

ing. **Natalia Lazăr**
Prof. gr. I

ing. **Maria Mitrache**
Prof. gr. I

Educație antreprenorială

Manual pentru clasa a X - a



EDITURA DIDACTICĂ ȘI PEDAGOGICĂ S.A.

CUPRINS

INTRODUCERE	4
1. MANAGEMENTUL RESURSELOR PERSONALE	5
1.1. Motivația muncii	5
1.2. Alegerea traseului profesional și problema mobilității profesionale	9
1.3. Individul ca întreprinzător	14
1.4. Calități și competențe ale întreprinzătorului de succes	17
2. ÎNȚIEREA ȘI DERULAREA UNEI AFACERI	22
2.1. Planul de afaceri și problemele aplicării acestuia	22
2.2. Condițiile legislative ale activităților antreprenoriale	28
2.3. Instrumente necesare studierii pieței	39
2.4. Resursele necesare derulării unei afaceri	42
2.5. Obținerea produsului	60
2.6. Promovarea produsului	65
2.7. Evaluarea afacerii	71
3. ETICA ÎN AFACERI	86
3.1. Răspunderea în afaceri	86
3.2. Principii etice în relațiile cu angajații firmei, cu partenerii de afaceri și cu instituțiile publice	92
3.3. Protecția consumatorului	97
3.4. Protecția mediului	104
4. RISC ȘI REUȘITĂ ÎN AFACERI	109
4.1. Riscul în afaceri	109
4.2. Modele de reușită în afaceri	119
4.3. General și particular în realizarea unei afaceri reușite	122
BIBLIOGRAFIE	128

1.1. Motivația muncii

Pentru a putea trăi și a se manifesta în relațiile cu semenii săi, omul trebuie să consume o varietate de bunuri și servicii, trebuie să-și acopere, deci, o varietate de nevoi.

Existența biologică și socială a omului implică un consum continuu de bunuri, de la alimente sau îmbrăcăminte până la servicii, cum ar fi cele de transport, asistență medicală, învățământ, cultură etc. Înainte de a fi **producător**, omul este **consumator**.



Ocupație tradițională.

Activitatea omului este generată și orientată de necesitatea acoperirii nevoilor, fiind o permanentă creație de noi nevoi ce reies din însuși procesul de desfășurare a activității umane. Din multiplele forme ale activității umane, cea care îl definește pe om ca specie este **munca**.



Definiție

Munca reprezintă activitatea fizică sau intelectuală cu caracter social-util, specifică numai omului, făcută conștient în vederea unui scop dinainte stabilit: producerea de bunuri necesare satisfacerii nevoilor oamenilor.

Munca s-a schimbat din antichitate și până în zilele noastre. Activitatea omului a trecut, de la cea de cultivator de plante și crescător de animale, la cea de producător și, în prezent, se face trecerea la munca productivă și creativă. În acest proces s-a trecut, treptat, de la efortul fizic preponderent, la afirmarea tot mai puternică a celui intelectual.

Omul desfășoară multe activități: mănâncă, se joacă, învață, colecționează lucrări de artă etc. O trăsătură comună acestor activități este **motivația**.

Ce este motivația?

„Unui om este mult mai ușor să-i dezvolți calitățile decât să-i înlături defectele“. „Cultivă-i omului calitățile, ca să-și inunde defectele“.

Motivația unui angajat este definită de suma tuturor stimulilor individuali necesari pentru realizarea performanței. Acești stimuli pot fi atât de natură subiectivă, cât și de natură obiectivă.

De pildă, iată câțiva factori obiectivi:

- un loc de muncă sigur;
- remunerație bună;
- recunoașterea muncii prestate;
- un bun climat de muncă;
- protecție a muncii adecvată;
- bune posibilități de promovare.

Primii trei stimuli sunt foarte importanți pentru randamentul oricărei activități.

Succesele unui sportiv se spune că sunt datorate motivării sale ridicate, în timp ce despre un elev care evită munca (sub forma efortului intelectual și a atitudinii participative la actul de transfer și aprofundare de cunoștințe și informații) se spune că nu este motivat (sau că este motivat să nu muncească). Este interesant că, în lipsa unei motivații pozitive, se dezvoltă, fără prea mare efort, o motivație negativă.

Majoritatea lucrătorilor din fabricile de automobile din SUA sunt satisfăcuți de locurile lor de muncă și de companiile unde lucrează. Dedicarea lor muncii pe care o fac reprezintă un indicator moral ridicat. Moralul unui angajat se referă la atitudinea față de muncă, față de superiori și față de organizația din care face parte.

Moralul ridicat – ca atitudine pozitivă în raporturile de muncă – este rezultatul principal al **satisfacerii nevoilor** prin locul de muncă, sau ca rezultat al locului de muncă. O necesitate care ar putea fi satisfăcută prin locul de muncă este recunoașterea rolului important și contribuției avute într-o organizație (**satisfacția muncii**). O altă nevoie, satisfăcută, ca rezultat al locului de muncă, este **securitatea financiară**.

Un moral ridicat conduce la dedicare cvasitotală și la loialitate în favoarea organizației, evidente în fabricile de automobile din SUA, la care se adaugă dorința de a lucra cât mai bine. Un moral scăzut poate conduce la dezinteres față de muncă, rată scăzută a productivității și, ca rezultat, angajații părăsesc compania pentru a căuta locuri de muncă la alte firme, în speranța că vor afla acolo mai multă satisfacție prin motivație.

Putem spune că **motivația** acționează ca un **câmp de forțe** în care se află atât subiectul cât și obiectele, persoanele, activitățile. Pentru a caracteriza o componentă a motivației s-a folosit conceptul de **vector** care, în fizică, posedă: mărime, direcție și sens. **Vectorii motivației** sunt caracterizați prin intensitate, direcție și sens, proprietăți care pot fi măsurate prin anumite metode psihologice. Direcția și sensul unui vector exprimă atracția, apropierea sau evitarea, sau respingerea. Intensitatea lui se regăsește în forța de apropiere sau respingere.



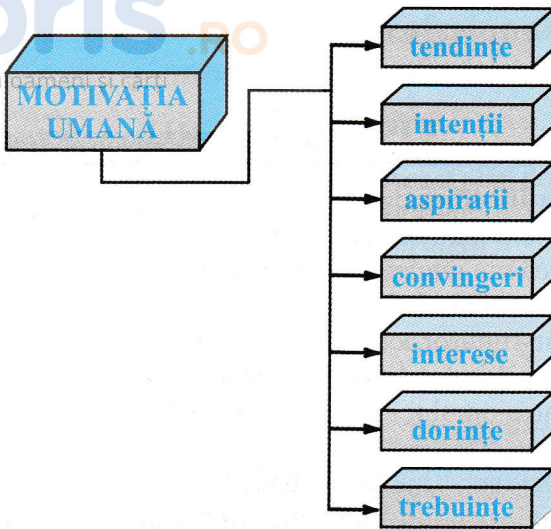


Fig. 1.1. Elementele componente ale motivației umane.

Motivația este esențială în activitatea psihică și în dezvoltarea personalității deoarece:

- ▶ este primul element cronologic al oricărei activități;
- ▶ semnalizează deficite fiziologice și psihologice (ex. foamea semnalizează uneori scăderea glicemiei – procentul de zahăr din sânge – sub o anumită limită, în vreme ce trebuința de afiliere este semnalizată de sentimentul de singurătate);
- ▶ selectează și declanșează activitățile corespunzătoare propriei satisfaceri și le susține energetic (de exemplu: nevoia de afirmare a unui elev declanșează activități de învățare, participare la concursuri);
- ▶ contribuie, prin repetarea unor activități și evitarea altora, la formarea și consolidarea unor însușiri ale personalității (de exemplu: interesul pentru muzică favorizează capacitatea de execuție a unei lucrări muzicale).

Motivațiile lucrătorilor (fig. 1.1) sunt: economice și profesionale, sociale, legate de autorealizare, complexe, de mobilizare, culturale și spirituale.



REȚINE!

Munca este sursa bunăstării oamenilor și, totodată, cel mai valoros și elementar factor de producție.

Țelul oricărui lucrător îl reprezintă satisfacerea nevoilor.

Motivația principală a omului este creșterea continuă a nivelului de trai.





FIȘĂ DE LUCRU

I. Completează spațiile libere:

- Înainte de a fiomul este
- Activitatea fizică sau intelectuală cu caracter....., specifică numai este
- Trăsătura comună tuturor activităților umane este

II. Stabilește valoarea de adevăr a următoarelor enunțuri:

- A. F. Activitatea omului nu este orientată de necesitatea acoperirii nevoilor.
- A. F. Munca este sursa bunăstării oamenilor.
- A. F. Motivația este primul element cronologic al oricărei activități.

III. Răspunde la următoarele întrebări:

- Ce este motivația ?
- Care sunt principalii stimuli importanți pentru randamentul oricărei activități ?

IV. Stabilește asocierile dintre cele două coloane:

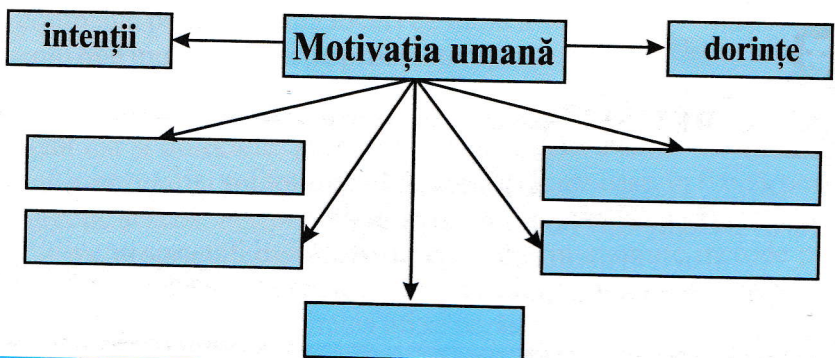
- | A | B |
|----------------------------|--|
| 1. averea, poziția socială | a. nevoi naturale (biologice sau fizice) |
| 2. hrana, locuința | b. nevoi sociale |
| 3. colecții de artă | c. nevoi spirituale |
| 4. motivația muncii | |

V. Scrie cel puțin un proverb sau un citat referitor la muncă.

Exemplu: „Munca tare, munca deasă,
Numai dânsa nu mă lasă
Zbuciumându-mă să pier.“

(B. P. Hașdeu, *Scrieri*, I, 33)

VI. Realizează și completează (pe caiet sau cu ajutorul computerului, folosind programul Microsoft Word) următoarea schemă:



1.2. Alegerea traseului profesional și problema mobilității profesionale

Conceptul de dezvoltare de-a lungul vieții a avut o influență importantă asupra teoriilor privind *planul de carieră*. Acest plan de carieră se poate pune în relație directă cu dezvoltarea adultului. În figura 1.2 sunt prezentate fazele pe care le parcurge orice persoană de-a lungul vieții.



Definiție

Cariera reprezintă: o profesie, ocupație; domeniu de activitate; timp cât cineva lucrează într-un anumit domeniu; etapă sau treaptă în ierarhia profesională; poziție în societate, situație bună.

Fazele de dezvoltare

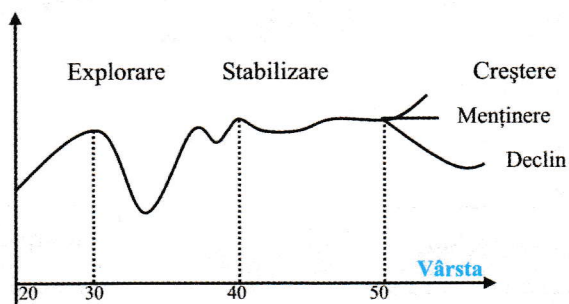


Fig. 1. 2. Fazele parcurse de om de-a lungul vieții.

Pentru dezvoltarea carierei personale trebuie să ne înțelegem pe noi și în același timp să înțelegem lumea în care trăim. Întrebările la care trebuie să răspundem includ atât lumea interioară, lumea exterioară, cât și eul interior al individului, care trebuie să-și găsească propria cale în viață (fig. 1.3).

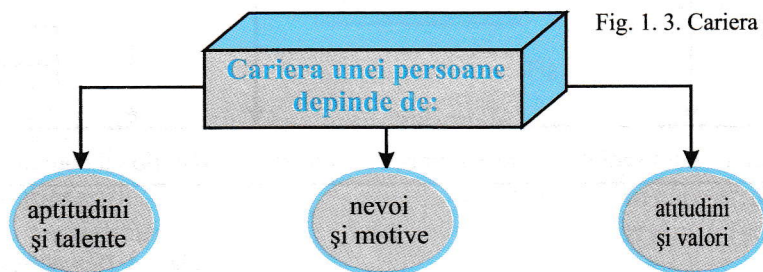


Fig. 1. 3. Cariera profesională.



Imaginea interioară s-ar putea clarifica răspunzând la o serie de întrebări fundamentale cum ar fi:

- **Cine ia decizii privitoare la cariera personală ?**
- **Ce ne mobilizează ?**
- **Ce talente avem ?**
- **Cât suntem de mulțumiți de noi înșine ?**

Imaginea interioară poate fi interpretată pe baza răspunsului la întrebarea: „**Am găsit un loc de muncă ce mi se potrivește?**“.

Alegerea și dezvoltarea carierei sunt procese extrem de complicate. Dezvoltarea carierei (fig. 1.4) capătă o importanță deosebită pentru formarea potențialului de muncă și valorificarea lui, școala cu diferitele sale trepte, profiluri și specializări având un rol hotărâtor. După terminarea școlii, toți absolvenții se găsesc în fața deciziei de a se angaja, de a urma o pregătire într-o meserie sau de a urma cursurile unei facultăți.

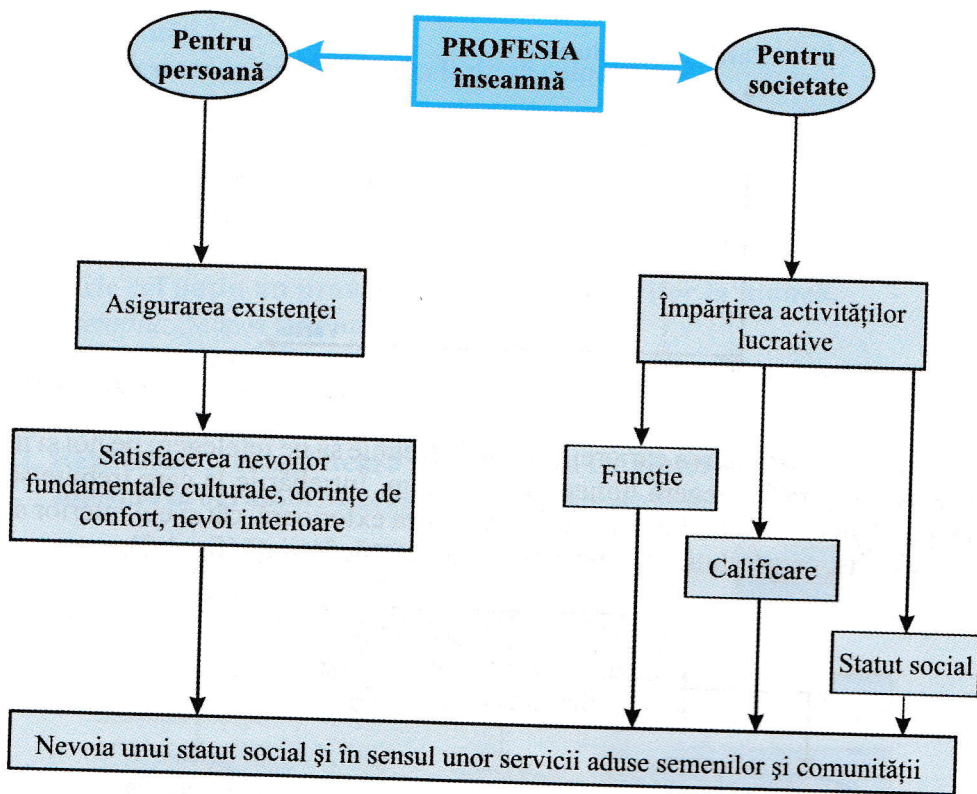


Fig. 1.4. Dezvoltarea carierei.



În favoarea pregătirii într-o meserie pledează șansele mai mari pe piața de muncă, un venit mai mare, posibilități de promovare și de calificare mai mari și o poziție mai bună pe plan social. Alegerea profesiei care corespunde cel mai bine nevoilor, dorințelor și aptitudinilor proprii depinde de mai mulți factori.

Totodată, progresul științei și tehnicii, amplificarea continuă a complexității proceselor de producție, deprecierea rapidă a stocului de cunoștințe acumulate în perioada pregătitoare inițială impun în mod necesar perfecționarea pregătirii profesionale a populației ocupate.

Formele de realizare a acestui proces sunt multiple în funcție de profesie și specialitate, de necesitățile întreprinderilor, de cerințele postului ocupat, de interesul și perspectivele de promovare ale salariaților etc.

Formarea inițială se realizează în școală, iar cea **profesională** este organizată de instituții guvernamentale sau private.

Pregătirea profesională se realizează prin:

- **educație permanentă;**
- **cursuri de calificare, recalificare și perfecționare.**

Acestea sunt organizate de:

- ◆ Ministerul Educației și Cercetării (MEC);
- ◆ Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (MMSSF);
- ◆ școli, universități, agenți economici, sindicate;
- ◆ Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București;
- ◆ asociații profesionale, fundații și firme particulare.

Conform figurii 1.5, **populația activă** (resursele de muncă sau forța de muncă) este formată din:

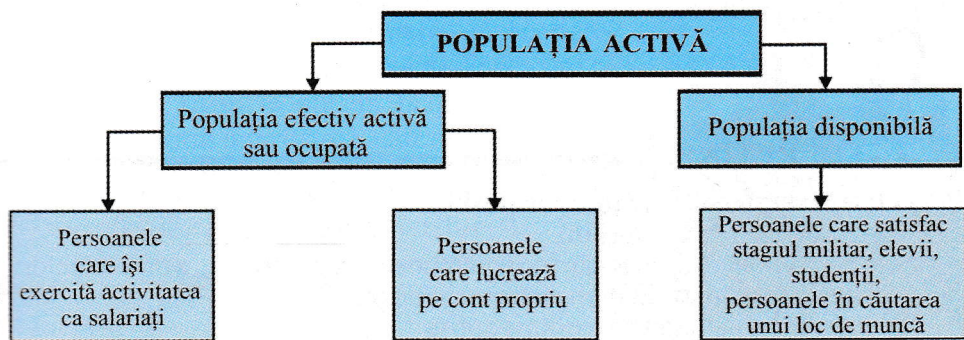


Fig. 1.5. Clasificarea populației active.

Filialele locale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă(ANOFM) sunt cele care stabilesc:

- meseriile;
- specialitățile;
- funcțiile;
- activitățile în care urmează să fie pregătiți cursanții (șomerii sau personalul activ).



ȘTIATI CĂ ...

Potrivit „Codului muncii al României“, începând cu vârsta de 16 ani, fiecare persoană aptă de muncă poate să desfășoare, până la vârsta de pensionare, o muncă utilă societății, care să-i asigure mijloacele de existență și de dezvoltare spirituală. Încadrarea în munci temporare se poate face și la vârsta de 14 ani, iar în unitățile industriale de la vârsta de 15 ani, cu încuviințarea părinților sau a tutorilor, dar numai pentru munci potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele lor.

În conformitate cu Legea nr. 19 din 1 aprilie 2000, vârsta standard de pensionare este de 60 de ani pentru femei și de 65 de ani pentru bărbați. Atingerea vârstei standard de pensionare se va realiza în termen de 13 ani de la data intrării în vigoare a acestei legi, prin creșterea vârstelor de pensionare pornindu-se de la 57 de ani pentru femei și de la 62 de ani pentru bărbați.

Pot fi organizate cursuri:

- la cererea agenților economici, care urmează să angajeze șomeri;
- la cererea șomerilor, care doresc să presteze o activitate organizată;
- la inițiativa ANOFM, în funcție de necesarul forței de muncă.

Programul de calificare, recalificare și perfecționare are în vedere dezvoltarea unor noi sectoare de activitate, a celui privat sau a diferitelor sectoare în care evoluția economiei o impune, precum: industria ușoară, comerțul, serviciile etc.



REȚINE!

- Obiectivele pregătirii profesionale sunt:
 - rezolvarea de sarcini noi;
 - perfecționarea capacității de comunicare și de rezolvare a problemelor;
 - perfecționarea atitudinii pentru schimbare.
- Creșterea calității muncii se obține prin:
 - creșterea nivelului general de educație și de pregătire profesională a forței de muncă;
 - asigurarea unui nivel ridicat de sănătate a forței de muncă;
 - promovarea unui sistem eficient de motivare a lucrătorilor.
- Datorită tehnologiei (evoluției rapide a acesteia), unele profesii își micșorează importanța sau chiar dispar, apărând profesii noi (minerii disponibilizați din mine neproductive vor trebui să se recalifice – exemplu: construcții de drumuri și căi ferate).