

FORMATION OF HUMAN RESOURCES OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Doctorand Guseinov Igor
e-mail autor: guseinov.igor@gmail.com

*Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, m. Chișinău,
str. Bănulescu-Bodoni, 59
тел.: 0 22 402 992
www.ase.md*

Abstract. *The article provides the main factors in the formation of human resources in the context of European integration. An analysis was made of indicators of unemployment and employment, human potential and capital at the macrosystem level, as well as changes in the quality management system and approaches to human resource management at the microsystem level in the context of modernization of the Moldovan market and European integration.*

Key words: *человеческие ресурсы, европейская интеграция, рынок труда, человеческий потенциал и капитал.*

JEL CLASSIFICATION: J1, L84, M12

INTRODUCTION

Один из главных факторов, влияющий на темп экономического развития Республики Молдова, заключается в формировании человеческих ресурсов.

После '90 годов, страну накрыл демографический кризис, завершение которого в ближайшее время не ожидается. Современная демографическая обстановка сложилась на фоне длительных неблагоприятных тенденций демографического развития по причине воздействия сильнейшего государственного кризиса, затронувшего все сферы жизнедеятельности граждан: экономическую, социальную, политическую сферы.

Актуальность данной темы диктуется тем, что на протяжении почти тридцатилетнего периода современной Молдовы демографическая ситуация не меняется и имеет упрямую неутешительную тенденцию, негативно сказываясь на формировании человеческих ресурсов в условиях Европейской интеграции.

В контексте Европейской интеграции, реструктуризации и модернизации молдавской экономики, основанной на постоянном технологическом и инновационном совершенствовании, на производстве и экспорте продукции с высокой добавочной стоимостью, ведущую роль играет человеческие ресурсы, правильный стратегический подход в их формировании и управлении.

В современных условиях человеческий фактор является ключевым стратегическим ресурсом социально-экономического развития Республики Молдова. Человеческие ресурсы являются элементами очень сложной системы, заставляющие приводить в действие все процессы жизнедеятельности общества. Системный анализ и многоуровневый подход

формирования человеческих ресурсов позволит понять современные тенденции и создать эффективный механизм в управлении.

В международной практике менеджмент человеческих ресурсов всегда был привлекателен и особым объектом исследований. На различных этапах развития общества, исследованием стратегического менеджмента человеческих ресурсов, в том числе их формирование, занимались многие ученые. основополагающие работы Маркса К., Энгельс Ф. и Смит А. являются фундаментом для последующих исследовательских работ. Среди ученых, внесших вклад в изучение человеческих ресурсов, включая их формирование, можно отметить следующих: Рикардо Д., Армстронг М., Ликерт Л., Фоллет М., Макгрегор Д., Маслоу А., Джексон Ф., Манолеску А., Рошка К., Кибанов А., Герчиков В., Фатхутдинов Р., Виханский А., Белостечник Г., Киркэ С., Быркэ А., Котельник А., Онофрей А., Билаш Л., Палади И., Шавга Л. и другие.

Несмотря на значительное количество публикаций, исследований авторитетных ученых в области человеческих ресурсов, время вносит свои коррективы и требует постоянного изучения и предложения новых подходов в стратегическом управлении человеческих ресурсов, в том числе и их формировании.

Целью статьи является рассмотрение основных факторов формирования человеческих ресурсов в Республике Молдова в контексте Европейской интеграции.

Задачи:

- выявить влияние Европейской интеграции на формирование человеческих ресурсов в Республике Молдова;
- проанализировать факторы формирования человеческих ресурсов на макро- и микросистемном уровнях;
- провести структурный анализ человеческого потенциала и капитала среди занятого населения Республики Молдова.

MATERIALS AND METHODS

При написании статьи были использованы научные работы ученых и исследователей в области менеджмента, экономики и социологии, которое особое внимание уделили важности формированию человеческих ресурсов.

Официальные статистические данные являлись основанием для проведения анализа социально-экономического состояния в Республике Молдова и мире, включая страны Европейского союза.

Формирование человеческих ресурсов в контексте Европейской интеграции на актуальном этапе в Республике Молдова было изучено, используя различные методы исследования, включая: комплексный, аналитический, сравнительный метод и анкетирование.

Общие методы исследования позволили проанализировать существующую ситуацию на рынке труда, а также подчеркнуть особенности формирования человеческих ресурсов в контексте Европейской интеграции.

RESULTS AND DISCUSSIONS

В национальных условиях экономической глобализации и внедрении процессов Европейской интеграции, все отчетливее становится появление и развитие новых

системообразующих тенденций, в частности систему стратегического менеджмента человеческими ресурсами.

В настоящих условиях Республики Молдова, наиболее уязвимой является подсистема формирования человеческих ресурсов.

Основными задачами менеджмента формирования человеческих ресурсов являются:

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и планирование потребности в рабочей силе;
- найм на работу;
- адаптация вновь трудоустроенных работников;
- развитие человеческого потенциала и капитала.

Рынок труда — совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.

Таким образом, рынок труда соединяет людей, желающих продать свои трудовые услуги, и организации, которые хотят эти услуги купить для осуществления своей деятельности [3].

Рынок труда – рынок, на котором в результате взаимодействия спроса на труд и предложения трудовых услуг формируется цена на трудовые ресурсы. Существует ряд факторов, которые влияют на уровень спроса на трудовые услуги и их предложение. При этом следует учесть, что стоимость разных групп рабочей силы не одинакова.

Спрос на трудовые услуги изменяется под воздействием следующих факторов:

- уровень цен на трудовые услуги;
- спрос на продукцию, произведенную с помощью трудовых услуг;
- цены и объемы предлагаемых ресурсов – заменителей труда;
- технологические изменения.

Изменения в предложении трудовых услуг могут вызвать такие факторы, как:

- численность работников, предлагающих свой труд;
- численность населения;
- физические способности работников;
- альтернативная стоимость наемного труда;
- доступность других источников дохода (помимо заработной платы) [1].

Существующая демографическая динамика населения страны представляет собой одну из самых острых проблем: на протяжении последних лет, начиная с '90-х годов, численность населения неумолимо снижается. В 2018 году численность населения составила 3 547,5 тыс. человек, что на 18,7 % меньше численности населения 1990 года [7]. Основная причина демографического кризиса является миграция населения в основном экономически активной части населения (среднее количество выехавших за пределы РМ в поисках работы в 2018 году составило 352,7 тыс. чел.) и старения населения (коэффициент старения населения в 2018 году составил 17,7 пунктов).

На протяжении последних 10 лет наблюдается общая отрицательная тенденция уровня безработицы. В 2018 году показатель уровня безработицы был зарегистрирован на уровне 3,0%, что меньше показателя 2010 года (7,4%). Число официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода уменьшилось – с 40,7 тыс. чел. в 2010 году до 12,4 тыс. чел. в 2018 году. Аналогичная тенденция наблюдается и по общему числу зарегистрированных безработных в течение года: в 2018 году данный показатель составил 34,6 тыс. человек, что более чем в 3,5 раза меньше показателя 2010 года (122,2 тыс. человек). Динамика уровня безработицы представлена на рисунке 1.

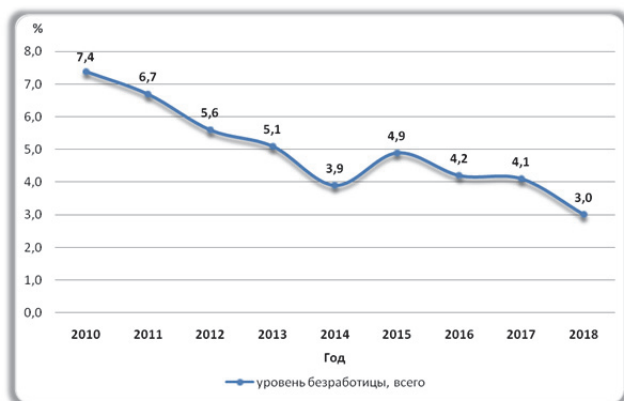


Рисунок 1. Динамика уровня безработицы в Молдове в период 2010-2018 годы

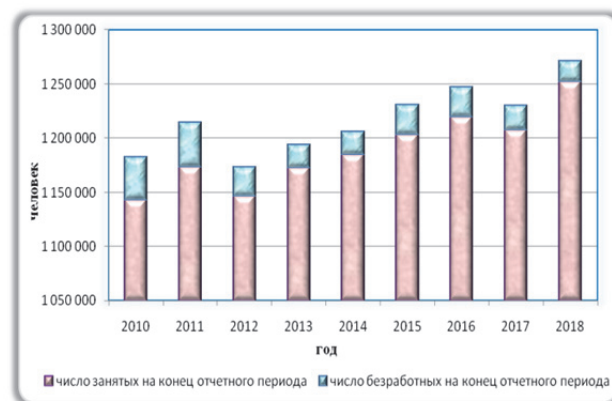


Рисунок 2. Динамика количества занятых и безработных в Молдове в период 2010-2018 годы

Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 12.09.2019)

Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 12.09.2019)

Сравнивая уровни безработицы, можно установить группы населения, которые наиболее активны в попытках выхода на рынок труда. Таким образом, молодежь активнее, чем остальное население, мужчины активнее женщин, городское население активнее сельского [7].

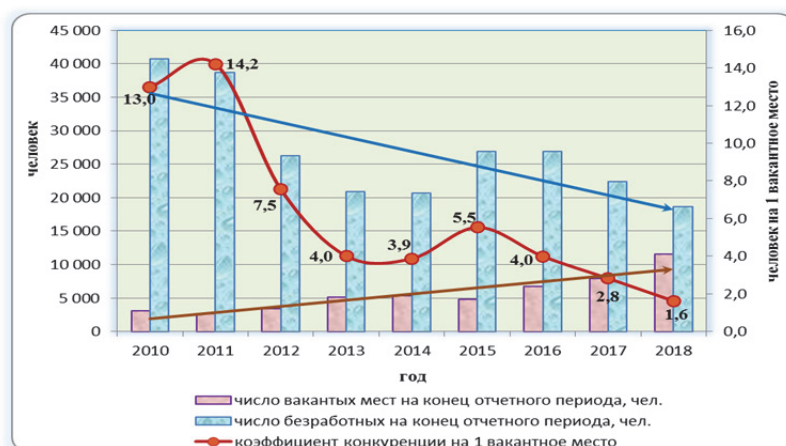
В динамике количества занятых в национальной экономике наблюдается положительная тенденция. На конец 2018 года число занятых составило 1 252,2 тыс. человек, что на 9,5% или 108,8 человек больше числа занятых в 2010 году (рисунок 2).

Сокращение уровня безработицы и рост числа занятых свидетельствуют об экономическом росте, но, в то же время и об очень серьезной и глубокой проблеме, с которой сталкивается Молдова. Процесс развития рынка труда Молдовы переходит в стадию стагнации. Подобное состояние рынка труда вызывает серьезные затруднения в формировании человеческих ресурсов.

На сегодняшний день на молдавском рынке труда ослабевает конкуренция работников, которые готовы бороться за вакантные места. Слабая конкуренция на рынке труда приводит к снижению мотивации работника к саморазвитию, повышению профессионального уровня, производительности и качества труда, что в конечном итоге негативно отражается на качестве человеческих ресурсов.

На рисунке 3 отражена динамика коэффициента конкуренции на 1 вакантное место, которое определяется соотношением числа безработных к числу вакантных мест. Анализ показывает, что за последние 10 лет степень концентрации соискателей стремительно снижается. Если в 2010 году на каждое вакантное место претендовало 13 соискателей, то согласно статистическим данным по состоянию на 01 января 2019 года, на каждое вакантное место претендуют 1,6 соискатель.

Рисунок 3. Динамика коэффициента конкуренции на 1 вакантное место в Молдове за 2010 – 2018 годы



Источник: составлен на основании данных статистических отчетов Национального Агентства занятости населения РМ, <http://anofm.md/> (дата обращения 12.09.2019).

Если слабая конкуренция по отношению к работнику производит положительный эффект, то по отношению к работодателю – противоположный эффект.

Существующая ситуация на рынке труда побуждает работодателей к необходимости в изменении подхода к планированию и подбору трудовых ресурсов, к активному применению стимулирующих факторов: к повышению заработной плате, к созданию благоприятных условий труда и дополнительных социальных гарантий.

Планирование человеческих ресурсов является одной из главных задач организации, вытекающих из основных её целей. Важным моментом в правильном планировании деятельности организации является общей стратегии со стратегией менеджмента человеческими ресурсами, в частности определении потребности человеческих ресурсов для достижения поставленных целей.

Отсутствие гармонизации между общими стратегиями развития организаций с комплементарной ими стратегиями менеджмента человеческими ресурсами приводят к дополнительным финансовым расходам предприятия. Плохая организация прогнозирования и планирования потребности в рабочей силе затрудняет мобильность, оперативность, своевременное реагирование на потребности рынка, что в настоящих условиях является первостепенным.

Был проведен опрос среди представителей 17 предприятий Юга страны (SRL «Avdarma-Proiect», SRL «»), SRL «Tenerab-Basciu», МП «ЖКХ Комрат» и другие).

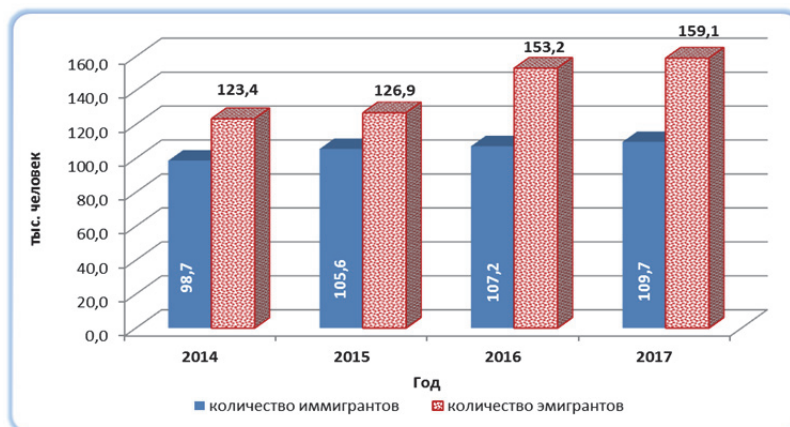
88,2% из опрошенных менеджеров предприятий Юга страны признаются, что стратегия управления человеческими ресурсами не синхронизируется с общей стратегией развития, либо вовсе отсутствует.

Современному руководству организаций необходимо совершенствовать механизмы подбора и найма персонала на работу. Отличительной особенностью подхода в приеме и развитии человеческих ресурсов от работодателей стран Европейского союза заключается в том, что в подобающем большинстве молдавские работодатели не заинтересованы инвестировать в развитие работника, а предпочитают получить компетентного профессионального работника на стадии подбора.

Мобильность человеческих ресурсов за пределы Республики Молдова высока. Анализ на рисунке 4 демонстрирует динамику числа иммигрантов – лица, въехавшие на территорию

Молдовы и находившиеся за пределами республики в совокупности не менее 9 месяцев в предыдущих 12 месяцев, и динамику числа эмигрантов – лица, выехавшие за пределы Молдовы и находившиеся за границей в совокупности не менее 9 месяцев в предыдущих 12 месяцев. Число эмигрантов и иммигрантов за период 2014-2017 годы постоянно росло. Темп прироста числа эмигрантов в 2016-2017 годы был опережающий темпа прироста числа иммигрантов.

Рисунок 4. Динамика числа иммигрантов и эмигрантов в Молдове за 2014 – 2017 годы



Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 14.09.2019)

Проанализировав половозрастную структуру иммигрантов и эмигрантов в 2017 году (рисунок 5 и рисунок 6), то следует отметить большой удельный вес среди эмигрантов, который составляет лица в возрасте от 20 до 39 лет. Таким образом, можно констатировать, что именно категория лиц в возрасте 20 – 39 лет, которые являются в самом начале трудовой деятельности, представляют наиболее активных участников эмиграции.

В то же время в половозрастной пирамиде иммигрантов наблюдается изменение пропорции структуры. Стоит отметить увеличение доли лиц старше 40 лет и предпенсионного возраста.

Значительных гендерных отличий между иммигрантами и эмигрантами не наблюдаются.

После прохождения этапа отбора и приема на работу для работника начинается очень сложный, с социально-психологической точки зрения, этап – адаптация. Во время адаптации происходит столкновение между набором ценностей и традиций организации с личными ценностями работника.

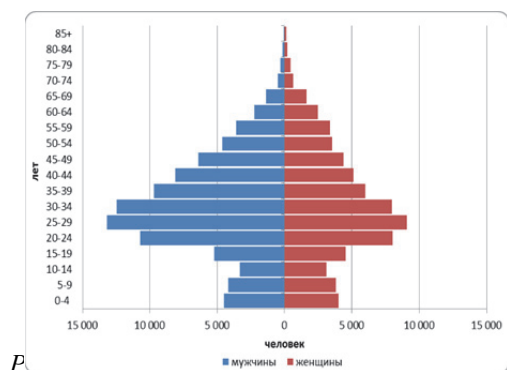


Рисунок 5. Половозрастная структура эмигрантов в 2017 году

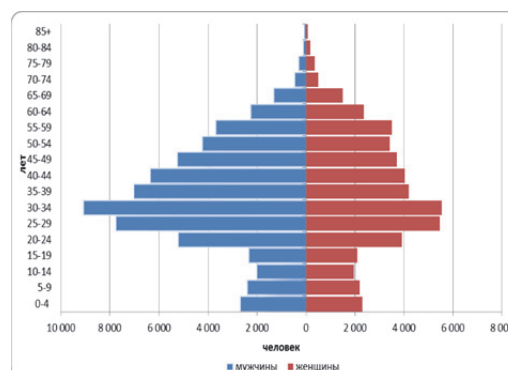


Рисунок 6. Половозрастная структура иммигрантов в 2017 году

Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 14.09.2019)

Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 14.09.2019)

Учитывая дорогостоящий процесс подбора и приема на работу, очень важно руководителю эффективно управлять процессом адаптации. Темп периода успешной адаптации напрямую зависит от уровня производительности труда работника.

Если работодателю не удастся создать благоприятные условия труда и соответствующий психологический климат, то неизбежны увольнения, что приведет к дополнительным издержкам.

75,0 % из опрошенных менеджеров предприятий признались, что работники, побывавшие за границей (не менее 9 месяцев), сложнее проходят период адаптации, а 94,1 % ответили, что не имеют Программу адаптации для новых сотрудников.

Европейская интеграция способствует вхождению в новое разнородное экономическое, политическое и культурное пространство. У человека, проработавшего за границей в среднем не менее 9 месяцев, появляются новые культурные ценности, привычки, поведение. Средний удельный вес лиц, проработавших не менее 9 месяцев и вернувшихся на родину, составляет 7,3% от общего числа занятых в национальной экономики. Проблема реинтеграции в социальную жизнь сообщества является достаточно распространенной проблемой.

Необходимо внедрять программу адаптации новых сотрудников, которая позволит быстро войти в нее новичкам.

На данном этапе осуществляется переход к новой образовательной парадигме: от традиционной знаниевой парадигмы к компетентностному подходу в определении целей образования, отбора содержания, организации образовательного процесса и оценки его результатов с позиций готовности человека осуществлять осознанную, продуктивную деятельность в меняющихся условиях [2].

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Следует иметь в виду, что трудовой потенциал отдельного человека – это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разнообразные факторы, такие как способности, воспитание, окружающая среда и др.

Трудовой потенциал не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. В процессе трудовой деятельности способности работника повышаются по мере накопления новых знаний и навыков, улучшения условий труда. Также они могут уменьшаться при ужесточении режима работы, ухудшения здоровья и т.п. [4].

Человеческие ресурсы представляют собой численность населения страны или региона и его демографические характеристики. Человеческий потенциал, выражает максимально возможную реализацию способностей человека.

Человеческий же капитал выступает экономической формой реализации человеческого потенциала и ресурсов в определенных исторических условиях и отраслях экономики.

Когда говорят о человеческом или личностном факторе производства, то в данном отношении идет сопоставление с материальными факторами. Понятие «человеческий капитал» соотносится с категорией материально-вещественного или физического капитала и отличается от него по источникам и виду благ, превращаемых в капитал предприятия.

Тожественность этих категорий связана с движением всего капитала, включая инвестирование, оборот, амортизацию, возмещение, оценку эффективности или отдачи. Хотя

по каждой из этих операций движение человеческого капитала имеет некоторые особенности практического осуществления [5].

Таким образом, человеческий капитал представляет собой накопленный запас здоровья, знаний, способностей, культуры, опыта, целесообразно используемых в производстве продукции и услуг, обеспечивая рост доходов человека, предприятия, государства.

Инвестиции в повышение человеческих способностей ведут к росту производительности труда, к росту доходов, в т.ч. к росту зарплат работника. Значит, происходит воспроизводство и кумулятивное накопление доходов с помощью человеческих способностей, что и превращает их в особую форму капитала. Человеческий капитал подвержен износу - здоровье слабеет, знания устаревают, способности могут деградировать. Потому необходимо не только формирование, но и воспроизводство человеческого капитала. Для воспроизводства человеческого капитала в период трудовой или экономической деятельности необходимы инвестиции в информационное обеспечение работника, расходы на повышение квалификации или переквалификации при изменении техники и содержания труда на рабочем месте, расходы на мобильность при структурных изменениях занятости [5].

Рисунок 7. Структура занятого населения по возрастным группам и уровню образования в 2017 год.

Образование	Занятое население	Возрастная группа, лет					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Высшее	24,7	19,3	37,5	24,3	18,2	18,8	16,4
Среднее специальное	13,2	11,1	8,2	11,3	17,7	17,5	17,8
Среднее профессиональное	22,9	24,3	16,1	21,7	30,1	26,5	13,3
Лицейское, общеобразовательное	19,4	14,9	14,9	19,3	22,9	24,3	15,3
Гимназическое	19,4	29,6	22,9	22,9	11,0	12,7	34,8
Начальное или без образования	0,4	0,8	0,4	0,5	0,1	0,2	2,4

Источник: Национальное Бюро Статистики РМ, <http://statistica.gov.md/> (дата обращения 14.09.2019)

Стоит отметить большой потенциал человеческих ресурсов (рисунок 7). В целом, 60,8% занятого населения имеют средне профессиональное, специальное и высшее образование. Наибольший процент лиц с высшим образованием (37,5%) составляет возрастная группа в пределах 25-34 лет, то есть та категория, которая находится в самом начале трудовой деятельности.

Инвестировав в человеческий капитал, в частности со стороны государства, наблюдается трудоустройство населения не по специальности, несоответствие квалификации требованиям рабочих мест и другими аспектами, наблюдается увеличение числа лиц с избыточной квалификацией среди занятого населения с высшим образованием.

Ситуация усугубляется и тем, что мигрирует население с огромным человеческим капиталом и потенциалом. В целом мигранты имеют относительно хороший уровень образования. Согласно статистическим данным 49% мигрантов имеют гимназический или лицейский уровень образования, 51% мигрантов имеют среднее специальное или высшее образование.

Несмотря на положительные количественные показатели человеческого потенциала в Республике Молдова, качественные показатели показывают диаметрально противоположную ситуацию. Качество системы образования Молдовы сильно уступает европейским стандартам в сфере образования.

Согласно Отчету о развитии человеческого потенциала, опубликованной Программой развития ООН, по индексу Человеческого развития Республика Молдова расположилась на 112 строчке мирового рейтинга и на последнем месте среди стран Европейского Союза [9].

Существующая кризисная демографическая ситуация Молдовы проецируется и на внутренний рынок труда, на качество предлагаемых человеческих ресурсов, развития человеческого капитала и, соответственно, эффективность их использования. Одна из проблем неэффективного использования человеческого капитала заключается в существовании дисбаланса между подготовленными специалистами и специализацией производства страны. Инвестируя в человеческий капитал, в частности со стороны государства, наблюдается трудоустройство населения не по специальности, несоответствие квалификации требованиям рабочих мест и другими аспектами, наблюдается увеличение числа лиц с избыточной квалификацией среди занятого населения с высшим образованием.

CONCLUSIONS

Роль человеческих ресурсов должна четко осознаваться на всех уровнях (макро-, мезо- и микроуровнях). Это один из самых важных элементов функционирования не только отдельно взятого предприятия, но также и государства в целом. Человек является наивысшей ценностью организации, а наибольший интерес в экономическом плане представляют его способности и интеллект.

На сегодняшний день и в среднесрочном периоде менеджерам организаций Республики Молдова предстоит непростая работа по формированию человеческих ресурсов в условиях их недостатка на макроуровне.

Демографическая ситуация, в частности проблема опустошения рынка труда, качество человеческого потенциала, а также модернизация молдавской экономики, внедрение процессов Европейской интеграции, способствуют возникновению необходимости изменения подхода в управлении формировании человеческих ресурсов.

Рассмотрение развития организации без учета человеческого фактора и несвоевременное внедрение новых подходов в формировании человеческих ресурсов, приводит к ухудшению психологического климата в коллективе, снижению производительности, дополнительным финансовым расходам.

REFERENCES

1. КАФИДОВ В. В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. – М.: Дело, 2013, – 8, 12, 13 с.; ISBN: 978-5-7749-0730-4
2. КЯЗИМОВ К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие. – М: Юрайт, 2017; – 14 с., ISBN: 978-5-534-10623-7.
3. ЛИПСИЦ В. И. Экономика. – М: Омега-Л, 2006, – 101 с.; ISBN: 5-98119-407-3.
4. МАСЛОВА В. М. Управление персоналом. – М: Юрайт, 2019; – 17, 18 с.; ISBN: 978-5-9916-3930-9.
5. СМИРНОВ В. Т., СОШНИКОВ И. В., РОМАНЧИН В.И., СКОБЛЯКОВА И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование. – М., 2005, – 127, 139 с.; ISBN: 5-94275-226-5.
6. <https://ec.europa.eu/eurostat>
7. www.statistica.md
8. www.anofm.md
9. <http://hdr.undp.org/en/2018-update>