

Ancuța AGHENIȚEI

**PIAȚA MUNCII EUROPEANĂ ÎN CONTEXTUL
ANTREPRENORIATULUI INOVATIV
FUNDAMENTE ȘI CERCETĂRI APLICATIVE**

**Editura Universității „Ștefan cel Mare”
Suceava, 2025**

Ancuța AGHENIȚEI

**PIAȚA MUNCII EUROPEANĂ ÎN
CONTEXTUL
ANTREPRENORIATULUI INOVATIV
FUNDAMENTE ȘI CERCETĂRI APLICATIVE**

Editura Universității „Ștefan cel Mare”

Suceava

2025

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

AGHENIȚEI, ANCUȚA

**Piața muncii europeană în contextul antreprenoriatului inovativ :
fundamente și cercetări aplicative** / Ancuța Agheniței. - Suceava : Editura
Universității "Ștefan cel Mare", 2025

ISBN 978-973-666-858-6

331

Copyright © 2025 Editura Universității „Ștefan cel Mare”

Tiparul a fost executat la
Tipografia Universității „Ștefan cel Mare” Suceava

CUPRINS

LISTA ABREVIERILOR.....	7
LISTA FIGURILOR.....	8
LISTA TABELELOR.....	12
INTRODUCERE	14
CAPITOLUL I. CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND RELAȚIA BIUNIVOCĂ DINTRE PIAȚA MUNCII ȘI ANTREPRENORIATUL INOVATIV.....	18
INTRODUCERE	18
1.1. INCURSIUNE TEORETICĂ ÎN DOMENIUL PIEȚEI MUNCII.....	19
1.1.1. Munca și piața muncii – noțiuni fundamentale în economie	19
1.1.2. Teorii economice cu privire la piața muncii și clasici reprezentativi	28
1.1.3. Analiza literaturii de specialitate.....	33
1.1.4. Indicatori de ocupare și șomaj	39
1.1.5. Șomajul – dezechilibru macroeconomic al pieței muncii	41
1.2. ANTREPRENORIATUL INOVATIV – DE LA TEORIE LA PRACTICĂ	44
1.2.1. Definirea antreprenoriatului inovativ.....	44
1.2.2. Antreprenoriatul inovativ în literatura de specialitate.....	46
1.2.3. Antreprenoriatul inovativ în teoria economică	48
1.2.4. Tipuri de antreprenoriat inovativ	51
1.3. PIAȚA MUNCII ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV – REFLECȚII ALE LITERATURII DE SPECIALITATE	56
1.3.1. Analiza bibliometrică a ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ	56
1.3.2. Analiza succintă a literaturii de specialitate.....	76
1.3.3. Piața muncii și antreprenoriatul inovativ - o relație biunivocă.....	77
CONCLUZII.....	81
CAPITOLUL II. PARTICULARITĂȚILE PIEȚEI MUNCII EUROPENE ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV	83
INTRODUCERE	83
2.1. CARACTERIZAREA PIEȚEI MUNCII EUROPENE	84
2.1.1. Analiza comparativă a evoluției indicatorilor specifici pieței muncii la nivel european.....	84
2.2. ANALIZA PIEȚEI MUNCII EUROPENE ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV	115
2.2.1. Analiza ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ	115
2.2.2. Analiza industriilor inovatoare și a competențelor solicitate de companiile inovatoare.....	136
CONCLUZII.....	141

CAPITOLUL III. PROGRAME CE VIZEAZĂ OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PRIN DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ.....	143
INTRODUCERE	143
3.1. COSME – PROGRAM EUROPEAN PENTRU IMM-URI	144
3.2. PROGRAMUL ORIZONT	147
3.3. REȚEAUA ÎNTREPRINDERILOR EUROPENE	153
3.4. FONDURILE STRUCTURALE ȘI DE INVESTIȚII EUROPENE.....	155
3.5. FONDUL EUROPEAN DE INVESTIȚII.....	167
3.6. BANCA EUROPEANĂ DE INVESTIȚII	169
3.7. ANALIZA SWOT A PROGRAMELOR EUROPENE	173
CONCLUZII.....	174
CAPITOLUL IV. CERCETĂRI EXPLORATORII PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV, CU APLECARE SPRE INDUSTRIA DE SOFTWARE ȘI SERVICII IT, ASUPRA DEZVOLTĂRII ECONOMIEI ȘI PIEȚEI MUNCII	175
INTRODUCERE	175
4.1. CERCETARE CANTITATIVĂ PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN JUDEȚUL SUCEAVA.....	176
4.1.1. Metodologia cercetării cantitative.....	176
4.1.2. Prezentarea rezultatelor cercetării cantitative	177
4.1.3. Rezultatele testării ipotezelor.....	202
4.1.4. Concluziile cercetării cantitative.....	204
4.2. CERCETARE CALITATIVĂ PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN JUDEȚUL SUCEAVA.....	204
4.2.1. Considerații generale asupra tipului de antreprenoriat selecționat pentru cercetare...204	
4.2.2. Metodologia cercetării calitative.....	208
4.2.3. Prezentarea rezultatelor cercetării calitative	213
4.2.4. Concluziile cercetării calitative.....	230
4.2.5. Realizarea unui model socio-economic	233
4.3. PROPUNEREA DE POLITICI DE CREȘTERE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ PRIN DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI INOVATIV.....	235
CONCLUZII.....	239
CONCLUZII.....	240
BIBLIOGRAFIE	242
ANEXE.....	256

LISTA ABREVIERILOR

FEDR	Fondul European de Dezvoltare Regională
FC	Fondul de Coeziune
FEADR	Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală
FEPAM	Fondul European pentru Pescuit și Afaceri Maritime
FSE	Fondul Social European
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
UE	Uniunea Europeană

LISTA FIGURILOR

Figura nr. 1.1. Evoluția factorilor de producție.....	20
Figura nr. 1.2. Curba cererii de forță de muncă	25
Figura nr. 1.3. Curba ofertei de forță de muncă	27
Figura nr. 1.4. Tendința publicării în domeniul pieței muncii, perioada 2012-2022	34
Figura nr. 1.5. Analiza citării publicațiilor științifice în programul VOSviewer	35
Figura nr. 1.6. Subiecte de cercetare abordate de Mittendorfer-Rutz E., Helgesson M., Niederkrotenthaler T., Böckerman P. și Baert S. în publicațiile științifice din domeniul pieței muncii.....	38
Figura nr. 1.7. Subiecte de cercetare comune abordate de Vasquez P., Chavez R., Cardenas S., Lira R. și Lopez T. în publicațiile științifice din domeniul pieței muncii	39
Figura nr. 1.8. Structurarea resurselor de muncă	40
Figura nr. 1.9. Tipuri de antreprenoriat inovativ	51
Figura nr. 1.10. Tipuri de antreprenoriat inovativ în funcție de domenii de activitate	54
Figura nr. 1.11. Evoluția publicațiilor științifice cu privire la piața muncii în contextul antreprenoriatului inovativ	58
Figura nr. 1.12. Cartografierea citării documentelor.....	62
Figura nr. 1.13. Cartografierea citării autorilor	66
Figura nr. 1.14. Cartografierea citării universităților	67
Figura nr. 1.15. Cartografierea citării jurnalelor	68
Figura nr. 1.16. Cartografierea citării țărilor	70
Figura nr. 1.17. Cartografierea colaborării dintre autori	72
Figura nr. 1.18. Cartografierea colaborării dintre universități	73
Figura nr. 1.19. Cartografierea colaborării dintre țări	74
Figura nr. 1.20. Cartografierea celor mai utilizate cuvinte cheie	75
Figura nr. 1.21. Relația simbiotică dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ.....	78
Figura nr. 1.22. Efecte ale relației biunivoce dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ.....	81
Figura nr. 2.1. Situația nivelurilor ISCED în Uniunea Europeană	85
Figura nr. 2.2. Situația ocupării în UE, după gen și nivelul de educație (2022)	86
Figura nr. 2.3. Situația ocupării la nivel european, după gen (% din totalul populației, 2022)	87
Figura nr. 2.4. Situația ocupării în funcție de nivelul de educație (% din totalul populației, 2022).....	88
Figura nr. 2.5. Situația ocupării în funcție de sex și de nivelul de educație (% din totalul populației, 2022).....	89
Figura nr. 2.6. Situația ocupării în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani (% din totalul populației, Uniunea Europeană, 2022).....	90
Figura nr. 2.7. Situația ocupării în rândul tinerilor, după nivelul de educație (% din totalul populației, 2022).....	91
Figura nr. 2.8. Situația ocupării în rândul tinerilor, după sex și nivelul de educație (% din totalul populației, 2022)	92
Figura nr. 2.9. Situația evoluției ocupării, în funcție de vârstă (% din populația totală)	93
Figura nr. 2.10. Situația ocupării, în funcție de vârstă (% din totalul populației, 2022).....	94
Figura nr. 2.11. Situația dinamicii șomajului de lungă durată, în funcție de sex (% din populația activă).....	95

Figura nr. 2.12. Situația șomajului de lungă durată, în funcție de sex (% din populația activă, 2022).....	96
Figura nr. 2.13. Situația evoluției șomajului în Uniunea Europeană, în funcție de sex (% din populația activă)	97
Figura nr. 2.14. Situația șomajului, în funcție de sex și de nivelul de educație (% din populația activă, 2022)	98
Figura nr. 2.15. Situația șomajului, în funcție de nivelul de educație (% din populația activă, 2022).....	99
Figura nr. 2.16. Situația șomajului, în funcție de sex și de nivelul de educație (% din populația activă, 2022)	100
Figura nr. 2.17. Situația șomajului, în funcție de vârstă (% din populația activă, 2022)	101
Figura nr. 2.18. Situația tranziției de la șomaj la ocuparea unui loc de muncă, în funcție de sex (% din șomaj, 2022)	102
Figura nr. 2.19. Situația evoluției tinerilor NEET, pe sexe (% din populația activă)	103
Figura nr. 2.20. Situația tinerilor NEET, pe sexe (% din populația activă)	104
Figura nr. 2.21. Situația persoanelor angajate care au raportat un doilea loc de (mii de persoane)	105
Figura nr. 2.22. Situația persoanelor angajate care au raportat un doilea loc de muncă, în funcție de sex (mii de persoane, 2021).....	105
Figura nr. 2. 23. Situația salariului minim lunar, 2023 (euro).....	106
Figura nr. 2.24. Situația câștigurilor nete anuale (euro, 2021)	107
Figura nr. 2.25. Situația câștigurilor medii lunare, în funcție de activități economice (euro, 2018).....	108
Figura nr. 2.26. Situația productivității nominale a muncii pe cap de locuitor	109
Figura nr. 2.27. Situația ocupării cu normă întreagă și cu timp parțial, în funcție de sex (mii de persoane, 2022)	110
Figura nr. 2.28. Situația ocupării cu normă întreagă, după gen (mii de persoane, 2022)	111
Figura nr. 2.29. Situația ocupării cu timp parțial, după gen (mii de persoane, 2022).....	111
Figura nr. 2.30. Situația orelor lucrate săptămânal, după gen (ore lucrate, 2021)	112
Figura nr. 2.31. Situația diferenței de remunerare existentă între femei și bărbați (% , 2021)	113
Figura nr. 2.32. Situația persoanelor angajate care lucrează de acasă (% din totalul ocupării forței de muncă)	114
Figura nr. 2.33. Situația persoanelor angajate care lucrează de acasă, după gen (% din totalul ocupării forței de muncă, 2021)	115
Figura nr. 2.34. Situația privind performanța în materie de inovare (2023)	116
Figura nr. 2.35. Situația privind resursele umane	119
Figura nr. 2.36. Situația privind investițiile întreprinderilor	120
Figura nr. 2.37. Situația privind IMM-urile inovative	121
Figura nr. 2.38. Situația privind întreprinderile ce au raportat procese noi sau îmbunătățite, în funcție de tipul de inovare (2020)	122
Figura nr. 2. 39. Situația privind întreprinderile inovatoare, în funcție de piața de desfacere (2020)	123
Figura nr. 2.40. Situația privind întreprinderile inovatoare, în funcție de factorul care împiedică activitățile de inovare (2020).....	123
Figura nr. 2.41. Situația privind colaborarea întreprinderilor	124
Figura nr. 2.42. Situația privind întreprinderile inovatoare cu activități de cooperare în domeniul cercetării-dezvoltării-inovării, în funcție de locația partenerului de cooperare (2020).....	125
Figura nr. 2.43. Situația privind impactul inovării asupra ocupării forței de muncă	126
Figura nr. 2. 44. Situația privind PIB-ul pe cap de locuitor	127
Figura nr. 2.45. Situația ocupării în industria prelucrătoare.....	128

Figura nr. 2.46. Situația ocupării în ramura de tehnologie înaltă și medie	129
Figura nr. 2.47. Situația ocupării în sectorul serviciilor	130
Figura nr. 2.48. Situația ocupării în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii	131
Figura nr. 2.49. Situația cifrei de afaceri a întreprinderilor mari	132
Figura nr. 2.50. Situația cifrei de afaceri a întreprinderilor inovatoare, pe tipuri de întreprinderi (2020)	132
Figura nr. 2.51. Situația utilizării tehnologiilor informaționale	133
Figura nr. 2.52. Situația întreprinderilor care oferă formare în domeniul TIC, respectiv specialiști TIC angajați	134
Figura nr. 2.53. Situația înființării de noi întreprinderi, respectiv nivelul activității antreprenoriale	135
Figura nr. 2.54. Situația educației și formării antreprenoriale în școlile de bază	135
Figura nr. 2.55. Situația privind digitalizarea	136
Figura nr. 2.56. Industrii caracterizate de companii inovative	137
Figura nr. 2.57. Modelul tranziției de la competențe tradiționale la competențe moderne	140
Figura nr. 3.1. Programe ale Uniunii Europene ce sprijină ocuparea forței de muncă prin intermediul antreprenoriatului inovativ	144
Figura nr. 3.2. Sfere de intervenție ale Programului COSME	145
Figura nr. 3.3. Produsul Intern Brut (PIB) la prețurile curente în statele membre ale UE (2022, milioane euro)	149
Figura nr. 3.4. Piloni vizați de Programul Orizont în perioada 2021-2027	152
Figura nr. 3.5. Componenta Fondurilor Structurale și de Investiții Europene	155
Figura nr. 3.6. Priorități prevăzute în cadrul FEADR	161
Figura nr. 3.7. Instrumentele Băncii Europene de Investiții	169
Figura nr. 4.1. Structura răspunsurilor cu privire la domeniul funcției	177
Figura nr. 4.2. Structura răspunsurilor cu privire la experiența în domeniu	178
Figura nr. 4.3. Structura răspunsurilor cu privire la vârstă	179
Figura nr. 4.4. Structura răspunsurilor cu privire la nivelul de educație	180
Figura nr. 4.5. Structura răspunsurilor cu privire la gradul de confort al locului de muncă	181
Figura nr. 4.6. Structura răspunsurilor cu privire la mulțumirea față de salariu	182
Figura nr. 4.7. Structura răspunsurilor cu privire la mulțumirea față de beneficiile suplimentare	183
Figura nr. 4.8. Structura răspunsurilor cu privire la părerea față de colegii de muncă	184
Figura nr. 4.9. Structura răspunsurilor cu privire la cultura organizațională	185
Figura nr. 4.10. Structura răspunsurilor cu privire la efectele industriei de software și servicii IT asupra economiei județului Suceava	186
Figura nr. 4.11. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra unor domenii economice	187
Figura nr. 4.12. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra unor domenii economice	188
Figura nr. 4.13. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă	189
Figura nr. 4.14. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice	190
Figura nr. 4.15. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice (1)	190

Figura nr. 4.16. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice (2).....	191
Figura nr. 4.17. Structura răspunsurilor cu privire la importanța competențelor digitale.....	192
Figura nr. 4.18. Structura răspunsurilor cu privire la importanța competențelor digitale pentru dezvoltarea pieței muncii	193
Figura nr. 4.19. Structura răspunsurilor cu privire la sprijinirea procesului de digitalizare	194
Figura nr. 4.20. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea procesului de inovare	195
Figura nr. 4.21. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile tehnologiilor utilizate în companie	196
Figura nr. 4.22. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (1)	197
Figura nr. 4. 23. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (2)	197
Figura nr. 4.24. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (3)	198
Figura nr. 4.25. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile modului de lucru (1).....	199
Figura nr. 4.26. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile modului de lucru (2).....	199
Figura nr. 4.27. Structura răspunsurilor cu privire la gradul de satisfacție față de aspecte socio-economice.....	200
Figura nr. 4.28. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (1).....	201
Figura nr. 4.29. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (2).....	201
Figura nr. 4.30. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (3).....	202
Figura nr. 4.31. Populația ocupată civilă în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații	205
Figura nr. 4.32. Numărul mediu al salariaților în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații	206
Figura nr. 4.33. Întreprinderi active în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații	207
Figura nr. 4.34. Etape în realizarea cercetării calitative	208
Figura nr. 4.35. Companii din Industria de software și servicii IT incluse în cercetare	214
Figura nr. 4.36. Amenințări și bariere pe piața IT din județul Suceava	218
Figura nr. 4.37. Situația privind implicarea în activități în afara firmei a angajaților companiilor incluse în interviu.....	221
Figura nr. 4.38. Propunerea unui model socio-economic	233
Figura nr. 4.39. Măsuri pentru reducerea migrației tinerilor.....	237
Figura nr. 4.40. Beneficiile educației private în domeniul IT	238

LISTA TABELELOR

Tabelul nr. 1. 1. Formulări conceptuale ale pieței muncii.....	22
Tabelul nr. 1.2. Perioade de conturare a conceptului «piața muncii» și reprezentanții acestora ...	28
Tabelul nr. 1.3. Top 10 autori cu contribuții științifice deosebite în domeniul pieței muncii.....	37
Tabelul nr. 1.4. Forme specifice ale șomajului	42
Tabelul nr. 1.5. Analiza literaturii de specialitate cu privire la antreprenoriat inovativ	44
Tabelul nr. 1.6. Teorii cu privire la antreprenoriat și antreprenoriat inovativ.....	48
Tabelul nr. 1.7. Topul autorilor, universităților și țărilor cu contribuții semnificative în domeniul ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ	60
Tabelul nr. 1.8. Topul jurnalelor, editurilor și domeniilor de cercetare cu contribuții semnificative în domeniul ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ	61
Tabelul nr. 1.9. Analiza celor mai citate documente cu privire la piața muncii în contextul antreprenoriatului inovativ	63
Tabelul nr. 1.10. Clasamentul celor mai importante jurnale după numărul de citări.....	69
Tabelul nr. 1.11. Clasamentul celor mai importante țări după numărul de citări.....	71
Tabelul nr. 1.12. Clasamentul celor mai utilizate cuvinte cheie	75
Tabelul nr. 3.1. Exemple de proiecte finanțate în cadrul programului COSME	146
Tabelul nr. 3.2. Performanțe generale înregistrate de statele membre ale UE în cadrul programului Orizont.....	150
Tabelul nr. 3.3. Performanța IMM-urilor în cadrul programului Orizont.....	151
Tabelul nr. 3.4. Proiecte din cadrul Uniunii Europene care au primit finanțare în cadrul FEDR	156
Tabelul nr. 3.5. Exemple de proiecte din cadrul Fondului Social European.....	158
Tabelul nr. 3.6. Perioade de programare a Fondului de Coeziune, țări vizate și categorii de acțiuni finanțate	160
Tabelul nr. 3.7. Fonduri FDEAR alocate în funcție de stat membru al UE, în perioada 2014-2020 (milioane Euro)	162
Tabelul nr. 3.8. Exemple de proiecte care au fost finanțate de FEADR	162
Tabelul nr. 3.9. Cuvinte cheie privind utilizarea durabilă a oceanelor	163
Tabelul nr. 3.10. Ocuparea în sectoarele pescuitului, acvaculturii și prelucrării (2016, 2017)....	164
Tabelul nr. 3.11. Evoluția ocupării forței de muncă în economia albastră în Uniunea Europeană, după sectoare (mii)	165
Tabelul nr. 3.12. Valoarea adăugată brută (VAB) creată de economia albastră în Uniunea Europeană (milioane euro).....	166
Tabelul nr. 3.13. Exemple de proiecte finanțate în cadrul FEPAM	166
Tabelul nr. 3.14. Rezultate raportate în cadrul Fondului European de Investiții (1993-2021)	168
Tabelul nr. 3. 15. Activitățile Băncii Europene de Investiții în statele membreale Uniunii Europene.....	170
Tabelul nr. 4.1. Prezentare generală Assist Software SRL	210
Tabelul nr. 4.2. Prezentare generală Endava Romania - punct de lucru în Suceava.....	210
Tabelul nr. 4.3. Prezentare generală MICS Software.....	210
Tabelul nr. 4. 4. Prezentare generală Rasis Group	210
Tabelul nr. 4.5. Prezentare generală Clipa Code Factory.....	211

Tabelul nr. 4.6. Indicatori financiari ai companiilor din industria de software și servicii IT incluse în interviu	211
Tabelul nr. 4.7. Elemente de structură a interviului	212
Tabelul nr. 4.8. Poziția respondenților în cadrul companiilor.....	214
Tabelul nr. 4.9. Situația companiilor cu privire la clienți	217
Tabelul nr. 4.10. Numărul de angajați ai companiilor incluse în cercetare.....	219
Tabelul nr. 4.11. Situația privind angajarea în domenii conexe în companiile incluse în cercetare	219

INTRODUCERE

Peisajul european al pieței muncii este complex și dinamic. Fiecare stat european se remarcă prin caracteristici proprii ale pieței muncii. Aceste caracteristici sunt modelate de aspecte economice, sociale, tehnologice și politice. Se conturează pe aceste piețe libera circulație a lucrătorilor, diversitatea lingvistică, diversitatea educațională și diversitatea etnică. Acești factori au facilitat dezvoltarea pieței muncii europene, însă au generat și provocări pentru actorii implicați.

Din această perspectivă, mediul european se confruntă în prezent cu următoarele situații complexe: schimbările demografice, migrația forței de muncă, șomajul, progresul tehnologic, competențele resurselor de muncă și discrepanțele dintre salarii.

În perioada contemporană, conexiunile dintre întreprinderi și salariați sunt marcate de modificări semnificative. Constrângerile globale în materie de inovare au determinat întreprinderile să introducă pe piață produse și servicii inovative care să satisfacă nevoile în continuă schimbare ale consumatorilor. Fiecare factor endogen sau exogen determină în rândul întreprinzătorilor decizii de actualizare a procesului de afaceri.

Pe de altă parte, reacția resurselor de muncă la schimbările produse pe piața muncii este multilaterală. În concordanță cu caracteristicile individuale ale fiecărei persoane, tendințele de pe piața muncii determină îmbunătățirea competențelor și examinarea unor industrii în cadrul cărora întreprinderile oferă oportunități de carieră competitive. Fără îndoială, societatea civilă nu are capacitatea de a anticipa viitorul pieței muncii, însă inițiativele de dezvoltare profesională și personală sunt valoroase într-un mediu caracterizat de schimbări permanente.

În acest context, provocările semnificative pe care ultima criza sanitară globală le-a generat pe piața forței de muncă europene constituie un caz ilustrativ. Principalul obstacol pentru resursele de muncă a fost adaptarea la munca de la distanță, întrucât restricțiile impuse de statele europene au limitat deplasarea fizică la locurile de muncă. Constrângerile instituite de aceste state nu au declanșat rezultatele așteptate pentru toate categoriile de salariați. Mai multe industrii au fost influențate în mod semnificativ de această criză.

Cu toate că strategiile de menținere pe piață în timpul pandemiei de Coronavirus au fost prezente, majoritatea întreprinderilor care activau în sectoarele ospitalității, transporturilor, producției, auto, comerțului cu amănuntul și divertismentului și-au suspendat activitățile în perioada critică a pandemiei de Coronavirus, întrucât cererea pentru produsele și serviciile oferite de acestea s-a redus considerabil. Așadar, resursele de muncă din cadrul acestor sectoare economice s-au confruntat cu situații problematice, contracte de muncă suspendate temporar sau chiar finalizate definitiv. Într-o etapă ulterioară, reluarea activităților de muncă în format fizic a fost condiționată de imunizarea prin vaccin.

Pe de altă parte, anumite industrii din economia europeană au experimentat o cerere ridicată din partea consumatorilor în timpul pandemiei. Astfel, criza sanitară a accelerat cererea pentru produsele și serviciile întreprinderilor din următoarele sectoare economice: software și servicii IT, sănătate, comerț electronic, educație și servicii de curierat.

Tehnologiile digitale și inovative au susținut adaptabilitatea strategică în timpul crizei sanitare. Din acest punct de vedere, companiile inovatoare din industria de software și servicii IT au avut un rol determinant în capacitatea de adaptare a afacerilor tradiționale expuse la riscurile acestei crize, prin accelerarea transformării digitale și menținerea continuității activităților.

Între antreprenoriatul orientat spre inovare și antreprenoriatul tradițional există anumite discrepanțe în ceea ce privește orientarea spre produse, procese, metode de marketing și metode de organizare inovative. În plus, antreprenoriatul de tip inovativ are drept caracteristică principală capacitatea antreprenorilor de a identifica oportunități de afaceri care oferă consumatorilor soluții originale pentru situațiile globale complexe.

Antreprenoriatul inovativ contribuie la crearea de locuri de muncă în societate. Astfel, este evident rolul acestui tip de antreprenoriat în ceea ce privește funcționalitatea pieței muncii. Întreprinderile ale căror strategii includ noțiunea de inovare modelează comportamentul angajaților prin expunerea la inovare. Drept rezultat, inovarea devine integrată ferm în strategiile pe termen lung cu privire la produse, servicii și angajați.

În contextul progresului tehnologic actual, viitorul locurilor de muncă se transformă într-un factor imprevizibil. Cu toate că opiniile cercetătorilor se canalizează spre păstrarea locurilor de muncă în economie, deciziile strategice ale structurilor de conducere trebuie orientate spre îmbunătățirea competențelor resurselor de muncă, astfel încât să intensifice procesul de adaptare la noile cerințe de pe piața muncii.

Tehnologiile avansate, schimbările sociale și mobilitatea forței de muncă constituie principalii factori care conturează sectorul ocupațional actual. Digitalizarea, automatizarea și inteligența artificială sunt considerate a fi motorul schimbărilor tehnologice actuale. Acești factori modifică sarcinile de lucru, generează o cerere pentru noi competențe și înlocuiesc activitățile de rutină. Mai departe, aspectele sociale sunt generate de modificările demografice, de migrația resurselor de muncă din mediul rural către mediul urban și de schimbările survenite în stilul de viață al oamenilor. Spre exemplu, s-a intensificat în ultimii ani interesul pentru crearea unui echilibru între viața profesională și cea personală, precum și nevoia de flexibilitate la locul de muncă. Mobilitatea forței de muncă influențează piața muncii prin reconfigurarea ofertei de forță de muncă, generând noi oportunități de angajare sau niveluri salariale.

Piața muncii va integra în viitor mai multe persoane specializate în ramuri orientate către tehnologia informațională și de comunicații. Această perspectivă este una pozitivă, având în vedere că multe dintre întreprinderile care activează în industrii inovative evidențiază un interes crescut resurse umane înalt calificate.

Persistența concurenței economice internaționale constituie aspectul care determină necesitatea de resurse umane specializate în ramuri economice de referință. Capacitatea de adaptare la schimbările pieței și competențele digitale reprezintă cerințe actuale fundamentale pe care ecosistemul antreprenorial le solicită de la resursele umane. Aceste caracteristici sunt completate de creativitate, lucru în echipă și competențe tehnice. În plus, competențele transversale joacă un rol esențial în ecosistemele antreprenoriale inovative, întrucât prin trăsăturile definitorii ale comportamentului oamenilor, contribuie la gestionarea eficientă a situațiilor profesionale și personale complexe.

Tabloul antreprenorial european integrează inovarea ca instrument pentru consolidarea performanței pe piață. Crearea de noi locuri de muncă, înființarea de afaceri inovative, transferul de tehnologii digitale, îmbunătățirea competențelor resurselor umane se materializează sub aspectul unor variabile importante pentru impulsionarea antreprenoriatului inovativ la nivel european. Susținerea antreprenoriatului orientat spre inovare în vederea creșterii ocupării forței de muncă are loc la nivel european prin programe specifice, precum Programul Orizont, Fondurile Structurale și de Investiții Europene, Fondul Social European sau Programul COSME.

Situația actuală și proiecțiile de viitor cu privire la piața muncii europene, conectate cu viitoarele generații de resurse umane, vor fi în continuare dominate de presiuni și oportunități. Transformările tehnologice își vor pune cel mai puternic amprenta asupra pieței muncii europene, însă această probabilitate nu stă numai sub semnul pesimiștilor, ci și a optimiștilor care consideră că va exista o cooperare între oameni și inteligența artificială.

În contextul antreprenoriatului inovativ, piața muncii europene se confruntă cu schimbări structurale determinate de digitalizare, automatizare, economie gig, clustere de inovare, munca de la domiciliu, respectiv protejarea mediului înconjurător.

În literatura de specialitate s-a manifestat un interes crescut al cercetătorilor pentru investigarea efectelor tehnologiilor inovative asupra ocupării forței de muncă și asupra performanței activităților întreprinderilor inovative. Tot mai multe afaceri integrează tehnologii avansate în procesele de afaceri pentru creșterea productivității muncii, automatizarea proceselor de muncă și pentru reducerea disparităților în materie de tehnologie.

Pe plan mondial, digitalizarea a creat condiții pentru desfășurarea activităților de muncă de la domiciliu. Această situație a fost intensificată de ultimele evenimente globale iar mai mulți cercetători au examinat impactul acesteia asupra viitorului pieței muncii.

Implementarea de politici specifice pieței muncii care să favorizeze dezvoltarea antreprenoriatului inovativ la nivel european constituie o direcție de cercetare emergentă, întrucât creează numeroase efecte sociale, economice, tehnologice și politice, contribuind la bunăstarea populației și la progresul economic.

De asemenea, antreprenoriul orientat spre inovare, susținut prin instrumente de reglementare specifice, contribuie la creșterea ocupării forței de muncă, prin facilitarea de oportunități de angajare în întreprinderi inovative ale căror soluții originale se reflectă în creșterea economică și în intensificarea competitivității.

În momentul în care antreprenorii identifică perspective emergente în mediul de afaceri și dezvoltă produse și servicii noi pe piață, se declanșează o cascadă de beneficii în mediul socio-economic al unei țări. Din această perspectivă, inovarea reprezintă un factor crucial care favorizează progresul și competitivitatea economiei europene la nivel global.

Preferințele consumatorilor europeni pentru produse și servicii inovative determină diversificarea economiei prin emergența unor industrii noi care, ulterior, vor crea și locuri de muncă. Totodată, antreprenoriul orientat spre inovare furnizează soluții inovative pentru provocările globale în materie de schimbări climatice și de protejarea mediului înconjurător. Drept urmare, peisajul european înregistrează un progres major prin intermediul antreprenoriatului inovativ, întrucât contribuțiile se canalizează pe provocările importante din economie și din societate.

Abordarea științifică a acestei lucrări se materializează în **patru capitole** comprehensive care urmează un traseu logic în vederea modelării relației dintre piața muncii și antreprenoriul de tip inovativ.

În primul capitol, intitulat *Considerații teoretice privind relația biunivocă dintre piața muncii și antreprenoriul inovativ*, s-a realizat o incursiune teoretică în domeniul pieței muncii, a fost definit antreprenoriul inovativ din perspectiva literaturii de specialitate și a fost conturată relația biunivocă dintre piața muncii și antreprenoriul inovativ. Abordarea teoretică este fundamentală pentru stabilirea contextului de cercetare și pentru sintetizarea informațiilor relevante domeniului studiat.

Cel de-al doilea capitol, denumit *Particularitățile pieței muncii europene în contextul antreprenoriatului inovativ*, evidențiază configurația actuală a pieței muncii din Uniunea Europeană, prin analiza evoluției indicatorilor specifici pieței muncii din Uniunea Europeană. De asemenea, a fost realizată o analiză critică a pieței muncii europene în contextul antreprenoriatului inovativ, evidențiind aspecte importante cu privire la ocupare, industrii inovatoare și competențe solicitate de ecosistemul antreprenorial inovativ. Analiza statistică a

acestor indicatori conturează situații și evoluții importante cu privire la piața muncii și la antreprenoriatul inovativ de la nivel european.

În cel de-al treilea capitol al lucrării, intitulat *Programe europene de sprijinire a ocupării în întreprinderi inovative*, analiza s-a orientat spre programele ce vizează ocuparea forței de muncă prin dezvoltarea antreprenoriatului inovativ în statele membre ale Uniunii Europene. De asemenea, a fost accentuată importanța programelor Uniunii Europene pentru crearea de locuri de muncă în domenii care pun accent pe sustenabilitate, inovare și competitivitate.

Ultimul capitol, denumit *Cercetări exploratorii privind impactul antreprenoriatului inovativ, cu aplecare spre industria de software și servicii IT, asupra dezvoltării economiei și pieței muncii*, evidențiază două cercetări de tip calitativ și cantitativ cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra economiei și pieței muncii. Mai mult, capitolul se încheie cu o serie de propuneri pentru creșterea ocupării forței de muncă în contextul antreprenoriatului inovativ.

CAPITOLUL I. CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND RELAȚIA BIUNIVOCĂ DINTRE PIAȚA MUNCII ȘI ANTREPRENORIATUL INOVATIV

În acest capitol vom:

- Realiza o incursiune teoretică în domeniul pieței muncii
- Efectua o analiză conceptuală a antreprenoriatului inovativ
- Expune aspecte definitorii ale pieței muncii și ale antreprenoriatului inovativ
- Explora teoriile economice cu privire la piața muncii și la antreprenoriatul inovativ
- Revizui literatura de specialitate relevantă pentru domeniul analizat
- Realiza o analiză bibliometrică a ocupării forței de muncă în contextul antreprenoriatului inovativ
- Evidenția relația biunivocă dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ

INTRODUCERE

Munca a evoluat foarte mult de-a lungul timpului. Dacă la început munca era considerată ca fiind o activitate prin care oamenii obțineau produse pentru a-și satisface nevoile fiziologice, ulterior, aceasta s-a consolidat iar oamenii au descoperit că activitățile lucrative le aduceau venituri constante cu ajutorul cărora puteau să își satisfacă și alte nevoi, pe lângă cele primare.

Au apărut, treptat, nevoi mai avansate, precum educația, sănătatea, petrecerea timpului liber sau afilierea la un grup social. În economiile de piață, putem spune despre piața forței de muncă faptul că interacționează cu piața bunurilor și serviciilor și cu piața de capital. În momentul în care se conturează procesul de consum, oamenii trebuie să fie conștienți de faptul că puterea financiară necesară pentru consumul de bunuri și servicii este dependentă de decizia de a intra pe piața muncii și de opțiunile de economisire și investire.

Piața muncii se află într-un proces de continuă schimbare, întrucât provocările globale sunt din ce în ce mai diverse. Spre exemplu, ultimii cinci ani au influențat în mod semnificativ piața muncii. În acest context, evidențiem pandemia de Coronavirus, războiul din Ucraina, migrația forței de muncă, digitalizarea accelerată sau sustenabilitatea. Acești factori, inevitabil, au influențat funcționarea pieței muncii la nivel global. Efectele acestora au fost, în principal, generalizarea muncii la distanță, pierderea locurilor de muncă în domenii economice care nu au permis munca de la distanță, creșterea sărăciei, reducerea nivelului salarial, întreruperea lanțurilor valorice pentru numeroase bunuri și servicii și creșterea prețurilor. În mod clar, și înainte de aceste evenimente, piața muncii a fost permanent expusă provocărilor care au survenit ca urmare a evoluțiilor tehnologice, globalizării și migrației populației (Banca Mondială, 2021).

Inegalitățile care au apărut în mai multe părți ale globului au determinat decidenții politici să implementeze politici specifice cu privire la piața muncii. Există la nivel european o categorie specială a populației care se confruntă cu probleme majore în materie de ocupare. Situația îi evidențiază pe tinerii NEET, adică tinerii care nu au locuri de muncă și nici nu sunt înscriși în învățământ, în calitate de cursanți. Care sunt efectele socio-economice ale acestei situații? Constatările științifice arată că tinerii sunt resurse valoroase în economie, întrucât rolul multilateral dovedit prin calitatea de angajați, antreprenori, investitori și consumatori favorizează progresul economic. Modul în care familiile, instituțiile de învățământ, ecosistemul antreprenorial și decidenții politici sprijină tinerii în acțiunile lor, se va reflecta în calitatea deciziilor privind educația și locul de muncă. La nivel global, Africa de Sud, Turcia, Columbia, Brazilia, Mexic, Costa Rica și Argentina prezintă statistici îngrijorătoare cu privire

la tinerii NEET (OECD, 2022). În mod similar, situația la nivel european evidențiază o pondere ridicată a tinerilor NEET în Italia, Grecia, Letonia, Spania și Lituania.

În ceea ce privește structura capitolului de față, evidențiem trei subcapitole interconectate, care abordează în mod riguros aspecte conceptuale cu privire la muncă, piața muncii și relația dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ. Astfel, în primul subcapitol am realizat o introspecție teoretică asupra pieței muncii, evidențiind în mod explicit definiții, teorii economice, indicatori statistici și alte elemente teoretice relevante. O contribuție personală la acest subcapitol este elaborarea unei definiții a pieței muncii. Cel de-al doilea subcapitol este consacrat prezentării conceptelor teoretice care definesc antreprenoriatul inovativ, precum și importanța acestuia în practica economică. O necesitate a fost descrierea modelelor de antreprenoriat inovativ prezente în ecosistemul antreprenorial. În cele din urmă, în ultimul subcapitol am analizat elemente din literatura de specialitate cu privire la relația care există între piața muncii și antreprenoriatul inovativ. Din această perspectivă, am realizat o analiză bibliometrică elaborată folosind articole științifice din literatura de specialitate, ale căror rezultate subliniază relația simbiotică dintre cele două noțiuni.

1.1. INCURSIUNE TEORETICĂ ÎN DOMENIUL PIEȚEI MUNCII

1.1.1. Munca și piața muncii – noțiuni fundamentale în economie

Munca poate fi considerată pe scară largă drept un factor de producție care asigură realizarea activităților economice ale unei întreprinderi, împreună cu alți trei factori esențiali: natura, capitalul și neofactorul de producție. Toți acești factori se pot identifica în lucrări ce aparțin unor autori consacrați, precum ar fi „Avuția Națiunilor”, scrisă de Adam Smith, „Capitalul”, scrisă de Karl Marx sau lucrarea „Despre principiile economiei politice și impunerii”, scrisă de David Ricardo. Munca, natura, capitalul și neofactorul de producție sunt factori de producție fundamentali pentru funcționarea mediului de afaceri (Năstase et al., 2009). Totodată, nivelul de dezvoltare socioeconomică al unei națiuni crește atunci când acești factori de producție se combină în mod eficient de către întreprinzători.

Apreciem faptul că *munca este cel mai important dintre factorii de producție*, întrucât este un segment activ ce favorizează combinarea factorilor de producție. Combinarea corespunzătoare a factorilor de producție se concretizează în rezultate economice pozitive. Pe parcursul evoluției omenirii, munca s-a rafinat în mod constant. Oamenii au început să lucreze mai puțin, mai eficient și cu mai multe cunoștințe. Mai mult decât atât, întreprinderile și-au diversificat modul de producție iar oamenii au început să lucreze cu ajutorul unor sisteme automatizate, echipamente inteligente, roboți, ș.a. Munca și natura sunt factori originari de producție, deci au fost primii factori care au creat rezultate economice. În etapa următoare, prin intermediul oamenilor, s-au dezvoltat capitalul și neofactorul de producție, fiind denumiți, din punct de vedere microeconomic, factori derivați de producție.

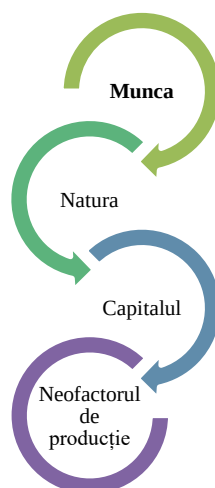


Figura nr. 1.1. Evoluția factorilor de producție

Sursa: Elaborare proprie

Menționăm faptul că orice model de întreprindere utilizează și combină factorii de producție. Din procesul de fabricație rezultă bunuri și servicii al căror scop este să ajungă la consumatorii potriviți, întrucât nevoile actuale ale oamenilor sunt din ce în ce mai nelimitate, complexe și dificil de satisfăcut. Intervine, în acest caz, tensiunea dintre nevoi și resurse. Rezolvarea acestei tensiuni este unul dintre obiectivele economiei. Mai departe, întreprinderile achiziționează factorii de producție de pe trei piețe: piața muncii, piața factorilor naturali și piața de capital. Fără îndoială, fiecare întreprinzător trebuie să dețină anumite cunoștințe pentru a combina factorii de producție, în vederea obținerii unei cantități dorite de bunuri sau servicii.

Goolsbee et al. (2016) utilizează conceptul de *funcție de producție* pentru a descrie modul în care factorii de producție trebuie combinați în cadrul întreprinderii, în vederea producerii unei cantități specifice de produse sau servicii. Cu alte cuvinte, autorii evidențiază volumul de resurse umane, echipamente, materii prime, elemente naturale și cunoștințe avansate necesare pentru a produce o anumită cantitate dintr-un bun sau serviciu. Această funcție de producție este influențată în mod semnificativ de prețul factorilor de producție și de evoluțiile tehnologice. O creștere a prețului unui factor de producție poate determina înlocuirea acestuia cu un alt factor, având în vedere că întreprinderile urmăresc, în general, minimizarea costurilor.

Pentru a exemplifica această teorie, putem să analizăm unitățile medicale. În cursul dezvoltării acestora, a avut loc substituirea forței de muncă cu tehnologii avansate și inteligente care au îmbunătățit procesul medical și tratamentul pacienților. Din acest punct de vedere, exemple concrete sunt aparatele de imagistică de tip CT sau RMN, echipamentele medicale destinate unor afecțiuni ale corpului, roboții medicali destinați oamenilor care suferă de boli rare sau telemedicina. În mod similar, aceste exemple includ și influența progresului tehnologic asupra funcției de producție. Cu cât tehnologiile în domeniul medical au devenit mai eficiente, cu atât unitățile medicale au început să depună eforturi pentru a le implementa.

În mod obișnuit, munca constituie un efort susținut de oameni, în mod conștient, în vederea obținerii unor rezultate - producerea de bunuri sau prestarea de servicii. În schimbul acestui efort, oamenii sunt remunerați printr-un venit ce poartă denumirea de salariu. Salariul este venitul factorului de producție „muncă”.

În cadrul tranziției de la economie naturală la economie de schimb, munca s-a dezvoltat împreună cu progresele care s-au succedat în societate și în economie. Printre principalii factori care au produs schimbări majore sunt progresul în domeniul industriei, diversificarea și

îmbunătățirea competențelor oamenilor, migrația forței de muncă, apariția internetului, globalizarea și digitalizarea activităților firmelor. Toate aceste schimbări au fost dezbătute de-a lungul timpului de scriitori importanți, precum Alvin Toffler, Yuval Harari sau Jan Lucassen.

Valurile de schimbare pe care Toffler (1983) le menționează în lucrarea sa au schimbat nu doar arhitectura de lucru a oamenilor, ci și modul de organizare al vieții. Totodată, cele trei valuri au avut un impact puternic asupra țărilor din întreaga lume, producând schimbări semnificative în istoria economiei. Prin urmare, în această lucrare regăsim informații valoroase cu privire la evoluția muncii în era agricolă, în era industrială și în era informațională.

✚ Munca în era agricolă

În cadrul primului val, munca era realizată în principal de *civilizația agricolă*. Înainte de civilizația agricolă, au existat vânătorii-culegători. Activitățile principale ale acestora erau culesul și vânatul, în vederea supraviețuirii în mediul respectiv. Apariția agriculturii a fost un semn de evoluție al omenirii, întrucât oamenii au devenit proprietari de pământ, cultivând diverse cereale și leguminoase și crescând animale. Rezultatele acestor activități erau destinate strict consumului în cadrul gospodăriei. Așadar, o caracteristică distinctivă a civilizației agricole a fost faptul că oamenii lucrau doar pentru a consuma, nu pentru a vinde. Totuși, sigur au existat și situații izolate unde surplusul din agricultură a fost oferit celor care aveau nevoie de hrană, însă nu exista piața caracterizată de producție și consum. Toffler a exprimat convingerea că sfârșitul civilizației agricole s-a realizat în jurul anului 1750.

✚ Munca în era industrială

Era industrială este specifică celui de-al doilea val de schimbare din istoria economiei. În această perioadă, civilizația a făcut un salt important de la agricultura tradițională la *aparitia fabricilor* (cu utilaje și echipamente specifice), fapt care a simplificat considerabil munca oamenilor. În această perioadă, a avut loc o revoluție industrială în urma căreia au apărut multe fabrici care se axau în principal pe „standardizare, specializare, sincronizare, concentrare, maximizare și centralizare”. Principalele efecte pozitive pe care industrializarea le-a generat în câmpul muncii sunt specializarea muncii, creșterea productivității muncii, creșterea producției, diversificarea produselor și reorganizarea proceselor de producție. Pe de altă parte, industrializarea a creat și numeroase provocări clasei muncitoare, întrucât condițiile de lucru au devenit mai dure în timp. Această situație a generat mișcări sociale în rândul muncitorilor pentru protejarea drepturilor acestora. În plus față de cele menționate, cel de-al doilea val precizat de Toffler a determinat o tranziție a oamenilor din mediul rural spre mediul urban. Oamenii se deplasau spre orașe pentru a lucra în fabrici, fapt ce a condus la o supraaglomerare a orașelor. În acest mod, au crescut și provocările vieții la oraș.

✚ Munca în era informațională

Al treilea val menționat de Toffler introduce munca în era informațională. Atunci când multe dintre fabricile din cel de-al doilea val au început să dispară, Toffler a considerat că economia se schimbă și urmează o etapă post-industrială. Această etapă, consideră autorul, este caracterizată prin *utilizarea informațiilor* la scară largă și prin dezvoltarea capacității oamenilor de a procesa informații noi în mediul de lucru. Analog, autorul susține că era informațiilor va schimba viața oamenilor în mod inevitabil, inclusiv modul de a munci. În era industrială, oamenii au învățat să utilizeze diverse echipamente și tehnologii noi în procesul de producție. Un exemplu relevant este înlocuirea muncii manuale în domeniul textil cu războaie mecanice de țesut. În schimb, era informațională introduce oamenilor noi metode de lucru, bazate pe cunoaștere, creativitate și inteligență. Aceste elemente erau necesare pentru adaptabilitatea la mediul de lucru. Dezvoltările tehnologice din această perioadă sunt prezente și astăzi. Evidențiem utilizarea internetului peste tot în lume, digitalizarea sarcinilor de lucru, utilizarea roboților în întreprinderi, dezvoltarea inteligenței artificiale sau munca de la

distanță. Economia cunoașterii a devenit pregnantă în era informațională și a schimbat modul de lucru a milioane de oameni, întrucât întreprinderile au început să solicite angajaților un potențial intelectual superior. Așadar, în era informațională, multe procese de lucru au fost automatizate, spre deosebire de perioada industrială, când acestea erau efectuate manual de către oameni.

În continuare, vom analiza aspectele teoretice cu privire la piața muncii. Un element important este faptul că întreprinderile achiziționează factorul muncă de pe o piață specializată, și anume de pe *pieța muncii*. Cadrul conceptual clasic descrie piața muncii drept o piață esențială pentru orice economie, întrucât cererea și oferta de muncă se angajează într-o confruntare liberă, sub auspiciul legislației pieței muncii, din care rezultă crearea de noi locuri de muncă, acces la forță de muncă specializată și ocuparea în funcție de calificare și preferințe. Mai mult, cererea de forță de muncă se manifestă atunci când întreprinderile caută noi angajați care să ocupe posturile de muncă vacante. Pe de altă parte, oferta de forță de muncă survine atunci când oamenii intră în câmpul muncii și își manifestă dorința de a ocupa un loc de muncă într-o întreprindere. În contextul actual, întreprinderile concurează pentru cele mai competente resurse de muncă iar oamenii concurează pentru cele mai bune locuri de muncă. Această situație evidențiază faptul că puterea de negociere își pune amprenta asupra relației dintre oferta și cererea de forță de muncă.

Literatura de specialitate evidențiază **aspecte teoretice fundamentale** care definesc piața muncii. Din această perspectivă, în tabelul de mai jos am selectat și descris cele mai relevante informații pentru tematica abordată în această secțiune.

Tabelul nr. 1. 1. Formulări conceptuale ale pieței muncii

Autori	Definire și interpretare proprie
Smith (2011)	Diviziunea muncii este un element care determină creșterea productivității la locul de muncă deoarece fiecare muncitor este specializat pe sarcini de lucru specifice. Acest mod de structurare a pieței muncii creează prosperitate și creștere economică.
Ricardo (1959)	Schimbul de produse și servicii între state specializate pe producerea anumitor bunuri poartă denumirea de avantaj comparativ. Salariații, pentru a primi o remunerație mai mare, ar trebui să lucreze în sectoare economice unde întreprinderile sunt mai profitabile.
Bosworth et al. (1996)	Piața muncii se referă la întâlnirea cererii cu oferta, această relație influențând salariul și timpul de muncă.
Beligrădeanu și Ștefănescu (1997)	Piața muncii poate abordată din perspectiva cererii și ofertei care, în momentul interacțiunii dintre acestea două, se negociază toate aspectele ce vor alcătui contractul de muncă al potențialilor angajați.
Didier (1994)	Piața muncii este comparabilă cu un instrument eficient prin care vânzătorii și cumpărătorii de pe piața muncii, adică angajatorii și salariații, își pot obține informațiile necesare pentru activitatea muncii. Acest schimb de informații are loc prin intermediul unui canal special de comunicare.

Dobrotă (1994)	Activitatea de tranzacționare liberă dintre cei care dețin capital (angajatori) și cei care posedă cunoștințe specifice (forța de muncă) poartă denumirea de piață a muncii. Modul în care se modifică cererea și oferta de muncă depinde de stadiul concurenței, de mărimea remunerației oferite în schimbul muncii prestate de salariați și de alți factori specifici. Concurența care se formează pe piață între angajatori constituie un avantaj la formarea salariului pe piață.
Ignat et al. (2004)	Reuniunea dintre cererea și oferta de muncă, în condiții specifice, definește piața muncii.
Nastase et al. (2008)	Cele două mecanisme care, reunite, formează piața muncii, sunt cererea de muncă, respectiv oferta de muncă. Cererea ilustrează persoanele care dețin suficient capital pentru a achiziționa forță de muncă. Pe de altă parte, oferta este formată din numărul de persoane dispuse să muncească pentru deținătorii de capital. Confruntarea dintre cele două mecanisme facilitează negocierea salariului.
Boeri și Jan van Ours (2013)	Instrumentul prin care angajatorii și angajații își negociază drepturile, obligațiile și nivelul salarial la locul de muncă este fișa postului. Locul în care au loc aceste negocieri este cunoscut sub denumirea de piață a muncii.
International Labour Organization (2010)	Cele două mecanisme care alcătuiesc piața muncii depășesc barierele naționale și se orientează spre piețe internaționale. Globalizarea și progresele tehnologice recente au deschis noi perspective pentru migrația forței de muncă, angajarea în companii internaționale și adoptarea de metode de lucru bazate pe bune practici internaționale. Din această perspectivă, salariații și resursele de muncă disponibile pentru lucru au experimentat numeroase oportunități ca urmare a internaționalizării pieței muncii.
Cambridge Dictionary	Piața muncii include, în mod specific, oferta de persoane care, prin intermediul competențelor și calificării deținute, intenționează să caute un loc de muncă potrivit. Alegerea locului de muncă este limitată de disponibilitatea acestora pe piața muncii.

Sursa: Elaborare proprie pe baza revizuirii literaturii de specialitate

În contextul economic și tehnologic actual, semnificația pieței muncii implică și alte valențe. Din această perspectivă, am elaborat o definiție proprie a pieței muncii, prin prisma digitalizării și a progreselor tehnologice.

Definim **pieța muncii** „*drept un ecosistem complex și dinamic, în care indivizii își valorifică competențele tehnice și digitale de colaborare cu externalitățile inteligenței artificiale și ale algoritmilor, pentru a stimula competitivitatea întreprinderilor și a crea prosperitate în mediul socio-economic*”. Așadar, oamenii trebuie să acumuleze cunoștințe diversificate în domeniul tehnologiei pentru a putea face față provocărilor de pe piața muncii contemporană.

Așa cum am mai menționat, piața muncii este conectată cu celelalte piețe ale factorilor de producție. Pe piața muncii, obiectul de tranzacționare este munca și se diferențiază de celelalte piețe prin următoarele caracteristici importante (Nastase et al., 2008; Cojuhari și Dorofeev, 2014; Dobrotă și Aceleanu, 2007):

- Pe piața muncii se tranzacționează servicii de muncă între angajatori (cei care cumpără) și cumpărători (cei care vând). În economiile moderne, vor fi întotdeauna oameni care caută locuri de muncă.
- Piața muncii este o piață reglementată, întrucât există multe legi, norme și reglementări care acoperă relațiile și acțiunile dintre angajatori și angajați. Protejarea angajaților și furnizarea de locuri de muncă compatibile constituie o necesitate în prezent.
- Piața muncii este o piață segmentată, întrucât este împărțită în diferite zone și subzone care se deosebesc printr-o varietate de caracteristici.
- Piața muncii este o piață contractuală, în cadrul căreia contractele de muncă sunt negociate de actorii care participă pe piața muncii (angajatori și angajați). Acest aspect contribuie la stabilirea unor relații de muncă imparțiale între acești actori.
- Piața muncii este o piață imperfectă ce conturează perioade de supraocupare și perioade de subocupare a forței de muncă, fapt care generează dezechilibre pe piața muncii.

Legătura care se formează între cererea și oferta de muncă influențează *echilibrul pe piața muncii*. Din această perspectivă, se formează un echilibru pe piața muncii în momentul în care oferta de muncă egalează cererea. Cu toate acestea, echilibrul pieței muncii este discutabil, întrucât pe această piață se manifestă perioade de supraocupare, respectiv de subocupare. Supraocuparea este o noțiune specifică pieței muncii ce exprimă deficitul de persoane pentru locurile de muncă disponibile pe piață. Mai departe, subocuparea se caracterizează printr-un excedent de persoane care doresc să ocupe locurile de muncă disponibile. Așadar, echilibrul pieței muncii este dificil de realizat în aceste circumstanțe.

Pe piața muncii, deciziile privind ocuparea sau crearea unui loc de muncă sunt influențate de o varietate de factori. Primul factor fundamental este salariul. Din acest punct de vedere, persoanele decid cât și pentru cine să lucreze iar întreprinderile decid câte locuri de muncă să creeze. Mai mult, oferta de forță de muncă va crește în același timp cu creșterea salariului real (Stiglitz și Walsh, 2005). Cu alte cuvinte, cererea de muncă va scădea dacă salariul crește, deoarece cresc costurile.

Cererea de forță de muncă

Întreprinzătorii sunt cei care iau decizia de a distribui factorii de producție în fluxul tehnologic. Modul de alocare al factorilor de producție depinde de aspecte legate de cantitate și calitate. Astfel, un produs este cumulumul unor cantități specifice de factori de producție. Așa cum am mai menționat, munca este cel mai important dintre factorii de producție, întrucât asigură desfășurarea activităților unei întreprinderi. Natura, capitalul și neofactorul de producție sunt, la rândul lor, factori importanți care completează factorul muncă. Așadar, deciziile întreprinzătorilor determină cererea de forță de muncă în economie (Nastase et al., 2008).

Cererea de resurse de muncă este prezentă pe piață prin întreprinderile care intenționează să creeze noi locuri de muncă, la diferite niveluri de salarizare. Fără îndoială, cerințele actuale ale angajatorilor au devenit din ce în ce mai provocatoare pentru oameni. Aceștia solicită persoane competente, adaptabile la cerințele clienților și care doresc să „îmbrățișeze” evoluțiile tehnologice. Experiența resurselor de muncă într-un anumit domeniu este, de asemenea, foarte importantă pentru angajatori.

Mai departe, evidențiem faptul că cererea de forță de muncă se măsoară prin numărul de locuri de muncă pe care întreprinderile din diverse sectoare economice sunt dispuse să le ofere pe piață, la diferite niveluri de salarizare. Evidențiem mai mulți factori care influențează cererea de forță de muncă:

- nivelul remunerației sau salariului;
- cererea de bunuri și servicii;
- substituției;
- productivitatea muncii;
- rentabilitatea întreprinderilor;
- numărul întreprinderilor active pe piață.

Nivelul remunerației sau salariului

Curba cererii de forță de muncă a pieței la anumite niveluri de salarizare este prezentată în figura de mai jos. Conform acesteia, cererea de forță de muncă va scădea odată cu creșterea salariului, iar o curbă descrescătoare arată produsul marginal al muncii. Totodată, dacă salariile reale ale angajaților pe piața muncii vor crește într-o anumită perioadă de timp, angajatorii vor observa o scădere a cererii de forță de muncă, întrucât costurile cu ieșirile vor crește. Prin urmare, angajatorii sunt cei care decid câți angajați să solicite pe piața muncii, la diferite niveluri de remunerare.

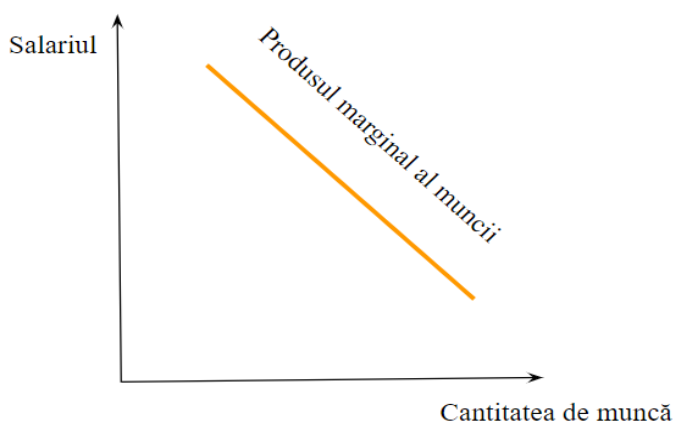


Figura nr. 1.2. Curba cererii de forță de muncă

Sursa: Adaptare după Stiglitz și Walsh (2005)

În situația în care toate celelalte variabile sunt menținute constante, adică în circumstanțe «caeteris paribus», ocuparea forței de muncă poate înregistra o scădere ca urmare a reducerii volumului de producție (efect de scară), respectiv substituției muncii cu capitalul în procesul de producție (efect de substituție).

Din punct de vedere teoretic, piața muncii se află în echilibru atunci când oferta și cererea de forță de muncă sunt egale. În această situație, întreprinderile vor identifica în mod facil noi angajați iar resursele de muncă disponibile vor identifica locuri de muncă oportune, ambele la un nivel specific de salarizare.

Totuși, atunci când oferta și cererea de forță de muncă nu se află într-o relație de egalitate, salariul se va ajusta până când se ajunge din nou la egalitate. În anumite perioade, atunci când salariile se ajustează într-un ritm mai lent, acestea devin inflexibile. Pentru a garanta ocuparea deplină a forței de muncă, salariile trebuie să fie complet flexibile (Dornbusch et al., 2007).

Cererea de bunuri și servicii

Cererea de resurse de muncă este o cerere derivată din cererea de bunuri și servicii. Înainte de a lua decizia înființării unei afaceri, întreprinzătorul trebuie să stabilească în mod obiectiv ce va realiza afacerea pe piață și să identifice cererea pentru bunurile sau serviciile oferite. Ulterior, acesta trebuie să stabilească numărul de persoane pe care le va angaja pentru a produce acea cantitate de bunuri sau pentru a presta acel volum de servicii. Cererea de forță de muncă depinde de cererea pentru produse sau servicii; atunci când consumatorii intenționează să achiziționeze o cantitate mai mare dintr-un anumit bun sau serviciu, întreprinderile vor produce mai mult, fapt ce va genera angajarea mai multor persoane de pe piața muncii.

Substituienții

În cazul cererii forței de muncă, trebuie luate în considerare și variantele alternative care afectează deciziile luate de întreprinderi în procesul de producție. Cererea de forță de muncă poate scădea sau crește dacă anumite echipamente tehnologice devin mai ieftine sau mai scumpe, schimbând curba cererii. Spre exemplu, dacă pe piață apare un utilaj performant care este necesar în procesul de producție și ar putea înlocui munca a trei oameni, întreprinderile ar putea decide să achiziționeze mașina în loc să angajeze trei oameni.

Productivitatea muncii

Productivitatea muncii constituie un indicator important pentru o întreprindere. Pe baza acestui considerent, întreprinzătorii urmăresc creșterea acestui indicator pe termen lung. În vederea înregistrării unei productivități ridicate, reprezentanții cererii de forță de muncă urmăresc aspecte precum gestionarea timpului de lucru, organizarea și prioritizarea sarcinilor de lucru, adaptabilitatea la provocările pieței, lucrul în echipă sau dezvoltarea profesională permanentă.

Rentabilitatea întreprinderilor

În situația în care o întreprindere este profitabilă, întreprinzătorii pot opta pentru crearea de noi locuri de muncă. Așadar, crește cererea de forță de muncă pe piață. Pe de altă parte, în cazul întreprinderilor care se confruntă cu probleme financiare există posibilitatea ca acestea să nu dispună de resursele necesare pentru suplimentarea locurilor de muncă. Această situație poate genera în economie o diminuare a cererii forței de muncă, fapt ce dezechilibrează piața muncii.

Numărul întreprinderilor

Din punct de vedere cantitativ, numărul de întreprinderi care își desfășoară activitatea în economie are un impact semnificativ asupra cererii de forță de muncă. Un număr mare de întreprinderi devine sinonim cu mai multe locuri de muncă pe piața muncii. Existența mai multor întreprinderi generează concurență. Acest lucru se transpune într-un avantaj pentru angajați din perspectiva salariului, fiind de obicei mai mare. În situația în care există un singur angajator pe piață (spre exemplu, sectorul transporturilor), numărul locurilor de muncă ar putea fi limitat iar cerințele de angajare, condiționate de o anumită calificare.

Oferta de forță de muncă

Prin intermediul muncii, oamenii alocă un anumit număr de ore în fiecare lună pentru desfășurarea unor activități cu scop lucrativ, iar în schimbul muncii primesc o recompensă care poartă denumirea de salariu. Decizia de a lucra și timpul pe care intenționează să îl

petreacă într-o întreprindere constituie decizii personale. Așadar, această decizie reprezintă un compromis între timpul liber și consumul de bunuri și servicii.

Oferta de forță de muncă se referă la persoanele care doresc să lucreze pentru o întreprindere, precum și la numărul de ore pe care intenționează să le aloce pentru a îndeplini sarcinile la locul de muncă. Remarcăm existența mai multor factori care influențează oferta de forță de muncă pe piața muncii: nivelul remunerației și al salariului, migrația forței de muncă, mărimea populației active, nevoile existențiale și echilibrul între viața profesională și cea personală. În continuare, vom caracteriza, în mod succint, acești factori:

Nivelul salariului

Curba ofertei arată că volumul de muncă va crește odată cu creșterea salariului. În această condiție, curba ofertei de forță de muncă va înregistra un trend ascendent. Creșterea salariilor pe piață va determina o creștere a ofertei resurselor de muncă, întrucât mai multe persoane vor dori să lucreze în condiții de remunerare mai avantajoase. În schimb, reprezentanții cererii de forță de muncă nu vor putea oferi recompense stimulative unui număr mare de persoane iar cererea de forță de muncă va scădea.

În cazul ofertei de forță de muncă, apar efectele de venit și de substituție. Efectul de venit apare atunci când salariile cresc, oamenii cumpără mai multe bunuri și servicii și lucrează mai puține ore. Pe de altă parte, creșterea salariilor determină oamenii să lucreze mai mult. Recompensarea financiară competitivă determină oamenii să achiziționeze produse sau servicii calitative. Această situație explică efectul de substituție.

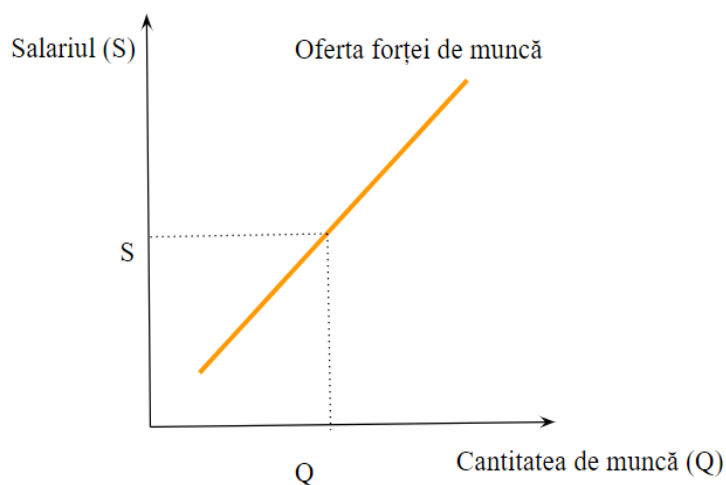


Figura nr. 1.3. Curba ofertei de forță de muncă

Sursa: Elaborare proprie

Fenomenul migrației

Migrația este un fenomen ce influențează în mod semnificativ oferta de forță de muncă. Pe piața muncii se creează o cantitate mai mare de resurse de muncă disponibile în momentul în care imigranții se stabilesc într-un stat, întrucât aceștia devin membri ai populației active. Impactul migrației asupra salariului depinde de potențialul intelectual și de calificarea imigranților. Din această perspectivă, imigranții specializați creează concurență persoanelor rezidente.

Mărimea populației active

Oferta de locuri de muncă este influențată în mod semnificativ de populația în vârstă de muncă care este dornică și aptă să lucreze. Anumiți factori sociali și economici, precum ar fi situația financiară a tinerilor, îmbătrânirea populației, vârsta de pensionare sau migrația au un impact semnificativ asupra populației active.

Nevoile de existență

Oamenii trebuie să consume bunuri și servicii pentru a-și acoperi nevoile de bază. Din acest punct de vedere, oamenii trebuie să obțină resurse financiare pentru a achiziționa aceste bunuri și servicii iar decizia de a lucra influențează satisfacerea nevoilor individuale și colective. Astfel, salariul este venitul care influențează în mod semnificativ decizia oamenilor de a lucra. În contextul actual, salariul minim și ajutoarele sociale sunt definitorii pentru cantitatea de muncă oferită.

Echilibrul între viața profesională și cea personală

În ultimii ani, se remarcă în societate o nevoie intensă a oamenilor de a crea un echilibru între viața profesională și cea personală. Persoanele care își doresc mai mult timp liber aleg să lucreze mai puțin, optând, spre exemplu, pentru contracte cu fracțiuni de normă. În schimb, persoanele care sunt dedicate muncii vor prefera să aloce mai mult timp liber îndeplinirii sarcinilor pe care le au la locul de muncă. Din această perspectivă, ar trebui să existe un echilibru între timpul petrecut pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă și timpul petrecut pentru satisfacerea nevoilor personale.

1.1.2. Teorii economice cu privire la piața muncii și clasici reprezentativi

În decursul evoluției științei economice, piața muncii și problema ocupării forței de muncă au fost examinate de foarte mulți cercetători și economiști. Fiecare perioadă a istoriei economice este marcată de progrese importante în domeniul muncii. Cunoașterea științifică în acest domeniu a evoluat pe parcursul mai multor epoci, iar abordările economice ale acestor persoane au lăsat amprente puternice în sfera cercetării.

Din această perspectivă, evidențiem șapte *perioade de evoluție* cu viziuni diferite ale reprezentanților, în ordine ascendentă: mercantilistă, fiziocrată, clasică, neoclasică, marxistă, keynesiană și contemporană.

Tabelul nr. 1.2. Perioade de conturare a conceptului «piața muncii» și reprezentanții acestora

Perioade	Reprezentanți
Perioada mercantilistă	Jean-Baptiste Colbert Antoine de Montchrestien
Perioada fiziocrată	François Quesnay
Perioada clasică	Adam Smith Thomas Malthus Jean-Baptiste Say
Perioada marxistă	Karl Marx
Perioada neoclasică	Léon Walras John Bates Clark Alfred Marshall
Perioada Keynesiană	John Maynard Keynes
Perioada contemporană	

Sursa: Elaborare proprie pe baza revizuirii literaturii de specialitate

Perioada mercantilistă

Preocupările mercantiliștilor au fost orientate cu precădere către comerț, industrie și progres economic. În această perioadă, nu s-a delimitat foarte clar specificitatea pieței muncii, însă forța de muncă ieftină era necesară pentru asigurarea producției întreprinderilor. Mai mult, munca era o sursă de bogăție pentru multe state din această perioadă.

Antoine de Montchrestien (1575-1621), un exponent important al mercantilismului, a abordat în lucrarea sa numită „Tratat de economie politică” (1615) conceptul de „muncă”, precum și rolul acesteia în dezvoltarea economică. Cu toate că autorul nu a utilizat la vremea respectivă sintagma „piața muncii”, acesta a arătat o preocupare activă pentru creșterea economiei și bunăstării unei țări prin intermediul resurselor de muncă. Mai mult, Antoine de Montchrestien a pus un accent semnificativ pe productivitatea forței de muncă, ca fiind imperativă pentru bogăția unei țări. Alte tematici pe care autorul le-a dezbătut în opera sa includ sprijinirea resurselor de muncă la nivel statal, respectiv reducerea numărului de șomeri declarați prin diverse instrumente operaționale.

Jean-Baptiste Colbert (1619-1683), un alt susținător al mercantilismului și o figură reprezentativă în Franța, a exprimat o preocupare activă de-a lungul activității sale pentru comerț, industrie și progresul economic al unei națiuni. Prin procese economice precum producția și comercializarea de bunuri de înaltă calitate, autorul a avut în vedere stimularea comerțului internațional al Franței. La fel ca în cazul lui Antoine de Montchrestien, nici Colbert nu a făcut precizări specifice cu privire la piața muncii însă, în perioada în care a ocupat o funcție importantă în Franța, acesta a sprijinit sectorul de producție și a încurajat crearea mai multor locuri de muncă pentru cetățenii francezi. De asemenea, Colbert a fost un susținător al investițiilor în infrastructură de calitate întrucât, în acest mod, se încuraja dezvoltarea economiei și se creau mai multe locuri de muncă pentru cetățenii francezi.

Perioada fiziocrată

În perioada fiziocrată, accentul reprezentanților a fost orientat cu precădere spre producția agricolă și intervenția minimă a statului în economie. Mai mult, fiziocrații au susținut că bogăția unui stat provine din producția agricolă și nu din industrie (Teoria produsului net).

În lucrarea „Tabloul economic”, fiziocratul francez **François Quesnay** (1694-1774) a abordat din anumite puncte de vedere conceptul de ocupare însă interesul principal al acestuia s-a axat pe sectorul agricol. Quesnay a susținut că agricultura are capacitatea de a produce un surplus ce avea să fie utilizat în anul următor, fapt ce generează ulterior o creștere economică. Drept urmare, Quesnay s-a declarat un susținător al agriculturii, ca sursă de dezvoltare economică viitoare prin intermediul surplusului obținut. Așadar, resursele de muncă constituiau o categorie importantă pentru desfășurarea activităților în sectorul primar, al agriculturii.

Perioada clasică

În perioada clasică, asistăm la o dezbatere a subiectului pieței muncii de către economiștii preocupați de progresul economic al statelor. Reprezentanții perioadei clasice introduc noțiunea de echilibru al pieței muncii, optând pentru o egalitate între cererea și oferta de forță de muncă. O creștere a șomajului va genera reducerea salariilor iar forța de muncă va fi mai ieftină. Decizia întreprinzătorilor de a crește producția va conduce la crearea de noi locuri de muncă, reducând astfel șomajul. Clasicii din economie nu au studiat piața muncii cu

acuratețe, în vederea explicării situației populației din punct de vedere a ratei de activitate, de ocupare sau de șomaj. În schimb, rezultatele acestora au ajutat la clarificarea conceptului de ocupare a forței de muncă, oferind un cadru teoretic pentru generația viitoare de economiști și cercetători.

Adam Smith (1723-1790), cel căruia i se atribuie meritul de a fi fondator al școlii economice clasice, a susținut politica economică de tip „laissez-faire”. Totodată, autorul este unul dintre cei mai consacrați economiști din perioada economiei clasice, prin prisma multitudinii de cercetări și contribuții aduse științei economice. „Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei” este lucrarea pentru care a devenit extrem de renumit la nivel mondial și care a influențat lucrările altor scriitori importanți. Această capodoperă a fost scrisă în timp ce Anglia era afectată de sistemul de producție capitalist. Un lucru important este faptul că Smith definește funcția muncii în contextul lucrării. Acesta consideră că bogăția unui stat este determinată de numărul de persoane care lucrează, precum și de abilitățile și competențele pe care le dețin. Opinia autorului cu privire la piața muncii este că dezvoltarea prosperității unei națiuni este determinată de diviziunea și specializarea muncii. Din această perspectivă, specializarea statelor în producerea anumitor bunuri poate constitui o oportunitate de creștere economică. Resursele sunt repartizate eficient iar rezultatele economice sunt pozitive. Pentru a explica acest mod de gândire, vom lua în considerare exemplul acestuia cu privire la acele de gămălie; în loc ca o singură persoană să realizeze un ac de gămălie de la început până la sfârșit, Smith propune împărțirea producției în mai multe etape, fiecărei etape fiindu-i atribuite un număr specific de persoane pentru a îndeplini o sarcină specifică. În acest mod, munca devine mai eficientă și generează producerea unui număr mai mare de ace de gămălie. Astfel, muncitorii devin mai productivi, întrucât fiecare efectuează o singură sarcină. În cazul lui Adam Smith, evidențiem și un alt aspect pe care acesta îl susține vehement în lucrările sale: salariul de bază oferit muncitorilor influențează considerabil dorința de a munci, respectiv redistribuirea socială a veniturilor între grupurile sociale. Dacă salariul primit va depăși salariul de bază, populația va înregistra un trend pozitiv, trend ce va depăși mijloacele de subzistență. Această situație va conduce la reducerea salariului până la nivelul salariului de subzistență. Smith introduce și ideea de comerț internațional. Conform autorului, pentru a se diferenția de restul statelor lumii, statele ar trebui să se specializeze pe producția unor produse specifice, care să fie realizate cu resurse abundente și ieftine. Autorul constată că modalitatea prin care cererea pentru bunuri începe să crească este specializarea muncitorilor pe anumite tipuri de muncă. În acest mod, forța de muncă specializată devine sinonim pentru progresul economic al unei țări.

Thomas Malthus (1766-1834) este considerat a fi părintele demografiei. În lucrarea sa, „Eseu asupra principiului populației” din 1798, acesta a formulat o serie de idei care au atras reacții pozitive din partea mediului academic. Malthus a elaborat un studiu al populației globale iar constatările acestuia evidențiază faptul că populația lumii va crește semnificativ în viitor, însă resursele de subzistență nu vor fi suficiente pentru a hrăni toți oamenii. Malthus este de părere că majorarea anuală a producției medii scade anual, pe măsură ce oamenii extind culturile agricole. Principala preocupare a autorului a fost că resursele de hrană nu vor fi suficiente pentru toți oamenii, mai ales în situația unui trend pozitiv a populației lumii de-a lungul timpului. Se mai menționează faptul că rata de creștere a populației scade atunci când apare frica de căsătorie și de întreținere a unei familii. Această situație este caracterizată de munca ieftină și de un număr mare de angajați. Autorul enumeră obiceiuri și boli care par să fie cauzate de lipsa mijloacelor de subzistență drept obstacole în calea creșterii populației. Acesta împarte obstacolele în două categorii: preventive (care sunt cauzate de oameni) și pozitive (care sunt cauzate de boli și epidemii, sărăcie extremă, ciumă, foamete, războaie și hrănire proastă a copiilor). În plus, acesta propune reducerea numărului de copii în familie și amânarea căsătoriilor după o anumită vârstă (21 de ani). Nu încapă îndoială că Thomas

Malthus judecă legile privind protecția săracilor foarte aspru, considerându-le dăunătoare prosperității statului, întrucât săracii se înmulțesc mai rapid decât celelalte categorii din pătura socială.

Jean-Baptiste Say (1767-1832) a fost un economist francez clasic care a lucrat sub influența lui Napoleon. A predat economie politică iar „Tratatul de economie politică” (1803) este una dintre cele mai importante lucrări pe care acesta le-a publicat. A rămas cunoscut până în prezent pentru Legea „Say”, cunoscută și sub numele de „lege a piețelor” sau „legea debușeelor”. Aceasta afirmă că cererea provine din producție. În ceea ce privește piața muncii, autorul a susținut că, întrucât cererea unui bun este egală cu oferta unui alt bun, în orice economie ar trebui să existe întotdeauna o ocupare deplină. Prin urmare, constatăm că în economia susținută de Say nu există supraproducție sau exces de cerere, supraocupare sau subocupare. Say susține ferm că apare un tip de șomaj, dar de scurtă durată, întrucât oamenii vor ocupa alte locuri de muncă.

Perioada marxistă

La explicarea și definirea ocupării forței de muncă contribuie și perioada marxistă. Investițiile joacă un rol semnificativ în producția de bunuri, iar șomajul este considerat a fi un factor care controlează producția capitaliștilor. O scădere a volumului de producție va apărea ca urmare a scăderii investițiilor capitaliștilor. Astfel, oferta de forță de muncă va scădea în mod implicit.

Reprezentantul acestei perioade, **Karl Marx** (1818–1883), s-a remarcat prin teoriile sale privind capitalismul și comunismul. Scopul său a fost de a nuanța legea economică a dezvoltării societății capitaliste. În termeni de contribuții aduse dezvoltării pieței muncii, cartea „Capitalul” sau „Das Kapital”, constituie lucrarea de bază responsabilă pentru gândirea altor economiști predecesori. Marx a folosit principiile și teoriile clasicilor ca punct de plecare, dar a criticat unele dintre acestea ca fiind greșite. În mod special, a făcut critici la adresa economiei capitaliste și a exploatarei clasei muncitoare. A încercat să explice diferențele dintre prețurile pieței utilizând teoria valorii muncii. Mai precis, autorul susține faptul că valoarea obiectivă a unui bun economic poate fi măsurată prin numărul mediu de ore necesare pentru realizarea acestuia. Spre exemplu, dacă fabricarea unui stilou durează de trei ori mai mult timp decât fabricarea unui pix, stiloul trebuie să fie considerat de trei ori mai valoros decât pixul. Spre deosebire de Adam Smith, Marx a susținut că divizarea și specializarea muncii creează forță de muncă necalificată. Pe măsură ce munca devine mai specializată, locurile de muncă nu vor mai necesita anumite calificări, așa cum era înainte de specializare, când lucrătorii erau implicați în toate etapele de producție. Marx a afirmat că investițiile capitaliștilor s-au concretizat prin angajarea de muncitori și închirierea sau achiziționarea de mijloace de producție precum materii prime, utilaje, echipamente și mașini. Pe măsură ce capitalismul s-a extins, au apărut două elemente care au redus cantitatea de capital care este distribuită muncitorilor. Primul factor a fost apariția șomajului, ca urmare a fuziunii dintre două sau mai multe companii. Cel de-al doilea factor se referă la intenția capitaliștilor de a crește productivitatea și de a realiza mai multe produse. În multe cazuri, acest lucru implică mașinării mai eficiente, mai multe ore de muncă pe zi și, bineînțeles, o reducere a forței de muncă sau a salariilor. Karl Marx a punctat rolul major al șomajului în reglarea producției capitaliste, ținând seama de conexiunea ce se formează între procesul de ocupare și cel de producție.

Perioada neoclasică

De-a lungul perioadei neoclase, mulți economiști au fost recunoscuți pentru ideile și concepțiile privind piața muncii. Apare ideea de șomaj involuntar, iar ocuparea forței de muncă are loc într-un echilibru general economic.

Léon Walras (1834-1910), fost economist francez, a devenit cunoscut prin intermediul teoriei echilibrului economic general, publicată în lucrarea „Elemente de economie politică pură” (1874). Conform lui Joseph Shumpeter, Walras a fost unul dintre cei mai buni economiști din istorie. Walras creează un model economic de echilibru general în cadrul acestei teorii, folosind matematica. Apar ideile de piață liberă, utilitate, formarea prețurilor și ocupare a forței de muncă într-o economie competitivă. Legea lui Walras spune că, pentru a compensa diferența, un exces de forță de muncă într-un loc va trebui să fie însoțit de un exces de cerere de forță de muncă în alt loc. Afirmatia sa este că numai într-o piață cu concurență perfectă, în care rata profitului este zero, este posibil să se creeze un echilibru pe piața muncii. Pentru a executa operațiunile de producție, întreprinzătorul angajează persoane până când numărul de muncitori devine egal cu productivitatea marginală și este responsabil pentru distribuirea eficientă a resurselor pe diferite piețe.

John Bates Clark (1847-1938) a fost un economist american care a susținut școala neoclasică și a propus două abordări diferite pentru studierea fenomenelor economice: statică și dinamică. Clark a folosit metoda statică pentru a explica societatea din perspectiva unui echilibru economic. Prin utilizarea metodei dinamice, autorul a explicat analiza elementelor care împiedică echilibrul economic, cum ar fi creșterea populației, diversificarea nevoilor umane, creșterea capitalului, evoluția tehnologiilor și utilajelor de producție și eficientizarea proceselor organizaționale. În lucrarea sa din 1899, „Distribuția avuției”, Clark a dezvoltat teoria „productivității marginale”, cu scopul de a examina problemele de distribuție și repartiție. Economistul este de părere că munca angajaților este răsplătită din punct de vedere financiar în funcție de productivitatea marginală. Nivelul maxim pe care un întreprinzător îl poate oferi angajatului său este egal cu productivitatea marginală a muncii pe care acesta din urmă o depune. Mai mult, salariul și productivitatea marginală se află într-o relație reciprocă, deoarece unul nu poate fi mai mic decât celălalt. Apreciem faptul că, prin intermediul acestei teorii, Clark a avut în vedere studierea ocupării forței de muncă, a ratei salariului și a întreprinzătorului. Acest lucru a reprezentat un progres suplimentar în evoluția ocupării forței de muncă.

Alfred Marshall (1842-1924), alături de ceilalți reprezentanți ai perioadei neoclase, a empatizat în lucrarea „Principiile economice”, scrisă în anul 1890, aspecte importante privind ocuparea forței de muncă. Prin examinarea modului în care producătorii și consumatorii se comportă, Marshall a studiat modul în care funcționează piața. A înaintat ideea conform căreia atât consumatorii, cât și producătorii, urmăresc să își maximizeze propriile interese. Marshall susține că oamenii joacă simultan două roluri în economie: produc bunuri economice și le consumă. De asemenea, în lucrare apare descris rolul forței de muncă, care facilitează fabricarea bunurilor economice pe care, ulterior, consumatorii le vor achiziționa. Productivitatea muncii este considerată a fi un instrument important de evaluare a muncii în procesul de producție. Pentru creșterea acestui indicator, Marshall consideră că întreprinzătorii ar trebui să aibă în vedere anumite măsuri, cum ar fi creșterea nivelului de calificare și specializare a muncitorilor. Rezultă, astfel, că Marshall a pus accent pe investigarea forței de muncă, întrucât are un impact semnificativ asupra procesului de producție prin capacitățile fizice și intelectuale ale oamenilor.

Etapă keynesiană

În teoria keynesiană, în contrast cu ideile clasice și neoclase cu privire la utilizarea deplină a forței de muncă în cadrul unei economii de piață, situația este diferită: în sistemul

capitalist ocuparea forței de muncă este pusă sub semnul șomajului, care devine o problemă permanentă.

John Maynard Keynes (1883-1946) a fost un teoretician al științei economice care a contribuit în mod semnificativ la creșterea disciplinei analizate în această secțiune. Acesta a pus bazele economiei de piață dirijate, o nouă tendință în gândirea economică. Lucrarea importantă a acestuia, „Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor”, a fost scrisă în 1936. Spre deosebire de teoriile clasice și neoclasice, Keynes remarcă apariția certă și totală a șomajului pe piața muncii. Mai mult, autorul a susținut că șomajul nu afectează economia statului, deoarece stimulează forța de muncă să devină mai productivă, ceea ce sugerează o bună observație a pieței muncii. Keynes constată că dezechilibrele dintre economii și investiții sunt cauza șomajului. Drept urmare, numărul locurilor de muncă pe piață scade atunci când volumul investițiilor înregistrează un trend descendent. Mai departe, John Keynes este cel care definește rolul statului în reducerea șomajului, indicând metode precum încurajarea investițiilor și generarea de noi locuri de muncă. Creșterea economică a statului, ocuparea deplină a forței de muncă și rezolvarea problemelor cauzate de lipsa resurselor naturale sunt toate probleme pe care statul le abordează prin utilizarea pârgurilor economice. Între anii 1930 și 1960, teoria lui Keynes a fost implementată în mai multe zone strategice de pe glob.

Etapa contemporană

Metodele de gestionare a pieței muncii au înregistrat modificări odată cu începerea crizei resurselor energetice în statele industriale dezvoltate după 1970. Toate fenomenele sociale și economice care au produs schimbări în economia statelor, au generat și noi abordări ale ocupării forței de muncă.

O abordare postkeynesistă prevede reorganizarea economiilor statelor în vederea furnizării pe piața muncii a unui număr mai mare de locuri de muncă. Acest lucru a condus la o scădere a ratei șomajului în Statele Unite de la 11,2% la 4,3%, între anii 1982 și 1999 (Cojuhari, 2015).

De asemenea, altă abordare a economiștilor contemporani a avut în vedere politicile postkeynesiste prin care statul a intervenit în mod activ pe piața muncii. Multe elemente de noutate au apărut pe piața muncii: programul redus de lucru, programe speciale pentru tineri și persoane șomere, reducerea anumitor impozite pentru locurile de muncă ocupate de adulți și noi condiții de acordare a indemnizațiilor de șomaj.

În perioada contemporană, ocuparea forței de muncă este în principal inter-relaționată cu nivelul de educație al forței de muncă. Deoarece cerințele angajatorilor și ale potențialilor angajați au devenit din ce în ce mai diverse și pretențioase, statele sunt forțate să dezvolte în mod constant programe care să ajute oamenii să ocupe locuri de muncă în economie. Șomajul în rândul tinerilor și a persoanelor calificate a devenit o problemă actuală pe piața muncii. Mai mult, multe dintre statele europene se confruntă cu niveluri ridicate ale tinerilor care nu vor să studieze sau să lucreze.

1.1.3. Analiza literaturii de specialitate

În această secțiune, am realizat o analiză a literaturii de specialitate cu privire la piața muncii. Conform figurii de mai jos, se poate observa o *evoluție ascendentă a publicațiilor științifice* în domeniul pieței muncii, în perioada 2013-2019. Începând cu anul 2020, tendința a început să fie una descendentă, păstrând acest mod de evoluție până în anul 2022. În comparație cu anul 2019, observăm în anul 2020 o reducere substanțială a numărului de publicații științifice în domeniul pieței muncii.

Această reprezentare negativă a fost determinată de *evenimentele globale* care au marcat economia statelor lumii. În acest caz, menționăm pandemia Covid-19 ce a izbucnit în anul 2019 și războiul din Ucraina, declanșat de Rusia în data de 24 februarie, anul 2022. Ambele evenimente au declanșat o criză economică la nivel mondial, fapt pentru care interesele cercetătorilor s-au orientat cu precădere spre investigarea efectelor acestora asupra societății, economiei și factorilor politici. Piața muncii din diverse ramuri economice a fost puternic afectată de restricțiile cauzate de criza sanitară și de restructurarea comerțului ca urmare a războiului izbucnit în Ucraina (Nicola et al., 2020; Donthu & Gustafsson, 2020; Prohorovs, 2022).

În ultimii ani ai perioadei contemporane am asistat la **două crize majore** care au generat schimbări substanțiale pe piața muncii. Astfel, evidențiem restricțiile cauzate de criza sanitară și de restructurarea comerțului ca urmare a războiului izbucnit în Ucraina. Instituirea carantinei și restricțiile de deplasare impuse de statele din întreaga lume au avut un impact semnificativ asupra activității de cercetare în timpul pandemiei de Coronavirus. O mare parte dintre activitățile de cercetare au fost întrerupte iar activitățile academice au fost mutate în mediul online, situație ce a împiedicat deplasările cercetătorilor în spațiile de cercetare. În mod similar, criza sanitară a determinat mulți cercetători să întrerupă temporar colaborările științifice ce prevedeau întâlniri fizice.

Un interes pronunțat pentru examinarea pieței muncii remarcăm la autorii cu lucrări științifice publicate în perioada 2020-2022. Un număr substanțial de lucrări cu caracter științific au investigat efectele pandemiei de Coronavirus asupra pieței muncii, pierderea sau întreruperea temporară a locurilor de muncă, blocarea lanțurilor de aprovizionare la nivel global, modificarea sau sistarea activităților firmelor, digitalizarea activităților economice, intensificarea activității de cercetare-dezvoltare, stimularea inovării în întreprinderi, reziliența la crize, creșterea inflației, diminuarea investițiilor străine directe sau creșterea ratei dobânzii.

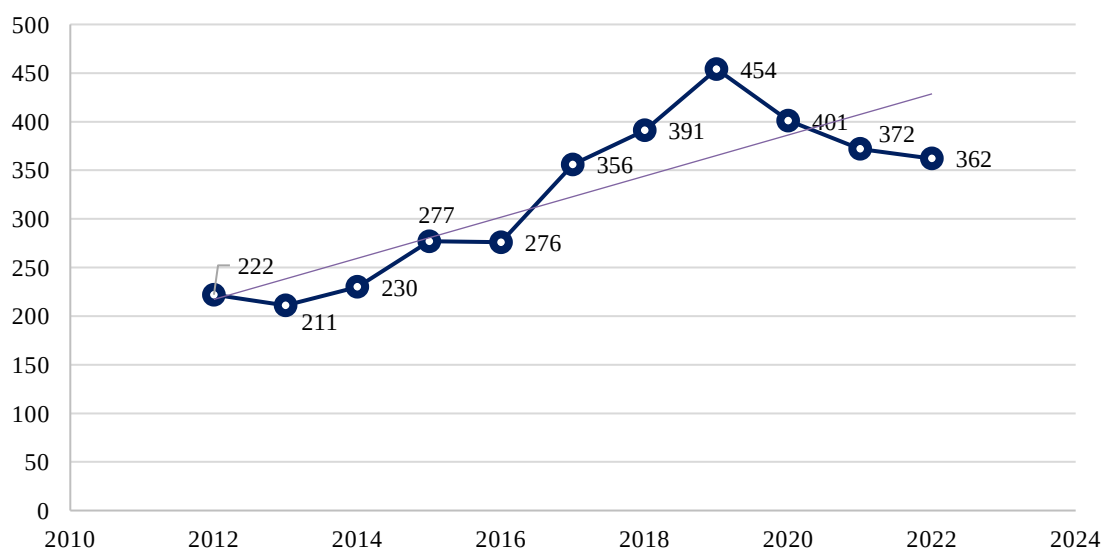


Figura nr. 1.4. Tendința publicării în domeniul pieței muncii, perioada 2012-2022

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Harta pe care am reprezentat-o în figura de mai jos prin intermediul programului VOSviewer evidențiază cele mai **citate documente** cu caracter științific, ce includ tematici referitoare la piața muncii. Astfel, în programul VOSviewer a fost selectat un număr minim de 50 de citări și au rezultat 52 de documente științifice care au îndeplinit această condiție. În

urma analizei efectuate, evidențiem faptul că cele mai citate documente științifice au aparținut următorilor lui Ludvigsson (2019; 328 de citări), Kaas (2012; 225 de citări), Beaman (2012; 154 de citări), Wilton (2012; 139 de citări), Bauder (2015; 129 de citări), Bertrand (2019; 114 de citări), Kramarz (2014; 112 de citări), Cheung (2014; 110 de citări), Radl (2013; 109 de citări) și Lemieux (2020; 103 de citări). Se observă că aceste documente nu au fost publicate recent [excluzând articolele lui Lemieux (2020), Lugvisson (2019) și al lui Bertrand (2019)] iar timpul de citare al acestora a fost mai îndelungat în timp. Totuși, această situație nu exclude faptul că documentele științifice citate sunt cele mai influente în domeniul pieței muncii.

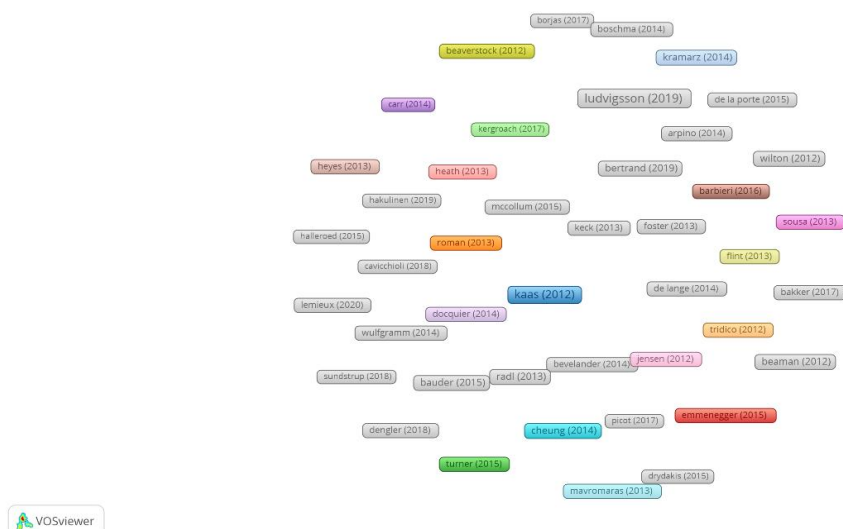


Figura nr. 1.5. Analiza citării publicațiilor științifice în programul VOSviewer

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

În continuare, vom analiza articolele științifice cu cele mai multe citări în perioada menționată. Astfel, lucrarea lui Ludvigsson (2019) investighează impactul pieței muncii asupra stării de sănătate a populației din Suedia. Autorii susțin că starea de sănătate a angajaților suedezi este influențată în mod hotărâtor de educația deținută, profesia practică și de veniturile obținute.

Kaas (2012) examinează un subiect larg dezbătut pe piața muncii, și anume discriminarea minorităților etnice. Cercetarea analizează piața muncii din Germania. Un rezultat interesant al acestui studiu este faptul că, spre deosebire de studenții nativi din Germania, studenții cu alte naționalități sunt mai discriminați la locul de muncă. Totodată, discriminarea este cu atât mai mare, cu cât firma este mai mică. O măsură de reducere a acestui decalaj o constituie recomandările din partea altor persoane.

În lucrarea ce aparține lui Beaman (2012), se expune mediului academic relația dintre rețelele sociale și rezultatele de pe piața muncii din Statele Unite ale Americii, în cazul refugiaților. Rezultatele evidențiază faptul că durata de ședere a refugiaților pe piața muncii din Statele Unite ale Americii influențează substanțial rezultatele acestora la locul de muncă.

Modul în care stagiile de practică din perioada studiilor influențează performanța la locul de muncă după absolvire este investigat în lucrarea lui Wilton (2012). Identificăm în cadrul articolului asocieri pozitive, respectiv negative, ce se creează între participarea la stagii de practică în cadrul întreprinderilor și performanțele acumulate de tineri după această perioadă. Stagiile de practică desfășurate în perioada studiilor constituie un avantaj pentru mulți tineri care doresc să acumuleze experiență înainte de angajare. Mai mult decât atât,

angajatorii pun mare accent pe experiența de muncă pe care absolvenții o acumulează în timpul studiilor, fie că este vorba de stagii de practică sau voluntariat.

Bauder (2015), în cercetarea sa ce se concentrează asupra domeniului pieței muncii, analizează mobilitatea internațională a cadrelor universitare. Ipotezele pe care autorul le propune sunt: (I) experiența acumulată de cadrele didactice în timpul mobilității internaționale este cu mult diferită de experiența acumulată de lucrătorii din alte profesii economice și (II) cadrele didactice au capacitatea de a-și îmbunătăți munca prin mobilități internaționale. Investigarea modului în care fenomenul migrației poate crește valoarea muncii angajaților este ideea principală a acestui studiu.

Lucrarea lui Bertrand (2019) conturează cadrul general cu privire la efectele pe care legea din Norvegia referitoare la creșterea aportului de reprezentare a femeilor în consiliile de administrație ale societăților publice cu răspundere limitată a avut-o asupra femeilor cu studii superioare. Autorii susțin că această politică a guvernului norvegian a redus disparitățile în materie de venit dintre bărbați și femei. Cu toate acestea, au apărut diferențe între femei cu privire la îndeplinirea acestor roluri. Tot mai multe femei norvegiene au dobândit calificări superioare, dar nu au fost angajate în consiliile de administrație ale unor astfel de companii.

Mai departe, Kramarz (2014) examinează modul în care criteriile de relații conduc la creșterea ratei de ocupare a tinerilor absolvenți de studii superioare. Conform rezultatelor studiului, relațiile sociale ale părinților influențează în mod considerabil ocuparea unui loc de muncă în întreprinderea în care aceștia lucrează. Totodată, tinerii care reușesc să obțină un loc de muncă prin intermediul relațiilor sociale, sunt înclinați să rămână mai mult timp pe postul ocupat iar salariul pe care îl primesc are tendința să crească. Un alt rezultat interesant al acestei cercetări este faptul că, pentru a-și menține tendința ascendentă a profitului, întreprinderile au obiceiul să scadă salariile părinților care și-au recomandat copiii să lucreze în aceeași întreprindere.

Cheung (2014) analizează un subiect frecvent abordat în Regatul Unit, și anume, contextul integrării pe piața muncii a refugiaților. Cele mai semnificative constatări ale autorului indică un nivel mai ridicat de ocupare în cazul refugiaților care își formează contacte prin rețele sociale, cum ar fi grupările conaționale sau rețelele religioase. De asemenea, Cheung menționează ca factori definitorii pentru ocuparea unui loc de muncă în Regatul Unit competențele profesionale și lingvistice, profesia deținută anterior emigrării și perioada de ședere avută în vedere.

Raportându-ne la lucrarea lui Radl (2013), se observă analiza problemei pensionării în statele din Europa de Vest. Cercetarea a ajuns la următoarele concluzii majore: clasa socială influențează în mod semnificativ decizia de pensionare, apar decalaje pronunțate între deciziile de pensionare ale bărbaților și ale femeilor iar starea de sănătate a angajaților influențează procesul de pensionare.

În cele din urmă, cercetarea elaborată de Lemieux (2020) abordează o problemă contemporană și anume, pandemia Covid-19 și impactul acesteia asupra pieței muncii din Canada. Această temă a fost de mare interes în ultimii ani, întrucât a avut un impact semnificativ asupra economiei, sănătății, educației și comerțului. Principalele constatări ale lui Lemieux evidențiază o scădere a ocupării forței de muncă, reducerea numărului de ore lucrate sau chiar pierderea definitivă a locurilor de muncă din mai multe sectoare economice care au fost direct afectate de criza sanitară (în special domeniul HoReCa).

În continuare, evidențiem în tabelul de mai jos un clasament ce include primii zece autori care au publicat cele mai multe articole științifice în domeniul pieței muncii, într-un interval de zece ani (2012-2022). Drept urmare, cei mai importanți autori din clasament îi includ pe Ellenor Mittendorfer-Rutz (cu 24 lucrări științifice), Magnus Helgesson (cu 16 lucrări științifice), Thomas Niederkrotenthaler (cu 13 lucrări științifice), Petri Böckerman (cu 11 lucrări științifice) și pe Stijn Baert (cu 10 lucrări științifice).

Tabelul nr. 1.3. Top 10 autori cu contribuții științifice deosebite în domeniul pieței muncii

Autori	Organizație	Număr de lucrări științifice publicate
Mittendorfer-Rutz, Ellenor	Institutul Karolinska (Solna, Suedia)	24
Helgesson, Magnus	Institutul Karolinska (Solna, Suedia)	16
Niederkrotenthaler, Thomas	Universitatea de Medicină din Viena (Austria)	13
Böckerman, Petri	Facultatea de Business și Economie a Universității Jyväskylä (Finlanda)	11
Baert, Stijin	Universitatea din Gent (Belgia)	10
Vasquez, Prado	Universitatea din Guadalajara (Mexic)	8
Chavez, Rodriguez	Universitatea din Guadalajara (Mexic)	8
Cardenas, Santana	Universitatea din Guadalajara (Mexic)	8
Lira, Ramirez	Universitatea din Guadalajara (Mexic)	8
Lopez, Tellez	Universitatea din Guadalajara (Mexic)	8

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Mittendorfer-Rutz, Helgesson și Niederkrotenthaler au avut interese comune de cercetare în domeniul pieței muncii. Articolele științifice publicate de aceștia au examinat piața muncii din perspectiva integrării imigranților din Scandinavia pe piața forței de muncă locale, în mod deosebit a imigranților tineri. Autorii consideră că tinerii imigranți care ajung în această zonă sunt expuși unui risc de marginalizare socială ce îi împiedică să se adapteze pe piața muncii. Un alt subiect abordat de acești autori vizează modul de integrare pe piața muncii a tinerilor care se confruntă cu diverse tulburări psihice sau afecțiuni medicale. Totodată, evidențiem faptul că Mittendorfer-Rutz, Helgesson și Niederkrotenthaler au abordat probleme actuale pe care guvernele statelor din Uniunea Europeană urmăresc să le rezolve prin politici de ocupare a forței de muncă. Ellenor Mittendorfer-Rutz abordează în mod separat și alte aspecte ale pieței muncii, cum ar fi diferențele de încadrare între bărbați și femei. Mittendorfer-Rutz manifestă o preocupare științifică activă pentru hărțuirea sexuală la locurile de muncă. Ellenor Mittendorfer-Rutz și Magnus Helgesson își desfășoară activitatea științifică în domeniul medicinei la Stockholm (Suedia), pe când Thomas Niederkrotenthaler activează în calitate de profesor în domeniul sănătății publice la Viena (Austria).

Petri Böckerman, profesor în domeniul economiei sănătății la Facultatea de Business și Economie a Universității Jyväskylä din Finlanda, manifestă o preocupare științifică majoră pentru buna funcționare a pieței muncii, din perspectiva mai multor factori ce pot avea un impact negativ asupra angajaților sau viitorilor angajați. Böckerman menționează în studiile sale factori precum fumatul, infecțiile din copilărie, nivelul performanțelor școlare sau psihoterapia.

Lucrările științifice ale lui Stijin Baert abordează, în principal, cazuri de discriminare a imigranților, a minorităților etnice și a populației în vârstă de muncă. În plus, Baert manifestă o preocupare activă pentru introducerea în câmpul muncii a studenților și tinerilor care au urmat programe de internship sau de ucenicie. Stijin Baert este profesor în domeniul economiei la Universitatea din Gent (Belgia).

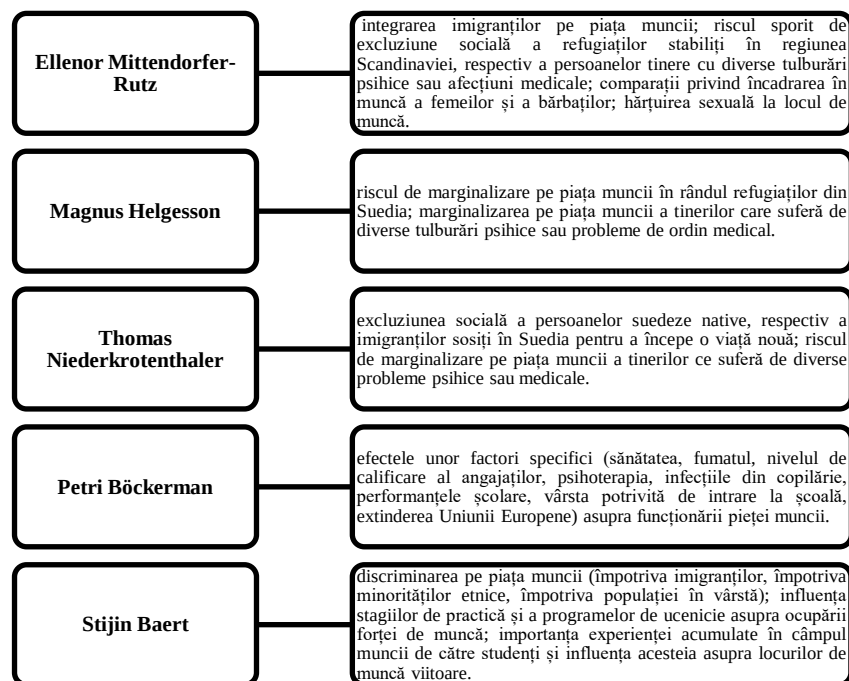


Figura nr. 1.6. Subiecte de cercetare abordate de Mittendorfer-Rutz E., Helgesson M., Niederkrotenthaler T., Böckerman P. și Baert S. în publicațiile științifice din domeniul pieței muncii

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Publicațiile științifice ale lui Vasquez P., Chavez R., Cardenas S., Lira R. și Lopez T. abordează subiecte de cercetare similare și se concentrează pe concurența ce apare pe piața muncii, pe interacțiunea dintre conceptul de capital uman și piața muncii, pe rapoartele cu privire la absolvenții de învățământ superior și angajatori și pe efectele sistemului de învățământ superior asupra ocupării forței de muncă. Având în vedere că acești autori studiază la Universitatea Guadalajara, se pot fundamenta cercetările comune în domeniul pieței muncii.

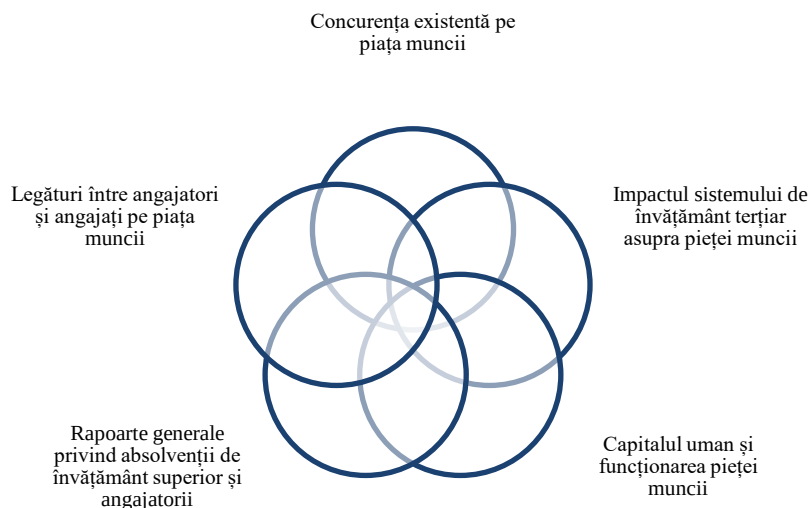


Figura nr. 1.7. Subiecte de cercetare comune abordate de Vasquez P., Chavez R., Cardenas S., Lira R. și Lopez T. în publicațiile științifice din domeniul pieței muncii

Sursa: Elaborare proprie pe baza literaturii de specialitate

1.1.4. Indicatori de ocupare și șomaj

Vizualizarea nivelului de ocupare al forței de muncă din cadrul unei țări se realizează prin intermediul unor indicatori specifici pieței muncii. Indicatorii se utilizează și pentru studii comparative ce reliefează nivelul de ocupare al forței de muncă în anumite perioade economice sau în diverse țări.

Indicatorii principali care caracterizează piața muncii în ansamblul ei se exprimă în două moduri: **în mărime absolută și în mărime relativă**. Indicatorii exprimați în mărime absolută se referă la populația activă. Acest indicator are în componența sa populația ocupată și populația neocupată (numărul de șomeri).

Teoria economică definește populația activă drept persoanele cu vârstă aptă de muncă, care fie desfășoară în prezent o activitate profesională, fie caută posibilități de angajare. De o atenție sporită beneficiază în principal persoanele aflate în câmpul muncii, dar care nu reușesc să identifice un loc de muncă corespunzător. Din punct de vedere statistic, populația ocupată și populația neocupată (șomerii) formează, împreună, populația activă.

Populația ocupată, conform accepțiunii teoretice, include persoanele cu statut de angajat, care, pe parcursul unei perioade de referință, sunt implicate în activitatea productivă a unei întreprinderi, fie în producerea de bunuri, fie în prestarea de servicii. În schimbul activității prestate, acestea primesc o remunerație corespunzătoare nivelului de calificare deținut și funcției ocupate. Această remunerație constituie un venit al factorului de producție „muncă” și poartă denumirea de salariu. După cum se poate observa în figura de mai jos, populația ocupată include, statistic vorbind, numărul de salariați și persoanele care realizează alte tipuri de activități economice generatoare de venit.

Populația neocupată este o trimitere teoretică la persoanele care doresc și sunt apte să lucreze, însă circumstanțele socio-economice și demografice le împiedică să își găsească un loc de muncă adecvat cerințelor individuale. Această categorie considerată defavorizată în comparație cu populația ocupată, a primit denumirea generică de șomeri. Noțiunea economică de șomer va fi abordată mai pe larg într-o secțiune viitoare, destinată prezentării teoretice a șomajului.

O categorie de persoane care se remarcă în mod particular pe piața muncii o constituie resursele de muncă. Acestea sunt descrise în știința economică ca fiind o generație viitoare de angajați pentru întreprinderi. Așadar, principala caracteristică a resurselor de muncă este faptul că nu desfășoară într-un moment de referință o activitate profesională, ci constituie oferta de forță de muncă a viitorului. Spre exemplu, elevii, studenții, populația casnică și militarii în termen constituie resurse de muncă care în viitor vor desfășura ocupații profesionale în calitate de angajați.

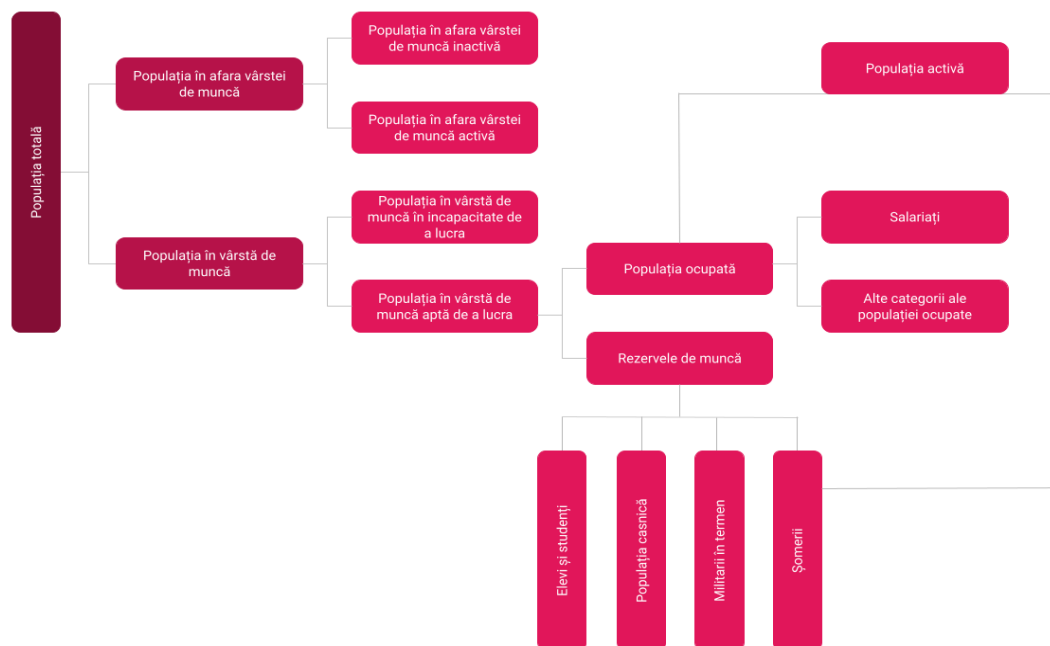


Figura nr. 1.8. Structurarea resurselor de muncă

Sursa: Elaborare proprie

Indicatorii pieței muncii exprimați în mărime relativă sunt următorii:

- Rata de activitate a forței de muncă.
- Rata de ocupare a forței de muncă.
- Rata de neocupare a forței de muncă.

Definiția ratei de activitate a forței de muncă evidențiază, din punct de vedere statistic, un raport procentual stabilit între populația activă și populația totală caracterizată prin vârsta minimă de lucru. Ultima categorie face referire la persoanele a căror vârstă trebuie, în mod obligatoriu, să se încadreze între 15-64 de ani. Se mai poate preciza cu privire la rata de activitate a forței de muncă faptul că este superioară indicatorului de ocupare, întrucât populația ocupată este integrată în populația care este considerată activă.

Un alt indicator pe care îl descriem este rata de ocupare a forței de muncă. Acesta poate fi exprimat sub forma unui raport procentual între populația ocupată și populația totală care îndeplinește vârsta minimă de lucru. Menționăm faptul că una dintre caracteristicile ratei de ocupare a forței de muncă este variația în funcție de fazele ciclului economic, astfel:

- în perioade de creștere economică, valoarea indicatorului atinge cote mai mari iar rata șomajului se menține mai scăzută;
- în faze economice caracterizate de recesiune economică, situația este una inversă, rata șomajului înregistrând valori mai ridicate iar valoarea indicatorului rămânând redusă.

Din punct de vedere științific, cercetătorii utilizează acest indicator pentru a evidenția tendințele ce caracterizează piața muncii într-o anumită perioadă din istoria economică.

Rata șomajului este poate indicatorul care generează cele mai multe probleme economico-sociale statelor din întreaga lume. Acest indicator se calculează în literatura de specialitate prin raportarea numărului de persoane cu statut de șomer la numărul persoanelor care fac parte din categoria populației active totale.

Prin urmare, studierea pieței muncii prin intermediul indicatorilor descriși mai sus oferă informații semnificative cu privire la ocupare și șomaj. De asemenea, tendințele de evoluție ale indicatorilor constituie o bază solidă pentru factorii de decizie politică, cercetători, mediul academic, dar și pentru societate în general.

1.1.5. Șomajul – dezechilibru macroeconomic al pieței muncii

În demersul cercetării noastre, abordarea teoretică a inclus și noțiunea de **șomaj**. Atunci când se înregistrează un nivel mai ridicat al ofertei de muncă, comparativ cu cererea existentă, apare pe piață acest dezechilibru macroeconomic cunoscut pe scară largă sub denumirea de „șomaj”. Indiferent de cauzele care îl determină, soluționarea acestuia constituie o provocare reală pentru factorii de decizie politică. Deloc surprinzător, șomajul devine o provocare și pentru ecosistemul antreprenorial și restul societății deoarece efectele acestuia se reflectă în modul în care funcționează economia. Din această perspectivă, politicile în materie de șomaj sunt absolut esențiale pentru crearea unui echilibru pe piața muncii.

În ceea ce privește originea cuvântului „șomaj”, menționăm faptul că acesta provine din cuvântul latin „cauma”, a cărei semnificație este „căldură mare” (Luțac, 2016). Esențialmente, suntem de părere că semnificația dată acestui termen duce cu gândul la pasivitate, la lipsa unei activități a oamenilor. Totodată, o altă proveniență asimilată „șomajului” este termenul francez „chomage”. Constatăm faptul că în punctul în care statele s-au dezvoltat din punct de vedere economic iar piața muncii s-a conturat treptat, șomajul a devenit un subiect important pentru mulți actori. Șomajul făcea referire, în principal, la oamenii fără un loc de muncă, dar care erau apti și dispuși pentru a lucra.

Așa cum am mai menționat, fenomenul șomajului survine atunci când sunt prea multe persoane pe piața muncii care intenționează să aplice pentru un loc de muncă, însă acestea din urmă sunt limitate de factori diverși. Prin urmare, se acumulează diverse conflicte, unele de ordin economic, altele de ordin social. În perioada actuală, numeroase motive generează eșecuri în procesul de ocupare a unui loc de muncă. Spre exemplu, nivelul salarial, locația geografică, lipsa compatibilității între cerințele angajatorilor și calificarea persoanelor și lipsa adaptabilității sunt câteva dintre motivele principale care împiedică persoanele să ocupe un loc de muncă corespunzător.

În cazul multor oameni apare întrebarea „Cum a devenit șomajul un fenomen economic și social?” Răspunsul la această întrebare nu se limitează la unul singur. Atunci când vorbim despre efecte economice, evidențiem provocările guvernelor în gestionarea echilibrului economic atunci când nivelul de șomaj crește prea mult. Pe de altă parte, șomajul este un fenomen social, întrucât declanșează circumstanțe nefavorabile persoanelor care doresc să lucrez. Cele mai des întâlnite sunt stresul, conflictele familiale, sărăcia, lipsa unor resurse financiare de bază și excluziunea socială.

Din punct de vedere statistic, evidențiem **două moduri de analiză a șomajului**. Prima modalitate este ca mărime absolută, care înseamnă numărul de șomeri, iar a doua este ca mărime relativă, care înseamnă rata șomajului.

Organizația Internațională a Muncii (2019) descrie șomerii drept o categorie specială pe piața muncii, prin prisma caracteristicilor care îi definesc: (1) nu sunt angajați; (2) vârsta variază de la 15 la 74 de ani; (3) sunt dispuși să înceapă activitatea la un loc de muncă în

următoarele două săptămâni; (4) au căutat un loc de muncă în mod activ în ultimele patru săptămâni. În Europa, definirea și gestionarea șomerilor are loc sub coordonarea Biroului Internațional al Muncii.

Un alt termen economic relevant pentru sectorul pieței muncii este rata șomajului. Acest indicator se calculează prin raportarea numărului de persoane șomere la persoanele care sunt parte integrantă în populația activă totală (Eurostat, 2010). Bineînțeles, statutul de șomer poate fi obținut prin înregistrarea persoanelor aflate în acest risc la instituții a căror activitate se axează pe probleme de ocupare. Conform acestei definiții, rata șomajului se calculează astfel:

$$\text{Rata șomajului} = \frac{\text{Numărul de șomeri}}{\text{Populația activă}} * 100 = \frac{\text{Numărul de șomeri}}{\text{Populația ocupată} + \text{Șomeri}} * 100$$

Rata șomajului *variază* în funcție de fazele ciclului economic: în perioade de creștere economică, ocuparea forței de muncă este mai ridicată iar rata șomajului mai redusă; atunci când se înregistrează o perioadă de recesiune economică, situația evoluează în sens invers, rata șomajului înregistrează valori mai ridicate, în timp ce ocuparea forței de muncă se diminuează.

În continuare, am identificat o serie de factori care generează apariția șomajului:

- restructurările din întreprinderi;
- nivelul de educație și calificarea deținută;
- constrângerile sezoniere;
- evoluțiile tehnologice;
- cauze de ordin personal (afecțiuni medicale sau aspecte familiale);
- tipul contractului de muncă;
- restrângerea cererii de produse sau servicii pe piață;
- crize sociale, medicale sau economice.

În funcție de factorii care îl influențează, șomajul poate lua mai multe forme. Formele șomajului și descrierea acestora sunt prezentate în tabelul de mai jos, în funcție de mai multe criterii de clasificare.

Tabelul nr. 1.4. Forme specifice ale șomajului

Criterii de clasificare	Forme de șomaj	Explicație
După modul în care se manifestă șomajul	Șomaj voluntar	Populația disponibilă pentru a ocupa un loc de muncă refuză să lucreze în condițiile salariilor existente pe piața muncii.
	Șomaj involuntar	Populația disponibilă pentru lucru se confruntă cu insuficiența locurilor de muncă, la salariile existente pe piața muncii.
După atribute individuale (sex, vârstă, nivel de calificare, etc.)	Șomajul tinerilor	Tinerii doresc să lucreze dar se confruntă cu imposibilitatea găsirii unui loc de muncă, din motive obiective și subiective.
	Șomajul feminin	Femeile sunt disponibile pentru lucru, însă se confruntă cu locuri de muncă nesatisfăcătoare, pe termen scurt sau chiar cu lipsa totală a acestora.
	Șomajul diplomelor	Persoanele calificate în domenii specifice nu reușesc să ocupe un loc de muncă care să se

		potrivească cu nivelul lor de pregătire.
	Șomajul intelectual	Nivelul de educație al populației nu este adecvat pentru a satisface cerințele locurilor de muncă disponibile pe piața muncii.
După timpul petrecut în șomaj	Șomaj pe termen scurt	Șomajul nu poate dura mai mult de șase luni.
	Șomaj pe termen lung	Perioada de șomaj depășește douăsprezece luni.
După amploarea șomajului	Șomaj total	Pierderea totală a locului de muncă.
	Șomaj parțial	Reducerea concomitentă a volumului de ore lucrate și a remunerației primite.
După natura și cauzele șomajului	Șomaj conjunctural	Diminuarea volumului de activitate pe care o desfășoară unitățile economice, ca urmare a modului în care evoluează economia, precum și a modului în care se schimbă cererea și oferta pe piața bunurilor și serviciilor.
	Șomaj fricțional	Persoanele care ajung să fie șomere în mod voluntar și persoanele care sunt nou intrate pe piața muncii sunt în căutare de locuri de muncă.
	Șomaj structural	Incongruențele ce apar pe piața muncii între angajatori și angajați ca rezultat al unor factori sociali, tehnologici sau economici.
După relația dintre cerere și ofertă	Șomaj ciclic	Șomajul este influențat în mod semnificativ de fazele ciclului economic. Perioadele de criză determină o creștere a șomajului pe când perioadele de expansiune și boom economic se remarcă prin diminuarea șomajului.
	Șomaj clasic	În această situație, se creează un dezechilibru între numărul persoanelor care doresc să lucreze și numărul locurilor de muncă pe care angajatorii le oferă pe piață. Nivelul salarial influențează în mod substanțial acest dezechilibru, mai ales în situația în care depășește salariul de echilibru.
	Șomaj sezonier	Disponibilitatea locurilor de muncă variază în funcție de anotimp. Drept urmare, există persoane care desfășoară activități doar atunci când există cerere din partea angajatorilor.

Sursa: Elaborare proprie

Șomajul este un fenomen care influențează în mod semnificativ societatea, economia și viața personală a oamenilor, într-un cadru macroeconomic specific. *Repercusiunile* pe care șomajul le poate crea în cadrul unei țări pot fi atât pozitive, cât și negative. Ne referim la repercusiuni pozitive în următoarele situații: prezența pe piață a unor persoane disponibile pentru locuri de muncă viitoare; creșterea productivității muncii; creșterea competiției pe piața muncii; investiții personale permanente în educație și formare profesională; stimularea inițiativelor antreprenoriale; dezvoltare personală.

Repercusiunile negative le considerăm mai accentuate, atât pentru economie ca întreg, cât și pentru societate. Din punct de vedere teoretic, este vorba despre următoarele aspecte

nefavorabile: creșterea costurilor cu ajutoarele de șomaj; dependența de indemnizațiile de șomaj; scăderea veniturilor la bugetul de stat; conflictele de ordin social formate între șomeri și persoane care au locuri de muncă; diminuarea standardului de viață al populației; investițiile în formarea și adaptarea traseului educațional al șomerilor; creșterea riscului de sărăcie; deteriorarea stării de sănătate.

De-a lungul timpului, au fost dezvoltate și propuse politici și măsuri pentru a reduce efectele negative pe care șomajul le are asupra economiei. Menționăm două tipuri principale de politici de reducere a șomajului: active și pasive.

Politicile active au în vedere utilizarea subvențiilor pentru plata salariilor și implementarea de programe de formare și reconversie profesională.

Politicile pasive se referă la furnizarea de asistență de șomaj persoanelor care se confruntă cu dificultatea găsirii unui loc de muncă.

Măsurile de diminuare a șomajului pot ajuta atât șomerii, cât și muncitorii de pe piața muncii, prin orientarea spre noi domenii de activitate, oportunități de participare la programe de formare și reconversie profesională sau sesiuni de consultanță pentru identificarea de locuri de muncă potrivite.

1.2. ANTREPRENORIATUL INOVATIV – DE LA TEORIE LA PRACTICĂ

1.2.1. Definirea antreprenoriatului inovativ

Conceptul de antreprenoriat inovativ a devenit obiect de analiză pentru cercetători și economiști, întrucât este considerat un instrument de rezolvare a problemelor economice și sociale actuale. Antreprenoriatul inovativ generează progres economic, îmbunătățește standardul de viață al oamenilor, crește ocuparea forței de muncă și dezvoltă climatul social. Mai mult decât atât, un mediu antreprenorial inovativ pune accent pe sustenabilitate, facilitând astfel utilizarea rațională a resurselor din economie.

De-a lungul timpului, am asistat la o evoluție importantă în literatura de specialitate a definițiilor acordate inovării în antreprenoriat și antreprenoriatului inovativ. Definițiile din tabelul de mai jos alcătuiesc contribuții importante la delimitarea conceptuală a antreprenoriatului inovativ.

Tabelul nr. 1.5. Analiza literaturii de specialitate cu privire la antreprenoriat inovativ

Autori	Antreprenoriat inovativ – definiri și interpretări
Peter Drucker	Inovarea este un factor important pentru o întreprindere, întrucât creează numeroase oportunități pentru dezvoltarea și extinderea activităților. Actorii principali care trebuie să fie creativi și să implementeze inovarea în procesele de afaceri sunt întreprinzătorii. Chiar dacă întreprinzătorii nu dețin suficiente competențe pentru inovare, este un proces care se învață de-a lungul timpului prin experiență, respectiv prin cursuri de educație antreprenorială. Schimbarea și adaptabilitatea la inovare sunt două constante care asigură succesul unei afaceri. Totodată, inovarea este un factor care va genera în viitor noi locuri de muncă, iar oamenii trebuie să fie permanent conștienți de acest aspect.
Manualul Oslo (OECD)	Produsele noi sau îmbunătățite, respectiv procesele noi sau actualizate se prezintă ca un semn de inovare în întreprinderi. Orice dovadă de noutate în întreprinderi este o evoluție spre viitor, întrucât inovarea generează întotdeauna ceva diferit pe piață.
William Pollard	Inovarea nu este posibilă fără învățare continuă. Oamenii trebuie să inoveze în mod consecvent în vederea adaptării la provocările globale care amenință

	orice domeniu din viața acestora.
Watts Humprey	În momentul în care ideile unor persoane pot fi transformate cu succes în bunuri și servicii ce pot fi realizate în procesul de producție iar ulterior vândute, apare conceptul de inovare în antreprenoriat.
Marina du Plessis	Inovarea în antreprenoriat este despre modul în care antreprenorii abordează ideile noi de extindere a activităților prin fabricarea de bunuri și servicii diferite și inovatoare. De asemenea, întreprinderile trebuie să furnizeze soluții adaptate la circumstanțele pieței.
Ted Levitt	Ideile inovatoare constituie centrul schimbării pentru întreprinderi. Inovarea este esențială pentru progresul unei societăți, iar antreprenoriatul inovativ este o componentă primordială în cadrul acestui proces.
Warren Bennis	Ideile inovatoare de afaceri trebuie să fie testate înainte de a se concretiza în bunuri și servicii viabile pe piață. Din acest punct de vedere, perseverența antreprenorilor este decisivă pentru succesul pe piață, iar inovarea primordială pentru schimbare.
Steve Jobs	Inovarea creează produse revoluționare, care satisfac nevoi pe care oamenii fie le-au identificat, fie nu erau existente. Antreprenorii trebuie să caute mereu schimbarea și să nu se plafoneze în activitățile zilnice. Gândirea neconvențională poate genera multe idei diferite care atrag clienții să cumpere rezultatele obținute în producție.
Alain Fayolle	Inovarea și procesul antreprenorial sunt două elemente ce se dezvoltă prin inițiative individuale. Efortul este elementul cheie care generează adoptarea de inițiative.
Fariborz Damanpour	Inovarea determină schimbarea iar schimbarea influențează activitatea antreprenorială. Inovarea poate fi determinată de factori interni, respectiv factori externi.
Margaret Wheathley	Parteneriatele strategice încheiate între diverși actori din mediul economic încurajează procesul de inovare în întreprinderi. Aportul de cunoștințe pe care fiecare actor este disponibil să îl împărtășească cu alții constituie un bun intangibil valoros ce creează valoare și determină schimbare.

Sursa: Elaborare proprie pe baza literaturii de specialitate

Informațiile descrise în tabelul de mai sus conturează conexiunea ce se creează între inovare și antreprenoriat la nivelul întreprinderilor, precum și rolul esențial al inovării în dezvoltarea activităților firmei. Evidențiem faptul că inovarea antreprenorială generează efecte mediului intern, respectiv mediului extern.

Pollard pune accent pe conceptul de învățare ca element fundamental pentru intensificarea inovării pe termen lung. Drucker a explicat relația dintre inovare și educație, susținând că educația contribuie în mod stringent la formarea indivizilor pentru noi locuri de muncă și la adresarea provocărilor globale ce apar pe piața muncii. În definiția pe care Steve Jobs a oferit-o antreprenoriatului inovativ, subliniază relația dintre inovare și resurse financiare, argumentând că, deși resursele financiare sunt importante, oamenii cu care lucrezi sunt întotdeauna pe primul loc. Margaret Wheatley, atunci când tratează subiectul antreprenoriatului inovativ, realizează conexiuni între trei concepte: imaginație creatoare, cunoștințe și informații. În definițiile date de Levitt, Humprey și Marina du Plessis, ideea ca sursă de inovare este legată de antreprenoriat. Conceptele de inovare, răbdare și perseverență sunt evidențiate în definiția lui Warren Bennis cu privire la antreprenoriat inovativ. Inovația, conform lui Damanpour, este ceea ce determină schimbarea unei companii. Alan Fayolle descrie inovarea antreprenorială drept implementarea inițiativelor antreprenorilor care doresc

să investească timp și efort într-o idee de afacere. În Manualul Oslo, antreprenoriatul inovativ este privit ca produse sau servicii noi pe piață.

1.2.2. Antreprenoriatul inovativ în literatura de specialitate

Mulți specialiști din domeniul economiei au manifestat o preocupare activă pentru studierea conceptelor de antreprenoriât și inovare, considerându-le elemente care favorizează progresul economic. Perspectivile de cercetare sunt noi și diverse iar contribuțiile aduse dezvoltării domeniului sunt substanțiale.

Hoogendoorn et al. (2020) au examinat modul în care startup-urile care se concentrează pe protejarea mediului înconjurător sunt mai inovative decât cele care se concentrează pe crearea de valoare economică și modul în care reglementările de mediu afectează această relație. Rezultatele arată că startup-urile care se concentrează pe protejarea mediului înconjurător sunt mai interesate să aducă pe piață produse sau servicii noi și competitive, în comparație cu startup-urile clasice. Situația este cu atât mai pronunțată, cu cât legislația în domeniul protejării mediului înconjurător este mai strictă.

În studiul realizat de Roig-Tierno et al. (2015), s-a investigat modalitatea în care infrastructura de sprijin, reprezentată prin incubatoare, centre tehnologice și universități, influențează dezvoltarea antreprenoriatului inovativ. Autorii au concluzionat faptul că utilizarea combinată a infrastructurii de sprijin produce efecte pozitive în mediul antreprenorial inovativ.

Alți autori au investigat în ce măsură implicarea și sprijinul părților interesate pot stimula inovațiile antreprenoriale în rândul femeilor (Nair, 2020). La prima vedere, rezultatele evidențiază faptul că femeile contribuie din punct de vedere economic cu ideile antreprenoriale, însă există numeroase bariere care împiedică proiectele inovative ale acestora. Recomandările autorilor subliniază asumarea unui sprijin mai pronunțat, pe termen lung, din partea factorilor interesați de dezvoltarea ideilor inovative.

Studierea conceptului de digitalizare și rolul acesteia în proiectarea de noi modele de afaceri inovative în domeniul energiei durabile constituie un alt subiect de cercetare abordat de Looock (2020). Responsabilitatea, actualizarea modelelor de afaceri existente și crearea de noi piețe constituie modele de afaceri inovative bazate pe digitalizare. Toate acestea se desfășoară utilizând tehnologii digitale, precum internetul sau inteligența artificială.

Cu scopul de a investiga eficiența intervențiilor guvernamentale ale activității de cercetare-dezvoltare și ale mecanismelor de inovație în condițiile existenței unor antreprenori inovatori cu ambiții mari de avansare, Amorós et al. (2019) ajung la concluzia că, pe lângă existența unui mediu de afaceri axat pe inovare, politicile guvernamentale eficiente încurajează și cresc numărul de antreprenori inovativi. În acest caz, exemplificăm finanțările nerambursabile, cursurile de educație antreprenorială, digitalizarea cadrului legislativ sau stimularea investițiilor private.

Cohen et al. (2020) au examinat eficiența unei abordări educaționale inovatoare care ajută studenții cu spirit antreprenorial să identifice și să dezvolte idei de afaceri creative. Rezultatele evidențiază faptul că studenții care au participat la această metodă au descoperit oportunități de afaceri mai inovative decât ideile de afaceri pe care le-au găsit studenții din clasele obișnuite. Firește, educația antreprenorială este foarte importantă pentru tineri, întrucât contribuie la înțelegerea conceptelor de bază privind antreprenoriatul și stimulează creativitatea.

Evidențiem autori care au examinat relațiile de cauzalitate dintre Indicele competitivității globale și variabile antreprenoriale, cum ar fi inovarea sau investițiile străine directe (Aguirre et al., 2020). Aceștia au fost interesați de modul în care aceste relații influențează dezvoltarea unei națiuni. Conturăm următoarele rezultate ale cercetării: o relație

favorabilă între antreprenoriat și nivelul de trai al oamenilor, standardul de viață nu este influențat în sens negativ de inovare și încurajarea antreprenoriatului este esențială pentru îmbunătățirea standardului de viață.

Beraha & Đuričin (2020) au examinat următoarele posibilități de inovare în cadrul antreprenoriatului feminin: motivația de a deveni antreprenori, identificarea de noi contexte pentru a realiza modele de afaceri inovatoare, colaborarea cu organizații din ecosistemul inovării sau cunoașterea organizațiilor care susțin antreprenoriatul inovativ. Aceștia au concluzionat faptul că femeile antreprenor sunt motivate de dorința de a progresa pe scara inovării. Cu toate acestea, stadiul este subdezvoltat, iar o serie de factori influențează în sens negativ acest nivel, precum ar fi lipsa resurselor financiare, reglementările și politicile insuficiente.

În continuare, Enderli (2020) a analizat o inițiativă în domeniul antreprenoriatului din Elveția și modul în care aceasta susține și promovează antreprenoriatul inovativ. Rezultatele evidențiază necesitatea implementării mai multor activități, precum introducerea pe piață de noi tehnologii inovative, realizarea de propuneri în domeniul antreprenoriatului către factorii de decizie politică și încurajarea startup-urilor locale să acceseze capital.

Alte studii din literatura de specialitate au investigat efectele cauzate de vârstă și de situația de pe piața muncii asupra deciziilor de a activa într-un mediu antreprenorial inovativ (Bayon & Lamotte, 2020). Autorii concluzionează faptul că relația dintre vârstă și oportunitatea de a lucra într-un mediu antreprenorial inovativ riscant este negativă. Așadar, cu cât oamenii avansează în vârstă, șansele de a lucra într-un mediu antreprenorial inovativ sunt din ce în ce mai limitate.

Mai departe, Colombelli (2016) argumentează faptul că factorii de decizie locală ar trebui să stimuleze introducerea de noi întreprinderi pe piață, prin promovarea unor procese de inovare pe bază de tehnologie. Se poate observa faptul că informațiile și cunoștințele tehnologice au un impact semnificativ asupra creării de noi afaceri inovative. Antreprenoriatul inovativ se conectează cu inovarea deoarece antreprenorii digitalizează modelele de afaceri, automatizează procesele de muncă și folosesc inteligența artificială pentru optimizarea sarcinilor de lucru.

Del Bosco et al. (2019) au evidențiat un model de afacere inovativ implementat într-o regiune din Italia, care stimulează antreprenoriatul local și intensifică crearea unor afaceri noi, de dimensiuni reduse. Autorii accentuează faptul că modelul poate fi aplicat în alte regiuni iar cercetătorii pot utiliza acest model pentru a-l testa pe diverse întreprinderi. Replicarea modelelor de antreprenoriat poate fi realizată, însă trebuie luată în considerare contextul local, tendințele de consum, resursele disponibile și riscurile implicate.

Conform lui Gunday et al. (2011), performanța bazată pe inovare a întreprinderilor din industria prelucrătoare este influențată în mod semnificativ de inovațiile de produse, de procese, de marketing și organizaționale. În acest sens, întreprinderile trebuie să se orienteze spre schimbare și să încurajeze creativitatea în rândul angajaților. Mai mult, inovațiile se pot obține prin activități de cercetare-dezvoltare. Acest lucru înseamnă investiții ale întreprinderilor în aceste tipuri de activități, întrucât sunt influențate în mod direct performanța inovativă.

Alte cercetări evidențiază faptul că femeile antreprenor care provin din culturi altruiste sunt mai motivate de factorii sociali, decât de factorii financieri (Guzman et al., 2020). Pe de altă parte, bărbații ce provin din culturi mai puțin altruiste înființează afaceri fiind motivați de motive financiare. Drept urmare, studierea elementelor care motivează antreprenorii inovatori și modalitatea în care aceste elemente diferă în funcție de gen și de cultură constituie un subiect de interes pentru cercetători.

Del Monte și Pennacchio (2020) au investigat modul în care caracteristicile istorice locale influențează crearea de întreprinderi noi în sectoarele economice inovatoare. În plus, au

examinat modul în care cunoștințele și creativitatea influențează mediul antreprenorial pe termen lung. Opiniile formulate de autori susțin faptul că înființarea de noi startup-uri inovative este influențată de elemente istorice locale, cum ar fi prezența universităților și cunoștințele studenților. Creativitatea cercetătorilor contribuie la crearea de noi companii inovatoare iar combinarea cunoștințelor cu creativitatea generează înființarea mai multor startup-uri inovative.

Mai mult, autori precum Serio et al. (2020) au argumentat faptul că întreprinderile nou înființate pe piață, care pun un accent pronunțat pe protejarea mediului înconjurător în strategiile de afaceri, rezistă mai mult timp pe piață. Această activitate este recunoscută astăzi sub denumirea de sustenabilitate în afaceri. Mediul antreprenorial actual trebuie să valorifice ideile de afaceri astfel încât efectele asupra societății și mediului înconjurător să fie cât mai reduse. Spre exemplu, această activitate se poate desfășura prin intermediul mai multor acțiuni cheie, precum tranziția la resurse de energie regenerabile, gestionarea eficientă a lanțului de aprovizionare sau implicarea comunității în proiecte economice sustenabile.

Recenzia literaturii de specialitate în domeniul antreprenoriatului inovativ realizată de Block et al. (2017) accentuează următoarele aspecte definitorii: cercetările în domeniul antreprenoriatului inovativ sunt efectuate în statele industrializate și puternic dezvoltate; puține jurnale din domeniul economic de calitate superioară publică studii empirice privind antreprenoriatul inovativ; educația antreprenorială, sursele de finanțare, modelele de afaceri inovative, tehnologiile noi și schimbările sociale ar trebui să fie subiectul cercetărilor viitoare.

1.2.3. Antreprenoriatul inovativ în teoria economică

Numeroși economiști au examinat conceptul de antreprenoriat de-a lungul timpului. Demersurile acestora de a înțelege conceptul de antreprenoriat au evidențiat faptul că inovarea este un factor deosebit de important pentru intensificarea eficienței și competitivității întreprinderilor.

Nevoile consumatorilor au evoluat diferit de-a lungul timpului iar antreprenorii s-au adaptat schimbărilor prin intermediul inovării. De la produse clasice, necesare satisfacerii nevoilor de bază, nevoile consumatorilor au evoluat spre produse care să le ofere experiențe unice. Spre exemplu, comportamentul consumatorilor în prezent este orientat spre achiziționarea de bunuri sau servicii prin intermediul internetului, întrucât majoritatea întreprinderilor de pe piață s-au digitalizat.

Antreprenoriatul inovativ este caracterizat și de pătrunderea pe noi piețe, fapt ce contribuie la creșterea ocupării forței de muncă. De multe ori, antreprenorii cu idei de afaceri originale sunt în căutarea unor noi piețe pentru producția sau distribuția produselor sau serviciilor. Astfel, aceste decizii devin oportunități pentru resursele de muncă calificate și specializate în diverse sfere educaționale.

În tabelul de mai jos am integrat teorii economice care au examinat conceptele de antreprenoriat și antreprenoriat inovativ. Se observă faptul că antreprenoriatul a reprezentat un obiect de studiu pentru mulți economiști renumiți, fiecare încercând să ofere o semnificație legitimă, în funcție de rolul pe care antreprenorul îl îndeplinește în firmă și în economie.

Tabelul nr. 1.6. Teorii cu privire la antreprenoriat și antreprenoriat inovativ

Autori	Idei principale
Richard Cantillon (1680-1734)	Antreprenorii sunt persoane care își asumă riscuri.
Adam Smith (1723-1790)	Antreprenoriatul este asociat cu cercetarea acțiunilor umane și determină modul în care se modifică diviziunea muncii.

Jean-Baptiste Say (1767-1832)	Antreprenoriatul contribuie la dezvoltarea economică.
Carl Menger (1840-1921)	Antreprenorul este responsabil de supravegherea procesului de producție, precum și de efectuarea calculului economice.
Ludwig von Mises (1881-1973)	Antreprenorul este responsabil pentru modul în care resursele sunt utilizate.
Joseph Schumpeter (1883-1950)	Antreprenoriatul promovează inovația și schimbarea.
Israel Kirzner (n. 1930)	Antreprenorul urmărește diferențele de preț și câștigă bani pe baza acestor fluctuații.

Sursa: Elaborare proprie

În continuare, vom evidenția principalele caracteristici ale acestor teorii care au subliniat importanța antreprenoriului și inovării în economie.

Teoria lui Richard Cantillon (1680-1734)

Richard Cantillon a fost un economist de origine franceză și irlandeză, considerat a fi și un pilon de bază al economiei clasice. Acesta definește antreprenorul ca fiind o persoană care își asumă riscuri în lucrarea sa din 1755, denumită „Eseu asupra naturii comerțului în general”. Întrucât antreprenorii cumpără bunuri și materiale și le comercializează la un preț diferit de cel de achiziție, acesta îi numește „aventurieri” (Entrepreneur Handbook). Cantillon susține, de asemenea, că antreprenorii își asumă riscuri atunci când alocă resurse pentru a profita de noi oportunități cu scopul unic de a maximiza rezultatele financiare. Antreprenorul este definit în două moduri: ca antreprenor care ia decizii și ca întreprinzător care alocă fonduri. De asemenea, Cantillon consideră inovarea ca fiind o sursă de progres a întreprinderii deoarece facilitează implementarea de tehnologii noi care reduc costurile întreprinzătorilor și intensifică concurența pe piață.

Teoria lui Adam Smith (1723-1790)

Adam Smith, un economist renumit de origine scoțiană, este recunoscut pentru lucrarea sa „Avuția națiunilor” și pentru introducerea noțiunii de „mână invizibilă”. În lucrarea sa, Smith a susținut faptul că specializarea muncii, care are loc în timpul procesului de diviziune a muncii, conduce la creșterea avuției națiunilor. Totodată, acesta a susținut faptul că antreprenoriatul înseamnă cercetarea acțiunilor umane care au potențialul de a modifica felul în care se distribuie munca (Michael, 2007). Urmărirea interesului propriu este un alt subiect abordat de Smith. Acesta a argumentat faptul că urmărirea interesului propriu, chiar și în domeniul antreprenoriului, are drept rezultat final crearea de beneficii pozitive în societate și în economie. Inovarea în antreprenoriat este încurajată prin urmărirea interesului propriu și prin intensificarea concurenței.

Teoria lui Jean-Baptiste Say (1767-1832)

Economist ilustru și om de afaceri francez, Jean-Baptiste Say este apreciat în contextul global pentru „Legea lui Say” sau „Legea dușecilor”. Acesta a susținut comerțul liber, concurența între întreprinderi și ridicarea restricțiilor în ecosistemul antreprenorial. Say a scris, la rândul lui, despre antreprenoriat, la fel cum au procedat și alți economiști în momentele istorice anterioare. O ipoteză fundamentală care aparține lui Say este faptul că antreprenoriatul favorizează dezvoltarea economiei. În lucrarea „Tratat de economie politică”, Say a propus o descriere a antreprenoriului, evidențiind faptul că antreprenorii transferă

resursele economice din zone cu o valoare mai mică pentru consumatori, în zone cu o productivitate mai mare. Mai mult, acesta susține faptul că antreprenorii produc schimbare pe piață, prin generarea unor bunuri noi și competitive.

Teoria lui Carl Menger (1840-1921)

Economistul austriac Carl Menger a fondat Școala Austriacă de Economie și este recunoscut în mediul academic pentru contribuțiile sale la teoria marginalistă. În timpul activității sale de cercetare, și-a pus amprenta și asupra conceptului de antreprenariat. Menger susține că antreprenorul supraveghează procesul de producție și realizează calcule economice. În plus, consideră că antreprenorul este capitalist și manager (Hans Economics). În încercarea de a prezenta importanța antreprenariatului, Smith a susținut faptul că antreprenorii sunt persoanele care identifică în economie resurse ce pot fi exploatate și valorificate pentru a crea valoare adăugată. Totodată, prin intermediul inovării, Menger consideră că antreprenorii introduc bunuri noi pe piață și îmbunătățesc productivitatea muncii.

Teoria lui Ludwig von Mises (1881-1973)

Asemenea lui Carl Menger, și Ludwig von Mises a fost un economist care și-a desfășurat activitatea de cercetare în cadrul Școlii Austriece de Economie. Este renumit pentru lucrarea sa „Acțiunea umană. Un tratat de teorie economică”. Acesta evidențiază capitalismul de tip „laissez-faire”, examinând acțiunile și deciziile oamenilor. Ludwig von Mises a contribuit la definirea antreprenariatului, afirmând că antreprenorii au responsabilitatea de a gestiona resursele din economie într-un mod eficient. Acest lucru indică faptul că principala funcție a unui antreprenor în economie este de a descoperi modalități mai bune și mai eficiente de a utiliza resursele (Mises Institute). Un alt considerent ce aparține autorului este faptul că antreprenorii sunt considerați ca fiind surse de inovare, întrucât identifică în societate oportunități de afaceri și își asumă riscurile producerii unor bunuri noi pe piață.

Joseph Schumpeter (1883-1950)

Joseph Schumpeter, un economist austriac, este considerat a fi primul în istoria economiei care a formulat ideea conform căreia antreprenariatul promovează schimbarea și inovația. Este cunoscut și pentru teoriile cu privire la dezvoltarea capitalismului și ciclurile economice. Lucrările care l-au consacrat pe Schumpeter se numesc „Capitalism, Socialism and Democracy” și „Teoria dezvoltării economice”. Totodată, Schumpeter este cel care a propus ideea de „spirit antreprenorial” ca o perspectivă asupra dezvoltării antreprenariatului. El susține, de asemenea, faptul că antreprenorii sunt actorii care dirijează economia unei națiuni spre dezvoltare și care favorizează inovarea și progresul tehnologic. Introducerea de produse noi și competitive pe piață este considerată de autor drept o caracteristică a antreprenorului inovativ, care are capacitatea de a vedea în societate ceea ce alți oameni nu reușesc - idei de afaceri inovative. Schumpeter observă în inovare o putere extraordinară de transformare a mediului de afaceri, prin transferul de tehnologii noi, creșterea productivității muncii și cooperarea între întreprinderi. Precizăm faptul că cercetările efectuate de Joseph Schumpeter sunt foarte apreciate și în prezent.

Israel Kirzner (n. 1930)

Israel Kirzner este un economist ce se identifică în timpul Școlii Austriece. Acesta a susținut dezvoltarea domeniului antreprenariatului inovativ, fiind apreciat pentru cartea „Competition and Entrepreneurship”. Kirzner a considerat că antreprenorul inovativ observă diferențele de preț de pe piață și realizează profit pe baza acestei circumstanțe. De asemenea, autorul a contribuit la dezvoltarea antreprenariatului prin evidențierea antreprenorului ca actor important în procesul de dezvoltare economică. Antreprenorul este considerat persoana care

generează progres economic prin inovarea de produse noi și competitive pe piață. Remarcăm, în acest caz, manifestarea spiritului antreprenorial deoarece autorul sugerează că nu toți oamenii sunt capabili să dezvolte modele de afaceri inovative, ci doar cei care demonstrează o conștientizare a schimbărilor de pe piață.

1.2.4. Tipuri de antreprenoriat inovativ

Peisajul antreprenorial actual cuprinde companii inovatoare care oferă pe piață produse și servicii caracterizate prin adaptabilitate la nevoile consumatorilor, întrucât acestea sunt într-o continuă schimbare. În acest caz, este vorba despre antreprenoriatul inovativ care se reflectă în economie și în societate printr-un mod de gândire diferit.

Valoarea adăugată asociată produselor și serviciilor noi pe care întreprinderile le introduc pe piață contribuie la creșterea competitivității și a vizibilității. În plus, întreprinderile au inovat și în cadrul proceselor de muncă, în vederea creșterii productivității muncii și îmbunătățirii calității bunurilor și serviciilor. Tranziția de la antreprenoriat tradițional la antreprenoriat inovativ s-a realizat pe baza descoperirilor tehnologice continue și a constrângerilor globale în materie de sustenabilitate, globalizare, instabilitate politică, crize sociale sau medicale.

OECD și Eurostat (2018) enunță patru tipuri de antreprenoriat inovativ care produc valoare în circuitul economic: *antreprenoriatul inovator de produse*, *antreprenoriatul inovator de procese de afaceri*, *antreprenoriatul inovator de metode marketing* și *antreprenoriatul inovator de metode de organizare*. La nivel operațional, multe dintre companii combină aceste patru tipuri de inovare, astfel încât perspectivele de dezvoltare să fie cât mai competitive.

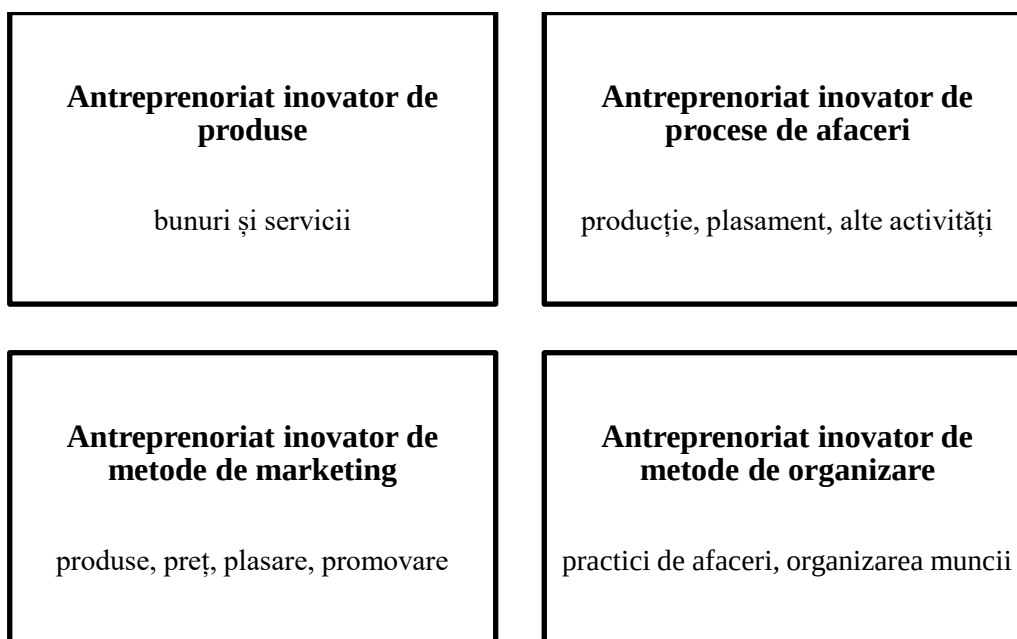


Figura nr. 1.9. Tipuri de antreprenoriat inovativ

Sursa: Adaptare după OECD/Eurostat (2018)

1. Antreprenoriatul inovator de produse

Definim antreprenoriatul inovator de produse ca fiind investițiile pe care întreprinderile le realizează pentru proiectarea unor bunuri și servicii noi și competitive, respectiv pentru

îmbunătățirea bunurilor și serviciilor deja existente în portofoliul întreprinderilor. Această decizie este intensificată de constrângerile apărute pe piața bunurilor și serviciilor, unde inovațiile introduse de o întreprindere determină, în lanț, alte întreprinderi să inoveze. Rezultatele pozitive pe care inovarea de produse le generează pentru întreprindere sunt numeroase:

- creșterea productivității;
- îmbunătățirea calității bunurilor și serviciilor;
- creșterea vizibilității pe piață;
- obținerea unui avantaj competitiv;
- reducerea costurilor;
- înțelegerea nevoilor diversificate ale oamenilor;
- protejarea mediului înconjurător;
- implementarea sustenabilității în procesul de producție.

Mediul actual de afaceri impune întreprinderilor active să îmbrățișeze inovarea în activitățile derulate, întrucât inovarea este fundamentală pentru progres și pentru fabricarea de produse din ce în ce mai sofisticate și care respectă cerințele globale cu privire la sustenabilitate și utilizarea rațională a resurselor.

Cu toate acestea, investițiile în inovarea de produse și servicii noi sau optimizate nu constituie o decizie validată, aceasta fiind însoțită de un anumit grad de risc. Din acest punct de vedere, antreprenorii sunt actorii care adoptă decizii potrivite și inițiază acțiuni pentru inovarea în întreprinderi. Fără îndoială, fără un colectiv de specialiști, eforturile antreprenorilor nu sunt suficiente.

2. Antreprenoriatul inovator de procese

Noțiunea de antreprenoriat inovator de procese se referă la modul în care întreprinderile de orice formă implementează anumite metode, tehnici sau modele de îmbunătățire, actualizare sau înlocuire a proceselor din cadrul și din exteriorul acestora.

Dacă inovarea de produse include produse și servicii noi sau optimizate pe piață, inovarea de procese se referă la modul în care acest lucru poate fi realizat într-un mod cât mai eficient. De altfel, inclusiv calitatea este un factor care poate fi îmbunătățit pe măsură ce întreprinderile adoptă inovarea în procesele de muncă. Asemenea antreprenoriatului inovator de produse, și antreprenoriatul inovator de procese contribuie la îmbunătățirea performanței întreprinderilor, prin următoarele rezultate favorabile:

- realizarea de economii în privința costurilor;
- creșterea nivelului de productivitate;
- distribuția eficientă a resurselor;
- îmbunătățirea calității produselor și serviciilor;
- crearea unui avantaj competitiv pe piață;
- creșterea nivelului de competitivitate;
- alinierea la restricțiile în materie de sustenabilitate și protejarea mediului înconjurător.

Evoluțiile din ultimii ani demonstrează faptul că inovarea va fi prezentă în mod constant în întreprinderi. Modul în care este planificat procesul de producție și modul în care sunt coordonați angajații influențează rezultatele firmei. Din această perspectivă, antreprenorii trebuie să inoveze și să își îmbunătățească permanent procesele de afaceri.

3. Antreprenoriatul inovator de metode de marketing

Așa cum sugerează și denumirea, antreprenoriatul inovator de metode de marketing se referă la metodele noi sau îmbunătățite de promovare a produselor și serviciilor pe care

întreprinderile le adoptă pentru a deveni mai vizibile pe piață. Utilizând metode de marketing diverse, întreprinderile încearcă să identifice nevoile consumatorilor și să creeze bunuri și servicii adaptate preferințelor acestora, să promoveze bunurile și serviciile prin diverse canale, să plaseze produsele acolo unde clienții sunt mai prezenți și să stabilească un preț adecvat. Astfel, acestea contribuie la perfecționarea celor patru P în cadrul companiei - produs, preț, plasare și promovare.

Prin urmare, metodele noi de marketing constituie un instrument eficient de adaptare la nevoile tot mai diversificate ale oamenilor. Comportamentul de cumpărare ale consumatorilor evoluează în mod constant, astfel că inovarea în domeniul marketingului devine obligatorie pentru atragerea și fidelizarea acestora. Evidențiem în continuare câteva beneficii ale implementării inovării în activitatea de marketing:

- creșterea vizibilității firmei pe piață;
- atragerea mai multor clienți;
- reducerea costurilor cu publicitatea clasică;
- promovarea pe canale de comunicare moderne;
- implicarea clienților în povestea firmei.

În prezent, asistăm la schimbări radicale în domeniul marketingului, mai ales în cazul companiilor multinaționale care dispun de resurse financiare suficiente pentru a implementa și experimenta metode moderne prin intermediul internetului.

Întreprinderile mici încearcă, la rândul lor, să țină pasul cu aceste evoluții. Progresul marketingului a fost intensificat în principal de evoluțiile tehnologice generate de accesul la internet. Pandemia recentă de Coronavirus a reprezentat un alt catalizator care a determinat întreprinderile să își promoveze și să își vândă produsele și serviciile în mediul online.

Totodată, locurile de muncă în domeniul marketingului s-au adaptat la cerințele actuale și poartă denumiri din ce în ce mai tehnologizate. Locuri de muncă precum specialiști în marketing digital, analiști de date, influenceri, creatori de conținut și specialiști în inteligență artificială sunt printre cele mai frecvent apreciate de persoanele tinere.

4. Antreprenoriatul inovator de metode de organizare

În secțiunile anterioare a fost precizat faptul că inovarea este prezentă în produsele și serviciile unei întreprinderi, în procesele de afaceri și în metodele de marketing. În continuare, vom evidenția importanța inovării în metodele de organizare ale unei întreprinderi. După cum se poate observa în denumire, antreprenoriatul inovator de metode de organizare face trimitere la diversitatea metodelor pe care întreprinderile le utilizează pentru organizarea muncii, a proceselor de afaceri și a relațiilor pe care întreprinderea le are cu alte organizații. Este o formă de antreprenariat inovativ fundamental pentru desfășurarea activităților în întreprinderi.

În cazul inovării organizaționale, factorii expuși la schimbare sunt reprezentanții conducerii. Practicile de management sunt supuse adaptării la inovarea organizațională, astfel că modul în care este gestionată o afacere se schimbă treptat. Modul în care segmentul de conducere abordează practicile de afaceri, organizarea muncii și relațiile interne și externe determină gradul de competitivitate al întreprinderilor și reziliența pe piață. Principalele avantaje pe care antreprenoriatul inovator de metode de organizare le produce pentru întreprinderi sunt:

- alocarea corespunzătoare a resurselor utilizate în organizație;
- dobândirea unui avantaj competitiv față de celelalte întreprinderi de pe piață;
- creșterea productivității muncii;
- crearea unei legături puternice cu angajații;
- îmbunătățirea culturii organizaționale;
- întărirea relațiilor cu mediul extern.

Drept urmare, inovarea în domeniul organizațional generează un avantaj competitiv pentru întreprinderile care doresc să actualizeze constant munca, modul de realizare al activităților și relațiile cu alte organizații. Prin cultivarea unei culturi bazate pe inovare, întreprinderile o să înregistreze câștiguri financiare, dar și sociale. În plus, modul în care forța de muncă este implicată în procesele organizaționale asigură angajamentul acesteia pe termen lung.

În funcție de contextul economic și de domeniile de activitate, întâlnim mai multe tipuri de antreprenoriat inovativ în economie. Cele mai semnificative modele de antreprenoriat inovativ sunt antreprenoriatul inovativ în domeniul tehnologiei, antreprenoriatul inovativ în domeniul economiei circulare, antreprenoriatul inovativ în domeniul economiei verzi, antreprenoriatul inovativ în domeniul social, antreprenoriatul inovativ în domeniul medicinei și al biotehnologiei, antreprenoriatul inovativ în domeniul alimentar, antreprenoriatul inovativ în domeniul financiar, antreprenoriatul inovativ în domeniul educației, antreprenoriatul inovativ în domeniul producției și industriei 4.0.

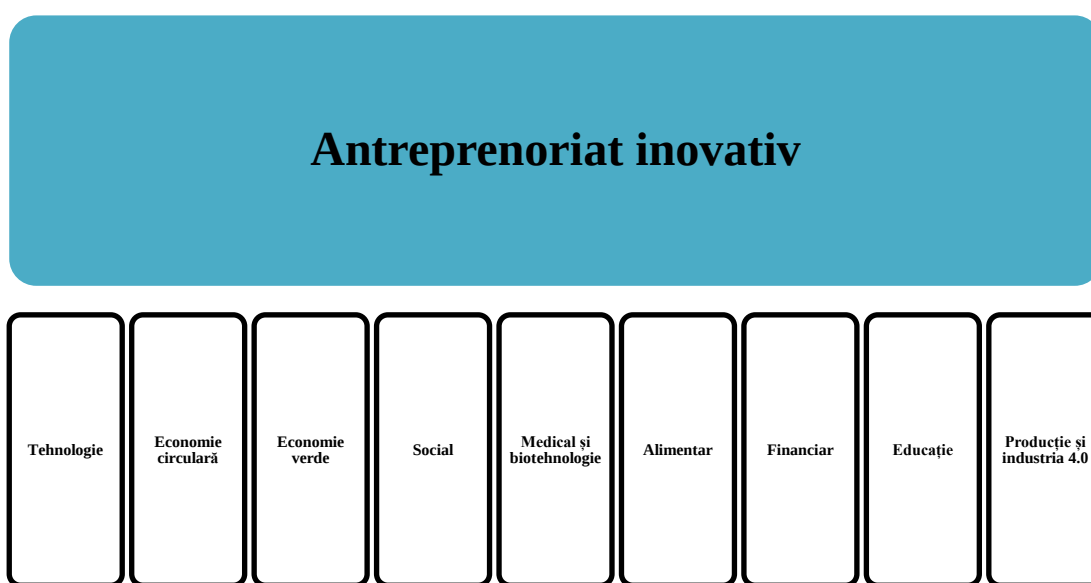


Figura nr. 1.10. Tipuri de antreprenoriat inovativ în funcție de domenii de activitate

Sursa: Elaborare proprie

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul tehnologiei**

Inovațiile în domeniul tehnologiei constituie o forță motrice pentru progresul social și economic. Tehnologiile noi constituie baza pentru produse, servicii, procese, metode de marketing și metode de organizare noi sau îmbunătățite. Din acest punct de vedere, antreprenoriatul inovativ în domeniul tehnologiei contribuie la îmbunătățirea vieții oamenilor și la adoptarea inovării în activitățile zilnice. Antreprenoriatul tehnologic stimulează progresul economic, prin crearea de noi locuri de muncă, stimularea investițiilor în diverse domenii ale economiei naționale și prin intensificarea concurenței.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul economiei circulare**

În domeniul economiei circulare, antreprenoriatul inovativ se referă la investițiile realizate pentru protejarea mediului înconjurător și pentru utilizarea resurselor existente într-un mod rațional. Principiul care stă la baza acestui tip de antreprenoriat susține că în natură nimic nu se pierde și nu se irosește. Totodată, antreprenoriatul inovativ în domeniul economiei circulare contribuie la reducerea costurilor, la crearea de noi oportunități de afaceri

care nu au fost exploatate, la recondiționarea produselor și la valorificarea produselor reciclate. Astfel, acest tip de antreprenoriat constituie un resursă inovativă fundamentală în societatea contemporană, întrucât puțini producători și consumatori conștientizează subiectul reutilizării resurselor și bunurilor existente.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul economiei verzi**

Prin intermediul acestui tip de antreprenoriat inovativ, întreprinzătorii dezvoltă pentru piață bunuri și servicii care se aliniază cerințelor globale în materie de sustenabilitate și responsabilitate socială. Este important ca întreprinderile să introducă în procesele de afaceri aspecte referitoare la protejarea mediului înconjurător și să valorifice resursele prin modalități eficiente și inovative. În ultimii ani, tot mai multe state au promovat modelele de afaceri verzi și au facilitat dezvoltarea mediului antreprenorial local prin acces la programe de finanțare distincte. În acest caz, evidențiem câteva exemple de modele de afaceri verzi care s-au dezvoltat într-un ritm accelerat în ultimii ani: energia regenerabilă, alimentele ecologice, orașele inteligente, clădirile verzi și managementul eficient al apei și al deșeurilor.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul social**

Cu toate că societatea umană a evoluat iar statele au început să se dezvolte din punct de vedere economic, nu toți oamenii trăiesc mai bine în prezent. Discrepanțele sociale și financiare sunt semnificative iar crizele care apar de pe urma acestora sunt dificil de gestionat de către guverne. Prin urmare, apare necesitatea dezvoltării unui tip de antreprenoriat care să rezolve aceste probleme sociale, într-un mod inovativ. Evidențiem, în acest caz, discrepanțele cauzate de nivelul de educație, mediul de proveniență, sărăcie, diferențe de gen și de statut social. Întrucât aceste probleme au devenit din ce în ce mai observabile iar soluțiile nu se mai limitează la cele clasice, rezolvarea acestora prin intermediul inovării este avută în vedere de foarte mulți antreprenori preocupați de expansiunea problematică a acestor constrângeri sociale.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul medical și al biotehnologiei**

Domeniul medical și al biotehnologiei are nevoie în prezent de soluții cât mai inovative pentru rezolvarea problemelor de sănătate ale oamenilor. Cu toate că evoluțiile tehnologice sunt competitive în momentul față, nu s-au descoperit tratamente pentru boli precum cancerul sau bolile autoimune. Din acest punct de vedere, inovarea devine fundamentală pentru acest domeniu complex. Printre cele mai actuale inovații pe care întreprinderile din domeniul medical le utilizează sunt inteligența artificială, roboții medicali, platformele de telemedicină sau echipamentele care integrează algoritmi avansați. În ceea ce privește biotehnologia, remarcăm apariția unor tratamente pe bază de plante, a produselor sustenabile sau a materialelor biodegradabile.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul alimentar**

În perioada actuală, oamenii sunt foarte preocupați de ceea ce consumă și urmăresc achiziționarea de produse realizate din surse ecologice. Astfel, întreprinderile se confruntă cu nevoi diferite atunci când vine vorba despre consumatori. Din acest punct de vedere, inovarea în sectorul alimentar este necesară pentru asigurarea unei producții sustenabile, calitative și sănătoase. Există multe întreprinderi inovatoare care se concentrează pe reutilizarea deșeurilor alimentare, recomandări dietetice personalizate, produse care nu cauzează alergii sau pe promovarea sănătății în alimentația copiilor. Totodată, o serie de cercetători dezvoltă în laboratoare specializate produse adaptate la gustul natural și care sunt validate pentru consum.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul financiar**

Întreprinderile a căror activitate se desfășoară în domeniul financiar implementează inovarea în procesele de afaceri deoarece atrage clienți noi, crește vizibilitatea pe piață iar situația financiară devine mai bună. Ceea ce introduc aceste tipuri de întreprinderi pe piața financiară sunt produse financiare noi, servicii care facilitează relațiile cu clienții, metode de organizare și de marketing noi sau îmbunătățite. Întrucât tot mai multe persoane au acces la internet, multe întreprinderi din domeniul financiar dezvoltă produse și servicii inovative pentru a simplifica activitățile cu clienții. De exemplu, aplicațiile bancare și platformele de plată online constituie o tendință actuală deoarece oamenii preferă flexibilitatea. Un alt segment din domeniul financiar se referă la cursurile de educație financiară dedicate creșterii nivelului de alfabetizare financiară în rândul cetățenilor, întrucât foarte mulți dintre aceștia nu dețin noțiuni financiare de bază.

➤ **Antreprenoriatul inovativ în domeniul educației**

În domeniul educației, inovarea este un factor care este prezent încă de la începuturile sale. Educația, fără inovare, înseamnă stagnarea și blocarea într-o gândire care nu permite evoluția umană. Domeniul educațional are nevoie în mod constant de soluții inovative pentru a se adapta la nevoile diversificate ale tinerilor, și nu numai. Procesul de învățare se desfășoară pe tot parcursul vieții. Antreprenoriatul inovativ în domeniul educației presupune utilizarea tehnologiilor actuale, dezvoltarea unei culturi antreprenoriale, stimularea înființării de startup-uri inovative, îmbunătățirea competențelor digitale, colaborarea cu alte instituții de învățământ, realizarea de stagii de practică sau realizarea de schimburi de experiență. Așadar, întreprinderile inovative orientate spre domeniul educației trebuie să adopte tehnologiile avansate pentru furnizarea de soluții care răspund provocărilor globale.

➤ **Antreprenoriat inovativ în domeniul producției și industriei 4.0**

În contextul celei de-a patra revoluții industriale, inovarea constituie un factor activ. Pentru întreprinderile care activează în acest domeniu, inovarea facilitează dezvoltarea și îmbunătățirea produselor, astfel încât acestea să fie competitive pe piață. Evidențiem, în această situație, automatizarea producției și a proceselor de afaceri, utilizarea roboților și a inteligenței artificiale în producție, dezvoltarea de produse sustenabile și care respectă cerințele protejării mediului înconjurător, modernizarea lanțurilor de aprovizionare, respectiv dezvoltarea unei culturi îndreptate spre activitățile de cercetare-dezvoltare.

1.3. PIAȚA MUNCII ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV – REFLECȚII ALE LITERATURII DE SPECIALITATE

1.3.1. Analiza bibliometrică a ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ

În cadrul acestui subcapitol am elaborat o analiză bibliometrică a ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ. Scopul principal al acestei analize este identificarea nivelului de interes al cercetătorilor pentru examinarea ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ, de-a lungul timpului.

Evidențiem faptul că, în ultimii ani, numeroși cercetători au utilizat analiza bibliometrică pentru a explora complexitatea unui anumit domeniu de cercetare. Mai târziu, rezultatele cercetărilor și studiilor au confirmat funcționalitatea acestui tip de analiză.

O caracteristică fundamentală a analizei bibliometrice este faptul că permite analiza unui volum considerabil de documente cu caracter științific (Donthu et al., 2021; Ball, 2017). În plus, analiza bibliometrică oferă o imagine de ansamblu asupra caracterului evolutiv al unui anumit domeniu de cercetare, ceea ce poate contribui la nuanțarea unor noi perspective de cercetare (Ninkov et al., 2021).

Collins Dictionary (2022) definește bibliometria drept analiza literaturii de specialitate prin intermediul unui instrumentar statistic și matematic bine definit. Totodată, studiul efectuat de Thompson & Walker (2015) acordă o contribuție semnificativă bibliometriei ca domeniu de cercetare și subliniază faptul că Alfred Lotka, Samuel Bradford și Eugene Garfield au pus bazele acestui tip de analiză în demersul de analiză sistematică a unui volum mari de baze de date.

Din perspectiva beneficiilor aduse mediului academic, considerăm că analiza bibliometrică reprezintă o premisă pentru cercetătorii aflați în curs de afirmare, dar și pentru studenții doctoranzi situați în primele etape ale cercetării, întrucât oferă informații cu privire la articolele științifice care au fost deja publicate în domeniile de cercetare vizate. În plus, cercetătorii cu experiență în mediul științific pot utiliza analiza bibliometrică pentru identificarea unor subiecte de cercetare viitoare.

Analiza bibliometrică poate oferi o perspectivă nouă în ceea ce privește ocuparea în cadrul antreprenoriatului inovativ. Piața muncii se află într-un proces continuu de schimbare, ca urmare a constrângerilor globale din ultimii trei ani – pandemia Covid-19, războiul din Ucraina și conflictele globale. În acest caz, bibliometria este un instrument de analiză care oferă o imagine mai clară a subiectelor de studiu ale cercetătorilor.

Baza de date ce a fost integrată în cadrul analizei bibliometrice a fost obținută folosind interogarea platformei Web of Science. Această platformă oferă acces la lucrări științifice de înaltă calitate, în mai multe domenii de cercetare, fiind și cel mai influent instrument de cercetare pentru profesioniștii din mediul academic. În plus, platforma Web of Science facilitează accesul la articole științifice indexate ISI, articole științifice de tip Proceedings, cărți, capitole de cărți, recenzii de cărți, recenzii de articole și multe alte documente cu caracter științific. Pe lângă această platformă, cercetătorii utilizează pentru realizarea analizelor bibliometrice și baza de date Scopus.

Cuvintele cheie introduse pe platforma Web of Science au fost „entrepreneurship” (antreprenoriat), „employment” (ocupare) și „innovat*”. Din acest punct de vedere, am urmărit ca aceste cuvinte cheie să reunească în totalitate domeniul studiat. În cazul termenului „innovat*”, utilizarea caracterului „*” oferă mai multe variante pentru cuvântul inovare și extinde numărul de articole științifice furnizate de platformă.

Din perspectiva volumului de articole existent pe platformă, au fost selectate în principal documentele științifice incluse în SCI-EXPANDED, SSCI și A&HCI, întrucât au fost mai relevante pentru analiză.

În urma interogării bazei de date, au rezultat 664 de documente științifice ale căror concepte de bază includ ocuparea forței de muncă, antreprenoriatul și inovarea. Dintre acestea, 627 sunt articole științifice iar celelalte se prezintă sub forma altor categorii de publicații științifice.

Interogarea și descărcarea bazei de date de pe platforma Web of Science au constituit faza incipientă a analizei bibliometrice. Următoarea etapă a integrat prelucrarea datelor prin intermediul programului VOSviewer, pentru a putea analiza datele obținute din interogări într-un mod eficient. Analiza articolelor științifice s-a realizat prin intermediul acestui software deoarece un număr mare de cercetători folosesc în prezent programul VOSviewer ca instrument de analiză bibliometrică. Moral-Muñoz et al. (2020) subliniază faptul că instrumentul VOSviewer este optim pentru vizualizarea de rețele (de cooperare, de citare, de co-citare) între autori, organizații, jurnale sau alte instituții.

În cadrul acestui program software, au fost efectuate următoarele tipuri de analize: analize ale colaborării dintre autori, organizații și țări; analize ale citării de documente, autori, surse, organizații și țări; analize ale apariției cuvintelor cheie în lucrările științifice.

În ceea ce privește piața muncii, analiza colaborării pune accent pe modelele de cooperare dintre autori, organizații și națiuni. Analiza citării indică numărul total de citări

înregistrat de documente, autori, surse, organizații și țări. Mai departe, analiza apariției cuvintelor cheie subliniază cele mai importante concepte pe care cercetătorii le integrează în lucrările științifice din domeniul de cercetare vizat. În cele din urmă, hărțile rețelei reprezintă concretizarea analizelor menționate mai sus.

Analiza exhaustivă a publicațiilor științifice

Publicațiile științifice ale autorilor care au studiat ocuparea în contextul antreprenoriatului inovativ sunt marcate de o evoluție progresivă între anii 1992 și 2022. Această tendință conturează un domeniu aflat într-o perioadă de expansiune și un interes evolutiv al cercetătorilor pentru noțiunile de ocupare, antreprenoriat și inovare.

În total, au fost publicate 664 de lucrări științifice în domeniul cercetat iar cele mai multe dintre acestea au apărut între anii 2019 și 2022. Precizăm faptul că două evenimente majore au influențat economiile globale între acești ani. Un eveniment este pandemia de Coronavirus, care a izbucnit în anul 2019 în mod neașteptat, schimbând astfel condițiile de viață și metodele de lucru pentru milioane de oameni. Un alt eveniment care nu a fost anticipat îl reprezintă declanșarea războiului din Ucraina, în anul 2022. Conflictul dintre Ucraina și Rusia a generat teamă și a creat repercusiuni socio-economice altor state. Un aspect sugestiv este modul în care cercetătorii au studiat mai intens conceptul de antreprenoriat în corelație cu ocuparea și inovarea din această perioadă.

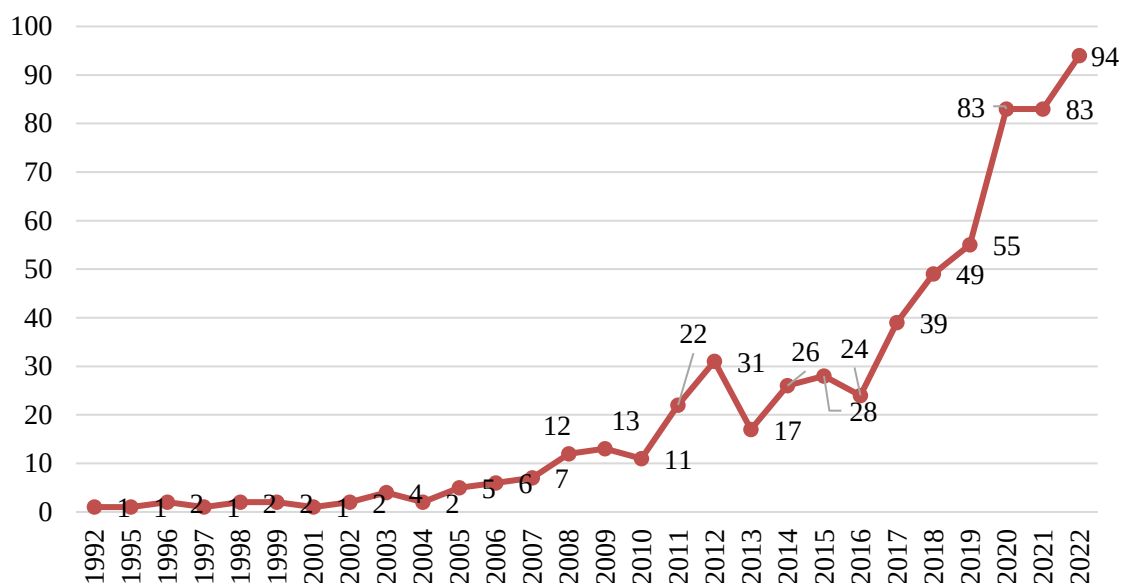


Figura nr. 1.11. Evoluția publicațiilor științifice cu privire la piața muncii în contextul antreprenoriatului inovativ

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Cei mai importanți autori ale căror cercetări au reunit ocuparea în domeniul antreprenoriatului inovativ sunt evidențiați în tabelul nr. 1.7. Michael Fritsch și David Audretsch sunt cei mai notabili dintre aceștia, având fiecare câte 11 lucrări științifice publicate în domeniul analizat.

În ceea ce îl privește pe Fritsch, evidențiem faptul că își desfășoară activitatea la Universitatea Friedrich Schiller din Jena, instituție localizată în Germania. Este un autor foarte cunoscut și apreciat de mediul academic iar cercetările calitative publicate împreună cu alți autori aduc contribuții importante domeniului pe care îl cercetăm.

Ca și domeniu de studiu, subliniem faptul că Fritsch acordă un interes semnificativ studierii relației dintre antreprenoriat și inovare, respectiv efectul acestei relații asupra dezvoltării economice (Fritsch, 2023).

De asemenea, piața muncii în contextul inovării este un alt domeniu care prinde contur în lucrările științifice ale lui Fritsch. Interesant este modul în care autorul încearcă să examineze inovarea în contextul diviziunii muncii. Această noțiune nouă introduce ideea conform căreia repartizarea sarcinilor de muncă între angajați trebuie să fie creativă și eficientă pentru a impulsiona dezvoltarea inovării. Ecosistemele de inovare sunt alimentate de eforturi colective și susținute de industrie, întreprinderi și angajați. În continuare, conturăm câteva subiecte abordate de autor în cercetările sale:

- colaborarea dintre diverse instituții pentru transferul de cunoștințe și de inovații în întreprinderi;
- reziliența IMM-urilor la crize economice și sociale;
- transferul tehnologic;
- impactul inovării în întreprinderile recent înființate;
- orientarea antreprenorilor spre sustenabilitate;
- ecosistemele de inovare din Europa;
- beneficiile investițiilor în cercetare-dezvoltare și în tehnologii informaționale asupra inovării organizaționale;
- creșterea productivității muncii prin activitățile de cercetare-inovare;
- politicile privind capitalul uman;
- importanța inovatorilor sociali.

Referitor la Audretsch, precizăm faptul că instituția în care lucrează este Universitatea Indiana, situată în Statele Unite ale Americii. La fel ca în cazul lui Michael Fritsch, Audretsch ocupă are un rol important în mediul academic american, fiind recunoscut pentru cercetările de actualitate în domeniul antreprenoriatului și inovării (Universitatea Indiana, 2023). Autorul a cercetat următoarele noțiuni:

- politicile în materie de inovare;
- relația dintre antreprenoriat și munca independentă;
- activitățile de inovare în orașele și zonele rurale;
- corupția în contextul ocupării forței de muncă;
- politicile de ocupare;
- satisfacția la locul de muncă;
- rolul competențelor în adoptarea tehnologiilor informației și comunicațiilor în întreprinderi;
- competențele antreprenoriale ale populației.

În continuare, evidențiem trei universități din Statele Unite ale Americii care se disting prin numărul mai amplu de publicații științifice în domeniul cercetat: Sistemul Universitar din Indiana, Universitatea Indiana din Bloomington și Universitatea de Stat a Carolinei de Nord. Se observă faptul că jumătate dintre universitățile incluse în clasamentul din tabelul de mai jos sunt din Statele Unite ale Americii. Și în acest caz, preocuparea universităților din această zonă geografică este notabilă. Contribuții semnificative la dezvoltarea domeniului cercetat au fost generate și de universități și instituții din Europa (Germania, Anglia, Țările de Jos și Spania).

Clasamentul în funcție de țări evidențiază faptul că Statele Unite ale Americii este lider în materie de publicații științifice ale căror subiecte de cercetare sunt în domeniul ocupării și al antreprenoriatului inovativ (177 de documente). În continuare figurează Republica Populară Chineză, cu 114 publicații științifice și Anglia, cu 93 de publicații științifice raportate în perioada analizată.

Totodată, constatăm faptul că mai mult de jumătate dintre statele menționate în clasament sunt localizate în Europa, ceea ce sugerează un interes crescut al cercetătorilor din acest spațiu geografic pentru subiectele investigate. Statele europene poziționate în acest clasament sunt economii puternice ce contribuie substanțial la progresul socio-economic al Europei.

Tabelul nr. 1.7. Topul autorilor, universităților și țărilor cu contribuții semnificative în domeniul ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ

Top autori		Top universități		Top țări	
Autori	PT	Universități	PT	Țări	PT
Fritsch, Michael	11	Sistemul Universitar din Indiana (SUA)	17	SUA	177
Audretsch, David B.	11	Universitatea Indiana (Bloomington, SUA)	16	Republica Populară Chineză	114
Urbano David	8	Universitatea Carolinei de Nord (SUA)	16	Anglia	93
Thurik, Roy	7	Institutul de Economie a Muncii IZA (Germania)	15	Germania	66
Block, Joern	7	Universitatea din Londra (Anglia)	15	Spania	63
Henrekson, Magnus	6	Parteneriatul de cercetare N8 (Anglia)	14	Țările de Jos	47
Van Stel, Andre	6	Universitatea Erasmus din Rotterdam (Țările de Jos)	13	Italia	38
Braunerhjelm, P	5	Centrul medical al Universității Erasmus din Rotterdam (Țările de Jos)	13	Suedia	38
Amoros, Jose Ernesto	5	Sistemul Universitar de Stat din Florida (SUA)	11	Franța	30
Hessels, Jolanda	4	Universitatea Friedrich Schiller din Florida (SUA)	11	Australia	26
Vivarelli, Marco	4	Biroul Național de Cercetări Economice (SUA)	11	Canada	21
Naude, Wim	4	Universitatea Autonomă din Barcelona (Spania)	10	Chile	15

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Dintr-o perspectivă globală, se remarcă jurnale de referință care au publicat documente științifice în domeniul antreprenoriatului inovativ și al ocupării. Având în vedere că sunt jurnale influente în mediul academic, se evidențiază calitatea publicațiilor științifice. Se observă că Small Business Economics are cele mai multe lucrări științifice publicate în domeniul analizat (73), fiind urmat de Sustainability (40).

Springer Nature (129 publicații științifice), Elsevier (105 publicații științifice) și Taylor & Francis (79 publicații științifice) sunt editurile în cadrul cărora identificăm cele mai multe publicații științifice care au investigat conceptele de antreprenoriat, inovare și ocupare. De

asemenea, precizăm faptul că aceste edituri sunt printre cele mai recunoscute în mediul academic.

Într-o lucrare din anul 2022, Nishikawa-Pacher listează editurile cele mai importante după numărul de reviste. Conform acestei lucrări, cele mai importante edituri sunt Springer (cu 3.763 de jurnale științifice), Taylor & Francis (2.912 de jurnale științifice), Elsevier (2.674 de jurnale științifice), Wiley (1.691 de jurnale științifice), Sage (1.208 de jurnale științifice), Oxford University Press (500 de jurnale științifice), Cambridge University Press (422 de jurnale științifice) și Emerald (377 de jurnale științifice). Așadar, putem concluziona faptul că cercetările științifice referitoare la domeniul pieței muncii au fost publicate de edituri recunoscute la nivel global pentru numărul important de jurnale științifice.

În ceea ce privește domeniile de cercetare, majoritatea articolelor cu caracter științific au fost publicate în domeniul Economiei întreprinderilor. De asemenea, un număr important de publicații au fost publicate în domeniul Ecologiei și științei mediului înconjurător. Acest lucru sugerează faptul că, pe lângă domeniul economic, și cercetătorii din alte domenii sunt interesați de contextul ocupării și al antreprenoriatului inovativ.

Tabelul nr. 1.8. Topul jurnalelor, editurilor și domeniilor de cercetare cu contribuții semnificative în domeniul ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ

Top jurnale		Top edituri		Top domenii de cercetare	
Jurnale	PT	Edituri	PT	Domenii de cercetare	PT
Small Business Economics	73	Springer Nature	129	Economia întreprinderilor	410
Sustainability	40	Elsevier	105	Ecologie și știința mediului înconjurător	97
Frontiers in Psychology	17	Taylor & Francis	79	Administrație publică	59
Entrepreneurship and Regional Development	16	Wiley	59	Știința tehnologiei și alte subiecte	51
Research Policy	15	MDPI	52	Inginerie	44
Journal of Business Venturing	14	Sage	42	Geografie	42
International Entrepreneurship and Management Journal	10	Emerald Group Publishing	36	Studii de dezvoltare	40
International Journal of Entrepreneurial Behavior Research	10	Oxford University Press	19	Psihologie	25
Journal of Technology Transfer	9	Hindawi Publishing Group	18	Studii Urbane	25
Technological Forecasting and Social Change	8	Frontiers Media SA	17	Educație și Cercetare Educațională	22
Growth and Change	7	Informa	11	Știința calculatoarelor	21
Industrial and Corporate Change	7	Medicinska Naklada	6	Sociologie	16

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Prin urmare, am evidențiat faptul că studiarea ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ constituie un obiect de analiză pentru numeroși cercetători care își desfășoară activitatea în instituții educaționale și de cercetare importante. În plus, rezultatele cercetărilor efectuate de acești autori sunt publicate în jurnale prestigioase.

Analiza citării publicațiilor științifice

Harta reprezentată în figura nr. 1.12 scoate în evidență cele mai frecvent citate publicații științifice care au abordat ocuparea și antreprenoriatul inovativ. În programul VOSviewer a fost selectat un număr minim de 10 citări ale unui articol științific. Au rezultat 176 de articole științifice, caracterizate prin legături puternice.

Articolele științifice publicate de Blanchflower (1998), Acs (2009), Shane (2009), Wennekers (2005) și Van Praag (2007) se disting pe hartă prin noduri mai mari ca dimensiune, acest lucru sugerând mai multe citări pentru aceste lucrări. Nodurile mai accentuate poziționate în centrul hărții sugerează faptul că articolele științifice publicate de autorii respectivi sunt influente prin numărul ridicat de citări. În acest caz, se conturează clusterurile ce aparțin lui Blanchflower (1998) și lui Acs (2009).

În ceea ce privește legăturile care s-au stabilit între noduri, acestea evidențiază modul în care autorii articolelor științifice au citat alte articole, ale căror rezultate au fost incluse în cercetările efectuate. Legături mai pronunțate se remarcă în lucrările lui Acs (2009) și ale lui Shane (2009). Cercetările acestor autori au fost citate de foarte mulți alți autori ale căror lucrări au fost incluse în această analiză. Reiese din acest context calitatea și relevanța articolelor științifice publicate de acești doi autori.

Cel mai proeminent cluster este marcat pe hartă cu culoarea roșu iar din cadrul acestui cluster, cel mai observabil document aparține lui Wennekers (2005). Un alt cluster care iese în evidență este indicat cu culoarea mov iar lucrarea lui Acs (2009) are o poziție dominantă.

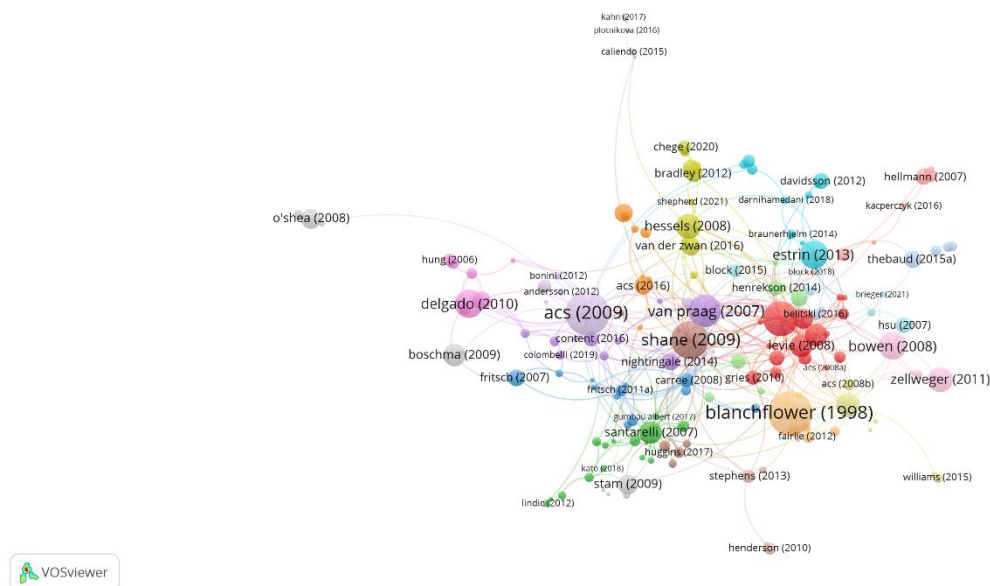


Figura nr. 1.12. Cartografierea citării documentelor

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Din acest punct de vedere, publicațiile științifice ale următorilor autori au înregistrat cele mai multe citări: Blanchflower (1998; 1.049 de citări), Acs (2009; 1.045 de citări), Shane

(2009; 742 de citări), Wennekers (2005; 652 de citări), Van Praag (2007; 566 de citări), Delgado (2010; 440 de citări), Estrin (2013; 434 de citări), Bowen (2008; 400 de citări), Zellweger (2011; 348 de citări), Hessels (2008; 331 de citări), Carree (2002; 306 de citări) și Santarelli (2007; 284 de citări). Aceste documente științifice nu au fost publicate recent. Așadar, perioada de citare a acestora a cunoscut o perioadă mai lungă. Mai mult, situația sugerează faptul că documentele citate sunt cele mai influente în contextul ocupării, antreprenoriatului și inovării.

Tabelul nr. 1.9. Analiza celor mai citate documente cu privire la piața muncii în contextul antreprenoriatului inovativ

Documente	Citări	Rezultate ale cercetării
Blanchflower (1998)	1.049	Activitățile independente ale oamenilor pentru obținerea unei remunerații care să le asigure un trai decent generează niveluri mai ridicate de satisfacție în rândul acestora, spre deosebire de angajații clasici din întreprinderi, care sunt mai nemulțumiți de rezultatele muncii depuse la locul de muncă. Mai mult, activitățile independente sunt intensificate de capitalul financiar obținut în mediul familial. Pentru cei care semnalează un deficit de capital, șansele de a menține activități independente convenabile sunt micșorate de acest aspect.
Acs (2009)	1.045	Salariații și antreprenorii, într-un context biunivoc, pot influența progresul economic al întreprinderilor, prin intermediul cunoștințelor. Din acest punct de vedere, acumularea și dispersarea cunoștințelor pot amplifica perspectivele de dezvoltare tehnologică.
Shane (2009)	742	Performanța pe termen lung a startup-urilor noi este pusă sub semnul întrebării deoarece multe dintre acestea nu au idei de afaceri viabile iar activitățile pe care le desfășoară nu stimulează inovarea. Decidenții politici trebuie să ofere sprijin financiar doar firmelor care prezintă un potențial de creștere pe termen lung. Aceste firme vor fi capabile să creeze locuri de muncă noi pentru populație iar rezultatele pozitive înregistrate vor stimula economia să evolueze.
Wennekers (2005)	652	Dezvoltarea mediului de afaceri în economiile dezvoltate și în cele emergente se realizează după metode diferite. Mediul de afaceri caracteristic piețelor dezvoltate este stimulat prin programe de finanțare speciale și prin valorificarea rezultatelor științifice. În schimb, pe piețele emergente, dezvoltarea mediului de afaceri este mai complexă, sub aspectul lipsei investițiilor cu capital străin, a educației deficitare și a producției insuficiente.

Van Praag (2007)	566	Progresul economic al unei țări este stimulat în mod considerabil de prezența întreprinderilor. Rolul fundamental al antreprenorilor în economie este dat de mai mulți factori. Cel mai important factor este crearea de locuri de muncă în societate, ce crește nivelul de trai al oamenilor. Al doilea aspect face referire la stimularea inovării. Activitățile antreprenoriale încurajează inovarea în procesele de afaceri, care la rândul lor generează beneficii în cadrul societății. Alte două aspecte se referă la creșterea economică și la utilitatea acțiunilor depuse de oameni în viața personală și în cea profesională.
Delgado (2010)	440	Crearea unor clustere la nivelul unei regiuni este considerat un factor de dezvoltare a mediului de afaceri și de menținere pe piață a întreprinderilor recent înființate. Cunoștințele, expertiza și relațiile de afaceri pe care le dețin membrii unui cluster constituie caracteristici care sprijină întreprinderile să se dezvolte, să creeze locuri de muncă, să se extindă pe alte piețe, să acceseze resurse calitative și să investească în activități de cercetare-dezvoltare. De asemenea, clusterelor puternice localizate într-o anumită regiune contribuie la înființarea de noi întreprinderi care pun accent pe inovare.
Estrin (2013)	434	Drepturile de proprietate reduse și corupția amplificată la nivelul mai multor zone din economie sunt surse responsabile pentru diminuarea deciziilor întreprinderilor de a crea noi locuri de muncă în societate. Din acest punct de vedere, acțiunile factorilor de decizie în domeniul antreprenoriatului trebuie să elimine impedimentele care împiedică dezvoltarea întreprinderilor și crearea de noi locuri de muncă.
Bowen (2008)	400	Structura instituțională a unei țări influențează expansiunea economică a întreprinderilor, respectiv deciziile antreprenorilor de implicare în activități generatoare de efecte pozitive. Resursele financiare și educația adaptată cerințelor se remarcă ca fiind elemente ce stimulează antreprenorii să implementeze activități inovative.
Zellweger (2011)	348	Inițiativele antreprenoriale ale tinerilor care provin dintr-un cadru familial antreprenorial sunt marcate de angajamentele continue și de sacrificiile realizate de membrii familiei. Din această perspectivă, tinerii care sunt integrați într-un mediu antreprenorial mai din timp, evită decizia de a se deschide către o carieră antreprenorială. Experiențele dificile

		experimentate pot determina tinerii să aleagă alte opțiuni de carieră, chiar dacă aceștia au cunoștințele necesare pentru a deveni antreprenori.
Hessels (2008)	331	Antreprenorii sunt stimulați de extinderea activității firmelor în contextul unui mediu economic prosper. Se formează o relație pozitivă între stadiul de dezvoltare al unei țări și deciziile antreprenorilor de a crea noi locuri de muncă. De asemenea, un mediu economic favorabil încurajează și deciziile de export ale întreprinderilor.
Carree (2002)	306	Intensitatea activităților antreprenoriale generează progres economic și performanțe pozitive în economie. Totodată, eliminarea barierelor de intrare și de ieșire de pe piață este un proces obligatoriu, întrucât generează un echilibru între intențiile antreprenoriale și progresul economic.
Santarelli (2007)	284	Alegerea unei cariere antreprenoriale este o hotărâre dificilă pentru multe persoane. Din această perspectivă, obținerea unor câștiguri imediate nu este motivația care trebuie să determine înființarea de noi întreprinderi în cadrul economiei. Competențele antreprenoriale, ideile inovative, asumarea riscurilor, modelele viabile de idei de afaceri sunt exemple de factori care generează afaceri de succes pe piață și care atrag forță de muncă calificată și competitivă.

Sursa: Elaborare proprie pe baza literaturii de specialitate

Se poate vizualiza în cadrul hărții din figura de mai jos situația privind **citarea autorilor**. În programul VOSviewer, a fost selectată o limită pentru analiza citării autorilor - un număr minim de 3 articole științifice ale unui autor. Din cei 1.580 de autori, doar 28 au respectat această condiție. Cei 28 de autori au fost clasati în 6 de clustere cu 133 de legături între autori. Cele mai reprezentative clustere sunt evidențiate pe hartă cu culoarea roșu, verde și albastru închis.

Nodurile mari ce sunt evidențiate pe hartă prin diverse culori evidențiază autorii ale căror publicații au înregistrat cele mai multe citări. Din acest punct de vedere, se remarcă Michael Fritsch, Zoltan Acs, David Urbano, David Audretsch, Jolanda Hessels și Andre van Stel.

Zoltan Acs este autorul care a înregistrat cele mai multe citări ale documentelor științifice publicate în domeniul analizat (4 publicații, 1.310 citări). Acs își desfășoară activitatea la Universitatea George Mason, în Statele Unite ale Americii. Această universitate este considerată importantă în această regiune, prin prisma infrastructurii de cercetare, programelor academice, respectiv facilităților create pentru studenți.

De asemenea, David Audretsch (8 publicații, 1.260 citări), profesor la Universitatea Indiana din Statele Unite ale Americii, este un alt autor care a marcat un volum mare de citări ale documentelor științifice publicate în domeniul antreprenoriatului inovativ și al ocupării. Clasamentul continuă cu Pontus Braunerhjelm (5 publicații, 1.108 citări), David Urbano (8 publicații, 809 citări), Michael Fritsch (11 publicații, 776 citări), Sebastian Aparicio (4

publicații, 655 citări), Roy Thurik (4 publicații, 617 citări), Jolanda Hessels (4 publicații, 559 citări), Marco Vivarelli (3 publicații, 335 citări) și Haifeng Qian (3 publicații, 260 citări).

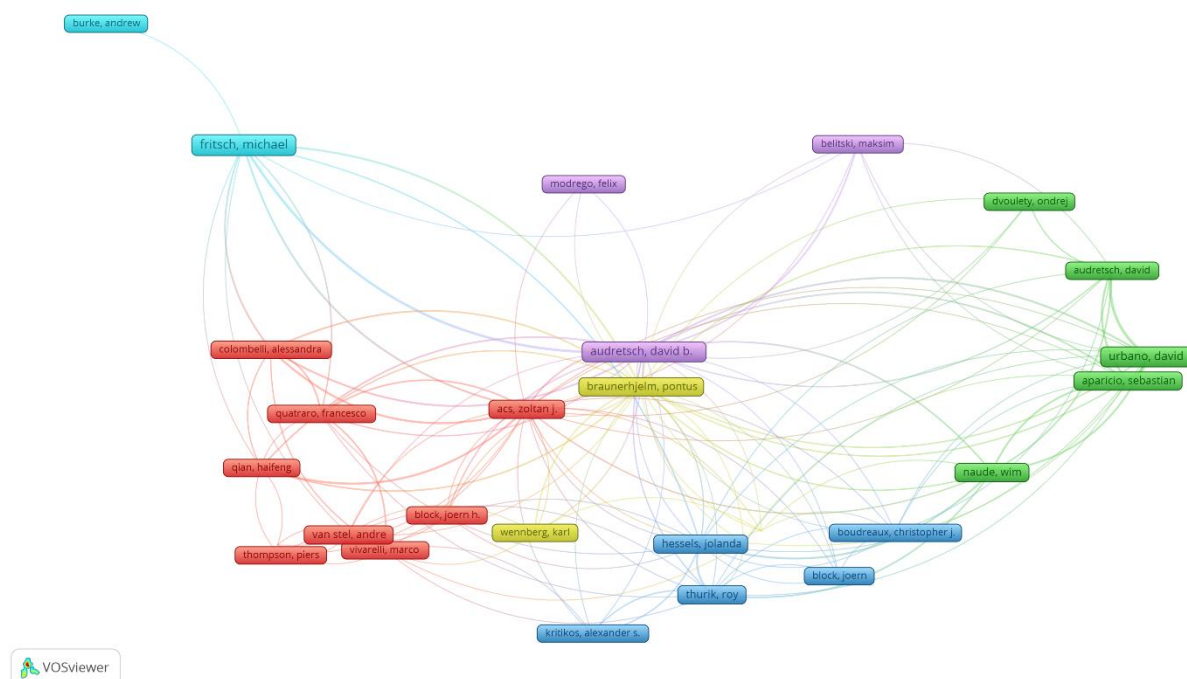


Figura nr. 1.13. Cartografierea citării autorilor

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

În continuare, vom analiza contextul **citării universităților** care prezintă articole științifice în domeniul ocupării și al antreprenoriatului inovativ. Totodată, a fost introdusă o condiție specifică pentru reprezentarea hărții, și anume, să includă cel puțin 3 documente ale unei universități. Din cele 949 de universități, doar 99 au îndeplinit această condiție.

Nodurile proeminente evidențiate pe hartă arată universitățile ale căror publicații științifice au înregistrat cele mai multe citări. Drept urmare, Universitatea din Indiana, Universitatea Autonomă din Barcelona, Universitatea Erasmus din Rotterdam, Universitatea de Stat a Carolinei de Nord, Universitatea Groningen și Universitatea George Mason sunt evidențiate pe hartă cu noduri mai mari, fapt ce sugerează un număr semnificativ al citărilor și influența în domeniul de cercetare analizat. Mai mult, localizarea în centrul hărții a Universității din Indiana și a Universității George Mason sugerează rolul de lider în ceea ce privește calitatea publicațiilor științifice ce abordează ocuparea și antreprenoriatul inovativ.

Liniile care creează legăturile între nodurile evidențiate pe hartă au o importanță semnificativă pentru analiza bibliometrică, întrucât afișează modul în care cercetătorii unei universități citează articole științifice ce aparțin altor universități. Se pot observa legături pronunțate ale altor universități cu Universitatea din Indiana. Acest lucru sugerează importanța acestei universități pentru mediul academic.

Pe lângă citare, legăturile evidențiază și o potențială colaborare între cercetătorii mai multor universități. Pe de altă parte, situarea anumitor universități în afara hărții sugerează faptul că universitățile respective sunt într-un stadiu emergent în ceea ce privește domeniul cercetat.

Clusterele formate între universități sunt reliefate prin culorile și poziționarea apropiată pe hartă. Cel mai reprezentativ cluster este evidențiat pe hartă cu culoarea albastru deschis iar

ca universitate principală evidențiem Universitatea din Indiana. Aceasta este una dintre cele mai importante universități din regiune iar poziția acesteia pe hartă accentuează interesul cercetătorilor proprii pentru investigarea antreprenoriatului inovativ și a ocupării.

Un alt cluster este marcat pe hartă cu culoarea roșu. În acest caz, evidențiem Universitatea de Stat a Carolinei de Nord ca și universitate reprezentativă. Precizăm cu privire la această universitate faptul că este o instituție publică de mare însemnătate în Carolina de Nord, datorită oportunităților pe care le oferă tinerilor.

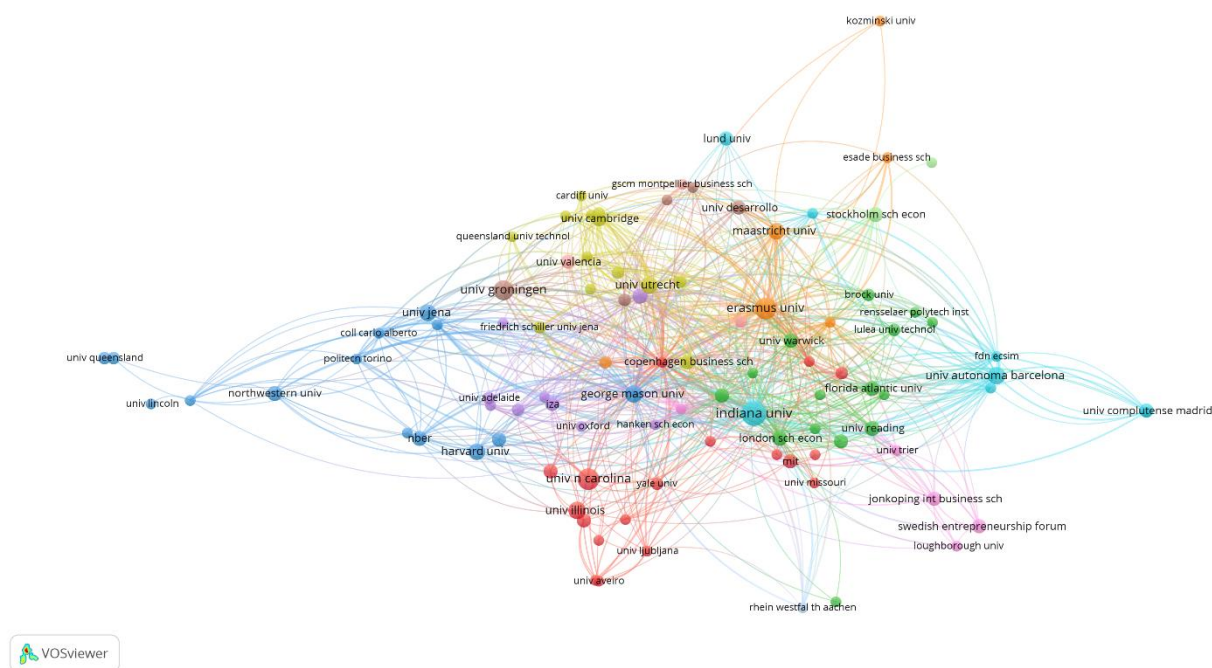


Figura nr. 1.14. Cartografierea citării universităților

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Cele mai importante universități în materie de citări sunt Universitatea Indiana din SUA (16 publicații, 2.400 citări), Universitatea Case Western Reserve din SUA (3 publicații, 1.825 citări), Universitatea Erasmus din Rotterdam din Țările de Jos (12 publicații, 1.776 citări), Universitatea George Mason din SUA (8 publicații, 1.525 citări), Biroul Național de Cercetare Economică din SUA (5 publicații, 1.471 citări), Institutul de Economie Max Planck din Germania (6 publicații, 1.304 citări), Universitatea din Warwick din Anglia (5 publicații, 1.130 citări), Institutul Regal de Tehnologie KTH din Suedia (3 publicații, 1.106 citări), Universitatea Harvard din SUA (7 publicații, 1.086 citări), Universitatea Autonomă din Barcelona din Spania (8 publicații, 904 citări), Școala de Economie din Londra din Anglia (6 publicații, 761 citări) și Universitatea Utrecht din Țările de Jos (7 publicații, 740 citări). Astfel, se pot constata universități de prestigiu cu publicații în domeniul ocupării și antreprenoriatului inovativ. Aceste universități se remarcă printr-o infrastructură de cercetare performantă și prin cercetători cu o expertiză complexă în multiple sfere ale economiei.

Tabloul general al **jurnalelor** în funcție de numărul de citări înregistrate de publicațiile științifice aferente este evidențiat în harta din figura nr. 1.15. Ca și condiție în programul VOSviewer, a fost selectat un număr minim de 3 documente științifice citate iar din numărul total de 283 de jurnale, doar 40 au îndeplinit acest criteriu.

Small Business Economics este un jurnal poziționat în partea centrală a hărții, ceea ce înseamnă că are un rol marcant în procesul de expansiune al domeniului de cercetare vizat în această lucrare. De asemenea, nodurile proeminente de pe hartă sugerează faptul că aceste jurnale sunt foarte influente în domeniul economic, prin examinarea ocupării și a antreprenoriatului inovativ. În acest caz, evidențiem Small Business Economics, Sustainability, Frontiers in Psychology și Entrepreneurship and Regional Development. Aceste rezultate se confirmă ca fiind utile pentru cercetătorii care intenționează să publice articole științifice în domeniul analizat, însă nu dețin cunoștințele necesare pentru selectarea lor calitativă.

În continuare, se observă faptul că jurnalele sunt dispersate pe hartă în funcție de clustere și de culori. Acest aspect reliefează legăturile puternice dintre anumite jurnale, din perspectiva subiectelor abordate în publicațiile științifice referitoare la ocupare și antreprenoriat inovativ. Cel mai accentuat cluster este situat în centrul hărții, cu culoarea roșu. Acest aspect informează cu privire la un grup specific de jurnale care sunt asociate prin prisma domeniului cercetării. Evidențiem în acest cluster jurnalele Small Business Economics și Organization Science. Un alt cluster vizibil pe hartă este marcat cu culoarea galben și evidențiază jurnalele Sustainability și Entrepreneurship and Regional Development, ca și jurnale importante. De asemenea, un alt cluster observabil este accentuat pe hartă cu culoarea albastru. Ca și jurnale importante în acest caz, evidențiem Frontiers in Psychology și Journal of Small Business Management. Celelalte clustere și culori nu sunt atât de accentuate, ceea ce înseamnă că integrează mai puține articole științifice.

În legătură cu liniile ce conectează nodurile pe hartă, precizăm că semnificația acestora evidențiază faptul că autorii documentelor științifice publicate într-un jurnal anume au citat publicații științifice ce aparțin altor jurnale. Este evident faptul că majoritatea jurnalelor au citat articole științifice publicate în jurnalele Small Business Economics și Sustainability, întrucât prezintă cele mai multe linii de legătură cu alte jurnale. Jurnalele Papers in Regional Science și Kyklos indică un nivel mai redus de linii de legătură cu alte jurnale iar acest lucru sugerează faptul că sunt într-un stadiu de dezvoltare în domeniul analizat.

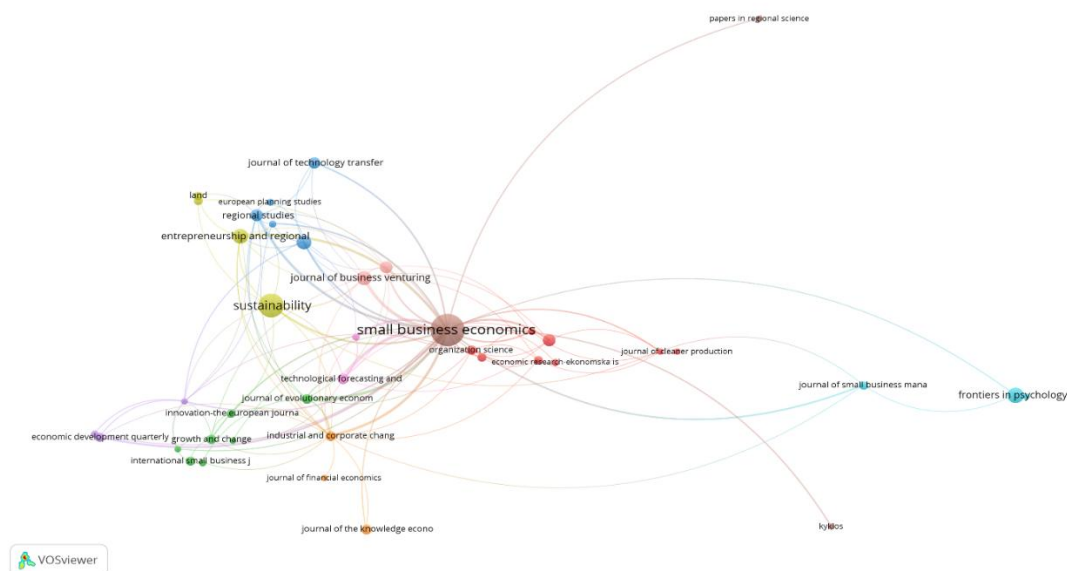


Figura nr. 1.16. Cartografierea citării jurnalelor

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Jurnalul Small Business Economics se distinge pe hartă printr-un număr considerabil de citări ale publicațiilor științifice în cadrul cărora autorii au abordat subiecte conectate cu

antreprenoriatul inovativ și cu ocuparea (6.302 de citări). Acest jurnal a publicat articole științifice cu rezultate notabile în domeniul antreprenoriatului și economiei întreprinderii. Ca și teme secundare, jurnalul pune accent pe procesul de ocupare pe piața muncii, întreprinderi inovative, performanțele întreprinderilor inovatoare, respectiv pe problemele globale care influențează activitatea întreprinderilor. De asemenea, jurnalul face parte din Springer, o editură internațională recunoscută pentru portofoliul important de jurnale și pentru articolele științifice de înaltă calitate.

În continuare, alte două jurnale care au înregistrat un număr ridicat de citări ale publicațiilor științifice sunt Journal of Business Venturing (1.317 de citări) și Technological Forecasting and Social Change (738 de citări). Ambele jurnale sunt publicate în cadrul editurii Elsevier, recunoscută ca fiind unul dintre liderii ce furnizează articole științifice de calitate ecosistemului de cercetare global.

Fiind un jurnal multidisciplinar, Journal of Business Venturing selectează articole științifice care corespund cerințelor riguroase de publicare iar domeniile cheie pe care se concentrează integrează tehnologia informației, inovarea, sustenabilitatea, capitalul uman, antreprenoriatul și antreprenorii, motivația antreprenorială, epuizarea profesională, respectiv implicarea la locul de muncă.

În ceea ce privește jurnalul Technological Forecasting and Social Change, evidențiem accentul substanțial acordat tehnologiei ca factor ce produce schimbări în mediul socio-economic și în mediul înconjurător. Articolele științifice publicate în acest jurnal prezintă teme referitoare la agilitatea angajaților în întreprinderi, stimularea inovării în întreprinderi, dezvoltarea sustenabilă a afacerilor, rolul competențelor angajaților asupra inovării în întreprinderi, economia circulară, inovarea socială sau impactul tehnologiilor de la locul de muncă asupra nivelului salarial al angajaților.

Tabelul nr. 1.10. Clasamentul celor mai importante jurnale după numărul de citări

Jurnale	Edituri	Publicații	Citări
Small Business Economics	Springer	73	6.302
Journal of Business Venturing	Elsevier	14	1.317
Technological Forecasting and Social Change	Elsevier	8	738
Industrial and Corporate Change	Oxford Academic	7	675
Entrepreneurship and Regional Development	Taylor & Francis	16	667
Research Policy	Elsevier	15	513
Journal of Technology Transfer	Springer	9	454
Regional Studies	Routledge	11	410
Journal of Small Business Management	Wiley	5	338
Organization Science	INFORMS	6	308
Sustainability	MDPI	40	296
Management Science	INFORMS	5	285

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Situația celor mai citate documente, în funcție de țări, este evidențiată în harta din figura nr. 1.17. Pentru realizarea acestei hărți, a fost introdusă o limită de 3 țări. Din totalul de 78 de țări, doar 44 au respectat acest plafon. Nodurile de dimensiuni mari și marcate în

diverse culori subliniază cele mai influente țări din perspectiva citării documentelor științifice publicate. Se pot remarca Statele Unite ale Americii, Republica Populară Chineză, Germania și Franța. De asemenea, Statele Unite ale Americii are cele mai multe citări în domeniul analizat, poziția centrală susținând această afirmație.

De asemenea, se observă că foarte multe țări au citat documente științifice publicate în Germania, Statele Unite ale Americii, Țările de Jos, Anglia, Franța. Acest aspect este evidențiat prin intermediul legăturilor formate între noduri. Țările situate în afara hărții prezintă o altă semnificație. Din acest punct de vedere, acestea sunt mai izolate deoarece nu prezintă legături de citare pronunțate în domeniul cercetării cu alte țări. Evidențiem, în acest caz, Arabia Saudită, Japonia și Israel.

Cele mai proeminente clusteruri care apar pe hartă sunt evidențiate cu culorile verde deschis și maro. Germania este lider în cadrul clusterului maro iar Statele Unite ale Americii are o poziție dominantă în cadrul clusterului verde deschis. Investigarea premiselor pentru care aceste state sunt un punct de reper pentru mulți cercetători din alte țări constituie un subiect de cercetare important. Un factor important îl constituie cooperarea la nivel mondial în vederea realizării unor cercetări calitative, care să genereze schimbări în mediul socio-economic.

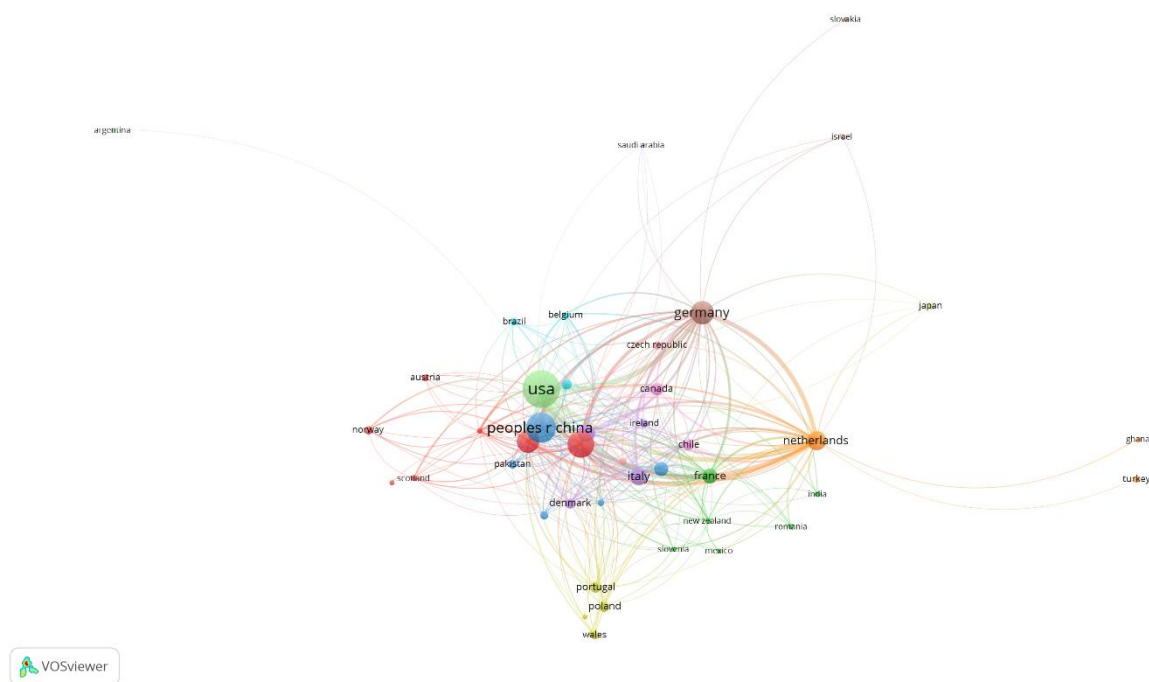


Figura nr. 1.18. Cartografierea citării țărilor

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

În tabelul de mai jos, am reprezentat un clasament cu cele mai *importante țări* în funcție de numărul de citări. Articolele științifice publicate de cercetători din Statele Unite ale Americii au înregistrat cel mai mare număr de citări (10.562). Clasamentul este urmat de Anglia, cu un număr substanțial de citări ale publicațiilor științifice (5.440). În plus, mai mult de jumătate dintre țările incluse în clasament sunt localizate în Europa. Această circumstanță sugerează un interes activ al cercetătorilor din Europa pentru antreprenoriul inovativ și pentru ocupare. De asemenea, situația evidențiază și impactul semnificativ al lucrărilor publicate de cercetătorii europeni în mediul academic.

Tabelul nr. 1.11. Clasamentul celor mai importante țări după numărul de citări

Țări	Număr de documente cu caracter științific	Număr de citări
SUA	176	10.562
Anglia	90	5.440
Țările de Jos	47	3.934
Germania	66	3.664
Suedia	38	2.377
Spania	63	2.070
Canada	20	1.031
Republica Populară Chineză	114	869
Franța	30	818
Australia	26	789
Italia	38	751
Danemarca	14	526

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Analiza colaborării în publicarea documentelor științifice

Rețeaua de colaborare dintre autori în vederea publicării de articole științifice în domeniul ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ este reprezentată în harta din figura nr. 1.19. A fost setat un număr de 3 publicații științifice ca și număr minim de documente publicate de o universitate. Din totalul de 1.580 de autori, au îndeplinit această condiție doar 33 dintre aceștia. Harta integrează 19 legături create între autori, respectiv 17 clustere de colaborare.

Nodurile dispersate de pe hartă reliefează numărul de articole științifice publicate de autori. Din această perspectivă, nodurile mai proeminente indică un număr mai mare de publicații științifice ale autorilor referitoare la ocupare, antreprenoriat și inovare. Cele mai multe lucrări științifice aparțin lui David Audretsch, Michael Fritsch, David Urbano și lui Pontus Braunerhjelm.

Din punct de vedere al clusterelor și a legăturii dintre autori, evidențiem colaborări puternice între următorii autori:

- David Audretsch și Pontus Braunerhjelm;
- Michael Fritsch și Alexander Kritikos;
- David Urbano și Sebastian Aparicio;
- Allesandra Colombelli și Francesco Quatraro.

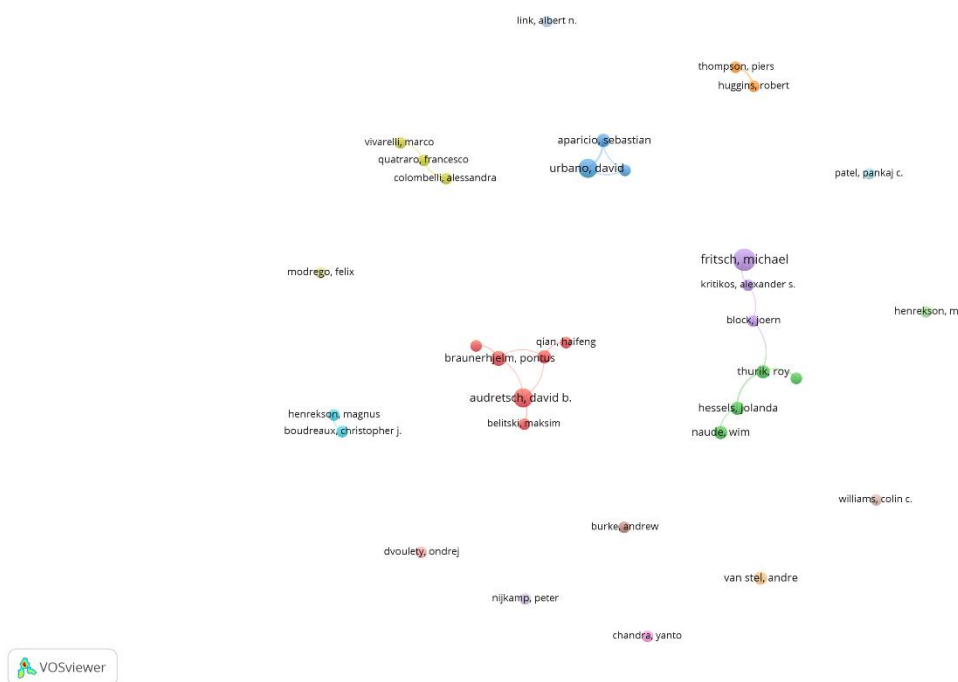


Figura nr. 1.20. Cartografierea colaborării dintre autori

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

În figura nr. 1.18 se poate vizualiza rețeaua de colaborare dintre universități, în vederea publicării de documente științifice în sfera ocupării forței de muncă prin antreprenoriat inovativ.

Au fost selectate 3 publicații științifice ca și număr minim de documente publicate de o universitate. Au respectat această condiție 81 de universități, din totalul de 949. Harta rezultată cuprinde 156 de legături create între universități, respectiv 12 clustere evidențiate prin culori diferite. Legăturile dintre noduri prezintă o intensitate totală în valoare de 117.

Mai departe, nodurile evidențiate pe hartă indică numărul de lucrări științifice publicate de universități. Nodurile mai proeminente indică un număr semnificativ de publicații științifice ale universităților, referitoare la ocupare, antreprenoriat și inovare. Din acest punct de vedere, se remarcă Universitatea din Indiana (16 publicații), Universitatea Erasmus din Rotterdam (12 publicații) și Universitatea de Stat a Carolinei de Nord (12 publicații).

Totodată, legăturile create între noduri reliefează stadiul colaborării dintre universități. Intensitatea totală a colaborării cu alte instituții a fost mai pronunțată în cazul următoarelor universități: Universitatea din Indiana (intensitatea legăturii: 12; lucrări științifice publicate: 16), Universitatea Erasmus din Rotterdam (intensitatea legăturii: 8; lucrări științifice publicate: 12), Universitatea Groningen (intensitatea legăturii: 8; lucrări științifice publicate: 10), Universitatea George Mason ((intensitatea legăturii: 6; lucrări științifice publicate: 8), Universitatea Harvard (intensitatea legăturii: 6; lucrări științifice publicate: 7).

Universitățile care manifestă **o colaborare intensă** cu alte universități sunt evidențiate pe hartă prin intermediul unor clustere colorate. Astfel, clusterele evidențiate pe hartă indică modelele globale de colaborare dintre universități în domeniul cercetat. Se observă următoarele clustere riguros conturate în cadrul hărții:

- ✚ Universitatea din Indiana prezintă o colaborare activă cu Școala de Economie și Științe Politice din Londra, cu Universitatea Autonomă din Barcelona și cu Universitatea din Birmingham.

- ✚ Universitatea de Stat a Carolinei de Nord se remarcă printr-o colaborare solidă cu Universitatea din Wisconsin, cu Universitatea din Illionois, cu Școala de Business din Copenhaga și cu Universitatea Florida Atlantic.
- ✚ Universitatea Harvard a colaborat în special cu Universitatea Yale, Universitatea de Nord a Carolinei de Nord și cu Universitatea din Illionois.
- ✚ Universitatea George Mason este apropiată din punct de vedere al colaborării cu Universitatea din Indiana, Institutul de Economie Max Planck și cu Școala de Economie și Științe Politice din Londra.
- ✚ Universitatea Erasmus din Rotterdam a avut o colaborare strânsă cu Universitatea Cambridge, Școala de Business din Copenhaga și cu Universitatea din Maastricht.
- ✚ Școala de Business din Stockholm re remarcă printr-o colaborare activă cu universități localizate în Italia.

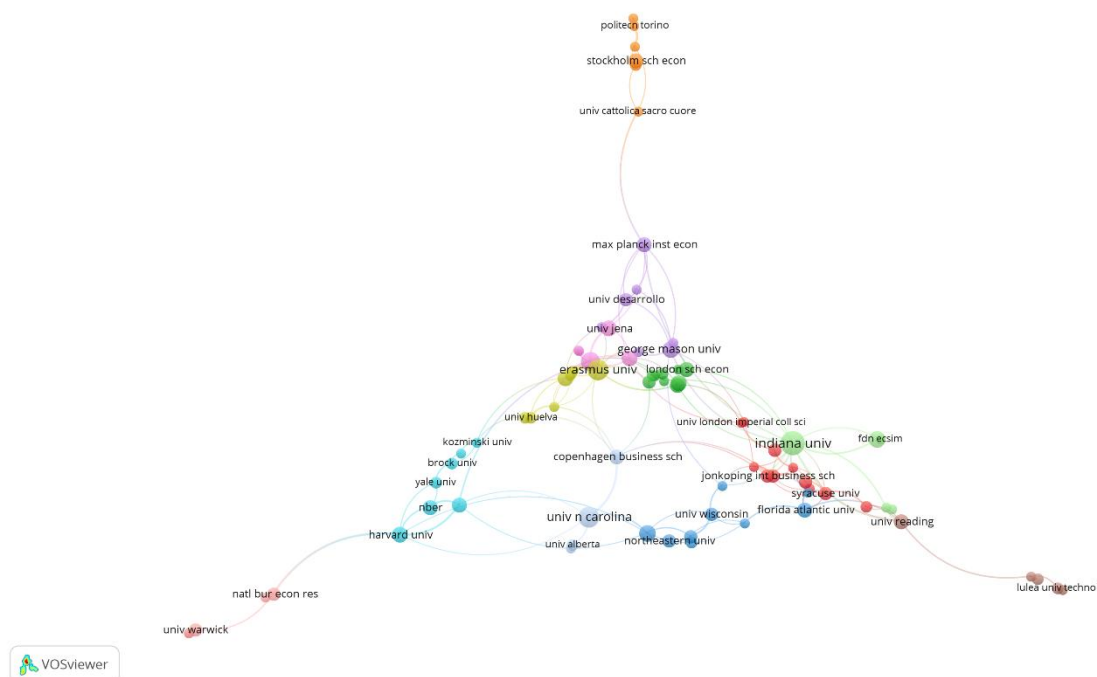


Figura nr. 1.21. Cartografierea colaborării dintre universități

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Colaborarea dintre țări în privința publicării de articole științifice orientate pe noțiunile de ocupare, antreprenoriat și inovare este afișată în harta din figura nr. 1.22. În programul VOSviewer, a fost selectat un număr minim de 3 publicații științifice dintr-o țară iar din totalul de 78 de țări, doar 44 au respectat această condiție. Intensitatea totală a legăturii dintre țări este 259,5, ceea ce sugerează o colaborare puternică între cercetători din mai multe țări.

Mai departe, nodurile proeminente evidențiate pe hartă indică un volum considerabil de publicații științifice înregistrate într-o țară. Din această perspectivă, reliefăm poziția dominantă a Statelor Unite ale Americii (176 publicații), Republicii Populare Chineze (114 publicații), Angliei (90 publicații) și Germaniei (66 publicații).

În ceea ce privește situația la nivel european, se remarcă state precum Anglia, Germania, Spania, Franța, Italia și Suedia. Rolul acestor țări în dezvoltarea domeniului analizat este evidențiat ca fiind important. Cu toate acestea, Statele Unite ale Americii se

(employment), *creștere* (growth), *performanță* (performance), *impact* (impact), *cunoștințe* (knowledge), *determinanți* (determinants), *firme* (firms) și *afacere* (business). De asemenea, intensitatea legăturii dintre cuvintele cheie este mai mare pentru entrepreneurship (356), innovation (326), self-employment (161), employment (125), growth (123) și performance (114).

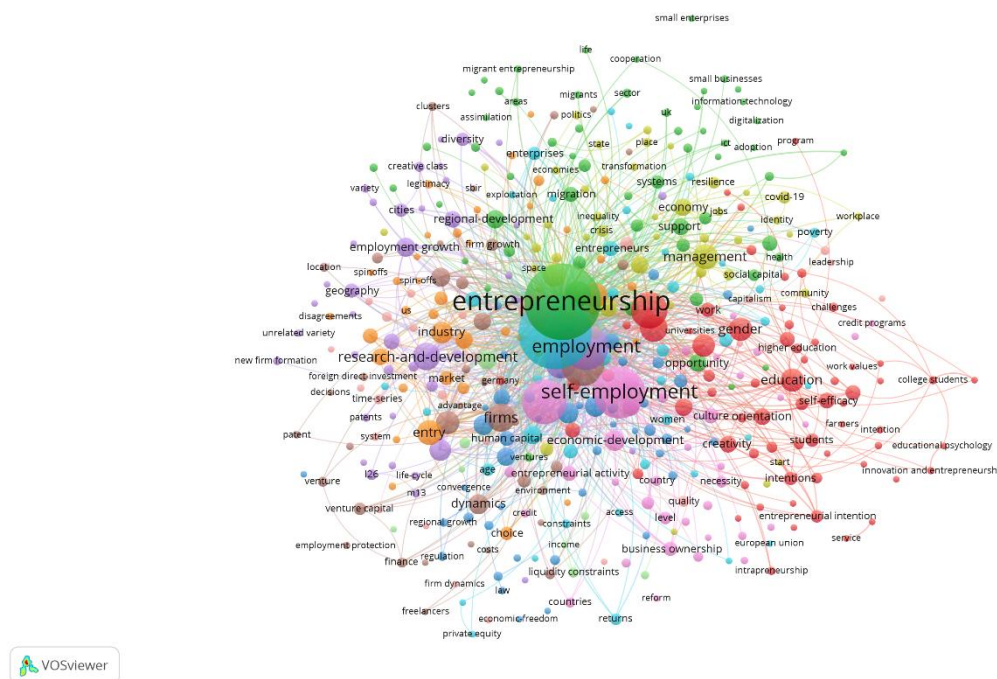


Figura nr. 1.24. Cartografierea celor mai utilizate cuvinte cheie

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Alte cuvinte cheie utilizate de cercetători în publicațiile științifice din domeniul analizat fac referire la cunoștințele angajaților, performanța întreprinderilor, activitatea de cercetare-dezvoltare, managementul întreprinderii, tehnologie, educație, întreprinderi și startup-uri, politici și crearea de rețele de colaborare, respectiv creștere economică.

Tabelul nr. 1.12. Clasamentul celor mai utilizate cuvinte cheie

Cuvinte cheie	Apariții	Cuvinte cheie	Apariții
entrepreneurship	650	business	128
innovation	639	research and development	125
self-employment	566	policy	119
employment	276	entry	116
growth	208	management	115
performance	206	technology	94
impact	200	networks	90
knowledge	167	education	85
determinants	158	gender	85
firms	156	start-ups	83

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Web of Science

Cuvintele cheie utilizate frecvent în lucrările științifice publicate subliniază interesul academicienilor și cercetătorilor pentru un anumit subiect de cercetare și oferă cititorilor o înțelegere generală a principalelor idei ale articolului. În consecință, analiza bibliometrică a cuvintelor cheie care este efectuată în această secțiune sintetizează termenii cei mai comuni și mai importanți pe care cercetătorii i-au integrat în lucrările științifice care abordează tematica pieței muncii.

1.3.2. Analiza succintă a literaturii de specialitate

În cadrul acestei secțiuni, am elaborat o analiză de ansamblu a celor mai relevante și actuale articole științifice din baza de date utilizată pentru analiza bibliometrică din secțiunea anterioară.

Astfel, Khlystova și Kalyuzhnova (2023), într-un studiu privind impactul industriilor creative și a digitalizării asupra rezilienței statelor la crize, subliniază că *un nivel ridicat de ocupare în întreprinderile creative* crește gradul de reziliență al statelor la efectele negative pe care crizele le generează în economie. De asemenea, autorii susțin că digitalizarea activităților în momentul apariției și după finalizarea crizelor este un factor care sprijină statele să recupereze echilibrul pierdut și să revină la o tendință ascendentă. Precizăm faptul că industriile creative includ experți în domenii precum industria software, arhitectura, publicitatea sau ingineria. O caracteristică specifică a persoanelor din industriile inovative este creativitatea, fiind necesară și într-un context antreprenorial inovativ (Pérez-Luño et al., 2023).

Antreprenoriatul digital constituie o sintagmă care are o semnificație nouă în literatura de specialitate. Despre digitalizare putem afirma faptul că s-a dezvoltat foarte mult în momentul crizelor, mai ales după criza sanitară izbucnită în anul 2019 în China, când marea majoritate a angajaților a fost determinată să lucreze de la domiciliu din cauza restricțiilor de deplasare.

În cercetarea realizată de Redondo-Rodríguez, Yábar și Díaz-Garrido (2023), *digitalizarea* este privită ca un factor determinat de revoluțiile tehnologice ce au loc la nivel mondial și care influențează în mod semnificativ modul de lucru și viețile oamenilor. Antreprenoriatul digital este un tip de antreprenorat inovativ iar pentru a lucra cu tehnologii digitale, oamenii au nevoie de competențe digitale, ce pot fi acumulate prin participarea la cursuri de digitalizare. Totodată, autorii menționează faptul că efectele digitalizării asupra procesului de ocupare pe piața muncii sunt substanțiale. În acest caz, nu constituie doar un proces simplu de ocupare, ci prevede un model de ocupare durabilă a forței de muncă, prin caracteristicile inovative ale acestui tip de antreprenorat. Cu siguranță, existența tehnologiilor digitale este fundamentală pentru înființarea de întreprinderi inovative (Colombelli et al., 2023).

Tot în ceea ce privește digitalizarea, Bertschek, Block, Kritikos și Stiel (2023) evidențiază faptul că digitalizarea întreprinderilor produce efecte pozitive antreprenorilor în timpul *crizelor*. Un exemplu a fost criza sanitară, atunc când foarte multe întreprinderi și-au orientat procesul de distribuție al produselor sau serviciilor către mediul online. Conform acestor autori, foarte multe persoane din Germania cu afaceri independente derulate în mediul online au rezistat mai bine în timpul crizei, spre deosebire de cele care au integrat tehnologii digitale mai târziu. Astfel, se conturează importanța digitalizării într-un mediu caracterizat de schimbări continue.

Produsele și serviciile noi introduse pe piață de către firmele inovatoare nu constituie doar rezultatul unor antreprenori tineri, orientați spre succes. De multe ori, acestea sunt rezultatul ideilor unor antreprenori în vârstă, care, prin experiența anterioară, abundența în

resurse financiare și orientarea spre inovare, proiectează și introduc pe piață bunuri valoroase (Murmman et al., 2023).

Multe dintre caracteristicile inovatoare ale antreprenorilor se dezvoltă odată cu înaintarea în vârstă. De la simpli angajați, persoanele în vârstă pot deveni antreprenori de succes. Pe lângă aspectele evidențiate până acum, considerăm că relațiile și conexiunile stabilite de-a lungul timpului, respectiv flexibilitatea de a accesa resurse financiare sunt elemente care contribuie la consolidarea poziției acestui tip de antreprenori pe piață. Drept urmare, aceștia dau dovadă de creativitate, ingeniozitate, viziune și adaptabilitate într-un mediu caracterizat de schimbări permanente.

Antreprenoriatul inovativ în mediul rural este în dezvoltare în ultimii ani. Acest tip de antreprenorat este o oportunitate pentru foarte multe persoane care locuiesc în mediul rural și care doresc să lucreze într-un mediu competitiv și adevcat remunerat. În ultimii ani, s-a înregistrat o emigrare a populației urbane spre zonele rurale, pentru a lucra de acasă. Această situație a fost intensificată de repercusiunile pandemiei Covid-19 și continuă până în prezent, întrucât angajații preferă flexibilitate la locul de muncă.

Un model propus de Li (2022) prevede realizarea unei *cooperări active* între guverne, întreprinderi, administrații locale și studenți pentru îmbunătățirea zonelor rurale în materie de infrastructură, resurse și forță de muncă, pentru a facilita inițiativele antreprenoriale inovative în zonele rurale. Sadasivan et al. (2022) au constatat că dezvoltarea unor produse inovative în zonele rurale creează locuri de muncă noi pe piață și reduce nivelul de poluare.

Assmann și Ehrl (2021) argumentează faptul că în cadrul *țărilor individualiste*, oportunitățile antreprenoriale sunt mai accentuate. Acest lucru derivă din comportamentul și din competențele pe care cetățenii acestor țări le posedă. Drept urmare, atitudinile personale individualiste se manifestă ca un factor generator de idei de afaceri inovative care, ulterior, vor crea locuri de muncă în societate. În schimb, Pinzón, Montero și González-Pernía (2021) sunt de părere că antreprenorii caracterizați de un grad de individualitate ridicată manifestă probleme dificile de integrare într-o echipă pentru a rezolva problemele companiei.

Întreprinderile înființate de imigranți generează efecte pozitive pentru *țările gazdă* (Brieger și Gielnik, 2021). Evidențiem, în acest caz, stimularea inovării, transferul de cunoștințe și de tehnologii avansate, respectiv cultura organizațională actuală. Mai important decât aceste elemente este crearea de locuri de muncă pentru resursele de muncă din țările gazdă, situație ce se reflectă în creștere economică și în bunăstarea populației. Totodată, cunoștințele pe care le dețin fondatorii imigranți reprezintă o resursă importantă de informații pentru persoanele din țările gazdă, întrucât le îmbunătățesc competențele.

În ceea ce privește antreprenoriatul în perioada pandemiei Covid-19, rezultatele lucrării publicate de Otrachshenko et al. (2022) evidențiază faptul că antreprenorii din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, care *și-au îmbunătățit intens competențele* în timpul pandemiei, au reușit să își continue activitățile, chiar să identifice noi oportunități de afaceri în alte domenii inovative. Din această perspectivă, autorii manifestă o presiune pe factorii de decizie politică pentru elaborarea unor politici orientate spre îmbunătățirea competențelor angajaților, ca măsură pentru reziliența la viitoare crize economice, sociale sau tehnologice.

Astfel, principalele aspecte corelate cu antreprenoriatul inovativ și cu ocuparea vizează digitalizarea, industriile creative, reziliența la crize, introducerea de produse și servicii noi pe piață, respectiv îmbunătățirea competențelor angajaților.

1.3.3. Piața muncii și antreprenoriatul inovativ - o relație biunivocă

O economie prosperă este caracterizată prin două aspecte: existența unei piețe a forței de muncă dinamice și manifestarea unui spirit antreprenorial inovator. **Relația biunivocă** care se creează între aceste două variabile stimulează progresul economic, crearea de noi locuri de

muncă în societate, intensificarea investițiilor în tehnologii avansate, digitalizarea activităților, respectiv îmbunătățirea competențelor populației. Piața muncii și antreprenoriatul inovativ se influențează reciproc iar rezultatele acestei relații modelează viața contemporană a oamenilor și modul de gândire economic.

Piața muncii, prin oferta de forță de muncă calificată și dinamică, sprijină întreprinderile să producă și să se dezvolte. În schimb, antreprenoriatul inovativ creează locuri de muncă în economie pentru persoanele care dețin competențe corespunzătoare cerințelor actuale.

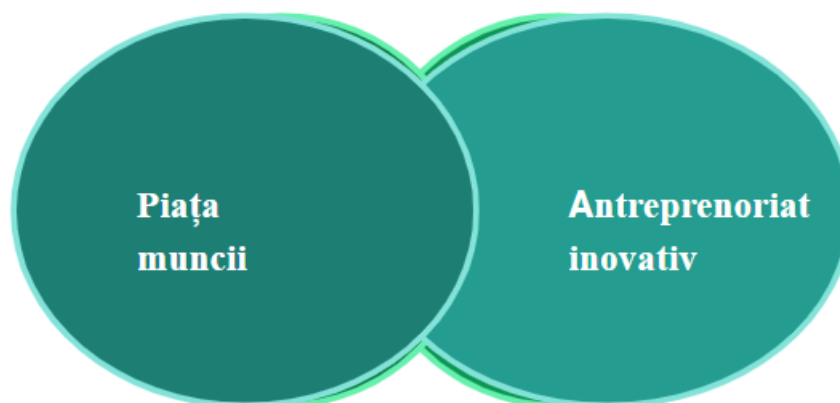


Figura nr. 1.25. Relația simbiotică dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ

Sursa: Elaborare proprie

Munca este un factor activ iar piața muncii este apreciată în economie ca fiind coloana vertebrală care susține desfășurarea activităților economice.

Piața muncii, prin intermediul angajaților și a persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă potrivit, susțin întreprinderile inovative să producă, să inoveze, să se dezvolte și să se extindă pe piețe internaționale.

Relația dintre cele două elemente este complexă, prin multitudinea de cerințe impuse de fiecare în parte. Angajatorii doresc forță de muncă specializată, cu competențe transversale, pentru a face față provocărilor actuale de pe piață.

Pe de altă parte, angajații sunt interesați de flexibilitatea locului de muncă, de bunăstarea materială și spirituală și de recunoașterea calităților la locul de muncă. Mai mult, toate aceste cerințe sunt în schimbare, întrucât constrângerile globale determină persoanele să se adapteze la scenarii neprevăzute. Cine în trecutul îndepărtat din istoria economică s-ar fi gândit că oamenii vor lucra împreună cu calculatoarele? Poate doar câțiva economiști celebri și cu capacitate intuitivă, însă foarte puțini oameni le-ar fi atribuit încredere. Din această perspectivă, inovarea și descoperirile tehnologice vor rafina și mai mult locurile de muncă în viitor iar oamenii trebuie să fie adaptabili pentru a identifica rapid ce segmente de pe piață sunt mai potrivite pentru viitorul muncii.

În contextul inovării, economia statelor este propulsată spre progres economic, înregistrând o creștere a productivității muncii și un avantaj competitiv pe piață. O piață a muncii funcțională presupune existența unei economii sănătoase, în cadrul căreia factorii de decizie politică să gestioneze problema șomajului.

Antreprenoriatul inovativ creează **locuri de muncă în economie**. Toate proiectele inovatoare de expansiune a activităților întreprinderii generează necesitatea angajării unor

persoane potrivite pentru a le realiza. Astfel, întreprinderile o să recruteze persoane specializate care să valorifice aceste idei, crescând ocuparea în diverse industrii.

Bayon și Lamotte (2020) subliniază importanța implicării persoanelor de vârstă mijlocie și în vârstă în activități antreprenoriale inovatoare, mai ales în statele în care ocuparea pe piața muncii este problematică pentru aceste categorii de persoane. Ocuparea diminuează problema șomajului și stimulează economia să se dezvolte în permanență. Mai mult, ocuparea forței de muncă într-un context inovativ crește productivitatea muncii.

Relația simbiotică dintre antreprenoriatul inovativ și piața muncii generează **progres economic**. Fiecare economie este interesată de diversificarea mediului antreprenorial deoarece creează locuri de muncă, produce bunuri și servicii pentru societate, contribuie la exporturi și stimulează inovarea.

De asemenea, întreprinderile inovative includ în strategiile pe termen lung aspecte legate de sustenabilitate. Această noțiune este în prezent inclusă în planurile de dezvoltare economică ale țărilor (Youssef, et al., 2018). Întreprinderile inovatoare nou înființate introduc idei revoluționare pe piață, ce devin ulterior apreciate de mulți consumatori. Chiar antreprenoriatul inovativ este considerat motorul creșterii economice iar inovarea susține dezvoltarea viitoare a întreprinderilor (Block et al., 2017).

Menținerea pe o piață concurențială constituie un aspect problematic pentru multe companii, mai ales atunci când competitorii de pe piață investesc timp și resurse financiare în activități de cercetare-inovare-dezvoltare. Astfel, inovarea contribuie la valorificarea unor modele de afaceri sustenabile care rezolvă multe dintre problemele globale actuale. Din această perspectivă, mai multe întreprinderi pe piață sunt similare cu mai multe locuri de muncă pentru cetățeni. În plus, industriile creative de pe piață oferă salarii mai competitive, situație ce îmbunătățește bunăstarea populației.

Piața muncii, în relație cu antreprenoriatul inovativ, poate determina nuanțarea unor **industrii inovative în economie**, cu un potențial masiv de dezvoltare. Rezultatele activităților de cercetare-dezvoltare pot fi valorificate prin dezvoltarea unor modele de afaceri viabile pe piață, ce oferă soluții inovative pentru multe dintre problemele globale, cum ar fi, spre exemplu, schimbările climatice sau anumite afecțiuni medicale.

Afacerile inovative care sunt active pe piață dețin infrastructura necesară pentru identificarea de noi segmente de piață și, ulterior, pentru dezvoltarea unor produse și servicii inovative care au puterea de a stimula alți potențiali antreprenori să valorifice ideile de afaceri (Antonietti și Gambarotto, 2020; Low și Isserman, 2015). Totuși, pentru ca aceste industrii inovative să reziste pe piață, este necesar sprijinul decidenților politici, întrucât lipsa resurselor financiare reprezintă adesea o barieră în calea inovării și a dezvoltării. Fără îndoială, întreprinderile inovatoare poziționate în etapa inițială necesită persoane specializate. În acest mod, crește și procesul de ocupare pe piața muncii. În plus, salariile pe care le oferă companiile care activează în domenii creative sunt foarte competitive pe piață. O consecință a acestui lucru este faptul că tinerii aleg să studieze în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, chiar dacă aceștia nu au o orientare profesională spre acest domeniu.

Piața muncii, prin intermediul unor persoane specializate, poate contribui în mod semnificativ la dezvoltarea întreprinderilor inovative prin **facilitarea accesului la capital**. În prezent, forța de muncă existentă pe piață este foarte specializată, ca urmare a cerințelor exigente din partea companiilor. Din acest punct de vedere, întreprinderile inovatoare pot valorifica această oportunitate pentru dezvoltarea activităților și atragerea de resurse financiare suplimentare.

O modalitate prin care întreprinderile inovatoare pot accesa capital o reprezintă proiectele europene specifice acestui tip de afaceri. Un studiu recent a evidențiat faptul că întreprinderile inovative care au accesat surse de finanțare externe au devenit mai reziliente în timpul crizelor financiare decât întreprinderile care nu au realizat acest tip de acțiuni în

circumstanțe normale (Giebel și Kraft, 2019). Acest aspect este intensificat și de disponibilitatea unor oameni specializați în acest domeniu iar multe dintre întreprinderi nu dispun de acest tip de capital uman.

Un alt rezultat ce derivă din relația creată între antreprenoriatul inovativ și piața muncii este **colaborarea intensă dintre diverși actori**, în vederea introducerii de noi produse sau servicii pe piață. Colaborarea este un proces foarte important deoarece facilitează inovarea în întreprinderi și facilitează proiectarea unor produse și servicii noi (Audretsch & Belitski, 2023; Audretsch et al., 2023). Persoanele care lucrează în instituții specializate în acest domeniu constituie o resursă importantă pentru societate, întrucât introduc pe piață elemente de noutate.

Întreprinderile inovatoare pot colabora cu aceste instituții pentru a dispune de un plan de extindere a produselor sau serviciilor. De multe ori, întreprinderile trebuie să intre în contact cu metode de marketing sau de metode de organizare pentru a putea să își vândă produsele și serviciile, respectiv să își organizeze cât mai eficient procesele de afaceri.

Consolidarea unui ecosistem antreprenorial inovativ înseamnă forță de muncă specializată și dinamică. Un ecosistem antreprenorial prosper este antrenat de inovare.

Inovarea este componenta de bază a relației dintre spiritul antreprenorial inovativ și forța de muncă. Pe lângă aceste două elemente, intervin factorii de sprijin care facilitează dezvoltarea întreprinderilor și procesul de ocupare. În acest caz, evidențiem rolul guvernelor, administrațiilor publice, instituțiilor de cercetare, instituțiilor de învățământ și al clusterelor regionale și naționale.

Literatura de specialitate menționează faptul că stimularea ecosistemului antreprenorial inovativ se poate realiza printr-o colaborare intensă și susținută între startup-urile inovative și firmele tradiționale, pentru a facilita schimbul de cunoștințe și practicile inovative (Cavallo et al., 2023).

Un mediu inovativ presupune cerințe atât pentru întreprinderi, cât și pentru angajați. Considerăm că cele mai importante dintre acestea sunt atribuite angajaților. Din acest punct de vedere, **îmbunătățirea și diversificarea permanentă a competențelor** constituie o necesitate într-un mediu caracterizat de schimbare și adaptabilitate. Cine garantează că peste un interval de zece ani, locurile de muncă actuale nu vor fi preluate de tineri cu competențe diferite sau de roboți care pot realiza sarcinile de muncă mai eficient? Din această perspectivă, persoanele care sunt într-un proces de învățare continuă pot avea beneficii pe piața muncii viitoare. Oamenii ar putea, spre exemplu, să coordoneze activitățile pe care roboții le realizează într-o companie, având în vedere faptul că va fi mereu nevoie de o persoană pentru controlarea inteligenței artificiale și a algoritmilor. Evoluția combinată a tehnologiilor avansate, a digitalizării și a cunoștințelor solicită de la angajați noi competențe pentru a se adapta reorganizării din cadrul companiilor (Ciarli et al., 2021).

Consolidarea relației dintre antreprenoriatul inovativ și piața muncii poate crește **capacitatea de reziliență a unei economii la crizele economice, sociale, ecologice sau tehnologice**. Acest lucru se poate realiza prin crearea de noi locuri de muncă pentru persoanele care se confruntă cu probleme, prin acordarea unui sprijin startup-urilor la început de drum și prin transferul de cunoștințe.

Persoanele implicate în conducerea firmei sunt, de obicei, cele care iau decizii eficiente și creative în timpul crizelor și reușesc să adapteze activitățile interne și externe la schimbările de pe piață (Grözinger et al., 2023). Din acest punct de vedere, investițiile în capitalul uman sunt fundamentale. Pentru ca aceste eforturi să fie eficiente, intervine necesitatea implicării factorilor de decizie politică și a instituțiilor care pot furniza sprijin financiar și tehnologic.

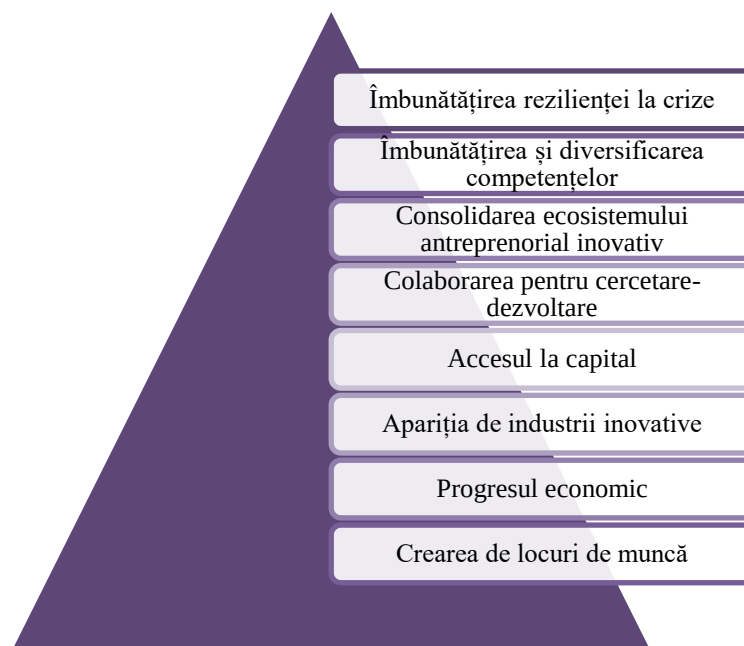


Figura nr. 1.26. Efecte ale relației biunivoce dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ

Sursa: Elaborare proprie

În consecință, rezultatele cercetării arată că relația dintre antreprenoriatul inovativ și piața muncii generează multiple beneficii în economie și în societate. Eforturile tuturor actorilor trebuie canalizate spre dezvoltarea și menținerea acestei relații. Antreprenoriatul inovativ oferă locuri de muncă pentru populație, într-un context inovativ, iar piața forței de muncă introduce persoane specializate care pot menține și intensifica procesul de inovare. Raportându-ne la economia mondială, precizăm că o relație biunivocă între aceste două variabile specifice progresului economic este primordială pentru îmbunătățirea competitivității la nivel global.

CONCLUZII

Piața muncii este o componentă fundamentală a economiei deoarece facilitează interacțiunea dintre angajați și angajatori. Interacțiunea dintre aceste două părți este explicată prin legea cererii și ofertei.

Cererea este reprezentată prin angajatorii care solicită achiziționarea resurselor de muncă de pe piața muncii, în schimbul unei remunerații. Pe de altă parte, oferta este reprezentată prin angajați, care își valorifică abilitățile intelectuale sau fizice pe piața muncii, în schimbul unui salariu.

Prin particularitățile ei, piața muncii influențează progresul economic al unei țări, dezvoltarea competențelor oamenilor, standardul de viață al populației și negocierea salariilor.

Resursele de muncă sunt esențiale pentru desfășurarea activităților economice și pentru dezvoltarea mediului de afaceri.

De asemenea, șomajul este un dezechilibru macroeconomic care creează probleme de ocupare pe piața muncii. Intervențiile factorilor de decizie politică pentru diminuarea acestui fenomen vizează acțiuni de creștere a locurilor de muncă, de perfecționare și recalificare a resurselor de muncă, de incluziune socială și de sprijinire a șomerilor prin indemnizații specifice.

Funcționarea optimă a pieței muncii este importantă pentru o economie echilibrată. Sprijinirea forței de muncă prin politici adecvate, salarii competitive, combaterea discriminării, crearea de locuri de muncă suficiente și recompensate conform legislației muncii, precum și prin reziliența la crize sociale, economice și tehnologice, sunt factori cheie care asigură o funcționare normală a pieței muncii.

Legătura dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ este caracterizată de literatura de specialitate ca fiind multidimensională. Piața muncii, prin intermediul competențelor resurselor de muncă, influențează desfășurarea și evoluția antreprenoriatului inovativ. Din această perspectivă, s-a evidențiat faptul că întreprinderile inovative funcționează cu persoane competente, care dețin cunoștințe în domenii asociate tehnologiei informației și comunicațiilor.

Efectele pozitive ale relației dintre piața muncii și antreprenoriatul inovativ sunt diverse. Pentru intensificarea efectelor pozitive ale acestei relații, factorii de decizie politică trebuie să se orienteze spre susținerea întreprinderilor inovative și pe crearea de noi locuri de muncă.

CAPITOLUL II. PARTICULARITĂȚILE PIEȚEI MUNCII EUROPENE ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV

În acest capitol vom:

- Evidenția structura actuală a pieței muncii din Uniunea Europeană
- Analiza evoluția indicatorilor cu privire la piața muncii din Uniunea Europeană
- Evalua ocuparea în contextul antreprenoriatului inovativ
- Examina industriile inovatoare și competențele solicitate de companiile inovatoare

INTRODUCERE

Importanța studierii pieței muncii decurge din informațiile valoroase pe care le furnizează societății civile, mediului de afaceri și factorilor de decizie politică cu privire la elementele ce caracterizează cererea de muncă, reprezentată prin angajatori, și oferta de muncă, reprezentată prin angajați. Piața muncii este interconectată cu celelalte piețe (piața bunurilor și serviciilor, piața monetară, piața financiară), iar funcționarea corespunzătoare a acestora influențează progresul economic și nivelul de bunăstare al unei țări.

Configurația actuală a pieței muncii evidențiază aspecte importante despre această piață, precum ar fi nivelul de ocupare, intensitatea șomajului, decalajele dintre femei și bărbați, productivitatea muncii, volumul orelor lucrate, salariații care lucrează de acasă sau procesul de tranziție de la șomaj la ocupare. Aceste dimensiuni sunt importante pentru evaluarea contextului socio-economic și pentru elaborarea unor decizii fundamentate pe mai multe niveluri. De asemenea, monitorizarea acestor elemente permite observarea dinamicii forței de muncă, astfel încât factorii decidenți să formuleze politici pentru reducerea decalajelor dintre țările membre ale Uniunii Europene.

Informațiile statistice cu privire la piața muncii în Uniunea Europeană sunt extinse. În cadrul analizei derulate, datele statistice au fost preluate de pe site-ul *Eurostat*. Precizăm faptul că Eurostat este agenția oficială a Uniunii Europene care furnizează informații statistice cu privire la subiecte economice, sociale și demografice din statele membre. Aceste informații statistice constituie o bază solidă pentru numeroase studii și cercetări ale specialiștilor în domeniul pieței muncii.

Examinarea pieței muncii permite factorilor interesați să observe tendințe și evoluții, iar pe baza acestora, să implementeze acțiuni pentru eliminarea dezechilibrelor de pe piață. Cetățenii europeni solicită informații referitoare la nivelul salarial, impozitarea salariului, profesiile căutate de întreprinderi, oportunitățile de angajare în domenii cheie, modul de lucru sau oportunitățile de lucru în alte state europene. Mai mult, factorii de decizie politică utilizează statisticile și studiile realizate de cercetători pentru a elabora politici care să stimuleze ocuparea, să reducă decalajele dintre cetățeni, să crească salariul minim, să reducă povara fiscală și să crească productivitatea muncii.

În cadrul primei analize, am caracterizat piața muncii din Uniunea Europeană iar **indicatorii** selectați pentru analiză integrează informații cu privire la:

- ✦ ocuparea forței de muncă;
- ✦ șomajul;
- ✦ tranziția de la șomaj la ocupare;
- ✦ persoanele angajate cu al doilea loc de muncă;
- ✦ salariul minim;
- ✦ câștigurile obținute de populația ocupată;

- ✦ productivitatea muncii;
- ✦ ocuparea cu normă întreagă și cu fracțiuni de normă;
- ✦ numărul orelor lucrate de angajați;
- ✦ diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește salariul obținut;
- ✦ persoanele angajate ce activează de acasă.

În cadrul acestui capitol, am efectuat și o analiză a pieței muncii în contextul antreprenoriatului inovativ. Pentru aceasta, am selectat indicatori relevanți din cadrul Tabloului de Bord European cu privire la inovare. **Tabloul de Bord European** este un instrument pe care Comisia Europeană îl utilizează pentru evaluarea nivelului de inovare ce predomină în țările membre ale Uniunii Europene. Totodată, Tabloul de Bord European este un instrument recunoscut la nivel european, întrucât factorii interesați de economia europeană beneficiază de informații valoroase cu privire la stadiul inovării în mediul de afaceri privat și în sistemul public. În plus, acest instrument publică informații pe care guvernele statelor membre le utilizează pentru a reduce decalajele în materie de inovare. Pentru a completa analiza, au fost preluate informații esențiale de pe site-ul Eurostat cu privire la acest subiect.

În funcție de performanțele pe care țările europene le înregistrează în materie de inovare, Tabloul de Bord European clasifică țările în (1) Lideri în inovare, (2) Inovatori puternici, (3) Inovatori moderați, și (3) Inovatori emergenți. Această clasificare accentuează și decalajele care apar între țările membre ale Uniunii Europene în materie de inovare.

Indicatorii selectați din Tabloul de Bord European vizează performanța în inovare, resursele umane, investițiile firmelor, întreprinderile inovatoare, nivelul de colaborare, impactul asupra ocupării, PIB-ul pe cap de locuitor, ponderea ocupării în industria prelucrătoare, ponderea ocupării în ramura de înaltă tehnologie, ponderea ocupării în sectorul serviciilor, ponderea ocupării în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii, ponderea cifrei de afaceri a întreprinderilor mari, utilizarea tehnologiilor informaționale, întreprinderile care oferă formare în domeniul TIC, specialiștii TIC angajați, înființarea de noi întreprinderi, activitatea antreprenorială totală, educația și formarea antreprenorială în școlile de bază, respectiv digitalizarea. Precizăm faptul că datele statistice au fost preluate din Tabloul de Bord European publicat în anul 2023.

2.1. CARACTERIZAREA PIEȚEI MUNCII EUROPENE

2.1.1. Analiza comparativă a evoluției indicatorilor specifici pieței muncii la nivel european

Analiza ocupării la nivel european

Noțiunea de **ocupare** se referă la persoanele care au un loc de muncă, prestează activități pentru o anumită firmă sau organizație și primesc în schimb un venit constant, care de obicei este lunar. Aceste persoane lucrează în baza unui contract de muncă, în care sunt menționate drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorilor. Ocuparea forței de muncă este un proces important, întrucât asigură desfășurarea activităților economice și creează valoare în economie. Pe de altă parte, ocuparea unui loc de muncă oferă persoanelor un standard de viață ridicat și oportunități de dezvoltare personală și profesională.

În cadrul acestei secțiuni, am examinat contextul ocupării pe piața muncii din Uniunea Europeană și din țările membre, în funcție de următorii factori: nivelul de educație, genul, vârsta, activitățile economice și ocupația. Nivelul de educație a fost abordat prin prisma *Nivelurilor ISCED* ce sunt expuse în figura de mai jos.

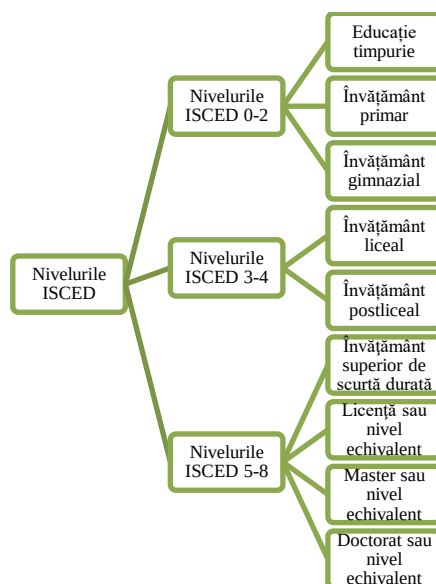


Figura nr. 2.1. Situația nivelurilor ISCED în Uniunea Europeană

Sursa: Adaptare după UNESCO Institute for Statistics (2011)

În anul 2022, se observă la nivelul Uniunii Europene un nivel de ocupare pe piața muncii de 75%. Mai mult, în cazul în care ne raportăm la procesul de ocupare după gen, se constată că rata de ocupare a bărbaților (80%) a depășit rata de ocupare a femeilor (69%). În situația în care apare un nivel de ocupare mai mare în rândul bărbaților, trebuie avut în vedere faptul că diferențele variază în funcție de specificul pieței muncii din țările membre ale Uniunii Europene. Următoarele caracteristici explică aceste decalaje: industrii ce solicită mai multe persoane de sex masculin, decalaje de gen ce persistă în anumite regiuni, specificul contractelor de muncă, pauze generate de creșterea copiilor, respectiv oportunitățile de promovare la locul de muncă.

Raportându-ne la ocuparea după nivelul educației deținute de cetățenii europeni, accentuăm rate ridicate de ocupare în rândul persoanelor cu studii încadrate la Nivelurile ISCED 5-8 (86%). În plus, se remarcă un nivel ridicat de ocupare în rândul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 3-4 (74%). Persoanele care au absolvit Nivelurile ISCED 0-2 se disting printr-un nivel redus al ocupării pe piața muncii din Uniunea Europeană (57%).

Astfel, constatăm faptul că *învățământul terțiar crește oportunitățile de angajare* pe piața muncii, întrucât absolvenții sunt specializați în domenii specifice, își dezvoltă competențe esențiale pentru anumite locuri de muncă, acumulează experiență în timpul stagiilor de practică și își formează o perspectivă mai aprofundată cu privire la procesul de muncă. Multe dintre locurile de muncă europene destinate tinerilor sunt asigurate de întreprinderile care activează în sistemul terțiar al economiei, adică în sfera serviciilor. Acest lucru se datorează faptului că atât cunoștințele, cât și competențele pentru a lucra în aceste întreprinderi sunt obținute în timpul studiilor efectuate în învățământul universitar. În plus, sectorul serviciilor s-a dezvoltat foarte mult în ultimii ani iar competențele digitale au devenit o necesitate pe care mai mult tinerii o pot îndeplini.

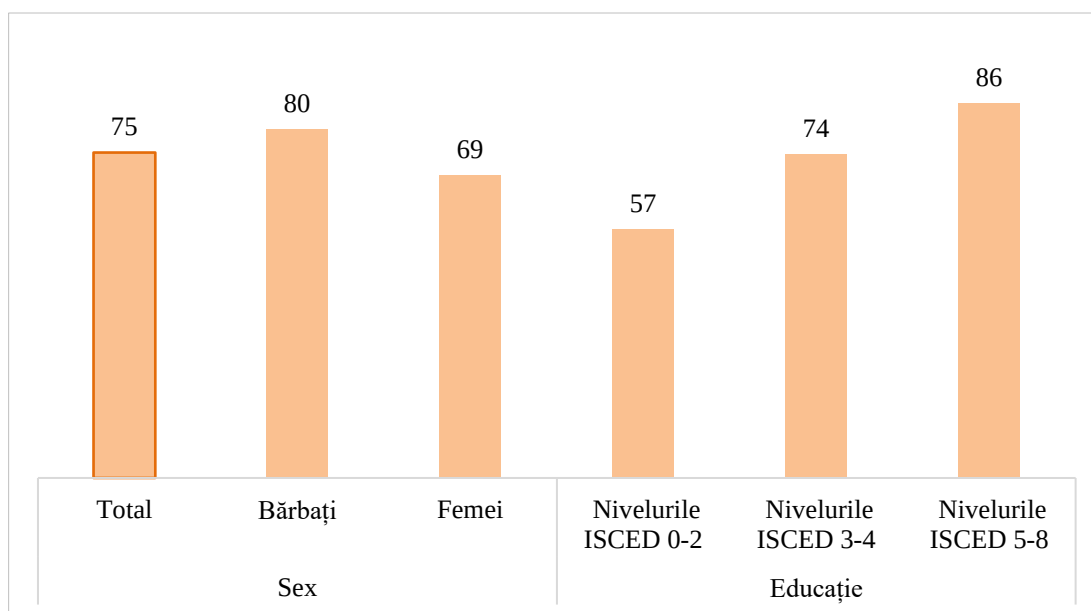


Figura nr. 2.2. Situația ocupării în UE, după gen și nivelul de educație (2022)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

Se poate observa în anul 2022 un nivel ridicat de ocupare în Țările de Jos, Suedia, Estonia, Republica Cehă, Malta, Germania, Ungaria și Danemarca. Nivelul de ocupare în cadrul acestor țări ajunge la 80% și chiar depășește acest nivel, ca pondere în totalul populației. Nivelul ridicat de ocupare este determinat de o **economie dezvoltată** și de prezența unor resurse de muncă cu o **calificare superioară**. Politicile ce favorizează ocuparea forței de muncă constituie o altă componentă care generează un nivel ridicat de ocupare în aceste state. De asemenea, ecosistemul antreprenorial complex și competitiv furnizează locuri de muncă pentru mai multe categorii ale populației europene. Evidențiem faptul că în state precum Țările de Jos, Germania, Republica Cehă și Danemarca, volumul finanțării din partea Uniunii Europene este semnificativ și contribuie în mod vizibil la susținerea inițiativelor antreprenoriale și la ocuparea forței de muncă.

Pe de altă parte, în Italia (65%), Grecia (66%), România (69%), Spania (70%) și Croația (70%) am identificat niveluri foarte reduse ale ocupării pe piața muncii. În ceea ce privește Italia, se constată *discrepanțe semnificative* pe piața muncii între nivelul de educație al persoanelor și cerințele angajatorilor. Mai mult, provocările demografice accentuate (populație îmbătrânită) constituie un alt element care influențează în sens negativ procesul de ocupare. Grecia este o țară europeană care s-a confruntat cu o criză economică ce a afectat în mod semnificativ ecosistemul antreprenorial, generând pierderea locurilor de muncă pentru multe persoane din cadrul populației ocupate. În cazul României, procesul ocupării este influențat în mod considerabil de două aspecte majore: stadiul economic și condițiile sociale. Procesul de tranziție către o economie de piață a generat o divizare între ceea ce se cere pe piață din partea angajatorilor și ceea ce oferă angajații. De asemenea, o mare parte a forței de muncă calificate din România a părăsit piața muncii internă pentru a lucra în alte state europene, situație ce a cauzat o lipsă a specialiștilor pe piața muncii românești. Mai departe, contextul ocupării reduse din Spania accentuează probleme structurale înregistrate în economia națională (ca spre exemplu, contractele cu fracțiuni de normă pentru angajații care lucrează în domeniul turismului), discrepanțe între nivelul educației și cerințele de lucru ale angajaților, situații economice care au generat pierderea locurilor de muncă (spre exemplu, pandemia de Coronavirus). În Croația se accentuează decalaje în materie de ocupare între

regiuni și între nivelul educațional al populației și competențele urmărite de mediul de afaceri. Totodată, întreprinderile naționale întâmpină probleme în internaționalizarea activităților.

Mai departe, investigând procesul de ocupare în cazul persoanelor de sex masculin, evidențiem faptul că Cehia, Malta, Țările de Jos, Ungaria, Suedia și Germania prezintă cele mai ridicate procente de ocupare în anul 2022. În schimb, în Croația, Italia și Spania, ocuparea forței de muncă în rândul bărbaților a fost foarte redusă în comparație cu celelalte țări din UE.

Se constată în rândul femeilor un nivel ridicat de ocupare în Estonia, Suedia, Țările de Jos, Lituania, Finlanda, Danemarca, Germania și Letonia. Mai mult, Italia, Grecia, România, Spania, Croația și Belgia prezintă o situație mai puțin favorabilă cu privire la ocuparea în rândul femeilor.

Decalajele care s-au format între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea pe piața muncii sunt semnificative în Grecia, Italia, România, Cehia, Malta și Polonia. Pe de altă parte, Finlanda, Lituania, Estonia și Letonia prezintă un nivel scăzut al disparității de gen. Principalele **cauze** care determină aceste disparități sunt: crizele socio-economice, nivelul de ocupare ridicat în sectoare economice axate pe abilitățile și competențele bărbaților, normele culturale din societate, barierele de avansare în carieră, responsabilitățile familiale, discrepanțele dintre nivelul de educație și caracteristicile locurilor de muncă, nivelul salarial, respectiv migrația forței de muncă.

În Finlanda, Lituania, Estonia și Letonia, disparitatea de gen este redusă, întrucât activitățile factorilor de decizie politică sunt canalizate spre reducerea acestora prin *politici și programe* ce promovează egalitatea de gen, promovarea educației, creșterea rolului femeilor în deciziile firmelor și în societate, sprijinul acordat familiilor pentru întreținere, respectiv creșterea copiilor.

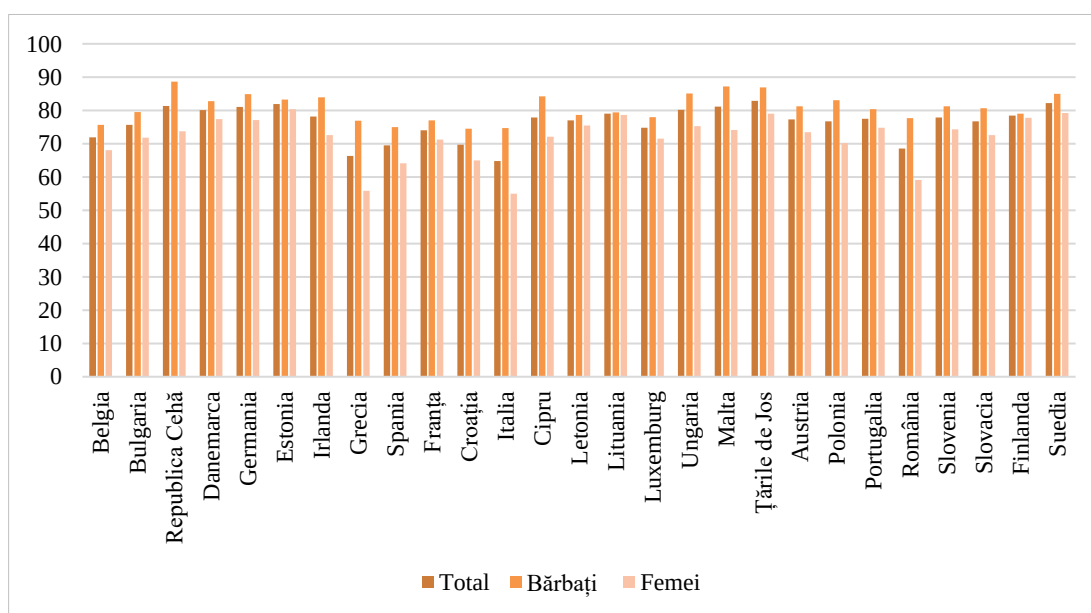


Figura nr. 2.3. Situația ocupării la nivel european, după gen (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

În continuare, vom examina nivelul de ocupare al forței de muncă în contextul educației. Din această perspectivă, analiza include persoanele a căror vârstă variază de la 20 la 64 ani. Astfel, se constată un nivel ridicat de ocupare în rândul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 5-8, în special în Ungaria, Malta, Polonia, Bulgaria, Lituania, Slovenia,

Suedia și România. Situația este problematică în Grecia, Italia și Spania, acestea prezentând în anul 2022 niveluri foarte scăzute de ocupare în cazul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 5-8.

Populația care a absolvit Nivelurile ISCED 3-4 a înregistrat valori medii în ceea ce privește ocuparea pe piața muncii. Niveluri ridicate ale ocupării se observă în Malta, Țările de Jos, Cehia, Germania, Suedia, Danemarca, Ungaria și Estonia iar cele mai scăzute niveluri de ocupare s-au raportat în Grecia, Spania, Luxemburg și Italia.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor care au absolvit Nivelurile ISCED 0-2, identificăm valori foarte reduse ale ocupării în toate statele membre ale Uniunii Europene. Dintre acestea, se remarcă Slovacia, Croația, România, Belgia, Polonia și Lituania. În schimb, Portugalia, Țările de Jos, Estonia și Malta prezintă rate ridicate ale ocupării în rândul persoanelor care au absolvit Nivelurile ISCED 0-2.

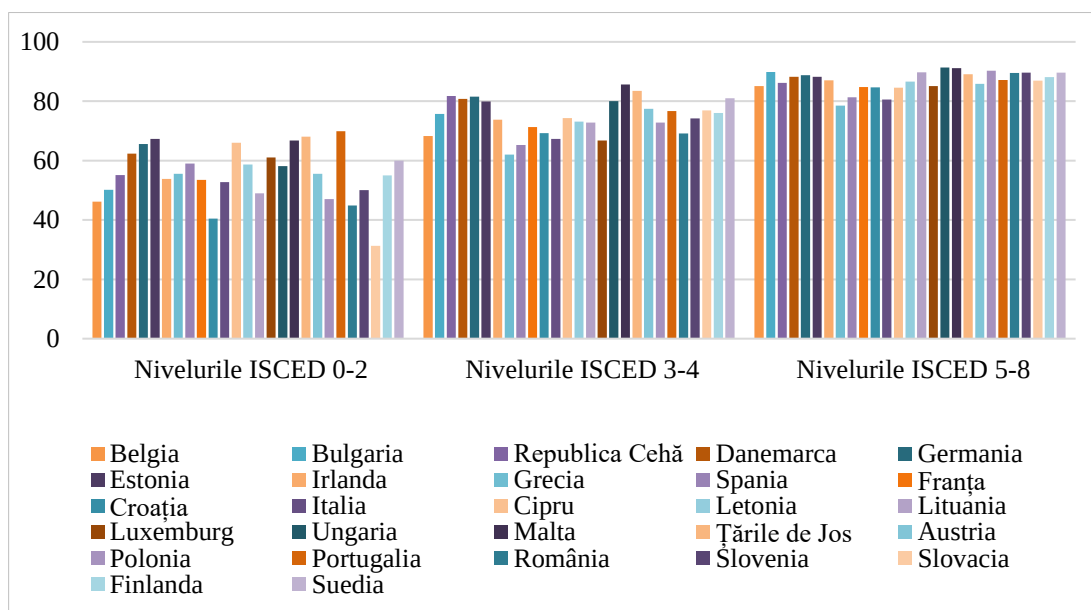


Figura nr. 2.4. Situația ocupării în funcție de nivelul de educație (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Vom examina în continuare nivelul de ocupare al forței de muncă în funcție de două criterii: de gen și de educație. Vârsta persoanelor incluse în analiză este situată între 20-64 de ani. Se poate constata că ocuparea forței de muncă în cazul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 0-2 evidențiază *niveluri superioare de ocupare* în rândul bărbaților, în special în Malta, Portugalia, Țările de Jos, Cipru și Germania. Dintre țările care se confruntă cu un nivel redus de ocupare în rândul bărbaților, evidențiem Slovacia și Croația. În continuare, pentru Nivelurile ISCED 0-2 evidențiem un grad ridicat de ocupare în rândul femeilor în Portugalia, Estonia, Țările de Jos, Germania și Luxemburg; un nivel redus de ocupare în rândul femeilor se înregistrează în Slovacia, România, Croația și Polonia. Decalaje substanțiale între țări cu privire la ocupare, în funcție de gen și de Nivelurile ISCED 0-2, sunt predominante în România, Grecia, Malta, Italia și Irlanda.

Totodată, datele statistice cu privire la ocuparea forței de muncă în cadrul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 3-4 subliniază următoarele aspecte importante:

- Niveluri ridicate de ocupare în rândul bărbaților, comparativ cu ocuparea forței de muncă în rândul femeilor.

- Malta, Cehia, Țările de Jos, Ungaria, Suedia, Germania și Danemarca prezintă niveluri superioare de ocupare în rândul bărbaților, comparativ cu celelalte state membre.
- Luxemburg și Spania prezintă cele mai scăzute niveluri de ocupare în rândul bărbaților.
- Niveluri superioare ale ocupării în rândul femeilor se remarcă în Malta, Țările de Jos, Germania, Danemarca, Estonia și Suedia.
- Cele mai scăzute niveluri de ocupare în rândul femeilor sunt înregistrate în Grecia, Italia, România și Spania.
- Decalajele de ocupare în funcție de sex sunt mai pronunțate în Grecia, Italia, Polonia și România.

Mai departe, ocuparea forței de muncă în cadrul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 5-8 nuanțează rate mai ridicate de ocupare în rândul bărbaților, comparativ cu situația ce caracterizează persoanele de sex feminin. În cazul populației de sex masculin, se observă un nivel ridicat de ocupare în Ungaria, Cehia, Polonia, Malta, Germania și Irlanda și un nivel scăzut de ocupare în Grecia, Spania, Italia și Croația. În ceea ce privește ocuparea în rândul populației de sex feminin, Malta, Lituania, Bulgaria, Ungaria, Slovenia și Suedia au raportat niveluri ridicate de ocupare, pe când Grecia, Italia și Spania au raportat cele mai scăzute niveluri de ocupare. În această situație, diferențele de ocupare dintre bărbați și femei nu sunt foarte semnificative. Totuși, precizăm faptul că în Cipru, Cehia, Irlanda și Grecia, diferențele de ocupare între femei și bărbați sunt mai pronunțate. În Portugalia, Finlanda, Croația, Lituania și Suedia se înregistrează discrepanțe reduse.

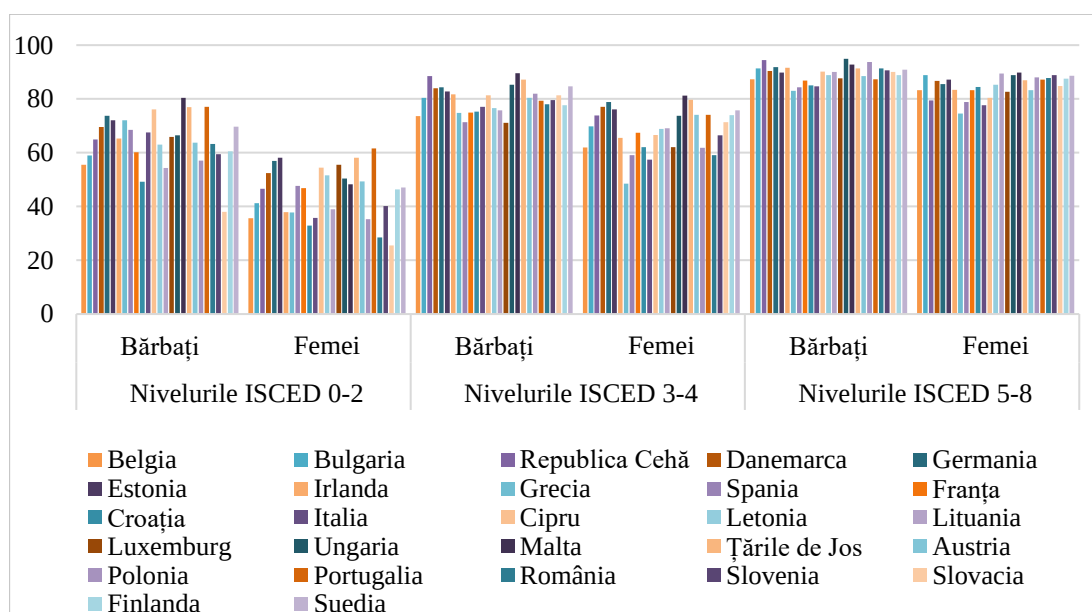


Figura nr. 2.5. Situația ocupării în funcție de sex și de nivelul de educație (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Subliniem faptul că ocuparea în rândul populației europene a cărei vârstă este situată în intervalul 15-29 de ani, a atins 49% în anul 2022. Observăm, așadar, o **situație critică** în cazul tinerilor din Uniunea Europeană în ceea ce privește ocuparea pe piața muncii. În continuare, situația femeilor și bărbaților tineri pe piața muncii, din perspectiva încadrării la un loc de muncă, evidențiază procente mai ridicate de ocupare în rândul bărbaților (52%), spre deosebire de femei (46%). Pentru situația ocupării forței de muncă în funcție de nivelul

de educație, datele statistice conturează un nivel mai ridicat de ocupare pentru tinerii care au absolvit Nivelurile ISCED 5-8 (76%). Clasamentul este urmat de tinerii care au absolvit Nivelurile ISCED 3-4 (56%). Tinerii care au absolvit Nivelurile ISCED 0-2 se situează într-o situație nefavorabilă pe piața muncii, întrucât nivelurile de ocupare sunt foarte scăzute.

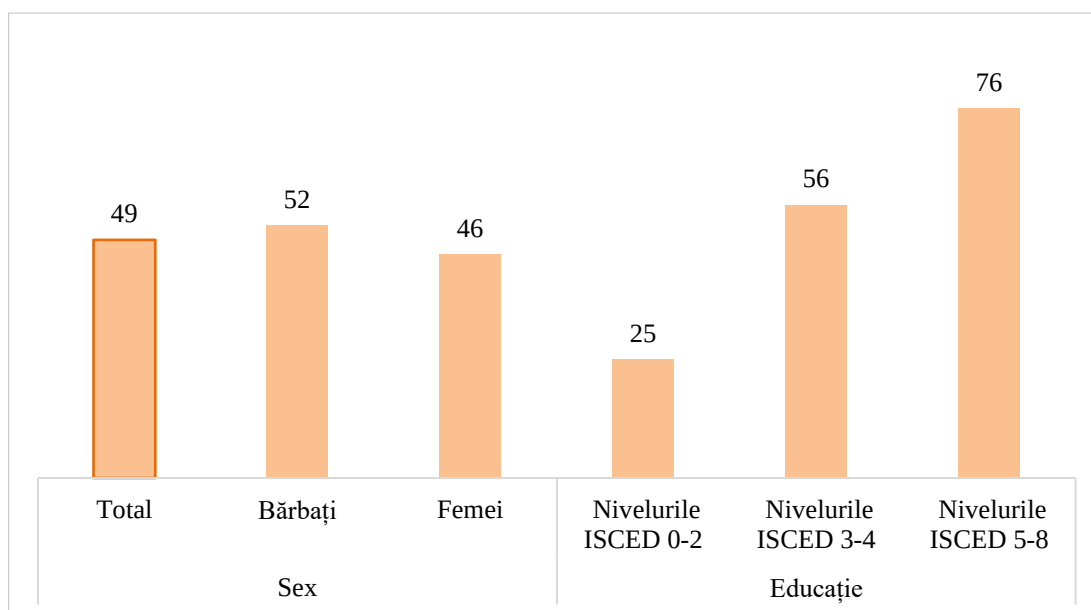


Figura nr. 2.6. Situația ocupării în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani (% din totalul populației, Uniunea Europeană, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Un alt indicator relevant pentru analiza pieței muncii este ocuparea tinerilor după nivelul de educație deținut. Din această perspectivă, evidențiem *procente ridicate* de ocupare în rândul tinerilor care au absolvit Nivelurile ISCED 5-8. Cele mai ridicate procente de ocupare se înregistrează în Malta, Țările de Jos, Estonia, Lituania, Finlanda, Irlanda, Ungaria și Germania. În țări precum Italia, Grecia, Spania, Slovacia și Croația, nivelul de ocupare în rândul tinerilor este problematic, având în vedere faptul că nivelurile procentuale privind ocuparea sunt destul de reduse.

Pe de altă parte, situația tinerilor care se încadrează în Nivelurile ISCED 3-4 este una favorabilă, întrucât se înregistrează procente ridicate de ocupare; cu toate acestea, procentele de ocupare sunt inferioare procentelor de ocupare înregistrate în rândul tinerilor care au absolvit Nivelurile ISCED 5-8. În plus, persoanele tinere din Țările de Jos, Germania, Danemarca, Austria, Estonia și Suedia raportau în anul 2022 cele mai ridicate procente de ocupare pe piața muncii. Pe de altă parte, situația privind tinerii din Spania, Grecia, România și Italia este caracterizată de un context mai puțin favorabil, întrucât o mare parte dintre aceștia nu reușesc să ocupe un loc de muncă.

Informațiile statistice accentuează faptul că persoanele tinere care au absolvit Nivelurile ISCED 0-2 au întâmpinat *probleme semnificative* în procesul de ocupare de la nivelul Uniunii Europene. Totuși, remarcăm state europene care au raportat niveluri de ocupare mai pronunțate în rândul tinerilor. În această situație se încadrează Țările de Jos (68%), Malta (50%), Danemarca (48%), Germania (40%) și Austria (38%). Pe de altă parte, în Croația (4%), Slovacia (4%), Grecia (6%), Lituania (8%) și Polonia (8%) situația ocupării este una dificilă pentru tineri fiindcă procentele de ocupare înregistrează niveluri reduse.

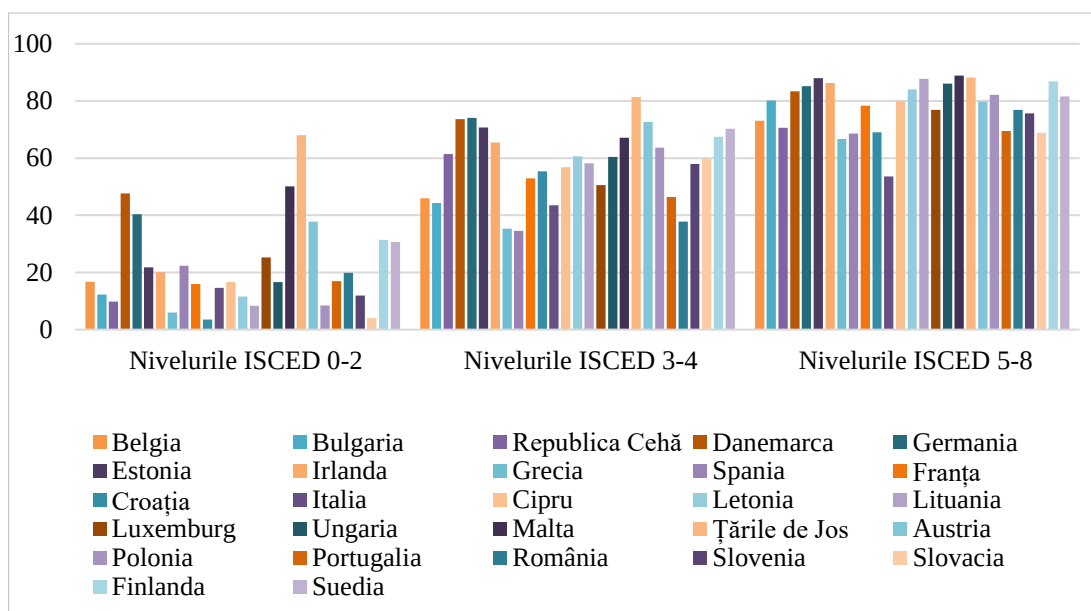


Figura nr. 2.7. Situația ocupării în rândul tinerilor, după nivelul de educație (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Mai departe, ocuparea în funcție de gen și de nivelul educațional absolvit reliefează informații importante cu privire la piața muncii din Uniunea Europeană. Sunt evidențiate niveluri ridicate de ocupare în rândul tinerilor de sex masculin care dețin o diplomă de calificare în unul dintre cele trei niveluri ale sistemului educațional din Uniunea Europeană (este vorba despre ISCED 0-2, 3-4, respectiv 5-8).

În cazul populației incluse în Nivelurile ISCED 0-2, se reliefează un nivel ridicat de ocupare în rândul tinerilor de sex masculin, în următoarele state europene: Țările de Jos (71%), Malta (54%), Danemarca (49%), Germania (45%) și Austria (45%). În schimb, evidențiem un nivel scăzut de ocupare în rândul populației de sex masculin în Slovacia (6%), Croația (6%) și Grecia (9%). Situația populației de sex feminin evidențiază rate de ocupare mai ridicate în Țările de Jos (64%), Danemarca (46%), Malta (45%) și Germania (35%). În plus, contextul referitor la diferențele de ocupare în funcție de gen sunt mai accentuate în cazul tinerilor care provin din România, Austria, Italia, Spania și Germania. Totodată, Estonia, Irlanda, Finlanda și Suedia evidențiază diferențe minime între aceste categorii ale populației ocupate.

Datele statistice raportate pentru anul 2022 cu privire la ocuparea tinerilor cu studii ce se încadrează în Nivelurile ISCED 3-4 accentuează ca *aspecte principale*, următoarele:

- Țările de Jos, Germania, Austria, Danemarca, Suedia și Cehia înregistrează niveluri ridicate de ocupare în rândul populației de sex masculin; Spania, Grecia și România au raportat niveluri scăzute de ocupare în rândul acestei categorii de populație;
- niveluri ridicate de ocupare în rândul populației de sex feminin se conturează în Țările de Jos, Danemarca, Germania și Austria; niveluri reduse de ocupare se înregistrează în Grecia, România și Spania;
- diferențe semnificative de ocupare în funcție de gen sunt mai evidente în Cehia, Slovacia, Polonia și Croația; cele mai reduse decalaje se înregistrează în Luxemburg, Țările de Jos, Finlanda, Danemarca și Estonia.

De asemenea, analizând datele statistice din anul 2022 cu privire la tinerii care au absolvit Nivelurile ISCED 5-8, subliniem următoarele *puncte importante*:

- în state precum Finlanda, Lituania, Ungaria, Malta și Estonia, nivelurile de ocupare în rândul tinerilor de sex masculin înregistrează niveluri foarte ridicate; pe de altă parte, remarcăm niveluri scăzute de ocupare în Italia, Grecia și Portugalia;
- nivelul de ocupare în rândul populației de sex feminin este mai ridicat în Malta, Țările de Jos, Estonia, Lituania, Irlanda și Finlanda și mai scăzut în Italia, Croația și Grecia;
- Cehia și Croația se remarcă prin decalaje semnificative între cele două categorii de tineri în ceea ce privește ocuparea pe piața muncii; în Luxemburg, Grecia, Franța, Italia și Portugalia, situația este mai favorabilă.

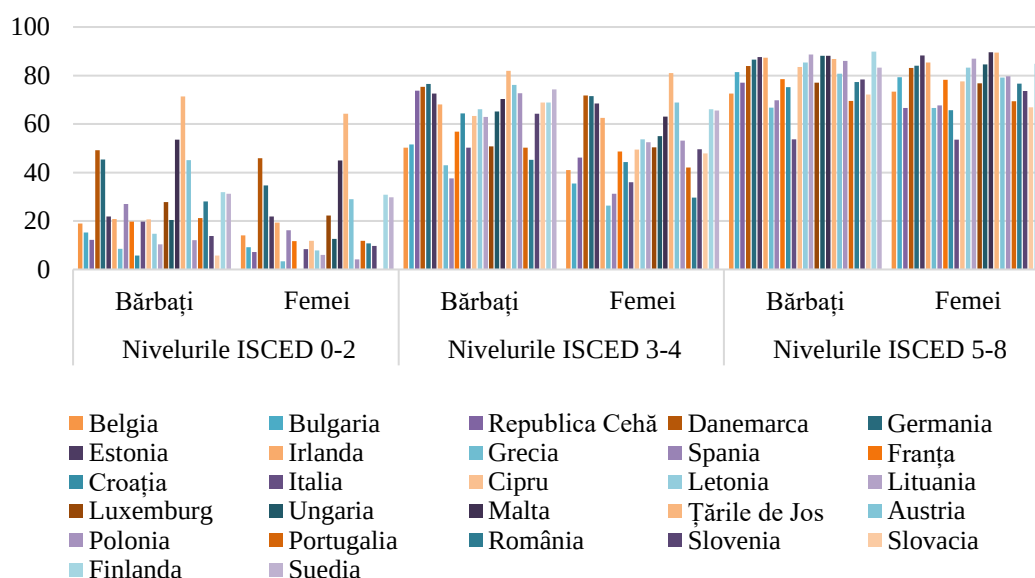


Figura nr. 2.8. Situația ocupării în rândul tinerilor, după sex și nivelul de educație (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

În continuare, vom analiza ocuparea forței de muncă și activitatea populației în funcție de vârstă, în Uniunea Europeană și în statele membre. Prin urmare, dinamica ocupării din punct de vedere al vârstei evidențiază ca *aspecte principale* pentru intervalul 2013-2022, următoarele:

- ✚ În cazul persoanelor cu vârsta variind între 25 și 54 de ani, evidențiem faptul că nivelul de ocupare a înregistrat niveluri ridicate. Populația din această categorie înregistrează o creștere a ocupării în perioada 2013-2019, urmând să scadă ușor în anul 2020, cu aproximativ 2%, comparativ cu anul 2019. Ulterior, nivelul de ocupare începe să crească în următorii doi ani de analiză, respectiv în perioada 2021-2022.
- ✚ În cazul persoanelor cu vârsta variind între 55 și 64 de ani, predomină aceeași dinamică superioară, însă trendul ocupării din perioada 2013-2019 este mai proeminent.
- ✚ Dinamica ocupării în situația persoanelor cu vârsta variind între 15 și 24 de ani este menținută la un nivel constant. Totodată, această categorie a populației a înregistrat o diminuare în 2019 în materie de ocupare. Cu toate acestea, începând cu anul 2020, situația a revenit la nivelul de ocupare dinainte de anul 2019.

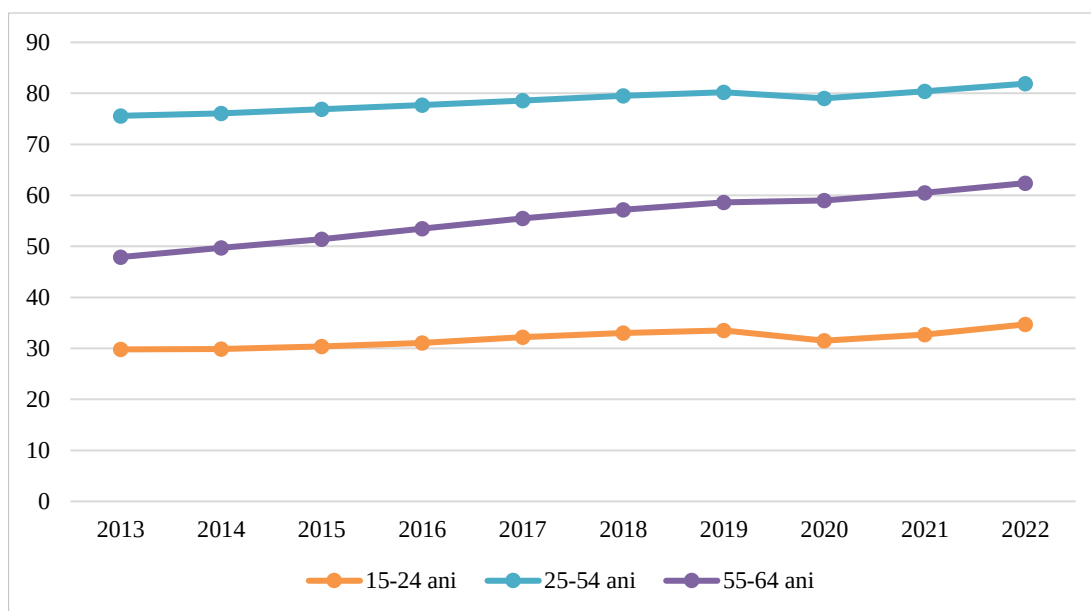


Figura nr. 2.9. Situația evoluției ocupării, în funcție de vârstă (% din populația totală)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

În cazul persoanelor a căror vârstă variază între 25 și 54 de ani, reliefăm următoarele aspecte importante la nivel european, în anul 2022:

- nivelul de ocupare este mai ridicat decât în cadrul celorlalte două categorii de vârstă;
- niveluri ridicate se observă în Slovenia (90%), Malta (88%), Ungaria (88%), Cehia (87%), Țările de Jos (87%), Luxemburg (87%) și Estonia (87%);
- niveluri scăzute de ocupare sunt observabile în Italiei, Spaniei, Greciei și României.

Persoanele a căror vârstă variază între 15 și 24 de ani se confruntă cu probleme dificile în momentul în care încearcă să ocupe un loc de muncă. Țările europene unde aceste provocări sunt predominante sunt Grecia, România, Italia, Bulgaria și Slovacia. Spre deosebire de celelalte state europene, Țările de Jos, Danemarca, Malta, Austria și Germania dețin un avantaj competitiv, întrucât se remarcă printr-un nivel superior de ocupare în cazul acestei categorii a populației.

În ceea ce privește ultima categorie de persoane, adică cele a căror vârstă variază între 55 și 64 de ani, scoatem în evidență faptul că Suedia, Estonia, Germania, Țările de Jos, Republica Cehă, Danemarca, Finlanda, respectiv Lituania, au publicat un nivel de ocupare mai ridicat. În schimb, Luxemburg, România, Croația și Grecia evidențiază niveluri scăzute de ocupare în rândul persoanelor în vârstă.

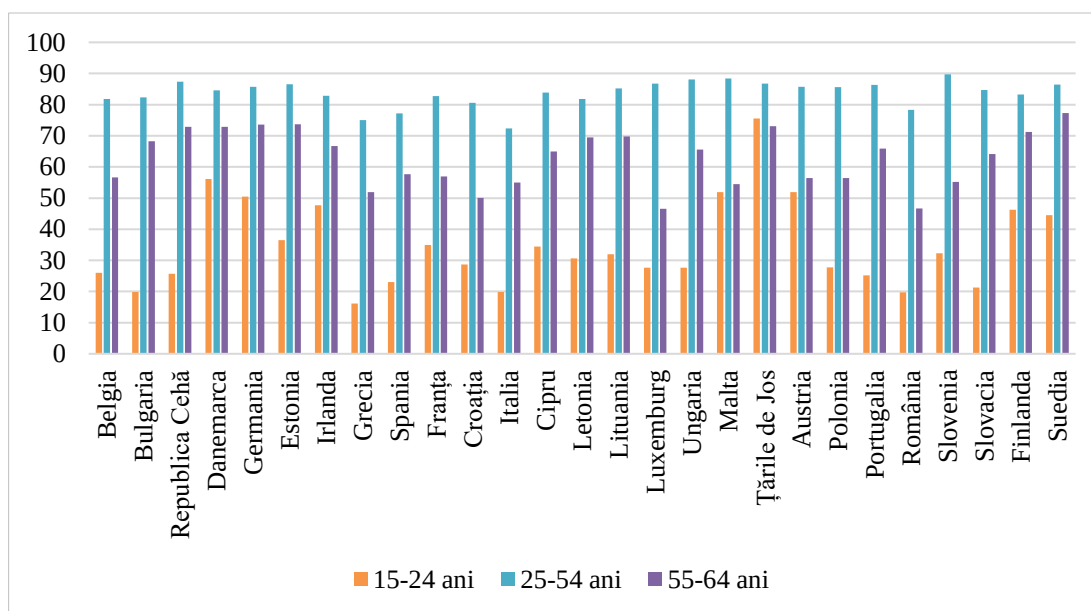


Figura nr. 2.10. Situația ocupării, în funcție de vârstă (% din totalul populației, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza șomajului la nivel european

Șomajul constituie un *dezechilibru macroeconomic*, întrucât atunci când atinge niveluri ridicate influențează creșterea economică a unei țări. Șomajul se manifestă în momentul în care persoanele care sunt apte de muncă și doresc să lucreze, nu reușesc să ocupe un loc de muncă. Accentuăm faptul că efectele șomajului sunt negative atât asupra economiei, cât și asupra persoanelor care ajung șomere, întrucât intervine o luptă psihologică pentru găsirea unui loc de muncă potrivit. Principalele cauze care generează șomajul în rândul populației sunt perioadele de criză, restructurările din companii, evoluția tehnologiilor inovative, dispariția unor profesii, înlocuirea mâinii de lucru cu roboți sau alte mașinării industriale.

În cadrul acestei secțiuni vom prezenta contextul șomajului în funcție de sex, de nivelul de educație și de vârstă.

Acordăm o atenție deosebită *șomajului de lungă durată*, deoarece este un subiect de actualitate în cadrul statelor Uniunii Europene. Șomajul de lungă durată se referă la persoanele care nu reușesc să ocupe un loc de muncă pentru o perioadă îndelungată de timp, din diverse motive. Suntem de părere că acest tip de șomaj creează probleme semnificative statelor pe termen lung, întrucât în perioadele de inactivitate prelungite din proprie inițiativă scade încrederea ocupării unui loc de muncă în viitor. Mai mult, în prezent suntem martorii unei revoluții tehnologice care generează modificări permanente în competențele angajaților. Așadar, persoanele care ajung să fie șomere o perioadă mai lungă de timp sunt predispuse la identificarea de bariere de ordin tehnologic atunci când doresc să se angajeze în viitor.

În continuare, vom analiza șomajul de lungă durată în Uniunea Europeană, în perioada 2013-2022. Evidențiem, în acest caz, persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani. Informațiile statistice evidențiază o diminuare semnificativă a șomajului de lungă durată în perioada 2014-2020, per total și după gen. Mai mult, șomajul de lungă durată începe să crească în Uniunea Europeană odată cu anul 2020, însă doar până în anul 2021. În anul 2022, evidențiem o reducere a șomajului de lungă durată. Se poate remarca faptul că în această perioadă de analiză, decalajele dintre bărbați și femei devin mai accentuate. Astfel, femeile se confruntă cu niveluri mai ridicate ale șomajului de lungă durată, în comparație cu bărbații.

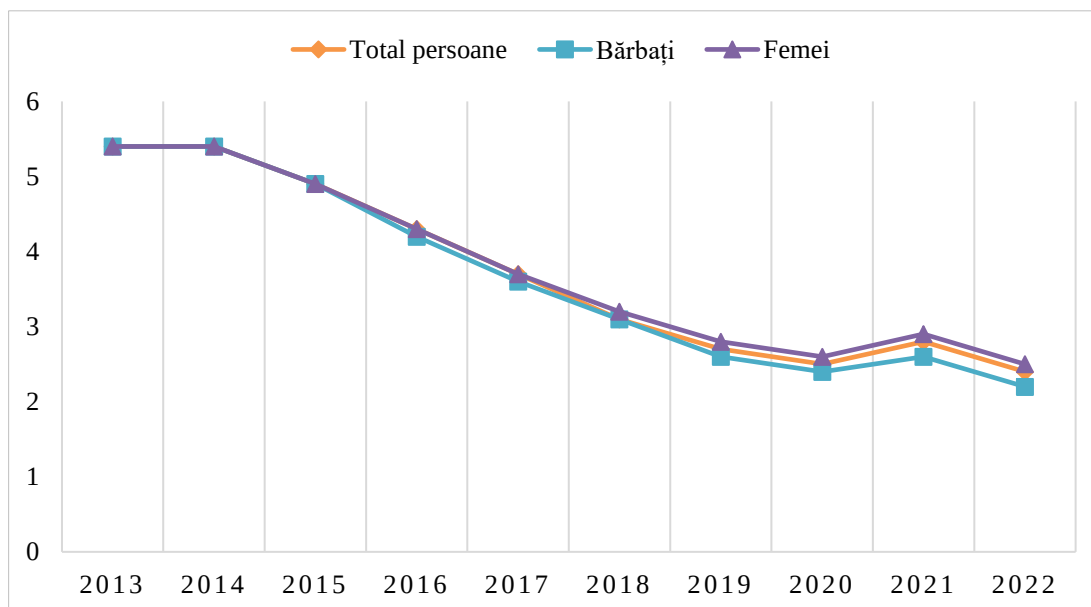


Figura nr. 2.11. Situația dinamicii șomajului de lungă durată, în funcție de sex (% din populația activă)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

În statele membre ale Uniunii Europene, situația privind șomajul de lungă durată este mai alarmantă în următoarele state: Grecia (7,7%), Spania (5%), Italia (4,6%) și Slovacia (4,1%). Din acest punct de vedere, un context mai favorabil este prezent în Danemarca, Cehia, Țările de Jos și Polonia, unde predomină niveluri reduse ale șomajului de lungă durată în anul 2022. Menționăm faptul că, în Danemarca, sistemul de protejare a salariaților și de sprijinire a șomerilor este foarte eficient. De asemenea, politicile naționale sprijină șomerii cu indemnizații decente în perioada șomajului, le oferă perspective de angajare, le asigură acces la educație și perfecționare. Toate aceste măsuri sunt destinate reducerii perioadei de prelungire a șomajului pe termen lung. Celelalte state sunt, de asemenea, modele de bune practici pentru menținerea stabilității în materie de ocupare.

Mai departe, raportându-ne la decalajele dintre bărbați și femei, se poate observa faptul că șomajul de lungă durată a fost mai *pronunțat* în Grecia, Spania și Italia. În țări precum Grecia, Italia, Spania, Slovacia și Portugalia s-au înregistrat niveluri ridicate ale șomajului de lungă durată, pentru ambele categorii ale populației. Așadar, șomajul de lungă durată constituie o provocare reală și de actualitate pentru guvernele acestor state. Grecia și Spania sunt două state care s-au confruntat cu situații economice dificile pentru o perioadă îndelungată de timp, ca urmare a crizei care a afectat, printre altele, și buna funcționare a întreprinderilor. Ca urmare, rata șomajului a început să crească, afectând populația ocupată de pe piața muncii, dar și persoanele care căutau un loc de muncă.

Totodată, șomajul pe termen lung în rândul populației tinere din Grecia și Spania atinge cote alarmante, întrucât tinerii nu reușesc să găsească locuri de muncă potrivite. Situația Italiei nu este la fel de îngrijorătoare. Șomajul pe termen lung este ridicat, însă politicile de ocupare au reușit să reducă acest tip de șomaj.

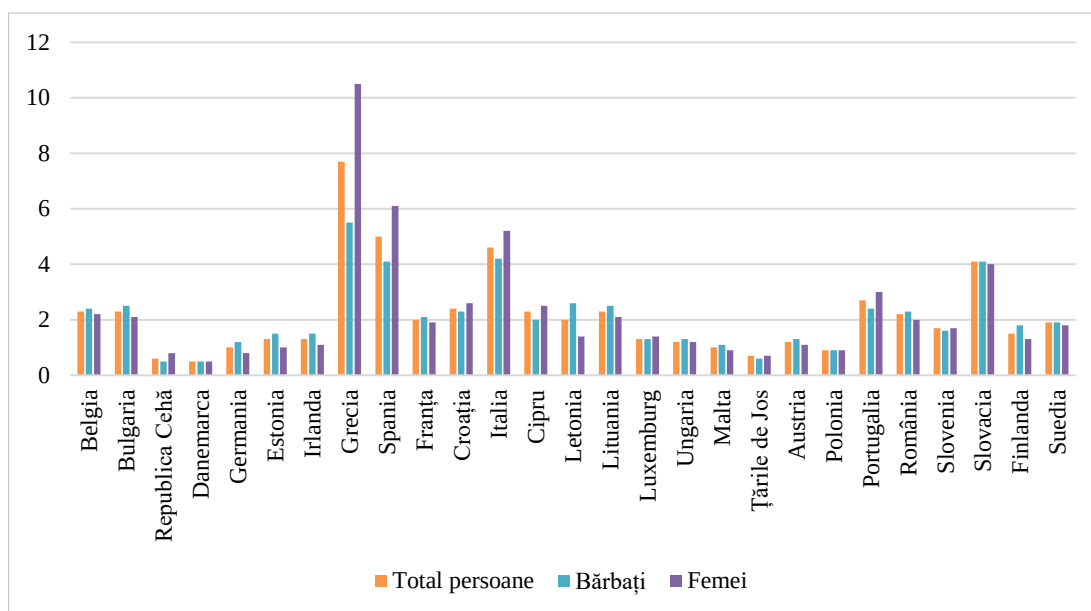


Figura nr. 2.12. Situația șomajului de lungă durată, în funcție de sex (% din populația activă, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

În această parte, vom examina și evoluția șomajului în Uniunea Europeană. Populația investigată în cadrul acestei analize include persoanele a căror vârstă variază de la 15 la 74 de ani. Drept urmare, rata șomajului în anul 2022, în Uniunea Europeană, a fost de 6,1%. Aceasta a fost cu aproximativ 13% mai mică decât în anul 2021 și cu aproximativ 16% mai mică decât în anul 2020. Situația prezentată se datorează în principal crizei sanitare. Șomajul a început să scadă în Uniunea Europeană după ridicarea restricțiilor, întrucât cetățenii europeni s-au întors la locurile de muncă sau au identificat alte locuri de muncă.

Între anii 2013 și 2019, șomajul în Uniunea Europeană a fost caracterizat de o tendință descrescătoare, urmând ca din anul 2020, acest indicator să crească până în anul 2021. Factorul determinant al creșterii șomajului în această perioadă a fost pandemia Covid-19, prin intermediul restricțiilor impuse de fiecare stat în parte.

În perioada 2013-2022, șomajul în rândul femeilor *a depășit* șomajul raportat în rândul bărbaților. În plus, datele statistice evidențiază faptul că șomajul în rândul femeilor depășește media șomajului total raportat la nivelul Uniunii Europene. Atât șomajul în rândul femeilor, cât și șomajul în rândul bărbaților evidențiază aceeași dinamică precum șomajul total: a scăzut între anii 2013-2019 și a crescut din anul 2020 până în anul 2021. Așadar, se accentuează faptul că persoanele de sex feminin se confruntă cu niveluri mai ridicate ale șomajului, comparativ cu bărbații. Cu toate că demersurile factorilor de decizie pentru reducerea acestor niveluri ridicate ale șomajului sunt active și de lungă durată, persoanele de sex feminin întâmpină în continuare bariere pe piața muncii. Menționăm faptul că recesiunile economice, structurile din cadrul pieței muncii, introducerea tehnologiilor avansate în întreprinderi, automatizarea sarcinilor de lucru, activitatea economică a întreprinderilor, nivelul educației, sezonabilitatea activităților economice constituie factori justificativi ce descriu nivelul ridicat al șomajului în rândul persoanelor de sex feminin în Uniunea Europeană.

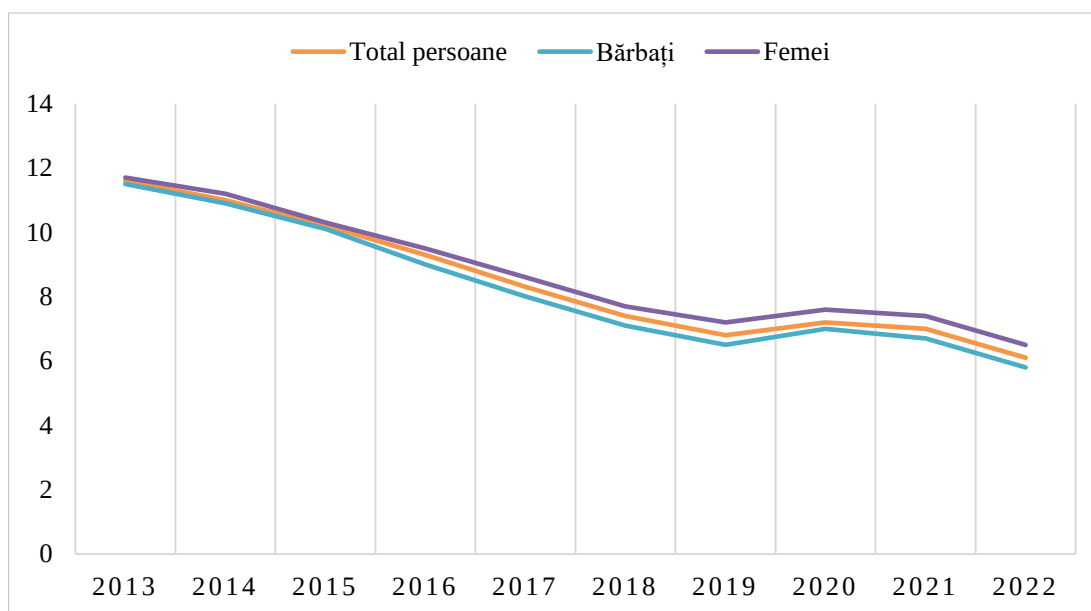


Figura nr. 2.13. Situația evoluției șomajului în Uniunea Europeană, în funcție de sex (% din populația activă)

Sursa : Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Cadrul general privind șomajul în Uniunea Europeană, în anul 2022, va fi examinat în continuare. Evidențiem faptul că la nivelul Uniunii Europene, rata șomajului a înregistrat valoarea 6,1% în anul 2022. Totodată, șomajul în rândul bărbaților a înregistrat 5,8% iar șomajul în rândul femeilor, 6,5%. Așadar, acest scenariu evidențiază *decalaje semnificative* între femei și bărbați în materie de ocupare. În general, factorii structurali creează aceste discrepanțe. Aceștia pot fi concentrarea persoanelor de sex feminin în sectoare economice slab remunerate sau crearea de locuri de muncă care nu facilitează programe flexibile.

În urma analizei șomajului la nivelul Uniunii Europene în funcție de nivelul de educație al populației, se constată niveluri ridicate ale șomajului în rândul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 0-2 (12,3%). Clasamentul este urmat de populația inclusă în Nivelurile ISCED 3-4 (5,7%). Totodată, populația care a absolvit Nivelurile ISCED 5-8 prezintă cele mai scăzute niveluri ale șomajului (3,8%). O concluzie a acestei analize accentuează faptul că diferențele dintre indivizi în ceea ce privește ocuparea pe piața muncii sunt influențate în mod semnificativ de educația pe care o dețin. Așa cum s-a menționat în secțiunea alocată procesului de ocupare, persoanele care dețin o educație ce se încadrează în Nivelurile ISCED 5-8, sunt mult mai avantajate pe piața muncii. Așadar, rata șomajului este mai redusă. Din acest punct de vedere, evidențiem competențe în domenii cheie, cum ar fi contabilitatea, ingineria electrică, medicina, arhitectura, avocatura, administrația publică.

Cerințele angajatorilor cu privire la forța de muncă au evoluat semnificativ de-a lungul timpului. Aceste cerințe au fost influențate de *factori tehnologici, demografici sau culturali*. Spre exemplu, Revoluția Industrială a declanșat pe piața muncii o cerere ridicată pentru persoane calificate, care să exploateze mașinăriile sau utilajele achiziționate de fabrici. În prezent, companiile de pe piața muncii pun un accent semnificativ pe digitalizare, inteligență artificială, sustenabilitate sau adaptabilitate. Din acest punct de vedere, atât populația ocupată, cât și populația activă trebuie să își îmbunătățească competențele digitale, întrucât majoritatea companiilor experimentează schimbări de ordin tehnologic.

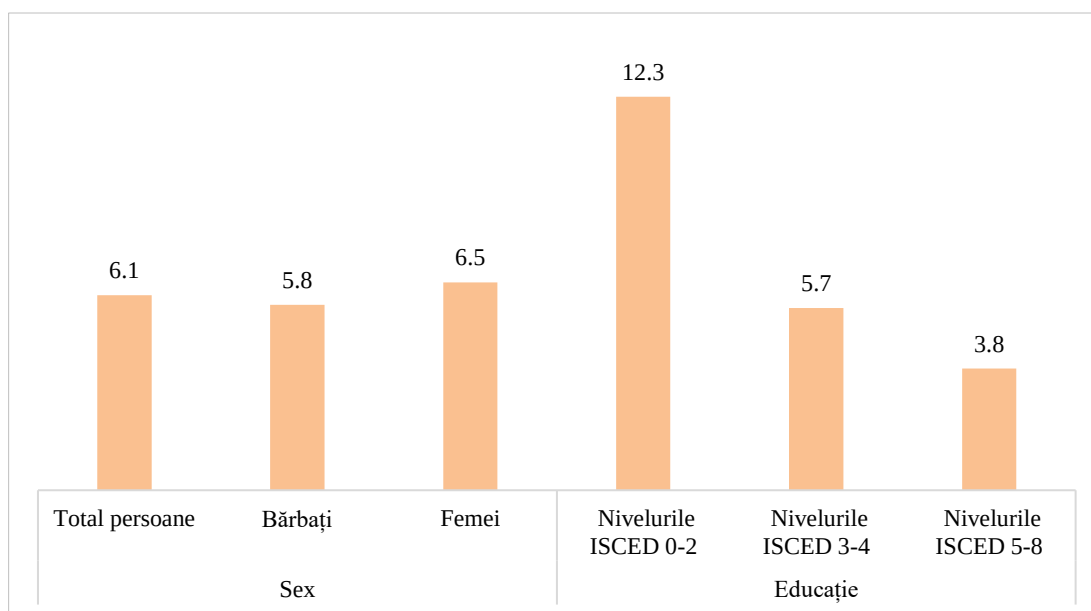


Figura nr. 2.14. Situația șomajului, în funcție de sex și de nivelul de educație (% din populația activă, 2022)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

Examinarea fenomenului de șomaj în Uniunea Europeană, după educație, reliefează *niveluri ridicate ale șomajului* în toate statele membre pentru persoanele cu studii incluse în Nivelurile ISCED 0-2. Dintre aceste țări, Slovacia, Suedia, Spania, Lituania și Letonia înregistrează procente ridicate ale șomajului. Pe de altă parte, Malta, Țările de Jos, Germania, Portugalia și Danemarca sunt statele europene care au raportat cele mai scăzute niveluri ale șomajului.

Dintre statele membre care au înregistrat procente ridicate ale șomajului în rândul populației care a absolvit Nivelurile ISCED 3-4, menționăm Grecia și Spania. Contextul este diferit pentru Cehia, Germania, Malta și Țările de Jos, întrucât au raportat cele mai scăzute niveluri ale șomajului în cadrul acestei categorii.

Categoria populației cu studii incluse în Nivelurile ISCED 5-8 prezintă cele mai scăzute niveluri ale șomajului în anul 2022, ceea ce sugerează faptul că procesul ocupării depinde semnificativ de nivelul de educație deținut. În plus, situația șomajului pentru această categorie a populației o putem aprecia ca fiind fundamentată pentru statele membre ale Uniunii Europene, cu excepția Greciei (9%), Spaniei (8%) și Ciprului (6%), unde nivelul șomajului este mai ridicat.

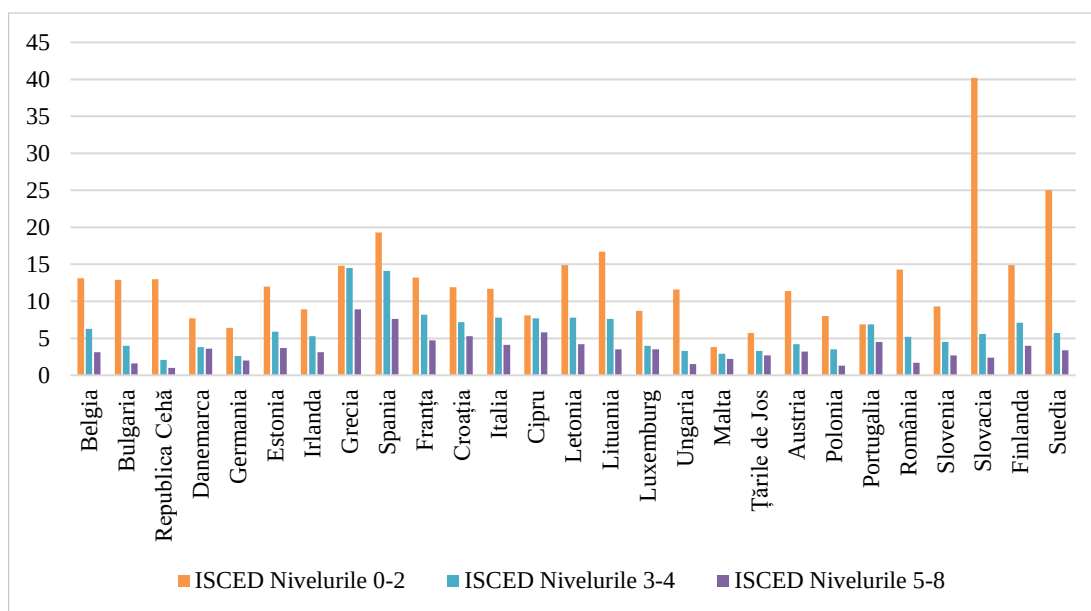


Figura nr. 2.15. Situația șomajului, în funcție de nivelul de educație (% din populația activă, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

A fost evidențiat faptul că populația cu studii incluse în Nivelurile ISCED 0-2 a înregistrat cele mai ridicate niveluri ale șomajului în Uniunea Europeană. În continuare, vom expune situația șomajului în funcție de sex și de nivelul de educație. Atât femeile, cât și bărbații înregistrează procente ridicate ale șomajului. Aceste procente depășesc nivelul șomajului înregistrat în cazul persoanele cu studii încadrate în Nivelurile 3-4 și Nivelurile 5-8, unde șomajul este mai redus. În ceea ce privește Nivelurile ISCED 0-2, persoanele de sex masculin din Slovacia, Suedia, Spania, Lituania și Letonia au înregistrat niveluri ridicate ale șomajului. În mod similar, Slovacia, Suedia, Spania, Grecia și Lituania se disting prin niveluri foarte ridicate ale șomajului în rândul femeilor cu același tip de educație.

Pe de altă parte, datele evidențiază faptul că atât bărbații, cât și femeile cu studii incluse în Nivelurile ISCED 5-8 prezintă cele mai scăzute niveluri ale șomajului. Așadar, persoanele care se încadrează în această categorie sunt mai competitive pe piață. Acestea dețin competențe transversale, necesare pe piața muncii. Majoritatea companiilor solicită resurse de muncă care dețin studii superioare și care să se adapteze mai rapid la schimbările tehnologice. Mai departe, șomajul este mai scăzut în cazul bărbaților și femeilor cu studii aflate în Nivelurile ISCED 3-4. Acest lucru sugerează faptul că șomajul scade odată cu educația deținută.

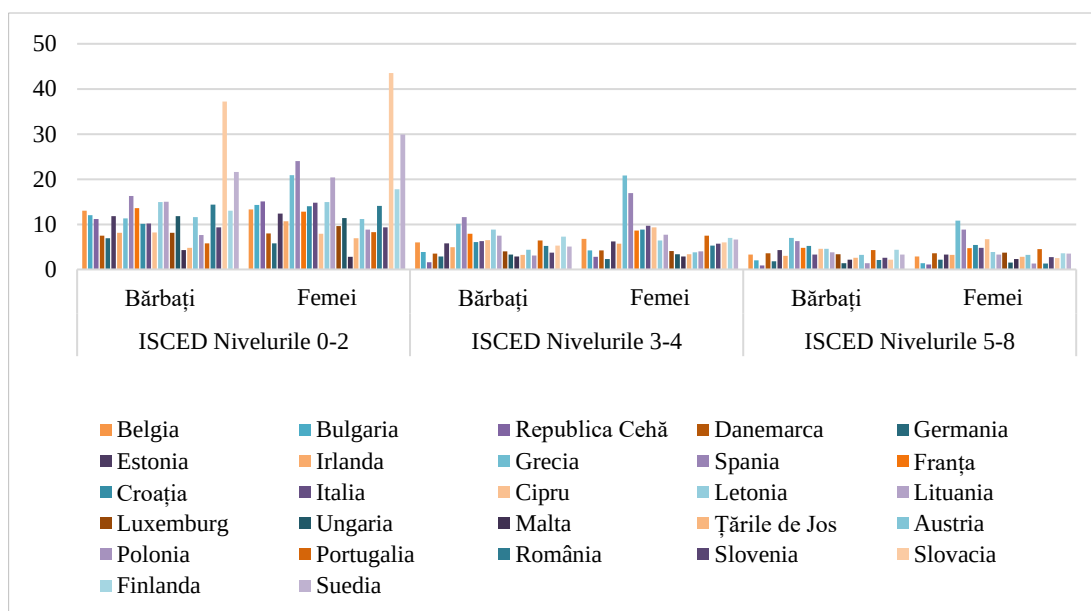


Figura nr. 2.16. Situația șomajului, în funcție de sex și de nivelul de educație (% din populația activă, 2022)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

Situația șomajului în rândul tinerilor din Uniunea Europeană accentuează *niveluri ridicate ale șomajului*. Spre exemplu, în Grecia, Spania, Italia, România, Suedia, Slovacia și Portugalia, nivelurile ridicate ale șomajului constituie o preocupare activă pentru factorii de decizie politică. Pe de altă parte, statele membre care au raportat niveluri reduse ale șomajului în rândul populației tinere sunt Germania, Cehia, Țările de Jos și Malta. Totodată, persoanele din cadrul populației totale care au vârsta cuprinsă între 25-54 de ani și cele care au vârsta cuprinsă între 55-74 de ani, au înregistrat în anul 2022 printre cele mai scăzute niveluri ale șomajului în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene. Totuși, Spania și Grecia sunt state europene care se confruntă cu niveluri ridicate ale șomajului în cadrul acestor persoane.

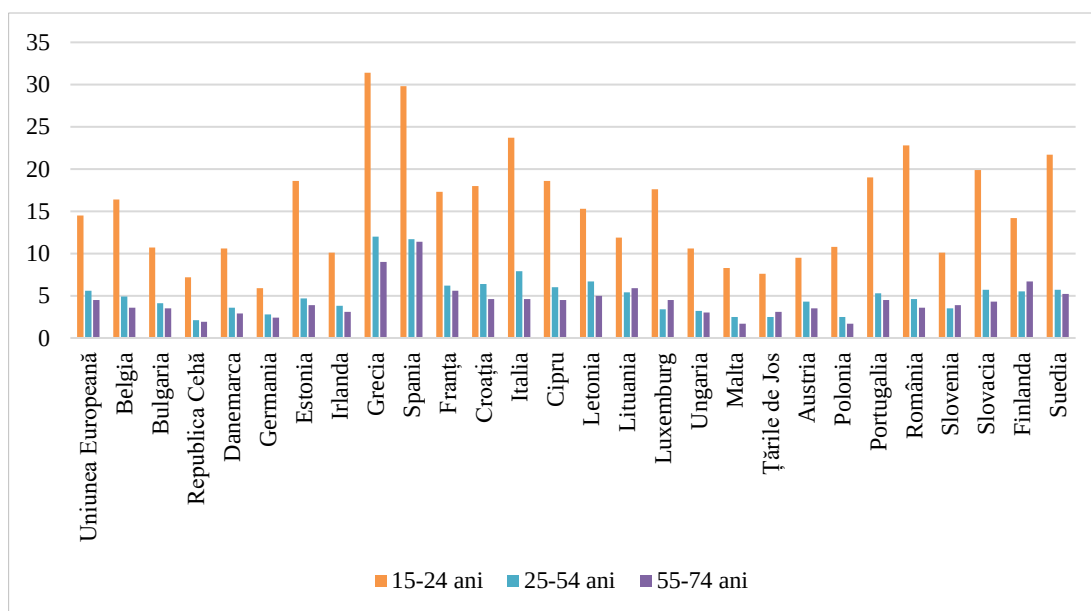


Figura nr. 2.17. Situația șomajului, în funcție de vârstă (% din populația activă, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza tranziției de la șomaj la ocupare la nivel european

Tranziția de la șomaj la ocupare este un indicator important în cadrul pieței muncii. Acest indicator marchează perioada de timp necesară pentru ocuparea unui loc de muncă după o perioadă de șomaj. Fiecare stat în parte vizează reducerea șomajului prin măsuri și politici în domeniul pieței muncii. Cu toate acestea, tranziția de la șomaj la ocupare este influențată de numeroși factori endogeni și exogeni, care pot extinde acest proces pe termen lung. Nivelul educațional deținut, amplasarea geografică a angajatorilor, numărul de locuri de muncă disponibile pe piață, condițiile de lucru și numărul de firme care activează într-un domeniu specific sunt exemple de factori care influențează procesul de ocupare a unui loc de muncă. În plus, experiența constituie un alt factor care influențează trecerea de la șomaj la ocupare, întrucât majoritatea întreprinderilor o consideră necesară în momentul angajării.

La nivelul Uniunii Europene, în anul 2022, tranziția pe piața muncii de la șomaj la ocupare a fost mai aplicabilă în următoarele state membre: Danemarca, Țările de Jos, Irlanda, Germania, Estonia și Austria. În aceste state, tranziția de la șomaj la ocupare este *favorizată de factori* precum politicile active de ocupare și reducere a șomajului, încurajarea educației pe tot parcursul vieții, sistemul educațional prestigios, colaborarea activă între întreprinderi și guvern, compatibilitatea dintre cerințele angajatorilor și competențele deținute de resursele de muncă, precum și adaptarea facilă la constrângerile de pe piață. Spre exemplu, ultimul factor a fost întâlnit pe piața muncii în timpul pandemiei de Coronavirus, atunci când majoritatea întreprinderilor nu au fost pregătite pentru schimbările majore ce au survenit odată cu restricțiile de deplasare și de vaccinare.

Pe de altă parte, statele în cadrul cărora procesul tranziției este mai dificil de realizat sunt România, Slovacia, Grecia, Bulgaria și Italia. În aceste țări, procesul de tranziție este mai lent deoarece politicile nu s-au dovedit atât de eficiente precum au fost cele din țările nordice și vestice ale Europei. În România, spre exemplu, dependența de ajutoarele sociale este foarte accentuată. Persoanele aflate în această situație preferă să primească acest tip de ajutor și să nu lucreze într-o întreprindere. În plus, nivelul educațional influențează în mod semnificativ decizia de a lucra în aceste țări. Astfel, un nivel educațional deficitar poate fi însoțit de dorința

de a nu lucra. Pe de altă parte, în țările europene unde predomină turismul ca activitate importantă în cadrul economiei, sunt mai frecvente contractele de muncă pe perioade limitate de timp, datorate activităților sezoniere.

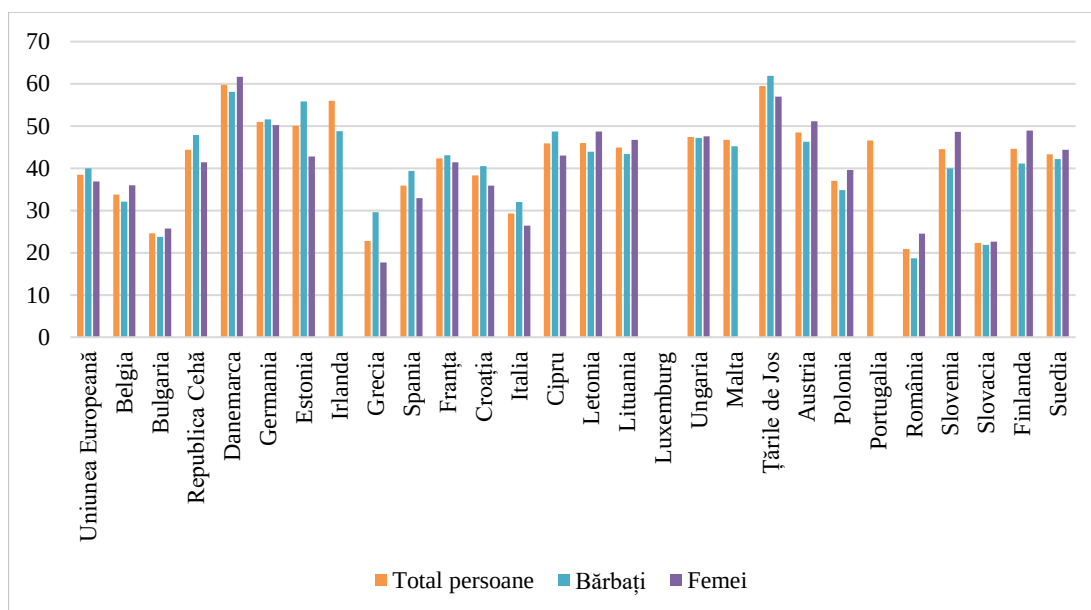


Figura nr. 2.18. Situația tranziției de la șomaj la ocuparea unui loc de muncă, în funcție de sex (% din șomaj, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza tinerilor NEET la nivel european

NEET este o abreviere care face referire la tinerii care nu studiază, nu lucrează și nu sunt interesați să întreprindă un anumit tip de activitate lucrativă pe termen lung. Un număr în creștere al acestei categorii de persoane poate genera provocări semnificative statelor europene, întrucât tinerii constituie viitorul pieței muncii europene. Din acest considerent, fiecare stat membru trebuie să sprijine tinerii care se confruntă cu probleme sociale sau economice, prin facilitarea finalizării unui program de studiu iar apoi, ocuparea unui loc de muncă compatibil cu educația deținută.

În această secțiune vom examina situația tinerilor NEET pe piața muncii, ca procent al populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 29 de ani. Astfel, analizând situația tinerilor NEET în Uniunea Europeană, reliefăm faptul că ponderea acestora în totalul populației active este *semnificativă*. În perioada 2013-2022, dinamica acestui indicator a fost descrescătoare, sugerând o situație favorabilă. O excepție de la această situație a fost anul 2020, atunci când ponderea acestora în totalul populației a început să crească, ca urmare a efectelor generate de pandemia Covid-19. În urma comparației persoanelor de sex feminin cu cele de sex masculin, a rezultat faptul că prima categorie întâmpină probleme în ceea ce privește parcurgerea unui program de studiu sau ocuparea unui loc de muncă.

Această situație este una îngrijorătoare pentru Uniunea Europeană, întrucât tinerii europeni trebuie să fie implicați în economia statelor, prin studierea unui domeniu specific și identificarea unui loc de muncă potrivit. Munca generează valoare în economie, însă creează bunăstare și în rândul populației ocupate. Cu toate acestea, foarte mulți tineri europeni nu doresc să contribuie la progresul economic al țării în care locuiesc, preferând să își ocupe timpul cu activități care nu produc rezultate. Această situație este generată, în principal, de

factori precum educația deficitară, salarii mici, abandonul școlar, mediul economic și social din care provin tinerii, mediul familial, diferențele de gen și de rasă, frica de a munci sau normele culturale specifice unei regiune. În plus, ocuparea devine un proces dificil în momentul în care tinerii nu studiază sau nu lucrează pentru o perioadă lungă de timp. De altfel, foarte mulți tineri sunt confuzi în alegerea profesiei potrivite. Posibile soluții pentru această situație ar fi orientarea profesională timpurie, implicarea în proiecte locale sau finanțarea de cursuri pentru dezvoltarea personală sau profesională.

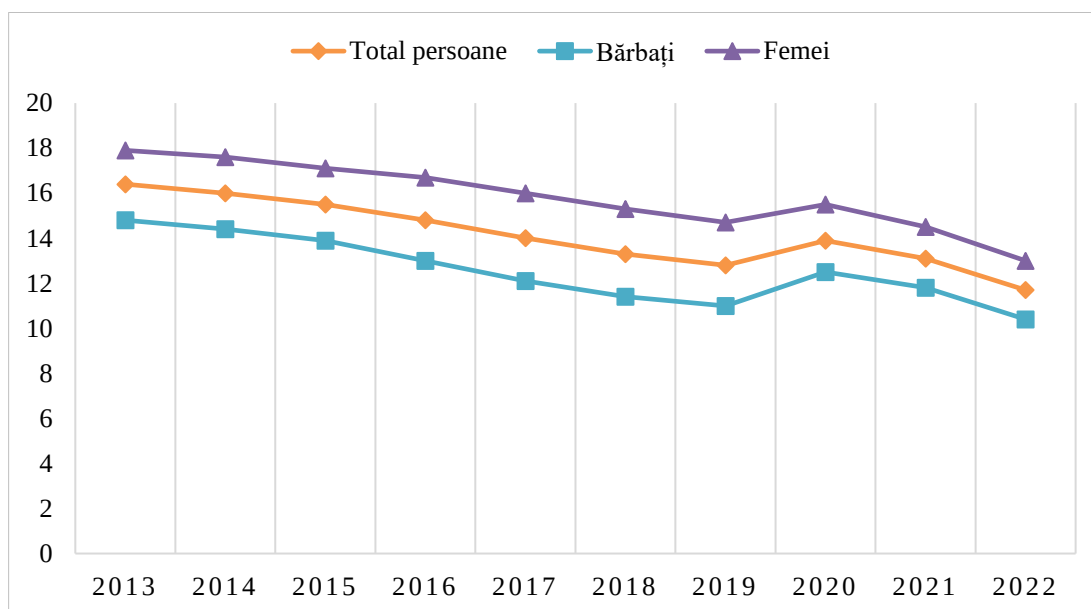


Figura nr. 2.19. Situația evoluției tinerilor NEET, pe sexe (% din populația activă)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

Mai departe, se constată faptul că în România, Italia, Grecia, Bulgaria și Cipru s-a înregistrat *un nivel ridicat al tinerilor NEET*, comparativ cu state precum Țările de Jos, Suedia, Luxemburg, Malta, Danemarca și Germania. Totodată, Italia, România, Grecia și Bulgaria au raportat în anul 2022 cele mai ridicate niveluri al tinerilor NEET de sex masculin.

Din perspectiva persoanelor de sex feminin, evidențiem faptul că în România, Italia, Bulgaria, Cehia, Cipru și Grecia, nivelurile indicatorului NEET sunt ridicate. Această situație predomină și la nivel european, ceea ce sugerează faptul că femeile întâmpină mai multe probleme referitoare la educație și la piața muncii. De obicei, barierele de pe piața muncii, responsabilitățile familiale, normele culturale sau accesul redus la educație sunt factorii principali care generează procentul ridicat al acestui indicator.

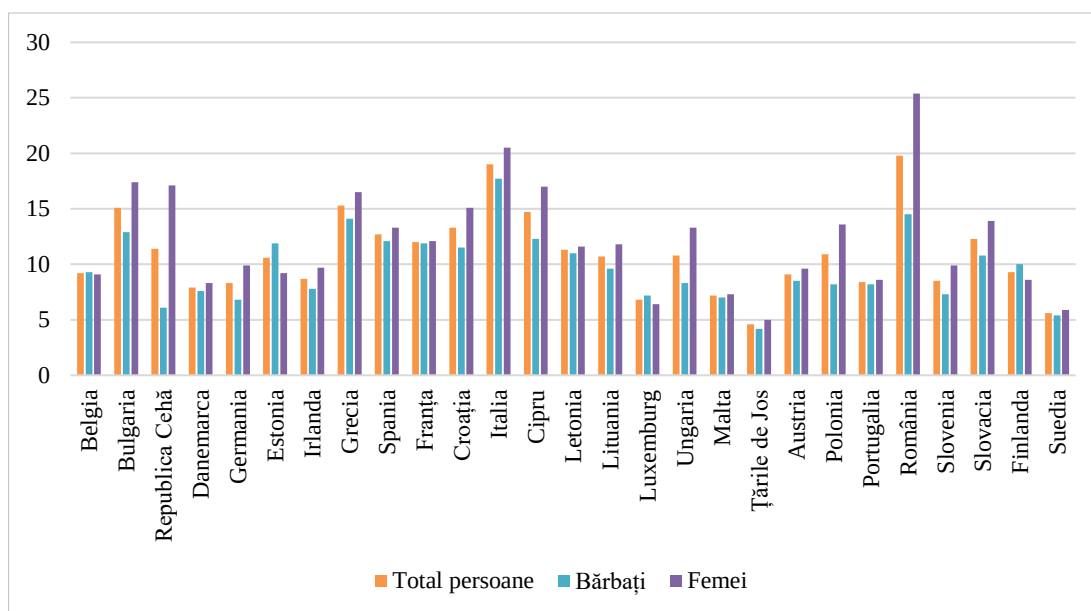


Figura nr. 2.20. Situația tinerilor NEET, pe sexe (% din populația activă)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza persoanelor angajate care au raportat un al doilea loc de muncă la nivel european

Pe piața muncii există persoane care aleg să aibă **două locuri de muncă**. De ce oamenii îți doresc și al doilea loc de muncă? În general, motivele pentru care oamenii doresc acest lucru sunt de ordin financiar, de recunoaștere și de dezvoltare personală și profesională. Totuși, circumstanțele economice se referă și la sezonabilitatea anumitor profesii. În prezent, un loc de muncă suplimentar ce ia amploare la nivel global este prezența în mediile sociale, ca și influenceri.

Vom investiga în această parte contextul persoanelor care au raportat un al doilea loc de muncă, în perioada 2012-2021. În acest sens, au fost selectate persoanele a căror vârstă variază de la 15 la 64 de ani. Evoluția numărului de persoane angajate care au raportat și un al doilea loc de muncă în Uniunea Europeană, pe lângă cel de bază, este caracterizată de fluctuații în perioada analizată. Remarcăm faptul că în perioadele 2012-2014 și 2015-2019, numărul de persoane angajate cu al doilea loc de muncă înregistrează o creștere. Din anul 2019, numărul persoanelor care au raportat al doilea loc de muncă începe să scadă semnificativ, întrucât restricțiile generate de pandemia Covid-19 au întrerupt activitățile în foarte multe întreprinderi. Mai mult, multe dintre locurile de muncă au devenit total inactive.

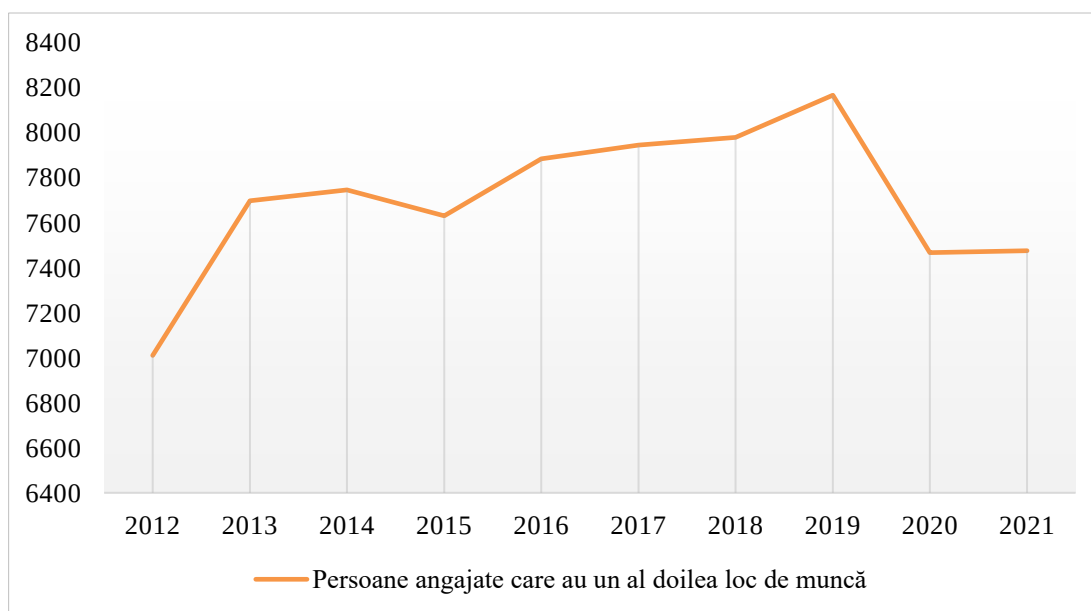


Figura nr. 2.21. Situația persoanelor angajate care au raportat un doilea loc de (mii de persoane)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Dintre statele membre ale Uniunii Europene care au înregistrat niveluri ridicate ale persoanelor cu al doilea loc de muncă, evidențiem Germania, Franța, Țările de Jos, Polonia și Spania. Pe de altă parte, în Cipru și Bulgaria evidențiem mai puține persoane cu al doilea loc de muncă. Analizând diferențele dintre femei și bărbați cu privire la al doilea de muncă, remarcăm faptul că în Germania și în Franța, femeile aleg cel mai des să lucreze în două locuri. Situația este complet diferită în Țările de Jos și în Polonia, unde bărbații ocupă, de obicei, două locuri de muncă.

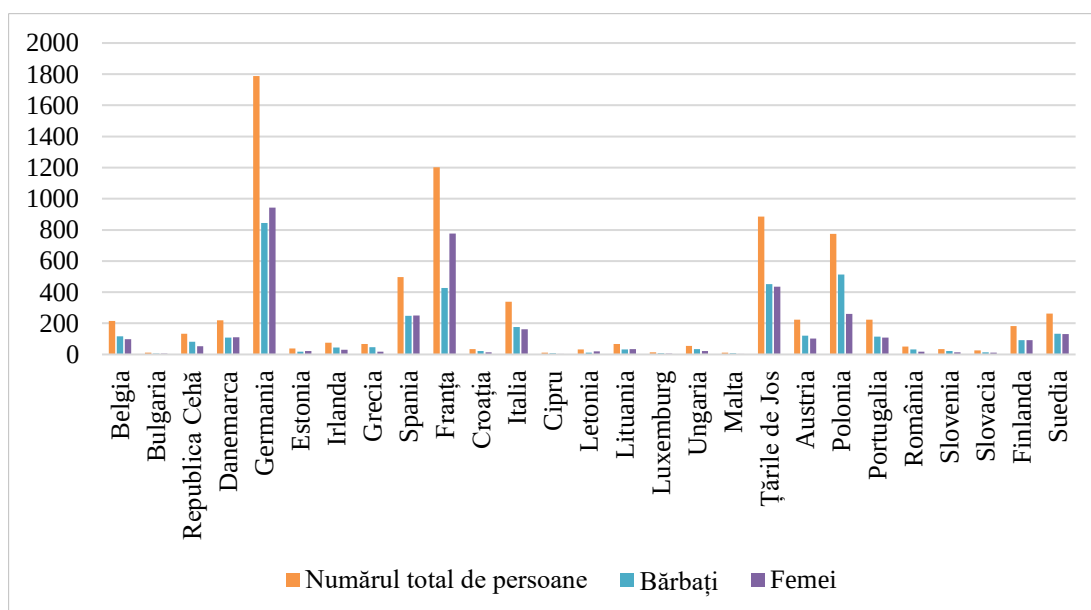


Figura nr. 2.22. Situația persoanelor angajate care au raportat un doilea loc de muncă, în funcție de sex (mii de persoane, 2021)

Sursa : Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza salariului minim la nivel european

În această parte, vom examina **salariul minim** în statele membre ale Uniunii Europene, întrucât există diferențe semnificative între acestea. La nivelul Uniunii Europene, fiecare stat membru stabilește un salariu minim legal, în funcție de împrejurările socio-economice. Din punct de vedere teoretic, salariul minim stabilit prin lege se referă la cea mai mică valoare a venitului pe care un salariat o primește în schimbul activităților prestate prin muncă.

Cele mai ridicate valori ale salariului minim lunar în primul trimestru al anului 2023 s-au înregistrat în Luxemburg, Germania, Belgia, Țările de Jos și Franța. În contrast, Bulgaria, Ungaria, România și Letonia evidențiază cele mai scăzute valori ale salariului minim lunar. Există cazuri precum Danemarca, Italia, Austria, Finlanda și Suedia, care nu raportează salariul minim lunar.

Piața muncii prezintă *discrepanțe semnificative* între statele membre în ceea ce privește salariul minim. În acest sens, Uniunea Europeană încearcă să reducă aceste decalaje pentru a asigura cetățenilor europeni un nivel de trai corespunzător.

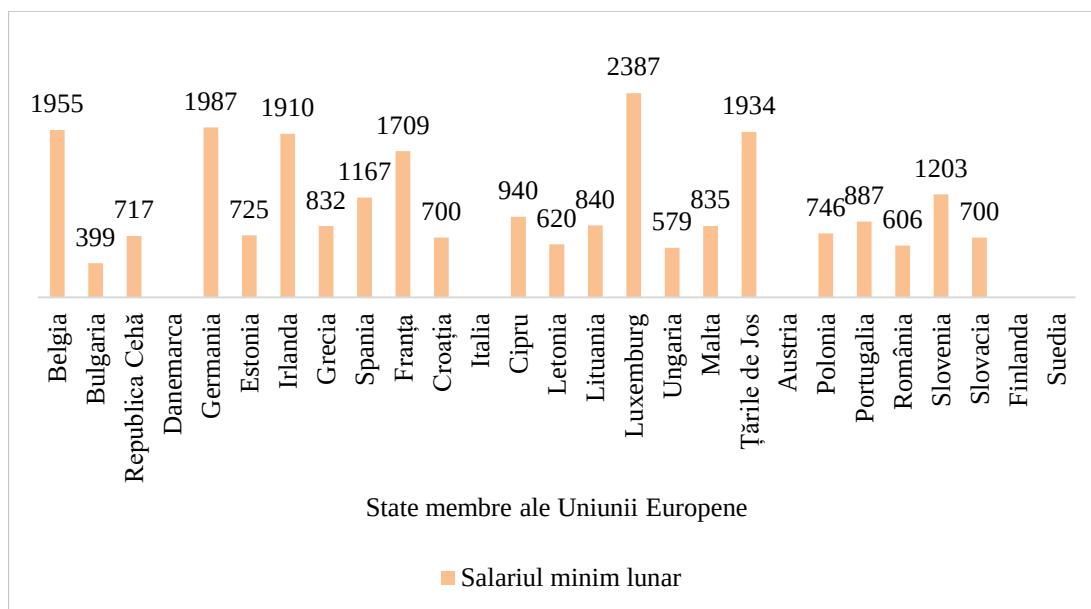


Figura nr. 2. 23. Situația salariului minim lunar, 2023 (euro)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza câștigurilor obținute de populația ocupată la nivel european

Câștigurile obținute de populația ocupată se referă la remunerația oferită de angajatori salariaților, în schimbul muncii depuse în cadrul întreprinderii. Această secțiune analizează câștigurile nete anuale obținute de populația ocupată, inclusiv câștigurile medii lunare. La nivelul Uniunii Europene, câștigurile nete anuale înregistrate de populația ocupată cresc pe măsură ce se raportăm la următoarele *tipuri de salariați*:

🇪🇺 O persoană singură și fără copii, cu câștiguri ce ating 100% din salariul mediu

În această situație, observăm valori ridicate în Luxemburg, Țările de Jos, Danemarca, Irlanda și Suedia și valori reduse în Bulgaria, România și Ungaria.

- ✚ O familie cu un singur salariat și cu doi copii, cu câștiguri care ating 100% din salariul mediu

Luxemburg, Țările de Jos, Danemarca, Irlanda și Suedia se remarcă prin cele mai ridicate valori ale câștigurilor în rândul acestor muncitori. În schimb, Bulgaria, România și Ungaria sunt statele europene care prezintă cele mai reduse valori ale câștigurilor.

- ✚ O familie cu doi salariați și fără copii, cu câștiguri ce ating 100% din salariul mediu

Din nou, menționăm faptul că Luxemburg, Țările de Jos, Danemarca, Irlanda și Suedia au înregistrat cele mai semnificative câștiguri nete anuale în rândul populației ocupate. În schimb, Bulgaria, România și Ungaria au raportat, încă o dată, câștiguri nete anuale scăzute.

- ✚ O familie cu doi salariați și cu doi copii, cu câștiguri ce ating 100% din salariul mediu

În cazul de față, evidențiem valori ridicate în următoarele state europene: Luxemburg, Țările de Jos, Danemarca, Irlanda și Austria. Totodată, Bulgaria, România și Ungaria au înregistrat valori scăzute ale câștigurilor nete anuale.

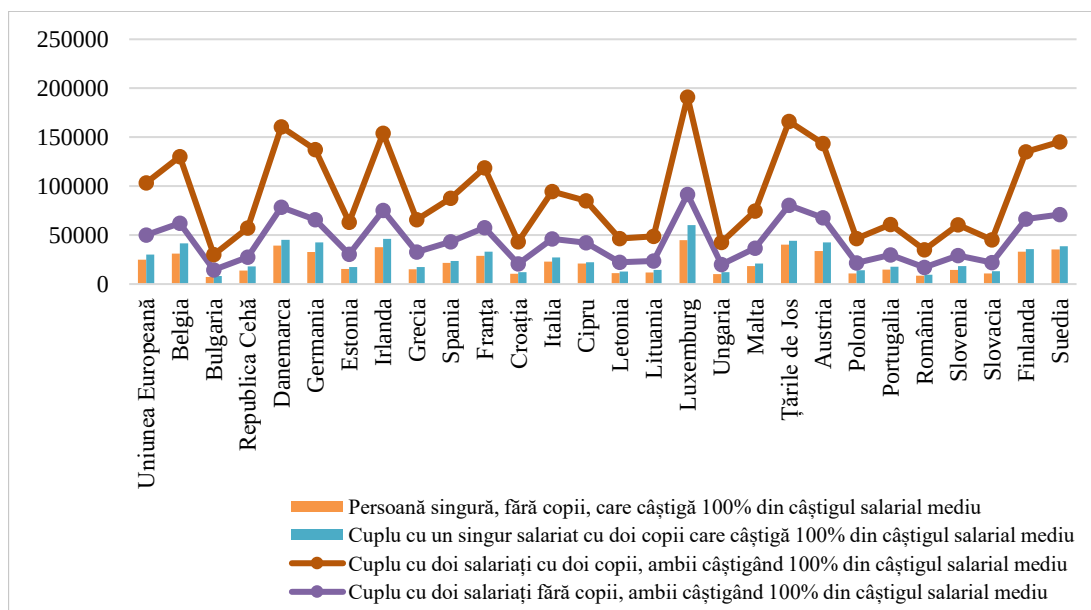


Figura nr. 2.24. Situația câștigurilor nete anuale (euro, 2021)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analizând câștigurile lunare medii obținute de populația ocupată din Uniunea Europeană, după tipul activității economice, s-a constatat faptul că cele mai multe persoane lucrează în întreprinderi din domeniul financiar și al informației și comunicării. Mai mult, evidențiem faptul că o mare parte dintre acestea sunt angajate în întreprinderi ce prestează activități profesionale și științifice, respectiv activități din domeniul utilităților (energie, gaz, ș.a.).

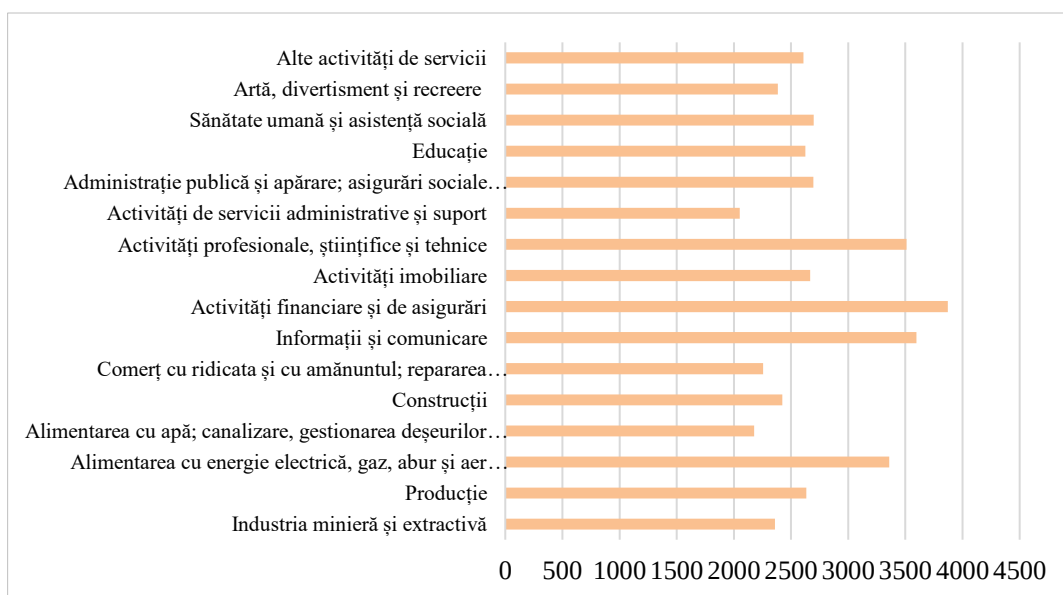


Figura nr. 2.25. Situația câștigurilor medii lunare, în funcție de activități economice (euro, 2018)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza productivității muncii la nivel european

Productivitatea muncii reprezintă un indicator important pentru domeniul pieței muncii, întrucât evidențiază performanța pe care salariații o înregistrează la locul de muncă. Astfel, o productivitate ridicată a muncii se reflectă într-o economie dezvoltată. Productivitatea muncii poate fi influențată de numeroși *factori*, cum ar fi tehnologiile inovative, implementarea roboților și a inteligenței artificiale în procesele de producție, managementul organizațional sau managementul resurselor umane.

În cadrul acestei părți, am analizat productivitatea nominală a muncii pe cap de locuitor. A fost selectat acest indicator deoarece oferă o imagine reală asupra valorii create de un salariat la locul de muncă. Irlanda și Luxemburg sunt statele membre unde productivitatea muncii pe persoană a înregistrat valori mai ridicate. În Irlanda, se poate observa o creștere a productivității muncii între anii 2019-2022, ceea ce înseamnă că pandemia Covid-19 nu a afectat semnificativ activitatea angajaților. Totodată, productivitatea muncii a înregistrat niveluri mai ridicate și în Belgia, Suedia, Danemarca sau Finlanda. Întrucât aceste state se prezintă drept lideri în ceea ce privește productivitatea muncii, cu siguranță că investițiile în capitalul uman sunt pronunțate, tehnologiile din cadrul întreprinderilor sunt inovative și competitive, infrastructura de inovare și cercetare este modernă iar tipul de management este eficient.

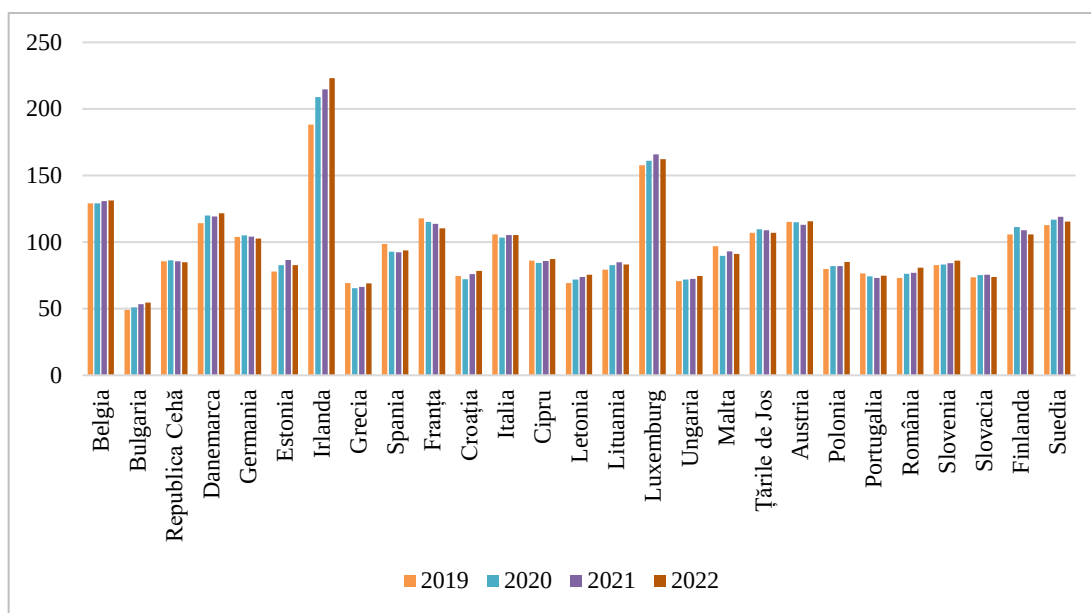


Figura nr. 2.26. Situația productivității nominale a muncii pe cap de locuitor

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza ocupării cu normă întreagă și cu timp parțial la nivel european

Populația ocupată care este încadrată la locul de muncă cu un contract pe care este menționat normă întreagă, sugerează faptul că lucrează, în general, un număr de 40 de ore pe săptămână. **Contractele cu normă întreagă** se caracterizează printr-un program standard de lucru, care diferă în funcție de țară și de angajatori. Pe de altă parte, contractele de muncă cu timp parțial sunt specifice persoanelor care lucrează mai puțin decât numărul de ore pe care îl lucrează angajații cu normă întreagă. De obicei, persoanele care aleg să lucreze cu fracțiuni de normă, au și alte obligații de realizat pe lângă locul de muncă. Exemplificăm în această situație studenții, părinții, pensionarii sau persoanele care vor să aibă mai multe locuri de muncă.

În cadrul acestei analize, vom lua în considerare procesul de ocupare cu normă întreagă și cu timp parțial pentru persoanele a căror vârstă variază de la 15 la 64 de ani. În anul 2022, majoritatea populației ocupate din Uniunea Europeană a lucrat cu normă întreagă. Totodată, numărul persoanelor care au lucrat cu timp parțial a fost cu aproximativ 79% mai mic decât numărul persoanelor care au lucrat cu normă întreagă.

În ceea ce privește clasificarea în funcție de genul persoanelor angajate, accentuăm faptul că mai mulți bărbați au avut contracte încheiate cu normă întreagă, comparativ cu femeile. Astfel, numărul bărbaților care au lucrat cu timp parțial a fost mai redus. Din acest considerent, subliniem faptul că femeile sunt mai implicate în activitățile familiale și aleg să lucreze doar câteva ore pe zi. În situația contractelor cu timp parțial, datele statistice evidențiază un număr mai mare de femei care lucrează cu acest tip de contract, în comparație cu bărbații.

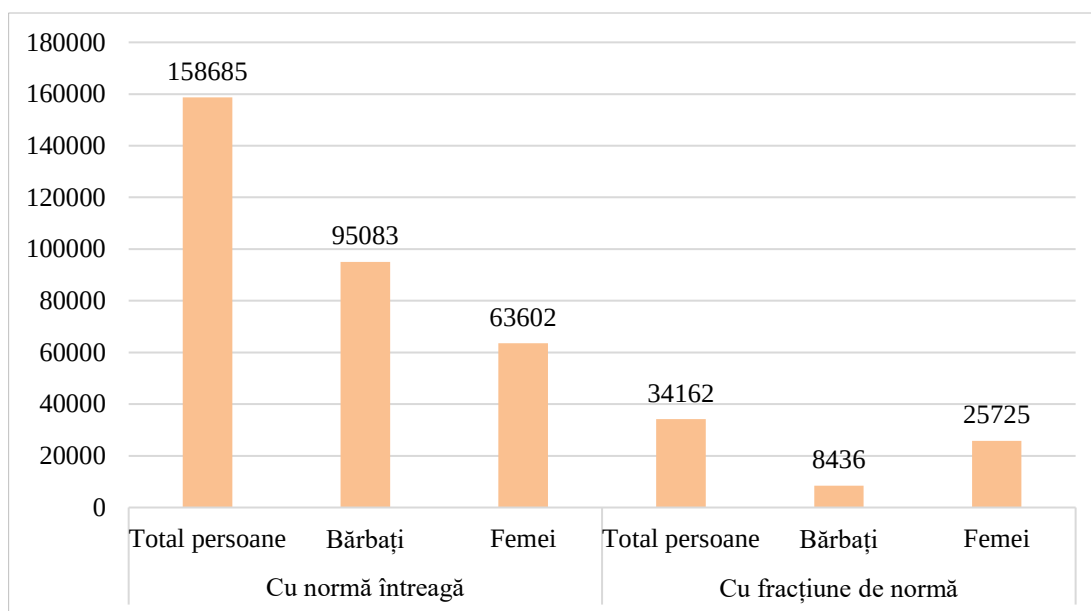


Figura nr. 2.27. Situația ocupării cu normă întreagă și cu timp parțial, în funcție de sex (mii de persoane, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Vom efectua în continuare o analiză a ocupării cu normă întreagă în statele membre. Astfel, datele statistice evidențiază un număr mare de persoane care lucrează cu normă întreagă în Germania, Franța, Italia, Spania și Polonia. Totodată, în Germania, Franța și Italia, numărul bărbaților care lucrează cu normă întreagă este mai mare decât în restul statelor europene.

Ponderea femeilor care lucrează în întreprinderi cu contracte cu normă întreagă a fost mai mare în Germania, Franța, Spania și Polonia. Decalajele dintre femei și bărbați în ceea ce privește încadrarea cu normă întreagă la locul de muncă evidențiază niveluri mai ridicate în Germania, Franța și Italia.

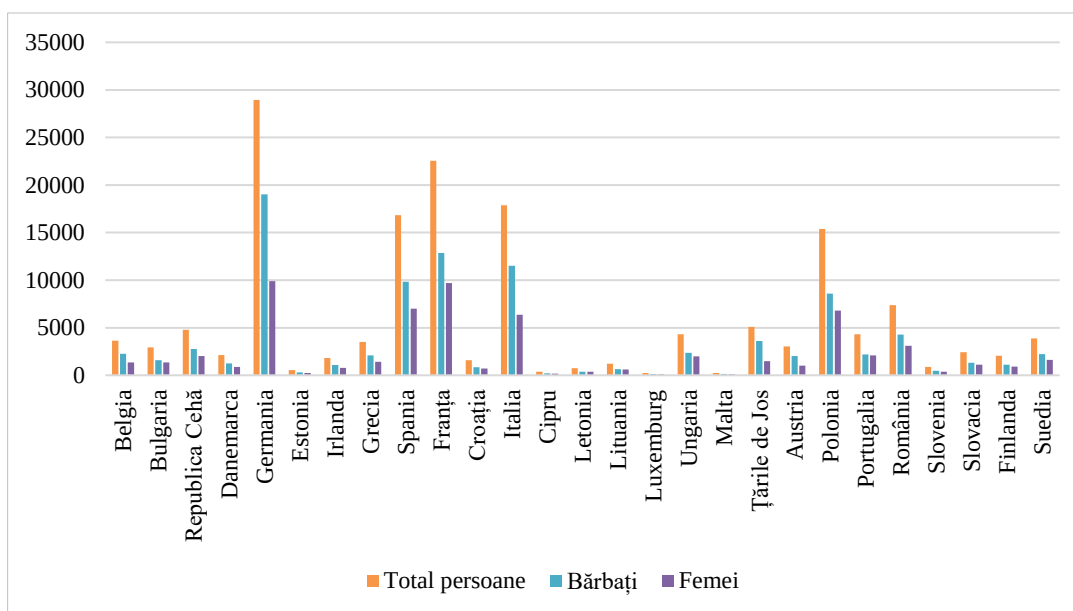


Figura nr. 2.28. Situația ocupării cu normă întreagă, după gen (mii de persoane, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Mai departe, ocuparea forței de muncă cu fracțiuni de normă este mai pronunțată în Germania, Franța, Italia și Polonia. Menționăm faptul că această situație este similară cu cea a persoanelor care lucrează cu normă întreagă. Mai mult, se observă că în Germania, Franța, Italia și Polonia, numărul femeilor care lucrează cu fracțiuni de normă depășește numărul bărbaților.

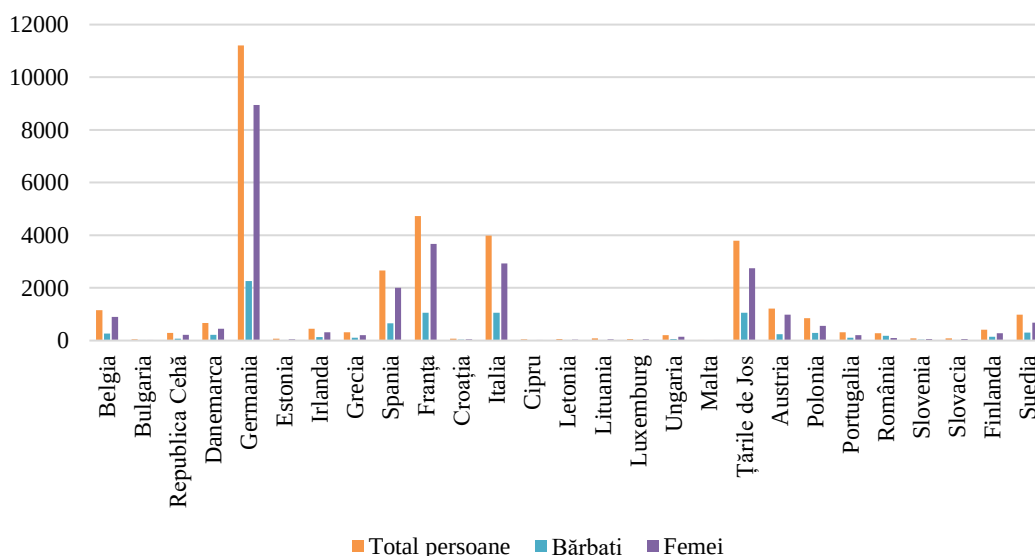


Figura nr. 2.29. Situația ocupării cu timp parțial, după gen (mii de persoane, 2022)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza orelor lucrate de populația ocupată la nivel european

În această parte, vom investiga un indicator specific pieței muncii care evidențiază *volumul orelor săptămânale lucrate* de persoanele cu un loc de muncă stabil. Au fost incluse persoanele a căror vârstă variază de la 15 la 64 de ani.

Indicatorul se referă la numărul mediu de ore pe care persoanele cu un loc de muncă îl desfășoară pentru a-și îndeplini obligațiile față de angajator. Orele lucrate de aceste persoane în întreprinderi depind în mare măsură de legislația pieței muncii, de ocupația avută, de domeniul de activitate, de tipul contractului de muncă.

La nivelul Uniunii Europene, media orelor săptămânale lucrate de aceste persoane a fost de 37,2, în anul 2021. În ceea ce privește orele săptămânale lucrate de persoanele de sex masculin și feminin, menționăm faptul că bărbații au lucrat 39,7 ore iar femeile au lucrat 34,4 ore. Situația subliniază faptul că femeile au lucrat cu aproximativ 5 ore mai puțin decât bărbații la locul de muncă.

În ceea ce privește media orelor săptămânale lucrate de persoanele angajate în statele membre ale Uniunii Europene, evidențiem faptul că persoanele din Grecia, Bulgaria, Polonia, România, Portugalia, Republica Cehă, Croația, Slovenia, Slovacia și Ungaria, au lucrat, în medie, 40 de ore pe săptămână. Această situație îi încadrează în partea superioară a clasamentului în materie de ore lucrate.

În schimb, în Țările de Jos (32 ore), Danemarca (35 ore), Germania (35 ore), Finlanda (36 ore), Austria (36 ore) și în Suedia (36 ore), situația accentuează faptul că angajații sunt mai relaxați, întrucât au lucrat mai puține ore pe săptămână. Analizând volumul orelor lucrate săptămânal de persoanele de sex feminin și masculin în statele membre, remarcăm decalaje mai semnificative în Olanda (9,2 ore), Austria (8,3 ore) și Germania (7,8 ore).

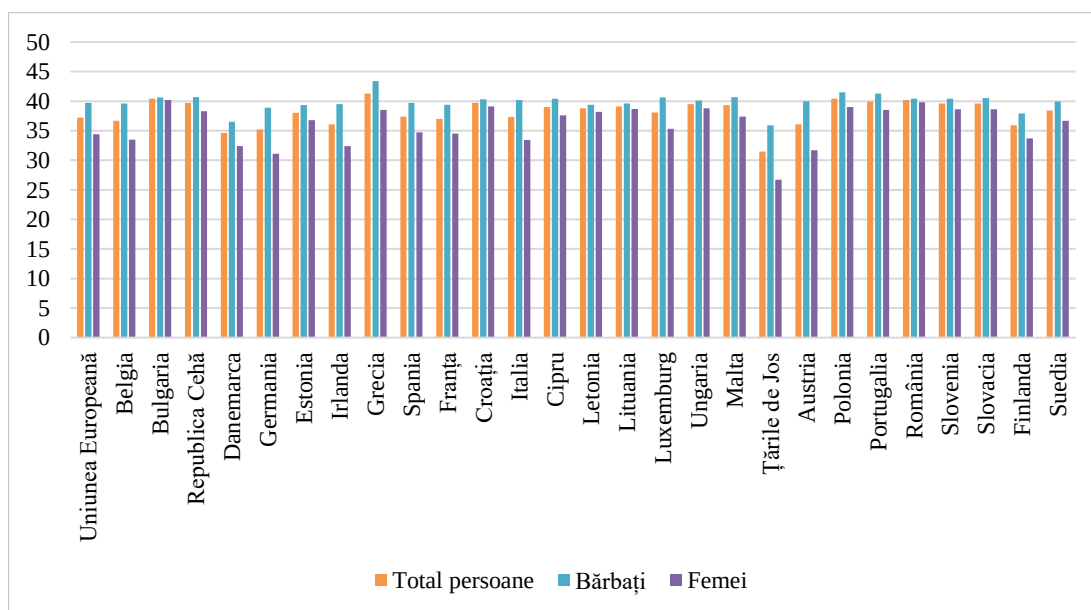


Figura nr. 2.30. Situația orelor lucrate săptămânal, după gen (ore lucrate, 2021)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza diferenței de remunerare între femei și bărbați la nivel european

Pe piața muncii, apar deseori discrepante între femei și bărbați în ceea ce privește salariile cu care sunt încadrați la locul de muncă. **Disparitatea salarială** este determinată de mai mulți factori. Principalii factori sunt discriminarea de gen, prezența redusă a femeilor în domenii de activitate dominate de bărbați, lipsa de încredere în competențele deținute de

femei, concediile determinate de creșterea și îngrijirea copiilor și contractele cu fracțiuni de normă.

Contextul european evidențiază *decalaje semnificative* între aceste bărbați și femei în următoarele state membre: Estonia, Austria, Germania, Ungaria, Slovacia și Finlanda. Decalaje minore pentru acest indicator se observă în Luxemburg, România, Slovenia și Polonia. Uniunea Europeană, prin măsuri specifice, intenționează să reducă decalajele în materie de remunerare la locul de muncă, prin intermediul unei strategii referitoare la egalitatea dintre sexe (Comisia Europeană, 2023). Această strategie se desfășoară în perioada 2020-2025.

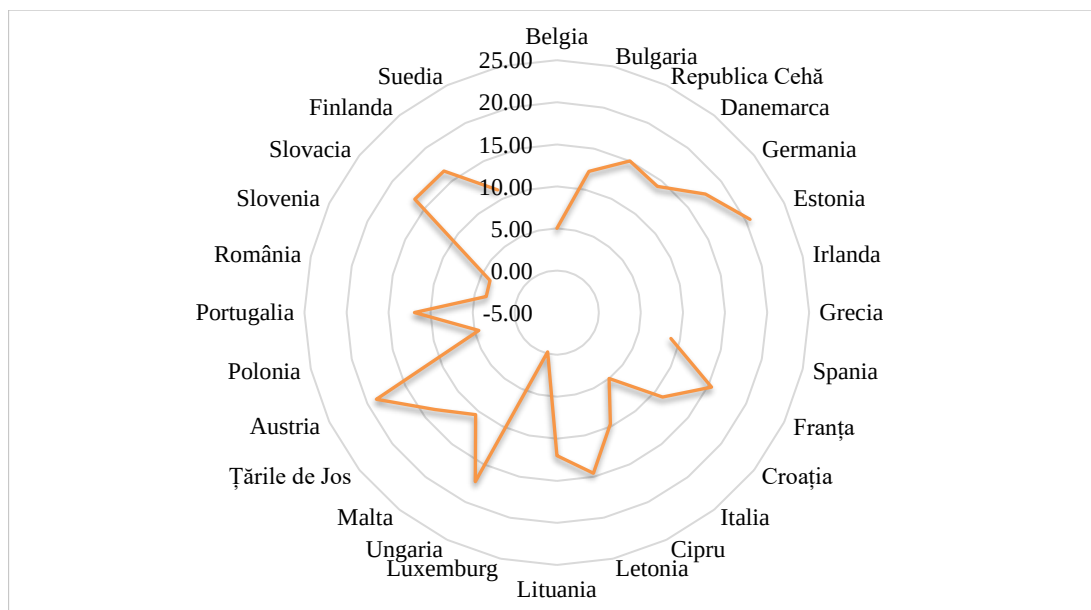


Figura nr. 2.31. Situația diferenței de remunerare existentă între femei și bărbați (% , 2021)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

Analiza populației ocupate care lucrează de acasă la nivel european

Populația ocupată care lucrează de acasă se referă la persoanele care aleg să își îndeplinească sarcinile de lucru în alt mediu decât cel de la angajator. Astfel, mulți dintre angajați aleg să lucreze de acasă, întrucât acest mod de lucru le oferă flexibilitate și comoditate.

Cu toate acestea, nu toți angajații reușesc să își desfășoare activitățile de acasă. Există anumite categorii de salariați a căror prezență este obligatorie la locul de muncă, cum ar fi în domeniile HoReCa, transport, sănătate sau educație. Foarte multe dintre locurile de muncă actuale, ale căror sarcini de lucru pot fi efectuate de acasă, utilizează internetul și tehnologiilor inovative.

În continuare, vom examina situația populației ocupate care a lucrat de acasă în perioada 2012-2021, pe total și în funcție de sex și de vârstă. Evidențiem faptul că numărul persoanelor care au lucrat de acasă a crescut odată cu anul 2019, atât pe categorii de sex, cât și pe categorii de vârstă. Comparând anul 2020 cu anul 2019, se constată faptul că procentul populației care a lucrat de acasă a înregistrat o evoluție accelerată. Cu toate acestea, datele statistice evidențiază faptul că începând cu anul 2020 și până în anul 2021, ritmul de creștere a fost mai lent.

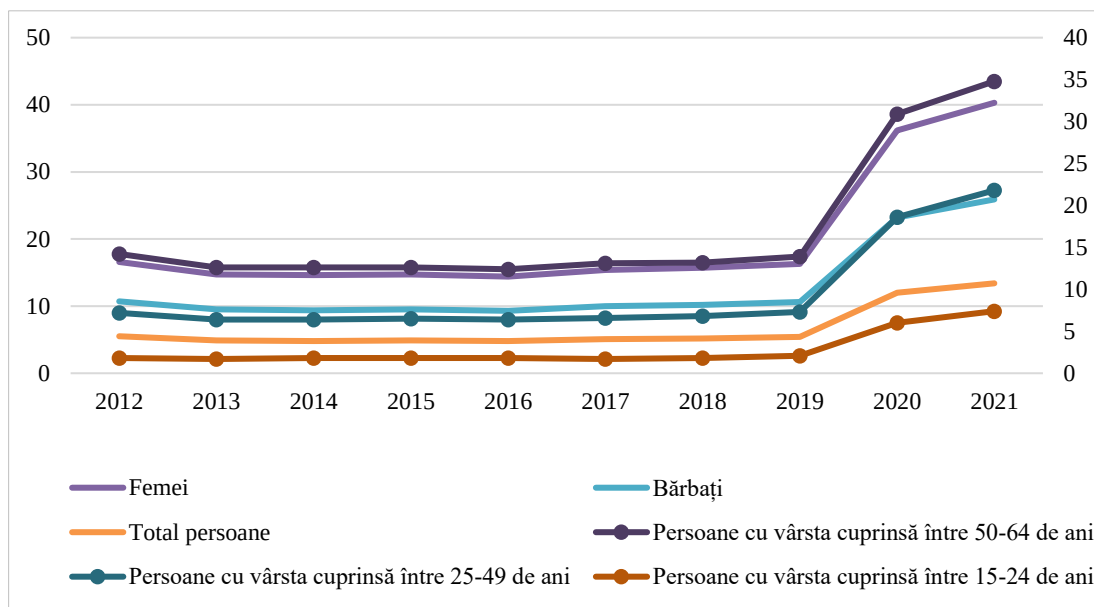


Figura nr. 2.32. Situația persoanelor angajate care lucrează de acasă (% din totalul ocupării forței de muncă)

*Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat,
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>*

În ceea ce privește contextul indicatorului la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene, un nivel mai ridicat al persoanelor care au lucrat de acasă s-a înregistrat în Irlanda, Luxemburg, Suedia, Belgia, Finlanda și în Țările de Jos. Guvernele acestor state au încurajat în mod activ persoanele să lucreze de la distanță, pentru a nu răspândi virusul. Totodată, și angajatorii au fost determinați de circumstanțe să își desfășoare activitățile în mediul online, acolo unde domeniile au permis acest lucru. Mai departe, situația persoanelor care au lucrat de acasă, în funcție de sex, subliniază faptul că femeile au lucrat cel mai des de acasă, în comparație cu bărbații.

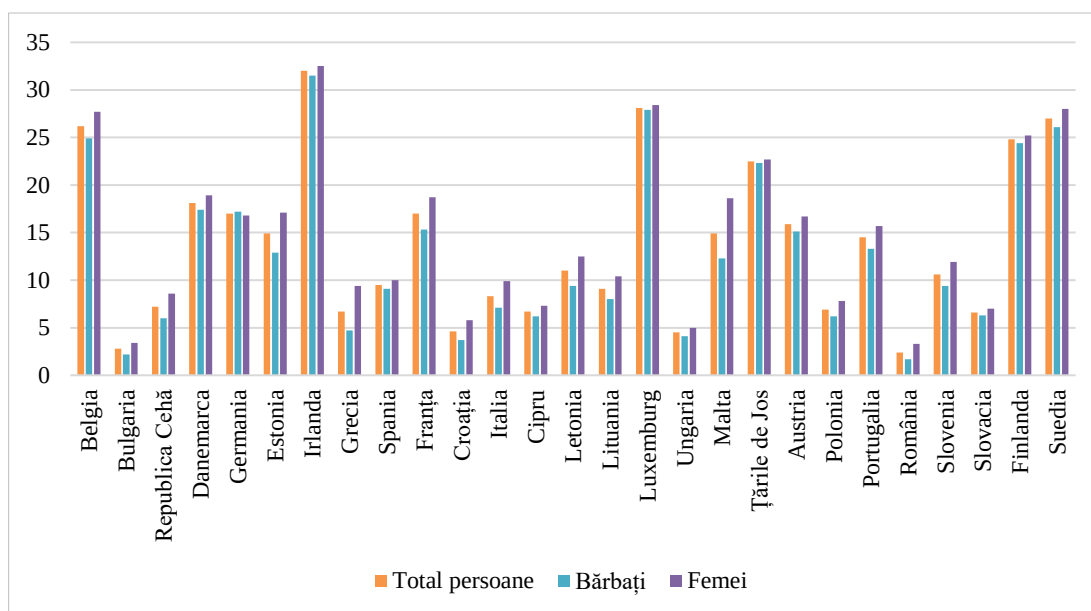


Figura nr. 2.33. Situația persoanelor angajate care lucrează de acasă, după gen (% din totalul ocupării forței de muncă, 2021)

Sursa: Elaborare proprie după baze de date europene furnizate de Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database?language=ro>

2.2. ANALIZA PIETEI MUNCII EUROPENE ÎN CONTEXTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV

2.2.1. Analiza ocupării în contextul antreprenoriatului inovativ

Analiza performanței în inovare

Informațiile publicate de Tabloul de Bord European în anul 2023 evidențiază faptul că Danemarca este **lider în inovare**. Danemarca a depășit Suedia în materie de inovare, întrucât Suedia a fost în vârful clasamentului pe o perioadă îndelungată.

Ultimii ani au fost reprezentativi pentru evoluția sistemului inovațional din Danemarca. Infrastructura de cercetare-dezvoltare-inovare, calitatea învățământului, rata ridicată a alfabetizării, cultura antreprenorială avansată, politicile care favorizează înființarea de noi întreprinderi și dezvoltarea celor deja existente, inovațiile implementate în întreprinderi, tehnologiile sustenabile, mediul de afaceri competitiv și standardul de viață ridicat sunt factori care au generat creșterea inovării în această țară europeană.

În plus, *lideri în inovare* sunt și Suedia, Finlanda, Țările de Jos și Belgia. Această performanță a fost favorizată de factorii care au contribuit și la înregistrarea performanței în Danemarca.

Precizăm faptul că Austria, Germania, Luxemburg, Irlanda, Cipru și Franța sunt țările europene considerate drept **inovatori puternici**. În principal, nivelul dezvoltat al economiei este factorul care explică poziționarea acestor state europene în această categorie. Contribuția acestor state la economia Uniunii Europene este semnificativă, mai ales în cazul Germaniei și Franței. În plus, Germania, Austria și Franța se remarcă prin existența unei industrii dezvoltate din care rezultă produse de o calitate superioară. Drept exemple, menționăm industria auto (Mercedes-Benz, BMW, Volkswagen, Peugeot), industria aerospațială (Boeing, Safran, Montana Aerospace), industria farmaceutică (Bayer Pharma, Sanofi Pasteur, Laboratoires Servier), industria financiară (Deutsche Bank AG și Société Générale) și

industria chimică (Bayer, Sanofi). Totodată, domeniul ingineriei și al tehnologiei informației este foarte dezvoltat în aceste țări.

Inovatori moderați sunt Slovenia, Cehia, Italia, Spania, Estonia, Malta, Portugalia, Lituania, Grecia și Ungaria. Capacitatea de inovare în aceste țări este mai redusă, întrucât politicile publice nu facilitează inovarea, investițiile în activitățile de cercetare-inovare sunt reduse iar anumiți factori endogeni și exogeni împiedică progresul inovării.

Spre exemplu, Italia, Spania și Portugalia sunt state foarte dezvoltate din punct de vedere economic, însă provocări precum crizele economice, șomajul ridicat, stadiul moderat al infrastructurii de cercetare-inovare și sprijinul guvernamental deficitar pentru inovare au generat schimbări semnificative în procesul de inovare.

Estonia și Lituania sunt, de asemenea, inovatori moderați. Estonia este recunoscută la nivel european drept un lider în domeniul digitalizării. De altfel, ambele state se remarcă printr-un mediu de afaceri dezvoltat și competitiv, adaptat la tehnologiile inovative actuale. În plus, resursele umane dețin competențe avansate, întrucât sistemul educațional este performant și facilitează accesul la cursuri ce abordează teme actuale. Domeniul ingineriei și tehnologiei informației este un exemplu de domeniu care a acaparat atenția tinerilor.

Mai departe, Grecia este un stat european caracterizat printr-o capacitate mare de inovare, însă criza economică cu care s-a confruntat a influențat semnificativ activitățile de inovare. În plus, șomajul ridicat, fondurile publice pentru cercetare-inovare reduse, migrația forței de muncă specializate și discrepanțele dintre educație și cerințele pieței constituie bariere în intensificarea activității de inovare. Sursele de finanțare insuficiente constituie o altă barieră pentru inovare.

Țările din Uniunea Europeană care sunt încadrate ca **inovatori emergenți** sunt Croația, Slovacia, Polonia, Letonia, Bulgaria și România. Astfel, progresul în materie de inovare este relativ mic. Principalii factori care influențează în mod negativ accelerarea proceselor de inovare în aceste state sunt investițiile reduse în activități de cercetare-inovare, performanțele scăzute ale ecosistemului de afaceri, nivelul educațional deficitar, exodul tinerilor specializați, dar și implementarea într-o manieră limitată a tehnologiilor inovative.

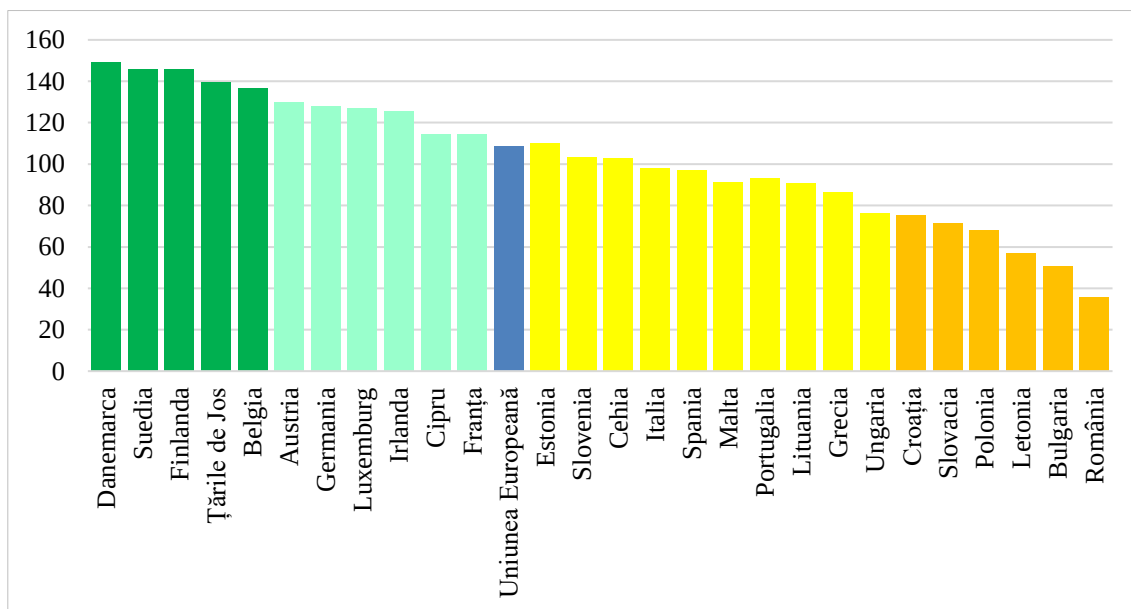


Figura nr. 2.34. Situația privind performanța în materie de inovare (2023)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană,
<https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Menționăm faptul că liderii în inovare și inovatorii puternici au înregistrat valori ale inovării care depășesc media europeană. În schimb, inovatorii moderați și cei emergenți prezintă valori sub media europeană, ceea ce înseamnă că eforturile statelor europene pentru intensificarea inovării trebuie susținute prin acțiuni specifice. În primul rând, trebuie vizate îmbunătățirea competențelor digitale ale populației, pentru a face față provocărilor economiei digitale. Chiar pandemia de Coronavirus a amplificat utilizarea internetului în mai multe sfere ale economiei naționale, cum a fost și educația. Pe de altă parte, factorii de decizie politică ar trebui să faciliteze accesul întreprinderilor mici și mijlocii la surse de finanțare care au drept scop consolidarea activităților de inovare. Spre deosebire de întreprinderile mari, care au bugete specifice pentru inovare, întreprinderile mici nu acumulează în general venituri pe care să le aloce acestor activități. Astfel, se remarcă nevoia intervenției factorilor de decizie politică. Inclusiv parteneriatele public-private pot constitui o sursă de stimulare a inovării în economie, întrucât investițiile private pot completa resursele strategice ale statului prin activități de cercetare și inovare.

Analiza resurselor umane

Resursele umane constituie o categorie specială a populației unei țări. Acest indicator include persoanele care se remarcă printr-un nivel superior de educație - de la sistemul terțiar de învățământ la un program de doctorat sau programe de învățare pe tot parcursul vieții. Informațiile furnizate de Tabloul de Bord European evidențiază un nivel ridicat al resurselor umane în Suedia, Danemarca, Țările de Jos, Finlanda, Luxemburg și Irlanda. În schimb, România, Bulgaria și Ungaria evidențiază niveluri reduse ale resurselor umane cu pregătire avansată în diverse domenii.

Absolvenții de doctorat includ persoanele care au absolvit programe de doctorat în domeniul ingineriei, științei, tehnologiei și matematicii și care nu au voie să depășească vârsta de 34 de ani. În Uniunea Europeană, se reliefează un nivel mai ridicat al absolvenților de doctorat în Suedia, Danemarca, Țările de Jos, Finlanda, Luxemburg și Irlanda. În ceea ce privește țările situate în nordul Europei, trebuie să evidențiem calitatea superioară a sistemului educațional, infrastructura de cercetare de actualitate, standardul de viață ridicat și diversitatea și disponibilitatea surselor de finanțare. În plus, guvernele naționale din aceste țări încurajează cetățenii să își stabilească un echilibru între activitățile derulate la locul de muncă și cele din timpul liber. Perspectivele de angajare după urmarea unui program de doctorat pot să fie în domeniul universitar sau în instituții de cercetare. Existența unui număr semnificativ de instituții de cercetare constituie un alt punct tare al acestor state.

Pe de altă parte, România, Bulgaria, Ungaria și Croația se caracterizează printr-un nivel redus al absolvenților de doctorat. Această situație se justifică prin prisma sistemului educațional deficitar, infrastructura de cercetare slab dezvoltată, surse de finanțare limitate și relații de colaborare restrânse. Totodată, perspectivele de angajare după absolvirea unui program de doctorat sunt incerte în aceste țări, fapt care nu încurajează asumarea unui program educațional de doctorat.

Tot în aceste state, mulți tineri aleg să studieze în alte state din Uniunea Europeană, întrucât sistemul educațional este mai performant iar perspectivele de angajare după absolvire sunt mai numeroase. Aceste discrepanțe trebuie reduse prin investiții mai mari în asigurarea infrastructurii de cercetare și inovare, granturi publice pentru finanțarea de proiecte inovative ale doctoranzilor, crearea unui mediu propice de angajare pentru absolvenții de doctorat sau crearea de parteneriate cu organisme internaționale care să favorizeze transferul de tehnologii de ultimă generație.

În ceea ce privește populația cu studii superioare, evidențiem faptul că Irlanda, Luxemburg, Cipru, Lituania și Olanda sunt lideri. Această situație sugerează faptul că statele exprimă la nivel național o implicare activă în educație. În plus, factorii de decizie politică admit importanța pe care o populație educată o are pentru societate și economie. Cetățenii europeni cu studii superioare contribuie, prin competențele și specializarea dobândite, la progresul economic, la dezvoltarea mediului de afaceri, la reducerea șomajului, la creșterea ratei alfabetizării și la tranziția spre tehnologii inovative care eficientizează procesele de producție.

Pe de altă parte, Italia și Ungaria se confruntă cu un număr redus al populației cu studii superioare. Câțiva factori determinanți ai acestei situații sunt costul studiilor superioare, accentul pe școlile profesionale, migrația tinerilor educați spre alte țări și infrastructura educațională deficitară. Cu toate acestea, factorii de decizie politică încearcă să depășească aceste decalaje prin investiții în infrastructură și promovarea sistemului de învățământ superior ca instrument de îmbunătățire a standardului de viață.

Populația preocupată de învățarea pe tot parcursul vieții reliefează niveluri mai ridicate în Suedia, Danemarca, Țările de Jos și Finlanda. Acest lucru sugerează faptul că oamenii sunt interesați să acumuleze informații noi și să își îmbunătățească competențele. Pentru a întâmpina într-un mod facil provocările globale, oamenii trebuie să învețe pe tot parcursul vieții.

Multe dintre locurile de muncă sunt influențate astăzi de tehnologii noi, de automatizare și de implementarea inteligenței artificiale în multe procese de muncă. Competențele noi, precum cele digitale, ajută oamenii să se dezvolte și le asigură o bază solidă pentru ocuparea unui loc de muncă.

În Grecia, Croația și România, sunt prezente mai puține persoane implicate în învățarea pe tot parcursul vieții. Elementele care împiedică oamenii să acumuleze cunoștințe noi și să își perfecționeze abilitățile sunt de ordin economic și social. Aceste elemente fac referire la veniturile reduse obținute la locul de muncă, costurile de întreținere, deficitul de locuri de muncă, decalajul educațional în materie de infrastructură și metode de predare și la lipsa de echilibru între viața personală și cea profesională. În general, forța de muncă slab calificată nu contribuie în mod substanțial la dezvoltarea economică prin inovare sau productivitate.

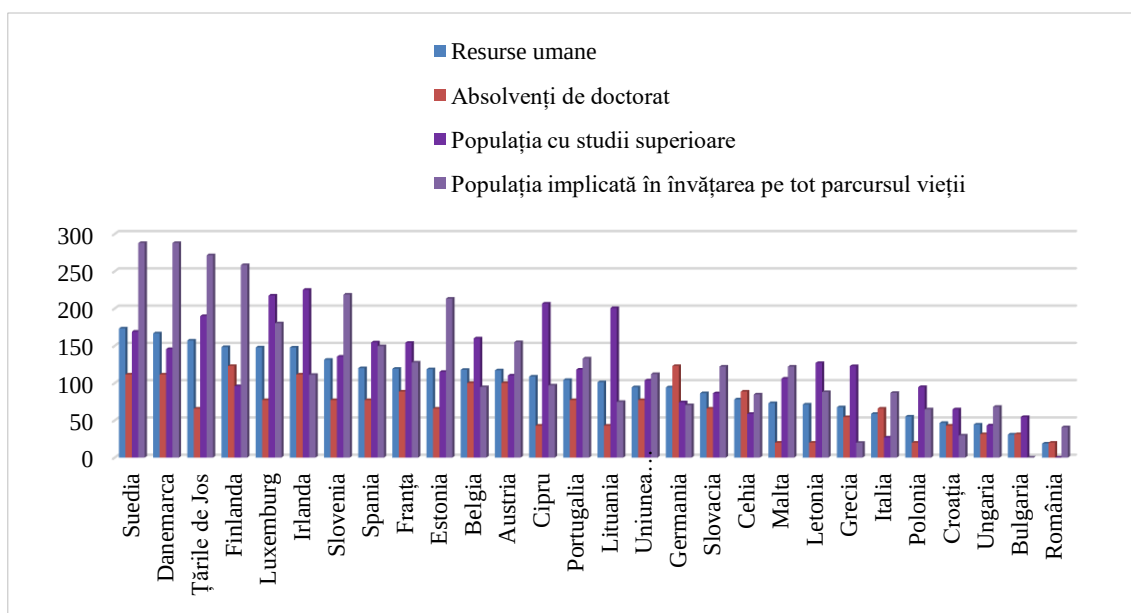


Figura nr. 2.35. Situația privind resursele umane

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Rezultatele evidențiază un nivel ridicat al resurselor umane cu un nivel de educație superior în țările localizate în partea de nord și de vest a Europei. Situația este problematică în statele europene situate în Europa de Est și de Sud. Uniunea Europeană încearcă să reducă aceste discrepanțe prin măsuri și reglementări specifice intensificării inovării.

Analiza investițiilor firmelor

Investițiile firmelor în activități de inovare sugerează aportul financiar al întreprinderilor pentru inovare în cadrul întreprinderii, în rândul angajaților sau pentru alte tipuri de activități. În această parte, vom examina investițiile totale ale întreprinderilor în inovare, cheltuielile de cercetare-inovare în sectorul de afaceri și cheltuielile cu inovarea pe persoană angajată.

Investițiile totale ale întreprinderii pentru inovare reliefează un volum mai pronunțat al acestora în Germania, Belgia, Suedia, Danemarca și Cehia. În Austria, Finlanda, Franța și Estonia, investițiile în inovare sunt, de asemenea, semnificative. Situația este mai complicată în România, Letonia, Bulgaria și Croația, întrucât investițiile întreprinderilor pentru inovare înregistrează cele mai mici valori. Procesul investițional în aceste state este influențat în mod semnificativ de politicile în materie de inovare, de infrastructura de inovare, de competențele forței de muncă și de calitatea învățământului.

Cheltuielile pentru cercetare-inovare în sectorul de afaceri înregistrează valori foarte ridicate în Suedia, Belgia, Austria, Germania, Finlanda și Danemarca. De asemenea, în Franța, Țările de Jos și Slovenia, volumul cheltuielilor pentru cercetare-inovare sunt substanțiale. Evidențiem faptul că în state dezvoltate din punct de vedere economic, precum Italia, Spania și Irlanda, cheltuielile pentru cercetare-inovare în sectorul de afaceri sunt cu mult mai mici decât în alte state europene avansate. Încă dată, Letonia și România au înregistrat niveluri foarte scăzute ale cheltuielilor pentru cercetare-inovare în sectorul de afaceri.

Un alt indicator pe care îl vom analiza îl constituie *cheltuielile cu inovarea pe persoană angajată*. În Suedia, Irlanda, Belgia și Germania, cheltuielile cu inovarea pe persoană angajată sunt cele mai semnificative. De asemenea, niveluri ridicate ale acestui indicator se remarcă în Danemarca, Franța, Finlanda, Cehia și Austria. Aceste state europene au raportat un nivel al cheltuielilor cu inovarea pe persoană angajată peste media europeană, ceea ce înseamnă că scenariul este unul pozitiv. La fel ca în cazul celorlalți doi indicatori privind investițiile firmelor și cheltuielile de cercetare-dezvoltare în sectorul de afaceri, România, Letonia și Bulgaria sunt pe ultimul loc în acest clasament, ceea ce sugerează faptul că mediul antreprenorial alocă resurse limitate pentru activitatea de cercetare.

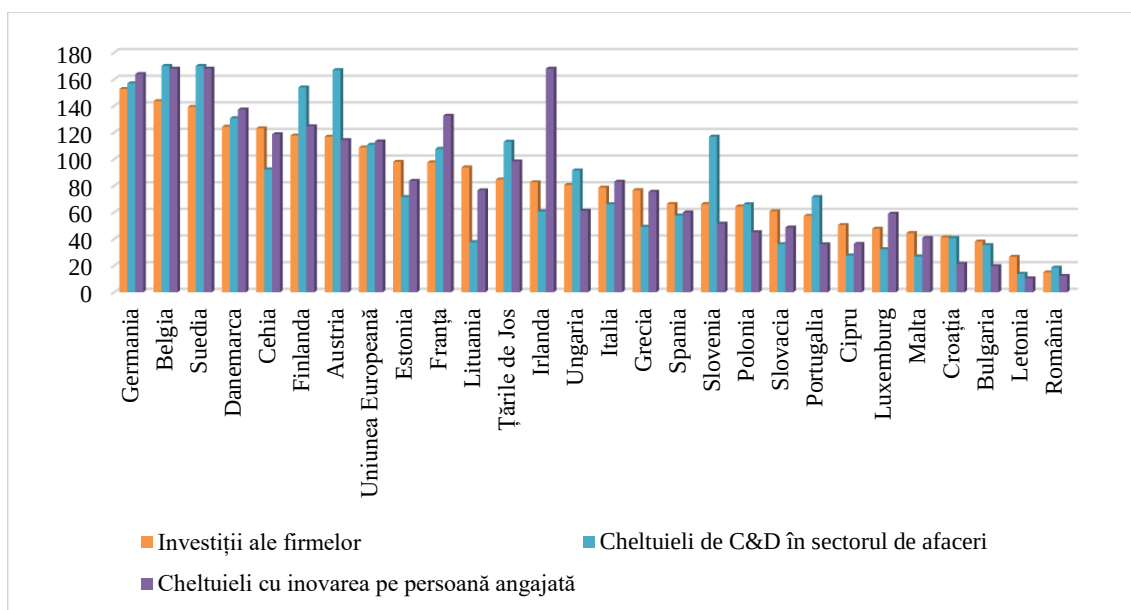


Figura nr. 2.36. Situația privind investițiile întreprinderilor

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Concluziile subliniază faptul că țările situate în nordul și în vestul Europei sunt lideri în ceea ce privește investițiile firmelor, cheltuielile de cercetare-dezvoltare în sectorul de afaceri și cheltuielile cu inovarea pe persoană angajată.

Analiza IMM-urilor inovative

La nivelul Uniunii Europene, cele mai multe **întreprinderi inovatoare** se află în Grecia, Cipru, Finlanda și Belgia. Totodată, în state prospere din punct de vedere economic precum Germania, Austria, Irlanda, Italia, Franța și Țările de Jos, numărul întreprinderilor inovatoare depășește media europeană.

IMM-urile care introduc inovații de produse se referă la întreprinderile care au realizat un produs nou și pe care intenționează să îl comercializeze pe piață. Grecia, Cipru, Suedia și Finlanda sunt lideri în această privință. În schimb, România este statul european cu cel mai scăzut nivel al IMM-urilor cu inovații de produse. Pentru a reduce decalajele economice, factorii de decizie politică din Grecia au investit în ecosistemul de afaceri punând accent pe domeniul tehnologic (software, inteligență artificială, introducerea roboților, realitatea virtuală, analiza datelor, învățare automată, biotehnologii, nanotehnologii).

De asemenea, Suedia și Finlanda sunt recunoscute la nivel global pentru stadiul avansat al inovării în întreprinderi, dar și pentru forța de muncă calificată. Accentuăm faptul că Cipru este una dintre țările cu cele mai multe IMM-uri care introduc inovații. Ecosistemul de afaceri dispart, infrastructura de cercetare și inovare performantă, inițiativele guvernamentale și resursele de muncă înalt calificate au favorizat dezvoltarea acestui stat în materie de inovare. Pe de altă parte, România se situează pe ultimele poziții în clasament. Acest context derivă dintr-un ecosistem de inovare incomplet, forță de muncă slab calificată, o promovare deficitară a inovării, fonduri insuficiente pentru inovare și infrastructură de cercetare subdezvoltată.

Mai departe, IMM-urile care introduc inovații de procese pe piață se referă la întreprinderile care alocă investiții pentru inovarea proceselor de afaceri, pentru dezvoltare și competitivitate.

În Uniunea Europeană, cele mai multe IMM-uri care au introdus inovații de procese s-au înregistrat în Grecia, Cipru, Belgia, Germania și Finlanda. Din nou, Grecia, Cipru și Finlanda sunt lideri în ceea ce privește IMM-urile care introduc inovații de procese. La aceste țări, se adaugă Belgia și Germania, ambele având un ecosistem dezvoltat de inovare. Exemple de inovații de procese sunt externalizarea unor activități pentru reducerea costurilor, integrarea tehnologiilor digitale în întreprinderi pentru facilitarea operațiunilor economice, metode de management eficient și automatizarea anumitor sarcini.

Pe de altă parte, Ungaria și Bulgaria sunt statele europene cu cea mai redusă pondere a IMM-urilor care au introdus inovații de procese. Evidențiem, din nou, un ecosistem deficitar în inovare, competitivitate și stimularea forței de muncă.

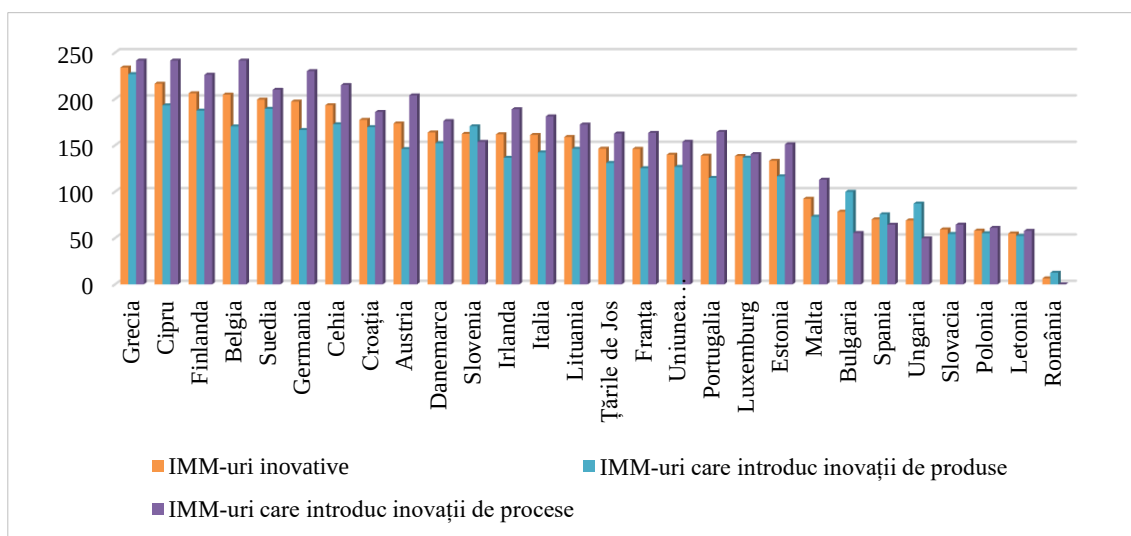


Figura nr. 2.37. Situația privind IMM-urile inovative

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

În cazul întreprinderilor inovatoare, liderii sunt statele din Europa de Sud și de Nord. Un lucru interesant este poziția Greciei și a Ciprului în partea superioară a clasamentului în ceea ce privește IMM-urile inovative, IMM-urile care introduc inovații de produse și IMM-urile care introduc inovații de procese. Situația accentuează faptul că eforturile Greciei de a depăși situația economică negativă din trecut sunt constante.

A mai fost menționat faptul că întreprinderile care introduc inovații de procese în Uniunea Europeană sunt în număr mai mare decât întreprinderile care introduc inovații de

produse. Figura de mai jos evidențiază tipurile de procese noi sau îmbunătățite implementate de întreprinderile inovatoare de procese. Se constată faptul că cele mai importante sunt metodele de prelucrare a informațiilor și de comunicare, metodele de contabilitate și operațiuni administrative, precum și metodele de organizare și gestionare a muncii. Un punct forte îl constituie accentul pe resursele umane, întrucât sunt foarte importante în procesul de inovare.

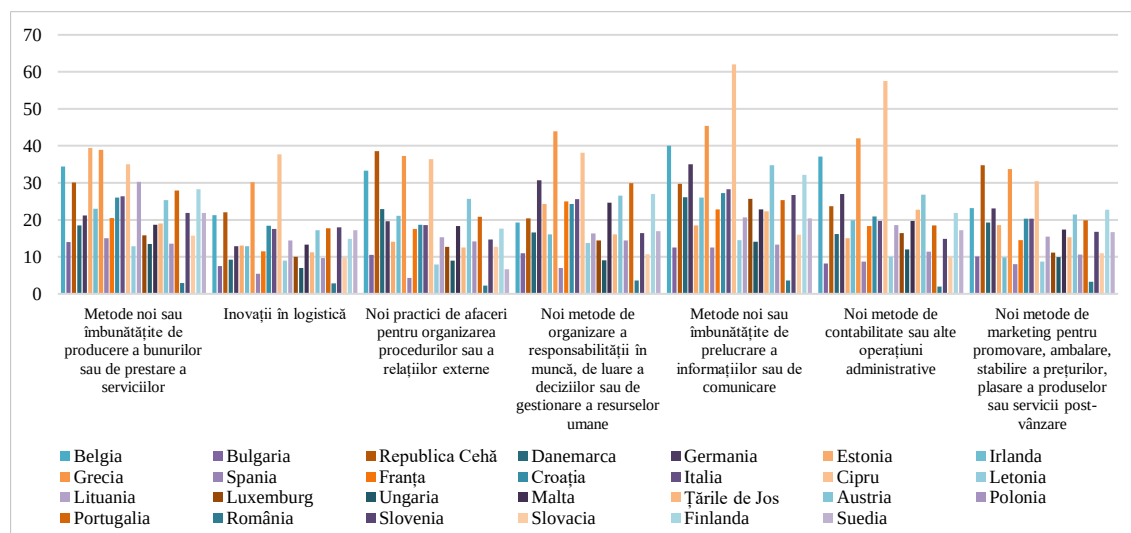


Figura nr. 2.38. Situația privind întreprinderile ce au raportat procese noi sau îmbunătățite, în funcție de tipul de inovare (2020)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Se poate observa în figura de mai jos faptul că majoritatea întreprinderilor inovative din Uniunea Europeană au ca piață principală de desfacere piața internă, fiind urmată de piața internațională. Se remarcă și foarte multe întreprinderi europene care comercializează produse și servicii doar la nivel național. Slovenia, Luxemburg, Estonia și Belgia manifestă o înclinație mai accentuată spre comercializarea bunurilor și serviciilor pe piețe internaționale, comparativ cu celelalte state europene. În schimb, multe întreprinderi inovatoare din Franța, Germania și România preferă piața internă ca piață de desfacere principală.

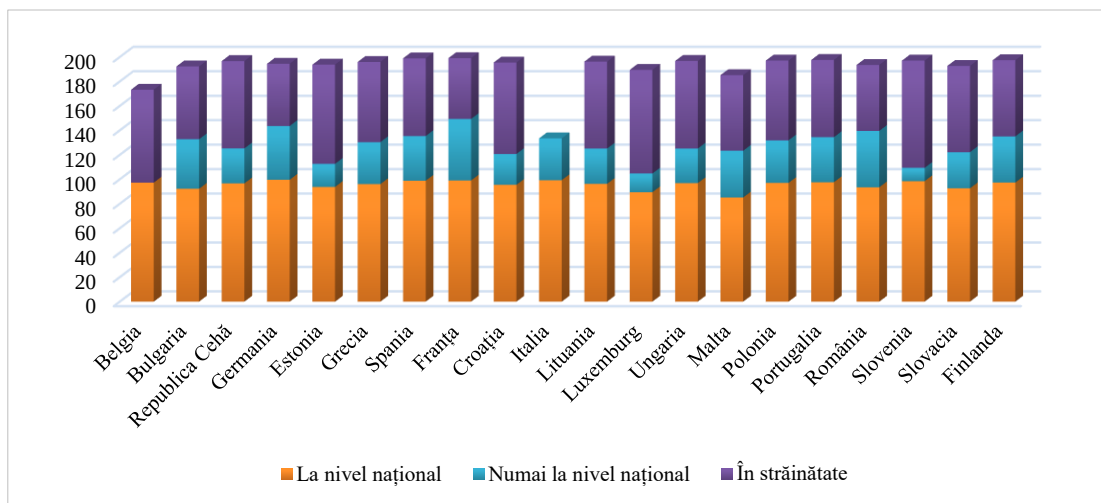


Figura nr. 2. 39. Situația privind întreprinderile inovatoare, funcție de piața de desfacere (2020)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Pe piață există o varietate de factori care blochează dezvoltarea activităților de inovare. Potrivit datelor din figura de mai jos, cele mai semnificative bariere sunt prioritățile diferite din cadrul întreprinderilor, costurile ridicate, lipsa angajaților calificați, finanțarea internă deficitară, dar și competitorii din domeniu. Pentru a facilita intensificarea inovării, întreprinderile trebuie să îmbunătățească aceste aspecte implicând factorii de decizie și creând parteneriate cu alte întreprinderi sau organizații inovatoare.

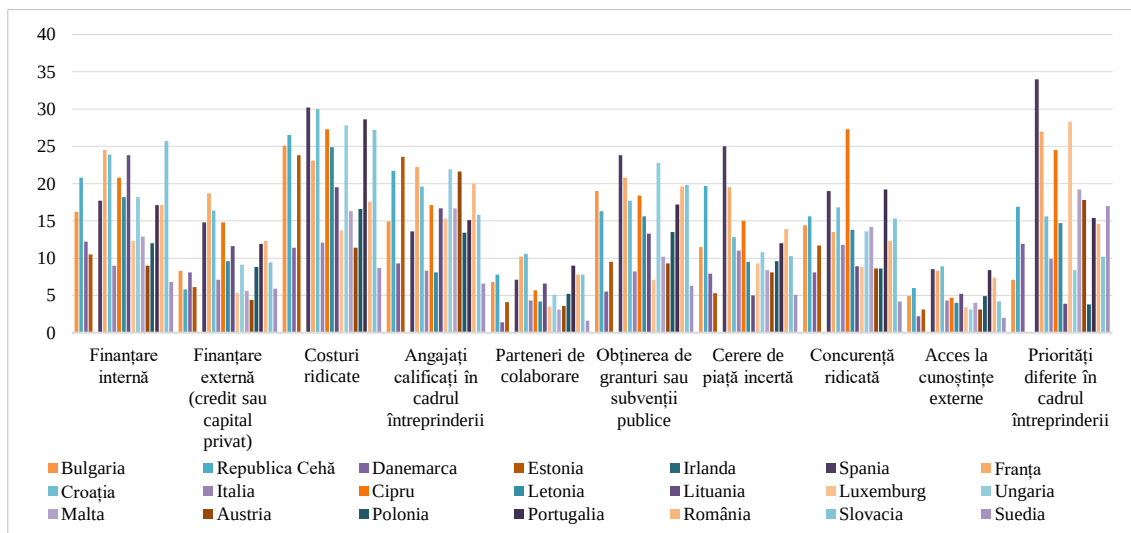


Figura nr. 2.40. Situația privind întreprinderile inovatoare, în funcție de factorul care împiedică activitățile de inovare (2020)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza IMM-urilor inovative implicate în activități de colaborare

IMM-urile inovative care colaborează se referă la întreprinderile care manifestă o preocupare activă de colaborare cu alte întreprinderi sau instituții, în materie de inovare.

Finlanda, Cipru, Belgia și Irlanda sunt statele în cadrul cărora întreprinderile mici și mijlocii mențin o colaborare strânsă cu alte întreprinderi și instituții, ceea ce sugerează o colaborare strânsă în cadrul acestor state din punct de vedere al inovării.

În schimb, Letonia, Portugalia, Polonia și Bulgaria nu progresează din punct de vedere al inovării, deoarece contextul colaborării IMM-urilor are cel mai scăzut nivel. Câteva cauze pentru acest stadiu referitor la rețelele de inovare sunt posibilitățile reduse de cooperare cu alte întreprinderi, mediul economic slab dezvoltat, deficitul de resurse de muncă calificate și incertitudinea cu privire la modul în care vor decurge relațiile de colaborare.

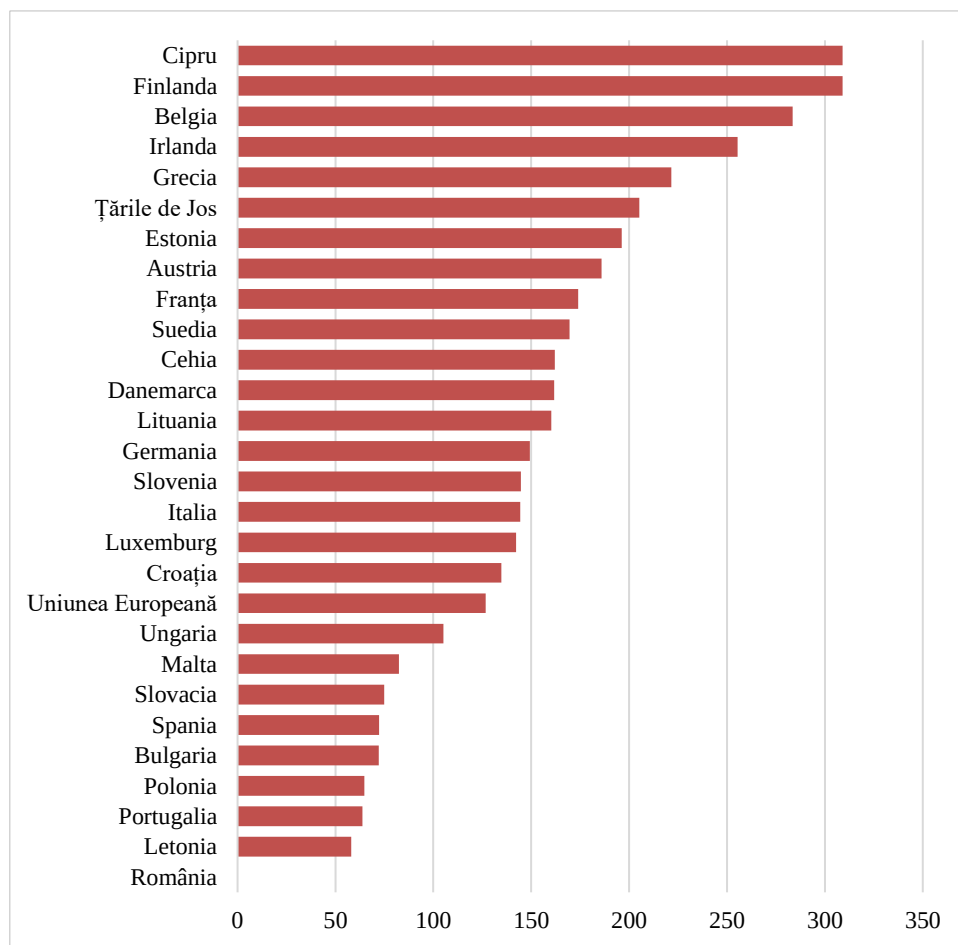


Figura nr. 2.41. Situația privind colaborarea întreprinderilor

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza activității de colaborare a întreprinderilor în funcție de locația partenerului de colaborare evidențiază faptul că majoritatea acestora au colaborat cu parteneri situați pe piața națională, apoi cu parteneri ce provin din străinătate. Dintre statele membre, în Cipru, Luxemburg și Malta se accentuează relații de colaborare mai intense cu parteneri internaționali. O explicație pentru acest lucru se referă la dimensiunea redusă a pieței interne.

Pe de altă parte, în Finlanda, Estonia, Belgia, Țările de Jos și Ungaria, partenerii de colaborare ai întreprinderilor locale sunt tot întreprinderile de la nivel național. Țările în

cadrul cărora remarcăm un nivel mai scăzut de cooperare cu alte întreprinderi sunt Portugalia, România și Bulgaria.

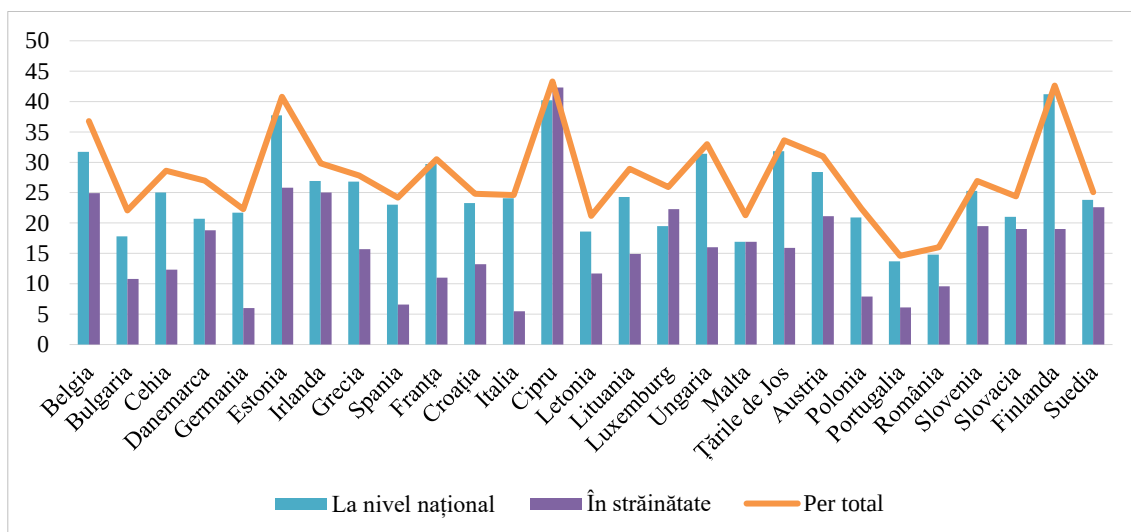


Figura nr. 2.42. Situația privind întreprinderile inovatoare cu activități de cooperare în domeniul cercetării-dezvoltării-inovării, în funcție de locația partenerului de cooperare (2020)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza ocupării în contextul inovării

Această secțiune înglobează o analiză a **impactului inovării asupra ocupării forței de muncă**, a ocupării în activități bazate pe cunoaștere, respectiv a ocupării în activități inovatoare.

Precizăm faptul că ocuparea forței de muncă în activități bazate pe cunoaștere se referă la persoanele care lucrează în domenii ce prioritizează utilizarea intensivă a cunoașterii. În acest caz, exemplificăm domeniile de cercetare și dezvoltare, inteligență artificială, software, proiectare pe mai multe discipline sau management.

De asemenea, ocuparea forței de muncă în activități inovatoare include toate persoanele care își desfășoară activitatea într-o întreprindere care se caracterizează prin introducerea unei inovații pe piață.

Astfel, remarcăm faptul că impactul inovării asupra ocupării forței de muncă a fost mai pronunțat în Suedia, Irlanda, Belgia, Cipru, Estonia și Finlanda. În state dezvoltate, precum Austria, Danemarca, Italia și Țările de Jos, impactul inovării asupra ocupării forței de muncă a fost, de asemenea, semnificativ. Nu se aplică în acest context cazul României, întrucât este stat european unde inovarea are cel mai mic impact asupra ocupării forței de muncă.

În ceea ce privește activitatea de ocupare în activități concentrate pe cunoaștere, se observă faptul că Luxemburg, Irlanda, Suedia, Țările de Jos și Malta sunt lideri. Un nivel peste media europeană se remarcă în cadrul altor state europene, precum ar fi Germania, Italia, Austria, Belgia, Franța și Danemarca. În partea inferioară a clasamentului se situează, din nou, România.

Ocuparea forței de muncă în întreprinderi inovatoare este mai pronunțată în Estonia, Belgia, Grecia, Germania și Finlanda. În Irlanda, Franța, Italia și Suedia, ocuparea forței de

muncă în aceste întreprinderi a înregistrat valori peste media europeană, fapt ce le situează într-o poziție avantajoasă.

În toate cazurile, nivelurile ridicate de ocupare în materie de inovare se justifică prin infrastructură avansată de cercetare și inovare, competențe diversificate și de înaltă calitate, o promovare intensă a inovării în economie și în societate și un ecosistem dezvoltat al mediului antreprenorial. Poate cel mai important factor îl constituie varietatea de competențe și abilități pe care oamenii le dezvoltă pentru dezvoltarea personală și profesională.

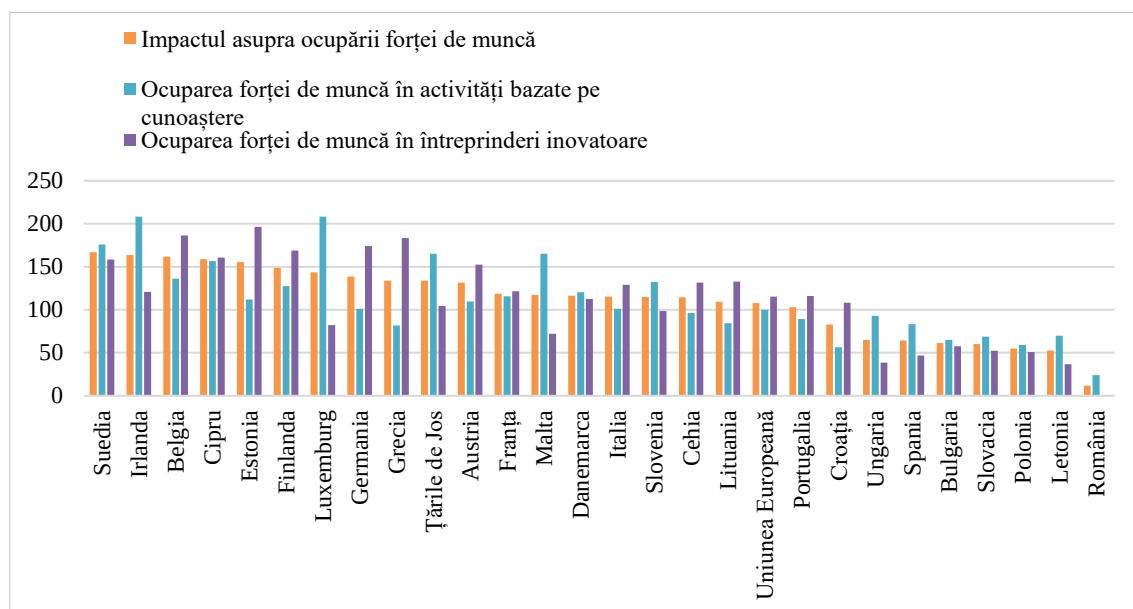


Figura nr. 2.43. Situația privind impactul inovării asupra ocupării forței de muncă

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza PIB-ului pe cap de locuitor

Conform informațiilor din tabelul de mai jos, Luxemburg și Irlanda sunt lideri în ceea ce privește **PIB-ul pe cap de locuitor**. Acest context sugerează faptul că în cadrul acestor țări nivelul de bunăstare și standardul de viață sunt ridicate, comparativ cu celelalte țări europene.

Această situație se justifică prin faptul că economia este foarte dezvoltată, forța de muncă este înalt calificată, politicile fiscale favorizează dezvoltarea mediului antreprenorial, infrastructură de cercetare și inovare este foarte avansată iar activitatea de export este, la fel, bine consolidată.

Totodată, PIB-ul pe cap de locuitor înregistrează valori ridicate în Danemarca, Țările de Jos, Austria, Suedia, Belgia și Germania. Pe de altă parte, în Bulgaria și Grecia se observă cea mai redusă performanță economică din perspectiva acestui indicator. Acest rezultat sugerează faptul că factorii de decizie politică ai acestor două țări trebuie să depună eforturi considerabile în vederea reducerii acestui dezechilibru.

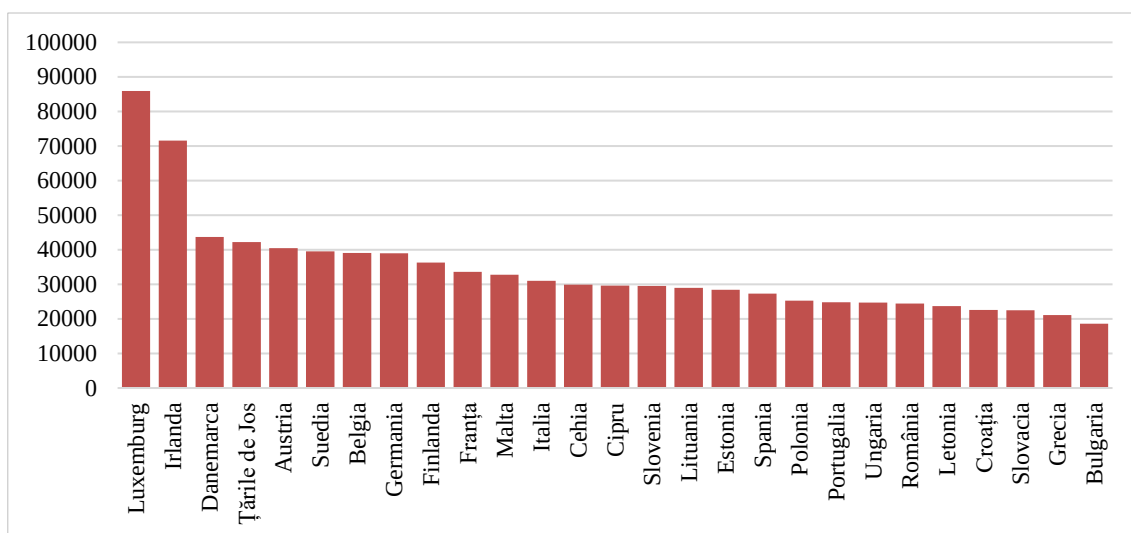


Figura nr. 2. 44. Situația privind PIB-ul pe cap de locuitor

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza ocupării forței de muncă în industrie

Această secțiune evidențiază faptul că Cehia, Slovacia, Slovenia, Ungaria, Polonia și Germania au raportat cele mai ridicate **niveluri de ocupare în industrie**. În ceea ce privește situația Cehiei, Slovaciei și Sloveniei, se observă că toate aceste state au drept caracteristică comună consolidarea infrastructurii industriale.

În plus, poziționarea strategică a acestor state în mijlocul continentului Europa a favorizat dezvoltarea industriei și crearea unui mediu de afaceri axat în mare parte pe întreprinderi producătoare de mașini, componente auto, echipamente și utilaje, produse de uz casnic și produse electronice. Totodată, aderarea acestor state în Uniunea Europeană în anul 2004 a intensificat comerțul pe piața unică europeană, explicată prin cele patru libertăți de circulație – a oamenilor, a mărfurilor, a capitalurilor și a serviciilor.

Germania este recunoscută ca fiind un stat foarte puternic din punct de vedere economic, unde industria este avansată și competitivă. Infrastructura de cercetare-inovare este performantă, ecosistemul antreprenorial este competitiv, forța de muncă este bine pregătită, activitățile de inginerie și știință sunt performante iar activitățile de producție sunt tehnologizate și automatizate.

Situația nu este similară în Cipru, Țările de Jos și Grecia. În aceste state, o prioritate majoră este sectorul serviciilor, cu precădere tehnologiile informaționale și inteligența artificială. Grecia se caracterizează printr-un nivel ridicat al șomajului.

În ceea ce privește România, datele statistice evidențiază un nivel ridicat al ocupării în domeniul industriei. Cu toate că multe dintre întreprinderile din domeniul industriei au falimentat odată cu tranziția României spre o economie de piață, întreprinderile active contemporane sunt mai performante și mai competitive. La fel ca în cazul celorlalte state care au aderat la Uniunea Europeană, și România și-a dezvoltat sectorul secundar (industria) prin accesul întreprinderilor la piața unică.

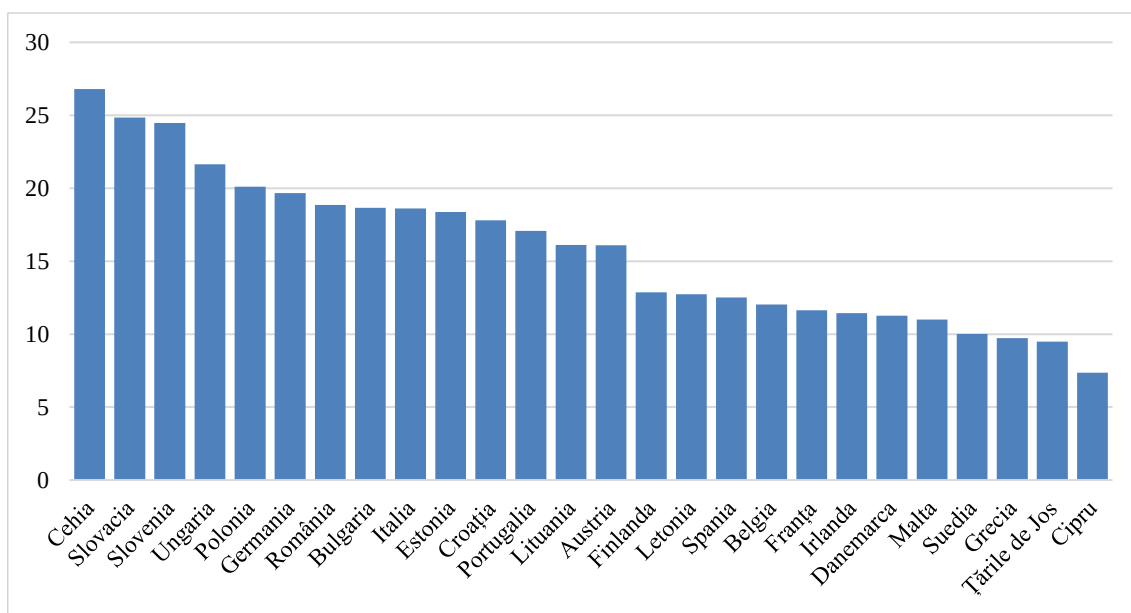


Figura nr. 2.45. Situația ocupării în industria prelucrătoare

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza ocupării în ramura de înaltă tehnologie

În ceea ce privește situația ocupării forței de muncă în ramura de tehnologie înaltă și medie, datele statistice arată faptul că Germania, Slovacia, Ungaria, Suedia, Cehia și Danemarca ocupă poziții dominante la nivelul Uniunii Europene.

Sectoarele de tehnologie medie includ domenii specifice care se axează pe industria de mașini, industrie avansată sau surse de energie regenerabilă. Cu privire la **sectoarele de tehnologie înaltă**, evidențiem soluțiile software, inteligența artificială, biotehnologia sau nanotehnologia.

În mijlocul clasamentului se situează state europene precum Belgia, Irlanda, Franța, România, Italia și Țările de Jos. În schimb, Cipru, Letonia, Lituania și Grecia se încadrează pe ultimul loc în acest clasament.

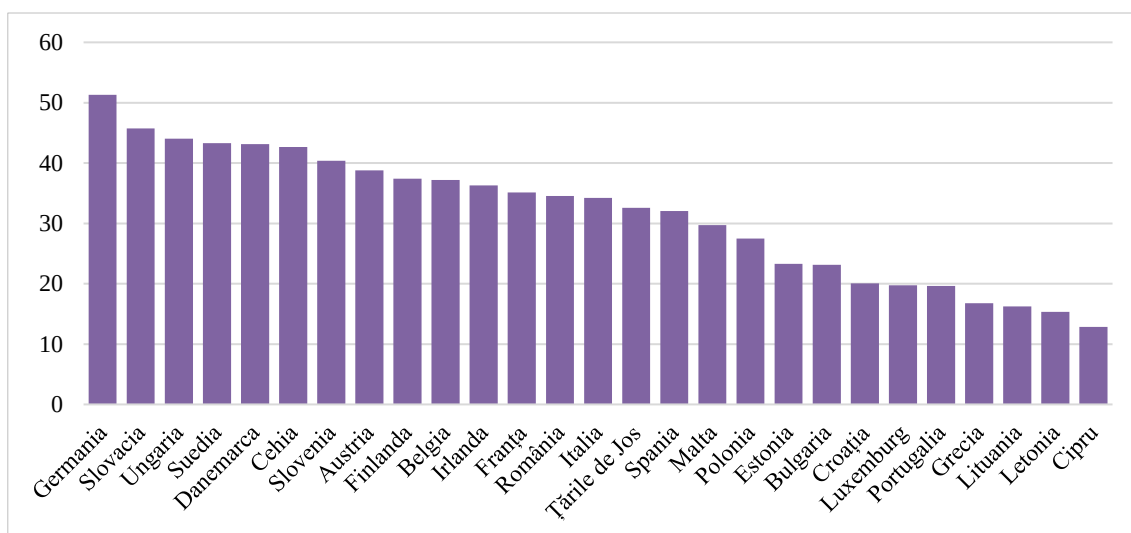


Figura nr. 2.46. Situația ocupării în ramura de tehnologie înaltă și medie

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza ocupării în ramura serviciilor

Nivelul de ocupare în ramura serviciilor este pronunțat în toate statele europene. Spre exemplu, nivelul de ocupare în sectorul serviciilor a înregistrat niveluri mai ridicate în Cipru, Spania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos și Irlanda. La nivel european, aceste țări se caracterizează printr-un sector al serviciilor foarte avansat. Domeniile cheie din cadrul acestui sector sunt consultanța în afaceri, comerțul, serviciile financiare, ingineria, tehnologia informației și comunicațiilor, turismul și industria farmaceutică.

Totuși, România, Slovacia și Cehia au înregistrat cele mai scăzute niveluri de ocupare în cadrul acestui sector economic. Cu toate acestea, guvernele acestor state și mediul antreprenorial întreprind acțiuni pentru dezvoltarea sectorului de servicii. Creșterea ocupării în domeniul serviciilor trebuie să constituie o prioritate pentru factorii de decizie politică, întrucât întreprinderile din acest sector contribuie la creșterea PIB-ului și a standardului de viață al cetățenilor. În plus, locurile de muncă din domeniul serviciilor amplifică inovarea și adaptabilitatea angajaților pe piața muncii contemporană.

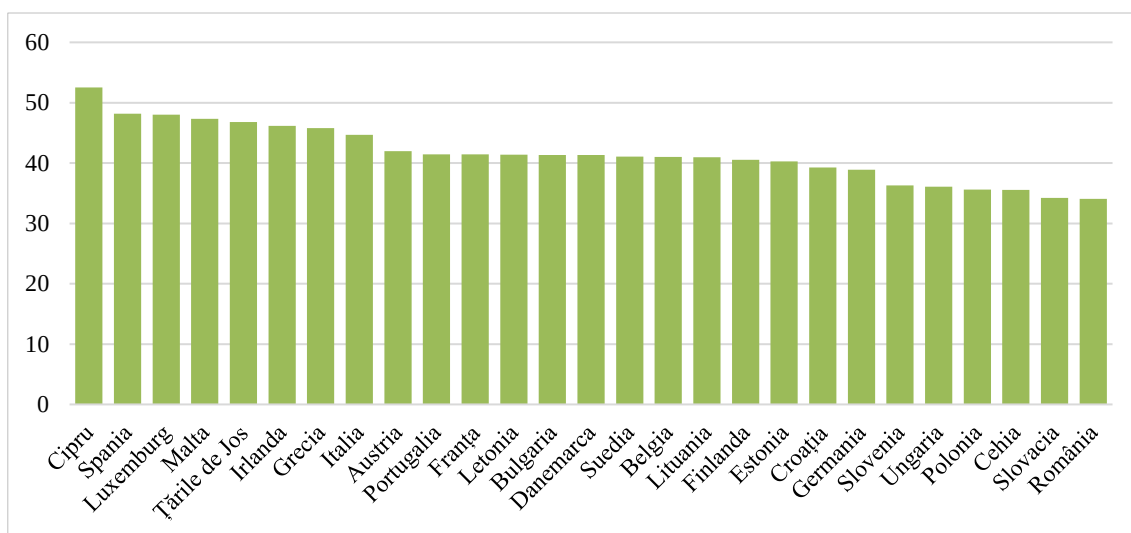


Figura nr. 2.47. Situația ocupării în sectorul serviciilor

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza ocupării forței de muncă în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii

Potrivit informațiilor prezentate în figura de mai jos, **ocuparea forței de muncă în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii** a înregistrat valori mai ridicate în Luxemburg, Suedia, Irlanda, Finlanda și Țările de Jos.

Aceste țări din cadrul Uniunii Europene sunt lideri în acest clasament deoarece infrastructura disponibilă pentru activitățile de cercetare și inovare este performantă iar întreprinderile care utilizează în mod intensiv cunoașterea sunt numeroase. Totodată, cadrul educațional prioritizează diversificarea cunoștințelor și acumularea constantă de noi competențe. Serviciile bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii reunesc sectoare precum ingineria, tehnologia informației și comunicațiilor, educația, sistemul medical sau sistemul financiar. Activitățile de cercetare-dezvoltare, de asemenea, ocupă un rol central în cadrul acestor tipuri de servicii.

Pe de altă parte, România, Lituania și Grecia au raportat cele mai scăzute niveluri de ocupare în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii. Principalii factori care au generat această situație se referă la competențele digitale precare, investiții reduse în activitățile de inovare sau surse de finanțare insuficiente. Chiar și migrația forței de muncă înalt calificată constituie un factor care blochează dezvoltarea serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii, astfel, și ocuparea forței de muncă. Acțiunile cheie ce trebuie implementate de către factorii de decizie politică ar putea fi stimularea investițiilor în acest sector al serviciilor, îmbunătățirea competențelor digitale, intensificarea inovării prin constituirea de parteneriate între mai multe instituții și firme.

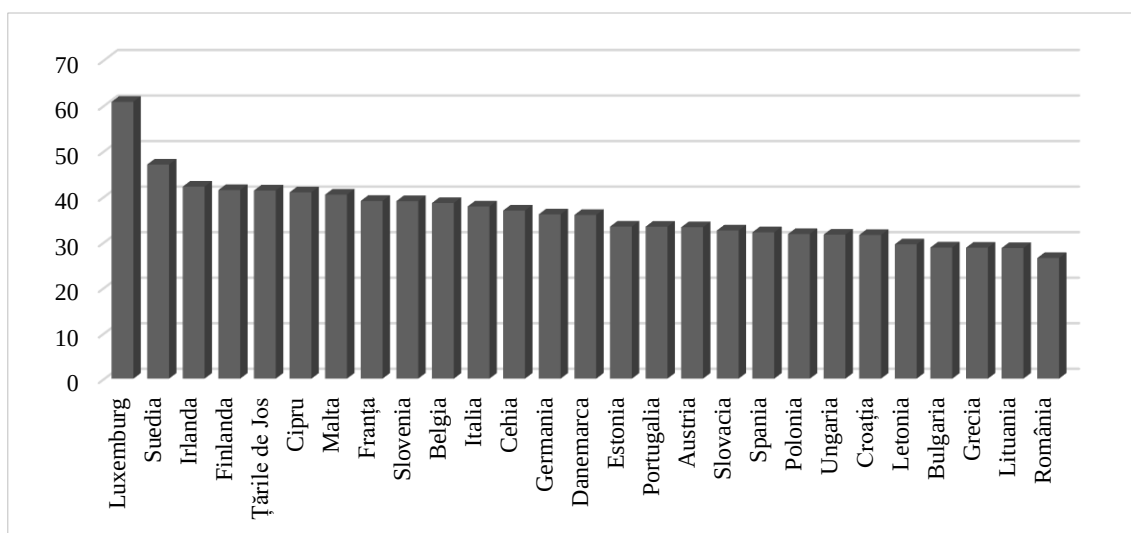


Figura nr. 2.48. Situația ocupării în domeniul serviciilor bazate pe utilizarea intensivă a cunoașterii

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza cifrei de afaceri înregistrată de întreprinderile mari

Întreprinderile mari din Germania, Franța, Irlanda, Suedia și Finlanda au declarat cel mai ridicat nivel al **cifrei de afaceri** din Uniunea Europeană.

La nivel european, poziția Germaniei din punct de vedere al numărului de întreprinderi mari în economie este notabilă, rezultând de aici valoarea ridicată a cifrei de afaceri. În plus, întreprinderile mari din Germania au accesat piețele internaționale, au implementat tehnologii inovative, și-au extins afacerile și pe alte continente și au angajat resurse de muncă foarte bine pregătite. De asemenea, subliniem faptul că întreprinderile mari contribuie la dezvoltarea socio-economică a Germaniei.

Mai departe, Franța este o țară europeană care contribuie semnificativ la economia Uniunii Europene. Concentrarea semnificativă a întreprinderilor mari în această țară contribuie la progresul socio-economic. Franța este una dintre cele șase state care au înființat Uniunea Europeană. Drept urmare, istoricul și diversitatea mediului antreprenorial oferă acestei țări o poziție economică puternică. Anumite sectoare economice puternic dezvoltate, precum turismul, energia, transportul sau tehnologia, contribuie în mod substanțial la creșterea cifrei de afaceri a întreprinderilor mari. Totodată, întreprinderile mari din Franța colaborează la nivel internațional cu alte firme, lucru ce le asigură o creștere a exporturilor. Mai mult, în unele întreprinderi mari din Franța, statul deține anumite participații iar acest lucru favorizează atragerea investițiilor pentru dezvoltare.

Pe de altă parte, Malta, Estonia și Cipru au raportat valori mai reduse ale cifrei de afaceri înregistrate de întreprinderile mari, în comparație cu celelalte state europene. Piața internă a acestor state este redusă, fapt ce sugerează o concentrare redusă a întreprinderilor mari. În plus, fiind piețe mici, majoritatea întreprinderilor sunt mici sau mijlocii. Inclusiv poziția geografică a Maltei și Ciprului nu favorizează dezvoltarea întreprinderilor mici, întrucât generează numeroase bariere referitoare la infrastructură. Totodată, deficitul de resurse (umane, naturale, materiale, etc.) descurajează marile întreprinderi să își dezvolte afacerile în aceste state.

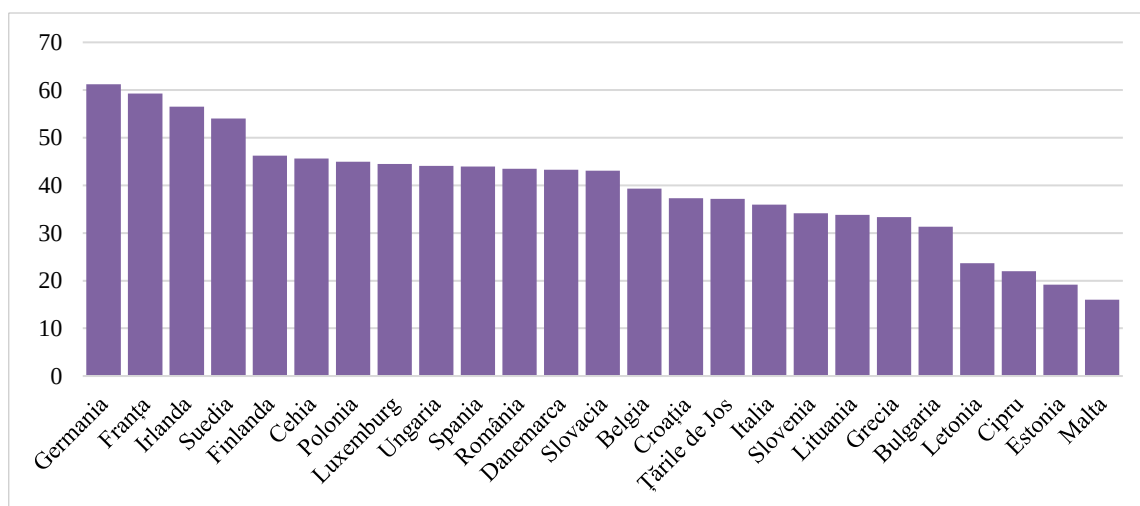


Figura nr. 2.49. Situația cifrei de afaceri a întreprinderilor mari

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

În continuare, vom realiza o prezentare a situației cifrei de afaceri înregistrată de întreprinderile inovatoare de produse și întreprinderile inovatoare de procese. Conform informațiilor din figura de mai jos, cifra de afaceri a întreprinderilor inovatoare de procese de afaceri a depășit cifra de afaceri a întreprinderilor inovatoare de produse.

Cifra de afaceri înregistrată de întreprinderile inovatoare de procese de afaceri a fost mai mare în Estonia, Lituania, Belgia și Polonia. Pe de altă parte, valori mai reduse ale cifrei de afaceri sunt accentuate în România, Ungaria, Spania și Franța. În ceea ce privește întreprinderile inovatoare de produse, evidențiem niveluri ridicate în Estonia, Slovenia, Danemarca.

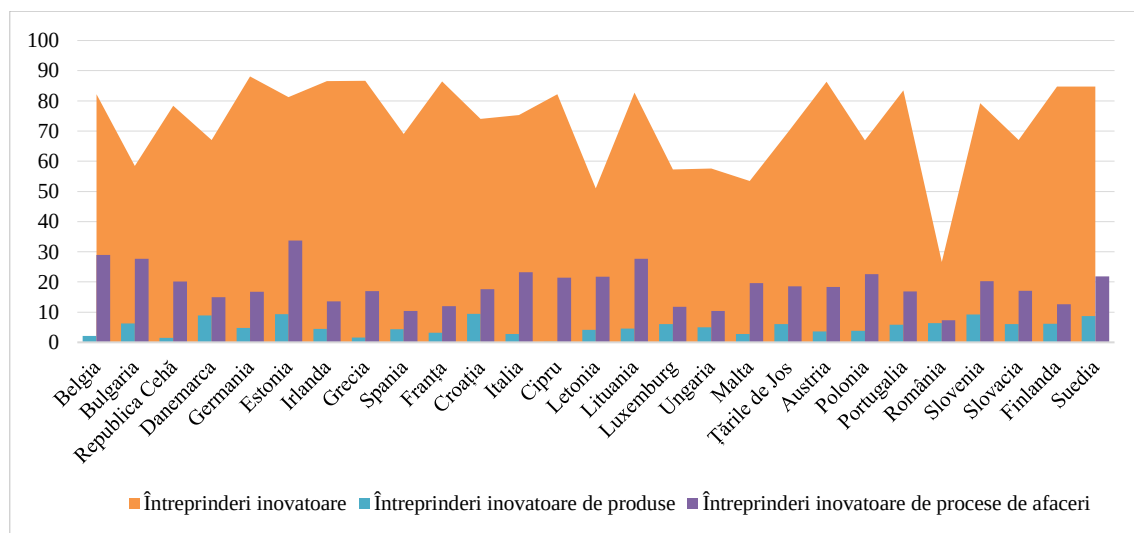


Figura nr. 2.50. Situația cifrei de afaceri a întreprinderilor inovatoare, pe tipuri de întreprinderi (2020)

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza utilizării tehnologiilor informaționale

Informațiile din figura de mai jos subliniază faptul că Finlanda, Suedia, Țările de Jos, Danemarca, Belgia și Luxemburg prioritizează utilizarea **tehnologiilor informaționale**. Totodată, alte state europene precum Germania, Estonia și Cehia, au raportat niveluri ridicate ale utilizării tehnologiilor informaționale, peste media Uniunii Europene. Aceste state au implementat tehnologii informaționale în diverse sectoare ale economiei naționale, de la servicii până la educație, comerț și infrastructură.

În schimb, România, Grecia și Bulgaria evidențiază un nivel redus al utilizării tehnologiilor informaționale. În aceste țări, tehnologiile informaționale sunt implementate în puține întreprinderi, ca urmare a lacunelor în materie de competențe digitale și de infrastructură de cercetare-dezvoltare. Totodată, investițiile statelor în activități de cercetare-dezvoltare sunt foarte reduse, comparativ cu situația din alte țări europene.

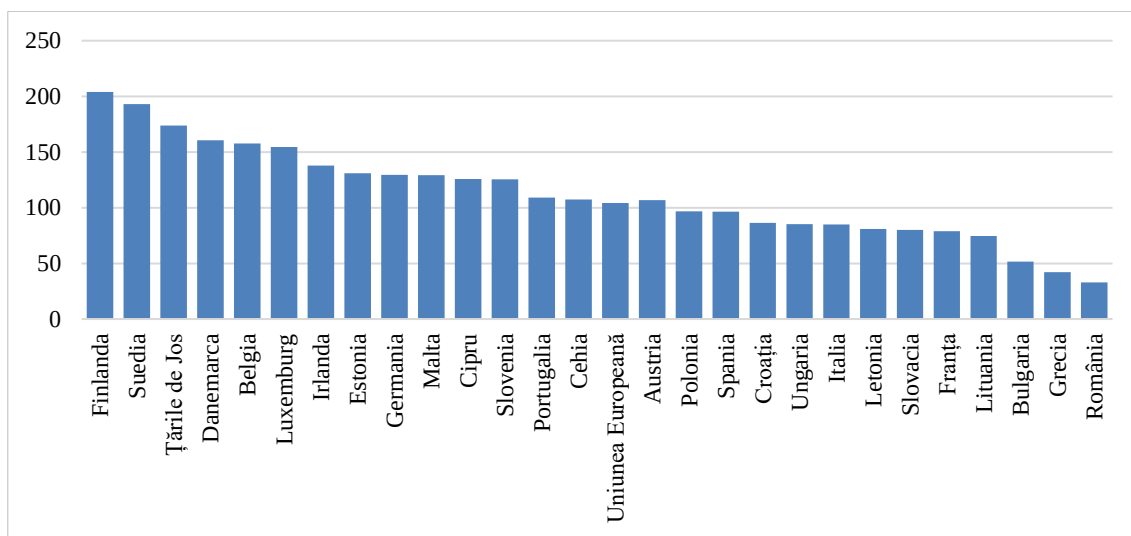


Figura nr. 2.51. Situația utilizării tehnologiilor informaționale

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza întreprinderilor care oferă formare în domeniul TIC și a specialiștilor TIC angajați

Potrivit informațiilor din figura de mai jos, cele mai multe întreprinderi care oferă formare în **domeniul TIC** își desfășoară activitatea în Finlanda, Suedia, Danemarca, Belgia și Țările de Jos. Este recunoscut la nivel mondial faptul că țările din nordul Europei sunt lideri în sectorul tehnologiei informației și comunicațiilor. Dezvoltarea unor orașe inteligente, îmbunătățirea competențelor digitale, digitalizarea serviciilor publice, digitalizarea sistemului medical, intensificarea activităților de cercetare-inovare, diversificarea specializărilor educaționale sunt doar câteva exemple de acțiuni pe care țările caracterizate de o utilizare intensivă a tehnologiei informației și comunicațiilor le implementează pentru dezvoltarea sectorului tehnologic. În schimb, România și Bulgaria au înregistrat un nivel redus al întreprinderilor care oferă formare în acest domeniu.

Având în vedere specialiștii angajați în domeniul TIC, evidențiem un număr ridicat al acestora în Suedia, Luxemburg, Finlanda, Țările de Jos și în Estonia. Specialiștii în domeniul TIC contribuie la intensificarea activității de inovare în cadrul întreprinderilor și la transferul

cunoștințelor în materie de digitalizare. România și Bulgaria se încadrează, încă o dată, pe ultimele poziții în clasamentul referitor la numărul de specialiști angajați în domeniul TIC.

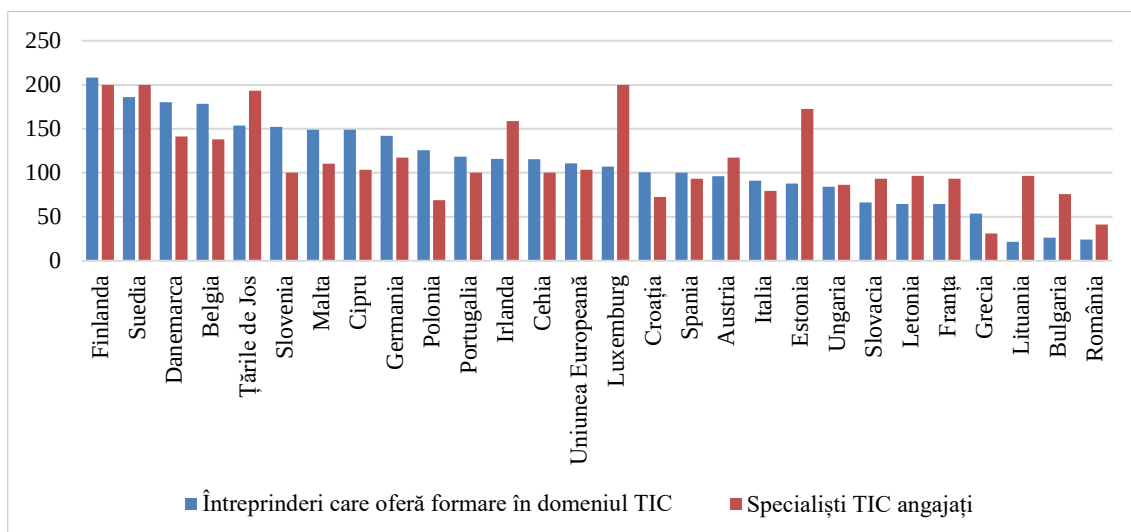


Figura nr. 2.52. Situația întreprinderilor care oferă formare în domeniul TIC, respectiv specialiști TIC angajați

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza înființării de noi întreprinderi și a activității antreprenoriale

În Croația, Grecia, România și Malta, s-au înființat mai multe întreprinderi noi decât în celelalte state membre. Pe de altă parte, Danemarca, Suedia și Franța au raportat cel mai redus nivel al înființării de noi întreprinderi pe piață.

Activitatea antreprenorială a fost *mai intensă* în Estonia, Letonia, Portugalia, Irlanda și Țările de Jos. În schimb, Italia și Polonia au manifestat activități antreprenoriale mai reduse. Acestea trebuie intensificate prin politici fiscale ce sprijină înființarea de noi întreprinderi, infrastructură de cercetare-dezvoltare avansată, acces la surse de finanțare, programe educaționale axate pe cerințele angajatorilor și intensificarea parteneriatelor public-private.

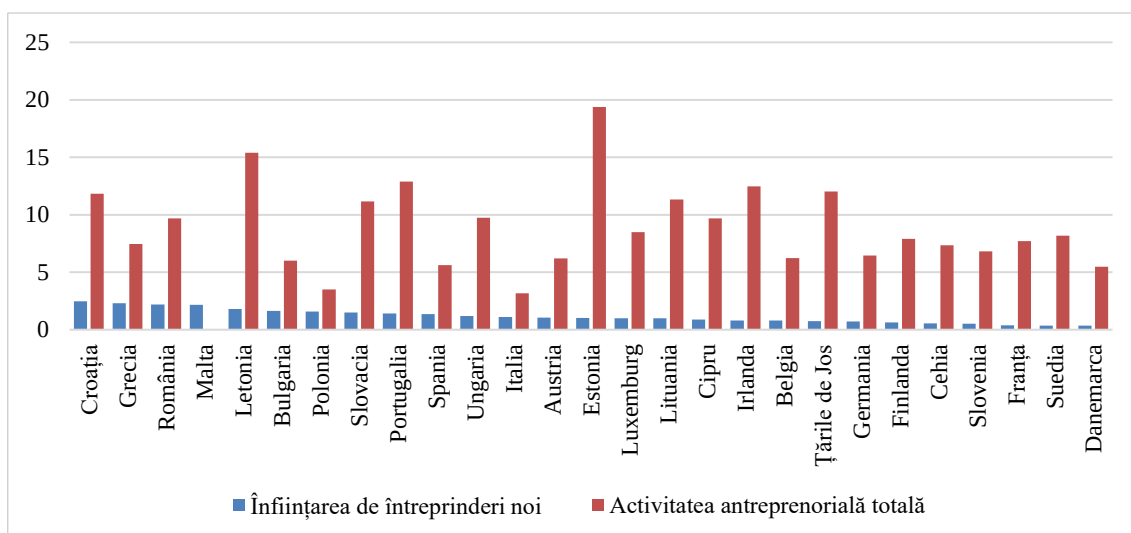


Figura nr. 2.53. Situația înființării de noi întreprinderi, respectiv nivelul activității antreprenoriale

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza educației și formării antreprenoriale în școlile de bază

Educația antreprenorială este un instrument important pentru creșterea ratei de ocupare în diverse sectoare ale economiei naționale. În plus, educația antreprenorială contribuie și la stimularea inovării prin dezvoltarea de idei de afaceri creative.

Situația la nivelul Uniunii Europene reliefează un nivel ridicat al educației și formării antreprenoriale în școlile de bază din Finlanda, Țările de Jos, Danemarca și Estonia. Pe de altă parte, în Ungaria, Polonia, România și Cehia, se observă un nivel scăzut al educației și formării antreprenoriale în școlile de bază.

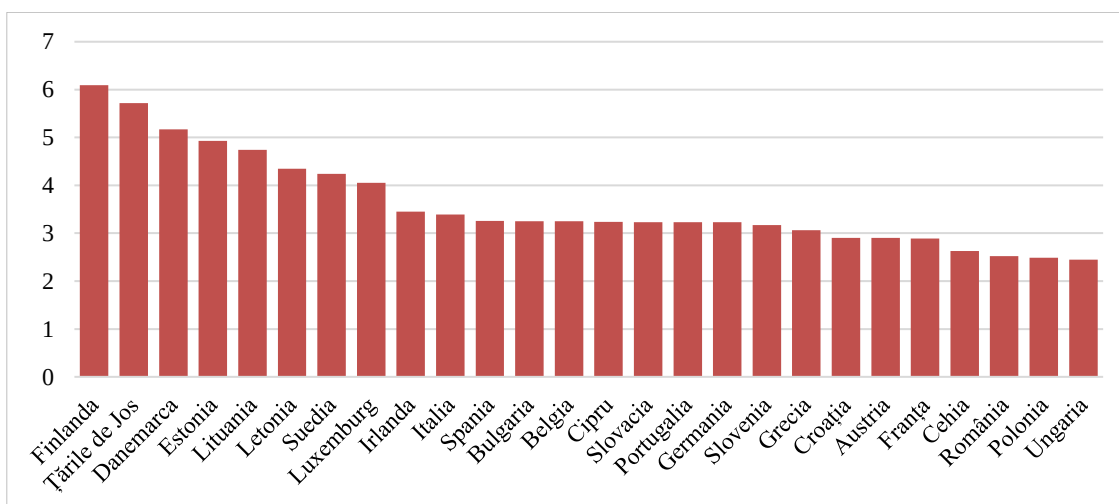


Figura nr. 2.54. Situația educației și formării antreprenoriale în școlile de bază

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană, <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

Analiza digitalizării

Infrastructura digitală încurajează întreprinderile să introducă inovarea în procesele de afaceri, respectiv să crească eficiența și competitivitatea. Majoritatea domeniilor economiei naționale trebuie să integreze tehnologiile digitale în vederea adaptării la economia globală.

Se poate vizualiza în figura de mai jos faptul că Țările de Jos, Finlanda, Danemarca și Spania sunt printre cele mai digitalizate țări din Uniunea Europeană. Grecia și Bulgaria se situează în partea inferioară a clasamentului, întrucât nivelul de digitalizare este într-un stadiu emergent.

Referitor la numărul de persoane care dețin competențe digitale peste nivelul de bază, se observă faptul că Țările de Jos, Finlanda, Irlanda și Spania sunt lideri în Uniunea Europeană.

Infrastructura digitală dezvoltată, sistemul de învățământ avansat, mentalitatea cetățenilor orientată spre schimbare, reglementările în materie de digitalizare sunt doar câteva exemple de variabile care accelerează intensificarea digitalizării în economie și societate.

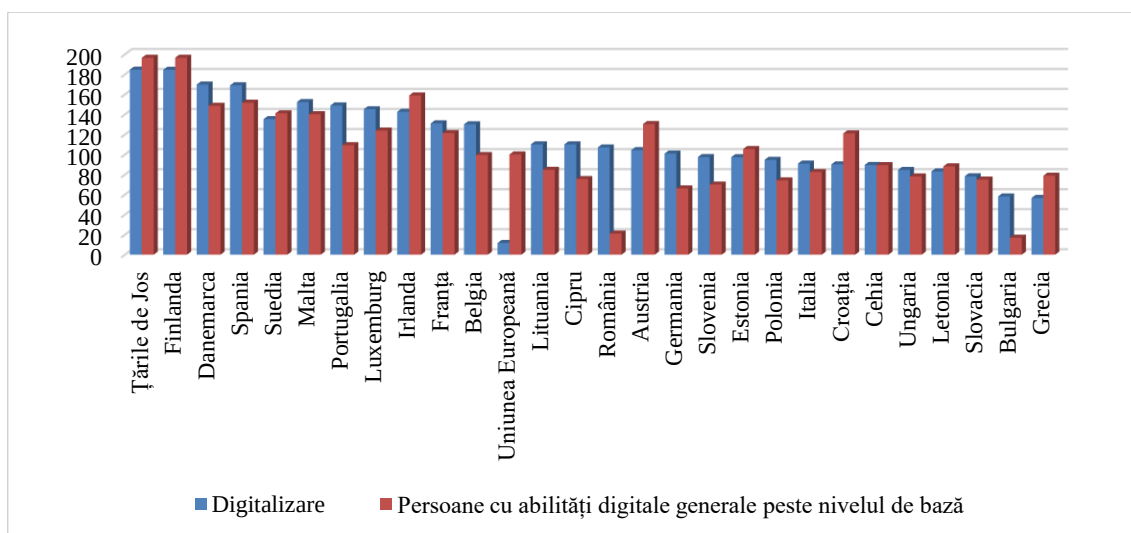


Figura nr. 2.55. Situația privind digitalizarea

Sursa: Elaborare proprie după EIS și RIS 2023 furnizate de Comisia Europeană,
<https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis>

2.2.2. Analiza industriilor inovatoare și a competențelor solicitate de companiile inovatoare

Ecosistemul din Uniunea Europeană în materie de **antreprenoriat inovativ** a urmat o dinamică ascendentă în ultimii ani, fapt ce a permis întreprinderilor inovative să concureze cu întreprinderi caracteristice altor ecosisteme de la nivel global (Hauert, 2016).

Ecosistemul antreprenorial european evidențiază întreprinderi inovative care, prin intermediul infrastructurii de cercetare-dezvoltare-inovare, furnizează pe piață produse și servicii inovative care satisfac nevoile nelimitate ale oamenilor.

De asemenea, întreprinderile inovative sunt stimulate la nivel european prin diverse programe de finanțare, acces la incubatoare și acceleratoare de afaceri și acces pe piețe internaționale (Tripathi et al., 2019; Marcon și Ribeiro, 2021). Astfel, Uniunea Europeană devine un centru important din punct de vedere al inovării în întreprinderi.

În continuare, vom realiza o descriere a unor industrii europene în cadrul cărora prezența întreprinderilor inovatoare generează contribuții pozitive în mediul socio-economic.

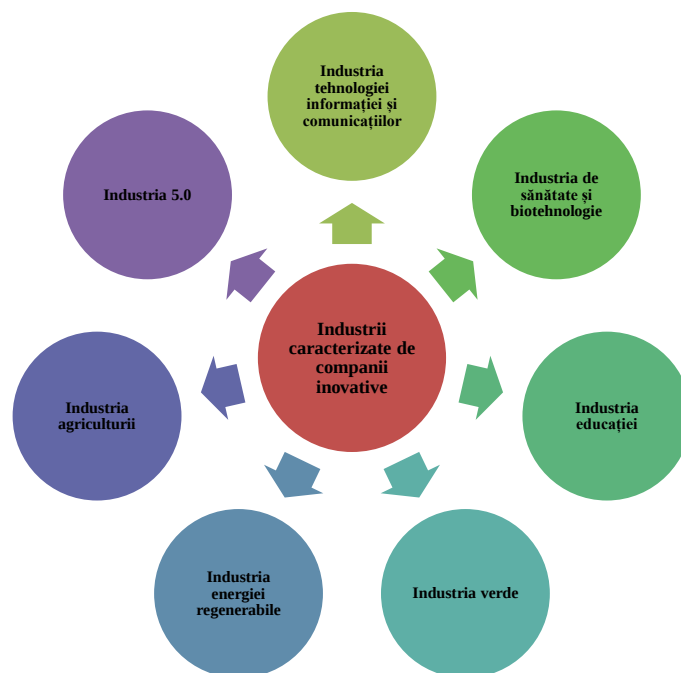


Figura nr. 2.56. Industrii caracterizate de companii inovative

Sursa: Elaborare proprie

Industria tehnologiei informației și comunicațiilor

Ecosistemul antreprenorial din Uniunea Europeană se remarcă prin prezența unor companii din industria tehnologiei informației și comunicațiilor recunoscute la nivel mondial pentru produsele și serviciile inovatoare, competitive și adecvate nevoilor clienților.

Această industrie inovatoare constituie un pilon pentru progresul economic și pentru creșterea competitivității Uniunii Europene. Din această perspectivă, evidențiem faptul că între anii 2014-2020, prin intermediul FEDR, Comisia Europeană a alocat industriei informației și comunicațiilor fonduri de finanțare ce depășesc 20 de miliarde de euro (Comisia Europeană, 2023).

Activitățile pe care aceste întreprinderi le întreprind se referă la dezvoltarea produselor de tip software, fintech, inteligență artificială și cercetare-dezvoltare. Forța de muncă specializată care lucrează în aceste întreprinderi are în vedere, în mod constant, dezvoltarea unor produse revoluționare pe piață și care să atragă un portofoliu de clienți cât mai diversificat.

Conform informațiilor furnizate de Statista (2023), Germania, Franța, Italia, Spania, Țările de Jos, Polonia și Suedia sunt țările europene cu cele mai multe persoane specializate care lucrează în întreprinderi din industria tehnologiei informației și comunicațiilor.

Totodată, din punct de vedere al specialiștilor din domeniul IT, România este considerată un lider în Europa și pe locul al șaselea la nivel mondial, ceea ce înseamnă că perspectivele de dezvoltare a unui ecosistem antreprenorial inovator în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor în România sunt semnificative (International Trade Administration, 2022).

Industria de sănătate și biotehnologie

Expansiunea rapidă pe care a experimentat-o industria de sănătate și biotehnologie generează bunăstare în societate, întrucât furnizează soluții inovative pentru multe dintre problemele de sănătate cu care se confruntă oamenii. În plus, într-un mediu în care

problemele oamenilor în materie de sănătate tind să se amplifice tot mai mult, progresul în domeniul medical și al biotehnologiei devine primordial.

Astfel, activitatea de cercetare-dezvoltare în domeniul medical devine un instrument prin care numeroase afecțiuni medicale sunt tratate eficient prin metode inovative.

Efectele pozitive pe care biotehnologia le produce statelor europene se reflectă în dezvoltarea de produse destinate domeniului medical, farmaceutic, agriculturii și industriei în general (Comisia Europeană, 2023a). Numeroase startup-uri din domeniul sănătății și biotehnologiei sunt încurajate de ecosistemul antreprenorial european să inoveze și să introducă pe piață produse și servicii calitative și competitive.

Industria educației

În domeniul educației, inovarea este primordială. Crearea unui ecosistem antreprenorial inovativ în domeniul educațional înseamnă crearea unor generații de tineri mai creativi și mai atenți la problemele din societate și din economie.

Tinerii, și nu numai, trebuie introduși într-un mediu educațional calitativ care să îi pregătească să întâmpine într-un mod facil provocările globale actuale și viitoare. Din această perspectivă, evidențiem modele de afaceri în domeniul educațional care se axează pe inteligență artificială, programare, vânzări online, schimburi de experiență internaționale sau învățare continuă.

De asemenea, există numeroase jocuri educaționale în mediul digital destinate rezolvării provocărilor cu care oamenii se confruntă la locul muncă sau în viețile personale. În acest caz, exemplificăm aplicațiile software pentru învățarea sau îmbunătățirea unei limbi străine sau platformele digitale pentru aprofundarea ingineriei software.

Williamson (2018) menționează într-o cercetare faptul că anumite întreprinderi din domeniul tehnologiei, recunoscute la nivel internațional, lansează proiecte educaționale alternative pentru tineri. Instituțiile de formare antreprenorială constituie un proiect pe care aceste întreprinderi le finanțează din surse proprii și unde tinerii au oportunitatea de a învăța de la ingineri și directori importanți din companii din Silicon Valley.

Industria verde

Tranziția statelor europene spre o economie care include protejarea mediului înconjurător în politicile și strategiile naționale este un fenomen care ia amploare în ultimii ani. Întreprinderile ale căror activități se canalizează pe economia verde și circulară au introdus produse și servicii inovative pe piață, stimulând astfel și alte întreprinderi să copieze modelul de afacere. În plus, inovația este importantă pentru tranziția către o economie verde. Întreprinderile, prin identificarea de soluții sustenabile, pot reduce amprenta de carbon asupra mediului înconjurător. Totodată, întreprinderile își pot reduce costurile prin implementarea de soluții sustenabile în strategiile de afaceri. Un exemplu îl constituie utilizarea energiei regenerabile ca alternativă pentru metodele tradiționale.

De asemenea, întreprinderile inovatoare pun accent pe durabilitatea produselor într-un context economic ce facilitează aceste acțiuni. În Uniunea Europeană, Pactul Verde European are ca obiectiv orientarea statelor europene spre acțiuni concrete în domeniul protejării mediului înconjurător (Consiliul Uniunii Europene, 2023). Un alt program european destinat finanțării afacerilor din domeniul verde este și InvestEU. Totodată, Uniunea Europeană urmărește crearea de noi locuri de muncă în industria verde și îmbunătățirea indicatorilor privind digitalizarea.

La rândul lor, consumatorii au devenit interesați de protejarea mediului înconjurător, de utilizarea rațională a resurselor, respectiv de reutilizarea și revalorificarea deșeurilor. Prin urmare, tinerii cu spirit antreprenorial pot identifica numeroase idei de afaceri în domeniul industriei verzi prin care să rezolve multe dintre problemele actuale.

Industria energiei regenerabile

Energia regenerabilă constituie o sursă de energie care, odată utilizată, contribuie la protejarea mediului înconjurător și reduce dependența statelor europene de surse de energie neregenerabile (Panwar et al., 2011).

Nivelul de interes al Uniunii Europene față de energia regenerabilă a crescut semnificativ odată cu izbucnirea războiului în Ucraina. Astfel, statele membre au început să acorde o importanță sporită sprijinirii întreprinderilor care dezvoltă soluții inovative pentru adresarea acestei probleme. Principalele surse de energie regenerabilă sunt energia eoliană, energia captată de la soare, respectiv energia hidroelectrică. Multe întreprinderi europene investesc în elaborarea unor produse care să reducă dependența de materiale neregenerabile.

În prezent, o provocare pentru acest domeniu o constituie modul de stocare a acestor tipuri de energie. Sursele de energie regenerabilă constituie, de asemenea, una dintre prioritățile active ale Uniunii Europene, concretizată prin Pactul Verde European (Consiliul Uniunii Europene, 2023). Impactul acestei industrii în economie și în societate este considerabil. În primul rând, stimulează progresul economic și contribuie la încadrarea în muncă a unui număr mare de persoane. Pe de altă parte, creează bunăstare în societate, promovând responsabilitatea gestionării eficiente a resurselor naturale. Un mediu înconjurător curat contribuie și la îmbunătățirea vieții oamenilor.

Industria agriculturii

În perioada curentă, industria agriculturii se confruntă cu schimbări semnificative de ordin tehnologic și geografic (Prost et al., 2017). Dezvoltarea tehnologiilor inteligente și automatizarea proceselor agricole au schimbat activitățile tradiționale din domeniul agriculturii. Întreprinderile agricole digitalizate utilizează drone inteligente, senzori sau diverse aplicații pentru monitorizarea activităților agricole. În plus, și cerințele consumatorilor s-au modificat ca urmare a promovării unui mod de viață sănătos, pe bază de resurse naturale ecologice.

În industria agriculturii există întreprinderi inovatoare care implementează tehnologii avansate ce simplifică procesul de producție. Multe startup-uri europene furnizează soluții inovative pentru fermieri în materie de producție și sustenabilitate. Având în vedere faptul că resursele naturale sunt limitate iar numărul populației globale este în creștere, intervine problema utilizării raționale a acestor resurse și dezvoltării de produse inovative eficiente (Francis et al., 2011).

Modul în care fermierii gestionează activitățile agricole afectează mediul înconjurător. Din această perspectivă, și la nivel european, industria agriculturii are un rol important. FEADR este un program european ce urmărește dezvoltarea agriculturii și a zonelor rurale din Uniunea Europeană, întrucât există decalaje semnificative între statele membre.

La nivel european, se înregistrează un deficit de întreprinderi care să introducă și să promoveze pe piață soluții sustenabile pentru gestionarea sectorului agricol. Câteva exemple de soluții inovative și durabile în sectorul agriculturii sunt sistemele inteligente de irigare a culturilor, sistemele inteligente pentru reducerea utilizării soluțiilor chimice, modelele de afaceri axate pe agricultura în zonele urbane (Sanyé-Mengual et al., 2016; Armanda et al., 2019), ambalajele reutilizabile sau biodegradabile, respectiv sistemele de captare a apei de ploaie în zonele aride.

Industria 4.0

Companiile care activează în industria 4.0 sunt caracterizate de inovare și competitivitate, întrucât utilizează tehnologii avansate, precum algoritmi de date, inteligență artificială sau automatizare (Oesterreich și Teuteberg, 2016; Oztemel și Gursev, 2020).

Industria 4.0 determină schimbări semnificative în numeroase domenii ale economiei. Tot mai multe întreprinderi sunt interesate să implementeze soluții digitale inovative deoarece cresc productivitatea muncii, vânzările, dar și vizibilitatea acestora pe piața internațională. Cu toate acestea, implementarea acestor tehnologii constituie o provocare constantă pentru unii întreprinzători, întrucât implicațiile asupra angajaților, profitului și imaginii pe piață sunt substanțiale (Frank et al., 2019).

De asemenea, această industrie a schimbat modul economic de gândire al întreprinzătorilor, așa cum primele revoluții industriale au facilitat trecerea de la agricultură la industrie. În tot acest proces, digitalizarea are un rol important, întrucât facilitează tranziția către tehnologii avansate. În acest caz, exemplificăm introducerea roboților în procesul de producție. Aceștia îndeplinesc sarcini împreună cu oamenii pentru a oferi produse inovatoare și competitive pe piață. Astfel, modul tradițional de producție s-a modificat pe măsură ce investițiile în tehnologiile noi au introdus pe piață utilaje care au simplificat modul de producție, de distribuție și de promovare. Chiar și pandemia Covid-19 a facilitat înființarea de întreprinderi inovative care au reconfigurat lanțul de producție și de distribuție către clienți.

Așadar, ecosistemul antreprenorial din Uniunea Europeană a devenit inovativ, complex și extrem de dinamic. Întreprinderile inovative se dezvoltă cu ajutorul unei infrastructuri performante și prin acces la surse de finanțare. Aceste surse pot proveni din programe europene, dar și din sursele interne ale întreprinderilor multinaționale care sunt lideri pe piață. Beneficiile pe care le creează întreprinderile inovative în mediul socio-economic sunt multiple. Dintre acestea, cele mai importante sunt crearea de noi locuri de muncă pe piață și introducerea de produse și servicii inovative care îmbunătățesc calitatea vieții.

Mai departe, în ceea ce privește **tranziția de la competențe tradiționale la competențe moderne**, precizăm că este un proces facilitat de digitalizare și de evoluțiile tehnologice. Competențele tradiționale au fost solicitate în câmpul muncii atunci când întreprinderile nu se axau pe inovare și pe integrarea tehnologiilor avansate în procesele de afaceri. Cu toate acestea, competențele tradiționale sunt primordiale pentru însușirea competențelor moderne. Spre exemplu, o persoană specializată în domeniul turismului poate să își îmbunătățească competențele prin participarea la cursuri de promovare online a activităților de turism. În acest mod, competențele moderne completează competențele tradiționale, însă nu le elimină.



Figura nr. 2.57. Modelul tranziției de la competențe tradiționale la competențe moderne

Sursa: Elaborare proprie

Competențele moderne sunt necesare în perioada contemporană, întrucât contribuie la creșterea ocupării pe piața muncii și cresc nivelul de adaptare al oamenilor la schimbările globale. În principal, este vorba despre următoarele competențe actuale:

- Competențe de lucru de la domiciliu
- Competențe transversale
- Ingeniozitate
- Creativitate
- Adaptabilitate
- Competențe digitale
- Competențe de comunicare
- Competențe multidisciplinare
- Competențe antreprenoriale
- Rezolvarea de probleme
- Gândire critică
- Gândire analitică
- Competențe de programare
- Competențe de etică în afaceri
- Învățare continuă
- Asumarea riscurilor
- Abilități manageriale
- Implicare în problemele companiei

Demirbağ și Yıldırım (2023) au studiat noile competențe și abilități pe care inginerii trebuie să le dețină pentru a lucra în întreprinderile inovative din industria 4.0. Din această perspectivă, enumerăm câteva abilități și competențe majore:

- Abilități de lucru în echipă
- Curiozitate
- Încredere în sine
- Încredere în tehnologii noi
- Abilități de interacțiune cu roboți
- Inteligență emoțională
- Conștientizare culturală
- Abilități de lider

Câteva dintre competențele enumerate generează transformări în cadrul întreprinderilor și îngreunează procesul de ocupare pe piața muncii. În acest caz, evidențiem abilitățile de a lucra cu roboții, încrederea în tehnologii noi și inteligența emoțională. Capacitatea oamenilor de a interacționa cu roboții este într-un stadiu emergent în prezent.

Colaborarea cu roboții industriali este considerată o provocare semnificativă deoarece competențele digitale sunt într-un proces continuu iar mulți oameni nu dețin cunoștințe suficiente pentru utilizarea tehnologiei de acest tip.

În mediul economic, se remarcă teoria conform căreia roboții și tehnologiile avansate o să elimine milioane de muncitori de pe piața muncii în viitor. Totuși, multe tehnologii au simplificat activitățile muncitorilor. Spre exemplu, anumite sarcini repetitive dintr-o întreprindere au fost înlocuite cu ajutorul inteligenței artificiale. În plus, resursele de muncă au oportunitatea de a se califica în domenii caracterizate de tehnologie, unde salariile sunt de obicei mai mari.

CONCLUZII

Peisajul economic divers al statelor europene este caracterizat de natura dinamică și multilaterală a pieței forței de muncă. Factorii de decizie politică, angajatorii și instituțiile de învățământ trebuie să depună eforturi în mod constant pentru a favoriza o creștere economică favorabilă incluziunii, în ciuda provocărilor cu care se confruntă piața forței de muncă din Uniunea Europeană. Șomajul în rândul tinerilor și discrepanțele dintre cerințele pieței și competențele deținute de resursele de muncă constituie provocări pe care politicile de ocupare ale statelor urmăresc să le rezolve.

În ceea ce privește caracteristicile viitoare ale pieței muncii europene, adoptarea tehnologiilor avansate și implementarea automatizării în procesele de muncă vor fi considerate o necesitate în mediul antreprenorial. Uniunea Europeană va fi un actor important pentru menținerea competitivității întreprinderilor europene în economia globală. Totodată, acest actor global trebuie să faciliteze ocuparea locurilor de muncă sprijinind inovarea și procesul de digitalizare.

Performanțele în ceea ce privește inovarea evidențiază faptul că statele europene înregistrează anumite decalaje între statele situate în Europa de Nord și de Est și statele situate în Europa de Est și de Sud. Țările din estul Europei sunt conturate de efectele pe care comunismul le-a generat în economie și în societate. În prezent, acestea trebuie să implementeze acțiuni multilaterale pentru eliminarea barierelor tehnologice.

Performanța statelor europene în materie de inovare este descrisă prin prisma indicatorilor referitori la resursele umane, investițiile în activitățile de cercetare-inovare, produsele și procesele noi din întreprinderile inovative, ocuparea forței de muncă în întreprinderi inovative, stadiul PIB-ului pe cap de locuitor, cifra de afaceri a întreprinderilor mari, utilizarea tehnologiilor informației și comunicației, stadiul digitalizării și al competențelor digitale, nivelul educației antreprenoriale. Totodată, informațiile Tabloului de Bord European facilitează realizarea unei analize critice cu privire la punctele tari și punctele slabe ale stadiului inovării la nivel european și determină factorii de decizie politică, întreprinderile și cetățenii să implementeze acțiuni pentru stimularea inovării.

CAPITOLUL III. PROGRAME CE VIZEAZĂ OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PRIN DEZVOLTAREA ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

În acest capitol vom:

- Descrie programele care vizează ocuparea forței de muncă prin dezvoltarea antreprenoriatului inovativ în statele membre ale Uniunii Europene
- Accentua importanța programelor Uniunii Europene pentru crearea de locuri de muncă în domenii care pun accent pe sustenabilitate, inovare și competitivitate.

INTRODUCERE

Ocuparea forței de muncă constituie una dintre prioritățile factorilor de decizie politică deoarece resursele de muncă susțin activitățile economice din economie și contribuie la realizarea profitului în întreprinderi. Globalizarea și dezvoltările tehnologice recente au impus noi condiții de lucru pentru resursele de muncă, dar și pentru întreprinderi. Majoritatea întreprinderilor din Uniunea Europeană acționează în prezent într-un mediu competitiv, unde inovarea a avut un impact semnificativ. Includem în această situație mai multe tipuri de inovare: inovarea de produse, procese, metode de marketing și de management. Drept urmare, resursele de muncă trebuie să fie pregătite pentru a lucra în întreprinderi din ce în ce mai inovative.

Politicile Uniunii Europene și ale statelor membre care reglementează piața muncii reliefează acțiunile în materie de ocupare, de reducere a șomajului în rândul tinerilor, de îmbunătățire a competențelor salariaților, de creștere a nivelului de educație, de reducere a excluziunii sociale, de reducere a discriminării între diverse categorii de indivizi și de menținere a unui echilibru între muncă și viața personală.

Inițiativele pe care Uniunea Europeană le-a adoptat pentru creșterea ocupării forței de muncă în întreprinderi inovative se prezintă sub forma unor programe specifice. Aceste programe prezintă mai multe roluri: (I) de stimulare a inovării, (II) de stimulare a antreprenoriatului inovativ, (III) de creare de oportunități de angajare într-un mediu inovativ și (IV) de formare și perfecționare a competențelor populației.

În statele membre ale Uniunii Europene, întreprinderile inovative sunt fundamentale. Efectele pozitive pe care antreprenoriatul inovativ le generează în economie și în societate sunt numeroase. Dintre acestea, enumerăm progresul economic, crearea de locuri de muncă, intensificarea concurenței, internaționalizarea întreprinderilor, progresul tehnologic, precum și abilitățile și competențe noi dobândite de resursele de muncă.

Totodată, întreprinderile inovative contribuie pe piață cu idei de afaceri originale care exploatează provocările globale actuale, precum ar fi aspectele climatice, tranziția spre energie verde, sărăcia, educația, crizele sociale și economice, conflictele militare, transformarea digitală sau produse și servicii sustenabile.

În această secțiune, vom analiza principalele programe ale Uniunii Europene ce vizează îmbunătățirea ocupării forței de muncă prin stimularea antreprenoriatului inovativ. Prin antreprenoriat inovativ ne referim, pe de o parte, la întreprinderile deja existente care dezvoltă produse sau servicii noi pe piață, implementează metode noi de organizare a managementului, adoptă metode moderne de promovare a afacerii, implementează în strategiile pe termen lung aspecte ce țin de sustenabilitate, schimbări climatice, economie circulară.

Din alt punct de vedere, sunt vizați potențialii antreprenori ce pot contribui la dezvoltarea mediului de afaceri prin modele de afaceri inovative și sustenabile. Programele pe care le vom analiza sunt prezentate în figura de mai jos. Înainte de a le descrie pe fiecare în parte, menționăm faptul că toate acestea promovează inovarea, ocuparea pe piața muncii, progresul economic, coeziunea regională și competitivitatea statelor membre ale Uniunii Europene.

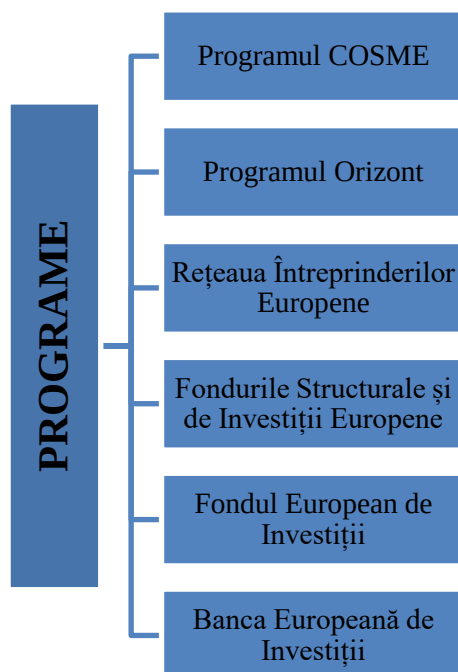


Figura nr. 3.1. Programe ale Uniunii Europene ce sprijină ocuparea forței de muncă prin intermediul antreprenoriatului inovativ

Sursa: Elaborare proprie

3.1. COSME – PROGRAM EUROPEAN PENTRU IMM-URI

COSME este un program de finanțare prin care Uniunea Europeană sprijină IMM-urile din statele membre. Punctele cheie pe care programul le urmărește sunt competitivitatea și sustenabilitatea acestui tip de întreprinderi.

Sferele de intervenție din cadrul programului COSME vizează facilitarea accesului la finanțare, îmbunătățirea accesului la piețe, impulsionează competitivității și stimularea spiritului antreprenorial, precum și încurajarea inițiativelor antreprenoriale.

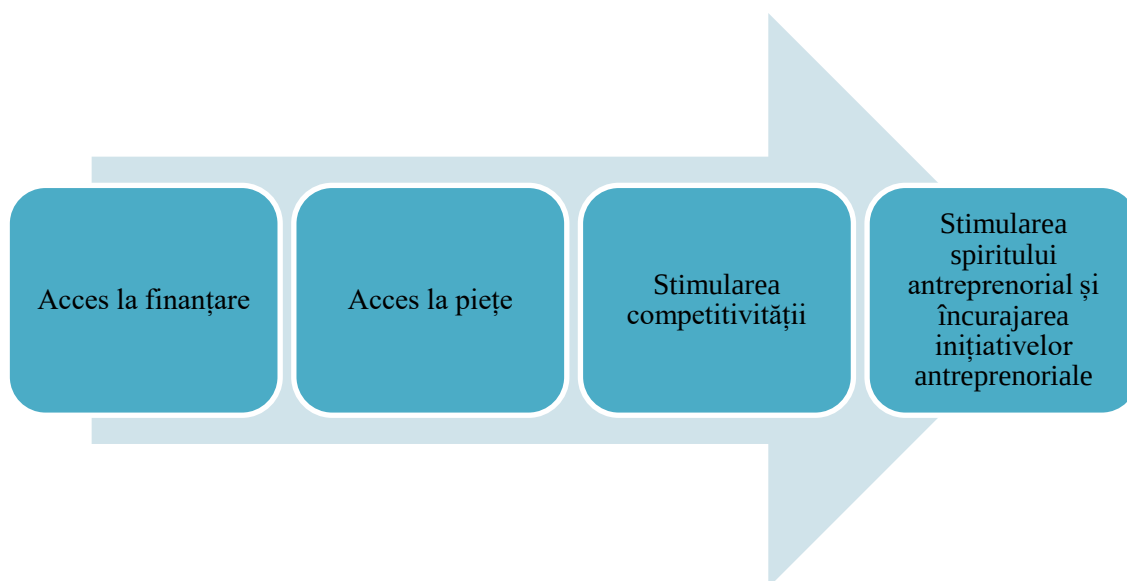


Figura nr. 3.2. Sfere de intervenție ale Programului COSME

Sursa: Elaborare proprie

➤ *Acces la finanțare*

Prima sferă de intervenție a programului COSME include accesul la finanțare destinat IMM-urilor europene. Facilitarea accesului la finanțare s-a realizat prin două mecanisme importante: Mecanismul de garantare a împrumuturilor (LGF) și Mecanismul de capitaluri proprii pentru creștere (EFG). Scopul primului mecanism este de a oferi IMM-urilor împrumuturi și servicii de leasing financiar pentru a facilita obținerea de investiții necesare desfășurării și dezvoltării activităților. Cel de-al doilea mecanism facilitează fondurile de investiții cu capital de risc, în vederea sprijinirii IMM-urilor, mai ales în stadiile de dezvoltare a activităților.

➤ *Îmbunătățirea accesului la piețe*

A doua sferă de intervenție prevede crearea unui mediu propice pentru a accesa piețe noi. Din această perspectivă, evidențiem faptul că un număr considerabil de IMM-uri europene nu beneficiază de acces la piața unică europeană, respectiv la piața globală. Din acest punct de vedere, programul COSME sprijină aceste întreprinderi în procesul de expansiune pe aceste piețe, pentru a facilita internaționalizarea acestora. Rețeaua Întreprinderilor Europene, Portalul „Europa ta”, Portalul destinat internaționalizării IMM-urilor, respectiv Centrul de Cooperare Industrială Uniunea Europeană-Japonia sunt exemple de proiecte finanțate prin acest program. Rețeaua Întreprinderilor Europene oferă consultanță IMM-urilor în vederea înțelegerii legislației Uniunii Europene cu privire la mediul de afaceri și identificării de parteneri internaționali pentru sprijinirea activităților de inovare și comercializare. Prin intermediul Portalului „Europa ta”, IMM-urile pot găsi informații cu privire la mediul de afaceri din Uniunea Europeană, precum și acțiuni concrete prin care să pătrundă pe piețe internaționale. Cât despre centrul ce prevede o cooperare strânsă între Uniunea Europeană și Japonia, acesta oferă IMM-urilor oportunitatea de a pătrunde pe piața din Japonia cu produse și servicii și de a crea rețele de colaborare cu întreprinderile japoneze.

➤ *Stimularea competitivității IMM-urilor*

Îmbunătățirea competitivității IMM-urilor se reflectă în cea de-a treia sferă de intervenție din cadrul programului COSME. Aceasta urmărește crearea de politici și strategii care să ajute IMM-urile să prospere într-un mediu competitiv. De asemenea, se au în vedere

activități ale economiei naționale care sunt competitive pe piață și pot adăuga valoare adăugată economiei. Crearea de clustere internaționale și digitalizarea IMM-urilor sunt alte două aspecte importante vizate în această sferă de intervenție.

➤ *Promovarea spiritului antreprenorial și încurajarea inițiativelor antreprenoriale*

Ultima sferă de intervenție din cadrul programului COSME este destinată promovării spiritului antreprenorial și încurajării inițiativelor antreprenoriale. În această situație, accentuăm lansarea inițiativei „Antreprenoriat 2020”, care are ca scop organizarea de activități pentru tineri, antreprenori existenți și potențiali și pentru femei. Aceste activități abordează noțiuni teoretice și activități practice în domeniul antreprenoriatului, schimburi de experiență, activități de cercetare și dezvoltare, bune practici în domeniul antreprenoriatului sau consultanță pentru întreprinzători.

O inițiativă recunoscută în cadrul acestei sfere de intervenție este programul „Erasmus pentru tineri antreprenori”. Evidențiem faptul că acest program oferă antreprenorilor numeroase oportunități de schimburi de experiență cu antreprenori din toate statele membre ale Uniunii Europene, în vederea încurajării schimbului de cunoștințe. Rezultatele vizează creșterea competitivității întreprinderilor prin pătrunderea pe noi piețe, adoptarea de tehnologii noi și îmbunătățirea competențelor angajaților.

De vreme ce obiectivul principal al programului COSME este sprijinirea întreprinderilor mici și mijlocii din statele membre ale Uniunii Europene, evidențiem faptul că printre rezultatele înregistrate în cadrul proiectului apare și numărul de proiecte finanțate în statele membre. În perioada de implementare 2014-2020, pe site-ul Comisiei Europene apar 911 proiecte prin care programul COSME a sprijinit dezvoltarea inovativă, competitivă și durabilă a IMM-urilor. În tabelul de mai jos evidențiem un număr de șase proiecte finanțate prin programul COSME.

Tabelul nr. 3.1. Exemple de proiecte finanțate în cadrul programului COSME

Proiecte	Descriere succintă
Proiectul „Support young innovative companies scaling-up their activities in the Single Market” implementat în Ungaria	A vizat creșterea competitivității IMM-urilor prin internaționalizarea activităților, crearea de parteneriate cu instituțiile de învățământ superior, crearea de produse și servicii inovative.
Proiectul „Business and Innovation Support Services in Slovakia 2015-2020” implementat în Slovacia	A urmărit sprijinirea IMM-urilor din Slovacia care prezintă planuri de extindere a activităților pe piața europeană sau internațională. Acțiunile din cadrul proiectului vizează și oferirea de consultanță acestor întreprinderi, facilitarea transferului de tehnologii noi, sprijinirea activităților de inovare-cercetare.
Proiectul „Renewables Energy InterNationalisation ESCP project for European SMEs” implementat în Spania	A vizat internaționalizarea IMM-urilor din domeniul energiei regenerabile, implicarea IMM-urilor în clustere axate pe energie regenerabilă și consolidarea situației IMM-urilor aflate sub incidența energiei regenerabile.
Proiectul „Strengthen cluster management excellence along the industrial new materials value-chain” implementat în Portugalia	A avut ca obiectiv constituirea unei alianțe între clustere importante ce promovează adoptarea tehnologiilor sustenabile și a materialelor ecologice. Industriile curate au devenit o prioritate pentru Uniunea Europeană deoarece susțin utilizarea rațională a resurselor și includerea problemelor climatice în strategiile pe termen mediu și lung.

Proiectul „Diversifying tourism offers in peripheral destinations with heritage-based products and services, stakeholder-skills alliances to internationalize locally operating micro-enterprises” implementat în Grecia	A avut drept scop principal facilitarea internaționalizării întreprinderilor mici din domeniul turismului, localizate în Grecia, pentru a crește economia locală. Proiectul introduce o idee autentică pentru regiunile din Grecia: valorificarea resurselor naturale neexploatate încă, prin schimbarea concepției tradiționale a antreprenorilor.
Proiectul „Empowering CLUSTers management and services in TExtile and Machinery sectors” implementat în Italia	A urmărit sprijinirea IMM-urilor din sectorul textil prin intermediul clusterelor ce activează în domeniu. Din nou, putem observa rolul activ al clusterelor în dezvoltarea întreprinderilor, în funcție de nișă. Alte acțiuni din cadrul proiectului se referă la intensificarea colaborării dintre IMM-urile din domeniul textil, în vederea producerii unor bunuri inovative și competitive pentru piață.

Sursa: Elaborare proprie după Tabloul de Bord al programului Orizont (2022)

Întreprinderile mici și mijlocii sunt un factor cheie pentru economia europeană, deoarece asigură producerea de bunuri și servicii, creează locuri de muncă, susțin bugetele naționale, cresc standardul de viață și cresc nivelul educației.

Cu toate acestea, multe dintre aceste întreprinderi nu reușesc să pătrundă pe piața comună sau pe piețele globale, întrucât nu au acces la surse de finanțare suficiente. În plus, competențele angajaților nu sunt actualizate cu competențele digitale.

Prin urmare, programul COSME constituie un fundament pentru IMM-urile care urmăresc să se dezvolte și să își extindă produsele la nivel european sau internațional. Se observă faptul că proiectele finanțate prin acest proiect au inclus exploatarea și valorificarea resurselor specifice fiecărei țări.

Totodată, este important a menționa faptul că aceste proiecte abordează provocări globale ce amenință funcționarea normală a economiilor lumii. Subliniem, în acest caz, schimbările climatice, tranziția de la energie neregenerabilă la energie regenerabilă, economia verde și industriile curate. În plus, evidențiem atenția acordată clusterelor, ca entități ce favorizează dezvoltarea mediului de afaceri predominant de IMM-uri, prin rolul acordat inovării, cercetării și creării de parteneriate strategice cu alte tipuri de întreprinderi sau instituții ce pot favoriza creșterea.

3.2. PROGRAMUL ORIZONT

Importanța programului Orizont pentru economia europeană este considerabilă. Proiectat ca o inițiativă pentru creșterea economică și durabilă a statelor membre ale Uniunii Europene, programul vizează în principal promovarea cercetării și inovării, înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, înființarea de locuri noi de muncă și gestionarea provocărilor ce apar în mediul socio-economic.

În perioada de implementare 2014-2020, programul Orizont s-a axat pe trei piloni principali (Comisia Europeană, 2014):

-  Excelență științifică: investiții în dezvoltarea competitivă și durabilă a întreprinderilor și a oamenilor de știință din Uniunea Europeană.
-  Poziție de lider în sectorul industrial: introducerea de tehnologii inovative și competitive în sectorul industrial din Uniunea Europeană pentru ca întreprinderile să

rămână la curent cu progresul tehnologic înregistrat în alte economii ale lumii; investiții în cercetare și inovare.

- ✚ Provocări societale: finanțarea activităților ce vizează provocările societale; au fost incluse în program următoarele subiecte prioritare: „sănătate și bunăstare, securitate alimentară, energie durabilă, mobilitate ecologică și integrată, gestionarea schimbărilor ce țin de mediu și resurse naturale, gestionarea schimbărilor globale, societăți sigure”.

În cadrul primului pilon, accentul este pus pe știință și cercetare, iar bugetul este alocat pentru infrastructura și activitățile de cercetare și inovare. Al doilea pilon se concentrează pe problemele actuale ce persistă la nivel global (climă, energie, sănătate și mobilitate), pe competitivitatea întreprinderilor (digitalizarea activităților, dezvoltarea industriei) și pe relansarea activităților culturale și creative care au fost afectate recent de pandemia Covid-19.

Pentru a ajuta la dezvoltarea durabilă și competitivă a statelor europene, pilonul al treilea se concentrează pe dezvoltarea ecosistemelor de inovare și promovarea tehnologiilor inovative. Al patrulea pilon de bază din cadrul programului urmărește îmbunătățirea colaborării dintre cercetători și oameni de știință, pentru a îmbunătăți procesul european de cercetare-inovare.

Putem observa că aceste direcții de acțiune sunt orientate către o dezvoltare durabilă, competitivă și inovativă a Uniunii Europene, care pot facilita consolidarea și dezvoltarea antreprenoriatului inovativ și creșterea ocupării forței de muncă.

În continuare, vom realiza o analiză a rezultatelor raportate de programul Orizont în perioada 2014-2020. Indicatorii de evaluare sunt următorii:

- a. Contribuția netă a Uniunii Europene se referă la finanțarea pe care participanții la proiect o primesc după ce este dedusă finanțarea de la părțile terțe.
- b. Aplicațiile pentru finanțare ale organizațiilor arată numărul de organizații care au aplicat pentru granturi de finanțare în cadrul programului Orizont.
- c. Propunerile eligibile vizează numărul de aplicări pentru finanțare depuse de organizații care au îndeplinit criteriile specifice de eligibilitate, nu au fost respinse și se află într-un proces de evaluare integrală.
- d. Participanții la proiect se referă la numărul de organizații care au fost implicate în proiectele de finanțare din cadrul programului Orizont.
- e. Granturile semnate privesc acordurile juridice care se încheie între părțile terțe, fie că este vorba despre granturi suspendate, reziliate sau finalizate.
- f. Rata de succes semnifică raportul dintre cererile totale acceptate și cererile totale primite. Practic, indicatorul arată câte dintre aplicațiile organizațiilor au fost reținute pentru finanțare.

Contribuția netă a Uniunii Europene la finanțarea organizațiilor prin intermediul programului Orizont a înregistrat niveluri mai ridicate în Belgia, Franța, Austria, Țările de Jos, Germania și Luxemburg. Trebuie luat în considerare faptul că în aceste țări, cu excepția Luxemburgului, contribuția netă a Uniunii Europene în organizații a fost de ordinul miliardelor iar numărul participanților care au primit finanțare și numărul granturilor semnate au fost, de asemenea, la un nivel ridicat.

Situația este previzibilă, având în vedere că Belgia, Țările de Jos, Franța, Germania și Luxemburg sunt printre cele șase țări care au fondat Uniunea Europeană și care sunt recunoscute ca fiind economii puternice la nivel european.

Germania și Franța au înregistrat în anul 2022 cel mai ridicat nivel al PIB-ului, iar Țările de Jos, Belgia și Austria înregistrează, la rândul lor, rate ridicate ale PIB-ului. Germania se numără printre cele mai bogate state din Europa și din lume. De asemenea, acest stat se remarcă la nivel global printr-o industrie dezvoltată, forță de muncă înaltă calificată,

resurse importante, un număr substanțial de întreprinderi, infrastructură de inovare și cercetare dezvoltată și un nivel educațional prestigios.

Mai departe, Franța și Spania sunt economii puternice și dezvoltate în cadrul cărora industria, turismul, agricultura și sectorul terțiar - al serviciilor, sprijină semnificativ progresul economic și ocuparea forței de muncă.

Luxemburg prezintă un nivel mai redus al PIB-ului la nivel național ca urmare a dimensiunii geografice reduse. Cu toate acestea, în ceea ce privește PIB-ul pe cap de locuitor, acest stat european deține o poziție de lider în Uniunea Europeană. Menționăm faptul că Luxemburg este un stat cu o economie în plină expansiune iar poziționarea acestuia pe continentul european a constituit un punct forte deoarece este o destinație atractivă pentru foarte mulți investitori. Politicile din acest stat favorizează investițiile străine directe iar forța de muncă specializată constituie un element de valoare.

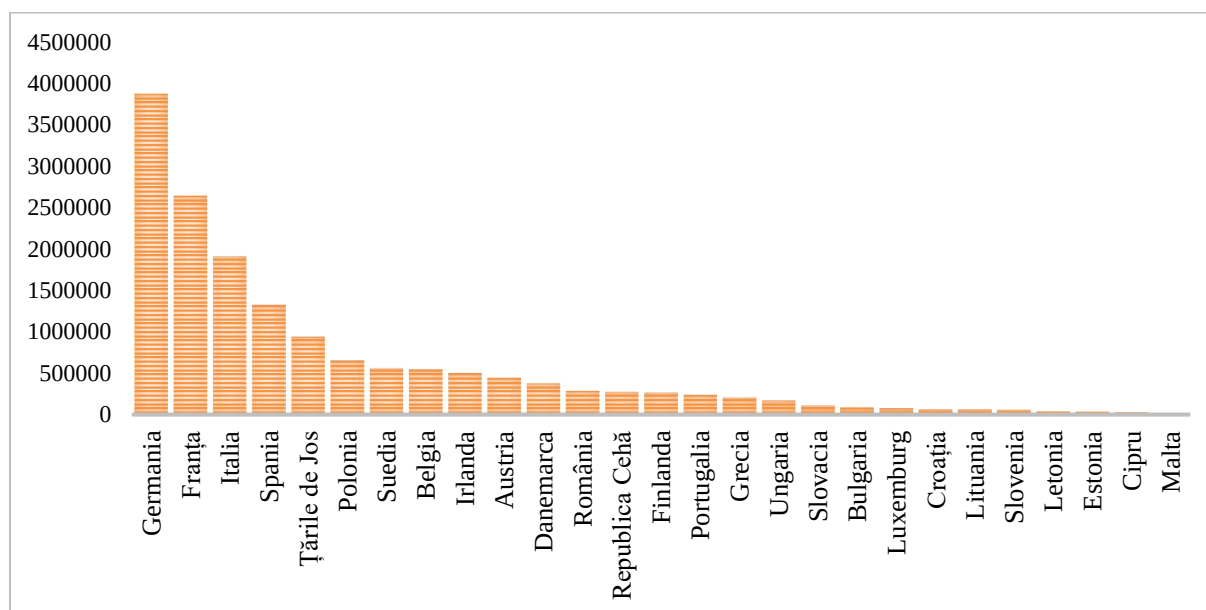


Figura nr. 3.3. Produsul Intern Brut (PIB) la prețurile curente în statele membre ale UE (2022, milioane euro)

Sursa: Elaborare proprie după Statista (2023)

De asemenea, subliniem faptul că Spania, Italia, Germania și Franța au înregistrat cele mai multe cereri de aplicare pentru finanțare în cadrul programului Orizont. Din această perspectivă, evidențiem tendința organizațiilor din aceste state de accesare a granturilor de finanțare pentru dezvoltare, cercetare și inovare, extinderea rețelei de colaborare sau pentru rezolvarea problemelor globale ce amenință ecosistemul antreprenorial.

Pe de altă parte, mai puține cereri de aplicare în cadrul programului s-au înregistrat în organizațiile din Malta, Luxemburg și Letonia. Trebuie luat în considerare faptul că aceste state sunt comparativ mai mici decât celelalte state din Uniunea Europeană. Astfel, se poate deduce faptul că și numărul organizațiilor este tot scăzut. Din punct de vedere economic, este dificilă compararea unui stat dezvoltat și cu o întindere mare precum Germania, cu un stat mic din punct de vedere geografic cum ar fi Malta.

În ceea ce privește participanții care au primit finanțare prin programul Orizont, subliniem faptul că Germania, Spania, Franța, Italia, Țările de Jos și Belgia au raportat cel mai mare număr de participanți. Acest aspect sugerează calitatea proiectelor depuse de organizațiile din aceste țări. O situație similară se observă și în cazul ratei de succes a proiectelor acceptate și finanțate și a granturilor semnate.

Drept urmare, scoatem în evidență cei mai importanți factori care au favorizat succesul proiectelor finanțate în aceste state membre ale Uniunii Europene:

- ✓ Nivelul ridicat de competențe al cercetătorilor în scrierea proiectelor de finanțare, prin alinierea la condițiile UE în materie de activități și teme prioritare.
- ✓ Parteneriate solide cu actori din ecosistemul internațional datorită profesionalismului cercetătorilor și rezultatelor importante obținute de organizații.
- ✓ Ecosisteme de cercetare-inovare puternic consolidate în timp.
- ✓ Cooperare între diverse organizații de cercetare, precum ar fi universitățile, centrele de cercetare, instituțiile de tehnologie avansată.
- ✓ Profesionalismul oamenilor de știință și al cercetătorilor dobândit printr-un sistem educațional prestigios, experiență în domeniu și dedicare la locul de muncă.

Tabelul nr. 3.2. Performanțe generale înregistrate de statele membre ale UE în cadrul programului Orizont

State membre	Contribuția netă a UE (milioane)	Aplicări pentru finanțare (nr.)	Propuneri eligibile (nr.)	Participanți la proiect (nr.)	Granturi semnate (nr.)	Rata de succes (%)
UE	68,32 mld.	1.001.908	283.093	191.323	37.265	15,30
Belgia	3,39 mld.	40.154	27.408	8.836	5.230	18,95
Bulgaria	161,7 mil.	6.695	5.197	1.030	690	12,67
Cehia	512,7 mil.	10.398	8.219	2.075	1.548	15,54
Danemarca	1,79 mld.	23.862	17.825	4.471	3.162	15,11
Germania	10,13 mld.	107.803	61.690	22.372	10.564	16,84
Estonia	274,3 mil.	5.747	4.747	937	725	13,76
Irlanda	1,2 mld.	17.849	13.296	3.035	2.191	14,84
Grecia	1,72 mld.	34.606	20.051	5.644	2.978	13,93
Spania	6,38 mld.	110.441	64.198	19.960	9.212	14,31
Franța	7,44 mld.	77.682	49.117	18.400	8.455	17,49
Croația	137,8 mil.	4.843	3.697	864	611	13,55
Italia	5,7 mld.	109.383	62.013	17.987	8.195	13,00
Cipru	318,8 mil.	6.652	4.988	1.051	774	13,23
Letonia	116,5 mil.	3.477	2.787	578	450	13,72
Lituania	95,53 mil.	4.160	3.295	668	541	13,00
Luxemburg	201,5 mil.	3.267	2.893	652	558	16,56
Ungaria	369,3 mil.	10.563	8.425	1.704	1.200	12,80
Malta	37,43 mil.	1.626	1.397	281	203	13,96
Țările de Jos	5,38 mld.	55.793	35.807	12.167	6.640	17,27
Austria	1,95 mld.	25.592	18.382	5.493	3.426	17,31
Polonia	744,1 mil.	18.199	13.933	3.149	2.057	13,63
Portugalia	1,15 mld.	25.327	17.258	4.230	2.575	12,98
România	301,4 mil.	10.629	7.653	1.750	1.142	13,06
Slovenia	378,5 mil.	10.445	7.670	1.588	1.093	11,95
Slovacia	136,8 mil.	4.456	3.552	727	535	13,31
Finlanda	1,54 mld.	21.961	15.612	3.845	2.401	14,18
Suedia	2,32 mld.	29.429	21.720	5.837	3.688	15,37

Sursa: Elaborare proprie după Tabloul de Bord al programului Orizont (2022)

Nivelul de performanță al IMM-urilor din cadrul programului Orizont este evidențiată în tabelul nr. 3.3. În ceea ce privește indicatorii, evidențiem următoarele definiții:

- Contribuția netă a UE pentru IMM-uri reflectă finanțarea totală pe care IMM-urile participante o primesc, după deducerea finanțării părților terțe.
- Aplicațiile IMM-urilor pentru finanțare reliefează numărul de IMM-uri care aplică pentru granturi de finanțare în urma depunerii unei solicitări de finanțare.
- IMM-urile participante evidențiază numărul de IMM-uri angajate în proiectele de finanțare după parcurgerea unei proceduri.

Evidențiem o contribuție importantă a Uniunii Europene pentru IMM-urile din Germania (1,31 milioane), Spania (1,31 milioane) și Franța (1,09 milioane). Peisajul antreprenorial din aceste state este caracterizat de inovare, competitivitate, tehnologii avansate, calitate ridicată a produselor și sustenabilitate. De asemenea, politicile naționale din aceste state sprijină IMM-urile să se dezvolte pe termen lung, prin multitudinea acțiunilor create (stimulente fiscale, granturi de finanțare, subvenții, protejarea proprietății intelectuale).

În ceea ce privește cererile de aplicare pentru finanțare, se remarcă un număr ridicat de cereri în Spania, Italia, Germania, Franța și Țările de Jos. Situația nu este una surprinzătoare, aceste țări fiind lideri la majoritatea indicatorilor integrați în programul Orizont. Astfel, IMM-urile din aceste state sunt interesate în mod activ de obținerea de granturi de finanțare prin intermediul acestui program. Aceste granturi ajută IMM-urile să investească în planuri de dezvoltare, în proiecte inovative, în tehnologii și utilaje avansate, în salarii motivante pentru angajați. Mai mult, programul Orizont creează oportunități de colaborare internațională cu alte întreprinderi sau experți din mediul antreprenorial.

IMM-urile participante, adică întreprinderile care au reușit să fie implicate în proiecte de finanțare în cadrul programului Orizont, au înregistrat niveluri mai ridicate în Spania, Germania, Italia, Franța și Țările de Jos. Suntem de părere că expertiza pe care IMM-urile din aceste state o dețin și conexiunile cu alte organizații au favorizat obținerea granturilor de finanțare.

Tabelul nr. 3.3. Performanța IMM-urilor în cadrul programului Orizont

State membre	Contribuția netă a UE pentru IMM-uri	Aplicațiile IMM-urilor pentru finanțare	IMM-urile participante
Belgia	343,3 mil.	6.371	1.214
Bulgaria	38,87 mil.	2.396	233
Cehia	76,77 mil.	2.637	387
Danemarca	355,8 mil.	5.197	979
Germania	1,31 mld.	21.404	4.219
Estonia	67,99 mil.	2.106	252
Irlanda	308,3 mil.	4.929	803
Grecia	415 mil.	8.357	1.430
Spania	1,31 mld.	31.382	4.837
Franța	1,09 mld.	16.989	3.310
Croația	25,55 mil.	1.014	131
Italia	981,7 mil.	31.037	4.023
Cipru	117,5 mil.	2.731	425
Letonia	19,11 mil.	1.086	98

Lituania	30,05 mil.	1.117	158
Luxemburg	35,78 mil.	885	131
Ungaria	110,5 mil.	4.548	477
Malta	7,82 mil.	513	51
Țările de Jos	956,2 mil.	12.242	2.707
Austria	343,3 mil.	6.371	1.214
Polonia	199 mil.	4.843	619
Portugalia	232,7 mil.	6.438	909
România	50,17 mil.	2.286	268
Slovenia	91,48 mil.	3.471	352
Slovacia	32,58 mil.	1.523	181
Finlanda	281,2 mil.	5.297	713
Suedia	357,5 mil.	6.348	1.053

Sursa: Elaborare proprie după Tabloul de Bord al programului Orizont (2022)

Pentru a stimula economia europeană, Uniunea Europeană a urmărit implementarea programului Orizont și în perioada 2021-2027. Uniunea Europeană dorește să reducă decalajele dintre statele membre pentru a facilita dezvoltarea economică și a accelera tranziția către o „economie digitală și ecologică” (Parlamentul European, 2021). Bugetul alocat pentru implementarea programului în perioada menționată depășește valoarea de 95 de miliarde de euro (Parlamentul European, 2021). Bineînțeles, bugetul este alocat către mai mulți piloni fundamentali:

- **Știință deschisă și bazată pe excelență.**
- **Provocări globale și competitivitate industrială europeană.**
- **Europa inovativă.**
- **Expansiunea participării și îmbunătățirea spațiului european de cercetare.**

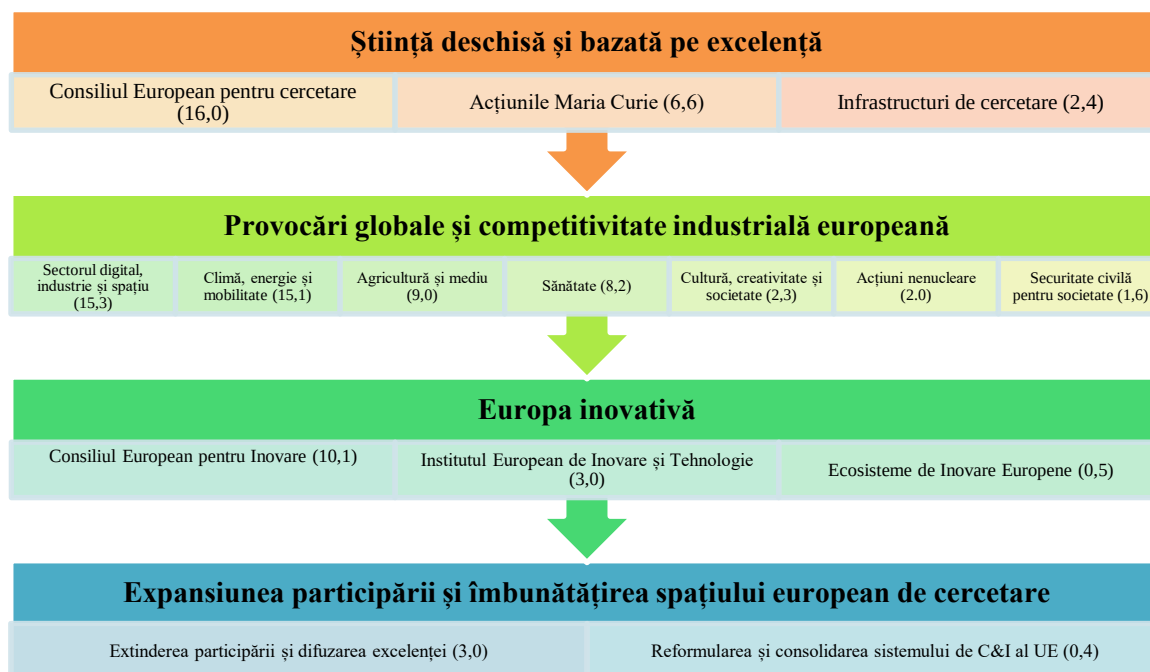


Figura nr. 3.4. Piloni vizați de Programul Orizont în perioada 2021-2027

Sursa: Adaptare după Parlamentul European (2021)

În concluzie, rezultatele programului Orizont pentru perioada 2014-2020 evidențiază o contribuție importantă în economia statelor membre ale Uniunii Europene, sprijinind dezvoltarea IMM-urilor, stimularea inovării în ecosistemele de afaceri, crearea de parteneriate strategice între diverși actori, îmbunătățirea competențelor cercetătorilor și adresarea provocărilor societale în modelele de afaceri. Totodată, acțiunile pentru programul Orizont ce va fi implementat până în anul 2027 vizează excelență în cercetare, creșterea competitivității sectorului industrial și creșterea nivelului de inovare.

3.3. REȚEAUA ÎNTREPRINDERILOR EUROPENE

Comisia Europeană a lansat Rețeaua Întreprinderilor Europene în 2008 pentru a ajuta IMM-urile din Uniunea Europeană să se dezvolte și să investească în activități de cercetare și inovare. De asemenea, rețeaua sprijină aceste întreprinderi să se dezvolte competitiv la nivel global (Comisia Europeană, 2021a). În cadrul programului COSME există o finanțare comună pentru Rețeaua Întreprinderilor Europene.

Evidențiem trei domenii de acțiune prin care Rețeaua Întreprinderilor Europene sprijină IMM-urile: „asistență, inovare și parteneriate” (Comisia Europeană, 2021a). IMM-urile europene beneficiază de recunoaștere la nivel european, de parteneriate internaționale, de transfer de tehnologii și inovații și de soluții sustenabile pentru problemele întâmpinate.

Considerăm că această rețea este o oportunitate de dezvoltare pentru multe IMM-uri europene care prezintă strategii de expansiune pe piețele internaționale și doresc să integreze sustenabilitatea ca un factor cheie pentru generarea de produse competitive.

Totodată, importanța acestei rețele rezultă și din anumite caracteristici: funcționează în mai mult de 60 de țări, conectează mai mult de 3.000 de experți și reunește mai mult de 600 de organizații membre (Comisia Europeană, 2021a). Dintre organizațiile care au rol de membru în cadrul acestei rețele amintim centrele de cercetare și inovare, camerele de comerț și industrie, universitățile, instituțiile care facilitează implementarea inovării, organizațiile care sprijină dezvoltarea regională (Comisia Europeană, 2021a).

În continuare, vom prezenta câteva bune practici care au avut succes în cadrul Rețelei Întreprinderilor Europene, prin nuanțarea rezultatelor principale înregistrate de întreprinderi. Bunele practici provin din state precum Franța, Italia, Portugalia, Germania, Slovenia, Belgia, Scoția, Austria și România. Câteva dintre statele menționate se remarcă printr-un nivel ridicat de dezvoltare economică și numeroase proiecte de investiții implementate pentru dezvoltarea și extinderea activităților întreprinderilor la nivel european și internațional.

Bune practici în România - Compania „Prospero”

„Prospero” este o brutărie artizanală localizată în Timișoara care, în urma consultanței primite de la Camera de Comerț și Industrie din Timișoara (membru în cadrul EEN), a câștigat o finanțare de la fondurile structurale ale Uniunii Europene în valoare de 750.000 Euro. Fondurile obținute au fost alocate către investiții în tehnologii noi, achiziția de clădiri și extinderea afacerii.

Principalele rezultate pozitive înregistrate de această întreprindere prin intermediul Rețelei Europene de Întreprinderi sunt: asistență de specialitate; investiții în infrastructură modernă; încadrarea în muncă a 60 de oameni noi în companie; investiții în panouri solare de încălzire a apei, fapt ce a condus la reducerea consumului de gaz; extinderea numărului de magazine; creșterea cifrei de afaceri; adoptarea inovării în procesul de producție; conceperea de noi tipuri de pâine.

Bune practici în Austria - Compania „SignTime”

„SignTime” se prezintă drept o întreprindere mică din Austria care a dezvoltat un program ce poate transforma informațiile text în limbajul semnelor, utilizând algoritmi inteligenți. Programul a fost conceput pentru a ajuta persoanele surde să exploreze conținutul vizual.

Compania a lucrat cu Agenția pentru Afaceri din Viena, care face parte din Rețeaua Întreprinderilor Europene. Cele mai semnificative rezultate înregistrate de această întreprindere sunt: asistență de specialitate; finanțare în cadrul programului Orizont 2020; parteneriate cu întreprinderi private și instituții publice în cadrul cărora sunt promovate produsele persoanelor surde; îmbogățirea vocabularului cu semne din alte limbi europene; creșterea ocupării forței de muncă; angajarea a cinci persoane cu deficiență de auz.

Bune practici în Belgia, Scoția - Compania „Nova Innovation”

„Nova Innovation” este o companie scoțiană care a construit turbine cu energie maree în Shetland (Scoția). Compania a încheiat un parteneriat cu compania belgiană ELSA Energy prin intermediul Rețelei Întreprinderilor Europene, primind astfel o finanțare în valoare de 2,2 milioane euro, cu scopul de a-și dezvolta activitățile și produsele. Drept rezultate importante ale companiei, enumerăm finanțarea prin programul Orizont pentru implementarea ideii de afacere în parteneriat cu altă firmă, reducerea cu 20% a cheltuielilor pe durata de viață a turbinelor cu energie maree, respectiv accesul la programe și proiecte europene ce pun accent pe inovare.

Bune practici în Germania, Slovenia - Compania „Dieters”

„Dieters” este o afacere de familie din Danemarca care se specializează în fabricarea de jucării educaționale. Pentru obținerea de materii prime lemnoase superioare și extinderea afacerii pe piața internațională, compania a luat decizia de a contacta Rețeaua Întreprinderilor Europene. Evidențiem ca rezultate principale soluționarea lipsei de materii prime lemnoase prin construirea unui parteneriat cu un furnizor de produse din lemn din Slovenia (Casa Doma) și extinderea pe piețe internaționale.

Bune practici în Italia, Portugalia – Compania „Tolin Arredamento”

„Tolin Arredamento” este tot o afacere de familie din Italia care se ocupă cu comercializarea de textile pentru casă, pe piața italiană. Această întreprindere a solicitat asistență în cadrul Rețelei Întreprinderilor Europene pentru conectarea cu un partener din Portugalia care să îi vândă produse textile de înaltă calitate.

Portugalia este recunoscută la nivel european pentru produse de înaltă calitate în domeniul textil. Drept urmare, rezultatele obținute după conectarea cu această rețea europeană au fost: construirea unui parteneriat puternic cu o firmă portugheză (Rodrilinea), care căuta în același timp un partener pentru comercializarea produselor sale (produse textile pentru casă, de calitate superioară); transformarea în principalul distribuitor al produselor textile produse de firma portugheză Rodrilinea; crearea de locuri de muncă.

Bune practici în Franța – Compania „La boutique du père Michel”

„La boutique du père Michel” este o întreprindere franceză specializată în fabricarea de jucării de modă veche, cum ar fi căsuțe pentru păpuși, mașini și alte tipuri de jucării.

Elementul specific al acestei afaceri vine din faptul că materia primă utilizată pentru producerea jucăriilor este lemnul. Scopul contactării Rețelei Întreprinderilor Europene a fost asistență pentru pătrunderea pe piața europeană cu produsele acestora. Drept urmare, în urma colaborării, întreprinderea a reușit să pătrundă pe piața europeană și să vândă mai multe tipuri de jucării, inclusiv să dezvolte o gamă diferită de jucării pentru copiii foarte mici.

Bunele practici prezentate reliefează faptul că Rețeaua Întreprinderilor Europene a sprijinit IMM-urile din Uniunea Europeană să identifice soluții pentru problemele întâmpinate în activitățile zilnice și să exploateze noi oportunități de dezvoltare.

Acest lucru s-a materializat prin diversificarea produselor și serviciilor, crearea de parteneriate cu alte întreprinderi de la nivel european și internațional, consolidarea și extinderea portofoliului de clienți și dezvoltarea activităților de cercetare-inovare.

De asemenea, rezultatele evidențiază faptul că IMM-urile din Uniunea Europeană ce activează doar la nivel național, au solicitat consultanță de specialitate în cadrul Rețelei Întreprinderilor Europene, ceea ce sugerează că nevoile întreprinderilor sunt reale.

3.4. FONDURILE STRUCTURALE ȘI DE INVESTIȚII EUROPENE

În Fondurile Structurale și de Investiții Europene sunt incluse cinci fonduri majore. Progresul economic al statelor europene este intensificat de prezența acestor fonduri deoarece sprijină dezvoltarea regiunilor europene, stimulează competitivitatea, sprijină inovarea, crește procesul de ocupare și dezvoltă zonele rurale.

Precizăm faptul că prioritățile acestor programe sunt actualizate de Uniunea Europeană, în vederea adaptării subiectelor la constrângerile globale. Aceste programe vor fi prezentate în continuare, punctând aspecte esențiale ale rolului acestora în economia europeană.

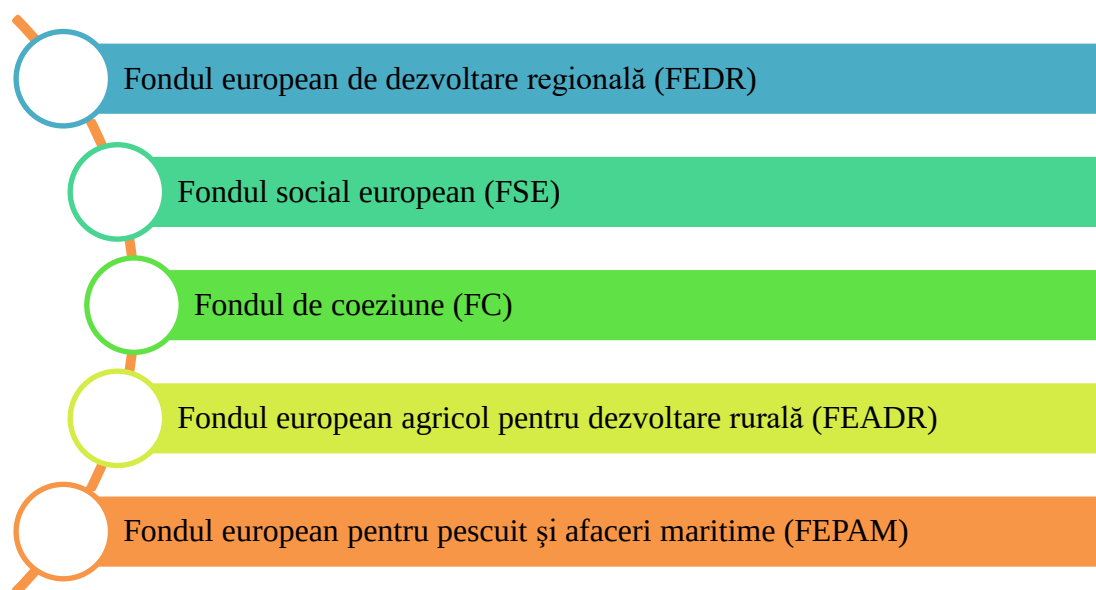


Figura nr. 3.5. Componenta Fondurilor Structurale și de Investiții Europene

Sursa: Elaborare proprie

➤ **Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR)**

Acest program are un rol activ în Uniunea Europeană încă din anul 1975, prin promovarea coeziunii sociale și economice în statele membre (Comisia Europeană, 2021d). De asemenea, un punct tare al acestui fond structural este reducerea la minimum a dezechilibrelor regionale care persistă și amenință statele membre.

Prin intermediul acestui fond structural, factorii de decizie politică intenționează să sprijine din punct de vedere financiar proiecte care să genereze rezultate precum ar fi progres economic, locuri de muncă și un standard de viață ridicat.

În continuare, vom prezenta conținutul a trei perioade de programare din cadrul programului:

- 2007-2013: programul a oferit finanțare pentru ocuparea durabilă a locurilor de muncă, dezvoltarea infrastructurii, sprijinirea IMM-urilor și suport tehnică.
- 2014-2020: programul a oferit finanțare pentru dezvoltarea IMM-urilor, intensificarea activităților de inovare și cercetare, sprijinirea digitalizării și reducerea emisiilor de carbon.
- 2021-2027: programul are în vedere următoarele categorii de investiții: dezvoltarea activităților IMM-urilor; sprijinirea digitalizării; reducerea emisiilor de carbon; îmbunătățirea procesului de mobilitate; îmbunătățirea stării de sănătate a cetățenilor, a incluziunii sociale, a educației, a culturii și a turismului durabil; dezvoltarea comunităților pe termen lung.

Am evidențiat în tabelul nr. 3.4 o serie de proiecte din Uniunea Europeană care au primit finanțare în cadrul acestui fond, între anii 2014 și 2020. În general, se observă faptul că aceste proiecte vizează subiecte precum cultura, implicarea comunității în dezvoltarea socio-economică, inovarea în sistemul medical, incluziunea socială, antreprenoriatul în rândul tinerilor, eficiența energetică, alimentația ecologică, mobilitatea populației, mediul urban și rural și turismul. Subiectele sunt diverse, acest fond fiind dedicat reducerii disparităților din mai multe domenii cheie ale economiei europene.

Tabelul nr. 3.4. Proiecte din cadrul Uniunii Europene care au primit finanțare în cadrul FEDR

Proiecte	Țări din Uniunea Europeană
„Readucerea la viață a istoriilor uitate și a culturii din regiunea Dunării”	Austria
„Utilizarea rețelelor sociale pentru îmbunătățirea implicării cetățenilor în orașele europene”	Belgia
„Ruinele unor străvechi așezări romane creează coeziune culturală între România și Bulgaria”	Bulgaria
„Învățarea reciprocă pentru locuințe sociale mai ecologice”	Croația
„Stimularea capacităților inovatoare pentru îngrijiri medicale la domiciliu în opt regiuni europene”	Cipru
„Utilizarea agriculturii urbane pentru promovarea incluziunii sociale în regiunea Dunării”	Republica Cehă
„10 regiuni europene își unesc forțele pentru a le oferi tinerilor posibilitatea reușitei în afaceri”	Danemarca
„BOOSTINNO: Implicarea cetățenilor în inovare în orașele europene”	Franța
„REBUS: Îmbunătățirea eficienței energetice a clădirilor publice din Europa”	Germania
„BioCanteens din Franța vizează să răspândească hrana ecologică locală de la cantinele școlare în toată Europa”	Grecia
„Îmbunătățirea durabilității și a accesibilității siturilor din patrimoniul cultural al Europei”	Italia
„CityMobilNet: Planuri de mobilitate urbană durabilă pentru 11 orașe europene”	Polonia
„Zonele rurale ale României primesc acoperire în bandă largă”	România
„Facilitățile pentru ciclism pun zona transfrontalieră România-Serbia pe harta turistică”	Serbia

Concluzionăm această secțiune precizând că Fondul European de Dezvoltare Regională se dovedește a fi un fond axat pe progresul economic și social al regiunilor și orașelor Uniunii Europene, prin îmbunătățirea performanțelor IMM-urilor, intensificarea procesului de inovare și creșterea ocupării forței de muncă.

➤ **Fondul Social European (FSE)**

Fiind constituit ca un instrument al Comisiei Europene, acest program își canalizează activitățile pe încadrarea în muncă a populației europene și pe îmbunătățirea lacunelor din educația cetățenilor europeni.

Totodată, FSE ia în considerare și persoanele vulnerabile care se confruntă cu problema sărăciei (Comisia Europeană, 2021e). FSE realizează investiții în capitalul uman din Uniunea Europeană, pentru a crea oportunități pe piața muncii tuturor cetățenilor, indiferent dacă sunt tineri, angajați sau caută un loc de muncă.

Obiectivul major al acestui program european este încadrarea în muncă a cetățenilor europeni și furnizarea unor oportunități favorabile de angajare pentru cetățenii din Uniunea Europeană. Pe piața muncii europene, pandemia de Covid-19 a transformat mulți angajați în șomeri și a intensificat nivelul sărăciei. Prin urmare, asigurarea locurilor de muncă pentru aceste persoane necesită un efort suplimentar din partea UE.

Principalele priorități ale FSE vizează dobândirea de noi competențe și abilități, introducerea de metode noi de lucru în întreprinderi, formarea profesională a tinerilor care doresc să devină angajați, susținerea tinerilor în tranziția de la școală la muncă și sprijinirea persoanelor vulnerabile în ocuparea unui loc de muncă.

Fondul Social European finanțează proiecte ale statelor membre care promovează ocuparea forței de muncă, indiferent de grupurile țintă vizate (tineri, angajați, vârstnici, profesori și întreprinzători). Obiectivele Fondului Social European se concentrează pe cinci piloni de activitate (Comisia Europeană, 2021e):

- **Intensificarea încadrării în muncă a populației.**
- **Sporirea nivelului educațional și al formării profesionale.**
- **Perfecționarea serviciilor publice.**
- **Integrarea socială a persoanelor aflate în situații de risc.**
- **Stimularea cooperării și creării de rețele de parteneriate.**

Informațiile incluse în tabelul nr. 3.5 subliniază o serie de proiecte finanțate în cadrul Fondului Social European. Se poate constata diversitatea proiectelor finanțate în cadrul Fondului Social European. Aceste proiecte tratează aspecte ce țin de inovare în IMM-uri, introducerea tinerilor absolvenți pe piața muncii, inserarea imigranților pe piața muncii, implicarea comunității în rezolvarea problemelor de la nivel local, creșterea ocupării în zonele rurale cu potențial de valorificare a unor idei antreprenoriale, intensificarea cooperării între instituții de învățământ și întreprinderi, verificarea diplomelor de doctor, creșterea valorii sectorului primar (agricultura) în economia locală, instituirea de întreprinderi sociale, evidențierea competențelor viitoare pe piața muncii, valorificarea resurselor locale și promovarea dezvoltării sustenabile.

Tabelul nr. 3.5. Exemple de proiecte din cadrul Fondului Social European

Exemple de proiecte	Prezentare succintă
„Assisting innovation in Finland” (Finlanda)	Scopul proiectului este de a introduce tinerii absolvenți de studii antreprenoriale în IMM-uri, pentru a-și demonstra competențele și aportul la creșterea întreprinderii, prin crearea de noi produse, adoptarea unor tehnologii inovative sau rezolvarea sustenabilă a problemelor identificate în activitățile angajaților.
„Coaching people back into work and study” (Suedia)	Scopul acestui proiect este de a ajuta tinerii imigranți să se angajeze în întreprinderi, depășind obstacolele, cum ar fi învățarea unei limbi noi, și dobândirea de competențe în domenii economice pentru care există cerere pe piață.
„Berlin needs you” (Germania)	Proiectul sprijină tinerii imigranți să dobândească calificări profesionale solicitate de angajatori pentru a le facilita inserarea pe piața muncii.
„Traditional boat making as an economic opportunity” (Irlanda)	Proiectul oferă comunităților rurale din Irlanda posibilitatea de a participa la cursuri de construire de bărci prin modalități tradiționale, cu scopul de a crește economia zonelor rurale.
„Marche students link universities and companies” (Italia)	Acest proiect are ca prioritate gradul de cooperare dintre universități și întreprinderi din regiunea Marche a Italiei, cu scopul de a promova programe doctorale ce pot contribui la inovarea în afaceri.
„Working with nature to increase employment” (Croatia)	Scopul proiectului este de a crește ocuparea forței de muncă în sectorul agriculturii și al cultivării solului prin oferirea de cursuri de formare profesională avansate și adaptate la provocările actuale.
„Sporirea eficienței evaluărilor educaționale” (România)	Scopul proiectului este crearea unui program informatic care să evalueze titlurile universitare și doctoratele din România.
„Social enterprises for a greener community” (Grecia)	Scopul proiectului este de a ajuta șomerii să înființeze și să dezvolte întreprinderi sociale.
„Future-proofing the skills needs of businesses” (Austria)	Acest proiect oferă informații cu privire la competențele viitoare de pe piața muncii ce vor fi solicitate în sectorul industrial și furnizează planuri de formare pentru întreprinderi, în acest sens.
„A shop and meeting place for the community” (Republica Cehă)	Obiectivul principal al proiectului este crearea unui centru comunitar în care oamenii să cumpere alimente de la comunitatea locală, sprijinind astfel

	dezvoltarea economiei locale.
„The opportunities are there – let’s use them” (Lituania)	Proiectul presupune colaborări cu comunitățile locale pentru a oferi persoanelor dezavantajate din mediul rural asistență specializată și formare profesională pentru utilizarea rațională a resurselor comunității. În acest mod, perspectivele de ocupare a unui loc de muncă vor crește.
„Green light for green skills” (Belgia)	Proiectul susține dezvoltarea sustenabilă a economiei și furnizează diverse cursuri care au scopul de a evidenția competențe ce sunt necesare în viitor pe piața muncii.

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021e)

Apreciem faptul că Fondul Social European este un program activ în Uniunea Europeană, prin susținerea capitalului uman, promovarea de cariere necesare pe piața muncii, sprijinul acordat șomerilor și persoanelor defavorizate ce provin din medii care împiedică ocuparea unui loc de muncă sau manifestarea inițiativelor antreprenoriale.

➤ **Fondul de Coeziune (FS)**

Fondul de Coeziune este un fond structural care vizează sprijinirea din punct de vedere financiar a statelor membre care respectă următoarea condiție: VNB/cap de locuitor să fie sub 90% din media Uniunii Europene (Comisia Europeană, 2021f). Astfel, statele aflate în această situație sunt sprijinite în gestionarea acestor decalaje prin numeroase proiecte ce se axează, în principal, pe îmbunătățirea infrastructurii de transport și pe protejarea mediului înconjurător.

Am evidențiat în tabelul nr. 3.6 trei perioade de programare ale acestui program, statele membre vizate, respectiv acțiunile cheie luate în considerare.

Precizăm faptul că în perioadele de programare 2007-2013 și 2014-2020, prin Fondul de Coeziune, s-au finanțat acțiuni ce vizează protejarea mediului înconjurător, dezvoltarea infrastructurii de transport și asigurarea de asistență tehnică.

Pe de altă parte, între anii 2021 și 2027, acțiunile din cadrul acestui program vizează aspecte referitoare la economii ecologice, implementarea în sistemele economice a sustenabilității, consumul rațional de resurse și reducerea emisiilor de carbon.

De asemenea, proiectarea unei Europe mai conectate înseamnă pentru cetățenii din Uniunea Europeană îmbunătățirea infrastructurii de transport, promovarea digitalizării, consolidarea infrastructurii energetice, lărgirea spațiului Schengen pentru mobilitatea liberă între state.

Tabelul nr. 3.6. Perioade de programare a Fondului de Coeziune, țări vizate și categorii de acțiuni finanțate

Perioade de programare	Țări vizate	Categorii de acțiuni finanțate
2007-2013	Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia	Investiții în protejarea mediului înconjurător ce includ în mare parte dezvoltarea sustenabilă și eficiența energetică.
2014-2020	Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia	Investiții în dezvoltarea infrastructurii de transport și crearea de rețele transeuropene. Investiții în asistență tehnică.
2021-2027	Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia	Investiții în economii ecologice ce urmăresc reducerea emisiilor circulare, cât și reducerea emisiilor de dioxid de carbon. Investiții pentru construirea unei Europe conectate.

Sursa: Elaborare proprie după Parlamentul European (2021a)

În ceea ce privește proiectele finanțate prin Fondul de Coeziune, precizăm că multe dintre acestea pot fi regăsite și în cadrul proiectelor finanțate prin Fondul European de Dezvoltare Regională care a fost descris într-o secțiune anterioară.

În concluzie, Fondul de Coeziune are un rol fundamental în economia statelor membre ale UE, prin dezvoltarea infrastructurii, protejarea mediului înconjurător și conectarea cetățenilor Uniunii Europene. Ca urmare a provocărilor globale care au amenințat economia Uniunii Europene în ultimii ani (criza sanitară și războiul din Ucraina), reducerea disparităților dintre statele membre cu privire la infrastructură și mediu pot construi o Europă mai conectată.

➤ **Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR)**

Prin implementarea Politicii Agricole Comune, acest fond are ca obiectiv major sprijinirea creșterii socio-economice a zonelor rurale din Uniunea Europeană (Comisia Europeană, 2021f). Dezvoltarea durabilă a comunităților rurale, managementul resurselor naturale, gestionarea schimbărilor climatice, competitivitatea în agricultură și silvicultură sunt toate obiective ale Politicii Agricole Comune (PAC), conform Comisiei Europene (2021f).

Programele destinate creșterii și dezvoltării zonelor rurale europene furnizează finanțare prin intermediul FEADR. În plus, subliniem faptul că bugetele naționale ale statelor membre contribuie semnificativ la implementarea acestor programe. Este important de menționat faptul că aceste programe de dezvoltare rurală trebuie, în mod obligatoriu, să se alinieze priorităților prevăzute de FEADR.

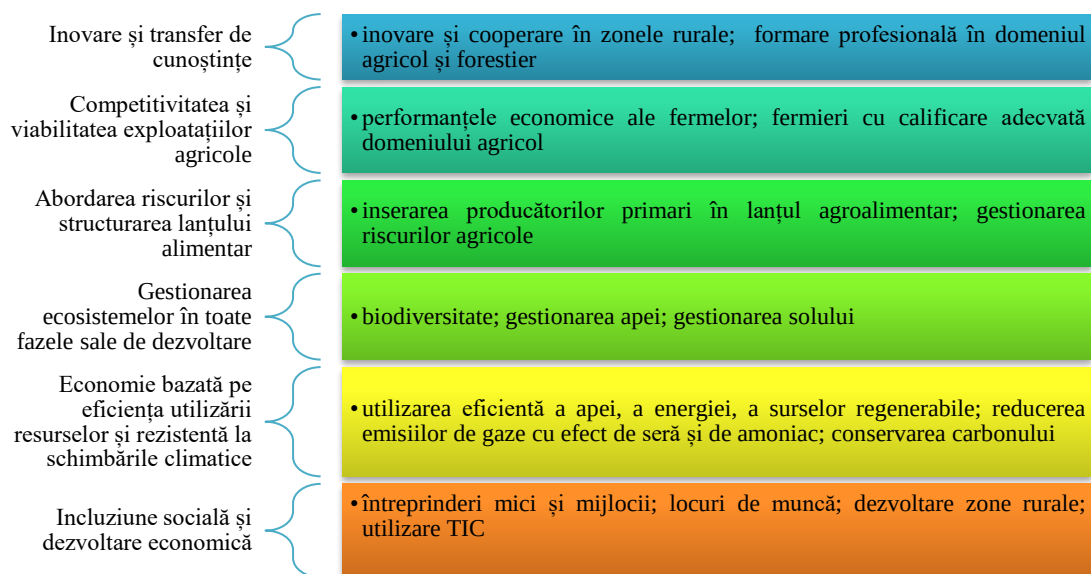


Figura nr. 3.6. Priorități prevăzute în cadrul FEADR

Sursa: Elaborare proprie după European Network for Rural Development (2017)

Responsabilii statelor membre trebuie să ia în considerare patru caracteristici necesare dezvoltării mediului rural atunci când creează și implementează programe de dezvoltare rurală (Comisia Europeană (2021f):

- **Climă și mediu:** până în 30% din fonduri trebuie alocate protejării mediului înconjurător și combaterii schimbărilor climatice.
- **Acțiuni locale:** până în 5% din fonduri trebuie alocate către acțiuni locale (spre exemplu, către GAL-uri).
- **Sate inteligente:** un procent specific din fonduri trebuie alocat dezvoltării inovative a zonelor rurale.
- **Instrumente financiare:** un procent specific din fonduri trebuie utilizat pentru proiecte agricole prin credite, microcredite, garanții și capital.

Mai departe, am reliefat contextul repartizării fondurilor din cadrul FEADR pentru fiecare stat membru al Uniunii Europene în figura nr. 3.7. La prima vedere, se constată valori mai ridicate ale finanțării pentru programele de dezvoltare rurală în cazul următoarelor state membre: Franța, Italia, Germania, Polonia, Spania și România. Fondurile provenite prin FEADR sunt disponibile acestor țări pentru a finanța proiecte de dezvoltare în zonele rurale care vizează:

- achiziționarea de mașini și utilaje moderne care să faciliteze modernizarea agriculturii din punct de vedere tehnic;
- includerea inovării în procesele de realizare a agriculturii sustenabile;
- sprijinirea întreprinderilor care activează în mediul rural prin consultanță financiară, îmbunătățirea competențelor antreprenoriale ale fermierilor, crearea de parteneriate cu alți antreprenori, comercializarea produselor agricole pe piețe noi și competitive, implicarea comunității în creșterea vizibilității afacerilor din domeniul agricol;
- creșterea standardului de viață al populației care locuiește în mediul rural;
- dezvoltarea infrastructurii de transport pentru facilitarea accesului la noi piețe;
- exploatarea resurselor naturale și crearea unui turism sustenabil în zonele rurale.

Tabelul nr. 3.7. Fonduri FDEAR alocate în funcție de stat membru al UE, în perioada 2014-2020 (milioane Euro)

State UE	Valoare fonduri	State UE	Valoare fonduri	State UE	Valoare fonduri
Belgia	648	Croația	2.026	Polonia	8.698
Bulgaria	2.367	Italia	10.444	Portugalia	4.058
Cehia	2.306	Cipru	132	România	8.128
Danemarca	919	Letonia	1.076	Slovenia	838
Germania	9.446	Lituania	1.613	Slovacia	1.560
Estonia	823	Luxemburg	101	Finlanda	2.380
Irlanda	2.191	Ungaria	3.431	Suedia	1.764
Grecia	4.718	Malta	97	Regatul Unit	5.200
Spania	8.297	Olanda	765	UE	99.586
Franța	11.385	Austria	3.938		

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021f)

Tabelul nr. 3.8 prezintă o selecție de proiecte europene finanțate prin intermediul acestui program. Se poate observa că proiectele se concentrează pe o gamă largă de subiecte ale economiei rurale, inclusiv creșterea animalelor, procesarea bunurilor, implementarea inovării și sustenabilității în modelul de afacere, protejarea mediului înconjurător.

Tabelul nr. 3.8. Exemple de proiecte care au fost finanțate de FEADR

Proiecte	Acțiuni
„Lăptăria cu Caimac - Milk collecting and processing plant” (România)	Sprrijinirea și dezvoltarea antreprenoriatului, modernizarea activităților fermei, creșterea animalelor
„Producing pellet from horse manure” (Slovacia)	Creșterea animalelor, utilizarea surselor de energie regenerabilă, dezvoltarea antreprenoriatului
„Smart Villages for Tomorrow” (Slovenia)	Dezvoltarea unui sat inteligent, utilizarea serviciilor sociale
„Conservation of Lithuanian Traditional Sheep Breeds” (Lituania)	Creșterea animalelor, conservarea naturii, utilizarea resurselor naturale
„Protection and enhancement of forestry biodiversity” (Italia)	Creșterea sustenabilității mediului înconjurător, diversificarea domeniului forestier
„Protecting the Hungarian Coldblood horse breed” (Ungaria)	Creșterea animalelor, includerea sustenabilității în strategiile de afaceri, utilizarea resurselor naturale
„Toys Museum in Rhodes Island” (Grecia)	Crearea de locuri de muncă, promovarea turismului
„Active and Healthy Ageing” (Spania)	Creșterea incluziunii sociale, utilizarea asistenței medicale, intensificarea antreprenoriatului
„Installing greenhouse climate systems for energy efficiency” (Danemarca)	Promovarea antreprenoriatului, adaptarea la schimbările climatice, creșterea eficienței energetice
„Establishment of a cheese workshop”	Promovarea modelului de afacere de familie,

(Ungaria)	intensificarea antreprenoriatului, modernizarea fermelor
„GLAS - Traditional Farm Buildings Grant Scheme” (Irlanda)	Consolidarea sustenabilității, promovarea domeniului agricol
„Investment support for a juniper syrup-producing business” (Estonia)	Promovarea spiritului antreprenorial, investițiile în produse de calitate
„BeeScanning - an app for protecting bee colonies” (Suedia)	Promovarea inovării, protejarea mediului înconjurător

Sursa: Elaborare proprie după European Network for Rural Development (2021)

În concluzie, Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală este un instrument important pentru statele membre, prin prisma efectelor pozitive pe care le creează în economie și în zonele rurale. Din această perspectivă, evidențiem mijloacele financiare alocate mediului de afaceri din zonele rurale pentru modernizarea infrastructurii agricole, intensificarea consultanței financiare și îmbunătățirea cunoștințelor de specialitate în domeniul agriculturii.

➤ **Fondul European pentru Pescuit și Afaceri Maritime (FEPAM)**

Acest fond este ultimul dintre fondurile structurale și se concentrează pe sustenabilitatea în domeniul pescuitului și utilizarea durabilă a oceanelor. Legislația pentru sustenabilitatea pescuitului și utilizarea durabilă a oceanelor este caracterizată de următoarele: Politica comună în domeniul pescuitului (PCP), Economie albastră durabilă, Guvernarea internațională a oceanelor, Politica de acvacultură și Politica Oceanului Arctic (Comisia Europeană, 2021g).

Tabelul nr. 3.9. Cuvinte cheie privind utilizarea durabilă a oceanelor

Cuvinte cheie	Descriere
Bazine marine	Continutul Europa intră în contact cu Oceanul Arctic, Oceanul Atlantic, Marea Neagră, Marea Baltică, Marea Mediterană și Marea Nordului. Aceste aspecte sunt prioritare pentru progresul durabil al Europei.
Oceane curate și sănătoase	Poluarea marină a afectat în ultimii ani sănătatea oceanelor, cu toate că acestea au un rol important pentru viața pe Pământ. Oceanele curate și sănătoase impun un ecosistem sănătos care nu este afectat de poluare.
Economie albastră	Energia regenerabilă din oceane, acvacultura, turismul, cercetarea, hrana, cosmeticele și produsele farmaceutice sunt toate elemente ale economiei albastre care ajută la dezvoltarea durabilă a Europei.
Biodiversitate marină	O mare parte a biodiversității marine din oceane este în pericol din cauza acțiunilor umane manifestate în ultimii ani. Pentru a proteja biodiversitatea marină, sunt necesare politici și strategii specifice.
Finanțarea durabilă a oceanelor	Finanțarea durabilă a oceanelor implică extinderea finanțării unei economii albastre. Economia albastră a fost recent captată de un număr mare de investitori care doresc să contribuie la dezvoltarea durabilă a economiei Europei.

Atlasul European al Mărilor	Atlasul European al Mărilor cuprinde informații despre turism, natură, mediu, energie, deșeuri, transport, securitate, fundul mării, viața marină, acvacultură, guvernanta, organizații și consilii, planificare spațială, populație, ocuparea forței de muncă, stocuri de pește și flotă de pescuit.
Forumul maritim	Forumul maritim facilitează comunicarea între actorii interesați de politica marină a Uniunii Europene.

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021g)

Tabelul nr. 3.10 prezintă ocuparea forței de muncă în industriile de pescuit, acvacultură și prelucrare. În toate cele trei sectoare de activitate, Spania, Grecia și Italia prezintă rate ridicate ale ocupării forței de muncă. Comparativ cu celelalte două sectoare, în sectorul acvaculturii nu întâlnim un nivel ridicat de ocupare în rândul populației europene. Așadar, în domeniul pescuitului și în domeniul prelucrării se remarcă cele mai multe persoane angajate la nivel european.

Tabelul nr. 3.10. Ocuparea în sectoarele pescuitului, acvaculturii și prelucrării (2016, 2017)

State membre ale UE	Pescuit (2017, nr.)	Acvacultură (2016, nr.)	Prelucrare (2017, nr.)
Belgia	214	3	1.373
Bulgaria	716	923	1.490
Cehia	-	904	741
Danemarca	1.644	366	3.153
Germania	1.207	983	5.885
Estonia	460	34	1.348
Irlanda	2.608	1.027	3.138
Grecia	20.542	3.482	2.130
Spania	29.203	6.534	19.826
Franța	6.623	8.837	11.021
Croația	1.665	1.625	1.672
Italia	20.268	3.289	4.568
Cipru	689	459	14
Letonia	326	169	3.125
Lituania	348	301	3.744
Luxemburg	-	-	-
Ungaria	-	1.274	14
Malta	719	256	72
Olanda	1.723	206	2.227
Austria	-	171	117
Polonia	2.484	5.256	17.578
Portugalia	7.823	829	7.415
România	60	2.912	1.006
Slovenia	63	20	130
Slovacia	-	385	569
Finlanda	271	341	760

Suedia	793	295	1.591
--------	-----	-----	-------

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021g)

Ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană este susținută și de economia albastră. Economia albastră este o categorie a economiei ce prevede utilizarea resurselor existente în oceane în mod sustenabil. Economia albastră creează locuri de muncă în mai multe sectoare economice, de la construcția și reparația de nave, la utilizarea energiei oceanelor. În plus, economia albastră stimulează progresul economic în statele membre și îmbunătățește standardul de viață al cetățenilor europeni.

Evidențiem în tabelul nr. 3.11 faptul că cele mai multe persoane lucrează în următoarele sectoare economice: turism de litoral, resurse biologice, activități portuare, transport maritim și construcții și repararea de nave. De asemenea, este evidențiat faptul că în intervalul 2009-2018, ocuparea forței de muncă în sectorul energiei oceanelor a înregistrat un ritm ascendent în totalul economiei albastre.

Tabelul nr. 3.11. Evoluția ocupării forței de muncă în economia albastră în Uniunea Europeană, după sectoare (mii)

Sectoare	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Resurse biologice/vii	555	553,4	534,5	535,2	519,2	517	520,1	528,2	526,4	538,4
Resurse nebiologice	34,4	31,6	29,8	30,4	27,7	28,1	27,5	17,9	12,5	11,1
Energia oceanelor	0,4	0,6	1	1,1	1,3	1,9	4,4	5,7	7,8	9
Activități portuare	380,5	371,5	358,5	366,4	362,6	402,9	412,9	417,1	413,9	384
Construcția și repararea de nave	306,8	274,7	263,4	255,5	256,6	258,8	263,9	269,1	274,5	292
Transport maritim	357	354	362,6	355,8	355,9	375,4	382,6	367	384	397,6
Turism de litoral	2.817,5	2.596,5	2.286,2	1.939,9	2.035,1	2.031,1	1.962,9	2.190,3	2.369,5	2.843,1
Locuri de muncă în economia albastră	4.451,6	4.182,3	3.836,1	3.484,2	3.558,4	3.615,3	3.574,3	3.795,4	3.988,6	4.475,1
Ocuparea forței de muncă la nivel național	186.949	184.252	184.161	183.251	182.423	183.866	185.765	188.480	191.126	193.183
Economia albastră (% din locurile de muncă naționale)	2,40%	2,30%	2,10%	1,90%	2,00%	2,00%	1,90%	2,00%	2,10%	2,30%

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021h)

Se constată că în cadrul economiei albastre, valoarea adăugată generată de turismul de litoral este mai mare decât în cazul celorlalte tipuri de activități economice. Mai mult, în intervalul 2009-2018, sectorul energiei oceanelor a fost caracterizat de o tendință ascendentă, fapt ce sugerează că importanța acestuia în cadrul economiei albastre a crescut semnificativ.

Valoarea adăugată brută (VAB) a crescut substanțial și în sectorul construcțiilor și reparațiilor de nave și al resurselor biologice. Pe de altă parte, ponderea resurselor nebiologice în totalul economiei albastre a înregistrat o tendință negativă între anii 2009-2018.

Tabelul nr. 3.12. Valoarea adăugată brută (VAB) creată de economia albastră în Uniunea Europeană (milioane euro)

Valoare adăugată brută (milioane Euro)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Resurse biologice/vii	14756	15242	15807	15876	15431	15872	16851	18128	18344	19100
Resurse nebiologice	11190	11325	11935	11237	9684	8215	8422	4688	3911	4243
Energia oceanelor	41	115	179	205	325	437	798	1103	1432	1495
Activități portuare	23126	23305	26799	23886	24175	25355	26348	27116	27349	26481
Construcția și reparația nave	11263	11814	11747	10910	11060	11606	11250	12385	13515	14654
Transport maritim	26876	29966	27070	27382	29011	28695	32433	27040	31130	30047
Turism de litoral	66392	64719	58886	50924	54713	54175	56033	60353	68783	80049
VAB Economie albastră	153642	156487	152424	140421	144398	144354	152135	150813	164463	176067
VAB național	9,5	9,8	10,1	10,2	10,3	10,5	10,9	11,2	11,6	12,04
Economia albastră (% din VAB național)	1,60%	1,60%	1,50%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,30%	1,70%	1,50%

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană (2021h)

În tabelul nr. 3.13 am exemplificat șase proiecte finanțate în cadrul FEPAM. La prima vedere, remarcăm accentul pus pe inovare în domeniul maritim și al pescuitului pentru obținerea de rezultate eficiente. De asemenea, multe dintre proiecte urmăresc exploatarea și valorificarea resurselor existente în oceane, într-un mod sustenabil și competitiv.

Tabelul nr. 3.13. Exemple de proiecte finanțate în cadrul FEPAM

Proiecte	Descriere succintă
„Digitalization Of Critical Components in OFFshore wind turbines”	Scopul proiectului vizează îmbunătățirea performanțelor turbinelor eoliene prin digitalizarea unor părți componente. Astfel, producătorii reușesc să reducă anumite costuri de întreținere cu turbinele eoliene și să crească rata de promovare și achiziționare a acestora.
„Blue Academy for Professionals of the Seafood Industry”	Conceptul proiectului este de actualitate și urmărește îmbunătățirea competențelor și abilităților de pescuit pentru profesioniștii care activează în domeniu. Astfel, profesioniștii în pescuit trebuie își îmbunătățească anumite competențe referitoare la sustenabilitate și eficiență.
„Large scale sea cultivation of green seaweed”	Proiectul introduce un subiect frecvent discutat în ultimul timp referitor la introducerea algelor marine în alimentația oamenilor. Având în vedere că resursele

	marine pot fi exploatate și valorificate în mod sustenabil, economiile ar trebui să profite de această oportunitate. Totodată, acest tip de activitate sporește economia marină și încurajează creșterea ocupării forței de muncă.
„Replacing soy with Pekilo protein in aquafeed”	Ideea proiectului este un exemplu de antreprenoriat inovativ deoarece vizează introducerea unui produs nou pe piață: un ingredient proteic care poate fi folosit în domeniul acvaculturii.
„Education & Certification Framework for Blue Career in Water Sports Tourism”	Proiectul urmărește convergența mai mulți actori din mediul economic, în vederea consolidării competențelor oamenilor interesați de sporturile acvatice. Din acest punct de vedere, proiectul se bazează pe cunoștințele universităților, ale firmelor din acest domeniu și pe reprezentanții domeniului IT.
„Sustainably produced Marine Coral for Innovative Applications in Biomedicine for Human Health”	Acest proiect are în vedere cultivarea resurselor biologice marine (corali) într-un mediu antropoc, pentru utilizarea acestora ulterioară în industria farmaceutică.

Sursa: Elaborare proprie după Comisia Europeană

FEPAM este un program ce generează idei noi și sustenabile de valorificare a resurselor oceanelor. Sectorul maritim și al pescuitului are nevoie de resurse semnificative de finanțare, întrucât implică infrastructură performantă și activități avansate de cercetare. Totodată, oamenii care activează în aceste domenii trebuie să își îmbunătățească competențele și abilitățile de a lucra cu resursele oceanelor și cu soluțiile inovative care soluționează problemele globale.

3.5. FONDUL EUROPEAN DE INVESTIȚII

Fondul European de Investiții (FEI) face parte din Banca Europeană de Investiții (BEI) și se prezintă ca o instituție de finanțare a IMM-urilor din Uniunea Europeană, prin parteneriate cu diverși intermediari financiari (European Investment Fund, 2021). Cei mai reprezentativi intermediari financiari sunt băncile, fondurile de capital, societățile de leasing și alte tipuri de instituții cu caracter financiar.

Acest program este finanțat din mai multe surse: proprii, de la Uniunea Europeană, respectiv de la BEI. Evidențiem faptul că Fondul European de Investiții urmărește obiectivele Uniunii Europene în ceea ce privește antreprenoriatul, piața muncii, cercetarea, inovarea și dezvoltarea regională.

Rezultatele raportate de FEI scot în evidență faptul că mai mult de un milion de IMM-uri din Uniunea Europeană au obținut finanțare prin intermediul programului. În tabelul nr. 3.14 am sintetizat principalele rezultate înregistrate în cadrul acestui program în perioada 1993-2021: numărul de IMM-uri finanțate, valoarea finanțării, numărul de locuri de muncă create.

În decursul acestei perioade, numărul total de întreprinderi finanțate este unul important, fiind vorba despre 1.529.603 de IMM-uri. Totodată, locurile de muncă care au fost înființate în întreprinderi a depășit valoarea de nouă milioane.

Majoritatea IMM-urilor care au obținut finanțare provin din Franța, Italia, Spania, Germania și Polonia. Din perspectiva locurilor de muncă create prin intermediul surselor financiare atrase, se observă valori ridicate în Franța (2.246.791 locuri de muncă), Italia

(1.686.142 locuri de muncă) și în Spania (1.392.514 locuri de muncă). Putem observa faptul că în aceste state europene valoarea finanțării a fost mai mare, fapt ce poate explica rezultatele pozitive înregistrate.

Tabelul nr. 3.14. Rezultate raportate în cadrul Fondului European de Investiții (1993-2021)

Stat membru UE	IMM-uri finanțate	Valoarea finanțării	Locuri de muncă create
Belgia	19.327	3.613	77.873
Bulgaria	22.873	3.642	406.695
Cehia	25.592	3.867	250.009
Danemarca	3.521	3.942	49.343
Germania	118.143	20.187	461.035
Estonia	5.540	880	40.669
Irlanda	10.698	2.438	69.206
Grecia	25.229	4.015	224.488
Spania	299.346	32.662	1.392.514
Franța	379.824	49.730	2.246.791
Croația	3.662	589	38.623
Italia	354.525	58.969	1.686.142
Cipru	1.065	254	15.558
Letonia	3.609	392	30.542
Lituania	4.701	777	60.736
Luxemburg	503	1.489	55.970
Ungaria	14.140	1.563	136.685
Malta	1.592	223	12.810
Olanda	28.049	9.492	375.582
Austria	13.306	3.148	72.703
Polonia	82.577	5.705	465.654
Portugalia	14.099	5.377	279.989
România	40.400	5.372	337.222
Slovenia	5.923	939	54.804
Slovacia	10.229	760	66.140
Finlanda	10.312	4.361	89.581
Suedia	24.017	6.111	98.131

Sursa: Elaborare proprie pe baza datelor furnizate de Fondul European de Investiții (2021)

În concluzie, FEI se prezintă ca un program important pe piața din Uniunea Europeană, întrucât sprijină dezvoltarea mediului de afaceri prin diverse produse financiare ce sunt oferite intermediarilor.

Totodată, finanțarea activităților este o provocare reală pentru multe dintre IMM-urile din Uniunea Europeană care doresc să se dezvolte. De foarte multe ori, există idei inovative de dezvoltare a produselor sau serviciilor întreprinderilor, însă nu există surse de finanțare pentru a le implementa.

Prin urmare, Fondul European de Investiții manifestă un sprijin puternic și permanent pentru multe dintre IMM-urile care au dezvoltat planuri de dezvoltare și de expansiune pe alte piețe.

3.6. BANCA EUROPEANĂ DE INVESTIȚII

În ceea ce privește Banca Europeană de Investiții (BEI), precizăm faptul că este o instituție ce aparține Uniunii Europene și al cărei scop este finanțarea programelor europene care se aliniază obiectivelor uniunii (European Investment Bank, 2021).

De asemenea, instrumentele pe care Banca Europeană de Investiții le oferă pe piața europeană sunt „împrumuturi, garanții, investiții în capitaluri proprii și servicii de consiliere” (European Investment Bank, 2021).

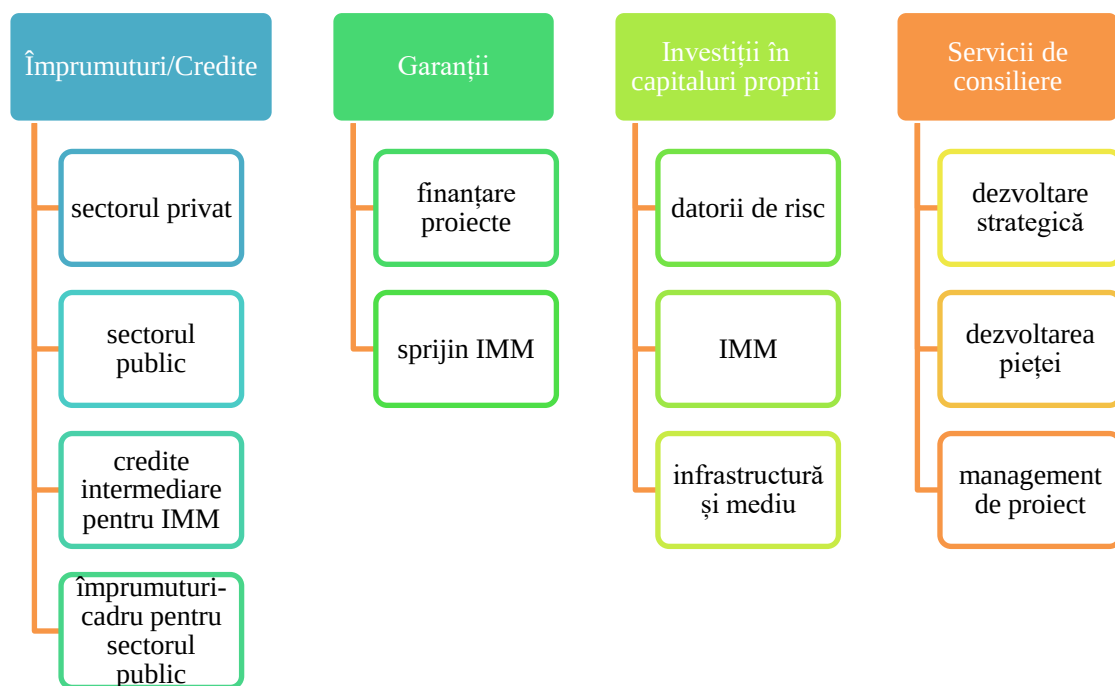


Figura nr. 3. 7. Instrumentele Băncii Europene de Investiții

Sursa: Elaborare proprie după European Investment Bank (2021)

BEI activează pe două piețe: pe piața Uniunii Europene, care reprezintă 90% din totalul finanțărilor, și pe piața globală. Astfel, se poate constata faptul că Uniunea Europeană este principalul beneficiar al Băncii Europene de Investiții.

De-a lungul timpului, acțiunile implementate de Banca Europeană de Investiții în Uniunea Europeană au fost multiple și complexe. Conform informațiilor prezentate în tabelul nr. 3.15, cele mai multe proiecte finanțate de BEI au fost înregistrate în Italia (2.552 proiecte), Franța (1.268 proiecte), Spania (1.229 proiecte) și în Germania (1.149 proiecte).

Mai mult, se observă diversitatea proiectelor, de la finanțarea activităților în educație, sănătate și cultură la construirea de aeroporturi și rețele de căi ferate. Astfel, contribuția Băncii Europene de Investiții la creșterea durabilă și competitivă a Uniunii Europene a fost deosebit de importantă.

Tabelul nr. 3. 15. Activitățile Băncii Europene de Investiții în statele membre ale Uniunii Europene

Stat membru UE	Proiecte finanțate	Începutul operațiunilor cu BEI	Priorități de acțiune în 2020 (în ordinea priorităților)	Exemple de proiecte finanțate în statele membre ale UE
Belgia	275	1962	inovare, infrastructura, IMM, mediu	extinderea portului din Anvers; construirea unui azil de bătrâni; construirea unei uzine de energie verde
Bulgaria	92	1992	IMM, inovare, infrastructură, mediu	extinderea aeroportului din Sofia; dezvoltarea unui sistem circular de gestionare a deșeurilor; investiții în instalații de înaltă tehnologie pentru producerea uleiului de floarea soarelui
Cehia	193	1992	mediu, IMM, infrastructură, inovare	modernizarea Universității Masaryk din Brno; investiții în reînnoire urbană; construirea unui teatru
Danemarca	317	1973	inovare, IMM, mediu, infrastructură	investiții în construirea podului Öresund ce conectează Copenhaga de Malmö; investiții în infrastructură digitală; dezvoltarea industriei de hub-uri tehnologice
Germania	1149	1960	inovare, mediu, IMM, infrastructură	finanțarea unor proiecte mari de infrastructură; modernizarea fabricilor; sprijinirea IMM-urilor; investiții în termostate inteligente
Estonia	51	1993	IMM, infrastructură, inovare, mediu	modernizarea aeroportului din Tallinn; finanțarea IMM-urilor; investiții în Elcogen pentru introducerea pe piață a tehnologiilor pentru celule de combustibil
Irlanda	338	1973	IMM, inovare, infrastructură, mediu	investiții în medicină și cercetări medicale; finanțarea sistemelor de energie regenerabilă
Grecia	369	1963	IMM, mediu, infrastructură, inovare	sprijinirea IMM-urilor pe perioada crizei; investiții în construirea metroului din Atena; investiții în educație și cultură

Spania	1229	1981	IMM, mediu, infrastructură, inovare	Finanțarea unui tren de mare viteză între Madrid și Barcelona; modernizarea spitalelor și a universităților; introducerea unei rețele noi de autobuze hibrid-electrice; construirea unui centru comercial Lagoh eficient din punct de vedere energetic
Franța	1268	1959	IMM, mediu, inovare, infrastructură	investiții în energie verde; finanțarea unei linii de cale ferată; investiții în biotehnologie; investiții în centrale eoliene off-shore
Croația	79	1977	IMM, mediu, infrastructură, inovare	Construirea unei căi ferate ce leagă Croația de Ungaria și Bosnia și Herțegovina; modernizarea aeroportului Dubrovnik; finanțarea unei tehnologii pentru cea mai rapidă mașină electrică din lume
Italia	2552	1959	IMM, inovare, infrastructură, mediu	Construirea unei legături feroviare de mare viteză; investiții în școli și universități; finanțarea IMM-urilor; investiții în cercetare medicală; finanțarea unei stații de încărcare pentru mașini electrice
Cipru	79	1981	infrastructură, inovare	investiții în controlul traficului aerian; investiții în mediul universitar
Letonia	50	1994	IMM, inovare	investiții în infrastructură; investiții în dezvoltarea durabilă a sectoarelor de turism și agricultură
Lituania	65	1994	infrastructură, mediu, inovare, IMM	investiții în modernizarea aeroportului din Vilnius și a portului Klaipeda; construirea drumului Via Baltica; investiții în educație, sănătate și cultură
Luxemburg	55	1959	IMM, inovare	Investiții în modernizarea rețelei feroviare și renovarea unităților de învățământ; investiții în IMM-uri; investiții în biblioteca națională
Ungaria	187	1990	infrastructură, IMM, inovare, mediu	Investiții în modernizarea aeroportului din Budapesta; investiții în căi ferate și rețele de drumuri; investiții în universități; investiții în nanotehnologie

Malta	24	1979	IMM, infrastructură, inovare	investiții în clădirea Parlamentului, într-un teatru în aer liber și în poarta orașului Valletta; investiții în IMM-uri
Olanda	268	1969	IMM, infrastructură, mediu, inovare	Investiții modernizarea infrastructurii; finanțarea IMM-urilor; finanțarea inovării în firma Ultimaker
Austria	298	1973	mediu, IMM, inovare, infrastructură	investiții în infrastructură, transport durabil și energie regenerabilă; finanțarea tehnologiilor inovative de tratare a cancerului
Polonia	533	1990	IMM, infrastructură, inovare, mediu	investiții în modernizarea aeroportului Katowice; transformarea unei foste centrale electrice din Łódź în centru cultural și științific
Portugalia	469	1976	IMM, infrastructură, mediu, inovare	Investiții în modernizarea infrastructurii; finanțarea IMM-urilor; investiții în Navigator Company, specializată în producția de celuloză
România	160	1991	IMM, inovare, mediu	investiții în IMM-uri; investiții în exportul gazului în Europa prin intermediul unei conducte finanțate
Slovenia	80	1977	infrastructură, inovare, IMM	investiții în renovări energetice și renovări ale infrastructurii
Slovacia	130	1992	IMM, inovare, infrastructură, mediu	investiții în infrastructură, educație și cultură; achiziția unei noi pine pentru Conservatorul Bratislava; renovarea școlii publice Gamča
Finlanda	231	1994	IMM, inovare, mediu, infrastructură	Investiții în modernizarea unei linii de cale ferată; investiții în educație și sănătate, transport și IMM-uri; modernizarea Universității Aalto și a Spitalului Universitar Kuopio; re tehnologizarea firmei AW-Energy din domeniul energiei valurilor
Suedia	219	1994	mediu, inovare, IMM, infrastructură	finanțarea căii ferate Ulriksdal-Uppsala; construirea unor șapte spitale pentru bătrâni; finanțarea companiei de baterii Northvolt

Sursa: Elaborare proprie după European Investment Bank (2021)

3.7. ANALIZA SWOT A PROGRAMELOR EUROPENE

În această secțiune, am realizat o analiză SWOT a programelor și instituțiilor europene descrise în mod cuprinzător în secțiunile anterioare: programul COSME, programul Orizont, Rețeaua Întreprinderilor Europene, Fondurile Structurale și de Investiții Europene, Fondul European de Investiții, respectiv Banca Europeană de Investiții.

Din această perspectivă, accentul este atribuit punctelor tari, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor. Punctele tari și punctele slabe provin din mediul intern iar oportunitățile și amenințăările sunt caracteristice mediului extern.

Puncte tari:

- ✦ Finanțare pentru întreprinderi.
- ✦ Flexibilitate în alocarea fondurilor de finanțare.
- ✦ Îmbunătățirea infrastructurii de cercetare-dezvoltare.
- ✦ Crearea de rețele de colaborare între diverși actori.
- ✦ Asistență personalizată.
- ✦ Creșterea competitivității întreprinderilor.
- ✦ Dezvoltarea ecosistemului antreprenorial inovativ.
- ✦ Îmbunătățirea competențelor forței de muncă.
- ✦ Facilitarea inovării în procesele de afaceri.
- ✦ Accesul la piața unică europeană.
- ✦ Internaționalizarea întreprinderilor.
- ✦ Viziunea interdisciplinară.
- ✦ Includerea provocărilor de ordin social.
- ✦ Coeziune regională.
- ✦ Planificare pe termen lung.
- ✦ Adresarea provocărilor climatice și a protejării mediului înconjurător.
- ✦ Expertiză în gestionarea proiectelor.

Puncte slabe:

- ✦ Surse de finanțare limitate.
- ✦ Proces de aplicare complex.
- ✦ Număr ridicat de aplicanți.
- ✦ Accentul pe proiecte de scurtă durată.
- ✦ Informarea deficitară cu privire la beneficiile programelor.
- ✦ Disponibilitatea redusă a resurselor financiare.
- ✦ State membre numeroase și cu caracteristici proprii ale pieței.

Oportunități:

- ✦ Adaptarea programelor la provocările viitoare.
- ✦ Integrarea tehnologiilor avansate în întreprinderi.
- ✦ Creșterea digitalizării ecosistemului antreprenorial.
- ✦ Îmbunătățirea competențelor digitale ale cetățenilor europeni.
- ✦ Tranziția spre o economie verde și circulară.
- ✦ Crearea de parteneriate între actori diverși.
- ✦ Crearea de clustere de inovare.
- ✦ Investițiile în cercetare-inovare.

- ✦ Transparența instituțiilor europene.
- ✦ Sprijinirea educației antreprenoriale.

Amenințări:

- ✦ Crizele economice, sociale, sanitare, tehnologice.
- ✦ Modificarea politicilor Uniunii Europene.
- ✦ Competiția internațională.
- ✦ Tensiunile interne din cadrul statelor membre.
- ✦ Opiniile cetățenilor europeni cu privire la Uniunea Europeană.
- ✦ Nivelul de deschidere al întreprinderilor la noi oportunități.
- ✦ Corupția.
- ✦ Factori de natură geopolitică.
- ✦ Schimbările tehnologice.
- ✦ Aversiunea antreprenorilor față de risc.

În consecință, se poate observa că programele Uniunii Europene destinate sprijinirii ocupării în întreprinderile inovative sunt complexe și interconectate, întrucât prezintă puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări comune. Aspectele conturate ale analizei SWOT trebuie evaluate corespunzător de actorii interesați, în vederea maximizării avantajelor oferite și reducerii riscurilor care sunt greu de controlat. Mai mult, suntem de părere că amenințările trebuie valorificate ca oportunități de îmbunătățire a programelor incluse în analiză.

CONCLUZII

Efectele pozitive pe care aceste programe de finanțare ale Uniunii Europene le au asupra dezvoltării antreprenoriatului inovativ și creării de locuri de muncă sunt ușor de observat. IMM-urile din Uniunea Europeană se confruntă în prezent cu numeroase provocări de ordin social și economic, astfel că suportul oferit prin aceste programe facilitează menținerea pe piață, dezvoltarea produselor și serviciilor și procesul de expansiune pe noi piețe.

Programul COSME, Programul Orizont, Rețeaua Întreprinderilor Europene, Fondurile Structurale și de Investiții Europene, Fondul European de Investiții și Banca Europeană de Investiții sunt inițiative ce urmăresc creșterea economică, dezvoltarea mediului de afaceri, creșterea infrastructurii de inovare și cercetare, consolidarea unor parteneriate pe termen lung, transferul de tehnologii de ultimă generație, adresarea aspectelor ce țin de protecția mediului înconjurător, economia circulară, precum și formarea resurselor de muncă.

CAPITOLUL IV. CERCETĂRI EXPLORATORII PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV, CU APLECARE SPRE INDUSTRIA DE SOFTWARE ȘI SERVICII IT, ASUPRA DEZVOLTĂRII ECONOMIEI ȘI PIEȚEI MUNCII

În acest capitol vom:

- Elabora o cercetare cantitativă cu privire la impactul antreprenoriatului inovativ asupra economiei și pieței muncii, din perspectiva angajaților din industria de software și servicii IT
- Realiza o cercetare calitativă cu privire la impactul antreprenoriatului inovativ asupra economiei și pieței muncii, din perspectiva angajatorilor din industria de software și servicii IT
- Prezenta un model socio-economic
- Expune o serie de politici de creștere a ocupării forței de muncă prin dezvoltarea antreprenoriatului inovativ

INTRODUCERE

În cadrul acestei cercetări am combinat elemente calitative și cantitative. În primul rând, s-a utilizat chestionarul ca metodă de colectare a informațiilor de la angajații din industria de software și servicii IT din Suceava. Mai departe, a fost folosit interviul, ca instrument pentru înțelegerea aprofundată a impactului antreprenoriatului inovativ asupra pieței muncii, din perspectiva angajatorilor din industria de software și servicii IT din Suceava. Ulterior, s-au propus politici de creștere a ocupării forței de muncă prin dezvoltarea antreprenoriatului inovativ, cu înclinare asupra antreprenoriatului inovativ de tip tehnologic.

Cercetarea de ordin calitativ și cantitativ s-a realizat prin selectarea unui tip de antreprenoriat inovativ care a înregistrat o creștere exponențială în ultimii ani – antreprenoriatul inovativ în domeniul tehnologic. Din această arie, ne-am axat pe industria de software și servicii IT.

Industria de software și servicii IT este un model de antreprenoriat inovativ care, prin multitudinea de proiecte și soluții inovative și actuale, ajută foarte mulți clienți să se dezvolte și să facă față provocărilor globale curente.

Importanța acestui domeniu la nivel mondial este semnificativă. Marea majoritate a evoluțiilor tehnologice actuale, extinderea rețelei de internet la nivel global, evoluțiile în echipamentele din domeniul sănătății, digitalizarea companiilor, dar și activitățile de cercetare-dezvoltare sunt facilitate de acest model de antreprenoriat inovativ.

Luând în considerare faptul că acest tip de antreprenoriat inovativ este prezent și în județul Suceava, prin prisma companiilor de profil, am ales să realizăm o cercetare amplă cu privire la impactul acestuia asupra pieței muncii și economiei, în general.

Ipotezele pe care intenționăm să le testăm în cadrul acestei cercetări sunt următoarele:

H1: Antreprenoriatul inovativ stimulează creșterea economică.

H2: Antreprenoriatul inovativ are un impact major asupra pieței muncii prin crearea de locuri de muncă în economie.

H3: Antreprenoriatul inovativ contribuie la îmbunătățirea competențelor forței de muncă.

H4: Antreprenoriatul inovativ promovează inovarea și tehnologiile inovative în rândul angajaților.

H5: Antreprenoriatul inovativ are un impact major asupra creșterii productivității muncii.

H6: Antreprenoriatul inovativ contribuie la digitalizarea economiei.

4.1. CERCETARE CANTITATIVĂ PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN JUDEȚUL SUCEAVA

4.1.1. Metodologia cercetării cantitative

Cercetarea cantitativă s-a concretizat prin investigarea impactului industriei de software și servicii IT asupra pieței muncii și economiei din județul Suceava. Din această perspectivă, a fost aplicat un chestionar în rândul angajaților din industria de software și servicii IT din Suceava, în perioada decembrie 2022 – iunie 2023. În urma cercetării efectuate, au rezultat 341 de chestionare completate de angajații companiilor din industria de software și servicii IT.

Menționăm faptul că acest chestionar a inclus întrebări cu privire la piața muncii și la progresul economic al județului Suceava. Chestionarul a fost elaborat în Google Forms iar distribuirea acestuia s-a realizat pe mai multe canale de comunicare, în funcție de disponibilitatea și flexibilitatea fiecărui respondent. Chestionarul a fost testat inițial pe un eșantion de 10 persoane, pentru identificarea unor posibile erori.

Cercetarea de față își propune investigarea impactului industriei de software și servicii IT asupra economiei județului Suceava. Chestionarul a inclus 18 întrebări cu privire la următoarele subiecte: gradul de confort al mediului de lucru, gradul de mulțumire cu privire la salariul și beneficiile oferite de companie, relația cu colegii de muncă, cultura de la locul de muncă, contribuția industriei de software și servicii IT la dezvoltarea județului Suceava, contribuția industriei de software și servicii IT la creșterea ocupării forței de muncă în Suceava, competențele digitale, digitalizarea mediului public-privat și a societății civile, procesul de inovare, tehnologiile inovative, productivitatea la locul de muncă, modul de lucru al angajaților, satisfacția angajaților privind aspecte socio-economice ale orașului și opiniile cu privire la acțiuni viitoare de implementat pe piața din Suceava.

În continuare, vom prezenta câteva elemente importante cu privire la implementarea chestionarului:

- Distribuirea chestionarelor: Chestionarele au fost distribuite angajaților din companiile de IT din Suceava, prin intermediul reprezentanților acestora; de asemenea, distribuirea lor s-a realizat și pe bază de recomandări.
- Participanții la cercetare: un eșantion de 341 de angajați ai companiilor din industria de software și servicii IT din Suceava au participat la această cercetare.
- Colectarea datelor: participanții au completat chestionarul primit pe e-mail sau ca mesaj prin aplicația Whatsapp.

4.1.2. Prezentarea rezultatelor cercetării cantitative

Eșantionul de cercetare a inclus 341 de persoane care lucrează în Industria de software și servicii IT din Suceava. Informațiile generale pe care le-am colectat cu privire la respondenți au vizat domeniul funcției, experiența în domeniu, sistemul de lucru practicat în companie, vârsta, genul și ultimul nivel de educație absolvit. În continuare, vom descrie aceste dimensiuni, prin prisma răspunsurilor respondenților.

Domeniul funcției

În ceea ce privește domeniul funcției, se observă că cei mai mulți angajați care au completat chestionarul cu privire la impactul industriei de software și servicii IT în economia județului Suceava lucrează în domeniul IT, fiind vorba despre 308 persoane (90,32%). Angajații care urmează celor din domeniul IT sunt cei care lucrează în domeniile Management (3,22%), HR și recrutare (2,05%) și Marketing (2,05%). De asemenea, se observă și câțiva angajați care lucrează în domeniul proiectelor europene și naționale (1,17%) și analizei activității economice (1,17%).

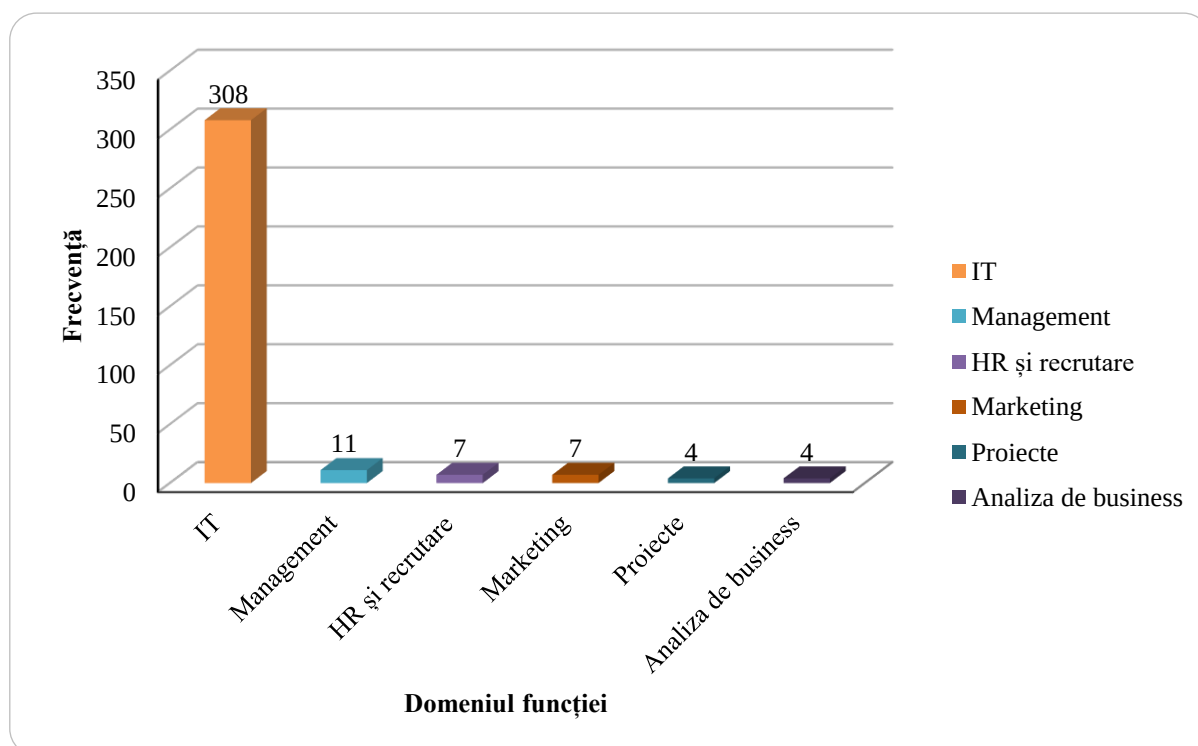


Figura nr. 4.1. Structura răspunsurilor cu privire la domeniul funcției

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Experiența în domeniu

Cei mai mulți angajați ai companiilor din industria de software și servicii IT din Suceava care au completat chestionarul au o experiență în muncă între 2 și 5 ani (37,8%). Aceștia sunt urmați de angajații cu o experiență în domeniu cuprinsă între 6 și 10 ani (29%) și de cei care au mai puțin de 2 ani (17,9%). Restul respondenților se încadrează în celelalte categorii de experiență în domeniu.

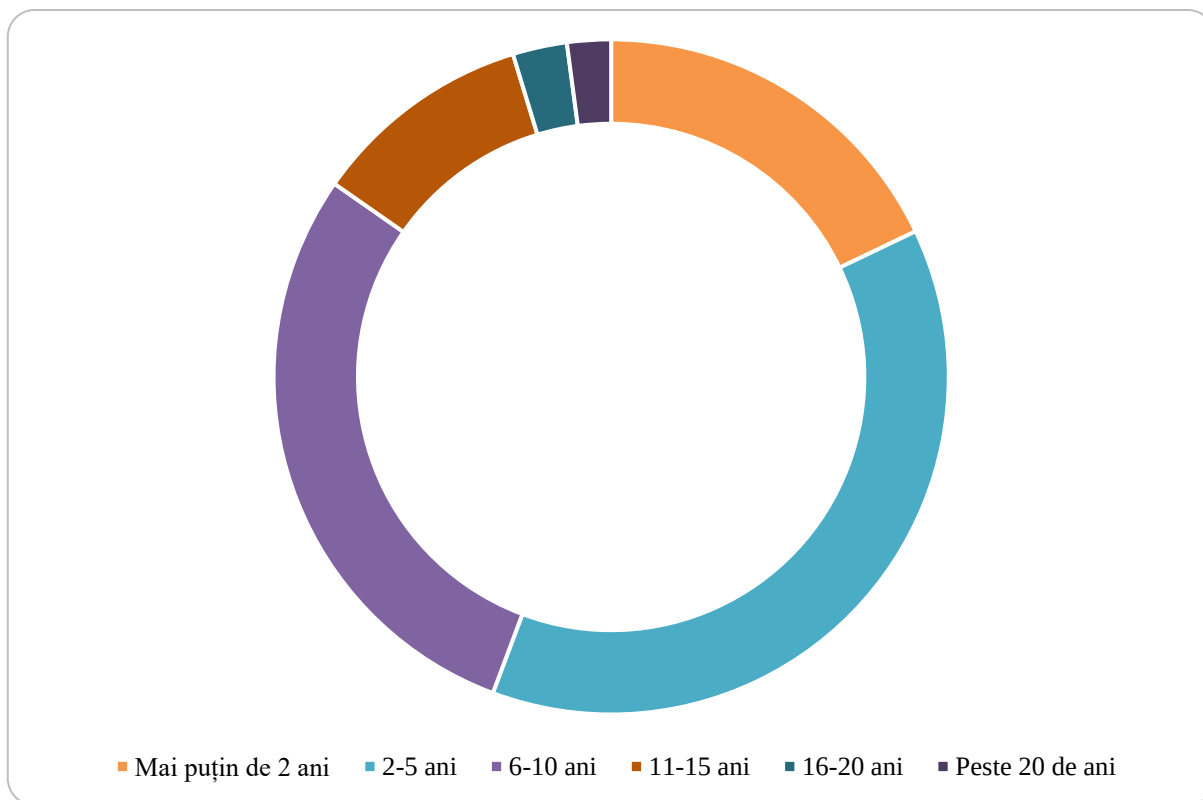


Figura nr. 4.2. Structura răspunsurilor cu privire la experiența în domeniu

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Sistemul de lucru pe care îl practici în mod uzual în companie

Majoritatea respondenților au declarat faptul că sistemul de lucru pe care îl practică în mod uzual în companie este modul de lucru hibrid, adică au lucrat atât de la birou, cât și de acasă.

Suntem de părere că acest mod de lucru este un efect al epidemiei de Coronavirus, care a determinat mulți oameni să păstreze acest mod de lucru, din motive de flexibilitate și de echilibru între viața profesională și personală.

În continuare, 24% dintre respondenți au declarat că lucrează cu prezență fizică la birou și 5% că lucrează de acasă.

Vârsta dumneavoastră

Mai mult de jumătate dintre respondenți au vârsta cuprinsă între 21-30 de ani (56,9%). Totodată, remarcăm faptul că 33,1% dintre aceștia au vârsta cuprinsă între 31 și 40 de ani și 8,2% au vârsta cuprinsă între 41-50 de ani.

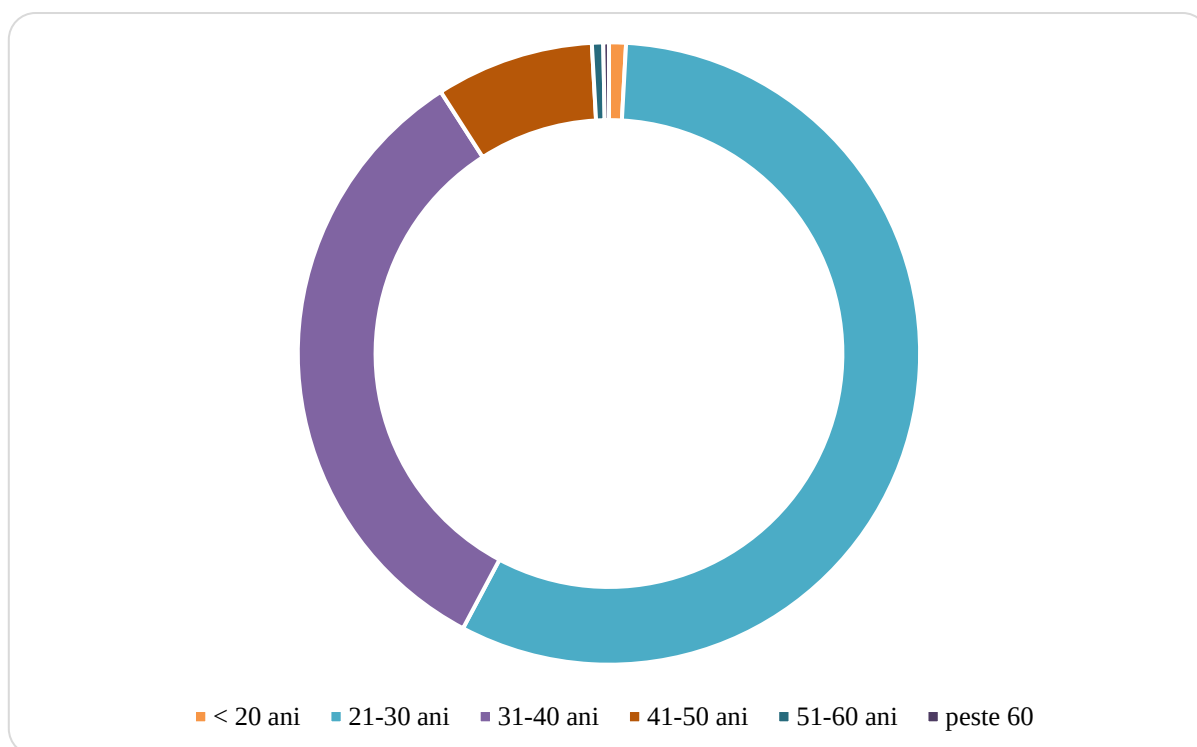


Figura nr. 4.3. Structura răspunsurilor cu privire la vârstă

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Genul dumneavoastră

Din punct de vedere al genului respondenților, se constată că majoritatea o au persoanele de sex masculin, în proporție de 70,1%, fiind urmate de persoanele de sex feminin (29,9%).

Nivelul de educație (se va alege ultimul nivel de educație absolvit)

Situația privind nivelul de educație al angajaților care au completat chestionarul evidențiază faptul că 57,8% dintre aceștia au absolvit un program de licență în sistemul terțiar de învățământ și 39,3% dintre aceștia au absolvit un program de master.

Totodată, opt persoane au declarat că au absolvit un liceu sau o școală profesională. Doar două persoane au declarat că au absolvit studii universitare de doctorat, ceea ce înseamnă că interesul respondenților pentru cercetare în domeniul IT nu este accentuat.

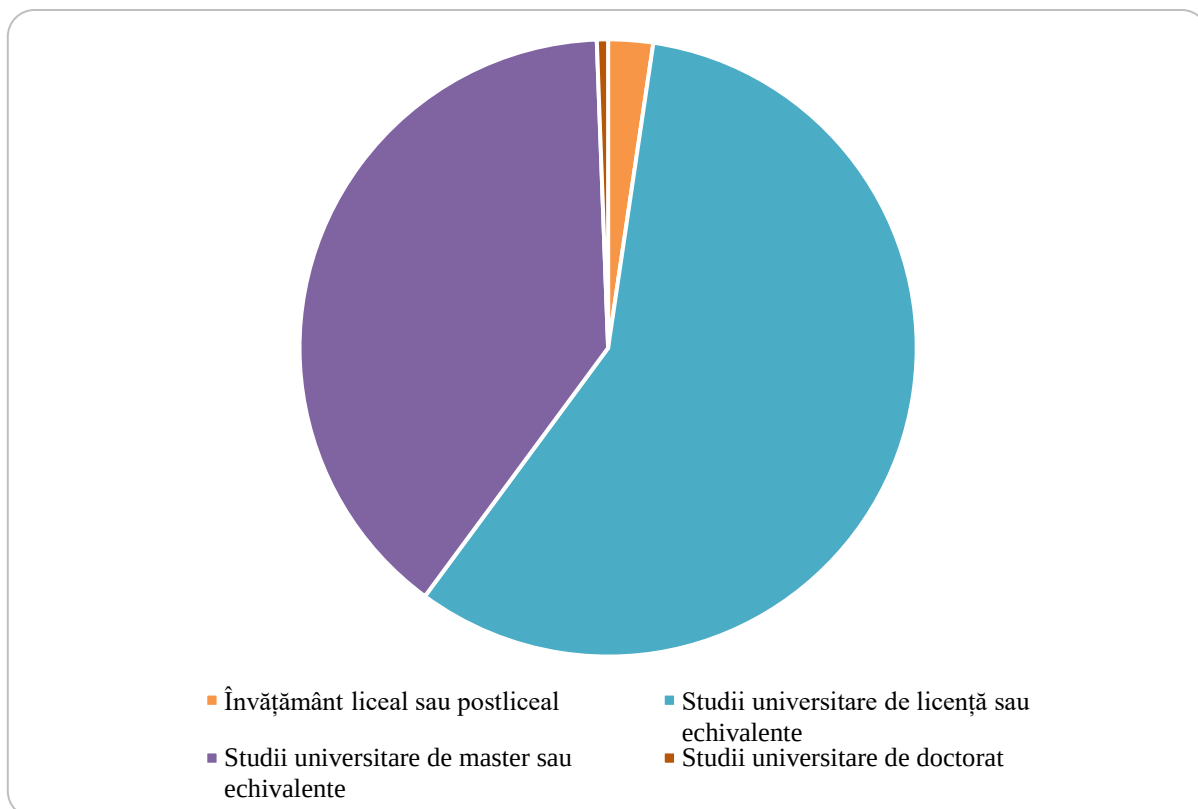


Figura nr. 4.4. Structura răspunsurilor cu privire la nivelul de educație

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 1: Cât de confortabil este mediul de lucru în compania în care lucrați?

La întrebarea cu privire la cât de confortabil este mediul de lucru, cea mai mare parte a respondenților (260) care lucrează în companiile din domeniul IT din Suceava au afirmat că sunt foarte mulțumiți de mediul de lucru. Scalele de apreciere au fost de la 1 la 5, 1 însemnând deloc confortabil iar 5 însemnând extrem de confortabil.

Drept urmare, am identificat faptul că angajații care lucrează în industria de software și servicii IT din Suceava sunt mulțumiți de mediul în care lucrează datorită beneficiilor pe care angajatorii le pun la dispoziție.

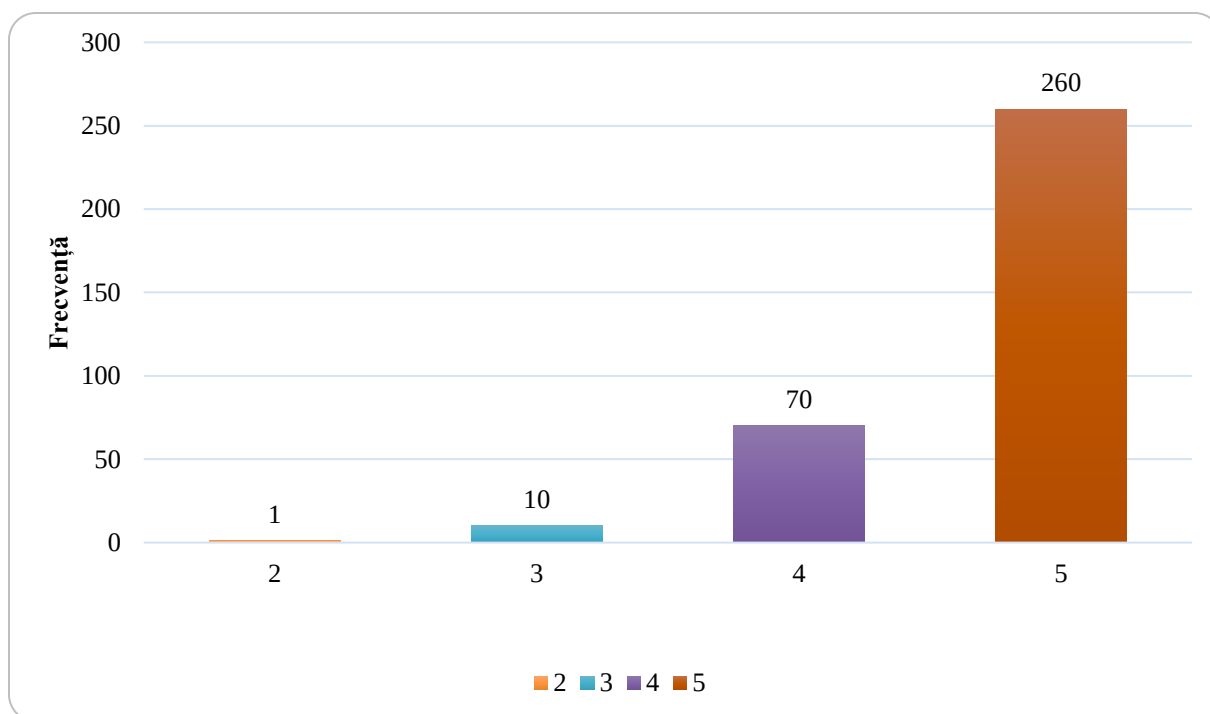


Figura nr. 4.5. Structura răspunsurilor cu privire la gradul de confort al locului de muncă

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 2: Cât de mulțumit(ă) sunteți de salariul pe care îl obțineți în compania în care lucrați?

Se observă că 179 dintre respondenți sunt foarte mulțumiți de salariul pe care îl obțin în compania în care lucrează iar 112 sunt mulțumiți. Foarte puțini dintre aceștia au declarat că sunt mai puțin mulțumiți de salariul câștigat. Totuși, majoritatea acestora abia au intrat în câmpul muncii iar salariile în industria de software și servicii IT pentru începători sunt mai reduse.

Scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5, 1 semnificând foarte nemulțumit(ă) iar 5 semnificând foarte mulțumit(ă). În general, se poate remarca că persoanele care lucrează în industria de software și servicii IT din Suceava sunt satisfăcute de salariul pe care îl primesc pentru munca prestată.

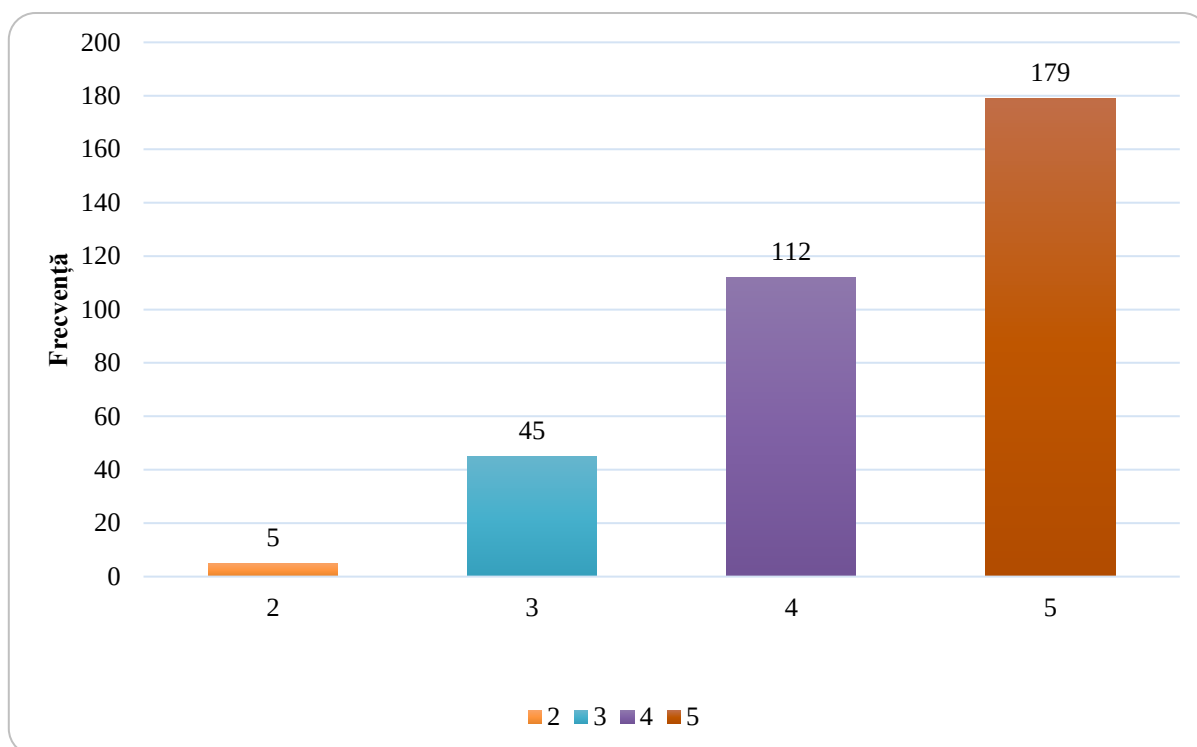


Figura nr. 4.6. Structura răspunsurilor cu privire la mulțumirea față de salariu

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 3: Sunteți mulțumit(ă) de beneficiile suplimentare pe care vi le oferă compania în care lucrați?

La întrebarea ce privește gradul de mulțumire al angajaților cu privire la beneficiile suplimentare primite în cadrul companiei, 192 de respondenți au afirmat că sunt foarte mulțumiți iar 112 au afirmat că sunt mulțumiți. Foarte puțini dintre aceștia au afirmat că nu sunt mulțumiți de beneficiile suplimentare.

Scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5. Cifra 1 înseamnă foarte nemulțumit(ă) iar cifra 5 semnifică foarte mulțumit(ă). Rezultă din această situație faptul că aproximativ toți angajatorii oferă beneficii suplimentare angajaților, lucru care îi motivează să fie mai productivi.

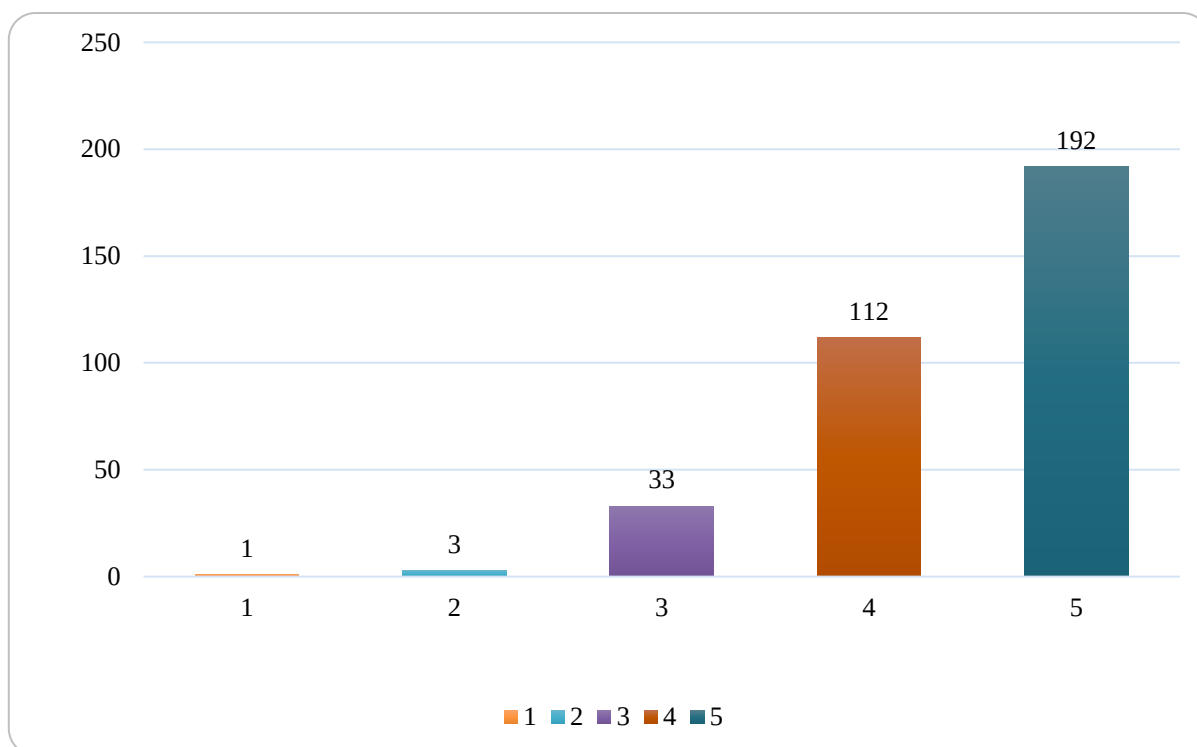


Figura nr. 4.7. Structura răspunsurilor cu privire la mulțumirea față de beneficiile suplimentare

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 4: Cum ați descrie relația cu colegii de muncă?

Se constată că majoritatea respondenților (268) sunt foarte mulțumiți de relația pe care o au cu colegii de muncă. Din nou, scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5. Cifra 1 înseamnă foarte nemulțumit(ă) iar cifra 5 semnifică foarte mulțumit(ă).

Totuși, s-au evidențiat și persoane care au fost mai puțin mulțumite de relația cu colegii de muncă iar motivele pot fi diverse: lipsa compatibilității, lipsa relațiilor de cooperare, bariere de ordin lingvistic sau de rasă, conflicte la locul de muncă.

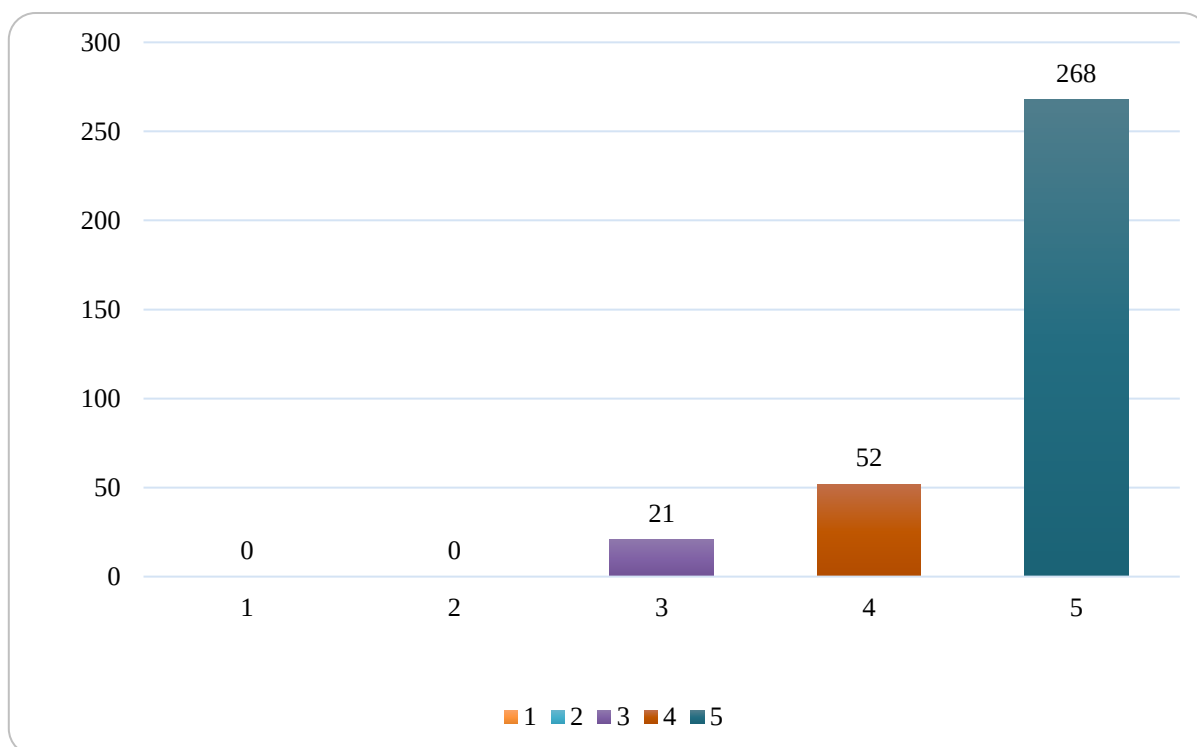


Figura nr. 4.8. Structura răspunsurilor cu privire la părerea față de colegii de muncă

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 5: Sunt mulțumit(ă) de cultura ce predomină la locul meu de muncă.

Cultura organizațională este prezentă în companiile din industria de software și servicii IT. În cazul acestei cercetări, am identificat că mai mult de 150 de respondenți sunt total de acord cu afirmația conform căreia sunt mulțumiți de cultura care predomină la locul de muncă.

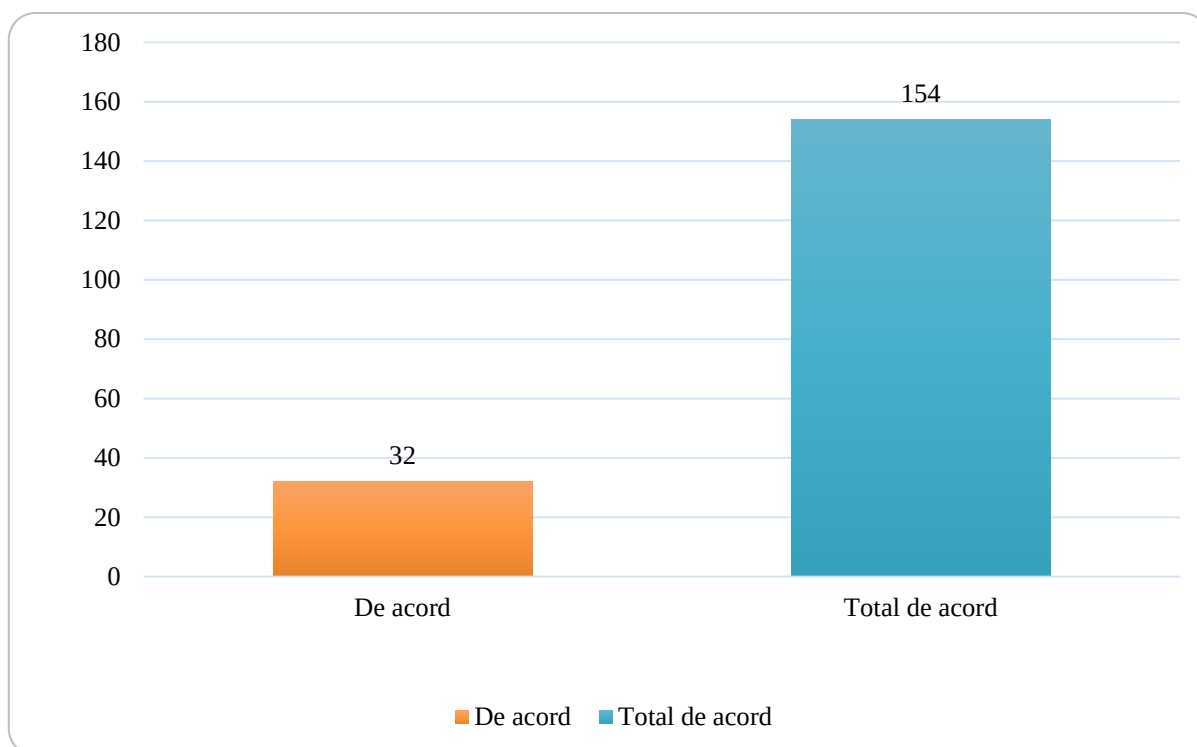


Figura nr. 4.9. Structura răspunsurilor cu privire la cultura organizațională

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 6: Compania în care lucrați și industria de software și servicii IT, în general, contribuie din punct de vedere economic la dezvoltarea județului Suceava?

Evidențiem faptul că mai mult de 230 de persoane sunt de părere că industria de software și servicii IT, în general, contribuie foarte mult din punct de vedere economic la dezvoltarea județului Suceava. Scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5: 1 înseamnă contribuie foarte puțin economic iar 5 sugerează că industria de software și servicii IT contribuie foarte mult din punct de vedere economic.

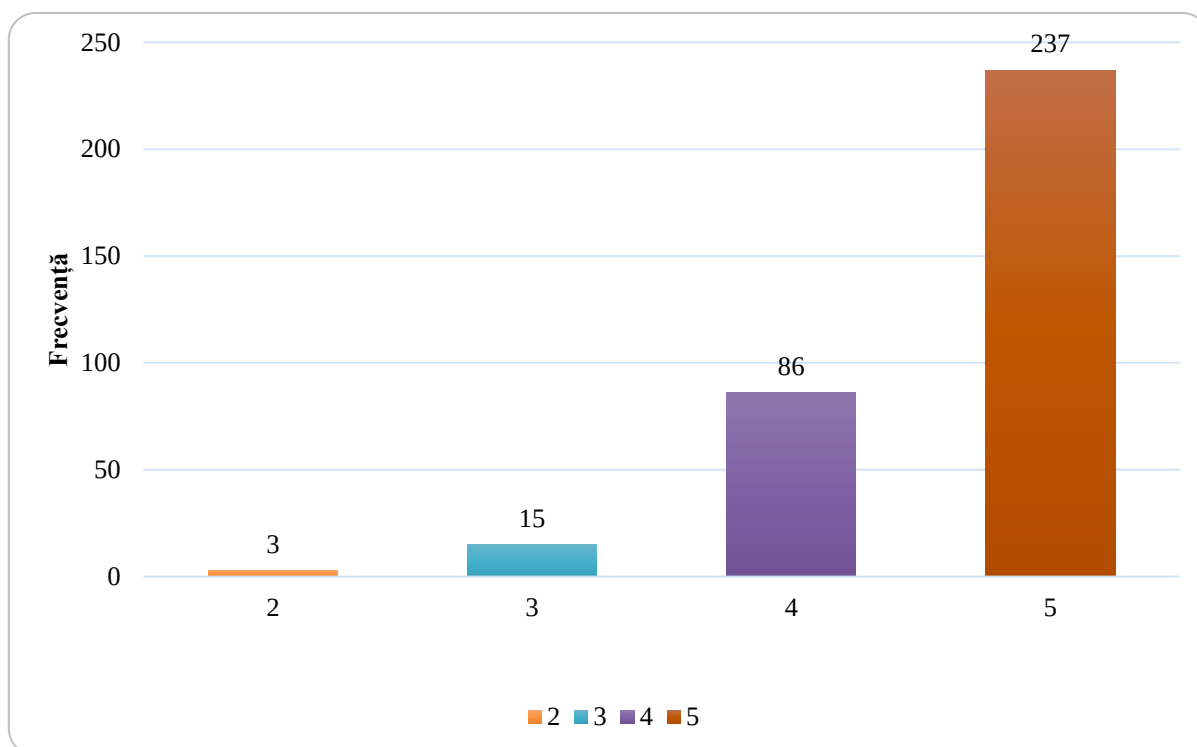


Figura nr. 4.10. Structura răspunsurilor cu privire la efectele industriei de software și servicii IT asupra economiei județului Suceava

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 7: Compania în care lucrați și industria de software și servicii IT, în general, influențează următoarele domenii economice din județul Suceava?

În ceea ce privește domeniile economice Industrie, Comerț, Transport, Construcții, Sănătate și Învățământ, majoritatea respondenților la chestionar au afirmat că industria de software și servicii IT le influențează în mare măsură activitatea și intențiile de dezvoltare.

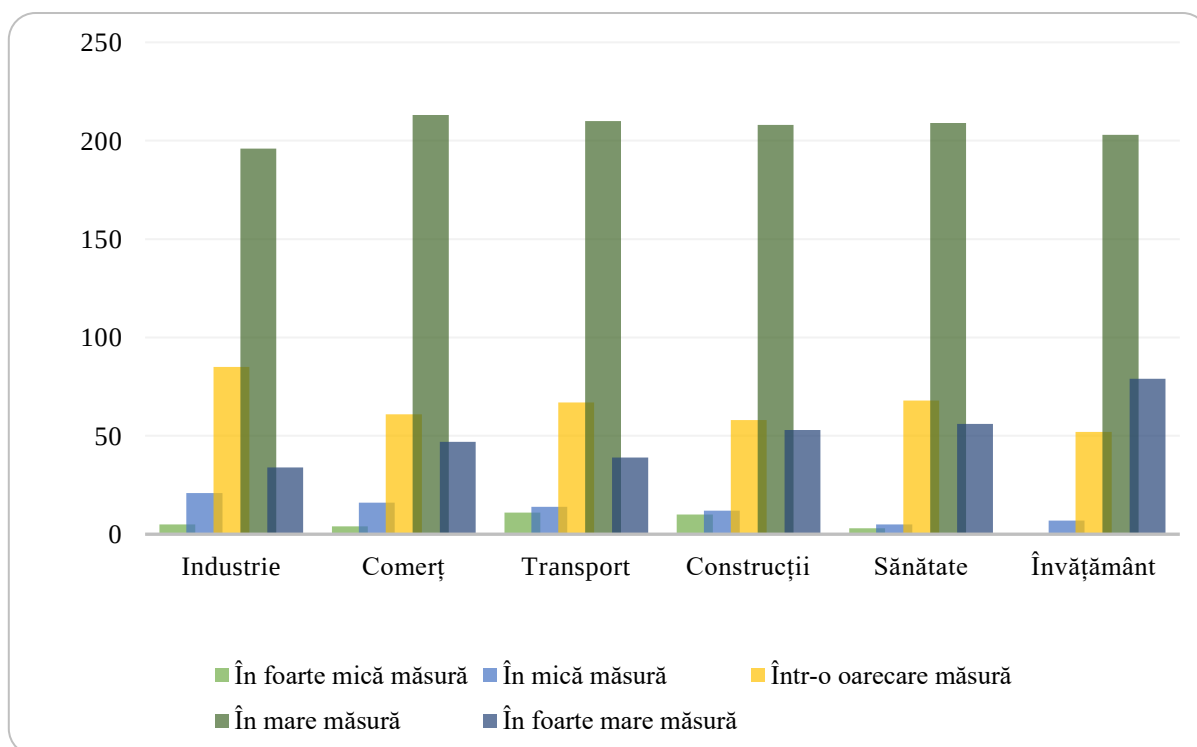


Figura nr. 4.11. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra unor domenii economice

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Respondenții au afirmat că domeniile HoReCa, Turism de afaceri, Cercetare și inovare, Servicii profesionale sunt, de asemenea, influențate în mare măsură de industria de software și servicii IT. Pe de altă parte, respondenții au afirmat că domeniul IT nu influențează într-un mod semnificativ activitățile companiilor care activează în domeniile Servicii pentru populație și Utilități.

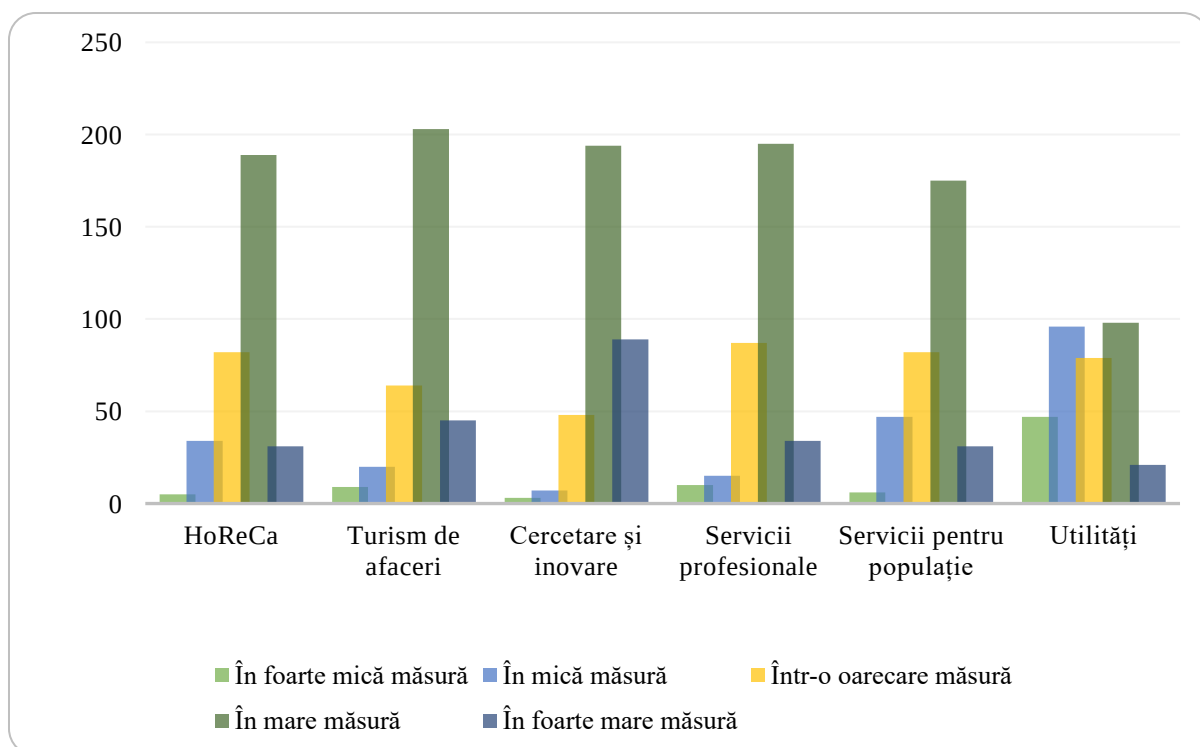


Figura nr. 4.12. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra unor domenii economice

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 8: Compania în care lucrez și industria de software și servicii IT, în general, creează locuri de muncă în județul Suceava?

Am identificat faptul că 186 dintre angajații companiilor din industria de software și servicii IT consideră că acest domeniu creează locuri de muncă în Suceava, dar și în general. Mai mult, 135 dintre respondenți au semnalat un acord mediu pentru această afirmație. Scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5, cifrei 1 corespunzându-i afirmația dezacord puternic iar cifrei 5 afirmația acord puternic.

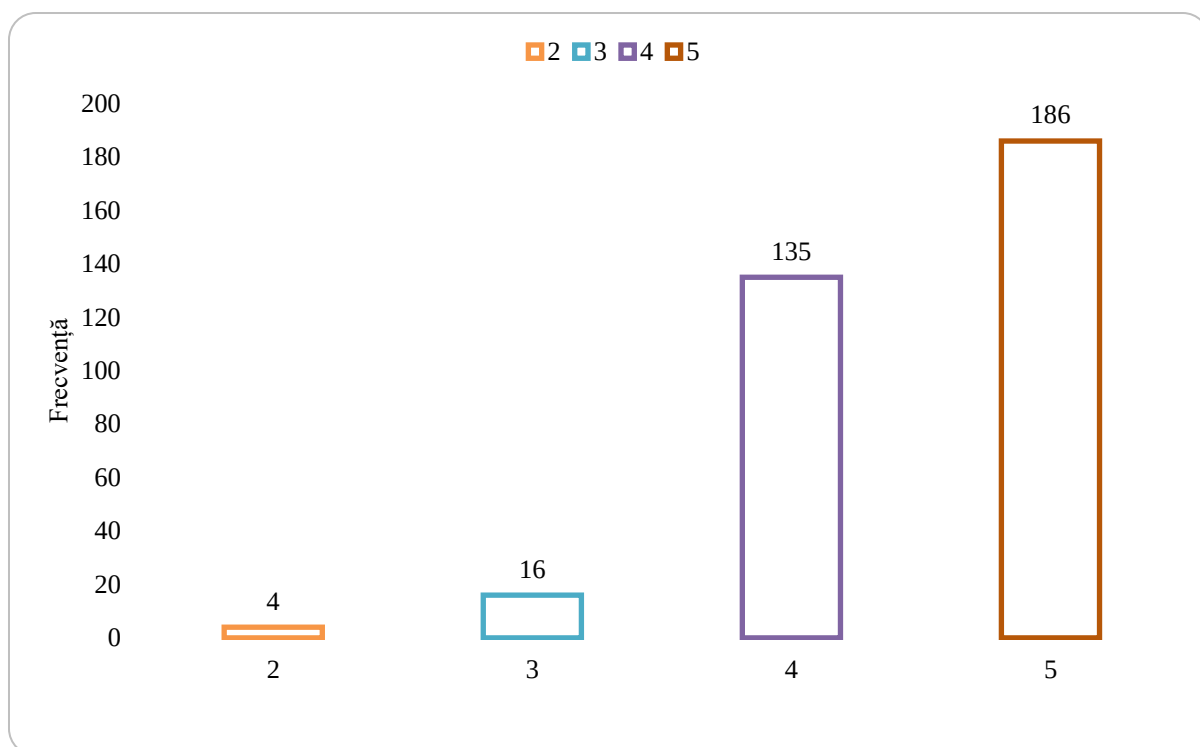


Figura nr. 4.13. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 9: Compania în care lucrez și industria de software și servicii IT, în general, susține crearea de locuri de muncă în următoarele domenii din județul Suceava.

Respondenții consideră că industria de software și servicii IT creează foarte multe locuri de muncă în acest domeniu în județul Suceava, dar și în general. De asemenea, respondenții la chestionar au afirmat că industria de software și servicii IT susține în mare măsură și crearea de locuri de muncă, în mod indirect și indus, în toate celelalte domenii de activitate din județul Suceava pe care le-am inclus în chestionar.

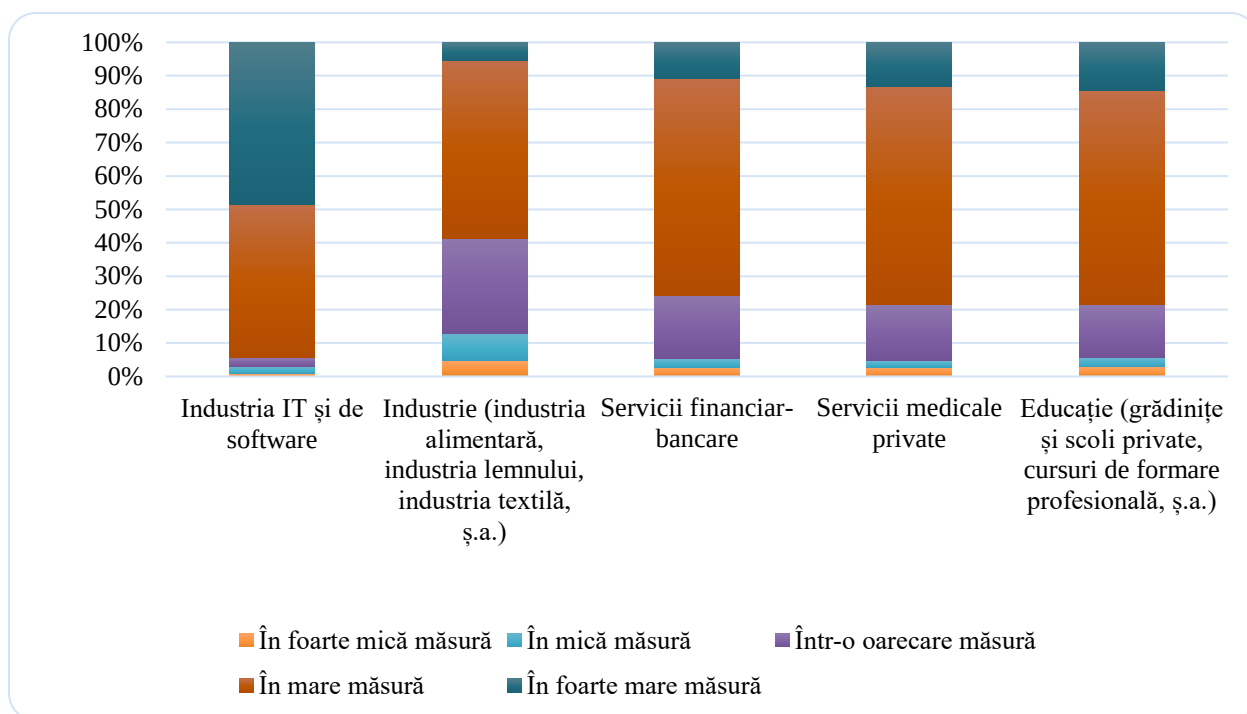


Figura nr. 4.14. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

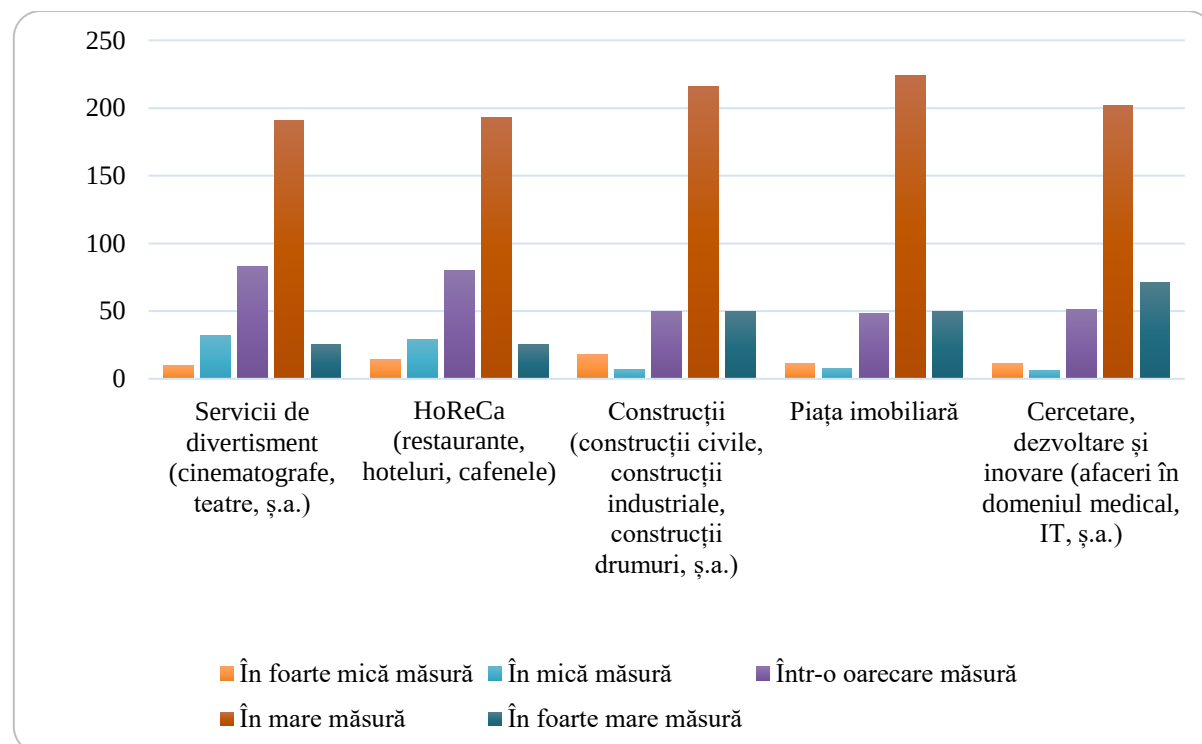


Figura nr. 4.15. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice (1)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

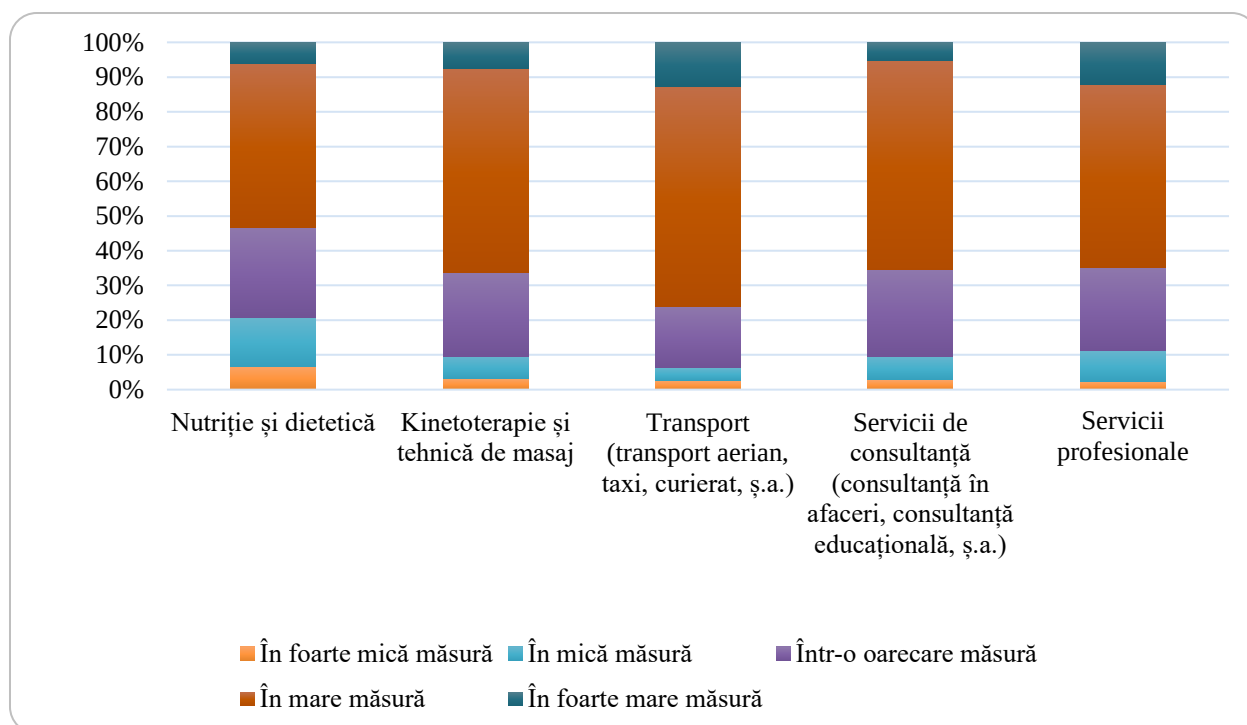


Figura nr. 4.16. Structura răspunsurilor cu privire la impactul industriei de software și servicii IT asupra creării de locuri de muncă în anumite domenii economice (2)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 10: Conform statisticilor Uniunii Europene, aproximativ 28% dintre cetățenii României dețin competențe digitale de bază și doar 2,6% dintre angajați sunt experți în domeniul digital. Cât de importante considerați că sunt competențele digitale pentru dezvoltarea pieței muncii în județul Suceava?

Toate competențele digitale incluse în acest chestionar (competențe digitale pentru toți, competențe digitale pentru forța de muncă activă, competențe digitale pentru profesioniștii din industria de software și servicii IT, competențe digitale în educație) au fost considerate de către respondenți ca fiind esențiale pentru dezvoltarea pieței muncii din județul Suceava. De obicei, angajații din industria de software și servicii IT sunt mai conștienți de importanța competențelor digitale, întrucât fac parte din pregătirea tehnică avansată a acestora.

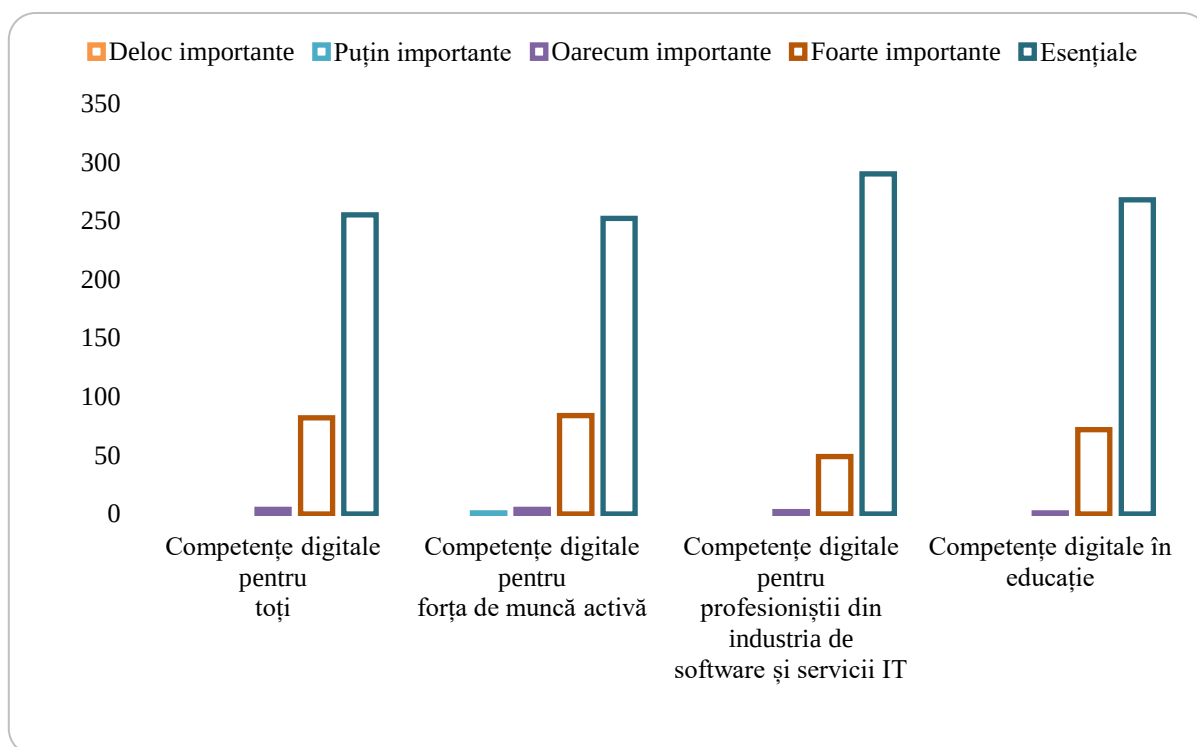


Figura nr. 4.17. Structura răspunsurilor cu privire la importanța competențelor digitale

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 11: Tranziția către o societate digitală necesită existența unei populații calificate în domeniul digital. Cât de importante sunt următoarele competențe digitale pentru dezvoltarea pieței muncii din județul Suceava, luând în vedere faptul că multe dintre locurile de muncă necesită în prezent competențe digitale?

Toate exemplele de competențe digitale incluse în cercetare s-au dovedit a fi esențiale pentru dezvoltarea pieței muncii din Suceava, conform opiniei angajaților din industria de software și servicii IT. Enumerăm aici competențele în domeniul informației și al datelor (programare, utilizare calculator, analiza și interpretarea de date, design digital, marketing digital, statistică, ș.a.), competențele în crearea de conținut digital (creativitate, design digital, marketing digital, ș.a.), competențele de comunicare și colaborare (colaborare cu persoane prin intermediul tehnologiilor digitale, comunicarea în Social media, ș.a.) și competențele în rezolvarea de probleme (gândire analitică, gândire algoritmică, gândire agilă, ș.a.).

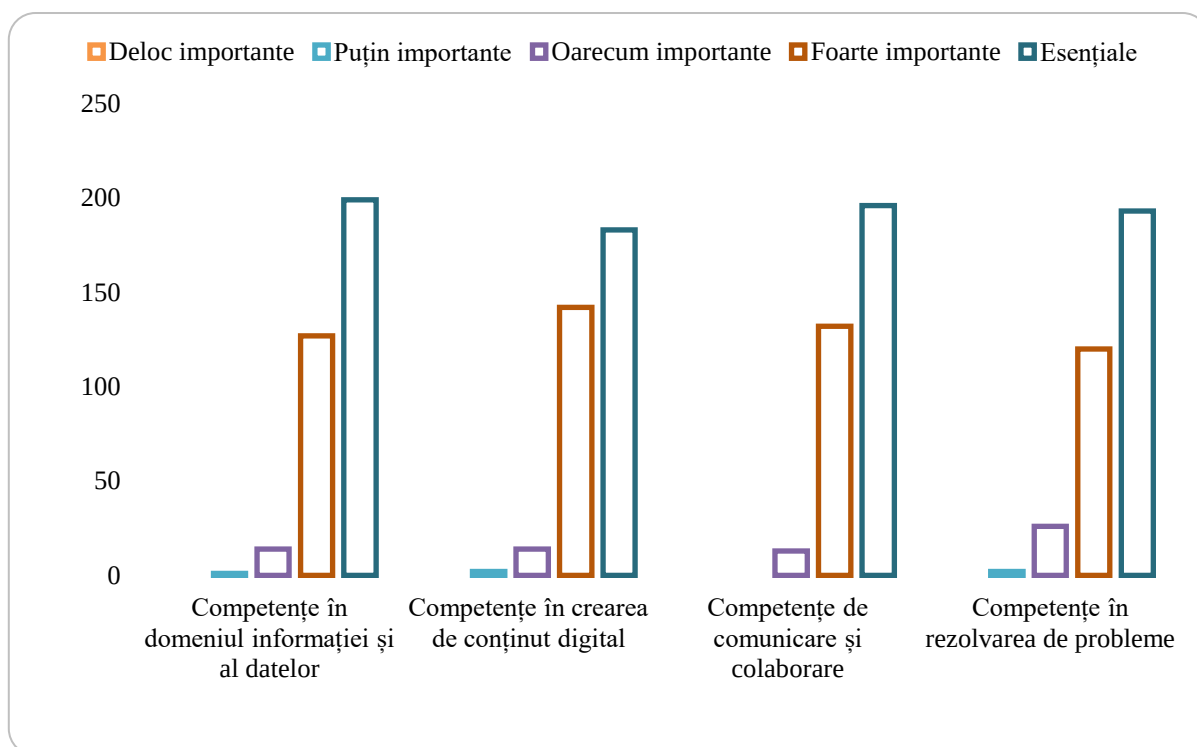


Figura nr. 4.18. Structura răspunsurilor cu privire la importanța competențelor digitale pentru dezvoltarea pieței muncii

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 12: Compania mea sprijină procesul de digitalizare în următoarele sectoare?

La prima vedere, putem remarca faptul că firmele care activează în domeniul IT din județul Suceava asigură, în principal, digitalizarea sectorului privat, mai puțin digitalizarea sectorului public și a societății civile. Opiniile respondenților s-au bazat pe informațiile observate în cadrul firmei, dar și pe experiența obținută în proiectele în care au lucrat. Acest lucru sugerează că firmele din domeniul IT lucrează mai des cu clienții care desfășoară activități în mediul privat. Bineînțeles, aceste firme dispun și de mai multe resurse financiare pentru a facilita procesul de digitalizare.

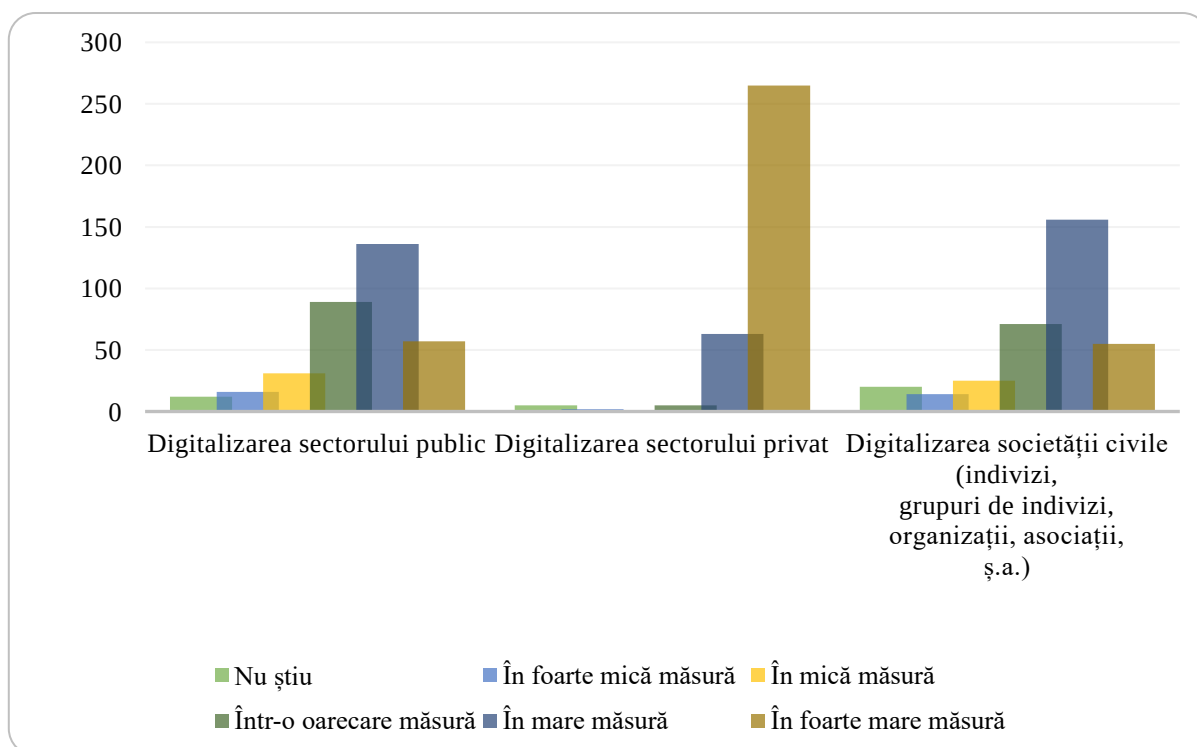


Figura nr. 4.19. Structura răspunsurilor cu privire la sprijinirea procesului de digitalizare

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 13: Capacitatea de inovare a României înregistrează performanțe foarte scăzute iar inovarea este esențială pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT. Compania mea încurajează procesul de inovare în rândul angajaților?

În ceea ce privește inovarea în companie, marea majoritate a respondenților a afirmat că aceasta este prezentă în toate procesele din cadrul companiei, fiind încurajată de management, în principal. Și în acest caz, scalele de apreciere au fost numerotate de la 1 la 5, 1 fiind similar cu încurajează foarte puțin iar 5 cu încurajează foarte mult. Această situație este una așteptată, întrucât companiile din industria de software și servicii IT pun foarte mare accent pe ideile creative ale angajaților și pe soluțiile inovative și sustenabile proiectate pentru clienți.

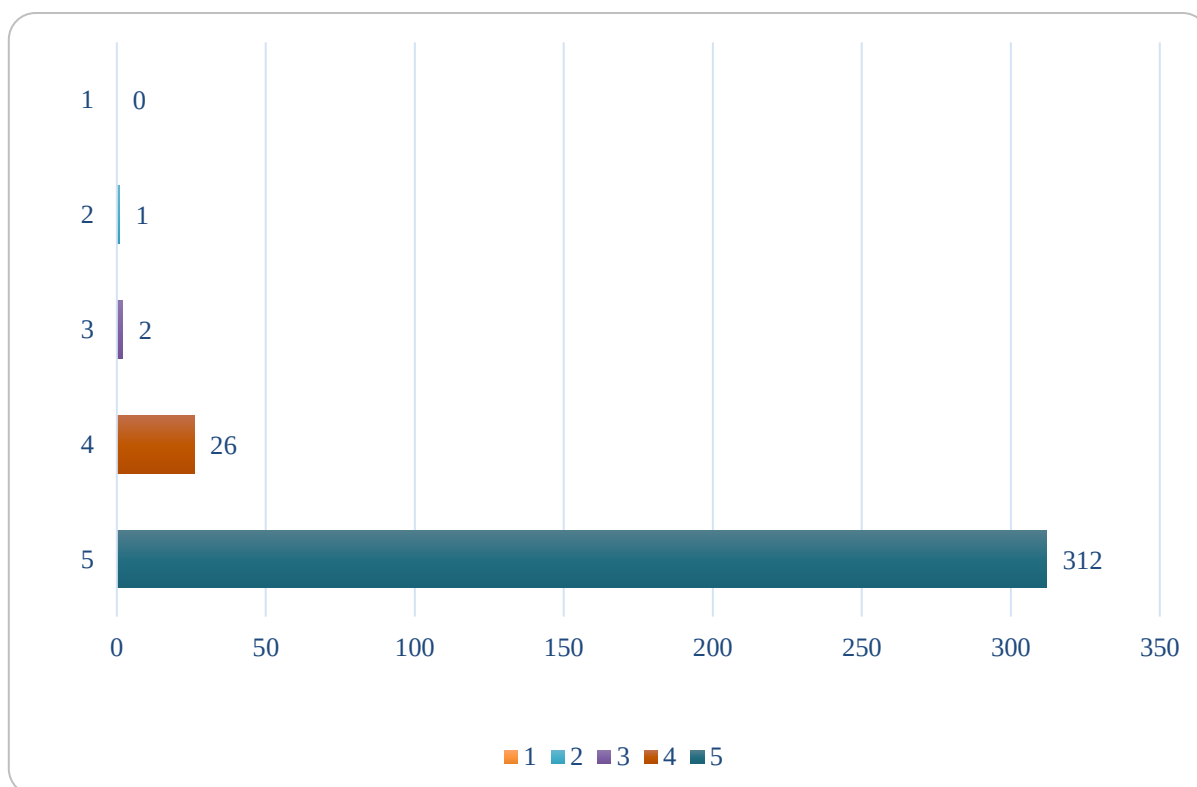


Figura nr. 4.20. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea procesului de inovare

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 14: Cum caracterizați tehnologiile pe care le utilizați în compania în care lucrați?

Marea majoritate a respondenților a afirmat că tehnologiile pe care le utilizează în compania în care lucrează sunt în foarte mare măsură inovatoare, actuale și competitive.

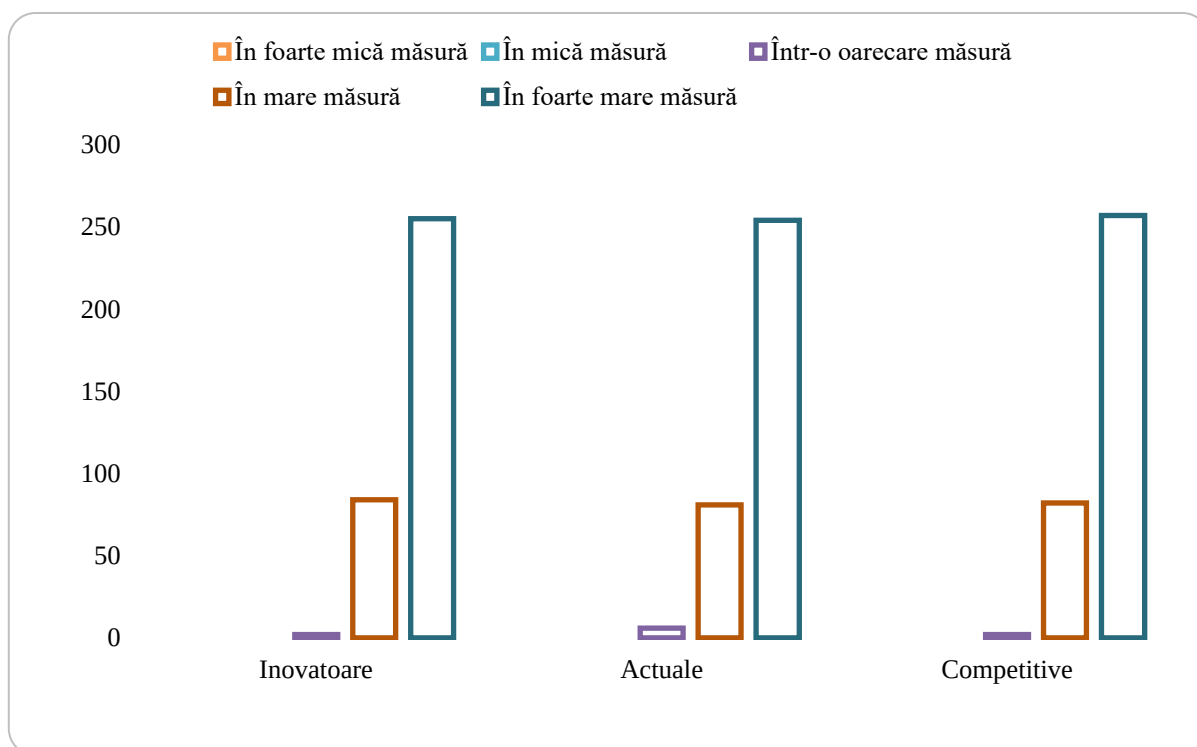


Figura nr. 4.21. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile tehnologiilor utilizate în companie

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 15: Compania în care lucrezi încurajează următoarele acțiuni de dezvoltare profesională în rândul angajaților?

O pondere semnificativă a respondenților a afirmat faptul că firma în care lucrează încurajează în foarte mare măsură următoarele acțiuni de dezvoltare profesională în rândul angajaților: să fie deschiși la schimbare, să fie creativi și originali, să fie pozitivi, să își lărgescă rețeaua profesională, să își asume riscuri, să participe la programe de certificare pe teme noi, să dezvolte produse inovative, să lucreze în echipă, să studieze tehnologii noi.

Pe de altă parte, s-a constatat faptul că o parte a respondenților nu sunt încurajați să se implice în activități de cercetare și să participe la programe de mentorat. Un alt aspect referitor la aceste acțiuni este implicarea mai redusă a angajaților în aspecte ce țin de sustenabilitatea soluțiilor create.

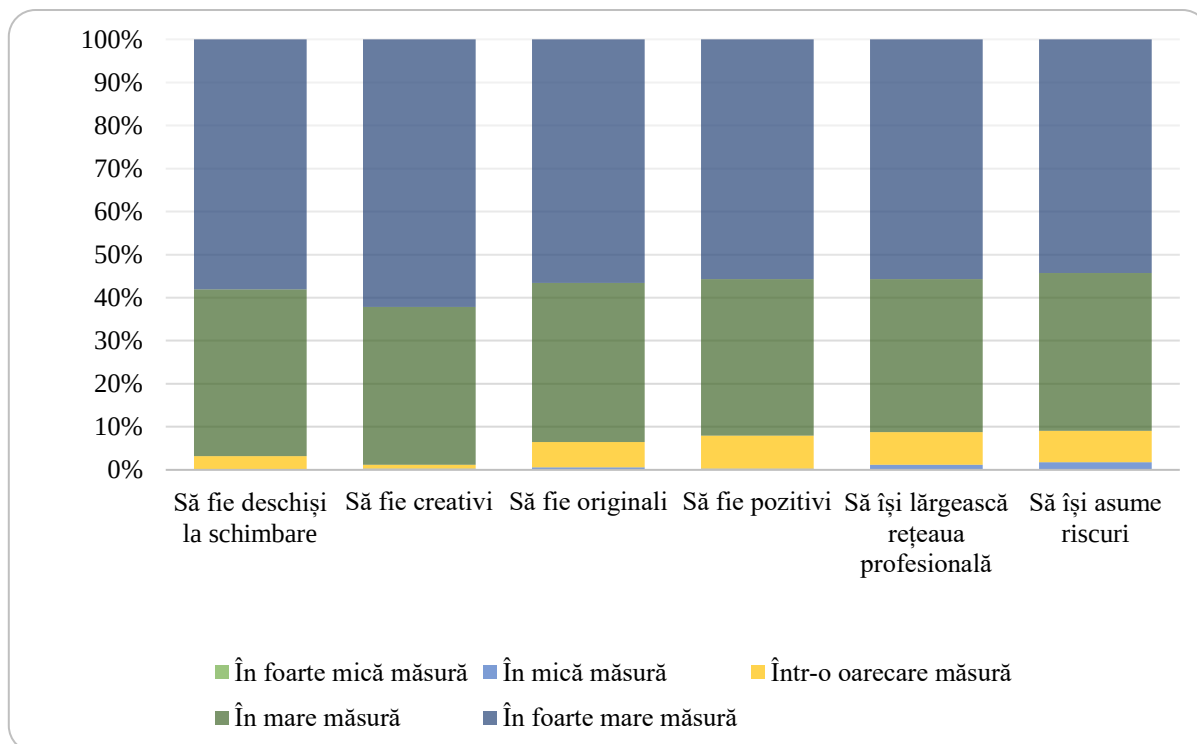


Figura nr. 4.22. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (1)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

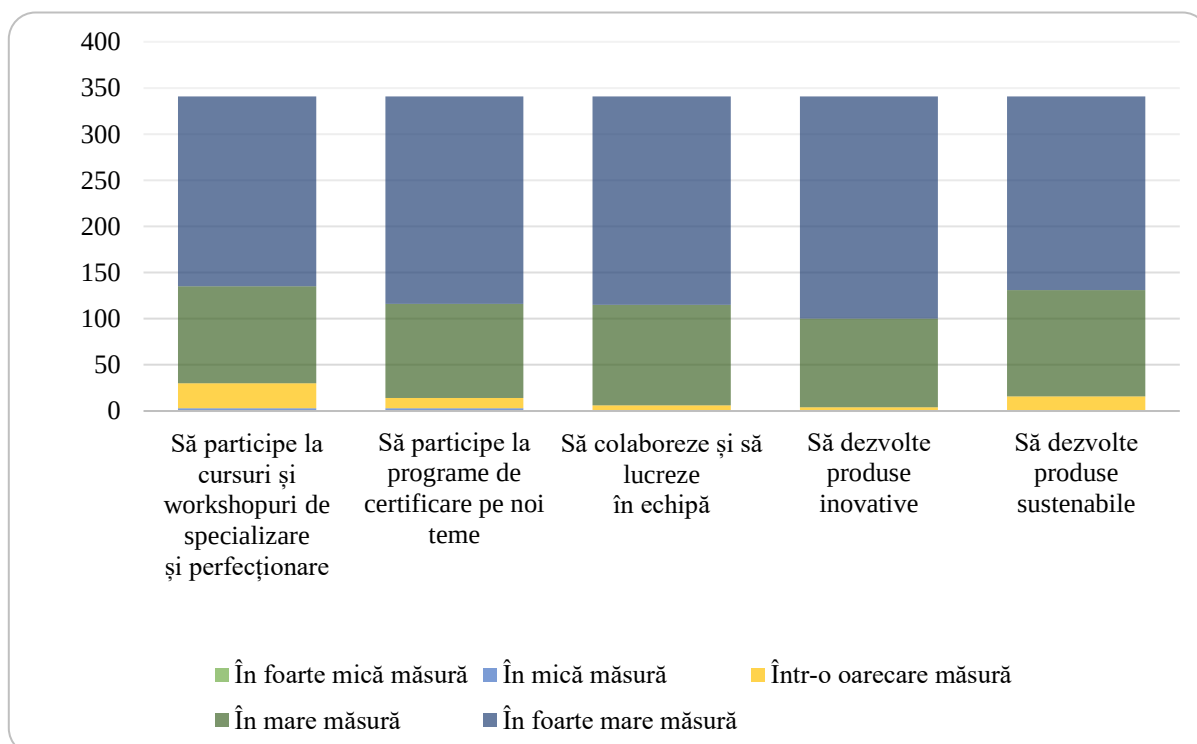


Figura nr. 4. 23. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (2)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

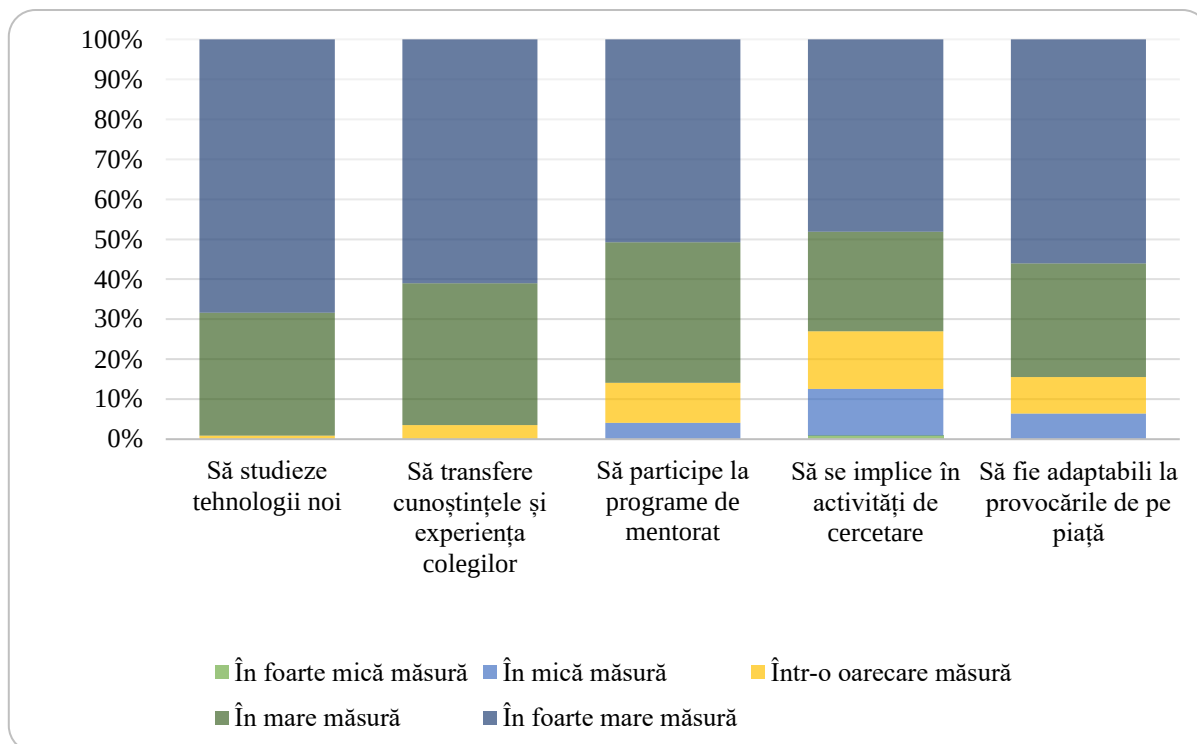


Figura nr. 4.24. Structura răspunsurilor cu privire la încurajarea acțiunilor de dezvoltare profesională (3)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 16: În ce măsură următoarele acțiuni descriu modul dumneavoastră de lucru?

Marea majoritate a angajaților din industria de software și servicii IT din Suceava se concentrează foarte bine pe sarcinile de lucru, finalizează sarcinile de lucru conform programului, își organizează sarcinile și spațiul de lucru, păstrează un echilibru între viața profesională și personală și realizează activități în zilele libere.

De asemenea, se observă că respondenții gestionează timpul de lucru în mod eficient și alternează perioadele de lucru cu pauze scurte, ceea ce îi face mai productivi. O problemă pentru această categorie de persoane o constituie practicarea de exerciții fizice și de concentrare, ca urmare a volumului mare de muncă psihică pe care aceștia îl efectuează în fiecare zi de muncă.

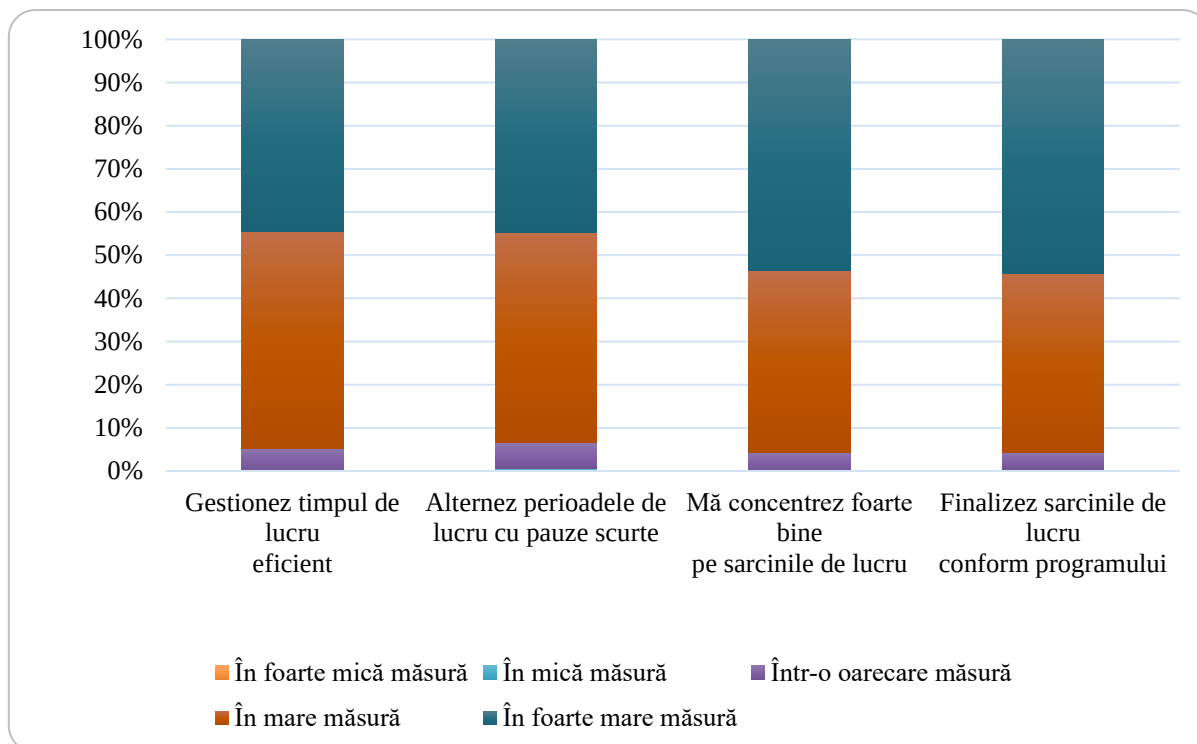


Figura nr. 4.25. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile modului de lucru (1)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

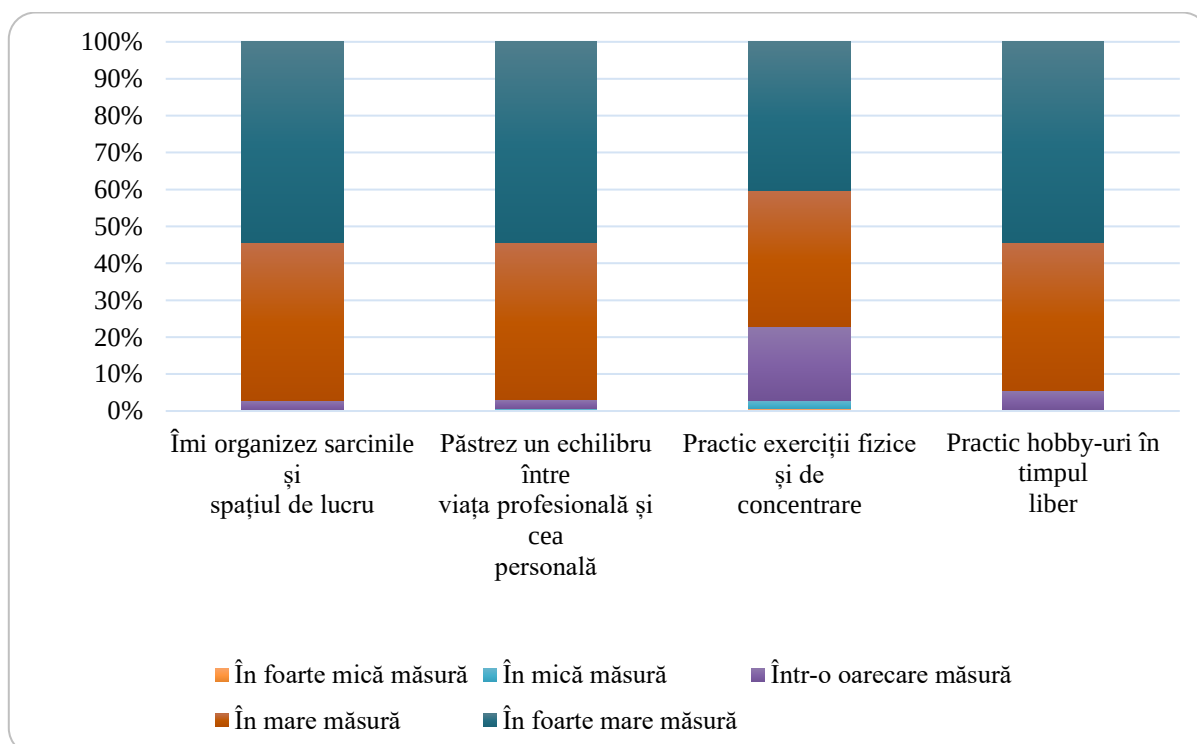


Figura nr. 4.26. Structura răspunsurilor cu privire la caracteristicile modului de lucru (2)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 17: Cât de satisfăcut sunteți de următoarele aspecte din sfera socio-economică a județului Suceava?

În ceea ce privește nivelul de dezvoltare al economiei locale, se observă că părerile sunt diferite, unii dintre aceștia fiind satisfăcuți iar alții mai puțin. Persoanele satisfăcute au inclus, în general, persoanele cu mai multă vechime pe piața din Suceava, care probabil au familie iar nivelul de trai dintr-un oraș mai mic este mai prlenic.

De cealaltă parte se situează tinerii, a căror nemulțumire provine din facilitățile pe care un oraș mare le oferă tinerilor pentru a locui, a lucra și a petrece timpul liber. De asemenea, nivelul de calitate al vieții și nivelul de educație din Suceava sunt două aspecte care îi satisfac pe angajații din industria de software și servicii IT care lucrează la nivel local.

În schimb, remarcăm că acești angajați nu sunt satisfăcuți de infrastructura digitală, de infrastructura turistică, de nivelul de inovare și de prezența investitorilor străini. Acest lucru sugerează faptul că autoritățile locale trebuie să depună eforturi pentru diversificarea ecosistemului antreprenorial.

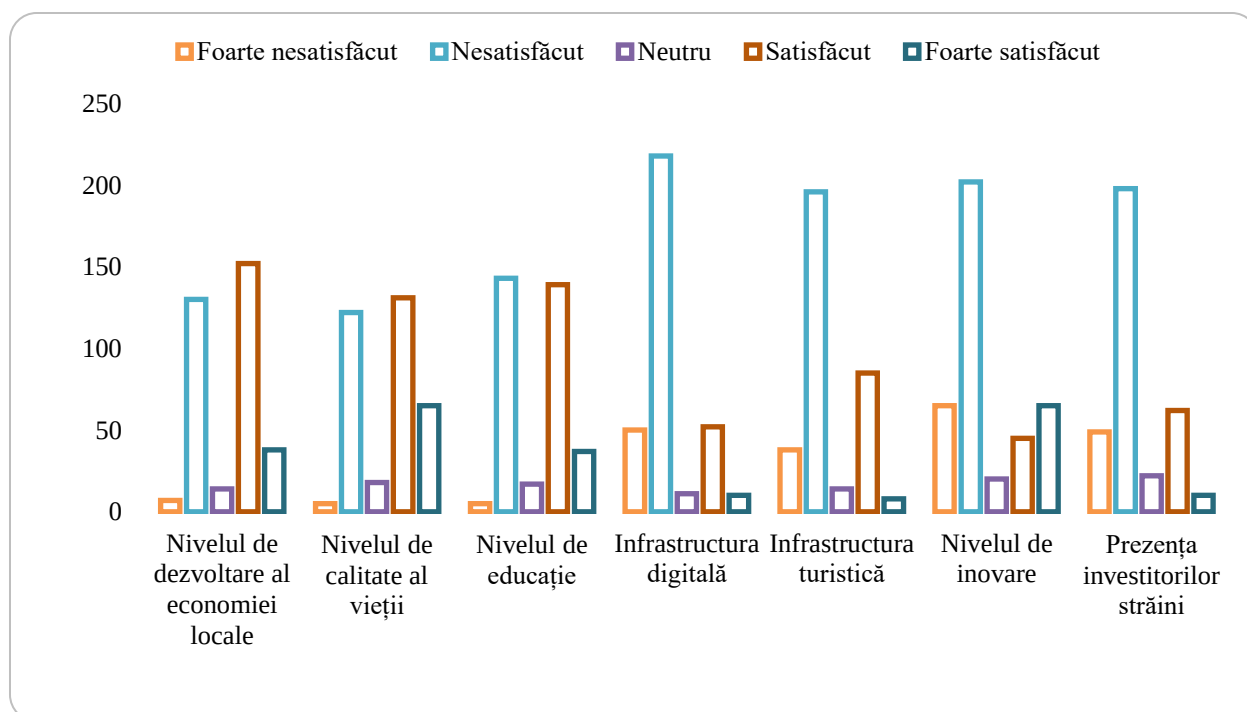


Figura nr. 4.27. Structura răspunsurilor cu privire la gradul de satisfacție față de aspecte socio-economice

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

Întrebarea 18: Cât de importante sunt următoarele acțiuni pentru industria de software și servicii IT din județul Suceava?

Acțiunile propuse în cadrul acestui chestionar au fost considerate de către acești angajați drept necesare pentru dezvoltarea pieței de software și servicii IT din județul Suceava. Un accent mai pronunțat a fost pus pe introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități, pe reducerea migrației tinerilor în alte orașe pentru realizarea studiilor, pe crearea de parteneriate între universitate și companiile private din industria software și servicii IT, pe acordarea de stimulente fiscale pentru cercetare-dezvoltare-inovare, pe acordarea scutirii de impozit a veniturilor din salarii, pe elaborarea de măsuri publice de

susținere a industriei de software și servicii IT și pe finanțările pentru programe de educație privată în domeniul IT.

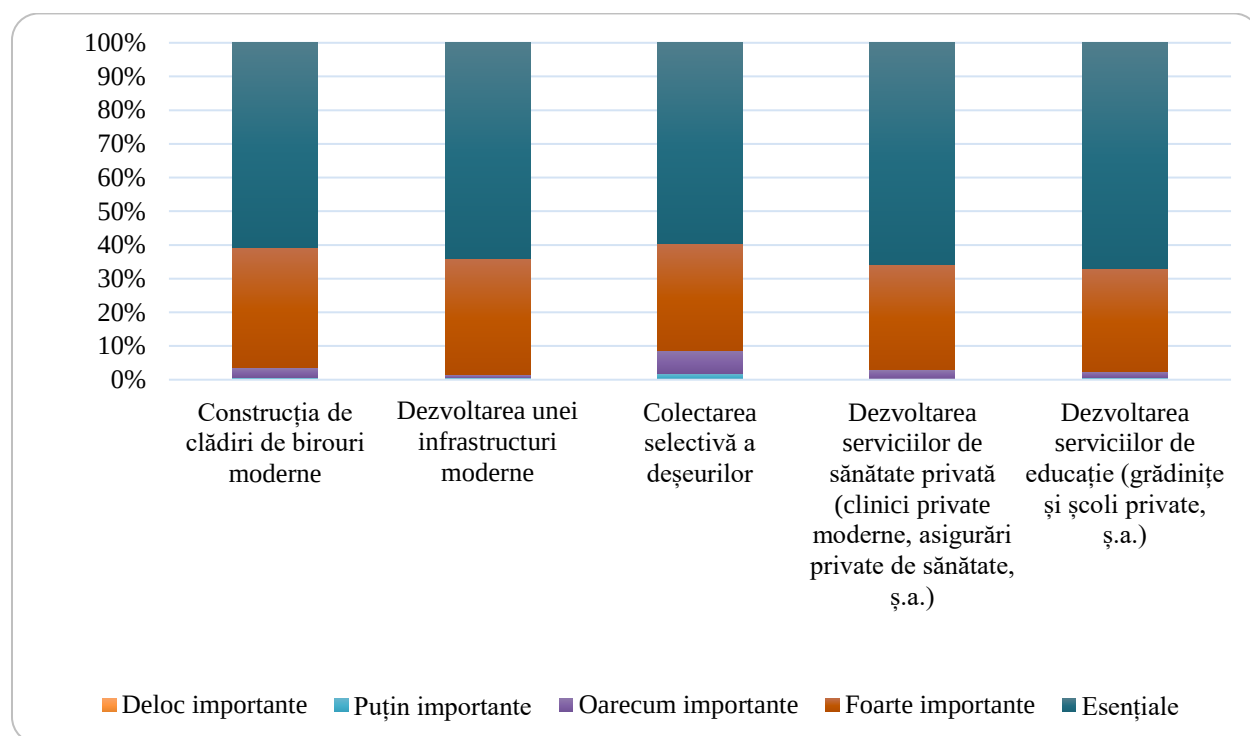


Figura nr. 4.28. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (1)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

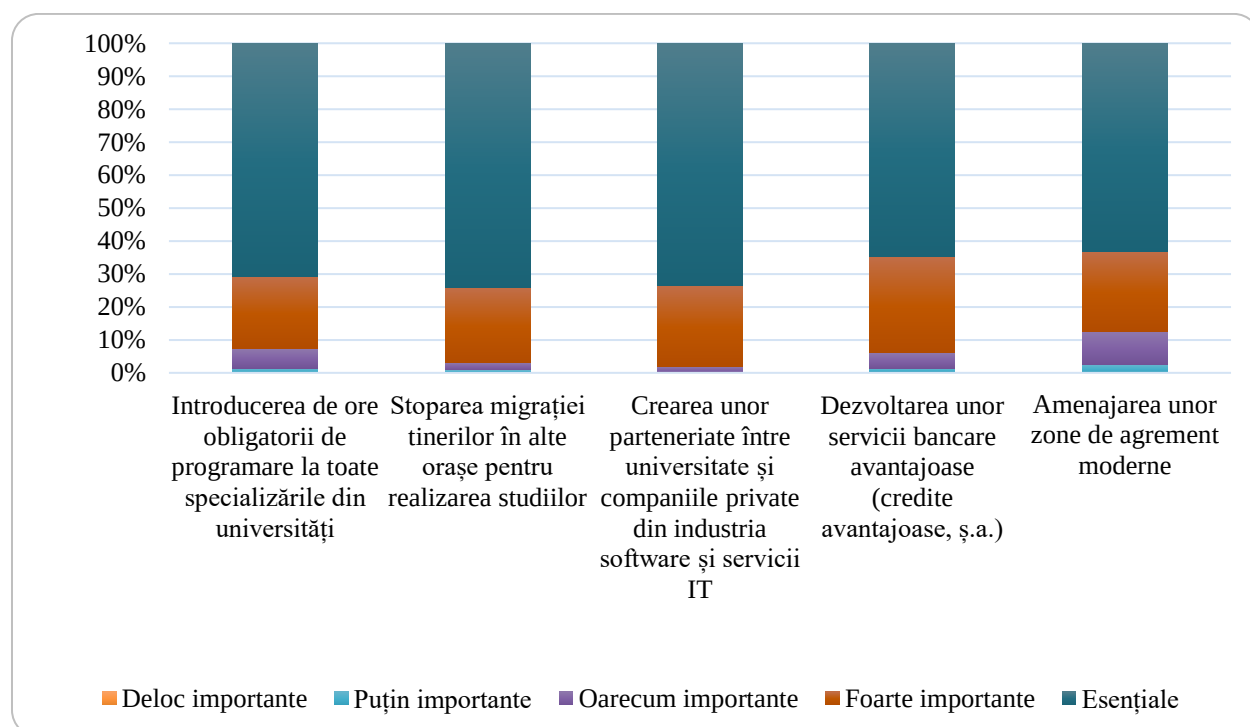


Figura nr. 4.29. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (2)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

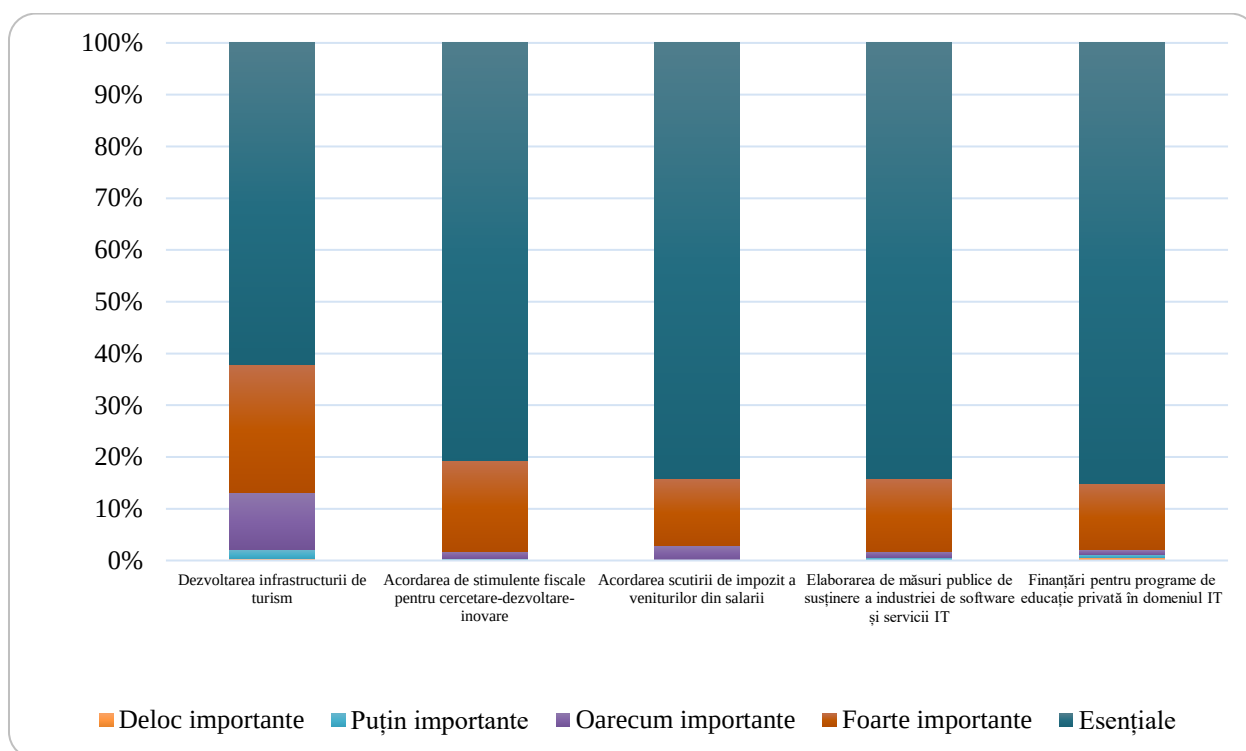


Figura nr. 4.30. Structura răspunsurilor cu privire la importanța anumitor acțiuni pentru industria de software și servicii IT (3)

Sursa: Elaborare proprie după informațiile din Google Forms

4.1.3. Rezultatele testării ipotezelor

În ceea ce privește ipotezele de cercetare, specificăm faptul că acestea au fost validate, astfel:

Ipoteza 1: Antreprenoriatul inovativ stimulează creșterea economică

Se remarcă mai mult de 230 de persoane care consideră că industria de software și servicii IT contribuie foarte mult din punct de vedere economic la dezvoltarea județului Suceava. Majoritatea respondenților la chestionar au afirmat că industria de software și servicii IT influențează în mare măsură următoarele domenii economice: Industrie, Comerț, Transport, Construcții, Sănătate și Învățământ.

De asemenea, respondenții au afirmat faptul că domeniile HoReCa, Turism de afaceri, Cercetare și inovare, Servicii profesionale sunt, de asemenea, influențate în mare măsură de industria de software și servicii IT. Pe de altă parte, respondenții au afirmat că domeniul IT nu influențează într-un mod semnificativ activitățile companiilor care activează în domeniile Servicii pentru populație și Utilități.

Ipoteza 2: Antreprenoriatul inovativ are un impact major asupra pieței muncii prin crearea de locuri de muncă în economie.

O mare parte dintre angajați (54%) consideră că firma în care lucrează oferă locuri de muncă în județul Suceava, fie în mod direct, fie în mod indus, în alte domenii ale economiei locale. De asemenea, respondenții au afirmat faptul că industria de software și servicii IT

susține în mare măsură și crearea de locuri de muncă, în mod indirect și indus, în toate celelalte domenii de activitate din județul Suceava care au fost incluse în chestionar.

Ipoteza 3: Antreprenoriatul inovativ contribuie la îmbunătățirea competențelor forței de muncă.

Companiile din această industrie încurajează în mod semnificativ următoarele acțiuni destinate dezvoltării profesionale a angajaților: să fie deschiși la schimbare, să fie creativi și originali, să fie pozitivi, să își lărgescă rețeaua profesională, să își asume riscuri, să participe la programe de certificare în domenii noi, să dezvolte produse inovative, să lucreze în echipă și să studieze tehnologii noi. Totodată, se remarcă o pondere pronunțată a respondenților care nu doresc să se implice în activități de cercetare sau să participe la programe de mentorat.

Ipoteza 4: Antreprenoriatul inovativ promovează inovarea și tehnologiile inovative în rândul angajaților.

Marea majoritate a respondenților (95%) au susținut faptul că inovarea este prezentă în companiile în care lucrează. Această situație este una anticipată, întrucât companiile din industria de software și servicii IT pun foarte mare accent pe ideile creative ale angajaților și pe soluțiile inovative și sustenabile proiectate pentru clienți.

Tehnologiile pe care respondenții le utilizează în compania în care lucrează au fost evaluate ca fiind inovatoare, actuale și competitive.

Ipoteza 5: Antreprenoriatul inovativ are un impact major asupra creșterii productivității muncii.

Din perspectiva productivității muncii, marea majoritate a angajaților din industria de software și servicii IT din Suceava se concentrează foarte bine pe sarcinile de lucru, finalizează sarcinile conform programului, își organizează sarcinile și spațiul de lucru, păstrează un echilibru între viața profesională și personală și desfășoară activități în zilele libere; respondenții își gestionează timpul de lucru în mod eficient și alternează perioadele de lucru cu pauze scurte, ceea ce îi face mai productivi. O provocare pentru acești angajați o constituie practicarea de exerciții fizice și de concentrare, ca urmare a volumului mare de muncă.

Ipoteza 6: Antreprenoriatul inovativ contribuie la digitalizarea economiei.

Competențele digitale pentru toți, competențele digitale pentru forța de muncă activă, competențele digitale pentru profesioniștii din industria de software și servicii IT, respectiv competențele digitale în educație sunt considerate de către respondenți esențiale pentru dezvoltarea pieței muncii din județul Suceava.

Angajații au considerat ca fiind fundamentale pentru viitorul pieței muncii următoarele competențe: competențe în domeniul informației și a datelor (programare, utilizare calculator, analiza și interpretarea de date, design digital, marketing digital, statistică, ș.a.), competențe de creare de conținut digital (creativitate, design digital, marketing digital, ș.a.), competențe de comunicare și de colaborare (colaborare cu persoane prin intermediul tehnologiilor digitale, comunicarea în social media, ș.a.) și competențe în rezolvarea de probleme (gândire analitică, gândire algoritmică, gândire agilă, ș.a.).

Alte rezultate importante obținute în urma prelucrării statistice a datelor sunt:

- Din perspectiva sistemului de lucru practicat în companie, se observă că majoritatea angajaților (71%) preferă să lucreze în sistem hibrid, adică lucrul de la birou și de acasă.

- Majoritatea angajaților au declarat că sunt mulțumiți de mediul de lucru (76%), de beneficiile suplimentare (56%), de salariul obținut (52%), de cultura organizațională (69%) și de relațiile cu colegii de muncă (84%).
- În ceea ce privește nivelul de dezvoltare al economiei locale, evidențiem faptul că părerile respondenților sunt diferite - unii dintre aceștia sunt satisfăcuți, alții mai puțin; persoanele satisfăcute au inclus, în general, persoanele cu mai multă experiență în domeniu; de cealaltă parte se situează tinerii, a căror nemulțumire provine din lipsa facilităților pe care orașele mari le oferă tinerilor pentru a locui, a lucra și a petrece timpul liber.
- Calitatea vieții și performanța sistemului educațional din Suceava constituie doi factori care satisfac angajații din industria de software și servicii IT; nivelul scăzut de satisfacție provine din stadiul mai puțin dezvoltat al infrastructurii digitale și turistice, nivelul scăzut de inovare și lipsa unor investitori străini care să exploateze resursele importante ale orașului.
- Respondenții la interviu consideră importante următoarele măsuri pentru dezvoltarea antreprenoriatului inovativ și pentru crearea de noi locuri de muncă în județul Suceava: introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități, reducerea procesului de migrație al tinerilor în alte orașe studii sau locuri de muncă mai bine remunerate, crearea de parteneriate între universitate și companiile private din industria de software și servicii IT, acordarea de stimulente fiscale pentru cercetare-dezvoltare-inovare, acordarea scutirii de impozit a veniturilor din salarii pentru toți angajații din domeniu, elaborarea de măsuri publice de susținere a industriei de software și servicii IT, precum și finanțarea programelor de educație privată în domeniul IT.

4.1.4. Concluziile cercetării cantitative

Rezultatele obținute în această secțiune reliefează modul de lucru al angajaților, prezența inovării în procesele de muncă, satisfacția la locul de muncă, impactul companiei asupra pieței muncii și economiei locale, importanța digitalizării și a competențelor digitale pentru dezvoltarea antreprenoriatului inovativ, nivelul crescut de productivitate la locurile de muncă din domeniul analizat, nivelul crescut de satisfacție față de facilitățile oferite la nivel local de factorii politici și de ecosistemul antreprenorial.

În ceea ce privește modelarea viitorului muncii în Uniunea Europeană, adoptarea progreselor tehnologice și abordarea efectelor automatizării asupra pieței muncii va fi crucială. Politicile Uniunii Europene vor fi esențiale pentru a menține competitivitatea în economia globală și pentru a oferi tuturor cetățenilor europeni un viitor prosper și durabil.

4.2. CERCETARE CALITATIVĂ PRIVIND IMPACTUL ANTREPRENORIATULUI INOVATIV ASUPRA PIEȚEI MUNCII DIN JUDEȚUL SUCEAVA

4.2.1. Considerații generale asupra tipului de antreprenoriat selecționat pentru cercetare

În cadrul acestei analize, s-a pus accentul pe o categorie de antreprenoriat inovativ care a înregistrat o creștere exponențială în ultimii ani – antreprenoriatul inovativ în domeniul tehnologic. Din această arie generală, a fost selectată industria de software și servicii IT. Menționăm faptul că această industrie este un model de antreprenoriat inovativ care, prin

proiecte multidisciplinare și soluții inovative, sprijină întreprinderile de pe piață să se dezvolte în mod competitiv și să abordeze provocările globale care influențează mediul economic și social.

Mai mult, importanța acestui domeniu la nivel internațional este semnificativă. Majoritatea evoluțiilor tehnologice actuale, extinderea rețelei de internet la nivel global, progresul echipamentelor din domeniul sănătății, digitalizarea companiilor, precum și activitățile de cercetare-inovare sunt facilitate prin intermediul acestui tip de antreprenoriat.

Având în vedere că acest tip de antreprenoriat inovativ este prezent și în județul Suceava prin prisma companiilor de profil, am ales să realizăm o cercetare mai amplă cu privire la impactul acestui tip de antreprenoriat inovativ asupra pieței muncii, întrucât salariații acestor companii sunt recunoscuți pentru competențele tehnice solide, gândirea critică, orientarea spre schimbare, lucrul în echipă, dar și adaptabilitatea la provocările globale. Totodată, nivelul de trai în rândul acestei categorii de angajați este unul ridicat, întrucât aceștia au acces la salarii competitive, cursuri de specializare și alte beneficii suplimentare, precum abonamente gratuite la sală, abonamente medicale private sau concedii plătite.

Industria de software și servicii IT, ca și activitate inclusă în statisticile naționale, face parte din sectorul Informații și Comunicații. Situația domeniului Informații și comunicații în județul Suceava reliefează faptul că în perioada 2014-2015, populația ocupată civilă a fost mai numeroasă.

Din anul 2019, numărul populației ocupate civile în acest sector a înregistrat o scădere, cel mai probabil din cauza restricțiilor impuse de pandemia Covid-19. Comparativ cu alte orașe din România, unde industria de software și servicii IT este în expansiune, în județul Suceava populația ocupată este semnificativ mai mică. Totuși, ocuparea forței de muncă în industria de software și servicii IT este în continuă dezvoltare, întrucât există un centru universitar în Suceava, cu o facultate în domeniul calculatoarelor. În plus, existența unui aeroport în județul Suceava a facilitat accesul mai multor companii naționale și internaționale pe această piață locală.

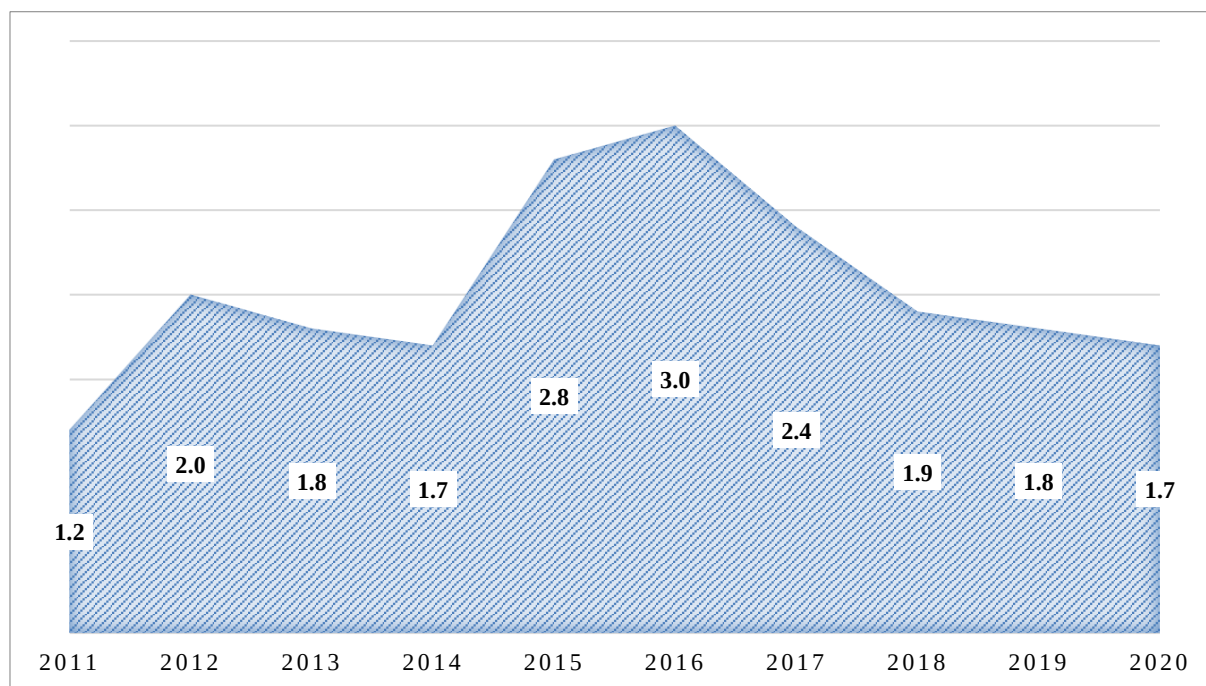


Figura nr. 4.31. Populația ocupată civilă în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații

Sursa: Elaborare proprie după INSSE Suceava

De asemenea, se poate observa faptul că numărul mediu al salariaților din industria de software și servicii IT (Informații și Comunicații) a înregistrat o creștere din anul 2020 până în anul 2021, ajungând la 1.442 de persoane. În plus, este cel mai mare număr al salariaților din perioada 2013-2021. Totuși, este dificil de comparat această situație cu situația ocupării în orașe precum Iași sau Cluj, unde numărul de angajați în anul 2020 depășea 14.000 (Iași), respectiv 24.000 (Cluj).

Iași și Cluj sunt recunoscute la nivel național ca fiind centre importante în domeniul IT deoarece numărul de universități cu profil în domeniul IT, numărul de studenți și numărul investitorilor străini sunt semnificativ mai mari decât în alte orașe. Inclusiv infrastructura de afaceri este mai performantă, datorită investițiilor semnificative alocate dezvoltării domeniului. De asemenea, mulți tineri din județul Suceava aleg să studieze sau să lucreze în aceste două orașe, întrucât oportunitățile de studiu și de lucru sunt mai diversificate iar nivelul de trai este mai ridicat. Multitudinea de facilități create de antreprenorii locali pentru petrecerea timpului liber constituie o altă explicație pentru care tinerii aleg aceste două orașe.

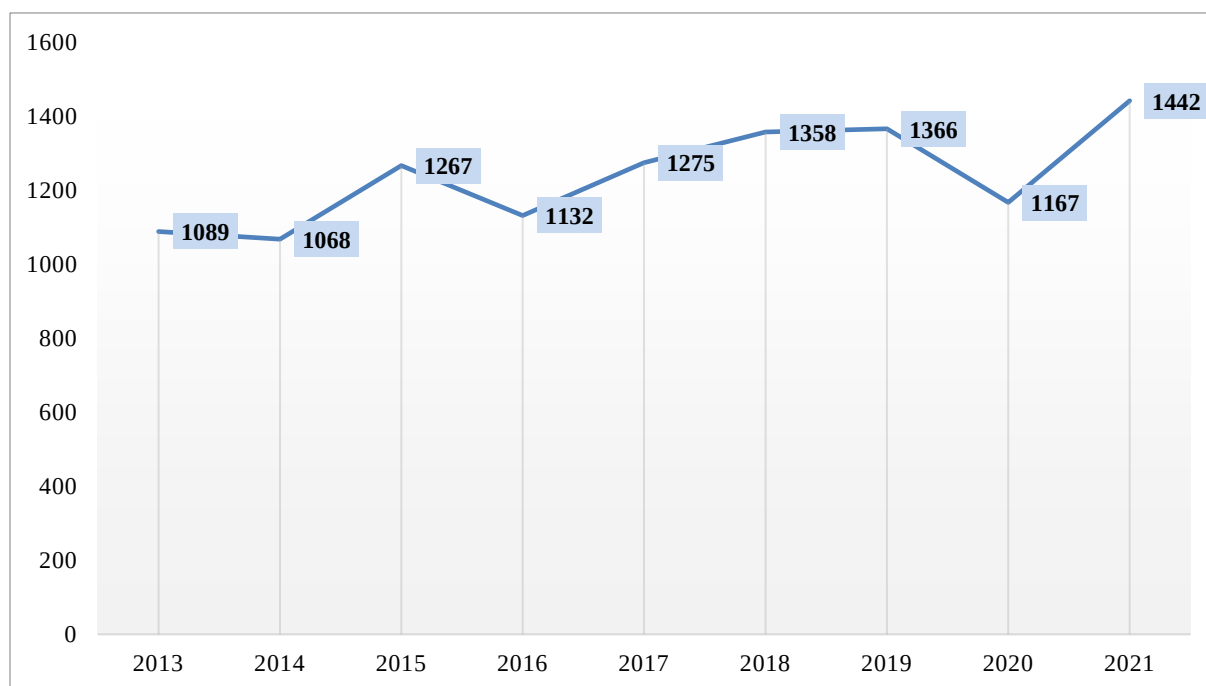


Figura nr. 4.32. Numărul mediu al salariaților în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații

Sursa: Elaborare proprie după INSSE Suceava

În ceea ce privește numărul de întreprinderi care activează în sectorul Informații și Comunicații în anul 2020, se poate observa faptul că numărul acestora a înregistrat 343 de unități active. Din punct de vedere al numărului de salariați, evidențiem faptul că cele mai multe întreprinderi sunt cele care au între 0 și 9 angajați. În ceea ce privește întreprinderile care dețin între 10 și 49 de angajați, se constată că numărul acestora ajunge la 23. De asemenea, se poate observa faptul că există o singură companie care are între 50-249 de angajați. Astfel, concluzionăm faptul că pieței din Suceava îi lipsesc companii mari, poate multinaționale, care să diversifice ecosistemul industriei de software și servicii IT.

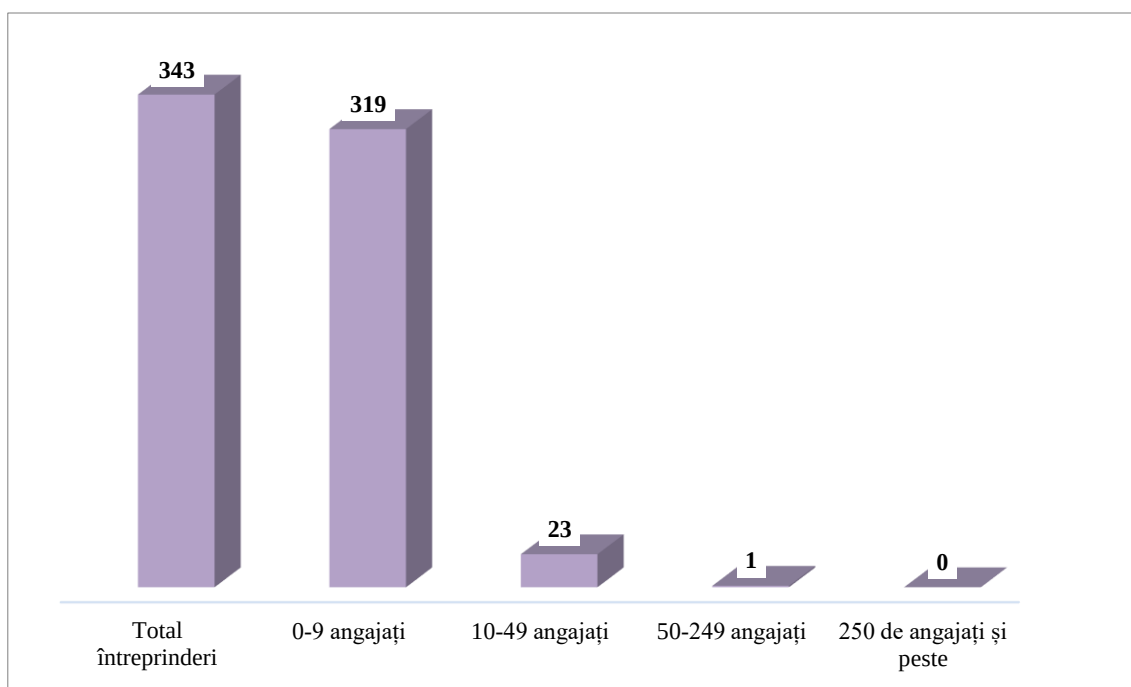


Figura nr. 4.33. Întreprinderi active în județul Suceava, domeniul Informații și Comunicații

Sursa: Elaborare proprie după INSSE Suceava

Astfel, subliniem faptul că industria de software și servicii IT este într-un stadiu incipient în orașul Suceava. Totuși, stadiul este și unul progresiv, ceea ce înseamnă că acest oraș se poate dezvolta mai mult în viitor prin prisma investițiilor în companiile existente, atragerii unor investitori străini sau atragerii unei forțe de muncă calificate.

Companiile internaționale sunt actori importanți prin care piața de IT din Suceava ar putea crește exponențial. Următorii factorii existenți în Suceava pot sprijini aceste companii în procesul de expansiune: forța de muncă calificată, infrastructura avansată de cercetare și inovare oferită de mediul universitar local, prezența aeroportului care facilitează mobilitatea angajaților și a clienților, spațiile de birouri, receptivitatea pieței locale și concurența. Mai mult, implicarea acestor companii multinaționale în comunitatea orașului poate crește vizibilitatea acestuia la nivel național. Acest lucru s-ar transpune în mai mulți investitori străini care să își extindă activitățile pe piața din Suceava.

Etaple stabilite pentru derularea cercetării calitative sunt: (1) Identificarea domeniului supus cercetării calitative, (2) Prezentarea metodologiei de cercetare calitativă, (3) Prezentarea rezultatelor cercetării calitative, și (4) Prezentarea principalelor concluzii desprinse din cercetarea calitativă.

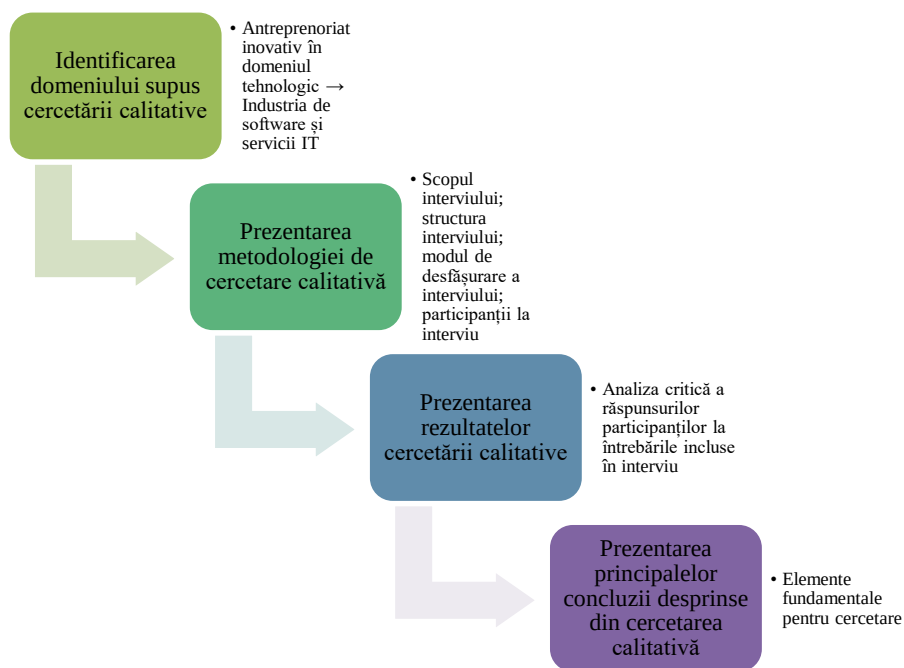


Figura nr. 4.34. Etape în realizarea cercetării calitative
Sursa: Elaborare proprie

4.2.2. Metodologia cercetării calitative

Atunci când ne raportăm la cercetări de ordin calitativ, subiectele supuse cercetării apar să fie din domenii sociale sau economice, acestea fiind cele care studiază comportamentele indivizilor, respectiv ale întreprinderilor și instituțiilor care alcătuiesc un stat. Malterud (2001), într-o lucrare a cărei temă principală a fost cercetarea calitativă, a pledat pentru utilizarea combinată a cercetării calitative și cantitative. Acesta susține că cele două tipuri de cercetare devin complementare, oferind cercetătorilor rezultate mai complexe și relevante pentru domeniul vizat.

Interviul este o metodă de cercetare calitativă care își propune culegerea de informații complexe cu privire la o anumită temă de interes pentru cercetători (O'Brien et al., 2014). Din această perspectivă, nivelul de colaborare al participanților la interviul cu cercetătorii este deosebit de important, întrucât de acest aspect depinde complexitatea rezultatelor cercetării. Enumerăm și alte tipuri de metode utilizate în cercetările calitative: interviurile de grup, observația și analiza (Kitzinger, 1995; O'Brien et al., 2014;). Cercetătorii aleg una dintre aceste metode în conformitate cu cerințele prevăzute în planul lucrării științifice.

În domeniul socio-economic, cercetarea calitativă pe bază de interviu generează numeroase avantaje pentru cercetătorii care doresc să analizeze fenomene particulare, prin interviuarea unor participanți ale căror opinii și experiențe sunt decisive pentru rezultatele proiectate. Dintre aceste **avantaje**, enumerăm:

- Captarea perspectivelor participanților cu privire la subiectul cercetării.
- Flexibilitatea adaptării interviului la răspunsurile participanților.
- Înțelegerea aprofundată a subiectului supus cercetării.
- Portofoliul bogat de informații obținute de la participanți.
- Formularea unor ipoteze de cercetare pe baza informațiilor complexe împărtășite de participanți.
- Investigarea unor participanți care sunt deținători unici de informații cu privire la un subiect anume.

- Prioritizarea confidențialității informațiilor transmise de participanți.
- Investigarea participanților în mediul lor natural, ceea ce contribuie la obținerea unor informații suplimentare.

Rezultatele obținute prin cercetarea calitativă pe bază de interviu se pot transforma în informații valoroase pentru factorii de decizie politică, pentru cercetători, pentru mediul de afaceri sau pentru societatea civilă.

Obiectivul fundamental al interviului este examinarea impactului unui tip de antreprenoriat inovativ asupra pieței muncii și progresului economic din județul Suceava. Din această perspectivă, au fost selectate întreprinderile din industria de software și servicii IT deoarece sunt un model de antreprenoriat inovativ în domeniul tehnologic.

Obiectivele specifice din cadrul cercetării calitative pe bază de interviu fac referire la următoarele aspecte cu privire la companiile care activează în industria de software și servicii IT din județul Suceava:

- ✓ **Identificarea principalelor motive pentru înființarea companiilor în acest județ.**
- ✓ **Identificarea principalelor bariere sau amenințări care persistă pe piața din Suceava.**
- ✓ **Determinarea impactului companiilor asupra forței de muncă de la nivel local.**
- ✓ **Identificarea caracteristicilor forței de muncă specializate în domeniul informației și comunicațiilor.**
- ✓ **Explorarea măsurilor și politicilor pe care factorii de decizie ar putea să le efectueze pentru dezvoltarea industriei.**
- ✓ **Investigarea gradului de implementare a inovării în această industrie.**
- ✓ **Studierea impactului industriei asupra economiei locale.**
- ✓ **Examinarea relației dintre mediul universitar local și companii.**
- ✓ **Identificarea planurilor și strategiilor pe termen mediu și lung ale companiilor.**

Participanții la interviu au fost reprezentanții a cinci companii din industria de software și servicii IT care sunt active în județul Suceava. Precizăm faptul că aceste companii sunt foarte diferite una de cealaltă. Patru dintre acestea sunt companii înființate cu capital local iar una dintre acestea este o companie multinațională care a pătruns recent pe piață. Mai mult, studiul a inclus și cea mai importantă companie de pe piața din Suceava, care are, printre altele, și cel mai mare număr de angajați. Am ales pentru acest studiu de caz și două companii care au fost înființate printr-un proiect POCU, al cărei beneficiar a fost Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Am considerat că este important a se studia percepțiile mai multor companii care activează în industria de software și servicii IT. Din această perspectivă, este vorba despre următoarele companii:

- ✚ **Assist Software**
- ✚ **Endava**
- ✚ **Mics Software**
- ✚ **Raisis Software**
- ✚ **Clipa Code Factory**

Firmele Assist Software și Mics Software au cea mai mare vechime pe piața din Suceava, fiind înființate după căderea comunismului în România. Este bine cunoscut faptul că la vremea respectivă, tranziția de la o economie centralizată la o economie de piață era într-un proces continuu iar cunoștințele oamenilor în ceea ce privește înființarea unei afaceri, destul de limitate.

Cu toate acestea, aceste companii au rezistat pe piața din Suceava până în prezent, fapt ce sugerează perseverența antreprenorilor și reziliența la schimbare. Totodată, aceste două firme s-au adaptat de-a lungul timpului la schimbările care au survenit pe piața de software și

servicii IT în materie de progres tehnologic, calificarea forței de muncă, diversitatea clienților și infrastructura de inovare și cercetare.

Endava, o companie multinațională înființată la începutul anilor 2000 în Regatul Unit, a arătat un interes activ pentru piața de software și servicii IT din Suceava. Drept urmare, a fost înființat un punct de lucru în Suceava, în anul 2022. Considerăm forța de muncă specializată și existența unei universități în domeniul calculatoarelor drept principalii factori care au favorizat realizarea acestui lucru. Despre Rasis Group și Clipa Code Factory putem spune că sunt două firme înființate recent în județul Suceava. Ambele firme au fost înființate în cadrul proiectului „Start la antreprenariat, creștem ocuparea în zona urbană. ANTUR”, proiect cu cofinanțare din partea POCA 2014-2020. Beneficiarul acestui proiect a fost Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava.

Tabelul nr. 4.1. Prezentare generală Assist Software SRL

Denumirea companiei	ASSIST SOFTWARE SRL
Adresa	Strada Tipografiei, nr. 1
Județ	Suceava
Anul înregistrării	Septembrie 1992
CAEN	Cercetare-dezvoltare în alte științe naturale și inginerie

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Tabelul nr. 4.2. Prezentare generală Endava Romania - punct de lucru în Suceava

Denumirea companiei	ENDAVA ROMANIA SRL - punct de lucru stabil Suceava
Adresa	Bulevardul Sofia Vicoveanca, nr. 107 Camerele nr. 102, 104 și 106
Județ	Suceava
Anul înregistrării	Iunie 2022
CAEN	Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client)

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Tabelul nr. 4.3. Prezentare generală MICS Software

Denumirea companiei	MICS SOFTWARE SRL
Adresa	Strada Mărășești, nr. 49, bloc 29, scara C, apartament 1
Județ	Suceava
Anul înregistrării	Noiembrie 1993
CAEN	Activități de editare a altor produse software

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Tabelul nr. 4. 4. Prezentare generală Rasis Group

Denumirea companiei	RAISIS GROUP S.R.L.
Adresa	Strada Narciselor, nr. 5H, scara A, apartament 6
Județ	Suceava
Anul înregistrării	Iulie 2019

CAEN	Activități de realizare a soft-ului la comandă (software orientat client)
------	---

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Tabelul nr. 4.5. Prezentare generală Clipa Code Factory

Denumirea companiei	CLIPA CODE FACTORY S.R.L.
Adresa	Strada Eroilor, nr. 2
Județ	Suceava
Anul înregistrării	Iulie 2019
CAEN	Activități de realizare a soft-ului la comanda (software orientat client)

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Tabelul nr. 4.6. Indicatori financiari ai companiilor din industria de software și servicii IT incluse în interviu

Indicatori/ Companie	Assist Software	Endava	Mics Software	Raisis Software	Clipa Code Factory
Cifra de afaceri (lei)	82.580.916	1.292.639.145	690.246	1.105.017	757.672
Venituri totale (lei)	90.319.792	1.322.070.583	946.267	1.127.325	768.623
Cheltuieli totale (lei)	66.000.913	1.137.146.835	859.689	841.323	551.186
Profit net (lei)	21.155.729	168.245.100	79.808	275.778	210.925
Salariați (număr mediu)	300	50	8	8	7

Sursa: Elaborare proprie după Ministerul Finanțelor

Perioada de desfășurare a interviurilor a fost Decembrie-Martie 2023. Modul de programare a interviurilor s-a realizat în patru pași:

- contactarea reprezentantului companiei;
- transmiterea prin e-mail a formularului de interviu;
- programarea interviurilor la o dată și o oră anume (online/la sediul companiei);
- realizarea interviurilor.

Din perspectiva timpului alocat interviului, menționăm că un interviu a durat între 30-60 de minute, în funcție de timpul și de disponibilitatea reprezentantului firmei. De asemenea, evidențiem faptul că o parte a reprezentanților companiilor au cerut un formular al interviului înainte de întâlnirea programată pentru discuții, în vederea pregătirii volumului de informații și a acordului reprezentanților departamentului de management.

În ceea ce privește modalitatea de lucru, răspunsurile respondenților au fost înregistrate verbal. Locul de desfășurare a interviului a fost, pentru patru dintre acestea, la sediul firmei. O singură companie a preferat ca interviul să fie online, din motive de flexibilitate a respondentului.

Este important a se menționa faptul că informațiile acumulate prin intermediul interviului au fost ulterior verificate și completate cu informații de pe site-urile proprii și de rețelele sociale (Facebook, Instagram, etc.), ceea ce a generat o cercetare suplimentară pentru completarea informațiilor inițiale.

Din punct de vedere al structurii interviului, menționăm faptul că acesta a fost structurat în **nouă secțiuni** principale, care, reunite, au cuprins un număr total de 34 de întrebări. Întrebările au vizat următoarele subiecte: informații despre interviuat, informații generale privind firma, situația angajaților, politicile de sprijinire, stadiul inovării, impactul asupra economiei locale, caracteristicile pieței muncii și impactul asupra forței de muncă de la nivel local, relația firmei cu mediul universitar local, planurile pentru viitor.

În procesul de realizare a interviului s-a considerat studiul realizat de ANIS în anul 2021 cu privire la consecințele pozitive pe care întreprinderile din industria de software și servicii IT din România le generează în economie și pe piața muncii.

Tabelul nr. 4.7. Elemente de structură a interviului

Structura interviului	
Secțiunea I. Informații interviuat	
1.	Care este denumirea companiei?
2.	Care este poziția dumneavoastră în cadrul firmei?
3.	Ce experiență aveți în industria de software și servicii IT?
Secțiunea II. Informații generale privind firma	
1.	Ați putea să prezentați succint firma și istoricul acesteia pe piața din Suceava?
2.	Care este motivul pentru care această firmă a fost înființată / activează în județul Suceava?
3.	Vă diferențiați de ceilalți angajatori din domeniul IT din Suceava? Care sunt principalele deosebiri?
4.	Aveți clienți în județul Suceava?
5.	Ce amenințări / bariere există pe piață?
6.	Cum a afectat pandemia de Covid-19 și războiul din Ucraina activitatea firmei și modul de lucru al angajaților?
Secțiunea III. Angajații firmei	
1.	Care este numărul de angajați al firmei?
2.	Compania angajează persoane și în domenii conexe? (HR, marketing, ș.a.)
3.	Ce beneficii primesc angajații firmei? Există un departament de well-being în cadrul firmei?
4.	Compania în care lucrați are așteptări specifice de la angajați și de la potențialii angajați?
5.	Angajații companiei beneficiază de participarea la cursuri sau programe de formare în anumite domenii?
6.	Angajații companiei sunt implicați în activități în afara muncii? Dacă da, ce fel de activități?
Secțiunea IV. Politici de sprijinire	
1.	Considerați că statul ar trebui să creeze mai multe facilități pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT?
2.	Considerați că sprijinul guvernamental oferit companiilor de software și servicii IT poate genera crearea mai multor locuri de muncă și îmbunătățirea competențelor angajaților?
Secțiunea V. Inovare	
1.	Cum este prezentă inovarea în firmă?
2.	Promovați inovarea în rândul angajaților?
Secțiunea VI. Impactul asupra economiei locale	
1.	Care este impactul firmei asupra comunității și economiei locale?
Secțiunea VII. Caracteristicile pieței muncii și impactul asupra forței de muncă	

locale	
1.	Cum este forța de muncă specializată în domeniul IT din Suceava?
2.	Este Suceava un oraș atractiv pentru potențiali angajați în domeniul IT? Ce factori generează acest lucru?
3.	Câte locuri de muncă estimați că veți crea în următorii ani?
Secțiunea VIII. Relația firmei cu mediul universitar local	
1.	Ați avut colaborări cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava? Cât de importantă este colaborarea cu această instituție?
2.	Fluxul de absolvenți ai Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava asigură necesarul forței de muncă din punct de vedere al competențelor și experienței?
3.	Tinerii care absolvă sistemul terțiar de învățământ în alte domenii decât IT (economie, limbi străine), pot găsi un loc de muncă în compania dumneavoastră?
4.	Sistemul universitar din Suceava oferă pieței muncii tineri pregătiți pentru un loc de muncă în domeniul IT? Dar în celelalte domenii?
5.	Ce programe oferiți pentru studenții Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava?
Secțiunea IX. Planuri pentru viitor	
1.	Ce planuri sau obiective aveți pentru piața din Suceava în următorii 5 ani?
2.	Cum vă așteptați să evolueze sectorul IT în Suceava în următorii 5 ani?
3.	Considerați că Suceava este un viitor centru în domeniul IT? Ce factori favorizează acest lucru?

Sursa: Elaborare proprie

Această cercetare calitativă prezintă și anumite limite. În primul rând, au fost incluse doar cinci companii din industria de software și servicii IT din Suceava, fapt ce poate afecta generalizarea rezultatelor obținute la nivel local. În al doilea rând, unele companii au facilitat realizarea interviului cu un reprezentant care lucrează în domeniul resurselor umane, ceea ce poate influența validitatea informațiilor companiei cu privire la situația curentă și la planurile și strategiile pe termen mediu și lung. Cu toate acestea, scopul principal al acestei cercetări nu este de a generaliza informațiile la nivelul întregii industrii din Suceava, ci de a colecta informații valoroase cu privire la subiectele incluse în cercetare, în vederea valorificării acestora.

4.2.3. Prezentarea rezultatelor cercetării calitative

În **prima secțiune** a interviului am inclus întrebări generale cu privire la denumirea companiei, poziția reprezentantului în cadrul companiei și experiența în industria de software și servicii IT, pentru a evidenția cele mai semnificative aspecte cu privire la interviuat.

1. Care este denumirea companiei?

Companiile din industria de software și servicii IT care activează pe piața din Suceava și pe care le-am inclus în această cercetare sunt prezentate în figura de mai jos.



Figura nr. 4.35. Companii din Industria de software și servicii IT incluse în cercetare

Sursa: Elaborare proprie

2. Care este poziția dumneavoastră în cadrul companiei?

Din punct de vedere al poziției respondenților în cadrul firmei, precizăm faptul că trei dintre respondenți ocupă poziția de director general iar doi dintre aceștia lucrează în departamentul de resurse umane, ca specialist în recrutare și manager resurse umane. Menționăm faptul că cele trei persoane care ocupă poziția de director general activează în firme mici, unde departamentul de resurse umane nu este valorificat încă. Drept urmare, această funcție este preluată fie de directorul general, fie de alți angajați ai firmei. Cei doi respondenți care activează în departamentul de resurse umane își desfășoară activitatea în companii mari. Assist Software este o companie cu aproximativ 300 de angajați iar departamentul de resurse umane se dovedește, în acest caz, fundamental. Cât despre punctul de lucru al companiei Endava înființat în Suceava, menționăm că este parte a grupului mare Endava, unde departamentul de resurse umane este foarte dezvoltat.

Tabelul nr. 4.8. Poziția respondenților în cadrul companiilor

Denumire companie	Poziția respondentului în cadrul firmei	Departament
Assist Software	Manager resurse umane	Resurse umane
Endava România – punct de lucru	Specialist în recrutare	Resurse umane
MICS Software	Director general	Management
Rasis Group	Director general	Management
Clipa Code Factory	Director general	Management

Sursa: Elaborare proprie

3. Ce experiență aveți în industria de software și servicii IT?

Reprezentantul companiei **Assist Software** se remarcă printr-o experiență vastă în domeniul recrutării în industria de software și servicii IT, derulând aceste activități încă din anul 2016. De asemenea, menționăm că respondentul are experiență și în domeniul software,

întrucât este absolvent al unui program de licență în domeniul calculatoarelor și a practicat o perioadă de trei ani pe o funcție din această ramură. Acesta consideră faptul că pentru ocuparea unei funcții în departamentul de resurse umane al unei companii din industria de software și servicii IT, competențele hard și soft cu privire la tehnologia informațiilor și comunicațiilor sunt esențiale.

Reprezentantul companiei **Endava România** (punct de lucru în Suceava) prezintă o experiență de un an și câteva luni în domeniul resurselor umane într-o companie de software și servicii IT. Deși experiența în acest domeniu nu este atât de vastă, acțiunile din cadrul companiei au ajutat respondentul să acumuleze informații importante cu privire la domeniu IT și să își îmbunătățească cunoștințele și competențele.

Reprezentantul companiei **MICS Software** se remarcă prin cea mai vastă experiență în industria de software și servicii IT. Acesta a pus bazele unei companii în acest domeniu în anul 1991, când informațiile cu privire la tehnologia informației și comunicațiilor erau limitate. Putem preciza faptul că acest respondent s-a dezvoltat odată cu evoluția tehnologiilor informatice în România, adaptându-se în mod constant la cerințele pieței. Totodată, acesta a precizat faptul că a lucrat pentru clienți importanți din România și a câștigat încrederea acestora prin seriozitate, calitatea serviciilor și soluțiile inovative.

Reprezentantul companiei **Raisis Software** se deosebește printr-o experiență bogată în domeniul software și servicii IT. Cunoștințele acestuia cu privire la acest domeniu sunt diversificate, dovadă fiind poziția de director general și fondator al companiei în care lucrează. Acesta a declarat că munca constantă generează efecte pozitive pe termen lung.

Reprezentantul companiei **Clipa Code Factory** a precizat că are o experiență de peste 15 ani în domeniul software și de servicii IT și din anul 2019, este director general și fondator al companiei în care lucrează. Volumul de cunoștințe acumulat de-a lungul anilor de muncă în acest domeniu au accentuat dorința de a înființa o companie care să furnizeze soluții de software pentru clienți diverși.

În cea **de-a doua secțiune** a interviului am solicitat informații cu privire la istoricul firmei pe piața din Suceava, motivul înființării pe această piață, modul de diferențiere de restul angajatorilor din industria de software și servicii IT din Suceava, clienții din județul Suceava, amenințările și barierele întâmpinate la nivel local, efectele pandemiei Covid-19 și ale războiului din Ucraina.

1. Ați putea să prezentați succint firma și istoricul acesteia pe piața din Suceava?

Compania **Assist Software** a fost înființată în anul 1992, având la momentul respectiv doi angajați. La începutul anilor 1990, piața de software și servicii IT era într-un stadiu incipient. Printre activitățile derulate la începutul existenței companiei se numără internet cafe, furnizor de servicii de internet și vânzări de calculatoare. Ulterior, după anul 2008, compania a început să se axeze pe dezvoltarea de servicii software pentru clienți. În prezent, compania are un rol important în economia județului Suceava, având peste 300 de salariați ce ocupă funcții diverse. Compania este specializată pe dezvoltarea de proiecte software pentru clienți din întreaga lume.

Compania **Endava** este prezentă pe piața din Suceava încă din anul 2021, ceea ce înseamnă că a devenit un actor important pe piață până în prezent. În această perioadă, compania a atras profesioniști în domeniul IT cu care își propune să dezvolte o echipă competitivă în această locație.

În ceea ce privește compania **MICS Software**, putem spune despre aceasta că a fost înființată în anul 1991 pe piața din Suceava iar din momentul respectiv, aceasta a colaborat

atât la nivel local, cât și la nivel național. Trebuie menționat faptul că această companie a avut mai mulți clienți la nivel național, iar dintre aceștia, reprezentantul companiei a menționat companii foarte importante din România, precum Romatsa, Cosmote, Combinatul Chimic Târnăveni, Romtelecom, Garda Financiară Slobozia, primăria Bucureștiului, compania Ambro, Hidroelectrică, Aeroportul Suceava și mulți alții.

Raisis Group a fost înființată în anul 2019, ca o afacere de familie. Înființarea companiei a fost favorizată de proiectul ANTUR, al cărei beneficiar a fost Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Motivația și ambiția a determinat antreprenorul companiei să se dezvolte rapid pe piața din Suceava și să câștige încrederea clienților.

Compania **Clipa Code Factory** a fost înființată în anul 2019 prin proiectul „Start la antreprenoriat, creștem ocuparea în zona urbană. ANTUR”, proiect cofinanțat prin POCA 2014-2020 și al cărei beneficiar a fost Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Experiența pe care fondatorul companiei a acumulat-o de-a lungul timpului și dorința de a dezvolta o afacere pentru piața locală constituie factori care au determinat înființarea acestei companii în domeniul IT.

2. Care este motivul pentru care această firmă a fost înființată sau activează în județul Suceava?

Principalele motive pentru care compania **Assist Software** a fost înființată în județul Suceava sunt următoarele: (1) pasiunea fondatorilor pentru domeniul tehnologiilor informatice, (2) fondatorii companiei proveneau din județul Suceava și au vrut să dezvolte o afacere pentru piața locală, (3) existența unei universități în județul Suceava care furniza forță de muncă calificată, (4) existența unui aeroport în județul Suceava care putea facilita mobilitatea angajaților și a clienților companiei.

În cazul companiei **Endava**, extinderea afacerii în Suceava face parte din strategia de creștere organică, consolidând poziția pe piața din România. Reprezentantul companiei a precizat că unul dintre motivele care au determinat prezența companiei pe piața din Suceava este existența unui centru universitar de prestigiu care asigură pregătirea viitorilor profesioniști în domeniul IT. De asemenea, un alt aspect este faptul că orașul Suceava are aeroport, ceea ce facilitează conexiunea cu celelalte locații din întreaga lume.

Istoria companiei **MICS Software** este una diferită. Aceasta a fost înființată în județul Suceava deoarece fondatorul este din acest oraș, însă a pornit de la dorința de a înființa o companie privată imediat după căderea comunismului în România. Un lucru important este faptul că fondatorul și-a dat demisia de la un loc de muncă sigur pentru a risca înființarea unei companii în domeniul IT, adică ceea ce însemna domeniul IT la vremea respectivă. Contextul înființării a fost favorizat de faptul că fondatorul avea experiență la Centrul de Calcul din Suceava, astfel încât bazele în acest domeniu erau destul de solide.

Compania **Raisis Software** a apărut pe piața din Suceava deoarece fondatorul companiei este din Suceava iar dorința acestuia de a contribui la piața de IT din Suceava s-a materializat prin participarea la proiectul ANTUR.

Motivul principal pentru care compania **Clipa Code Factory** a fost înființată în județul Suceava este dezvoltarea locului de origine. Fondatorul companiei s-a născut în Suceava, a studiat în Suceava și locuiește în Suceava. Totodată, conexiunile pe care și le-a creat de-a lungul timpului în această zonă au constituit un sprijin pentru acesta.

3. Vă diferențiați de ceilalți angajatori în domeniul IT din Suceava? Care sunt principalele deosebiri?

Compania **Assist Software** se diferențiază de celelalte companii din industria de software și servicii IT prin următoarele caracteristici: vechimea pe piața din Suceava, salariile competitive, adaptarea la tendințele pieței, inovarea în procesele de muncă, valoarea și viziunea managementului, atenția acordată dezvoltării echipelor, îmbunătățirea permanentă a proceselor de muncă, atenția acordată angajaților pentru asigurarea unui echilibru între viața profesională și personală.

În ceea ce privește compania **Endava**, respondentul a precizat că se diferențiază de ceilalți angajatori în principal prin cultura organizațională proprie. Valorile companiei sunt „Trusted, Adaptable, Open, Smart & Thoughtful”, valori pe care le aplică în toate interacțiunile de muncă. Totodată, compania oferă angajaților atenție și timp pentru dezvoltarea carierei, prin discuții constante, dar și prin programe pentru stabilirea traiectoriei în carieră.

Principalele avantaje ale companiei **MICS Software** față de ceilalți competitori de pe piața de IT din Suceava se referă la portofoliul de produse oferite clienților, axat în principal pe produse software de gestiune economică.

Compania **Raisis Group** se deosebește de celelalte companii de pe piața din Suceava prin vechimea pe piață, numărul de angajați, portofoliul de clienți, cunoștințele managementului și ambiția pentru extinderea companiei.

Câteva caracteristici proprii pe care reprezentantul companiei **Clipa Code Factory** le-a menționat sunt vechimea pe piață, dimensiunea companiei, numărul de angajați și accentul pus pe servicii software de dezvoltare a firmelor.

4. Aveți sau ați avut clienți în județul Suceava?

Se poate observa că majoritatea întreprinderilor au declarat colaborarea cu clienții din județul Suceava, ceea ce înseamnă că aceștia sprijină economia locală.

Tabelul nr. 4.9. Situația companiilor cu privire la clienți

Denumire companie	Clienți în județul Suceava
Assist Software	Nu
Endava România – punct de lucru	Da
MICS Software	Da
Raisis Group	Da
Clipa Code Factory	Da

Sursa: Elaborare proprie

5. Ce amenințări sau bariere există pe piața de IT din județul Suceava?

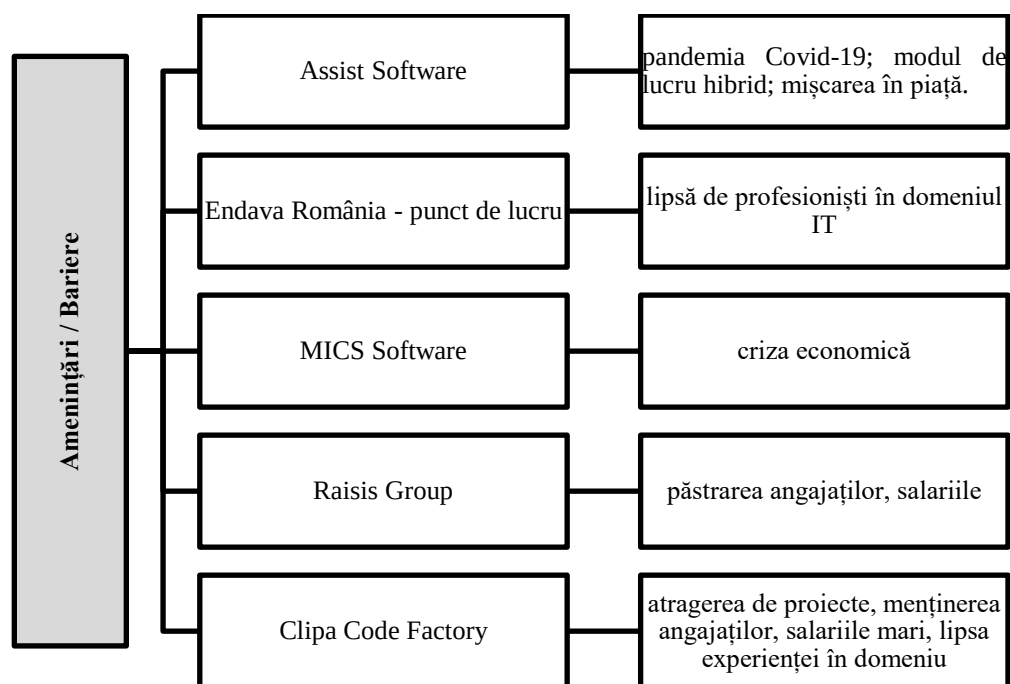


Figura nr. 4.36. Amenințări și bariere pe piața IT din județul Suceava

Sursa: Elaborare proprie

6. Cum a afectat pandemia de Covid-19 și războiul din Ucraina activitatea firmei și modul de lucru al angajaților?

Compania **Assist Software** a precizat că toate activitățile din cadrul companiei s-au transferat în mediul online în momentul în care pandemia de Covid-19 a început să se extindă iar restricțiile referitoare la mobilitatea cetățenilor au devenit mai dure. Un efect al pandemiei care influențează și în prezent modul de activitate al angajaților companiei Software este modul de lucru mixt (fizic și online).

Încă din prima zi a pandemiei, compania **Endava** a pus accentul pe siguranța angajaților. Compania a transferat toate operațiunile în mediul online și a asigurat toată logistica necesară pentru ca angajații să își desfășoare activitatea de acasă. Ulterior, după ce situația a permis, în urma opiniilor primite de la angajați, au implementat modul de lucru mixt (fizic și online).

În cazul companiei **MICS Software**, pandemia Covid-19 a influențat modul de lucru al angajaților atunci când au fost impuse restricțiile de deplasare iar angajații au fost nevoiți să lucreze de acasă. Cu toate acestea, după ce criza sanitară a luat sfârșit, angajații s-au întors să lucreze de la birou, așa cum făceau înainte de acest eveniment global.

Precizăm faptul că efectele pandemiei Covid-19 asupra companiei **Rasis Software** au fost similare cu cele înregistrate în celelalte companii: transferarea activităților în mediul online, munca de acasă și munca în sistem mixt (fizic și online).

Compania **Clipa Code Factory** a precizat că pandemia de Covid-19 a afectat modul de lucru al angajaților, aceștia fiind nevoiți să lucreze de acasă pentru o perioadă de timp, după care în mod hibrid. Ceea ce este surprinzător în cadrul acestei firme este că majoritatea angajaților au preferat să lucreze de la birou după ridicarea restricțiilor. Drept urmare, pandemia a generat o flexibilitate mai ridicată la locul de muncă.

În ceea ce privește războiul din Ucraina, companiile au menționat faptul că acest eveniment nu a influențat în mod semnificativ activitățile la locul de muncă.

Cea de-a treia secțiune înglobează întrebări cu privire la numărul de angajați, angajarea unor specialiști în domenii conexe, beneficiile pe care le primesc angajații, existența unui departament de well-being, așteptările specifice cu privire la angajați și potențiali angajați, facilitarea participării la cursuri sau programe de formare în domenii specifice și implicarea angajaților în activități în afara programului de lucru.

1. Care este numărul de angajați al firmei?

Tabelul nr. 4.10. Numărul de angajați ai companiilor incluse în cercetare

Denumire companie	Numărul mediu de angajați
Assist Software	300
Endava România – punct de lucru	50
MICS Software	8
Raisis Group	8
Clipa Code Factory	7

Sursa: Elaborare proprie

2. Compania angajează persoane și în domenii conexe? (HR, marketing, ș.a.)

Putem observa faptul că Assist Software și punctul de lucru al companiei Endava România sunt singurele companii care oferă locuri de muncă în alte domenii, decât IT.

Tabelul nr. 4.11. Situația privind angajarea în domenii conexe în companiile incluse în cercetare

Denumire companie	Compania angajează persoane în domenii conexe?
Assist Software	Da
Endava România – punct de lucru	Da
MICS Software	Nu
Raisis Group	Nu
Clipa Code Factory	Nu

Sursa: Elaborare proprie

3. Ce beneficii primesc angajații firmei? Există un departament de well-being în cadrul firmei?

Compania **Assist Software** pune la dispoziția angajaților următoarele categorii de beneficii: asigurări private de sănătate, petreceri și evenimente private, săli de jocuri, posibilitatea de a se dezvolta profesional prin participarea la diverse programe, specializări în anumite ramuri și acces la săli de sport. De asemenea, nu există un departament pentru well-being în cadrul companiei însă printre acțiunile derulate în favoarea angajaților se numără și asigurarea unui echilibru între viața profesională și personală.

În cadrul companiei **Endava** există un departament de well-being. Astfel, angajații beneficiază de o serie de cursuri și sesiuni specializate facilitate de formatori internaționali, vizând subiecte precum gestionarea emoțiilor, nutriție, stil de viață sănătos, etc. Printre cele mai importante beneficii oferite de companie se numără tichetele de masă, asigurările private

de sănătate, decontarea activităților sportive, abonamentul Bookster, programul de muncă flexibil sau organizarea de evenimente tehnice și de interacțiune între angajați.

Beneficiile pe care compania **MICS Software** le oferă angajaților sunt tichete de masă, cafea și ceaiuri la birou, program flexibil și prime de vacanță. Se observă, așadar, că și această companie acordă o atenție importantă angajaților.

În ceea ce privește compania **Raisis Software**, rezultatele interviului evidențiază faptul că angajații beneficiază de stimulente suplimentare la locul de muncă și se aliniază pieței de IT.

În compania **Clipa Code Factory** nu există un departament de well-being însă aceasta oferă, ca și în cazul celorlalte, beneficii diversificate angajaților. Cele mai importante dintre acestea sunt abonamentele la sală, tichetele de masă, cafeaua și ceaiurile la birou și un program flexibil.

4. Compania în care lucrați are așteptări specifice de la angajați și de la potențialii angajați?

În compania **Assist Software**, cerințele pentru potențialii angajați vizează, pe lângă competențele tehnice solide, abilitățile de lucru în echipă, nivelul avansat al limbii engleze, spiritul sociabil și simțul responsabilității. Se poate observa că această companie pune un accent deosebit pe competențele soft ale persoanelor care doresc să lucreze în acest domeniu. În ceea ce privește cerințele companiei cu privire la angajații existenți, firma accentuează aspecte precum dezvoltarea echipei, atenția acordată proceselor din companie, perfecționarea permanentă, curajul, perseverența și implicarea în activități de cercetare. Mai mult, conducerea companiei apreciază angajații care sunt la curent cu tot ce se întâmplă în domeniul IT, întrucât este un sector caracterizat de schimbări permanente.

Respondentul companiei **Endava** a specificat faptul că rolurile angajaților sunt diverse, întrucât nu există competențe sau cerințe specifice. Cu toate acestea, ca orice altă firmă în domeniul IT, este fundamental și pentru această companie ca angajații să dețină abilități necesare realizării sarcinilor zilnice. Pe lângă acestea, angajații trebuie să manifeste seriozitate, curiozitate, dorință de dezvoltare, implicare și adaptabilitate.

Cerințele pe care compania **MICS Software** le manifestă față de angajați fac referire la specializarea în domeniu, seriozitatea și motivația de a învăța lucruri noi. Totodată, pe baza acestor caracteristici, angajații vor acumula experiență pozitivă pe parcursul activității lor.

În ceea ce privește compania **Raisis Group**, precizăm faptul că așteptările cu privire la angajați vizează în principal competențele tehnice, seriozitatea și implicarea în activitățile companiei.

Principalele cerințe ale companiei **Clipa Code Factory** cu privire la angajați și la potențialii angajați presupun motivarea și dorința de învățare, întrucât având aceste două caracteristici, finalizarea sarcinilor de lucru devine mai ușoară. Totodată, reprezentantul companiei a precizat faptul că este din ce în ce mai dificilă identificarea de persoane pasionate de domeniul IT, întrucât mulți tineri aleg să studieze în acest domeniu doar ca urmare a salariilor competitive de pe piață.

5. Angajații companiei beneficiază de participarea la cursuri sau programe de formare în anumite domenii?

Compania **Assist Software** oferă oportunități de formare continuă, precum ar fi cursuri de limbi străine, cursuri de certificare în domenii noi sau cursuri de specializare. În plus, în cadrul acestei firme, salariații sunt încurajați și sprijiniți să participe la cursuri și programe de formare atunci când aceștia își manifestă intenția.

Pentru compania **Endava** este foarte important ca angajații să fie la curent cu noutățile în domeniul tehnologic. De aceea, compania le oferă posibilitatea să participe la cursuri, ateliere de lucru, programe de formare interne sau externe specifice domeniului tehnologic, dar și la cursuri de comunicare sau de limbi străine.

În ceea ce privește participarea la cursuri de formare în anumite domenii, reprezentantul companiei **MICS Software** a menționat faptul că angajații care doresc să întreprindă acest tip de activități sunt susținuți în mod activ.

În cadrul companiei **Raisis Group**, angajații sunt încurajați să își îmbunătățească competențele în domeniul hard, dar și soft. Compania este interesată de angajați competenți și care să se adapteze în mod constant la schimbările care apar în industria de software și servicii IT.

În compania **Clipa Code Factory**, angajații beneficiază de cursuri de IT pentru specializare, pe diverse teme. În situația în care angajații doresc să participe la alte forme de învățare, compania încearcă să îi sprijine din mai multe puncte de vedere, întrucât acest aspect este considerat ca o oportunitate de dezvoltare personală și profesională.

6. Angajații companiei sunt implicați în activități în afara muncii? Dacă da, ce fel de activități?

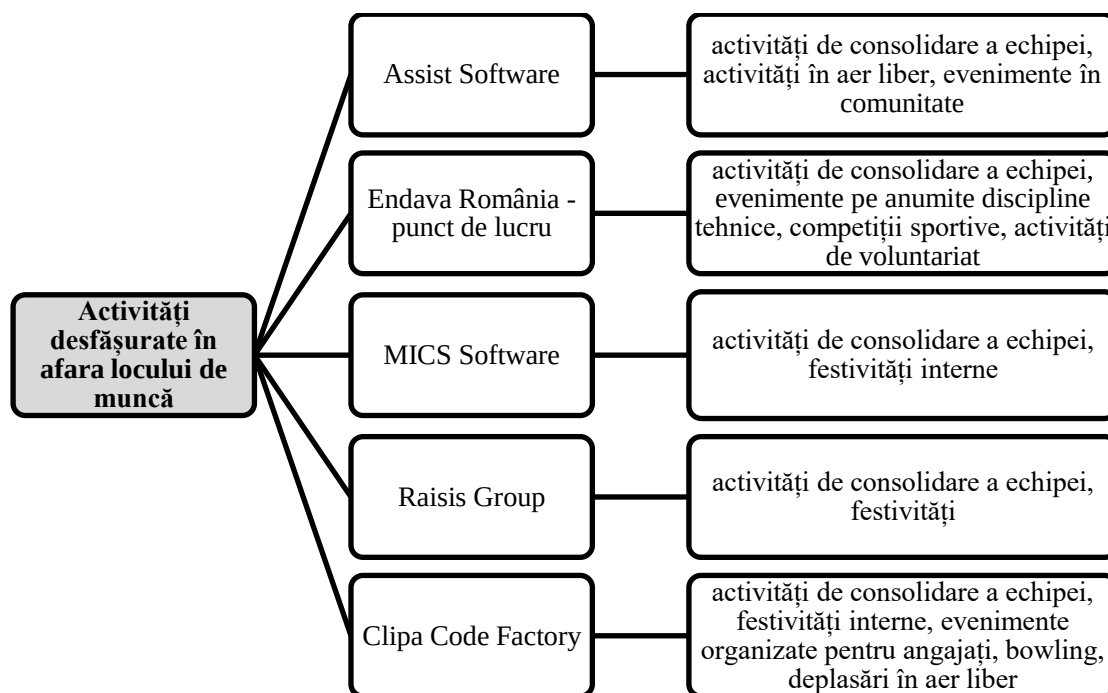


Figura nr. 4.37. Situația privind implicarea în activități în afara firmei a angajaților companiilor incluse în interviu

Sursa: Elaborare proprie

În cea de-a **patra secțiune** am adresat întrebări cu privire la crearea mai multor facilități pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT de către stat, crearea mai multor locuri de muncă și îmbunătățirea competențelor angajaților prin măsuri guvernamentale active.

1. Considerați că statul ar trebui să creeze facilități mai multe pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT?

Toate companiile au răspuns afirmativ la întrebarea conform căreia statul ar trebui să creeze mai multe facilități pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT. Într-adevăr, factorii de decizie politică trebuie să se orienteze spre companiile care activează în acest domeniu, întrucât acestea generează progres economică, locuri de muncă și contribuie la digitalizarea activităților economice. Totodată, acestea introduc pe piață produse și servicii inovative care soluționează multe dintre provocările actuale de la nivel global. În plus, unele dintre aceste companii au precizat faptul că taxele aplicate locurilor de muncă din domeniu sunt prea ridicate iar programele de finanțare în domeniu nu acoperă cerințele.

2. Considerați că sprijinul guvernamental oferit companiilor de software și servicii IT poate genera crearea mai multor locuri de muncă și îmbunătățirea competențelor angajaților?

Răspunsurile pe care respondenții companiilor din Suceava le-au oferit cu privire la această întrebare au fost, din nou, afirmative. Toți reprezentanții companiilor incluse în analiza calitativă au precizat faptul că măsurile guvernamentale pot contribui la creșterea ocupării forței de muncă și la îmbunătățirea competențelor angajaților. Cu ritmul de creștere din ultimii ani, sectorul de software și servicii IT a generat multe de locuri de muncă, atât în domeniul IT, cât și în domenii conexe (precum resurse umane, marketing, contabilitate, ș.a). Totodată, companiile din sectorul IT pun un accent semnificativ pe inovare iar acest aspect contribuie la îmbunătățirea competențelor angajaților și la diversificarea soluțiilor oferite clienților.

În **secțiunea a cincea** din cadrul interviului am adresat întrebări cu privire la prezența inovării în companie și în rândul angajaților.

1. Cum este prezentă inovarea în firmă?

În cadrul companiei **Assist Software**, inovarea este prezentă în cadrul tuturor proceselor de muncă. În plus, compania este în mod constant la curent cu noile tendințe tehnologice și încearcă să le implementeze în vederea creșterii nivelului de competitivitate pe piața locală, dar și internațională.

Reprezentantul companiei **Endava** a afirmat faptul că angajații și partea decizională sunt documentați cu privire la noile tendințe tehnologice din piață. Mai mult, angajații companiei sunt conectați în mod permanent la noutățile tehnologice, participă la diverse cursuri și programe de specializare (spre exemplu, în domeniul inteligenței artificiale) și lucrează împreună pentru implementarea inovării în tot ceea ce realizează.

Evidențiem faptul că inovarea este prezentă și în compania **MICS Software**, prin tehnologiile inovative de tip cloud, sistemele de operare avansate și procesele de lucru noi. De asemenea, reprezentantul companiei a specificat faptul că aceasta se adaptează în mod permanent la schimbările care survin pe piață.

Ca și în cazul companiilor prezentate mai sus, și compania **Raisis Group** promovează și facilitează introducerea inovării în activitățile zilnice. Atât partea decizională, cât și angajații sunt conștienți de importanța produselor inovatoare pentru clienții companiei. În plus, pentru a ajunge la performanță, compania trebuie să investească în infrastructura de cercetare necesară angajaților.

Inovarea este prezentă și în compania **Clipa Code Factory**, prin intermediul tehnologiilor inovative de tip Cloud, AR, VR sau inteligență artificială. Reprezentantul companiei a susținut faptul că absența inovării în companiile din domeniul IT conduce la

dispariția de pe piață. Clienții își doresc soluții inovative pentru planurile lor de dezvoltare, astfel încât și companiile de IT trebuie să asigure angajaților un mediu propice inovării.

2. Promovați inovarea în rândul angajaților?

Reprezentantul companiei **Assist Software** a precizat faptul că inovarea este promovată în rândul angajaților prin cultura organizației orientată spre feedback, organizarea de concursuri și implicarea în activități de cercetare. Industria de software și servicii IT este caracterizată de numeroase evoluții tehnologice iar angajații din acest domeniu trebuie să fie la curent cu toate acestea. Așadar, compania promovează inovarea la locul de muncă, încurajează comunicarea și munca în echipă și furnizează infrastructură modernă pentru inovare și cercetare în domeniu. În plus, salariații sunt încurajați să propună idei noi, să identifice soluții inovative pentru problemele clienților și să studieze tehnologii noi.

Inovarea este foarte importantă pentru compania **Endava**, mai ales în contextul angajaților. Clienții companiei sunt interesați de soluții inovative pentru rezolvarea problemelor sau strategiilor lor. Totodată, echipele din această companie trebuie să ofere perspective în concordanță cu dorințele clienților. Drept urmare, compania introduce în procesele de muncă tehnologii noi și competitive. Ideile creative și inovative sunt un motiv de recunoaștere în compania Endava iar rezultatele pozitive ale angajaților sunt recompensate.

În ceea ce privește compania **MICS Software**, angajații sunt încurajați în mod constant să adopte inovarea în procesele de muncă, întrucât clienții sunt interesați de produse și servicii competitive, care să ofere valoare în ecosistemul digital actual.

În continuare, menționăm faptul că și compania **Raisis Group** sprijină implementarea inovării în procesele de muncă ale angajaților, în vederea furnizării unor soluții unice clienților.

Compania **Clipa Code Factory** promovează inovarea în rândul angajaților, mai ales prin activitatea de modelare a unor proiecte inovatoare pentru clienți. Soluțiile inovative pe care angajații le propun pentru problemele clienților demonstrează creativitatea angajaților.

A șasea secțiune integrează o întrebare cu privire la impactul companiei asupra comunității și economiei locale.

1. Care este impactul companiei asupra comunității și economiei locale?

Conform răspunsurilor primite de la reprezentantul companiei **Assist Software**, impactul companiei asupra comunității și economiei locale este semnificativ. În primul rând, din punct de vedere economic, compania contribuie la bugetul local prin prisma veniturilor ridicate pe care le înregistrează. Pe de altă parte, compania contribuie din punct de vedere social prin locurile de muncă create, salariile competitive și standardul de viață ridicat al angajaților. Mai mult, salariile competitive obținute de angajații companiei le permit să consume produse și servicii calitative de pe piața locală și să economisească pentru planuri personale.

Una dintre direcțiile companiei **Endava** în strategia de dezvoltare este implicarea în comunitatea locală, prin creșterea locurilor de muncă în domeniul IT, dar și în domenii conexe. Totodată, compania vizează și dezvoltarea relației de colaborare cu Universitatea „Ștefan cel Mare” și cu instituțiile de învățământ preuniversitar de la nivel local. Pentru că această companie este nouă pe piața locală, planurile de dezvoltare vizează și implicarea în diverse activități de voluntariat importante pentru comunitatea din Suceava.

Impactul companiei **MICS Software** asupra economiei și comunității din Suceava este semnificativ. Aceasta colaborează cu alte afaceri din județul Suceava, oferind locuri de

muncă, salarii competitive în funcție de nivelul de experiență și de performanță. Totodată, angajații companiei consumă produsele și serviciile furnizorilor locali.

Activitatea companiei **Raisis Group** influențează progresul economic local și nivelul de trai al cetățenilor din Suceava. Dimensiunea economică se explică prin veniturile aduse la bugetul local și prin contractele încheiate cu alte afaceri din oraș. Totodată, prin salariile competitive și accesul la cunoștințe de specialitate, angajații au un mod de viață modern.

O caracteristică a companiei **Clipa Code Factory** este faptul că angajații s-au mutat mai aproape de locul de muncă pentru că apreciază foarte mult modul de lucru și de colaborare. Pe lângă efectele economice pe care le generează în economie, compania achiziționează produse și servicii de la firme specializate din Suceava. Acest lucru sugerează faptul că această companie sprijină furnizorii locali în mod direct. Mai mult, compania creează efecte pozitive și în comunitate, prin locurile de muncă înființate și prin nivelul salarial superior în cazul angajaților din ramura de IT.

În cea de-a **șaptea secțiune** am inclus mai multe întrebări cu privire la impactul companiei asupra pieței locale, ce se referă, în principal, la calitatea forței de muncă specializate, atractivitatea județului Suceava pentru potențiali angajați și locurile de muncă estimate a fi create în viitor.

1. Cum este forța de muncă specializată în domeniul IT din Suceava?

Respondentul companiei **Assist Software** a exprimat faptul că resursele de muncă care lucrează în domeniul IT în județul Suceava sunt înalt calificate, mai ales specialiștii care se remarcă printr-o experiență vastă în domeniu. Pe de altă parte, tinerii care finalizează studiile în domeniul IT prezintă anumite lacune în ceea ce privește abordarea tehnologiilor inovative. Cu toate acestea, reprezentantul firmei a precizat faptul că nu există diferențe între competențele absolvenților din Suceava și cele ale absolvenților din alte orașe, ceea ce sugerează calitatea învățământului universitar de la nivel local. În plus, compania formează tinerii studenți sau absolvenți prin facilitarea participării la programe de practică sau concursuri inovative.

Compania **Endava** consideră că forța de muncă locală care lucrează în domeniul IT este calificată și competitivă. Un factor important în specializarea acestor resurse de muncă îl constituie existența universității, mai precis, Facultatea de Inginerie Electrică și Știința Calculatoarelor. Astfel, această facultate pregătește tinerii pentru ocuparea unui loc de muncă în domeniul IT.

Conform opiniei respondentului companiei **MICS Software**, forța de muncă calificată în acest domeniu nu este suficient de bine pregătită, mai ales tinerii absolvenți. În plus, s-a format o discrepanță între nivelul competențelor tinerilor și salariile pe care aceștia le solicită în momentul interviului. Pe de altă parte, tinerii care reușesc să se dezvolte sunt cei care sunt pasionați de domeniul IT. În ceea ce privește resursele de muncă cu experiență în domeniul IT, respondentul a precizat faptul că acestea schimbă locurile de muncă foarte des. Din această perspectivă, firmele mici de la nivel local sunt considerate piste de lansare pe piața de software și servicii IT.

Reprezentantul companiei **Raisis Software** a subliniat faptul că există resurse umane calificate în județul Suceava. Cu toate acestea, accesul la aceste resurse de muncă este dificil, întrucât condițiile de angajare sunt la standarde ridicate. În ceea ce privește noua generație absolventă de studii superioare în domeniul IT, reprezentantul a menționat faptul că este mai accesibilă comparativ cu specialiștii care au experiență. Totodată, compania investește semnificativ în formarea și specializarea tinerilor, însă, de multe ori, aceștia apreciază firmele mici ca fiind piste de lansare pe piața analizată.

În ceea ce privește compania **Clipa Code Factory**, opinia participantului la interviu cu privire la forța de muncă din Suceava diferă ușor de a celorlalți participanți. Conform acestuia, există resurse de muncă calificate la nivel local, care pot contribui în mod semnificativ la dezvoltarea companiei datorită competențelor avansate în domeniul tehnologic. Cu toate acestea, resursele de muncă sunt puține și se identifică cu valorile unei singure companii. Spre deosebire de resurse de muncă calificate și cu experiență, tinerii nu manifestă aceeași pasiune pentru domeniul IT, întrucât foarte mulți aleg să studieze în acest domeniu datorită salariilor ridicate și oportunităților de dezvoltare. În plus, cerințele absolvenților de studii superioare în domeniul IT cu privire la salariul de încadrare nu reflectă cunoștințele și competențele acumulate în anii de studiu.

2. Este Suceava un oraș atractiv pentru potențiali angajați în domeniul IT? Care factori generează acest lucru?

În ceea ce privește compania **Assist Software**, punctul de vedere al respondentului a evidențiat faptul că tinerii doresc să studieze în domeniul IT în alte orașe din țară, inclusiv din străinătate. În plus, mulți dintre tinerii care studiază în județul Suceava o specializare în domeniul calculatoarelor, se orientează după absolvire spre orașe mai mari care oferă oportunități diversificate de angajare și salarii superioare celor din Suceava. Pe de altă parte, respondentul a menționat faptul că angajații care au familii preferă să se retragă spre orașe mai mici, cum ar fi Suceava, pentru a locui și profesa în domeniul IT.

Respondentul companiei **Endava** consideră că Suceava este în continuă dezvoltare din punct de vedere al industriei de software și servicii IT, acest lucru observându-se și pe baza afacerilor internaționale care au pătruns pe piața internă. Având în vedere acest lucru, orașul Suceava ar putea deveni un oraș atractiv pentru potențialii angajați în domeniul IT.

Ceea ce reprezentantul companiei **MICS Software** a subliniat cu privire la atractivitatea orașului Suceava pentru potențiali angajați este faptul că orașul nu prezintă un interes crescut din acest punct de vedere. Factorul principal care determină acest lucru este puterea economică slabă a orașului Suceava și lipsa facilităților pe care le oferă orașele dezvoltate din România. Spre exemplu, persoanele tinere doresc să locuiască și să lucreze într-un mediu divers și activ, însă orașul Suceava nu pune la dispoziția acestora foarte multe posibilități de îndeplinire a acestui standard.

Conform opiniei reprezentantului companiei **Raisis Software**, Suceava nu este un oraș foarte atractiv pentru tinerii din alte zone deoarece nu se caracterizează prin multe oportunități de angajare. Cu toate acestea, pentru familiile care își doresc o viață mai liniștită, într-o zonă geografică mai mică din România, Suceava poate fi o variantă. Peisagistica și istoria zonei sunt două elemente pentru care acest oraș este apreciat la nivel național.

Spre deosebire de celelalte companii, reprezentantul companiei **Clipa Code Factory** susține faptul că Suceava nu este un oraș atractiv pentru potențiali angajați, prin prisma imaginii precare a orașului și lipsei de facilități la nivel local. Multe dintre persoanele specializate în domeniul IT aleg să migreze spre orașe de dimensiuni mai mari, unde oportunitățile de lucru sunt mai diverse iar facilitățile din alte domenii contribuie la dezvoltarea unui stil de viață modern.

3. Câte locuri de muncă estimați că veți crea în următorii ani?

La întrebarea ce privește locurile de muncă pe care compania intenționează să le creeze în următorii ani, persoana chestionată din cadrul companiei **Assist Software** a accentuat existența unei strategii informale ce prevede creșterea ocupării cu 30% anual.

Compania **Endava** intenționează să dezvolte echipa din Suceava, să se extindă la nivel local, să ofere angajaților oportunități diverse de dezvoltare și specializare, dar și să crească locurile de muncă pentru forța de muncă de la nivel local.

Specificăm faptul că **MICS Software** are în vedere angajarea mai multor persoane în viitor, însă se bazează foarte mult pe experiența în domeniu și pe seriozitate. Mai mult, dorința acestora de a lucra pe termen lung în companie constituie un punct forte.

Compania **Raisis Software** are ca obiectiv creșterea echipei de lucru, însă acest aspect depinde în mare măsură de volumul proiectelor atrase, de experiența și de competențele resurselor de muncă.

În ceea ce privește compania **Clipa Code Factory**, aceasta urmărește atragerea de noi proiecte și extinderea activităților. Odată cu acestea, compania va suplimenta numărul de angajați.

Secțiunea a opta include o serie de întrebări importante cu privire la relația companiei cu mediul universitar local și privesc, în principal, următoarele aspecte: nivelul colaborării cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava, importanța colaborării cu această universitate, asigurarea necesarului de forță de muncă din punct de vedere al competențelor și experienței prin numărul de studenți care finalizează studiile la nivel local, măsura în care absolvenții altor programe universitare pot ocupa un loc de muncă în companie, nivelul de cunoștințe și de competențe al absolvenților în domeniul IT, precum și programele oferite studenților universității din Suceava.

1. Ați avut colaborări cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava? Cât de importantă este colaborarea cu această instituție?

Compania **Assist Software** a dezvoltat cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava un parteneriat solid de-a lungul timpului. Prin intermediul acestei colaborări, studenții pot participa la programe de practică, concursuri, evenimente sau acțiuni caritabile. Cele mai importante activități implementate de această companie sunt concursul Hard&Soft, în cadrul căruia studenții își pot valorifica competențele în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor și evenimentul Open Doors Assist. Totodată, Academia Assist facilitează tranziția studenților în câmpul muncii prin implicarea în activități și diverse jocuri care stimulează creativitatea acestora. Colaborarea dintre cele două instituții este fundamentală, întrucât universitatea dezvoltă competențele tinerilor în domeniul IT, iar compania poate recruta mai ușor viitori angajați. Totodată, implicarea companiei în activitățile studenților crește vizibilitatea acesteia pe piață.

Încă de la începutul deschiderii sediului în acest oraș, compania **Endava** a colaborat cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Crearea unei colaborări puternice cu mediul universitar local constituie un factor important pentru această firmă, întrucât contribuie în mod semnificativ la dezvoltarea comunității de profesioniști în domeniul IT.

Răspunsul participantului companiei **MICS Software** la interviu a evidențiat o colaborare solidă cu instituția de învățământ superior de la nivel local, mai ales în ceea ce privește proiectele de cercetare și programele de practică pentru studenți.

Perspectiva respondentului companiei **Raisis Group** cu privire la colaborare a evidențiat faptul că există o implicare activă în cadrul universității locale, mai ales că aceasta a beneficiat de un sprijin financiar european semnificativ facilitat în cadrul unui proiect al universității.

Colaborarea companiei **Clipa Code Factory** cu Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava a început chiar cu înființarea acesteia în anul 2019, printr-un proiect al cărei beneficiar a fost universitatea. Așadar, se poate constata faptul că interacțiunea companiei cu

mediul universitar are baze solide. Pe lângă asta, compania pune la dispoziția studenților de la specializarea de calculatoare oportunitatea de a efectua programe de practică.

2. Fluxul de absolvenți ai Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava asigură necesarul forței de muncă din punct de vedere al competențelor și experienței?

În cadrul companiei **Assist Software**, fluxul de absolvenți ai Universității Ștefan cel Mare din Suceava acoperă o parte din forța de muncă. Celelalte activități sunt asigurate de specialiști în domeniul IT, cu o experiență mai vastă. În cadrul acestei companii, trebuie asigurat un echilibru între forța de muncă deoarece multe activități nu pot fi realizate de absolvenții universității. Astfel, experiența devine o necesitate pentru activitățile avansate ale companiei.

Reprezentantul companiei **Endava** a precizat faptul că fluxul de absolvenți ai Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava asigură necesarul forței de muncă, din punct de vedere al competențelor și al experienței. Cu toate acestea, mulți dintre aceștia nu își orientează intențiile de a lucra spre piața locală, întrucât flexibilitatea din cadrul acestui domeniu facilitează lucrul de acasă pentru companii care sunt din alte zone geografice.

În continuare, opinia respondentului companiei **MICS Software** este că mediul universitar local nu asigură necesarul forței de muncă deoarece factori precum experiența, competențele acumulate în domeniul IT, nivelul salarial și migrația influențează decizia resurselor de muncă de a lucra în orașul Suceava.

Persoana din cadrul companiei **Raisis Software** care a participat la interviu a reliefat faptul că numărul de absolvenți ai universității care activează la nivel local asigură necesarul de forță de muncă. Cu toate acestea, angajarea acestor resurse de muncă depinde în mod semnificativ de conjunctura economică, cerințele angajatorilor și de dorința de dezvoltare profesională a tinerilor absolvenți.

Din perspectiva respondentului companiei **Clipa Code Factory**, absolvenții cu rezultate academice bune în domeniul IT reușesc să își construiască o carieră de succes pe piața locală. Totodată, persoanele tinere care sunt motivate să învețe și să își îmbunătățească competențele sunt remarcate în mod obișnuit, de angajatori, înainte de finalizarea studiilor.

3. Tinerii care absolvă sistemul terțiar de învățământ în alte domenii decât IT (economie, limbi străine), pot găsi un loc de muncă în compania dumneavoastră?

Reprezentanții companiilor **Assist Software** și **Endava** au menționat faptul că tinerii care au studiat în alte domenii decât IT, pot să ocupe o funcție în companie. Totuși, aceste locuri de muncă sunt, de obicei, mai limitate. O altă modalitate de angajare în aceste companii o reprezintă ocuparea unei funcții în domeniul tehnologic, prin participarea la un proces de recalificare profesională majoră.

Celelalte companii nu oferă locuri de muncă în alte departamente, întrucât numărul de angajați este redus iar nevoia de specialiști în alte domenii nu este necesară în stadiul existent. De obicei, aceste sarcini sunt preluate fie de fondatorul companiei, fie de un angajat. Totuși, compania **MICS Software** este deschisă pentru colaborare și tinerilor care au absolvit în alte domenii. În afară de activitățile de IT, această companie pune accent pe programare și proiectare, mentenanță și asistență tehnică, implementarea legislației sau pe menținerea colaborării cu clienții. În mod similar, respondentul companiei **Raisis Software** a menționat faptul că există perspectiva ca absolvenții altor programe educaționale să găsească un loc de muncă în această companie.

4. Sistemul universitar din Suceava oferă pieței muncii tineri pregătiți pentru un loc de muncă în domeniul IT? Dar în celelalte domenii?

Opinia respondentului companiei **Assist Software** este că sistemul universitar local introduce pe piața muncii tineri interesați să lucreze și să avanseze în carieră. Cu toate acestea, mediul privat ar trebui să susțină universitatea cu tehnologii avansate, astfel încât studenții să intre în contact cu realitățile de la locul de muncă înainte de a intra pe piața muncii. În acest mod, persoanele tinere vor cunoaște instrumentele și tehnologiile cu care lucrează angajații din domeniul IT.

Reprezentantul companiei **Endava** a indicat faptul că sistemul universitar din Suceava formează absolvenți competenți pentru piața muncii, mai ales domeniul IT.

Cu privire la această întrebare, participantul la interviu din cadrul companiei **MICS Software** a subliniat faptul că există discrepanțe între competențele deținute de tinerii absolvenți și nivelul salarial pe care îl solicită, punând în valoare salariile ridicate de pe piață. Astfel, tinerii se raportează în mod constant la veniturile pe care angajații din domeniul IT le primesc în companiile multinaționale.

În ceea ce privește opiniile participanților companiilor **Raisis Group** și **Clipa Code Factory** cu privire la nivelul competențelor absolvenților universității locale, acestea se află într-o zonă de echilibru. Astfel, aceștia susțin faptul că tehnologiile utilizate în cadrul orelor de curs și de seminarii sunt corespunzătoare, însă se manifestă o lipsă de interes din partea tuturor participanților la educație.

5. Ce programe oferiți pentru studenții Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava?

Programele pe care compania **Assist Software** le oferă studenților Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava sunt stagii de practică și alte tipuri de activități care îmbunătățesc competențele studenților.

În ceea ce privește compania **Endava**, aceasta asigură studenților universității programe de practică organizate anual. Echipa de conducere a companiei urmărește încurajarea permanentă a studenților în procesul de îmbunătățire a competențelor și de transformare în specialiști. Totodată, în ultimii doi ani, această companie a oferit burse de performanță studenților care au avut rezultate foarte bune la învățătură.

Oportunitățile pe care compania **MICS Software** le oferă studenților Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava sunt implicarea în proiecte de cercetare și în organizații studentești. Pe lângă acestea, compania furnizează și stagii de practică pentru studenți.

Mai departe, companiile **Raisis Software** și **Clipa Code Factory** organizează programe de practică pentru studenții acestei universități. Prin intermediul acestor programe, studenții își pot valorifica și îmbunătăți competențele în domeniul IT. De asemenea, studenții își pot dezvolta competențele de comunicare și de lucru în echipă.

Ultima secțiune a interviului cuprinde întrebări bine definite cu privire la planurile de viitor ale companiei. Acestea vizează subiecte precum planurile pentru piața de software și servicii IT din Suceava pentru următorii 5 ani, viziunea cu privire la evoluția sectorului în următorii ani, precum și opinia cu privire la transformarea județului Suceava într-un centru IT.

1. Ce planuri sau obiective aveți pentru piața de software și servicii IT din Suceava în următorii 5 ani?

Principalele scenarii vizate de compania **Assist Software** pentru următorii 5 ani sunt crearea mai multor locuri de muncă, dezvoltarea unor echipe mai extinse, îmbunătățirea competențelor angajaților, intensificarea inovării în procesul de muncă, implicarea resurselor de muncă în activități de relaxare. De asemenea, compania pune un accent semnificativ pe menținerea resurselor de muncă, întrucât acestea reprezintă cel mai important factor de producție.

În următorii ani, compania **Endava** urmărește dezvoltarea echipei din Suceava. Totodată, factorii de decizie din cadrul companiei se concentrează pe diversificarea experiențelor angajaților și pe susținerea acestora în alegerea celei mai potrivite specializări în domeniul IT. Pe lângă acestea, compania are ca obiectiv pe termen lung implicarea în comunitatea locală, dar și în mediul academic.

Strategiile de dezvoltare ale companiei **MICS Software** se bazează în mare parte pe infrastructura construită de autorități (în special autostrada), pe promovarea zonei la nivel național și pe modificările legislative. Menționăm faptul că reprezentantul acestei companii are cunoștințe aprofundate în domeniul legislativ deoarece acestea sunt necesare desfășurării eficiente a activităților.

Principalul obiectiv al companiei **Raisis Group** constă în dezvoltare prin extinderea activităților, atragerea mai multor proiecte și angajarea mai multor specialiști în domeniul IT.

Viziunea pe termen lung a companiei **Clipa Code Factory** presupune accesarea mai multor proiecte și implicarea în comunitatea locală, prin dezvoltarea unor produse competitive. Astfel, evidențiem orientarea acestei companii către dezvoltarea pieței locale.

2. Cum vă așteptați să evolueze sectorul IT în Suceava în următorii 5 ani?

Respondentul companiei **Assist Software** a precizat faptul că evoluția sectorului IT la nivel local, în următorii 5 ani, se va diferenția de peisajul actual prin integrarea mai multor companii în domeniul IT, mai multe locuri de muncă, seturi de competențe diverse, forță de muncă calificată și infrastructură de cercetare-inovare performantă. Totodată, aceste transformări vor influența în mod pozitiv dezvoltarea economiei locale și vor crește nivelul de viață al locuitorilor.

Respondentul companiei **Endava** a precizat faptul că piața de IT din Suceava o să devină mai dinamică în următorii ani, odată cu expansiunea pe piața locală a unor companii multinaționale. Aceste companii vor crea locuri de muncă, vor dezvolta competențele tinerilor și vor contribui la progresul socio-economic al orașului.

Conform opiniei respondentului companiei **MICS Software**, domeniul IT din județul Suceava oferă oportunități de dezvoltare la nivel național, însă acest lucru este condiționat în mod semnificativ de mediul universitar local și de competențele absolvenților din acest domeniu.

Participantul la interviu din cadrul companiei **Raisis Group** a indicat faptul că industria de software și servicii IT se va dezvolta în județul Suceava în următorii ani, întrucât mediul universitar local, infrastructura aeriană și specialiștii din domeniu sunt factori de interes pentru companiile internaționale.

Opinia reprezentantului companiei **Clipa Code Factory** este că evoluția sectorului IT în Suceava este instabilă. Conform viziunii acestuia, factorii de decizie politică trebuie să identifice toate companiile care se caracterizează printr-o perspectivă de creștere. O poziție importantă în acest ecosistem o deține Universitatea Ștefan cel Mare. Această instituție, prin tehnologiile, cunoștințele și infrastructura în domeniul IT, pot sprijini aceste companii să se dezvolte. În plus, crearea de parteneriate public-private și de spin-off-uri la nivel local poate determina în mod substanțial dezvoltarea domeniului IT în Suceava. Ca și ultim aspect,

reprezentantul acestei companii evidențiază relevanța proiectelor de cercetare pentru înființarea de startup-uri în domeniul IT pe piața locală.

3. Considerați că Suceava este un viitor centru în domeniul IT? Ce factori favorizează acest lucru?

Respondentul companiei **Assist Software** a accentuat faptul că Suceava ar putea deveni un viitor centru în domeniul IT, în măsura în care forța de muncă devine mai specializată, piața locală devine mai competitivă pentru investitorii străini iar factorii de decizie politică stimulează dezvoltarea industriei de software și servicii IT prin măsuri și acțiuni naționale și locale.

Potrivit opiniei respondentului companiei **Endava**, județul Suceava se va dezvolta solid în următorii ani din punct de vedere al competiției în domeniul IT. Această evoluție va avea drept fundament expansiunea pe piața locală a altor companii importante, dar și existența unui centru academic de referință ce formează tinerii în conformitate cu standardele impuse de angajatori.

În continuare, respondentul companiei **MICS Software** argumentează faptul că procesul de transformare al acestui oraș într-un centru IT este dificil de materializat, întrucât angajatorii și potențialii angajatori nu sunt susținuți prin măsuri riguroase din partea factorilor de decizie politică. Totuși, funcționarea unui centru academic performant și concurența din domeniul IT pot favoriza dezvoltarea industriei.

Conform opiniei respondentului companiei **Raisis Group**, orașul Suceava prezintă perspective de transformare într-un centru puternic în domeniul IT. Cu toate acestea, constituie o provocare crearea de oportunități egale în orașul Suceava, similare unor orașe dezvoltate, precum Iași sau Cluj. Acest lucru se datorează unor discrepanțe vizibile, ce provin din numărul ridicat de instituții de învățământ în domeniul IT, din infrastructura performantă și din numărul ridicat de studenți în acest domeniu.

Respondentul companiei **Clipa Code Factory** este de părere că transformarea orașului Suceava într-un centru de IT este un proces dificil, întrucât perspectiva socială este diferită, facilitățile dezvoltate la nivel local sunt limitate iar forța de muncă, în special persoanele tinere, nu dețin experiența și competențele necesare dezvoltării rapide a domeniului.

4.2.4. Concluziile cercetării calitative

Rezultatele acestui interviu evidențiază informații concludente cu privire la activitățile companiilor, diferențierea de ceilalți angajatori, amenințările de pe piața locală, reziliența la crize economice și sanitare, diversitatea angajaților, beneficiile primite de angajați, implicarea angajaților în activități recreative, opiniile cu privire la politicile ce trebuie implementate pentru dezvoltarea industriei IT și crearea de locuri de muncă, stadiul inovării în companii, impactul companiilor din domeniul IT asupra economiei locale și ocupării forței de muncă, atractivitatea orașului Suceava pentru potențialii angajați, programele oferite studenților din domeniul IT și la strategiile pe termen mediu și lung ale companiilor de profil.

Prima secțiune a interviului reliefează rezultate importante cu privire la companiile incluse în analiza calitativă. Din această perspectivă, se evidențiază o experiență amplă în domeniul software și servicii IT, intensificată de vechimea pe piață, specialiștii în domeniu, experiența în derularea proiectelor europene, dar și tendința spre progres a fondatorilor.

Rezultatele înregistrate în cadrul celei de-a doua secțiuni evidențiază aspecte referitoare la istoricul și motivele înființării companiilor pe piața locală, diferențierea de alte companii, colaborarea cu clienții din județul Suceava, amenințările și barierele de pe piață, influența

pandemiei și a războiului asupra activității. Pe baza răspunsurilor respondenților, nuanțăm ca și constatări finale:

- Impactul semnificativ al companiilor în economia locală.
- Pasiunea fondatorilor companiilor pentru domeniul IT.
- Dezvoltarea pieței locale prin intermediul aeroportului, universității și a specialiștilor în domeniu.
- Dorința de a contribui la dezvoltarea domeniului IT pe plan local.
- Diversificarea serviciilor pe piața locală.
- Cultura organizațională proprie.
- Contractele cu clienți importanți.
- Managementul propriu inovativ.
- Colaborarea cu clienți din Suceava.
- Existența unor amenințări pe piața locală: pandemia Covid-19; sistemul de lucru hibrid; deficit de profesioniști; criza economică; păstrarea și motivarea angajaților; atragerea proiectelor; lipsa experienței în domeniu a tinerilor; supraevaluarea salariilor.
- Creșterea flexibilității la locul de muncă.

Pe baza răspunsurilor oferite de respondenți la întrebările incluse în secțiunea a treia cu privire la angajații din companie care lucrează în domeniul IT și în domenii conexe, la beneficiile primite de salariați, la condițiile impuse salariaților și potențialilor angajați, la facilitarea învățării continue, la implicarea angajaților în activități în afara programului de lucru, evidențiem următoarele aspecte majore:

- Numărul ridicat de angajați în industria IT.
- Potențialul de dezvoltare.
- Crearea de locuri de muncă pentru specialiștii în domeniul IT dar și pentru cei din domenii conexe.
- Consolidarea unor departamente de well-being pentru menținerea unui echilibru între muncă și viața personală.
- Pluralitatea facilităților oferite forței de muncă locale.
- Complexitatea și actualitatea cerințelor angajatorilor.
- Integrarea adaptabilității și a competențelor transversale în cerințele de angajare.
- Accesul angajaților la învățare continuă (ateliere de lucru, cursuri, activități diverse).
- Implicarea salariaților în activități în afara programului de muncă.

Subiectele abordate în cea de-a patra secțiune vizează facilitățile pe care factorii de decizie politică trebuie să le dezvolte pentru dezvoltarea domeniului IT, creșterea ocupării forței de muncă în acest domeniu, respectiv îmbunătățirea competențelor angajaților și a tinerilor. În urma analizei răspunsurilor furnizate de participanții la interviu, evidențiem următoarele:

- Factorii de decizie politică trebuie să creeze mai multe facilități pentru dezvoltarea industriei și pentru crearea de locuri de muncă noi.
- Susținerea companiilor în accesarea de capital financiar prin surse externe (fonduri europene) pentru dezvoltarea de produse inovative.
- Sprijinul guvernelor pentru procesul de digitalizare și pentru îmbunătățirea competențelor digitale.

În secțiunea a cincea a acestei cercetări calitative, punctul de concentrare l-a reprezentat contextul inovării în cadrul companiilor, respectiv în rândul angajaților. În urma analizei răspunsurilor oferite de respondenți, conturăm următoarele puncte esențiale:

- Inovarea este prezentă în procesele de afaceri și de muncă.
- Tehnologiile și practicile de management au fost actualizate în cadrul companiilor.
- Companiile au facilitat participarea la cursuri și programe destinate stimulării inovării.

- Companiile sunt orientate către proiectarea de produse și servicii noi și inovative pentru clienți.
- Companiile au realizat investiții în infrastructura de cercetare-dezvoltare-inovare.
- Inovarea este promovată în rândul angajaților prin participarea la concursuri, evenimente dedicate și activități de cercetare.
- Companiile apreciază și valorifică ideile noi și inovative ale angajaților.

Secțiunea a șasea din cadrul cercetării calitative include aspecte referitoare la impactul domeniului IT asupra economiei locale. Din această perspectivă, subliniem următoarele puncte importante:

- Domeniul IT are un impact semnificativ asupra economiei locale și asupra comunității, prin contribuția la bugetul local, locurile de muncă create, salariile competitive, standardul de viață ridicat al angajaților din acest domeniu, consumul de produse locale, respectiv procesul de economisire.
- Angajații din acest domeniu se implică în mod activ în activități de voluntariat pentru susținerea cauzelor comunității.
- Companiile analizate colaborează cu companiile de pe piața locală, altele decât cele din domeniul IT.

În secțiunea a șaptea, accentul este pus pe particularitățile majore ale pieței muncii din județul Suceava, în contextul industriei IT, dar și pe impactul pieței muncii asupra resurselor de muncă de la nivel local. În acest caz, analiza răspunsurilor reliefează ca și aspecte majore:

- Forța de muncă specializată și cu o experiență vastă.
- Lacunele în cunoștințele tinerilor absolvenți în materie de tehnologii noi, comunicare, implicare.
- Discrepanțele create între competențe și salariul solicitat, mai ales în cazul tinerilor.
- Companiile mici sunt considerate de persoanele tinere drept puncte de pornire în carieră.
- O parte din generația tânără nu evidențiază o predilecție pentru domeniul IT.
- Interesul tinerilor și al specialiștilor din domeniul IT pentru piața din Suceava este în creștere.
- Mulți dintre specialiștii din domeniul IT din Suceava au schimbat locul de muncă pentru locuri de muncă ce ofereau un program de muncă flexibil, de acasă (pandemia a accentuat această tendință).
- Atractivitatea orașului Suceava este analizată critic din cauza instabilității mediului de afaceri.
- Lipsa unor facilități importante determină persoanele tinere să migreze spre alte orașe pentru efectuarea studiilor sau pentru încadrarea în muncă.
- Peisagistica zonei atrage forță de muncă din afara județului Suceava.

În cea de-a opta secțiune din cadrul interviului au fost incluse întrebări referitoare la stadiul și importanța colaborării cu mediul universitar local, calitatea studiilor oferite de mediul universitar local și la competențele și experiența tinerilor studenți sau absolvenți. Principalele observații efectuate pe baza răspunsurilor evidențiază:

- Existența unei colaborări solide și pe termen lung cu mediul universitar local.
- Manifestarea unei colaborări active în domeniul cercetării-dezvoltării, însă limitată de implementarea proiectelor europene.
- Companiile din domeniul IT oferă perspective de dezvoltare pentru studenți și absolvenți (concursuri, stagii de practică, evenimente).
- Majoritatea persoanelor tinere care absolvă în domeniul IT nu prezintă competențele solicitate de companiile de profil, însă cerințele salariale sunt ridicate.
- O parte a tehnologiilor utilizate în cadrul programelor universitare trebuie actualizate și adaptate la cerințele actuale ale companiilor.

- Forța de muncă din mediul universitar local trebuie să își actualizeze în mod permanent cunoștințele în domeniul tehnologic.
- Persoanele care au studiat în alte domenii (economie, marketing, inginerie, ș.a) au posibilitatea să ocupe locuri de muncă în companii din domeniul IT.

În cea de-a noua secțiune, se subliniază planurile de dezvoltare ale companiilor cu privire la crearea de locuri de muncă, îmbunătățirea competențelor salariaților, atragerea de proiecte noi, actualizarea tehnologiilor, implicarea salariaților în diverse activități, consolidarea cooperării cu mediul universitar local.

4.2.5. Realizarea unui model socio-economic

Pe baza rezultatelor cercetării calitative și cantitative, am elaborat un model socio-economic care prevede protejarea oamenilor, prin facilitarea accesului la învățare continuă. Din această perspectivă, am propus un model bazat pe 4 factori fundamentali: (1) *Sistem educațional performant*, (2) *Sprijin financiar pentru susținerea învățării*, (3) *Învățare pe tot parcursul vieții*, (4) *Oportunități emergente de locuri de muncă*.

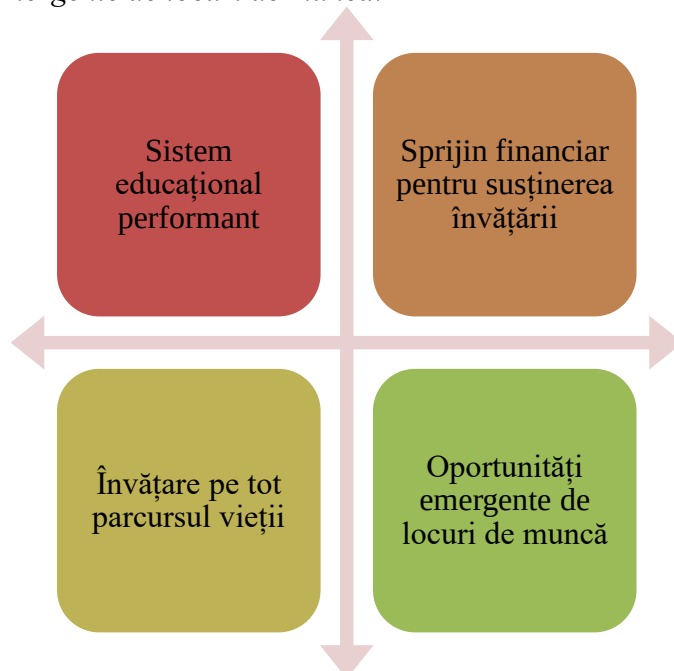


Figura nr. 4.38. Propunerea unui model socio-economic

Sursa: Elaborare proprie

Un **sistem educațional performant** trebuie să includă programe de învățământ adaptate la cerințele angajatorilor, iar informațiile trebuie să fie relevante pentru domeniul de studiu urmat de tineri. De asemenea, accentul instituțiilor de învățământ trebuie să fie orientat spre acreditarea învățării practice în întreprinderi, astfel încât tinerii să efectueze mai multe stagii de practică.

Pe lângă dezvoltarea intelectuală, sistemele educaționale trebuie să prioritizeze și dezvoltarea emoțională și socială a tinerilor. Rezultatele cercetării calitative și cantitative evidențiază faptul că industria de software și servicii IT, pe lângă competențele tehnice, acordă o importanță deosebită modului în care tinerii comunică și cooperează cu colegii, precum și modului în care se raportează la cultura companiei.

Pe de altă parte, un sistem educațional performant necesită profesori cu o educație superioară și care dovedesc o atitudine orientată spre perfecționare continuă. Am subliniat

faptul că reprezentanții industriei de software și servicii IT doresc ca metodele și tehnicile de predare să fie actualizate în permanență iar informațiile transmise de profesori să fie adaptate la circumstanțele actuale.

Flexibilitatea este termenul cheie care descrie un sistem educațional performant actual. Introducerea tehnologiilor avansate în domeniul educației generează rezultate satisfăcătoare ecosistemului antreprenorial inovativ, întrucât facilitează accesul tinerilor la resurse educaționale moderne.

Sprijinul financiar pentru susținerea învățării este esențial pentru dezvoltarea personală și profesională a oamenilor, la orice vârstă. Sprijinul financiar poate fi privit drept o investiție în bunăstarea oamenilor, dar și ca o investiție în progresul societății unei țări.

Sursele care furnizează sprijin financiar pot fi diverse: programe guvernamentale, organizații non-profit, companii multinaționale, instituții de învățământ, asigurări private sau resurse ale comunităților.

Considerăm că sprijinul financiar oferit pentru educație contribuie la: îmbunătățirea competențelor persoanelor care nu dispun de resurse financiare proprii pentru educație; reducerea inegalității în materie de educație; intensificarea inovării și a activităților de cercetare-dezvoltare; consolidarea capacității de angajare; îmbunătățirea perspectivelor economice; creșterea competitivității pe piața muncii; integrarea socială a persoanelor; conștientizarea socială; dezvoltarea comunității. Astfel, investițiile în susținerea învățării sunt primordiale pentru bunăstarea oamenilor, comunităților și statelor.

Învățarea pe tot parcursul vieții înseamnă că educația poate fi integrată în diferite etape ale vieții. Beneficiile pe care le creează învățarea pe tot parcursul vieții sunt numeroase.

Dintre acestea, evidențiem dezvoltarea și perfecționarea continuă, flexibilitatea și adaptabilitatea pe piața muncii, avansarea în carieră, dezvoltarea personală și profesională, îmbunătățirea competențelor de comunicare, crearea unui climat bazat pe încredere, implicarea în problemele sociale din comunitate, precum și sănătatea cognitivă.

La momentul actual, învățarea pe tot parcursul vieții este apreciată ca obișnuită de către oameni, întrucât evoluțiile tehnologice îi presează să își actualizeze în permanență competențele și cunoștințele.

Învățarea pe tot parcursul vieții se poate realiza prin participarea la cursuri acreditate de diverse instituții de învățământ, ateliere de lucru, stagii de practică, conferințe de specialitate, seminarii private, studiu individual, lectură sau prin aplicații practice.

Oportunitățile emergente de locuri de muncă se referă la perspectivele de viitor pe care oamenii, în general, trebuie să le ia în vedere pentru siguranța locurilor de muncă. Considerăm că tendințele sociale, tehnologice și economice pot influența în mod semnificativ oportunitățile de angajare emergente.

Din această perspectivă, evidențiem inteligența artificială, învățarea automată, algoritmi de date, munca de la domiciliu, protejarea mediului înconjurător și robotica. Pentru a rămâne competitivi pe piața muncii, oamenii trebuie să profite de toate oportunitățile care apar și este esențial ca oamenii să creeze legături cu actori cheie, să participe la diverse cursuri și să se informeze cu privire la evoluțiile din industrie.

Pentru gestionarea provocărilor economice și tehnologice actuale, apare necesitatea formării oamenilor pentru schimbările ce pot surveni pe piața muncii. Din acest considerent, protejarea locurilor de muncă nu mai constituie un punct forte, ci o amenințare la adresa angajaților.

Drept urmare, protejarea oamenilor prin îmbunătățirea competențelor digitale și tehnologice, cultivarea unei culturi antreprenoriale, dezvoltarea competențelor soft și prin adoptarea învățării interdisciplinare este fundamentală pentru viitorul pieței muncii. Instituțiile luate în considerare sunt guvernele și factorii de decizie politică, universitățile și alte tipuri de instituții de învățământ, mediul de afaceri sau instituții medicale.

4.3. PROPUNEREA DE POLITICI DE CREȘTERE A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ PRIN DEZVOLTAREA ANTREPRENORIALULUI INOVATIV

În cele din urmă, acest capitol se finalizează cu propunerea de politici de creștere a ocupării forței de muncă în contextul antreprenoriatului inovativ. Din această perspectivă, am propus următoarele politici:

- ✦ **Politica 1:** Introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități.
- ✦ **Politica 2:** Implementarea unor măsuri pentru reducerea migrației tinerilor.
- ✦ **Politica 3:** Finanțări pentru programe de educație privată în domeniul IT
- ✦ **Politica 4:** Dezvoltarea de clustere de inovare care să reunească companii inovative, instituții de cercetare și factori interesați de dezvoltarea ecosistemului antreprenorial inovativ.

Politica 1: Introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități

Introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități este o propunere de politică care se poate dovedi extrem de utilă deoarece cerințele din domeniul antreprenoriatului inovativ pun un accent deosebit pe competențele în domeniul TIC (Tehnologia informației și comunicațiilor). Întâlnim în cadrul școlilor generale și a liceelor cursurile de TIC, însă acestea nu sunt suficiente pentru piața muncii. În plus, după ce tinerii finalizează studiile liceale și aleg să urmeze o universitate în alt domeniu decât cel de IT, informațiile din domeniul TIC au tendința de a se reduce deoarece programele universitare nu prezintă în oferta de învățământ și cursuri de programare pe perioada studiilor.

Conform informațiilor furnizate de Eurostat (2021), România se situează pe ultimul loc în Uniunea Europeană în clasamentul privind competențele digitale ale populației. De fapt, transformarea digitală a României nu poate fi efectuată în situația în care populația nu deține competențe digitale de bază sau avansate. În acest caz, orele obligatorii de programare pot contribui la formarea unor tineri profesioniști care pot sprijini tranziția României spre o economie digitală și competitivă la nivel european.

Competențele în domeniul informației și datelor, precum sunt cele de programare, de utilizare a calculatorului, de analiză și interpretare a datelor, de proiectare digitală, de marketing digital și de utilizare a statisticii, sunt foarte importante pentru absolvenții universităților, indiferent dacă finalizează studiile într-un domeniu IT sau într-un alt domeniu, precum ar fi litere, economie sau arhitectură. Având în vedere că digitalizarea a început să fie prezentă în toate aspectele vieții oamenilor, dezvoltarea unor competențe în sfera programării poate contribui la crearea unei viitoare generații orientate spre tehnologie.

Efectele pozitive pe care orele obligatorii de programare le pot avea asupra tinerilor sunt următoarele: creșterea interacțiunii tinerilor cu tehnologii inovative și moderne; familiarizarea tinerilor cu softuri de programare și înțelegerea modului în care acestea funcționează; adaptarea la instrumente digitale; combinarea programării cu discipline precum fizica, biologia sau economia; dezvoltarea capacității de inovare a tinerilor; stimularea inițiativelor antreprenoriale.

Putem afirma cu privire la aceste competențe că vor crește gradul de ocupare al tinerilor pe piața muncii, vor stimula inițiative antreprenoriale în domenii cheie pentru problemele globale (precum biologia sau arhitectura) și vor crea oportunități de lucru în domeniul IT pentru tinerii care studiază în alte domenii. Mai mult, orele de programare vor pregăti tinerii pentru o piață a muncii viitoare, caracterizată de schimbări și evoluții tehnologice.

Suntem de părere că orele de programare cresc șansele de înființare a unor noi companii inovative care să ofere soluții creative și sustenabile pentru provocările care apar la nivel global.

Totodată, intensificarea inițiativelor antreprenoriale inovative este esențială pentru economie și societate, întrucât dezvoltă mediul de afaceri, creează noi locuri de muncă, ridică standardul de viață al oamenilor, încurajează investițiile, economisirea și consumul. Mai mult, piața muncii va fi caracterizată de persoane dezvoltate prin programe de formare și pregătite să confrunte orice provocare va apărea la nivel mondial.

Introducerea orelor obligatorii de programare la toate specializările din universități se poate realiza printr-o strategie care să includă cursuri de programare de bază în primul an la universitate, urmând ca în ceilalți ani să fie introduse cursuri de programare mai avansate și adaptate la subiectele de studiu ale tinerilor.

La nivelul universităților, trebuie dezvoltată o colaborare activă a facultății de calculatoare cu celelalte facultăți, astfel încât să sprijine procesul de predare al orelor de programare. Mai mult, companiile din industria de software și servicii IT trebuie implicate în cursurile și activitățile tinerilor care studiază cursuri de programare, în vederea experimentării unor scenarii reale din cadrul întreprinderilor de profil.

Politica 2: Implementarea de măsuri pentru reducerea migrației tinerilor

Odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, foarte mulți tineri au ales să emigreze în alte state pentru studii și pentru realizarea activităților profesionale. Bineînțeles, pentru economia României acest aspect nu este unul pozitiv deoarece cel mai adesea pleacă tineri cu o capacitate intelectuală deosebită și care ar putea avea un aport deosebit la economia țării. Drept urmare, măsurile de stimulare a tinerilor pentru urmarea unui program de studiu în țară și de ocupare a unui loc de muncă sunt fundamentale.

Cele mai importante măsuri pe care considerăm că factorii de decizie politică trebuie să le integreze în procesul decizional sunt accelerarea investițiilor în educație și în infrastructura de inovare și cercetare, elaborarea de programe pentru înființarea de startup-uri, crearea de locuri de muncă, îmbunătățirea infrastructurii de transport și reducerea corupției.

Investițiile în educație sunt neglijate în general la nivel național, iar acest lucru determină frustrări în rândul tinerilor, alegând ulterior să plece în alte state europene pentru a studia sau lucra. Prin investiții în educație evidențiem adaptarea curriculei la cerințele angajatorilor, facilitarea mai multor sesiuni de practică în companii, instituții sau organizații, facilitarea schimburilor de experiență, modernizarea infrastructurii universitare, dezvoltarea laboratoarelor și incubatoarelor din cadrul universităților sau îmbunătățirea competențelor profesorilor.

Pentru intensificarea spiritului antreprenorial al tinerilor care decid să emigreze, autoritățile ar trebui să creeze mai multe programe pentru înființarea de startup-uri. Sunt foarte mulți tineri pasionați de mediul antreprenorial, cu idei inovative de afaceri, însă programele de sprijin și oportunitățile limitate existente în țară pentru înființarea unei firme sunt insuficiente pentru a împiedica procesul de migrare al tinerilor.

Un alt factor care ar putea să blocheze procesul de migrație al persoanelor tinere este crearea de noi locuri de muncă, chiar și în domenii noi de activitate. În orașele mici unde funcționează un sistem universitar solid, șansele de angajare în domeniul studiat sunt foarte reduse deoarece mediul de afaceri nu este foarte dezvoltat. Drept urmare, aceștia aleg să plece în alte orașe sau state europene unde oportunitățile de lucru sunt mai diverse.

Investițiile în infrastructura de inovare și cercetare sunt necesare pentru dezvoltarea mediului de afaceri, întrucât furnizează soluții inovative pentru problemele globale. Aceste

probleme sunt generate de sursele de energie regenerabilă, încălzirea globală, aspectele climatice, sărăcia și foametea.

Spre exemplu, îmbunătățirea infrastructurii de transport contribuie la atragerea de noi investitori și companii multinaționale, atât în domeniul antreprenoriatului inovativ, cât și în alte domenii. Tinerii din domeniul tehnologic sunt interesați de consolidarea mai multor tipuri de activități economice în județul Suceava, pentru a-și asigura un standard de viață ridicat.

Reducerea corupției este la fel de importantă pentru vizibilitatea orașelor mici deoarece o bună guvernare atrage noi investitori, facilitează dezvoltarea economică, îmbunătățește nivelul de trai al oamenilor, atrage noi angajați și motivează tinerii să nu mai emigreze.

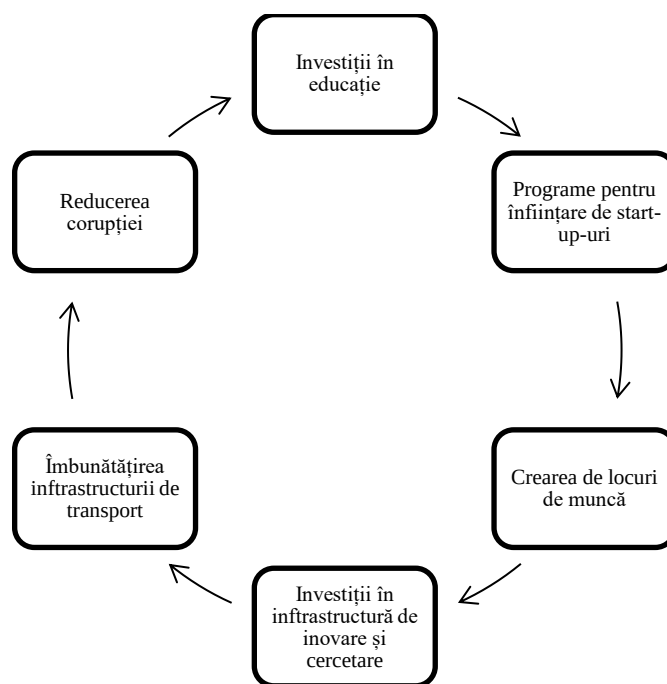


Figura nr. 4.39. Măsurile pentru reducerea migrației tinerilor

Sursa: Elaborare proprie

Politica 3: Finanțări pentru programe de educație privată în domeniul IT

Progresele tehnologice ce caracterizează perioada actuală determină necesitățile companiilor pentru persoane calificate în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor. Implicarea factorilor de decizie politică în finanțarea unor programe de educație privată în domeniul IT poate contribui în mod semnificativ la reducerea decalajelor României în ceea ce privește competențele digitale și nivelul de inovare.

Pentru piața națională și locală, posibilitățile financiare pentru realizarea acestor măsuri sunt extrem de limitate, impunând factorilor de decizie responsabilitatea de a lua inițiative în acest sens. Această măsură nu vizează doar viitorul industriei de software și servicii IT sau preocuparea dezvoltării companiilor din acest sector, ci progresul economic și bunăstarea cetățenilor.

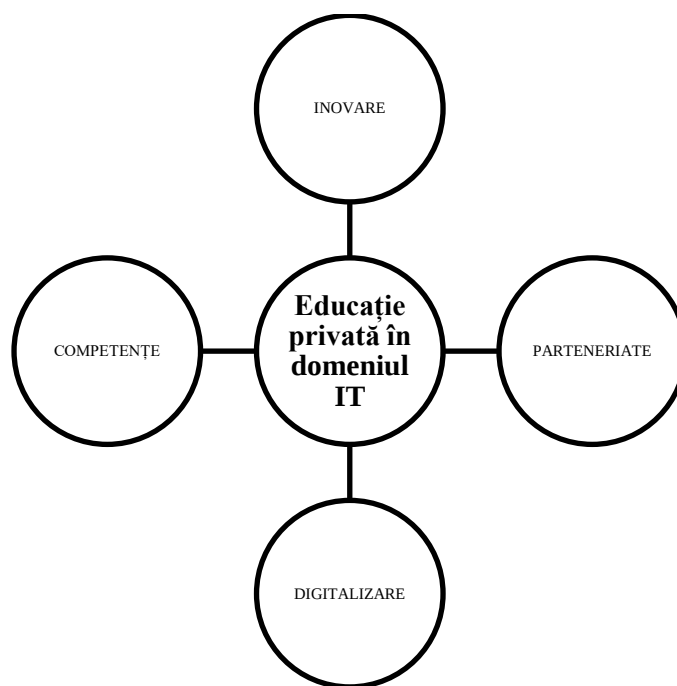


Figura nr. 4.40. Beneficiile educației private în domeniul IT

Sursa: Elaborare proprie

Principalele beneficii pe care dezvoltarea programelor de educație privată le poate avea pentru oameni sunt următoarele:

- Îmbunătățirea competențelor în domeniul informației și al datelor (programare, utilizare calculator, analiza și interpretarea de date, design digital, marketing digital, statistică, ș.a.), competențelor în crearea de conținut digital (creativitate, design digital, marketing digital, ș.a.), competențelor de comunicare și colaborare (colaborare cu persoane prin intermediul tehnologiilor digitale, comunicarea în Social media, ș.a.) și competențelor în rezolvarea de probleme (gândire analitică, gândire algoritmică, gândire agilă, ș.a.).
- Creșterea nivelului de digitalizare a sectorului public, a sectorului privat și a societății ca întreg (indivizi, grupuri de indivizi, organizații, asociații, ș.a.).
- Promovarea unei culturi inovative în societate prin intermediul informațiilor tehnice acumulate, experienței în companii prin efectuarea de stagii de practică, tehnologiilor și infrastructurii moderne.
- Încurajarea parteneriatelor cu companii din industria de software și servicii IT care, prin infrastructura de inovare, forța de muncă specializată, cunoștințele tehnologice și experiența pe piață, pot furniza participanților cunoștințele necesare pentru a activa în acest domeniu.

Drept urmare, finanțările pentru programele de educație privată în domeniul IT se pot dovedi extrem de eficiente pentru creșterea ocupării forței de muncă, pentru îmbunătățirea competențelor în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, creșterea nivelului de digitalizare, intensificarea inovării și sprijinirea creării de parteneriate cu companii de succes în domeniul IT.

Politica 4: Dezvoltarea de clustere de inovare care să reunească companii inovative, instituții de cercetare și factori interesați de dezvoltarea ecosistemului antreprenorial inovativ

Clusterelor de inovare constituie o formă de organizare specifică ce reunește mai mulți actori: întreprinderi inovative, instituții de cercetare și alte părți interesate. Principalul avantaj al clusterelor îl constituie dezvoltarea ecosistemului antreprenorial al unei țări prin intermediul mai multor părți interesate. De asemenea, clusterelor inovative contribuie la crearea de noi locuri de muncă.

Beneficiile pe care le creează clusterelor inovative pentru economie și societate sunt următoarele:

- ✦ Crearea de rețele de colaborare între mai mulți actori contribuie la diversificarea modelelor de afaceri iar, ulterior, la înființarea de noi companii inovative care vor angaja persoane competente pentru desfășurarea activităților.
- ✦ Infrastructura de cercetare pusă la dispoziție de instituțiile de cercetare facilitează identificarea de noi modele de afaceri inovative și dezvoltarea viabilă a acestora pentru piață.
- ✦ Persoanele care sunt implicate în clusterelor inovative dețin, de obicei, cunoștințe diversificate cu privire la ecosistemul de afaceri, iar întreprinderile mici pot profita de acest aspect pentru extinderea activităților.
- ✦ Clusterelor oferă acces la finanțare și la alte resurse necesare întreprinderilor pentru a efectua investiții pentru dezvoltare sau pentru expansiunea produselor și serviciilor pe piețe internaționale.
- ✦ Ideile și informațiile care circulă în cadrul clusterelor pot inspira apariția a numeroase modele de afaceri inovative.

În concluzie, clusterelor de inovare sunt esențiale pentru creșterea economică, încurajarea antreprenoriatului și pentru progresul tehnologiei în mai multe sectoare ale economiei naționale.

CONCLUZII

Industria de software și servicii IT este un model de antreprenoriat inovator care ajută foarte mulți clienți să se dezvolte și să facă față provocărilor globale care persistă în prezent. În plus, acest domeniu este extrem de important și competitiv la nivel global.

Pe piața muncii există multe elemente care sunt influențate de antreprenoriatul inovator. Acestea includ cererea de competențe, perturbarea industriei, organizarea muncii, dezvoltarea regională, diversitatea și concurența globală.

Efectul politicilor propuse în această secțiune îl va reprezenta dezvoltarea antreprenoriatului și inovării, ceea ce va crește productivitatea muncii. Astfel, vor fi create mai multe locuri de muncă și se va îmbunătăți bunăstarea în societate. Măsurile politice trebuie abordate în totalitate, nu numai ca inițiative individuale, ci raportându-ne la modul în care interacționează unele cu altele.

CONCLUZII

Din punct de vedere teoretic, lucrarea de față a evidențiat faptul că piața muncii a fost investigată riguros de numeroși economiști și cercetători. De asemenea, s-a conturat faptul că piața muncii este o componentă fundamentală a economiei, întrucât facilitează interacțiunea dintre resursele de muncă și angajatori. Prin particularitățile identificate, piața muncii influențează și progresul economic, competențele resurselor de muncă, standardul de viață, dar și procesul de negociere a salariilor.

Funcționarea corespunzătoare a pieței muncii este importantă pentru fundamentarea unei economii echilibrate. Susținerea forței de muncă prin politici adecvate, salariile aliniate la piață, limitarea practicilor discriminatorii, crearea de noi locuri de muncă, dar și capacitatea de adaptabilitate la crize sociale, economice și tehnologice, constituie câteva exemple de factori care favorizează un echilibru pe piața muncii.

De asemenea, rezultatele acestei cercetări subliniază faptul că relația care se formează între antreprenoriatul inovativ și piața muncii determină numeroase efecte pozitive în mediul socio-economic. Astfel, intervine necesitatea de a canaliza eforturile mai multor categorii de actori spre menținerea și consolidarea acestei relații.

Antreprenoriatul inovativ creează locuri de muncă pentru cetățenii interesați să lucreze, într-un context inovativ, iar piața forței de muncă integrează persoane specializate care pot menține și intensifica procesul de inovare. Raportându-ne la economia mondială, precizăm faptul că o relație biunivocă între aceste două variabile generatoare de progres socio-economic este fundamentală pentru sprijinirea ecosistemului de inovare.

În contextul inovării, economia statelor este propulsată spre progres economic, înregistrând o creștere a productivității muncii și un avantaj competitiv pe piață. În plus, o piață a muncii funcțională presupune existența unei economii reziliente, în cadrul căreia factorii decizionali să gestioneze în mod eficient fenomenul șomajului. În perioada actuală, investițiile în îmbunătățirea competențelor digitale și diversificarea resurselor pentru finanțarea afacerilor mici și mijlocii constituie acțiuni prioritare în domeniul ocupării forței de muncă.

În cadrul procesului de cercetare, a fost expusă relația directă dintre antreprenoriatul orientat spre inovare și piața muncii. Totodată, este evidențiat faptul că această relație produce consecințe asupra economiei și societății. Din această perspectivă, menționăm crearea de noi locuri de muncă în economie, dezvoltarea industriilor creative, facilitarea accesului la resurse financiare, intensificarea colaborării între diverși actori de pe piață, dezvoltarea unor produse și servicii inovative, diversificarea ecosistemului antreprenorial inovativ, precum și dezvoltarea competențelor.

Tabloul economic diferențiat al statelor membre ale Uniunii Europene este reflectat de natura dinamică și multilaterală a pieței forței de muncă. Factorii de decizie politică, întreprinderile și instituțiile de învățământ superior trebuie să intensifice eforturile pentru a determina progres social și creștere economică favorabilă incluziunii, în ciuda provocărilor cu care se confruntă piața forței de muncă europeană, precum sunt șomajul ridicat în rândul tinerilor sau lipsa de potrivire a competențelor.

Mai departe, lucrarea a conturat semnificația Tabloului de Bord European în materie de inovare. Performanțele în materie de inovare sunt diferite în statele situate în partea de nord și de vest a Europei, în comparație cu performanțele înregistrate de statele situate în zona sud-est europeană. Statele europene estice sunt marcate și în prezent de experiența regimului comunist, existând repercusiuni în economie și în societate. Astfel, aceste state trebuie să implementeze acțiuni specifice pentru depășirea acestor divergențe care împiedică procesul de inovare.

Performanțele statelor europene în materie de inovare sunt descrisă prin prisma indicatorilor referitori la resursele umane, investițiile în activitățile de cercetare-inovare, produsele și procesele noi din întreprinderile inovative, ocuparea forței de muncă în întreprinderile inovative, stadiul PIB-ului pe cap de locuitor, cifra de afaceri a întreprinderilor mari, utilizarea tehnologiilor informației și comunicației, stadiul digitalizării și al competențelor digitale, nivelul educației antreprenoriale.

În plus, informațiile puse la dispoziție de acest instrument favorizează concretizarea unei analize critice cu privire la punctele tari și punctele slabe ale stadiului inovării la nivel european și stimulează factorii de decizie politică, întreprinderile și societatea civilă să întreprindă acțiuni pentru intensificarea inovării.

Implicațiile programelor de finanțare facilitate de Uniunea Europeană asupra consolidării antreprenoriatului inovativ și creării de locuri de muncă sunt semnificative. Afacerile mici și mijlocii europene se confruntă în prezent cu numeroase provocări de ordin social și economic, astfel că asistența asigurată prin intermediul acestor programe contribuie la menținerea, dezvoltarea și expansiunea acestora pe piețe noi.

Programul COSME și Orizont, Rețeaua Întreprinderilor Europene, Fondurile Structurale și de Investiții Europene, Fondul European de Investiții și Banca Europeană de Investiții constituie inițiative și organisme de suport care vizează expansiunea economică, dezvoltarea mediului de afaceri și a infrastructurii de cercetare-inovare, consolidarea unor parteneriate pe termen lung, transferul de tehnologii de ultimă generație, protejarea mediului înconjurător, dezvoltarea economiei circulare, respectiv formarea resurselor de muncă.

În continuare, rezultatele cercetărilor calitative și cantitative reliefează informații practice cu privire la activitățile întreprinderilor din domeniul IT, diferențierea dintre strategiile firmelor, amenințările de pe piața locală, reziliența la crize economice și sanitare, diversitatea angajaților, beneficiile primite de angajați, implicarea salariaților în activități externe, opiniile cu privire la politicile ce trebuie create pentru dezvoltarea industriei IT și pentru crearea de locuri de muncă, stadiul inovării în procesele firmei, impactul companiilor din domeniul IT asupra economiei locale și ocupării forței de muncă, atractivitatea orașului Suceava pentru potențiali angajați, programele oferite studenților și direcțiile de dezvoltare ale companiilor de profil. În plus, dimensiunea digitală s-a confirmat ca fiind fundamentală pentru dinamica favorabilă a antreprenoriatului orientat spre inovare și pentru creșterea ratei de ocupare.

Antreprenoriatul inovativ, prin intermediul industriei de software și servicii IT, stimulează creșterea economică, are un impact major asupra pieței muncii prin crearea de locuri de muncă în economie, contribuie la îmbunătățirea competențelor resurselor de muncă, promovează inovarea și tehnologiile inovative în rândul angajaților, are un impact major asupra creșterii productivității muncii și contribuie la digitalizarea economiei.

BIBLIOGRAFIE

Cărți și articole:

1. Aceleanu, M. I., Șerban, A. C., Suciu, M. C. & Bițoiu, T. I. (2019). The Management of Municipal Waste through Circular Economy in the Context of Smart Cities Development. *IEEE Access* 7, 133602-133614.
2. Aceleanu, M. I., Serban, A. C., & Burghilea, C. (2015). “Greening” the youth employment—A chance for sustainable development. *Sustainability*, 7(3), 2623-2643.
3. Aceleanu, M. I., Trașcă, D. L., & Șerban, A. C. (2014). The role of small and medium enterprises in improving employment and in the post-crisis resumption of economic growth in Romania. *Theoretical and Applied Economics*, 21(1), 87-102.
4. Acemoglu, D. (1998). Why do new technologies complement skills? Directed technical change and wage inequality. *The quarterly journal of economics*, 113(4), 1055-1089.
5. Acs, Z. J., Braunerhjelm, P., Audretsch, D. B., & Carlsson, B. (2009). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small business economics*, 32, 15-30.
6. Aguirre, J. C., Peralta Zuñiga, M. L., Mora, P., & Blanco, F. (2020). Innovative entrepreneurship and quality of life. The case of Ecuador. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
7. Amorós, J. E., Poblete, C., & Mandakovic, V. (2019). R&D transfer, policy and innovative ambitious entrepreneurship: evidence from Latin American countries. *The Journal of Technology Transfer*.
8. Antonietti, R., & Gambarotto, F. (2020). The role of industry variety in the creation of innovative start-ups in Italy. *Small Business Economics*, 54, 561-573.
9. Arpat, B., Namal, M. E. T. E., Koçancı, M. U. S. T. A. F. A., & Yumurtacı, A. (2021). An Assessment of the Social Work Program in Turkey in Terms of Labour Market Experience and Professional Skill Attainment. *Amfiteatru Economic*, 23(57).
10. Artis, M., & Nixon, F. (2007). *The Economics of the European Union*. Fourth Edition. Oxford University Press.
11. Asandului, L., Iacobuta, A., & Cautisanu, C. (2016). Modelling economic growth based on economic freedom and social progress. *European Journal of Sustainable Development*, 5(3), 229-229.
12. Assmann, D., & Ehrl, P. (2021). Individualistic culture and entrepreneurial opportunities. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 188, 1248-1268.
13. Audretsch, D. B., Belitski, M., Caiazza, R., & Siegel, D. (2023). Effects of open innovation in startups: Theory and evidence. *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122694.
14. Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2023). Geography of knowledge collaboration and innovation in Schumpeterian firms. *Regional Studies*, 1-20.
15. Babonea, A. M., & Joia, R. M. (2012), Transition to a green economy – a challenge and a solution for the world economy in multiple crisis context, *Theoretical and Applied Economics*, vol. XVIII(2012), issue 10 (575), 105-114.
16. Basu, A. K., Chau, N. H., Fields, G. S., & Kanbur, R. (2019). Job creation in a multi-sector labour market model for developing economies. *Oxford Economic Papers*, 71(1), 119-144.
17. Bayon, M. C., & Lamotte, O. (2020). Age, labour market situation and the choice of risky innovative entrepreneurship. *Applied Economics Letters*.

18. Begu, L. S., & Vasilescu, M. D. (2017). School-to-work transition: European youth's perception of labour market opportunities. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 51(1).
19. Beligrădeanu, Ș., & Ștefănescu, I.T. (1997). *Labour law dictionary*. București: Editura Luminalex.
20. Ben Hassen, T., & El Bilali, H. (2022). Impacts of the Russia-Ukraine war on global food security: towards more sustainable and resilient food systems?. *Foods*, 11(15), 2301.
21. Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur?. *Journal of labor Economics*, 16(1), 26-60.
22. Boboc, C., Țițan, E., & Ghiță, S. (2012). Labour market inequalities and economic development. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 4, 49-64.
23. Boeri, T., & Jan van Ours (2013). *The Economics of Imperfect Labour Markets*. Second Edition. New Jersey: A Princeton University Press.
24. Beaudry, C., & Schifffauerova, A. (2011). Impacts of collaboration and network indicators on patent quality: The case of Canadian nanotechnology innovation. *European Management Journal*, 29(5), 362-376.
25. Beraha, I. & Đuričin, S. (2020). Survey on Women's Innovative Entrepreneurship in Serbia. ISSN 0350-137X, EISSN 2334-9190, UDK 338 (497,1).
26. Bercovici, E. G., & Bercovici, A. (2019). Israeli labor market and the Fourth Industrial Revolution. *Amfiteatru economic*, 21(13), 884-895.
27. Bertschek, I., Block, J., Kritikos, A. S., & Stiel, C. (2023). German financial state aid during COVID-19 pandemic: Higher impact among digitalized self-employed. *Entrepreneurship & Regional Development*, 1-22.
28. Bielińska-Dusza, E., & Hamerska, M. (2021). Methodology for calculating the European innovation scoreboard—proposition for modification. *Sustainability*, 13(4), 2199.
29. Block, J. H., Fisch, C. O., & van Praag, M. (2016). The Schumpeterian entrepreneur: a review of the empirical evidence on the antecedents, behaviour and consequences of innovative entrepreneurship. *Industry and Innovation*, 24(1), 61–95.
30. Block, J. H., Fisch, C. O., & Van Praag, M. (2017). The Schumpeterian entrepreneur: a review of the empirical evidence on the antecedents, behaviour and consequences of innovative entrepreneurship. *Industry and innovation*, 24(1), 61-95.
31. Bosworth, D. Dawkins, P., & Stromback, T., 1996. *The Economics of the Labour Market*, Harlow: Addison Wesley Longman Ltd.
32. Bowen, H. P., & De Clercq, D. (2008). Institutional context and the allocation of entrepreneurial effort. *Journal of International Business Studies*, 39, 747-767.
33. Brieger, S. A., & Gielnik, M. M. (2021). Understanding the gender gap in immigrant entrepreneurship: a multi-country study of immigrants' embeddedness in economic, social, and institutional contexts. *Small Business Economics*, 56, 1007-1031.
34. Brunetti, I., Intraligi, V., Ricci, A., & Cirillo, V. (2020). Low-skill jobs and routine tasks specialization: New insights from Italian provinces. *Papers in regional Science*, 99(6), 1561-1581.
35. Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg (2014). *Labor economics*. Second Edition, The MIT Pres, Cambridge, Massachusetts. London, England.
36. Cárdenas, L., & Villanueva, P. (2023). Labour policy in the face of the COVID-19 socio-economic crisis in Spain: institutional change and social pacts. *Employee Relations: The International Journal*, 45(2), 437-456.
37. Carree, M., Van Stel, A., Thurik, R., & Wennekers, S. (2002). Economic development and business ownership: an analysis using data of 23 OECD countries in the period 1976–1996. *Small business economics*, 19, 271-290.

38. Caroleo, F. E., Demidova, O., Marelli, E., & Signorelli, M. (Eds.). (2017). *Young people and the labour market: A comparative perspective*. Routledge.
39. Cavallo, A., Ghezzi, A., & Rossi-Lamastra, C. (2021). Small-medium enterprises and innovative startups in entrepreneurial ecosystems: exploring an under-remarked relation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17, 1843-1866.
40. Chaşovschi, C. E., Nastase, C., Popescu, M., Scutariu, A. L., & Condratov, I. A. (2021). Human resources training needs in the small and medium enterprises from cross-border area Romania-Ukraine-Republic of Moldova. *Sustainability*, 13(4), 2150.
41. Chaşovschi, C. E. (2006). *Cercetări privind managementul resurselor umane în contextual dezvoltării regionale*. Bucureşti: Editura Didactică şi Pedagogică.
42. Ciarli, T., Kenney, M., Massini, S., & Piscitello, L. (2021). Digital technologies, innovation, and skills: Emerging trajectories and challenges. *Research Policy*, 50(7), 104289.
43. Cohen, D., Hsu, D. K., & Shinnar, R. S. (2020). Identifying innovative opportunities in the entrepreneurship classroom: a new approach and empirical test. *Small Business Economics*.
44. Colombelli, A. (2016). The impact of local knowledge bases on the creation of innovative start-ups in Italy. *Small Business Economics*, 47(2), 383–396.
45. Colombelli, A., Paolucci, E., Raguseo, E., & Elia, G. (2023). The creation of digital innovative start-ups: the role of digital knowledge spillovers and digital skill endowment. *Small Business Economics*, 1-21.
46. Coutinho, E. M. O., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Factors Influencing Innovation Performance in Portugal: A Cross-Country Comparative Analysis Based on the Global Innovation Index and on the European Innovation Scoreboard. *Sustainability*, 15(13), 10446.
47. Chiu, R. (2012). *Entrepreneurship education in the Nordic countries. Strategy implementation and good practices*. Nordic Innovation Publication 2012:24.
48. Chłoń-Domińczak, A., & Holzer-Żelażewska, D. (2022). Economic stress of people 50+ in European countries in the Covid-19 pandemic–do country policies matter?. *European journal of ageing*, 19(4), 883-902.
49. Chłoń-Domińczak, A. G. N. I. E. S. Z. K. A., Magda, I., & Sienkiewicz, Ł. U. K. A. S. Z. (2016). Skills mismatch in the new and old member states-are generations affected differently. *Filosofija. Sociologija*, 27(4), 331-341.
50. Cojuhari, A., & Dorofeev, L. (2014). Concept issues regarding the labour market and its reflection in Republic of Moldova. *Economic Journal*, no. 3 (89), 2014.
51. Del Bosco, B., Chierici, R., & Mazzucchelli, A. (2018). Fostering entrepreneurship: an innovative business model to link innovation and new venture creation. *Review of Managerial Science*, 13(3), 561–574.
52. Delgado, M., Porter, M. E., & Stern, S. (2010). Clusters and entrepreneurship. *Journal of economic geography*, 10(4), 495-518.
53. Del Monte, A., & Pennacchio, L. (2019). Historical roots of regional entrepreneurship: the role of knowledge and creativity. *Small Business Economics*.
54. Didier, M. (1994). *The economy: rules of the game*. Bucureşti: Editura Humanitas.
55. Dobrotă, N. (1994). *Political economy*. Bucureşti: Editura Economică.
56. Dobrotă, N., & Aceleanu, M. I. (2007). *Ocuparea reusurselor de muncă în România*. Bucureşti: Editura Economică.
57. Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2007). *Macroeconomie*, Bucureşti: Editura Economică.
58. Dragusin, M., Welsh, D. H., Grosu, R. M., Iosif, A. E., & Zgura, I. D. (2015). *Social Entrepreneurship-Innovative Solutions' Provider to the Challenges of an Ageing*

- Population: The Case of Romanian Retirees. *Amfiteatru Economic Journal*, 17(Special No. 9), 1183-1197.
59. Drucker, P. F. (1993), *Inovația și Sistemul Antreprenorial*, Editura Enciclopedica.
 60. Dubina, I. N., & Carayannis, E. G. (2016). *Creativity, innovation, and entrepreneurship across cultures*. Springer.
 61. Dumitru, I., & Dumitru, I. (2017). Entrepreneurship Determinants in Central and Eastern Europe. The Case Of Romania. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 51(1).
 62. Dziallas, M., & Blind, K. (2019). Innovation indicators throughout the innovation process: An extensive literature analysis. *Technovation*, 80, 3-29.
 63. Edquist, C., Zabala-Iturriagagoitia, J. M., Barbero, J., & Zofío, J. L. (2018). On the meaning of innovation performance: Is the synthetic indicator of the Innovation Union Scoreboard flawed?. *Research Evaluation*, 27(3), 196-211.
 64. Enderli, S. (2020). Three Priorities for Promoting Entrepreneurship – The Swiss Entrepreneurs Initiative. *Chimia* 74 (2020) 752–754.
 65. Fayolle, A. (2007) *Entrepreneurship and New Value Creation: The Dynamic of the Entrepreneurial Process*. Cambridge University Press, Cambridge.
 66. Fiaschi, D., & Tealdi, C. (2022). Young people between education and the labour market during the COVID-19 pandemic in Italy. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1719-1757.
 67. Fitjar, R. D., & Timmermans, B. (2018). Regional skill relatedness: towards a new measure of regional related diversification. In *Path Dependence and Regional Economic Renewal* (pp. 162-184). Routledge.
 68. Furlong, A., Goodwin, J., O'Connor, H., Hadfield, S., Hall, S., Lowden, K., & Plugor, R. (2017). *Young people in the labour market: Past, present, future*. Routledge.
 69. García-Granero, E. M., Piedra-Muñoz, L., & Galdeano-Gómez, E. (2018). Eco-innovation measurement: A review of firm performance indicators. *Journal of cleaner production*, 191, 304-317.
 70. Gibson, A. (2001), *Business Development Services – Core Principles and Future Challenges*, London: Small Enterprises Development.
 71. Giebel, M., & Kraft, K. (2019). The impact of the financial crisis on capital investments in innovative firms. *Industrial and Corporate Change*, 28(5), 1079-1099.
 72. Goswami, S., & Underwood, Q. (2022). *The Young Entrepreneur: How to Start A Business While You're Still a Student*. Kogan Page Publishers.
 73. Grabara, J., Hussain, H. I., & Szajt, M. (2020). Sustainable university development through sustainable human resources and corporate entrepreneurship: The role of sustainable innovation and work environment. *Amfiteatru Economic*, 22(54), 480-495.
 74. Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., Audretsch, D. B., & Moog, P. (2023). The impact of SME leader's psychological capital on strategic responses during crisis. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444231184481.
 75. Grupp, H., & Schubert, T. (2010). Review and new evidence on composite innovation indicators for evaluating national performance. *Research Policy*, 39(1), 67-78.
 76. Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. *International Journal of Production Economics*, 133(2), 662–676.
 77. Guzman, J., Oh, J. J., & Sen, A. (2020). What Motivates Innovative Entrepreneurs? Evidence from a Global Field Experiment. *Management Science*.
 78. Hadley, A. T. (1897). Francis A. Walker's Contributions to Economic Theory. *Political Science Quarterly*, Vol. 12, No. 2 (Jun., 1897), pp. 295-308.
 79. Harari, Y. N. (2018). *21 de lecții pentru secolul XXI*, București: Editura Polirom.
 80. Harari, Y. N. (2018). *Homo deus. Scurtă istorie a viitorului*. București: Editura Polirom.

81. Heine, P., Boettke, P., & Prychitko, D. (2016). Modul de gândire economic. Bizzkit. București.
82. Hauert, S. (2016). Building a startup ecosystem for robotics in Europe [Industrial activities]. *IEEE Robotics & Automation Magazine*, 23(3), 14-16.
83. Hauser, C., Siller, M., Schatzer, T., Walde, J., & Tappeiner, G. (2018). Measuring regional innovation: A critical inspection of the ability of single indicators to shape technological change. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 43-55.
84. Hayat, M. A., Chaudhry, M. A., Batool, M., Ghulam, H., Khan, A. R., Spulbar, C., ... & Criveanu, M. M. (2022). Turning Crisis into a Sustainable Opportunity Regarding Demand for Training and New Skills in Labor Market: An Empirical Analysis of COVID-19 Pandemic and Skills Upgradation. *Sustainability*, 14(24), 16785.
85. Heisig, J. P., Gesthuizen, M., & Solga, H. (2019). Lack of skills or formal qualifications? New evidence on cross-country differences in the labor market disadvantage of less-educated adults. *Social Science Research*, 83, 102314.
86. Hessels, J., Van Gelderen, M., & Thurik, R. (2008). Entrepreneurial aspirations, motivations, and their drivers. *Small business economics*, 31, 323-339.
87. Hochleitner, F. P., Arbussà, A., & Coenders, G. (2017). Inbound open innovation in SMEs: indicators, non-financial outcomes and entry-timing. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 204-218.
88. Hoogendoorn, B., van der Zwan, P., & Thurik, R. (2020). Goal heterogeneity at start-up: are greener start-ups more innovative? *Research Policy*.
89. Iacobuta, A. O., Mursa, G. C., Mihai, C., Cautisanu, C., & Cismas, L. M. (2019). Institutions and Sustainable Development: A Cross-Country Analysis. *Transformations in Business & Economics*, 18.
90. Ignat, I., Luță, Gh., Baci, L., Ciurcanu, R. și Cristescu, S. (2004). Micro și macroeconomie: concepte fundamentale și aplicații. Iași: Editura Sedcom Libris.
91. Ioannou, G. (2021). Employment, trade unionism, and class: the labour market in Southern Europe since the crisis. *Routledge*.
92. Ivanova, I., Strand, Ø., Kushnir, D., & Leydesdorff, L. (2017). Economic and technological complexity: A model study of indicators of knowledge-based innovation systems. *Technological forecasting and social change*, 120, 77-89.
93. Jaba, E., Chirianu, I. A., Balan, C. B., Robu, I. B., & Roman, M. D. (2016). The Analysis of the Effect of Women's Participation in the Labor Market on Fertility in European Union Countries using Welfare State Models. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 50(1).
94. Janger, J., Schubert, T., Andries, P., Rammer, C., & Hoskens, M. (2017). The EU 2020 innovation indicator: A step forward in measuring innovation outputs and outcomes?. *Research Policy*, 46(1), 30-42.
95. Joll, C., McKenna, C., McNabb, R., & Shorey, J. (2018). Developments in labour market analysis. *Routledge*.
96. Kanbur, R., & Svejnar, J. (Eds.). (2009). Labor markets and economic development. *Routledge*.
97. King, E. M., & Gunewardena, D. (2022). Human Capital and Gender Inequality in Middle-income Countries: Schooling, Learning and Socioemotional Skills in the Labour Market. *Routledge*.
98. Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: introducing focus groups. *Bmj*, 311(7000), 299-302.
99. Khlystova, O., & Kalyuzhnova, Y. (2023). The impact of the creative industries and digitalization on regional resilience and productive entrepreneurship. *The Journal of Technology Transfer*, 1-42.

100. Knize, V., Tobler, L., Christoph, B., Fervers, L., & Jacob, M. (2022). Workin'moms ain't doing so bad: Evidence on the gender gap in working hours at the outset of the COVID-19 pandemic. *Journal of Family Research*, 34(1), 161-192.
101. Kozminski, A. K. (2005). Flexibility-based competition: Skills and competencies in the new Europe. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 15(1), 35-47.
102. Kuhlmann, E., Falkenbach, M., Klasa, K., Pavolini, E., & Ungureanu, M. I. (2020). Migrant carers in Europe in times of COVID-19: a call to action for European health workforce governance and a public health approach. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_4), iv22-iv27.
103. Levi-Jakšić, M., Jovanović, M., & Petković, J. (2015). Technology entrepreneurship in the changing business environment—a triple helix performance model. *Amfiteatru Economic Journal*, 17(38), 422-440.
104. Li, Y. (2022). What Attracts College Students to Start a Business in Rural Areas?—A Qualitative Comparative Analysis from China. *Sustainability*, 14(22), 15459.
105. Loock, M. (2020). Unlocking the value of digitalization for the European energy transition: A typology of innovative business models. *Energy Research & Social Science*, 69, 101740.
106. Low, S. A., & Isserman, A. M. (2015). Where are the innovative entrepreneurs? Identifying innovative industries and measuring innovative entrepreneurship. *International Regional Science Review*, 38(2), 171-201.
107. Lucaci, A., Năstase, C., & Aceleanu, M. I. (2022). COVID-19 Pandemic and the Fourth Industrial Revolution: Opportunities to Shape a New Labour Market?. *Fostering Recovery through Metaverse Business Modelling*, 655.
108. Lucaci, A. (2021). The Evolution of Innovative Entrepreneurship Indicators in Europe. Implications for the Labour Market. *Resilience and Economic Intelligence Through Digitalization and Big Data Analytics*. Sciendo. <https://doi.org/10.2478/9788366675704-026>.
109. Lucaci, A., & Sarafescu, M. (2020). Entrepreneurship Education: Tool for Reducing Youth Unemployment. *Learning from Best Practices in European Countries. Economic Insights-Trends And Challenges*, 9(01), 51-58.
110. Lucaci, A., & Nastase, C. (2019). The circular economy: Importance and Evolution in European Union. *Theoretical and Applied Economics*, Vol. XXVI, Special Issue / 2019, Summer, p. 69-87.
111. Lucaci, A. (2019). Young People On The Labour Market In The Context Of The Eu Contemporary Economy. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(1 (29)), 58-65.
112. Luțac, Gh. (2016). Suport de curs - Piața europeană a muncii: teorie și politică în contextul noii economii. Retrieved from http://www.cse.uaic.ro/fisiere/Documentare/Suporturi_curs/III_Piata_muncii.pdf.
113. Macari, I. O. (2021). Educație profesională pentru integrarea pe piața muncii – introducere în practica de specialitate. Editura Universității "Alexandru Ioan Cuza" din Iași.
114. Malterud, K. (2001). Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The lancet*, 358(9280), 483-488.
115. Malthus, T. R. (1992). Eseu asupra principiului populației. București: Editura Științifică.
116. Marcon, A., & Ribeiro, J. L. D. (2021). How do startups manage external resources in innovation ecosystems? A resource perspective of startups' lifecycle. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 120965.

117. Maria Hagan, J., & Wassink, J. (2016). New skills, new jobs: Return migration, skill transfers, and business formation in Mexico. *Social Problems*, 63(4), 513-533.
118. Marshall, A. (2013). *Principles of Economics*. Eighth Edition. Retrieved from <http://www.library.fa.ru/files/Marshall-Principles.pdf>.
119. Marx, K.. *Capitalul*. Vol. 1-4. București: Editura Politică.
120. Máté, D., Sarıhasan, İ., & Dajnoki, K. (2017). The relations between labour market institutions and employment of migrants. *Amfiteatru Economic*, 19(46), 806.
121. Matei, M. (2010). Innovation efficiency analysis for Romania. *Economic computation and economic cybernetics studies and research*, 44(3), 193-204.
122. Mênigbêto, E. (2018). Modelling the Triple Helix of university-industry-government relationships with game theory: Core, Shapley value and nucleolus as indicators of synergy within an innovation system. *Journal of Informetrics*, 12(4), 1118-1132.
123. Michael, S. C. (2007). Entrepreneurship, growth, and Adam Smith. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(3-4), 287-289.
124. Militaru, E., Vasilescu, M. D., Cristescu, A., & Popescu, M. E. (2018). The Relationship between Self-Perceived Health and Labour Market Outcomes in Romania. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 52(4).
125. Mole, K., & Ram, M. (2017). *Perspectives in entrepreneurship: A critical approach*. Bloomsbury Publishing.
126. Moreland, N. (2006). *Entrepreneurship and Higher Education: An Employability Perspective*, New York: The Higher Education Academy.
127. Moretti, E. (2012). *The new geography of jobs*. Houghton Mifflin Harcourt.
128. Moore, D. S., McCabe, G., Alwan, L. C., Craig, B. A., & Duckworth, W. M. (2012). *The Practice of Statistics for Business and Economics*. Third International Edition, W. H. Freeman and Company.
129. Moreira, J., Silva, M. J., Simões, J., & Sousa, G. (2012). Drivers of marketing innovation in Portuguese firms. *Amfiteatru Economic Journal*, 14(31), 195-206.
130. Moser, A., & Korstjens, I. (2018). Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *European journal of general practice*, 24(1), 9-18.
131. Murmann, M., Salmivaara, V., & Kibler, E. (2023). How does late-career entrepreneurship relate to innovation?. *Research Policy*, 52(6), 104763.
132. Mursa, G. C., Iacobuta, A. O., Socoliuc, O. R., Clipa, R. I., & Butiseaca, A. (2018). Youth Unemployment Among EU Countries-A Challenge for Sustainable Growth and Social Cohesion. *Transformations in Business & Economics*, 17.
133. Musinszki, Z., Vallasek, M., Mélypataki, G., Csolák, E. H., & Lipták, K. (2020). Workaholism and a new generation–Labour market survey among Hungarian and Romanian youth. *Amfiteatru Economic*, 22(14), 1227-1242.
134. Nair, S. R. (2019). The link between women entrepreneurship, innovation and stakeholder engagement: A review. *Journal of Business Research*.
135. Nastase, C., Chașovschi, C. E., & Scutariu, A. L. (2019). Municipal waste management in Romania in the context of the EU. A stakeholders' perspective. *Technological and Economic Development of Economy*, 1-27.
136. Nastase, C., Popescu, M., Boghean, C., & Scutariu, A. L. (2008). *Macroeconomie: concepte fundamentale*. București: Editura Didactică și Pedagogică.
137. Năstase, C., & Kajanus, M. (2009). The impact of the global crisis on SME and entrepreneurship behavior–Romania and Finland cases. *Amfiteatru Economic*, 3, 752-753.
138. Nitu-Antonie, R. D., Sirghi, N., Hatega, C. D., Feder, E. S., & Ramona Socoliuc, O. (2014). Education-Vector of Entrepreneurship Development. *Transformations in Business & Economics*, 13.

139. Noel, J., & Qenani, E. (2013). New age, new learners, new skills: what skills do agribusiness graduates need to succeed in the knowledge economy?. *International Food and Agribusiness Management Review*, 16(1030-2016-82938), 17-36.
140. Novo-Corti, I., Picatoste, X., & Țîrcă, D. M. (2019). Sustainable Economic Development: Some Reflections on Access to Technology as a Matter of Social Engagement. *The International Research & Innovation Forum*, 469-477.
141. Novo-Corti, I., Badea, L., Tirca, D. M., & Aceleanu, M. I. (2018). A pilot study on education for sustainable development in the Romanian economic higher education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(4), 817-838.
142. O'Brien, B. C., Harris, I. B., Beckman, T. J., Reed, D. A., & Cook, D. A. (2014). Standards for reporting qualitative research: a synthesis of recommendations. *Academic medicine*, 89(9), 1245-1251.
143. Oláh, J., Halasi, G., Szakály, Z., Popp, J., & Balogh, P. (2017). The Impact of International Migration on the Labor Market-A Case Study from Hungary. *Amfiteatru Economic*, 19 (46), 790-805.
144. Otrachshenko, V., Popova, O., Nikolova, M., & Tyurina, E. (2022). COVID-19 and entrepreneurship entry and exit: Opportunity amidst adversity. *Technology in Society*, 71, 102093.
145. Oyelola, O.T., Igwe, N. Chris, Ajiboshin I.O., & Peluola S.B. (2014). Entrepreneurship Education: Solution to Youth Unemployment in Nigeria. *Journal of Poverty, Investment and Development*, Vol.5, p. 149-157.
146. Passiante, G. (Ed.). (2020). *Innovative Entrepreneurship in Action: From High-Tech to Digital Entrepreneurship* (Vol. 45). Springer Nature.
147. Peng, F., Anwar, S., & Kang, L. (2017). New technology and old institutions: An empirical analysis of the skill-biased demand for older workers in Europe. *Economic Modelling*, 64, 1-19.
148. Pérez-Luño, A., Aguilar-Caro, R., & Muñoz-Doyague, M. F. (2023). The influence of personality and team-member exchange on creativity: a gendered approach. *Gender in Management: An International Journal*.
149. Picatoste, J., Pérez-Ortiz, L., & Ruesga-Benito, S. M. (2018). A new educational pattern in response to new technologies and sustainable development. *Enlightening ICT skills for youth employability in the European Union. Telematics and Informatics*, 35(4), 1031-1038.
150. Pinzón, N., Montero, J., & González-Pernía, J. L. (2021). The influence of individual characteristics on getting involved in an entrepreneurial team: The contingent role of individualism. *International entrepreneurship and management journal*, 1-38.
151. Popescu, B., Vale, S., & Chirita, N. (2015). The analysis and modeling of the feedback process of the labor market: a dynamic model on Portugal's national economy. *The analysis and modeling of the feedback process of the labor market: a dynamic model on Portugal's national economy*, (3), 85-104.
152. Potluri, S, Phani, B. V. (2020), Incentivizing green entrepreneurship: A proposed policy prescription (a study of entrepreneurial insights from an emerging economy perspective), *Journal of Cleaner Production*, Vol. 259, 120843.
153. Prelipcean, G., & Boscoianu, M. (2020). „Risk analysis of a hedge fund oriented on sustainable and responsible investments for emerging markets”, „Amphitheatre Economic”, Volume: 22, Issue: 55, pp: 653-667, DOI: 10.24818. EA/2020/55/653.
154. Prelipcean, G. (2017). Core-Periphery Patterns across the European Union. *Case Studies and Lessons from Eastern and Southern Europe. Eastern Journal of European Studies* 8 (2), p. 205-209.

155. Prelipcean, G., & Boscoianu, M. (2010). The Impact of Innovation on Supporting SMES Performances in Crisis Situations. *Metalurgia*, 62(5).
156. Prochazkova, P. T., Krechovska, M., & Lukas, L. (2015). Effectiveness of entrepreneurship policies: some evaluation research perspectives. *Amfiteatru Economic Journal*, 17(39), 706-722.
157. Ratten, V. (2022). *Entrepreneurial Innovation*. Berlin: Springer.
158. Redondo-Rodríguez, L., Yábar, D. C. P. B., & Díaz-Garrido, E. (2023). Impact of technological innovation on digital entrepreneurship and the effects on the economy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1-26.
159. Reynolds, L. G. (1964). *Labor Economics and Labor Relations*. New Jersey: Prentice-Hall.
160. Ricardo, D. (1959). *Despre principiile economiei politice și impunerii*. București: Editura Academiei Române.
161. Roig-Tierno, N., Alcázar, J., & Ribeiro-Navarrete, S. (2015). Use of infrastructures to support innovative entrepreneurship and business growth. *Journal of Business Research*, 68(11), 2290–2294.
162. Ryan, P. (2019), *Impact Imperative. Innovation, Entrepreneurship, and Investing to Transform the Future*, Hardback, Editura Greenleaf Book Group LLC.
163. Sadasivan, E., Manoharan, K., Das, M., & Bhattacharya, S. (2022). Rural Employment Through Product Development: Entrepreneurial Framework for Grassroot Level Innovations. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-21.
164. Sapsford, D., & Tzannatos, Z. (1993). *The economics of the labour market* (p. 408). London: Macmillan.
165. Santarelli, E., & Vivarelli, M. (2007). Entrepreneurship and the process of firms' entry, survival and growth. *Industrial and corporate change*, 16(3), 455-488.
166. Schuss, E. (2018). The impact of language skills on immigrants' labor market integration: A brief revision with a new approach. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 18(4), 20170280.
167. Serra, L., Silva, J. I., & Vall-Llosera, L. (2022). The unemployment effects of closing non-essential activities during the COVID-19 lockdown: The Spanish municipalities. *Economic Analysis and Policy*, 76, 806-819.
168. Serio, R. G., Dickson, M. M., Giuliani, D., & Espa, G. (2020). Green Production as a Factor of Survival for Innovative Startups: Evidence from Italy. *Sustainability*, 12, 9464.
169. Sipos, G. L., & Ionescu, A. (2017). The Influence of Corporate Governance on Innovation Dimensions-Case Study of European Emergent Countries. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 51(4).
170. Sîrghi, N. (2013). The theory of the firm and the evolutionary games. *The Annals of the University of Oradea*, 22(1), 533-542.
171. Shane, S., Venkaṭaraman, S. (2000), The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy Of Management Review*, Volume: 25 , Issue: 1 , Pages: 217-226 .
172. Shane, S. (2009). Why encouraging more people to become entrepreneurs is bad public policy. *Small business economics*, 33, 141-149.
173. Śledzik, K. (2013). Schumpeter's View on Innovation and Entrepreneurship. *SSRN Electronic Journal*.
174. Smith, M. L., Anýžová, P., & Matějů, P. (2022). Returns to cognitive skills: new evidence from 14 nations. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 35(2), 323-345.
175. Smol, M., Kulczycka, J., & Avdiushchenko, A. (2017). Circular economy indicators in relation to eco-innovation in European regions. *Clean Technologies and Environmental Policy*, 19, 669-678.

176. Smith, A. (2011). *Avuția Națiunilor*. București: Editura Publica.
177. Sommarribas, A., & Nienaber, B. (2021). Migration and mobility of third-country national labour workers to and inside Europe during the Covid-19 pandemic—a legal analysis. *Comparative migration studies*, 9(1), 22.
178. Spulber, D. F. (2014). *The Innovative Entrepreneur*, Cambridge University Press.
179. Steinhardt, M. F. (2011). The wage impact of immigration in germany-new evidence for skill groups and occupations. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 11(1).
180. Stiglitz, J., & Walsh, C. (2005). *Economie*, București: Editura Economică.
181. Strobel, T. (2014). Directed technological change, skill complementarities and sectoral productivity growth: evidence from industrialized countries during the new economy. *Journal of Productivity Analysis*, 42, 255-275.
182. Szopik-Decpzyńska, K., Kędzierska-Szczepaniak, A., Szczepaniak, K., Cheba, K., Gajda, W., & Ioppolo, G. (2018). Innovation in sustainable development: an investigation of the EU context using 2030 agenda indicators. *Land use policy*, 79, 251-262.
183. Taques, F. H., López, M. G., Basso, L. F., & Areal, N. (2021). Indicators used to measure service innovation and manufacturing innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(1), 11-26.
184. Thomassen, M. L.; Løje, H.; Basaiawmoit, R. V (2018). Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship, connected in theory separated in practice: - Can we strengthen engineering education by understanding the overlaps and the differences between the four concepts in an educational context. *Proceedings of the 46th SEFI Annual Conference 2018*.
185. Toffler, A. (1983). *Al treilea val*. București: Editura Politică.
186. Tougeron, K., & Hance, T. (2021). Impact of the COVID-19 pandemic on apple orchards in Europe. *Agricultural Systems*, 190, 103097.
187. Tripathi, N., Oivo, M., Liukkunen, K., & Markkula, J. (2019). Startup ecosystem effect on minimum viable product development in software startups. *Information and Software Technology*, 114, 77-91.
188. Trufin, E., & Lucaci, A. (2022). The impact of the Covid-19 pandemic on entrepreneurship. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 22(1 (35)), 18-25.
189. Țîrcă, D. M., Novo-Corti, M. I., Aceleanu, M., Serban, A., & Grecu, E. (2015). Employment Policies for a Green Economy at the European Union Level. *Sustainability* 7(7):9231-9250.
190. Ulceluse, M., & Bender, F. (2022). Two-tier EU citizenship: Disposable Eastern European workers during the COVID-19 pandemic. *Organization*, 29(3), 449-459.
191. Urbaniec, M. (Ed.). (2022). *The Digital Economy and the European Labour Market*. Taylor & Francis.
192. Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small business economics*, 29(4), 351-382.
193. Vasilescu, M. D., Serban, A. C., Dimian, G. C., Aceleanu, M. I., & Picatoste, X. (2020). Digital divide, skills and perceptions on digitalisation in the European Union—Towards a smart labour market. *PloS one*, 15(4).
194. Velasco, M. S. (2012). More than just good grades: candidates' perceptions about the skills and attributes employers seek in new graduates. *Journal of Business Economics and Management*, 13(3), 499-517.
195. Vieira, E. S. (2023). The influence of research collaboration on citation impact: the countries in the European Innovation Scoreboard. *Scientometrics*, 1-25.

196. Warman, C., Sweetman, A., & Goldmann, G. (2015). The portability of new immigrants' human capital: language, education, and occupational skills. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 1), S64-S79.
197. Webster, A., Khorana, S., & Pastore, F. (2021). The labour market impact of COVID-19: early evidence for a sample of enterprises from Southern Europe. *International Journal of Manpower*, 43(4), 1054-1082.
198. Wennekers, S., Van Wennekers, A., Thurik, R., & Reynolds, P. (2005). Nascent entrepreneurship and the level of economic development. *Small business economics*, 24, 293-309.
199. Woźniak-Jęchorek, B., & Marchewka-Bartkowiak, K. (Eds.). (2023). *Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries: COVID-19 and the Future of Work*. Taylor & Francis.
200. Xiao, L., Ohayon, D., McKenzie, I. A., Sinclair-Wilson, A., Wright, J. L., Fudge, A. D., ... & Richardson, W. D. (2016). Rapid production of new oligodendrocytes is required in the earliest stages of motor-skill learning. *Nature neuroscience*, 19(9), 1210-1217.
201. Youssef, A. B., Boubaker, S., & Omri, A. (2018). Entrepreneurship and sustainability: The need for innovative and institutional solutions. *Technological Forecasting and Social Change*, 129, 232-241.
202. Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. *Journal of business venturing*, 26(5), 521-536.
203. Zhou, J. (2015). *The Oxford handbook of creativity, innovation, and entrepreneurship*. Oxford University Press.
204. Zygmunt, A. (2019). External linkages and intellectual assets as indicators of firms' innovation activities: results from the Czech Republic and Poland. *Oeconomia Copernic*, 10 (2), 291–308.

Rapoarte:

205. Comisia Europeană (2014). *Horizon 2020 pe scurt. Programul cadru pentru cercetare și inovare al Uniunii Europene*. Retrieved from https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/default/files/H2020_RO_KI0213413RON.pdf.
206. Comisia Europeană (2015). *COSME – programul european pentru IMM-uri*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/9783>.
207. Comisia Europeană (2019). *Raport al Comisiei către Consiliul și Parlamentul European privind evaluarea intermediară a Programului pentru competitivitatea întreprinderilor mici și mijlocii*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019DC0468&from=ES>.
208. Comisia Europeană (2020). *What is Horizon 2020?* Retrieved from <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-horizon-2020>.
209. Comisia Europeană (2021). *Programme for the Competitiveness of Enterprises and small and medium-sized enterprises (COSME) - Projects and results*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-results;programCode=COSME>.
210. Comisia Europeană (2021a). *About Enterprise Europe Network*. Retrieved from <https://een.ec.europa.eu/about/about>.
211. Comisia Europeană (2021b). *Success stories*. Retrieved from <https://een.ec.europa.eu/success-stories>.

212. Comisia Europeană (2021c). Fondurile structurale și de investiții europene. Retrieved from https://ec.europa.eu/regional_policy/ro./funding/.
213. Comisia Europeană (2021d). European Regional Development Fund. Retrieved from https://ec.europa.eu/regional_policy/ro/funding/erdf/.
214. Comisia Europeană (2021e). Fondul Social European. Retrieved from <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=ro>.
215. Comisia Europeană (2021f). Fondul de coeziune. Retrieved from https://ec.europa.eu/regional_policy/ro/funding/cohesion-fund/.
216. Comisia Europeană (2021f). Dezvoltarea rurală. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/rural-development_ro.
217. Comisia Europeană (2021g). Oceans and fisheries. Retrieved from https://ec.europa.eu/oceans-and-fisheries/ocean/sea-basins/arctic-ocean_en.
218. Comisia Europeană (2021h). The EU Blue Economy Report 2021. Retrieved from https://blueindicators.ec.europa.eu/sites/default/files/2021_06_BlueEconomy_Report-2021.pdf.
219. Comisia Europeană (2021i). 2021 SME Country Fact Sheet – Romania. Retrieved from <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46088>.
220. Comisia Europeană (2021j). Annual Report on European SMEs 2020/2021. Retrieved from <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/46062>.
221. Comisia Europeană, 2023. Strategia privind egalitatea de sex. Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro.
222. European Investment Bank (2021). Presentation of the European Investment Bank. Retrieved from <https://www.eib.org/en/index.htm>.
223. European Investment Fund (2021). Supporting entrepreneurship and innovation in Europe. Retrieved from <https://www.eif.org/index.htm>.
224. European Migration Law, 2019. Free movement of people. Retrieved from <http://www.europeanmigrationlaw.eu/en/free-movement-of-people>.
225. European Network for Rural Development (2017). Priority & Focus Area Summaries. Retrieved from https://enrd.ec.europa.eu/policy-in-action/rural-development-policy-figures/priority-focus-area-summaries_en.
226. European Network for Rural Development (2021). Projects & Practice. Retrieved from https://enrd.ec.europa.eu/projects-practice_en?page=10.
227. Eurofond, 2017. Labour market research. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/labour-market-research>.
228. Fonduri structurale (2019). Bilanțul „Programului Româno-Elvețian pentru IMM-uri” și „Serviciilor integrate de export pentru IMM-urile din România”. Retrieved from <https://www.fonduri-structurale.ro/stiri/22193/bilanțul-programului-romano-elvetian-pentru-imm-uri-si-serviciilor-integrate-de-export-pentru-imm-urile-din-romania>.
229. IMMNordEst (2020). Programul de dezvoltare și modernizare a activităților de comercializare a produselor și serviciilor de piață 2020. Retrieved from <https://www.immnordest.ro/programul-de-dezvoltare-si-modernizare-a-activitatilor-de-comercializare-a-produselor-si-serviciilor-de-piata-2020/>.
230. International Labour Organization (2023). World Employment and Social Outlook. The value of essential work. Retrieved from <https://www.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/weso2023-key-workers#home>.
231. International Labour Organization (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people. Retrieved from https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang--en/index.htm.

232. International Labour Organization (2022). Policy sequences during and after COVID-19: A review of labour market policy patterns. Retrieved from https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_849468/lang--en/index.htm.
233. International Labour Market (2021). Working from home: From invisibility to decent work. Retrieved from https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_765806/lang--en/index.htm.
234. International Labour Market (2020). Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis. Retrieved from https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_742725/lang--en/index.htm.
235. International Labour Market (2020). COVID-19 and Enterprises Briefing Note [No. 17]. Retrieved from https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_744253/lang--en/index.htm.
236. International Labour Market (2018). Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes. Retrieved from https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm.
237. International Labour Organization (2016). Key Indicators of the Labour Market. Ninth edition. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf.
238. Ministerul Economiei, Antreprenoriatului și Turismului (2017). Programul COSME. Retrieved from <http://www.imm.gov.ro/ro/programul-cosme/>.
239. OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
240. Parlamentul European (2021). Orizont Europa: cum investește UE în știință (infografice). Retrieved from <https://www.europarl.europa.eu/news/ro/headlines/economy/20210422STO02652/orizont-europa-cum-investeste-ue-in-stiinta-infografice>.
241. Parlamentul European (2021a). Fondul de coeziune. Retrieved from <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/96/fondul-de-coeziune>.
242. Parlamentul European (2021b). Întreprinderile mici și mijlocii. Retrieved from <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/ro/sheet/63/intreprinderile-mici-si-mijlocii>.
243. World Trade Organization (2019). Making globalization more inclusive. Lessons from experience with adjustment policies. Retrieved from https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/makingglobalinc_e.pdf

Site-uri:

244. Cambridge Dictionary. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/labour-market>.
245. CEED (2019). Romania. Retrieved from <https://ceed-global.org/romania/>.
246. Comisia Europeană (2020). Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică, și favorabilă incluziunii. Bruxelles.
247. Entrepreneur Handbook. What is an entrepreneur. Retrieved from <https://entrepreneurhandbook.co.uk/define-entrepreneur/>.
248. Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat>
249. Hans Economics. Entrepreneurship: From Opportunity Discovery to Judgment. Retrieved from <https://hanseconomics.com/2012/08/15/from-opportunity-discovery-to-judgment/>.

250. Investopedia (2021). Why entrepreneurship is important to the Economy. Retrieved from <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/101414/why-entrepreneurs-are-important-economy.asp>.
251. Investopedia. Joseph Schumpeter. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/j/joseph-schumpeter.asp>.
252. Innovation Policy Platform. Innovative Entrepreneurship. Retrieved from <http://www.innovationpolicyplatform.org/www.innovationpolicyplatform.org/content/innovative-entrepreneurship/index.html>.
253. Mises Institute. Ludwig von Mises on the Difference Between Entrepreneurs and Managers. Retrieved from <https://mises.org/wire/ludwig-von-mises-difference-between-entrepreneurs-and-managers>.
254. McKinsey Global Institute (2023). Generative AI and the future of work in America. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/generative-ai-and-the-future-of-work-in-america>.
255. McKinsey Global Institute (2021). The future of work after COVID-19. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
256. McKinsey Global Institute (2021). Building workforce skills at scale to thrive during—and after—the COVID-19 crisis. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis>.
257. McKinsey Global Institute (2020). The future of work in Europe. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>.
258. The library of Economics and Liberty. Israel Kirzner. Retrieved from <https://www.econlib.org/library/Enc/bios/Kirzner.html>.
259. UNESCO Institute for Statistics (2011). International Standard Classification of Education. ISCED 2011. Retrieved from <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>.
260. Universitatea Indiana (2023). Retrieved from <https://oneill.indiana.edu/faculty-research/directory/profiles/faculty/full-time/audretsch-david.html>.
261. University of Saskatchewan, Chapter 9 – Innovation and Entrepreneurship. Retrieved from <https://openpress.usask.ca/entrepreneurshipandinnovationtoolkit/chapter/chapter-9-innovation-and-entrepreneurship/>.

ANEXE

Anexa 1

Cercetare privind impactul Industriei de software și servicii IT în economia județului Suceava

Cercetarea de față este realizată în cadrul demersului doctoral și are ca scop demonstrarea faptului că Industria de software și servicii IT este un model de antreprenariat inovativ ce susține dezvoltarea socio-economică a județului Suceava.

Răspunsurile pe care le veți oferi prin intermediul acestei cercetări se vor utiliza exclusiv în scopuri științifice și vă asigurăm de confidențialitatea lor. Participarea la această cercetare este una voluntară iar prin completarea chestionarului vă exprimați acordul de a participa. Nu există răspunsuri bune sau răspunsuri rele la întrebări.

Completarea chestionarului durează, în medie, 10 minute.

IMPORTANT! Chestionarul este dedicat strict angajaților din companiile de software și servicii IT.

Calitatea cercetării depinde de participarea dumneavoastră, de aceea suntem recunoscători pentru timpul acordat!

ÎNCEPEȚI CHESTIONARUL ACUM

I. Cercetare

1. Cât de confortabil este mediul de lucru în compania în care lucrați?

Deloc confortabil				Extrem de confortabil
1	2	3	4	5

2. Cât de mulțumit(ă) sunteți de salariul pe care îl obțineți în compania în care lucrați?

Foarte nemulțumit(ă)				Foarte mulțumit(ă)
1	2	3	4	5

3. Sunteți mulțumit(ă) de beneficiile suplimentare pe care vi le oferă compania în care lucrați?

Foarte nemulțumit(ă)				Foarte mulțumit(ă)
1	2	3	4	5

4. Cum ați descrie relația cu colegii de muncă?

Foarte rea				Foarte bună
1	2	3	4	5

5. Sunt mulțumit(ă) de cultura ce predomină la locul meu de muncă:

Deloc de acord

Nu sunt de acord

Neutru

De acord

Total de acord

6. Compania în care lucrați și industria de software și servicii IT, în general, contribuie din punct de vedere economic la dezvoltarea județului Suceava?

Contribuie foarte puțin economic				Contribuie foarte mult economic
1	2	3	4	5

7. Compania în care lucrați și industria de software și servicii IT, în general, influențează următoarele domenii economice din județul Suceava?

Domenii de activitate	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
Industrie					
Comerț					
Transport					
Construcții					
Sănătate					
Învățământ					
HoReCa					
Turism de afaceri					
Instituții financiar bancare					
Cercetare și inovare					
Servicii profesionale (de exemplu, servicii de contabilitate)					
Servicii pentru populație					
Utilități					

8. Compania în care lucrez și industria de software și servicii IT, în general, creează locuri de muncă în județul Suceava?

Dezacord puternic				Acord puternic
-------------------	--	--	--	----------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Compania în care lucrez și industria de software și servicii IT, în general, susține crearea de locuri de muncă în următoarele domenii din județul Suceava:

	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
Industria de software și servicii IT					
Industrie (industria alimentară, industria lemnului, industria textilă, ș.a.)					
Servicii financiar-bancare					
Servicii medicale private					
Educație (grădinițe și școli private, cursuri de formare profesională, ș.a.)					
Servicii de divertisment (cinematografe, teatre, ș.a.)					
HoReCa (restaurante, hoteluri, cafenele)					
Construcții (construcții civile, construcții industriale, construcții drumuri, ș.a.)					
Piața imobiliară					
Cercetare, dezvoltare și inovare (afaceri în domeniul medical, IT, ș.a.)					
Nutriție și dietetică					
Kinetoterapie și tehnică de masaj					
Transport (transport aerian, taxi, curierat, ș.a.)					
Servicii de consultanță (consultanță în afaceri, consultanță educațională, ș.a.)					
Servicii profesionale					

10. Conform statisticilor Uniunii Europene, aproximativ 28% dintre cetățenii României dețin competențe digitale de bază și doar 2,6% dintre angajați sunt experți în domeniul digital. Cât de importante considerați că sunt competențele digitale pentru dezvoltarea pieței muncii în județul Suceava?

	Deloc importante	Puțin importante	Oarecum importante	Foarte importante	Esențiale
Competențe digitale pentru toți					
Competențe digitale pentru forța de muncă activă					
Competențe digitale pentru profesioniștii din industria de software și servicii IT					
Competențe digitale în educație					

11. Tranziția către o societate digitală necesită existența unei populații calificate în domeniul digital. Cât de importante sunt următoarele competențe digitale pentru dezvoltarea pieței muncii din județul Suceava, luând în vedere faptul că multe dintre locurile de muncă necesită în prezent competențe digitale?

	Deloc importante	Puțin importante	Oarecum importante	Foarte importante	Esențiale
Competențe în domeniul informației și al datelor (programare, utilizare calculator, analiza și interpretarea de date, design digital, marketing digital, statistică, ș.a.)					
Competențe în crearea de conținut digital (creativitate, design digital, marketing digital, ș.a.)					
Competențe de comunicare și colaborare (colaborare cu persoane prin					

intermediul tehnologiilor digitale, comunicarea în Social media, ș.a.)					
Competențe de management (management de proiect, comunicare digitală, utilizare echipamente digitale, ș.a.)					
Competențe în rezolvarea de probleme (gândire analitică, gândire algoritmică, gândire agilă, ș.a.)					

12. Compania mea sprijină procesul de digitalizare în următoarele sectoare?

	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu știu
Digitalizarea sectorului public						
Digitalizarea sectorului privat						
Digitalizarea societății civile (indivizi, grupuri de indivizi, organizații, asociații, ș.a.)						

13. Capacitatea de inovare a României înregistrează performanțe foarte scăzute iar inovarea este esențială pentru dezvoltarea industriei de software și servicii IT. Compania mea încurajează procesul de inovare în rândul angajaților?

Încurajează foarte puțin				Încurajează foarte mult
1	2	3	4	5

14. Cum caracterizați tehnologiile pe care le utilizați în compania în care lucrați?

	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
Inovatoare					
Actuale					
Competitive					

15. Compania în care lucrezi încurajează următoarele acțiuni de dezvoltare profesională în rândul angajaților?

	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
Să fie deschiși la schimbare					
Să fie creativi					
Să fie originali					
Să fie pozitivi					
Să își lărgescă rețeaua profesională					
Să își asume riscuri					
Să participe la cursuri și workshopuri de specializare și perfecționare					
Să participe la programe de certificare pe noi teme					
Să colaboreze și să lucreze în echipă					
Să dezvolte produse inovative					
Să dezvolte produse sustenabile					
Să studieze tehnologii noi					
Să transfere cunoștințele și experiența colegilor					
Să participe la programe de mentorat					
Să se implice în activități de cercetare					
Să fie adaptabili la provocările de pe piață					

16. În ce măsură următoarele acțiuni descriu modul dumneavoastră de lucru?

	În foarte mică măsură	În mică măsură	Într-o oarecare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură
--	-----------------------	----------------	------------------------	----------------	-----------------------

Gestionez timpul de lucru eficient					
Alternez perioadele de lucru cu pauze scurte					
Mă concentrez foarte bine pe sarcinile de lucru					
Finalizez sarcinile de lucru conform programului					
Îmi organizez sarcinile și spațiul de lucru					
Păstrez un echilibru între viața profesională și cea personală					
Practic exerciții fizice și de concentrare					
Practic hobby-uri în timpul liber					

17. Cât de satisfăcut sunteți de următoarele aspecte din sfera socio-economică a județului Suceava?

	Foarte nesatisfăcut	Nesatisfăcut	Neutru	Satisfăcut	Foarte satisfăcut
Nivelul de dezvoltare al economiei locale					
Nivelul de calitate al vieții					
Nivelul de educație					
Infrastructura					

digitală					
Infrastructura turistică					
Nivelul de inovare					
Prezența investitorilor străini					

18. Cât de importante sunt următoarele acțiuni pentru companiile de software și servicii IT din județul Suceava?

	Deloc importante	Puțin importante	Oarecum importante	Foarte importante	Esențiale
Construcția de clădiri de birouri moderne					
Dezvoltarea unei infrastructuri moderne					
Colectarea selectivă a deșeurilor					
Dezvoltarea serviciilor de sănătate private (clinici private moderne, asigurări private de sănătate, ș.a.)					
Dezvoltarea serviciilor de educație (grădinițe și școli private, ș.a.)					
Introducerea de ore obligatorii de programare la toate specializările din universități					
Stoparea migrației tinerilor în alte orașe pentru realizarea studiilor					
Crearea unor parteneriate între universitate și companiile					

private din industria software și servicii IT					
Dezvoltarea unor servicii bancare avantajoase (credite avantajoase, ș.a.)					
Amenajarea unor zone de agrement moderne					
Dezvoltarea infrastructurii de turism					
Acordarea de stimulente fiscale pentru cercetare- dezvoltare- inovare					
Acordarea scutirii de impozit a veniturilor din salarii					
Elaborarea de măsuri publice de susținere a industriei de software și servicii IT					
Finanțări pentru programe de educație privată în domeniul IT					

II. Informații generale

Domeniul funcției:

IT
 HR și recrutare
 Marketing
 Finanțe / Contabilitate
 Suport clienți
 Proiecte
 Management
 Business Analyst / Data Analyst

Experiența în domeniu:

Mai puțin de 2 ani

2 – 5 ani

6 – 10 ani

11 – 15 ani

16 – 20 ani

Peste 20 de ani

Sistemul de lucru pe care îl practici în mod uzual în companie:

Cu prezență fizică la birou

La domiciliu

Mod de lucru hibrid (am lucrat și la birou, cât și acasă)

Vârsta dumneavoastră:

Sub 20 ani

Între 21 și 30 de ani

Între 31 și 40 de ani

Între 41 și 50 de ani

Între 51 și 60 ani

Peste 60 ani

Genul dumneavoastră:

Feminin

Masculin

Nivelul de educație (se va alege ultimul nivel de educație absolvit):

Învățământ liceal sau postliceal

Studii universitare de licență sau echivalente

Studii universitare de master sau echivalente

Studii universitare de doctorat

Vă mulțumim pentru participarea dumneavoastră la această cercetare!

The background is a solid dark blue. It features several abstract geometric elements: a large, light blue curved band in the upper right; a diagonal band of a slightly different shade of blue running from the top left towards the bottom right; a thin, light blue line forming a large triangle that points towards the bottom right; and a circular area in the bottom left corner filled with a pattern of small, light blue dots of varying sizes.

ISBN 978-973-666-858-6