

Pregatirea insuficienta a angajaților și lipsa de predictibilitate fiscala, constrângeri ale mediului de afaceri. Ce soluții exista?



Regulile care guverneaza mediul de afaceri din întreaga lume sunt tot mai complexe și, chiar daca multe dintre ele au drept obiectiv final simplificarea relațiilor dintre entitățile implicate, îmbunătățirea performanțelor financiare, condiții mai bune de munca pentru angajați și, în final, creșterea nivelului de trai pentru întreaga populație, implementarea lor este deseori provocatoare. În România, la aceasta complexitate se adauga schimbarile frecvente ale reglementarilor cu impact în economie, în special cele care vizeaza impozitarea. Din aceste considerente, companiile care activeaza pe piața locala trebuie sa acorde o atenție sporita schimbarilor din domeniul în care activeaza, sa atraga, sa perfecționeze și sa rețina angajați specializați, cu ajutorul carora sa le poata implementa cu succes și timp util.

Conform unui studiu publicat de Banca Mondiala la finalul anului trecut – Diagnosticul sectorului privat: România -, educația inadecvata a forței de munca reprezinta principala constrângere din mediul de afaceri, menționata de societățile analizate. Factorii care au contribuit la aceasta situație sunt, potrivit studiului, deficiențele sistemului educațional, atitudinile nefavorabile față de învățarea pe tot parcursul vieții, precum și politicile ineficiente de formare profesionala și alte politici care vizeaza piața muncii, la care se adauga exodul creierelor. România are cel mai mic scor din UE în ceea ce privește indicele capitalului uman și cea mai scazuta rata de participare la învățarea pe tot parcursul vieții. Totodata, reprezentanții Bancii Mondiale atrag atenția și asupra nivelului scazut de educație financiara, inclusiv în rândul angajaților societăților din mediul privat.

Raportul conține și o serie de recomandari pentru remedierea acestor deficiențe, care vizeaza asigurarea accesului tuturor cetățenilor la o educație de calitate, consolidarea formarii de competențe pe tot parcursul vieții și îmbunătățirea formarii la locul de munca.

A doua mare constrângere a mediului de afaceri este legata de lipsa de predictibilitate, caz în care instituția internaționala recomanda atenuarea impactului instabilității politice și asigurarea sustenabilității fiscale. De altfel, societățile analizate în cadrul raportului susțin ca aloca tot mai multe resurse umane în procesul de implementare a reglementarilor fiscale.

Viteza de reacție, esențiala pentru implementarea cu succes a noilor reglementari

Instabilitatea legislativa și lipsa de predictibilitate în domeniul fiscal ocupa, de mulți ani, un loc important pe lista preocuparilor companiilor din România, iar anul 2024 nu face excepție, având în vedere numarul mare de reglementari care au intrat în vigoare la finalul lui 2023 sau de la 1 ianuarie anul acesta. Este vorba de noul sistem de taxare a marilor companii, de regimul microîntreprinderilor, cote de TVA diferite aplicabile anumitor categorii de produse sau tranzacții, sisteme complexe de raportare, reguli noi de taxare a unor venituri etc. La toate acestea se adauga și directivele europene care se transpun și în legislația româneasca (de exemplu, cea referitoare la impozitul minim pe profit la nivel global, aplicabil companiilor multinaționale), dar și reglementari specifice din alte domenii, cum ar fi industria financiara,

energie, protecția mediului etc.

Aceste schimbări trebuie reflectate în sistemele financiar-contabile ale entităților economice, deseori în timp record, în cazul celor adoptate în regim de urgență și cu aplicabilitate imediată, pentru ca activitatea companiei să continue la parametri normali.

Pentru a implementa cu succes și la timp toate aceste schimbări (astfel încât să nu riște sancțiuni din partea autorităților sau sincope în relațiile cu partenerii de afaceri), companiile trebuie să aloce resurse importante în acest scop, în special umane, pentru care să asigure un [proces de pregătire continuă](#), având în vedere ritmul lent de adaptare a sistemului educațional la necesitățile din piața muncii și viteza cu care se schimbă regulile în economie.

Dincolo de aceste aspecte organizatorice, preocuparea pentru perfecționarea continuă a angajaților are și alte beneficii pentru companii, printre care se numără un grad de retenție mai ridicat și o implicare mai mare în activitățile zilnice, dar mai ales în proiectele de perspectivă ale afacerii. Astfel, scade fluctuația de personal și crește eficiența companiei.