факторы, которые на Ваш взгляд могут сформировать стратегическую конкурентоспособность персонала (обвести оценку):

| п/н | Факторы конкурентоспособности персонала | Оценка важности фактора | | | | | | | | | |
|------|--|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 7.1. | Соответствие профессиональным требованиям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.2. | Активность в трудовой деятельности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.3. | Обладание потребностями, ценностями, перспективами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.4. | Информированность в области рыночной экономики | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.5. | Регулярность повышения образовательного уровня | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.6. | Эффективность реализации квалификационного потенциала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.7. | Адаптация психофизиологического потенциала к изменениям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.8. | Способность конкурировать на рынке труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.9. | Наследственные характеристики | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7.10 | Коммуникабельность, отношения с руководством, коллегами, клиентами, партнерами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

8. Определите, пожалуйста, уровень текущей (фактической) конкурентоспособности персонала предприятия в %.

| Низкий уровень конкурентоспособности | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Высокий уровень конкурентоспособности |
|--------------------------------------|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|---------------------------------------|
| | 8.1. | 8.2. | 8.3. | 8.4. | 8.5. | 8.6. | 8.7. | 8.8. | 8.9. | 8.10. | 8.11. | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

9. Укажите качества, характеризующие текущую конкурентоспособность персонала:

- 9.1. Образование, знания, навыки, умения;
- 9.2. Интеллигентность и культура;
- 9.3. Мотивация и умение формулировать личные цели;
- 9.4. Умение управлять своими эмоциями, воля, стрессоустойчивость;
- 9.5. Способность конкурировать на рынке труда;
- 9.6. Общительность, коммуникабельность, организованность.

10. Укажите, пожалуйста, Ваш уровень образования:

- 10.1. среднее общеобразовательное; 10.2. лицей; 10.3. среднее профессиональное (колледж);
- 10.4. высшее незаконченное; 10.5. высшее.

11. Общий стаж работы:

- 11.1. до 5 лет; 11.2. 5-10 лет; 11.3. 11-20 лет; 11.4. 21-30 лет; 11.5. свыше 30 лет.

12. Укажите Ваш возраст:

- 12.1. до 20 лет; 12.2. 21-30 лет; 12.3. 31-40 лет; 12.4. 41-50 лет; 12.5. свыше 50 лет

13. Укажите, к какой категории работника Вы относитесь:

- 13.1. менеджер; 13.2. специалист; 13.3. рабочий

Благодарим Вас за ответы и желаем успехов Вам и предприятию, на котором Вы работаете!

АНКЕТА 2

Уважаемый работник предприятия.....
(название предприятия)

С целью изучения **влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность предприятия** просим Вас заполнить предложенную анкету. Прочтите ее и отметьте, пожалуйста, номера ответов, соответствующих Вашему мнению. Анкету подписывать не надо. Мнение каждого отдельного человека не будет оглашено. Мы благодарим Вас за помощь в нашей работе!

1. Оцените пожалуйста уровень производительности труда на предприятия. Для этого в предлагаемой ниже шкале обведите номер ответа, соответствующий Вашему мнению (в %).

| Производительность труда низкая | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Производительность труда высокая |
|------------------------------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-------------------------------------|
| | 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

2. Укажите направление влияния внешних факторов на формирование конкурентных преимуществ предприятия, на котором Вы работаете:

| факторы внешнего влияния | направление изменения факторов | | | |
|--|--------------------------------|---------------|------------------|---------------------------|
| | Положительное | Отрицательное | Без изменения | Неустойчивая тенденция |
| 2.1. Уровень международной интеграции и сотрудничества, соблюдение норм международной свободной конкуренции | 2.1.1 | 2.1.2 | 2.1.3 | 2.1.4 |
| 2.2. Законодательная и нормативная база функционирования экономики страны, отрасли и регионов | 2.2.1 | 2.2.2 | 2.2.3 | 2.2.4 |
| 2.3. Уровень конкурентоспособности страны, отрасли, региона | 2.3.1 | 2.3.2 | 2.3.3 | 2.3.4 |
| 2.4. Национальная система стандартизации и сертификации, контроль соответствия международным стандартам | 2.4.1 | 2.4.2 | 2.4.3 | 2.4.4 |
| 2.5. Государственная поддержка развития инноваций, конкурентоспособности, повышения уровня жизни населения | 2.5.1 | 2.5.2 | 2.5.3 | 2.5.4 |
| 2.6. Наличие природных и финансовых ресурсов | 2.6.1 | 2.6.2 | 2.6.3 | 2.6.4 |
| 2.7. Инвестиционный климат и привлекательность для иностранных инвесторов страны, отрасли, региона, предприятия; | 2.7.1 | 2.7.2 | 2.7.3 | 2.7.4 |
| 2.8. Уровень процентных и налоговых ставок | 2.8.1 | 2.8.2 | 2.8.3 | 2.8.4 |
| 2.9. Конкурентная среда и позиции лидера в отрасли | 2.9.1 | 2.9.2 | 2.9.3 | 2.9.4 |
| 2.10. Стратегии развития регионов и человеческого капитала | 2.10.1 | 2.10.2 | 2.10.3 | 2.10.4 |

3. Отметьте основные факторы, влияющие на формирование конкурентных преимуществ региона (можно несколько):

- 3.1. Конкурентоспособность страны, в которую входит регион;
- 3.2. Конкурентоспособность человеческого капитала и уровень жизни населения;
- 3.3. Природно-климатические, географические, экологические и социально-экономические параметры региона;
- 3.4. Предпринимательская и инновационная активность в регионе;
- 3.5. Уровень соответствия (отставания или опережения) параметров инфраструктуры региона международным и национальным нормативам;
- 3.6. Уровень международной интеграции региона;
- 3.7. Инвестиционная привлекательность региона;
- 3.8. Наличие партнерских региональных и международных связей.

4. Что Вы понимаете под конкурентоспособностью предприятия?

- 4.1. Способность предприятия производить товары и услуги, по своим свойствам аналогичные товарам, произведенным другим предприятием;
- 4.2. Способность предприятия производить товары и услуги, удовлетворяющие потребности покупателей лучше других предприятий;
- 4.3. Способность предприятия продемонстрировать покупателям преимущества выпускаемого продукта над другими продуктами.

5. Как Вы думаете, является ли предприятие, на котором Вы работаете, конкурентоспособным?

- 5.1. Да; 5.2. Нет; 5.3. Затрудняюсь ответить.

6. Определите, пожалуйста уровень конкурентоспособности предприятия по объектам:

6.1. Производимый продукт (оказываемые услуги)

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--|
| Низкий уровень конкуренто- способности | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Высокий уровень конкуренто- способности |
| | 6.1.0 | 6.1.1 | 6.1.2 | 6.1.3 | 6.1.4 | 6.1.5 | 6.1.6 | 6.1.7 | 6.1.8 | 6.1.9 | 6.1.10 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

6.2. Технологии и оборудование

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--|
| Низкий уровень конкуренто- способности | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Высокий уровень конкуренто- способности |
| | 6.2.0 | 6.2.1 | 6.2.2 | 6.2.3 | 6.2.4 | 6.2.5 | 6.2.6 | 6.2.7 | 6.2.8 | 6.2.9 | 6.2.10 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

6.3. Персонал (работники предприятия)

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--|
| Низкий уровень конкуренто- способности | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Высокий уровень конкуренто- способности |
| | 6.3.0 | 6.3.1 | 6.3.2 | 6.3.3 | 6.3.4 | 6.3.5 | 6.3.6 | 6.3.7 | 6.3.8 | 6.3.9 | 6.3.10 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

7. Считаете ли Вы, что персонал предприятия является приоритетным в формировании конкурентоспособности предприятия?

- 7.1. Да; 7.2. Нет; 7.3. Затрудняюсь ответить.

8. Укажите элементы формирования конкурентоспособности человеческого капитала, которые принесут социальный эффект работнику?

- 8.1. Обеспечение оптимального уровня доходов и потребления;
- 8.2. Повышение уровня материального и духовного достатка и снижение уровня бедности;
- 8.3. Обеспечение равенства между полами и поколениями;
- 8.4. Оптимизация объемов неосязаемого и осязаемого капитала;
- 8.5. Удовлетворение первичных потребностей человека (семьи) в соответствующих объемах;
- 8.6. Стимулирование естественного воспроизводства населения;
- 8.7. Повышение прочности института семьи и брака;
- 8.8. Обеспечение качества элементов уровня жизни.

9. Укажите пожалуйста, с чем у Вас ассоциируется конкуренция на предприятии?

- 9.1. Сила предприятия – конкурентоспособный работник обеспечит конкурентоспособность предприятию;
- 9.2. Возможность – шанс проявить себя и самореализоваться;
- 9.3. Слабость предприятия – конкурентная борьба отвлекает от производственного процесса;
- 9.4. Опасность – напряжение, стрессы, конфликты, интриги.

10. Укажите пожалуйста Ваш уровень образования:

- 10.1. среднее общеобразовательное; 10.2. лицей; 10.3. среднее профессиональное (колледж); 10.4. высшее незаконченное; 10.5. высшее.

11. Общий стаж работы:

- 11.1. до 5 лет; 11.2. 5-10 лет; 11.3. 11-20 лет; 11.4. 21-30 лет; 11.5. свыше 30 лет.

12. Укажите Ваш возраст:

- 12.1. до 20 лет; 12.2. 21-30 лет; 12.3. 31-40 лет; 12.4. 41-50 лет; 12.5. свыше 50 лет

13. Укажите, к какой категории работника Вы относитесь:

- 13.1. менеджер; 13.2. специалист; 13.3. рабочий.

Благодарим Вас за ответы и желаем успехов Вам и предприятию, на котором Вы работаете!

АНКЕТА 3

Уважаемый работник предприятия.....
(название предприятия)

С целью изучения влияния миграции на конкурентоспособность предприятия и для разработки стратегий развития профессионального потенциала специалистов, просим Вас заполнить предложенную анкету. Прочтите ее и отметьте, пожалуйста, номера ответов, соответствующих Вашему мнению. Если же ни один из них не приемлем для Вас, просьба вписать желаемый ответ.

Анкету подписывать не надо. Мнение каждого отдельного человека не будет оглашено.

Мы благодарим Вас за помощь в нашей работе!

1. Укажите, пожалуйста, как долго Вы работаете на данном предприятии?
 - 1.1. до 5 лет,
 - 1.2. от 5 до 10 лет,
 - 1.3. от 10 до 20 лет,
 - 1.4. свыше 20 лет.

2. Ваша позиция в отношении внешней трудовой миграции, то есть выезда на работу за пределы Республики Молдова или въезда в нашу страну работников из других стран:
 - 2.1. Отношусь к трудовой миграции исключительно позитивно;
 - 2.2. Отношусь к трудовой миграции исключительно негативно;
 - 2.3. Одобряю только выезд на работу в другие страны;
 - 2.4. Одобряю только въезд в нашу страну иностранной рабочей силы.

3. Оцените, пожалуйста, степень влияния трудовой миграции на деятельность предприятия. Для этого в предлагаемой ниже шкале обведите номер ответа, соответствующий Вашему мнению (в %).

| | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | 3.0 | 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.9 | 3.10 |
| Трудовая миграция влияет на деятельность предприятия абсолютно – | | | | | | | | | | | |
| • позитивно, % | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| • негативно, % | 0 | -10 | -20 | -30 | -40 | -50 | -60 | -70 | -80 | -90 | -100 |

4. Охарактеризуйте, пожалуйста, направление влияния трудовой миграции (внешней и внутренней) на показатели деятельности предприятия:

| Показатели деятельности предприятия | Направление влияния трудовой миграции | | |
|--|---------------------------------------|------------|-----------|
| | позитивное | негативное | не влияет |
| 4.1. Объем производства/продаж продукции (оказание услуг) | 4.1.1 | 4.1.2 | 4.1.3 |
| 4.2. Уровень производственных/трудовых затрат включаемых в себестоимость производства | 4.2.1 | 4.2.2 | 4.2.3 |
| 4.3. Прибыль и рентабельность производства, продаж (оказанных услуг) | 4.3.1 | 4.3.2 | 4.3.3 |
| 4.4. Ассортимент выпускаемой продукции (оказанных услуг) | 4.4.1 | 4.4.2 | 4.4.3 |
| 4.5. Качество выпускаемой продукции (оказанных услуг) | 4.5.1 | 4.5.2 | 4.5.3 |
| 4.6. Доля местного рынка сбыта продукции (услуг) | 4.6.1 | 4.6.2 | 4.6.3 |
| 4.7. Производительность труда работников | 4.7.1 | 4.7.2 | 4.7.3 |
| 4.8. Конкурентоспособность персонала, продукта, предприятия | 4.8.1 | 4.8.2 | 4.8.3 |
| 4.9. Инвестиции в персонал (обучение, переобучение, повышение квалификации) | 4.9.1 | 4.9.2 | 4.9.3 |
| 4.10. Стратегии развития профессионального потенциала, программы рыночно-ориентированного обучения | 4.10.1 | 4.10.2 | 4.10.3 |

5. Как Вы относитесь к утверждению, что трудовая миграция влияет на конкурентоспособность предприятия, отрасли, страны?
 - 5.1. Полностью согласен (согласна);
 - 5.2. Считаю, что не влияет;
 - 5.3. Влияет только на конкурентоспособность продукта;
 - 5.4. Влияет только на конкурентоспособность отрасли;
 - 5.5. Влияет только на конкурентоспособность страны;
 - 5.6. Другое.....

6. Если бы Вам представилась возможность уехать на работу в другую страну, вы бы уехали?

6.1. Да; 6.2. Нет; 6.3. Затрудняюсь ответить.

7. Прокомментируйте ответы «да» и «нет» на предыдущий вопрос, указав причину (можно несколько причин):

| 7.1. Если ответ «да», то укажите причину | | 7.2. Если ответ «нет», то укажите причину | |
|--|--|---|--|
| 7.1.1. | Возможность заработать большее количество денег | 7.2.1. | Меня устраивает моя заработная плата и доходы моей семьи |
| 7.1.2. | Возможность развития карьеры и/или получения образования | 7.2.2. | Считаю, что карьеру и профессиональный рост легче осуществить на родине, чем на чужбине |
| 7.1.3. | Возможность повысить уровень жизни | 7.2.3. | Меня устраивает уровень жизни мой и моей семьи |
| 7.1.4. | Перспектива остаться на постоянное место жительства | 7.2.4. | В своей стране я не останусь без работы и без доходов |
| 7.1.5. | В целях ознакомления с другой культурой, языком, историей, народами | 7.2.5. | Перспектива работать по специальности за границей очень мала, а работать разнорабочим меня не устраивает |
| 7.1.6. | В целях изменения семейного статуса (жениться, выйти замуж) | 7.2.6. | Мне сложно выучить иностранный язык, а без языка в чужой стране перспектив немного |
| 7.1.7. | В другие страны уехали моя семья, друзья, знакомые, которые помогут в трудоустройстве | 7.2.7. | Боюсь потерять здоровье и трудоспособность на тяжелых работах |
| 7.1.8. | Возможность уехать из страны по политическим, экономическим, национальным, расовым, социальным и др. мотивам | 7.2.8. | Я являюсь патриотом своей страны, несмотря на изменения, в том числе негативные, происходящие в ней |
| 7.1.9. | Другое..... | 7.2.9. | Другое..... |

8. На ваш взгляд, трудовая миграция (внешняя и внутренняя) влияет на конкурентоспособность персонала предприятия?

8.1. Да; 8.2. Нет; 8.3. Затрудняюсь ответить.

9. Укажите, пожалуйста, на какие качества работников влияет трудовая миграция (можно несколько):

| | | Направление влияния | | |
|------|--|---------------------|-----------|-----------|
| | | позитивно | негативно | Не влияет |
| 9.1. | Квалификационный потенциал; | 9.1.1 | 9.1.2 | 9.1.3 |
| 9.2. | Активность и самоотдача в трудовой деятельности; | 9.2.1 | 9.2.2 | 9.2.3 |
| 9.3. | Сплоченность и взаимовыручка в коллективе; | 9.3.1 | 9.3.2 | 9.3.3 |
| 9.4. | Способность к сотрудничеству и работы в команде; | 9.4.1 | 9.4.2 | 9.4.3 |
| 9.5. | Потенциал развития и повышение образовательного уровня; | 9.5.1 | 9.5.2 | 9.5.3 |
| 9.6. | Продвижение новых идей и инновационная деятельность; | 9.6.1 | 9.6.2 | 9.6.3 |
| 9.7. | Адаптация психофизиологического потенциала к изменениям; | 9.7.1 | 9.7.2 | 9.7.3 |
| 9.8. | Способность конкурировать на рынке труда; | 9.8.1 | 9.8.2 | 9.8.3 |
| 9.9. | Другое..... | 9.9.1 | 9.9.2 | 9.9.3 |

10. Укажите пожалуйста Ваш уровень образования:

10.1. среднее общеобразовательное; 10.2. лицей; 10.3. среднее профессиональное (колледж);
10.4. высшее незаконченное; 10.5. высшее.

11. Общий стаж работы:

11.1. до 5 лет; 11.2. 5-10 лет; 11.3. 11-20 лет; 11.4. 21-30 лет; 11.5. свыше 30 лет.

12. Укажите Ваш возраст:

12.1. до 20 лет; 12.2. 21-30 лет; 12.3. 31-40 лет; 12.4. 41-50 лет; 12.5. свыше 50 лет

13. Укажите, к какой категории работника Вы относитесь:

13.1. менеджер; 13.2. специалист; 13.3. рабочий

Благодарим Вас за ответы и желаем успехов Вам и предприятию, на котором Вы работаете!

АНКЕТА 4

Уважаемый работник предприятия.....
(название предприятия)

С целью изучения влияния стратегий развития потенциала работников на конкурентоспособность предприятия, отрасли, страны просим Вас заполнить предложенную анкету. Прочтите ее и отметьте, пожалуйста, номера ответов, соответствующих Вашему мнению.

Если же ни один из них не приемлем для Вас, просьба вписать желаемый ответ.

Анкету подписывать не надо. Мнение каждого отдельного человека не будет оглашено.

Мы благодарим Вас за помощь в нашей работе!

1. Известны ли Вам кадровая политика, стратегии в отношении работников, планы развития профессионального потенциала работников, реализуемых на Вашем предприятии?
1.1. Да 1.2. Нет 1.3. Затрудняюсь ответить

2. Отметьте, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены политикой администрации в отношении развития профессиональных качеств работников предприятия? Для этого в предлагаемой ниже шкале обведите номер ответа, соответствующий Вашему мнению (в %).

| Не удовлетворен | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Удовлетворен |
|-----------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|--------------|
| | 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 2.8 | 2.9 | 2.10 | 2.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

3. Укажите уровень и направление влияния факторов кадровой политики реализуемой на предприятии, на Вашу деятельность:

| Факторы | Влияет позитивно | Влияет негативно | Не влияет |
|--|------------------|------------------|-----------|
| 3.1. Материальное стимулирование (размер заработка) | 3.1.1 | 3.1.2 | 3.1.3 |
| 3.2. Моральное стимулирование | 3.2.1 | 3.2.2 | 3.2.3 |
| 3.3. Деловое администрирование (процедуры, инструкции, правила) сбалансированность прав, обязанностей, ответственности | 3.3.1 | 3.3.2 | 3.3.3 |
| 3.4. Трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе | 3.4.1 | 3.4.2 | 3.4.3 |
| 3.5. Социальные факторы, возможность реализации личных потребностей | 3.5.1 | 3.5.2 | 3.5.3 |
| 3.6. Карьерный рост и продвижение по службе | 3.6.1 | 3.6.2 | 3.6.3 |
| 3.7. Участие в управленческих решениях, командная работа | 3.7.1 | 3.7.2 | 3.7.3 |
| 3.8. Творческая атмосфера, возможность реализации интеллектуального потенциала | 3.8.1 | 3.8.2 | 3.8.3 |
| 3.9. Соответствие работы знаниям, способностям, возможность реализации квалификационного потенциала | 3.9.1 | 3.9.2 | 3.9.3 |
| 3.10. Возможность формирования конкурентоспособности работника | 3.10.1 | 3.10.2 | 3.10.3 |

4. Какие на Ваш взгляд элементы кадровой политики предприятия, на котором Вы работаете, отсутствуют?

4.1. Стратегическое развитие профессионального потенциала работников через рыночно-ориентированное обучение

4.2. Формирование и внедрение адаптивной к стратегическим изменениям организационной культуры

4.3. Маркетинговая деятельность по эффективному формированию профессионального потенциала работников

4.4. Стимулирование инновационной деятельности работников

4.5. Бюджеты по формированию человеческого потенциала и методы оценки конкурентоспособности работников

5. Известно ли Вам об изменениях, которые периодически вносятся в кадровую политику предприятия?

5.1. Да 5.2. Нет 5.3. Затрудняюсь ответить 5.4. Изменения не вносятся

6. Оптимально ли, на Ваш взгляд, руководство формирует Вашу конкурентоспособность в соответствии с выполняемой работой в условиях стратегических изменений?

| Не оптимально | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Оптимально |
|---------------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------------|
| | 6.1 | 6.2 | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 6.9 | 6.10 | 6.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

7. Какие стратегии в отношении работников реализуются на предприятии, где Вы работаете?

| Наименование стратегии | Характеристики стратегии | Отметка о реализации стратегии | | |
|---|--|--------------------------------|-------|----------------------|
| | | Да | Нет | Затрудняюсь ответить |
| 7.1. Стратегия мотивации и стимулирование труда | Формирование гибкой и адаптивной системы оплаты и стимулирования труда работников | 7.1.1 | 7.1.2 | 7.1.3 |
| 7.2. Стратегия управления персоналом (классическая) | Набор, отбор персонала, мотивация, планирование продвижения по службе, повышение квалификации, оценка и аттестация персонала | 7.2.1 | 7.2.2 | 7.2.3 |
| 7.3. Стратегия развития персонала | Формирование конкурентоспособности работников через обучение, осуществляются инвестиции в развитие человеческого потенциала | 7.3.1 | 7.3.2 | 7.3.3 |
| 7.4. Инновационная стратегия | Предполагает стимулирование инноваций и инновационной деятельности работников | 7.4.1 | 7.4.2 | 7.4.3 |
| 7.5. Социальная стратегия | Максимальное удовлетворение личных потребностей и ожиданий работников | 7.5.1 | 7.5.2 | 7.5.3 |
| 7.6. Стратегия, ориентированная на ценности организации | Формирование ценностей организации и адаптивной к стратегическим изменениям организационной культуры | 7.6.1 | 7.6.2 | 7.6.3 |
| 7.7. Стратегия вовлеченности | Участие персонала в управленческих решениях, командная работа | 7.7.1 | 7.7.2 | 7.7.3 |
| 7.8. Маркетинговые стратегии | Изучение рынка труда, выявление необходимых компетенций персонала | 7.8.1 | 7.8.2 | 7.8.3 |

8. Укажите степень влияния реализуемых стратегий в отношении работников на формирование конкурентоспособности предприятия?

| Не влияет | Возможный ответ (обвести) | | | | | | | | | | | Влияет |
|-----------|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|--------|
| | 6.1 | 6.2 | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 6.9 | 6.10 | 6.11 | |
| | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |

9. Какие на Ваш взгляд элементы не учтены в стратегиях развития потенциала работников, используемых на Вашем предприятии?

- 9.1. План формирования конкурентоспособности работников (годовой, на 5 - 10 лет)
- 9.2. Бюджеты рыночно-ориентированного обучения
- 9.3. Объем инвестиций в формирование профессионального потенциала работников
- 9.4. Мероприятия по стимулированию инновационной деятельности работников
- 9.5. План мероприятий по маркетингу персонала
- 9.6. Критерии оценки профессионального потенциала работников
- 9.7. Другое.....

10. Укажите пожалуйста Ваш уровень образования:

- 10.1. среднее общеобразовательное; 10.2. лицей; 10.3. среднее профессиональное (колледж);
- 10.4. высшее незаконченное; 11.5. высшее.

11. Общий стаж работы:

- 11.1. до 5 лет; 11.2. 5-10 лет; 11.3. 11-20 лет; 11.4. 21-30 лет; 11.5. свыше 30 лет.

12. Укажите Ваш возраст:

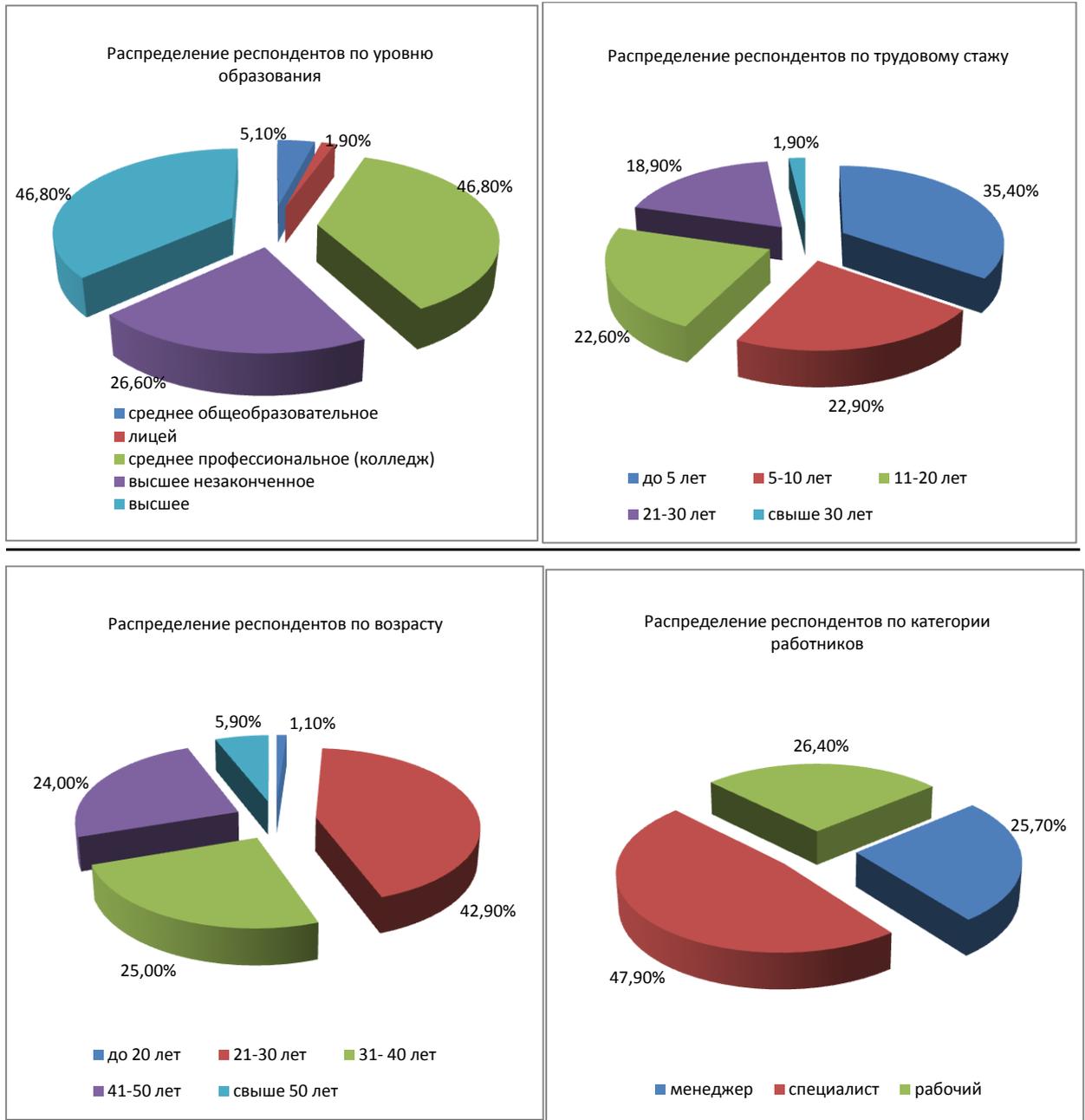
- 12.1. до 20 лет; 12.2. 21-30 лет; 12.3. 31- 40 лет; 12.4. 41-50 лет; 12.5. свыше 50 лет

13. Укажите, к какой категории работника Вы относитесь:

- 13.1. менеджер 13.2. специалист 13.3. рабочий

Благодарим Вас за ответы и желаем успехов Вам и предприятию, на котором Вы работаете!

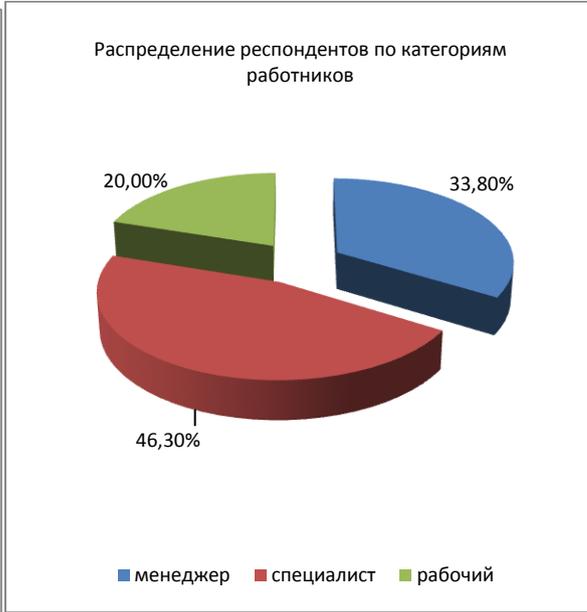
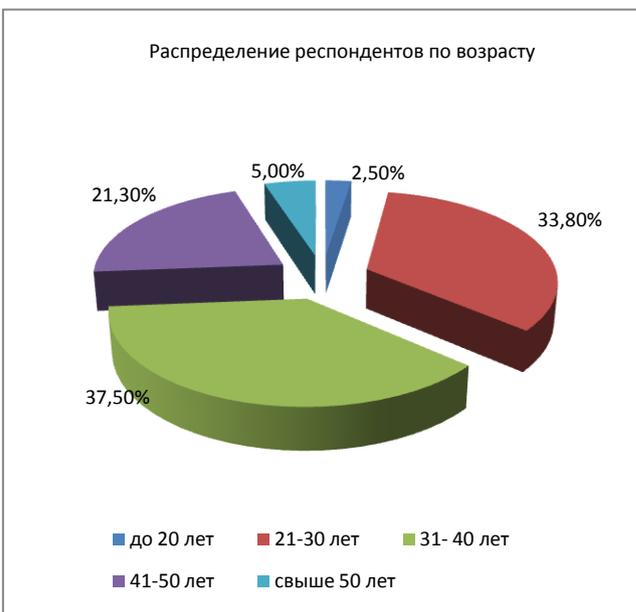
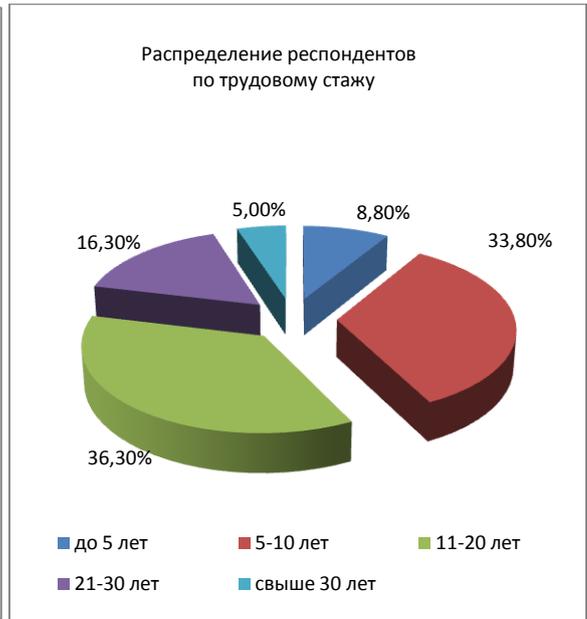
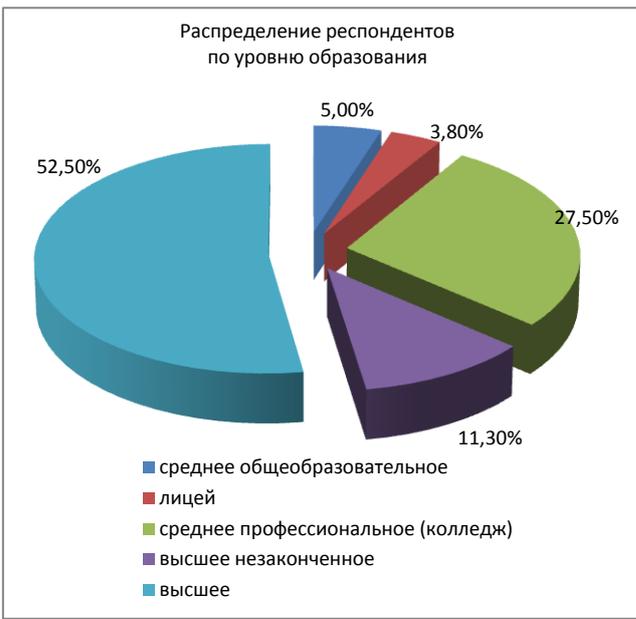
Распределение респондентов социологического опроса по основным характеристикам



Анкета 1 - Изучение конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда

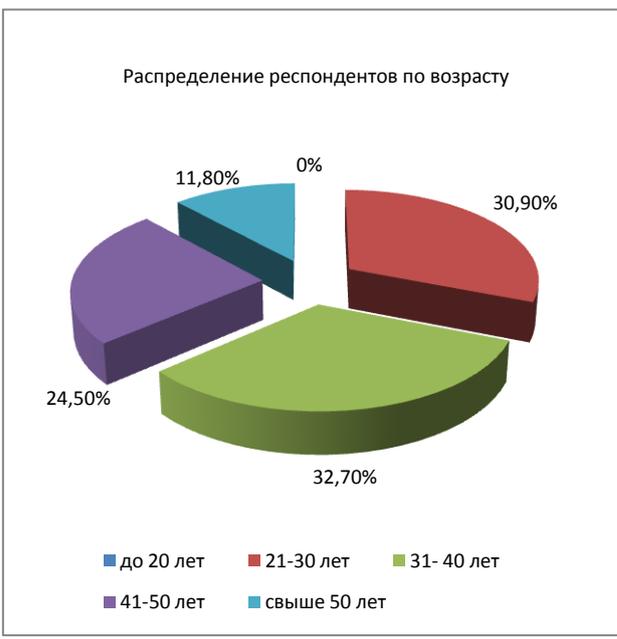
Республики Молдова

Источник: разработано автором.



Анкета 2 - Изучение влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность предприятия

Источник: разработано автором.



Анкета 3 - Изучение влияния миграции на конкурентоспособность предприятия

Источник: разработано автором.



Анкета 4 - Изучение влияния стратегий развития потенциала работников на конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона, страны

Источник: разработано автором.

Группировка результатов социологического исследования

Анкета 1. Изучение конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда Республики Молдова

(1.1)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 |
| 0,6% | 0,6% | 1,1% | 1,4% | 4,0% | 12,0% | 17,3% | 17,3% | 19,5% | 20,3% | 5,6% |

(1.2)

| | Рост | Снижение | Без изменения | Неустойчивая тенденция |
|-------|-------|----------|---------------|------------------------|
| 2.1. | 59,3% | 6,7% | 14,1% | 18,9% |
| 2.2. | 52,2% | 9,3% | 19,5% | 18,4% |
| 2.3. | 55,6% | 2,7% | 21,1% | 20,0% |
| 2.4. | 41,0% | 8,8% | 15,2% | 34,1% |
| 2.5. | 53,2% | 0,8% | 38,1% | 7,2% |
| 2.6. | 46,3% | 9,6% | 26,9% | 16,5% |
| 2.7. | 31,2% | 7,2% | 43,7% | 16,3% |
| 2.8. | 30,6% | 3,2% | 51,1% | 14,4% |
| 2.9. | 32,8% | 14,7% | 37,0% | 14,7% |
| 2.10. | 40,5% | 11,5% | 28,5% | 18,9% |
| 2.11. | 26,6% | 4,3% | 44,7% | 23,7% |
| 2.12. | 42,9% | 9,6% | 28,8% | 18,1% |

(1.3)

| | 1, % | 2, % | 3, % | 4, % | 5, % | 6, % | 7, % | 8, % | 9, % | 10, % |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 3.1. | 38,3 | 21,1 | 11,5 | 6,2 | 9,1 | 1,6 | 5,1 | 2,4 | 2,4 | 1,9 |
| 3.2. | 30,6 | 26,9 | 10,1 | 9,3 | 5,4 | 6,4 | 5,4 | 2,4 | 2,2 | 0,8 |
| 3.3. | 15,5 | 26,6 | 27,4 | 11,7 | 5,1 | 7,0 | 2,2 | 2,4 | 1,6 | 0,8 |
| 3.4. | 20,3 | 25,0 | 23,2 | 9,1 | 8,0 | 4,3 | 3,2 | 3,0 | 1,6 | 2,4 |
| 3.5. | 19,5 | 26,1 | 20,0 | 10,4 | 6,7 | 4,0 | 3,8 | 3,2 | 4,0 | 1,6 |
| 3.6. | 19,2 | 22,9 | 22,6 | 14,4 | 8,8 | 1,9 | 2,7 | 2,4 | 1,9 | 2,7 |
| 3.7. | 40,5 | 25,0 | 10,9 | 3,8 | 2,7 | 2,4 | 4,0 | 4,0 | 4,8 | 1,4 |
| 3.8. | 27,2 | 31,2 | 14,9 | 1,9 | 5,9 | 3,2 | 3,0 | 7,2 | 2,2 | 2,7 |
| 3.9. | 33,8 | 21,3 | 12,3 | 5,6 | 6,2 | 4,6 | 6,2 | 5,1 | 3,8 | 0,8 |
| 3.10. | 36,2 | 23,2 | 7,5 | 6,2 | 3,5 | 1,9 | 8,0 | 6,4 | 3,5 | 2,7 |

(1.4)

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|
| 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.5 | 4.6 | 4.7 | 4.8 | 4.9 |
| 25,6% | 43,1% | 45,0% | 14,7% | 5,9% | 49,0% | 40,5% | 8,3% | 4,8% |

(1.5)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4 | 5.5 | 5.6 | 5.7 | 5.8 | 5.9 | 5.10 | 5.11 |
| 8,0% | 6,0% | 8,0% | 1,4% | 3,5% | 9,9% | 6,4% | 10,4% | 19,5% | 26,4% | 19,5% |

(1.6)

| | | |
|-------|------|-------|
| 6.1 | 6.2 | 6.3 |
| 65,3% | 6,7% | 28,0% |

(1.7)

| | 1, % | 2, % | 3, % | 4, % | 5, % | 6, % | 7, % | 8, % | 9, % | 10, % |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 7.1. | 28,5 | 29,8 | 17,3 | 5,9 | 4,0 | 3,8 | 3,2 | 3,2 | 1,1 | 2,7 |
| 7.2. | 25,0 | 39,7 | 13,9 | 3,2 | 1,9 | 4,6 | 2,7 | 2,4 | 3,8 | 2,4 |
| 7.3. | 11,5 | 31,4 | 25,0 | 7,0 | 6,4 | 4,3 | 5,6 | 3,0 | 3,8 | 1,6 |
| 7.4. | 27,7 | 26,4 | 18,9 | 11,7 | 4,3 | 3,5 | 2,4 | 2,4 | 1,4 | 0,8 |
| 7.5. | 37,0 | 24,0 | 9,1 | 6,4 | 8,3 | 4,8 | 3,5 | 0,8 | 3,8 | 1,9 |
| 7.6. | 15,7 | 33,6 | 17,9 | 9,6 | 5,1 | 8,8 | 3,0 | 3,5 | 1,9 | 0,6 |
| 7.7. | 21,1 | 24,8 | 14,9 | 11,2 | 9,6 | 4,6 | 8,3 | 1,6 | 1,9 | 1,9 |
| 7.8. | 26,9 | 23,2 | 14,9 | 9,1 | 5,6 | 3,2 | 4,6 | 5,1 | 6,2 | 1,6 |
| 7.9. | 9,3 | 17,6 | 24,0 | 12,8 | 9,9 | 4,3 | 3,0 | 5,4 | 6,7 | 6,7 |
| 7.10. | 28,8 | 22,6 | 12,5 | 4,6 | 3,8 | 2,4 | 4,8 | 8,0 | 4,8 | 7,0 |

(1.8)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| 8.1 | 8.2 | 8.3 | 8.4 | 8.5 | 8.6 | 8.7 | 8.8 | 8.9 | 8.10 | 8.11 |
| 6,0% | 8,0% | 1,4% | 1,4% | 4,6% | 8,0% | 14,7% | 18,9% | 25,3% | 20,5% | 3,5% |

(1.9)

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 9.1 | 9.2 | 9.3 | 9.4 | 9.5 | 9.6 |
| 63,6% | 51,1% | 41,8% | 32,8% | 33,8% | 50,0% |

(1.10)

| | | | | |
|------|------|-------|-------|-------|
| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 |
| 5,1% | 1,9% | 46,8% | 26,6% | 46,8% |

(1.11)

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|
| 11.1 | 11.2 | 11.3 | 11.4 | 11.5 |
| 35,4% | 22,9% | 22,6% | 18,9% | 1,9% |

(1.12)

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|------|
| 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 | 12.5 |
| 1,1% | 42,9% | 25,0% | 24,0% | 5,9% |

(1.13)

| | | |
|-------|-------|-------|
| 13.1 | 13.2 | 13.3 |
| 25,0% | 47,9% | 26,4% |

Анкета 2. Изучение влияния конкурентоспособности специалистов на конкурентоспособность предприятия

(2.1)

| | | | | | | | | | | |
|-----|------|-----|------|------|-------|------|-------|-------|-------|------|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.10 | 1.11 |
| 0 | 1,3% | 0 | 2,5% | 3,8% | 10,0% | 7,5% | 22,5% | 30,0% | 20,0% | 2,5% |

(2.2)

| | Положительное | Отрицательное | Без изменения | Неустойчивая тенденция |
|-------|---------------|---------------|---------------|------------------------|
| 2.1. | 51,3% | 12,5% | 22,5% | 13,8% |
| 2.2. | 57,5% | 12,5% | 12,5% | 17,5% |
| 2.3. | 45,0% | 25,0% | 13,8% | 16,3% |
| 2.4. | 52,5% | 10,0% | 28,8% | 8,8% |
| 2.5. | 43,8% | 18,8% | 22,5% | 15,0% |
| 2.6. | 42,5% | 25,0% | 21,3% | 11,3% |
| 2.7. | 53,8% | 10,0% | 27,5% | 8,8% |
| 2.8. | 36,3% | 20,0% | 31,3% | 12,5% |
| 2.9. | 30,0% | 18,8% | 40,0% | 11,3% |
| 2.10. | 36,3% | 16,3% | 37,5% | 10,0% |

(2.3)

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 3.1 | 3.2 | 3.3 | 3.4 | 3.5 | 3.6 | 3.7 | 3.8 | 3.9 |
| 36,3% | 31,3% | 30,0% | 31,3% | 47,5% | 37,5% | 50,0% | 10,0% | 0 |

(2.4)

| | | | |
|-------|-------|-------|-----|
| 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 |
| 17,5% | 51,3% | 31,3% | 0 |

(2.5)

| | | |
|-------|------|-------|
| 5.1 | 5.2 | 5.3 |
| 77,5% | 8,8% | 12,5% |

(2.6.1)

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 6.1.0 | 6.1.1 | 6.1.2 | 6.1.3 | 6.1.4 | 6.1.5 | 6.1.6 | 6.1.7 | 6.1.8 | 6.1.9 | 6.1.10 |
| 0 | 0 | 3,8% | 0 | 2,5% | 7,5% | 7,5% | 15,0% | 35,0% | 21,3% | 7,5% |

(2.6.2)

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 6.2.0 | 6.2.1 | 6.2.2 | 6.2.3 | 6.2.4 | 6.2.5 | 6.2.6 | 6.2.7 | 6.2.8 | 6.2.9 | 6.2.10 |
| 0 | 6,3% | 0 | 2,5% | 2,5% | 7,5% | 23,8% | 21,3% | 12,5% | 21,3% | 2,5% |

(2.6.3)

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 6.3.0 | 6.3.1 | 6.3.2 | 6.3.3 | 6.3.4 | 6.3.5 | 6.3.6 | 6.3.7 | 6.3.8 | 6.3.9 | 6.3.10 |
| 1,3% | 3,8% | 2,5% | 1,3% | 8,8% | 7,5% | 5,0% | 15,0% | 30,0% | 18,8% | 6,3% |

(2.7)

| | | |
|-------|-------|-------|
| 7.1 | 7.2 | 7.3 |
| 72,5% | 10,0% | 17,5% |

(2.8)

| | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 8.1 | 8.2 | 8.3 | 8.4 | 8.5 | 8.6 | 8.7 | 8.8 |
| 41,3% | 40,0% | 22,5% | 37,5% | 63,8% | 40,0% | 36,3% | 28,8% |

(2.9)

| | | | |
|-----|-----|-----|-----|
| 9.1 | 9.2 | 9.3 | 9.4 |
|-----|-----|-----|-----|

| | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| 55,0% | 36,3% | 15,0% | 23,8% |
| (2.10) | | | |
| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 |
| 5,0% | 3,8% | 27,5% | 11,3% |
| (2.11) | | | |
| 11.1 | 11.2 | 11.3 | 11.4 |
| 8,8% | 33,8% | 36,3% | 16,3% |
| (2.12) | | | |
| 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 |
| 2,5% | 33,8% | 37,5% | 21,3% |
| (2.13) | | | |
| 13.1 | 13.2 | 13.3 | |
| 33,8% | 46,2% | 20,0% | |

Анкета 3. Изучение влияния миграции на конкурентоспособность предприятия

| | | | |
|----------------------------|---|------------|-----------|
| (3.1) | | | |
| 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 |
| 28,2% | 32,7% | 31,8% | 8,2% |
| (3.2) | | | |
| 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 |
| 62,7% | 21,8% | 14,5% | 5,5% |
| (3.3) | | | |
| • позитивно, % | 49,1% | | |
| • негативно, % | 75,5% | | |
| • позитивно и негативно, % | 24% считает, что трудовая миграция влияет на деятельность предприятия как позитивно так и негативно | | |
| (3.4) | | | |
| | позитивное | негативное | не влияет |
| 4.1. | 15,5% | 54,5% | 24,5% |
| 4.2. | 10,9% | 48,2% | 32,7% |
| 4.3. | 19,1% | 53,6% | 21,8% |
| 4.4. | 23,6% | 33,6% | 37,3% |
| 4.5. | 22,7% | 36,4% | 34,5% |
| 4.6. | 19,1% | 41,8% | 31,8% |
| 4.7. | 32,7% | 33,6% | 29,1% |
| 4.8. | 35,5% | 40,9% | 18,2% |
| 4.9. | 39,1% | 34,5% | 21,8% |
| 4.10. | 30,9% | 25,5% | 32,7% |
| (3.5) | | | |
| 5.1. | 5.2. | 5.3. | 5.4. |
| 40,0% | 50,0% | 4,5% | 1,8% |
| (3.6) | | | |
| 6.1. | 6.2. | 6.3. | |
| 54,5% | 28,2% | 16,3% | |
| (3.7) | | | |
| 7.1.1. | 53,6% | 7.2.1. | 11,8% |
| 7.1.2. | 19,1% | 7.2.2. | 8,2% |
| 7.1.3. | 42,7% | 7.2.3. | 5,5% |
| 7.1.4. | 17,3% | 7.2.4. | 16,4% |
| 7.1.5. | 20,0% | 7.2.5. | 11,8% |
| 7.1.6. | 6,4% | 7.2.6. | 10,9% |
| 7.1.7. | 10,0% | 7.2.7. | 10,0% |
| 7.1.8. | 18,2% | 7.2.8. | 8,2% |
| 7.1.9. | 1,8% | 7.2.9. | 0% |
| (3.8) | | | |
| 8.1. | 8.2. | 8.3. | |
| 72,7% | 11,0% | 17,3% | |
| (3.9) | | | |
| | позитивно | негативно | Не влияет |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| 9.1. | 34,5% | 48,2% | 14,5% |
| 9.2. | 38,2% | 37,3% | 15,5% |
| 9.3. | 25,5% | 43,6% | 21,8% |
| 9.4. | 36,4% | 25,5% | 27,3% |
| 9.5. | 46,4% | 29,1% | 15,5% |
| 9.6. | 46,4% | 25,5% | 19,1% |
| 9.7. | 38,2% | 30,9% | 20,9% |
| 9.8. | 41,8% | 26,4% | 19,1% |
| 9.9. | 11,8% | 0% | 0% |

(3.10)

| | | | | |
|------|------|-------|-------|-------|
| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 |
| 7,3% | 1,8% | 32,7% | 16,4% | 43,6% |

(3.11)

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|
| 11.1 | 11.2 | 11.3 | 11.4 | 11.5 |
| 13,6% | 27,3% | 31,8% | 19,1% | 8,2% |

(3.12)

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 | 12.5 |
| 0% | 30,9% | 32,7% | 24,5% | 11,8% |

(3.13)

| | | |
|-------|-------|-------|
| 13.1 | 13.2 | 13.3 |
| 18,2% | 43,6% | 38,2% |

Анкета 4. Изучение влияния стратегий развития потенциала работников, на конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона, страны
(Северный регион)

(4.1.1)

| | | |
|-----|-------|-------|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 |
| 55% | 32,5% | 12,5% |

(4.2.1)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|-------|-------|------|-----|-------|------|
| 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 2.8 | 2.9 | 2.10 | 2.11 |
| 7,5% | 1,3% | 1,3% | 6,3% | 8,8% | 11,3% | 16,3% | 6,3% | 10% | 21,3% | 10% |

(4.3.1)

| | Влияет позитивно | Влияет негативно | не влияет |
|-------|------------------|------------------|-----------|
| 3.1. | 75% | 21,3% | 3,8% |
| 3.2. | 56,3% | 27,5% | 16,3% |
| 3.3. | 63,8% | 10% | 26,3% |
| 3.4. | 72,5% | 20% | 7,5% |
| 3.5. | 60% | 28,8% | 11,3% |
| 3.6. | 76,3% | 7,5% | 16,3% |
| 3.7. | 65% | 18,8% | 16,3% |
| 3.8. | 67,5% | 15% | 17,5% |
| 3.9. | 65% | 10% | 25% |
| 3.10. | 68,8% | 12,5% | 18,8% |

(4.4.1)

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4. | 4.5 |
| 92,5% | 41,3% | 61,3% | 72,5% | 60,0% |

(4.5.1)

| | | | |
|-------|-------|-------|-------|
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4. |
| 31,3% | 33,8% | 13,8% | 21,3% |

(4.6.1)

| | | | | | | | | | | |
|------|-----|------|------|-----|-------|-----|-------|-------|-------|------|
| 6.1 | 6.2 | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 6.9 | 6.10 | 6.11 |
| 7,5% | 0 | 7,5% | 3,8% | 0 | 16,3% | 5% | 22,5% | 12,5% | 16,3% | 8,8% |

(4.7.1)

| | Да | Нет | Затрудняюсь ответить |
|------|-------|-------|----------------------|
| 7.1. | 57,5% | 31,3% | 11,3% |
| 7.2. | 73,8% | 12,5% | 13,8% |
| 7.3. | 23,8% | 66,3% | 10% |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| 7.4. | 17,5% | 56,3% | 26,3% |
| 7.5. | 25% | 50% | 25% |
| 7.6. | 28,8% | 37,5% | 33,8% |
| 7.7. | 37,5% | 31,3% | 31,3% |
| 7.8. | 47,5% | 38,8% | 13,8% |

(4.8.1)

| | | | | | | | | | | |
|-----|------|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| 8.1 | 8.2 | 8.3 | 8.4 | 8.5 | 8.6 | 8.7 | 8.8 | 8.9 | 8.10 | 8.11 |
| 0 | 1,3% | 3,8% | 1,3% | 1,3% | 16,3% | 7,5% | 13,8% | 12,5% | 28,8% | 13,8% |

(4.9.1)

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 9.1 | 9.2 | 9.3 | 9.4 | 9.5 | 9.6 | 9.7 |
| 86,3% | 66,3% | 51,3% | 48,8% | 67,5% | 36,3% | 0 |

(4.10.1)

| | | | | |
|------|------|------|-------|-------|
| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 |
| 2,5% | 2,5% | 8,8% | 37,5% | 48,8% |

(4.11.1)

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|------|
| 11.1 | 11.2 | 11.3 | 11.4 | 11.5 |
| 21,3% | 42,5% | 21,3% | 11,3% | 3,8% |

(4.12.1)

| | | | | |
|------|------|-------|-------|------|
| 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 | 12.5 |
| 7,5% | 45% | 27,5% | 12,5% | 7,5% |

(4.13.1)

| | | |
|------|-------|-------|
| 13.1 | 13.2 | 13.3 |
| 25% | 61,3% | 13,7% |

Анкета 4. Изучение влияния стратегий развития потенциала работников, на конкурентоспособность предприятия, отрасли, региона, страны
(Центральный регион)

(4.1.2)

| | | |
|-------|------|-------|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 |
| 62,5% | 2,5% | 35,0% |

(4.2.2)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|-------|------|-------|-------|-------|
| 2.1 | 2.2 | 2.3 | 2.4 | 2.5 | 2.6 | 2.7 | 2.8 | 2.9 | 2.10 | 2.11 |
| 2,5% | 2,5% | 2,5% | 2,5% | 5,0% | 5,5% | 25,0% | 7,5% | 20,0% | 12,5% | 15,0% |

(4.3.2)

| | Влияет позитивно | Влияет негативно | не влияет |
|-------|------------------|------------------|-----------|
| 3.1. | 80% | 0 | 20% |
| 3.2. | 67,5% | 0 | 32,5% |
| 3.3. | 62,5% | 7,5% | 30% |
| 3.4. | 70% | 6% | 25% |
| 3.5. | 60% | 5% | 35% |
| 3.6. | 50% | 2,5% | 47,5% |
| 3.7. | 62,5% | 0 | 37,5% |
| 3.8. | 60% | 15% | 25% |
| 3.9. | 72,5% | 0% | 27,5% |
| 3.10. | 52,5% | 5% | 42,5% |

(4.4.2)

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-----|
| 4.1 | 4.2 | 4.3 | 4.4 | 4.5 |
| 75% | 27,5% | 42,5% | 57,5% | 25% |

(4.5.2)

| | | | |
|-------|-----|-----|-------|
| 5.1 | 5.2 | 5.3 | 5.4. |
| 47,5% | 5% | 25% | 22,5% |

(4.6.2)

| | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-------|------|------|
| 6.1 | 6.2 | 6.3 | 6.4 | 6.5 | 6.6 | 6.7 | 6.8 | 6.9 | 6.10 | 6.11 |
| 10% | 5% | 5% | 5% | 5% | 10% | 7,5% | 15% | 17,5% | 10% | 10% |

(4.7.2)

| | Да | Нет | Затрудняюсь ответить |
|------|-------|-------|----------------------|
| 7.1. | 72,5% | 27,5% | 0 |
| 7.2. | 57,5% | 22,5% | 20% |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| 7.3. | 40% | 40% | 20% |
| 7.4. | 12,5% | 72,5% | 15% |
| 7.5. | 40% | 30% | 30% |
| 7.6. | 60% | 22,5% | 17,5% |
| 7.7. | 52,5% | 27,5% | 15% |
| 7.8. | 50% | 30% | 20% |

(4.8.2)

| | | | | | | | | | | |
|------|------|------|-----|------|------|-------|-----|-----|------|------|
| 8.1 | 8.2 | 8.3 | 8.4 | 8.5 | 8.6 | 8.7 | 8.8 | 8.9 | 8.10 | 8.11 |
| 7,5% | 7,5% | 7,5% | 5% | 2,5% | 7,5% | 12,5% | 15% | 15% | 10% | 10% |

(4.9.2)

| | | | | | | |
|-------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 9.1 | 9.2 | 9.3 | 9.4 | 9.5 | 9.6 | 9.7 |
| 87,5% | 57,5% | 20% | 65% | 70% | 15% | 0 |

(4.10.2)

| | | | | |
|------|------|------|------|------|
| 10.1 | 10.2 | 10.3 | 10.4 | 10.5 |
| 15% | 15% | 5% | 10% | 55% |

(4.11.2)

| | | | | |
|------|-------|------|------|------|
| 11.1 | 11.2 | 11.3 | 11.4 | 11.5 |
| 25% | 12,5% | 40% | 20% | 2,5% |

(4.12.2)

| | | | | |
|-------|-------|------|------|------|
| 12.1 | 12.2 | 12.3 | 12.4 | 12.5 |
| 12,5% | 37,5% | 35% | 10% | 5% |

(4.13.2)

| | | |
|-------|------|-------|
| 13.1 | 13.2 | 13.3 |
| 37,5% | 45% | 17,5% |

Анализ макроэкономических показателей деятельности предприятий РМ

Таблица 11.1. Динамика структуры ВВП по формам собственности (%)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+, -) | | Темп роста, % | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|-----------------------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| | | | | | | Валовый внутренний продукт, всего | 100 | 100 | 100 |
| публичная | 19,0 | 20,7 | 20,6 | 19,7 | 19,0 | -0,7 | 0 | 96,4 | 100 |
| частная | 59,7 | 56,4 | 58,0 | 58,0 | 54,5 | -3,5 | -5,2 | 93,9 | 91,3 |
| смешанная, без иностранного участия | 2,7 | 2,0 | 1,6 | 1,2 | 1,8 | +0,6 | -0,9 | 150,0 | 66,6 |
| совместных предприятий | 18,6 | 20,9 | 19,8 | 21,1 | 24,7 | +3,6 | +6,1 | 117,1 | 132,7 |

Источник: [5, с. 361]

Таблица 11.2. Динамика ВВП в разрезе регионов РМ (млн. лей)

| | 2012 (расчетные данные) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 (расчетные данные) | % (уровень вклада региона в ВВП страны*) | Отклонение (+, -) | | Темп роста, % | |
|--------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------------------------|--|-------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| | | | | | | | Мун. Кишинэу | 49849 | 56038 | 62869 |
| Северный регион | 15175 | 18381 | 20519 | 21818 | 23130 | 17,2 | +1312 | +7955 | 106,0 | 152,4 |
| Центральный регион | 13852 | 15964 | 17973 | 19933 | 21113 | 15,7 | +1180 | +7261 | 105,9 | 152,4 |
| Южный регион | 7146 | 9001 | 9704 | 10073 | 10893 | 8,1 | +820 | +3747 | 108,1 | 152,4 |
| Гагаузия | 2206 | 2834 | 3064 | 3210 | 3361 | 2,5 | +151 | +1155 | 104,7 | 152,4 |

* погрешность составляет 1-3%.

Источник: [100, с. 116]

Таблица 11.3. Основные показатели предприятий торговли по видам деятельности в 2016 году

| | Количество предприятий | | Среднесписочная численность работников | | Оборот | | Стоимость продукции | |
|---|------------------------|------|--|------|----------|------|---------------------|------|
| | Ед. | % | Чел. | % | Млн.лей | % | Млн.лей | % |
| всего | 14946 | 100 | 106607 | 100 | 135012,2 | 100 | 14979,3 | 100 |
| Оптовая и розничная торговля, тех.обслуживание и ремонт автомобилей | 1498 | 10,0 | 8608 | 8,1 | 7418,1 | 5,5 | 2688,9 | 9,1 |
| Оптовая торговля за исключением автомобилей и мотоциклов | 5354 | 35,8 | 41679 | 39,1 | 87154,4 | 64,6 | 16684,3 | 56,3 |
| Розничная торговля за исключением автомобилей и мотоциклов | 8094 | 54,2 | 56320 | 52,8 | 40439,7 | 30,0 | 10270,7 | 34,6 |

Источник: [112, с. 37].

Таблица 11.4. Анализ показателей деятельности промышленных предприятий по формам собственности

| | Число предприятий и производственных единиц | | | Структура в 2016, % | Стоимость произведенной продукции, млн. лей | | | Структура в 2016, % |
|---------------------------------|---|------|------|---------------------|---|---------|---------|---------------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | | 2014 | 2015 | 2016 | |
| Промышленность, всего | 4850 | 4834 | 4775 | 100 | 43548,0 | 45654,9 | 47593,7 | 100 |
| в том числе, публичная | 404 | 426 | 440 | 9,2 | 4886,3 | 5369,2 | 5779,4 | 12,1 |
| частная | 4060 | 4043 | 3984 | 83,4 | 20522,0 | 22050,8 | 22555,5 | 47,4 |
| смешанная (публичная и частная) | 45 | 42 | 38 | 0,8 | 3027,6 | 2038,6 | 1686,6 | 3,5 |
| иностранная | 131 | 136 | 136 | 2,8 | 6902,5 | 7320,0 | 7781,4 | 16,3 |
| совместных предприятий | 210 | 187 | 177 | 3,8 | 8209,6 | 8876,3 | 9790,8 | 20,6 |

Источник: [5, с.390].

Таблица 11.5. Анализ показателей деятельности промышленных предприятий по регионам

| | Стоимость произведенной продукции, млн. лей | | | Структура в 2016, % | Стоимость проданной продукции, млн. лей | | | Структура в 2016, % |
|-----------------------|---|---------|---------|---------------------|---|---------|---------|---------------------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | | 2014 | 2015 | 2016 | |
| Промышленность, всего | 43548,0 | 45654,9 | 47593,7 | 100 | 40538,7 | 43774,0 | 45877,6 | 100 |
| Мун. Кишинэу | 24592,4 | 26115,0 | 26303,1 | 55,3 | 23309,5 | 24940,5 | 25407,2 | 55,4 |
| Северный регион | 8941,7 | 8934,6 | 10185,7 | 21,4 | 8089,1 | 8966,6 | 9757,8 | 21,3 |
| Центральный регион | 7075,8 | 7477,3 | 7791,3 | 16,3 | 6545,7 | 6853,9 | 7362,3 | 16,0 |
| Южный регион | 1671,9 | 1721,3 | 1746,2 | 3,7 | 1497,2 | 1693,8 | 1855,3 | 4,0 |
| Гагаузия | 1266,2 | 1406,7 | 1567,4 | 3,3 | 1097,2 | 1319,2 | 1495,0 | 3,3 |

Источник: [100, р. 122]

Таблица 11.6. Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (млн. лей)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+, -) | | Темп роста, % | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|-------------|---------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Продукция сельского хозяйства, всего | 19922 | 23814 | 27254 | 27193 | 30667 | +3474 | +10745 | 112,8 | 153,9 |
| Продукция растениеводства | 11968 | 15480 | 17341 | 18082 | 21244 | +3162 | +9276 | 117,5 | 177,5 |
| Продукция животноводства | 7529 | 7930 | 9417 | 8584 | 8768 | +184 | +1239 | 102,1 | 116,5 |
| Услуги | 425 | 404 | 496 | 527 | 655 | +128 | +230 | 124,3 | 154,1 |

Источник: [100, р. 135]

Анализ экономически активного населения, рынка труда и безработицы

Таблица 12.1. Структура населения РМ по экономической активности

| | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | тыс. чел. | % |
| Всего население | 3560 | 100 | 3559 | 100 | 3558 | 100 | 3554 | 100 | 3552 | 100 |
| Экономически активное население | 1215 | 34,1 | 1236 | 34,7 | 1232 | 34,6 | 1266 | 35,6 | 1273 | 35,8 |
| в том числе, безработные | 68 | 1,9 | 63 | 1,8 | 48 | 1,3 | 62 | 1,7 | 54 | 1,5 |
| Экономически неактивное население | 2345 | 65,9 | 2324 | 65,3 | 2325 | 65,4 | 2288 | 64,4 | 2279 | 64,2 |
| Число неактивного населения на 100 чел. активного населения | 193 | - | 188 | - | 189 | - | 181 | - | 179 | - |

Источник: [5, p. 66]

Таблица 12.2. Динамика индекса демографической нагрузки на 1.01.
(на 100 человек трудоспособного населения)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+, -) | |
|---|------|------|------|------|------|-------------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Число лиц нетрудоспособного возраста, всего | 50,2 | 50,7 | 51,5 | 52,4 | 53,6 | +1,2 | +3,4 |
| Число лиц в возрасте моложе трудоспособного | 26,3 | 26,1 | 26,0 | 26,0 | 26,2 | +0,2 | -0,1 |
| Число лиц в возрасте старше трудоспособного | 23,9 | 24,6 | 25,5 | 26,4 | 27,4 | +1,0 | +3,5 |

Источник: [5, p. 59]

Таблица 12.3. Динамика и структура занятого населения по типу рабочего места

| | всего занятое население, тыс. чел. * | формальная занятость | | неформальная занятость | | соотношение неформально занятых к 100 чел. формально занятых |
|------|--------------------------------------|----------------------|------|------------------------|------|--|
| | | тыс. чел. | % | тыс. чел. | % | |
| 2012 | 1146,8 | 805,9 | 70,3 | 340,9 | 29,7 | 42 |
| 2013 | 1172,8 | 810,0 | 69,1 | 362,8 | 30,9 | 45 |
| 2014 | 1184,9 | 799,4 | 67,5 | 385,5 | 32,5 | 48 |
| 2015 | 1203,6 | 785,2 | 65,2 | 418,4 | 34,8 | 53 |
| 2016 | 1219,5 | 776,2 | 63,6 | 443,3 | 36,4 | 57 |

* Всего занятое население за каждый год принимается как 100%, т.е. структура формальной и неформальной занятости показана за каждый год отдельно.

Источник: [6, p. 104]

Таблица 12.4. Производственные травмы в территориальном разрезе (чел.)

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Отклонение (+,-) | |
|--------------------|------|------|------|------|------|------------------|-------------|
| | | | | | | 2016 к 2015 | 2016 к 2012 |
| Всего | 425 | 599 | 525 | 441 | 371 | -70 | -54 |
| Мун. Кишинэу | 293 | 413 | 404 | 352 | 243 | -109 | -50 |
| Северный регион | 68 | 85 | 47 | 35 | 39 | +4 | -29 |
| Центральный регион | 37 | 49 | 42 | 29 | 47 | +18 | +10 |
| Южный регион | 20 | 37 | 19 | 16 | 31 | +15 | +11 |
| Гагаузия | 7 | 15 | 13 | 9 | 11 | +2 | +4 |

Источник: [6, p. 131]

Соотношение характеристик уровня и качества жизни населения

| элементы уровня жизни населения | характерные свойства | элементы качества жизни населения | характерные свойства |
|---------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| питание | количество продуктов питания, удовлетворяющих физиологические потребности человека в пище | качество питания | высокая пищевая ценность: калорийность продуктов питания, необходимый состав белков, жиров, углеводов, натуральные продукты, чистая вода |
| одежда и обувь | количество одежды и обуви, удовлетворяющее физиологические потребности человека | качество одежды | высокие потребительские свойства: добротность, удобство, качество, натуральное сырье |
| жилище | наличие жилья, площадью, обеспечивающей потребность человека и в расчете на 1 человека (кв.м.) | качество жилья | высокий комфорт условий проживания: освещение, горячая вода, канализация, интернет, телефон, кондиционер, автономное отопление |
| безопасность | обеспечение личной, экономической, политической и экологической безопасности | качество безопасности | высокая степень личной, экономической, политической и экологической безопасности |
| труд | уровень занятости и безработицы | качество труда | производительность труда, соответствие профессиональных качеств занимаемой должности и др. |
| доходы | уровень номинальных доходов | качество доходов | качество и уровень реальных доходов в натуральной и денежной форме, накопление доходов |
| расходы | уровень расходов | качество расходов | качество расходов |
| здравоохранение | количество медицинских работников, медицинских учреждений и аптек на 1000 жителей | качество здравоохранения | качество оказываемых медицинских услуг, снижение уровня заболеваемости населения |
| образование | количество образовательных учреждений и педагогических работников на 1000 жителей | качество образования | качество подготовки в образовательных учреждениях, высокая квалификация педагогов |
| сфера услуг | количество учреждений сферы услуг на 1000 чел. | качество сферы услуг | качество предоставляемых услуг |
| культура | количество учреждений культуры | качество культуры | увеличение количества посещений театров, библиотек |
| отдых | количество времени отдыха на 1 человека | качество отдыха | восстановление физических и моральных сил человека |
| спорт | количество спортзалов, стадионов, тренеров на 1000 жителей | качество спорта | здоровый образ жизни |

Источник: разработано автором.

Акты внедрения результатов исследования
 Акт внедрения результатов, выданный Агентством занятости населения муниципия Бэлць



IDNO 1006601002112
 MINISTERUL MUNCII PROTECȚIEI SOCIALE ȘI FAMILIEI AL REPUBLICII MOLDOVA
 МИНИСТЕРСТВО ТРУДА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СЕМЬИ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
 НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

AGENȚIA PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ A MUNICIPIULUI BĂLȚI
 АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ МУНИЦИПИЯ БЭЛЦЬ

Nr. 234 23.11.2016

CERTIFICAT

de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice, efectuate în cadrul tezei de doctor habilitat, specialitatea 521.03 „Economie și management”, cu tema „Managementul strategic al competitivității capitalului uman pe piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale”, autor, dr. Irina Movilă

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a mun.Bălți (Agenția teritorială Bălți) confirmă faptul, că rezultatele cercetării, propunerile și recomandările, care au fost elaborate în cadrul tezei de doctor habilitat, reprezintă o contribuție remarcabilă la actualizarea politicii privind ocuparea forței de muncă, la dezvoltarea programelor de instruire, realizate în cadrul AOFM, la formarea nivelului potențialului profesional al resurselor umane.

Pentru activitatea AOFM un interes deosebit reprezintă următoarele propuneri și recomandări:

- Actualizarea politicii ocupării forței de muncă ce se referă la ocuparea formală și informală, la activitatea persoanelor ocupate și neocupate privind atingerea competitivității profesionale pe piața muncii Republicii Moldova;
- Dezvoltarea metodelor de ocupare a forței de muncă prin adresarea nemijlocită a angajaților potențiali către angajator prin intermediul site-ului ANOFM, prin stimularea angajării tineretului în afaceri existente și crearea noilor locuri de muncă;
- Promovarea târgului locurilor de muncă pentru tineret în instituțiile de învățământ superior și profesional și consolidarea efortului pentru reducerea migrației de muncă a tineretului peste hotare.

De asemenea, cercetările efectuate contribuie la actualizarea Programului de dezvoltare strategică, la elaborarea/actualizarea strategiilor de dezvoltare a capitalului uman în întreprinderi din mun. Bălți, precum și pentru planificarea eficientă a activității AOFM.

Șef AOFM mun. Bălți

Ilie Chițac



Ex. I.Chिțac
 Tel/fax(0231)20522

MINISTERUL
DEZVOLTĂRII REGIONALE
ȘI CONSTRUCȚIILOR
AL REPUBLICII MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО
РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
И СТРОИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

AGENȚIA
DE DEZVOLTARE REGIONALĂ NORD

АГЕНТСТВО
РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕР

Republica Moldova, MD-3100 mun. Bălți, Piața Vasile Alecsandri, 8A

Tel./Fax +373 231 6 19 80, Email: office@adrnord.md, adrnord@gmail.com

Nr. 574 din 23.11 2016

CERTIFICAT

Privind implementarea rezultatelor cercetărilor științifice, efectuate în cadrul proiectului de cercetare „Managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale”, director de proiect, dr. Irina Movilă, în cadrul Programului de Stat „Dezvoltarea competitivității și creșterea economică durabilă în contextul economiei bazate pe cunoaștere, globalizării și integrării regionale și europene”, coordonator dr. hab., academ. Grigore Belostecinic.

Prin prezentul certificat, Agenția de Dezvoltare Regională Nord (ADR Nord) confirmă faptul, că datele și rezultatele cercetării care a fost colectate în cadrul proiectului de cercetare „Managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale”, și în special, contribuția dnei Irina Movilă la elaborarea proiectului *Strategiei de dezvoltare capitalului uman în regiunea de dezvoltare Nord*, a servit drept bază pentru elaborarea *Strategiei de Dezvoltare Regională Nord* (aprobată prin Decizia Consiliului Regional pentru Dezvoltare Nord nr. 3 din 12.02.2016), care are ca obiectivul general – Cooperare pentru dezvoltare echilibrată și durabilă a Regiunii de Dezvoltare Nord.

De asemenea, cercetările efectuate contribuie la elaborarea/actualizarea strategiilor/planurilor de dezvoltare a raioanelor și întreprinderilor din Regiunea de Dezvoltare Nord, în domeniul capitalului uman, precum și pentru planificarea eficientă a dezvoltării regiunii prin atragerea investițiilor străine, dezvoltarea capitalului uman și crearea noilor locuri de muncă.



Ion BODRUG

Director

Ministerul Economiei al Republicii Moldova
S.A. "Rețelele Electrice de Distribuție Nord" Bălți

MD-3100, mun. Bălți, str. Ștefan cel Mare, 180 "A", e-mail: rednord@rednord.md
Tel./Fax. (0231) 5-31-00/5-31-18 Contabil-șef tel. (0231) 5-31-09
IDNO 1003602006563 Cod TVA 1200555
Cont de decontare 222400001171264 BC "Victoriabank" SA fil. Nr. 1 mun Bălți
Codul băncii VICBMD2X740



5.12.16 Nr. 201/m 12/15 12

CERTIFICAT

de implementare a rezultatelor cercetărilor științifice, efectuate în cadrul tezei de doctor habilitat, specialitatea 521.03 „Economie și management în domeniu de activitate”, cu tema „Managementul strategic al competitivității capitalului uman pe piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale”, autor, dr. Irina Movilă

Prin prezentul certificat, SA RED-NORD (Bălți) confirmă faptul, că rezultatele teoretice și practice care a fost obținute în cercetările efectuate de către dna Irina Movilă în cadrul tezei de doctor habilitat reprezintă un efort esențial pentru îmbunătățirea managementului personalului în întreprindere. Recomandările privind implementarea managementului strategic al capitalului uman contribuie la atingerea competitivității întreprinderii la nivelul național, dar strategia de dezvoltare a personalului, programe de instruire orientate spre piață contribuie la dezvoltarea potențialului profesional al lucrătorilor întreprinderii.

Cred că rezultate cercetărilor obținute de către dna Irina Movilă ce se referă la managementul strategic al capitalului uman și atingerea competitivității strategice a personalului, reprezintă un interes deosebit nu numai pentru mediul serviciilor electrice, ci pentru mediul de afaceri și mediul academic a Republicii Moldova.

Director general



Mihail Didilica



ADEVERINȚĂ

de înregistrare a rezultatelor activității de cercetare științifică

nr. 1193 din 02.03.2015

Prezenta Adeverință confirmă înregistrarea în Baza de Date „Rezultate științifice”
a rezultatelor activității de cercetare științifică obținute, urmare a realizării proiectului:

**Cercetarea impactului strategiei de dezvoltare a potențialului profesional al specialiștilor
asupra creșterii competitivității întreprinderilor în condițiile globalizării**

| | |
|---------------------------------------|--|
| Codul (cifrul) proiectului | 11.817.08.68A |
| Numărul și data înregistrării de stat | 492 INST / 12.01.2011 |
| Direcția strategică | 18.06 Patrimoniul național și dezvoltarea societății |
| Denumirea programului de stat | (Lipsește) |
| Organizația-executor | Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți |
| Conducătorul (-ii) proiectului | Movilă Irina (Doctor) |
| Tipul raportului (final/intermediar) | final |
| Numărul înregistrării în Baza de Date | 1318/1283 |
| Data înregistrării în Baza de Date | 27.02.2015 |

Raportul privind rezultatele activității de cercetare științifică înregistrate în Baza de Date se anexează
pe 2 file.

Dr. BOLOCAN Lilia,
Director General





ADEVERINȚĂ

de înregistrare a rezultatelor activității de cercetare științifică

nr. 1194 din 02.03.2015

Prezenta Adeverință confirmă înregistrarea în Baza de Date „Rezultate științifice” a rezultatelor activității de cercetare științifică obținute, urmare a realizării proiectului:

Managementul competitivității strategice a capitalului uman pe piața muncii Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale

| | |
|---------------------------------------|--|
| Codul (cifrul) proiectului | 12.840.18.04A |
| Numărul și data înregistrării de stat | 277. PA / 01.03.2012 |
| Direcția strategică | 18.03 Eficiență, energetică și valorificarea surselor regenerabile de energie |
| Denumirea programului de stat | Dezvoltarea competitivitatii si cresterea economica durabila in contextul economiei bazate pe cunoastere, dezvoltarii si integrarii regionale si europene (coordonator membru cor. Grigore Belostecinic) |
| Organizația-executor | Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți |
| Conducătorul (-ii) proiectului | Movilă Irina (Doctor) |
| Tipul raportului (final/intermediar) | final |
| Numărul înregistrării în Baza de Date | 1319/1284 |
| Data înregistrării în Baza de Date | 27.02.2015 |

Raportul privind rezultatele activității de cercetare științifică înregistrate în Baza de Date se anexează pe 2 file.

Dr. BOLOCAN Lilia,
Director General



CERTIFICAT

de implementare a rezultatelor investigațiilor științifice efectuate în cadrul proiectului instituțional „Impactul strategiei dezvoltării potențialului profesional al specialiștilor asupra creșterii competitivității întreprinderilor în condițiile globalizării”, înaintat de Laboratorul de cercetări științifico-metodice în economie din cadrul Facultății Economie a Universității de Stat „Alecu Russo” din Bălți.

Prezentul certificat atestă faptul că direcțiile de implementare a strategiei de dezvoltare a potențialului profesional al specialiștilor, care vor fi elaborate în cadrul proiectului instituțional efectuate la SRL „Cristina Mold-Rom Simpex”, vor contribui la îmbunătățirea activității acestei întreprinderi, creșterii competitivității ei și constau în următoarele:

- Implementarea la întreprindere a modelului de management strategic al personalului, pe baza instruirii orientate spre piață a specialiștilor, promovarea trainingurilor, seminarilor poate contribui la creșterea competitivității specialiștilor și întreprinderii.

- Utilizarea la întreprindere a strategiei de dezvoltate a potențialului profesional al specialiștilor, pe baza instruirii orientate spre piață, va permite ieșirea produselor întreprinderii pe piața mondială.

- Cercetarea și analiza pieții muncii a Republicii Moldova va permite determinarea și evaluarea competitivității personalului în condițiile economiei de piață.

- Implementarea la întreprindere al marketingului personalului va permite crearea posibilității de formare eficientă a potențialului uman.

Creșterea incertitudinii și imprevizibilității mediului de afaceri, care necesită perfecționarea managementului, condiționează nevoia de implementare a principiilor și metodelor managementului strategic al potențialului uman la întreprindere, ceea ce, în ansamblu, va contribui la creșterea competitivității sale pe piața internă și externă.

Directorul SRL „Cristina Mold-Rom Simpex”



Eugen Bodarev

Декларация об ответственности

Я нижеподписавшаяся, заявляю под личную ответственность, что материалы, представленные в докторской диссертации, являются результатом личных научных исследований и разработок. Осознаю, что в противном случае буду нести ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Фамилия, имя Мовилэ Ирина

Подпись

Число

Информация об авторе

1. NUMELE ȘI PRENUMELE: Movilă Irina
2. CETĂȚENIA: Republica Moldova
3. DATA ȘI LOCUL DE NAȘTERE: 12.02.1972, Bălți, Moldova
4. STATUT PROFESIONAL:
Doctor în științe economice, Conferențiar universitar,
Șeful Laboratorului de cercetări științifico-metodice în economie,
Universitatea de Stat “Alec Russo” din Bălți



5. STUDII SUPERIOARE, DOCTORAT, POSTDOCTORAT:
1996 - 1999 Studii superioare: Academia de Studii Economice a Moldovei, specialitatea -
“Management”, calificarea – licențiat în economie;
2001 - 2005 Studii doctorale: Academia de Studii Economice a Moldovei, specialitatea -08.00.05 –
Economie și management (în domeniul de activitate), calificarea – doctor în economie;
2012-2014 Postdoctorat: Academia de Studii Economice a Moldovei, specialitatea –
521.03 – Economie și management în domeniu de activitate
6. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ:
1999-2010 Lector universitar la Catedra de științe economice, Universitatea de Stat “Alec Russo”
din Bălți
2010 - prezent Conferențiar universitar la Catedra de științe economice, Universitatea de Stat “Alec
Russo” din Bălți
7. STAGII:
2013 Facultatea de Economie, Universitatea agricolă din Nitra, Slovacia
8. DOMENIILE DE INTERES ȘTIINȚIFIC: managementul strategic al potențialului uman, dezvoltarea
regională, competitivitatea națională, calitatea potențialului uman al specialiștilor, demografia și nivelul
de trai al populației.
9. PARTICIPĂRI ÎN PROIECTE ȘTIINȚIFICE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE:
2009-2010 Proiect instituțional „Formarea strategică a potențialului uman în învățământ cu
utilizarea tehnologiilor informaționale”, nr. de înregistrare 09.817.08.004A, director de
proiect
2010-2011 Proiect de cercetare „Problemele adaptării profesionale a specialiștilor profilului
economic în contextul necesităților pieții muncii în Republica Moldova”, executant al
proiectului
2011-2014 Proiect instituțional „Cercetarea impactului strategiei dezvoltării potențialului
profesional al specialiștilor asupra creșterii competitivității întreprinderilor în condițiile
globalizării”, nr. de înregistrare 11.817.08.68A, director de proiect
2012-2014 Proiect de cercetare „Managementul competitivității strategice a capitalului uman pe
piața muncii a Republicii Moldova în condițiile dezvoltării regionale” în cadrul
Programului de Stat „Dezvoltarea competitivității și creșterea economică durabilă în
contextul economiei bazate pe cunoaștere, globalizare și integrare regională și
europeană”, nr. de înregistrare 12.840.18.04A, director de proiect

- 2016-2017 Proiect de cercetare pentru tinerii cercetători „Elaborarea Modelului dezvoltării inovatoare sustenabile a universităților în baza cercetării culturii inovatoare a tinerilor specialiști”, consultant științific al proiectului
- 2012-2015 CEEPUS: CIII-SK-0044-06-1112 Applied Economics and Management, Profesor invitat, Facultatea de Economie, Universitatea agricolă din Nitra, Slovacia

10. PARTICIPĂRI LA FORURI ȘTIINȚIFICE: în total 42 de participări, inclusiv cele mai importante internaționale:

- 2011 Conferința științifico-practică internațională „Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale”, Bălți, Moldova, (comunicare în plen)
- 2012 Conferința științifico-practică internațională „Організаційно-економічні та правові проблеми розвитку сільського господарства та сільських територій”, Lviv, Ucraina
- 2013 Conferința științifico-practică internațională „Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene”, Bălți, Moldova, (comunicare în plen)
- 2014 Международная научная школа-семинар „Системное моделирование социально-экономических процессов”, Воронеж, Россия
- 2015 Conferința științifico-practică internațională „Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii”, Chișinău, Moldova
- 2016 Conferința internațională „Dezvoltarea economico-socială durabilă a euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere”, Iași, România
- 2017 Conferința științifico-practică internațională „Актуальные научные исследования в современном мире”, Переяслав-Хмельницкий, Ucraina, (comunicare în plen)
- 2018 Conferința științifico-practică internațională „Статистичні методи та інформаційні технології аналізу соціально-економічного розвитку”, Хмельницьк, Ucraina

11. LUCRĂRI ȘTIINȚIFICE ȘI ȘTIINȚIFICO-METODICE PUBLICATE: în total 80 de lucrări, inclusiv: 4 monografii publicate în Germania, Lituania, Ucraina, Moldova (o monografia monoautor și 3 monografii colective), 9 articole în reviste din străinătate recunoscute (3 articole în reviste cu impact-factor RINȚ, Rusia, 3 articole în reviste cu Index Copernicus), 14 articole în reviste din Registrul Național al revistelor de profil, 42 de participări la conferințe naționale și internaționale, 2 manuale, 5 culegeri de teste și probleme, 2 softuri științifico-didactice (cu coautori). Cele mai importante sunt următoarele:

- *Формирование человеческого потенциала: стратегический подход*, Saarbrücken, LAP LAMBERT Academic Publishing, 2015, 243 p., ISBN 978-3-659-76345-8, 15,5 c.a.
- *National competitive advantage and the level of competitiveness of countries of transboundary cooperation: Moldova – Romania - Ukraine*. p. 90-98. În: ***Transformational processes the development of economic systems in conditions of globalization: scientific bases, mechanisms, prospects: the collective monograph***, Chapter 2. Mechanisms for ensuring the competitiveness of economic systems. ISMA University, Riga, 2018, 162 p. ISBN 978-9984-891-05-7, ISSN 1492-8965 (electronic) (contribuția autorului – 0,6 c.a.).
- *Теория человеческого капитала и ее интерпретация в стратегическом менеджменте при формировании социальной конкурентно-способности работников предприятия*, p. 55-70. În: ***Стратегії економічного розвитку: мікро- та макроекономічний рівні: колективна монографія***, Розділ 1. Стратегії розвитку національної економіки. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2017, 348 с. ISBN 978-966-916-486-5. 25,8 c.a. (contribuția autorului – 1,2 c.a.).
- *Conceptul managementului strategic al potențialului uman*, p. 4-49. În: ***Managementul strategic al potențialului uman***, Bălți, Presa universitară bălțeană, 2014, 192 p., ISBN 978-9975-50-138-5, 16,3 c.a. (contribuția autorului – 4,5 c.a.).
- *Обоснование методологии исследования стратегического менеджмента и формирования человеческого капитала на основе системно-интеграционного подхода*. În: Науковий вісник ХДУ. Серія: «Економічні науки» 2017, Випуск 23, Частина

2, Херсонський державний університет, Херсон, Україна, p. 72-76, ISSN 2307-8030, Index Copernicus ICV: 33.56, 0,75 c. a.

- **Оценка уровня и качества жизни населения Молдовы и формирование социальных нормативов.** În: European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук) 2017, nr. 3, Международный исследовательский институт, Изд. МИИ «Наука», Москва, Россия, p. 105-113, ISSN 2079-5513, Импакт-фактор РИНЦ – 0,12, 0,8 c.a.
- **Системное моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала в условиях регионального развития.** În: Вестник Воронежского Государственного Университета 2017, Серия: Экономика и управление, nr. 4, Изд. ВГУ, Воронеж, Россия, ISSN 1814-2966, p. 5-13, Импакт-фактор РИНЦ – 0,418, 0,97 c.a.

12. ACTIVITĂȚI ÎN CADRUL COLEGIILOR DE REDACȚIE ALE REVISTELOR ȘTIINȚIFICE ETC. (MEMBRU AL COLEGIILOR DE REDACȚIE ALE MATERIALELOR CONFERINȚELOR ȘTIINȚIFICO-PRACTICE INTERNAȚIONALE)

- **„Rolul tehnologiilor informaționale în pregătirea profesională a specialiștilor profilului economic”, conf. șt.-practică intern. (2010; Bălți).** „Rolul tehnologiilor informaționale în pregătirea profesională a specialiștilor profilului economic”: Materialele Conf. Șt.-Practice Intern.: (cu participare la distanță): Ed. A 5-a/col. red. Irina Movila, Ala Trusevici, Valeriu Guțan, [et al.]. – Bălți: Presa univ. bălțeană, 2010. – 100 p. Antetit.: Univ. de Stat „A. Russo” din Bălți. – 50 ex. ISBN 978-9975-50-039-5.
- **„Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale”, conf. șt.-practică intern. (2011; Bălți).** "Integrarea specialistului cu studii superioare pe piața muncii: aspecte naționale și internaționale" : Materialele conf. șt.-practice intern., Bălți, 21-22 oct. 2011 / col. red.: Irina Movilă, Ala Trusevici, Ala Sainenco [et al.]. – Bălți : Presa univ. bălțeană, 2012. – 280 p. 150 ex. ISBN 978-9975-50-069-2.
- **„Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene”, conf. șt.-practică intern. (2013; Bălți).** Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și a integrării europene = The competitiveness of human capital on labor market in terms of regional development and european integration: Materialele Conf. Șt.-Practice Intern., 22-23 mai 2013, Bălți / col. red.: Irina Movilă [et al.]. – Bălți : Presa universitară bălțeană, 2013. – 170 p. ISBN 978-9975-50-119-4.

Cunoașterea limbilor (limba de stat și limbile străine –cu indicarea gradului de cunoaștere):
rusă – 100%, română - 100%, engleza – 50%.

Date de contact de serviciu (adresa, telefon, email)

3100, Moldova, mun. Bălți, str. Pușkin, 38. Universitatea de Stat Alecu Russo din Bălți,
0 231 52386; Mob. 069058804; e-mail: movirina@mail.ru