

## DEZVOLTAREA RESURSEI UMANE CA PILON AL CREȘTERII COMPETITIVITĂȚII FIRMEI

**Alina Natalia POP**

*Universitatea Tehnică, Centrul Universitar Nord, Dep. de Științe Economice și Fizică, Cluj-Napoca, România*

Autorul corespondent: Pop, Alina Natalia, [alinanataliapop@gmail.com](mailto:alinanataliapop@gmail.com)

### **Rezumat**

*Ca și componentă de progres individual, resursa umană constituie cheia dezvoltării, influențând deciziile pieței, generând externalități individuale și sociale prin calitatea input-ului educațional. Prin analiza situației resursei umane se percepe nu numai cercetarea volumului de forță de muncă disponibilă, ci mai ales modul în care această resursă este utilizată, valorificată, dezvoltată prin investiții și programe de formare educațională și profesională. Scopul acestui studiu este de a investiga măsura în care diverse caracteristici care definesc resursa umană, competitivitatea, inovația și atitudinea antreprenorială se regăsesc și în diferite firme din regiune de Nord-Vest a României, dezvoltându-se în cadrul clusterelor. Identificarea și analiza acestora poate aduce multe beneficii fiecărui sector de activitate. Tendințele actuale și provocările de afaceri noi au impus adoptarea unor strategii strategice, abordări pentru formare și dezvoltare, care îmbunătățesc performanțele organizaționale.*

**Cuvinte cheie:** *resursa umană, dezvoltare, competitivitate, performanță, cluster*

### **Introducere**

Resursa umană apare în nenumărate scrieri de specialitate, făcând din acesta un vector important în angrenarea unui număr cât mai mare de specialist și cercetători să investigheze și să descopere noi modalități de expunere, de integrare și conștientizare a utilității, a necesității de a fi prezent în toate activitățile și procesele economice care conduc la progres, eficiență, dinamism, competitivitate, calificare, perfecționare și toate încununate în succesul acestuia.

Studierea acestei teme este destul de dificilă, deoarece exigențele impuse de dezvoltarea durabilă pe plan național și internațional, de riscul de segmentare economică, de elementele definitorii ale formării, dezvoltării, aplicării în practică și a deschiderii interesului mediului academic spre capitalul uman, s-a remarcat la începutul anilor 1960, dar pe parcurs dezvoltării umanității a continuat să prindă noi dimensiuni, legături concretizate la nivel geoeconomic.

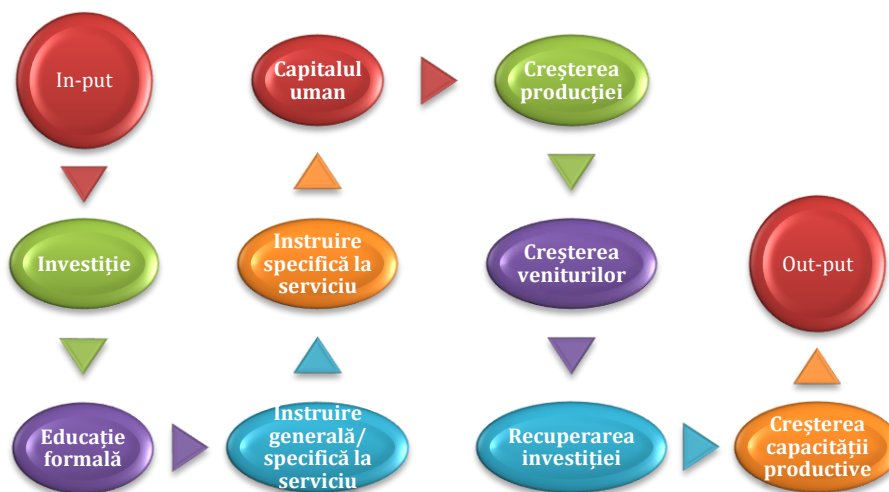
Investiția în resursa umană este influențată de anumite motivații, pe care fiecare le pune în balanță, dacă timpul alocat formării va fi recuperat pe parcurs, dacă remunerarea o să fie realizată, dacă există un raport costuri-beneficii echitabil, dacă reînnoirea capacităților individuale conduce spre obiectivele impuse la începutul investiției.

Unii cercetători consideră că investiția în educație, pregătire și sănătate ale capitalului uman sunt strâns legate de resursele intangibile, deținerea de cunoștințe.

Investiția cea mai relevantă este în educație, sănătate, învățare la locul de muncă, intensificând eficacitatea individuală pe piața muncii, dar și în activitățile nelucrative.

Resursele umane și instituțiile sunt factori esențiali pentru creșterea competitivității, etapă a procesului de dezvoltare. În deosebi sunt importante aptitudinile în ceea ce privește educația și competențele celor angajați și utilizarea constantă a învățării pe tot parcursul vieții ca vectori de creștere economică esențiali al studiului cercetat.

În figura nr. 1. este prezentat modelul capitalului uman care urmărește ciclul intrărilor și ieșirilor la nivelul firmei, evidențiind importanța acesteia și modalitatea prin care este parte integrantă a dezvoltării sale economice. Sporirea productivității muncii prin capitalul uman are la bază percepția investiției în educație, încurajarea în educația formală, în valorizarea competențelor pentru muncă.



**Figura 1. Modelul capitalului uman**

Sursa: adaptat după Zula & Chermanck (2007)

Pe o piață în care resursele umane, financiare sunt atrase și conduse spre regiunile cele mai prospere, cu atât se aduce în prim plan rolul clusterelor, specializarea geografică și aceasta devine mai globală, iar investițiile în ultima perioadă se îndreaptă spre instituții de cercetare competitive, furnizori specializați, forță de muncă calificată, experiență, o infrastructură corespunzătoare, capital, motivare și avantaje competitive.

La începutul anului 2020 au fost înregistrate 76 de inițiative de cluster în cadrul Direcției pentru Politică Industrială și Mediu, organism responsabil cu dezvoltarea clusterelor ca parte a politicii industriale, la nivel de țară avem 3 cluster care au obținut certificatul de bronz ESCA, 7 cluster pe cel de bronz și 3 cluster cel de aur. Putem spune că există și un declin la nivel organizațional din cauza crizelor economice (2010-2013, 2019-2021), dar care și-a diminuat intensitatea o dată cu relansarea economiei naționale și cu efecte și la nivel regional.

Studiul clusterelor industriale din regiune Nord-Vest s-a realizat și prin analiza SWOT a acestora, iar examinarea mediului intern și extern al unei organizații este esențial în procesul de planificare strategică. În completarea și susținerea rolului major pe care îl deține resursa umană în cadrul clusterelor, participarea acestora la proiecte de investiții presupune asigurarea masei critice de personal specializat care să asigure implementarea cu succes a acestor proiecte.

### Concluzii

Clusterelor industriale sunt una dintre cele mai importante strategii pentru dezvoltarea durabilă a organizațiilor, iar resursele umane specializate sunt factorul esențial în înființarea acestuia și optimizarea competitivității.

Din analiza datelor furnizate de membrii clusterelor, putem conchizi că modul de gestionare a formării resursei umane la nivelul acestor organizații, indiferent de mărimea și natura acestora, este orientat în viitorul apropiat spre noi produse tehnologice, noi produse ecologice sau din alte domenii, pentru diversificare, supraviețuire pe termen mediu și lung.

De asemenea, se constată că fiecare organizație, indiferent de domeniu, a conchis că adaptarea unui model antreprenorial de succes pentru asigurarea unei dezvoltări în continuă mișcare, atât la nivel național, cât și la nivel mondial, necesită o resursă umană specializată la standarde mondiale și la tendințele actuale impuse de cadrul legislativ.

### Referințe

1. TANȚĂU, A.D., *Ghid de bună practică pentru cluster și rețele de firme*, Editura Print Group, București, 2011.
2. ZULA, K., CHERMANCK, T., *Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development*. Human Resource Development Review, 2007.