

ROLUL SPIRITULUI ANTREPRENORIAL ÎN DEZVOLTAREA ECONOMIEI NAȚIONALE

L. Bugaian, L. Timotin

Universitatea Tehnică a Moldovei

Republica Moldova reprezintă o țară cu economie în tranziție, care a trasat un obiectiv de transformare și realizare a reformelor orientate spre o economie de piață competitivă și un nivel înalt de trai al populației. Această tranziție este asistată de un șir de schimbări de ordin politic, economic și social. În următoarele decenii Moldova va fi afectată de globalizare, va fi expusă la dezvoltarea științifică și tehnică globală ce va avea o viteză și intensitate greu predictibilă, care totuși indică un număr semnificativ de evoluții surprinzătoare, ce nu pot fi regăsite în trecut sau extrapolate pe baza experiențelor trecute. Este necesar să fim preveniți asupra consecințelor competiției globale și europene, care produce fuzionarea companiilor multinaționale și expansiunea acestora. Deciziile strategice vor continua să se concentreze la nivel supranațional. Internaționalizarea cercetării și dezvoltării și concentrarea acestora în țările mari și în companii multinaționale vor continua, și vor afecta și domeniul educației. Dezvoltarea și utilizarea eficientă a resurselor umane depinde de estimarea realistă a comportamentului viitor al investitorilor, care sunt în căutare de teritorii ce le furnizează avantaje competitive clare și ușor identificabile, de lungă durată, siguranță garantată a mediului de afaceri. Diferitele regiuni și țări oferă resurse umane, capital uman la nivelul regional sau național, având un anumit cost, calificare, integritate morală, care sunt luate în considerare atunci când se produc decizii de politici investiționale ale marilor companii. Întreprinderile mici și mijlocii devin din ce în ce mai dependente de densitatea investițiilor străine pe aceste teritorii și sunt forțate să intre din ce în ce mai mult în relații de piață multinaționale. Investitorii, mari sau mici, așteaptă să găsească în orice țară angajați și manageri capabili de a opera cu cele mai noi tehnologii, atât de producție cât și de gestiune a informației, pentru a putea beneficia de avantajele unor ramuri de vârf.

Noile metode de organizare a muncii, capacitatea de a comunica în mediu multinațional și multiethnic, mutarea accentului de la problematica de moment a capacității forței de muncă către problematica viitoare, sunt zone de intensă preocupare a factorilor decizionali din majoritatea

țărilor europene și a instituțiilor acestora. Această focalizare a interesului, atât a guvernelor cât și a sectorului de business ne conduc la presupunerea că va crește competiția dintre țări și dintre resursele umane ale acestora, în încercarea de a atrage investițiile în zona lor. Putem presupune că atât concurența internațională cât și cea internă vor crește.

Republica Moldova trebuie să se adapteze acestei tendințe cât mai rapid posibil pentru a compensa pierderile suferite din urma perioadei centralizate de gestiune. Studiile consultate, materialele realizate de consultanți interne și internaționale conduc la câteva concluzii, care nu sunt de loc încurajatoare:

- Capacitatea inovatoare a oamenilor și organizațiilor în vederea creșterii capacității forței de muncă și a competitivității sunt acum de maximă importanță. Dobândirea unei reputații de regiune cu resurse umane calificate, competente și creativitate în domenii generale, și mai ales a tehnologiilor de informații și comunicare, este greu de câștigat, și contează din ce în ce mai mult în concurența viitoare.

- Capacitatea de adaptare a oamenilor la oferta de muncă în schimbare și comportamentul activ în învățarea permanentă sunt dependente de valorizarea învățării – considerăm că această considerație a învățării, de orice tip, a fost grav afectată în trecut, mai ales în perioada de tranziție, care au dus la schimbări sociale necontrolate, lipsa de interes în cunoașterea realității și de recunoașterea onestă a problemelor, orientarea factorilor politici către beneficii imediate, legate mai ales de păstrarea puterii și protejarea intereselor de grup, au deteriorat în mod constant interesul pentru investiția în resursa umană.

În țară resursele sunt limitate pentru a face față provocărilor regionale și, de fapt, interne. Există limitări esențiale privind structura și calitatea resurselor umane, precum și posibilitatea de valorificare a acestora:

- Populația îmbătrânită – un fenomen tipic pentru majoritatea țărilor europene, cu accentuarea ponderii categoriilor economic dependente și care nu mai sunt incluse într-un proiect de dezvoltare cu

potențial de valorificare în viitor presează asupra capacității de finanțare a dezvoltării pentru categoriile active;

- Insuficientă valorificare a talentelor și ineficiență instituțională în absorbția acelor talente pe piața muncii și în administrația publică; totodată salariile neatractive din educație, administrația publică și alte sectoare bugetare produc stagnarea și lipsa de inovație la nivelul acestor sectoare;

- Expunerea la influențe ideologice și presiuni politice, la interese de grup și strategii de imagine inconsistente sau contrarii față de cerințele unei dezvoltări reale a creativității, valorizare a competenței și puterii de muncă.

- Insuficiența resurselor financiare pentru dezvoltarea intensivă a resurselor umane constituie o problemă atât pentru formularea politicilor bugetare publice cât și pentru fiecare companie sau persoană în parte.

Problema va putea fi rezolvată numai pe termen lung și numai în condițiile în care va exista o preferință pentru investiția în resursa umană din partea tuturor regimurilor politice care vor urma, combinată cu accentuarea orientării populației către educație, prin sprijinirea indivizilor și companiilor să investească în educație prin intermediul scutirilor de taxe sau a facilităților fiscale, prin introducerea taxelor de școlarizare sensibile la factorii sociali, extinderea posibilității de finanțare din mai multe surse, utilizarea schemelor moderne de finanțare educațională, atât a indivizilor cât și a instituțiilor.

Principalele opțiuni strategice pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial ar fi următoarele:

- *Cunoștințe și competențe transferabile*

În acest domeniu există un potențial neexplorat, datorită inerției sistemului, a lipsei de preocupare în analiza acestor arii, care au rămas parțial necunoscute și nevalorificate. Identificarea, recunoașterea și creșterea nivelului cunoașterii transferabile constituie un factor important pentru o stabilitate sporită a unei societăți democratice și o flexibilitate mai mare a resurselor umane.

- *Educația pentru democrație*

Include capacitatea cetățenilor de a-și da seama că schimbările democratice, determinarea unui curs sau altul în evoluția societății este în puterea lor; accentuarea controlului intern depind de înțelegerea naturii democrației, a problemelor specifice și a neîmplinirilor pe care le experimentează.

- *Educația economică*

Include cunoștințe și deprinderi necesare pentru o viață profesională raportată cu succes la

pieță, înțelegerea comportamentului de bază al clienților, afacerilor și managementului financiar, posedarea competențelor de bază privind diferite instrumente și metode de comportament în condiții de piață.

- *Educația metodologică*

Include cunoașterea regulilor și mânuirea gândirii logice și metodologia generală a luării deciziilor și rezolvării de probleme. Cele mai importante sunt metodele de colectare a datelor și analiza acestora, procesul de clasificare, metode analitice, de sinteză și creative, metode de alegere a opțiunilor și a luării deciziilor, metode de lucru în echipă, metode de prezentare a fenomenelor complexe incluzând diagrame, metode elementare statistice etc. Acest tip de competențe determină măsura în care populația reușește în domeniul gestiunii informației, utilizarea informației și a tehnologiilor de comunicare.

- *Educația existențială și socială*

Include în principal capacitatea de a pune întrebări despre sensul și valoarea existenței umane, căutarea de răspunsuri pe baza unei cunoașteri aprofundate și a gândirii libere a fiecăruia, acceptarea toleranței față de diferite concepții existențiale, capacitatea de a căuta rădăcinile principiilor morale și a valorilor existențiale ale cuiva. Include, de asemenea, deprinderi existențiale foarte practice, cum ar fi planificarea propriei vieți pe termen lung, crearea și întreținerea relațiilor cu ceilalți, construirea responsabilității individuale și sociale.

Un rol important în formarea capacităților antreprenoriale îl deține mass media. De regulă, atenția media se focalizează asupra companiilor aflate în al doilea stadiu de dezvoltare, cei aflați la început sunt în anonimat. Rareori apar informații calificate ca istorii de succes a unor antreprenori mici. Aceste insule mai des sunt văzute ca niște provocări, decât exemple de urmat.

În Republica Moldova există Strategia de susținere a dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2006-2008 (HGRM nr. 521 din 15 mai 2006). În conformitate cu această strategie la 17 mai 2007 (HGRM nr. 538). a fost creată Organizația pentru dezvoltarea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii (ODIMM). În conformitate cu Legea pentru susținerea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii nr. 206 din 7 iulie 2006, ODIMM este organizație subordonată Ministerului Economiei și Comerțului. Misiunea ODIMM este susținerea dezvoltării sectorului IMM din Republica Moldova, în conformitate cu prioritățile Guvernului stabilite în strategiile și programele sale. În luna noiembrie 2007, ODIMM a

lansat Programul de promovare și extindere a abilităților antreprenoriale, destinat până ce doar titularilor de patenta, cărora, începând cu 1 ianuarie 2008, li se retrage dreptul de a desfășura activitate de comerț cu produse alimentare, precum și comerț cu amănuntul în chioșcuri. În republică funcționează diferite centre de instruire care, de asemenea, prestează servicii de instruire pentru antreprenori.

În opinia noastră, este necesar de o analiză a programelor dedicate formării abilităților antreprenoriale, care ar include sistemul educațional, programele de inițiative republicane, regionale, sau locale, fondurile locale și internaționale în rezultatul căreia să se poată înțelege cine și ce face, unde este lipsă, de ce și cum de acoperit aceste lacune.

Liniile de acțiune a tuturor programelor de sprijin antreprenorial pot fi grupate în următoarele direcții:

1. Împărțirea riscurilor și recompenselor

- Firmele și afacerile aflate la început au nevoie ca alții să împartă cu ele riscurile: angajații, investitorii, furnizorii, clienții.

- În plus, acestea au nevoie de un sistem de educație care să asigure angajaților atât competențe de bază (de analiză, comunicare, creativitate, rezolvarea problemelor), cât și competențe tehnice, specifice firmelor aflate la început de activitate.

- Sunt necesare politici regionale de susținere a rețelelor de furnizori (consultanți și experți), care pot acționa la un moment dat ca “salvatori” ai firmelor aflate în dificultate.

- Elaborarea de legislație privind falimentul care să nu stigmatizeze pe cei care eșuează.

- Politici regionale care să încurajeze prin succesul firmelor noi și să motiveze cultura de cooperare cu firmele aflate la început, ca pe un lucru interesant și onorabil.

2. Recompensa împărțită

- Cine a ajutat în stadiile timpurii creșterea unei firme, trebuie răsplătit cu o parte din valoarea creată – angajații timpurii, primii investitori, furnizorii și clienții trebuie să aibă acces la proprietatea firmelor cu care lucrează.

- Realizarea unor aranjamente de cumpărare, în care să fie favorizați cei care au sprijinit în vre-un fel creșterea firmei.

3. Ocrotirea și protejarea inovației

- Politicile de proprietate intelectuală sunt de importanță critică pentru noile firme. Este vorba de un echilibru delicat, deoarece la prima fază firmele au nevoie de idei și acces la inovații. Dacă acestea

sunt supra-protejate, nu mai sunt folosite de cei care au nevoie. La a doua fază, întreprinderile ce caută capital instituțional și management profesionist au nevoie de cadrul legal care să le permită întărirea drepturilor asupra unor inovații care constituie un capital important al firmei.

- La nivel regional, universitățile trebuie să încurajeze mai mult răspândirea aplicațiilor comerciale ale tehnologiilor, prin personalul propriu sau alte metode. Trebuie încurajată comercializarea inovațiilor, care la un moment dat să susțină financiar cercetarea din care au apărut.

4. Expertiza în domeniile:

- educație antreprenorială;
- rețele antreprenoriale;
- rețele de consultanță;
- mentorat;
- generarea politicilor locale privind taxele, fiscalitatea, tratamentul preferențial, educația, transportul, facilitățile acordate celor ce învață.

5. Planificare și strategii în domeniile:

- educație;
- spirit antreprenorial și formare pentru afaceri;
- constituirea și funcționarea rețelelor de asistență;
- înlăturarea practicilor împovărătoare și consumatoare de timp;
- creșterea flexibilității capitalului și a forței de muncă.

6. Capital disponibil

- Este importantă crearea unei piețe de capital sensibile la nevoile de finanțare a companiilor în creștere și a celor aflate la început.

Strategia pentru oamenii de afaceri și manageri prin internaționalizarea cunoașterii și crearea competențelor

Considerăm că nu s-a acordat suficientă atenție în etapa parcursă de Republica Moldova în ultimul deceniu în privința competențelor și deprinderilor, a talentului în conducerea afacerilor, al dezvoltării curajului, al integrității morale a oamenilor de afaceri și a managerilor. În ciuda multor dificultăți și transformări problematice, acum în țară există o categorie de manageri eficienți și profesionalizați, nu foarte numeroasă, dar recunoscută de către companii și investitorii străini; din păcate, această categorie nu s-a bucurat întotdeauna de sprijinul public și al autorităților.

Dimpotrivă, în discursurile politice și opinia publică acest grup de profesioniști a fost pus în umbră în mod nemeritat de un alt grup de oameni de afaceri și manageri, care a profitat de schimbările și

transformările produse, fiind de multe ori în conflict cu legea și în contradicție cu standardele etice, acționând numai în propriul profit și în defavoarea altora, servind interese de grup și făcând parte din rețele de influență. Mai există și o altă categorie de manageri, incompetenți și fără vre-un efect benefic asupra companiilor, în general de stat, pe care le-au condus, și care au realizat de multe ori falimentarea întreprinderilor, firmelor sau slăbirea încrederii publicului în lumea de afaceri, dovedind că nu sunt capabili să se adapteze la noile condiții ale economiei.

Începând cu anii 90, o educație managerială cu o largă diversificare, pluralistă, a început să se dezvolte în Moldova, mai mult cu sprijin internațional. Din păcate, dezvoltarea educației manageriale nu a fost susținută financiar în mod sistematic de către stat, așa cum se întâmplă în țările dezvoltate. Abordarea educației manageriale s-a rezumat de multe ori la aria facultăților economice și a afacerilor, evitând sfera serviciilor publice, care au rămas de multe ori fără personal cu o formare corespunzătoare și lucrând într-un context ce nu a favorizat inovația, spiritul antreprenorial și creativitatea.

Oamenii de afaceri și managerii trebuie să fie recunoscuți deschis ca un grup de elită de maximă importanță. Acest grup, având o bună orientare în tehnicile, practicile și modul de acțiune valabile pe plan internațional, trebuie să constituie punctul de sprijin național în cadrul economiei globale, altfel Moldova va suferi impactul negativ al globalizării dacă nu va putea să folosească oportunitățile și să obțină beneficii din ele.

Pentru a încuraja grupul de manageri talentați și performanți, unele măsuri prioritare se impun:

- Toate nivelele de educație trebuie să se concentreze pe selectarea, încurajarea și promovarea talentelor în domeniul conducerii, antreprenoriatului și managementului.

- Modele de personalități demne de urmat în domeniul afacerilor, atât din Moldova cât și din întreaga lume, trebuie prezentate opiniei publice.

- Studii de caz privind afaceri și firme de succes, din țară și din străinătate, trebuie făcute publice și să fie disponibile pentru educarea managerilor și oamenilor de afaceri.

- Educația oamenilor de afaceri și a managerilor trebuie sprijinită financiar. Acest tip de sprijin ar trebui finanțat și din resurse ce vizează creșterea și dezvoltarea pieței muncii, deoarece educația managerilor constituie un factor cu implicații profunde în creșterea economică

- implicit în diminuarea șomajului.

- Sistemul de educare și asistență informațională în management și afaceri din Republica Moldova trebuie să devină comparabil și compatibil cu cele mai bune sisteme la nivel internațional. Înființarea școlilor internaționale de business și management trebuie încurajată, experiența nouă de succes în anumite domenii economice din țările europene trebuie să difuzeze mai rapid.

- Întreprinderile mici și mijlocii trebuie să fie ajutate prin oferirea de cursuri și programe subvenționate de stat privind managementul strategic și managementul crizei.

- Managerii ce gestionează activitatea de gestiune generală, operațională și de control trebuie să parcurgă cel puțin un curs în management și administrația companiilor, sau să dovedească existența competențelor în domeniu.

Ținând cont de situația generală a economiei Moldovei, considerăm că este necesar elaborarea unui program național de dezvoltare a IMM cu includerea acțiunilor special orientate la încurajarea și dezvoltarea talentelor din management și afaceri.

Bibliografie

1. *Legea privind susținerea sectorului întreprinderilor mici și mijlocii, nr.206-XVI din 07.07.2006*

2. *Strategia de susținerea dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2006-2008 (HGRM nr. 521 din 15 mai 2006).*