



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

PROFILUL ANTREPRENORULUI

- caracteristici utilizabile în formare -

Cuprins:

- 1. Antreprenoriatul în context european / p.2**
- 2. Perspective de abordare și școli de gândire în studierea antreprenoriatului / p.3**
- 3. Caracteristici de personalitate ale antreprenorului / p.5**
- 4. Descrieri ale profilului antreprenorului în România / p.10**
 - 4.1. Documente pentru uz didactic / p.10**
 - 4.2. Documente elaborate în cadrul proiectelor europene / p. 16**
- Referințe bibliografice / p.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți ”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

1. Antreprenoriatul în context european

Decizia de a deveni antreprenor (în esență, una individuală) **este o alegere cu multiple semnificații sociale**: potențiază inovația, concurența și crearea de locuri de muncă.

Comisia Europeană a lansat o serie de inițiative menite să încurajeze și să ofere sprijin pentru întreprinderile mici și mijloci din Uniunea Europeană lansând în 2003 ca document programatic *Green Paper. Entrepreneurship in Europe (2003) - ”Carta verde cu privire la antreprenoriat în Europa”*.

Acest document a fost elaborat pentru a stimula dezbaterile privind antreprenoriatul în rândul întreprinderilor, factorilor decizionali politici, organizațiilor reprezentative și experților cu privire la modul în care spiritul antreprenorial poate fi mai bine promovat în Europa.

În acest context, **Comisia Europeană (2003, p.6) a definit antreprenoriatul** ca fiind: *”mentalitatea și procesul de creare și dezvoltare a activității economice prin combinarea asumării riscurilor, a creativității și / sau a inovării bazate pe management, în cadrul unei organizații noi sau existente”*.

În același document dedicat antreprenoriatului se afirmă faptul că **studiul și susținerea antreprenoriatului este importantă**, cel puțin din următoarele considerente:

- acest fenomen contribuie la *crearea de locuri de muncă și creșterea economică*;
- este esențial pentru *competitivitate*;
- declanșează *potențialul personal*;
- este o *forță motivantă* în economia de piață.

Cu toate că importanța sa este unanim recunoscută, **la nivel global doar 9 din 100 de persoane sunt implicate în antreprenoriat, în perioada în care sunt active pe piața forței de muncă** (Reynolds, Bygrave și Autio, 2004). Această proporție este însă (și) mai mică în cazul economiilor emergente, cum este și cazul României.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

2. Perspective de abordare și școli de gândire în studierea antreprenoriatului

Cubico, Bortolani, Favretto și Sartori (2010) prezintă diferitele perspective asupra antreprenoriatului (descrise în continuare), insistând însă asupra faptului că acesta nu echivalează cu activitatea economică independentă, existând forme individuale de asigurare a unui venit care nu fac parte din sfera antreprenoriatului.

Antreprenoriatul este un domeniu de studiu vast, complex și multilateral, care **implică abordări diferite, implicând cel puțin perspectivele: economiei dezvoltării, sociologiei, managementului și psihologiei.**

În ceea ce privește **studierea profilului antreprenorului**, aceasta implică - în mod obligatoriu – contribuția psihologiei, chiar dacă studiile sunt realizate de către specialiști ai altor discipline.

Studiile psihologice despre antreprenoriat din anii '80 și '90, au investigat motivațiile și trăsăturile personale care stau la baza startului și succesului antreprenorial (Begley și Boyd, 1987; Brandstätter, 1997; Brockhaus, 1982; Brockhaus și Horwitz, 1986; Chell, Haworth și Brearley, 1991 etc.). **Ulterior, accentul s-a mutat pe crearea și aplicarea de modele care integrează factorii individuali și cei de mediu.** Cercetările recente evidențiază legăturile dintre factorii personali (motivații, aptitudini, tendința de asumare riscuri sau predispoziția spre inovare) și elemente de context social (familia și așteptările acesteia, sprijin social și instituțional pentru antreprenoriat) - Baum, Frese și Baron, 2007.

Studiile sociologice au fost orientate către înțelegerea fundamentelor socio-familiale proprii antreprenoriatului, precum și a efectelor pe care le au alegerile antreprenoriale asupra familiei, structura de status-rol și viața socială în general (Blanchflower, 2000; Steele, 2004 etc.).

Perspectiva economică înglobează descrierea factorilor economici-cheie (lipsa de oportunități, costuri și venituri, tehnologie implicată etc.), precum și studierea evoluțiilor economiei și efectele acestora asupra muncii, precum și factorii demografici ai întreprinzătorilor (Audretsch și Thurik, 2001; Cuervo, 2005 etc.).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Frank Brezzina (2010) abordează antreprenoriatul drept procesul prin care *"sunt descoperite, explorate și evaluate oportunitățile de a crea bunuri și servicii viitoare"*, utilizând termenul de antreprenor exclusiv pentru fondatorii de noi întreprinderi. De aceea, domeniul de micile afaceri este foarte strâns legată de antreprenoriat, dezvoltarea de noi inițiative în domeniul firmelor mici este evasiimposibilă fără contribuția managerului, care, în cele mai multe cazuri, este proprietarul.

Brezzina subliniază că publicarea Raportului Bolton (1971), care a reliefat importanța economică a firmelor mici a dus la o creștere substanțială a micilor întreprinderi din Europa, precum și la programe și inițiative educaționale menite să promoveze întreprinderile mici și antreprenoriatul.

În acest context, Brezzina (2010), descrie **șase „școli de gândire” privind antreprenoriatul:**

1. **Școala „personalității mari”** care se ocupă cu dezbaterile dilemei dacă antreprenorii sunt „născuți” sau „făcuți”. Antreprenorii de succes sunt caracterizați ca sunt persoane care au motivații puternice pentru independență și de succes, au un nivel ridicat de vigoare, persistență și stimă de sine.
2. **Școala antreprenorială a caracteristicilor psihologice** se concentrează asupra factorilor de personalitate și consideră că întreprinzătorii au nevoi, conduceri, atitudini, convingeri și valori unice care determină comportamentul acestora și care îi distinge de non-antreprenori.
3. **Școala clasică de antreprenoriat** distinge între antreprenoriat și management și identifică inovația, creativitatea și descoperirea ca fiind aspectele-cheie ale antreprenoriatului.
4. **Școala de management** se concentrează pe aspectele tehnice ale antreprenoriatului, prin concentrarea asupra funcțiilor centrale necesare în gestionarea unei firme. Această școală se bazează pe convingerea că antreprenoriatul poate fi și predat, într-o sală de clasă.
5. **Școala de leadership a spiritului antreprenorial** privește antreprenorul ca "manager de oameni" sau un lider / mentor eficient, ale cărui funcții cheie trebuie să fie motivația, direcționarea și conducerea.
6. **Școala de antreprenoriat intern** a evoluat ca răspuns la lipsa de inovație și competitivitate în cadrul organizațiilor. Un antreprenor intern nu este proprietar, ci concentrează redirecționarea strategică, dezvoltarea produselor și eficiența operațională. Dezvoltarea de echipe în context organizațional este calea de rezolvare a problemelor și de creare de oportunități.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

3. Caracteristici de personalitate ale antreprenorului

O lucrare dedicată psihologiei antreprenoriatului (Baum, Frese și Baron, 2007, 1) debutează cu afirmația ca **antreprenoriatul este ”în mod fundamental personal”**: un întreprinzător este o persoană care integrează resurse economice și umane pentru a crea produse și servicii care generează valoare.

Aceiași autori (*apud* Cubico, Bortolani, Favretto și Sartori, 2010, 426) indică faptul că cercetarea în acest domeniu ilustrează diversele **cauze ale succesului antreprenorului: personale, organizaționale și externe**. Dezvoltarea de noi întreprinderi implică viziunea umană și un sens al scopului, astfel încât să fie capabil să transforme un plan de afacere în produse și servicii de succes.

Rolul fundamental al individului în procesul antreprenorial îi încurajează pe psihologi să dezvolte instrumente menite să recunoască acei oameni cu o înclinație antreprenorială mai mare decât restul populației (Cromie, 2000), prin dezvoltarea de definiții operaționale date diferitelor trăsături de personalitate implicate, clarificarea și validarea instrumentelor și metodelor de investigare a acestor trăsături și comunicarea rezultatelor către factorii de decizie și toate părțile interesate.

Variabilele de personalitate ar putea juca un rol important în dezvoltarea teoriei antreprenoriatului, de exemplu:

- *modelul “Big Five”* (Ciavarella...2004; Zhao și Seibert, 2006);
- *predictorii carierei antreprenoriale* (Crant, 1996);
- *procesele cognitive ale antreprenorului și recunoașterea oportunităților etc.*

Cercetările în domeniul trăsăturilor de personalitate asociate antreprenoriatului nu sunt însă lipsite de **critici**. Într-un articol cu titlu sugestiv (“*Cine este antreprenor? O întrebare greșită*”) Gartner (1989, p.48) afirmă, în mod tranșant: “*Cred că încercarea de a răspunde la întrebarea “Cine este un antreprenor?” care se concentrează asupra trăsăturilor și personalității caracteristice antreprenorilor nu ne va conduce nici la o definiție a antreprenorului, nici nu ne ajută să înțelegem fenomenul antreprenoriatului*”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Cu toate acestea, există abordări care reușesc să descrie un ansamblu veridic de trăsături de personalitate care caracterizează un antreprenor, cum ar fi modelul elaborat de **Rauch și Frese (2007)**, (*apud* Cubico, Bortolani, Favretto și Sartori, 2010, 427). Cei doi autori prezintă **un model al personalității antreprenorului de succes**, prin evidențierea unui ansamblu de trăsături specifice, care sunt afectate de trăsături mai largi de personalitate (extraversiune, stabilitatea emoțională, deschiderea spre experiență, agreabilitatea) și au un efect asupra obiectivelor și strategiilor de acțiune. Prin efectuarea unei meta-analize a studiilor de personologie în domeniul antreprenoriatului sunt descrise astfel caracteristicile care conduc la succesul afacerii.

Trăsăturile specifice incluse în modelul personalității antreprenorului de succes elaborat de Rauch și Frese (2007) sunt:

- a) *nevoia de realizare*, corelată pozitiv cu succesul în afaceri;
- b) *inovația* este direct legată de crearea de afaceri și de afaceri de succes;
- c) *autonomia* care are o relație pozitivă și semnificativă cu succesul în afaceri;
- d) antreprenorii au scoruri mai mari în *auto-eficacitate* decât non-antreprenori,
- e) *asumarea riscului* este un factor care favorizează antreprenoriatul și succesul în afaceri;
- f) *locul controlului* de tip intern are, de asemenea, o corelație pozitivă cu succesul.

Frank Bezzina (2010, 296-298) remarcă că: “*Deși nimeni nu a găsit încă profilul antreprenorial perfect ... Studiile au identificat numeroase caracteristici personale / psihologice care sunt unice pentru antreprenori (față de cei care nu sunt antreprenori). Aceste caracteristici care au primit o atenție specială în literatura de specialitate antreprenoriale sunt: nevoia de realizare, locul controlului, toleranță ambiguitate, încrederea în sine, creativitatea / inovația, predilecție în asumarea de riscuri și auto-suficiență / libertate*”. Aceste caracteristici, care concordă în mare parte cu cele incluse în modelul Rauch și Frese (2007), sunt prezentate în continuare:

Nevoia de realizare

Teoria nevoii de realizare McClelland (1961), propune ca indivizii care au nevoie de a se realiza caută să exceleze, să progreseze și să facă. Acești indivizi își stabilesc propriile eforturi, sunt obișnuiți cu realizările lor personale, nu cu recompensele succesului, au nevoie de feedback periodic pentru a-și monitoriza progresele și realizările persoane cu performanțe ridicate. Această teorie sugerează că acest tip de persoane vor căuta un loc de muncă antreprenorial, mai degrabă



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

decât alte roluri. De fapt, multe studii au arătat că antreprenorii au o nevoie mai mare de realizări decât cei care nu sunt antreprenori și că persoanele înclinate spre antreprenoriat au o nevoie mai mare de realizare decât cele care nu sunt înclinate spre acest domeniu.

Locul controlului

Potrivit lui Rotter (1966), există două posibilități de localizare a controlului, în plan subiectiv: intern și extern. Așteptările de control intern apar atunci când o persoană are o explicație internă, privind propriile trăsături de personalitate. Așteptările externe de control apar atunci când un individ crede că evenimentele vieții sunt rezultatul unor factori externi, cum ar fi soarta sau norocul. Rotter a argumentat că locul controlului extern împiedică învățarea și încurajează pasivitatea. O imagine obișnuită care apare din studii este cea a antreprenorilor care au un sentiment intern de control și cred că au potențialul de a influența propriul destin.

Toleranța față de ambiguitate

Persoanele care sunt capabile să ia decizii în condiții de incertitudine și consideră că aceste situații sunt mai degrabă atractive decât incomode sau amenințătoare (înțelegând totodată problema cu care se confruntă el sau organizația) au un nivel ridicat de toleranță față de ambiguitate. Această ambiguitate este foarte importantă atunci când o afacere este înființată pentru prima dată. Atunci apar un număr imprevizibil de probleme și este important pentru antreprenor să dețină această trăsătură.

Încrederea în sine

Încrederea în sine este credința unui individ în propriile sale resurse și abilități. În general, indivizii care sunt capabili să fie motivați în termeni de efort, persistență și comportament pot reuși în antreprenoriat, mai degrabă decât indivizii care cred că sunt mai puțin capabili și nu se așteaptă să reușească. Încrederea în sine este foarte importantă în antreprenoriat, deoarece înființarea unei afaceri este legată de încercarea de a avea succes.

Creativitate / inovativitate

Antreprenorii sunt în general caracterizați ca indivizi care sunt plini de idei creative și inovatoare și care sunt în măsură să fuzioneze și aceste idei cu resursele disponibile pentru a genera valoare



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

suplimentară. Prin urmare, inovarea implică inventarea sau obținerea unui randament economic superior. Inovatorii și antreprenorii sunt mai creativi, imaginativi decât non-antreprenorii.

Asumarea riscului

Antreprenorii iau mai multe riscuri decât managerii și angajații, factor explicabil prin faptul că în general fondatorii firmei nu percep acțiunile lor ca riscante, fiind la începutul unei activități pe care nu o cunosc în profunzime.

Autonomie / libertate

Persoanele care sunt auto-suficiente sunt acelea care doresc să fie propriii lor șefi, care doresc să-și poată face propriile alegeri. Cu alte cuvinte, doresc să ia și libertatea de a lua măsuri. Ei preferă să-și asume responsabilitatea pentru viața lor, mai degrabă decât pentru ceilalți. De aceea, mulți întreprinzători urmăresc o carieră antreprenorială pentru că își caută independența.

Cubico, Bortolani, Favretto și Sartori (2010, 427-428) prezintă și **alte modele ale personalității antreprenorului**, bazate pe:

- *caracterul personal al creativității*, ca factor esențial pentru spiritul antreprenorial și reușita organizațională;
- *elemente cognitive, strategice și comportamentale*;
- un “*element de antreprenariat care este adesea subestimat: pasiunea. El asociază cunoașterea și comportamentele orientate spre scopuri pozitive (Cardon et al., 2009) definește identitatea întreprinzătorului (Murnieks și Mosakowski, 2007), este prezent la nașterea întreprinderii (Cardon et al., 2005), și conduce la o înțelegerea minții antreprenoriale (Carsrud și Brännback, 2009)*”;
- *aptitudini antreprenoriale*. În dicționarul editat de Asociația Americană de Psihologie (2009, p. 34) definește aptitudinea drept: “*capacitatea de a dobândi competențe sau abilități prin instruire. Aptitudinea specifică este potențială în zone specifice (de exemplu, aptitudini artistice sau matematice); aptitudinea generală este potențială în mai multe domenii. Ambele sunt distincte de abilitate, care este o competență existentă.*”

Pornind de la această definiție, **aptitudinea antreprenorială** poate fi descrisă ca “*potențialul de a crea și dezvolta întreprinderi și activități independente*” (Cubico..., 2010, 428).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: **“PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru”**,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Relativ recent cercetătorii au început să abordeze personalitatea antreprenorului într-un context mai larg, examinând construcțiile de personalitate în afara modelelor tradiționale (ex: “Big Five”), inclusiv în ceea ce privește latura “întunecată” a personalității acestuia, prin utilizarea “*Dark Triade*” (Andronic și Andronic, 2018), termen care descrie prezența simultană la un individ a caracteristicilor a trei tulburări de personalitate: narcisism, machiavelism și psihopatie¹.

Prezența componentelor “Dark Triade” la lideri a fost pusă în legătură de Volmer, Koch și Goritz (2016) cu cariera subordonaților acestora, printr-un studiu longitudinal, la care au participat 811 angajați din Germania. Au fost luate în considerare atât succesul carierei obiective al angajaților (salariul și numărul de bonusuri/promovări) și a succesului carierei subiective (adică satisfacția resimțită a carierei).

“Dark Triade” are atât laturi “strălucitoare”, cât și “întunecate” pentru angajați:

- Narcisismul (căutarea satisfacției la propria persoană din admirație și vanitate sau egotism) sa dovedit a fi pentru angajații germani cuprinși în studiu cea a mai agreată caracteristică a Dark Triade, cu beneficii pentru succesul carierei obiective și subiective a subordonaților și fără efecte negative asupra bunăstării subordonaților;
- Machiavellianismul (termen care se aplică acelor personae care acționează fără morală și scrupule, în schimb sunt prezente ingeniozitatea, dibăcia, calculul premeditat și o țintă foarte precisă) și psihopatia (o dereglare mintală sau de personalitate caracterizată prin comportament antisocial, capacitate redusă de a avea remușcări și control comportamental redus) au efecte dăunătoare, atunci când se analizează succesul carierei obiective, cât și bunăstarea subordonaților.

¹ Definițiile celor trei tulburări de personalitate folosite în acestei secțiuni sunt cele uzuale pentru acești termeni, fiind preluate de pe <https://ro.wikipedia.org>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

4. Descrieri ale profilului antreprenorului în România

Descrierile profilului antreprenorului disponibile în limba română pot fi clasificate în **două categorii: documente pentru uz didactic** (suporturi de curs, manuale etc.) **și documente elaborate în cadrul altor proiecte cu europeană** (în special finanțate în cadrul POS DRU). Cele două categorii nu pot fi însă delimitate cu ușurință, existând numeroase exemple de pasaje care apar în ambele tipuri de documente, uneori chiar fără indicarea sursei informației.

În continuare sunt prezentate - cu titlu de exemplu – **mai multe tipuri de descriere a profilului antreprenorului**. Conform standardelor academice de redactare (Chelcea, 2003), **sunt citate adecvat toate lucrările pentru uz didactic**. În ceea ce privește documentele rezultate în cadrul unor proiecte POS DRU, **acestea fac parte din categoria “open resources”**, putând fi utilizate - cu condiția citării lor - în scopul formării viitorilor antreprenori și pentru dezvoltarea de noi firme.

Selecția documentelor prezentate în continuare, care conțin descrieri ale profilului antreprenorului din România, **a fost făcută în funcție de două criterii: relevanța conținutului și accesibilitatea lor în mediul on-line** (fiind indicat linkul unde fiecare document poate fi regăsit, prin notă de subsol în pagină). În toate citatele prezentate mai jos **a fost utilizată bolduirea, pentru sublinierea ideilor sau conceptelor-cheie**.

4.1. Documente pentru uz didactic:

a) Roxana Carmen Cordoș “*Antreprenoriat. Suport de curs*”.

Documentul, disponibil on-line² este o sursă documentară pentru uzul studenților, așa cum menționează și autoarea: “*Materialele cuprinse în acest manual nu constituie lucrări de cercetare științifică și nu revendică originalitatea. Scopul lor exclusiv este prezentarea unor cunoștințe existente și să servească procesului didactic*”.

² www.mim.utcluj.ro/uploads/pages/13_Antreprenoriat_D2.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

În ceea ce privește **trăsăturile-cheie ale antreprenorului**, acestea sunt prezentate la paginile 90-91:

- “1. **Spiritul de inițiativă** – de multe ori acest spirit este evident în viața de zi cu zi. El poate să însemne o idee nouă în rezolvarea problemelor vechi, un drum mai drept și mai sigur pentru atingerea unui obiectiv.
2. **Dorința de a face** – este complementară spiritului de inițiativă. Ideile valoroase trebuie puse în practică și valorificate.
3. **Capacitate organizatorică** – o calitate necesară pentru a putea organiza eficient o activitate și pentru utilizarea eficientă a resurselor limitate: bani, forță de muncă, timp disponibil.
4. **Putere de decizie** – presupune cunoașterea posibilităților reale de a fi încrezător în forțele proprii sau în cele ale colaboratorilor
5. **Capacitatea de a-și asuma riscuri** – este în strânsă interdependență cu puterea de decizie pentru că orice decizie înseamnă asumarea unor riscuri. Întreprinzătorul a re încredere în sine și își asumă riscuri calculate.
6. **Capacitatea de a fi lider** – presupune existența unei puteri de a influența oamenii.
7. **Originalitate** - urmărește combinarea resurselor disponibile după idei noi și personale.
8. **Centrat pe rezultate** - dovedește spirit ofensiv și constructiv urmărind obținerea rezultatelor dorite.
9. **Materialism**- banii sunt principalul criteriu de măsurare a performanțelor.
10. **Flexibilitate**- se adaptează cu ușurință la oameni și situații.

Cea mai mare parte a întreprinzătorilor care au reușit în afaceri au următoarele trăsături comune:

- O sănătate fizică și mentală bună și posibilitatea de a depune eforturi prelungite;
- Capacitatea de a identifica rapid soluții în rezolvarea probleme lor dificile;
- Capacitatea de a aborda global situațiile și de a integra detaliile în aceste obiective globale;
- Încrederea în sine;
- Perseverența;
- Dorința de a conduce și de a controla propria afacere concomitent cu asumarea de responsabilități maxime;
- Realismul, acceptarea realității și abordarea problemelor în mod pragmatic;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

- Gustul moderat al riscului, pe baza calculului consecințelor deciziilor adoptate în vederea realizării obiectivelor;
- Prudența;
- Capacitatea moderată de delegare a autorității, fiind „singurul stăpân” își determină singur obiectivele;
- Stabilitate emotivă, capacitatea de a gestiona corect tensiunile ce apar în cadrul unei firme.

A. Trăsături personale comune întreprinzătorilor de succes:

- Dorința de asumare a riscului economic – în cazul în care afacerile nu merg, întreprinzătorul își pierde reputația, poziția socială și prestigiul. Pentru ca șansele de succes să devanseze posibilitatea unui eșec, întreprinzătorul trebuie să-și asume un risc calculat, ca raport între posibilitatea de succes și cea de eșec.

Întreprinzătorul poate încerca să reducă riscul prin **controlul afacerii** urmărind:

- Alegerea atentă a produsului și a pieței;
- Finanțarea creativă;
- Formarea unei echipe competitive;
- Planificarea riguroasă a activității.
- Spirit inovator
- Nevoia de succes (de împlinire, realizare).
- Acceptarea incertitudinii.
- Încrederea în sine
- Perseverența și hotărâre
- Spiritul de inițiativă
- Sesizarea oportunităților de afaceri

B. Trăsături improprii întreprinzătorilor de succes:

- Lăcomia.
- Necinstea
- Acțiunile pripite
- Neîncrederea în oameni
- Necunoașterea domeniului și mediului de afaceri

Acestea pot duce la faliment



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

C. Trăsături irelevante pentru succesul în afaceri:

- vârsta
- sexul
- starea civilă
- nivelul de educație
- religia”.

b. **Liviu Marian - Antreprenoriat**³ este un “*manual de lucru pentru cursul postuniversitar de Antreprenoriat, iar ideile și exemplele prezentate reprezintă un compendiu din lucrări deja cunoscute în literatura de specialitate*” (p.4). Din această lucrare sunt prezentate jos: elementele de istoric ale conceptului de “antreprenoriat”, principalele tipuri de motivații și cunoștințele necesare antreprenorului.

“Dezvoltări teoretice în antreprenoriat:

1797: Beaudeau – persoana care suportă riscuri, care planifică, supraveghează, organizează și deține controlul afacerii;

1803: Jean Baptiste Say – profiturile antreprenorilor separate de profiturile de capital;

1934: Joseph Schumpeter – antreprenorul este un inovator și dezvoltă tehnologie neîncercată

1961: David McClelland – antreprenorul își asumă riscuri, este energic și moderat;

1964: Peter Drucker – antreprenorul maximizează oportunitățile;

1975: Albert Shapero – antreprenorul preia inițiativa, organizează mecanisme social-economice și acceptă riscurile eșecului;

1980: Karl Vesper – antreprenorul văzut diferit de economiști, psihologi, oameni de afaceri și politicieni.

1983: Gifford Pinchot – managerul este un antreprenor într-o organizație deja formată

1985: Robert Hisrich – antreprenoriatul este un proces de creare a ceva diferit, adaptat schimbării”.

Sursa bibliografică: Liviu Marian – “*Antreprenoriat*”, pp.13-14

³ http://antreprenoriat.upm.ro/assets/cursuri/2/antreprenoriat/liviu-marian/carte_antreprenoriat.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

“**Motivațiile demersului antreprenorial** pot cataloga în trei categorii: psihologice; situaționale și condiționare de evenimente; experiența acumulată.

Fiecare antreprenor are propriile motive pentru care dorește să inițieze afacerea.

Există o ierarhizare statistică a motivațiilor însă neconcludentă (scopurile nu se declară, se constată)

Principalele motivații în antreprenariat:

- Dorința de succes;
- Dorința de a fi independent;
- Dorința de afirmare personală și profesională;
- Insatisfacția rezultatelor anterioare;
- Dorința de a avea avere;
- Lipsa unei ocupații sau loc de muncă”.

Sursa bibliografică: Liviu Marian – “*Antreprenariat*”, pp.13-14

“**Cunoștințe necesare pentru educația antreprenorului:**

1. Adevăr vs mit despre antreprenariat
2. Cunoștințe de analiză și sinteză a realității
3. Cunoștințe despre metodele și procedurile creative
4. Cunoștințe de identificare a oportunităților
5. Cunoștințe și atitudini de toleranță, munca în echipă
6. Demararea afacerii, cunoștințe de implementare
7. Cunoștințe de evaluare a unei afaceri
8. Cunoștințe strategice (eficacitatea demersului)
9. Cunoștințe de evaluare a carierei
10. Cunoștințe de evaluare a mediului
11. Cunoștințe de evaluare etică
12. Cunoștințe despre negocierea afacerilor
13. Cunoștințe despre producție (management operațional)”.

Sursa bibliografică: Liviu Marian – “*Antreprenariat*”, pp.13-14



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți ”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

c. Manual competențe antreprenoriale. (2015). Program de formare autorizat ANC. Cluj-

Napoca: Camera de Comerț și Industrie Cluj-Napoca⁴.

În mod similar cu proiectul “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”, membrii grupului -țintă al proiectului proiectului POS DRU “*Antreprenoriat sustenabil pentru tinerii din regiunile NV și V*”.au parcurs un curs de formare în competențe antreprenoriale. Din cadrul acestui manual este extras în continuare **profilul ideal al antreprenorului**:

“Antreprenorul este, de multe ori, identificat ca o persoana ce își asumă riscuri, dar este mai mult decat atât. Au fost multe încercări să se creeze un portret al antreprenorului ideal, dar, de cele mai multe ori, au eșuat din pricina a numeroase contra-exemple. Este simplu de explicat prin prisma faptului că există atât de multe prototipuri ale comportamentului unui individ.

Vom încerca sa sugerăm o listă de caracteristici mai des întâlnite în rândul oamenilor de afaceri de succes:

- *atitudine pozitivă*
- *optimist, cu încredere în sine*
- *înțelepciune în afaceri*
- *dorința de a deveni independent*
- *dorința puternică de autodepășire*
- *capacitate de a-și asuma riscuri*
- *sănătos și plin de energie*
- *auto-disciplinat*
- *constant și determinat*
- *muncitor*
- *se adaptează ușor*
- *realist*
- *original și creativ*
- *bun organizator*
- *selectiv*
- *ingenios*

⁴ <https://ccicj.ro/wp-content/uploads/2018/02/Manual-competente-antreprenoriale-CCI-3.7.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

- *orientat spre viitor*
- *sociabil*
- *cu atitudine de leader*
- *orientat spre performanțe*

Este oarecum imposibil să ai toate aceste calități. În general, antreprenorii trebuie să aibă aptitudini manageriale, adică capacitatea de a urmări oportunitățile și obține resursele necesare, chiar când acestea sunt greu de găsit”.

Sursa bibliografică: **Manual competențe antreprenoriale. (2015). Program de formare autorizat ANC.** Cluj-Napoca: Camera de Comerț și Industrie Cluj-Napoca, p.12.

4.2. Documente elaborate în cadrul proiectelor europene

Menite pentru a fi utilizate în formarea beneficiarii direcți ai proiectelor sau pentru a facilita dezvoltarea de noi firme, documentele elaborate în cadrul proiectelor cu finanțare nerambusabilă (din surse ale UE, SEE etc.) sunt de o mare varietate tipologică: ghiduri, secțiuni de pagini web, broșuri informative etc. De asemenea, stilul de redactare variază (compilarea diferitelor texte, eseu, sinteze tematice etc.). În continuare sunt prezentate câteva exemple de abordări ale componentelor profilului antreprenorului în acest tip de documente:

a) Marian Rujoiu, Dan Lambescu, Daniel Dragnea și Bogdan Tălmăciu (2010). Ghidul antreprenorului. București: Editura Vidia, 2010⁵

Extras: **Calități necesare în antreprenoriat (pp. 19-21):**

“Studiile au arătat că există calități cheie care se regăsesc în mod obișnuit la oamenii de afaceri de succes. Profilul tipic al omului de afaceri include (fără a fi limitat la): Încredere; Autodeterminare; Deschizător de drumuri; Gândire critică; Angajament; Perseverență; Inițiativă.

⁵ <https://www.traininguri.ro/ro/wp-content/uploads/2010/06/ghidul-antreprenorului-cuprins.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Încredere – Încrederea până la pasiune în produsul sau serviciul tău este o condiție necesară, dar nu și suficientă a succesului. Atragem atenția asupra faptului că încrederea în propriul produs sau serviciu nu trebuie să fie unidimensională, pornind doar de la tine către ceilalți. Mult mai importantă este construirea încrederii celorlalți în produsul sau serviciul tău.

Autodeterminare - Convingerea că rezultatul depinde de propriile tale acțiuni, și mai puțin de factori exteriori sau de acțiunile altor persoane. A da vina pe ceilalți sau pe conjunctură trebuie să rămână doar o consolare de moment, nu un scop în sine. Așa cum terții și contextul pot fi pe alocuri piedici în calea succesului, în aceeași măsură pot favoriza și dezvoltarea afacerii. Este doar o chestiune de raportare a persoanei la mediul în care își desfășoară activitatea.

Deschizător de drumuri – Capacitatea de a avea inițiativă, de a lucra independent și de a-ți pune în practică ideile. Un antreprenor de succes începe prin a fi un administrator bun, apoi un manager din ce în ce mai bun și ajunge să fie un lider în relația cu sine și ceilalți.

Gândire critică – Capacitatea de a fi deschis la sfaturile altor persoane, având tot timpul în minte propriile obiective pe care le-ai trasat pentru afacere. Cu cât un antreprenor discută și ascultă mai multe persoane, cu atât șansele sale de succes sunt mai mari. Idei preconceptionale de genul „știu eu mai bine cum se face” sau „ăștia nu se pricep la nimic” sunt deosebit de dăunătoare în afaceri, ca și în viață. Sfatul unei persoane avizate sau al uneia care a trecut printr-o experiență asemănătoare poate fi un ingredient extrem de util pentru optimizarea ideii tale, iar pe de altă parte te poate scuti de neplăcerea unui experiment eșuat.

Angajament – Capacitatea de a face sacrificii personale în ceea ce privește programul prelungit și timpul liber. Experiența arată că a avea propria afacere determină mai puțin timp liber și nu mai mult timp liber. Aceasta cel puțin în primele stadii ale afacerii. Programul tău și cel al angajaților tăi se va decala. De asemenea, tabieturile personale și familiale vor trebui modificate. Angajamentul în propria afacere este în primul rând un dozaj optim al experiențelor acumulate cu managementul timpului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Perseverență – Capacitatea de a continua în ciuda obstacolelor, instabilității financiare și expunerii la riscuri. Perseverența se traduce totodată în capacitatea de a rămâne eficient în situații de stres și presiune externă. Există persoane care „se pierd” atunci când au de făcut mai multe lucruri deodată, în timp ce alte persoane, dimpotrivă, lucrează mai eficient când sunt sub presiune. Dincolo de a fi incredibil, fenomenul este explicabil printr-o mai bună organizare în fața unor probleme de natură diversă, față de tendința de „moleșală” în prezența unei singure lucrări.

Inițiativă – Abilitatea de a găsi noi resurse și a fi proactiv, și nu de a merge pe calea „așteptăm și vedem ce se întâmplă”. Inițiativa merge mână în mână cu managementul riscului și cu evaluarea corectă a unor oportunități. Nu trebuie lucrat între două extreme, între a-ți asuma toate riscurile și a nu-ți asuma nici un risc. Cel care își asumă orice risc poate câștiga cel mai mult, însă poate și pierde peste măsură. Totodată, trebuie să fim conștienți că cel mai mare risc este acela de a nu-ți asuma nici un risc”.

Extras: **Abilități în antreprenoriat** (pp.22-24)

“**A învăța noi abilități** este un proces obligatoriu în antreprenoriat, indiferent de nivelul la care ai ajuns. De altfel, cu cât afacerea ta se va dezvolta, cu atât vei avea nevoie de noi cunoștințe pentru a o putea menține la un standard ridicat. Paradoxal, cu cât experiența ta crește într-un anumit domeniu, cu atât va trebui să aprofundezi acel domeniu. A învăța nu este o chestiune de suficiență, ci una de permanență.

Delegarea de sarcini este o operațiune pe cât de necesară, pe atât de riscantă. Va trebui să stabilești foarte clar ceea ce vrei de la persoana căreia i-ai delegat sarcina. Modul tău de raportare la acea sarcină diferă de modul delegatului de a privi exact același lucru. Și poți trasa doar un anumit rezultat, însă poți impune și o anumită metodă de lucru, anumite resurse sau un anumit buget de timp. Cu cât sunt delegate mai multe sarcini, cu atât coordonatorul este degrevat de munci de rutină și are timp pentru noi oportunități sau strategii. Secretul constă în stabilirea coordonatelor delegării și în controlul asupra persoanei și sarcinii delegate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Recrutarea și outsourcingul, departe de a fi unul și același lucru, au în vedere acele operațiuni care pot deveni costisitoare pentru a fi menținute în propria companie. Astfel, este nevoie de persoane specializate în anumite domenii (ex. marketing, consultanță contabilă sau juridică), sau este nevoie ca numite operațiuni să fi externalizate, pentru a se reduce costurile (subcontractarea, subantrepriza etc.).

Principalele domenii în care sunt necesare anumite abilități de afaceri:

- Managementul financiar
- Dezvoltarea produsului afacerii
- Managementul resurselor umane
- Planificarea afacerii
- Marketing
- Relația cu furnizorii
- Vânzări

Managementul financiar – O bună înțelegere a planificării fluxului financiar, a managerierii creditelor și menținerii unei relații bune cu banca și contabilul propriu.

Dezvoltarea produsului afacerii – Abilitatea de a-ți planifica pe termen lung dezvoltarea produsului afacerii prin identificarea persoanelor, materialelor și activităților sau proceselor care conduc la acest lucru. Pentru a planifica, trebuie să cunoști atât competitorii cât și nevoile clienților.

Managementul resurselor umane – Abilitatea de a rezolva disputele, de a motiva angajații și de a manageria recrutarea și formarea profesională. A ști să interacționezi adecvat cu oamenii îți va garanta o coordonare bună a angajaților.

Planificarea afacerii – Abilitatea de a evalua punctele tari și slabe ale afacerii și de a planifica în consecință.

Marketing - Cunoștințele bune de marketing te vor ajuta la elaborarea și supravegherea activităților de marketing și vânzare, la analiza pieții, la identificarea punctelor de desfacere.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Relația cu furnizorii – Abilitatea de a identifica cei mai performanți furnizori și de a-ți construi o relație cât mai flexibilă cu aceștia.

Vânzări – Abilitatea de a identifica potențialii consumatori și nevoilor lor, de a le prezenta cu succes bunurile sau serviciile oferite pentru a-i transforma în clienți. Fără vânzări afacerea ta nu poate supraviețui și nu se poate dezvolta”.

b) Ghidul micului antreprenor. Proiectul POS DRU :”Sistem integrat de combatere a somajului in judetul Teleorman”⁶

Extras: **Calități ale unui antreprenor de succes** (p.2):

„**Determinare și perseverență:** Determinarea puternică și perseverența pot face un antreprenor să facă față oricăror greutăți pe care alte persoane le-ar considera insurmontabile și chiar pot compensa lipsa de experiență și de îndemănare a personalului angajat;

Dorința de a câștiga: Antreprenorii examinează o situație, determină cum își pot mări șansele de câștig și trec mai departe.

Inițiativă și responsabilitate: Antreprenorii au fost întotdeauna considerați persoane independente, ei caută și preiau inițiativa, se pun în situații în care sunt personal răspunzători pentru succesul sau eșecul întregii operațiuni.

Orientare spre oportunități: Un lucru care îi diferențiază clar pe antreprenori este concentrarea spre oportunitate mai mult decât spre resurse, structură sau strategie.

⁶ <http://www.indice.ro/Files/Ghid%20antreprenoriat.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Toleranța pentru eșec: Antreprenorii folosesc eșecul ca pe o experiență din care pot învăța ceva.

Cei mai eficienți antreprenori sunt cei care se așteaptă la dificultăți și nu sunt dezamăgiți, descurajați sau deprimați de un eșec.

Încredere în sine și optimism: Deși antreprenorii întâmpină adesea obstacole majore încrederea în abilitățile personale îi determină să le depășească și îi face pe ceilalți să-și mențină propriul optimism”.

c) Loredana Iuliana Manolache. (2015). *Manual antreprenoriat*. Proiectul POS DRU “Sistem integrat de creștere a ocupabilității”⁷, Bacău: Municipiul Bacău și AJOFM Satu-Mare.

Extras: **Caracteristicile antreprenorilor** (pp. 3-4):

- **Existența unei viziuni:** Antreprenorii știu unde vor să ajungă. Când demarează o afacere, un antreprenor pornește de la un concept despre ceea ce vrea să fie firma lui. De exemplu, Steve Jobs de la Apple Computers dorea ca firma sa să producă microcomputere ce pot fi folosite de oricine, de la copiii din școli și până la oamenii de afaceri;

- **Dorința de a câștiga:** Antreprenorii analizează situațiile cu care se confruntă, cântăresc care sunt șansele de profit și, dacă este oportun, trec mai departe;

- **Orientare spre oportunități:** Ce îi diferențiază pe antreprenori de manageri este concentrarea spre oportunitate mai mult decât spre resurse, structură sau strategie. Când se hotărăsc să întreprindă o acțiune o fac, însă chibzuiesc bine înainte și evită să-și asume riscuri ce nu sunt necesare;

- **Inițiativă și responsabilitate:** Antreprenorii sunt persoane independente, care evită să depindă de alții și preiau inițiativa, se pun în situații în care sunt personal răspunzători pentru succesul sau eșecul întregii operațiuni.

⁷<http://files.vladac-uvab.webnode.ro/200000363-52160530fe/manual-antreprenoriat-iulie%202015.pdf>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

- **Determinare și perseverență:** Determinarea și perseverența pot face diferența între un demers antreprenorial de succes și unul supus eșecului.

- **Rezolvarea problemelor:** Antreprenorii nu sunt intimidați de situații dificile. Încrederea în sine și optimismul general îi fac să vadă imposibilul ca pe ceva ce doar necesită mai mult timp pentru a fi rezolvat. Problemele simple îl plictisesc, antreprenorii sunt extrem de persistenți, însă sunt realiști în a aprecia ceea ce pot și ceea ce nu pot să facă și unde au nevoie de ajutor pentru rezolvarea unor probleme dificile, dar de neevitat.

- **Toleranță pentru eșec:** Antreprenorii folosesc eșecul ca pe o experiență din care pot învăța ceva. Cei mai eficienți antreprenori sunt cei care se așteaptă la dificultăți și nu sunt demotivați de un eșec. Donald Trump a trecut prin 7 falimente până a atins succesul.

- **Încredere în sine și optimism:** Deși antreprenorii întâmpină adesea obstacole majore, încrederea în abilitățile personale îi determină să le depășească și îi face pe ceilalți să-și mențină propriul optimism.

- **Nivelul mare de energie:** Cantitatea mare de muncă depusă de antreprenori presupune din partea acestora existența unei energii superioare”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMOTORII FIRMEI TAIE (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Referințe bibliografice:

- American Psychological Association (APA). (2009). *Concise Dictionary of Psychology*. American Psychological Association, Washington DC.
- Andronic, Anca-Olga și Andronic Răzvan-Lucian. (2018). *Dark Triade și evoluția în carieră*. Lucrare prezentată la Conferința Internațională “Tulburări de personalitate. Punți între cercetări, teorii și aplicații practice”. Brașov, 20-22.04.2018.
- Audretsch, D.B. și Thurik, R. (2001). What’s new about the new economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies. În *Industrial and Corporate Change*, Vol. 10, No. 1, pp.267–315.
- Baum, J.R., Frese, M. și Baron, R. (ed.). (2007). *The Psychology of Entrepreneurship*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahawah, NJ.
- Begley, T. și Boyd, D. (1987). Psychological characteristics associated with performance in performance in entrepreneurial firms and smaller business. În: *Journal of Business Venturing*, Vol. 2, No. 1, pp.79–93.
- Bezzina, Frank. (2010). Characteristics of the Maltese Entrepreneur. În: *International Journal of Arts and Sciences* 3(7): 292 – 312.
- Blanchflower, D.G. (2000). Self-employment in OECD countries. În: *Labour Economics*, Vol. 7, No. 5, pp. 471–505.
- Brandstätter, H. (1997). Becoming an entrepreneur – a question of personality structure? În: *Journal of Economic Psychology*, Vol. 18, Nr. 2–3, pp.157–177.
- Brockhaus, R.H. și Horwitz, P. (1986). The psychology of entrepreneur. În Sexton, D.L. și Smilor, R.W. (Eds.). *The Art and Science of Entrepreneurship*, pp.25–48, Ballinger Publishing Co., Cambridge.
- Cardon, M.S., Wincent, J., Singh, J. și Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. În: *Academy of Management Review*, Vol. 34, No. 3, pp.511–532.
- Cardon, M.S., Zietsma, C., Saporito, P., Matherne, B.P. și Davis, C. (2005). A tale of passion: new insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. În: *Journal of Business Venturing*, Vol. 20, No. 1, pp.23–45.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Carsrud, A.L. și Brännback, M. (Eds.) (2009) *Understanding the Entrepreneurial Mind. Opening the Black Box*, Springer, New York.

Chelcea, S. (2003). *Cum să redactăm o lucrare de diploma, o teză de doctorat, un articol științific în domeniul științelor socioumane*. București: Editura comunicare.ro

Chell, E. (1985). The entrepreneurial personality: a few ghosts laid to rest. *International Small Business Journal*, Vol. 3, No. 3, pp.43–54.

Chell, E., Haworth, J. și Brearley, S. (1991). *The Entrepreneurial Personality: Concepts, Cases and Categories*, Routledge, London.

Ciavarella, M.A., Bucholtz, A.K., Riordan, C.M., Gatewood, R.D. și Stokes, G.S. (2004) ‘The big five and venture success: is there a linkage? În: *Journal of Business Venturing*, Vol. 19, No. 4, pp.465–483.

Cordoș, Roxana Carmen. *Antreprenoriat. Suport de curs*. Disponibil la: www.mim.utcluj.ro/uploads/pages/13_Antreprenoriat_D2.pdf

Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. În: *Journal of Small Business Management*, Vol. 34, No. 3, pp.42–49.

Cromie, S. (2000). Assessing entrepreneurial inclinations: some approach and empirical evidence. În: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 9, No. 1, pp.7–30.

Cubico, Serena, Bortolani, Elisa, Favretto, G. și Sartori, R. (2010). *Describing the entrepreneurial profile: The entrepreneurial aptitude test (TAI)*. În *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. 11. 424 - 435.

Cuervo, A. (2005). ‘Individual and environmental determinants of entrepreneurship. În: *International Entrepreneurship and Management Journal*. Vol. 1, No. 3, pp.293–311.

European Commission (2003) *Green Paper. Entrepreneurship in Europe*, COM (2003) 27 final, Brussels 21.1.2003.

Gartner, W.B. (1989). Who is an entrepreneur?’ Is the wrong question. În: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 12, No. 2, pp.47–68.

Haynie, J., Shepherd, D., Mosakowski, E. și Earley, C. (2008). A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset, În: *Journal of Business Venturing*, DOI: 10.1016/j.jbusvent.2008.10.001.

Krueger, N. (2007). What lies beneath? The experiential essence of entrepreneurial thinking. În: *Entrepreneurship Theory & Practice*, Vol. 31, No. 1, pp.123–138.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Lee, S., Florida, R. și Acs, Z. (2004) ‘Creativity and entrepreneurship: a regional analysis of new firm formation. În: *Regional Studies*, Vol. 38, No. 8, pp.879–891.

Manolache, Loredana Iuliana. (2015). *Manual antreprenoriat*. Proiectul POS DRU “Sistem integrat de creștere a ocupabilității. Bacău: Municipiul Bacău și AJOFM Satu-Mare. Disponibil on-line la adresa: <http://files.vladac-uvab.webnode.ro/200000363-52160530fe/manual-antreprenoriat-iulie%202015.pdf>

Marian, Liviu. *Antreprenoriat*. Disponibil on-line la adresa: http://antreprenoriat.upm.ro/assets/cursuri/2/antreprenoriat/liviu-marian/carte_antreprenoriat.pdf

McKenna, S.D. (1996). The darker side of the entrepreneur. În *Leadership and Organizational Development*, Vol. 17, No. 6, pp.41–45.

Murnieks, C.Y. și Mosakowski, E.M. (2007). Who am I? Looking inside the ‘entrepreneurial identity’, *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Disponibil la: http://www.babson.edu/entrep/fer/2007FER/cv_p5_p.html

Power, M. (1971). The application of psychological testing to entrepreneurial potential. În: *California Management Review*, Vol. 13, No. 3, pp.32–38.

Rauch, A. and Frese, M. (2007). Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to Entrepreneurship. În: Baum, J.R., Frese, M. și Baron, R. (Eds.): *The Psychology of Entrepreneurship*, pp.41–65, Lawrence Erlbaum Associates, Mahawah, NJ.

Reynolds, P.D., Bygrave, W.D. și Autio, E. (2004) *Global Entrepreneurship Monitor 2003 Executive Report*, Babson College, Babson Park, MA.

Rujoiu, Marian, Lambescu, Dan, Dragnea și Tălmăciu, Daniel Bogdan (2010). *Ghidul antreprenorului*. București: Editura Vidia, 2010. Disponibil on-line la adresa: <https://www.traininguri.ro/ro/wp-content/uploads/2010/06/ghidul-antreprenorului-cuprins.pdf>

Steele, G.R. (2004). Understanding economic man. Psychology, rationality, and values. În: *The American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 63, No. 5, pp.1021–1055.

Volmer, Koch și Goritz (2016). *The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being* <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.046>

Zhao, H. și Seibert, S.E. (2006). The big five personality dimension and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, pp.259–271.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 „Locuri de muncă pentru toți ”

Obiectivul tematic 3.7 „Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor de profil non-agricol din zona urbană”

Titlul proiectului: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**”,

Contract nr. POCU82/3/7/104254

Zhao, H., Seibert, S.E. și Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. În: *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 6, pp.1265–1272.

***** *Ghidul micului antreprenor*. Proiectul POS DRU :”Sistem integrat de combatere a somajului în județul Teleorman”. Disponibil on-line la adresa:
<http://www.indice.ro/Files/Ghid%20antreprenoriat.pdf>

***** *Manual competențe antreprenoriale*. (2015). Program de formare autorizat ANC. Cluj-Napoca: Camera de Comerț și Industrie Cluj-Napoca. Disponibil on-line la adresa:
<https://ccicj.ro/wp-content/uploads/2018/02/Manual-competente-antreprenoriale-CCI-3.7.pdf>