

LBRIS

We know
books

OANA MARIA CĂLIN

TRANSFORMĂ IDEEA ÎN ACȚIUNE

Ghid de gândire antreprenorială
pentru studenții la comunicare

t...

TRITONIC

Tritonic Books

București | 2025

Oana Maria Călin
TRANSFORMĂ IDEEA ÎN ACȚIUNE
 Ghid de gândire antreprenorială pentru studenții la comunicare

Copyright © Oana Maria Călin
 Copyright © TRITONIC 2025 pentru ediția prezentă.
 Toate drepturile rezervate, inclusiv dreptul de a reproduce fragmente din carte.

TRITONIC

Str. Coacăzelor nr. 5, București
 e-mail: editura@tritonic.ro
 www.tritonic.ro

Tritonic București apare la poziția 18 în lista cu Edituri de prestigiu recunoscut în domeniul științelor sociale (lista A2) (CNATDCU):
http://www.cnatdcu.ro/wp-content/uploads/2011/11/A2_Panel41.xls

Colecția Comunicare Media este coordonată de lect. univ. dr. Bogdan Hrib.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

CĂLIN, OANA MARIA

Transformă ideea în acțiune : ghid de gândire antreprenorială pentru studenții la comunicare / Oana Maria Călin. - București : Tritonic Books, 2025

Conține bibliografie

ISBN 978-606-749-874-5

316

Coperta: Alexandra Bardan
 DTP: Ioan Dorel Radu
 Editor: Rebeca Cojocar
 Comanda nr. CM13/ 2025
 Bun de tipar: Decembrie 2025
 Tipărit în România

Orice reproducere, totală sau parțială, a acestei lucrări, fără acordul scris al editorului, este strict interzisă și se pedepsește conform Legii dreptului de autor.

CUPRINS

Introducere	7
Capitolul 1. Gândirea antreprenorială	11
1.1. Importanța dezvoltării gândirii antreprenoriale	11
1.3. Startup ca formă de învățare	13
1.4. Despre cum să parcurgeți acest manual	17
Capitolul 2. Antreprenariatul: definiții, tipologii și etape	24
2.1. Evoluția definițiilor antreprenariatului	24
2.2. Tipologii de antreprenariat și piețe țintă	30
2.3. Criterii de definire a unui startup	34
2.4. Etapele unui startup	36
2.5. Pălăriile unui antreprenor	40
2.6. Rolurile formale într-o afacere	44
2.7. Exemplu – 5 to go	45
Capitolul 3. Context antreprenorial și actori	51
3.1. Să vorbim puțin despre lumea în care trăim	51
3.2. Ecosistemul antreprenorial din România	54
3.3. Exemplu – www.startarium.ro	65
Capitolul 4. Procesul de ideație – de la intuiție la validare	69
4.1. Avem idei, ce facem cu ele?	69
4.2. Model în 2 pași	73
4.3. PAS 1: Iubește problema	74
4.4. PAS 2: Gândește soluția	86

Gabriela Zăinescu, profesor

Nicolae Iorga spunea că „școala nu e totul. Sunt genii fără studii și idioți cu doctorat”. Adevărat! Geniile au sau nu au școala, dar câți suntem genii?! Ca fost profesor, cred în rolul hotărâtor al educației în evoluția fiecărui om, al lucrului bine și temeinic făcut, al înțelegerii și aplicării teoriei. Drumul poate fi și invers: de la practică la teorie. Acest al doilea drum de multe ori ne bulversează pe noi, „oamenii normali”. Nume ca Albert Einstein, Thomas Edison, Henry Ford, Mark Zuckerberg, Steve Jobs, Coco Chanel, George Lucas, Walt Disney, Steven Spielberg au uimit lumea științifică, financiară, business sau art. Unii dintre ei fără studii universitare terminate. Acestea sunt însă genii! Câți dintre noi avem viziune, metode, cunoștințe, curajul de a renunța la un drum bătătorit și a construi fără metodă, de a risca în necunoscut?!!

Manualul tocmai aceasta își propune: să ne ajute pe noi ceilalți, oameni normali, să străbatem drumul construirii temeinice al unei afaceri care trebuie să reziste unei lumi în plină mișcare și neprevăzut. Și încă ceva: să putem relua oricând acest drum, pentru ca, spre deosebire de numele enumerate, care veneau din societăți concurențiale, as spune cu „gena riscului”, cu educație bazată de secole pe spiritul afacerilor, noi aici venim dintr-o lume în care am executat și îndeplinit planuri impuse de alții, neavând posibilitatea de a încerca sau iniția afaceri, de a „întreprinde” ceva în cel mai profund sens al termenului! Societatea noastră trebuie să învețe să fie liberă, să prindă aripi și să zboare cu succes pe un drum greu, dar nu imposibil de parcurs. Iar acest manual poate contribui în acest sens.

Ligia Matei, tânără profesionistă în domeniul comunicării

Un manual ce nu poate fi lăsat din mână și care te introduce în ecosistemul unui business de la A la Z. Mi-a arătat că o idee poate deveni fezabilă doar dacă încerci și, crede-mă, este loc de încercare, eșuare și învățare.

Capitolul 1.

GÂNDIREA ANTREPRENORIALĂ

În contextul transformărilor accelerate ale economiei globale și al avansului tehnologic, dezvoltarea gândirii antreprenoriale sau gândirea axată pe rezolvarea unei probleme este fundamentală pentru construirea unei profesii și expertize solide, indiferent de domeniul de lucru.

1.1. Importanța dezvoltării gândirii antreprenoriale

Antreprenoriatul este recunoscut de Uniunea Europeană, începând cu 2016, ca una dintre cele **opt competențe-cheie** pentru învățarea pe tot parcursul vieții, alături de competențele digitale, gândirea critică și competențele sociale și civice (Comisia Europeană, 2016). Mai mult, datele Global Entrepreneurship Monitor indică faptul că în România tinerii intenționează să inițieze o afacere în următorii ani (GEM, 2024), ceea ce sugerează o oportunitate extraordinară de a valorifica potențialul creativ și inovator al noilor generații prin educație antreprenorială formală și nonformală.

VIITORUL ESTE ACUM ÎN SALA DE CURS!

Într-o perspectivă educațională, acest potențial nu este un concept abstract proiectat într-un viitor îndepărtat, ci este prezent aici și acum, în sala de clasă. Studenții de astăzi reprezintă antreprenorii, inovatorii și liderii de mâine, iar

modul în care sunt ghidați și formați în prezent va determina capacitatea lor de a răspunde provocărilor economice, sociale și tehnologice ale următoarelor decenii.

Competențele dezvoltate prin educație antreprenorială includ atitudini precum pasiunea antreprenorială („vreau”), autoeficacitatea („eu pot”), proactivitatea, toleranța la ambiguitate („îndrăznesc”), inovativitatea și perseverența (Comisia Europeană, 2014). Acestea nu sunt relevante doar pentru inițierea unei afaceri proprii, ci și pentru **intraprenariat** – capacitatea de a genera și implementa proiecte inovatoare în cadrul unei organizații existente.

În același timp, antreprenoriatul se aliniază cu profilul „abilităților viitorului”, definite de Forumul Economic Mondial (2020) ca esențiale pentru piața muncii în următorul deceniu: rezolvarea complexă a problemelor, gândirea critică, creativitatea, flexibilitatea cognitivă, luarea deciziilor bazate pe date și adaptabilitatea. Educația antreprenorială antrenează aceste competențe prin situații de învățare active, în care studenții sunt provocați să chestioneze *status quo*-ul, să caute soluții inovatoare și să accepte schimbarea ca parte a procesului de dezvoltare. Astfel, antreprenoriatul nu este doar o abilitate economică, ci o competență transversală care pregătește indivizii să navigheze cu succes într-o lume caracterizată de incertitudine, volatilitate și interconectare globală.

Investiția în dezvoltarea gândirii antreprenoriale contribuie, așadar, nu doar la crearea de afaceri și locuri de muncă, ci și la formarea unui capital uman capabil să genereze valoare, să inoveze și să răspundă proactiv provocărilor societății contemporane – fie în postura de antreprenor, fie în cea de intraprenor. În acest sens, consolidarea educației antreprenoriale în universități și programe de formare profesională, dar și crearea unor cadre potrivite pentru aplicarea practică

devin elemente strategice pentru sustenabilitatea economică și socială a României și a lumii, în general.

1.3. Startup ca formă de învățare

Într-o lume caracterizată de volatilitate, incertitudine, complexitate și ambiguitate (conceptul VUCA – fig. 1), una dintre competențele fundamentale pentru succesul profesional și social este capacitatea de a chestiona permanent realitatea, de a explora ipoteze alternative și de a evalua critic informațiile disponibile (Bennett și Lemoine, 2014).

Această atitudine interogativă nu este doar expresia curiozității intelectuale, ci constituie fundamentul inovației și al progresului (Facione, 2011).

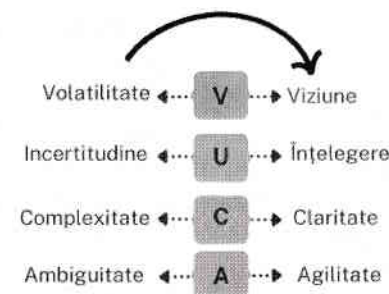


Fig. 1. Concept VUCA

Găsirea de soluții viabile presupune aplicarea gândirii critice, a creativității și a competențelor de rezolvare a problemelor complexe, în contexte în care răspunsurile standard nu mai sunt suficiente. Acceptarea schimbării implică nu doar adaptabilitate, ci și reziliență – capacitatea de a transforma provocările în oportunități și de a reconfigura direcțiile de

acțiune în fața unor circumstanțe imprevizibile (Howells, 2018). Dezvoltarea rezilienței în fața refuzului reprezintă o competență esențială în parcursul antreprenorial (și nu numai), permițând individului să depășească obstacolele și să își mențină angajamentul față de obiectivele propuse. În acest fel, volatilitatea se poate transforma în viziune, incertitudinea în înțelegere, complexitatea în claritate și ambiguitatea în agilitate (fig. 1).

Fiecare NU te pregătește pentru un DA. Mergi mai departe!

„Analfabeții secolului XXI nu vor fi cei care nu știu să citească și să scrie, ci cei care nu pot să învețe, să dezvețe și să reînvețe” (Toffler, 1970, p. 414). În era digitală, competențele statice sunt rapid depășite, iar valoarea reală constă în flexibilitatea cognitivă și deschiderea către învățarea continuă (Comisia Europeană, 2016). În acest context, educația antreprenorială devine un cadru ideal pentru antrenarea acestor abilități ale viitorului, oferind tinerilor ocazia de a confrunta probleme deschise, de a construi și testa soluții și de a se adapta iterativ în procesul de dezvoltare a proiectelor (Comisia Europeană, 2016).

Este esențial ca un tânăr sau o tânără să nu amâne demararea unei inițiative antreprenoriale, indiferent cât de modestă ar părea aceasta. Acest pas declanșează un **proces de învățare accelerată**, susținut de o motivație interioară puternică – dorința autentică de a transforma o idee în realitate – și nu de factori externi precum note, presiune socială sau obligații formale.

Procesul de formare a competențelor antreprenoriale este rezultatul unei combinații dinamice între **învățarea teoretică**, observația experiențelor altora și **învățarea prin experiență directă**. Un cadru conceptual des utilizat este **modelul**

70-20-10 (Clardy, 2018), conform căruia 10% din învățare provine din instruire formală, 20% din învățarea socială – prin mentorat, interacțiuni și studierea experiențelor altor antreprenori – și 70% din experiențe practice directe, de tip *trial and error* (încercare și eșec).

În contextul antreprenoriatului pentru tineri, cele 10% de cunoștințe teoretice se formează prin cursuri universitare, traininguri și lecturi de specialitate, oferind un cadru conceptual, un limbaj comun și instrumente de analiză. Cele 20% din învățarea prin experiențele altora includ mentoratul, participarea la rețele antreprenoriale și analiza studiilor de caz, literatură ce demonstrează rolul major al învățării sociale în reducerea riscurilor și accelerarea procesului decizional (Cope, 2005; Neck și Greene, 2011; Rac, 2006).

Cele 70% din învățarea prin experiență directă sunt, însă, fundamentale. În acest sens, modelul învățării experiențiale propus de Kolb (1984) oferă o structură relevantă, articulând patru etape: experiență concretă, reflecție, conceptualizare abstractă și experimentare activă.

- *Experiența concretă* apare atunci când tinerii se implică în activitățile operaționale ale startup-ului – dezvoltarea produsului, gestionarea finanțelor, negocierea cu furnizorii sau implementarea strategiilor de marketing. Această etapă este marcată de imprevizibilitate și decizii rapide, dezvoltând gândirea adaptativă.
- *Reflecția* presupune analiza critică a acțiunilor și interacțiunilor cu clienți, mentori sau investitori, cultivând capacitatea de învățare din eșec și succes.
- *Conceptualizarea abstractă* apare când studenții integrează experiențele în cadre teoretice mai largi, rafinând modele de business și strategii.
- *Experimentarea activă* înseamnă testarea continuă a produselor și proceselor, ceea ce dezvoltă reziliența, creativitatea și competențele de rezolvare a problemelor.

Particularitatea startup-urilor pentru tineri constă în motivația intrinsecă – dorința puternică de a transforma o idee în realitate – care stimulează căutarea proactivă a informațiilor și resurselor necesare. Conform teoriei autodeterminării (Deci și Ryan, 2000), această motivație crește implicarea cognitivă, persistența și creativitatea, factori esențiali pentru succesul antreprenorial. Nu mai aleargă profesorii după studenți să le predea teorii și instrumente, ci studenții după profesori să primească răspunsuri la întrebările care îi macină.

Atrag atenția asupra pasului 2 din procesul lui Kolb (1984): reflecția! Un element atât de necesar pentru dezvoltarea mentală a individului, pentru extragerea învățămintelor personale, dar care, deseori, este uitat în vâltoarea activităților care se succed una după alta, fără pauză.

Astfel, startup-ul devine nu doar un instrument de aplicare a cunoștințelor, ci un context catalizator de învățare accelerată și integrativă, în care teoria, experiența altora și experiența proprie se împletesc într-un proces iterativ și transformator. Acest proces nu dezvoltă doar competențe tehnice și manageriale, ci și o literatură ce demonstrează rolul major al învățării sociale caracterizată prin curiozitate, gândire critică, adaptabilitate și orientare spre soluții inovatoare (Fayolle și Gailly, 2015).

În plus, așa cum subliniază Simon Sinek (2009), inițiativele cu impact real pornesc de la clarificarea „De ce-ului” – sensul profund, motivația care alimentează acțiunea și conferă coerență demersurilor ulterioare. Când tinerilor le este clar ce vor și care le este motivația interioară, procesul de învățare capătă o dimensiune transformațională. Ei învață să depășească provocările, să accepte refuzurile cu mai multă ușurință și să caute proactiv informațiile și resursele necesare. Acest tip de învățare îi pregătește nu doar pentru supraviețuire, ci și pentru evoluție individuală.

Unde există voință, există și o cale!

sau

Cine vrea, poate!

1.4. Despre cum să parcurgeți acest manual

Dacă vreți să jucați un joc de cărți, învățați regulile, nu? Dacă vreți să vă bucurați de un meci de fotbal, întrebați mai întâi cum se joacă, nu? Așa este și în antreprenoriat: avem la dispoziție reguli, teorii, concepte și exemple pe care să le parcurgeți, să le înțelegeți, ca apoi să le testați voi înșivă. Să învățați din fiecare experiență și, în cele din urmă, să vă construiți propriul „mix” de practici și strategii care funcționează pentru voi. Nu există pilule magice sau soluții instantanee. Întră bucuria descoperirii și explorarea constantă a posibilităților pe care le oferă antreprenoriatul ne apropie, poate, de marii exploratori ai lumii, care plecau cu corăbiile spre necunoscut și aveau curajul să descopere noi teritorii. Avem nevoie de o hartă, de o busolă și de minime cunoștințe de a le folosi. Asta vom face în acest manual, creăm împreună un schelet de concepte și tehnici pe care ulterior să le dezvoltăm.

Dacă vreți să deveniți master chef, învățați cum să alegeți ingredientele, cum să folosiți diferite unelte, cum să combinați lucruri, cum să le aranjați. Începeți cu rețete simple și, pe măsură ce le stăpâniți, abordați elemente din ce în ce mai complicate. La fel, pas cu pas, și limbajul, metodele și tehnicile antreprenoriale se dezvăluie treptat, de la simplu la complex și de la mic la mare.

**Acolo unde nu este ordine în concepte,
este haos în acțiune!**

Așadar, să facem ordine în teorii, metode și tehnici, să le exersați pe „ciorne” (adică antrenament de laborator cu prieteni, mentori sau la cursuri), ca apoi să aveți mai puține necunoscute în acțiunea reală din piață. Aceasta este învățarea prin asimilare teoretică și exersare.

O altă formă de învățare este prin *ucenicie*. Gândiți-vă la familiile de mici antreprenori sau meșteșugari care își implică copiii încă de la vârste fragede în activitățile zilnice, adaptând sarcinile la puterea și abilitățile lor. În multe comunități, este firesc să vezi adolescenți care își ajută părinții în magazine, ateliere, ferme sau mici afaceri locale. Nu o fac din obligație, ci din dorința de a contribui și de a învăța, fără să li se explice în mod formal concepte precum „servirea clientului” sau „managementul timpului” - le deprind natural, prin practică.

Și la noi, în trecut, au existat bresle de meșteșugari, iar astăzi există asociații (deși multe sunt puțin vizibile) și patronate profesionale. Pe vremuri, dacă voiai să înveți o meserie, te duceai ucenic la un meșter și plăteai pentru a fi instruit. Cei buni erau căutați și, adesea, selectivi, iar un tânăr/ă acceptat/ă nu își permitea să nu facă treabă bună. Ucenicia începea cu sarcini simple, precum descărcarea materialelor sau curățenia în atelier – activități aparent modeste, dar esențiale pentru înțelegerea meseriei. Erau diferite teste de trecut (de răbdare, de atenție la detalii, de disciplină). Treptat, responsabilitățile creșteau în complexitate, ajungându-se la interacțiunea cu clienții și realizarea efectivă a lucrărilor.

Cred că, în prezent, abordarea optimă pentru învățarea, asimilarea și dezvoltarea oricărei competențe este una *hibridă și integrativă*: combinarea studiului din cărți din domeniu și resurse academice cu experiența directă, implicarea în proiecte practice și interacțiunea cu profesioniști din domeniu, prin efectuarea acelor stagii de practică în ariile de interes. Aceasta presupune, în primul rând, *modelarea comportamentelor și acțiunilor dezirabile sau nedezirabile* – adică observarea, analiza și definirea tiparelor de succes și a celor de evitat la cei care fac deja ceea ce ne interesează. Apoi, presupune și utilizarea inteligentă a surselor online, de la biblioteci și platforme educaționale digitale, la comunități profesionale și forumuri specializate. În plus, integrarea instrumentelor bazate pe inteligență artificială poate accelera procesul de

învățare, oferind feedback personalizat, simulări interactive și acces rapid la informații actualizate (Kochmar et al., 2020), fără însă a da acestor instrumente frâiele asupra dezvoltării mentale personale. Astfel, formarea competențelor devine un proces continuu, adaptat ritmului și nevoilor fiecăruia, cu resurse și perspective provenite din multiple medii de învățare.

Sunt trei dimensiuni esențiale în documentarea despre domeniul antreprenorial: tehnic, administrativ și social (fig. 2). În zona **tehnică** sunt incluse elemente precum elaborarea unui plan de afaceri, utilizarea modelului Business Model Canvas (Osterwalder și Pigneur, 2010) și analiza raportului dintre nevoie și soluție, dar și cunoștințe tehnice aprofundate, cum ar fi marketing, finanțe, resurse umane, logistică și producție. Dimensiunea **administrativă** acoperă aspecte precum înregistrarea firmei la Registrul Comerțului, pregătirea actelor juridice, relația cu administrarea financiară și gestionarea contabilității. Componenta **socială** se concentrează pe integrarea în comunități antreprenoriale și identificarea oportunităților, inclusiv participarea la programe de pregătire și dezvoltarea competențelor „soft”, necesare pentru networking, comunicare și colaborare.

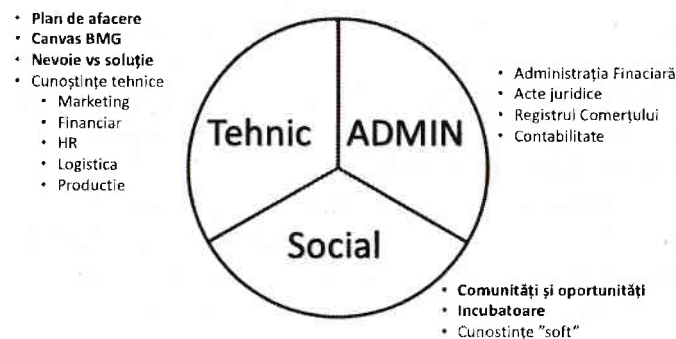


Fig. 2. Cele trei dimensiuni ale cunoașterii antreprenoriale