

# Dezvoltarea Capitalului Uman prin Alocarea Investițiilor în Potențialul Intelectual

Sava Lilia, Gujuman Lucia, Sorochin Serafima, Grițco Maria, Bețivu Natalia  
Facultatea Inginerie și Management în Electronică și Telecomunicații  
Universitatea Tehnică a Moldovei  
Chișinău, Moldova  
savalilia@mail.ru

**Abstract** — At present, the majority of organizations undergo structural and social changes as a result of globalization and increased exchange of information. The key to the success and competitiveness is humane capital. Transition from industrial to informational society impose to revision organizational management with all its elements and humane capital investments included. It's very important to estimate the coefficient of humane capital investment compensation, because the expenses due employees can outrun 40% of organizational or corporative expenses. That's why the problem of investment in human capital need to be tackled as a premise of ensuring employees instruction and professional development. At the beginning we'll try to speak about human capital concept, then to treat investments matter also.

**Termeni cheie** — Capitalul uman, capital educațional, capital intelectual, investiții, potențialul intelectual, managementul cunoștințelor.

## I. INTRODUCERE

**Capitalul uman** reprezintă totalitatea calităților personale, a capacităților și abilităților profesionale, precum și informațiile și cunoștințele, care, aplicate ca un tot întreg în activitatea profesională, asigură succesul concurențial al organizației.

Practic, capitalul uman este format din:

- **capitalul educațional** care cuprinde abilitățile dobândite de indivizi în procesul de instruire;
- **capitalul biologic** care se referă la abilitățile fizice ale indivizilor, sintetizate cel mai adesea prin starea de sănătate a acestora [1].

Capitalul educațional se prezintă în două forme distincte. Pe de o parte, sunt abilitățile dobândite în urma participării la sistemele educaționale formale, cunoștințe atestate prin diplome. Pe de altă parte, sunt orice alte cunoștințe și abilități dobândite pe parcursul vieții, prin eforturi proprii sau prin contacte cu experți în diverse domenii finalizate cu câștiguri de cunoaștere în urma asimilării informațiilor primite prin interacțiunea cu aceștia.

Capitalul biologic întâmpină dificultăți în definire și măsurare. În literatura de specialitate nu au fost efectuate studii științifice concrete asupra determinării stării de sănătate a indivizilor. Acestea au fost determinate, fie prin aprecieri subiective ale indivizilor, fie prin măsurări monetare ale cheltuielilor pentru îngrijirea medicală.

Capitalul biologic depinde în mare măsură de cel educațional, studiile relevând faptul că indivizii cei mai educați optează pentru servicii medicale de calitate sporită, selectând alternativele cele mai adecvate pentru menținerea sănătății în parametri optimali.

Potrivit savantului Bontis, „capitalul uman reprezintă factorul uman din organizație: combinația de inteligență, aptitudini și experiență competentă care îi conferă organizației caracterul distinctiv. Elementele umane ale organizației sunt cele capabile să învețe, să inoveze și să asigure elanul creator care, atunci când este corespunzător motivat, poate garanta supraviețuirea pe termen lung a organizației” [2].

## II. PARTEA DE BAZĂ

Investițiile în capitalul uman nu se rezumă la cele care privesc doar instruirea și dezvoltarea profesională a personalului, ci trebuie luate în considerație și cheltuielile suportate de organizație pentru îmbunătățirea mediului ambiant de muncă, asigurarea odihnei angajaților, securitatea și sănătatea muncii etc.

Prin urmare, investițiile în capitalul uman cuprind diferite domenii:

- instruirea angajaților;
- sănătatea angajaților;
- nivelul intelectual și cultural al personalului, și pot fi efectuate atât de organizație cât și de fiecare angajat:

Pentru angajat, câștigurile preconizate din investițiile în capitalul uman se referă la: un nivel mai mare de venituri, mai multă satisfacție profesională, perspective mai bune de carieră, convingerea că are asigurat un loc de muncă etc. În opinia savantului Elliott, decizia de a dobândi aptitudini profesionale este o decizie de a investi [3]. Indivizii investesc în capitalul uman dacă sunt convinși că beneficiile acestei investiții vor depăși costurile pe care au fost obligați să le suporte. Beneficiile constau în surplusul de venit obținut de-a lungul vieții, ca rezultat al faptului că angajatul oferă o muncă calificată.

Pentru organizație, câștigurile așteptate din investiția în capitalul uman sunt îmbunătățirile în materie de performanță, productivitate, flexibilitate și capacitate de inovare, care ar trebui să rezulte din lărgirea bazei de aptitudini profesionale și sporirea nivelurilor de cunoaștere și competență.

Pentru a încuraja investițiile din partea organizațiilor în instruirea și dezvoltarea profesională a angajaților, în Marea Britanie a fost instituit un standard al calității sub denumirea de „Investitori în Capital Uman” - *Investors in People*. Acest standard are misiunea de a furniza „un cadru principal pentru îmbunătățirea performanței și a competitivității economice, prin abordarea planificată a activităților de stabilire și comunicare a obiectivelor economice și de perfecționare a capitalului uman, în vederea atingerii acestor obiective” [4].

Standardul în cauză are la bază patru principii fundamentale:

- sprijinul concret al managementului superior al organizației în vederea perfecționării profesionale a tuturor angajaților;
- evaluarea periodică a cerințelor de instruire și perfecționare profesională;
- luarea măsurilor concrete necesare pentru satisfacerea acestor nevoi, pe întreaga durată a contractului de muncă;
- evaluarea rezultatelor obținute prin instruire și perfecționare, atât din punct de vedere al angajaților, cât și al organizației, ca bază pentru îmbunătățirea continuă a performanței.

Organizațiile trebuie să ia în considerație faptul că angajații, mai ales cei a căror muncă constă în valorificarea cunoștințelor, s-ar putea să se considere un fel de liberi întreprinzători, care pot să aleagă unde și cum vor să-și investească abilitățile, timpul și energia. Investițiile făcute de organizație în instruirea și dezvoltarea profesională a angajaților reprezintă un mijloc de atragere și păstrare a capitalului uman, precum și un mod de a obține câștiguri mai bune din investițiile respective.

Importanța recunoscută a dobândirii avantajului dat de capitalul uman a condus la creșterea interesului față de elaborarea unor metode de măsurare a valorii acestuia. În opinia unor specialiști, capitalul uman constituie un element esențial al valorii de piață al unei organizații. Deci, valoarea lui trebuie cuprinsă în contabilitate ca o indicație pentru investitori sau pentru cei ce iau în calcul o tranzacție de fuziune sau achiziționare a organizației, în privința valorii totale a întreprinderii, care să cuprindă, atât activele tangibile cât și cele intangibile.

În general, teoria capitalului uman se concentrează și pe strategiile de dezvoltare a resurselor umane. Strategiile de dezvoltare a resurselor umane abordează chestiunile legate de dezvoltarea capabilităților individuale și colective, dar au ca obiect și stimularea învățării organizaționale.

Strategiile de dezvoltare a resurselor umane ținesc să atragă și să păstreze capitalul uman, dar și să-l dezvolte. Acest deziderat corespunde concepției conform căreia angajații sunt investitori de capital uman și ei își plasează capitalul investibil acolo unde le poate aduce cele mai mari câștiguri.

În ultimul timp, tot mai mult se vehiculează cu noțiunile de **capital intelectual** și **potențial intelectual**, concepte inedite în literatura de specialitate și care au o configurație mai vastă decât termenul de capital uman.

**Capitalul intelectual** reprezintă acumulările și fluxurile de

cunoștințe de care dispune o organizație la un moment dat. Altfel spus, capitalul intelectual reprezintă totalitatea activelor intelectuale ale organizației. Activele intelectuale reprezintă totalitatea cunoștințelor din cadrul organizației care sunt parțial expropriate de la angajații acesteia și reprezintă valoarea comercială a organizației.

În opinia savantului J. Fitz-enz, capitalul intelectual poate fi descris ca valoarea intangibilă care rămâne în organizație după concedierea angajatului, în timp ce capitalul uman reprezintă valoarea intelectuală care la sfârșitul programului de muncă pleacă odată cu angajatul [5].

În general capitalul intelectual cuprinde trei elemente: capitalul uman, capitalul social și capitalul structural. Capitalul intelectual este reprezentat de autor prin intermediul schemei indicate în figura 1.

Conceptul tripartit al capitalului intelectual denotă faptul că, deși capitalul uman este acela care generează, păstrează și reține cunoștințe, aceste cunoștințe sunt amplificate de interacțiunile dintre indivizi (capitalul social), generând știința instituționalizată pe care o posedă o organizație (capitalul structural sau organizațional).

Prin **potențialul intelectual al personalului** se înțelege totalitatea potențialelor intelectuale personale ale angajaților, determinate de multitudinea relațiilor sinergetice din cadrul organizației. La rândul său, potențialul intelectual personal al angajatului cuprinde cunoștințele, abilitățile profesionale, capacitățile de regenerare a cunoștințelor, capacitățile creative etc.

Aspectul financiar privind regenerarea capitalului intelectual este determinat de nivelul de utilizare a capitalului intelectual care se calculează ca raport dintre avantajele obținute și cheltuielile efective suportate de organizație.

Dezvoltarea potențialului intelectual al personalului constituie o problemă destul de dificilă deoarece presupune anumite investiții din partea organizațiilor. Pentru organizațiile autohtone investițiile în capitalul intelectual practic nu se realizează sau se realizează la un nivel destul de limitat, cauzele majore constituindu-le situațiile financiare mai puțin favorabile, sau inabilitatea managerilor superiori, sau lipsa unei strategii organizaționale privind dezvoltarea resurselor umane, sau lipsa persoanelor competente care să se ocupe de evaluarea personalului din punct de vedere al competențelor profesionale.

Așadar, principalul factor al dezvoltării capitalului intelectual îl constituie investițiile în potențialul intelectual al personalului. În prezent, problema realizării investițiilor în potențialul intelectual al personalului și al evaluării eficienței acestora este actuală și puțin studiată în literatura de specialitate. Investițiile în potențialul intelectual pot fi efectuate sub diferite forme și anume:

- investiții directe;
- investiții indirecte.

Investițiile directe în potențialul intelectual sunt acelea care contribuie direct la dezvoltarea: cunoștințelor profesionale, abilităților și aptitudinilor profesionale, competențelor și capacităților creative etc. În această categorie de investiții se includ: investiții în instruire, investiții în dezvoltarea potențialului creativ investiții în transmiterea

cunoștințelor, investiții în dezvoltarea carierei, investiții în literatura de specialitate.

Investițiile indirecte în potențialul intelectual sunt acele resurse care participă indirect la dezvoltarea profesională a personalului, precum și la sporirea duratei de utilizare a

potențialului intelectual de către organizație. La această formă de investiții se atribuie: investiții în tehnologii informaționale, investiții în utilaje și echipamente cu efect indirect asupra dezvoltării potențialului intelectual, investiții în asistența medicală.

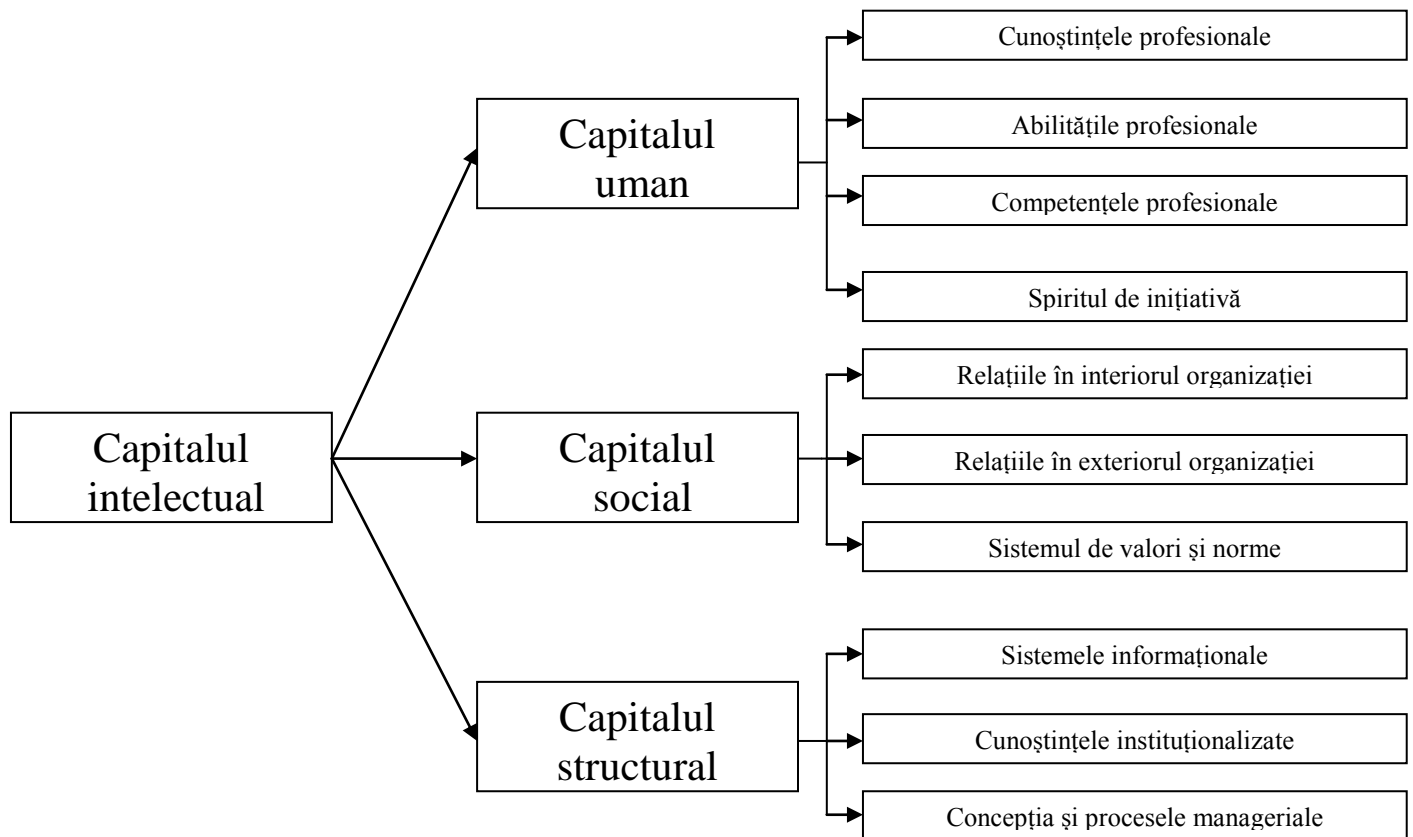


Fig. 1. Structura capitalului intelectual al organizației.

Prin urmare, putem constata că investițiile în potențialul intelectual al personalului sunt determinate de următoarele caracteristici definitorii:

- restituirea resurselor financiare investite în potențialul intelectual depinde de durata capacității de muncă a fiecărui angajat;
- în urma investițiilor, potențialul intelectual al personalului se acumulează și are o valoare mai mare;
- în comparație cu investițiile în alte forme ale capitalului, investițiile în capitalul intelectual oferă organizației avantaje social – economice;
- dificultatea determinării randamentului resurselor investite în capitalul intelectual;
- perioada restituirii resurselor investite este relativ mare.

Așadar, luând în considerație semnificația capitalului intelectual în dezvoltarea organizației, managerii superiori au început să-i acorde mai multă importanță în procesul elaborării strategiilor organizaționale. Astfel, capitalul intelectual a

devenit un obiect de studiu pentru o multitudine de specialiști în domeniu.

În literatura de specialitate, tot mai mult se obișnuiește a se spune că diferența dintre valoarea venală stabilită la bursă și valoarea contabilă a organizației reprezintă valoarea capitalului intelectual acumulat. Rentabilitatea capitalului intelectual depinde, în mare măsură, de felul cum acesta este utilizat de către organizație, la fel ca și capitalul fizic.

De asemenea, se observă anumite tendințe și în abordarea capitalului uman fiind efectuate diferite studii, ca rezultat al creșterii importanței acestuia și al avantajelor care le oferă organizației. Aceasta a condus la apariția unui termen relativ nou în literatura de specialitate, sub denumirea de **managementul capitalului uman** care cuprinde în sine trei elemente:

- e-Learning-ul;
- managementul cunoștințelor;
- sistemele informaționale din domeniul resurselor umane [6].

În opinia lui Marc Rosenberg, **e-Learning**-ul reprezintă o rețea care are capacitatea de a pune zilnic, de a stoca și

accesa, de a distribui și repartiza învățămintele și informațiile necesare. E-learning-ul are un înțeles mult mai larg și nu este limitat în ceea ce privește instruirea profesională, însă are capacitatea de a oferi acele informații și învățăminte care sunt utile pentru sporirea performanței angajatului, în special, și a organizației, în general. De asemenea, e-Learning-ul nu poate fi privită doar ca o metodă de instruire la calculator, dar mai degrabă oferă o multitudine de soluții, utilizând noile tehnologii, în primul rând INTERNET – ul, în vederea sporirii cunoștințelor angajaților și, implicit, a performanțelor acestora.

**Managementul cunoștințelor** are în vedere păstrarea, împărtășirea și folosirea în comun, în bune condiții, a datelor, informațiilor și învățămintelor teoretice și practice acumulate într-o organizație despre procesele, metodele și operațiunile ei. Conceptul de management al cunoștințelor este îndeaproape asociat cu teoria capitalului intelectual despre care s-a vorbit deja și are legătură cu conceptele de învățare organizațională și organizația care învață, așa cum au fost descrise în primul paragraf al acestui capitol.

Managementul cunoștințelor este o abordare care se concentrează pe dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor specifice organizației în cauză, care sunt rezultatul proceselor de învățare organizațională.

Cu mare dificultate, în ultimii ani, au fost evidențiate o multitudine de inițiative din partea organizațiilor autohtone cu privire la managementul cunoștințelor și anume:

- înființarea de grupuri de specialiști din diverse domenii, investiți să dezvolte metode și tehnici privind managementul cunoștințelor;
- dezvoltarea interacțiunilor umane în cadrul organizației, pentru lărgirea sferei de cunoștințe a tuturor angajaților;
- extinderea utilizării INTERNET - ului de către toți angajații;
- cumpărarea de informații de la alte organizații pentru cunoașterea realității din diverse domenii de interes etc.

Așadar, promovarea unui management eficient al cunoștințelor de către organizații conduce la obținerea unor avantaje din partea acestora și anume: reducerea costurilor, îmbunătățirea calității produselor și serviciilor, economisirea timpului, sporirea profitabilității organizației.

### III. ÎNCHEIERE

Organizarea și dezvoltarea managementului cunoașterii reprezintă o activitate deosebit de rentabilă și destul de necesară pentru etapa actuală de dezvoltare a societății. De asemenea, elaborarea unei strategii privind managementul cunoștințelor va conduce la asigurarea unor avantaje în raport cu organizațiile concurente care, în cele din urmă, ca conduce la sporirea competitivității acestora.

Sistemele informaționale din domeniul resurselor umane asigură partea tehnică privind dezvoltarea resurselor umane ale organizației. Informațiile computerizate și elementele rezultate din analiza lor vin în sprijinul activităților de bază care vizează obiectivele fundamentale ale organizației, calitatea și utilizarea resurselor umane, perfecționarea personalului și bunăstarea organizației. Un sistem informatizat cu privire la dezvoltarea personalului are ca misiune gestionarea datelor personale ale angajaților referitoare la evoluția lor profesională, aptitudini și nivel de calificare, competențe profesionale etc.

Așadar, capitalul uman este și rămâne în continuare obiectul de studiu a mai multor specialiști în domeniu. Cu toate că pe parcursul dezvoltării societății conceptul de capital uman a suferit anumite modificări în ceea ce privește modul de abordare și conținutul lui, acesta continuă să fie o problema cheie în asigurarea succesului și competitivității organizației, sensibilizată și de managerii superiori ai organizației. De aceea, în ultimul timp se observă o schimbare de atitudine din partea managerilor superiori față de oamenii care activează în cadrul organizațiilor, accedând tot mai mult rolul dezvoltării profesionale a personalului prin oferirea de resurse financiare pentru a fi investite în acest scop.

### BIBLIOGRAFIE

- [1] Becker, Gary S., Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică. Cu referire specială a educației, Editura ALL, București, 1998.
- [2] Armstrong, Michael, Managementul resurselor umane. Manual de practică, Editura CODECS, București, 2003.
- [3] Багаутдинова Н., Ибрагимова А., Формирование системы менеджмента качества образовательной организации, Журнал «Проблемы теории и практики управления» №1/2006, стр. 100 – 106.
- [4] Коротков Э., Образование менеджера: трудный путь становления и развития, Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» №3/2004, стр. 120 – 129.
- [5] Фитц-енз Я., Рентабельность инвестиции в персонал: Измерение экономической ценности персонала, Издательство «Вершина», Москва, 2006.
- [6] Brilman, Jean, Les meilleures pratiques de management, Éditions d'Organisation, Paris, 2005;