

## COMPORTAMENTUL RESURSELOR UMANE PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

*Drd., Olga BUICLI*

*Academia de Studii Economice a Moldovei,  
str. Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61, Chișinău, Republica Moldova  
Tel.: +373 22 22 41 28; web site: [www.ase.md](http://www.ase.md)*

### **Abstract**

*In the scientific article we conducted our research activity towards the present situation of the human resources on the labor market in the Republic of Moldova at the present time, generalizing and completing the conceptual-methodological concepts of the human resources behavior on the labor market. The theme chosen is an up to date topic, because the labor market is one of the most important resources, namely the labor force. Most of the profit is produced by human resources, which is neglected, often confused with other resources. This problem is faced by the Republic of Moldova, where it is often forgotten that the staff must always be trained and perfected.*

*As a result of the research, we observe a profound lack of professional development programs, a lack of interest on the part of the state, as well as an enhancement of the emigration process, all of which have negative effects on the number of labor force and on the structure of the labor market, especially among the qualified staff.*

**Key words:** *human resources, labor market, workforce, behavior, qualified staff.*

**JEL CLASSIFICATION:** M10; M12; M53; M54.

### **Introducere**

Astăzi, resursele umane au căpătat o importanță deosebită, atât pe plan național cât și pe plan internațional, fiind apreciate ca cel mai util activ utilizat în procesul muncii. Resursele umane au rolul decisiv în realizarea oricărei activități de pe piața muncii, deoarece, succesul personalului angajat, reprezintă succesul întregii companii. Cu toate acestea, în Republica Moldova, politicile de personal nu sunt adaptate conform condițiilor de pe piața muncii, iar acest fapt este confirmat de prezența unui număr mare de candidați la posturile vacante. Fiind o parte componentă a sistemului economic, piața muncii este influențată de transformările socioeconomice prin care trece actualmente Republica Moldova. În aceste condiții, perfecționarea managementului resurselor umane pe piața muncii capătă importanță deosebită.

Obiectivul propus în acest demers științific este de a face o prezentare clară a situației resurselor umane de pe piața muncii din Republica Moldova, precum și de a determina tendințele de evoluție și trăsăturile specifice pieței muncii naționale. Un alt obiectiv constă în analiza cantitativă a pieței muncii la nivelul țării, pentru a vedea principalii indicatori ce o definesc.

Scopul constă în evidențierea situației actuale a comportamentului resurselor umane pe piața muncii din Republica Moldova, eliminând obstacolele din calea funcționării reușite a acesteia.

Republica Moldova este învăluită de schimbări socioeconomice pe care le întâmpină, iar cum piața muncii face parte din structura sistemului economic, un șir de factori ai mediului economic extern și intern au influențat-o negativ. Doar în condițiile funcționării eficiente a pieței muncii are loc o întrebuințare rațională a resurselor umane. În aceste condiții, perfecționarea managementului pieței muncii capătă importanță deosebită.

### **Metode de cercetare**

În acest demers științific, comportamentul resurselor umane de pe piața muncii din Republica Moldova a fost analizată prin intermediul mai multor metode de cercetare: metoda științifică ce presupune depistarea problemei, concepte create pînă în zilele noastre de autori consacrați în domeniul teoriei resurselor umane și a pieței muncii; metoda de analiză și sinteză, traînd diverse puncte de vedere ale cercetătorilor din domeniu; metoda istorică, prezentată la

începutul lucrării prin discursul cronologic al termenilor de “resursă umană” și “piața muncii”; inducția și deducția, inclusiv analiza comparativă și prezentarea tabelară a materialelor cercetării.

### Rezultatele cercetării

Resursa umană reprezintă o investiție pretențioasă, dificilă și chiar lentă uneori, unde cifrele sunt mari iar rezultatele vin mai târziu dar cu mult spor. Cu această problemă se confruntă și țara noastră unde persistă lipsa fondurilor pentru dezvoltarea capitalului uman, și chiar o nepăsare pentru resursele umane. Acestea au rolul principal în procesul muncii, fapt pentru care, managementul resurselor umane a căpătat o importanță deosebită atât pe plan național cât și pe plan internațional.

Japonia, Germania sau S.U.A sunt țări care au căpătat reușite mari, iar acest lucru s-a datorat în mare parte faptului că, s-a pus accent pe valorificarea și dezvoltarea potențialului uman și prin îndreptarea atenției către managementului resurselor umane [5; p. 36-37].

În Republica Moldova sintagma "resurse umane" este relativ nouă, vechiul "compartiment de personal" persistă încă și are conotații nu tocmai plăcute. Moldova ultimilor ani pare a se confrunta cu o bulversare în direcția resurselor umane: profesioniștii din institute de cercetare s-au apucat de comerț, o parte din licențiații Facultăților de Medicină optează pentru o carieră în vânzări, iar unii absolvenți ajung să constate că au probleme cu găsirea unui loc de muncă. Orice analiză a resurselor umane nu poate fi completă dacă face abstracție de caracteristicile pieței forței de muncă și de principalele tendințe care se manifestă în economia unei țări [1].

În prezent, nici o persoană care este capabilă să muncească, cu aptitudinea, puterea și autonomia sa, nu mai dorește să fie privită ca un simplu produs în procesul schimbului de pe piața forței de muncă. Cu toate acestea, în Republica Moldova, există o slabă legătură între dezvoltarea profesională și cerințele pieței muncii. În general, piața muncii reprezintă sistemul de relații care se stabilesc între deținătorii de capital, în calitate de cumpărător, și posesorii forței de muncă, în calitate de vânzători, prin intermediul pieței muncii (salariul), al concurenței libere și a altor mecanisme specifice care ajustează cererea și oferta de muncă [8; p. 8].

În literatura de specialitate, se folosește, fie denumirea de piață a muncii, fie cea de piață a forței de muncă. Indiferent de denumire, conținutul economic al conceptului de "piață a muncii" sau "piață a forței de muncă", exprimă aceeași realitate obiectivă și anume, că factorul de producție, munca, în economia de piață, se asigură prin intermediul pieței [8; p. 9].

Legea Republicii Moldova privind "Ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă", definește "piața forței de muncă" ca: "spațiul economic unde se întâlnesc, se confruntă și se negociază liber cererea de forță de muncă exprimată de către deținătorii de capital, în calitate de cumpărători și oferta de forță de muncă reprezentată de posesorii de forță de muncă, în calitate de ofertanți., [10; p. 187]. Potrivit Dicționarului de Politici Sociale, "piața muncii" este spațiul virtual în care se organizează și se desfășoară relațiile de muncă, adică acelea dintre deținătorii și cumpărătorii de forță de muncă [8; p. 9].

Autorii Keynes și Beveridge au susținut că bazele statului în economiile capitaliste se regăsesc în piața muncii, de felul în care au fost reglementate, intrările, ieșirile de și pe piața muncii și ocuparea forței de muncă [4; p. 170].

În opinia altor autori, "piața muncii", reprezintă "un ansamblu de mijloace de comunicare prin intermediul cărora vânzătorii și cumpărătorii se informează reciproc asupra a ceea ce posedă, asupra nevoilor pe care le au și a prețurilor pe care le cer sau le propun în scopul încheierii unei tranzacții" [8; p. 31]. Conținutul complex al pieței muncii este evidențiat de funcțiile pe care ea le îndeplinește. Aceste funcții sînt de diferită natură: economică, socială, demografică, educativă etc., avînd influențe directe sau indirecte asupra dezvoltării sistemului economic de ansamblu. *Funcțiile pieței muncii constau în:* alocarea resurselor de muncă pe sectoare, ramuri, profesii, arie geografică, dictată de necesitatea utilizării lor eficiente, corelarea cererii și a ofertei de muncă în timp și spațiu; formarea și distribuția veniturilor în societate; furnizarea informațiilor privind retribuirea muncii și criteriile de apreciere și măsurare a efortului uman; furnizarea informațiilor privind necesitățile în

profesii, calificări și aptitudini necesare, indicând direcțiile de recalificare profesională; influență asupra elaborării mecanismului de protecție socială, furnizând date care contribuie la stabilirea nivelului optim al ajutorului de șomaj și al salariului minim [6; p. 15-16].

Tranziția de la sistemul economiei centralizate la economia de piață a impus serioase transformări. Consecințele acestor schimbări au fost reducerea numărului populației, dezechilibrele între cererea și oferta de muncă, înrăutățirea condițiilor de muncă, redistribuirea forței de muncă. În legătură cu modificările survenite s-a inversat raportul între populația activă și inactivă [6; p. 64]. Situația de pe piețele muncii din țările europene determină autoritățile acestor state să atragă forța de muncă din Europa de Est. Pe plan intern, aceasta determină ca profesioniștii calificați, în special cei tineri, să-și găsească un job în instituții internaționale sau în companii din străinătate [12]. Statistica pentru Republica Moldova nu este mai îmbucurătoare în acest sens. Conform informației oferite de Biroul Național de Statistică pentru anul 2013-2017 sem. II, este vizibil faptul că, ultimul an nu a fost cel mai reușit. Astfel că, analizând *Tabelul 1*, observăm că, în trimestru II al anului 2017, populația economic activă a Republicii Moldova a constituit 1316,0 mii persoane, fiind în descreștere cu 3,4% (46,9 mii) față de trimestrul II din anul 2016. De asemenea, conform datelor furnizate, observăm că și rata de activitate a populației este în descreștere (44,1%), cu 1,6 p. p. față de nivelul trimestrului II din anul 2016 (45,7%), iar tendința de diminuare a populației economice active se păstrează și în prezent.

**Tabelul 1. Principalii indicatori ce caracterizează piața muncii din Republica Moldova în perioada 2013-2017 sem.- II.**

N. o.	Indicatorii	2013	2014	2015	2016	2017
1.	<b>Populația activă cu vârsta de 15 ani și mai mult, mii persoane</b>	1235,8	1232,4	1265,6	1362,9	1316,0
2.	<b>Rata de activitate, %</b>	41,4	41,2	42,4	45,7	44,1
3.	<b>Populația ocupată, mii persoane</b>	1172,8	1184,9	1203,6	1273,2	1270,3
4.	<b>Rata de ocupare, %</b>	39,3	39,6	40,3	43,8	42,6
5.	<b>Numărul șomerilor conform BIM, mii persoane</b>	63,1	47,5	62,1	55,0	45,7
6.	<b>Rata șomajului, %</b>	5,1	3,9	4,9	4,0	3,5

*Sursa:* Elaborat de autor în baza informațiilor BNS [11]

Deși pe piața moldovenească este evidentă lipsa unor programe de pregătire profesională, sunt căutați specialiști în diverse domenii, mai ales în rîndul tinerilor. Astfel că, se observă o necesitate acută din partea autorităților autohtone să-și schimbe atitudinea și modelul de management al proceselor de asigurare și menținere a forței de muncă. Bill Gates, președintele fondator al cunoscutei firme “Microsoft”, declară în 1992: ”Dacă 20 dintre cei mai buni oameni cu care lucrez mă părăsesc, în câteva luni nu veți mai auzi de «Microsoft»”.

În ceea ce privește șomajul și rata șomajului, vedem o ameliorare continuă în decursul anilor, acestea ajungînd de la 63,1 la 45,7 șomeri, și respectiv, rata șomajului, de la 5,1 la 3,5. Așadar, observăm că reducerea ratei șomajului are loc în urma reducerii ratei de activitate și nu datorită ameliorării situației ocupaționale, cum ar fi trebuit. De asemenea, această scădere a numărului de șomeri se datorează și creșterii migranților la lucru peste hotare. Ponderea populației ocupate pe niveluri de instruire relevă rata înaltă a persoanelor cu studii superioare, care, însă, înregistrează o scădere continuă de-a lungul ultimilor ani (de la 229,8% anul 2013, la 226,1% în anul 2015, la ambele sexe din mediul urban, și cu 3,3% mai puțin în mediul rural din aceeași perioadă), lucru observat în *Tabelul 2*. Pondere înaltă în rîndul populației ocupate o posedă și persoanele cu studii medii de specialitate (88,5% în mediul urban și 75,3% în mediul rural), în creștere fiind la categoria studiilor secundar profesionale, cu cel mai înalt nivel (92,9 în mediul

urban și respective, 148,0% în cel rural). Egalitatea de șanse în domeniul ocupațional prezintă actualitate pentru piața muncii din Republica Moldova.

**Tabelul 2. Evoluția nivelului de instruire a populației ( în vîrstă de 15 ani și peste), mii persoane**

			2013		2014		2015		2016	
			Ambele sexe		Ambele sexe		Ambele sexe		Ambele sexe	
			Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural
<b>Ocupații- total</b>	<b>Superior</b>	<b>Grupe de vârsta- Total</b>	229,8	68,0	220,1	68,6	221,6	72,4	226,1	71,3
	<b>Mediu de specialitate</b>		94,5	77,7	86,8	77,0	92,6	78,0	88,5	75,3
	<b>Liceal, mediu general</b>		93,7	131,8	94,0	133,4	95,9	143,2	92,9	148,0

*Sursa:* Elaborat de autor după BNS [11]

Modificările structurale ale ocupării forței de muncă din ultimii ani sînt legate și de procesul de depopulare a localităților rurale. Lipsa oportunităților de angajare, precum și atractivitatea practic nulă a locurilor de muncă disponibile din localitățile rurale impune populația economic activă din mediul rural să emigreze fie în orașe, fie peste hotare în vederea găsirii unui loc de muncă mai bine plătit, care le-ar asigura un venit necesar pentru întreținerea proprie și a familiei sale.

În concluzie, putem constata că rata de ocupare variază în funcție de vîrstă, în funcție de sex, mediu de reședință, nivel de instruire etc. , fiind în diminuare față de anul trecut. Menținerea în cîmpul muncii a populației active reprezintă o prioritate pentru orice stat. De aceea fiecare țară elaborează și aplică propriile politici, în vederea facilitării angajării persoanelor care, la un moment dat, se află în afara pieței muncii. Acțiunile și măsurile pe care le întreprind instituțiile guvernamentale pentru inserția și reinsertația persoanelor apte de muncă variază de la o țară la alta. Acordarea unui venit pe durata absenței unui loc de muncă reprezintă acțiunea pe care o aplică cel mai mult majoritatea țărilor membre UE [2; p. 142].

Necesitatea organizării acestei piețe are puternice incidente în creșterea calității pregătirii și educației individului ce vizează unele modificări ale comportamentului factorului uman în activitatea economică. „Nu este nimic mai adevărat și fericire mai durabilă decît să știi că cineva este liber să facă, în fiecare zi, cea mai bună muncă pe care o poate face, în felul în care îi place cel mai mult și că această muncă este absorbită de o piață stabilă și că, astfel, îi oferă cele necesare traiului., - Robin George Collinwood [7; p. 9].

Din aceste considerente, trebuie menționat importanța funcției de asigurare și de menținere a resurselor umane pe piața muncii. Prin asigurare, înțelegem, un ansamblul de activități desfășurate în cadrul departamentului de resurse umane în scopul asigurării cu resurse umane necesare, atât cantitativ cât și calitativ, pentru buna desfășurare a activității organizației și realizării obiectivelor propuse, iar menținerea resurselor umane pe piața muncii reprezintă acele activități care au ca scop asigurarea unor condiții în vederea menținerii angajaților la locurile lor de muncă pentru realizarea obiectivelor organizaționale [9; p. 85]. Prin aceste activități se obțin date pertinente despre candidați, cu scopul unei selecții cît mai exacte, lucru văzut în *Tabelul 3*.

**Tabelul 3. Etape în procesul de selecție.**

Denumirea etapei:	Caracteristici de urmărit:
1. Contactul preliminar;	- Comportamentul, prezența;
2. Obținerea informațiilor biografice (Curriculum Vitae);	- Pregătire și performanțe adecvate;
3. Administrarea de teste: - de inteligență; - de aptitudini; - profesionale; - de personalitate.	- Standardul minim; - Capacitatea de asimilare de noi cunoștințe și aptitudini; - Capacitatea de a face munca respectivă; - Vocație în specialitate.
4. Interviu de profunzime;	- Caracteristicile personale cerute de post; - Calitățile înnăscute necesare;
5. Verificarea datelor biografice;	- Absența elementelor negative în trecut;
6. Examinarea stării de sănătate;	- Potrivirea cu postul;
7. Judecata personală.	- Competența și abilitatea generală, potrivirea cu firma.

**Sursa:** Elaborat de Autor

Comportamentul resurselor umane din ultimii ani, de pe piața moldovenească, este legat și de fenomenul de emigrare a populației peste hotare, care reprezintă și una dintre cauzele dezechilibrului de pe piața muncii din Republica Moldova. Vizibil este emigrarea resurselor tinere, personal cu salarii bune, cu familii și copii, deranjați fiind de ignoranța statului dar mai ales de instabilitatea socio-economică. Astfel că lipsa resurselor umane de pe piața muncii din țară se resimte din ce în ce mai mult, iar cruntul adevăr este că, aceste persoane nu se vor mai întoarce înapoi în sub denumirea de “exod al creierilor” (“brain drain”), care generează pierderi de capital intelectual. țară.

Conform metodologiei naționale, migranții sunt calculați ca pondere a populației inactive, cu toate că aceștia reprezintă un segment important al populației active, care însă, de facto, este implicată în activități economice din alte țări” [3; p. 103]. Conform autorilor N. Fillip și N. Branașco „migrația internațională a forței de muncă apare ca o reacție la „nefuncționarea” pieței muncii, din cauza neconcordanței intereselor participanților la piața națională a muncii” [3; p. 101].

Concluzionând, putem spune că fenomenul migrației la muncă peste granițele țării, continuă să prezinte importanță pentru analiză, deoarece are o influență esențială asupra comportamentului resurselor umane și a pieței muncii în Republica Moldova.

## CONCLUZII

Cercetările autorului relevă că situația actuală a resurselor umane și tendințele de evoluție pe piața muncii se caracterizează prin diminuarea numărului populației active în ultimul an. Situația de față, necesită îmbunătățirea managementului fluxurilor migraționiste ale forței de muncă, inclusiv reîntoarcerea migranților în țară și integrarea lor pe piața muncii moldovenești. Una din principalele obstacole în dezvoltarea societății moldovenești, o reprezintă lipsa fondurilor pentru dezvoltarea capitalului uman, și lipsa de interes pentru resursele umane.

În prezent, în Republica Moldova, scopurile politicii de ocupare promovate, trebuie să se orienteze pe susținerea și dezvoltarea nivelului ocupării a persoanelor capabile de muncă, care să poată garanta angajaților un trai norabil. Ca și recomandări referitoare la problematica atinsă în lucrarea științifică, autorul amintește faptul că este nevoie de diversificarea structurii ocupaționale, identificarea și înregistrarea de noi locuri de muncă atractive pentru reducerea exodului forței de muncă.

## BIBLIOGRAFIE

1. Anghel, N. Manifestări discriminatorii în procesul de angajare, Revista Raporturi de Muncă. București: Editura Tribuna Economică, 2003.
2. Dumbravă, V. , Zăhău, L. Managementul resurselor umane în agricultură. București: Editura ASE, 2005. 142 p.
3. Filip N., Branașco N. Estimarea implicației migrației internaționale a forței de muncă în evoluția pieței muncii din Republica Moldova. În: Economica, nr. 2 (88), 2014. p. 101-103.
4. Keynes, J. , M. Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și banilor. București: Editura Științifică, 1970. 170 p.
5. Manolescu, A. Managementul resurselor umane. București: Editura Tribuna Economică, 2001. 36-37 p.
6. Pantea, L. Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană. Teză de doctor. Chișinău, 2017. 15-16 p.
7. Sburlescu, I. Prima zi de serviciu. București: Editura BIC ALL, 2005. 9 p.
8. Scutaru, A. , Postolachi, V. Piața muncii (suport de curs). Chișinău: Editura CEP USM. 2008. 3-9-31 p.
9. Stanciu, Ș. Managementul resurselor umane. București: Editura Economica. 2001. 85 p.
10. Trofimov, V. , Livițchi, O. , Tcaciuc, C. Teorie economică. Microeconomie. Chișinău: Editura UCCM. 2013. 187 p.
11. [http://www.statistica.md/accesat pe 08.08.2017.](http://www.statistica.md/accesat%20pe%2008.08.2017)
12. [http://hr-club.md/accesat pe 10.08.2017.](http://hr-club.md/accesat%20pe%2010.08.2017)