

DEZVOLTAREA CAPITALUL UMAN - CONDIȚIE DE ASIGURARE A COMPETITIVITĂȚII PE PIAȚA MUNCII ÎNTR-O ECONOMIE BAZATĂ PE CUNOAȘTERE

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT - A CONDITION FOR ENSURING COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET IN A KNOWLEDGE-BASED ECONOMY

Cezara ABRAMIHIN,
doctor în economie, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică

SUMMARY

Competitiveness plays an important role in any market segment. The labor market is no exception. Here many aspects of the employer-employee relationship are determined by the employee's competitiveness. Technological development in recent decades as well as the phenomenon of globalization, have led institutions and specialists around the world to seek the skills that everyone needs to successfully integrate into social life in a knowledge-based economy in order to ensure economic development, better jobs and greater social cohesion.

Keywords: skills, abilities, human capital, competitiveness, competition, key skills, labor market, lifelong learning.

Capitalul uman este o sumă de trăsături, toate cunoștințele, talentele, abilitățile, dar și experiența, inteligența, educația, judecata și înțelepciunea deținute individual și colectiv de către indivizii unei populații.

Competitivitatea este capacitatea unei persoane sau a unui grup de oameni de a câștiga în concurența pentru bunurile economice. Este necesar să se facă distincția între competitivitatea capitalului uman al individului și competitivitatea persoanei însuși pe piața muncii. Prima este legată de potențialul său de a obține succese în angajare sau în dezvoltarea carierei; a doua - de realizarea acestui potențial, care depinde atât de factorii obiectivi cât și de cei subiectivi: productivitatea muncii, atitudinile șefilor, discriminări posibile și propriul comportament. Capitalul uman competitiv al unui angajat este proprietatea nu numai a lui, ci și, de regulă, a întregii organizații, care la rândul său este interesată în valorificarea acestuia.

Competitivitatea agenților economici joacă un rol important pe orice segment de piață. Piața muncii nu este o excepție. Aici multe aspecte ale relației dintre angajator și angajat sunt determinate de competitivitatea angajatului. Angajatorii concurează între ei pentru lucrătorii potriviți. Potențialii angajați concurează și ei între ei. Concurența dintre ei apare încă din perioada căutării unui loc de muncă și, evident, în procesul selecției. Concurența poate apărea și după angajare, atunci când angajații concurează între ei pentru un nivel anumit de remunerare, pentru avansare în carieră, leadership, pentru sfera de influență, pentru apropierea față de șefi etc.

Câștigă cel care este mai competitiv.

De ce factori depinde competitivitatea unui angajat, cine și de ce este interesat să o sporească?

Competitivitatea capitalului uman al angajatului. Cel mai semnificativ, de fapt, factorul cheie al competitivității angajatului este capitalul său uman, care poate fi definit ca o măsură a capacității persoanei de a genera venituri [1]. Prin urmare, multe componente ale capitalului uman al unui angajat vor fi, de asemenea, simultan factori ai competitivității acestuia pe piața muncii.

Factorii competitivității individului pot fi împărțiți în:

- cei care nu depind de comportamentul lui (de exemplu, fizicul persoanei sau abilități moștenite de la părinți etc.);

- cei pe care persoana le-a dobândit prin sacrificii și eforturi, adică prin investiții în calitățile și abilitățile sale naturale.

Este necesar să se facă distincția între două concepte: competitivitatea capitalului uman al persoanei și competitivitatea persoanei însuși pe piața muncii. Diferența dintre ele nu este atât de evidentă, dar la o examinare mai atentă, se observă, că este vorba de diferite interpretări ale investițiilor în capitalul uman. De obicei, capitalul uman este evaluat luând în considerare potențialul unei persoane în activitatea sa economică; investițiile în capitalul uman cresc anume capacitatea unei persoane de a câștiga mai mulți bani, de a primi un pachet social mai semnificativ etc.

Competitivitatea capitalului uman al unei persoane este direct legată de potențialul acesteia de a obține succes în concurență cu alte persoane. Pentru ca un angajat să câștige în concurență pe piața muncii, trebuie îndeplinite o serie de condiții, prima dintre care este de a poseda un capital uman mai calitativ și, prin urmare, mai competitiv. Printre tendințele care determină apariția de noi componente ale capitalului uman care sporesc competitivitatea angajatului, trebuie de remarcat creșterea rolului al economiei cunoașterii și al inovației.

Competitivitatea capitalului uman al unui lucrător modern este din ce în ce mai determinată de capacitatea sa de a participa la activitățile de inovare ale organizației. Anume această abilitate, fiind o componentă specială și unică a capitalului uman al unui angajat, a devenit cel mai important factor al competitivității sale într-o economie bazată pe cunoaștere. Digitalizarea economiei pune angajații și angajatorii în fața nevoii de adaptare la noile condiții. Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere a condus la schimbări calitative pe piața muncii și a capitalului uman și, la formarea unei noi paradigme socio-economice.

Într-o analiză comparativă a structurii pieței forței de muncă din diferite țări, s-au împărțit condiționat toți angajații din economie în trei categorii: [2]

- 1) „Abilități”;
- 2) „Regulă”;
- 3) „Cunoștințe” în conformitate cu abordarea lui J. Rasmussen pentru clasificarea sarcinilor care sunt stabilite pentru angajați [3].

Categoria „Abilități” include angajații ale căror activități sunt legate în principal de munca manuală, mai mult de 50%, totodată, pentru ei nu necesită instruire specială, instruirea lor se desfășoară în cadrul cursurilor de formare pe termen scurt (munca deridicatorilor, vânzătorilor, șoferilor, hamalilor, agenților de pază etc). Categoria „Abilități” dețin nivelul de bază de aptitudini: îndeplinesc sarcini mecanice.

Categoria „Regulă” este alcătuită din angajați care efectuează mai mult de 50% din munca tehnică și de rutină, în care procesul decizional se bazează pe reguli și instrucțiuni clare. Pentru pregătirea acestora, este necesară o pregătire specializată și aplicativă (munca lăcătușilor, contabililor, asistentelor medicale, administratorilor de birouri). Categoria „Regulă” dețin nivel mediu de calificare: îndeplinesc sarcini cognitive de rutină. Categoria „Cunoștințe” include angajații a căror muncă în pondere mai mare de 50% necesită muncă analitică, improvizație în condiții de incertitudine, în același timp există un nivel ridicat de autonomie în procesul decizional. Categoria „Cunoștințe” execută munca intelectuală foarte calificată: îndeplinesc sarcini cognitive complicate. Pentru pregătirea lor, este necesar un nivel ridicat de educație cu un ciclu lung de formare (munca profesorilor, medicilor, cercetătorilor, inginerilor de înaltă calificare, managerilor). Diferența-cheie între țările moderne cu traiectorie de dezvoltare „superioară” față de restul țărilor este structura pieței muncii, și anume, în aceste țări mai mult de 25% dintre angajați dețin posturile așa-numitei categorii „Cunoștințe”.

Proporția ridicată de angajați din categoria „Cunoștințe” implicați în munca cognitivă non-rutină este astăzi principalul motor al dezvoltării capitalului uman și un indicator al competitivității globale a economiei, iar efectul acestui indicator cu timpul doar va crește. Examinând această situație prin prisma dezvoltării pieței forței de muncă [2, 4], putem afirma că motorul dezvoltării capitalului uman ca factor de creștere economică este dezvoltarea unei metodologii de gestionare a capitalului uman cu scopul de a crește numărul angajaților din categoria „Cunoștințe”.

În același timp, rolul decisiv este atribuit creării unui spațiu profesional și educațional unic în triada tuturor participanților la acest proces: statul, sistemul de învățământ superior și angajatorii. În următorii 5-10 ani, structura economică și piețele forței de muncă vor fi modelate de tendințele cheie care afectează deja structura ocupării forței de muncă în economia globală și vor continua să stimuleze schimbări semnificative pe termen mediu. Țările dezvoltate discută deja în mod activ despre ce măsuri ar trebui luate în acest sens: de a efectua o recalificare masivă, de a stabili un venit de bază garantat sau de a introduce un impozit pe roboți propus recent de Bill Gates? Anumite măsuri de această natură sunt deja în curs de pilotare în unele țări.

Tabelul 1. Trei segmente de țări cu ponderile angajaților în categoriile: „Abilități”; „Regulă”; „Cunoștințe”.

Caracteristicile tipului de economie	Țările	Angajații din categoria „Abilități” (%)	Angajații din categoria „Regulă” (%)	Angajații din categoria „Cunoștințe” (%)
Economia resurselor: Populație tânără neinstruită, Vârsta medie 21 ani Educație terțiară – 5% Index de dezvoltare umana – scăzut PIB – med. 1750 \$/locuitor Economie digitală foarte slab dezvoltată	Etiopia	67	32	1
	Uganda	57	41	2
	Zimbabwe	57	41	2
Perioada de tranziție: Populație instruită îmbătrânindă, Vârsta medie 35 ani Educație terțiară – 50% Index de dezvoltare umana – mediu PIB – med. 29000 \$/locuitor Acoperire cu internet 50% din populație	Malaezia	51	41	8
	Arabia Saudită	43	49	8
	Kazahstan	50	39	11
	Brazilia	40	45	15
	Rusia	35	48	17
Economia cunoștințelor: Populație foarte instruită îmbătrânindă, Vârsta medie 45 ani Educație terțiară – 60% Index de dezvoltare umana cel mai înalt PIB cel mai înalt – med. 52000 \$/locuitor Acoperire cu internet practic totală - 85% din populație	Coreea de Sud	25	53	22
	Japonia	30	45	25
	SUA	17	59	24
	Germania	15	56	29
	Singapur	18	48	34
	Marea Britanie	18	37	45

Sursa: [2, p.12].

Din partea statului, a afacerilor și a instituțiilor de învățământ, vor fi necesare acțiuni timpurii coordonate pentru pregătirea viitoarelor schimbări, precum și pentru recalificarea și angajarea personalului eliberat.

Caracteristică esențială a societății informaționale este considerată învățarea pe tot parcursul vieții. Învățarea pe parcursul vieții presupune studiul în cadrul, dar și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare.

La baza învățării pe parcursul vieții stau 3 concepte:

- educația formală este oficială și se desfășoară într-o instituție de stat după un program bine determinat;

- educația informală reprezintă influențele spontane sau neorganizate din mediu, familie, grup de prieteni, mass-media etc. asupra individului;

- educația neformală se desfășoară în afara curriculumului oficial, permițând formarea competențelor, aptitudinilor, cunoștințelor pe care fiecare le simte mai aproape de suflet și personalizând astfel educația.

Potrivit Comisiei Europene, prioritatea centrală a Programului de învățare pe parcursul vieții constă în a transforma Uniunea Europeană în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă însoțită de o creștere cantitativă și calitativă a numărului locurilor de muncă și de o mai mare coeziune socială [5].

Învățarea pe tot parcursul vieții se desfășoară în cadrul, dar și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare. Se concentrează pe formarea și dezvoltarea competențelor-cheie și a competențelor specifice unui anumit domeniu, calificări sau specialități pe parcursul educației obligatorii, care, la rândul lor, servesc ca fundament pentru studii pe tot parcursul vieții. Învățarea pe tot parcursul vieții plasează responsabilitatea individului în centrul procesului de învățare[7].

În acest context, multe dintre aceste competențe sunt definite ca generice sau transversale.

Competențele cheie reprezintă un pachet multifuncțional, transferabil de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie toți indivizii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, incluziunea socială și găsirea unui loc de muncă. Acestea trebuie să se fi dezvoltat la sfârșitul educației obligatorii și trebuie să acționeze ca fundament pentru învățare ca parte a educației pe tot parcursul vieții [6].

Astfel competențele cheie cuprind trei aspecte ale vieții:

a. împlinirea personală și dezvoltarea de-a lungul vieții (capital cultural): competențele cheie trebuie să dea posibilitatea oamenilor să-și urmeze obiectivele individuale în viață, conduși de interesele personale, aspirații și dorința de a continua învățarea pe tot parcursul vieții;

b. cetățenia activă și incluziunea (capital social): competențele cheie trebuie să le permită indivizilor să participe în societate în calitate de cetățeni activi;

c. angajarea într-un loc de muncă (capital uman): capacitatea fiecărei persoane de a obține o slujbă decentă pe piața forței de muncă.

Cele opt domenii ale competențelor-cheie sunt:

1. Comunicarea în limba maternă;
2. Comunicare în limbi străine;
3. Competențe în matematică și competențe elementare în științe și tehnologie;
4. Competențe în utilizare a noilor tehnologii informaționale și de comunicație;
5. Competențe pentru a învăța să înveți;
6. Competențe de relaționare interpersonală și competențe civice;
7. Spirit de inițiativă și antreprenoriat;
8. Sensibilizare culturală și exprimare artistică.

Competitivitatea capitalului uman al unei persoane este direct legată de potențialul acesteia de a obține succes în concurență cu alte persoane.

Învățarea pe parcursul vieții este considerată caracteristică esențială a societății informaționale. Practica internațională demonstrează că instruirea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor-cheie înlesnește integrarea socială a persoanelor, reduce rata criminalității și netezește consecințele inegalității sociale, ajută în lupta cu sărăcia, asigurând astfel stabilitatea societății civile.

Concluzii. În procesul de creare și de dezvoltare a competitivității iese în evidență unitatea proceselor sociale și economice: angajații sunt interesați de creșterea competitivității individuale, iar angajatorul, la rândul său, are ocazia de a-și atinge obiectivele (îmbunătățirea calității produselor, generarea de venituri noi etc.) prin utilizarea la maxim a calităților competitive ale angajaților.

Astfel, în formarea competitivității unui specialist, un rol semnificativ îl joacă nu numai calitățile personale, posesia unui set de anumite cunoștințe și abilități, dar și dorința de perfecționare permanentă a acestora.

Statele care vor reuși să își adapteze infrastructura educațională la noile nevoi vor putea să își consolideze semnificativ pozițiile economice în tranziția către economia bazată pe cunoaștere.

BIBLIOGRAFIE

1. Aboody D., Lev B. Information asymmetry, R&D, and insider gains // *The Journal of Finance*, 2000, № 6.
2. Butenco V., Polunin C., Cotov I., Siciova E. *Rossia 2025: Ot cadrov k talantam*. The Boston Consulting Group. REVIEW. N42, 2017, pp. 8 – 19.
3. Rasmussen I., *Skills, Rules, and Knowledge. Signals, Signs, and Symbols, and other distinctions in Human Performance models*, 1983.
4. *The Global Talent Competitiveness Index 2019. Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness*. Bruno Lanvin Felipe Monteiro Editors, ISBN: 979-10-95870-18-0. <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2019/01/GTCI-2019-Report.pdf>
5. *Parlamentul european (2014). Educație și formare profesională*. www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_5.13.3.pdf
6. *Recomandarea 2006/962/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții*.
7. *Învățarea pe tot parcursul vieții*. ww.edu.cts.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii.

MODALITĂȚI DE FINANȚARE A MICULUI BUSINESS

WAYS OF FINANCING SMALL BUSINESS

*Maria STRECHII,
doctor în economie, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică*

SUMMARY

This article reflects the types and potential sources of financing for small and medium-sized enterprises, their essence, their advantages and disadvantages.

Keywords: *equity and borrowed, bank credit, special funding programs, venture capital funds, leasing, loans from suppliers and customers, factoring; forfeiting.*

Micul business este activitate economică de inițiativă, dezvoltată pe cont propriu și/sau din împrumut, fonduri cu propriul risc și pe propria răspundere, care determină principalele obiective generatoare de venituri și desfășurarea propriei afaceri.

Întreprinderile mici și mijlocii joacă un rol important în dezvoltarea economiei țării, pot fi create în toate ramurile economiei naționale în baza diferitor forme de proprietate și pot practica toate tipurile de activitate economică. La etapa inițială însă, o problemă importantă este finanțarea afacerii.

Principalele tipuri de finanțare a afacerii proprii: capitalul personal; participările în capital; creditul vânzătorului; subvențiile/ajutoarele acordate fondatorilor; împrumuturile fără garanție (de onoare); creditele pe termen mediu și lung; creditul fiscal.

Capitalul personal poate avea drept origine economiile personale sau ale asociațiilor. Aportul personal în activitatea întreprinderilor mici și mijlocii este indispensabil.

Participările în capital: în cazul necesității urgente de capital, mai ales în numerar pot fi cooptate rude, părinți, prieteni. La perfectarea contractului se indică: numele și datele de identificare a părților; suma contractată; etapele și termenele rambursării; dobânda aplicată (în caz de necesitate).

Creditul vânzătorului: Acest tip de finanțare este mai des întâlnit sub formă de credit marfar.

Subvențiile/ajutoarele acordate fondatorilor sunt acordate de stat sau colectivitățile locale interesate, după criteriile prestabilite, ca forme de cofinanțare a proiectelor. Ele pot fi acordate în formă de: credite rambursabile; credite parțial rambursabile; granturi. În acest caz domeniile de finanțare pot fi: agricultura; cultura; educația; dezvoltarea regională; infrastructura; justiția; sănătatea; IT; serviciile sociale; societatea civilă; protecția mediului; cercetarea/inovarea; turismul; aderarea la UE; tineretul; comunicarea etc.

Împrumuturile fără garanție (de onoare) – unele fundații, asociații acordă împrumuturi de onoare fără a solicita garanții (cu dobândă mică sau nulă, granturi). Unele colectivități locale pot crea regimuri favorabile antreprenoriatului în teritoriul dat.

Creditele pe termen mediu și lung sunt acordate de instituțiile financiare: bănci comerciale; instituții nebancale.

În prezent în Republica Moldova activează un șir de instituții nebancale: ÎM “OMF Microinvest” (www.microinvest.md), SA “Corporația de finanțare rurală” (www.rfc.md), “Iute Credit” SRL (www.iutecredit.md), “Prime Capital” (www.primecapital.md) etc.

Creditul fiscal reprezintă o formă de scutire temporară de impozitul pe venit.

Dacă ne referim la potențialele surse de finanțare ale afacerii, am putea releva: capitalul propriu și împrumutat de la familie și prieteni; creditul bancar; programe speciale de finanțare; fondurile de capital de risc; leasing-ul; creditele de la furnizori și clienți; factoring-ul și scontarea.

Capitalul propriu și împrumutat de la familie și prieteni este cel mai frecvent punct de plecare, deoarece instituțiile financiare sunt mai puțin deschise, mai ales în perioade de instabilitate economică. Însă această sursă de finanțare are un șir de dezavantaje: capitalul este limitat și poate frâna lărgirea afacerii; în caz de insucces, pierderile vor fi suportate integral de întreprinzător (și apropiați); firma va fi puțin cunoscută de instituțiile financiare și va întâmpina dificultăți în acumularea de fonduri.

Creditul bancar este sursa principală de creditare, însă accesul este dificil fără istorie creditară. În același timp acesta are un șir de avantaje și dezavantaje.

Avantajele creditului bancar includ: atragerea fondurilor suplimentare; stabilirea relațiilor de încredere cu băncile comerciale; lansarea semnalelor pozitive pentru potențialii investitori; flexibilitate privind sumele angajate; analiza punctelor slabe și forte ale firmei, reevaluarea strategiilor. Ca dezavantaje ale creditului bancar am putea menționa: atitudinea sceptică a băncilor față de firmele noi; riscul falimentului în cazul nerestituirii creditului; implicarea factorului extern în managementul firmei; impunerea afacerii la riscul ratei dobânzii; riscul întreruperii creditării (în cazul evenimentelor nefavorabile pentru firmă).

O altă sursă de finanțare ar putea fi programele speciale de finanțare așa ca: bugetul de stat (programe naționale de finanțare); bugetele locale (programe regionale și locale de finanțare); fondurile structurale (finanțări nerambursabile); fondurile de garantare (garanții bancare); instituții nebancale (microfinanțare, credite). Obținerea finanțării din programe speciale presupune: informarea permanentă despre programele existente; studierea criteriilor de eligibilitate; studierea documentației necesare și termenelor de depunere a cererilor; cercetarea condițiilor de derulare a finanțării și evaluare a proiectului; alegerea variantelor potrivite profilului firmei; perfectarea documentației, depunerea proiectului.

Fondurile de capital de risc sunt surse de finanțare specializate în cadrul proiectelor investiționale. Fondurile de risc investesc în capitalul firmei în calitate de acționar minoritar și își retrag participarea după 3-5 ani. Ele câștigă din diferența valorii acțiunilor în momentul investiției și retragerii lor. Avantajele acestei forme de finanțare: primirea unei infuzii de capital pe o perioadă relativ lungă de timp, în care nu se plătesc dobânzi; primirea unei sume de bani, care nu figurează ca datorii a firmei; fondul asistă întreprinzătorul în managementul firmei (prin consilierii săi); păstrarea controlului majoritar asupra capitalului firmei. Dezavantajele includ: dificultatea obținerii acestor finanțări; necesitatea participării în afaceri cu fonduri proprii considerabile; implicarea partenerului străin în managementul firmei; efort suplimentar privind informarea regulată a fondului de investiții; necesitatea surselor alternative la retragerea fondului de risc.

Leasing-ul – este o formă de creditare pe termen mediu și lung, de regulă pentru procurarea echipamentului și utilajului. Am putea evidenția așa forme de leasing ca: leasing-ul financiar; operațional; lease-back; time-sharing.

La finele perioadei de leasing solicitantul are anumite opțiuni: încetarea contractului; continuarea contractului pentru o nouă perioadă de timp; cumpărarea utilajului la prețul prestabilit.

Creditele de la furnizori și clienți permit: 1. Prolungirea perioadei de plată a bunurilor livrate de furnizori. 2. Achitarea anticipată a bunurilor de către clienți.

Factoringul și scontarea (forfatingul): Factoringul – este o formă de creditare pe termen scurt, acordată de băncile comerciale prin compensarea creditului furnizor.

Codul Civil al Republicii Moldova (art. 1290) tratează noțiunea dată: Prin contractul de factoring, o parte, care este furnizorul de bunuri și servicii (aderent), se obligă să cedeze celeilalte părți, care este o întreprindere de factoring (factor), creanțele apărute sau care vor apărea în viitor din contractele de vânzări de bunuri, servicii și efectuare de lucrări de către terți, iar factorul își asumă cel puțin 2 din următoarele obligații: a) finanțarea aderentului, inclusiv prin împrumuturi și plăți în avans; b) ținerea contabilității creanțelor; c) asigurarea efectuării procedurilor de somare și încasare a creanțelor; d) asumarea riscului insolvenței debitorului pentru creanțele preluate (del-credere).

Banca (factorul) se obligă, prin contractul de factoring, să plătească, la prezentarea de către furnizor (aderent) a documentelor care atestă o creanță comercială, o anumită sumă de bani în schimbul unui comision.

Scontarea (forfatingul) – reprezintă o formă de creditare pe termen scurt acordate de băncile comerciale prin achitarea înainte de scadență a unor efecte comerciale – trate (cambii), bilete la ordin (Codul civil, art. 1279) etc.

În cazul operațiilor de export/import este necesară respectarea a două condiții prealabile, pentru ca această serie de cambii să fie inclusă în numărul hârtiilor de valoare "forfating", care sunt aprobate pe piață: fiecare cambie trebuie să fie semnată de o bancă recunoscută mondial; obligațiunile de plată ale importatorului nu trebuie să fie legate de condițiile de executare a contractului de către exportator sau de livrarea mărfurilor.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea cu privire la întreprinderile mici și mijlocii, nr. 179 din 21.07.2016. Monitorul Oficial din 16.09.2016, Nr. 306-313, art. 651.

2. Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012–2020, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 685 din 13.09.2012. Monitorul Oficial din 21.09.2012, Nr. 198-204, art. 740..

3. Antreprenariat: inițierea afacerii / L. Bugaian, V. Catanoi, A. Cotelnic [et al.]. UTM, Ch.: “Elena V. I” SRL, 2010, 344 p.

4. Finanțarea întreprinderilor mici și mijlocii din Republica Moldova: probleme, tendințe și perspective. //V. Veveriță, A. Secrieru, I. Tornea [et al.]. IDIS “Viitorul”, Chișinău, 2015 (F.E.P. Tipogr. Centrală), 308 p. ISBN 978-9975-4216-5-2.

5. <https://www.odimm.md/ro/suport-in-afaceri/prestatori-zlsac?p=3>

6. <https://mybusiness.md/ro/finante/item/1-financing-small-business-moldova>

7. <http://dcfta.md/rom/surse-de-finantare>

8. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_small-medium-enterprises-access-finance_ro.pdf