

005.44+005.21:[005.95:314.74] (478)

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Докторант, Игорь ГУСЕЙНОВ, ASEM
e-mail: guseinov.igor@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5505-4514
<https://doi.org/10.53486/econ.2021.118.055>

В условиях быстрых перемен, факторы интегрированных глобализационных процессов оказывают сильное влияние на все сферы жизнедеятельности человека, а также деятельность организаций. В статье затрагиваются проблемы мобильности населения; нехватки человеческих ресурсов на национальном рынке труда; текучести кадров; сложности адаптации сотрудников, негативно влияющие не только на деятельность организаций, но и на социально-экономическое развитие страны.

Одним из главных факторов глобализационных процессов является миграция населения. Миграция негативно сказывается на социально-демографических процессах, происходящих в государстве. Воздействие внешних факторов на внутриорганизационные процессы вызывает необходимость в применении новых подходов в стратегическом менеджменте человеческих ресурсов.

В статье рассматриваются основные вызовы глобализации, а также проведен анализ влияния миграционных процессов на подходы стратегического менеджмента человеческих ресурсов в организациях Республики Молдова.

Ключевые слова: глобализация, миграция, подходы, стратегический менеджмент человеческих ресурсов.

JEL: M12, O15.

Введение

Взаимосвязанность и взаимозависимость стран являются прямым результатом глобализации. Процесс глобализации затрагивает каждого жителя: либо посредством коммуникаций, технологий, использования транспорта, культуры питания, тенденций в одежде; либо распространения вирусов, изменения климата и другое.

005.44+005.21:[005.95:314.74] (478)

GLOBALIZATION AND STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN ORGANIZATIONS OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

PhD candidate, Igor GUSEINOV, ASEM
e-mail: guseinov.igor@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5505-4514
<https://doi.org/10.53486/econ.2021.118.055>

Under the conditions of rapid changes, the factors of integrated globalization processes have a strong impact on all spheres of human activity, as well as the activities of organizations. The article notes the problems of population mobility, lack of human resources in the national labour market, staff turnover, difficulties in employees' adaptation, which negatively affect not only the activities of organizations, but also the socio-economic development of the country.

Human migration is one of the main factors of globalization processes. Migration has a negative impact on the socio-demographic processes taking place in the state. The impact of external factors on intra-organizational processes requires the use of new approaches in human resources strategic management.

The article considers the main challenges of globalization, as well as analyses the impact of migration processes on the approaches of human resources strategic management in organizations of the Republic of Moldova.

Keywords: globalization, migration, approaches, human resources strategic management.

JEL: M12, O15.

Introduction

The interdependence and interrelation of countries is a direct result of globalization. The process of globalization affects every inhabitant, whether it is through communications, food, clothes, cars, technology or it is the spread of viruses, climate change, etc.

Globalization is an important discussion topic at various venues. Taking into the consideration that globalization has both advantages and

Глобализация является важной дискуссионной темой на различных площадках. Учитывая, что глобализация имеет как преимущества, так и недостатки, у нее имеются как сторонники, так и противники данного процесса.

Для Республики Молдова одним из главных направлений, относящихся к процессу глобализации, является миграция населения. Миграция негативно сказывается на социально-демографических процессах происходящих в государстве, в частности на формировании человеческих ресурсов.

В современных условиях человеческий фактор является ключевым стратегическим ресурсом социально-экономического развития Республики Молдова. Человеческие ресурсы являются элементом очень сложной системы, заставляющими приводить в действие все процессы жизнедеятельности общества.

Актуальность обозначенной тематики заключается в том, что в условиях быстрых перемен факторы интегрированных глобализационных процессов оказывают сильное влияние на подходы менеджмента человеческими ресурсами всех уровней. В международной практике глобализация и стратегический менеджмент человеческих ресурсов всегда были привлекательными и особыми объектами исследований.

Целью статьи является рассмотрение влияния глобализации на стратегический менеджмент человеческих ресурсов в Республике Молдова.

Методы исследования

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

Стратегический менеджмент человеческих ресурсов в контексте глобализации на актуальном этапе в Республике Молдова был изучен с помощью различных методов исследования, включая эмпирический, аналитический, сравнительный методы, анкетирование и интервьюирование.

Результаты и обсуждения

На данном этапе развития глобализация стерла границы рынка труда между странами. Со дня обретения независимости Республика Молдова превратилась из страны назначения мигрантов в страну происхождения мигрантов.

disadvantages; there are both supporters and opponents of this process.

For the Republic of Moldova, one of the main directions related to the globalization process is population migration. Migration has a negative impact on the socio-demographic processes taking place in the state, in particular on the formation of human resources.

In modern conditions, the human factor is a key strategic resource for the socio-economic development of the Republic of Moldova. Human resources are elements of a very complex system, which force all the processes of the life of society into action.

The topicality of the designated topic lies in the fact that under the conditions of rapid change, the factors of integrated globalization processes have a strong impact on the approaches of human resource management at all levels. In international practice, globalization and strategic management of human resources have always been attractive and special objects of research.

The aim of the article is to examine the impact of globalization on the strategic management of human resources in the Republic of Moldova.

Applied methodology

The scientific works of scientists and researchers in the field of management, economics and sociology, who paid special attention to the importance of strategic management of human resources, were used in the process of writing the article.

In the context of globalization, at the current stage, in the Republic of Moldova the strategic management of human resources has been studied using various research methods including empirical, analytical, comparative methods, questionnaires and interviewing.

Results and discussions

At this stage of development globalization has erased the boundaries of the labour market between countries. Since its independence, the Republic of Moldova has turned from a country of destination of migrants to a country of origin of migrants. Almost all the main types of short-term and long-term migration are observed in our country – immigration and emigration for permanent residence, labour and educational migration [1, p.396].

В нашей стране наблюдаются практически все основные виды краткосрочной и долгосрочной миграции – иммиграция и эмиграция на постоянное жительство, трудовая и учебная миграция [1, с.396].

Ценность человеческого потенциала, как стратегического фактора успеха компании, возросла с усилением глобализации и интернационализации экономики, с увеличением скорости технического прогресса, с развитием информационных технологий, с усилением конкуренции и ряда других факторов [2, с. 5].

Высокая мобильность активной части населения является актуальной проблемой для Республики Молдова. В условиях интегрированных глобализационных процессов население республики имеет возможность более свободного передвижения между соседними странами и странами Европейского Союза. Однако не стоит рассматривать глобализацию как корень демографических проблем.

Проведенный анализ (рис. 1) демонстрирует динамику числа иммигрантов – лиц, въехавших на территорию Молдовы и находившихся за пределами республики в совокупности не менее 9 месяцев из прошедших 12 месяцев, и динамику числа эмигрантов – лиц, выехавших за пределы Молдовы и находившихся за границей в совокупности не менее 9 месяцев из прошедших 12 месяцев. Число эмигрантов и иммигрантов в период 2014-2019 годы находится в положительном тренде.

The value of human potential as a strategic factor in the company's success has increased with the strengthening of globalization and internationalization of the economy, with an increase in the speed of technological progress, with the development of information technologies, with increased competition and a number of other factors [2, p.5].

High mobility of the active part of the population is an actual problem for the Republic of Moldova. In the context of integrated globalization processes, the population of the republic has the opportunity to move more freely between neighbouring countries and the European Union. At the same time, globalization should not be viewed as the root of demographic problems.

The analysis (figure 1) demonstrates the dynamics of the number of immigrants – persons who entered the territory of Moldova and stayed outside the republic in aggregate, for at least 9 months, in the previous 12 months and the dynamics of the number of emigrants – persons who left Moldova and stayed abroad approximately at least 9 months in the previous 12 months. The number of emigrants and immigrants in the period 2014-2019 is in a positive trend.

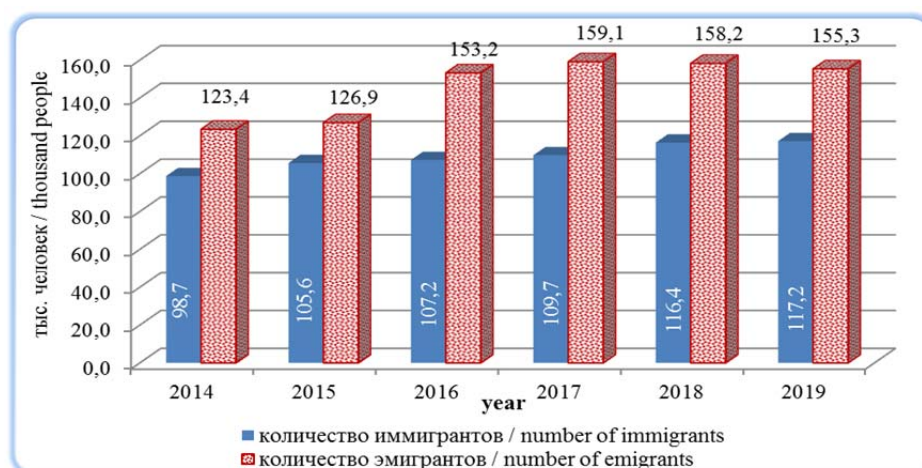


Рис. 1. Динамика числа иммигрантов и эмигрантов при пересечении государственной границы Республики Молдова за 2014-2019 годы/ Figure 1. Dynamics of the number of immigrants and emigrants when crossing the state border of the Republic of Moldova during 2014-2019

Источник: разработан автором на основании данных Национального бюро статистики [5]/ Source: elaborated by the author based on data from the National Bureau of Statistics [5]

В настоящее время нет доступа к статистическим данным относительно числа иммигрантов и эмигрантов при пересечении государственной границы Республики Молдова за 2020 и 2021 годы.

В рамках исследования было проведено анкетирование среди менеджеров и работников, трудоустроенных на 16 предприятиях и осуществляющих свою деятельность на территории АТО Гагаузия (репрезентативная выборка составила 138 человек).

Согласно результатам анкетирования, главными причинами выезда за границу являются: низкий уровень заработной платы; отсутствие места работы на родине; неудовлетворенные социальные потребности (самовыражение, карьера, неуверенность в завтрашнем дне и др.); воссоединение с семьёй; дополнительный заработок для дальнейшего обучения. Наибольшая доля респондентов, а именно 37,5%, ответили, что причиной выезда за пределы Республики Молдова является именно низкий уровень заработной платы (рис. 2). Следовательно, одной из главных причин миграции активной части населения, носящей материальный аспект, является низкий уровень заработной платы.

Currently there is no access to statistical data on the number of immigrants and emigrants when crossing the state border of the Republic of Moldova for 2020 and 2021.

Within the framework of the study, a questionnaire survey was conducted among managers and employees employed at 16 enterprises operating in the territory of ATU Gagauzia (a representative sample was 138 people).

According to the results of the questionnaire survey, the main reasons for going abroad are: low salaries; lack of a job at home; social needs (self-expression, career, uncertainty about the future, etc.); family reunion, additional income for further education. The largest share of respondents, about 37.5% answered that the reason for leaving the Republic of Moldova is the low level of salaries (figure 2). Consequently, one of the main reasons for the migration of the active part of the population is the low level of wages which has a material aspect.

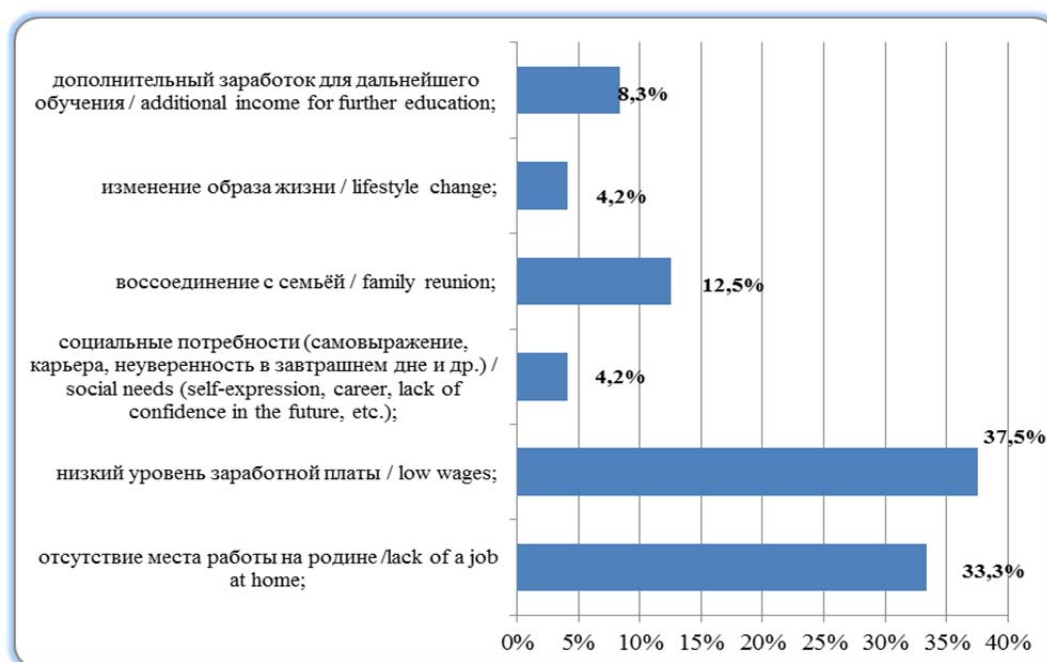


Рис. 2. Причины выезда за пределы РМ по результатам проведённого опроса /
Figure 2. Reasons for leaving the Republic of Moldova according to the results of the survey

Источник: разработан автором / Source: elaborated by the author

Парадокс в управлении местными организациями заключается в том, что большинство менеджеров (75,1% респондентов) считают важным систему стратегического менеджмента, но в то же время лишь у 31,3% организаций разработаны стратегические документы развития (корпоративные стратегии, функциональные стратегии и программы, бизнес-планы и др.). Стратегии управления человеческими ресурсами разработаны лишь на 12,5% исследуемых предприятий.

Подавляющее большинство респондентов (81,3%) уверены, что при разработке стратегий управления человеческими ресурсами необходимо учитывать макроэкономические и демографические факторы. Данное обстоятельство подчёркивает важность применения системного и многоуровневого подхода стратегического менеджмента человеческих ресурсов. Понимание того, что происходит на макроуровне, позволяет менеджерам скорректировать, скоординировать свои действия на уровне организации.

В поисках лучших заработков за рубежом на национальном рынке труда образовался дефицит рабочей силы. Предложение на рынке не удовлетворяет в полной мере спрос на рабочую силу со стороны предпринимателей. Слабая конкуренция на рынке труда приводит к снижению мотивации работника к саморазвитию, повышению профессионального уровня, производительности и качества труда, что в конечном итоге негативно отражается на качестве человеческих ресурсов.

Миграция населения сказывается на дефиците трудовых ресурсов. Из общего количества опрошенных менеджеров 62,5% респондентов сообщили, что сталкивались с трудностями при найме на работу квалифицированных специалистов.

Об этом свидетельствуют и статистические данные. На рисунке 3 отражена динамика коэффициента конкуренции на 1 вакантное место, которое определяется соотношением числа безработных к числу вакантных мест. Анализ показывает, что за последние 10 лет степень концентрации соискателей стремительно снижается. Если в 2010 году на каждое вакантное место претендовало 13 соискателей, то согласно статистическим данным по состоя-

The paradox in the management of local organizations is that the majority of managers (75.1% of respondents) consider that strategic management system is important, but only 31.3% of organizations have developed strategic development documents (corporate strategies, functional strategies, etc. programs, business plans, etc.) at the same time. Human resource management strategies are elaborated only at 12.5% of the surveyed enterprises.

The overwhelming majority of respondents (81.3%) are sure it is necessary to take into account macroeconomic and demographic factors while elaborating strategies for human resource management. This circumstance emphasizes the importance of applying a systematic and multi-level approach to strategic management of human resources. Understanding what is happening at the macro level allows managers to adjust and coordinate their actions at the organizational level.

In search of better earnings abroad, there is a shortage of working people on the national labour market. The supply on the market does not fully satisfy the demand for labour on the part of entrepreneurs. Weak competition in the labour market leads to a decrease in the employee's motivation for self-development, an increase in the professional level, productivity and quality of labour which ultimately negatively affects the quality of human resources.

Population migration affects the shortage of labour resources. Among the total number of respondents, 62.5% of respondents reported that they faced difficulties in hiring qualified specialists.

This is also evidenced by statistical data. Figure 3 shows the dynamics of the factor of competition per 1 vacancy, which is determined by the ratio of the number of unemployed to the number of vacancies. The analysis shows that over the past 10 years, the degree of concentration of job seekers has been rapidly declining. If in 2010, 13 applicants applied for each vacant place, then according to statistics as of January 1, 2020, 1.8% applicants applied for each vacant place. But it is worth noting that in 2020 there was an increase in this indicator, which amounted to 4.3% applicants for each vacant position. The temporary increase in the trend of the competition coefficient is explained by the fact that in 2020, at the beginning

нию на 01 января 2020 года, на каждое вакантное место претендовали 1,8 соискателя. Но стоит отметить, что в 2020 году произошёл рост данного индикатора, который составил 4,3 соискателя на каждое вакантное место. Временный рост тренда коэффициента конкуренции объясняется тем обстоятельством, что в 2020 году, в период начала пандемии, многие мигранты стали массово возвращаться на родину, передвижение между странами было ограничено, и в то же время снизилась предпринимательская активность. После послаблений определенных антипандемических мер, в частности в отношении свободного передвижения между странами, данный показатель по результатам 5 месяцев 2021 года принял снова отрицательную тенденцию и составил 2,7 соискателя.

of the pandemic situation, many migrants began to massively return to their homeland, movement between countries was limited, and at the same time, entrepreneurial activity decreased. After the relaxation of certain anti-epidemic measures this indicator took a negative trend again and amounted to 2.7% according to the results of 5 months of 2021 mostly during the free movement between countries.

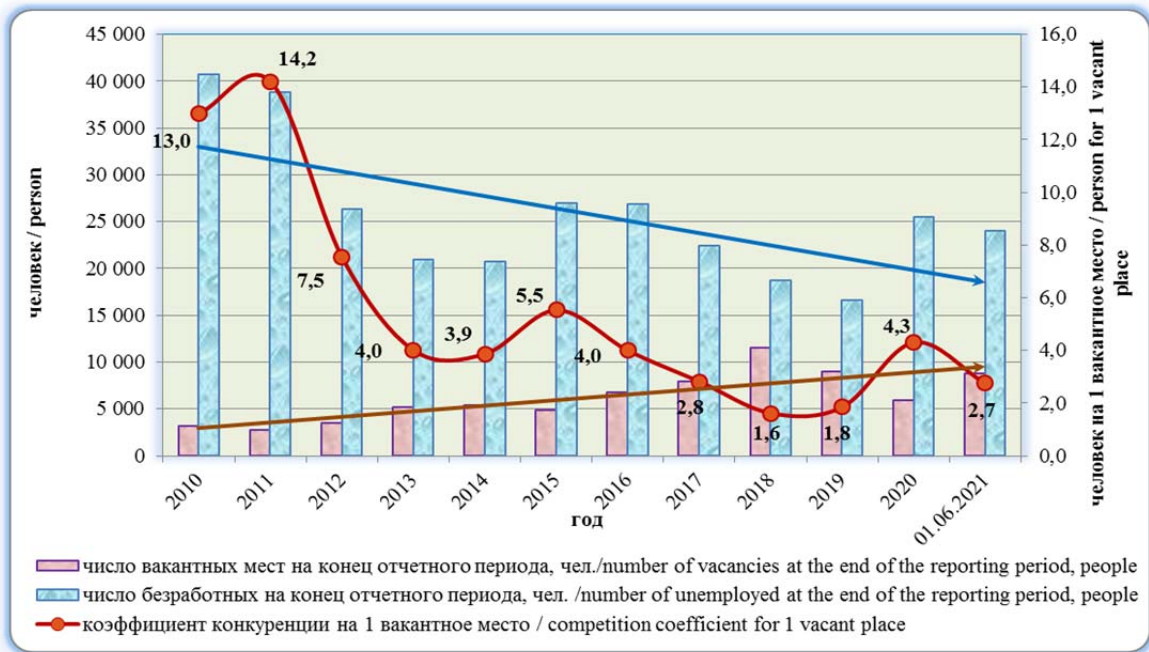


Рис. 3. Динамика коэффициента конкуренции на 1 вакантное место в Молдове за 2010 – 5 месяцев 2021 годов/ Figure 3. Dynamics of the factor of competition for 1 vacant place in Moldova for 2010 – 5 months 2021

Источник: составлен автором на основании данных статистических отчетов Национального Агентства занятости населения РМ [3, 4]/ **Source:** elaborated by the author based on the statistical reports from the National Employment Agency of the Republic of Moldova [3, 4]

Если слабая конкуренция по отношению к работнику производит положительный эффект – работник быстрее находит место работы, то по отношению к работодателю происходит противоположный эффект. Слабая конкуренция на рынке труда приводит к

If the weak competition produces a positive effect in relation to the employee – it means the employee finds a job faster, then in relation to the employer it gives the opposite effect. The weak competition in the labour market leads to a decrease in the quality indicators of human

снижению качественных показателей человеческих ресурсов. Сформировавшиеся условия на рынке труда являются дополнительными мотивами для менеджеров, чтобы сфокусироваться на стратегическом менеджменте человеческих ресурсов.

Свободное передвижение по ближнему зарубежью, в частности в страны Европейского Союза и Российскую Федерацию, повышает мобильность экономически активной части населения. Мобильность является дополнительным фактором, способствующим повышению текучести персонала.

Имеющиеся статистические данные за последние 6 лет (2015-2020 годы) в части текучести кадров показывают, что количество уволенных имеет тенденцию роста как в абсолютных, так и в относительных показателях (рис. 4). В 2020 году число уволившихся составило 193 106 человек, что на 23 823 человек или 14,1% больше аналогичного показателя 2015 года (169 283 уволившихся). По сравнению с общим количеством рабочих мест в 2020 году доля уволившихся составила 24,0% и увеличилась по отношению к 2015 году на 0,9 процентных пункта (23,1%).

resources. Formed conditions in the labour market are additional motivations for managers to focus on strategic management of human resources.

Free movement in the nearest country increases the mobility of the economically active part of the population in particular to the countries of the European Union and the Russian Federation. Mobility is an additional factor contributing to increased staff returning back.

The available statistical data for the last 6 years (2015-2020) in terms of staff coming back show that the number of laid-off workers tends to grow, both in absolute and relative terms (figure 4). In 2020, the number of people who quitted their job was 193 106 persons, which is 23 823 people or 14.1% more than in 2015 (169 283 quitters). Compared to the total number of jobs, in 2020 the share of those who quit was 24.0% and increased compared to 2015 by 0.9 percentage points (23.1%).



Рис. 4. Динамика числа уволившихся в Молдове за 2015-2020 годы/
Figure 4. Dynamics of the number of people who quit in Moldova in 2015-2020

Источник: разработан автором на основании данных Национального бюро статистики [6]/
Source: elaborated by the author based on data from the National Bureau of Statistics [6]

На изменение тенденций в 2020 году сказались условия и проблемы, с которыми столкнулся мир, но всё же общий тренд указывает на отрицательные индикаторы по сравнению с 2015 годом.

Ещё одним фактором, оказывающим влияние на показатель текучести кадров и имеющим прямое воздействие, является адаптация. Согласно результатам анкетирования и интервьюирования наиболее сложно проходят период адаптации и интеграции работники, побывавшие за границей (не менее 9 месяцев).

Результаты проведенных опросов среди работников, которые проработали не менее 9 месяцев за границей и вернулись домой показывают, что период адаптации для данной категории лиц составлял более 9 месяцев у 78,9% опрошенных. Считается, что трех месяцев достаточно для полной адаптации и для комфортной работы.

Период работы на первом месте трудоустройства после реиммиграции составлял не более 6 месяцев у 68,4% лиц, принявших участие в опросе.

Из общего количества опрошенных на вопрос «Сколько раз Вы меняли место работы после возвращения на родину (но не более 3-х лет после возвращения)?» лишь 26,1% респондентов не меняли место работы ни разу (рис. 5).

The changing trends in 2020 have been influenced because of the conditions and challenges facing the world. Still, the overall trend indicates to negative indicators compared to 2015.

Another factor that has a direct impact on employee turnover is adaptation. According to the results of the questionnaire and interviews, the most difficult period of adaptation and integration is for employees who have been abroad (at least 9 months).

The results of surveys conducted among workers who have worked for at least 9 months abroad and returned home show that the adaptation period for this category of persons was more than 9 months for 78.9% of the respondents. It is believed that three months is enough for full adaptation and comfortable work.

The period of work in the first place of employment after re-immigration was no more than 6 months for 68.4% of those who took part in the survey.

Of the total number of respondents to the question “How many times have you changed your place of work after returning to your homeland (but not more than 3 years after returning)?” Only 26.1% of the respondents have never changed their place of work (figure 5).

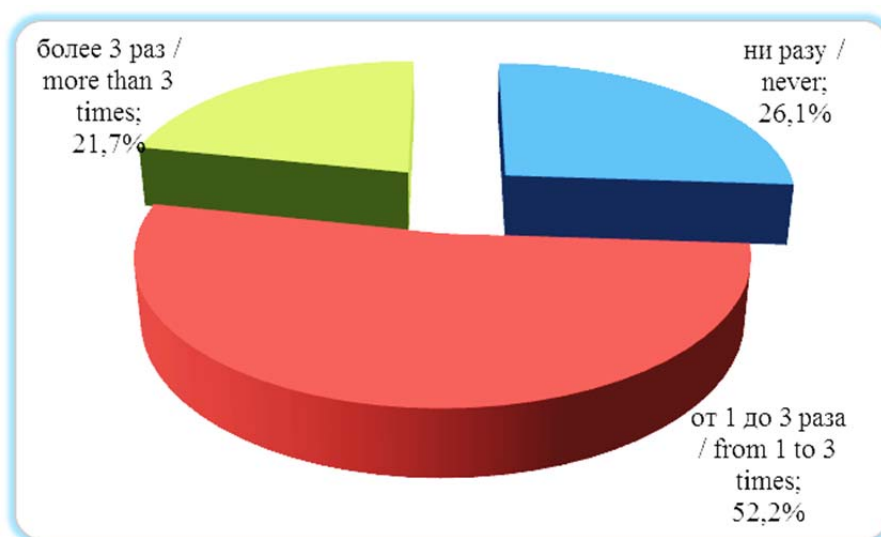


Рис. 5. Количество смены работы после возвращения на родину, но не более 3-х лет после возвращения/ Figure 5. Number of job changes after returning home but not more than 3 years after coming back

Источник: разработан автором/ Source: elaborated by the author

Результаты проведенного выборочного опроса (75,0% из опрошенных менеджеров предприятий) показывают, что работники, побывавшие за границей (не менее 9 месяцев), сложнее проходят период адаптации.

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

Выводы

Результаты исследования указывают на несомненное влияние глобализации на управление человеческими ресурсами. Воздействие внешних факторов на внутриорганизационные процессы подчёркивает важность применения системного и многоуровневого подхода в стратегическом менеджменте человеческих ресурсов. В сложной и комплексной системе функционирования, стратегический менеджмент человеческих ресурсов представляет скромную подсистему, уязвимую ко многим внешним факторам и одновременно влияющую на внешние процессы.

Отсутствие должного внимания со стороны менеджеров отечественных предприятий к стратегическому менеджменту человеческих ресурсов порождает цепочку новых последовательных проблем.

Существующая ситуация на рынке труда побуждает работодателей к пересмотру и изменениям подходов к формированию и развитию человеческих ресурсов, к применению активных стимулирующих инструментов. Смещение акцента на решение внутриорганизационных проблем в части эффективного управления человеческими ресурсами возымеет положительный эффект на макроуровне.

Подходы в системе стратегического менеджмента человеческих ресурсов должны постоянно обновляться с учетом требований и конъюнктуры рынка, потенциала человеческих ресурсов, развития корпоративной культуры организации, которые находятся под властным влиянием глобализации.

The results of the sample survey (75.0% of the surveyed managers of enterprises) show that employees who have been abroad (at least 9 months) go through the adaptation period more difficult.

Considering the costly recruiting and hiring process, it is very important for a manager to effectively manage the on boarding process. The rate of the period of successful adaptation directly depends on the level of the employee's labour productivity.

Conclusions

The results of the study indicate the undoubted impact of globalization on human resource management. The impact of external factors on intra-organizational processes emphasizes the importance of applying a systemic and multi-level approach in the strategic management of human resources. In a difficult and complex system of functioning, the strategic management of human resources is a modest subsystem that is vulnerable to many external factors and, at the same time, influencing external processes.

The lack of proper attention on the part of managers of domestic enterprises to the strategic management of human resources gives rise to a chain of new sequential problems.

The current situation on the labour market encourages employers to revise and change approaches to the formation and development of human resources, to use active incentive tools. A shift in emphasis on solving internal organizational problems in terms of effective human resource management will have a positive effect at the macro level.

The approaches in the system of strategic management of human resources should be constantly updated taking into account the requirements and market conditions, the potential of human resources, the development of the corporate culture of the organization which are under the authoritative influence of globalization.

Библиография/ Bibliography:

1. ГУСЕЙНОВ, И. С. *Формирование человеческих ресурсов Республики Молдова в контексте Европейской интеграции*. Сборник научных работ Международной научной конференции „Competitivitate și Inovare în economia cunoașterii”, Кишинёв, 2019, e-ISBN 978-9975-75-968-7. Disponibil online: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/380-388.pdf.
2. СОКОЛОВА, М. И.; ДЕМЕНТЬЕВА, А. Г. *Управление человеческими ресурсами*. – М.: Проспект, 2006, ISBN 5-98032-755-X.
3. Buletin informativ „*Piața muncii. Cererea și oferta forței de muncă*”. Disponibil online: <https://www.anofm.md/ro/taxonomy/term/58?page=1>.
4. Notă analitică „*Cererea și oferta forței de muncă în ultimii 5 ani (201-2018). Pe activități economice și ocupații*”. [Accesat: 01.11.2021]. Disponibil online: <https://www.anofm.md/sites/default/files/2021-01/Cererea%20si%20oferta%205%20ani%202014-2018.pdf>
5. Emigranți și imigranți în baza traversărilor frontierei de stat, pe sexe și grupe de vârstă, 2014-2019. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. [Accesat: 01.11.2021]. Disponibil: https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice/20%20Populatia%20si%20procesele%20demografice__POPrec__POP070/POP070800rcl.px/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774.
6. Mobilitatea salariaților pe activități economice. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. [Accesat: 02.11.2021]. Disponibil: https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala__03%20FM__SAL050/SAL050090.px/?rxid=b2ff27d7-0b96-43c9-934b-42e1a2a9a774.