



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 6 - Educație și competențe

Obiectiv specific 6.13 - Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și nonuniversitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă/cercetare/inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv, identificate conform SNC, și domeniile de specializare inteligentă, conform SNCDI

Titlul proiectului: **Excelența academică și valori antreprenoriale - sistem de burse pentru asigurarea oportunităților de formare și dezvoltare a competențelor antreprenoriale ale doctoranzilor și postdoctoranzilor – ANTREPRENORDOC**

Contract nr. 36355/23.05.2019 POCU/380/6/13 - Cod SMIS: 123847

Modul I, Curs 1 : Fundamentele Antreprenoriatului

Prof. univ. dr. ec. habil. FLORIN-MARIAN BUHOCIU

Cuprins

- 1. Despre Antreprenoriat**
- 2. Funcțiile și atributele unui antreprenor**
- 3. Antreprenorul și firma**
- 4. Dezvoltarea antreprenorială prin intermediul Întreprinderilor**

Mici și Mijlocii (IMM)

- 5. Planul de Afaceri-Instrument de dezvoltare strategic afacerii**
- 6. Stimularea potențialului de dezvoltare IMM-uri și prin activități de Cercetare-Dezvoltare-Inovare(CDI)**

Bibliografie

4. Dezvoltarea antreprenorială prin intermediul Întreprinderilor Mici și Mijlocii (IMM)

4.1 Definire, delimitare și modalități de creare a IMM (Start-Up-uri)

Cadrul legal pentru funcționarea afacerilor în România este dat de Legea 31/1990 și Legea 26/1990 - a registrului comerțului, iar pentru modul de derulare a activității IMM-urilor, prin Legea 133/1999 - privind stimularea întreprinzătorilor privați pentru înființarea și dezvoltarea IMM-urilor.

Deschiderea unei societăți comerciale se realizează prin parcurgerea unor etape obligatorii. Înregistrarea (înmatricularea) societății comerciale în Registrul comerțului are rol constitutiv. De la data înregistrării în Registrul Comerțului, societatea dobândește personalitate juridică, fapt care dă antreprenorului dreptul de a începe desfășurarea activității economice pentru care a fost autorizat.

Actele necesare pentru înființarea firmei se obțin de la Oficiul Registrului Comerțului din fiecare municipiu, privind înființarea unui SRL, sau descărcate de pe site-ul Ministerul Justiției, Oficiul Național al Registrului Comerțului. În Uniunea Europeană, IMM-urile sunt definite în conformitate cu Recomandarea UE 2003/361. Astfel, conform Legii nr. 346 din 14 iulie 2004, Art. 3 și Art. 4, cu modificările și completările ulterioare.

Principalii factori care determină încadrarea unei firme în categoria IMM-urilor, sunt:

- numărul de angajați;
- cifra de afaceri sau totalul activelor.

Conform aceleiași reglementări, firmele se împart în:

- Micro-întreprinderi:
 - număr angajați < 10 angajați;
 - cifra de afaceri $\leq$ 2 milioane euro sau active totale $\leq$ 2 milioane euro;

- Întreprinderi Mici :
 - număr angajați < 50 angajați;
 - cifra de afaceri ≤ 10 milioane euro;

- Întreprinderi mijlocii:
 - număr angajați < 250 angajați;
 - cifra de afaceri ≤ 50 milioane euro sau active totale ≤ 43 milioane euro.

În România, IMM-urile sunt definite în conformitate cu legislația românească în vigoare, Legea nr. 346 din 14 iulie 2004, cu modificările și completările ulterioare.

În conformitate cu articolul 47 din Codul fiscal, o microîntreprindere este, în 2017, acea firmă care a îndeplinit cumulativ, la 31 decembrie 2016, următoarele condiții:

- a realizat venituri, altele decât cele din activități desfășurate în domeniul bancar, în domeniile asigurărilor și reasigurărilor, al pieței de capital, în domeniile jocurilor de noroc sau activități de explorare, dezvoltare, exploatare a zăcămintelor petroliere și gazelor naturale;
- a realizat venituri, altele decât cele din consultanță și management, în proporție de peste 80% din veniturile totale;
- a realizat venituri care nu au depășit echivalentul în lei a 500.000 euro (noul plafon introdus);
- capitalul social a fost deținut de persoane, altele decât statul și autoritățile locale;
- nu se afla în dizolvare cu lichidare, înregistrată în registrul comerțului sau la instanțele judecătorești.

Principalele tipuri de societăți comerciale sunt:

- *societate cu nume colectiv*, ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social și cu răspundere nelimitată și solidară a tuturor asociaților;
- *societate în comandită simplă*, ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social și răspundere nelimitată și solidară a asociaților comanditați; comanditarii răspund numai până la concurența aportului lor;
- *societate în comandită pe acțiuni*, al cărui capital social este împărțit în acțiuni, iar obligațiile sociale sunt garantate cu patrimoniul social și răspundere nelimitată și solidară a asociațiilor comanditați; comanditarii sunt obligați numai la plata acțiunilor lor;
- *societate pe acțiuni*, ale cărei obligații sociale sunt garantate cu patrimoniul social; acționarii sunt obligați numai la plata acțiunilor lor;
- *societate cu răspundere limitată*, ale cărei obligații sunt garantate cu patrimoniul social; asociații sunt obligați numai la plata părților sociale.

Cele mai întâlnite forme juridice pentru dezvoltarea afacerilor mici și mijlocii sunt societățile pe acțiuni și societatea cu răspundere limitată. Societățile comerciale se constituie prin actul de voință a două sau mai multe persoane, prin încheierea unui act constitutiv. În mod excepțional, societatea cu răspundere limitată se poate constitui prin actul de voință al unei singure persoane (societatea cu răspundere limitată cu asociat unic).

4.2 Locul IMM-urilor în mediul de afaceri românesc; crearea de firme cu activități de CDI

În România sectorul IMM-urilor este deosebit de important, aspect ilustrat de ponderea cifrei de afaceri (CA) a acestuia în total CA la nivel de județ. În cadrul Reg. 2SE cel mai dezvoltat județ, prin prisma acestui indicator economic, fiind Jud. Constanța,, la nivelul anului 2015 CA a acestui sector a fost de 21 mil. Lei, cu o pondere de 48 % în totalul nivelului acestui indicator la nivel județean.

O importanță deosebită o are structura populației active clasificată după statutul profesional. Structurând statutul profesional al acesteia pe: salariat, antreprenor, lucrător pe cont propriu, lucrător familial neremunerat se obțin următoarele date :

- Salariat 71, 0 %
- Antreprenor 1,1 %
- Lucrător pe cont propriu 18,3%
- Lucrător familial 9,6%

Din datele de mai sus rezultă o discrepanță foarte mare între primele două categorii de angajați activi, și anume între salariați și antreprenori, în favoarea primei categorii. Din acest punct de vedere se impun mai multe considerații:

- Lipsa unor cunoștințe privind rolul antreprenorului în dezvoltarea economică la toate nivelele: individ, administrație publică locală și centrală etc.
- Necesitatea introducerii în programele școlare la nivel de gimnaziu/liceu de cunoștințe economice.
- Introducerea la toate nivelurile în Învățământul Superior de Programe specific care să ofere suportul necesar cunoașterii și dezvoltării antreprenoriatului, a avantajelor înființării de entități private.

Desigur că, așa cum s-a arătat mai sus, există și riscuri în derularea unor astfel de activități, riscuri normale într-o economie de piață concurențială.

Important este să observăm că direcția de dezvoltare a sectorului IMM-urilor este decisivă în dezvoltarea oricărei economii naționale, așa cum o arată experiența țărilor cu economie dezvoltată.

Documentele și informațiile necesare înființării unei firme se pot obține de la Oficiile Registrului Comerțului din orașele capitală de județ sau de pe site Ministerul Justiției / Oficiul National al Registrului Comerțului.

Înființarea de firme în România se face conform legislației menționate mai sus, antreprenorii fiind cei care trebuie să hotărască la început domeniile în care își vor desfășura activitatea/activitățile. Activitățile pe care le vor desfășura aceștia prin înființarea de firme sunt reglementate în nomenclatorul specific, adică în Clasificarea Activităților din Economia Națională (CAEN). În acest nomenclator se regăsesc toate activitățile care se pot desfășura legal în România, împărțite pe secțiuni, în funcție de specificul activității respective. Activitățile de Cercetare Dezvoltare.

Antreprenorii trebuie să aleagă codurile CAEN ale activităților pe care le vor desfășura în cadrul firmei pe care urmează să o înființeze, cu observația că pot desfășura max. cinci activități, deci își pot trece în Statutul firmei cel mult cinci coduri CAEN. Se pot alege coduri CAEN din orice secțiune a acestui nomenclator.

Activitățile de CDI se pot desfășura și în firme încadrate în secțiunea IMM-uri în care își pot găsi un mediu prielnic dezvoltării acestor activități. Din analiza făcută pentru anul 2018 de către C.N.I.P.M.M.R privind activitatea desfășurată în IMM-uri pe specificul CDI au rezultat următoarele concluzii :

- Eforturile în acest domeniu s-au concentrat în proporție de 38,35 % pe produse noi, 26,42 % pe noi tehnologii, 13,38% pe modernizarea sistemului informatic și 16,04 % pe pregătirea resurselor umane. De remarcat că 21,29% dintre IMM-uri nu au abordat deloc acest domeniu
- Principalele modalități de realizare a inovării în cadrul IMM-urilor sunt reprezentate de adaptarea elementelor de noutate dezvoltate de alte organizații 35, 98%, preluarea integrală a elementelor de noutate de la alte organizații 29,36%, derularea individuală de astfel de activități 26,14% și cooperarea cu alte organizații pentru a derula astfel de activități 8,52%.

- Privind investițiile în astfel de activități situația se prezintă astfel: 36,04% nu au alocat fonduri pentru acest tip de activitate, iar 18,16% au alocat între 0,1% și 5%, 15,85% au alocat între 5,1% și 10%, 13,82% au alocat între 10,1% și 20%, 10,16% au alocat între 20,1% și 50%, 3,66% au alocat între 50,1% și 75% iar 2,30% au alocat CDI peste 75% din investiții
- Ponderea în CA a veniturilor din activități CDI este următoarea: 38% dintre firme nu au obținut venituri din valorificarea produselor/serviciilor noi, 13,82% au facturat între 0,1% și 5% din totalul comenzilor, 14,36% între 10,1% și 20%, 14,63% între 20,1% și 50%, 3,52% între 50,1% și 75%, iar 2,30% peste 75% din CA a provenit din activități CDI.
- Finanțarea investițiilor în CDI provine în proporție de 71% din fonduri proprii, 12% din credite bancare, 6% din Fonduri UE iar restul de circa 11% din fonduri de la autoritățile centrale și locale.

- O parte însemnată dintre IMM-uri 36,59% considera ca investițiile în CDI trebuie recuperate până în 6 luni de zile.
- Principalele surse de informații pentru activitățile de CDI sunt propria organizație 39,62%, clienții și consumatorii 37,47%, furnizorii de echipamente și materiale 24.39%, conferințele 17,25%, universitățile 3,64%, guvernul și institutele publice de cercetare-dezvoltare 2,02%
- Principalele bariere în derularea acestor activități sunt costul ridicat al acestui tip de activități 31,94%, fonduri propria insuficiente 20,75%, incertitudinea cererii unor astfel de produse 13,88%, acces dificil la noile tehnologii 12,67%, lipsa scheme publice de finanțare/cofinanțare și rigiditate criterii de eligibilitate 11,73%.

Este deosebit de important ca fiecare firma, chiar de la înființare, sa aibă definită o strategie clară privind dezvoltarea sa, aceasta implicând o bună cunoaștere atât a capacității proprii firme cât și a mediului de afaceri, intern și/sau extern, în care firma își va desfășura activitatea. De obicei, acestea se ocupă de dezvoltarea produsului și/sau a piețelor de desfacere a acestuia. Dezvoltarea produsului poate însemna adăugarea de noi calități în plus față de cele existente, dezvoltarea de noi produse în portofoliul; firmei care să fie oferite pieței. Dezvoltarea pieței poate însemna extinderea geografică a pieței actuale dar și orientarea către segmente/nișe noi de piață.

4.3 Resursele Umane și Managementul acestora în IMM-uri; specificul lor pentru activități CDI

Resursa umană necesară înființării și dezvoltării activității unei firme, de cele mai multe ori de tip IMM, constituie o preocupare majoră și constantă a antreprenorului. Managementul eficient al acestora reprezintă o condiție esențială pentru derularea cu succes a activităților din firma. Managementul Resurselor Umane (MRU) este o activitate organizațională pentru folosirea eficientă a forței de muncă pentru atingerea obiectivelor firmei, dar și a celor individuale. MRU include toate deciziile manageriale și practicile/procedurile care influențează/afectează în mod direct salariații care își desfășoară activitatea în cadrul firmei.

Prima activitate din acest domeniu este de *planificare, recrutare și selecție a forței de muncă* necesare desfășurării activității firmei. Această activitate este strâns legată de activitățile pentru care se înființează firma. De aceea este necesar ca antreprenorul să identifice profilul/profilele profesionale necesare desfășurării unei activități normale în firmă.

Aceasta activitate înseamnă colectarea de informații atât din mediul extern cât și din cel intern al firmei, dacă este posibil. Pe baza previziunii funcționării și dezvoltării activităților din firmă, se fac previziuni privind cererea de forță de muncă, funcție și de disponibilul de resurse umane, extern și intern. Planul pentru creșterea sau reducerea forței de muncă este nemijlocit legat strategia de dezvoltare a firmei pe termen mediu și lung.

Recrutarea resurselor umane se poate face utilizând mai multe metode, funcție de specificul personalului care se dorește a fi adus în firmă. Menționăm câteva astfel de metode: anunțuri în cadru intern (firma); anunțuri în mass-media, inclusiv anunțuri pe site-uri specializate; contracte specifice cu firme de recrutare personal; recrutare prin târguri de job-uri; recrutare direct dintre absolvenții de școli/licee sau universități.

Recrutarea din sursă internă sau externă firmei are avantaje și dezavantaje specific fiecărui domeniu. După parcurgerea acestei etape este necesar să se elaboreze Fișa Postului și specificațiile specific acesteia și publicarea anunțului de angajare. Fișa postului trebuie să conțină toate atribuțiile pe care angajatul le va avea în firmă: denumire, relații ierarhice, condiții de studii și calificări, obligații și responsabilități, resurse alocate.

Procesul de selecție se realizează prin parcurgerea mai multor etape, dintre care menționăm: completarea chestionarului de angajare, interviu, verificare cunoștințe candidat, interviu final de angajare, decizie angajare.

Cercetarea candidaților, ca o prima formă de selecție, se face studiind CV-ul acestora și eventul diverse site-uri unde ar putea apărea activități desfășurate de candidat. Interviu preliminar se constituie în întâlnirea dintre persoana care se ocupa cu selecția, de obicei chiar antreprenorul acesteia care poate fi administratorul ei cu persoana care dorește angajarea. Urmează apoi testarea cunoștințelor candidaților, atât profesionale cât și a celor de personalitate. Interviu final urmărește luarea deciziei de angajare sau nu a celui care dorește să fie angajat. Toate aceste activități se desfășoară în baza Codului Muncii - Legea 59/2003.

Pentru activități de tip CDI care ar urma să se desfășoare în firmă în baza CAEN-urilor specifice din Secțiunea M72 din Nomenclatorul CAEN Rev. 2 prezentat mai sus, recrutarea personalului respectă aceeași legislație națională la care se adaugă una specifică, funcție de specificul postului care există în organigrama firmei. Dacă postul prevede activități nemijlocite de cercetare se poate aplica legislația specifică acestui domeniu. Dacă însă în Fișa postului sunt prevăzute activități de implementare și apoi de exploatare a unor aplicații/soft-uri pentru produsele/serviciile pe care firma le realizează se aplică legislația curentă, dar salariatul trebuie să aibă cunoștințele specifice necesare introducerii în activitatea curentă a acestor noi tipuri de tehnologii.

Piața muncii în cercetare este deocamdată destul de limitată, ca și schimbul de personal de cercetare între organizațiile publice și cele private. De asemenea, prezența cercetătorilor străini în mediul specific românesc este încă modest, alături de proporția scăzută a cercetătorilor între angajații din mediul privat. De aceea, Strategia CDI sprijină deschiderea largă a mediului de cercetare public către mediul privat și din străinătate.

Bibliografie:

1. Birley, S., Muzyka, D., Mastering Entrepreneurship: your single source guide to becoming a master of entrepreneurship, FT Press, USA, 2000.
2. Burduș, E, Cochină, I., Crăciun, L., Istocescu, A., Întreprinzătorul, Editura Pro Universitaria, 2010
3. C.N.I.P.M.M.R., Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat: CARTA ALBA a IMM-urilor din România, 2019, Ed.nr. 17, Ed. Pro Universitaria București 2019, ISBN 978-606-26-1096-8
4. D.P. Wold, NxLEVEL Guide for Entrepreneurs, WEN, University of Columbia, Den 1998.
5. Dalota M.D., Management Antreprenorial. Fundamente teoretice. Studii de caz, Ed. Pro Universitaria, București 2012
6. Druker, P. (1993), Inovația și spiritul antreprenorial, Editura Economică, București.
7. Ghenea M., Antreprenariat Drumul de la idei către oportunități și succes în afaceri, Ed. Universul Juridic, București 2011, ISBN 978-973-127-516-1

8. Iordăchescu M., Scutelnicu E., Iordăchescu Dănuț, Stimularea potențialului de dezvoltare a I.M.M.-urilor, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., București, 2005, ISBN 973-30-1366-8.

9. Manea D.M., Man O.R., Managementul I.M.M.-urilor, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., București, 2005, ISBN 973-30-1210-6

10. Nicolescu O., Managementul întreprinderilor mici și mijlocii, Ed. Economică, 2001

11. Onetiu C., START în antreprenoriat, Ed. Act și Politon, București 2019, ISBN 978-606-913-479-5

12. Popescu, M., Managementul inovării, Editura Universității Transilvania din Brașov, 2016.

13. Schumpeter, J.A., The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle, Transaction Publishers, 1934.

14. Stevenson, Howard H., and Shirley M. Spence. Getting to Giving: Fundraising the Entrepreneurial Way. Belmont, MA: Timberline LLC, 2011.

Resurse web

15.https://ro.wikipedia.org/wiki/Antreprenoriat#Semnifica%C8%9Bia_conceptului_de_antreprenor_%C8%99i_antreprenoriat.

16.https://ro.wikipedia.org/wiki/Antreprenoriat#Semnifica%C8%9Bia_conceptului_de_antreprenor_%C8%99i_antreprenoriat.

17.<http://antreprenori-responsabili.ro/resurse/marius-ghenea-despre-elementele-esentiale-ale-antreprenoriatului/>

18.Planul de afaceri - Studiu teoretic privind elaborarea unui plan de afaceri

<http://www.rasfoiesc.com/business/afaceri/Planul-de-afaceri-Studiu-teore96.php>

19.Strategia Nationala CDI:

https://www.edu.ro/sites/default/files/ fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/strategia-cdi-2020 _proiect-hg.pdf

20.Start-Up Nation:

<https://startupnation.aippimm.ro>

<http://www.aippimm.ro/categorie/programe/programul-start-up-nation-2018/>

<https://startupnation2018.aippimm.ro/>.

21.Procesul de inovare. Firma inovativă, disponibil la http://www.icpe.ro/performer/files/Procesul_de_Inovare_Firma_Inovativa.pdf

Acte normative

1. Codului Muncii - Legea 59/2003
2. Parlamentul României, Legea nr. 324/2003 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, Monitorul Oficial al României nr. 514 din 16 iulie 2003.

Vă mulțumesc pentru atenția acordată!

