

ISBN 978-83-66216-00-6

ИРИНА МОВИЛЭ

# МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

МОНОГРАФИЯ



 iScience

Варшава, Польша - 2018

ИРИНА МОВИЛЭ

**МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА**

МОНОГРАФИЯ

Варшава-2018

***Автор:***

***Мовилэ И. В., доктор экономических наук, доцент***

*Бельцкий государственный университет имени Алеку Руссо, Молдова*

***Рецензенты:***

***Котелник А. П., доктор хабилитат экономических наук, профессор  
университар,***

*Молдавская Экономическая академия*

***Онофрей А. З., доктор хабилитат экономических наук, профессор  
университар,***

*Молдавский государственный университет*

В монографии раскрываются теоретико-методологические основы моделирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда. Рассматриваются основы стратегического менеджмента и факторы формирования конкурентоспособности на различных уровнях управления, обосновывается системно-интеграционный подход при формировании конкурентоспособности объектов, анализируется эффективность рынка труда Республики Молдова. На основе результатов анализа построены концептуальные, системные и формальная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда.

**ISBN 978-83-66216-00-6**

© Irina Movilă, 2018

© iScience Sp. z o. o.

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                                                     | 4   |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО<br>МЕНЕДЖМЕНТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ<br>ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА..... | 7   |
| 1.1. Эволюция подходов стратегического менеджмента<br>человеческого капитала.....                                 | 7   |
| 1.2. Факторы формирования стратегической<br>конкурентоспособности на различных уровнях управления.....            | 21  |
| 1.3. Возникновение потребности человека в социальной<br>конкурентоспособности.....                                | 31  |
| 1.4. Выводы по 1 главе.....                                                                                       | 38  |
| ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И АНАЛИЗ<br>КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА<br>НА РЫНКЕ ТРУДА..... | 40  |
| 2.1. Системно-интеграционный подход при формировании<br>конкурентоспособности объектов.....                       | 40  |
| 2.2. Эффективность рынка труда и качество рабочей силы.....                                                       | 52  |
| 2.3. Выводы по 2 главе.....                                                                                       | 64  |
| ГЛАВА 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ<br>ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....                                       | 66  |
| 3.1. Условия и принципы построения моделей в стратегическом<br>менеджменте человеческого капитала.....            | 66  |
| 3.2. Концептуальное моделирование стратегической<br>конкурентоспособности человеческого капитала .....            | 68  |
| 3.3. Системное моделирование стратегической<br>конкурентоспособности человеческого капитала .....                 | 75  |
| 3.4. Математическое моделирование стратегической<br>конкурентоспособности человеческого капитала.....             | 83  |
| 3.5. Выводы по 3 главе.....                                                                                       | 88  |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....                                                                                                   | 90  |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....                                                                             | 93  |
| СПИСОК АББРЕВИАТУР.....                                                                                           | 111 |

## ВВЕДЕНИЕ

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

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

Вместе с тем, несмотря на стремительное развитие стратегического управления, и 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.

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.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### 1.1. Эволюция подходов стратегического менеджмента человеческого капитала

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. Нортона [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].

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. Лэмпел 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. 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.

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;
- Встречается 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.1.1).

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 ХХI века. Значительный вклад в развитие этой концепции внесли американские ученые.



Рис.1.1. Классические подходы управления персоналом  
Адаптировано автором на основе источников: [120, 131, 162].

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 конкуренто-способности 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.

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. Волтон*.

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 1.1).

Таблица 1.1. Развитие и интерпретация американских моделей стратегического управления человеческими ресурсами

| Ученый   | Цели и принципы управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                                                           | Описание модели стратегического управления человеческими ресурсами                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Д. Гест  | - стратегическая интеграция – сочетание задач со стратегическими планами;<br>- высокая степень приверженности, идентификация работников с компанией; высокая степень качества;<br>- 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 | - интеграция политики управления с организационной                                                                                                                                                                                           | В основе модели – <i>политика управления человеческими ресурсами</i> : она должна                                                                                                                                                                                                                               |

**МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА**

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | <p>стратегией;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рациональное использование человеческих ресурсов;</li> <li>- образование команд делегирования власти;</li> <li>- управление культурной сферой.</li> </ul>                               | <p>согласовываться со стратегиями бизнеса и служить укреплению организационной культуры. Персонал – основная ценность организации и источник конкурентного преимущества.</p>                                                                                          |
| К. Хендри,<br>Э. Петтигрю | <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативное управление человеческими ресурсами;</li> <li>- формирование адаптивной структуры управления персоналом.</li> </ul>                                                                             | <p>В основе модели – <i>аналитическое развитие концепции управления человеческими ресурсами</i> – качественное описание структур и процессов формулирования стратегий.</p>                                                                                            |
| Д. Пурчелл                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- акцентирование внимание на управляющем персонале;</li> <li>- концентрация власти в руках менеджеров;</li> <li>- управление – подтверждение прерогативы менеджеров.</li> </ul>                              | <p>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.</p>              |
| К. Сиссон                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- акцентируется внимание на отношениях менеджер-работник;</li> <li>- акцентируется значимость приверженности и проявления инициативы со стороны работников.</li> </ul>                                       | <p>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.</p>                                                    |
| Д. Стори                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие функции управления человеческими ресурсами;</li> <li>- акцентируется внимание на развитии и обучении персонала;</li> <li>- ключевая роль в управлении отводится линейному менеджменту.</li> </ul> | <p>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.</p> |

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. 1.2), одним из которых является непрерывная инновационная деятельность.

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].



Рис.1.2. Факторы производительности работников умственного труда по П. Друкеру

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, 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. 1.2).

Таблица 1.2. 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"> <li>• Образование, знания, навыки, умения;</li> <li>• Интеллигентность и культура;</li> <li>• Мотивация и умение формулировать личные цели;</li> <li>• Умение управлять своими эмоциями, стрессоустойчивость;</li> <li>• Способность конкурировать на рынке труда;</li> <li>• Общительность, коммуникабельность, организованность.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Соответствие профессиональным требованиям;</li> <li>• Активность в трудовой деятельности;</li> <li>• Обладание потребностями, ценностями, перспективами;</li> <li>• Информированность в области рыночной экономики;</li> <li>• Регулярность повышения образовательного уровня;</li> <li>• Эффективность реализации квалификационного потенциала;</li> <li>• Способность конкурировать на рынке труда.</li> </ul> |

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].

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.

## **1.2. Факторы формирования стратегической конкурентоспособности на различных уровнях управления**

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.

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.1.3).

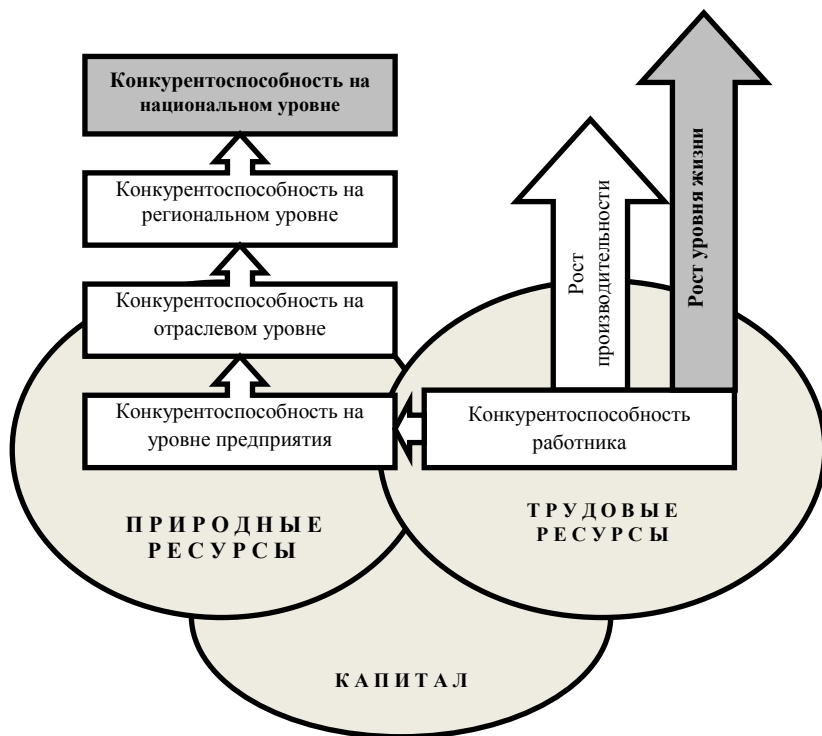


Рис.1.3. Модель конкурентоспособности на национальном уровне по М. Портеру

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, гибкость, способность к инновациям *составляют решающий компонент в развитии конкурентной позиции организации* [120, с. 166].

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, обеспечивают более высокий уровень благосостояния своих граждан. При этом, конкурентные преимущества страны определяются 12 факторами конкурентоспособности (табл.1.3).

Таблица 1.3. Позиционирование Республики Молдова и соседних стран по уровню конкурентоспособности в период 2014 - 2016 гг.

|                                                      | Молдова<br>- 100 место<br>в 2016 г. |            |            | Румыния<br>- 62 место<br>в 2016 г. |           |            | Украина<br>- 85 место<br>в 2016 г. |            |            |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------|------------|------------------------------------|-----------|------------|------------------------------------|------------|------------|
|                                                      | 2014                                | 2015       | 2016       | 2014                               | 2015      | 2016       | 2014                               | 2015       | 2016       |
| <b>1. Факторы</b>                                    | <b>90</b>                           | <b>89</b>  | <b>101</b> | <b>77</b>                          | <b>70</b> | <b>72</b>  | <b>87</b>                          | <b>101</b> | <b>102</b> |
| 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         |
| <b>2. Факторы эффективности деятельности</b>         | <b>88</b>                           | <b>94</b>  | <b>102</b> | <b>50</b>                          | <b>44</b> | <b>55</b>  | <b>67</b>                          | <b>65</b>  | <b>74</b>  |
| 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         |
| <b>3. Инновации и конкурентоспособность компаний</b> | <b>129</b>                          | <b>128</b> | <b>131</b> | <b>78</b>                          | <b>84</b> | <b>100</b> | <b>92</b>                          | <b>72</b>  | <b>73</b>  |
| 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.

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. 1.4).

Таблица 1.4. 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].

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.

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. Систообразующие факторы оказывают решающее влияние на процесс стратегического менеджмента.

Сопоставляя факторы на указанных уровнях управления, можно обозначить экономический эффект от применения стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала (табл. 1.5).

Таблица 1.5. 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                          |

**МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА**

---

|                                                   |                                                                                        |                                                                            |                                                                                                        |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Повышение производительности труда                | повышение результатов деятельности и личных доходов                                    | рост прибыли и финансовых результатов деятельности                         | повышение привлекательности отраслей, привлечение инвестиций в регион                                  |
| Повышение инновационной активности                | развитие креативности реализация интеллектуального, творческого потенциала             | получение инновационного продукта и создание конкурентных преимуществ      | формирование инвестиционной привлекательности региона; создание инновационных инкубаторов, технопарков |
| Формирование стратегической конкурентоспособности | стратегическое повышение 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.

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

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.

Социальный эффект от стратегического формирования конкурентоспособности человеческого капитала представлен в табл. 1.6.

Таблица 1.6. 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.

Таким образом, стратегия позволяет получить не только экономический, но и социальный эффект от формирования конкурентоспособности человеческого капитала.

### **1.3. Возникновение потребности человека в социальной конкурентоспособности**

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 нужна человеку 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 сильные 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 настроения 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.1.4).



Рис. 1.4. 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.

#### 1.4. Выводы по 1 главе

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. 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.

3. 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*.

4. В результате анализа были *уточнены основные факторы стратегической конкурентоспособности на национальном уровне*: высокая производительность труда, высокий уровень и качество жизни населения. А 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.



## ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### 2.1. Системно-интеграционный подход при формировании конкурентоспособности объектов

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. Лурия, 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 окружение 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. Плотноцкий выделяет два основных вида моделей:

- (1) содержательные (формулируется на естественном языке);
- (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, отличающаяся структурной организацией и функциональным предназначением.
- системность состоит не только в качестве способа представления, но и в способе изучения модели. Известно, что моделирование — несамостоятельный 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).



Рис.2.1. Стадии развития систем по А. Богданову  
Адаптировано автором на базе источников: [193, 200].

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 наблюдаются. В стадии «конъюгация», в системе начинается движение от одного элемента к другому и наблюдается попытки сотрудничества между элементами, а также возникновение связей и взаимодействия. 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 виришь, 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.

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], 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.

## **2.2. Эффективность рынка труда и качество рабочей силы**

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%.

При этом, динамика населения по экономической активности имеет неустойчивую тенденцию к изменению, и на 100 чел. активного населения приходится 179 чел. неактивного населения.

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. 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.

Индекс демографической нагрузки в 2016 году составил 53,6%. Динамика индекса демографической нагрузки (на 100 человек трудоспособного населения) показана на рис. 2.2.



Рис. 2.2. Динамика индекса демографической нагрузки  
(на 100 человек трудоспособного населения)

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

Таблица 2.2. 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].

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, р. 67]. Как показано в табл. 2.2, наиболее высокий уровень активности населения в 2016 году зарегистрирован в мун. Кишинэу – 49,7%, а наиболее низкий уровень, 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. 2.3).

Таблица 2.3. Соотношение трудоспособного и нетрудоспособного населения РМ в территориальном разрезе в 2016 году (тыс.чел.)

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

Наибольшая численность работников, по классификатору занятости, 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%).

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. 2.3.

Как показано на рис. 2.3 неформальная занятость в Республике Молдова имеет высокий уровень и в динамике, имеет тенденцию к



увеличению, что является негативным фактором, влияющим на рынок труда.

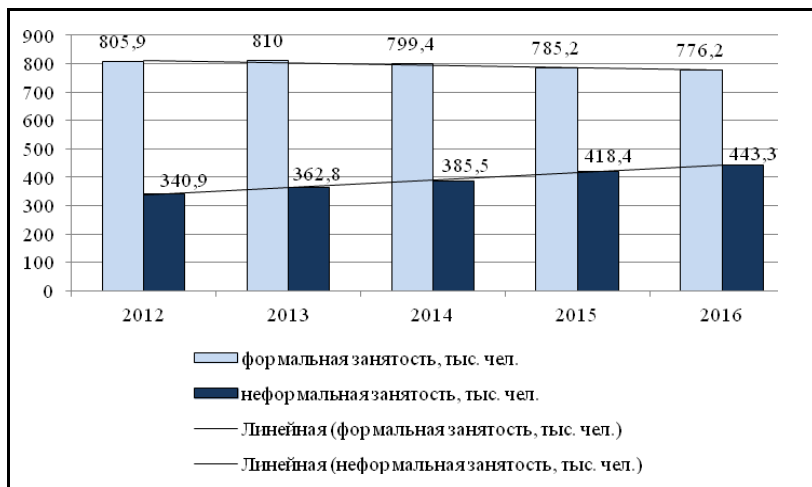


Рис. 2.3. Динамика численности работников, занятых в формальном и неформальном секторах экономики  
Разработано автором на основе источника: [6, р. 104].

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.

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. 2.4).

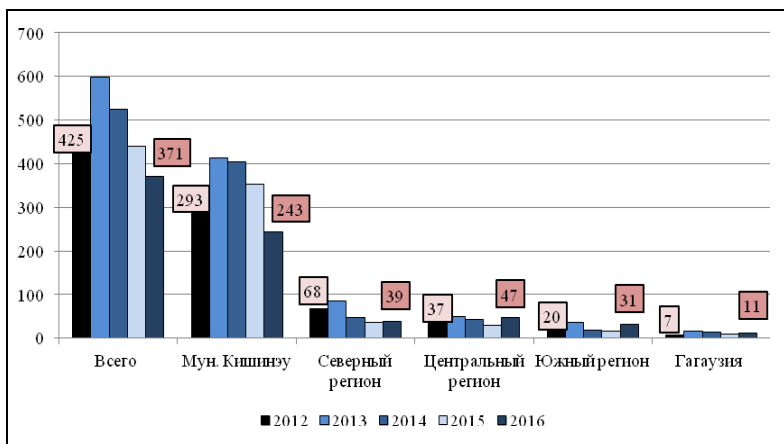


Рис. 2.4. Динамика случаев производственных травм  
Разработано автором на основе источника: [6, p. 131].

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 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.

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 являются 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 РМ 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. 2.5).

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.

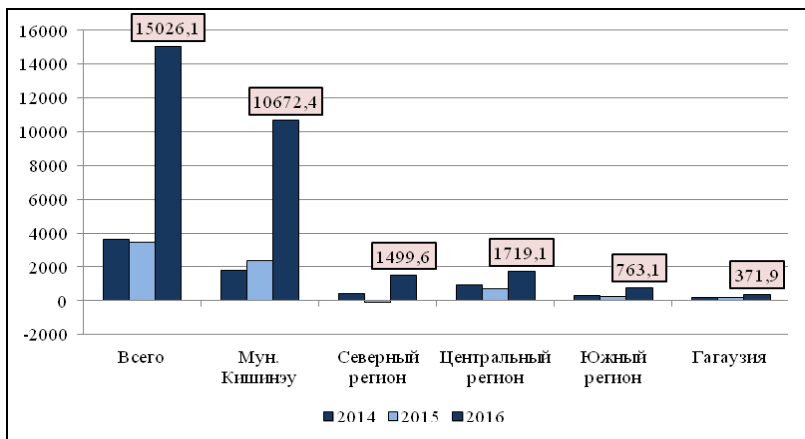


Рис. 2.5. Финансовые результаты деятельности предпринимательства  
(млрд. лей)

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

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 факторов (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.

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.

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.

### 2.3. Выводы по 2 главе

Процесс разработки методологии исследования и анализа стратегического менеджмента конкурентоспособности человеческого капитала позволил сформулировать следующие выводы:

1. 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*; (3) *индивидуальный подход*; (4) *социально – психологический*; (5) *маркетинговый подход*; и (6) *инновационный подход*.

2. 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*. 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.

3. *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.

4. На рынке труда РМ 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.

5. Анализ рынка труда позволил выявить *проблемы дисбаланса спроса и предложения труда*. Работодатели предлагают рабочие места для специалистов с высшим образованием, не соответствующие их уровню (тем самым повышают конкурентоспособность неквалифицированного труда).

6. 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.

### ГЛАВА 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

#### 3.1. Условия и принципы построения моделей в стратегическом менеджменте 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.

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.

Отсюда, 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 получение 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.

В процессе моделирования 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.

### **3.2. Концептуальное моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала**

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. 3.1);

2. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП «человек – стратегический капитал предприятия» (рис. 3.2);

3. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР «человек – стратегический капитал региона» (рис. 3.3).

*Описание концептуальной модели конкурентоспособности человеческого потенциала Ч – СПП*

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.

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].

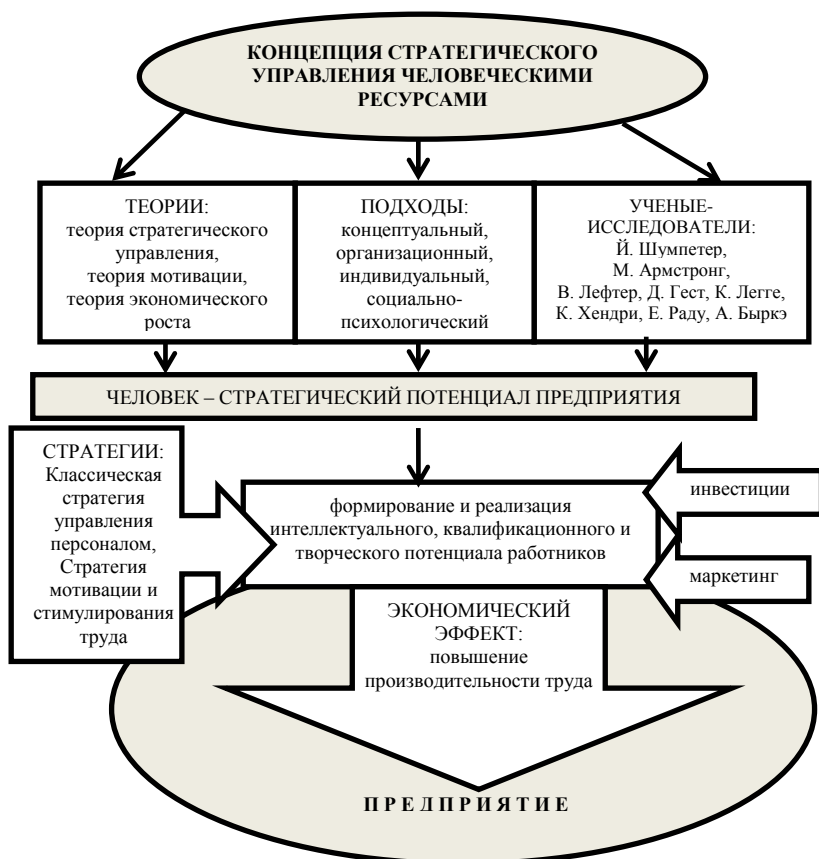


Рис. 3.1. Концептуальная модель конкурентоспособности человеческого потенциала Ч – СПП

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.



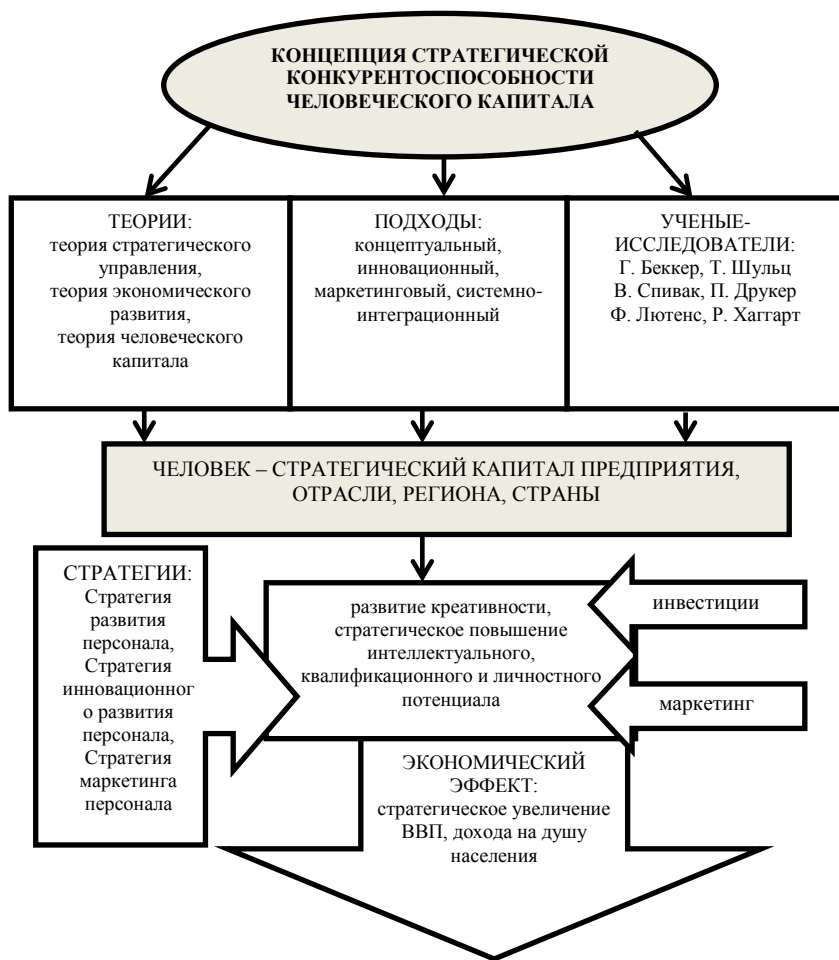


Рис.3.2. Концептуальная модель стратегической конкурентоспособности человеческого капитала Ч – СКП

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

В этой модели характерными чертами концепции выступают идеи описывающих школ стратегического менеджмента (по Г. Минцбергу), а именно, школы обучения (формирование стратегии как развивающегося процесса).

Актуальной остается ТЭР и получает развитие ТЧК, возникновение и развитие которой связывают с именами таких ученых как: Г. Беккера [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 мотиваций со стороны руководства предприятия, но и мотивацией со стороны работника, т.е. самомотивацией. И при выполнении определенной функции семьи, человек получает стимул к следующему уровню – формированию социальных конкурентных преимуществ. При этом, основными подходами модели выступают: концептуальный подход, инновационный, маркетинговый, системно-интеграционный.

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

Основными функциональными характеристиками модели является развитие креативности, стратегическое повышение интеллектуального, квалификационного, физиологического и личностного потенциала, которое формирует не только стратегическую конкурентоспособность работников, но предприятия, региона, страны.

Используются стратегии развития персонала, в том числе, инновационного развития, стратегии маркетинга персонала. Экономический эффект: стратегическое увеличение ВВП, дохода на душу населения, развитие отраслей. Модель Ч – СКП находит продолжение (переход на 3 уровень) в модели Ч – СКР.

*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.

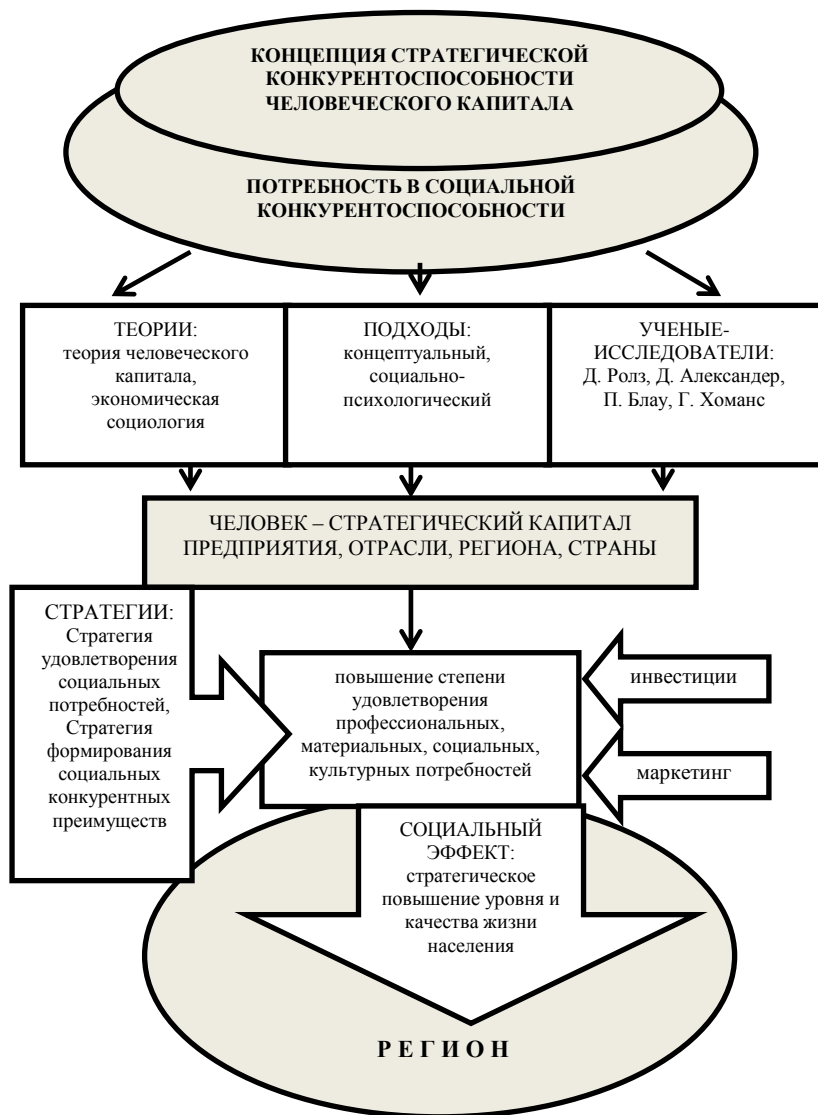


Рис.3.3. Концептуальная модель социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала Ч – СКР

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

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 профес-сиональных, материальных, социальных, культурных и духовных потребностей, а также удовлетворение потребности в социальной конкурентоспособности.

При этом основными используемыми стратегиями выступают: стратегия удовлетворения социальных потребностей и стратегия формирования социальных конкурентных преимуществ. Предполагаемый социальный эффект – стратегическое повышение уровня и качества жизни населения.

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

### **3.3. Системное моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала**

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 «конкуренто-способность – экономический эффект» (рис. 3.4);

2. Системная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ «стратегическая конкурентоспособность – экономический эффект» (рис.3.5);

3. Системная модель формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала СКП – ЭСЭФ «социальные конкурентные преимущества – экономический и социальный эффект» (рис.3.6).

*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 систематизировано-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;

- 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 конкуренто-способности (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).

# МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

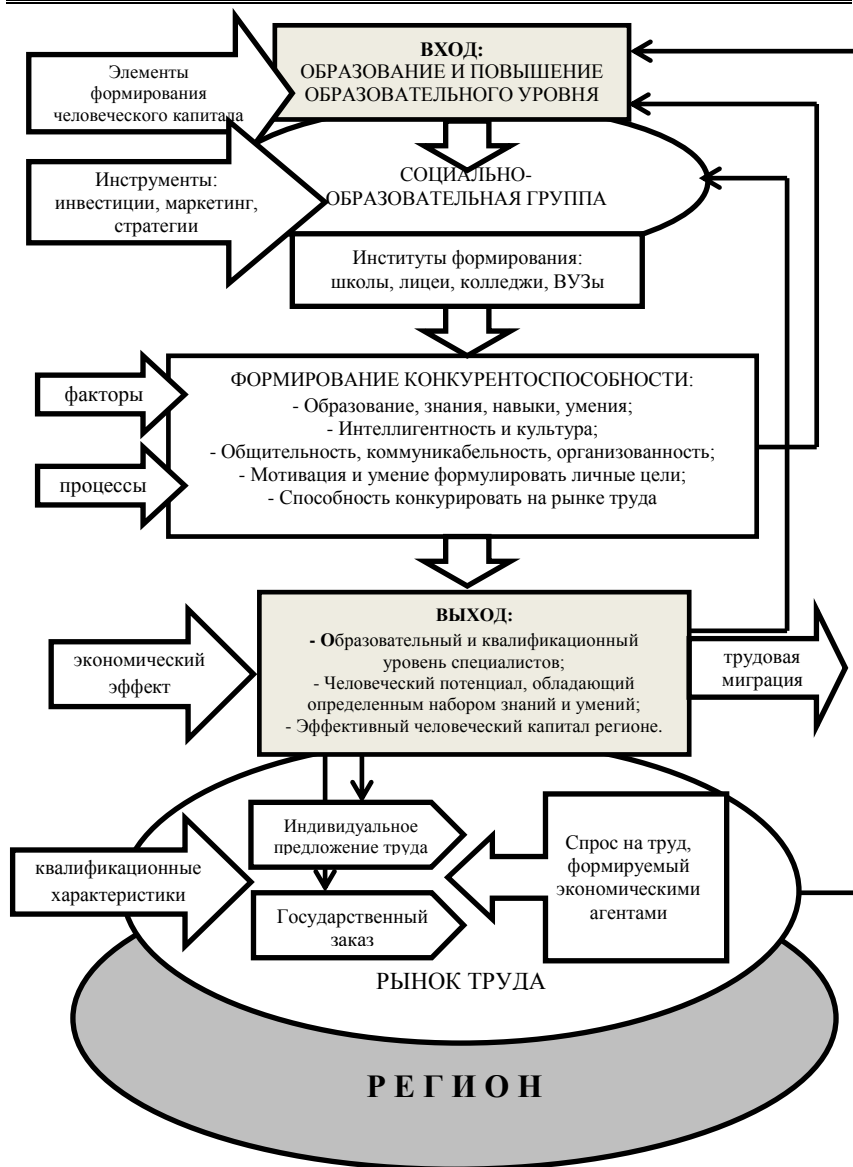


Рис. 3.4. Системная модель формирования конкурентоспособности человеческого потенциала К - ЭЭФ

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

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.

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 конкуренто-способности человеческого потенциала К - ЭЭФ находит продолжение и переходит в Системную модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ.

*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. Институтами формирования выступают предприятия, ВУЗы и инновационные инкубаторы.



# МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА

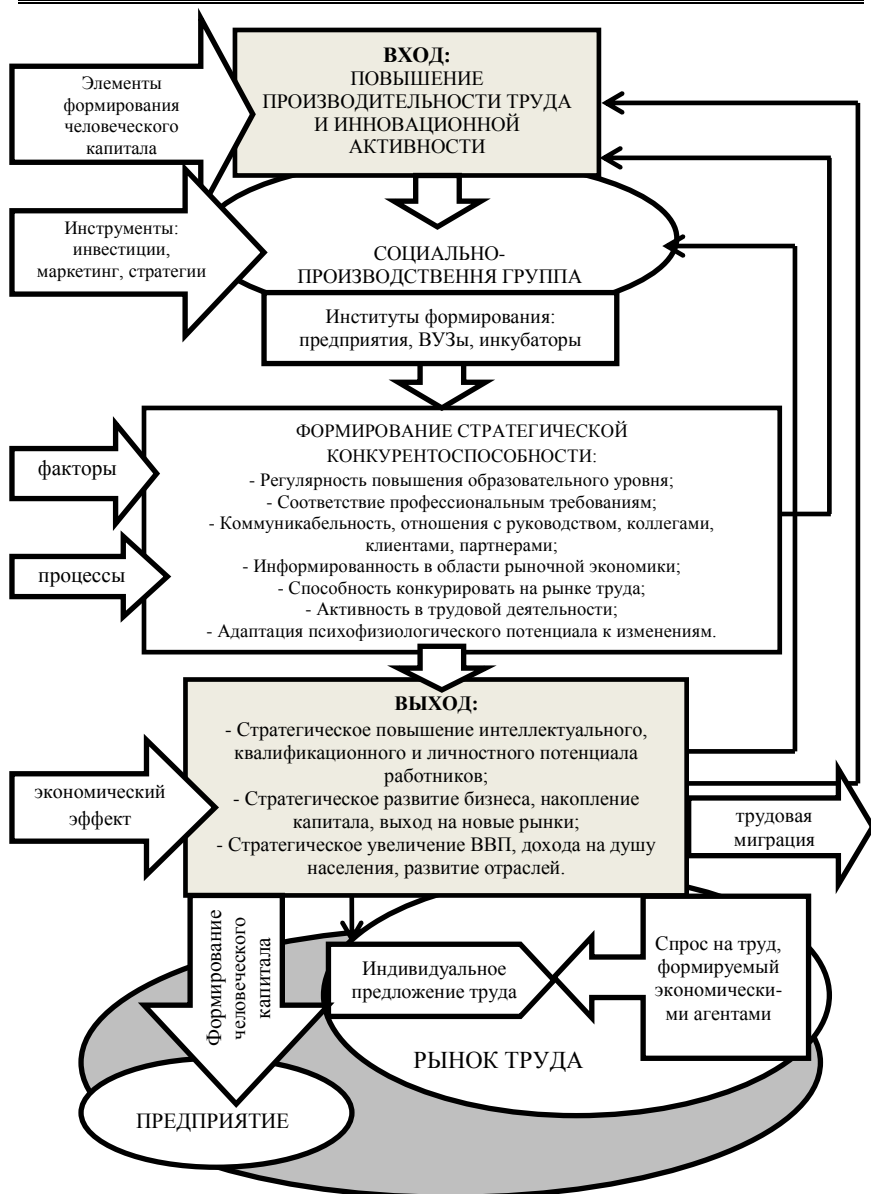


Рис.3.5. Системная модель формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала СК – ЭЭФ

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.

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).

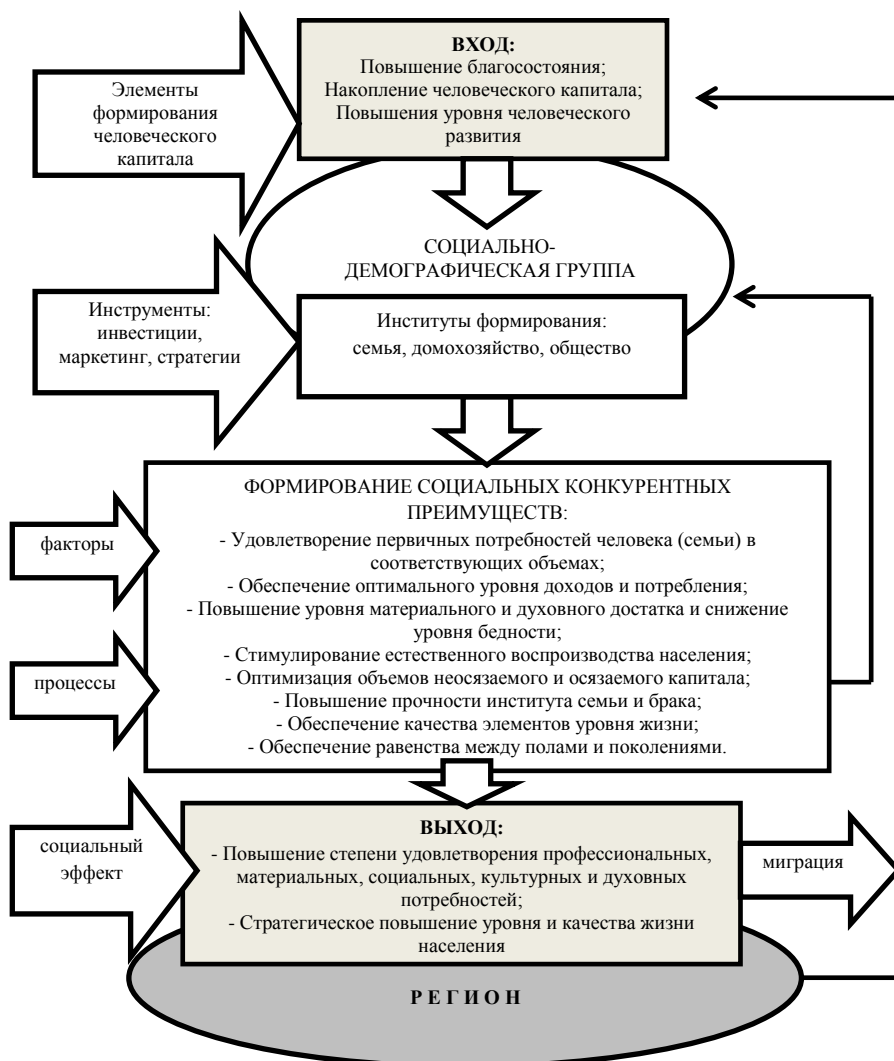


Рис.3.6. Системная модель формирования социальных конкурентных преимуществ человеческого капитала СКП - СЭФ

Источник: разработано автором на основе результатов исследования.

### **3.4. Математическое моделирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала**

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



Под совокупностью неизвестных  $x=(x_1, x_2, \dots, x_n)$ , удовлетворяющих системе ограничений, будем понимать допустимое решение модели линейного программирования. При этом, допустимым решением считаем оптимальным, если оно обеспечит максимальное значение целевой функции.

Стратегическая конкурентоспособность человеческого капитала сложная категория и для построения математической модели, прежде необходимо записать факторы и зависимости в виде математических выражений. Обозначим через  $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7, a_8$  весомость факторов, влияющих на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала, установленная респондентами управленческого уровня (менеджерами) в ходе исследования. Согласно социологическому опросу, большинство респондентов оценили текущую конкурентоспособность человеческого потенциала предприятий на уровне 80% т.е. имеется потенциал для совершенствования – 20%. Вместе с тем, предпочтительный (идеальный) уровень, к которому должно стремиться любое предприятие (для текущей и стратегической конкуренто-способности) и любой регион (для социальных конкурентных преимуществ) составляет 100%.

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.

Таблица 3.1. Расчет средневзвешенной оценки влияния факторов на формирование стратегической конкурентоспособности человеческого капитала

|    | $x_1 f_1$ | $x_2 f_2$ | $x_3 f_3$ | $x_4 f_4$ | $x_5 f_5$ | $x_6 f_6$ |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. | 2,85      | 2,682     | 1,384     | 0,413     | 0,24      | 0,19      |
| 2. | 2,5       | 3,573     | 1,112     | 0,224     | 0,114     | 0,23      |
| 3. | 1,15      | 2,826     | 2,0       | 0,49      | 0,384     | 0,215     |
| 4. | 2,77      | 2,376     | 1,512     | 0,819     | 0,258     | 0,175     |
| 5. | 3,7       | 2,16      | 0,728     | 0,448     | 0,498     | 0,24      |
| 6. | 1,57      | 3,024     | 1,432     | 0,672     | 0,306     | 0,44      |
| 7. | 2,11      | 2,232     | 1,192     | 0,784     | 0,576     | 0,23      |
| 8. | 2,69      | 2,088     | 1,192     | 0,637     | 0,336     | 0,16      |

|    | $x_7 f_7$ | $x_8 f_8$ | $x_9 f_9$ | $x_{10} f_{10}$ | $\bar{x}_p$ |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------------|-------------|
| 1. | 0,128     | 0,096     | 0,022     | 0,027           | 8,03        |
| 2. | 0,108     | 0,072     | 0,076     | 0,024           | 8,03        |
| 3. | 0,224     | 0,09      | 0,076     | 0,016           | 7,47        |
| 4. | 0,096     | 0,072     | 0,028     | 0,008           | 8,11        |
| 5. | 0,14      | 0,024     | 0,076     | 0,019           | 8,03        |
| 6. | 0,12      | 0,105     | 0,038     | 0,006           | 7,71        |
| 7. | 0,332     | 0,048     | 0,038     | 0,019           | 7,56        |
| 8. | 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. 3.2.

Таблица 3.2. Условия формирования математической модели  
стратегической конкурентоспособности человеческого капитала

|    | название фактора                                               | весомость факторов,<br>влияющих на<br>формирование<br>стратегической<br>конкурентоспособ-<br>ности |                                                     | средневзвешенная<br>оценка влияния<br>факторов |                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
|    |                                                                | Обозна-<br>чение                                                                                   | Удель-<br>ный вес<br>фактора в<br>совокуп-<br>ности | Обозна-<br>чение                               | оценка<br>влияния<br>факторo<br>в<br>$\bar{x}_p$ |
| 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 психофизиологическ<br>ого потенциала к<br>изменениям | $a_7$                                                                                              | 0,09                                                | $x_7$                                          | 7,56                                             |
| 8. | Способность конкурировать на<br>рынке труда                    | $a_8$                                                                                              | 0,04                                                | $x_8$                                          | 7,58                                             |

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.

### 3.5. Выводы по 3 главе

Моделирование и выработка мер по совершенствованию политики развития человеческого капитала в регионах, позволил сформулировать следующие выводы:

1. Моделирование 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.

2. В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации была *разработана трехуровневая концептуальная модель* формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе, которая позволила определить смысловую структуру исследуемого процесса на основе концепции.

3. 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. В нашем исследовании системное моделирование позволило *построить модели формирования конкурентоспособности человеческого капитала в регионе*, были выделены элементы этого процесса, их иерархия и взаимосвязи.

4. Построение математической модели линейного программирования позволило получить интегральную оценку, показывающую неиспользованные возможности формирования стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на трех уровнях управления.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Необходимость решения важной научной проблемы, а именно, обоснование концептуального междисциплинарного подхода к формированию стратегической конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда, 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*.

2. Анализ мотивов и факторов, формирующих конкурентоспособность человека, позволил *сформулировать 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*.

3. В результате анализа моделей формирования конкурентоспособности и их интерпретации была *разработана трехуровневая концептуальная модель* формирования конкурентоспособности человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

4. 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.

5. 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.

В результате проведенного исследования стратегического менеджмента человеческого капитала Республики Молдова, были сформулированы 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 конкуренто-способности человеческого капитала в Республике Молдова на трех уровнях управления (макро-, мезо-, микроуровне) в соответствии с разработанными системными моделями:  $K - ЭЭФ$ ,  $СК - ЭЭФ$ ,  $СКП - ЭСЭФ$ .

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

- 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 конкуренто-способности, как в профессиональной, так и социальной сфере

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

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

минимизировать издержки потенциальных работников и работодателей.

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

- 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.

*3. 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.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

### 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. Chișinău: 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). Chisinău: Editura ASEM, 1997. 117 p.
33. Cotelnic A. Managementul unităților economice. Chisinău: Editura ASEM, 2003. 309 p.
34. Cotelnic A. Managementul activității de producție. Chisinău: Editura Evrica, 2003. 184 p.
35. Cotelnic A. Managementul elaborării, implimentării 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. Gheorghită M. Economia întreprinderii industriale: Manual universitar. Chișinău: Editura Cuvîntul - 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. Chisinău: Editura ASEM, 2001. 553 p.
57. Hriscev E. Managementul firmei. Chisinău: 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 „Alecu 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 băl-țeană, 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. Chisinău: 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. Întreprinderea 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 antreprenoriat), 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. АAKER 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. НIPPO, 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. p. 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 пг. 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. şt. de dr. în şt. econ. Chişinău, 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 ştiinţifice ale Universităţii de Stat „A. Russo” din Bălţi, Seria nouă. Economie. V. XX. Bălţi: Presa univ.bălţeană, 2003. с. 103-106.
170. Мовилэ И. Социальные программы и их роль в стратегическом менеджменте персонала. În: Analele ştiinţifice ale Universităţii de Stat „A. Russo” din Bălţi, Seria nouă. Economie. V. XX. Bălţi: Presa univ.bălţeană, 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. c. 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. c. 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. c. 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. c. 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. c. 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 nr. 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 nr. 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. Хришев 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. Chișinău, 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., Gunsel, 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., Tzafrir, 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. p. 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.

**Электронные публикации:**

240. [www.ase.ro](http://www.ase.ro) /Academia de Studii Economice din București [accesat 12.03.2016]
241. [www.ase.md](http://www.ase.md)/ Academia de Studii Economice a Moldovei [accesat 15.04.2016]
242. [www.statistica.md](http://www.statistica.md)/ Biroul Național de Statistica [accesat 27.07.2018]
243. [www.economy.com](http://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](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/](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/> Группа 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]

### СПИСОК АББРЕВИАТУР

|     |                                                 |
|-----|-------------------------------------------------|
| ВБ  | – Всемирный банк;                               |
| ВВП | – Внутренний валовой продукт;                   |
| ВЭФ | – Всемирный Экономический Форум;                |
| КЧК | – Конкурентоспособность человеческого капитала; |
| МЭА | – Молдавская Экономическая Академия;            |
| МК  | – Международная конкурентоспособность;          |
| НБС | – Национальное Бюро по Статистике;              |
| ТК  | – Теория конкурентоспособности;                 |
| ТСУ | – Теория стратегического управления;            |
| ТМ  | – Теории мотивации;                             |
| ТЧК | – Теория человеческого капитала;                |
| ТЭР | – Теория экономического развития.               |



**МОНОГРАФИЯ**

Мовилэ Ирина

**МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА НА РЫНКЕ ТРУДА**

Subscribe to print 11/10/2018. Format 60×90/16.

Edition of 300 copies.

Printed by “iScience” Sp. z o. o.

Warsaw, Poland

08-444, str. Grzybowska, 87

info@sciencecentrum.pl, <https://sciencecentrum.pl>



ISBN 978-83-66216-00-6



9 788366 216006