

THE ROLE OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL AS A KEY FACTOR IN BUSINESS DEVELOPMENT. CASE STUDY: SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

ROLUL INVESTIȚIILOR ÎN CAPITALUL UMAN CA FACTOR ESENȚIAL ÎN DEZVOLTAREA AFACERILOR (STUDIU DE CAZ: IMM)

CARABADJAC Maria, studentă, specialitatea: EMREI

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: carabadjac.maria@ase.md

Abstract: This study analyzes the role of investments in human capital in enhancing business competitiveness, focusing on the opportunities created by various factors to support them. In a globalized context, where technology is advancing rapidly, businesses face increasing competition and constantly changing requirements. The article explores the importance of human capital in the development of these enterprises, highlighting how investments in education, vocational training and digital skills can support their growth and adaptability. It also discusses the main challenges that businesses face in managing human capital, including the lack of financial resources, the need for constant innovation and alignment with global standards. The study identifies the opportunities generated by the integration of digital technologies, which can transform business models and support the development of effective strategies to attract and retain talent. Understanding these factors is essential to help them face the challenges of globalization and take advantage of the advantages of the digital economy, thus having a positive impact on economic growth. Thus, investments in human capital become a crucial factor for the success of businesses in the current context of the global economy.

Keywords: Investments, human capital, enterprises, globalization, digital economy, innovation;

JEL CLASSIFICATION: O3, O5, I2

INTRODUCERE

În era globalizării și a economiei digitale, studiarea importanței investițiilor în capitalul uman pentru dezvoltarea afacerilor este esențială și primordială, în contextul schimbărilor și a concurenței acerbe de pe piața mondială (OECD, 2023). Acest studiu își propune să analizeze cum investițiile în educație, formare profesională și dezvoltarea competențelor digitale pot contribui la îmbunătățirea performanțelor companiilor, în special în întreprinderile mici și mijlocii (IMM), permițându-le să rămână competitive și sustenabile pe termen lung (World Bank, 2025). Vor fi luate în considerare atât factorii interni, cum ar fi gestionarea resurselor umane și inovarea continuă, cât și factorii externi, adică factorii mediului de afaceri. În acest context, înțelegerea provocărilor și oportunităților generate de globalizare și economia digitală devine esențială pentru dezvoltarea unor strategii eficiente care să sprijine IMM-urile în realizarea unui potențial maxim de creștere și dezvoltare (Comisia Europeană, 2022).

IMPACTUL EDUCAȚIEI ȘI INSTRUIRII CONTINUIE ASUPRA PERFORMANȚEI IMM-URILOR

Educația și investițiile în capitalul uman sunt factori cheie pentru succesul unei afaceri. Într-o lume de afaceri tot mai competitivă și schimbătoare, dezvoltarea continuă a angajaților este esențială pentru creșterea și sustenabilitatea organizațiilor, (OECD, 2021). O echipă bine pregătită poate răspunde rapid provocărilor pieței și poate contribui la inovație, sporind astfel performanța și competitivitatea pe termen lung. Investițiile în educație nu reprezintă doar un cost, ci o investiție strategică ce aduce valoare continuă în cadrul companiei.

IMM-urile au un rol esențial în economie, fiind de multe ori surse de inovație și dezvoltare locală. Deși nu beneficiază de aceleași resurse financiare ca marile corporații, IMM-urile se caracterizează prin flexibilitate și capacitatea de a se adapta rapid la schimbările pieței (Comisia Europeană, 2022). În acest context, investițiile în capitalul uman devin cruciale pentru succesul lor (World Bank, 2025). Angajații din IMM-uri joacă un rol mult mai direct în creșterea și dezvoltarea afacerii, iar succesul întreprinderii depinde într-o mare măsură de abilitățile și competențele acestora. Comparativ cu marile companii, IMM-urile au bugete mai restrânse pentru formare și dezvoltare, dar au un avantaj în ceea ce privește implicarea personalului, fiecare membru având o influență semnificativă asupra direcției afacerii. Alegerea de a lucra într-un IMM sau de a investi într-o astfel de afacere poate aduce numeroase beneficii. De regulă, IMM-urile oferă un mediu mai dinamic și mai personalizat, unde angajații pot învăța rapid și se pot implica activ în procesul decizional. De asemenea, pentru antreprenori și investitori, IMM-urile sunt mai flexibile, având o structură mai puțin birocratică, ceea ce le permite să răspundă rapid la schimbările pieței și să inoveze continuu. Impactul muncii fiecărui angajat este mult mai vizibil într-o companie mică, ceea ce poate fi o motivație puternică pentru cei care doresc să facă o diferență.

Investițiile în capitalul uman sunt fundamentale nu doar pentru marile corporații, ci mai ales pentru IMM-uri, care, printr-o echipă bine pregătită, pot depăși provocările financiare și pot inova rapid. Alegerea unui IMM poate fi o oportunitate de a contribui direct la succesul unei afaceri și la dezvoltarea economică locală, având în același timp șansa de a influența semnificativ rezultatele companiei. Într-o economie globală dinamică, IMM-urile, piloni ai economiei, depind de un capital uman calificat și adaptabil. Investițiile în educație și formare continuă dotează angajații cu abilități actualizate, le perfecționează cunoștințele și îi pregătesc pentru a face față cerințelor unei piețe a muncii în continuă schimbare. Programele de formare profesională, adaptate la cerințele pieței și ale industriei, sunt esențiale pentru pregătirea angajaților IMM-urilor în fața provocărilor economice și tehnologice. Aceste programe contribuie la dezvoltarea abilităților necesare pentru a face față schimbărilor rapide din piață și susțin crearea unei culturi organizaționale bazate pe inovație. Prin formare continuă, IMM-urile nu doar îmbunătățesc performanțele individuale ale angajaților, ci stimulează și productivitatea și competitivitatea. Investițiile în educație au un impact direct asupra eficienței generale a IMM-urilor, contribuind la o mai bună coordonare și gestionare a resurselor, ceea ce asigură succesul pe termen lung al afacerii. O forță de muncă educată influențează pozitiv strategia de afaceri a IMM-urilor. Angajații calificați și adaptați permit IMM-urilor să fie mai rezistente la crize economice și mai capabile să inoveze și să se dezvolte într-un mediu economic globalizat și digitalizat.

Tabelul 1. Factorii ce contribuie la performanța IMM-urilor, (OECD, 2023)

Nivelul de Formare Continuă (ore/an)	Creșterea Productivității (%)	Satisfacția Clienților (%)	Inovație și Creativitate (%)
Scăzut (0-20 ore/an)	2-5%	3-6%	1-3%
Mediu (21-50 ore/an)	6-12%	7-15%	5-10%
Ridicat (51-100 ore/an)	15-20%	20-30%	15-25%
Foarte Ridicat (>100 ore/an)	25-40%	35-50%	30-50%

Sursa: Adaptat de autor în baza datelor „The Importance of Continuing Education for SME Growth” publicat de Comisia Europeană sau studiile realizate de OECD”, disponibil pe: <https://www.oecd.org/>

CUM IMM-URILE POT ADAPTA STRATEGIILE DE DEZVOLTARE A CAPITALULUI UMAN ÎN ERA DIGITALĂ

Utilizarea acestor platforme pentru formarea continuă a angajaților reprezintă o metodă eficientă, care oferă flexibilitate și accesibilitate, facilitând dobândirea de noi competențe în domenii esențiale, precum abilități digitale și marketing digital. De asemenea, am identificat cum IMM-urile pot folosi tehnologiile digitale pentru a îmbunătăți adaptabilitatea rapidă a angajaților la schimbările

economice. Instrumentele digitale permit întreprinderilor să răspundă eficient la provocările pieței și să mențină o echipă flexibilă și bine pregătită. Am subliniat importanța investițiilor în abilități digitale, deoarece acestea sunt esențiale pentru creșterea performanței și competitivității IMM-urilor într-o economie globală aflată într-o continuă schimbare.

POLITICILE GUVERNAMENTALE ȘI EUROPENE ÎN SPRIJINUL IMM-URILOR PENTRU DEZVOLTAREA CAPITALULUI UMAN

La nivel guvernamental, sunt implementate programe și subvenții care sprijină formarea profesională și educația continuă în IMM-uri. Stimulentele fiscale ajută la acoperirea costurilor legate de dezvoltarea abilităților angajaților. În Uniunea Europeană, există fonduri pentru sprijinirea digitalizării și formării capitalului uman, esențiale pentru adaptarea IMM-urilor la schimbările pieței globale. (OECD, 2023). Aceste inițiative sunt cruciale pentru dezvoltarea unei forțe de muncă competente și flexibile.

Tabelul 2. Politici Guvernamentale și Europene în Sprijinul IMM-urilor pentru Dezvoltarea Capitalului Uman

Țara	Tipul Politicii	Descriere Politică	Impact estimat asupra IMM-urilor
Germania	Subvenții și stimulente fiscale	Subvenții pentru formarea continuă și stimulente fiscale pentru IMM-uri.	Creștere a productivității și inovației, impact pozitiv asupra performanței IMM-urilor. (OECD, 2022-2023)
Franța	Programe de formare profesională	Programe de formare continuă subvenționate, fonduri europene.	Îmbunătățirea competențelor angajaților și creșterea competitivității IMM-urilor.
Italia	Subvenții pentru inovare și formare	Subvenții și stimulente fiscale pentru investiții în formare și tehnologii.	Creșterea inovării și adaptabilității IMM-urilor. (WorldBank 2025)
Polonia	Stimulente fiscale pentru formare	Reducerea taxelor pentru investiții în formarea profesională și digitalizare.	Creșterea adaptabilității IMM-urilor la era digitală și cerințele pieței.
România	Subvenții și programe europene	Subvenții și fonduri europene pentru formare continuă în domeniul digital.	Creștere modestă a productivității și îmbunătățirea competențelor angajaților.
Suedia	Politici de educație și formare continuă	Programe subvenționate cu focus pe competențe tehnice și management.	Creștere sustenabilă a productivității și competitivității IMM-urilor.
Spania	Programe de formare și stimulente fiscale	Subvenții și stimulente fiscale pentru formare continuă, inclusiv digitalizare.	Îmbunătățirea performanței prin adaptarea la noi tehnologii.
Danemarca	Subvenții pentru competențe digitale	Subvenții pentru formare continuă în domeniul digital și tehnologii inovative.	Creștere rapidă a digitalizării IMM-urilor și adaptabilitate globală. (OECD, 2022-2023)

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor din "Banca Mondială IMM-uri, OCDE și Capital Uman", disponibil pe: <https://www.worldbank.org/>

PROVOCĂRILE ÎNTÂMPINATE DE IMM-URI ÎN INVESTIȚIILE ÎN CAPITALUL UMAN (COSTURI, ACCESIBILITATE, ADAPTABILITATE)

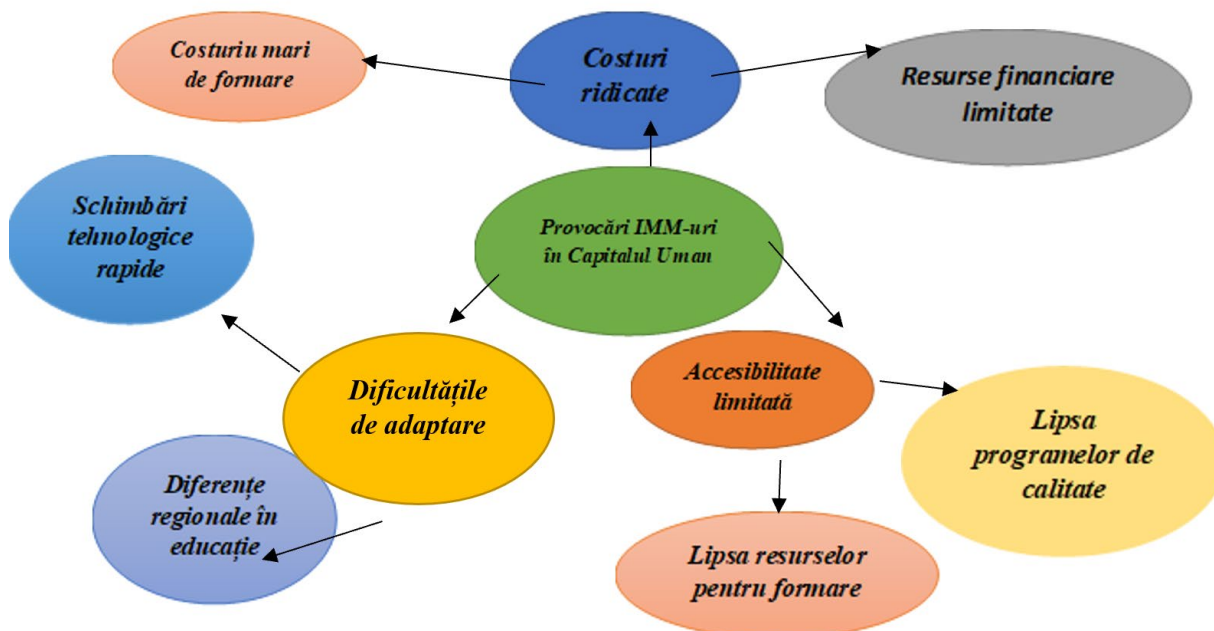


Figura 1. Provocările IMM-urilor în investițiile pentru dezvoltarea capitalului uman

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor din raportul publicat de Comisia Europeană și conform OCDE, disponibil pe: https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes_en

Această diagramă prezintă principalele dificultăți ale IMM-urilor în investițiile pentru dezvoltarea capitalului uman, precum costurile ridicate, resursele financiare limitate și lipsa programelor de formare de calitate. Schimbările tehnologice rapide și diferențele regionale în educație îngreunează adaptarea acestora la noile cerințe ale pieței.

EXEMPLE DIN DIVERSE ȚĂRI, INCLUSIV COMPARAȚII ÎNTRE REGIUNI CU RATE DE DEZVOLTARE ECONOMICE DIFERITE

Tabelul 3. Modele și programe de sprijin guvernamental pentru IMM-uri: Impactul asupra dezvoltării capitalului uman

Țară	Model/Program	Sprijin guvernamental	Domeniu principal	Impact asupra IMM-urilor
Germania	Programul de învățământ dual	Educație teoretică și practică în companii	Diverse domenii, incluzând manufacturare	Îmbunătățirea productivității și competitivității IMM-urilor prin formare practică
Statele Unite	Platforme online pentru formare continuă și stimulente fiscale	Stimulente fiscale pentru investițiile în educație	Tehnologie și inovare	Rămân competitive pe piața globală, în special în domeniul tehnologic
India	Platforme online de educație continuă	Subvenții guvernamentale și politici educaționale	IT și digitalizare	Creșterea abilităților angajaților în sectoare emergente
Brazilia	Colaborări cu instituții educaționale pentru formare	Fonduri guvernamentale pentru investiții în formarea angajaților	Diverse sectoare	Răspunderea provocărilor economice prin formarea capitalului uman

China	Platforme educaționale online și subvenții guvernamentale	Subvenții guvernamentale pentru IMM-uri	Tehnologie și digitalizare	Dezvoltarea economiei digitale și a competențelor în tehnologie (WorldBank 2025).
--------------	---	---	----------------------------	---

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor din raportul publicat de Comisia Europeană-IMM și OECD" disponibil pe: <https://ec.europa.eu/growth/smes>; <https://www.oecd.org/fr/about.html>; <https://www.worldbank.org/en/topic/smallandmediumenterprises>

Tabelul compară modele de sprijin guvernamental pentru IMM-uri din diverse țări. Germania pune accent pe educația practică, SUA oferă stimulente pentru tehnologii inovatoare, India sprijină educația continuă, Brazilia colaborează cu instituții educaționale, iar China investește în digitalizare prin subvenții.

CONCLUZIE

Investițiile în capitalul uman sunt esențiale pentru dezvoltarea IMM-urilor, susținând inovația, productivitatea și competitivitatea într-o economie globalizată și digitalizată. Provocările precum costurile formării, accesibilitatea resurselor educaționale și adaptabilitatea rapidă sunt dificile, dar depășibile cu politici guvernamentale și europene eficiente. Sprijinul educației și formării continue, alături de integrarea tehnologiilor noi, permit IMM-urilor să dezvolte un capital uman capabil să răspundă cerințelor pieței și să contribuie la o economie sustenabilă. Succesul IMM-urilor depinde de capacitatea acestora de a investi constant în dezvoltarea angajaților, oferindu-le competențele și motivația necesare pentru a inova și performa. Astfel, integrarea strategiilor educaționale devine o necesitate pentru a avea un avantaj competitiv pe piață.

REFERINȚE

1. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *The Importance of Continuing Education for SME Growth. Global competitiveness report 2023*. <https://oecdgroups.oecd.org/Bodies/ShowBodyView.aspx?BodyID=1847&Lang=en>; <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2023>
2. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022-2023). *Supporting SME Development in Germany: "Policies for Skill Development"*. <https://www.oecd.org/>
3. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *The Importance of Continuing Education for SME Growth*. <https://oecdgroups.oecd.org/Bodies/ShowBodyView.aspx?BodyID=1847&Lang=en>,
4. World Bank. (2025). Challenges for SMEs in Human Capital Investment. *Small and Medium Enterprises (SMEs) and Human Capital Development*. <https://www.worldbank.org/en/topic/smallandmediumenterprises>
5. Comisia Europeană (2022). *Policies and Programs Supporting SMEs: The Impact on Human Capital Development*. <https://ec.europa.eu/growth/smes>
6. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). Supporting Small and Medium Enterprises (SMEs) for Global Competitiveness. *OECD Economic Surveys: Small and Medium Enterprises (SMEs)*. <https://www.oecd.org/fr/about.htm>
7. World Bank. (2025). *Supporting SMEs through Education and Digitalization in Emerging Markets*. <https://www.worldbank.org/en/topic/smallandmediumenterprises>

Coordonator științific: POPA Marina, dr., conf.univ.,
 Academia de Studii Economice din Moldova
 Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu – Bodoni 61
 e-mail: : popa.marina@ase.md