

## Capitalul intelectual în actualitate

*Lect.univ.dr.Nicolae Moroianu  
Drd.Daniela Moroianu  
A.S.E București*

” Angajații nu se depreciază.  
Valoarea lor pentru organizație, atunci când  
sunt înțeleși și prețuiți, este de neasemuit”

Organizațiile care dețin angajați cu un capital intelectual superior, vor obține venituri remarcabile pe o perioadă îndelungată. Cotidian, se poate observa și analiza bătaia tenace pe care o duc micii și marii investitori pentru a atrage în propria echipă personal cu un nivel ridicat de calificare și educație, care să poată răspunde cerințelor și exigențelor viitoare ale economiei și societății.

Cu cât acest tip de organizație devine un fenomen de masă cu atât societatea respectivă va înregistra un ritm de dezvoltare mai intens.

Capitalul uman constă în acele abilități ale indivizilor, care sunt caracteristice acestora și rămân aceleași în orice mediu social, putând fi valorificate pe piața muncii în schimbul unor resurse economice de orice tip.

Practic, capitalul uman este format din capital educațional (abilități dobândite de indivizi în procesul de instruire școlară, dar și în afara acestuia) și capital biologic (abilități fizice ale indivizilor, sintetizate cel mai adesea prin starea de sănătate).

Capitalul uman s-a dezvoltat ca și concept în economie, unde este privit în special ca și “estimare a abilității unei persoane de a produce venituri prin munca” (Di Bartolo, 1999).

Kiker (1966) notează șase motivații care au determinat anterior anilor '60 tratarea ființei umane ca și capital:

- demonstrarea puterii unei națiuni;
- determinarea efectelor economice ale educației, investiții în sănătate și migrației;
- pentru a propune sisteme de taxare mai echitabile decât cele existente;
- pentru a determina costul total al războiului (în evaluarea pierderilor de război, după cele două conflagrații mondiale);
- pentru a avertiza populația asupra nevoii de conservare a vieții și sănătății și pentru a sublinia importanța vieții indivizilor pentru economia țării în care locuiesc;
- pentru a spijini stabilirea compensațiilor decise de tribunale în caz de moarte sau accident.

Evoluția societății conturează o eră a cunoașterii spre care tinde umanitatea și o dată cu ea mediul de afaceri.

În centru se află informația care dă naștere capitalului intelectual.

Capitalul intelectual este moneda noului mileniu. Folosirea înțeleaptă a acestuia este cheia succesului în era cunoașterii. Tocmai de aceea el poate fi privit ca valoare ascunsă a unei organizații până de curând nemăsurabilă.

Noțiunea de capital intelectual a apărut în lumea afacerilor în anii 1990.

Există două moduri separate de gândire asupra capitalului intelectual; totuși se poate observa o oarecare legătură între ele. Unul se referea la informație, puterea minții concentrându-se asupra creației și extinderii cunoașterii din interiorul firmei. Celălalt, bazat pe resurse era orientat pe obținerea de profituri din combinațiile unice ale capitalului intelectual și resursele corporale.

Societatea celui de-al treilea mileniu dispune de angajați care sunt valoroși datorită cunoștințelor lor.

Capitalul intelectual este termenul atribuit activelor intangibile combinate care permit companiei să funcționeze eficient.

Componentele capitalului intelectual sunt:

- Activele de piață – sunt cele care derivă dintr-o relație benefică a organizației cu piața și cu clienții. Exemplele pot include: clienții și gradul lor de loialitate, canalele de distribuție, diferite contracte și acorduri, etc.
- Activele bazate pe proprietatea intelectuală - includ know-how-ul, secretele de comercializare, copyright-ul, brevetele sau alte drepturi.
- Activele centrate pe resursele umane – se referă la abilitatea și creativitatea manifestate în rezolvarea problemelor, precum și la calitățile de lider, antreprenor și manager pe care le dețin angajații unei organizații.

Activele specifice infrastructurii – au în vedere acele tehnologii, metode și procese care îi permit unei organizații să funcționeze eficient pe termen lung.

Cultura organizațională trebuie deci să îmbrățișeze creația, inovația, transferul și re folosirea informației și cunoștințelor pentru a profita la maxim de tot ceea ce oferă capitalul intelectual.

Măsurarea capitalului intelectual a devenit un domeniu principal de cercetare pentru practicieni și cercetători încă din anii '90.

Potrivit profesorului Nick Bontis, director al Institutului de Cercetare a Capitalului Intelectual, există patru mari sisteme de măsurare folosite în prezent de practicieni:

- Bugetarea resurselor umane

Obiectivul metodei este acela de a cuantifica valoarea economică a oamenilor în cadrul organizației cu scopul de a fi folosită în cadrul deciziilor manageriale și financiare. Cercetătorii au propus trei tipuri de astfel de modele de măsurare: modelul costurilor, modelul valorilor resurselor umane și modelul monetar.

Toate aceste modele tind să fie subiective și nesigure neprezentând încrederea necesară deoarece măsurătorile nu pot fi testate cu un grad ridicat de certitudine.

- Valoare economică adăugată

Modelul valorii economice adăugate a fost introdus ca o măsurătoare comprehensibilă a performanței care leagă elaborarea bugetului, planificarea financiară, realizarea obiectivelor, măsurarea performanțelor, comunicarea către acționari și stimularea prin compensații pentru a înregistra corect toate modalitățile prin care firma poate crea sau pierde valoare. Acest sistem însă nu prezintă în mod sistematic componentele structurale ale capitalului intelectual și lasă multe ambiguități în aplicabilitate.

- Metoda tabeli echilibrate

Se măsoară atât factorii financiari cât și cei nonfinanciari, incluzând aici perspectiva clienților, a proceselor interne, perspectiva dezvoltării și trainingului precum și un sistem de relații coerente între aceste măsuri.

Această metodă are mai mult rol de completare a perspectivelor tradiționale prin adăugarea de elemente nonfinanciare.

- Modelul Navigator

Un model dinamic și holistic de raportare a capitalului intelectual numit Navigator.

Potrivit acestui model, capitalul intelectual era împărțit în capital uman și capital structural.

Capitalul uman - reprezintă combinația de cunoștințe, aptitudini, intuiție, capacitatea indivizilor de a îndeplini sarcini și obiective (include valori, cultura și filozofie);

Capitalul structural - semnifică cunoștințele care rămân în cadrul organizației când nu se ia în calcul capitalul uman. Reprezintă de fapt cunoștințele care rămân în cadrul organizației atunci când oamenii “pleacă” acasă. Capitalul structural include capitalul organizațional și capitalul pieței. Spre deosebire de capitalul uman, acesta poate fi supus schimburilor comerciale;

Capitalul comercial - valoare ce rezultă din relațiile firmei cu clienții acesteia;

Capitalul organizațional - include capabilitățile organizației sub formă de hardware, software, baze de date, structuri organizaționale, patente, mărci înregistrate și orice altă capacitate a organizației care ajută la dimensionarea productivității indivizilor prin transmitere și schimb de cunoștințe;

Capitalul proceselor - procesele, activitățile și infrastructura aferentă folosită pentru crearea, schimbul, transmiterea și diseminarea cunoștințelor ce ajută la dimensionarea productivității indivizilor unei organizații;

Capitalul inovațional - această componentă a capitalului intelectual reflectă capacitatea unei organizații și investițiile curente destinate dezvoltării firmei : cercetare și dezvoltare, patente, mărci înregistrate, precum și companii “start-up” cu importanță sporită.

Inițial, teoria modernă a capitalului uman s-a dezvoltat în jurul grupului de la Universitatea din Chicago coordonat intelectual de Theodore Schultz, președintele Asociației Americane de Economie. Postulând raționalitatea indivizilor, Schultz și colaboratorii săi au tratat cheltuielile educaționale și cu sănătatea drept investiții în scopul creșterii productivității muncii și, implicit a creșterii economice.

Jacob Mincer, Gary Becker și cei ce i-au urmat s-au concentrat mai mult pe studiul relațiilor dintre capitalul uman și veniturile din munca, mai exact pe studiul variațiilor veniturilor în funcție de gradul de educație al indivizilor. Gary Becker a realizat o remarcabilă expunere a teoriei capitalului uman (1964): “veniturile indivizilor cresc substanțial în funcție de gradul de educație al acestora. Mincer și Becker au restrâns în general abordările lor asupra capitalului uman la analiza capitalului educațional, punând în evidență costurile asociate investirii în instruire, precum și relația dintre investițiile școlare și post-școlare.

În ultimele decenii, analizele asupra capitalului uman au început să îl definească pe acesta mai ales ca și capital educațional, ca urmare a impactului teoriei capitalului uman. Blaug (1976) arată că educația reprezintă în fapt esența capitalului uman, importanța ei fiind superioară componentelor asociate stării de sănătate. Studiile comparative asupra calității educației realizate în țările aflate în tranziție și cele cu o economie dezvoltată evidențiază faptul ca această problemă este una cu care se confruntă majoritatea țărilor Europei Centrale și de Est. Comparativ cu colegii lor din Canada, Franța, Israel, Marea Britanie elevii din Ungaria, Slovenia și fostele state ale Uniunii Sovietice au demonstrat o mai bună cunoaștere a faptelor dar o capacitate redusă a utilizării cunoștințelor în context nou, diferit<sup>1</sup>.

Specialiștii sunt de părere că un sistem de învățământ care nu dezvoltă la elevi capacitatea de a valorifica cunoștințele în diverse situații concrete, creativitatea, spiritul inovator nu pot fi considerate sisteme de învățământ de calitate, eficiente.

Absolvenții cărora le vor lipsi astfel de aptitudini sunt expuși riscului șomajului, excluderii sociale, sărăciei.

Gary Becker a dezvoltat teoria investiției în capitalul uman legat de termenul de rata de recuperare a investiției în capitalul uman.

Capitalul uman și implicit investiția în capitalul uman – în special investiția în educație – determină capacitatea indivizilor de a câștiga precum și perspectivele lor de angajare.

Un recent studiu elaborat de către OECD a confirmat importanța investiției în educație ca un determinant esențial al creșterii și dezvoltării economice contemporane.

---

<sup>1</sup> Beyond Economic Growth, Meeting the Challenges of Global Development, www.worldbank.org

Tendința tinerilor de a-și continua studiile contribuie la dezvoltarea de ansamblu a societății – evaluările au la baza în general ratele înalte de recuperare a investiției în educație.

Alte studii au relevat importanța pe care o prezintă pentru investiția în educație diversele beneficii non-economice care se pot asocia acestei investiții.

Una din cele mai importante motivații ale indivizilor de a investi în educație este legată de acumularea unui stoc de capital uman – materializat în cunoștințe și competențe, care conduc ca tendință la o sporire a productivității și implicit a câștigurilor potențiale pe care individul speră să le obțină – exprimate atât în termeni monetari cât și non-monetari.

Ideea centrală a tuturor teoriilor apărute asupra capitalului intelectual și societății bazate pe cunoaștere este faptul că valorile și-au schimbat ierarhia și anume, resursele fizice au coborât o treaptă pentru a face loc resurselor intangibile care devin un factor din ce în ce mai important în dezvoltarea și profitabilitatea unei afaceri și nu numai.

De aici decurg consecințe ce acționează asupra oamenilor, furnizori direcți și unici ai acestui capital intelectual. Pregătirea trebuie să se facă mai temeinic, cunoștințe mai vaste însemnând mai multă putere și deci un loc de muncă mai bun.

Cultura organizațională trebuie deci să îmbrățișeze creația, inovația, transferul și re folosirea informației și cunoștințelor pentru a profita la maxim de tot ceea ce oferă capitalul intelectual.

Capitalul uman intrat în atenția specialiștilor, în special a celor din domeniul economic, în momentul în care s-a constatat, atât la nivel individual cât și la nivel de țară, că cele mai ridicate profituri se datorează investițiilor în cunoștințe, competențe, calificări și mai puțin celor în capital fizic (utilaje, construcții, mașini, echipamente etc.).

Dat fiind faptul că majoritatea cunoștințelor, competențelor, calificărilor se însușesc în școală, prin intermediul procesului instructiv-educativ, educației i-a fost recunoscut rolul determinant pe care-l are în acumularea și dezvoltarea capitalului uman și, în consecință, în dezvoltarea economică a unei țări.

Pentru ca efectele educației asupra dezvoltării capitalului uman și celei economice să fie maxime trebuie respectate anumite condiții:

- cantitatea și calitatea educației măsurate în număr de ani de studiu, procent din PIB alocat educației, rata de participare școlară, rezultate, performanțe școlare să fie ridicate iar oferta educațională să corespundă cerințelor actuale și de perspectivă ale pieței forței de muncă;
- existența unui mediu socio-economic și politic stabil și un ritm de creștere economică accelerat;
- diferențele dintre venituri la nivel individual, salarizarea să corespundă nivelului de pregătire școlară și profesională al individului.

Formarea profesională este direct legată de strategiile de producție pe termen scurt, mediu sau lung ale diverșilor agenți economici, diferă nu numai de la o etapă la alta de dezvoltare a economiei, ci și de la un individ la altul.

Investițiile în educație rămân inefficiente dacă nu sunt însoțite de o strategie de dezvoltare socio-economică adecvată.

Devine astfel important îndeplinirea și a celorlalte două condiții: stabilitatea mediului socio-economic și politic și un ritm de creștere economică accelerată și existența unei relații directe între venituri, ocupații și nivel de pregătire școlară și profesională.

Principalele caracteristici ale mediului economic european și într-o oarecare măsură și ale celui românesc sunt:

- inovația tehnologică – acumularea unui volum impresionant de cunoștințe în toate domeniile, creșterea concurenței pe piață impune adoptarea celor mai noi tehnologii;

- instabilitatea ocupațională – angajații sunt forțați să-și schimbe nu numai locul de muncă, ci și profesia. Această instabilitate este mult mai accelerată în condițiile trecerii de la o economie planificată la una de piață;
- reducerea fiscalității – pe termen lung, în condițiile în care concurența va crește presiunile agenților economici asupra guvernelor vor fi tot mai ridicate în scopul reducerii fiscalității. Aceasta înseamnă că statul va fi nevoit în viitor fie să se retragă tot mai mult din susținerea serviciilor publice între care și educația, fie să identifice alte surse de finanțare a acestora.

Modificarea contextului economic impune o revizuire fundamentală a ofertei educaționale și nu numai la nivelul tuturor țărilor.

Încă de la începutul anilor '90 oferta educațională în România s-a diversificat atât la nivelul învățământului secundar cât mai ales la nivel superior. Mai mult, în primii ani ai tranziției, acest tip de ofertă a răspuns nevoilor pieței forței de muncă: creșterea numărului de specialiști în științe economice, medicale, juridice, informatică etc.

Inexistența unui sistem de monitorizare a relației dintre oferta educațională și cererea actuală și de perspectivă a pieței forței de muncă a condus la disfuncționalități majore: specializări înguste, neglijarea formării de specialiști în anumite domenii și supraaglomerarea altora, subocupare etc. În aceste condiții pe piața forței de muncă din România se manifestă deja fenomene de subocupare sau de declasare profesională, de devalorizare a diplomelor și aceasta nu pentru că ar fi prea multe, ci pentru că nu sunt utilizate.

În toate statele cu o economie dezvoltată aceste fenomene sunt frecvente dar în timp ce acolo au un caracter temporar (au rolul de a facilita trecerea spre un loc de muncă corespunzător pregătirii sau numărul de absolvenți de studii superioare este ridicat) în România ele au un caracter permanent. Ritmul lent al creșterii economice, dificultatea de a crea noi locuri de muncă conduc la o cerere scăzută de forță de muncă, deci de capital uman.

Investițiile în educație, în formarea de capital uman atât în plan individual cât și la nivelul societății se depreciază în cazul în care cunoștințele, competențele, calificările nu sunt utilizate regulat și corespunzător. Diferite studii au relevat importanța pe care o prezintă investiția în educație ca și diversele beneficii non-economice care se pot asocia acestei investiții.

Volumul cheltuielilor cu educația diferă nu numai de la o țară la alta, ci și de la un individ la altul și sunt în măsură să ofere o imagine atât asupra capacității unei țări de a susține dezvoltare capitalului uman, cât și asupra locului pe care-l ocupă acesta în strategiile de dezvoltare pe termen lung. Faptul că la nivel individual cheltuielile alocate educației sunt nesigure și variabile a condus la accentuarea rolului statului, al guvernelor în finanțarea educației, fie în totalitate, fie parțial.

În România, învățământul este gratuit la toate nivelurile sale iar accesul la educație este garantat prin lege tuturor persoanelor indiferent de sex, naționalitate, religie sau mediu socio-familial de proveniență. A devenit însă evident faptul că, în condițiile unei situații economice deficitare existența doar a unei legislații favorabile educației rămâne insuficientă.

România a intrat, ca și alte țări aflate în curs de dezvoltare, într-un cerc vicios: un nivel de dezvoltare scăzut are ca efect limitarea investițiilor în educație, deci în capital uman, și diminuează calitatea și productivitatea muncii, principalii factori ai creșterii economice.

Un alt aspect legat de finanțarea educației este cel legat de modul de distribuție a cheltuielilor pe niveluri de învățământ.

S-a constatat faptul că finanțarea totală a învățământului primar și secundar este mult mai avantajoasă pentru societate decât pentru individ: un nivel ridicat de alfabetizare, creșterea gradului de participare socială și economică al populației, îmbunătățirea calității vieții de familie și a stării de

sănătate etc. De aceea în foarte multe țări învățământul primar și secundar este gratuit durata obligatorie de școlarizare fiind foarte mare.

Investițiile în învățământul superior au un grad mai ridicat de rentabilitate în plan individual decât la nivel de societate în special prin creșterea veniturilor salariale în viitor astfel că, o mare parte a costurilor cu învățământul superior sunt suportate de către individ.

Deciziile privind distribuția cheltuielilor pe niveluri de învățământ trebuie să țină însă cont și de specificul societății.

În România distribuția cheltuielilor cu educația este una inegală fiind favorizat învățământul superior. În aceste condiții, chiar dacă învățământul este gratuit la toate nivelurile, capacitatea sistemului de a cuprinde și menține în școală o perioadă cât mai mare de timp întreaga populație de vârstă școlară este diminuată.

Nivelul de finanțare al învățământului și modul de distribuție al resurselor financiare afectează rata de participare școlară în special la nivelul secundar și superior.

În timp ce în statele dezvoltate din punct de vedere economic învățământul primar și cel secundar sunt generalizate (doar copiii cu probleme deosebite de sănătate psihică sau fizică, copii de emigranți sau delincvenții nu frecventează școala) în România procentul de participare școlară doar la nivel primar este apropiat de 100% în timp ce la nivel secundar este cu puțin peste 60%.

Una din cele mai importante motivații ale indivizilor de a investi în educație este legată de acumularea unui stoc de capital uman – materializat în cunoștințe și competențe, care conduc la tendința la o sporire a productivității și implicit a câștigurilor potențiale pe care individul speră să le obțină – exprimate atât în termeni monetari cât și non-monetari. “Premiul” obținut ca urmare a investiției în educație exprimat ca un câștig salarial este, în cazul absolvenților de învățământ superior substanțial.

Într-o serie de țări “premiul” salarial atașat investiției în educație a avut o tendință de creștere încă de la începutul anilor 80, ceea ce sugerează o expansiune semnificativă a ofertei de lucrători cu un nivel superior de calificare. În același timp s-a sesizat și o creștere semnificativă a cererii de educație.

Alte ipoteze legate de explicarea creșterii “premiului” salarial al investiției în educație în ultimele decenii include declinul înregistrat în rata de sindicalizare și reducerea valorii reale a salariului minim.

Astăzi accentul se mută asupra organizațiilor flexibile și suficient de agile care au nevoie de specialiști care să lucreze împreună în echipe.

Astfel de echipe sunt denumite sugestiv echipe multi-funcționale. Ne mutăm astfel din lumea specializării înguste în cea a echipelor și în special în cea a echipelor inter-funcționale care pun în evidență nu numai calitatea produsului, ci și calitatea decidenților din lumea afacerilor.

Echipele inter și multi-funcționale constau din membrii care posedă diferite seturi de calificări și competențe. Acest fapt este plin de semnificații în noua economie și în societatea cunoașterii.

Traseele de cariera îi favorizează pe cei care pot practica mai multe profesii și care dovedesc calități reale pentru a lucra în grup și pentru a se perfecționa permanent.

Remodelarea și reconfigurarea noii lumi a afacerilor are un impact considerabil asupra unora dintre conceptele și modelele economice cheie, ceea ce presupune:

- introducerea echipelor multi și inter-funcționale;
- adoptarea structurilor orizontale și înlăturarea ierarhiilor;
- procesele de re-inginerie.

Accentul s-a mutat dinspre organizarea muncii ca factor tradițional de producție pe baza diviziunii muncii spre organizarea oamenilor în echipe și spre identificarea și dezvoltarea managementului carierei și competențelor.

Experiența a evidențiat că echipele performante dinamice pot fi mai eficiente într-un mediu dominat de schimbare decât o pot face marile organizații în mod individual sau persoanele singulare.

Globalizarea modifică sensibil maniera în care se derulează afacerile și accelerează difuzarea “know-how”-ului și a inovației.

Din această perspectivă organizațiile trebuie să devină tot mai competitive. Acest fapt face imperios necesară reformularea principiului avantajului comparativ prin apelarea la conceptul mult mai sugestiv în contextul noii economii și al societății cunoașterii, acela al avantajului competitiv.

Principalii factori care permit României să devină inovatoare au în vedere:

- investițiile consistente ca ordin de mărime în educație în general și în educația de nivel superior, în special;
- baza informațională și tehnologică de calitate;
- nivele înalte ale cheltuielilor guvernamentale aferente cercetării și dezvoltării;
- legi eficiente de protecție a proprietății intelectuale care să susțină activitatea de cercetare-dezvoltare.

Aderarea României la Uniunea Europeană, privind factorul uman nu se face decât la un anumit nivel de profesionalism, de evoluție spiritual-culturală și economică, în permanentă adaptabilitate la un mediu economic nou, internațional integrat, la o lume integrată, o lume unică ce necesită oameni unici.

Aceasta presupune captarea tuturor valorilor spirituale, culturale, socio-umane, fapt care sporește importanța specificului și efortului național în cadrul integrării, amplificând astfel rolul valorilor autohtone și compatibilitatea acestora cu principiile de universalitate sau globalizare.

## **Bibliografie:**

1. Angelescu Coralia (coordinator) – Economie . Ediția a VII-a, Editura Economică, București, 2005.
2. Angelescu Coralia (coordinator) – Aderarea României la Uniunea Europeană- Bătălia cu timpul- Simpozion științific internațional, Editura Economică, București, 2004.
3. Becker S. Garry – Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la Educație, Editura ALL, București, 1997.
4. Becker S. Garry – Comportamentul uman o abordare economică, Editura ALL, București, 1994.
5. Ciucur Dumitru, Gavrilă Ilie, Popescu Constantin-Economie, Editura Tribuna Economică, București, 2004.
6. Keynes J.M. – Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor, Editura Științifică, București, 1970.
7. Popescu Constantin – Creșterea care sărăcește, Editura Tribuna Economică, București, 2003.
8. Suciuc Christina Marta - Investiția în educație, Editura Economică, București, 2000.
9. Perș Steliana (coord.), Evaluarea capitalului uman. Coordonate strategice ale evoluției pieței muncii în România, IRLI, București, 1997.
10. \*\*\* Raporturi de muncă, Revistă lunară editată de Tribuna Economică Nr.5/mai 2004.