

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT - NEW CHALLENGES IN THE CONTEXT OF KNOWLEDGE-BASED ECONOMY

DINA MARIA LUȚ*

dinalut@yahoo.com

Abstract: *The new technological, informational and communicational changes we have seen in recent decades have marked the transition from natural resources-based economy to knowledge-based economy. In the new knowledge economy the wealth is based on knowledge acquired and their use and not on material factors of production. In this context, human resources, along with information resources, acquires a special importance and are experiencing upward increasingly strong. Experts now agree that human capital is the fundamental factor of overall progress and long-term investment in human capital development has effects on all levels: individual, organizational, national and global level.*

This paper presents some aspects on the significance of human capital development in the context of knowledge-based economy, emphasizing the importance of lifelong education and training.

Keywords: *knowledge-based economy, knowledge-based organization, human capital, lifelong education and training, European Union.*

Economia bazată pe cunoaștere reprezintă un concept utilizat din ce în ce mai frecvent la începutul secolului XXI, pentru a desemna un nou tip de economie. Ea necesită o nouă abordare pentru a o descrie, explica și înțelege. Într-o astfel de economie, modelul de organizație bazată pe resurse fizice a devenit irelevant. În consecință, este necesară conturarea unui nou tip de organizație, bazată pe cunoaștere, și a unui nou tip de management, de asemenea, bazat pe cunoaștere.

În literatura de specialitate, termenul de economie bazată pe cunoaștere nu are o definiție unică, fiind, de cele mai multe ori, definit prin descrierea trăsăturilor acestui tip de economie.

O definiție relevantă a termenului a fost dată de specialiștii Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, care apreciază economia bazată pe cunoaștere ca fiind „*economia care este în mod direct*

* Lect. univ. dr., - Universitatea Creștină „Dimitrie Cantemir”, Timișoara.

*bazată pe producția, distribuția și utilizarea cunoașterii și a informației”.*¹

În literatura de specialitate din țara noastră, profesorul Ovidiu Nicolescu, definește economia bazată pe cunoaștere prin specificarea principalelor caracteristici ale acesteia, astfel: „în esență, economia bazată pe cunoaștere se caracterizează prin transformarea cunoștințelor în materie primă, capital, produse, factori de producție esențiali ai economiei și prin procese economice în cadrul cărora generarea, vânzarea, cumpărarea, învățarea, stocarea, dezvoltarea, partajarea și protecția cunoștințelor devin predominante și condiționează decisiv obținerea de profit și asigurarea sustenabilității economiei pe termen lung”.²

Ambele definiții relevă, într-o formă sintetică, specificitatea și conținutul economiei bazate pe cunoaștere, evidențiind, totodată, rolul cunoașterii (și implicit al cunoștințelor) în cadrul proceselor economice.

Economia bazată pe cunoaștere reprezintă un deziderat și pentru Uniunea Europeană care și-a stabilit ca obiectiv strategic, încă din anul 2000, cu prilejul Consiliul European de primăvară de la Lisabona, din 23-24 martie 2000, *obținerea statutului de cea mai competitivă și mai dinamică economie din lume, bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai multe și mai bune și cu o mai mare coeziune socială*.³ Acest obiectiv se regăsește și în strategia „Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii”, care propune ca primă prioritate pentru economia europeană, *„creșterea inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare”*.⁴

Se poate constata că acțiunea forurilor europene acordă prioritate rolului tehnologiei informației și comunicațiilor în asistarea inteligentă a activităților de învățare, inovare și management al cunoașterii, susținând adoptarea extinsă a celor mai bune practici, cu o atenție specială acordată categoriei întreprinderilor mici și mijlocii.

¹ OCDE, *The Knowledge-Based Economy*, Paris, 1996, p. 7 (studiu disponibil on-line la adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf>);

² Nicolescu, O., Nicolescu, Luminița, *Economia, firma și managementul bazate pe cunoștințe*, Ed. Economică, București, 2005, p. 48;

³ Conseil European Lisbonne, mars 2000, Conclusions de la Présidence, (<http://www.europarl.europa.eu.htm>);

⁴ European Commission, „*Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*”, 2010, disponibil on-line la adresa: http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm;

Economia bazată pe cunoaștere are o serie de implicații asupra activității organizațiilor și a managementului acestora. Astfel, valoarea organizațiilor nu mai este determinată numai de valoarea activelor lor fizice, ci, în principal, de valoarea activelor intangibile, de resursele umane și cunoștințele sau informațiile pe care acestea le dețin.⁵

Viteza de înnoire a cunoștințelor, produselor, tehnologiilor a crescut considerabil, inovațiile se produc mult mai rapid și se difuzează cu mare viteză, diminuând importanța timpului.

Informațiile, ideile valoroase, cunoștințele au un rol esențial în dezvoltarea organizațiilor actuale, iar *oamenii care le generează reprezintă principala resursă a acestora*. Pentru atragerea și reținerea lor, organizațiile folosesc diverse modalități, transformarea lor în coproprietari fiind una dintre strategiile utilizate în mod frecvent în ultima perioadă.

Dezvoltarea și creșterea economică a fost accelerată prin *realizarea de rețele de firme*, în toate ramurile economice (comerț, informatică, industrie etc.), rețele care integrează agenți economici de diverse mărimi. Acestea contribuie la amplificarea vitezei fluxurilor tehnice, umane și economice, producând efecte pozitive semnificative în sfera performanțelor economice. Datorită efectului de rețea, valoarea și utilitatea produselor crește exponențial cu valoarea segmentului de piață ocupat. Cu cât se amplifică volumul produselor de un anumit fel și acestea dețin o pondere mai mare pe piață, cu atât acestea au o utilitate mai mare (este cazul calculatoarelor, telefoanelor mobile, faxurilor etc.). Posibilitatea obținerii rapide a informațiilor referitoare la piețe, produse și servicii (prin soft-uri performante) oferă diverse avantaje atât cumpărătorilor cât și producătorilor și vânzătorilor. Informațiile detaliate privind produsele cele mai bune calitativ, prețurile cele mai bune, le conferă cumpărătorilor o capacitate ridicată de a alege și procura, în cel mai scurt timp, produsul sau serviciul dorit. În aceste condiții, distanța dintre dorința de a cumpăra un produs și posibilitatea efectivă de a o face se reduce substanțial (prin intermediul comerțului electronic), tinzând să ajungă la zero, pentru multe produse (muzică, cărți etc.).

Pe de altă parte, informațiilor privind situația piețelor și exigențele cumpărătorilor se reflectă în fabricarea și vânzarea produselor conform

⁵ Conform unui studiu realizat în SUA, valoarea contabilă a firmelor din SUA, în anul 2001, reprezenta 25% din valoarea lor de piață, față de 95% în anul 1978 (Useem, J., *The 10 Driven Principles of the New Economy*, Business 2.0 Review, 5/2001 (<http://money.cnn.com/magazines/business2/>);

cerințelor exprese ale acestora. Producătorii și vânzătorii, stabilesc astfel ce sa producă, în ce cantități, la ce prețuri să vândă pentru a crește profitabilitatea și care sunt segmentele de piață asupra cărora să se axeze. Se asigură astfel personalizarea ofertei de produse, ceea ce determină o diminuare substanțială a stocurilor și timpilor de așteptare în derularea proceselor economice cu implicații asupra capitalului necesar derulării afacerilor, atragerii de noi surse de finanțare de la clienți, îmbunătățirea raportului calitate-preț etc.

Structura pe ramuri a economiei bazate pe cunoaștere este sensibil diferită față de cea a economiei industriale în care ramurile de bază erau industria și agricultura, predominante ca pondere în totalul populației ocupate în economie, ca procent în obținerea valorii adăugate și a PIB, etc. În structura economiei bazate pe cunoaștere, *serviciile* reprezintă principalul sector al economiei, cu cea mai mare pondere în populația ocupată și cu o contribuție semnificativă la crearea valorii adăugate. În cadrul serviciilor, *comerțul* are o pondere apreciabilă, derulat în mare parte sub forma de e-commerce. De asemenea, se amplifică dezvoltarea unor ramuri ce implică tehnologie de vârf (telecomunicațiile, informatica, cercetarea-dezvoltarea), cu rol esențial în generarea de noi cunoștințe și cu o pondere și un impact tot mai mare în structura și performanțele oricărei economii naționale.

SEMNIFICAȚIA CAPITALULUI UMAN ÎN CADRUL ORGANIZAȚIILOR BAZATE PE CUNOAȘTERE

Organizația bazată pe cunoaștere reprezintă o nouă paradigmă în lumea afacerilor de la începutul secolului XXI.

Funcționarea acestui tip de organizație se bazează pe trei procese fundamentale, desemnate prin sintagma „*cei trei I*”: *inovare* (crearea de cunoștințe noi), *învățare* (asimilarea de cunoștințe noi) și *interactivitate partenerială* referitoare la cunoaștere.⁶

Provocările legate de natura și proiectarea organizațiilor post-industriale au atras un număr mare de specialiști, fapt ce a condus la existența unui pluralism terminologic în literatura de specialitate, constând în utilizarea paralelă de noțiuni ca „*organizație centrată pe memorie*”, „*firmă intelectual-intensivă*”, „*organizație inteligentă*” etc.

⁶ Kets de Vries, M., *Leadership. Artă și măiestria de a conduce*, Ed. Codecs, București, 2003, pp. 69-72.

Conceptul de organizație bazată pe cunoaștere a apărut în anii 1984-1988 și a înregistrat, de atunci, faze succesive de cristalizare.

După 1995, intensificarea preocupărilor privind rezolvarea problemelor organizaționale devenite din ce în ce mai complexe, a contribuit la apariția primelor rezultate semnificative în crearea și funcționarea de organizații bazate pe cunoaștere.

Deși toate organizațiile sunt condiționate, într-un fel sau altul de cunoaștere, cel puțin la nivelul comportamentelor individuale ale membrilor lor, specific organizațiilor din societatea informațională este modul în care se bazează pe cunoaștere: *într-un sens mai profund, sistematic și extins la scara colectivă a comportamentului grupurilor și ansamblului organizației.*

În noul tip de organizație, actul managerial se fundamentează pe sisteme și procese bazate prioritar pe active intangibile, concentrându-se pe elaborarea unor strategii adecvate schimbărilor permanente și coordonării acțiunilor unor actori creativi, competenți, profesioniști, capabili de auto-conducere și auto-responsabilizare, cu un comportament proactiv și o nouă atitudine față de muncă, față de organizație și valorile acesteia.

Organizațiile societății informaționale aduc o nouă viziune în ce privește modul de abordare și valorizare a resurselor umane, considerate un activ strategic și de participare a acestora la viața organizațională. Cultura organizațională specifică acestor organizații este orientată spre performanță, promovează încrederea în oameni și în abilitățile lor, cultivarea respectului pentru angajați și loialitatea față de aceștia, încurajează libertatea de acțiune și inițiativa angajaților, asumarea de responsabilități complexe, orientarea spre munca în echipă, învățarea continuă și deschiderea față de nou, față de schimbare. Într-un astfel de mediu, în care sunt valorizate creativitatea și calitatea și nu cantitatea, angajații sunt stimulați și puternic motivați spre succes, spre obținerea performanțelor de excepție.

În organizațiile bazate pe cunoaștere și în general în societatea informațională, capitalul uman este recunoscut ca fiind factorul fundamental al progresului general, iar specialiștii sunt de acord că investiția pe termen lung în capitalul uman are puternice efecte de antrenare-propagare la nivel individual, organizațional, național și mondial.

Capitalul uman exprimă latura calitativă a resurselor umane: cunoștințele, aptitudinile și abilitățile angajaților dintr-o organizație.⁷ În

⁷ Armstrong, M, *Managementul resurselor umane-manual de practică*, Ed. Codecs, București, 2003, p. 47.

concepția specialistului M. Armstrong, capitalul uman este o componentă a capitalului intelectual, acesta din urmă reprezentând *acumulările și fluxurile de cunoștințe de care dispune o organizație*.⁸

Potrivit acestei concepții, capitalul intelectual are trei componente: *capitalul uman* - cunoștințele, aptitudinile și abilitățile angajaților dintr-o organizație; *capitalul social* - acumulările și fluxurile de cunoștințe care decurg din rețelele de relații din interiorul și exteriorul organizației; *capitalul organizațional* (denumit și capital structural) - bagajul instituționalizat de cunoștințe aflate în posesia unei organizații, stocat în baza de date, manuale etc.;

Acest concept tripartit al capitalului intelectual evidențiază că deși indivizii (capitalul uman) sunt aceia care generează, păstrează și rețin cunoștințe, aceste cunoștințe sunt amplificate de interacțiunile dintre indivizi (capitalul social), generând știința instituționalizată pe care o posedă organizația (capitalul organizațional). Cu toate că aptitudinile, cunoștințele și abilitățile indivizilor sunt cele care creează valoare, totuși, eficacitatea organizațională depinde și de buna valorificare a cunoștințelor oamenilor care trebuie dezvoltate, captate și tranzacționate (managementul cunoștințelor), pentru a se crea capitalul organizațional.

În organizațiile din societatea contemporană, *cunoștințele* reprezintă o nouă categorie de resurse considerate a fi mult mai complexe, dificil de evaluat și eficiente, comparativ cu celelalte categorii de resurse.⁹ Sub impactul cunoștințelor se produc modificări cantitative, calitative și structurale în toate celelalte categorii de resurse.

Generarea și exploatarea de cunoștințe, respectiv de cunoaștere, au devenit la ora actuală surse vitale ale creșterii bunăstării pe plan global, iar statele lumii și organizațiile sunt conștiente de lucrul acesta. Cunoașterea reprezintă, de asemenea, elementul central ce determină competitivitatea. În consecință, statele lumii, în special cele dezvoltate, se preocupă de generarea sistematică a cunoașterii, dezvoltând sisteme naționale și interacțiuni internaționale tot mai sofisticate.

Având în vedere aceste evoluții și bazându-ne pe exemplul țărilor dezvoltate, putem afirma că investiția în capitalul uman a dovedit că reprezintă cea mai durabilă și mai profitabilă investiție pe termen lung, cu efecte benefice și de durată asupra creșterii economice continue și susținute.

⁸ Idem.

⁹ Nicolescu, O., Nicolescu, Luminița, *op. cit.*

La nivel organizațional, dezvoltarea capitalului uman este decisivă pentru obținerea competitivității organizației. Firmele care nu pot suporta o astfel de investiție, nu vor avea șanse în competiția globală, din ce în ce mai acerbă.

INSTRUMENTE ALE DEZVOLTĂRII CAPITALULUI UMAN

Problematica definirii, formării, dezvoltării și utilizării capitalului uman a reprezentat o preocupare constantă în gândirea și practica economico-socială, începând cu economia clasică și continuând cu abordările postbelice.

Începând cu anii '60, problematica capitalului uman a captat atenția cercurilor academice, a practicienilor și a specialiștilor în materie de politici economice și sociale. Studiarea capitalului uman a căpătat, astfel, noi dimensiuni și valențe.

Ideea de investiție în capitalul uman îi aparține lui Adam Smith care sugera în *Avuția Națiunilor* (1776) că *rentabilitatea investiției în aptitudini profesionale poate fi comparată cu câștigurile aduse de investiția în capital fix (cu limitările de rigoare)*. În capitolul 10 al cărții, autorul arată că „*omul care a fost educat printr-o cheltuială importantă de muncă și timp, este necesar să poată presta o activitate care să-i ramburseze costul formării sale, cu un profit ordinar cel puțin egal cu cel al unui capital de aceeași valoare*”.¹⁰ Prin urmare, se observă că educația a fost asimilată cu o investiție, iar omul pregătit, cu o formă de capital.

Evoluțiile tehnice și tehnologice din a doua jumătate a secolului XX, au condus la creșterea nevoii de specialiști de diferite profesii, în toate domeniile de activitate, iar formarea profesională a fost din ce în ce mai mult percepută și considerată drept o investiție. În consecință, începutul anilor '60 a marcat așa-numita „*revoluție a investiției umane în gândirea economică*”. Cheltuielile făcute cu educația au fost tratate ca fluxuri investiționale ce construiesc capitalul uman.

În valoarea sau costul capitalului uman sunt incluse mai multe componente. Componenta activă, esențială este *educația și formarea profesională*. Amploarea schimbărilor economice și sociale din societatea bazată pe cunoaștere impune o alt fel de abordare a educației și formării profesionale. Acest tip de societate presupune o reconsiderare a importanței și rolului capitalului uman în dezvoltarea societății și în

¹⁰ Smith, Adam, *Avuția Națiunilor – Cercetare asupra naturii și cauzelor ei*, Ed. Academiei Române, București, 1962.

primul rând al educației și formării profesionale. A investi în educație și formare profesională înseamnă a promova creșterea economică, având în vedere că în noua economie a cunoașterii, baza bogăției o constituie, în primul rând, cunoștințele dobândite și utilizarea lor și nu factorii materiali de producție.

Educația și formarea profesională reprezintă astăzi un concept global sub care sunt reunite toate aspectele învățământului și instruirii în sistem formal, nonformal și informal.

În condițiile actuale, educația, prin funcțiile sale, reprezintă un pilon important al dezvoltării economico-sociale, în măsura în care răspunde cerințelor societății și în măsura în care este capitalizată prin utilizarea competențelor și calificărilor dobândite prin învățare. Din acest motiv, educația și formarea profesională se bucură de un interes major și o poziție prioritară în programele de dezvoltare, în special în țările dezvoltate, în strânsă relație cu procesele economice, demografice, sociale și politice.

Dreptul la educație este prevăzut în Declarația Universală a Drepturilor Omului. În timp, ca urmare a transformărilor economice, sociale și culturale și a tendinței accentuate de trecere la o societate bazată pe cunoaștere, conținutul și semnificația acestui drept au cunoscut o evoluție calitativă¹¹, de la educația inițială, la *educația și formarea profesională pe tot parcursul vieții*.

Noul concept de *educație și formare profesională pe tot parcursul vieții* a apărut ca răspuns, ca o alternativă la problemele majore cu care se confruntă umanitatea ca urmare a globalizării și mondializării, în condițiile noilor cerințe impuse de societatea și economia bazate pe cunoaștere. Într-o astfel de societate, capitalul uman devine un activ strategic, iar investiția în astfel de active este hotărâtoare pentru dezvoltarea economico-socială.

Educația și formarea profesională pe tot parcursul vieții reprezintă una din țintele majore și la nivelul UE, iar la acest fapt s-a ajuns ca urmare a studierii și înțelegerii mediului economic și social actual și a provocărilor pe care acesta le implică.

Educația și formarea profesională se află în centrul obiectivelor agendei de la Lisabona pentru creștere și locuri de muncă și reprezintă

¹¹ Luț, D. M, *Lifelong Education and Training - Major Condition of Human Capital Development*, Analele Universității Eftimie Murgu Reșița, Fascicola II - Studii Economice, ISSN 1584-0972, pp. 404-412, 2010.

elemente esențiale pentru continuarea aplicării acesteia în perspectiva anului 2020. Crearea unui „triunghi al cunoașterii” format din educație, cercetare și inovare, care să funcționeze corespunzător și să-i ajute pe *toți* cetățenii să își îmbunătățească competențele, este esențială din punct de vedere al creșterii și al locurilor de muncă, precum și al echității și incluziunii sociale. Recesiunea economică a evidențiat și mai mult importanța acestor provocări pe termen lung. Bugetele publice și cele private sunt supuse unor constrângeri importante, locurile de muncă existente sunt desființate, iar cele nou-create necesită, adeseori, competențe diferite și la un nivel mai ridicat. Prin urmare, sistemele de educație și de formare profesională ar trebui să devină mai deschise și mai relevante pentru nevoile cetățenilor, pentru cererea de pe piața forței de muncă și pentru necesitățile societății, în general.

Începând cu anul 2002, cooperarea la nivel european în privința politicilor în domeniul educației și al formării profesionale a oferit un sprijin valoros reformelor naționale în domeniul educației și a contribuit la mobilitatea în întreaga Europă a elevilor și studenților, precum și a cadrelor didactice. Pe baza acestei abordări și respectând pe deplin responsabilitatea statelor membre în privința sistemelor lor de învățământ, Consiliul a semnat în luna mai 2009, un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale.

CONCLUZII

Capitalul uman, ca și componentă a resurselor umane, este astăzi apreciat ca fiind cel mai valoros activ la nivel organizațional sau național, iar educația și formarea profesională continuă a resurselor umane este unanim apreciată în prezent ca o componentă esențială a strategiilor de dezvoltare ale statelor lumii. Ea reprezintă un factor major pentru creșterea economică continuă și susținută, pentru sporirea competitivității și ocuparea forței de muncă.

Conținutul și semnificația conceptului de educație și formarea profesională pe tot parcursul vieții, cu aspectele sale specifice, variază în funcție de diversitatea sistemelor existente la nivel național, de politica piețelor la un moment dat (cererea și oferta de educație și formare), precum și în funcție de alte aspecte ce derivă din caracteristicile și prioritățile naționale. Scopul acestor sisteme pe termen lung este să contribuie la manifestarea deplină a personalității indivizilor, prin dobândirea unei instruiți de calitate, evidențierea însușirilor și vocațiilor proprii, prin stimularea dezvoltării acestora.

Educația și formarea profesională sunt determinante pentru schimbările care se petrec la ora actuală în plan economic și social. Flexibilitatea și securitatea necesare în vederea sporirii numărului și a calității locurilor de muncă depind de garantarea faptului că toți cetățenii dobândesc competențele esențiale și își actualizează aptitudinile pe întreg parcursul vieții. Învățarea continuă contribuie la susținerea creativității și inovării și permite participarea deplină la viața economică și socială.

BIBLIOGRAFIE

1. Armstrong, M., (2003), „*Managementul resurselor umane-manual de practică*”, Ed. Codecs, București.

2. Kets de Vries, M., (2003), *Leadership. Artă și măiestria de a conduce*, Ed. Codecs, București.

3. Luț, D. M., (2010), *Lifelong Education and Training - Major Condition of Human Capital Development*, Analele Universității Eftimie Murgu Reșița, Fascicola II – Studii Economice, ISSN 1584-0972.

4. Nicolescu, O., Nicolescu, Luminița, (2005), *Economia, firma și managementul bazate pe cunoștințe*, Ed. Economică, București.

5. Peț, Steliana, (2000), „*Capitalul uman, factor cheie al dezvoltării economice durabile. Convergențe și disparități*”, IEN, București.

6. Smith, Adam, (1962), „*Avuția Națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei*”, Ed. Academiei Române, București.

7. Useem, J., (2001), *The 10 Driven Principles of the New Economy*, Business 2.0 Review, 5.

*** Conseil European Lisbonne, mars 2000, *Conclusions de la Présidence*, (<http://www.europarl.europa.eu.htm>);

*** European Commission, (2010), „*Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*”.

*** OCDE, (1996), *The Knowledge-Based Economy*, Paris, (studiu disponibil on-line la adresa:

<http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf>);