

Institutul Național de Cercetări Economice

CAPITALUL UMAN ÎN REPUBLICA MOLDOVA PRIN PRISMA ANTREPRENORIATULUI

Autor:

Novac Alexandra



2024

Academia de Studii Economice din Moldova
Institutul Național de Cercetări Economice

Novac Alexandra

dr., conf. cercet.

**CAPITALUL UMAN ÎN
REPUBLICA MOLDOVA PRIN PRISMA
ANTREPRENORIATULUI**

*Carte de specialitate:
studiu științific*

Chișinău 2024

CZU:[005.96+334](478):303.4

N 90

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

Capitalul uman în Republica Moldova prin prisma antreprenoriatului. Carte de specialitate: studiu științific.

Lucrarea a fost realizată în cadrul Subprogramului 030101 "Fortificarea rezilienței, competitivității și durabilității economiei Republicii Moldova în contextul procesului de aderare la Uniunea Europeană"

Recomandat spre publicare de Consiliul Științific al INCE, proces-verbal nr.3 din 15 mai 2024

Recenzenți:

Galina Savelieva, dr., conf. cercet., Centrul de Cercetări Demografice, Institutul Național de Cercetări Economice

Mariana Doga-Mîrzac, dr.hab., conf.univ., Facultatea Științe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

Redactor științific:

Angela Timuș, dr., conf.cercet., Institutul Național de Cercetări Economice

<https://orcid.org/0000-0002-2556-3198>

Autor:

Alexandra Novac, dr.în economie, conf. cercet.

<https://orcid.org/0000-0002-4158-4917>

DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA

Novac, Alexandra.

Capitalul uman în Republica Moldova prin prisma antreprenoriatului : Carte de specialitate: studiu științific / Novac Alexandra ; redactor științific: Angela Timuș ; Academia de Studii Economice din Moldova, Institutul Național de Cercetări Economice. – Chișinău : [INCE], 2024. – 68 p. : fig., tab. color.

Cerințe de sistem: PDF Reader.

Adnot. paral.: lb. rom., engl. – Referințe bibliogr.: p. 64-68 (78 tit.).

ISBN 978-9975-167-48-2 (PDF).

[005.96+334](478):303.4

N 90

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.2024.978-9975.69>

ISBN 978-9975-167-48-2 (PDF)

©Institutul Național de Cercetări Economice, 2024, www.ince.md

CUPRINS

Lista abrevierilor.....	4
Lista figurilor și tabelelor.....	5
Adnotare.....	7
Introducere.....	8
Metodologia cercetării.....	8
1. Aspecte teoretice cu privire la capitalul uman din perspectiva cercetărilor în antreprenoriat.....	11
2. Cadrul de reglementare privind capitalul uman în Republica Moldova.....	14
3. Nivelul de dezvoltare a capitalului uman din Republica Moldova: clasamente internaționale și date statistice	17
4. Provocările capitalului uman: opinia antreprenorilor.....	41
5. Analiza SWOT a capitalului uman în cadrul mediului antreprenorial din Republica Moldova.....	48
6. Concluzii și recomandări.....	60
Bibliografie.....	64

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Fortei de Muncă
BNS	Biroul Național de Statistică
INCE	Institutul Național de Cercetări Economice
ÎMM	Întreprinderi mici și mijlocii
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
PaE	Parteneriatul Estic
PIB	Produsul Intern Brut
PISA	Programului pentru Evaluarea Internațională a Elevilor
UE	Uniunea Europeană

LISTA FIGURILOR

Figura 1. Evaluarea scorului la sub-dimensiunile pilonului Capitalul uman antreprenorial în Republica Moldova și alte țări ale Parteneriatului Estic

Figura 2. Poziția Republicii Moldova și țărilor de referință în clasamentul "Indicele Global al Competitivității" la indicatorul "Ușurința de a găsi angajați calificați"

Figura 3. Locul în clasamentul "Indicele Global de Inovare" și ponderea în PIB a cheltuielilor publice pentru educație în anul 2021, aspecte comparative, %

Figura 4. Locul în clasamentul "Indicele Global de Inovare" al Republicii Moldova și țărilor de referință la pilonul "capitalul uman și cercetarea" și sub-pilonul "cunoștințele angajaților", anul 2021

Figura 5. Creșterea numărului de întreprinderi și numărului mediu de salariați în anul 2022 față de 2021, pe clase de mărime a întreprinderilor, %

Figura 6. Rata de creare a întreprinderilor pe tipuri de activități 2016 și 2021, %

Figura 7. Rata de supraviețuire a întreprinderilor nou-create de 1 an și 2 ani în perioada 2016-2021, %

Figura 8. Rata de supraviețuire a întreprinderilor nou-create de 1 an și 2 ani în anul 2021, %

Figura 9. Rata de creare a întreprinderilor pe sexe conducătorilor și pe regiuni de dezvoltare, în anul 2021

Figura 10. Structura populației ocupate pe niveluri de educație în perioada 2019-2022, în % față de total

Figura 11. Structura populației ocupate pe niveluri de educație, pe medii de reședință și sexe în anul 2022, %

Figura 12. Structura populației ocupate pe regiuni statistice și nivel de instruire în anul 2022, %

Figura 13. Rata de activitate, rata de ocupare și rata șomajului pe grupe de vârstă în anul 2022, %

Figura 14. Numărul instituțiilor de învățământ la nivel regional, 2020/2021, un.

Figura 15. Numărul elevilor/studentilor în instituțiile de învățământ la nivel național, 2015/16-2020/21, mii pers.

Figura 16. Evoluția numărului de studenți în domeniul științei și tehnicii în perioada 2015/16-2020/21, pers.

Figura 17. Indicatorii chestionarului, care caracterizează componenta „Capitalul uman”

Figura 18. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează nivelul de disponibilitate a diferitor categorii de personal pe piața muncii

Figura 19. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează nivelul de competență a personalului și organizării instruirii

Figura 20. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează gradul de influență a migrației populației asupra afacerilor

Figura 21. Evaluarea schimbării indicatorilor la componenta „Capitalul uman”, 2019-2021, %

Figura 22. Analiza SWOT a componentei "Capitalul uman"

LISTA TABELELOR

Tabelul 1. Structura eşantionului

Tabelul 2. Evoluția scorului la pilonul Capitalul uman antreprenorial în perioada 2016-2020

Tabelul 3. Evoluția indicatorilor privind capitalul uman pentru Republica Moldova: clasamentul "Indicele Global al Competitivității"

Tabelul 4. Indicatorii privind capitalul uman pentru Republica Moldova: clasamentul "Indicele Global de Inovare"

Tabelul 5. Populația de 15 ani și peste după statut economic, sexe și medii, anul 2022

Tabelul 6. Structura migranților de muncă după nivelul de educație, 2018-2022, %

Tabelul 7. Numărul și structura populației ocupate pe grupe de vârstă, 2019-2022

Tabelul 8. Rata de activitate, ocupare și șomaj a tinerilor pe medii de reședință, anul 2022

Tabelul 9. Numărul instituțiilor de învățământ la nivel național, 2015/16-2020/21

Tabelul 10. Elevi în învățământul profesional tehnic secundar pe regiuni de dezvoltare, 2015/16-2020/21

Tabelul 11. Formarea profesională a salariaților în anii 2019-2022

Tabelul 12. Harta termică a provocărilor percepute de antreprenori privind principalele grupuri de indicatori ai „capitalui uman” (respondenții care au evaluat indicatorii cu 1 = „nivel minim”; 2 = „relativ scăzut”).

ADNOTARE

Studiul investighează rolul capitalului uman în contextul antreprenoriatului din Republica Moldova, evidențiindu-l ca un factor semnificativ în dezvoltarea social-economică a țării. Metodologia de cercetare adoptată în acest studiu îmbină analiza datelor primare și cele secundare, pentru a obține o imagine cuprinzătoare asupra capitalului uman din Republica Moldova.

Sunt abordate aspectele teoretice ale capitalului uman în cadrul cercetărilor în antreprenoriat, pentru a demonstra contribuțiile anterioare privind impactul capitalului uman asupra întreprinderilor nou-create, experiența antreprenorială, performanța firmelor, relația dintre capitalul uman și înclinația spre antreprenoriat. Este prezentat cadrul de reglementare privind capitalul uman în Republica Moldova, cu accent pe cele mai importante acte legislative și documente de politici, care vizează aspectele legate de educația antreprenorială. Totodată, se evidențiază aspectele care necesită o reactualizare și o îmbunătățire continuă a cadrului de reglementare existent în acest domeniu.

În același timp, este evaluat nivelul de dezvoltare a capitalului uman din Republica Moldova, bazat pe clasamentele internaționale și datele statistice relevante. De asemenea, este elaborată analiza SWOT a capitalului uman, pentru a identifica punctele forte, elementele slabe, oportunitățile și amenințările în acest domeniu.

La realizarea acestui studiu, s-a aplicat un chestionar, care a permis analiza provocărilor cu care se confruntă antreprenorii în gestionarea capitalului uman, concentrându-ne pe variațiile întâlnite între mediile de reședință, regiunile de dezvoltare și activitățile economice. Analiza efectuată a permis de a argumenta și elabora propuneri pentru abordarea provocărilor în dezvoltarea capitalului uman, astfel încât să se răspundă nevoilor contemporane ale activității antreprenoriale din țară.

Cuvinte cheie: capital uman, antreprenoriat, întreprinderi mici și mijlocii, educație antreprenorială, forța de muncă, competența absolvenților

ANNOTATION

The study examines the significance of human capital in the context of entrepreneurship in the Republic of Moldova, highlighting it as a crucial factor in socio-economic development. The research methodology employed in this study combines primary and secondary data analysis to provide a comprehensive understanding of human capital in the Republic of Moldova.

The theoretical aspects of human capital in entrepreneurship research are addressed, highlighting previous contributions on the impact of human capital on start-ups, entrepreneurial experience, firm performance, the relationship between human capital and entrepreneurial propensity. The regulatory framework on human capital in the Republic of Moldova is presented, focusing on the most important legislative acts and policy documents related to entrepreneurship education. It emphasises aspects that require continuous updating and improvement of the existing regulatory framework.

At the same time, the level of development of human capital in the Republic of Moldova is assessed based on international rankings and relevant statistical data. A SWOT analysis of human capital is also elaborated to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats in this area.

The challenges faced by entrepreneurs in terms of human capital are identified through a survey, with a focus on residential environments, development regions, and economic activities. The analysis conducted allowed for the formulation and substantiation of proposals to address the challenges in human capital development, ensuring that the contemporary needs of entrepreneurial activity in the country are met.

Keywords: human capital, entrepreneurship, small and medium enterprises, entrepreneurial education, workforce, graduate competence

INTRODUCERE

În era globalizării și al unei economii în continuă schimbare, rolul capitalului uman devine din ce în ce mai evident în dezvoltarea și consolidarea unei țări cu aspirații de integrare pe arena internațională. În acest context, antreprenoriatul devine un actor cheie în valorificarea potențialului capitalului uman al unei națiuni, transformând cunoștințele și abilitățile individuale în inovație, creștere și prosperitate.

Capitalul uman este sursa de bază a dezvoltării antreprenoriale. Dimensiunile acestuia au o influență semnificativă asupra creșterii economice și a mediului de afaceri, reprezentând catalizatori pentru inovare și progres. Dezvoltarea abilităților și competențelor antreprenoriale nu numai că poate influența activitatea profesională și oportunitățile de angajare, dar poate consolida competitivitatea întreprinderilor și poate genera creștere economică sustenabilă.

De-a lungul deceniilor, cercetătorii și practicienii din diverse domenii au analizat și au teoretizat rolul capitalului uman în stimularea creșterii economice și în modelarea competitivității pe piața mondială. Capitalul uman reflectă nivelul și calitatea vieții populației, constituind stocul de sănătate, aptitudini, cunoștințe și abilități acumulate și utilizate de către persoană în activitatea profesională. Acesta contribuie la creșterea productivității muncii și sporirii venitului atât al persoanei cât și al țării, precum și la coeziunea în societate, fiind un factor fundamental în reducerea sărăciei și în dezvoltarea durabilă a țării. Capitalul uman reprezintă resursele indispensabile pentru dezvoltarea eficientă a afacerilor și optimizarea profitului, iar în contextul actual, problema abordată este relevantă.

Capitalul uman nu se rezumă doar la educație și experiență, ci include și aspecte intangibile, precum mentalitatea, creativitatea și adaptabilitatea, care sunt esențiale pentru succesul în afaceri și pentru stimularea inovației. În acest sens, Republica Moldova se confruntă cu numeroase provocări legate de capitalul uman, cum ar fi: accesul la educație de calitate; participarea scăzută a sectorului privat la sistemul de educație și formare profesională; instruirea redusă la locul de muncă; calitatea forței de muncă; situația demografică nefavorabilă și nivelul ridicat de migrație. Aceste aspecte sunt strâns legate de evoluția și eficiența ecosistemului antreprenorial din țară și influențează capacitatea antreprenorilor de a inova, de a angaja și de a contribui la dezvoltarea economică durabilă.

Prin urmare, acest studiu își propune să ofere o analiză comprehensivă a situației actuale a capitalului uman în Republica Moldova, ca sursă importantă pentru activitatea antreprenorială a Republicii Moldova. Scopul principal al acestei lucrări este de a examina specificul capitalului uman ca componentă a ecosistemului antreprenorial, și de a identifica provocările cu care se confruntă antreprenorii în accesarea capitalului uman, cu accent pe mediile de reședință, regiunile de dezvoltare și activitățile economice.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Pentru a investiga în profunzime domeniul, au fost utilizate două abordări metodologice, și anume complexă și sistemică. Abordarea complexă de analiză ține cont de natura complexității obiectului de studiu. Această abordare implică cercetarea obiectului de studiu ca o entitate complexă, influențată de o combinație de factori obiectivi și subiectivi. În același timp, am aplicat o abordare sistemică, analizând fiecare obiect sau proces ca un sistem relativ independent, având propriul său mod de funcționare și dezvoltare. Această abordare ne-a permis să examinăm capitalul uman ca un obiect complex în ansamblu, cât și componentele sale individuale, inclusiv

structura lor și interconexiunile interne și externe. Metodologia de cercetare a inclus utilizarea diverselor metode și instrumente de cercetare științifică, cum ar fi: metoda grafică și a tabelelor pentru interpretarea tendințelor și interconexiunilor; metoda monografică pentru a descrie situația în domeniu, inclusiv analiza complexă și comparativă; analiza SWOT a capitalului uman din Republica Moldova, care implică evaluarea punctelor forte, elementelor slabe, oportunităților și amenințărilor. Aceste metode, ne-au permis să realizăm o analiză comprehensivă a capitalului uman prin prisma antreprenoriatului în Republica Moldova.

Metodologia de cercetare adoptată în acest studiu, combină atât colectarea datelor primare, cât și analiza datelor secundare, pentru a obține o imagine cuprinzătoare asupra capitalului uman în contextul antreprenoriatului din Republica Moldova.

Datele primare pentru evaluarea capitalului uman ca componentă a ecosistemului antreprenorial au fost obținute prin metoda sondajului. Au fost intervievați în total 204 antreprenori din Republica Moldova. Chestionarele au fost completate de către proprietarii sau conducătorii întreprinderilor, care posedă cunoștințe solide despre situația din cadrul propriilor afaceri. Sondajul a fost desfășurat în perioada iunie-octombrie 2022. Pentru a evalua impactul factorilor ecosistemului antreprenorial, precum și capitalul uman, asupra dezvoltării antreprenoriatului în Moldova, a fost utilizată o scală de tip Likert de cinci puncte, cu cinci scoruri posibile pentru evaluarea capitalului uman: 1 = „minim”; 2 = „relativ scăzut”; 3 = „neutru”; 4 = „relativ ridicat”; 5 = „maximum”. Scorurile minime de 1 și 2 au fost interpretate ca reprezentând barierele cu care se confruntă antreprenorii în ceea ce privește capitalul uman.

De asemenea, antreprenorii, conform chestionarului, au avut posibilitatea să evalueze schimbarea principalilor factori, care caracterizează capitalul uman în Republica Moldova, în perioada 2019-2021. În acest sens, a fost calculat Indicele de percepție, care reflectă, procentul antreprenorilor chestionați, care au indicat asupra schimbărilor pozitive a factorilor, care caracterizează capitalul uman (în raport cu numărul total de respondenți, care au indicat asupra tendințelor pozitive sau negative ale schimbării acestor factori).

Indicele de percepție (I_p) se calculează după formula:
$$\frac{I_{schim.plus}}{I_{schim.plus} + I_{schim.minus}} * 100\%$$

Unde:

$I_{schim.plus}$ - ponderea antreprenorilor, care au indicat asupra îmbunătățirii situației,

$I_{schim.minus}$ - ponderea antreprenorilor, care au indicat asupra înrăutățirii situației.

Din calcule au fost excluse răspunsurile, în care s-a indicat asupra lipsei schimbărilor. Indicii de difuziune teoretic pot varia de la 0% (minim) până la 100% (maxim). Valorile critice ale indicelui sunt următoarele:

- =100%, dacă toți respondenții indică o schimbare pozitivă a factorilor caracteristici ai capitalului uman;
- = de la 50% până la 100%, dacă predomină evaluările pozitive, cu un rezultat considerat suficient de pozitiv la un indice mai mare de 85%;
- = de la 0% până la 50%, dacă predomină evaluările negative, cu un rezultat considerat extrem de negativ la un indice de până la 15%;
- =0%, dacă absolut toți respondenții au indicat asupra schimbării negative a factorilor caracteristici capitalului uman.

Chestionarul pentru antreprenori a inclus 9 indicatori relevanți pentru componenta capitalului uman, divizați în trei categorii distincte: 1) indicatori care caracterizează nivelul de disponibilitate a diferitelor categorii de personal; 2) indicatori care caracterizează nivelul de

competență a personalului și organizarea formării la locul de muncă; 3) indicatori care caracterizează nivelul de influență a migrației populației asupra afacerii.

Numărul necesar de chestionare completate a fost calculat pe baza numărului total de 60,3 mii unități (numărul de întreprinderi din Republica Moldova conform datelor Biroului Național de Statistică în anul 2021), cu un nivel de încredere de 95%. Structura eșantionului a fost concepută pentru a se potrivi cu structura generală în ceea ce privește principalele caracteristici ale selecției. Rezultatele au fost apoi agregate și analizate utilizând programul de analiză statistică SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

În tabelul de mai jos este prezentată structura eșantionului după mărimea întreprinderilor, după regiuni de dezvoltare, după medii de reședință, după genul principal de activitate.

Tabelul 1. Structura eșantionului

	Unități	%
Mărimea întreprinderii	Micro (1-9 pers.)	136
	Mici (10-49 pers.)	51
	Mijlocii (50-249 pers.)	12
	Mari (250 și mai mult pers.)	5
Regiuni de dezvoltare	Regiunea Nord	24
	Regiunea Centru	27
	Regiunea Sud	25
	UTA Găgăuzia	7
	mun. Chișinău	121
Medii de reședință	Oraș / municipiu	149
	Sat	55
Gen de activitate	Agricultura	22
	Industria (producere)	31
	Comert	51
	Constructii	5
	Servicii	72
	IT	6
	Transport	9
	Horeca	5
	/Răspuns ratat/	3
	<i>Total</i>	<i>204</i>
		<i>100,0</i>

Sursa: elaborat în baza chestionarului (INCE, 2021)

Adițional, pentru a realiza o analiză comprehensivă a capitalului uman în Republica Moldova, au fost selectați indicatorii de măsurare a acestuia la nivel global sau regional, furnizate de organizații naționale și internaționale. Astfel, au fost analizate datele secundare provenite din Rapoartele Globale de Competitivitate și Rapoartele Globale de Inovare ale Forumului Economic Mondial și Organizației Mondiale pentru Proprietate Intelectuală, rapoartele și evaluările realizate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică în domeniul antreprenoriatului și al educației antreprenoriale, precum și datele Biroului Național de Statistică. Această abordare holistică, ne-a permis să obținem o imagine detaliată și bine fundamentată asupra situației capitalului uman prin prisma antreprenoriatului în Republica Moldova.

1. ASPECTE TEORETICE CU PRIVIRE LA CAPITALUL UMAN DIN PERSPECTIVA CERCETĂRILOR ÎN ANTREPRENORIAL

Conceptul de capital uman în cercetarea antreprenorială. Conceptul de "capital uman" a fost introdus în terminologia cercetătorilor care explorează rolul factorului uman în contextul economic, mai ales în a doua jumătate a secolului XX. Această tranziție a fost motivată de o schimbare semnificativă în orientarea cercetării științifice, trecând de la abordarea capitalului uman, în principal, ca forță de muncă către o abordare care accentuează calitatea potențialului acestui capital. Astfel, cercetările s-au axat pe evaluarea și dezvoltarea capacităților și competențelor individuale ale forței de muncă, precum și pe înțelegerea modificărilor structurale dinamice ale acesteia, în contextul progresului tehnic și a altor factori de creștere economică. Totodată, s-a trecut de la o viziune simplistă la una mai complexă, care pune accentul pe dezvoltarea și cultivarea resurselor umane, pentru a maximiza contribuția lor la creșterea economică.

Interesul persistent pentru conceptul de capital uman în cercetările antreprenoriale a cunoscut o creștere semnificativă în decursul ultimelor decenii. Originea teoriei capitalului uman se regăsește în eforturile inițiale de a estima distribuția veniturilor angajaților în funcție de investițiile acestora în dezvoltarea cunoștințelor și competențelor, precum și în studiile asupra valorii educației (Becker, 1964; Mincer, 1958; Schultz, 1961). Autori precum Becker, Mincer și Schultz, au fost pionieri în dezvoltarea și popularizarea acestor idei, începând cu anii '50-'60, iar Mincer (1958) a introdus pentru prima dată conceptul de capital uman pentru a explica inegalitatea de venituri între indivizi. Schultz (1961), observând că creșterile în producția națională nu puteau fi atribuite doar factorilor clasici, precum terenul sau capitalul fizic, a evidențiat importanța investițiilor în capitalul uman. Becker (1964) a fundamentat teoria investițiilor în capitalul uman, evidențiind legătura între nivelul de educație, calificare și câștigurile individuale.

Mai multe argumente esențiale evidențiază importanța și rolul capitalului uman în antreprenoriat. În primul rând, acesta joacă un rol decisiv în identificarea și exploatarea oportunităților antreprenoriale (Alvarez și Barney, 2007; Marvel, 2013). Totodată, capitalul uman facilitează accesul la resurse financiare și inițierea de afaceri (Bruns, Holland, Shepherd, & Wiklund, 2008; Dimov, 2010; Oberschachtsiek, 2013). În plus, capitalul uman contribuie la acumularea de cunoștințe și avantaje competitive pentru firme (Corbett, Neck, și DeTienne, 2007). Prin urmare, conceptul de capital uman reprezintă un element central în înțelegerea dinamicii și performanței antreprenoriale, fiind recunoscut ca unul dintre factorii critici ai succesului în mediul antreprenorial contemporan.

Cercetătorii au analizat mai mulți factori care converg sub conceptul de capital uman, cuprinzând educația formală, instruirea profesională, experiența de muncă, experiența în antreprenoriat, competențele și cunoștințele. Această abordare subliniază complexitatea și diversitatea factorilor implicați în construirea și valorificarea capitalului uman în cadrul mediului economic și antreprenorial contemporan.

Conform definiției propuse de Becker (1964), capitalul uman reprezintă competențele și cunoștințele acumulate de indivizi prin investiții în educație formală, formare la locul de muncă și alte tipuri de experiență. Această perspectivă diferențiază capitalul uman în două concepte distincte: investițiile în capital uman și rezultatele acestor investiții. Investițiile în capitalul uman includ experiențe precum educația și experiența profesională, care pot sau nu să conducă la

dobândirea de cunoștințe și competențe. Rezultatele investițiilor în capitalul uman se referă la cunoștințele și competențele efectiv dobândite de indivizi.

Într-o perspectivă mai largă, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) și Banca Mondială oferă definiții similare, considerând capitalul uman ca fiind stocul de cunoștințe, experiență și trăsături de personalitate, care contribuie la capacitatea indivizilor de a genera valoare economică și de a contribui la activitatea economică generală.

În contextul firmei și al antreprenoriatului, Hitt et al. (2001) subliniază că capitalul uman, care include educația, experiența, abilitățile și impactul de leadership, reprezintă un factor cheie al avantajului competitiv și al performanței organizaționale. De asemenea, Isenberg, în modelul său de ecosistem al antreprenoriatului, evidențiază că componenta de capital uman este constituită din două elemente majore: forța de muncă și instituțiile de învățământ (Isenberg, 2011). Aceste instituții nu numai că furnizează educație și formare specifică antreprenorială, ci și contribuie la dezvoltarea și cultivarea abilităților și competențelor necesare pentru succesul în mediul antreprenorial.

În continuare, vom explora contribuțiile anterioare în cercetările antreprenoriale privind impactul capitalului uman asupra întreprinderilor nou-create, experiența antreprenorială, performanța firmelor, relația dintre capitalul uman și înclinația spre antreprenoriat.

- *Capitalul uman și întreprinderile nou create*

Capitalul uman a fost identificat ca un factor important în succesul întreprinderilor noi, cunoscut și ca fiind deosebit de relevant pentru întreprinderile tinere (Davidsson & Honig, 2003). Caracteristica distinctivă a noilor întreprinderi se referă la provocările și dezavantajele cu care acestea se confruntă adesea din simplul motiv că sunt noi pe piață sau în industrie, fapt care e asociat cu o probabilitate mai mare de eșec în comparație cu întreprinderile mai mature (Kücher et al., 2020; Aldrich & Wiedenmayer, 1993; Stinchcombe, 1965). Această noutate implică adesea lacune de competențe și lipsă de informații, iar capitalul uman poate juca un rol semnificativ în reducerea acestor deficiențe (Thornhill & Amit, 2003; Aldrich & Auster, 1986).

Proprietarii de întreprinderi noi-înființate se confruntă adesea cu un flux continuu de sarcini diverse și adesea neprevăzute. Aceștia trebuie să răspundă rapid la situații neașteptate și imprevizibile, fără a avea o experiență în domeniu și strategii bine stabilite (Bantel, 1998). Astfel, îndeplinirea sarcinilor zilnice, rezolvarea problemelor și luarea deciziilor antreprenoriale, reprezintă provocări cognitive semnificative pentru acești antreprenori.

Un capital uman dezvoltat îi poate ajuta pe antreprenorii din întreprinderile noi să învețe rapid și să se adapteze la noi sarcini și roluri, facilitând adaptarea la provocările în evoluție ale mediului de afaceri (Weick, 1996). Pe de altă parte, antreprenorii din întreprinderile mai mature beneficiază de experiență și practici stabilite, construite în timp. În aceste cazuri, capitalul uman nu mai reprezintă singurul sau principalul factor determinant al succesului. În primele etape ale dezvoltării afacerii, capitalul uman al antreprenorilor oferă legitimitate întreprinderii și poate fi un factor cheie al performanței. Pe măsură ce întreprinderea devine mai stabilă și își consolidează poziția pe piață, alți factori pot deveni mai relevanți decât capitalul uman al antreprenorilor. Astfel, capitalul uman antreprenorial este valoros în etapele incipiente ale unei întreprinderi și poate influența în mod semnificativ evoluția acesteia.

- *Capitalul uman și performanța firmei*

Pe parcursul evoluției teoriei capitalului uman, s-a constatat că educația, experiența profesională și alte aspecte ale capitalului uman, cum ar fi diversitatea angajaților, caracteristicile antreprenorilor au un impact semnificativ asupra productivității și succesului

întreprinderilor. Aceste aspecte nu sunt doar importante la nivel individual, ci și la nivel de firmă (Mincer, 1958; Becker, 1964; Romer, 1990; Haltiwanger et al., 1999; Ilmakunnas et al., 2004; Fox și Smeets, 2011).

Literatura de specialitate s-a concentrat pe diferite aspecte ale capitalului uman în contextul performanței firmelor. Unele studii s-au axat pe productivitatea și diversitatea competențelor lucrătorilor, în timp ce altele au examinat relația dintre productivitate și diversitatea de gen (Fisher Ellison, Greenbaum, Mullin, 2010), productivitate și diversitatea angajaților (Iranzo et al., 2008), măsurată atât prin criterii etnice, cât și prin nivelul de educație (Parrotta et al., 2014). Unger și colaboratorii săi (2011) au demonstrat că capitalul uman are un impact pozitiv semnificativ asupra creșterii, rentabilității și dimensiunii întreprinderilor. Prin urmare, se poate concluziona că o înzestrare mai amplă cu cunoștințe, exprimată prin nivelul de educație și experiența profesională a angajaților și prin diversificarea acestora, are tendința de a stimula productivitatea și performanța întreprinderilor în ansamblu.

În literatura de specialitate, s-au identificat numeroase contribuții care evidențiază influența caracteristicilor individuale ale personalului, în special ale antreprenorilor, asupra performanței întreprinderilor. Printre aceste caracteristici, educația joacă un rol important, în special educația tehnică, care a fost asociată cu un impact pozitiv asupra succesului întreprinderilor. De exemplu, studiile lui Colombo și Grilli (2005) și ale lui Grilli și Murtinu (2018), au constatat că educația tehnică a antreprenorilor poate contribui semnificativ la performanța firmei. De asemenea, experiența anterioară a managerilor în industrii conexe este un alt factor important care influențează performanța firmelor (Mion și Opromolla, 2014). În general, cercetările din domeniu oferă dovezi concludente că atât capitalul uman, cât și trăsăturile individuale ale angajaților și managerilor influențează semnificativ performanța întreprinderilor.

În contextul competențelor antreprenoriale specifice, unul dintre contributorii de referință este Schultz (1980), care a susținut că antreprenorii își dezvoltă abilitățile și își îmbogățesc cunoștințele prin intermediul experienței practice. Prin urmare, procesul de învățare prin practică reprezintă un mecanism esențial prin care antreprenorii dobândesc competențele necesare pentru succesul în afaceri. Astfel, conform acestor abordări, persistența și implicarea pe termen lung în activitatea antreprenorială sunt asociate cu o creștere a capitalului uman al individului în domeniul antreprenoriatului. Cu alte cuvinte, antreprenorii care rămân activi și angajați în procesul antreprenorial pe termen lung au mai multe oportunități de a dezvolta și de a-și îmbunătăți abilitățile manageriale și cunoștințele specifice domeniului, comparativ cu cei care părăsesc prematur acest mediu. Aceste abordări aduc o contribuție valoroasă în înțelegerea procesului de învățare și dezvoltare a competențelor antreprenoriale și a modului în care acestea influențează succesul în afaceri.

- *Capitalul uman și înclinația spre antreprenoriat*

Mai multe studii au ajuns la concluzia că capitalul uman are o relație direct pozitivă cu privire la șansele de a deveni antreprenor (Bates, 1990; Davidsson și Honig, 2003; Kim, Aldrich și Keister, 2006). Acest lucru, ar putea indica faptul că ecosistemele cu cantități mai mari de capital uman disponibil pot găzdui un număr mai mare de antreprenori în comparație cu ecosistemele care dispun de capital uman mai mic.

În încercarea de a determina natura capitalului uman antreprenorial, Lazear (2005) a elaborat un model de alegere a carierei. Autorul subliniază importanța diversității competențelor pentru antreprenori. Aceste competențe diverse se dovedesc eficiente în sectorul de afaceri,

întrucât antreprenorii trebuie să îndeplinească o varietate de sarcini (Lechmann și Schnabel, 2014), inclusiv dezvoltarea modelelor de afaceri, recrutarea angajaților, negocierea cu clienții și obținerea capitalului financiar. Având în vedere beneficiile diversității competențelor pentru sarcinile antreprenoriale, persoanele care dispun de competențe variate au mai multe șanse să înceapă o afacere decât cei cu un spectru mai restrâns sau fără competențe diverse (Oberschachtsiek, 2013; Chen & Thompson, 2016; Lazear, 2005; Silva, 2007; Wagner, 2006).

În urma analizei literaturii de specialitate, considerăm că o *definiție extinsă a capitalului uman, din perspectiva antreprenoriatului, nu se limitează doar la antreprenori. Aceasta include, de asemenea, personalul angajat în întreprinderile existente și orice individ implicat în activități antreprenoriale sau în mediul de afaceri în general. Astfel, capitalul uman antreprenorial poate fi definit ca fiind ansamblul competențelor, cunoștințelor și trăsăturilor de personalitate ale indivizilor care contribuie la dezvoltarea, gestionarea și succesul afacerilor. Totodată, acesta include, capacitatea de inițiere și conducere a unei afaceri, expertiza în diverse domenii funcționale, capacitatea de a rezolva probleme, precum și adaptabilitatea la schimbările și provocările specifice mediului de afaceri.*

Prin urmare, capitalul uman antreprenorial reprezintă un aspect esențial al performanței organizaționale și al dezvoltării economice, influențând, nu doar succesul întreprinderilor noi, ci și pe cel al firmelor existente și al întregului ecosistem antreprenorial.

2. CADRUL DE REGLEMENTARE PRIVIND CAPITALUL UMAN ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Capitalul uman reprezintă un element valoros în ecosistemul antreprenorial, reprezentând cunoștințele, abilitățile și experiențele individuale, care sunt esențiale pentru dezvoltarea și succesul afacerilor. În acest context, educația și formarea profesională joacă un rol determinant în dezvoltarea capitalului uman antreprenorial. Educația antreprenorială, în special, este considerată o precondiție esențială pentru stimularea inovației, crearea de locuri de muncă și creșterea numărului de întreprinderi noi.

În Republica Moldova, promovarea educației antreprenoriale este reflectată în politicile de dezvoltare a antreprenoriatului și politicile educaționale ale statului. Aceste politici vizează încurajarea și sprijinirea educației antreprenoriale, formând competențele și abilitățile necesare pentru a promova spiritul antreprenorial și a susține dezvoltarea întreprinderilor.

Printre cele mai importante acte legislative și documente de politici care abordează aspecte legate de educația antreprenorială în Republica Moldova menționăm:

- Codul Educației al Republicii Moldova - unul dintre obiectivele cheie ale educației este să dezvolte *competențe antreprenoriale și spiritul de inițiativă*. În acest sens, „educația are ca finalitate principală formarea unui caracter integru și dezvoltarea unui sistem de competențe care include cunoștințe, abilități, atitudini și valori ce permit participarea activă a individului la viața socială și economică” (Codul Educației al Republicii Moldova).
- Legea cu privire la întreprinderile mici și mijlocii - stipulează, că educația antreprenorială este orientată spre *dezvoltarea spiritului antreprenorial, care este o competență fundamentală pentru învățare pe tot parcursul vieții și este obligatorie pentru includere în programele de studii și de formare profesională la toate nivelurile* (Lege cu privire la întreprinderile mici și mijlocii).
- Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014–2020 „Educația-2020” - identifică problemele principale ale sistemului educațional din Moldova, printre care se numără și

formarea insuficientă a abilităților antreprenoriale. Odată cu încheierea acestei strategii și cu orientarea către Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, a început procesul de elaborare a unei noi strategii de dezvoltare a educației, denumită "Educația-2030", și a unui Program pentru implementare a acesteia. Unul dintre aspectele importante abordate în cadrul acestui nou proiect strategic este promovarea unei culturi antreprenoriale în societatea noastră, cu accentul pus în special pe tineri.

- Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020 – unul dintre principalele obiective ale Strategiei de Dezvoltare a Sectorului Întreprinderilor mici și mijlocii pentru perioada 2012-2020, a fost promovarea competențelor și culturii antreprenoriale în vederea dezvoltării capitalului uman.
- Programul național pentru promovarea antreprenoriatului și creșterea competitivității în anii 2023-2027. Intervențiile menite să consolideze și să îmbunătățească procesul de dezvoltare a unui capital uman antreprenorial robust au fost prevăzute în cadrul obiectivului 2, care se concentrează pe consolidarea culturii și a capacităților antreprenoriale. Acest capital uman ar urma să susțină ocuparea forței de muncă, să promoveze inovarea și să creeze oportunități egale pentru diverse segmente ale populației, inclusiv femei, tineri, migranți și alte grupuri vulnerabile. Pentru atingerea acestui obiectiv, sunt planificate 10 acțiuni care vizează promovarea învățării și dezvoltării abilităților antreprenoriale generale, precum și a competențelor și capacităților specifice necesare pentru stimularea creșterii întreprinderilor mici și mijlocii existente.
- Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020 - una dintre orientările strategice ale documentului vizat a fost *crearea condițiilor pentru formarea aptitudinilor de cultură digitală generală și introducerea cursurilor obligatorii de antreprenoriat.*

În Republica Moldova, mai multe instituții sunt implicate în dezvoltarea și implementarea politicilor de instruire și formare antreprenorială. Ministerul Educației și Cercetării are responsabilitatea de a dezvolta spiritul antreprenorial în sistemul de învățământ, în timp ce Ministerul Economiei a elaborat și implementat programe pentru tinerii antreprenori și angajați prin intermediul Organizației de Dezvoltare a Antreprenoriatului. De asemenea, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă organizează training-uri care includ forme de educație antreprenorială.

În prezent, educația antreprenorială este oferită sub diverse forme la toate nivelurile de învățământ, începând de la nivelul primar, gimnazial, liceal, până la programele universitare și postuniversitare. Disciplina de educație economică și antreprenorială este inclusă în *programa opțională* pentru elevii din clasele primare, gimnaziale și liceale. Cu toate că eforturile de promovare a competenței cheie de antreprenoriat în învățământul primar, secundar și profesional sunt binevenite, aceasta continuă să fie încorporată în materii specifice sau cursuri opționale (de exemplu, proiectarea carierei și dezvoltarea spiritului antreprenorial).

Analiza programelor de învățământ din instituțiile de învățământ superior din Moldova, a relevat că în prezent, peste 10 universități oferă cursuri de antreprenoriat, de obicei la facultățile economice. Aceste cursuri, fac parte din studiile generale de afaceri sau economice, dar sunt și specialități non-economice, care predau discipline care se referă într-o anumită măsură la antreprenoriat, cum ar fi Universitatea de Stat din Comrat, pentru specialitățile "Inginerie și managementul în agricultură" și "Agronomie" sau unele facultăți ale Universității de Stat de Medicină și Farmacie "Nicolae Testemițeanu". În unele cazuri, aceste discipline sunt opționale,

iar în altele sunt obligatorii pentru anumite specialități, în special cele de inginerie și management de la Universitatea Tehnică din Moldova.

Cea mai mare parte a educației antreprenoriale non-formale este oferită de Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului cu eforturi de a sensibiliza tinerii cu privire la potențialul de antreprenoriat.

Există o serie de servicii oferite de Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului, inclusiv training-uri pentru inițierea unei afaceri, o rețea de nouă incubatoare în funcțiune, garanții de împrumut, formare dedicată și sprijin financiar pentru tineri și formare modulară pentru dezvoltarea generală a afacerilor.

Un suport bun este **Programul PARE 1 + 2**, prin intermediul căruia este implicată diaspora moldovenească, pentru a sprijini dezvoltarea microîntreprinderilor de acasă. Programul este destinat lucrătorilor migranți și rudelor de gradul I ai acestora, care intenționează să investească remitențele în inițierea sau în dezvoltarea unei afaceri. Printre obiectivele programului PARE 1+2, se numără: sporirea gradului de conștientizare cu privire la posibilitățile de lansare și de dezvoltare a unei afaceri de către migranți și rudele de gradul I ai acestora, prin asigurarea suportului informațional, consultativ și educațional; stimularea investirii remitențelor în crearea și dezvoltarea afacerii preponderent în localitățile rurale; creșterea competitivității afacerilor dezvoltate de către lucrătorii migranți.

Un alt suport bun pentru persoanele tinere, care doresc să inițieze și să-și dezvolte o afacere, inclusiv în zonele rurale este **Programul Start pentru Tineri**. Printre obiectivele specifice ale programului pot fi menționate: menținerea tinerilor în țară, inclusiv în zonele rurale; îmbunătățirea/dezvoltarea competențelor antreprenoriale ale tinerilor; sporirea numărului de afaceri cu elemente inovatoare.

Un program orientat pe dezvoltarea capitalului uman prin încurajarea competențelor și culturii antreprenoriale este **Programul de Educație Antreprenorială**. Obiectivele programului includ promovarea competențelor antreprenoriale, îmbunătățirea capacităților manageriale ale antreprenorilor și angajaților întreprinderilor mici și mijlocii pentru eficientizarea gestionării afacerilor, precum și facilitarea extinderii și internaționalizării IMM-urilor din Republica Moldova prin dezvoltarea competențelor și abilităților necesare pentru elaborarea unui plan strategic de dezvoltare și implementarea acestuia.

Educația antreprenorială și promovarea competențelor în Republica Moldova, au fost subiectul unor politici și programe, elaborate cu scopul de a dezvolta capitalul uman antreprenorial în țară. Acest cadru de reglementare și politică, în opinia noastră, ar putea avea anumite efecte pozitive în sporirea calității capitalului uman și în promovarea culturii antreprenoriale. Printre aceste efecte se numără:

- Promovarea competențelor antreprenoriale: politicile și programele elaborate au ca scop să contribuie la creșterea conștientizării și a competențelor antreprenoriale în rândul populației, încurajând astfel spiritul întreprinzător și inovația.
- Diversificarea ofertei educaționale: instituțiile de învățământ din Republica Moldova au început să ofere cursuri și programe de educație antreprenorială la toate nivelurile de învățământ, inclusiv la nivelul primar, gimnazial, liceal și universitar, facilitând astfel accesul la cunoștințele și abilitățile necesare pentru dezvoltarea afacerilor, contribuind în același timp la cultivarea unei mentalități antreprenoriale în rândul tinerilor.
- Sprijinirea inițiativelor antreprenoriale: programele guvernamentale, precum Programul Start pentru Tineri și Programul PARE 1+2, au furnizat sprijin financiar și consultativ

tinerilor și migranților care doresc să inițieze sau să dezvolte afaceri, contribuind astfel la creșterea numărului de întreprinderi noi și la stimularea economiei locale.

Cu toate acestea, este evident că există aspecte care necesită o reactualizare și o îmbunătățire continuă în cadrul de reglementare existent, inclusiv:

- Implementarea eficientă a programelor: este necesară o mai bună coordonare între diferite instituții implicate în implementarea politicilor antreprenoriale și politicii educaționale pentru a asigura eficiența și impactul optim al programelor și inițiativelor existente.
- Integrarea educației antreprenoriale în Curriculum: deși există eforturi de a integra educația antreprenorială în curriculumul școlar, este necesară o consolidare a acestor eforturi și o asigurare că aceste materii sunt predate și înțelese în mod adecvat în toate instituțiile de învățământ. Mai mult decât atât, este esențial să se ofere resurse și formare adecvată cadrelor didactice pentru a le permite să predea conținutul antreprenorial într-un mod eficient și captivant, astfel încât elevii să își dezvolte competențele și gândirea antreprenorială încă de la o vârstă fragedă. De asemenea, ar trebui să se promoveze colaborarea între școli, universități, organizații non-guvernamentale și mediul de afaceri pentru a crea programe educaționale antreprenoriale, care să fie relevante și să răspundă nevoilor reale ale pieței și ale societății în continuă schimbare.
- Sprijinul continuu pentru antreprenori: întrucât antreprenorii reprezintă coloana vertebrală a economiei și contribuie semnificativ la dezvoltarea capitalului uman, este important să li se ofere sprijin adecvat pe tot parcursul ciclului lor de afaceri. Acest sprijin continuu poate include acces la finanțare, consiliere și mentorat din partea experților în domeniu, asistență în dezvoltarea planurilor de afaceri și identificarea oportunităților de creștere și extindere. Prin furnizarea unui suport adaptat nevoilor individuale ale antreprenorilor, se poate asigura că aceștia sunt în măsură să își maximizeze potențialul și să contribuie la creșterea durabilă a economiei naționale.

3. NIVELUL DE DEZVOLTARE A CAPITALULUI UMAN DIN REPUBLICA MOLDOVA: CLASAMENTE INTERNAȚIONALE ȘI DATE STATISTICE

În vederea evaluării accesului întreprinderilor la capitalul uman, au fost analizați indicatorii relevanți din diverse rapoarte și clasamente internaționale, dintre care sunt:

- Indicele politicilor IMM-urilor (SME Policy Index) (Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică);
- Raportul Global de Competitivitate (Forumul Economic Mondial);
- Raportul Global de Inovare (Organizația Mondială pentru Proprietate Intelectuală).

⇒ ***Evoluția Republicii Moldova în ceea ce privește capitalul uman antreprenorial, conform raportului OCDE din 2016 și 2020.***

Începând cu anul 2012, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a inițiat o evaluare bianuală a implementării Actului Privind Întreprinderile Mici (Small Business Act), în cadrul căreia sunt analizate progresele realizate în adoptarea celor 10 principii ale acestei legi și se evidențiază alinierea cu practicile și standardele Uniunii Europene. Unul dintre pilonii de interes în această evaluare este capitalul uman, care este reflectat prin indicatorii instruirii antreprenoriale, antreprenoriatului feminin și al competențelor antreprenoriale:

- Instruire antreprenorială se referă la dezvoltarea competenței cheie a antreprenoriatului, ca o combinație de cunoștințe, abilități și atitudini necesare pentru o carieră de succes și o dezvoltare personală.

- Antreprenoriatul feminin implică crearea unui mediu politic care să ofere femeilor șanse egale de a se angaja în antreprenoriat și să genereze noi valori pentru economiile naționale și internaționale.

- Competențele pentru întreprinderile mici și mijocii (ÎMM-uri) se referă la dezvoltarea unor abilități profesionale specifice necesare pentru a avea succes în antreprenoriat, inclusiv abilități de afaceri, competențe cheie antreprenoriale și abilități profesionale pentru sectoare specifice. În evaluarea SME Policy Index, abilitățile antreprenoriale cuprind abilități de afaceri (de exemplu, marketing și finanțe), antreprenoriatul ca competență cheie (de exemplu, creativitate, inovare și gestionarea riscurilor) și abilități profesionale.

Conform raportului SME Policy Index 2020, Republica Moldova ocupă locul 2 la capitalul uman antreprenorial în rândul țărilor incluse în Parteneriatul Estic (PaE). Cu un scor de 4,05¹ dintr-un maxim de 5 puncte, Republica Moldova depășește ușor media țărilor PaE, care se situează la 3,47. De asemenea, se remarcă o creștere semnificativă de 1,52 puncte față de valoarea înregistrată în anul 2016. În acest domeniu, Republica Moldova este devansată doar de Georgia, care obține un scor de 4,1.

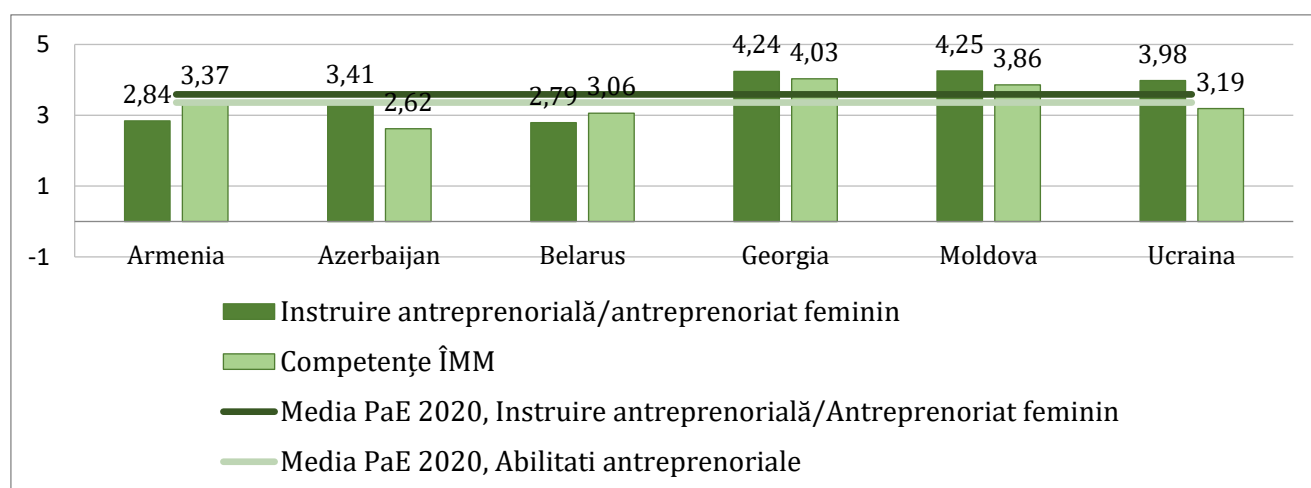


Figura 1. Evaluarea scorului la sub-dimensiunile pilonului Capitalul uman antreprenorial în Republica Moldova și alte țări ale Parteneriatului Estic

Sursa: elaborată de autor în baza (SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe).

Prin analiza pilonului Capitalul uman antreprenorial, s-au putut identifica punctele forte și slabe ale politicilor ce vizează dezvoltarea capitalului uman în domeniul antreprenoriatului. Comparativ cu alte țări ale Parteneriatului Estic, Republica Moldova a obținut cele mai bune scoruri la indicatorul Antreprenoriatul feminin (4,65), depășind media țărilor Parteneriatului Estic (3,97), în timp ce valorile mai mici au fost obținute la indicatorii Instruire antreprenorială (3,97) și Competențe ÎMM (3,86), depășind ușor media țărilor Parteneriatului Estic.

Politicile privind educația antreprenorială variază în țările Parteneriatului Estic, de la integrarea acestora în curriculumul național (Armenia, Georgia), sau ca parte a legislației

¹ Scorul la pilonul Capitalul uman antreprenorial a fost calculat de autori ca medie aritmetică dintre valorile sub-dimensiunilor Instruire antreprenorială/antreprenoriat feminin și Competențe ÎMM

educaționale (Azerbaidjan, Ucraina), până la politici transversale mai cuprinzătoare, care implică legislația în domeniul educației și al IMM-urilor (Republica Moldova). În Republica Moldova, educația antreprenorială reprezintă un element esențial în cadrul Codului Educațional Național și al Strategiei de Dezvoltare a Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii pentru perioada 2012-2020. De asemenea, este consacrată și în Legea cu privire la Întreprinderile Mici și Mijlocii nr. 179 din 21.07.2016.

Analiza datelor din 2016-2020 relevă că toate aspectele ce definesc capitalul uman antreprenorial au înregistrat o evoluție pozitivă. În ceea ce privește instruirea antreprenorială și antreprenoriatul feminin, Republica Moldova a înregistrat o creștere de 1,68 puncte față de evaluarea din 2016 conform SME Policy Index. De asemenea, o tendință ascendentă a fost observată și în ceea ce privește competențele IMM-urilor, cu o creștere de 1,36 puncte față de evaluarea din 2016. În perioada 2016-2020, Georgia, Moldova și Ucraina au marcat progrese la sub-dimensiunea Competențele IMM-urilor. Cu toate acestea, în ciuda progreselor ușoare înregistrate la sub-dimensiunea Competențe antreprenoriale, Moldova se confruntă cu un nivel general scăzut de competențe în domeniul inovării și dezvoltării tehnice în cadrul afacerilor, ceea ce reprezintă una dintre problemele majore care afectează dezvoltarea întreprinderilor.

Tabelul 2. Evoluția scorului la pilonul Capitalul uman antreprenorial în perioada 2016-2020

Indicatori	Moldova 2016	Moldova 2020	Deviere	Media PaE, 2016	Media PaE, 2020	Deviere
Instruire antreprenorială/antreprenori at feminin	2,57	4,25	1,68	2,52	3,59	1,07
Învățare antreprenorială	...	3,97	...	2,51	3,32	0,81
Antreprenoriat feminin	...	4,65	...	2,54	3,97	1,43
Competențe IMM	2,5	3,86	1,36	2,66	3,36	0,7

Sursa: elaborat de autor în baza (SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe).

Conform raportului OCDE, în ultimii ani s-au întreprins acțiuni concrete pentru dezvoltarea capitalului uman antreprenorial, prin colaborarea cu agențiile guvernamentale și alte entități interesate. Progresele înregistrate în acest sens includ îmbunătățiri în educația antreprenorială, care cuprind:

- promovarea competențelor cheie de antreprenoriat în învățământul primar, secundar și profesional.
- dezvoltarea și evaluarea competențelor antreprenoriale în învățământul profesional prin intermediul Centrului de Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, precum și promovarea continuă a abilităților de antreprenoriat ale elevilor în învățământul profesional postliceal.

Cu toate acestea, raportul menționează că există provocări în domeniul instruirii antreprenoriale din Republica Moldova, precum lipsa de progrese semnificative în promovarea antreprenoriatului în instituțiile de învățământ superior. În timp ce, unele universități precum Academia de Studii Economice din Moldova și Universitatea Tehnică a Moldovei au marcat progrese semnificative în oferirea și promovarea educației antreprenoriale, instituțiile de învățământ superior privat acordă o atenție mai mică acestui subiect. Totodată, evaluarea OCDE

a identificat provocări semnificative în ceea ce privește modul în care sistemul de învățământ public poate răspunde cerințelor de competențe ale întreprinderilor (SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe).

Conform raportului OCDE, s-au înregistrat progrese în ceea ce privește **competențele antreprenoriale pentru IMM-uri**. Printre acestea se numără inițiativele întreprinse de ODA (Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului) pentru a asigura o corespundere între cerințele de instruire în afaceri și oferta de training. De asemenea, ODA oferă o gamă largă de servicii, inclusiv workshop-uri, garanții de împrumut, formare și sprijin financiar, pentru tinerii care doresc să își inițieze și să își dezvolte afacerile. În plus, se desfășoară măsuri pentru promovarea competențelor digitale în cadrul IMM-urilor, finanțate în mare parte de donatori.

⇒ ***Evoluția Republicii Moldova în ceea ce privește indicatorii care definesc capitalul uman, conform Raportului Global de Competitivitate***

Capitalul uman reprezintă un element esențial pentru progresul unei națiuni și pentru crearea unor afaceri durabile, inovatoare și competitive. Republica Moldova se confruntă cu o situație dificilă în ceea ce privește disponibilitatea unei forțe de muncă calificate. Conform datelor furnizate de Forumul Economic Mondial pentru anul 2019, Republica Moldova a obținut doar 3,2 puncte dintr-un total de 7 puncte, pentru indicatorul *Ușurința de a găsi angajați calificați*, clasându-se pe ultima poziție (locul 136) în comparație cu alte țări de referință. Printre cele 8 țări analizate din regiune, doar Ucraina (locul 53) și Serbia (locul 51) au obținut poziții mai bune (conform Figurii 2).

Această situație este confirmată de cercetările realizate în cadrul Institutului Național de Cercetări Economice în ultimii ani, care arată că multe companii din Republica Moldova se confruntă cu calificarea insuficientă a forței de muncă și lipsa sau insuficiența competențelor profesionale ale absolvenților instituțiilor de învățământ. Antreprenorii întâmpină dificultăți în găsirea lucrătorilor cu calificările necesare, ceea ce îngreunează procesul de transfer tehnologic. Mai mult decât atât, antreprenorii și specialiștii din domeniul cercetării și inovării au un potențial inovațional și de cercetare scăzut, iar lucrătorii și specialiștii calificați pentru a lucra cu utilaje moderne și a utiliza noile tehnologii în producție și management sunt insuficienți (Aculai E., 2014).

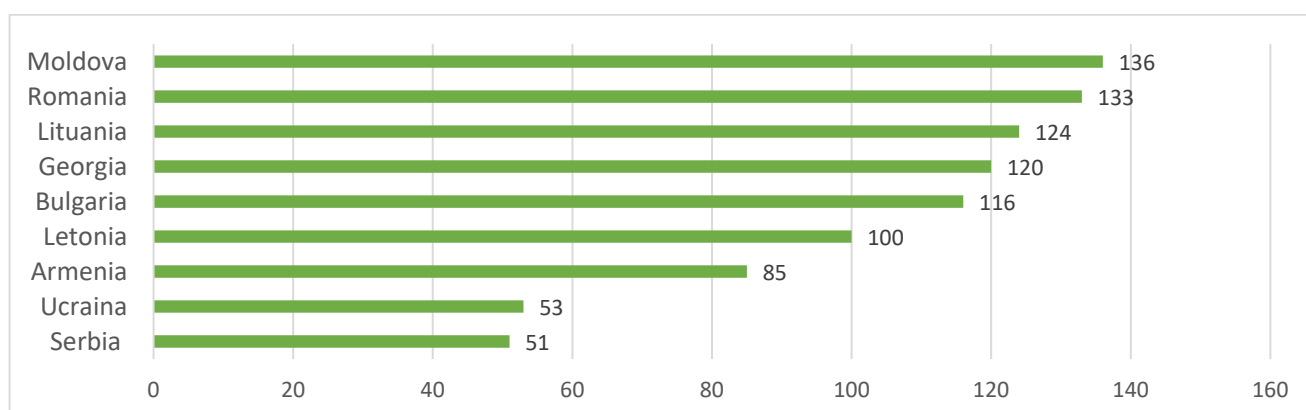


Figura 2. Poziția Republicii Moldova și țărilor de referință în clasamentul "Indicele Global al Competitivității" la indicatorul "Ușurința de a găsi angajați calificați"

Sursa: elaborată de autor în baza (The Global Competitiveness Report 2019, WEF)

Chiar dacă Republica Moldova alocă o parte considerabilă din PIB pentru educație, performanțele sistemului educațional sunt adesea contestate. Această constatare este susținută de indicatorii calității forței de muncă, care au acumulat un scor redus. În consecință, este necesar un efort continuu pentru a îmbunătăți sistemul de educație și formare profesională. Indicatorii relevanți arată că Moldova se află pe locurile 112, 114 și 106 în ceea ce privește *formarea personalului, calitatea formării profesionale și competența absolvenților*, atestându-se îmbunătățiri minore în aceste domenii. Cu toate acestea, situația este mai favorabilă în ceea ce privește *abilitățile digitale ale populației active*, cu o poziționare pe locul 55 și un scor de 4,5 în anul 2019. Indicatorii privind *calitatea școlilor de management și disponibilitatea serviciilor de instruire specializate* au acumulat un scor destul de mic de 3,3, respectiv 3,8 din 7, poziționându-se pe locurile 118, respectiv 109 în clasamentul anilor 2017-2018 (Novac A., 2023b).

Tabelul 3. Evoluția indicatorilor privind capitalul uman pentru Republica Moldova: clasamentul "Indicele Global al Competitivității"

Indicatori	un.de măs.	2015	2016	2017	2018	2019
Gradul de formare a personalului (1-7)	Poziția	121	128	126	117	112
	Valoare	3,3	3,1	3,2	3,4	3,6
Calitatea formării profesionale (1-7)	Poziția	...	...	...	117	114
	Valoare	...	...	...	3,4	3,5
Competența absolvenților (1-7)	Poziția	...	...	...	115	106
	Valoare	...	...	...	3,5	3,6
Abilități digitale la populația activă (1-7)	Poziția	...	...	...	57	55
	Valoare	...	...	...	4,4	4,5
Ușurința de a găsi angajați calificați (1-7)	Poziția	...	...	...	135	136
	Valoare	...	...	...	3,2	3,2

Sursa: elaborat în baza (The Global Competitiveness Reports, WEF).

⇒ ***Evoluția Republicii Moldova la indicatorii care definesc capitalul uman, conform Raportului Global de Inovare***

Mulți savanți asociază o populație educată cu spiritul antreprenorial (Armington, Acs, 2002; Motoyama, 2014). Lucrătorii talentați sunt o precondiție necesară pentru creșterea unei economii a cunoașterii, iar lucrătorii calificați sunt o resursă cheie pentru îmbunătățirea competitivității firmelor (Audretsch, et al., 2012; Qian, Acs, Stough, 2013). În special, absolvenții în știință și inginerie au o importanță majoră în acest sens (Motoyama, 2014). Un nivel ridicat de capital uman include, de asemenea, angajați și manageri cu experiență (Spigel, 2017). Nivelul și calitatea activității educaționale și de cercetare dintr-o țară sunt determinanții principali ai capacității de inovare a unei națiuni.

În clasamentul internațional "Indicele Global de Inovare", gradul de acces și dezvoltarea capitalului uman în Republica Moldova este reflectat prin pilonul "capitalul uman și cercetarea", care reprezintă unul din aspectele care sporesc capacitatea unei națiuni de a genera idei și de a le valorifica prin elaborarea și implementarea de produse și servicii inovatoare.

Pilonul "capitalul uman și cercetarea" este alcătuit din 3 sub-piloni: *Educarea, Educația terțiară, Cercetare-dezvoltare*.

Primul sub-pilon include un mix de indicatori care vizează realizările la nivelurile de învățământ elementar și secundar. Cheltuielile guvernamentale per elev furnizează informații privind prioritatea pe care o acordă statul învățământului secundar. Calitatea educației este măsurată prin rezultatele Programului pentru Evaluarea Internațională a Elevilor (PISA), care examinează performanțele elevilor de 15 ani la citire, matematică și științe.

Învățământul superior are un impact substanțial în crearea unei forțe de muncă calitative și inovative. Sub-pilonul privind învățământul terțiar vizează rata de cuprindere în învățământul terțiar. Se acordă prioritate sectoarelor asociate în mod tradițional cu inovarea (cum ar fi: ponderea absolvenților cu studii superioare în știință și inginerie).

Indicatorii, care au fost selectați pentru analiză din ultimul sub-pilon măsoară nivelul și calitatea activităților de cercetare și dezvoltare, și se referă la indicatori privind cercetătorii (echivalent normă întreagă) la 1 mln locuitori și ponderea cheltuielilor brute pentru cercetare – dezvoltare în PIB.

Întreprinderile își stimulează productivitatea, competitivitatea și potențialul de inovare prin angajarea de profesioniști cu înaltă calificare. Din cadrul pilonului "Sofisticarea afacerilor", pentru analiză a fost selectat sub-pilonul *Cunoștințele angajaților*. Acest sub-pilon include patru indicatori cantitativi privind cunoștințele angajaților: angajarea în serviciile intensive în cunoștințe; disponibilitatea instruirii formale la nivel de firmă; cercetare-dezvoltare efectuată de întreprinderi ca procent din PIB; și ponderea din totalul cheltuielilor brute de cercetare și dezvoltare finanțate de întreprinderi. De asemenea, a fost inclus un indicator legat de ponderea femeilor angajate cu studii superioare. Acest indicator, pe lângă faptul că indică asupra distribuției de gen a forței de muncă, oferă mai multe informații despre gradul de sofisticare a capitalului uman local angajat.

În ceea ce privește dezvoltarea "capitalului uman și cercetare", Republica Moldova a înregistrat o deteriorare semnificativă a poziției în clasament, plasându-se pe locul 77 în 2021, cu o scădere de 18 poziții față de 2017. De asemenea, scorul la indicatorul sintetic calculat prin raportul "Indicele Global de Inovare" a scăzut cu 4,4 puncte în 2021 comparativ cu 2017. Dinamica negativă se reflectă și în cei trei sub-piloni care alcătuiesc pilonul "**capitalul uman și cercetarea**": Educarea, Educația terțiară și Cercetare-dezvoltare, care au înregistrat o înrăutățire a poziției în clasament cu 32, 12, respectiv 3 poziții în perioada 2017-2021.

Deși în Republica Moldova se atestă un nivel înalt al cheltuielilor pentru educație în PIB (6,1% din PIB în anul 2021), reprezentând una dintre cele mai ridicate cote procentuale din PIB alocate sistemului de educație din Europa, performanțele sistemului educațional rămân a fi modeste, fapt confirmat și de unii indicatori ai calității capitalului uman. Spre exemplu, potrivit rezultatelor evaluării Programului pentru Evaluarea Internațională a Elevilor (PISA) în citire, matematică și științe, Republica Moldova se plasează pe locul 51, cu 424,4 puncte, fiind mult sub standardele țărilor Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică.

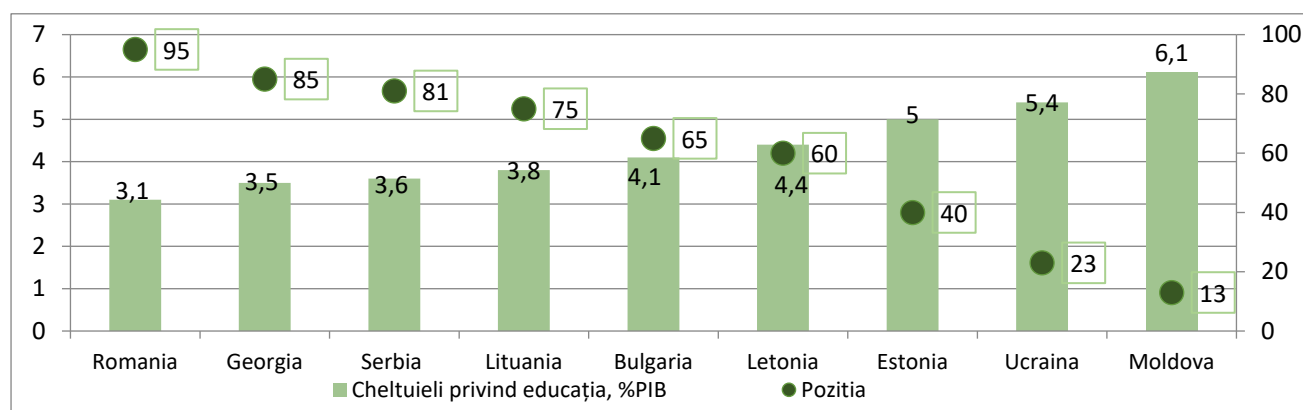


Figura 3. Locul în clasamentul "Indicele Global de Inovare" și ponderea în PIB a cheltuielilor publice pentru educație în anul 2021, aspecte comparative, %

Sursa: elaborată de autor în baza (Global Innovation Index 2021, WIPO)

Analiza valorilor efective ale indicatorilor care caracterizează capitalul uman și a poziției acestora în clasamentul "Indicele Global al Inovării" înregistrate în anul 2021, denotă o înrăutățire a poziției acestora, față de anul 2017. O înrăutățire semnificativă a fost marcată de indicatorul *Absolvenți în științe și inginerie*, % din totalul absolvenților, care a coborât 16 poziții în perioada 2017 - 2021. De asemenea, o înrăutățire în clasament a marcat indicatorul *Rata brută de cuprindere în educația terțiară*, %, plasându-se pe locul 75 în anul 2021 (o înrăutățire cu 12 poziții față de anul 2017).

Tabelul 4. Indicatorii privind capitalul uman pentru Republica Moldova: clasamentul "Indicele Global de Inovare"

Indicatori	un.de măs.	2017	2018	2019	2020	2021	Deviere, 2017- 2021
Capitalul uman și cercetarea	Poziția	59	69	64	75	77	18
	Valoare	33.2	29.8	30.4	27.9	28.8	-4.4
Educarea	Poziția	31	39	38	54	63	32
	Valoare	58.3	55	57.2	49.3	51.7	-6.6
Cheltuieli privind educația, %PIB	Poziția	9	13	11	20	13	4
	Valoare	7.5	6.7	6.7	5.5	6.1	-1.4
Cheltuieli guvernamentale per elev, secundar, %PIB per capita	Poziția	5	7	7	11	18	13
	Valoare	39.3	36.2	36.3	30.8	24.2	-15.1
Speranță de viață a școlii, ani	Poziția	90	91	93	96	96	6
	Valoare	11.6	11.6	11.6	11.5	11.4	-0.2
Rezultatele evaluării PISA în citire, matematică și științe, puncte	Poziția	51	51	51	51	51	0
	Valoare	421.3	421.3	421.3	424.4	424.4	3.1
Educația terțiară	Poziția	58	67	66	71	70	12
	Valoare	37.2	30.8	30.3	31.1	31.5	-5.7
Rata brută de cuprindere în educația terțiară, %	Poziția	63	66	70	71	75	12
	Valoare	41.2	41.2	41.1	39.8	39.2	-2
Absolvenți în știință și inginerie, %	Poziția	24	45	47	45	40	16
	Valoare	25.7	22.3	22.3	23.5	24.8	-0.9
Cercetare-dezvoltare	Poziția	81	83	84	85	84	3
	Valoare	4	3.8	3.7	3.3	3.2	-0.8
Cercetători științifici/1 milion populație	Poziția	59	61	56	60	59	0
	Valoare	662.1	634.8	723.9	696.1	696.1	34
Cheltuieli brute pentru cercetare-dezvoltare, % PIB	Poziția	74	75	78	86	87	13
	Valoare	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	-0.1
<i>Cunoștințele angajaților</i>	Poziția	71	67	76	62	67	-4
	Valoare	36.2	34.8	33.6	30.8	30.5	-5.7
Angajați în serviciile intensive în cunoștințe, % din total angajați	Poziția	50	53	52	44	46	-4
	Valoare	28.1	27	26.5	31.2	31.1	3
Firme care oferă instruire formală, % din totalul firmelor	Poziția	43	46	46	33	33	-10
	Valoare	32.4	32.4	32.4	38.1	38.1	5.7
Cercetare-dezvoltare efectuată de întreprinderi, % PIB	Poziția	64	68	70	74	76	12
	Valoare	0.1	0.1	0.1	0	0	-0.1
Cheltuieli brute pentru cercetare-dezvoltare finanțate de întreprindere, % din totalul cheltuielilor brute pentru cercetare-dezvoltare	Poziția	n/a	n/a	70	72	72	...
	Valoare	n/a	n/a	17.9	15.5	15.5	...
Femeile angajate cu studii superioare, % din total angajați	Poziția	43	44	48	40	42	-1
	Valoare	14	14.1	13.7	16.3	16.4	2.4

Sursa: elaborat de autor în baza (Global Innovation Index Reports 2017-2021, WIPO)

În ceea ce privește dimensiunea "**cunoștințele angajaților**", care au un impact semnificativ asupra dezvoltării afacerilor, Republica Moldova, s-a clasat pe locul 67 în anul 2021, cu o îmbunătățire de +4 poziții față de anul 2017 și un scor de progres de 30,5 puncte. Cu toate acestea, în ciuda îmbunătățirii poziției în clasament, scorul de progres a înregistrat o ușoară scădere în această perioadă (-5,7 puncte), ceea ce sugerează că îmbunătățirea poziției în clasament depinde nu numai de eforturile Republicii Moldova, ci și de ritmul reformelor în alte țări. Această dimensiune este influențată de indicatori cu scoruri de progres și valori relativ scăzute, în special:

- Ponderea *angajaților din sectoarele intensive în cunoștințe, % din totalul angajaților* - în Republica Moldova, ponderea forței de muncă angajate în sectoarele intensive în cunoștințe a crescut ușor la 31,1% din totalul angajaților, o îmbunătățire de 3,0 puncte procentuale, dar încă ne semnificativă. La acest indicator, Republica Moldova s-a clasat mai bine în clasament, ocupând locul 46 și înregistrând o creștere pozitivă în anul 2021 față de anul 2017, de 4 poziții în clasament.

- Indicatorul *Firme care oferă instruire formală, % din totalul firmelor* se plasează pe un loc relativ mai favorabil (locul 33), indicând că în anul 2021 38,1% din firme au oferit instruire formală angajaților săi. Pe parcursul anilor 2017-2021, acest indicator a marcat o îmbunătățire semnificativă a poziției în clasament (+10 poziții).

- De asemenea, indicatorul *Femeile angajate cu studii superioare, % din total angajați* ocupă o poziție destul de favorabilă în clasament (locul 42). Cu toate acestea doar 16,4% din angajați au constituit femeile cu studii superioare (anul 2021). E de menționat că în unele țări est-europene, cum ar fi Lituania, dar și în alte țări cu venituri mari, cum ar fi țările nordice (Finlanda, Suedia și Norvegia), aproximativ o treime sau o pătrime din forța de muncă este formată din femeile cu studii terțiare.

Astfel, Republica Moldova se situează pe poziții variate în clasamentul "Indicele Global de Inovare" referitoare la capitalul uman, cu poziții de top la indicatori precum "cheltuielile privind educația" (locul 13) și poziții inferioare la „speranța de viață a școlii”(locul 96). Însă, în ceea ce privește scorurile de progres și valorile înregistrate, situația nu este atât de favorabilă, pilonul "capitalul uman și cercetarea", înregistrând doar 28,8 puncte din 100 posibile, iar sub-pilonul referitor la "cunoștințele angajaților" înregistrând 30,5 puncte.

În comparație cu țările de referință, Republica Moldova se află pe ultima poziție la pilonul "capitalul uman și cercetarea" (locul 77), iar la sub-pilonul "cunoștințele angajaților" se situează pe locul 67, urmată doar de Serbia (locul 77). Pe de altă parte, țări precum Letonia și Lituania au marcat poziții mai favorabile la acest capitol, cu Letonia pe locul 34 și Lituania pe locul 47 în anul 2021.

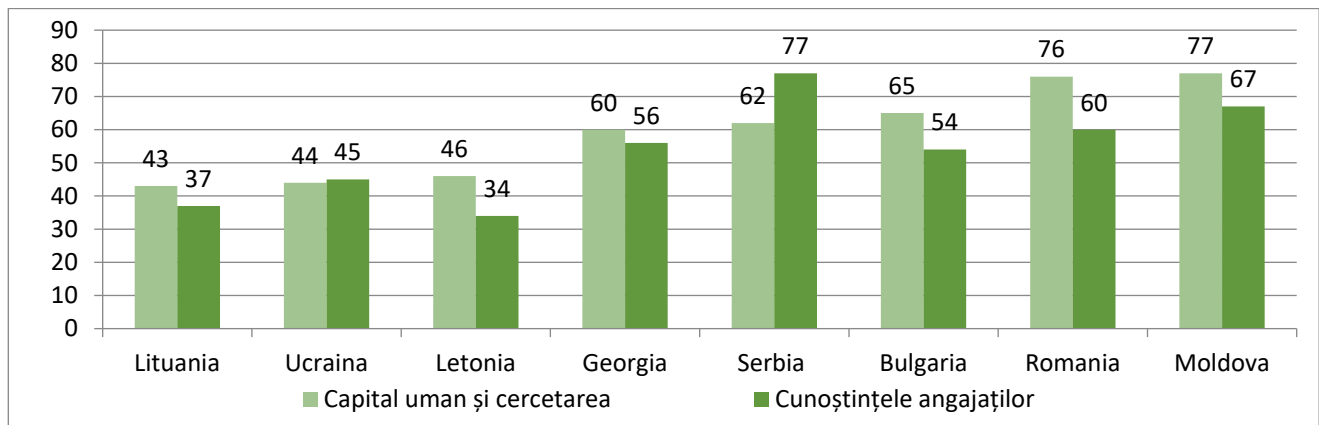


Figura 4. Locul în clasamentul "Indicele Global de Inovare" al Republicii Moldova și țărilor de referință la pilonul "capitalul uman și cercetarea" și sub-pilonul "cunoștințele angajaților", anul 2021

Sursa: elaborată de autor în baza (Global Innovation Index 2021, WIPO)

Analiza indicatorilor care caracterizează capitalul uman în baza datelor statistice ale autorităților publice naționale.

Analiza principalilor indicatori ai sectorului antreprenorial. În vederea aprecierii evoluției dezvoltării unor aspecte ale capitalului uman prin prisma antreprenoriatului în Republica Moldova, vom recurge la examinarea principalilor indicatori ce caracterizează activitatea antreprenoriatului, inclusiv a IMM-urilor.

Sectorul antreprenorial contribuie semnificativ la soluționarea problemelor economice și sociale ale societății, asigurând ocuparea forței de muncă, contribuind la formarea PIB-ului și al altor indicatori la nivel național și local. Radiografierea situației actuale a sectorului antreprenorial din Republica Moldova, ne-a permis să evidențiem că, în Republica Moldova, majoritatea întreprinderilor aparțin sectorului IMM (62,1 mii de întreprinderi, ceea ce reprezintă 99,2% din totalul agenților economici de pe piața locală). În cadrul sectorului IMM, microîntreprinderile predomină cu 88,4% (o creștere de 1,7 p.p. față de anul 2021), întreprinderile mici reprezentând 9,7% (cu o scădere de -1,4 p.p. față de anul 2021), iar cele mijlocii - 1,9% (o scădere de -0,2 p.p. față de anul precedent).

În ceea ce privește contribuția antreprenoriatului la economie, un aspect important îl reprezintă crearea locurilor de muncă, esențiale pentru dezvoltarea și valorificarea capitalului uman. Conform datelor furnizate de Biroul Național de Statistică pentru anul 2022, numărul total al celor care activau în sectorul antreprenorial a atins 528,27 de mii de persoane, respectiv numărul de salariați din sectorul IMM a constituit 347,2 mii persoane, ceea ce reprezintă 65,7% din numărul total de angajați de pe piața muncii a Republicii Moldova. Dintre ei 106,9 mii persoane sau 30,8% activau în întreprinderile mijlocii, 120,0 mii persoane sau 34,56% - în întreprinderile mici și 120,2 mii persoane sau 34,6% - în întreprinderile micro.

În perioada 2021-2022, numărul mediu de salariați în sectorul businessului mic și mijlociu a activității economice a marcat atât tendințe de creștere, cât și descreștere. O creștere mai semnificativă a numărului mediu de personal s-a produs în sectorul "informații și comunicații" (cu 16,4% mai mult față de anul precedent). Totodată, în această perioadă, câteva sectoare economice au înregistrat o tendință de scădere a numărului de salariați, dintre care: industria extractivă (-5,2%); construcții (-1,6%), comerț (-0,8%); tranzacții imobiliare (-2,8%) (Stratan, et.al., 2023).

În anul 2022 numărul total de salariați la întreprinderile din Republica Moldova, luate la evidență de organele statistice, a marcat o ușoară descreștere de -0,8%, de la 532,4 mii în anul 2021 până la 528,27 mii de persoane în 2022, ca urmare a evoluțiilor negative atestate la întreprinderile mari, mijlocii și mici. Totodată, per total numărul de salariați din sectorul IMM marchează în perioada analizată o ușoară creștere de 1,5%. În anii 2021-2022, creșterea numărului de salariați s-a produs doar la întreprinderile micro (11,8% f.p.s.a.p.), pe de altă parte întreprinderile mijlocii și mici au marcat o ușoară descreștere a numărului de salariați în anul 2022 f.p.s.a.p. (-3,6%, respectiv -2,9%) (Stratan, et.al., 2023).

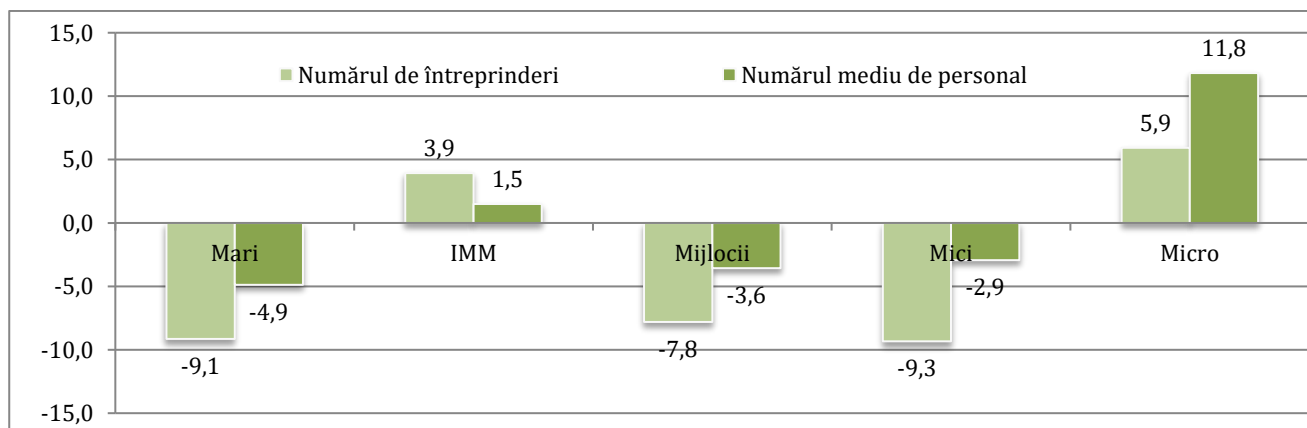


Figura 5. Creșterea numărului de întreprinderi și numărului mediu de salariați în anul 2022 față de 2021, pe clase de mărime a întreprinderilor, %

Sursa: calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

Numărul de întreprinderi raportoare maschează faptul că numai o parte din acestea activează în mod efectiv: în a.2021, rata activității era estimată la circa 75.8%. Faptul că cca un sfert din întreprinderi sunt înregistrate, dar nu activează, este o manifestare a situației financiare precare a întreprinderilor.

Crearea întreprinderilor noi influenează în mod direct dezvoltarea capitalului uman și dinamica pieței muncii, reflectând nu doar nivelul de antreprenoriat dintr-o economie, ci și gradul de implicare a oamenilor în procesul de înființare a afacerilor și, implicit, impactul asupra ocupării forței de muncă. În perioada 2016-2021, rata de creare a întreprinderilor a marcat o creștere nesemnificativă de 0,9 p.p. de la 10,3% la 11,2%. Astfel, în anul 2021 la 100 de întreprinderi active au revenit cca 11 întreprinderi nou create. În structura sectoarele economice, se atestă deosebiri semnificative privind ratele de creare a întreprinderilor în anul 2021. Sectorul producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat se remarcă prin rate de creare mai mari, atingând maxima de 22,2% în anul 2021 și sectorul informații și comunicații cu o rată de creare de 19,1%. Cu un decalaj semnificativ privind rata de creare a întreprinderilor urmează sectorul industria prelucrătoare (10%), comerț (10%), construcții (12,6%), activități de cazare și alimentație publică (13,9%), transport și depozitare (10,8%), activități financiare și asigurări (5,5%).

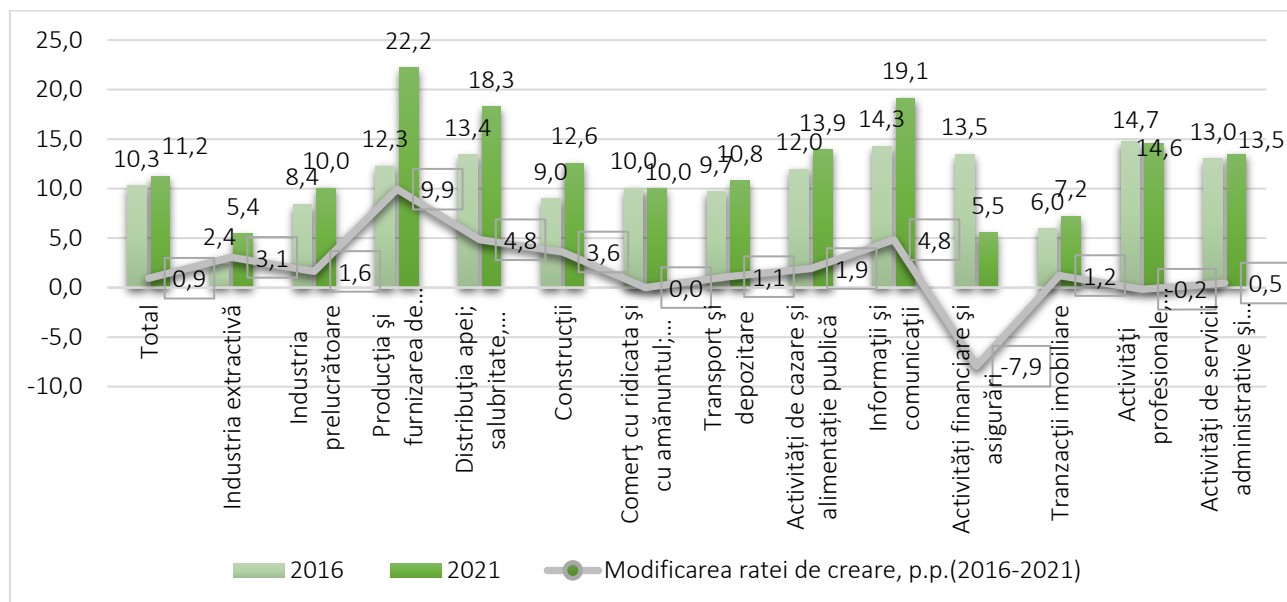


Figura 6. Rata de creare a întreprinderilor pe tipuri de activități 2016 și 2021, %

Sursa: calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

Pe de altă parte, analizând ratele de supraviețuire a întreprinderilor în primii 2 ani de viață, observăm că există provocări semnificative în ceea ce privește stabilitatea și dezvoltarea acestora. Deși există o ușoară îmbunătățire a ratei de supraviețuire în perioada 2016-2021, cu aproximativ 8 puncte procentuale (de la 36,4% în 2016 la 44,5% în 2021), acest indicator rămâne mult sub media înregistrată în țările OCDE, unde se estimează că între 60 și 80% dintre noile întreprinderi reușesc să supraviețuiască în primii 2 ani de activitate.

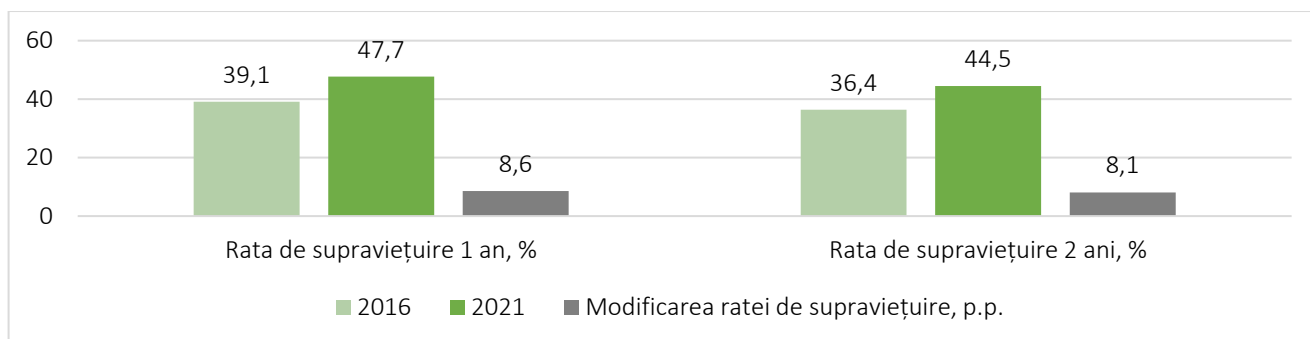


Figura 7. Rata de supraviețuire a întreprinderilor nou-create de 1 an și 2 ani în perioada 2016-2021, %

Sursa: calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

În anul 2021, rata de supraviețuire la 1 an de la creare, este de 47,7%, în timp ce rata de supraviețuire la 2 ani este de aproximativ 44,5%. Totuși, în cadrul anumitor industrii, șansele de supraviețuire sunt și mai scăzute, cu aproximativ o treime dintre întreprinderi care reușesc să rămână în afaceri până în al doilea an de activitate. Faptul că mai puțin de jumătate dintre întreprinderile nou-create reușesc să supraviețuiască următorilor doi ani după momentul înființării, indică atât vulnerabilitățile din sistemul de sprijin pentru antreprenori, cât și necesitatea consolidării abilităților antreprenoriale și a accesului la resursele necesare supraviețuirii și dezvoltării afacerilor. Astfel, într-un cadru mai larg, dezvoltarea capitalului uman nu se limitează doar la educația formală, ci include și abilitățile și cunoștințele necesare pentru a

înțelege și a răspunde la provocările și oportunitățile antreprenoriale, asigurând astfel o adaptare continuă la cerințele pieței.

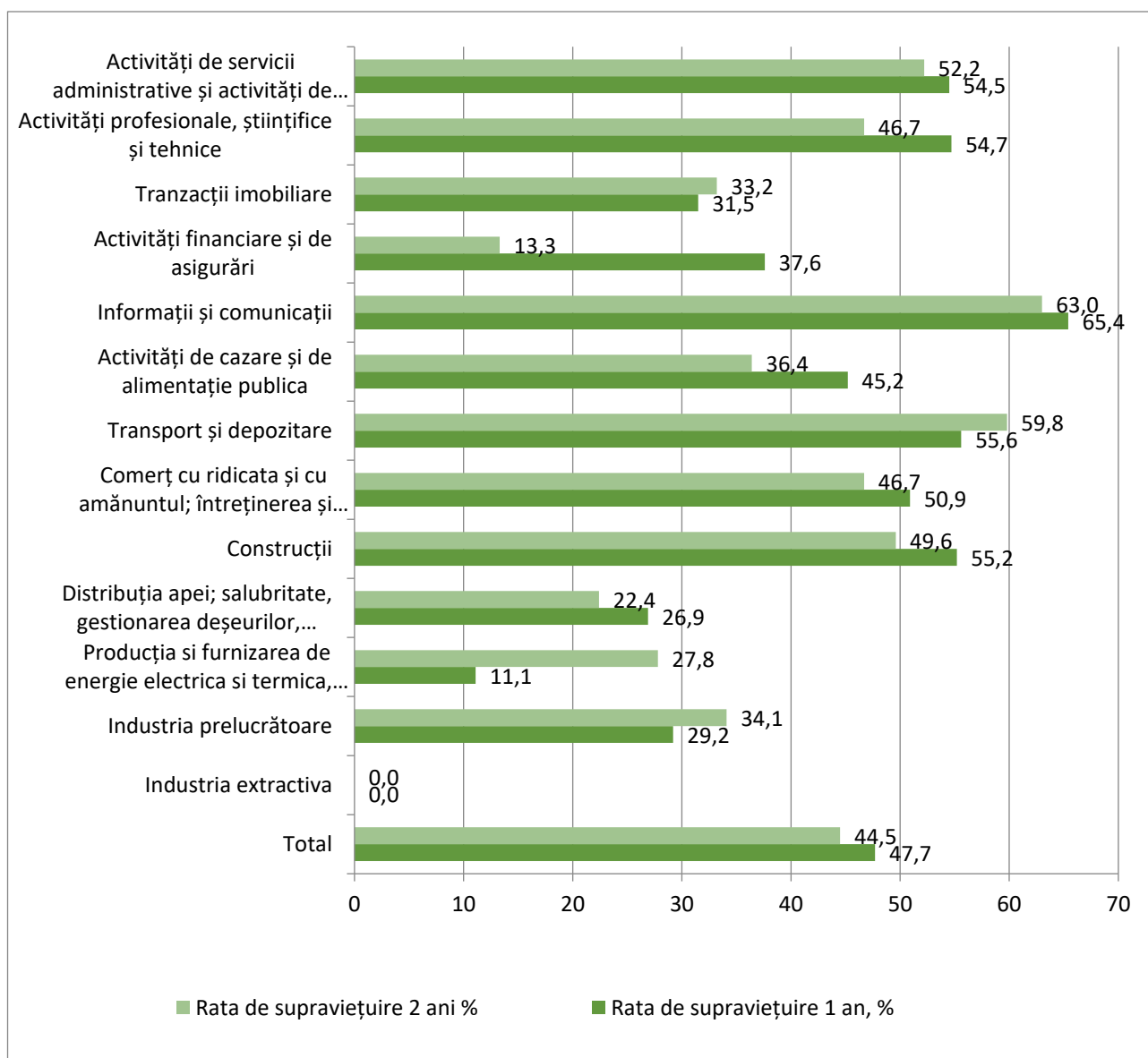


Figura 8. Rata de supraviețuire a întreprinderilor nou-create de 1 an și 2 ani în anul 2021, %

Sursa: calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

Femeile continuă să fie un grup subreprezentat în activitatea de antreprenariat cu un potențial de creștere puțin utilizat, în condițiile în care acestea constituie peste jumătate din totalul populației rezidente a țării. Conform datelor din anul 2021, majoritatea întreprinderilor sunt conduse de bărbați, aceștia reprezentând 66,6% din totalul conducătorilor, în timp ce femeile ocupă doar 33,4% din aceste poziții. Această distribuție a rămas relativ constantă în perioada 2016-2021. Totuși, în unele domenii, precum activitățile profesionale, științifice și tehnice, femeile au o prezență mai semnificativă, reprezentând 45,0% din totalul conducătorilor (BNS, 2023).

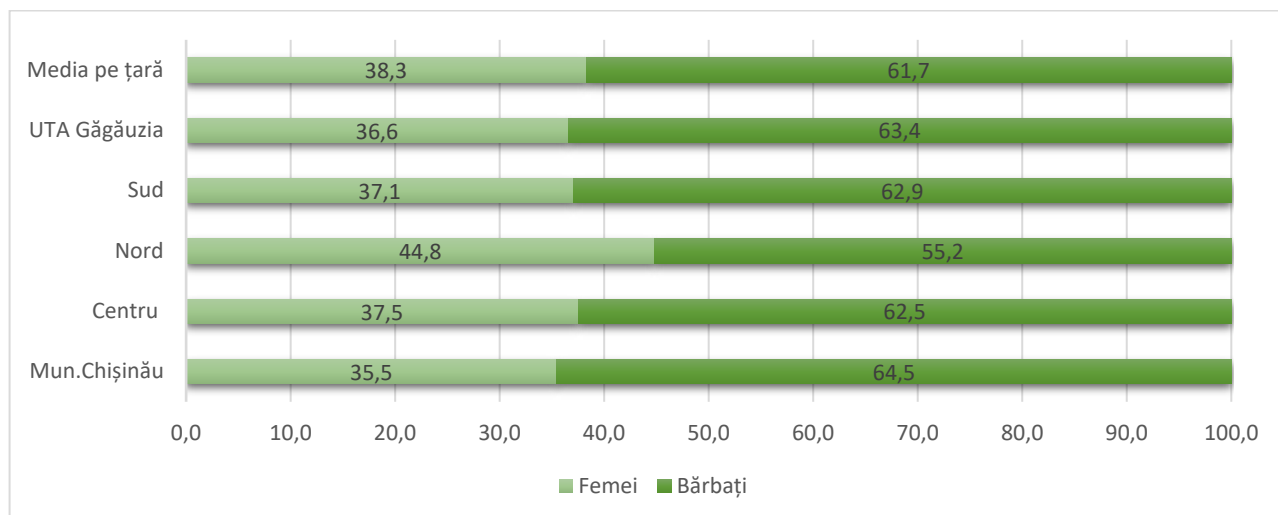


Figura 9. Rata de creare a întreprinderilor pe sexe conducătorilor și pe regiuni de dezvoltare, în anul 2021

Sursa: calculele autorului conform datelor Biroului Național de Statistică

Distribuția întreprinderilor conduse de femei variază și în funcție de regiune. În Chișinău, de exemplu, în 2021, majoritatea întreprinderilor noi create au avut conducători bărbați în proporție de 64,5%, în timp ce femeile au condus 35,5% din acestea. Totuși, în regiunea Nord, femeile au dat dovadă de un spirit de inițiativă mai mare, comparativ cu alte regiuni, creând un număr mai mare de întreprinderi noi în comparație cu alte regiuni, cu 44,8% (BNS, 2023). Cauzele acestei discrepante în antreprenoriat în funcție de gen pot fi multiple, inclusiv lipsa încrederii în sine, lipsa abilităților și a competențelor necesare inițierii unei afaceri și perpetuarea stereotipurilor de gen în societate. Acești factori duc adesea la o inițiativă mai redusă în rândul femeilor în ceea ce privește lansarea afacerilor din propria inițiativă, cu 12,1 puncte procentuale mai puțin decât bărbații, și la o mai mare dependență de suportul din partea membrilor familiei, cu o diferență de 11,8 puncte procentuale față de bărbați (Nicoară, 2020).

Tinerii reprezintă un grup subreprezentat în activitatea de antreprenoriat și în scădere. Tinerii cu vârsta cuprinsă între 15-34 ani reprezintă 24,2% din numărul populației cu reședință obișnuită (anul 2022). Cu toate acestea, doar un număr nesemnificativ dintre aceștia activează în calitate de antreprenori (14,4%, în diminuare cu 8,3 p.p în 2009-2017), determinată, în mare parte, de îmbătrânirea populației și emigrarea tinerilor din țară (Nicoară, 2020).

De disponibilitatea și calitatea educației antreprenoriale depinde în mare parte implicarea tinerilor în activitatea antreprenorială. Rezultatele unei cercetări realizate de către Institutul Național de Cercetări Economice în perioada octombrie 2016 – ianuarie 2017 a relevat că educația antreprenorială are un impact pozitiv asupra dezvoltării afacerii în rândul absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic secundar. Din numărul total de respondenți, 39% au creat propria afacere, inclusiv sunt persoane care au devenit lucrători pe cont propriu. Disciplina "Bazele antreprenoriatului" a influențat semnificativ asupra deciziei studenților de a iniția o afacere, acest lucru a fost indicat de 78,8% dintre respondenții, care au înființat propria afacere. Pentru 15,2% din cei intervievați impactul acestei discipline a fost nesemnificativ (6,1%) sau absent (9,1%) (CEDA, 2017).

Potențialul capitalului uman. Tendințele demografice și modificările structurale ale populației din Republica Moldova din ultimii ani atestă o situație dificilă, care va avea repercusiuni negative asupra formării capitalului uman.

În tabelul de mai jos sunt prezentați principalii indicatori cantitativi agregați, care caracterizează capitalul uman în Republica Moldova. Conform datelor BNS, populația Republicii Moldova cu vârsta de 15 ani și peste a fost de 2.130,10 mii persoane în anul 2022. Populația activă furnizează forța de muncă necesară societății și, în primul rând, pentru activitatea antreprenorială (ponderea ei constituie 41,8%, în anul 2022). Aceasta include populația ocupată (40,5% din populația de 15 ani și peste) și șomerii (1,3%), definiți conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii. Populația inactivă, în 2022, pe republică, a avut o pondere de 58,2%, depășind-o considerabil pe cea a populației active cu 16,4 p.p. Aceeași situație s-a înregistrat și pentru grupuri separate - în mediul urban (populația inactivă depășește populația activă cu 1,8 p.p.), în mediul rural cu 25,8 p.p., la bărbați cu 7,3 p.p. și la femei cu 24,4 p.p. Ponderea înaltă a populației inative, de rând cu situația demografică nefavorabilă și nivelul înalt de migrație ne obligă să acordăm atenție nu doar problemelor economice, ci și celor sociale, pentru a îmbunătăți indicatorii cantitativi și calitativi ai capitalului uman.

Tabelul 5. Populația de 15 ani și peste după statut economic, sexe și medii, anul 2022

	Total pe republică	Urban	Rural	Bărbați	Femei
<i>Total, mii pers.</i>	2,130.10	831.50	1,298.60	993.20	1,137.00
Activi	890	408.2	481.8	460.1	430
<i>Ponderea, %</i>	<i>41.8</i>	<i>49.1</i>	<i>37.1</i>	<i>46.3</i>	<i>37.8</i>
Ocupați	862.3	393.6	468.8	443.7	418.6
<i>Ponderea, %</i>	<i>40.5</i>	<i>47.3</i>	<i>36.1</i>	<i>44.7</i>	<i>36.8</i>
Șomeri BIM	27.7	14.6	13.1	16.3	11.4
<i>Ponderea, %</i>	<i>1.30</i>	<i>1.76</i>	<i>1.01</i>	<i>1.64</i>	<i>1.00</i>
Inactivi	1,240.10	423.3	816.8	533.1	707
<i>Ponderea, %</i>	<i>58.2</i>	<i>50.9</i>	<i>62.9</i>	<i>53.7</i>	<i>62.2</i>
Migranții de muncă, total, mii pers.	93,0	24,9	68,1	70,2	22,7
Ponderea migranților de muncă din populația inactivă, %	7,5	5,9	8,3	13,2	3,2
Raportul între migranții de muncă la 100 persoane ocupate, %	10,8	6,3	14,5	15,8	5,4

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS, Ancheta Forței de Muncă - Ocupare și șomaj, 2019-2022

Rezultatele analizei privind distribuția migranților de muncă în funcție de nivelul lor de educație, subliniază preponderența migranților cu niveluri de instruire inferioare (gimnazial, liceal, secundar profesional și mediu de specialitate) în componența totală a migranților pe parcursul întregii perioade de referință. Aceste segmente demografice au reprezentat, în medie, aproximativ 85% până la 90% din totalul migranților de muncă observați în intervalul de timp analizat. În contrast, migranții cu studii superioare au constituit o minoritate în cadrul populației migrante, cu o pondere fluctuantă între 10% și 14% în perioada 2018-2022 (Savelieva, Zaharov, 2022). Astfel, migranții cu niveluri de educație mai scăzute pot manifesta o integrare mai rapidă în țările lor de destinație, fenomen care poate fi atribuit capacităților lor adaptative și flexibile. Cu toate acestea, această dinamică poate genera simultan un deficit de forță de muncă specializată pe piața autohtonă, mai ales în sectoarele care solicită calificări medii sau superioare. Astfel, această constatare evidențiază complexitatea și interconectivitatea

fenomenului migrației de muncă, precum și implicațiile sale economice și sociale atât la nivel local, cât și global.

Tabelul 6. Structura migranților de muncă după nivelul de educație, 2018-2022, %

	2018	2019	2020	2021	2022
Superior	10,5	12,0	13,8	11,8	12,0
Mediu de specialitate	9,8	12,7	11,3	10,4	11,5
Secundar profesional	28,5	28,1	31,9	28,5	30,6
Liceal, mediu general	21,6	17,2	15,7	17,8	17,0
Gimnazial	29,0	29,9	27,2	30,3	28,0
Primar sau fara scoala	0,6	0,1	0,1	1,2	0,9

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS, Ancheta Forței de Muncă - Ocupare și șomaj, 2019-2022

Populația ocupată după nivelul de instruire. Problema angajării forței de muncă cu competențe necesare este deseori menționată de către antreprenori în cadrul sondajelor de opinie. Potrivit datelor cercetării Enterprise Surveys 2019, printre factorii mediului de afaceri, principala constrângere pentru dezvoltarea afacerilor autohtone de diferite mărimi este calificarea insuficientă a forței de muncă (indicată drept cel mai semnificativ obstacol de către 20% dintre întreprinderile chestionate) (World Bank, 2019). Absolvenții nu dispun de competențe specifice pentru locul de muncă: de exemplu, circa 43% din acești absolvenți universitari care sunt angajați înregistrează o necorelare între nivelul de studii și locul de muncă deținut (Banca Mondiala, 2019). Companiile consideră că curriculumul este depășit și irelevant pentru profilurile ocupaționale.

Potrivit unor autori prevalența indivizilor cu un nivel ridicat de educare reprezintă o trăsătură a existenței unui capital uman talentat (Stam, 2018). Aceasta poate fi măsurată ca ponderea persoanelor cu studii superioare în populația ocupată. Conform datelor BNS, în perioada analizată continuă tendința pozitivă înregistrată în ultimul deceniu în structura educațională a forței de muncă prin creșterea segmentului cu studii superioare. Astfel, ponderea populației cu studii superioare în anul 2022, a constituit 28,3% din populația ocupată, cu o creștere nesemnificativă de 0,43 p.p. față de anul 2019. Comparățiile internaționale arată că în Republica Moldova ponderea persoanelor cu studii superioare în populația ocupată este încă foarte mică. Pentru comparare, ponderea persoanelor ocupate cu studii terțiare în vârstă de 25-64 de ani în statele UE este de cca 2,5 ori mai mare decât în Republica Moldova (85% în Franța, 85,2% în Estonia, 85,6% în Republica Cehă, 86,8% în Letonia, 89,9% în Lituania) (OECD, 2023).

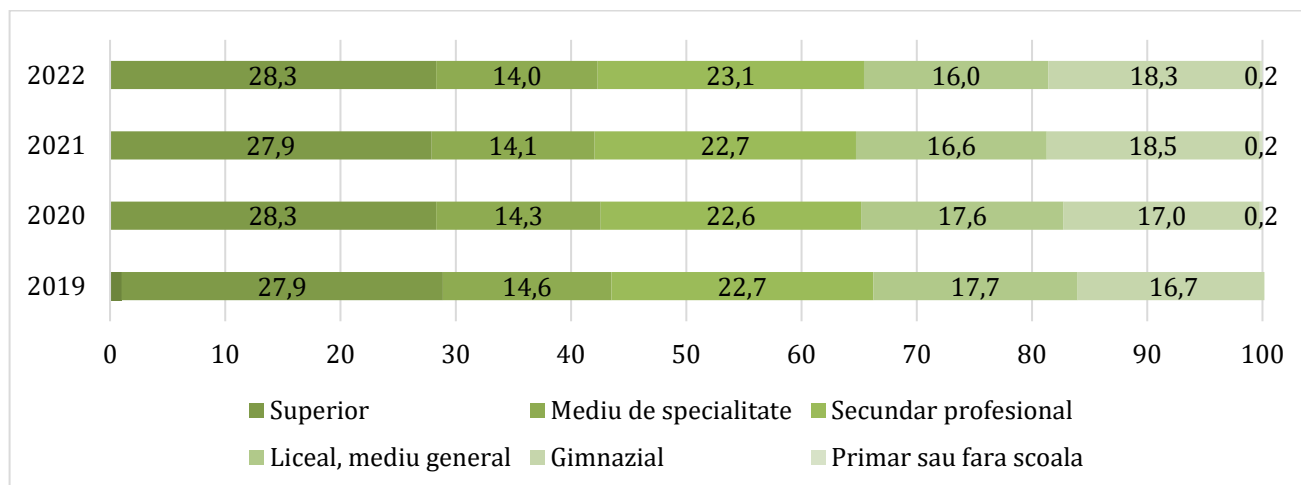


Figura 10. Structura populației ocupate pe niveluri de educație în perioada 2019-2022, în % față de total

Sursa: elaborată de autor în baza datelor Anchetei Forței de Muncă, BNS

Note: La estimarea rezultatelor cercetării s-a utilizat numărul populației cu reședința obișnuită. Începând cu anul 2019, Ancheta forței de muncă se realizează conform unui nou plan de sondaj și conform definiției revizuite a ocupării.

Analiza distribuției pe sexe, indică o pondere mai mare a femeilor (55,4%) din populația ocupată cu studii superioare, comparativ cu cea a bărbaților (44,6%). O discrepanță semnificativă se remarcă la distribuția populației ocupate cu studii superioare pe medii de reședință (73,2% în mediul urban comparativ cu doar 26,8% de persoane ocupate cu studii superioare în mediul rural) (anul 2022) (Figura 11).

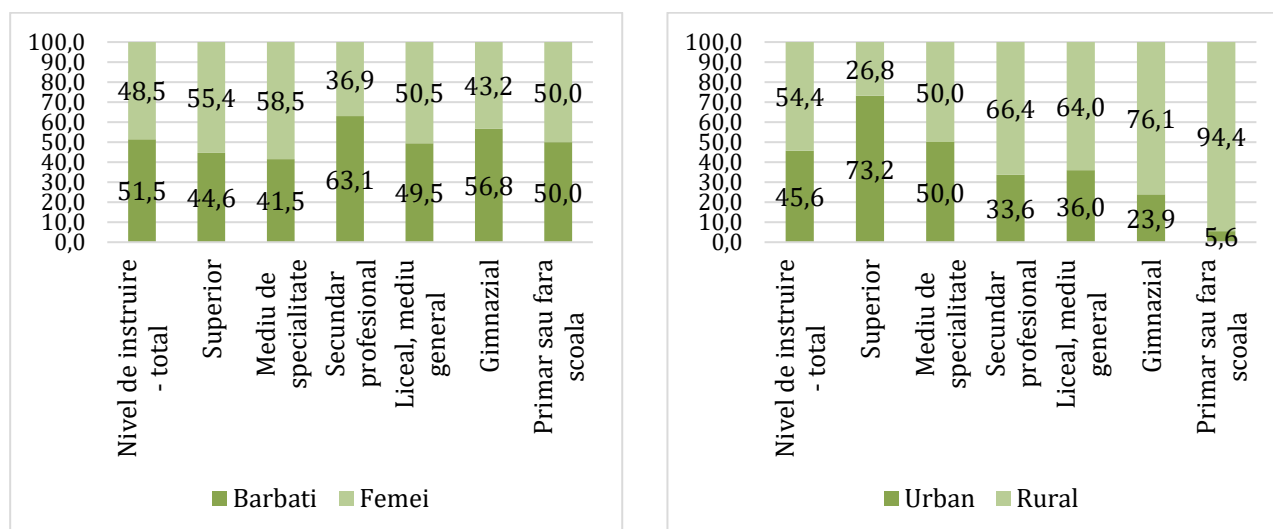


Figura 11. Structura populației ocupate pe niveluri de educație, pe medii de reședință și sexe în anul 2022, %

Sursa: elaborată de autor în baza datelor Anchetei Forței de Muncă, BNS

Astfel, din perspectiva nivelului de instruire, în structura populației ocupate, în anul 2022 majoritatea persoanelor ocupate aveau studii superioare – 28,3%, urmată de cele cu studii profesionale tehnice secundare – 23,1%, absolvenți de liceu, învățământ general – 16%, de gimnazii – 18,3%, cu formare mediu de specialitate – 14,0%.

În aspect regional, în anul 2022, 31,7% din populația ocupată activează în regiunea de Nord a Moldovei. La o diferență relativ mică de 28,5% din total ocupare se situează mun. Chișinău, urmată de regiunea Centru cu 25,7% și regiunea Sud, respectiv, cu 14,1%.

Analizând repartizarea populației ocupate după nivelul de instruire, în aspect regional, se observă că doar în mun. Chișinău, în structura populației ocupate ponderea cea mai mare revine persoanelor cu studii superioare 50% (din numărul populației ocupate în mun. Chișinău). Pe de altă parte, în regiunile țării, în structura populației ocupate, predomină persoanele cu nivelul de educație secundar profesional (regiunea Sud – 32,3%, Centru – 25,6%, Nord -25,2%), urmate de persoanele care nu dețin o specialitate (cu studii liceale, gimnaziale) (Nord-39,5%, Centru-40,8%, Sud-32,8%) și persoanele cu studii superioare (regiunea Centru-20,3%).

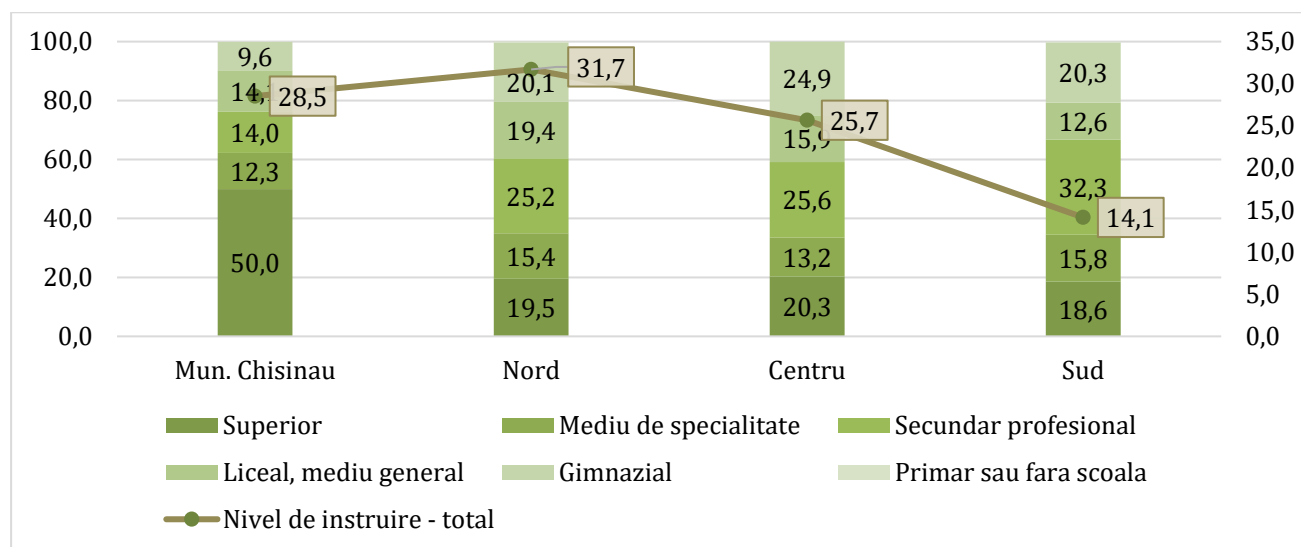


Figura 12. Structura populației ocupate pe regiuni statistice și nivel de instruire în anul 2022, %
Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS, Ancheta Forței de Muncă - Ocupare și șomaj, 2019-2022

Problema personalului din Republica Moldova este una complexă, din cauza emigrării lucrătorilor calificați și profesioniștilor. Conform unor date recente, acest fenomen a devenit semnificativ, iar numărul de persoane emigrate a crescut cu aproximativ 860 de mii la începutul anului 2020. În viitor, se estimează că acest număr va ajunge la circa 1,0-1,1 milioane de oameni până în 2030 (Strategia pentru o economie incluzivă, durabilă și digitală până în anul 2030. Proiect). Printre motivele de emigrare se numără mediul economic nefavorabil și condițiile precare de angajare, caracterizate prin salarii mici, incertitudine în ocuparea forței de muncă și corupție, fiind din ce în ce mai frecvent întâlnite.

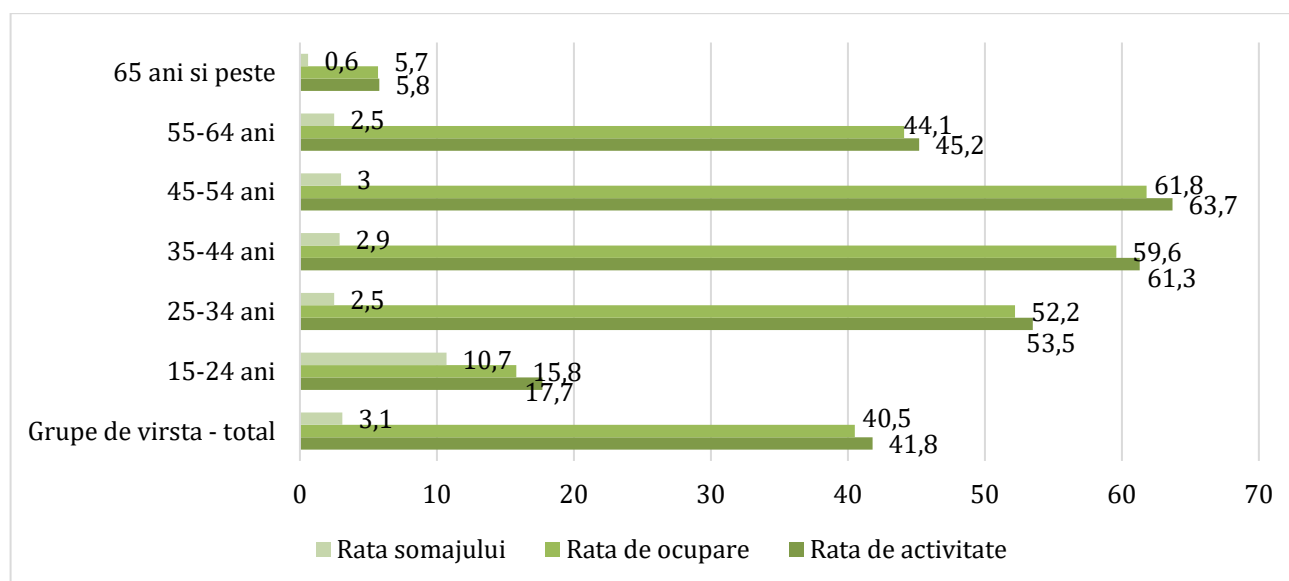
Există un potențial uriaș în rândul tinerilor pentru a-și dezvolta propriile afaceri sau pentru a-și găsi un loc de muncă. Cu toate acestea, atât ratele de activitate, cât și ratele de ocupare sunt extrem de scăzute în Republica Moldova, în special în rândul tinerilor (Buciuceanu-Vrabie, Gagauz, 2017). Analiza datelor cu privire la situația tinerilor pe piața muncii demonstrează că din totalul persoanelor ocupate, doar 27,5% sunt în vârstă de 15-34 de ani, iar în perioada 2019-2022, numărul tinerilor pe piața muncii a scăzut semnificativ cu 13,4% sau 36,7 mii persoane, conform datelor prezentate în Tabelul 7.

Tabelul 7. Numărul și structura populației ocupate pe grupe de vârstă, 2019-2022

	2019	2022	Deviere
Total, mii pers.	872.4	862.3	-10.1
15-24 ani	56.2	42.3	-13.9
ponderea, %	6.4	4.9	
25-34 ani	217.5	194.7	-22.8
ponderea, %	24.9	22.6	
35-44 ani	213.2	231.5	18.3
ponderea, %	24.4	26.8	
45-54 ani	199.0	206.8	7.8
ponderea, %	22.8	24.0	
55-64 ani	158.6	164.5	5.9
ponderea, %	18.2	19.1	
65 ani și peste	27.9	22.6	-5.3
ponderea, %	3.2	2.6	

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS, Ancheta forței de muncă

Tinerii cu vârsta între 15-24 de ani prezintă indicatori ocupaționali mai scăzuți decât populația economic activă totală. Rata de ocupare a acestora este de doar 15,8%, mult sub media de 40,5% înregistrată pentru întreaga populație economic activă. În plus, rata șomajului în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani este de aproximativ 10,7%, ceea ce reprezintă de două ori mai mult decât rata înregistrată în totalul populației active, care este de 3,1% (anul 2022).

**Figura 13. Rata de activitate, rata de ocupare și rata șomajului pe grupe de vârstă în anul 2022, %**

Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS, Ancheta Forței de Muncă

Tinerii din Republica Moldova, la fel ca și în alte țări, întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă stabil, care ar acoperi necesitățile unui trai decent. Există mai multe bariere în integrarea tinerilor din Republica Moldova, pe piața forței de muncă, printre care: necorespunderea calificărilor tinerilor specialiști cu cerințele angajatorilor; lipsa de experiență în luarea deciziilor independente; lipsa cunoștințelor necesare postului și lipsa abilităților profesionale practice. De multe ori, alegerea profesiei nu se bazează pe necesitățile pieței muncii în anumite specialități. Mulți tineri optează pentru specialitățile cu profil umanitar și mai puțin

cu profil tehnic, ducând la o carență de specialiști din domeniul tehnic. Ca rezultat, mulți absolvenți ai instituțiilor de învățământ nu sunt încadrați în câmpul muncii conform specialității (Buciuceanu-Vrabie, Gagauz, 2017).

Cea mai mare concentrație a tinerilor ocupați pe piața muncii se observă în mediul urban. Faptul că în mediul rural oportunitățile de angajare sunt mai mici, iar tinerii migrează masiv fie spre oraș, fie în afara țării pentru a se angaja în câmpul muncii, explică motivele unor intrări mai mici a tinerilor din mediul rural pe piața muncii.

Potrivit datelor statistice cei mai descurajați pe piața muncii sunt femeile și tinerii de la sate. Astfel, în rândul persoanelor tinere din mediul rural se atestă o inegalitate de gen pe piața forței de muncă: rata de ocupare este de circa 17,4%, respectiv 48,8% (în 2022) în rândul bărbaților tineri (15–24 ani, respectiv 25-34 ani) și de 9,5% și 36,7% în rândul femeilor tinere din aceleași grupe de vârstă. Printre cauzele intrării mai mici ale tinerelor femei pe piața muncii pot fi menționate durata mai lungă de studii, căsătoria la vârste mai tinere și nașterea și îngrijirea copiilor. Totodată, femeile tinere, deși posedă un nivel educațional mai înalt comparativ cu bărbații, sunt mai puțin remunerate decât bărbații, chiar și în condiții și ocupații similare.

Tabelul 8. Rata de activitate, ocupare și șomaj a tinerilor pe medii de reședință, anul 2022

	Bărbați		Femei	
	Urban	Rural	Urban	Rural
15-24 ani				
Rata de activitate	24,2	19,0	19,5	10,7
Rata de ocupare	21,6	17,4	16,8	9,5
Rata șomajului	10,5	8,5	13,5	11,3
25-34 ani				
Rata de activitate	76,3	50,1	52,7	37,1
Rata de ocupare	73,5	48,8	51,7	36,7
Rata șomajului	3,7	2,5	2,0	1,2

Sursa: datele BNS, Ancheta Forței de Muncă

Sistemul de dezvoltare a educației și calității profesionale a capitalului uman

Numărul instituțiilor de învățământ. Rolul educației și formării profesionale de înaltă calitate a capitalului uman este foarte important pentru mediul antreprenorial contemporan, de aceea instituțiile de învățământ au responsabilitatea de a pregăti viitoarea forță de muncă, în așa fel, încât acestea să se poată integra mai ușor în câmpul muncii. Iar pentru a deveni cetățeni activi și informați, mediul educațional trebuie să ofere studii de calitate, ceea ce înseamnă, oportunitatea de a acumula cunoștințe, de a dezvolta atitudini pozitive și de a-și perfecționa abilitățile necesare. Aceste competențe nu doar îi pregătesc pe indivizi pentru angajare, ci îi fac și mai adaptați la cerințele și provocările mediului de afaceri.

În ultimii ani se înregistrează o tendință stabilă de diminuare a numărului de instituții de învățământ și de elevi la toate nivelurile educaționale, inclusiv profesionale. În anul de studii 2020/2021, învățământul de formare profesională a fost organizat în 44 de instituții de învățământ profesional tehnic secundar (cu o reducere de 6,4% în ultimii 5 ani), 47 de instituții de învățământ profesional tehnic post-secundar și 24 de instituții de învățământ superior (cu o reducere semnificativă de 22,6% în perioada 2015/16-2020/21).

Tabelul 9. Numărul instituțiilor de învățământ la nivel național, 2015/16-2020/21

Numărul instituțiilor de învățământ, un.	2015/16	2020/21	Indici, %
Instituțiile de învățământ profesional tehnic post-secundar	45	47	104.4
Instituții de învățământ profesional tehnic secundar	47	44	93.6
Instituții de învățământ superior	31	24	77.4

Sursa: elaborat de autor în baza datelor BNS

În aspect regional, mun. Chișinău și regiunea Nord dețin cele mai multe *instituții de învățământ profesional tehnic post-secundar* (44,7%, respectiv 31,9%) din numărul total de instituții de acest tip la nivel național.

Învățământul secundar profesional este orientat spre formarea și dezvoltarea unor abilități, competențe și aptitudini profesionale specifice pentru pregătirea profesională a cadrelor de muncitori calificați și se realizează în școli profesionale și de meserii. În ceea ce privește *instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar*, regiunii Nord îi revine 34,1% din numărul acestor instituții la nivel național, urmată de mun. Chișinău cu 25% din instituții, regiunea Centru - 18,2% și regiunea Sud - 15,9% din instituțiile de învățământ profesional tehnic secundar din republică.

În regiunea Nord, în anul de învățământ 2020/2021 rețeaua unităților din învățământul secundar profesional a fost formată din 15 școli profesionale. Distribuția teritorială a instituțiilor ce oferă pregătire profesională relevă faptul că majoritatea raioanelor au cel puțin o instituție abilitată în instruirea profesională a populației, excepție făcând raioanele Fălești și Ocnița. În municipiul Bălți și raionul Florești, rețeaua unităților de învățământ secundar profesional este cea mai bine dezvoltată, cu 5 instituții în Bălți și 2 în Florești.

În regiunea Centru, în anul de învățământ 2020/2021 rețeaua unităților din învățământul secundar profesional a fost formată din 8 școli profesionale. În majoritatea raioanelor funcționează o instituție abilitată în instruirea profesională a populației, excepție făcând raioanele Anenii Noi și Ialoveni.

În regiunea Sud și UTA Găgăuzia, în anul de învățământ 2020/2021 rețeaua unităților din învățământul secundar profesional a fost formată din 7, respectiv 3 școli profesionale. Majoritatea raioanelor din regiunea de dezvoltare Sud au cel puțin o instituție abilitată în instruirea profesională a populației, excepție făcând raionul Cantemir. În raionul Cahul funcționează 2 instituții de învățământ secundar profesional.

Din instituțiile de *învățământ superior*, 20 instituții sunt localizate în mun. Chișinău, o instituție în regiunea Nord (Universitatea de Stat "Alecu Russo" din Bălți), 2 instituții în regiunea Sud (Universitatea de Stat "Bogdan Petriceicu Hașdeu" din Cahul și Universitatea de Stat din Taraclia) și o instituție în UTA Găgăuzia (Universitatea de Stat din Comrat).

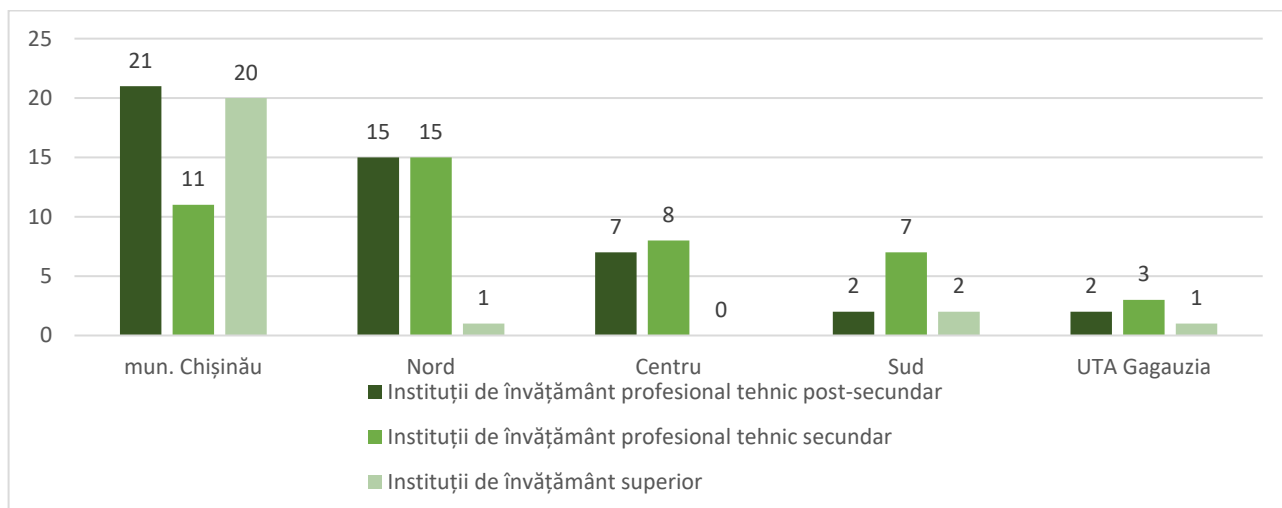


Figura 14. Numărul instituțiilor de învățământ la nivel regional, 2020/2021, un.

Sursa: datele BNS

Studenți din instituțiile de învățământ. Potrivit BNS, numărul de elevi înscriși în învățământul profesional tehnic secundar și post-secundar a marcat o dinamică negativă semnificativă, diminuându-se în valoare absolută cu 1,6 mii de studenți sau cu 3,5% pe parcursul anilor de studii 2015/16-2020/21. O situație și mai dramatică se atestă la numărul de studenți din instituțiile de învățământ superior, care a marcat o diminuare considerabilă de 28,8% pe parcursul ultimilor 5 ani sau cu 22,7 mii studenți mai puțin față de anul de studii 2015/16.

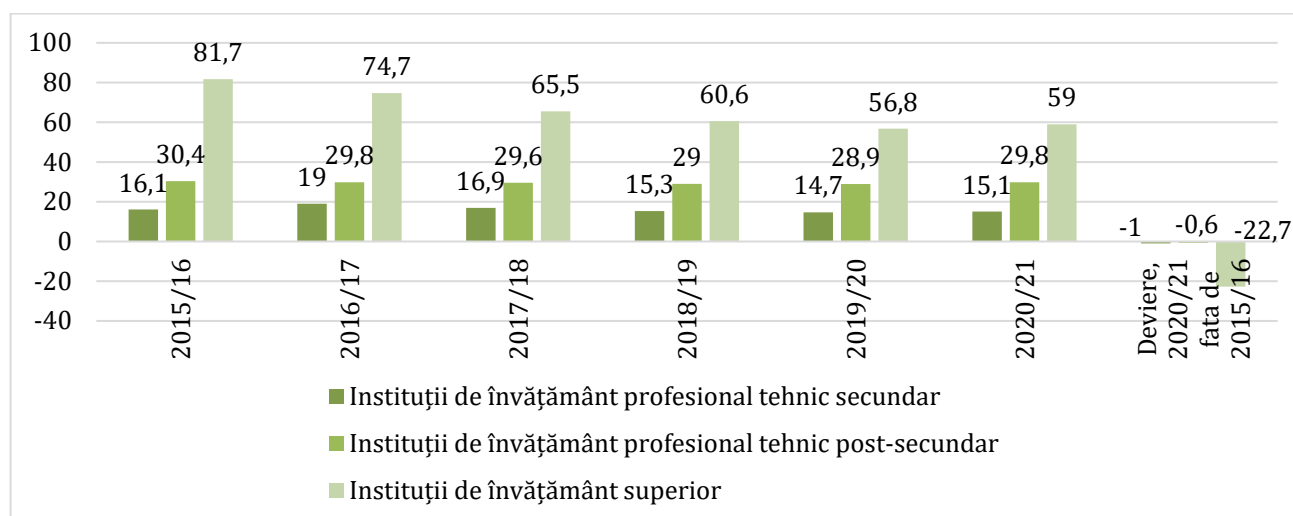


Figura 15. Numărul elevilor/studenților în instituțiile de învățământ la nivel național, 2015/16-2020/21, mii pers.

Sursa: calculele autorului în baza datelor BNS

În aspect regional, în anul de studii 2020/21, 35,5% din numărul elevilor din învățământul profesional tehnic secundar se află în mun. Chișinău. La o diferență relativ mică de 29,5% din total elevi din învățământul profesional tehnic secundar se situează regiunea Nord, urmată de regiunea Centru cu 14,9% și regiunea Sud, respectiv, cu 13,4%.

În aspect regional, numărul elevilor din învățământul profesional tehnic secundar în ultimii ani se caracterizează prin tendințe, în mare parte, descrescătoare. Diminuări semnificative ale numărului de elevi se remarcă în regiunea Nord (o descreștere de -16,2% în anul de studii 2020/21 față de 2015/2016), urmată de mun. Chișinău (-9,8%) și regiunea Centru (-1,4%).

Totodată, în această perioadă, numărul elevilor din învățământul profesional tehnic secundar din UTA Găgăuzia a crescut considerabil (o creștere de 82,1% în anul 2020/21 față de 2015/2016).

Învățământul secundar profesional este solicitat mai mult de către băieți, ponderea acestora fiind de 72,8% în anul de studii 2020/2021. O posibilă explicație este că băieții aleg studii de o durată mai scurtă pentru a se integra mai rapid pe piața muncii.

Tabelul 10. Elevi în învățământul profesional tehnic secundar pe regiuni de dezvoltare, 2015/16-2020/21

Regiuni	Numărul elevilor						Indici, %	Structura, %
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2020/21 față de 2015/16, %	2020/21
Total pe republica	16098	18980	16948	15306	14673	15077	93,7	100
Municipiul Chișinău	5934	6643	5965	5599	5430	5353	90,2	35,5
Regiunea Nord	5318	6157	5380	4597	4259	4455	83,8	29,5
Regiunea Centru	2278	2849	2495	2298	2176	2246	98,6	14,9
Regiunea Sud	2019	2514	2301	2004	1861	2023	100,2	13,4
U.T.A Găgăuzia	549	817	807	808	947	1000	182,1	6,6

Sursa: calculele autorului în baza datelor BNS

În special, dezvoltarea unui ecosistem antreprenorial inovativ depinde, în mare parte, de numărul de persoane care fac studii în domeniul științei și tehnicii și cel din domeniul educației post-universitare. În prezent, aproximativ 70% din studenții învățământului superior sunt înscriși în științe sociale, afaceri și drept. Cererea pentru științe exacte este foarte redusă, în timp ce nevoia de specialiști în aceste domenii este mai mare.

Numărul de studenți din instituțiile de învățământ superior, care fac studii în domeniul științelor și tehnicii² a marcat o diminuare semnificativă pe parcursul ultimilor ani (cu 25% în perioada 2015/2016-2020/21). O evoluție negativă înregistrează și numărul persoanelor care fac studii doctorale (-8,6% în perioada 2015-2022). Și mai mic este numărul persoanelor care urmează studii doctorale în domeniul științelor ingineresti și tehnologiilor (doar 3,9% în 2021), atestând o dinamică negativă semnificativă în ultimii ani (-43,5% în perioada 2015-2021) (BNS, 2022). Astfel, alfabetizarea științifică a populației este scăzută, o situație mai nefastă este caracteristică în special printre tineri, fapt ce impune necesitatea măsurilor de atragere a tinerilor în activitățile de cercetare-dezvoltare, în instituțiile de învățământ superior, în special în domeniile științelor exacte și tehnologii.

Diminuarea numărului de studenți în domeniul științei și tehnologiei are un impact negativ asupra calității capitalului uman și poate duce la o lipsă de personal calificat, cum ar fi ingineri, tehnologi și programatori. Această lipsă de forță de muncă calificată poate reprezenta un

² Începând cu anul de studii 2017/18 în învățământul superior se aplica un nou Nomenclator al domeniilor de formare profesională și specialităților. În perioada 2014/15-2016/17 calculele autorilor au inclus domeniile: Științe exacte, Inginerie și activități ingineresti, Tehnologii de fabricare și prelucrare, Tehnologie chimică și biotehnologii, științe ale naturii și protecția mediului, arhitectura și construcții. În perioada 2017/18-2019/20 calculele autorilor au inclus domeniile: Științe chimice, biologice, fizice, matematica și statistica, Tehnologii ale informației și comunicațiilor, Inginerie și activități ingineresti, Tehnologii de fabricare și prelucrare, arhitectura și construcții, științe ale mediului.

obstacol semnificativ în ceea ce privește absorbția inovației și tehnologiei, ceea ce a fost confirmat de interviurile și sondajele realizate cu antreprenorii în ultimii ani (Novac A., 2023a).

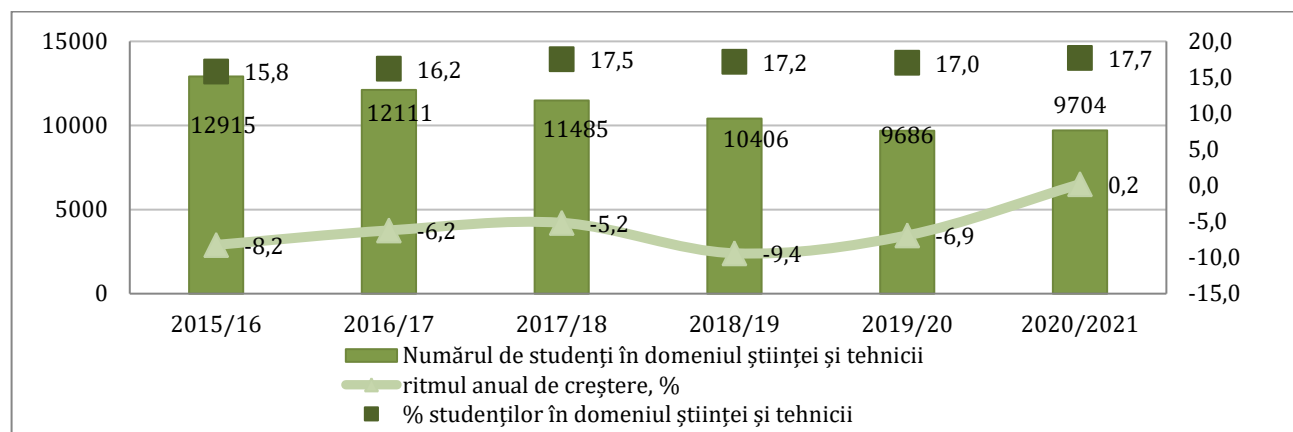


Figura 16. Evoluția numărului de studenți în domeniul științei și tehnicii în perioada 2015/16-2020/21, pers.

Sursa: elaborată de autor în baza datelor BNS

În ceea ce privește calitatea educației: 40% din elevii moldoveni nu dispun de competențe cognitive de bază. Deși rezultatele învățării elevilor din Moldova, conform celor măsurate de Programul pentru Evaluarea Internațională a Elevilor (PISA), s-au îmbunătățit din 2009, 50% din elevii cu vârsta de 15 ani încă nu dețin competențe de bază la matematică; circa 46% nu dețin competențe la citire, iar 42% - la științe. Rezultatele PISA pentru științe relevă o lacună echivalentă cu circa 1,5 ani de studii în zonele rurale și urbane (Banca Mondială, 2019).

Formarea profesională a salariaților. Educația, formarea profesională, învățarea pe tot parcursul vieții, sunt esențiale în edificarea unei țări cu economie sustenabilă și competitivă, constituind pe de o parte un factor important pentru creșterea economică și a locurilor de muncă, iar pe de altă parte contribuind la dezvoltarea potențialului uman.

Agentia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) joacă un rol important în domeniul educației și formării profesionale, contribuind la instruirea și recalificarea forței de muncă pentru a răspunde cerințelor pieței. Totodată, ANOFM are sarcina de a elabora prognoze privind cererea forței de muncă pe specialități, asigurând ca resursele educaționale să fie direcționate către domeniile în care există cea mai mare nevoie de forță de muncă. Pe lângă acest aspect, agenția facilitează accesul antreprenorilor la capitalul uman prin intermediul programelor de pregătire și recalificare a forței de muncă. Prin organizarea de training-uri și programe de formare care includ elemente de educație antreprenorială, este sprijinită dezvoltarea abilităților antreprenoriale ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pregătindu-le pentru a deveni membri activi ai comunității antreprenoriale. Începând cu luna februarie 2024 și până la finele anului curent, ANOFM, cu sprijinul financiar al Uniunii Europene, va implementa programul EU4Youth Youth Angajare și Antreprenoriat. Acest program vizează instruirea în domeniul profilării și furnizării de servicii pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Astfel, se va acoperi un spectru larg de activități, inclusiv aplicarea metodelor și serviciilor de profilare, evaluarea competențelor necesare pe piața muncii, utilizarea tehnologiilor relevante, și altele. Scopul principal al acestui program este de a furniza asistență tehnică cu scopul de a reduce șomajul în rândul tinerilor și de a spori nivelul lor de angajare. Prin intermediul acestor inițiative, se urmărește încurajarea integrării tinerilor în câmpul muncii,

consolidându-le abilitățile și pregătindu-i pentru o mai bună adaptare la cerințele și oportunitățile pieței muncii actuale.

Potrivit studiului Enterprise Surveys 2019, realizat de Banca Mondială, 38% din întreprinderile din Republica Moldova oferă instruire formală angajaților (această cotă este peste media pentru țările Europei și Asiei Centrale), totodată, în Republica Moldova ponderea angajaților, care sunt instruiți în sectorul de producere este mai mică decât media pentru grupul respectiv de țări și constituie 51,4%.

Datele BNS privind participarea salariaților la diferite tipuri de programe de formare profesională indică asupra unei creșteri a numărului de salariați care au beneficiat cel puțin o dată de cursuri de formare profesională (o creștere de 1,7% în anul 2022 față de 2019). În total, numărul de salariați, care au participat la cel puțin un tip de formare profesională în anul 2022 a constituit 123,4 mii persoane, sau 17% din numărul total al salariaților pe economie.

Conform repartizării pe activități economice, în anul 2022 cel mai ridicat nivel de participare la formarea profesională (rata globală de participare) – 66,7% – revine angajaților din domeniul producției și furnizării de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat, urmat de cei din sfera activităților financiare și de asigurări – 61,6%, administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii – 43,3% și informații și comunicații – 37,5%. În același timp, cel mai jos nivel al actualizării cunoștințelor profesionale ale angajaților a fost atestat în agricultură – 5,9% și în activități de cazare și alimentație publică – 7,5%.

Tabelul 11. Formarea profesională a salariaților în anii 2019-2022

Tipuri de formare profesională	Numărul salariaților, pers.				Indice, %
	2019	2020	2021	2022	2022/2019
Număr de salariați care au participat la cel puțin un tip de formare profesională	121359	102745	114468	123441	101,7
Rata globală de participare la FPC ³	18,9	16,1	18,1	19,7	0,8 p.p.

Sursa: datele Biroului Național de Statistică

³ Rata globală de participare la FPC (formarea profesională continuă) reprezintă ponderea participantilor la toate tipurile de FPC în total salariați din toate unitățile cercetate.

4. PROVOCĂRILE CAPITALULUI UMAN: OPINIA ANTREPRENORILOR

Pentru a evalua „Capitalul uman” din perspectiva antreprenorilor, a fost realizat un chestionar. Acesta a inclus 9 indicatori, dintre care: 3 indicatori au evaluat nivelul de disponibilitate a diferitor categorii de personal; 4 indicatori au analizat nivelul de competență a personalului și organizarea instruirii la locul de muncă și 2 indicatori au evaluat gradul de influență a migrației și emigrației populației asupra afacerilor (Figura 17).

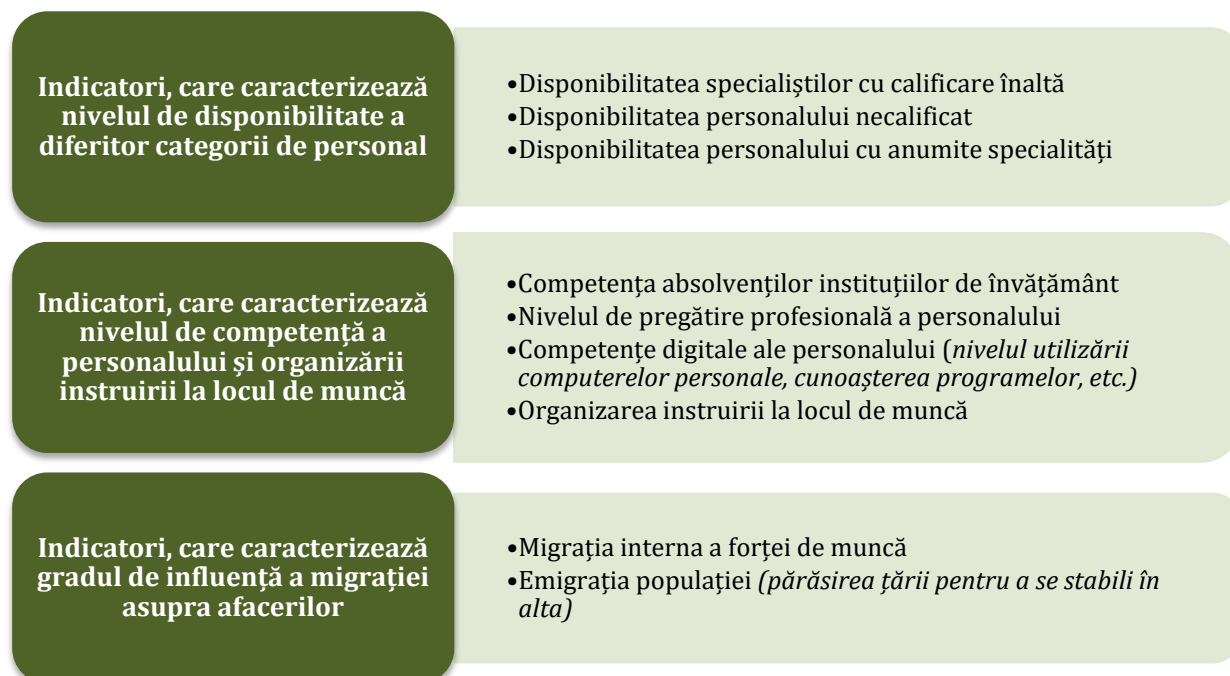


Figura 17. Indicatorii chestionarului, care caracterizează componenta „Capitalul uman”

Sursa: elaborată de autor

Pentru a oferi o reprezentare mai cuprinzătoare și mai ușor de înțeles a principalelor provocări cu care se confruntă antreprenorii în ceea ce privește capitalul uman, am elaborat o diagramă a hărții termice (cunoscută sub denumirea de heat map). Această hartă termică este o metodă vizuală eficientă care ne permite să identificăm rapid și să vizualizăm diferențele semnificative între diferitele regiuni și segmente ale mediului antreprenorial din Republica Moldova. Tabelul 12, prezintă harta termică a provocărilor cu care se confruntă antreprenorii, evidențiind indicatorii cei mai negativ evaluați, cu scoruri de 1 pentru „minim” și 2 pentru „relativ scăzut”. Această analiză este segmentată pe baza zonelor urbane și rurale, clasei de mărime a întreprinderilor și activităților economice.

Cu cât procentul respondenților care se confruntă cu o provocare în zona măsurată este mai mare, cu atât harta termică este de o culoare mai roșie. Pe de altă parte, o culoare de o nuanță mai deschisă indică un procent mai mic de respondenți care se confruntă cu o provocare privind capitalul uman.

Tabelul 12. Harta termică a provocărilor percepute de antreprenori privind principalele grupuri de indicatori ai „capitalului uman” (respondenții care au evaluat indicatorii cu 1 = „nivel minim”; 2 = „relativ scăzut”)

	Indicatori care caracterizează nivelul de disponibilitate a diferitor categorii de personal pe piața muncii	Indicatori care caracterizează nivelul de competență a personalului și organizării instruirii	Indicatori care caracterizează gradul de influență a migrației populației asupra afacerilor
Zona urbana	50.2%	37.2%	74.1%
Zona rurală	49.1%	31.3%	90.9%
Micro (0-9 pers.)	45.0%	34.3%	78.3%
Mică (10-49 pers.)	59.9%	40.5%	78.8%
Mijlocie (50-249 pers.)	66.7%	39.1%	79.2%
Mari (peste 250 pers.)	40.0%	15.0%	90.0%
Agricultura	47.0%	35.3%	90.7%
Industria	54.9%	27.6%	68.3%
Comert	41.8%	32.0%	76.8%
Constructii	66.7%	50.0%	100.0%
Servicii	48.8%	39.6%	76.1%
IT	57.1%	25.0%	100.0%
Transport	63.0%	54.3%	77.8%
Horeca	53.3%	30.0%	90.0%

Sursa: elaborat de autor în baza datelor chestionarului

Analiza generalizatoare a hărții termice a provocărilor percepute de antreprenori privind cele trei grupuri de indicatori ai capitalului uman dezvăluie o serie de tendințe și diferențe semnificative în aspectul mediilor de reședință, dimensiunilor întreprinderilor și sectoarelor economice din Republica Moldova:

- ✓ Întreprinderile mici (10-49 persoane) și întreprinderile mijlocii (50-249 persoane) se confruntă cu provocări mai mari, în ceea ce privește toate cele trei categorii de indicatori analizați ai capitalului uman.
- ✓ Întreprinderile mari (peste 250 de persoane) au relatat provocări mai mici în ceea ce privește nivelul de competență al personalului, dar întâmpină în continuare dificultăți semnificative referitoare la impactul migrației asupra afacerilor.
- ✓ Domeniul construcțiilor este sectorul care se confruntă cu cele mai mari provocări la toate trei categorii de indicatori ai capitalului uman. Aici, antreprenorii indică un nivel ridicat de dificultate în găsirea personalului necesar pe piața muncii, nivelul de competență a personalului necorespunzător cerințelor angajatorilor și impactul negativ al migrației asupra afacerilor.
- ✓ Sectoarele IT și transportul, se confruntă de asemenea, cu provocări semnificative, în special, în ceea ce privește disponibilitatea personalului pe piața muncii și nivelul de influență a migrației asupra dezvoltării afacerilor.
- ✓ Antreprenorii din Agricultură și Horeca evidențiază un nivel ridicat al impactului migrației asupra afacerilor, reflectând o sensibilitate crescută a acestor sectoare la fluctuațiile populației active.

- ✓ Industria și Comerțul se situează la un nivel mediu, în ceea ce privește provocările legate de capitalul uman, cu o anumită dificultate în obținerea personalului pe piața muncii și nivelul de competență a acestuia.
- ✓ Pondere relativ mai mare a antreprenorilor din zonele urbane au menționat dificultăți în ceea ce privește accesul la diferite categorii de personal și provocări privind nivelul competențelor personalului și organizării instruirii la locul de muncă, în comparație cu zona rurală. Acest lucru poate fi atribuit unei concurențe mai mari pe piața muncii și unei cereri ridicate pentru lucrători calificați în zonele urbane, ceea ce face mai dificilă obținerea și menținerea personalului calificat.
- ✓ Zona rurală pare să fie mai puternic afectată de migrația internă și emigrare decât zona urbană, indicând o dependență mai mare de forța de muncă migratoare și o influență mai semnificativă asupra afacerilor din cauza acestui fenomen.

În cele ce urmează, analizăm mai detaliat principalii indicatori ai capitalului uman evaluați de antreprenori.

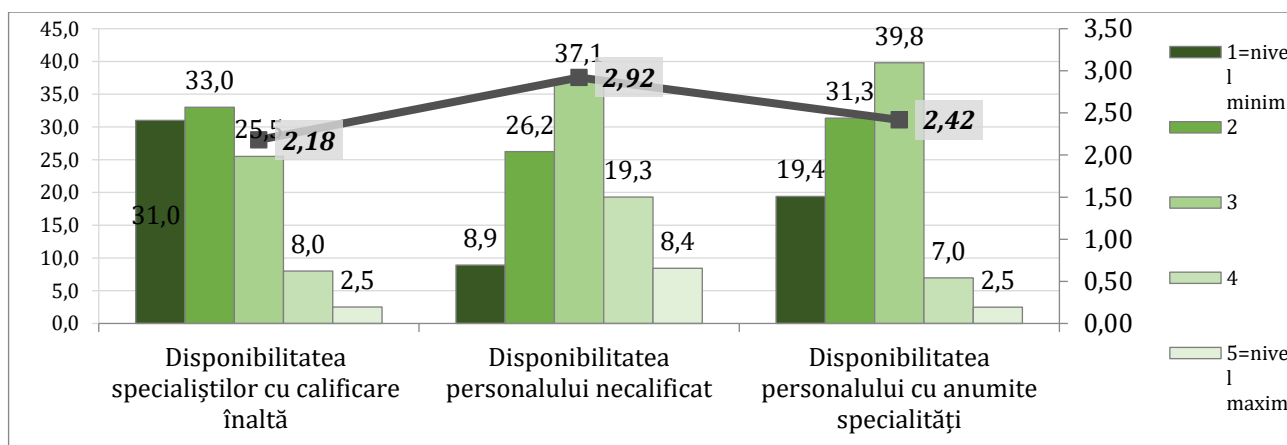


Figura 18. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează nivelul de disponibilitate a diferitor categorii de personal pe piața muncii

Sursa: elaborată de autor în baza chestionării antreprenorilor, 2022.

Caracterizând **nivelul de disponibilitate a diferitor categorii de personal pe piața muncii** în Republica Moldova, antreprenorii au evaluat mai negativ disponibilitatea specialiștilor cu calificare înaltă (64% din respondenți au indicat punctajul minim 1 sau 2; media=2,18) și disponibilitatea personalului cu anumite specialități (50,7% din antreprenorii chestionați au indicat punctajul minim 1 sau 2; media=2,42). Nivelul disponibilității specialiștilor cu calificare înaltă a fost, de asemenea, evaluat negativ de diferite grupuri de întreprinderi. În special, accesul la specialiști cu calificare înaltă constituie o problemă pentru întreprinderile mijlocii (media=1,75); întreprinderile amplasate în regiunile de dezvoltare Nord (media=1,8) și UTA Găgăuzia (media=1,9); întreprinderile cu principalul gen de activitate – construcții (media=1,8), IT (media=1,6), transport (media=1,8).

Destul de ambiguu este situația în ceea ce privește evaluarea indicatorului disponibilitatea personalului necalificat. Astfel, pentru puțin peste o treime din respondenți disponibilitatea personalului necalificat constituie un obstacol, totodată cca o treime din antreprenori au evaluat neutru accesul la personalul necalificat (media=2,92). Estimări relativ mai mari sau neutre pentru acest indicator au fost date de întreprinderile mari (media=3,6) și micro-întreprinderi (media=3,0); amplasate în mun. Chișinău (media=3,1); antrenate în IT (media=4,0), comerț

(media=3,2) și construcții (media=3,0). Disponibilitatea personalului necalificat a fost evaluată relativ mai înalt în întreprinderile amplasate în zonele urbane (media = 3,0, comparativ cu cele din zonele rurale, media = 2,7).

Nivelul disponibilității personalului cu anumite specialități a fost evaluat negativ, în special, de întreprinderile mijlocii (media=2,0) și mici (media=2,3), amplasate în regiunile Nord (media=2,0), Centru (media=2,0) și UTA Găgăuzia (media=2,1), cu genul principal de activitate construcții (media=1,8).

În concluzie, valoarea medie a disponibilității specialiștilor cu o calificare înaltă este cea mai scăzută dintre cele trei categorii evaluate, indicând un nivel relativ minim de disponibilitate a acestora pe piața muncii din Moldova. Estimarea antreprenorilor a disponibilității personalului necalificat este un pic mai mare, apropiindu-se de nivelul neutru (2,92), sugerând că această categorie de personal poate fi limitat disponibilă pe piața muncii. Totodată, majoritatea antreprenorilor au evaluat disponibilitatea personalului cu anumite specialități ca fiind la un nivel minim sau relativ minim (media=2,42), indicând asupra unor curențe privind disponibilitatea acestei categorii de personal pe piața muncii. Astfel, aceste date sugerează că piața muncii din Moldova poate avea probleme în a furniza un număr suficient de specialiști cu o calificare înaltă și personal cu anumite specializări. Pe de altă parte, disponibilitatea personalului necalificat poate fi mai bună, dar încă nu poate fi considerată la un nivel ridicat.

Caracterizând ***nivelul de competență a personalului și organizării instruirii la locul de muncă*** în Republica Moldova, antreprenorii au evaluat mai negativ competența absolvenților instituțiilor de învățământ (54,7% din respondenți au indicat punctajul minim 1 sau 2; media=2,35).

✓ În timp ce pentru unii antreprenori nivelul de competență a absolvenților instituțiilor de învățământ constituie o provocare pentru dezvoltarea afacerii, unele grupuri de întreprinderi au evaluat, în ansamblu acest indicator neutru. Competența absolvenților instituțiilor de învățământ a fost estimată la un nivel mai ridicat și neutru de întreprinderile mari (media=3,4), întreprinderile amplasate în regiunea Sud (media=3,0). Întreprinderile amplasate în zonele rurale au evaluat acest indicator mai aproape de un nivel neutru (media=2,6), decât întreprinderile, amplasate în zonele urbane (media=2,3), care au evaluat competența absolvenților instituțiilor de învățământ la un nivel minim. Există mai multe cauze care pot explica discrepanțele în evaluarea nivelului de competență al absolvenților de către antreprenorii din mediul urban și rural în Republica Moldova, cum ar fi diferențe în cerințele locului de muncă. Cerințele locurilor de muncă pot varia în funcție de regiune și sectorul de activitate. În zonele urbane, companiile pot fi specializate în domenii diferite față de cele din zonele rurale și, prin urmare, pot avea nevoie de un nivel mai ridicat al abilităților și competențelor la absolvenții. Este important să se efectueze cercetări suplimentare pentru a determina cauzele exacte ale discrepanțelor în evaluarea nivelului de competență al absolvenților în funcție de regiune și mediul de afaceri. Aceste informații pot fi utilizate pentru a dezvolta programe de formare și educație care să răspundă mai bine nevoilor specifice ale antreprenorilor din diferite regiuni și sectoare de activitate (Novac A., 2023a).

Antreprenorii chestionați au evaluat, în mare parte, negativ și neutru nivelul de pregătire profesională a personalului cu o medie de 2,75 (35% din respondenți au indicat punctajul minim 1 sau 2, iar 44,7% au indicat punctajul neutru 3). Faptul că o mare parte dintre respondenți (47,1%) au evaluat acest indicator cu 3 puncte, ceea ce indică o evaluare neutră a nivelului de pregătire profesională a personalului, poate sugera că nu există o informare și conștientizare

suficientă a antreprenorilor cu privire la nivelul de pregătire a personalului lor, și, de asemenea, că există un nivel relativ uniform de pregătire a personalului în întreprinderi. Nu au fost remarcate diferențe semnificative în evaluarea acestui indicator în funcție de mărimea întreprinderii, amplasarea în zonă urbană sau rurală, regiunea de dezvoltare sau principalul gen de activitate.

Competențele digitale ale personalului au fost evaluate destul de înalt de antreprenori: 40,6% din respondenți au evaluat cu punctajul maxim 4 și 5, 38,1% - neutru cu 3; media=3,2. La nivelul regiunilor de dezvoltare, acest indicator a fost evaluat mai înalt de antreprenorii din regiunea de dezvoltare Sud (media=3,8), în timp ce estimări mai mici ale competențelor digitale ale personalului au fost indicate de antreprenorii regiunii de dezvoltare Nord (media=2,5). În funcție de principalul gen de activitate, estimări mai înalte ale indicatorului "competențe digitale ale personalului" au fost oferite de întreprinderile din sectorul HoReCa (media=3,4), în timp ce întreprinderile din sectorul construcțiilor și comerț au indicat asupra unor competențe digitale mai scăzute, respectiv neutre (media=2,5, respectiv 2,8). De remarcat, că pe măsură ce dimensiunea unei întreprinderi din sectorul IMM crește, se micșorează și evaluarea nivelului de competențe digitale (media la acest indicator, indicată de către microîntreprinderi este de 3,4; de către întreprinderile mici – 2,9; de către întreprinderile mijlocii – 2,7).

Nivelul instruirii formale a angajaților la locul de muncă a fost evaluat mai aproape de medie: 67,5% dintre respondenți, au evaluat instruirea formală a angajaților cu un punctaj de 3 sau mai mult, ceea ce indică o evaluare neutră sau pozitivă a acestui indicator (media=3,0). Acest indicator este evaluat relativ mai înalt de către întreprinderile mari (media=3,4, comparativ cu întreprinderile mijlocii, media fiind=2,8); întreprinderile amplasate în regiunea Sud (media=3,5, comparativ cu cele din regiunea Nord și Centru, media=2,6, respectiv 2,8); întreprinderile antrenate în IT (media=3,3, comparativ cu cele din transport cu media 2,0, construcții cu media 2,5), care au evaluat instruirea formală a angajaților la locul de muncă, mai curând negativ.

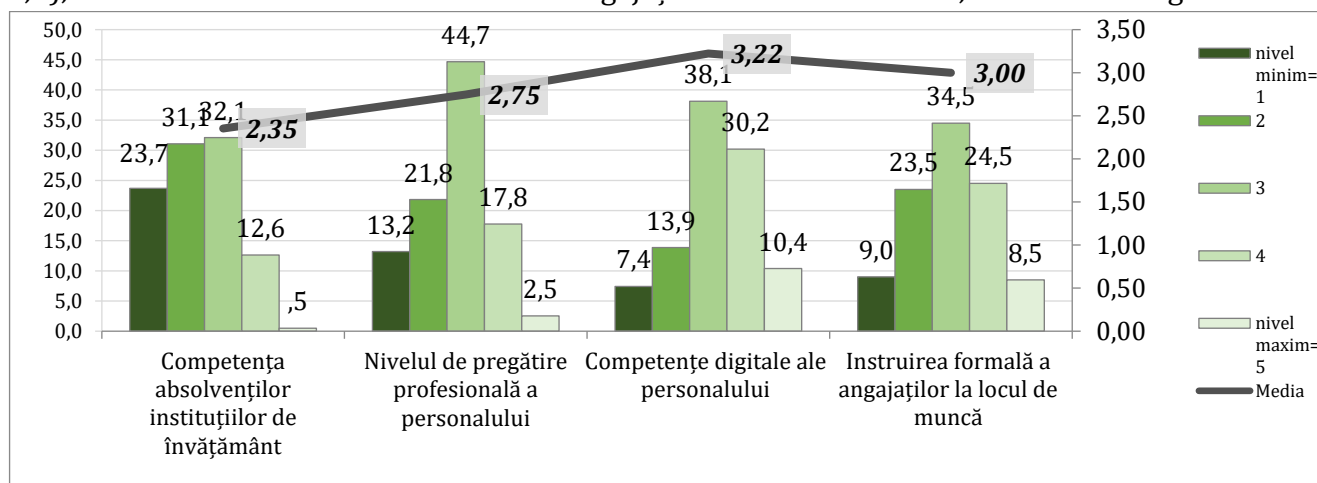


Figura 19. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează nivelul de competență a personalului și organizării instruirii

Sursa: elaborată de autor în baza chestionării antreprenorilor, 2022.

Problema ce ține de personal, pentru majoritatea antreprenorilor este asociată cu migrația de muncă și emigrația populației (cca 79% din antreprenori au evaluat acești indicatori negativ cu un punctaj minim de 1 și 2, media=1,84, respectiv 1,83), indicând asupra unui obstacol semnificativ, care influențează în mod negativ angajarea forței de muncă, și în cele din urmă are un impact nefavorabil asupra dezvoltării ecosistemului antreprenorial.

E de remarcat existența unor discrepanțe semnificative pe medii de reședință, proporția antreprenorilor din mediul rural, pentru care migrația internă reprezintă un obstacol, fiind evaluată negativ de 92,7% de respondenți, este cu 19,1 p.p. mai mare față de cea a respondenților din mediul urban (73,6%). O discrepanță similară se observă și în cazul evaluării gradului de influență a emigrației forței de muncă asupra afacerilor, o pondere semnificativ mai mare de antreprenori din mediul rural au evaluat negativ influența acestui fenomen asupra dezvoltării afacerilor (89% de antreprenorii amplasați în mediul rural față de 74,6% antreprenori amplasați în urbe).

Cea mai mare problemă, ce ține de personal, pentru majoritatea antreprenorilor din toate cele 5 regiuni de dezvoltare este asociată cu migrația populației, obstacol pentru majoritatea antreprenorilor care au evaluat acești indicatori. Îndeosebi, majoritatea absolută a întreprinderilor amplasate în regiunea Sud și UTA Găgăuzia (100% respondenți), au evaluat negativ, cu un punctaj de 1 și 2, influența acestor indicatori asupra ecosistemului antreprenorial. Pe de altă parte, întreprinderile amplasate în mun. Chișinău au marcat o pondere mai redusă a respondenților, pentru care migrația populației reprezintă un obstacol (73%).

De asemenea, se atestă unele deosebiri privind evaluarea gradului de influență a migrației populației în aspect sectorial. Îndeosebi, majoritatea absolută a întreprinderilor cu genul de activitate în construcții și IT, au evaluat negativ influența acestor indicatori asupra ecosistemului antreprenorial. Pe locul doi după frecvența răspunsurilor se situează întreprinderile din sectorul agrar și HoReCa (obstacol pentru 90% din antreprenori). Întreprinderile din industrie înregistrează o proporție mai redusă a respondenților pentru care migrația populației reprezintă un obstacol (68,3%).

Indiferent de mărimea întreprinderii, antreprenorii au indicat că migrația populației are un impact semnificativ asupra dezvoltării afacerilor. În special, întreprinderile mari consemnează cel mai mare procent (90%) în ceea ce privește influența negativă a migrației populației asupra dezvoltării businessului.

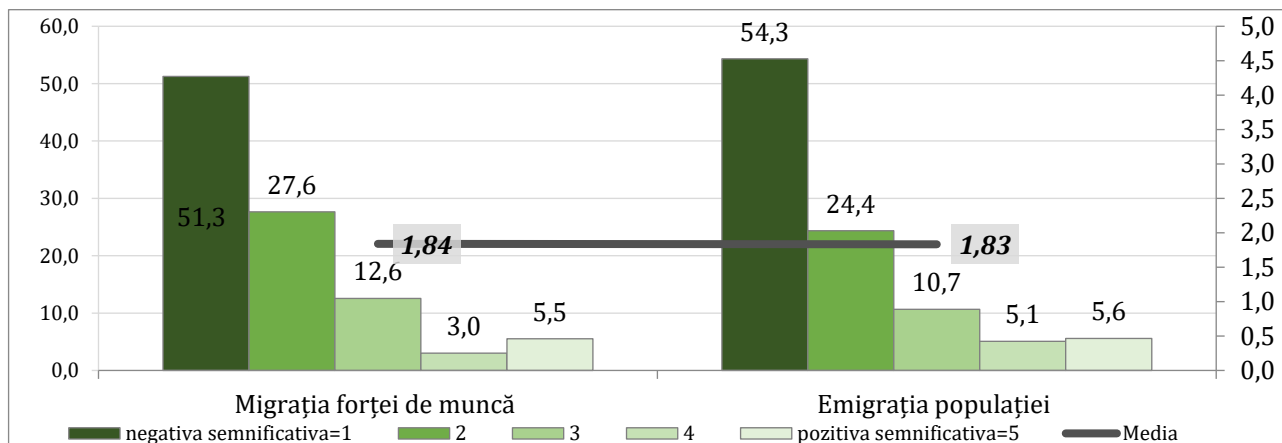


Figura 20. Evaluarea indicatorilor, care caracterizează gradul de influență a migrației populației asupra afacerilor

Sursa: elaborată de autor în baza chestionării antreprenorilor, 2022.

În acest context, putem concluziona că fenomenul migrației are un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă, afectând atât zonele urbane, cât și cele rurale. Sunt semnificative discrepanțele pe medii de reședință, proporția antreprenorilor din mediul rural, care a evaluat negativ acest fenomen a depășit semnificativ ponderea respondenților din mediul urban. Factorii determinați ai migrației de muncă sunt esențialmente de natură economică: nivel

de salarizare scăzut, oportunități economice reduse pentru ocupare în mediul rural (cu excepția agriculturii), precum și condițiile de viață și calitatea locuirii în zonele rurale.

Conform chestionării pilot realizate în a.2021, antreprenorii au avut posibilitatea să evalueze schimbarea principalilor factori, care caracterizează capitalul uman în Republica Moldova în perioada 2019-2021. Potrivit rezultatelor chestionării pilot, realizate în a.2021, la majoritatea indicatorilor componente „Capitalul uman”, evaluările antreprenorilor indică o tendință negativă în perioada 2019-2021 (Figura 21). Tendința de înrăutățire într-o măsură relativ mare se referă la indicatorii migrația populației (Indicele de percepție, Ip =6,9%), disponibilitatea specialiștilor cu calificare înaltă (Iea=20,9%), competența absolvenților instituțiilor de învățământ (Ip=22,9%), disponibilitatea personalului necalificat (Ip=23,6%), disponibilitatea personalului cu anumite specialități și nivelul de pregătire profesională a personalului (Ip =25,5%).

Antreprenorii au subliniat în repetate rânduri, inclusiv în chestionările realizate de INCE în perioada 2011-2013, importanța tot mai mare a problemelor legate de accesul la personalul cu specialitățile și calificările necesare. Este semnificativ că, dacă în urmă cu câțiva ani lipseau persoane cu anumite calificări, în ultimii ani s-a observat o deficiență atât de personal cu anumite specialități, cât și de personal al cărui nivel de pregătire profesională nu corespunde așteptărilor și necesităților angajatorilor.

Pe de altă parte, o pondere relativ mai înaltă de respondenți au indicat tendința de îmbunătățire a competențelor digitale ale personalului, Ip=80,3% și a organizării instruirii angajaților la locul de muncă, Ip=57,7%.

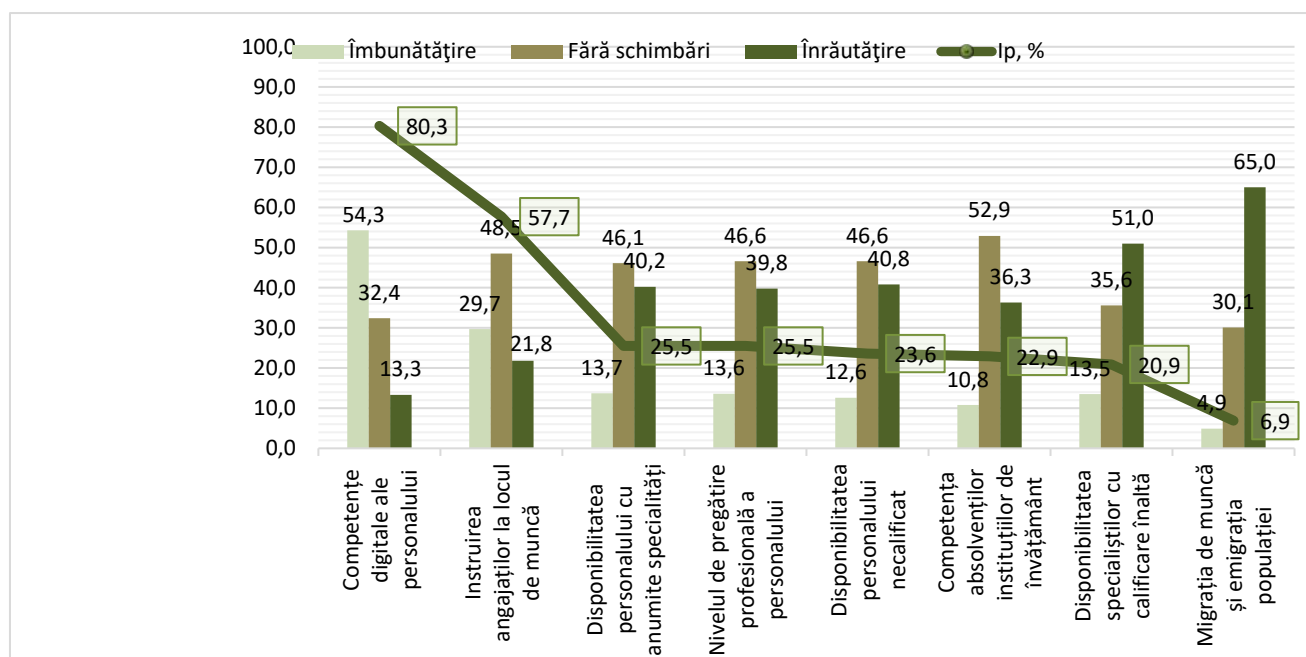


Figura 21. Evaluarea schimbării indicatorilor la componenta „Capitalul uman”, 2019-2021, %

Sursa: elaborată de autor în baza chestionării pilot a antreprenorilor, 2021

5. ANALIZA SWOT A CAPITALULUI UMAN ÎN CADRUL MEDIULUI ANTREPRENORIAL DIN REPUBLICA MOLDOVA

În baza analizei clasamentelor, rapoartelor internaționale și a datelor statistice relevante, preluate de la autoritățile publice de profil din Republica Moldova, precum și opiniei antreprenorilor cu privire la componenta "capitalul uman", a fost elaborată analiza SWOT.



Figura 22. Analiza SWOT a componentei "Capitalul uman"

6. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Principalele provocări cu impact asupra capitalului uman se referă, în mare parte, la două aspecte:

✓ *aspectele demografice*, caracterizate prin diminuarea numărului populației și, implicit, a populației active; migrația internațională în scop de muncă; gradul redus de urbanizare și ponderea mare a populației rurale în totalul populației;

✓ *calitatea sistemului educațional redus și nepotrivirea competențelor*: cauzate de un șir de factori: lipsa unei corelări între cererea și oferta pe piața muncii; existența unui sistem de educație și formare profesională încă neadaptat la nevoile pieței muncii; participarea scăzută a sectorului privat la sistemul de educație și formare profesională; instruirea redusă la locul de muncă; cultura antreprenorială scăzută etc.

- *Diminuarea forței de muncă* reprezintă amenințări serioase pentru dezvoltarea businessului. În ultimii ani, se constată o descreștere semnificativă a efectivului populației în vârstă aptă de muncă. Dificultatea provocărilor privind personalul este cauzată și de emigrarea lucrătorilor calificați și profesioniștilor. Datele recente sugerează că emigrația reprezintă, într-adevăr, un fenomen substanțial. Fenomenul migrației influențează semnificativ ocuparea forței de muncă, cuprinzând atât mediul urban, dar potrivit estimărilor antreprenorilor, este deosebit de intens pentru cel rural. Nivelul redus de remunerare comparativ cu salarizarea din alte țări este o cauză majoră ce determină emigrarea populației în vârstă aptă de muncă.

- O altă provocare cu privire la capitalul uman în Republica Moldova este faptul că populația inactivă o depășește considerabil pe cea activă. Acest lucru poate duce la o scădere a dezvoltării economice, a capacității de inovare și, implicit, dezvoltare a afacerilor. În plus, situația demografică nefavorabilă și nivelul ridicat de migrație agravează această problemă și necesită atenție atât din punct de vedere economic, cât și social pentru îmbunătățirea indicatorilor cantitativi și calitativi ai capitalului uman.

- În prezent, în Republica Moldova, atât ratele de activitate, cât și ratele de ocupare, sunt foarte scăzute la toate categoriile de vârstă, în special, la tineri. Există o discrepanță semnificativă în repartizarea populației ocupate după nivelul de instruire și mediu de reședință, ceea ce poate fi o amenințare pentru dezvoltarea afacerilor, mai ales în mediul rural. Faptul că în mediul rural oportunitățile de angajare sunt mai mici, iar tinerii migrează masiv fie spre oraș, fie în afara țării, pentru a se angaja în câmpul muncii, explică motivele unor intrări mai mici a tinerilor din mediul rural pe piața muncii. În plus, tinerii și femeile, mai ales, cele din mediul rural, întâmpină dificultăți în găsirea unui loc de muncă stabil și au nevoie de sprijin pentru a-și valorifica potențialul și a contribui la dezvoltarea economiei. Este important ca angajatorii să acorde o atenție sporită dezvoltării și retenției forței de muncă tinere și să promoveze egalitatea de gen în ceea ce privește remunerația și oportunitățile de angajare.

- Un indicator important al calității capitalului uman este *nivelul de educație*. Studiile superioare au un rol semnificativ în educarea unei viitoare forțe de muncă calificate, inclusiv pentru activitatea antreprenorială. În ultimii ani înmatricularea în învățământul superior din Moldova este în descreștere. Actualmente, cca 59 mii studenți sunt înmatriculați în

universități. În decurs doar de cinci ani, populația studenților universitari s-a redus cu circa 28%.

- Sistemele de învățământ superior din Moldova nu întrunesc cererea existentă pe piața muncii. *Absolvenții nu dispun de competențe specifice pentru locul de muncă*: absolvenții universitari care sunt angajați înregistrează o necorelare între nivelul de studii și locul de muncă deținut. Companiile consideră că curriculumul este depășit și irelevant pentru profilurile ocupaționale.

- Angajatorii moldoveni susțin că nu găsesc competențele necesare în rândul absolvenților și acuză *calitatea slabă a forței de muncă*. Problema deficitului de forță de muncă calificată derivă în principal din mai multe motive. În primul rând, există un deficit de forță de muncă pentru anumite niveluri de calificare și domenii (cum ar fi, științe exacte și inginerie). În prezent, aproximativ 70% din studenții învățământului superior sunt înscriși la studii în domeniile, științe sociale, afaceri și drept. Cererea pentru științe exacte este foarte redusă, în timp ce nevoia de specialiști în aceste domenii este mai mare. Numărul de studenți din instituțiile de învățământ superior, care fac studii în domeniul științelor și tehnicii a marcat o diminuare semnificativă pe parcursul ultimilor ani (cu 25% în perioada 2015/16-2020/21). Diminuarea numărului de studenți din domeniul științelor și tehnicii are repercusiuni negative asupra calității capitalului uman, ducând la o insuficiență/lipsă de personal calificat, cum ar fi ingineri, tehnologi, programatori, ceea ce reprezintă un obstacol serios pentru absorbția inovației și a tehnologiei.

- Urmare a analizei datelor din chestionarul adresat antreprenorilor în Republica Moldova, se pot trage concluzii în legătură cu trei aspecte majore cu privire la *nivelul de disponibilitate a diferitelor categorii de personal, nivelul de competență a personalului și gradul de influență a migrației populației asupra afacerilor*:

- ✓ Disponibilitatea specialiștilor cu calificare înaltă este evaluată negativ de majoritatea antreprenorilor, indicând o problemă semnificativă în găsirea acestui tip de personal. În special, întreprinderile mijlocii, cele din regiunile Nord și UTA Găgăuzia și cele din industrii precum construcții, IT și transport se confruntă cu dificultăți în obținerea specialiștilor cu calificare înaltă.

- ✓ Accesul la personal cu anumite specialități este de asemenea considerat limitat, mai ales de către întreprinderile mijlocii și mici, în special cele din regiunile Nord, Centru și UTA Găgăuzia.

- ✓ Evaluarea disponibilității personalului necalificat este mai diversă, cu aproximativ o treime dintre antreprenori considerând aceasta ca fiind un obstacol, iar o treime evaluând-o neutră. Acest lucru indică faptul că piața muncii poate furniza într-o anumită măsură personal necalificat, dar există încă incertitudini cu privire la această disponibilitate.

- ✓ Competența absolvenților instituțiilor de învățământ este evaluată în general negativ, sugerând că există îngrijorări cu privire la pregătirea adecvată a forței de muncă pentru cerințele actuale. Există o discrepanță între mediul urban și rural, cu antreprenorii din mediul urban evaluând mai negativ acest indicator. Una dintre cauzele care ar putea explica disparitățile în evaluarea nivelului de competență a absolvenților de către antreprenorii din mediile urbane și rurale în Republica Moldova ține de diferențele în cerințele locurilor de muncă. În zonele urbane, companiile pot avea specializări diferite față de cele din zonele

rurale, ceea ce ar putea duce la necesitatea unor abilități și competențe distincte pentru absolvenți.

✓ Evaluarea nivelului de pregătire profesională a personalului este în mare parte neutră, semnalând posibile oportunități de îmbunătățire a acestui aspect în întreprinderi. O parte semnificativă a respondenților a dat o evaluare neutră, sugerând lipsa de conștientizare sau informare adecvată cu privire la nivelul de pregătire a personalului.

✓ Competențele digitale ale personalului sunt evaluate, în general, pozitiv, indicând un efort de dezvoltare a abilităților digitale în rândul angajaților. Totuși, există diferențe între diferite sectoare și dimensiuni ale întreprinderilor.

✓ Migrația populației reprezintă o preocupare semnificativă pentru majoritatea antreprenorilor, având un impact negativ asupra pieței muncii și ecosistemului antreprenorial. Discrepanțele între mediul urban și rural sunt evidente, cu antreprenorii din mediul rural resimțind mai puternic influența acestui fenomen asupra afacerilor.

Accesul și participarea la educație de calitate sunt esențiale pentru funcționarea adecvată a unui ecosistem antreprenorial. Educația are o contribuție critică la dezvoltarea capitalului uman de înaltă calitate, fiind un factor determinant al dezvoltării antreprenoriale. Educația are un rol esențial în pregătirea unei viitoare forțe de muncă calificate, oferind oportunitatea de a acumula cunoștințe și de a dezvolta atitudinile și abilitățile necesare pentru funcționarea unei societăți durabile.

Pentru a aborda provocările privind dezvoltarea capitalului uman în Republica Moldova, propunem următoarele:

- Politicile curente trebuie să fie direcționate spre consolidarea aplicării cadrului de competențe al curriculumului și îmbunătățirea calității predării.

- Învățarea pe tot parcursul vieții trebuie să fie stimulată pentru a aborda provocările cu care se confruntă atât angajații, cât și șomerii. În acest sens, instituțiile de învățământ superior și instituțiile de formare profesională ar putea oferi programe de instruire pe termen scurt pentru adulți.

- Consolidarea integrării educației antreprenoriale în curriculumul școlar. Deși educația antreprenorială este prezentă la toate nivelurile de învățământ în Republica Moldova, inclusiv la nivelul primar, gimnazial și liceal, se observă că aceasta este încorporată mai ales în cursuri opționale. Încorporarea educației antreprenoriale ca parte a materiilor obligatorii ar oferi un cadru mai cuprinzător și uniform de învățare în domeniul antreprenoriatului. Această abordare va facilita dezvoltarea cunoștințelor și a abilităților antreprenoriale încă de la o vârstă fragedă, în perioada de formare a mentalității, ceea ce va contribui la cultivarea independenței și creativității în rândul tinerei generații. De asemenea, familiarizarea timpurie cu conceptele și practicile antreprenoriale va încuraja tinerii să accepte riscurile și să exploreze modalități inovatoare de a-și construi viitorul profesional.

- Asigurarea ca învățământul superior, educația și formarea profesională să fie relevante pentru piața muncii prin îmbunătățirea curriculumului și implicarea angajatorilor în revizuirea profilurilor ocupaționale și standardelor de calificare. Implicarea sectorului privat în conturarea programelor și politicilor educaționale, cât și în realizarea acestora, urmează să

ducă la îmbunătățirea relevanței și alinierii rezultatelor învățământului cu necesitățile antreprenorilor.

- La nivelul lor de responsabilitate, instituțiile de învățământ superior ar putea să elaboreze strategii și planuri de acțiuni privind educația antreprenorială și cercetarea în domeniul antreprenoriatului, precum și încorporarea experiențelor antreprenoriale practice ca parte obligatorie a curriculumului; să creeze un departament de educație antreprenorială, care să servească ca un centru antreprenorial în cadrul instituției, etc.

- O atenție deosebită ar trebui acordată integrării sistematice a educației antreprenoriale la facultățile științifice și tehnice din cadrul instituțiilor de învățământ superior cu profil tehnic, pentru a facilita crearea spin-off-urilor și start-up-urilor inovatoare. O mai mare atenție ar putea fi acordată dezvoltării competențelor necesare pentru exploatarea pe deplin a activităților de inovare și de transfer de cunoștințe în combinație cu comercializarea noilor tehnologii.

- Instituțiile de învățământ ar putea fi mai active în organizarea de seminare sau conferințe în care antreprenorii-invitați ar împărtăși experiențele lor antreprenoriale cu elevii/studenții pentru a-i inspira și motiva în alegerea viitoare a carierii lor. De asemenea, comunitatea de afaceri și antreprenorii ar putea fi implicată mai activ în procesul de învățare și predare în școli/universități. Aceasta va oferi atât profesorilor, cât și studenților experiențe practice autentice în domeniul antreprenorial și inovativ.

- Instituirea unei cooperări mai strânse între instituțiile de învățământ și mediul de afaceri, vizând organizarea și facilitarea stagiilor de practică pentru studenți și tineri profesioniști în companiile și organizațiile din diverse sectoare ale economiei. În cadrul acestor stagii, este esențial să se ofere oportunități de a observa și de a învăța din practica reală a antreprenorilor și a managerilor, astfel încât tinerii să dobândească cunoștințe și abilități practice relevante pentru mediul de afaceri. De asemenea, este important să se extindă vizibilitatea asupra modelelor inovatoare de organizare a antreprenoriatului, care să se bazeze pe tehnologii noi și pe concepte de sustenabilitate. Aceasta ar crea un cadru propice pentru dezvoltarea capitalului uman tânăr, oferindu-le tinerilor posibilitatea de a obține experiență practică în diverse domenii, consolidând astfel cunoștințele și abilitățile lor și pregătindu-i pentru succesul în carieră.

- Pentru a sprijini dezvoltarea profesională și antreprenorială, este esențial să se faciliteze accesul la sursele financiare necesare. Acest lucru poate fi realizat prin dezvoltarea și promovarea programelor de educație financiară, care să ofere cunoștințe relevante despre sistemul de finanțare a activității antreprenoriale. O atenție specială ar trebui acordată promovării unor metode moderne de finanțare, cum ar fi crowdfunding-ul prin platforme precum Indiegogo sau Kickstarter, care pot oferi suport financiar și consultanță pentru tineri sau antreprenorii în curs de dezvoltare a afacerilor lor. Prin aceste inițiative, se poate crea un mediu mai favorabil pentru creșterea și prosperitatea antreprenoriatului, permitându-le tinerilor să-și dezvolte abilitățile și să-și îndeplinească potențialul antreprenorial.

Referințe bibliografice

1. Aculai, E. (Conducător). (2014). Analiza posibilităților și constrângerilor în consolidarea parteneriatului dintre IMM-uri, instituțiile publice și mediul de cercetare în vederea creșterii competitivității afacerilor: raport științific. Proiect de cercetare. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: INCE.
2. Aldrich, H. E., & Wiedenmayer, G. (1993). From traits to rates: An ecological perspective on organizational foundings. In: J. A. Katz & R. H. Brockhaus (Eds.), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth* (Vol. 1, pp. 145-195). Greenwich, CT: JAI Press.
3. Aldrich, H., & Auster, E. R. (1986). Even dwarfs started small: Liabilities of age and size and their strategic implications. *Research in Organizational Behavior*, 8, 165-198.
4. Alvarez, S. A. & Barney, J. B. (2007). Discovery and creation: Alternative theories of entrepreneurial action. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1), 11-26.
5. Armington, C., & Acs, Z. J. (2002). The determinants of regional variation in new firm formation. *Regional Studies*, 36(1), pp. 33-45.
6. Audretsch, D. B., Falck, O., Feldman, M. P., & Heblich, S. (2012). Local entrepreneurship in context. *Regional Studies*, 46(3), pp. 379-389.
7. Banca Mondială. (2019). *Susținerea stabilității și revitalizarea creșterii*. Note de politici, Moldova.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/588661563433427807/pdf/Sustaining-Stability-and-Reviving-Growth-Moldova-Policy-Notes-2019.pdf>
8. Bantel, K. (1998). Technology-based, "adolescent" firm configuration: Identification, context, and performance. *Journal of Business Venturing*, 13, 205-230.
9. Bates, T. (1990). Entrepreneur human capital inputs and small business longevity. *The Review of Economics and Statistics*, 72, 551-559.
10. Becker, G. S. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press.
11. Bruns, V., Holland, D. V., Shepherd, D. A., & Wiklund, J. (2008). The role of human capital in loan officers' decision policies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(3), 485-506.
12. Buciuceanu-Vrabie, Mariana, & Gagauz, Olga. (2017). Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: INCE.
13. Byungku, L. (2019). Human capital and labor: the effect of entrepreneur characteristics on venture success. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 25(1), 29-49. doi: 10.1108/IJEER-10-2017-0384
14. Chen, L.-W., & Thompson, P. (2016). Skill balance and entrepreneurship: Evidence from online career histories. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(2), 289-305.
15. Codul Educației al Republicii Moldova: nr. 152 din 17-07-2014. (2014). *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 319-324, art. 634.
16. Colombo, M. G., & Grilli, L. (2005). Founders' human capital and the growth of new technology-based firms: a competence-based view. *Research Policy*, 34(6), 795-816.
17. Corbett, A. C., Neck, H. M., & DeTienne, D. R. (2007). How corporate entrepreneurs learn from fledgling innovation initiatives: Cognition and the development of a termination script. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(6), 829-852.
18. Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 301-331.
19. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS). (2023). Demografia întreprinderilor în Republica Moldova în anul 2021, 22 decembrie. https://statistica.gov.md/ro/demografia-intreprinderilor-in-republica-moldova-in-anul-2021-9557_60863.html

20. Dimov, D. (2010). Nascent entrepreneurs and venture emergence: Opportunity confidence, human capital, and early planning. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1123-1153.
21. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS) (2022). Educația în Republica Moldova. Chișinău: BNS. https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatia_editia_2022.pdf
22. Ellison, S. F., Greenbaum, J., & Mullin, W. P. (2010). Diversity, Social Goods Provision, and Performance in the Firm. *Social Science Research Network*. doi: 10.2139/SSRN.1670167
23. OECD. Employment by education level (indicator). (2023). doi: 10.1787/26f676c7-en
24. World Bank, European Bank, European Investment Bank. (2019). Enterprise Surveys: What businesses experience. Moldova 2019: Country Profile. <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Moldova-2019.pdf>
25. Fox, J. T., & Smeets, V. (2011). Does input quality drive measured differences in firm productivity. *International Economic Review*, 52(4), 961-989.
26. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2016). *Global Innovation Index 2016: Winning with Global Innovation*. Cornell University, INSEAD, WIPO, Ithaca, Fontainebleau. Geneva. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2016.pdf
27. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2017). *Global Innovation Index 2017: Innovation Feeding the World*. Cornell University, INSEAD, WIPO, Ithaca, Fontainebleau. and Geneva. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2017.pdf
28. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2018). *Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation*. Cornell University, INSEAD, WIPO, Ithaca, Fontainebleau. Geneva. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2018.pdf
29. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2019). *Global Innovation Index 2019: Creating Healthy Live - The Future of Medical Innovation*. Cornell University, INSEAD, and WIPO, Ithaca, Fontainebleau. Geneva. <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/gii-full-report-2019.pdf>
30. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2020). *Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation*. Cornell University, INSEAD, and WIPO, Ithaca, Fontainebleau. Geneva. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf
31. Dutta, S., Lanvin, B., Rivera León, L., & Wunsch-Vincent, S. (Eds). (2021). *Global Innovation Index 2021: Tracking Innovation through the COVID-19 Crisis*. Geneva: World Intellectual Property Organization. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf
32. Grilli, L., & Murtinu, S. (2018). Selective subsidies, entrepreneurial founders' human capital, and access to R&D alliances. *Research Policy*, 47(10), 1945-1963.
33. Haltiwanger, J. C., Lane, J. I., & Spletzer, J. R. (1999). Productivity differences across employers: the roles of employer size, age, and human capital. *American Economic Review*, 89(2), 94-98.
34. Hatak, I., & Shah-Zhou, H. (2021). Health as Human Capital in Entrepreneurship: Individual, Extension, and Substitution Effects on Entrepreneurial Success: Entrepreneurship Theory and Practice. doi: 10.1177/1042258719867559
35. Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective. *The Academy of Management Journal*, 44(1), 13-28. <https://doi.org/10.2307/3069334>
36. Ilmakunnas, P., Maliranta, M., & Vainiomäki, J. (2004). The roles of employer and employee characteristics for plant productivity. *Journal of Productivity Analysis*, 21(3), 249-276.

37. Institutul Național de Cercetări Economice (2021). Evaluarea multidimensională și dezvoltarea ecosistemului antreprenorial la nivel național și regional în vederea impulsiei sectorului IMM în Republica Moldova: raport științific. Chișinău. <https://ancd.gov.md/sites/default/files/Raport%20Vinogradova%202022%20PDF.pdf>
38. Iranzo, S., Schivardi, F., & Tosetti, E. (2008). Skill dispersion and firm productivity: an analysis with employer&employee matched data. *Journal of Labor Economics*, 26(2), 247-285.
39. Isenberg, D. (2011). The entrepreneurship ecosystem strategy as a new paradigm for economy policy: Principles for cultivating entrepreneurship. The Babson Entrepreneurship Ecosystem Project. <http://www.innovationamerica.us/images/stories/2011/The-entrepreneurship-ecosystem-strategy-for-economic-growth-policy-20110620183915.pdf>
40. Kim, P. H., Aldrich, H. E., & Keister, L. A. (2006). Access (not) denied: The impact of financial, human, and cultural capital on entrepreneurial entry in the United States. *Small Business Economics*, 27(1), 5-22.
41. Kücher, A., Mayr, S., Mitter, C., Duller, C., & Feldbauer-Durstmüller, B., (2020). Firm age dynamics and causes of corporate bankruptcy: age dependent explanations for business failure. *Review of Managerial Science*. doi: 10.1007/S11846-018-0303-2.
42. Lazear, E. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649-680.
43. Lechmann, D., & Schnabel, C. (2014). Are the self-employed really jacks-of-all-trades? Testing the assumptions and implications of Lazear's theory of entrepreneurship with German data. *Small Business Economics*, 42(1), 59-76.
44. Lege cu privire la întreprinderile mici și mijlocii: nr. 179 din 21.07.2016. (2016). *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 306-313, art. 651.
45. Marvel, M. R. (2013). Human capital and search-based discovery: A study of high-tech entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(2), 403-419.
46. Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
47. Mion, G., & Oproimola, O. D. (2014). Managers' mobility, trade performance, and wages. *Journal of International Economics*, 94(1), 85-101.
48. Motoyama, Y. (2014). The state-level geographic analysis of high-growth companies. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. 27(2), 213-227.
49. Nicoară, Rodica. (2020). Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenariat. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS). https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/Antreprenariat_feminin/Antreprenariat_Femei_Barbat_2020.pdf
50. Novac, A. (2023a). Competencies of Graduates from Educational Institutions in the Republic of Moldova: An Entrepreneurial Perspective. In: *Balkan and Near Eastern Congress Series on Economics, Business and Management*, 8-9 aprilie 2023 (ediția a 19-a, pp. 268-274). Plovdiv: University of agribusiness and rural development.
51. Novac, A. (2023b). Capitalul uman din Republica Moldova - sursă importantă pentru activitatea antreprenorială. *Intellectus*, 1, 45-57. <https://doi.org/10.56329/1810-7087.23.1.05>
52. Oberschachtsiek, D. (2013). Human capital diversity and entrepreneurship: Results from the regional individual skill dispersion nexus on self-employment activity. *Working Paper Series in Economics*, no. 289. Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre, Lüneburg.
53. Parrotta, P., Pozzoli, D., & Pytlikova, M. (2014). Labor diversity and firm productivity. *European Economic Review*, 66 (Supplement C), 144-179.

54. Programul național pentru promovarea antreprenoriatului și creșterea competitivității în anii 2023-2027. <https://mded.gov.md/domenii/mediul-de-afaceri/pac-cp/>
55. Qian, H., Acs, Z. J., & Stough, R. R. (2013). Regional systems of entrepreneurship: the nexus of human capital, knowledge and new firm formation. *Journal of Economic Geography*, 13(4), 559-587. doi:10.1093/jeg/lbs009
56. Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA). Raport scurt privind rezultatele Studiului de marcare a traseului profesional al absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic din RM (Tracer Study). (2017). Chișinău. <http://ceda.md/event/studiu-de-marcare-a-traseului-beneficiarilor-proiectului-meeeta-iii/>
57. Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5), Part 2, S71-S102.
58. Savelieva, G., & Zaharov, S. (2022). Analysis of labour migration profile in the Republic of Moldova = Analiza profilului migrațional de muncă în Republica Moldova. In: *Dezvoltarea economico-socială durabilă a euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere: conferința internațională*, 28 octombrie 2022 (ediția a XVIII-a, Vol. XLII, pp. 351-368). Iași.
59. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
60. Schultz, T. W. (1980). Investment in entrepreneurial ability. *Scandinavian Journal of Economics*, 82(4), 437-448.
61. Silva, O. (2007). The Jack-of-All-Trades entrepreneur: Innate talent or acquired skill? *Economics Letters*, 97(2), 118-123.
62. SME Policy Index: Eastern Partner Countries 2020: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe. (2020). SME Policy Index. OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels. <https://doi.org/10.1787/8b45614b-en>
63. Spigel, B. (2017). The Relational Organization of Entrepreneurial Ecosystems. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), 49-72. <https://doi.org/10.1111/etap.12167>
64. Stam, E. D. (2018). Measuring Entrepreneurial Ecosystems. In: A. O'Connor, E. Stam, F. Sussan, & D. B. Audretsch (Eds), *Entrepreneurial Ecosystems. Place-Based Transformations and Transitions* (pp. 73-196). New York: Springer.
65. Stinchcombe, A. L. (1965). Social structures and organizations. In: J. G. March (Ed.), *Handbook of organizations* (pp. 142-193). Chicago: Rand McNally.
66. Stratan, A., Ianioglo, A., Ceban, A., Timofei, O., Popa, V., Iațișin, T., Novac, A., Colesnicova, T., Ciobanu, M., & Toacă, Z. (2023). Tendințe în Economia Moldovei. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: INCE, nr 49 (trim. I.). <https://doi.org/10.36004/nier.met.2023.49>
67. Strategia de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educatia2020”. (2014). Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 345-351. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>
68. Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021. (2017). *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, 109-118, art. 272. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=98639&lang=ro
69. Strategia pentru o economie incluzivă, durabilă și digitală până în anul 2030. (2021). Proiect. <https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/135.pdf>
70. Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2016). *The Global Competitiveness Report 2016-2017*. Geneva, World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf

71. Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2017). *The Global Competitiveness Report 2017-2018*. Geneva, World Economic Forum. <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
72. Schwab, K. (2018). *The Global Competitiveness Report 2018*. Geneva, World Economic Forum. <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>
73. Schwab, K. (2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. Geneva, World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019>
74. Thornhill, S., & Amit, R. (2003). *Learning About Failure: Bankruptcy, Firm Age, and the Resource-Based View*. Organization Science. doi: 10.1287/ORSC.14.5.497.16761
75. Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*. 26(3), 341-358.
76. Vinogradova, N., Novac, A., Jaki, E., & Aranyossy, M. (2023). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intentions and competencies of students in Moldova. *Society and Economy*, 45, 33-52. doi: <https://doi.org/10.1556/204.2022.00026>
77. Wagner, J. (2006). Are nascent entrepreneurs “Jacks-of-alltrades”? A test of Lazear’s theory of entrepreneurship with German data. *Applied Economics*, 38(20), 2415-2419.
78. Weick, K. (1996). Drop your tools: An allegory for organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 301-314.

Redactare text: Tamara Zasmenco
Machetare, tehnoredactare: Alexandru Sandulescu

Serviciul Editorial-Poligrafic, INCE, 2024
MD 2068. Chişinău, str. Ion Creangă, 45.
fax. (+37322) 74-37-94, tel.: (+37322) 50-11-30
www.ince.md