

PROBLEMA CALIFICARII PERSONALULUI ÎN CADRUL SISTEMELOR DE PRODUCȚIE MULTINAȚIONALE. SITUAȚIA DIN RM.

Vladimir NANI, Demian UȘANLÎ

Universitatea Tehnică a Moldovei

Abstract: *Noua conjunctură a economiei globale impune și noi modalități de gestiune a întreprinderilor. Împreună cu resursele utilizate în cadrul sistemelor de producție, întreprinderile pierd caracterul național, devenind multinaționale. Aceste sisteme de producție globale tind să-și maximizeze productivitatea cu scopul obținerii unor profituri cât mai mari, iar prin dezvoltarea continuă a tehnicii și tehnologiilor utilizate în sistemele de producție se tinde spre înlocuirea factorului uman cu mașini ce asigură o productivitate mai mare. În acest context calificarea personalului utilizat în cadrul sistemelor de producție moderne devine o problemă cât se poate de actuală, iar înlocuirea personalului necalificat cu mecanisme robotizate ce asigură o productivitate mai înaltă devine o problemă de timp, pînă cînd costurile de utilizare a forței de muncă necalificate nu vor fi mai înalte decît costurile de utilizare a noilor tehnologii.*

Cuvinte cheie: Globalizarea economiei, Calificarea resurselor umane.

Sistemele de producție multinaționale. Sistemele de producție multinaționale pot fi caracterizate ca niște efecte evidente și totodată ca niște caracteristici de evidențiere a noii conjuncturi economice globale. Complicat fiind să determinăm locul și rolul întreprinderilor multinaționale în procesele ce se derulează pe scena economică mondială, trebuie totuși să ajungem la concluzia că efectele lor asupra economiilor naționale nu au întotdeauna un sens pozitiv. Sistemele de producție ce au depășit hotarele țării de baștină se dezvoltă în continuare căutînd resurse de producție mai puțin costisitoare și piețe noi de desfacere. În această căutare ele se ciocnesc cu economii naționale cu grad de dezvoltare avansat, cu potențial mare de cumpărare a mărfurilor și serviciilor, și cu cele puțin dezvoltate, dar bogate în resurse umane puțin costisitoare. Utilizarea acestor aspecte în sensul creșterii eficienței, a volumului de vânzări, reducerii costurilor de producție și a majorării profitului este acel scop strategic și existential pentru care întreprinderile multinaționale depășesc hotarele zonelor economice deja asimilate. Prin urmare economiile naționale devin un element component a unei economii globale iar, resursele deținute, pierzînd caracterul național, devin patrimoniul întregii umanități.

Calificarea muncii în lumina reducerii costurilor de producție și a tehnologiilor noi. În condițiile economiei de liber schimb poate supraviețui doar acel mecanism economic care atinge un nivel mai mare al productivității muncii decît cel deja existent. Din cauza necesității majorării permanente a productivității muncii sunt rapid dezvoltate relațiile de muncă, care la rîndul lor generează creșterea calificării muncii în zonele economice aplicate. Paradoxul acestei legități constă în faptul că dezvoltarea continuă a tehnicii și tehnologiei tinde spre înlăturarea factorului uman din procesele de producție organizate. Astfel forța de muncă masiv necalificată trece în forță de muncă calificată dar la volum redus (exemplu bun pot fi fabricile și uzinele mari unde majoritatea procedeele de producere sunt efectuate de roboți sau conveiere robotizate). Foța de muncă necalificată rămîne a fi utilizată doar în cazul în care costul utilizării ei este mai redus decît costul tehnologiilor performate. Pînă atunci problema reducerii costurilor de producție în scopul majorării profitului impune utilizarea masivă a resurselor umane necalificate din cauza costului redus.

Este important să înțelegem că utilizarea resurselor umane necalificate cu tendința dezvoltării și a calificării acestora poate duce la nerentabilitatea utilizării lor. Creșterea calificării forței de muncă duce la creșterea imediată a cerințelor salariațelor prin efect la creșterea consumurilor de producție și scăderea profitului. Atunci cînd ponderea salariului muncitorilor din cheltuielile totale raportate la veniturile din vânzări este mică, creșterea salariului nu prezintă un pericol major pentru un sistem de producție. Altfel este situația în cazul în care sistemul de producție utilizează masiv forța de muncă necalificată din cauza costului redus al acesteia. În acest caz creșterea nivelului de remunerare a muncitorilor va afecta esențial volumul costurilor totale de producție iar prin urmare și profitul generat. Astfel sistemele de producție ce utilizează masiv forța de muncă ieftină nu sunt cointeresate în ridicarea calificării muncitorilor direcți încadrați în procesul de producție. Menținerea nivelului curent de salarizare a muncitorilor direcți prezintă un interes primordial pentru un sistem ce utilizează masiv forța de muncă ieftină.

La momentul de față companiile multinaționale își concentrează centrele de producție în țările puțin dezvoltate unde nivelul de remunerare este considerabil mai mic decât cel existent în regiunea economică unde se realizează produsul finit. Impactul acestei concentrări asupra economiei regionale poate fi caracterizat, prin prisma celor spuse mai sus, ca puțin pozitiv. Desigur tehnologiile avansate aduse în regiunea economică în curs de dezvoltare de către investitorii străini, creează efectul creșterii calificării forței de muncă în urma creșterii nivelului relațiilor de muncă, doar că acest efect are loc doar la nivelul managementului care gestionează sistemul la toate nivelele, și atinge puțin calificarea personalului direct. De cele mai multe ori managementul de vîrf și parțial cel mijlociu devine mobil și se deplasează dintr-o țară în alta în dependență de proiectele necesare de administrat. Țara în care se deschide un astfel de proiect contribuie doar cu spații, forță de muncă ieftină și managementul de jos (necesar pentru a comunica mesajele și instrucțiunile muncitorilor direcți în limba de baștină). În această situație potențialul creșterii calificării o au doar lucrătorii din rîndul celor ce administrează procesele la nivelul de jos. Atunci cînd un astfel de angajat este destul de calificat și se manifestă ca un lucrător capabil și devotat companiei, el se promovează în rîndul managementului de mijloc și devine mobil pierzînd astfel legătura directă cu spațiul economic din regiunea de baștină. Din acest moment acești lucrători servesc interesele companiei, țara de origine fiind un factor secundar.

Aici este important să înțelegem că companiile multinaționale nu aduc prosperitate și creștere economică în regiunile economice unde sunt deschise noile proiecte. Scopul acestor companii este să utilizeze la maxim potențialul economic regional, care în combinație cu tehnologiile avansate și existența unei piețe de desfacere asigură compania cu supraprofituri și un viitor durabil pe scena economică mondială.

Principiul separării regionale a etapelor de producere și circulația resurselor umane calificate.

Sistemele de producție multinaționale utilizează pe larg principiul separării regionale a etapelor de producție. Acest principiu prevede utilizarea separată a priorităților tehnico-economice oferite de diferite regiuni economice din spațiul mondial. Un produs oarecare, la momentul de față, se produce parțial în mai multe țări de pe diferite continente (exemplu relevant poate fi industria constructoare de autovehicule, cînd fiecare parte componentă a unui automobil se produce în diferite regiuni economice). Astfel în fiecare centru de producere este efectuată doar o parte componentă a produsului finit, iar asamblarea tuturor părților se efectuează sau în țara de origine a mărcii comerciale (ca exemplu pot servi automobilele Mercedes) sau într-un centru autorizat din altă regiune economică (automobilele Renault asamblate în Federația Rusă). Acest fenomen are loc din cauza rentabilității economice ridicate ce reiese din utilizarea potențialului economic din fiecare regiune separată. Unele regiuni economice se caracterizează prin costul redus al forței de muncă altele prin-un parc industrial modern capabil să prelucreze piese cu un nivel avansat de precizie. Utilizarea rațională a acestor caracteristici alături de costul relativ mic pentru operațiunile logistice face acest mecanism cu mult mai rentabil decât în cazul în care tot sistemul de producere este concentrat într-o singură zonă.

Aplicarea principiului sus menționat în practică asigură circulația internațională a resurselor umane calificate. Calificarea profesională alături de caracteristicile personale și devotamentul pentru scopul comun al companiei transformă resursele umane calificate într-o resursă cu valoare înaltă, greu de înlocuit cu altă resursă mai puțin pregătită. Din acest motiv potențialul uman este folosit la maxim, cadrele calificate devin conducători de proiecte și lucrători de suport pentru proiectele deschise în diferite colțuri ale lumii.

Locul RM în cadrul sistemelor de producție multinaționale. Republica Moldova fiind o țară cu o economie în curs de dezvoltare și nivel de trai mai jos decât cel existent în zonele economice alăturate, prezintă un interes direct pentru companiile multinaționale din spațiul economic european. La momentul de față deja există mai multe centre de producție, filiale ale companiilor mari europene, ce activează în mun. Chișinău (Leoni), or. Ungheni (Lear Corporation), mun. Balți (Draexlmaier). La momentul de față se planifică deschiderea unei filiale mari a companiei Leoni în or. Strășeni (în 2015). Activitatea acestor companii se caracterizează prin toate aspectele sus menționate, fiind un exemplu reprezentativ de utilizare a forței de muncă ieftine în scopul maximizării profitului. Din cauza orientării resurselor umane existente spre munca în afara țării aceste companii se confruntă cu o fluiditate înaltă a personalului (în jur de 40% pe an), dar și în acest context utilizarea resurselor umane necalificate din RM generează costuri cu mult mai reduse decât utilizarea personalului din regiunile economice europene.

Bibliografie

1. Ovidiu Hurduzeu. *Economia libertății*. Editura Logos. București 2009
2. www.leoni.com