



UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

# ANALIZA DEFICITULUI DE COMPETENTE PE PIATA FORTEI DE MUNCA IN RANDUL SOMERILOR DIN DOMENIUL CONSTRUCTIILOR SI ELECTROTEHNICA FATA DE CEEA CE SOLICITA AGENTII ECONOMICI



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

CUI 14166772 • Str. Tazlului nr. 9 - 600372 BACAU (România) Tel.: +40 234 582 330 • fax: +40 234 524 217 • e-mail: sdbbacau@gmail.com • www.donboscobc.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

## CUPRINS

1. Introducere
2. Metodologie
3. Evidențierea diferentelor dintre cerere și oferta pe piața forței de muncă din județul Bacău
4. Analiza detaliată a tuturor unităților de competență pe ocupațiile vizate în proiect
5. Concluzii

### 1. INTRODUCERE

Această analiză a fost realizată în cadrul Activității 2 “Analiza deficitului de competențe pe piața forței de muncă în rândul somerilor din domeniul construcției și electrotehnica față de ceea ce solicită agenții economici”, subactivitatea A.2.3 “Analiza detaliată a tuturor unităților de competență, în formula complexă a mixului pe care angajatorii, îl solicită, pentru a realiza consilierea profesională bazată pe cererea explicită formulată de către agenții economici”.

Obiectivul principal al cercetării l-a reprezentat analiza necesarului de formare ale angajatorilor. Pentru a urmări o imagine mai clară și mai detaliată asupra acestei teme, au fost urmărite o serie de aspecte specifice, care se referă la:

- Dezvoltarea resurselor umane prin dezvoltarea competențelor profesionale ale angajaților, prin participarea acestora la cursuri de FPC în cadrul proiectului;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- Principalii factori de influență privind participarea la programe de formare profesională, calificare;
- Accesul angajaților la oportunitățile de formare profesională continuă.

Cercetarea calitativă s-a realizat prin intermediul unui chestionar, distribuit și completat de către manageri, prin care s-a intenționat analizarea opiniilor curente cu privire la necesarul de competențe și abilități pentru a desfășura în condiții optime o meserie, și ulterior opiniile cu privire la FPC, relevanța și importanța acesteia în scopul adaptării întreprinderii la nevoile în schimbare a pieței.

De asemenea, chestionarul a urmărit cercetarea percepțiilor angajatorilor cu privire la oferta de formare și modul în care în prezent aceasta răspunde nevoilor curente și viitoare.

Prelucrarea și analiza datelor a condus la formularea unor concluzii și a unui set de recomandări de care se va ține cont în procesul de formare profesională.

## **2. METODOLOGIE**

Cercetarea a urmărit în principal o evaluare generală a nevoilor angajatorilor privind formarea profesională. A fost elaborat un chestionar adresat angajatorilor, care a reprezentat principalul instrument de investigare.

Chestionarul a urmărit:

- Necesarul de performanțe al angajaților și a viitorilor angajați;
- Nevoia de participare la programe de formare profesională;
- Gradul de satisfacție față de programele de formare profesională;
- Categoriile de cunoștințe, competențe și abilități dobândite în cadrul programelor de formare profesională vizate de angajatori în domeniul construcției și electrotehnicii;
- Criteriile de selectare a personalului în perspectiva angajării;



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

### Domenii de cercetare a chestionarului:

- ✓ Prima secțiune se refera la importanța abilităților și competențelor în domeniile vizate de proiect. În acest sens, a fost realizat un tabel de evaluare unde au fost înscrise toate competențele prevăzute de standardul ocupational, cu detalierea abilităților așteptate și criteriile de realizare ale acestora. Pentru fiecare element de competență a fost prevăzută atribuirea nivelului de deținere pornind de la 0 „Deloc important” până la 4 „Foarte important”
- ✓ A doua secțiune se refera la analizarea punctelor critice ale activităților din cadrul proceselor de muncă. A fost solicitată precizarea activităților din cadrul proceselor de muncă a căror desfășurare necesită un grad ridicat de dificultate pentru obținerea rezultatelor așteptate
- ✓ A treia secțiune este aceea referitoare la criteriile pentru procesul de selecție a angajaților. A fost întocmit un tabel (de la 0 “Deloc important” la 4 “Foarte important”) care conține criteriile cele mai importante utilizate pentru selecția angajaților în cadrul întreprinderii.
- ✓ A patra secțiune se refera la analiza necesarului de formare. Analiza a evidențiat procesele de muncă importante în cadrul cărora este necesară organizarea cursurilor de formare pentru angajați.

### 3. EVIDENȚIEREA DIFERENȚELOR DINTRE CERERE ȘI OFERTA PE PIATA FORTEI DE MUNCĂ DIN JUDEȚUL BACĂU

În cadrul proiectului în perioada 01.02.2011 – 31.03.2011, a fost realizată subactivitatea A.2.2. “Punerea în evidență a diferențelor dintre cererea și oferta pe piața forței de muncă din județul Bacău”. În cadrul acestei subactivități s-a realizat evidențierea diferențelor dintre cererea și oferta pe piața muncii, principalele aspecte sunt prezentate astfel:

Regiunea de dezvoltare Nord-Est este situată în partea centrală și de nord a provinciei istorice Moldova și are în componență șase județe: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava și Vaslui.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Regiunea ocupă o suprafață de 36.850 kilometri pătrați, 15,46% din suprafața României, fiind cea mai întinsă dintre regiunile de dezvoltare.

Condițiile naturale, ca și particularitățile dezvoltării care țin de istoria Regiunii, îi conferă un specific de unitate în diversitate. Regiunea Nord-Est se numără printre zonele cu pronunțat specific agrar, cu industrie slab dezvoltată, care nu a putut face față exigențelor economiei de piață. Multe dintre unitățile economice importante înființate înainte de 1989 au fost treptat dezafectate sau transformate în funcție de noile condiții economice. Acest proces a fost însoțit de concedieri masive care au situat județele din regiune pe primele locuri în ce privește numărul șomerilor și rata șomajului. Cu mici excepții, schimbările în structurile economice ale județelor regiunii nu și-au găsit un nou echilibru astfel încât ratele șomajului se situează în continuare printre cele mai înalte din țară, iar oportunitățile de ocupare rămân modeste. Pe ansamblu, Regiunea Nord - Est, deși dispune de potențial economic, este slab dezvoltată și cunoaște o serie de probleme sociale care derivă din specificul său demografic și din calitatea slabă a resurselor de muncă.

Regiunea de dezvoltare Nord-Est este cea mai populată dintre Regiunile de dezvoltare ale României. Populația se ridică, la nivelul anului 2009, la 3.717,6 mii de locuitori reprezentând 17,2% din populația Romaniei.

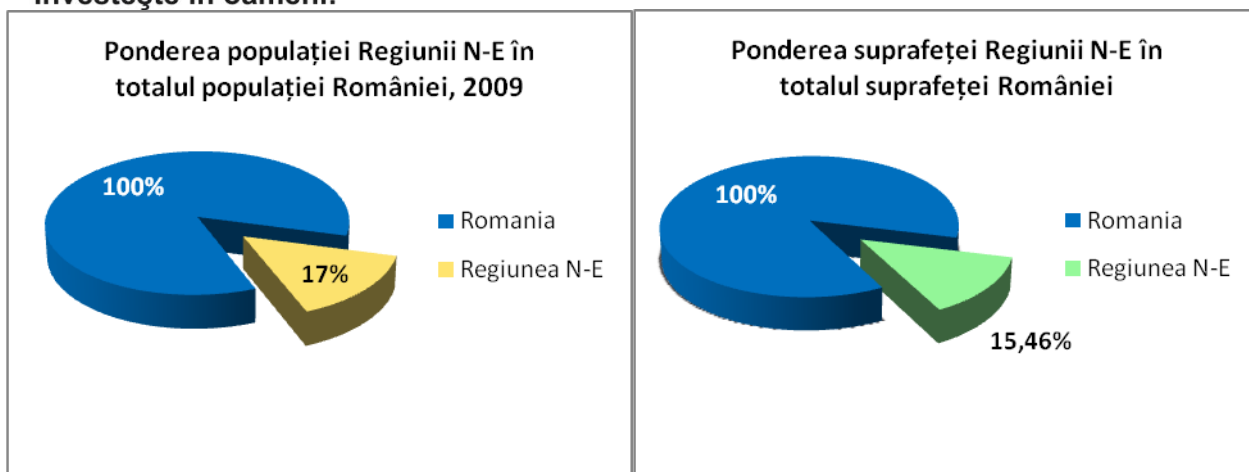


Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



Evoluțiile demografice la nivelul regiunii au fost în consens cu cele de la nivel național. Populația a scăzut față de anul 1990 de la 3.781,9 mii persoane la 3.717,6 mii persoane. În cifre absolute scăderea este de 64,3 mii persoane, iar exprimată procentual este de 1,7%.

Față de situația de la nivel național, unde scăderea procentuală a fost de 7,5% în aceeași perioadă, în Regiunea de dezvoltare Nord-Est, se remarcă două aspecte specifice:

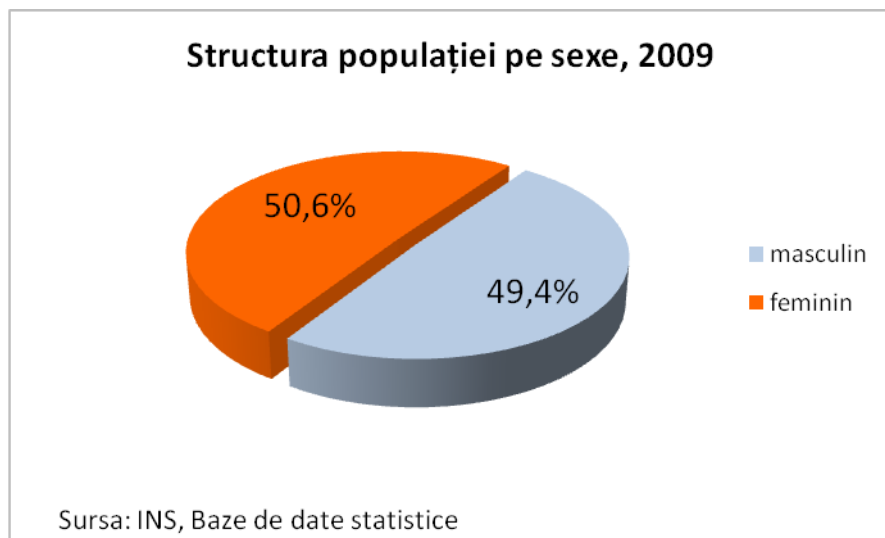
- scăderea populației este cea mai mică în comparație cu celelalte regiuni;
- scăderea populației s-a produs în patru județe, cu valori cuprinse între 2,5% și 4,1%, iar în două județe, Iași și Suceava, s-a înregistrat o ușoară creștere cu 0,9% și respectiv cu 0,5%.

Structura populației pe sexe, la nivelul anului 2009, este echilibrată: 1.836,7 mii bărbați, respectiv 49,4% din populația Regiunii și 1.880,7 mii femei adică 50,6% din populație.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



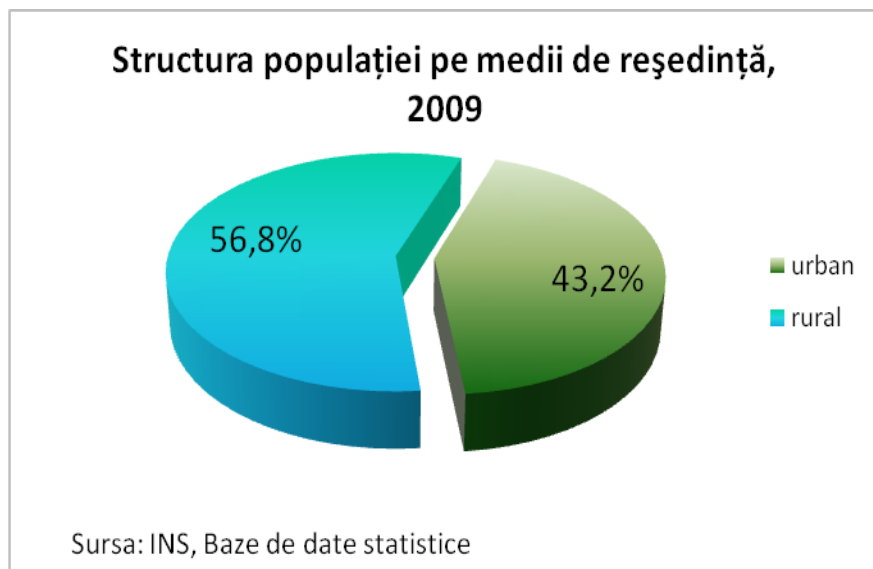
Structura pe medii arată o preponderență a populației rurale. În mediul urban trăiesc 1.606,3 mii locuitori adică 43,2% din populația totală, iar în mediul rural 2.111,3 mii locuitori, respectiv 56,8%

Regiunea Nord-Est este printre cele mai slab urbanizate regiuni de dezvoltare, fiind întrecută, la acest indicator, doar de Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



Specific pentru Regiunea de dezvoltare Nord–Est este o relativă omogenitate pentru că valorile acestui indicator pe județe sunt apropiate de minima în județul Neamț - 37,9% și maxima în județul Iași – 47,0%. Față de situația din 1990 numărul populației urbane a crescut ușor, cu 14,8 mii persoane, iar populația din mediul rural a scăzut cu 79,1 mii persoane. Astfel, gradul de urbanizare al regiunii a crescut de la 42,1% în 1990 la 43,2% în 2009.

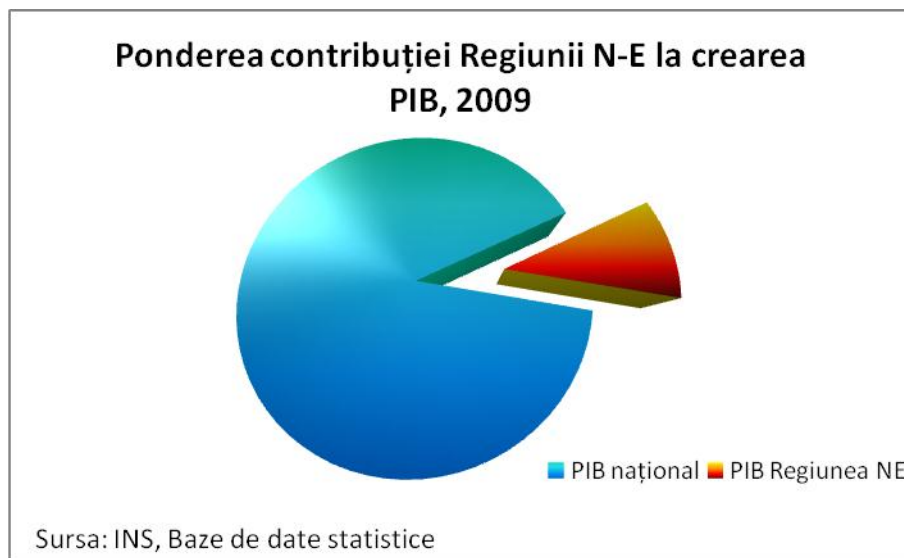
Contribuția Regiunii Nord - Est la crearea produsului intern brut național nu este în consens cu ponderea acesteia în suprafața și în populația țării. Această contribuție era de 11,15%, în anul 2009, regiunea având, la acest indicator calculat pe locuitor, cel mai scăzut nivel din țară. Produsul intern brut pe locuitor în regiune era, în anul 2006, anul pentru care dispunem de date, de 3,4 ori mai mic decât în Regiunea de dezvoltare București – Ilfov și de 1,2 ori mai mic decât în Regiunea de dezvoltare Sud – Vest Oltenia, care o precede într-un clasament al regiunilor întocmit după acest criteriu.







Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



TEMPO

Contribuția ramurilor economice la crearea produsului intern brut regional este echilibrată, dar deficitară în privința activităților direct productive. Industria contribuie cu 19,6%, agricultura cu 12,7% iar construcțiile cu 6,9%. În total, ramurile productive produc 39,2% din produsul intern brut regional diferența de 60,8% fiind dată de servicii, tranzacții, administrație, învățământ și sănătate. Se vede, din acest tablou, că economia regiunii nu se întemeiază pe ramuri cu capacitate de creștere care să genereze locuri de muncă, deși există potențial în ce privește resursele materiale dar mai ales în resurse umane.

În concluzie, Regiunea de dezvoltare Nord–Est este o regiune în care potențialul uman este insuficient valorificat prin implicarea în activități slab productive sau prin gradul scăzut de activare și de ocupare. Acest lucru rezultă mai evident din analiza situației ocupării forței de muncă și șomajului pe care o prezentăm în continuare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Populația regiunii este echilibrat repartizată pe vârste cu oarecare preponderență a populației tinere. Resursele de muncă ale regiunii constituite din populația aptă de muncă între 16 și 62 de ani la bărbați, respectiv între 16 și 57 de ani la femei, se cifrau în anul 2009 la 2.356,2 mii persoane având o pondere de 63,4% în populația totală a Regiunii. Pe județe această pondere variază între 61,4% în județele Botoșani și Suceava și 65,2 în județul Bacău. Este de remarcat că, față de 1990, resursele de muncă ale regiunii au crescut de la 2.048,8 mii persoane la 2.356,2 mii persoane, respectiv cu 15%.

Indicatorii migrației interne a populației arată că regiunea nu este atractivă. În 2007 au plecat din regiune 65.228 persoane și au venit 58.609 persoane, populația stabilă scăzând cu 6.619 persoane. Regiunea se situează pe locul întâi din cele trei regiuni de dezvoltare care înregistrează sold negativ ca rezultat al migrației interne a populației. Și emigrația înregistrează valori mari în această regiune. În 2007 au emigrat 1.522 persoane, adăugându-se la cele care au părăsit regiunea prin migrație internă.

În ce privește sistemul educațional, numărul persoanelor cuprinse în diferite forme de învățământ, cu excepția învățământului preșcolar era în 2007 de 620.395, reprezentând 16,6% din populația regiunii. Pe niveluri de pregătire școlară, în învățământul gimnazial erau cuprinși 358.475 elevi, respectiv 57,8%, în învățământul profesional și de ucenici 43.898 persoane (7,1%), în învățământul liceal 127.707 persoane (20,6%), în învățământul postliceal și de maștri 6.706 (1,8%), iar în învățământul superior 83.518 persoane (13,5%).

Datele statistice arată un nivel corespunzător de cuprindere în sistemul educațional, cu o repartizare echilibrată pe niveluri de învățământ. Este de remarcat totuși ponderea scăzută a învățământului profesional și de ucenici, care ar trebui să furnizeze pieței muncii tineri calificați în meserii solicitate de angajatori.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Există probabil în regiune o slabă preocupare pentru orientarea școlară care face ca mulți tineri să urmeze un traseu sinuos al pregătirii pentru o profesie. Învățământul profesional nu constituie o atracție, fapt care îi face pe mulți tineri să se îndrepte către forme de pregătire care nu le asigură șanse de integrare pe piața muncii. În învățământul profesional și de ucenici ajung de regulă tineri fără o pregătire minimă necesară însușirii unei meserii sau care nu își doresc să urmeze aceste forme de învățământ. Constatarea este susținută și de datele statistice privind abandonul școlar. Dacă la învățământul primar și gimnazial și la învățământul liceal abandonul școlar se încadrează în limite normale, între 1,5% și 3%, la învățământul profesional și de ucenici se ridică la 8,5%, iar la învățământul postliceal și de maiștri 7,4% în medie pe regiune, dar cu valori mari în județele Botoșani, 13%, și Bacău, 10,2%.

Caracteristicile populației regiunii, așa cum rezultă din datele statistice, se regăsesc în specificul forței de muncă și al ocupării din județele care o compun.

### **Populația activă și rata de activare în Regiunea Nord-Est.**

Având o populație numeroasă, echilibrat structurată pe vârste, regiunea dispune de un potențial remarcabil de forță de muncă. Resursele de muncă se cifrau în 2009 la 2.356,2 mii persoane și aveau o pondere de 63,4% în totalul populației.

Populația activă civilă a Regiunii de dezvoltare Nord - Est număra 1.322,2 mii persoane în anul 2009 și avea o pondere de 14,5% în populația activă civilă la nivel național. Populația regiunii, activă din punct de vedere economic, avea o pondere de 35% în populația totală și de 56,1% în resursele de muncă ale acesteia. Față de anul de referință 1990 populația activă a scăzut cu 23,1%, de la 1.719,2 mii persoane la 1.322,2 mii persoane. Scăderea este mult mai accentuată decât la nivel național unde a fost de 15,9%.



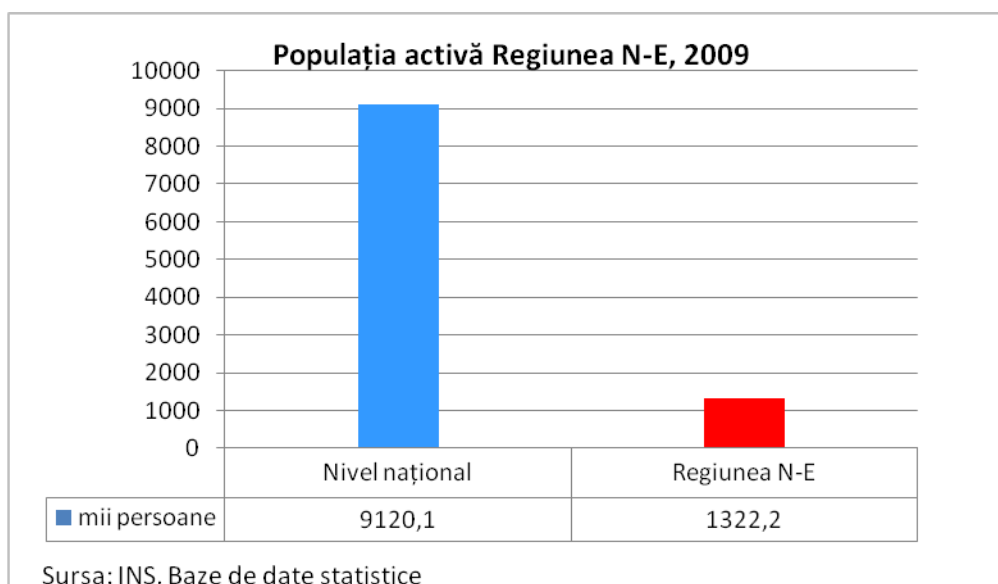
Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Pe județe, cele mai mari importante reduceri ale numărului populației active din punct de vedere economic s-au produs în Bacău, 28,3%, Neamț, 26,4%, și Suceava, 25,3%. Singurul județ în care scăderea se situează sub media pe țară este Iași, unde scăderea populației active civile a fost, în perioada menționată, de 14,9%.



TEMPO

Populația activă civilă feminină a scăzut mai mult decât cea masculină în perioada menționată, respectiv 23,5% față de 22,8%.

Scăderea populației active civile, în condițiile în care populația regiunii a rămas aproximativ la același nivel, a fost una continuă după 1990 fapt care demonstrează ineficienta utilizare a resurselor umane. Corespunzător, a crescut rata de inactivitate precum și numărul celor asistați. Politicile locale de dezvoltare nu au reușit, până în prezent, să valorifice această importantă resursă pe care o reprezintă forța de muncă.

Aprecierea se întemeiază pe datele statistice care arată o degradare periculoasă a utilizării resurselor de muncă ale Regiunii.

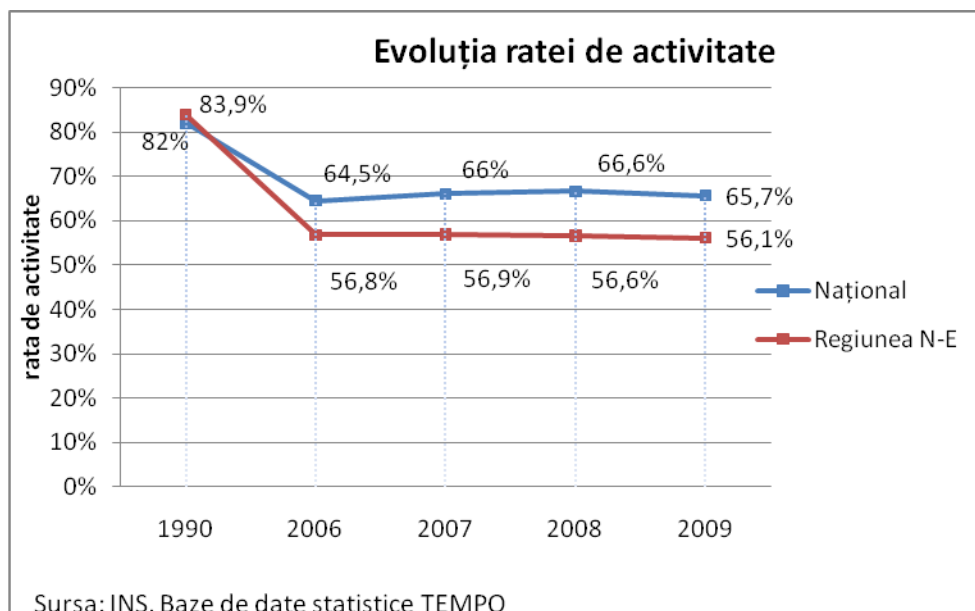




Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Rata de activitate a resurselor de muncă la nivelul Regiunii de dezvoltare Nord-Est era în anul 2009 de 56,1%, inferioară mediei pe țară care, în același an, era de 65,7%. Rata de activitate cea mai scăzută se înregistra în județul Bacău - 50,1%, iar cea mai înaltă în județul Suceava - 58,5%.

Este de menționat că, la nivelul anului 1990, rata de activare a resurselor de muncă era superioară mediei pe țară: 83,9% în regiune față de 82% la nivel național. În unele județe rata de activitate depășea 85 de procente: Suceava – 89%, Botoșani – 86,3%, Vaslui – 85,8%. Activarea resurselor de muncă s-a degradat continuu și substanțial, rata de activitate ajungând să fie în 2009, în toate județele, sub 60%. Situația cea mai nefavorabilă se găsește în județul Bacău unde rata de activare abia depășește 50%. De asemenea, este îngrijorătoare rata de activitate în rândul femeilor care, pe ansamblul regiunii, este mai scăzută decât la bărbați (63,4% la femei față de 67,9% la bărbați), iar în județul Bacău ajunge la nivelul de 46,5%.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Din aceste date rezultă că rata de inactivitate este corespunzător foarte ridicată, că numărul persoanelor care nu se regăsesc nici în populația ocupată și nici în șomaj este foarte mare. De aici se poate pune întrebarea: care sunt sursele de venit ale acestor persoane? Nu pot exista decât două ipoteze: fie că aceste persoane își asigură existența din venitul minim garantat, deși ar putea să obțină venituri din muncă, fie că lucrează în forme nelegale. Ambele ipoteze sunt, probabil, valabile și ambele sunt inacceptabile.

Situația ratei de activitate a resurselor de muncă este gravă și dacă avem în vedere că, în condițiile crizei financiare și economice, se înregistrează scăderea acestora care înseamnă îndepărtarea de una din țintele Strategiei Europene privind Ocuparea.

## Populația ocupată și șomajul

Resursele de muncă și populația activă din punct de vedere economic a acestor resurse trebuie să se regăsească, în cea mai mare parte, în ocupare. Situația ocupării resurselor de muncă în Regiunea de dezvoltare Nord-Est este una precară.

Populația ocupată civilă la nivelul regiunii, în anul 2008, pentru care există date publicate, număra 1.248,9 mii persoane, iar rata de ocupare a resurselor de muncă era de 53,6%. În anul 2009, din cauza crizei economice și financiare, rata de ocupare a resurselor de muncă a scăzut, astfel că doar 51,3% din resursele de muncă ale Regiunii se regăseau în ocupare. În 2009, valoarea acestui indicator era cuprinsă între 45,6% în județul Bacău și 53,8% în județele Iași și Suceava. Amplitudinea variației acestui indicator, de 8,2 puncte procentuale, arată că situațiile întâlnite în județe sunt similare și că problema nu este a unuia sau a altuia din județe ci a regiunii în ansamblu. La fel de omogenă este situația ocupării resurselor de muncă pe sexe. Astfel, rata de ocupare a resurselor de muncă era de 51,4% la bărbați și de 51,1% la femei.

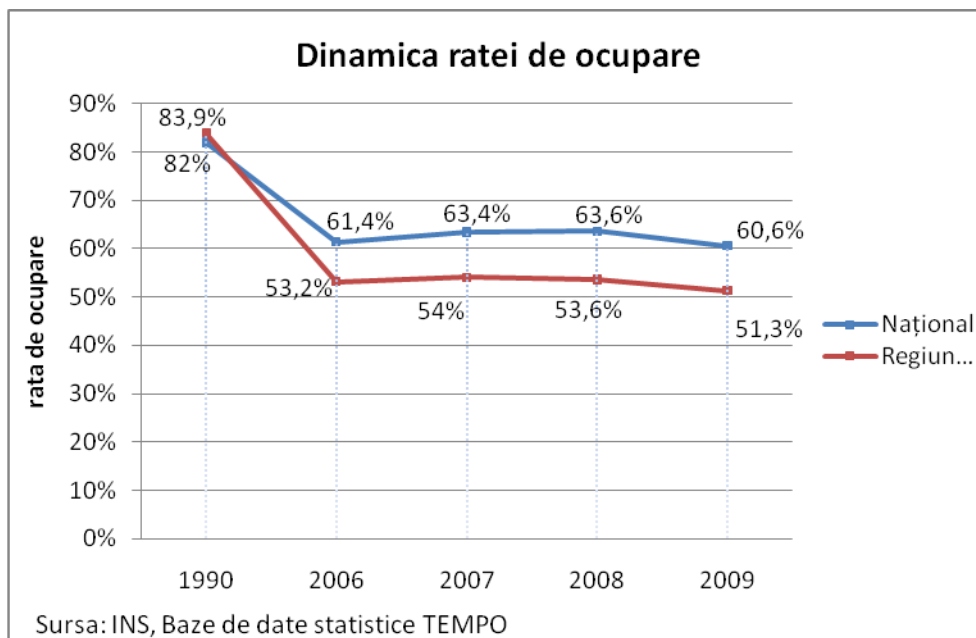


Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



Datele statistice rezultate în urma anchetelor în gospodării AMIGO evidențiază o rată a ocupării pe vârste cuprinse între 15 și 64 de ani diferită, dar interesantă la o analiză a evoluției și a structurilor ocupării. Menționăm că în cadrul acestei cercetări statistice rata ocupării pe grupe de vârstă se calculează ca raport procentual între populația ocupată și numărul total al populației din respectiva grupă de vârstă. În numărul total al populației intră și persoanele inapte de muncă precum și populația inactivă. De aceea valoarea indicatorului este mai mică decât a altor indicatori ai ocupării.

Seriile de date statistice arată că după o scădere continuă a ratei ocupării începute după 1989 și care în 2003 ajunsese la 59,9%, a urmat o perioadă de stabilizare a acestui indicator la un nivel care, și în ultimii ani, depășește cu puțin 60%. Valorile acestui indicator au fost: 60,1% în 2006, 61,3% în 2007, 60,5% în 2008 și 60,6% în 2009. Pe medii ocuparea este mai bună în mediul rural, unde nivelul acestui indicator nu a scăzut în ultimii ani sub 66%, în timp ce în mediul urban rata ocupării a fost de 53,5% în 2008, și de 52,6% în 2009. Pe sexe, rata





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

ocupării este cu mult mai mare în rândul bărbaților, atingând valori anuale de peste 63%, rata ocupării feminine se situează sub aceste niveluri cu 6-9 puncte procentuale.

Specificul economiei regiunii, care se poate observa din datele de structură ale ocupării, este confirmat de seriile de date statistice ale nivelului ocupării pe trimestre. Între trimestrele cu cea mai înaltă rată a ocupării, II și III și trimestrele cu ocupare scăzută, I și IV, diferența este apreciabilă, în unii ani ajungând la circa 7 puncte procentuale. Astfel, în 2009 rata de ocupare a populației din grupa de vârstă 15 - 64 de ani a fost cuprinsă între 61,5% în trimestrul I și 68,2% în trimestrul III. Aceasta arată că muncile cu caracter sezonier dețin o pondere importantă în ocuparea forței de muncă.

Dacă raportăm populația ocupată la populația activă din punct de vedere economic, în anul 2008, pentru care există date publicate, rezultă o rată de ocupare a populației active de 95,7%. Pentru 2009 nu sunt date publicate de Institutul Național de Statistică privind populația ocupată, dar scăderea ratei de activitate din cauza crizei a condus cu siguranță și la scăderea ratei de ocupare a populației active. Populația ocupată în 2008 ajungea la 1.248,9 de persoane și era compusă din 663,5 mii bărbați, respectiv 53,1% din total și 585,4 mii femei, 46,9% din total.

Pe activități ale economiei naționale, populația ocupată civilă era structurată astfel:

- agricultură și silvicultură - 39,2%;
- industrie - 17,8%;
- construcții - 6,5%;
- comerț - 11,5%;
- transporturi și comunicații - 3,8%;
- alte activități - 21,2%.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco







UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Din aceste cifre se observă preponderența activităților agricole în regiune și slaba dezvoltare a industriei și a serviciilor.

În totalul populației ocupate în anul 2008, salariații, în număr de 504,6 mii, aveau o pondere de 40%, restul de 60% fiind populație ocupată în gospodăria proprie în baza calității de proprietar de pământ, lucrător pe cont propriu sau patron. Această structură explică de ce, la o scădere a numărului de salariați cu 6,1% și o creștere semnificativă a ratei șomajului în 2009, în condiții de criză, rata de activitate și de ocupare în cadrul resurselor de muncă nu a scăzut în aceleași proporții la nivelul regiunii. Acest tip de ocupare nu este elastic, în sensul că are o sensibilitate scăzută la modificările care au loc pe piața muncii, nu generează de locuri de muncă, dar nici nu are capacitatea de a absorbi forța de muncă. Ratele ocupării se mențin relativ constante indiferent de conjuncturi, nu scad spectaculos în perioadele de restrângere a activității economice, dar nici nu cresc semnificativ atunci când se relansează economia.

Complementar populației ocupate, în cadrul populației active, este șomajul. Regiunea de dezvoltare Nord-Est se caracterizează prin rate relativ constante ale șomajului care au urmat evoluțiile la nivel național. Pe județe situația este foarte diferită, cu rate foarte înalte în județul Vaslui, acest județ fiind, de multă vreme, pe locul 1 pe țară în ce privește rata șomajului înregistrat și cu rate apropiate de media pe țară în județele Iași și Suceava.

În România, șomajul este urmărit statistic în două moduri: prin anchete în gospodării AMIGO și ca șomaj înregistrat de serviciul public de ocupare. Fiecare dintre metode are avantaje și dezavantaje, dar luând în considerare concluziile care se pot desprinde din analiza seriilor de date rezultate din cele două metode de urmărire, imaginea asupra fenomenului șomajului este una complexă.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Rata șomajului calculată după metodologia BIM în urma efectuării anchetelor statistice AMIGO, are un caracter mai cuprinzător deoarece ia în calcul și șomerii neînregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, dar se declară șomeri și îndeplinesc anumite condiții. Din această cauză, valorile acestui indicator sunt mai mari decât cele calculate luând în considerare doar șomajul înregistrat. Dezavantajul este că anchetele se derulează în decursul unui trimestru, nu dau informații despre situația lunară a șomajului și nu pot fi utilizate pentru intervenții operative pe piața muncii.

De asemenea, anchetele nu furnizează toate datele în profil regional sau județean, cu excepția ratei șomajului. Pentru după metodologia BIM este concludentă întrucât informațiile pe care le conțin contribuie la o mai bună cunoaștere a problemelor pieței muncii în Regiune.

Urmărind evoluția ratei șomajului în rândul populației cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, calculată după metodologia BIM, din anul 1996 de când se practică și în România anchetele AMIGO, constatăm că în perioada 1996 – 1999 acest indicator s-a situat peste valorile înregistrate la nivel național, uneori cu peste două puncte procentuale. Începând din anul 2000 rata șomajului BIM la nivelul regiunii s-a situat permanent sub valorile de la nivel național, inclusiv în 2009 și 2010 când criza economică și financiară s-a manifestat cu putere. Această evoluție a ratei șomajului confirmă aprecierea că, prin structura sa economică, regiunea are o piață a muncii lipsită de elasticitate. Cu toate acestea, criza și-a făcut simțită prezența în regiune deoarece rata șomajului BIM a crescut de la 4,9% în anul 2008 la 6,5% în 2009. Comparând rata șomajului pe trimestre în cei doi ani constatăm că cele mai mari creșteri a înregistrat rata șomajului BIM la nivelul trimestrului IV când a ajuns la valoarea de 7,4% în 2009 față de 4,9% în același trimestru al anului 2008. Creșterea a continuat și în primul trimestru al anului 2010 când rata șomajului BIM a fost de 7,7%.

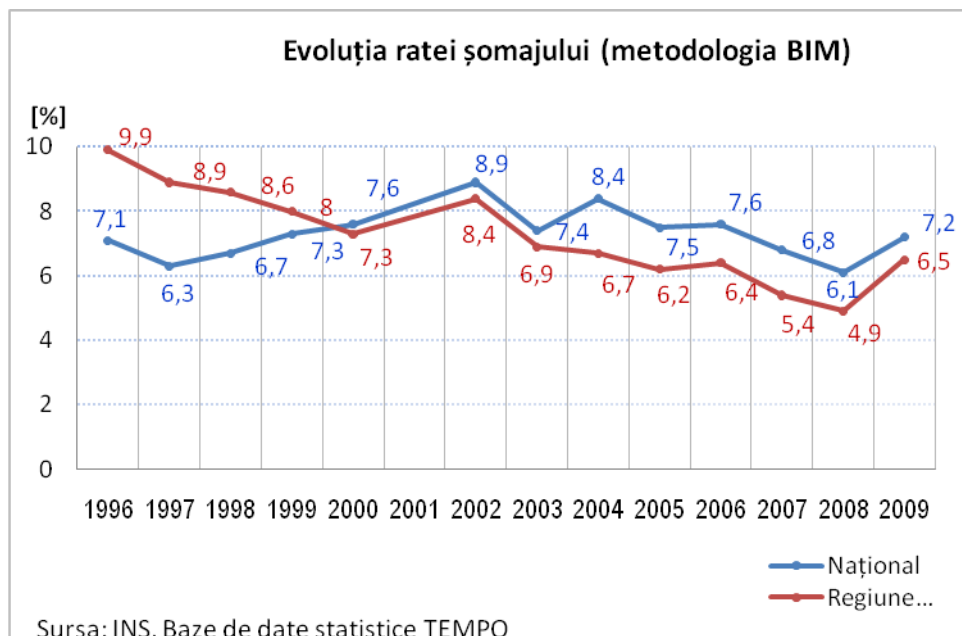


Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



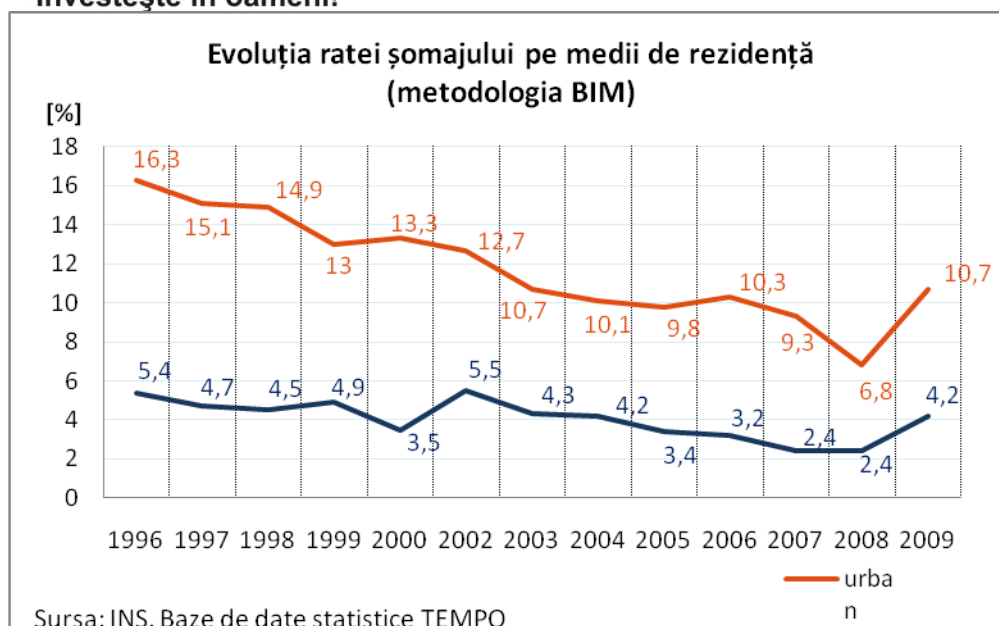
Urmărind evoluția ratei șomajului BIM pe medii, la nivelul Regiunii N-E se observă că cel mai puternic afectat de șomaj a fost mediul urban unde nivelul acesteia a fost în anul 1996 de 16,3%. A urmat apoi o scădere continuă dar lentă, un nivel al ratei șomajului sub 10% s-a atins abia în 2005 (9,8%), pentru ca în 2006 să depășească din nou 10%. Din anul 2009, rata șomajului BIM în mediul urban a depășit 10% cu un maxim de 11,3% în trimestrul IV și a continuat să crească la începutul anului 2010 atingând 12,8% în trimestrul I.

Evoluția ratei șomajului BIM în mediul rural, unde domină gospodăria țărănească mică și mijlocie, a fost total diferită. În 1996 era peste media pe țară dar nivelul acesteia era de 5,4%. A urmat și aici o scădere, dar nivelul acestui indicator nu a mai depășit în nici un an 5% și s-a situat permanent sub media pe țară. În anul 2008 a avut valori cuprinse între 2,2% și 2,7%, în anii cu criză financiară și analiza pe care o facem, o evaluare a seriilor de date privind rata șomajului calculată economică s-a situat între 2,5% și 4,2%, iar în primul trimestru al anului 2010 a fost de 3,6% când la nivel național șomajul în mediul rural era de 6,3%.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**



Din evoluția ratei șomajului BIM pentru populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, pe sexe, constatăm că populația masculină a fost mai puternic afectată de șomaj. Evoluția șomajului masculin a urmat cursul șomajului global la nivelul regiunii, dar a fost permanent superior cu 1 – 1,5 puncte procentuale ratei șomajului feminin. În condiții de criză, în anii 2009 – 2010 rata șomajului masculin a avut valori pe trimestre cuprinse între 6,9% și 8,2%, în timp ce rata șomajului feminin s-a situat între 4,9% și 6,4%. În primul trimestru al anului 2010 rata șomajului BIM a continuat să crească, atât la bărbați cât și la femei, ajungând la valorile de 8,5% și respectiv 6,7%. Chiar în aceste condiții, rata șomajului BIM a fost permanent sub nivelul înregistrat de acest indicator pe țară.

Datele statistice și informațiile privind șomajul înregistrat sunt furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și se referă la persoanele în căutarea unui loc de muncă înregistrate la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă. Deși nu cuprinde totalitatea persoanelor care nu au loc de muncă și care ar putea fi considerate șomeri în sensul metodologiei BIM de calculare a ratei șomajului, datele privind șomajul înregistrat sunt concludente pentru evaluarea complexă a fenomenului social și au avantajul operativității.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Șomerii înregistrați sunt beneficiarii măsurilor de protecție socială și de stimulare a ocupării promovate de Guvern și finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Toate măsurile care vizează atenuarea șomajului și a impactului social al acestuia se adresează șomerilor înregistrați. Un avantaj al statisticilor ANOFM este acela că prezintă date la nivel de județ și de regiune de dezvoltare și permit analize mai aprofundate asupra fenomenului șomajului în plan teritorial. Din aceste motive, analiza pe care o prezentăm în continuare se bazează pe date privind șomajul înregistrat.

Urmărind rata șomajului înregistrat în evoluție pe ani, se constată că aceasta a fost permanent superioară ratei șomajului la nivel național. În anul 1999 acest indicator a atins nivelul maxim de 14,9%, când rata șomajului la nivel național era de 4%, respectiv de 4,4%, în regiune rata șomajului era de 5,1% în 2007 și de 5,3% în 2008. În anul 2009, când rata șomajului la nivel național a crescut la 7,8%, în regiune a fost de 8,6%.

Situația șomajului pe județele care compun regiunea este foarte diferită. Seria de date privind evoluția ratei șomajului în ultimul deceniu arată trei tipuri de situații:

- ✓ județe care la începutul perioadei aveau rate foarte înalte ale șomajului, dar care în timp s-au echilibrat înscriindu-se la niveluri apropiate de media pe țară cum sunt: Neamț, cu o rată a șomajului de 17,8% în 1999 și de 7,9% în 2009 și Botoșani, cu 17,7% în 1999 și 7,2% în 2009;
- ✓ județe a căror rată a șomajului a rămas constant ridicat, dar în proporții diferite cum sunt: județul Vaslui care în toată perioada, exceptând anul 2007, a avut rate ale șomajului de peste 10% și Bacău cu rate ale șomajului mai scăzute, dar care nu s-au situat în nici un an sub media pe țară;



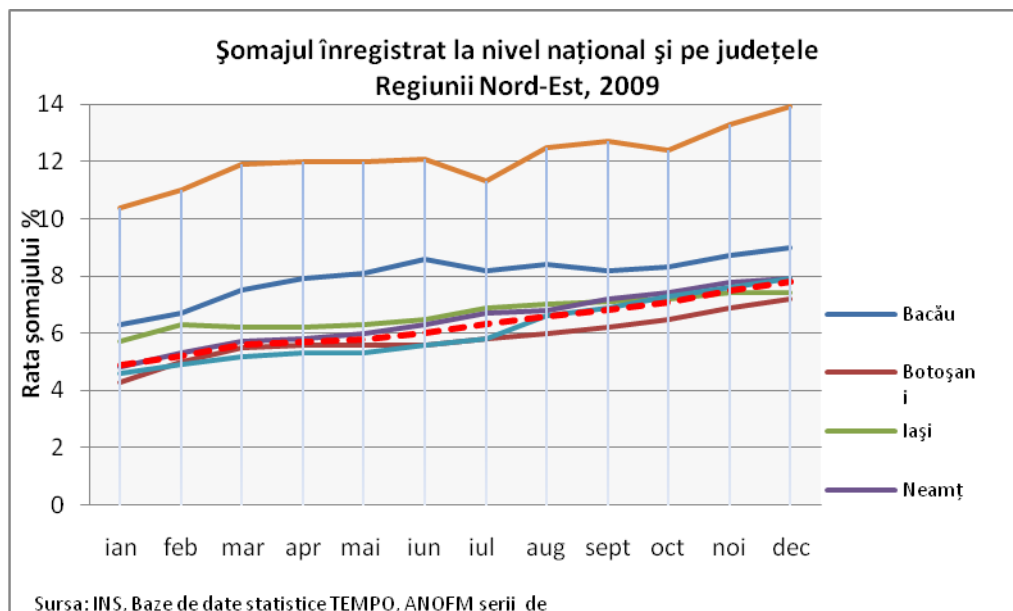


Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### Investește în oameni!

- ✓ județe cu rate ale șomajului variind în consens cu rata la nivel național și atingând valori apropiate de acest nivel cum sunt Iași și Suceava.

Privind situația de la nivelul anului 2009, an în care s-a făcut simțită criza financiară și economică, se observă că în 4 din cele 6 județe ale regiunii, Botoșani, Iași, Neamț și Suceava, rata șomajului înregistrat se situează în apropierea ratei șomajului la nivel național având valori între 7,2% și 7,9% când rata șomajului la nivel național a fost de 7,8%, iar în județele Bacău și Vaslui depășește acest nivel, fiind de 9% în Bacău și de 13,9% în Vaslui. Aceasta arată că tendințele rezultate din seria de date din ultimul deceniu se mențin.



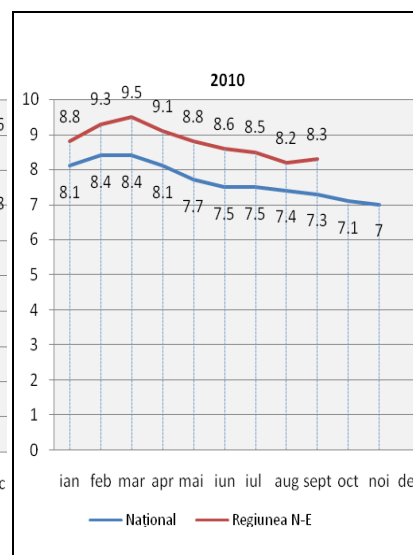
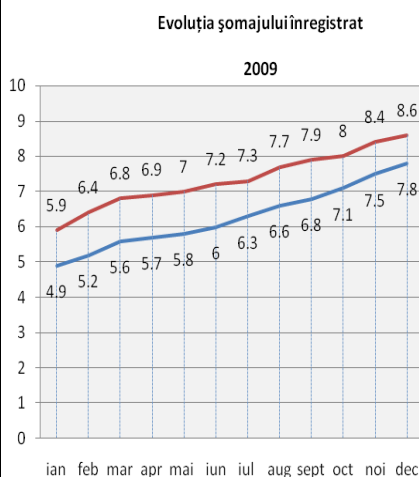
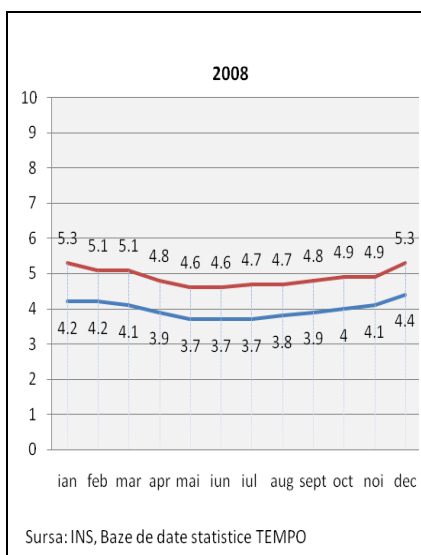
Rata șomajului înregistrat pe sexe arată, ca și în cazul calculului acesteia pe baza metodologiei BIM, că bărbații sunt mai afectați de șomaj decât femeile și acest lucru este valabil atât la nivelul regiunii cât și pe fiecare județ. Spre exemplu, în anul 2010, în primele 9 luni, rata șomajului masculin s-a situat între 11,2% în luna martie și 9,3% în luna august iar rata șomajului feminin între 7,5% în martie și 7% în perioada iunie – septembrie. Aceeași situație se regăsește în toate județele și în toți anii anteriori.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Din analiza evoluției șomajului pe regiune și pe județe în anii 2008, 2009 și 2010 rezultă că rata șomajului a fost, în permanență, la un nivel superior mediei pe țară indiferent că au fost ani de creștere economică sau de criză. În anul 2008, an cu creștere economică în care șomajul a înregistrat cele mai scăzute niveluri din perioada de după 1989 (3,2% în luna august), rata șomajului la nivelul regiunii nu a scăzut sub 4,6%. În județul Vaslui rata avut valori de 8,8% în luna aprilie și de 8,3% în mai și iunie. Asemenea niveluri și în această perioadă a anului nu s-au înregistrat în majoritatea județelor țării nici în anii de criză. Județul Vaslui, deși este un județ mic ca pondere, influențează puternic rata șomajului la nivelul regiunii din cauza nivelurilor constant înalte ale acesteia.



În 2009, an în care criza economică s-a făcut puternic simțită, rata șomajului înregistrat a cunoscut o creștere neîntreruptă. Această creștere a început încă din luna septembrie 2008, prima lună în care rata șomajului a fost superioară celei din luna anterioară, a străbătut tot anul 2009 și a încetat în luna mai 2010, prima lună în care s-a înregistrat o rată a șomajului mai mică decât în luna precedentă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Prin urmare, la nivelul regiunii, a fost o creștere neîntreruptă a ratei șomajului înregistrat, timp de 20 de luni, de la 4,7% la 9,1% și permanent, aceasta s-a situat peste nivelul ratei șomajului pe țară. După luna martie 2010, a urmat o scădere continuă a șomajului

rata șomajului fiind în octombrie de 8,2% la nivelul regiunii. Și în această perioadă, județul Vaslui a avut rate ale șomajului înregistrat care, în unele luni, a ajuns la niveluri alarmante. În luna ianuarie 2009, rata șomajului înregistrat era de 10,4%, a crescut la 14% în luna decembrie, și până în martie 2010 a ajuns la 15,3%, după care a înregistrat scăderi ușoare astfel că, în octombrie 2010 era de 11,6%.

Scăderea ratei șomajului în regiune, deși substanțială, căci a fost cu 0,9 puncte procentuale sub nivelul maxim înregistrat în luna martie, s-a produs proporțional mai lent decât la nivelul întregii țări.

Județul Vaslui este o excepție la nivelul regiunii ca și la nivelul țării. Celelalte județe din regiune au avut, în anii de criză, rate ale șomajului înregistrat comparabile cu cele de la nivel național și au evoluat în consens cu acestea. Exceptând județul Vaslui, ai căror indicatori nu sunt reprezentativi pentru regiune, celelalte județe au avut rate ale șomajului comparabile cu cele de la nivel național, peste acest nivel în județele Bacău, Neamț și Suceava și ușor mai coborâte în județele Iași și Botoșani.

Rata șomajului este un indicator comparabil la toate nivelurile dar, pentru o mai bună înțelegere a fenomenului, este necesar să analizăm și indicatorii de nivel, adică numărul șomerilor și structura acestora.

În ianuarie 2010 numărul șomerilor înregistrați în regiune era de 116.700 persoane și a scăzut până în luna octombrie la 105.542 persoane. Comparând cu situația la nivel național, constatăm că Regiunea Nord - Est deținea, în ianuarie, o pondere de 15,7% în totalul



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





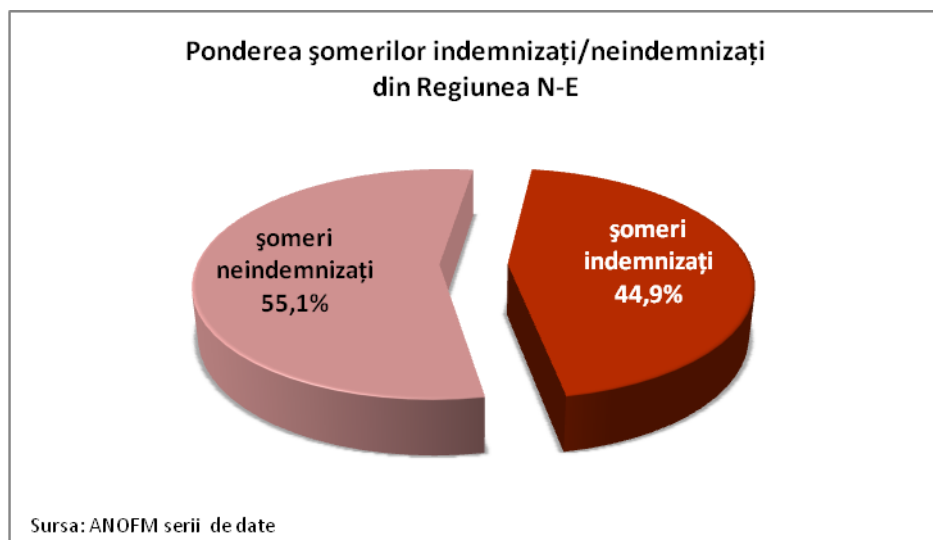


Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

șomerilor pe țară, 740.982 persoane, iar în octombrie, când numărul șomerilor la nivel național era de 645.453 persoane, această pondere crescuse la 16,3%.

Din totalul șomerilor înregistrați la nivelul regiunii, în luna octombrie, 47.379 persoane erau șomeri indemnizați, deținând o pondere de 44,9% și 58.168 persoane erau șomeri neindemnizați cu o pondere în total de 55,1%. La nivelul întregii țări ponderea șomerilor indemnizați era de 51%. Această situație semnifică o ușoară redresare economică având în vedere că pe toată perioada crizei raportul între numărul șomerilor indemnizați și cel al șomerilor neindemnizați a fost în favoarea șomerilor indemnizați. Înseamnă că numărul de concedieri a scăzut în ultima perioadă, știut fiind că numărul șomerilor neindemnizați are fluctuații mai mici, indiferent de starea economiei.



Ca număr de șomeri înregistrați, în octombrie 2010, județul Iași deține locul 1 în regiune, cu 22.304 persoane, urmat de Suceava, cu 18.966 persoane, iar județul Botoșani are cel mai mic număr de șomeri înregistrați, 9.796 persoane.

În structura pe grupe de vârstă, șomerii sub 25 de ani în număr de 18.097 persoane în luna octombrie 2010, dețineau o pondere de 17,1% în totalul șomerilor înregistrați, iar cei cu vârste între 25 și 39 de ani 31.962 persoane, o pondere de,30,3%. În total, cele două grupe de vârstă care reprezintă populația tânără a județelor însumează 47,4%. Șomerii cu vârste de peste 50





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

de ani, în număr de 25.890 de persoane la nivelul regiunii în octombrie 2010, dețineau o pondere de 24,5% în totalul șomerilor înregistrați. Structura pe grupe de vârste diferă puțin de la un județ la altul și arată că șomajul afectează în aceeași măsură toate categoriile de persoane. Și totuși, în competiția dură pentru ocuparea unui loc de muncă unele categorii sunt dezavantajate de vârstă, de nivelul redus de instruire, de experiența redusă sau de unele probleme personale de natură fizică sau socială.

Structura șomajului pe niveluri de instruire la nivelul lunii octombrie 2010 arată că 74% din totalul șomerilor înregistrați aveau un nivel de pregătire școlară redus fiind absolvenți de învățământ primar, gimnazial sau profesional. Numărul acestora, la nivelul regiunii era de 78.092 persoane.

Aici intră și persoanele cu fără pregătire școlară sau cu școlaritate întreruptă pentru care nu există o evidență separată, dar care se pare că sunt destul de numeroase. Absolvenții de liceu șomeri înregistrați erau în număr de 20.370 persoane cu o pondere în total de 19,3%, iar cei cu studii universitare, 7.080 persoane, dețineau o pondere de 6,7%.

Structura pe niveluri de instruire arată o calitate slabă a forței de muncă la nivelul regiunii care face și mai dificilă integrarea profesională a acesteia. Situația nu diferă prea mult pe județe cu două excepții: în județul Vaslui ponderea șomerilor înregistrați cu nivel de instruire primar, gimnazial sau profesional în totalul șomerilor înregistrați este de 83,3% și Suceava, unde ponderea acestei categorii de șomeri este de 68,9%. În celelalte județe ponderea șomerilor cu nivel scăzut de instruire variază între 71,1% la Botoșani și 74,1% la Iași. Rezultă că nu numai la nivelul regiunii, dar și în fiecare județ al acesteia, circa trei pătrimi din numărul șomerilor înregistrați au un nivel de instruire inițială precar.

Structura șomerilor pe niveluri de instruire școlară oferă o explicație temeinică a impasului în care se află ocuparea în Regiunea Nord-Est. Calitatea slabă a forței de muncă, pe lângă că



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

Îngreunează integrarea profesională a acestora, descurajează eventualii investitori în domenii care necesită competențe bazate pe un nivel de instruire școlară mai ridicat, producătoare de valoare adăugată consistentă. Din această situație mai rezultă faptul că programele și politicile de ocupare trebuie să ia în considerare nivelul de instruire și, între măsurile care au ca finalitate creșterea ocupabilității, trebuie să-și găsească locul și acțiuni de formare profesională pentru dobândirea de competențe adecvate cu nivelul de instruire școlară.

### **Oportunități de ocupare în regiunea de dezvoltare Nord - Est**

Analiza șomajului și a structurilor acestuia ne dau o imagine asupra ofertei de forță de muncă dar oferta trebuie comparată cu cererea, cu nevoile de forță de muncă ale angajatorilor, primate atât cantitativ cât și calitativ.

Oportunitățile de ocupare în regiune sunt modeste în raport cu numărul mare al șomerilor. Acest lucru este vizibil dacă privim situația locurilor de muncă vacante declarate de angajatori. Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă prevede obligativitatea pentru angajatori de a comunica la agențiile pentru ocuparea forței de muncă locurile de muncă vacante. Luând în considerare situația reală că nu toți angajatorii respectă această obligație, putem să apreciem că numărul locurilor de muncă vacante înregistrate în evidențele agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă este aproape de cifra reală.

În cursul anului 2010, până la finele lunii octombrie, au fost comunicate, la nivelul regiunii, 86.169 locuri de muncă vacante și au ieșit din evidențe 74.951, majoritatea prin ocupare. Perioada cea mai bună din punct de vedere al ofertei de locuri de muncă a fost din martie până în iunie când au fost comunicate între 9.200 și 12.000 de locuri de muncă vacante. Începând din iulie oferta a scăzut brusc, la 6.500 locuri de muncă și s-a menținut, cu fluctuații mici, la acest nivel până în luna octombrie.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Luând în considerare mișcarea acestui indicator, intrările și ieșirile din evidențe, stocul final la sfârșitul lunii octombrie era de 541 locuri de muncă la nivelul întregii regiuni, când în evidențe figurau 105.542 șomeri. Considerăm cifra atât de elocventă încât orice analiză pe structuri teritoriale sau profesionale este de prisos. Rămâne doar concluzia că oportunitățile de ocupare în regiune sunt aproape nule pentru șomeri, indiferent de vârstă sau nivel de calificare. Cu toate acestea, anchetele statistice în gospodării AMIGO semnaleză unele aspecte interesante.

În cadrul acestei cercetări statistice se calculează indicatorul „rata locurilor de muncă vacante” ca raport procentual între numărul locurilor de muncă vacante declarate de angajatori și numărul total al locurilor de muncă ocupate și vacante. Situația din anii 2009 și 2010 arată un nivel al indicatorului sub 1% ceea ce este firesc având în vedere că economia traversează o perioadă de criză în toate structurile sale.

În anul 2009, la 100 de locuri de muncă existente, la nivelul întregii țări, doar 0,88 erau locuri de muncă vacante, disponibile a fi ocupate. În primele două trimestre ale anului 2010 indicatorul arată o situație mai rea ajungând în trimestrul II la valoarea de 0,59%.

Pe regiuni de dezvoltare, paradoxal, situația cea mai bună este în Regiunea Nord-Est unde indicatorul are în toate trimestrele valori de peste 1%, cu excepția trimestrului IV din 2009 când valoarea acestuia este de 0,97%. Paradoxul este numai aparent deoarece la o analiză sumară se pot desprinde concluzii care nuanțează aprecierea. Valorile mai ridicate ale indicatorului se explică în primul rând prin numărul redus de locuri de muncă, ocupate și neocupate, la nivelul regiunii și în al doilea rând arată că, deși șomajul este, cum s-a văzut, ridicat, capacitatea căutătorilor de loc de muncă de a ocupa puținele locuri oferite de angajatori este limitată drastic de calitatea forței de muncă, de competențele profesionale modeste sau inadecvate cu cerințele angajatorilor.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Anchetele statistice AMIGO ne mai furnizează și alte informații importante întrucât pe baza acestora se calculează rata locurilor de muncă vacante pe activități ale economiei naționale. Luând în considerare situația din trimestrul II al anului 2010, care nu diferă esențial de cea din trimestrele și anii precedenți, se vede că valorile cele mai mari ale indicatorului se găsesc în construcții, 3%, sănătate și asistență socială, 2,89%, industria prelucrătoare, 1,67% etc.

Concluzia care se poate desprinde din analiza acestor indicatori este că locuri de muncă există, sunt puține dar se mai găsesc. Cei care caută locuri de muncă nu pot sau nu vor să le ocupe, preferând statutul de persoană asistată sau munca fără forme legale. Trebuie, desigur luate în considerare și alte aspecte cum ar fi: lipsa de cointeresare în raport cu nivelul înalt de calificare și de competențele pe care le presupune exercitarea unor profesii, condițiile grele de muncă într-un context în care și cele mai istovitoare munci au fost aduse, prin mecanizare și automatizare, la o stare acceptabilă pentru cei care le prestează etc. Totuși, pe o piață a muncii puternic și multiplu dezechilibrată, factorii responsabili în domeniu trebuie să identifice soluții pentru a restabili echilibrele.

Regiunea ar trebui să ocupe un loc prioritar în programele guvernamentale de dezvoltare care ar trebui să țină seama de caracteristicile forței de muncă iar autoritățile locale să promoveze programe și acțiuni care să asigure valorificarea potențialului de resurse materiale și umane și o dezvoltare durabilă, inclusiv prin accesarea fondurilor europene.

Aici își au locul acțiunile care au ca obiectiv o mai bună adaptare a celor care caută loc de muncă la condițiile și cerințele unei piețe a muncii concurențiale. Aceste acțiuni vizează o problemă complexă: punerea de acord a sistemului de educație și de formare profesională cu cerințele reale ale economiei din zonă cu accent pe competențele solicitate de angajatori în cadrul meseriilor, consilierea profesionistă și corecta orientare profesională, îndeosebi a tinerilor cărora le lipsesc reperele pentru alegerea profesiei pe seama căreia își vor asigura



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

cele necesare traiului și nu în ultimul rând, dobândirea abilităților necesare pentru accesarea unui loc de muncă în condițiile unei piețe a muncii care va rămâne încă multă vreme dezechilibrată și teren al unei dure concurențe. Totalitatea acestor acțiuni trebuie să conducă la creșterea ocupabilității, a capacității de a identifica un loc de muncă potrivit cu aptitudinile și competențele reale ale celui care caută loc de muncă. Acestui scop îi servește și proiectul pe care îl promovăm pentru a cultiva și dezvolta, la cei care caută loc de muncă, îndeosebi la tineri, capacitatea de a lucra mai bine cu calculatorul folosindu-l și pentru a-și căuta loc de muncă.

Câteva concluzii la finele acestei analize se impun.

1. Regiunea de dezvoltare Nord-Est are un potențial de resurse umane important, cu o remarcabilă vitalitate, dispune de o populație tânără, iar resursele de muncă au o pondere însemnată;
2. Potențialul uman al regiunii este insuficient folosit, rata de activitate este scăzută, iar populația inactivă din punct de vedere economic este numeroasă, cel puțin așa cum rezultă din statistici. Acest aspect merită să fie analizat mai atent pentru că veniturile acestor persoane provin fie din activități în care sunt ocupați informal, fie din fondurile alocate de stat pentru asistență socială unor oameni care, în mod normal, ar putea să-și obțină veniturile din muncă;
3. Tipul de ocupare în regiune este unul specific. Predomină, în ocupare mica gospodărie tradițională care nu generează locuri de muncă, dar nici șomaj. Populația urbană, în schimb, este foarte vulnerabilă la riscul de a-și pierde locul de muncă;
4. Rata șomajului, indiferent prin ce metode ar fi calculată este ridicată îndeosebi pe seama populației active din mediul urban;
5. Una din cauzele principale ale dificultăților de ocupare a forței de muncă o constituie nivelul scăzut de instruire școlară care își pune amprenta asupra calității forței de muncă;



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

6. Oportunitățile de ocupare sunt extrem de modeste în regiune iar grupurile vulnerabile, îndeosebi tinerii, au dificultăți sporite de a-și găsi loc de muncă;
7. Chiar și în condițiile unei rate înalte a șomajului coroborată cu o evidentă penurie de locuri de muncă există o nepotrivire între cerințele și căutările angajatorilor și oferta din partea forței de muncă disponibile astfel că și acele puține locuri de muncă ce se oferă sunt cu greu ocupate;
8. Față de situația care rezultă din analiză, se impune să se dezvolte și să se diversifice acțiunile menite să ducă la creșterea ocupabilității persoanelor care caută loc de muncă.

## **4. ANALIZA DETALIATA A TUTUROR UNITATILOR DE COMPETENTA PE OCUPATIILE VIZATE IN PROIECT**

Nivelul identificat de detinere al competentelor asteptate a fost elevat (intre nivelul 3 si 4 a scalei de atribuire niveluri). Aceasta cercetare, nesemnificativa din punct de vedere statistic, avand in vedere esantionul mic de respondenti, are o importanta considerabila din punct de vedere calitativ, deoarece permite:

- ✓ impartasirea obiectivelor de competenta furnizate de standardul de referinta ;
- ✓ negocierea semnificatiilor si valorii fiecărei competente
- ✓ calibrarea competentelor asteptate, in raport cu zona geografica si tipul de activitate desfasurata.

Datele obtinute de la fiecare companie au constituit baza stabilirii competentelor necesare pentru fiecare ocupatie. Aceste competente vor fi inregistrate in software-ul de gestiune al competentelor, permitand astfel stabilirea unui nivel de referinta cu care se vor compara bilanturile initiale, intermediare si finale pentru fiecare cursant.

Pentru obtinerea competentelor cheie, respondentii au fost rugati sa precizeze care dintre unitatile de competenta enumerate in tabel, considera ca sunt de actualitate si necesare in dezvoltarea procesului de munca.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Unitatile de competenta: “Montarea rețelelor interioare de canalizare”, Montarea rețelelor exterioare de alimentare cu apa, Montarea utilajelor și accesoriilor folosite în instalațiile de apă/canal, Remedierea defectiunilor și avariilor aparute la rețelele cu apă și canalizare, Intretinerea rețelelor de alimentare cu apă, Montarea instalațiilor de canalizare, Montarea instalațiilor de ridicare a presiunii apei, Montajul instalațiilor interioare de apă rece și caldă de consum menajer, Montarea utilajelor instalațiilor sanitare, Montarea instalațiilor pentru stingerea incendiilor, Montarea instalațiilor interioare de gaze naturale combustibile, Intretinerea instalațiilor interioare de gaze naturale și a celor sanitare.

Dupa întregirea tabloului competențelor așteptate pe piața muncii, pe domeniu de activitate sau pe o anumită zonă și pentru actualizarea standardului ocupational, a fost solicitată precizarea unor noi elemente de competență (diferite față de cele enumerate în tabel), elemente necesare în procesul de dezvoltare a muncii.

Cele mai importante competențe, din punctul de vedere al angajatorului sunt legate de capacitatea de a rezolva problemele cu caracter tehnic, la care se adaugă apoi cele de comunicare, munca în echipă, etc. Pentru fiecare dintre unitățile de competență, în măsura în care au fost elemente particulare de interes, angajatorii au precizat ce anume îi interesează în mod special, condițiile pe care un lucrător trebuie să le îndeplinească pentru succesul operațiilor. Față de unitățile de competență impuse de standardul ocupational, angajatorii au adus elemente complementare, ca și precondiții pentru buna desfășurare a activității în domeniu.

Aceste competențe au fost identificate din standardul ocupational asociat proiectului și au fost inserate în software-ul de gestiune al competențelor la nivelul analitic al competențelor așteptate, cu care vor fi comparate bilanțurile de competență ale cursanților.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco







UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

## **Analizarea punctelor critice ale activitatilor din cadrul procesului de munca.**

A fost solicitata precizarea activitatilor din cadrul proceselor de munca a caror desfasurare necesita un grad ridicat de dificultate pentru obtinerea rezultatelor asteptate. Aceste activitati au fost considerate critice in primul rand datorita frecventei de realizare, a relevantei si nu in ultimul rand pentru dificultatea obiectiva.

Aceste indicatii permit obtinerea probelor de evaluare si implementarea algoritmului de matching intre competentele asteptate si competentele detinute, functie pusa la dispozitie de software-ul de gestiune. Se va realiza astfel o comparatie nu numai intre elementele de competenta asteptate si elementele detinute, nu numai intre nivelurile competentelor asteptate de piata muncii locala si nivelurile detinute, dar si intre importanta (inteleasa ca prag critic) competentelor asteptate si detinute.

Pentru obtinerea indicatorilor de performanta optimi a fost solicitata precizarea activitatilor care trebuie sa fie observate pentru determinarea calitatii muncii desfasurate de catre angajati.

Au fost furnizati urmatoorii indicatori:

- ✓ pentru nivelul de atribuire 4 : competentele de natura tehnica;
- ✓ pentru nivelul de atribuire 3: experienta anterioara;
- ✓ pentru nivelul de atribuire 2: competente de leader
- ✓ pentru nivelul de atribuire 1: atitudine pozitiva, lucrul in echipa

## **Criterii referitoare la procesul de selectie a angajatilor**

A fost intocmit un tabel ( de la 0 "Deloc important" la 4 "Foarte important") care contine criteriile cele mai importante utilizate pentru selectia angajatilor in cadrul companiei/institutiei.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

Criteriile cu cea mai mare importanta au fost legate in special de deprinderile tehnice si de modul de prezentare la interviu. Experientele profesionale precedente ale candidatului au o importanta medie, in schimb restul criteriilor li se ofera o importanta medie in procesul de selectie al personalului in cadrul companiilor. Majoritatea firmelor au precizat ca este foarte important ca angajatii sa detina abilitati si competente generale pentru postul vizat, chiar daca acestia nu au indicat in ce masura viitori angajati nu detin aceste calitati.

Restul firmelor au definit ca fiind importante, dar nu determinante detinerea urmatoarelor competente:

- ✓ este foarte importanta capacitatea de adaptare la mediul de munca
- ✓ aceste capacitati pot fi dobandite la locul de munca
- ✓ sunt suficiente notiuni minime referitoare la respectarea calitatii muncii

### **Analiza necesarului de formare profesionala**

Analiza a evidentiat procesele de munca importante in cadrul carora este necesara organizarea cursurilor de formare pentru angajati.

Raspunsurile identificate au fost diferite in ceea ce priveste interpretarea intrebarilor.

O parte din manageri firmelor intervievati au indicat organizarea cursurilor pentru ocupatiile de electrician si pentru cea de instalator tehnico-sanitar.

S-a urmarit pentru fiecare dintre aceste ocupatii, ca angajatorii sa fie incurajati de a preciza si alte unitati de cometenete utile in exercitarea ocupatiei, daca acest lucru este util pentru calitatea si eficienta muncii din domeniile respective.

Cele mai importante unitati de competente, in opinia angajatorilor, sunt: Lucrul in echipa, montarea si utilizarea aparatelor de joasa tensiune, realizarea instalatiilor pentru alimentarea masinilor electrice, instalarea si intretinerea aparatelor electrice, instalarea si intretinerea aparatelor electrocasnice.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Aceste indicații au fost utile pentru consolidarea indicațiilor precedente (continut și competențe oferite de cursul de formare) și pentru obținerea indicațiilor operative cum ar fi cele referitoare la exigentele monitorizării procesului de învățare și o evaluare sistematică a competențelor dobândite. Acestea sunt funcțiile esențiale ale software-ului de gestiune. Sunt numeroase etapele de evaluare analitică și de confruntare cantitativă între diferitele momente ale cursului de formare profesională.

### ***Analiza detaliată a datelor pe ocupațiile vizate în proiect - Electrician***

În urma chestionarelor aplicate agenților economici care utilizează forța de muncă în domeniul mecanic și sau naval și care folosesc pentru realizarea serviciilor sau produselor activități din aria de competențe pentru ocupația de „electrician”, s-au desprins concluzii importante privind nevoia de formare profesională permanentă a persoanelor care practică această meserie.

Analizând unitățile și subunitățile de competențe pentru ocupația specificată, a reieșit faptul că angajatorii acordă o importanță foarte mare următoarelor aspecte:

„**Munca în echipă**” este foarte importantă pentru că asigură premisele schimbului eficient de informații între membrii echipelor de lucru putând în acest fel să fie contracarate o serie de probleme ce pot surveni în activitate și reușind să ia cele mai bune decizii pe baza informațiilor primite, în conformitate cu planul de lucru. Un aspect care apare cu frecvență din ce în ce mai mare în ultima perioadă este acela legat de cerințele privind cunoașterea la nivel mediu a unei limbi străine, mai ales pentru angajarea în companiile multinaționale. Este deja bine știut faptul că foarte mulți angajatori solicită cunoștințe de **limba engleză** sau cunoștințe pentru limba țării în care electricienii sunt solicitați să lucreze.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

„**Competențele tehnice**”, de la punctele 8-16 ale chestionarului, au fost considerate deosebit de importante pentru angajatori. Prin respectarea tuturor normelor tehnice, fiecărei operațiuni efectuate se garantează siguranța în utilizare a produsului realizat iar în domeniul electro-mecanic, cu precădere, acest aspect este tratat cu maximum de atenție având în vedere posibilele consecințe în cazul nerespectării riguroase a standardelor de lucru.

Fiind o profesie dinamică, datorită tehnologiilor în plină dezvoltare, profilul ideal al electricianului presupune, în opinia tuturor angajatorilor, o permanentă preocupare pentru **adaptarea competențelor în funcție de noile cerințe tehnice**. În procesul de recrutare de personal, nu de puține ori, apare situația în care sunt solicitate competențe complexe din arii curriculare conexe.

Este important ca un electrician să cunoască funcționarea și întreținerea cât mai multor tipuri de instalații, să poată „citi”, conform schemele electrice și indicațiile legate de exploatarea „cartii mașinării”. În domeniul electro-mecanic, tehnologiile avansează rapid și de multe ori se tinde spre automatizarea operațiilor, trecându-se la utilaje computerizate sau cu comandă numerică.

Din acest motiv, **învățarea permanentă** este una dintre cerințele de bază pentru „electricianul ideal” și faptul că are o atitudine proactivă va fi întotdeauna apreciat de către angajator și va avea șanse în plus de ocupare a unui loc de muncă bine plătit.

În ceea ce privește profilul personal, în foarte multe situații, angajatorii se exprimă în termeni de genul „îndeplinirea sarcinilor de serviciu cu seriozitate și responsabilitate”, „Seriozitate, punctualitate, perseverență, fire comunicativă”, etc.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

CUI 14166772 • Str. Tazlăului nr. 9 - 600372 BACĂU (România) Tel.: +40 234 582 330 • fax: +40 234 524 217 • e-mail: sdbbacau@gmail.com • www.donboscobc.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Aceste competențe transversale sunt deseori invocate de către angajatori și, chiar dacă nu sunt legate în mod explicit de parametri tehnici ai lucrării efectuate, în mod indirect contribuie într-o măsură foarte importantă la buna desfășurare a activităților precum și la realizarea unor lucrări de calitate înaltă.

Ocupația de electrician presupune o serie de riscuri pentru care muncitorul trebuie să fie pregătit să le gestioneze în așa fel încât acestea să nu producă efecte ce pot împiedica asupra numelui companiei pentru care lucrează, calitatii serviciilor furnizate, dar mai ales asupra siguranței lui și a colegilor de echipă, la locul de muncă.

Este o condiție general valabilă pentru orice ocupație luată în discuție dar meseria de electrician presupune riscuri sporite pe care muncitorul trebuie să le aibă în permanență în vedere. Toți angajatorii intervievați și toți care anunță intenția de recrutare de personal, atrag atenția asupra importanței respectării întocmai a procedurilor standard, a regulilor de igienă și protecție a muncii tocmai datorită faptului că pot apărea consecințe deosebit de grave în cazul în care nu sunt respectate aceste cerințe.

În ceea ce privește **lucrul în echipă**, angajatorii subliniază în toate specificațiile postului această cerință și chiar dacă aparent toate persoanele chestionate consideră că pot să lucreze fără probleme în echipă, experiența dovedește că nu de puține ori sunt generate situații tensionate la locul de muncă datorită unor motive diverse: comunicarea nu se realizează eficient și apar disfuncții sau întâzieri în livrarea serviciilor. În unele cazuri pot apărea chiar situații periculoase. Construirea spiritului de echipă este în primul rând o îndatorire managerială dar, pe de altă parte, este și datoria fiecărui membru al acesteia de a fi conștient de importanța acestui aspect și de a reflecta asupra consecințelor directe și indirecte asupra calitatii serviciilor furnizate.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

În ceea ce privește **competențele de natura tehnică**, toți angajatorii chestionați au subliniat importanța deosebită a acestora. În mod evident, orice angajator creionează profilul ideal al electricianului având în vedere competențele de ordin tehnic la nivel maxim. Justificarea ține în primul rând de calitatea produselor livrate, care trebuie să răspundă unor standarde înalte de calitate, majoritatea companiilor lucrând cu personal înalt calificat și autorizat, în așa fel încât să fie garantate caracteristicile tehnice ale produsului precum și evitarea oricărui eveniment negativ cum ar fi daune materiale sau punerea în pericol a vieții celor care devin utilizatori.

Dintre observațiile rezultate în urma chestionării angajatorilor au rezultat următoarele indicații de necesitate:

1. respectarea cu strictețe a normelor PSI
2. respectarea trasabilității în firmă, fapt care garantează ordinea procedurilor aplicate și care sunt o condiție esențială de a evita orice eveniment care să împietzeze siguranța exploatarei utilajelor și a intervențiilor.
3. capacitatea de a "citi" scheme electrice și de a le interpreta corect.
4. capacitatea de a urma corect instrucțiunile de montare și de întreținere a echipamentelor și instalațiilor electrice în așa fel încât să fie evitate orice evenimente ce pot pune în pericol viața lucrătorului sau siguranța muncii colegilor.

Ocupația de electrician presupune foarte multe calități de înțelegere și organizare a muncii, în special motivat de faptul că există un risc relativ înalt de producere a unor accidente iremediabile. De asemenea, angajatorii fac adesea referire la competențe care la un moment dat trebuie autorizate sau certificate la nivel înalt de calitate tocmai pentru a se garanta un grad sporit de siguranță a întregului proces.

Un electrician de întreținere și reparații trebuie să cunoască foarte bine principiile de funcționare și să poată interveni în deplină siguranță atât pentru remedierea defectiunilor cât și pentru întreținerea periodică a echipamentelor.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Dintre competențele transvesale invocate adesea de către angajatori în faza de interviu privind descrierea profilului profesional solicitat, s-au desprind următoarele concluzii:

**Atitudinea asertivă** este esențială pentru a face posibilă integrarea cât mai rapidă în echipele de lucru, pentru adaptarea în permanență la noile cerințe și pentru a face față unor situații de presiune generate de termene de predare a produselor sau a serviciilor.

Având în vedere că relația angajat-angajator este prin definiție o relație de forțe, atitudine corectă din partea amândurora capătă o importanță deosebită cu potențial de generare a efectelor atât pozitive cât și negative care trebuie gestionate cu atenție în orice context.

Din ce în ce mai mult, în ultima perioadă de timp, angajatorii sunt preocupați pentru fidelizarea personalului și pentru menținerea unor echipe de lucru care au demonstrat forța de coeziune și eficiență. Ocupația de electrician are particularități legate de timpul de transfer de competențe pe parcursul stagiilor de formare. Angajatorii sunt conștienți de faptul că un electrician bun se formează în timp, că pregătirea lui presupune costuri permanente mai ales pentru că această pregătire este practic continuă. Pe piața forței de muncă din ultimii 10 ani se înregistrează o competiție importantă între angajatori pentru fidelizarea personalului înalt calificat. Din acest considerent, trăsături ca **loialitate**, **devotament** și respect sunt foarte des invocate de către angajatorii care doresc să recruteze personal.

Concluzia analizei chestionarelor, la care se adaugă studiul situațiilor de locuri de muncă emise de diferite companii, în care, pe lângă profesia de bază apar și competențele personale subliniate de către inspectorii de resurse umane, indică faptul că firmele sunt dispuse să contribuie la formarea personalului propriu și să susțină stagii de calificare/perfecționare dar o altă condiție deosebit de importantă este identificarea acelor trăsături de personalitate care permit integrarea cu succes a unui muncitor în echipele de lucru.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Unii dintre angajatori afirma faptul ca in ceea ce priveste competentele tehnice stricte, acestea pot fi dobandite in intervale de timp rezonabile si ca se poate invata practic orice dar competentele personale se formeaza intr-un interval de timp extrem de lung pe care companiile nu il au la dispozitie. Din acest motiv, formarea profesionala continua trebuie sa vizeze si aceste aspecte, deosebit de importante de care sa-i faca intr-o masura cat mai mare constienti pe viitorii angajati.

### ***Analiza detaliata a datelor pe ocupatiile vizate in proiect - Instalator instalatii tehnico-sanitare si de gaze***

Ocupatia de “Instalator instalatii tehnico-sanitare si de gaze” apare frecvent in Ofertele de Locuri de Munca gestionate de catre firmele de plasare, cu observatia ca abordarea pregatirii profesionale pentru aceasta ocupatie presupune anumite aspecte complexe pe care le vom prezenta in ceea ce urmeaza.

Competentele profesionale pentru ocupatia de “Instalator instalatii tehnico-sanitare si de gaze”, in general, sunt solicitate de catre firme in combinatie cu alte competente din Grupa Majora 7, (713609): montarea retelelor exterioare de canalizare, montarea retelelor exterioare de alimentare cu apa, remedierea defectiunilor la retelele de alimentare cu apa si canalizare, montarea instalatiilor de canalizare, montarea instalatiilor interioare de apa rece de cosnsum menajer, montarea instalatiilor interioare de gaze naturale si a celor sanitare, etc.

Trebuie sa subliniem ca exista un grad important de specializare in interiorul ocupatiei instalator de instalatii tehnico-sanitare si de gaze , in functie de domeniul in care activeaza firma care solicita ocuparea unui astfel de post.

Aceiasi ocupatie o putem regasii in diverse ramuri si subramuri industriale dar si in sfera serviciilor.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco







UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Din acest motiv, în funcție de domeniul major de activitate al firmei care solicită ocuparea unui post instalator de instalații tehnico-sanitare și de gaze presupune o analiză atentă a competențelor conexe din aceeași Grupă Majoră iar combinațiile pot fi deosebit de diverse. Din experiența firmelor de recrutare și plasare a forței de muncă, putem avea exemple în care sunt solicitate persoane policalificate.

În ceea ce privește **competențele de natură tehnică**, toți angajatorii chestionați au subliniat importanța deosebită a acestora. În mod evident, orice angajator creionează profilul ideal al instalatorului de instalații tehnico-sanitare și de gaze având în vedere competențele de ordin tehnic la nivel maxim. Justificarea ține în primul rând de calitatea produselor livrate, care trebuie să răspundă unor standarde înalte de calitate, majoritatea companiilor lucrând cu personal înalt calificat și autorizat, în așa fel încât să fie garantate caracteristicile tehnice al produsului precum și evitarea oricărui eveniment negativ cum ar fi daune materiale sau punerea în pericol a vieții celor care devin utilizatori.

Dintre observațiile rezultate în urma chestionării angajatorilor au rezultat următoarele indicații de necesitate:

1. citirea schemelor tehnice și a indicațiilor de specialitate
2. capacitate de adaptare la situații neprevăzute și rezolvarea problemelor
3. respectarea normelor PSI și a tuturor rigorilor de muncă și exploatare a utilajelor pentru a garanta siguranța echipelor de intervenție
4. trasabilitatea în firmă
5. respectarea termenelor de execuție și livrare a serviciilor

Aceste considerente ne conduc la ideea că, în etapa de formare profesională, este foarte importantă analiza posibilelor domenii de activitate în care persoanele ce parcurg stagiul de



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ŞI PROTECŢIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

formare, au șanse de a fi încadrate după absolvire, sau identificarea acelor domenii în care pot activa, în cadrul aceleiași firme, cu șanse sporite de dezvoltare profesională.

Analizând chestionarele completate de către angajatori pe unitățile de competențe conform standardului ocupational aferent se desprind următoarele concluzii:

**Comunicarea** este una dintre competențele cheie cele mai importante și trebuie să subliniem anumite aspecte pe care angajatorii le au în vedere în momentul în care organizează selecția persoanelor ce urmează să fie angajate.

În primul rând, chiar dacă modul în care exprimă acest lucru nu este întotdeauna foarte explicit, angajatorii își doresc în echipele de lucru persoane care să comunice asertiv, să aibă capacitatea de a înțelege indicațiile de lucru și de a se face înțeleși. Comunicarea, mai ales în cadrul acestei ocupații nu este doar cea orală ci și cea care se face prin intermediul indicațiilor și desenelor tehnice. Din acest motiv, pregătirea profesională trebuie să vizeze aspectele complexe ale comunicării întâlnite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

**Comunicarea într-o limbă străină** nu este întotdeauna specificată de către angajator. De obicei, această necesitate apare în momentul unei oportunități în cadrul activității firmei, de a dezvolta afacerea și în alte țări sau de a realiza lucrări în colaborare, subcontractare, etc. Din discuțiile purtate cu firmele de recrutare a forței de muncă și cu angajatorii de la companiile multinationale, se poate desprinde concluzia că, formarea profesională, în accepțiunea proactivă a conceptului, ar trebui să abordeze și această problemă, cel puțin pe domeniul comunicării de strictă necesitate cu sublinierea cunoștințelor minime a terminologiei tehnice, într-o limbă de circulație europeană. De preferat este ca să fie prevăzute module de pregătire lingvistică pentru limba engleză dar pot fi și situații pentru care există perspective de colaborare cu firme italiene sau spaniole, germane, etc, în care se impune alegerea celor mai bune variante.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

În cazul în care persoana ce urmează a fi angajată va avea și atribuțiuni de lider (șef de echipă, maestru, etc) acesta trebuie să aibă, pe lângă competențe foarte bune de comunicare și pe cele legate de **managementul grupurilor de lucru**.

**Lucrul în echipă** este o competență prezentă în toate descrierile ocupaționale, fiind foarte puține situațiile în care autonomia de lucru să fie permanentă. Din acest motiv, pregătirea profesională trebuie să vizeze și această competență transversală deosebit de importantă. În urma chestionarelor aplicate angajatorilor precum și din discuțiile purtate cu firmele de recrutare, s-a desprins ideea că, în unele cazuri, imposibilitatea unei persoane de a înțelege și integra conceptul de lucru în echipă conduce la auto/excluderea din formația de lucru și, în unele cazuri, chiar la pierderea locului de muncă. În aceste condiții, abordarea aspectelor legate de adaptarea la lucrul în echipă pentru persoanele care parcurg stagii de formare profesională devine o cerință stringentă.

**Asigurarea calitatii.** În condițiile în care practic toți agenții economici acționează pe o piață globalizată deschisă, devine din ce în ce mai important modul în care este abordată problema calitatii fapt care nu presupune doar respectarea parametrilor tehnici impuși prin specificațiile respective. Calitatea, în accepțiunea complexă a termenului presupune și modul de relaționare cu ceilalți angajați ai firmei precum și cu clienții acesteia. Sistemele de asigurare a calitatii sunt introduse din ce în ce mai frecvent, mai ales în firmele care doresc să-și extindă activitatea și în spațiul european sau care au relații de colaborare cu firme din alte țări. În aceste condiții, angajatorii intervievați, au arătat importanța deosebită pe care o acordă pregătirii celor care urmează să devină salariați în firmele respective. Aici intră în discuție fie pregătirea pe care candidații o au deja sau vor trebui să o dobândească în interiorul societății, în domeniul asigurării calitatii.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

CUI 14166772 • Str. Tazlăului nr. 9 - 600372 BACĂU (România) Tel.: +40 234 582 330 • fax: +40 234 524 217 • e-mail: sdbbacau@gmail.com • www.donboscobc.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Aspectele legate de **profilul personal al potentialului angajat**, este in concepția tuturor angajatorilor intervievați, de o importanță majoră. Atitudinea pozitivă, auto/motivarea de a învăța permanent, relaționarea corectă în cadrul echipelor de lucru, loialitatea, corectitudinea, seriozitatea, responsabilitatea, sunt cuvintele cheie folosite cel mai adesea de către angajatori pentru a descrie profilul personal ideal al celor pe care sunt dispuși să-i recruteze.

Din acest motiv, stagiile de formare trebuie să continue și module care să corespundă dezvoltării competențelor personale. Pe parcursul stagiilor de formare vor trebui abordate aspectele legate de comportamentul la locul de muncă, relaționarea inter-personală, aspecte de selfmanagement, etc.

În partea de pregătire tehnică sunt deosebit de importante competențele care pornesc de la **înțelegerea cu acuratețe a indicațiilor de execuție** și aici trebuie să subliniem, în mod deosebit pentru meseria de instalator de instalații tehnico-sanitare și de gaze, importanța cunoștințelor legate de înțelegerea și interpretarea desenelor tehnice, înțelegerea și interpretarea indicațiilor din cartea mașinii sau a instalației ce urmează să fie reparată. În foarte multe cazuri, în faza de interviu în vederea angajării, ofiterul de recrutare solicită persoanelor care urmează să fie angajate, probe simple în care sunt verificate tocmai aceste competențe.

Înțelegerea modului în care urmează să fie executate anumite piese, sub-ansamble, confecții metalice are o importanță deosebită și acest lucru este verificat chiar din momentul primului interviu. În unele cazuri, în afara de proba eliminatorie de citire și explicare a unui desen tehnic se poate proceda la interviu privind modalitatea de execuție a unui reper, folosind o anumită tehnologie. În acest caz, încă din faza de interviu, înainte de a se ajunge la proba de lucru, candidatul trebuie să fie capabil să exprime în termeni tehnici, modul în care piesa respectivă va putea fi realizată, ce utilaje, dispozitive, scule, vor trebui folosite, care ar putea fi opțiunile tehnice de realizare etc.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

Este de la sine înțeles ca elementele de ordin tehnic presupun o pregătire profesională care îmbracă atât aspectele teoretice cât și cele practice.

Formarea profesională în ocupația de “Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze” este complexă chiar dacă nu presupune, în toate cazurile, folosirea unor tehnologii foarte noi dar, trebuie avut în vedere faptul că anumite operațiuni se efectuează în colaborare directă cu alte figuri profesionale sau, în multe cazuri, aceeași persoană, policalificată trebuie să execute și operațiuni corespunzătoare altor ocupații din aceeași grupă majoră.

## 5. CONCLUZII

Principalele concluzii ale studiului pot fi rezumate astfel:

1. Angajatorii acordă o mare importanță educației și formării. Cel puțin la nivel teoretic, angajatorii apreciază că formarea este esențială pentru performanța la locul de muncă
2. Formarea oferită pe piața muncii este în cea mai mare măsură una informală, cel mai des întâlnite modalități fiind la locul de muncă și formarea realizată de furnizorii de echipamente;
3. Din motive financiare, această situație nu pare să se modifice prea curând, angajatorii fiind dispuși să utilizeze formatori autorizați, dar numai în contextul unor proiecte finanțate;
4. Programele de formare trebuie să fie concentrate pe nevoile reale de formare profesională, instruire și perfecționare a companiilor active în domeniu pe piața muncii, pentru asigurarea unor servicii prompte și la un înalt standard de calitate;



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

5. Programele de formare trebuie să fie realizate din perspectiva abordării bazate pe competențe, astfel beneficiarele ar fi numărul angajatorilor și al angajaților proprii sau al viitorilor angajați:

- Forța de muncă mai bine pregătită în calificările relevante pentru domeniul respectiv
- Mai bună motivație a personalului, datorită îmbunătățirii instruirii
- Cunoașterea de către angajați a standardelor pe care trebuie să le atingă pentru a deveni competenți
- Posibilitatea de a învăța cum să-și îndeplinească mai bine sarcinile de muncă.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

# **INTERPRETAREA REZULTATELOR ANALIZEI ÎN VEDEREA FORMULĂRII PROPUNERILOR DE MODIFICARE A CURICULEI EXISTENTE ÎN CONCORDANȚĂ CU PROPUNERILE ANGAJATORILOR DIN DOMENIILE CONSTRUCȚII ȘI ELECTROTEHNICĂ**



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

CUI 14166772 • Str. Tazlului nr. 9 - 600372 BACAU (România) Tel.: +40 234 582 330 • fax: +40 234 524 217 • e-mail: sdbbacau@gmail.com • www.donboscobc.ro





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

## CUPRINS

### Introducere

#### 1. Formarea bazată pe competențe

#### 2. Conceperea și proiectarea planurilor de formare profesională

#### 3. Propuneri de modificare a planului și programei de formare

##### 3.1. Instalator instalații tehnico-sanitare și gaze

##### 3.2. Electrician de întreținere și reparații în industria mică

#### 4. Programarea stagiului de practică în producție

#### 5. Evaluarea competențelor

### Concluzii



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco







UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013Instrumente Structurale  
2007 - 2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD ESTFundatia  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

## Introducere

Așa cum s-a văzut din ultimele capitole ale Analizei deficitului de competente pe piata fortei de muncă în rândul somerilor din domeniul construcțiilor și electrotehnicii, criteriile cu cea mai mare importanță relevate de angajatori au fost legate de deprinderile tehnice și de comportamentele profesionale detectabile la interviul de selecție în vederea inserării pe piata muncii specifice. Cu alte cuvinte, angajatorii și-ar dori găsirea unor resurse umane competente.

Prezentul material reprezintă un document de sinteză a activității de evidențiere a diferentelor dintre cererea și oferta de pe piata fortei de muncă din domeniul construcțiilor și electromecanicii din județul Bacău. Finalitatea proiectului pentru care s-a făcut analiza este aceea de a contribui la îmbunătățirea capacității sistemului actual de ocupare a fortei de muncă prin încrucisarea cererii fortei de muncă cu oferta existentă în contextul îmbunătățirii calității, a eficienței și a rezultatelor sistemelor de formare în vederea asigurării unei punți de legătură cu piata muncii.

Ca urmare a acestor considerente, adoptând o abordare pragmatică axată pe sistemul de formare bazat pe competente, ne-am propus să ne îndreptăm misiunea către:

- analiza nevoilor de ocupare locale, ținând cont de considerentele interne și externe din teritoriu care ar putea să incită asupra sistemului formare
- analiza nevoilor de formare în termeni de competente
- interpretarea rezultatelor analizei chestionarelor date angajatorilor din domeniu
- formularea unor propuneri de modificare a programelor profesionale existente în concordantă cu nevoile formulate de angajatori
- dezvoltarea metodelor de evaluare a competențelor.

## 1. Formarea bazată pe competențe

Internaționalizarea comerțului, contextul global al tehnologiei și, mai ales, societatea informațională, au mărit posibilitățile de a accede la informații și cunoștințe. În același timp, acestea au avut drept consecință numeroase modificări în organizarea muncii și a competențelor solicitate, ceea ce a dus la apariția incertitudinii pentru multe persoane, ba chiar și la situația excluderii sociale. Opțiunea pentru o societate bazată pe cunoaștere necesită investiții în dezvoltarea resurselor umane pentru a încuraja persoanele capabile și doritoare să obțină sau să-și mențină locul de muncă să dobândească noi competențe și să accepte mobilitatea ocupațională.

Noile oportunități apărute pe piața muncii solicită din partea fiecărei persoane un efort de adaptare și, mai ales, de construire a propriilor calificări pe baza „blocurilor” de cunoștințe dobândite în momente și situații diferite. Asistăm la nașterea unei societăți în care locul fiecărui individ va fi determinat de capacitatea sa de a învăța și de a stăpâni cunoștințele fundamentale: „relațiile de formare” vor deveni dominante în structura viitoarei societăți.

De aceea, sistemele de formare profesională trebuie să se adapteze atât cerințelor societății cunoașterii, cât și nevoilor de ridicare a nivelului și calității locurilor de muncă. Ele trebuie să ofere oportunități de formare adaptate diferitelor grupuri țintă, aflate în diferite stadii ale vieții, ceea ce presupune dezvoltarea

Fundatia  
Sfântul Ioan Bosco



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013Instrumente Structurale  
2007 - 2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD ESTFundatia  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

## Investește în oameni!

unor nuclee locale care să promoveze noile competențe de bază, în special cele referitoare la tehnologiile de informare și comunicare și care să se bazeze pe transparența calificărilor.

Încă din 1995, Consiliul Europei a adoptat o decizie în legătură cu asigurarea comparabilității, la nivelul Uniunii, a calificărilor obținute prin programele de formare profesională, în vederea stabilirii unor echivalențe între diferitele tipuri de calificări și a facilitării mobilității. Se propune, de asemenea, stabilirea comparabilității pe baza unui cadru comun de recunoaștere a calificărilor naționale. Acest cadru comun este doar un instrument îndrumător și prevede stabilirea nivelelor de formare:

### Nivel 1

Pregătirea necesară pentru acest nivel poate fi învățământul obligatoriu și inițierea profesională.

**Inițierea profesională** poate fi dobândită în instituții de învățământ, prin programe de formare profesională, sau pe cont propriu. Volumul cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice este limitat. Această formă de pregătire trebuie să permită realizarea unor activități relativ simple și poate fi obținută într-un timp scurt.

### Nivel 2

Pregătirea necesară pentru acest nivel poate fi învățământul obligatoriu și formarea profesională. Această pregătire corespunde unui nivel, conform căruia, cel care îl deține este **complet calificat** pentru a se angaja într-o activitate specifică, având capacitatea de a utiliza instrumente și tehnici corespunzătoare. Activitatea implică, mai ales, o muncă realizată în mod independent, în cadrul limitelor impuse de tehnicile relevante.

### Nivel 3

Pregătirea necesară pentru acest nivel este învățământul obligatoriu și/sau formare profesională plus o formă suplimentară de învățământ **tehnic**, sau orice formă de pregătire profesională de nivel secundar superior. Această formă de pregătire implică o mai largă bază de cunoștințe teoretice de cât nivelul 2. Munca presupune în special activități tehnice, realizate în mod independent și/sau sarcini de execuție și de coordonare.

Fundatia  
Sfântul Ioan Bosco



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

#### Nivel 4

Pregătirea necesară pentru acest nivel este pregătirea generală sau profesională de nivel secundar superior și formare profesională de nivel post-secundar. Acest tip de formare profesională implică o pregătire tehnică de nivel înalt, în cadrul sau înafara unei instituții de învățământ. Calificarea rezultată acoperă un înalt nivel de cunoștințe și competențe. În general, nu necesită stăpânirea bazelor științifice ale diferitelor domenii implicate. Cunoștințele și competențele dobândite fac posibilă asumarea în mod autonom a unor responsabilități administrative, de management și de proiectare.

#### Nivel 5

Pregătirea necesară pentru acest nivel este pregătirea generală sau profesională de nivel secundar superior și formarea profesională de nivel superior. Această formă de pregătire profesională conduce către o activitate profesională desfășurată în mod autonom, ca angajat sau liber profesionist și presupune stăpânirea bazelor științifice ale unui domeniu.

Raportul Comisiei Europene prin care se cere Consiliului Europei întocmirea unui plan pe termen lung în privința formării profesionale continue este axat pe cinci domenii principale:

- **Ridicarea standardului de învățare** în Europa prin *îmbunătățirea calității formării profesionale* și a formatorilor și prin punerea unui accent deosebit pe bazele comunicării și utilizării conceptelor matematice
- **Lărgirea și facilitarea accesului la învățare pe tot parcursul vieții**, prin efortul de a face formarea continuă mai accesibilă și mai atractivă și prin facilitarea mobilității între diferitele părți ale sistemului educațional
- **Actualizarea definirii competențelor de bază pentru o societate a cunoașterii**, în special prin integrarea competențelor legate de tehnologiile de informare și comunicare, printr-o mai mare concentrare asupra competențelor personale și prin identificarea deficitului de competențe specifice
- **Deschiderea învățământului și a formării profesionale către mediul local, către Europa și către lume**, prin învățarea limbilor moderne, prin mobilitate, întărind legăturile cu sectorul economic și prin dezvoltarea educației pentru întreprindere
- **Utilizarea eficientă a resurselor**, prin introducerea asigurării calității în școli și în instituțiile de formare profesională, printr-o alocare a resurselor conform nevoilor și stimulând furnizorii de formare să dezvolte parteneriate pentru a-și asuma noul rol.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

## Investește în oameni!

Proiectul pentru care facem prezenta analiză răspunde tuturor acestor deziderate, printr-un standard ridicat de calitate a procesului formativ – datorită formatorilor acreditați, tehnicilor și instrumentelor folosite de aceștia -, prin utilizarea calificărilor de nivel 2 ca etapă intermediară a formării continue, prin relația permanentă cu sectoarele economice cărora li se adresează, prin posibilitatea de a pune în contact grupul țintă cu realitățile economice din comerțul și turismul unei țări membre UE cu tradiție în domeniu și prin utilizarea resurselor în vederea atragerii unui număr de persoane care vor fi capabile să facă față competitivității pieței de muncă absorbante.

Proiectarea, implementarea și evaluarea programelor de formare se întemeiază pe modelul abordării prin competențe, ca modalitate de definire și recunoaștere a rezultatelor formării.

Competența profesională reprezintă capacitatea de a aplica, transfera și combina cunoștințe și deprinderi în situații și medii de muncă diferite, pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă, la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional

Ce este standardul? Standardul este o normă care reglementează calitatea. La rândul său, **standardul ocupațional** este documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație.

Ce este ocupația? **Ocupația** este activitatea utilă aducătoare de venit pe care o desfășoară o persoană în mod obișnuit într-o unitate economico-socială și care constituie pentru această persoană o sursă de existență.

Asadar, competența este o îmbinare armonioasă de:

- **cunoștințe**
- **deprinderi**
- **atitudini**

necesare obținerii rezultatelor așteptate la locul de muncă.

A fi competent înseamnă:

- să aplici cunoștințele de specialitate
- să folosești deprinderile specifice
- să analizezi și să iei decizii
- să fii creativ
- să lucrezi cu alții ca membru al unei echipe
- să comunici eficient
- să te adaptezi la mediul de muncă specific
- să faci față situațiilor neprevăzute.

Descrierea competențelor se face prin standardul ocupațional. Pentru foarte multe din ocupațiile din domeniul construcțiilor și electrotehnicii înregistrate în Clasificarea Ocupațiilor din România există deja



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### Investește în oameni!

standarde oficializate pe site-ul CNFPA. Standardele permit evidențierea capacității unei persoane de a integra cunoștințele teoretice cu deprinderile practice și cu propria capacitate de gândire, analiză și sinteză în cursul efectuării unei activități pentru a obține rezultate la nivelul calitativ descris.

Cu toate că principala funcție a evaluării competențelor este certificarea în vederea recunoașterii profesionale a unei persoane, ea mai poate fi utilizată și în alte scopuri, cum ar fi:

- selectarea personalului în vederea angajării
- selectarea personalului dintr-o organizație pentru ocupare unei alte funcții
- determinarea nivelului de pregătire a unei persoane care parcurge un program de formare profesională
- urmărirea și direcționarea perfecționării profesionale a personalului
- diagnoza performanțelor angajaților dintr-o organizație
- proiectarea unui parcurs formativ.

Pentru a crea un paralelism între standardul ocupațional și programa de pregătire profesională se stabilesc următoarele legături:

| STANDARD OCUPAȚIONAL    | PROGRAMĂ DE PREGĂTIRE         |
|-------------------------|-------------------------------|
| Unitatea de competență  | Obiectivul general al modului |
| Elementul de competență | Obiectivul de referință       |
| Criteriul de realizare  | Criteriul de evaluare         |
| Gama de variabile       | Condițiile de evaluare        |
| Ghidul pentru evaluare  | Metoda de evaluare            |

Competențele profesionale pot fi:

- competențe cheie
- competențe generale
- competențe specifice.

Competențele cheie sunt general valabile pentru orice ocupație și considerate aceleași în toată Uniunea Europeană. Acestea sunt:

#### *Aptitudinile și competențele lingvistice în limba maternă*

Această competență cheie se referă la:

- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate
- capacitatea de a citi și înțelege diferite texte adoptând strategia potrivită citirii (pentru informare/ pentru instruire/ de plăcere) diferitelor tipuri de text





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- capacitatea de a scrie texte pentru o varietate de scopuri; monitorizarea scrierii de la „draft” până la „bun de tipar”
- capacitatea de a distinge informația relevantă de cea nerelevantă
- capacitatea de a formula propriile argumente într-o manieră convingătoare, luând în considerare și alte puncte de vedere exprimate atât verbal cât și în scris

### *Aptitudinile și competențele lingvistice în limbi străine*

Această competență include:

- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate
- capacitatea de a iniția și susține conversații pe subiecte familiare
- capacitatea de a citi și înțelege texte scrise de nespecialiști într-o gamă de subiecte sau texte specializate într-un domeniu familiar
- capacitatea de a utiliza elemente ajutătoare (diagrame, hărți, notițe) și de a înțelege sau produce texte scrise sau mesaje verbale (conversații, interviuri, discursuri)

### *Aptitudinile și competențele matematice*

Se referă la:

- capacitatea de a urmări și evalua argumentele oferite de ceilalți
- capacitatea de a gândi și raționa matematic, de a înțelege și utiliza reprezentări ale obiectelor, fenomenelor și situațiilor matematice
- capacitatea de a distinge între concepte matematice
- capacitatea de a utiliza elemente și instrumente ajutătoare (inclusiv informaționale)

### *Aptitudinile și competențele științifice și tehnologice*

Această competență cheie presupune:

- capacitatea de a utiliza și manipula instrumente tehnologice
- capacitatea de recunoaște trăsăturile esențiale ale fenomenelor studiate
- capacitatea de a comunica concluziile și raționamentele care au stat la baza fenomenelor studiate

### *Aptitudinile și competențele de învățare (learning to learn):*

- capacitatea de a alocă timp învățatului
- autonomie, disciplină, perseverență în procesul de învățare
- capacitatea de concentrare pe termen scurt și pe termen lung
- capacitatea de a reflecta critic asupra obiectului și scopului învățării





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- capacitatea de a comunica, ca partea procesului de învățare, utilizând metodele cele mai potrivite (întonație, gestică, mimică etc.)

#### *Aptitudinile și competențele civice, interpersonale, interculturale și sociale*

- capacitatea de a manifesta solidaritate în a rezolva problemele care țin de comunitatea locală sau de comunitatea largă
- capacitatea de a relaționa eficient cu instituții din domeniul public
- capacitatea de a profita de oportunitățile oferite de UE
- capacitatea de a comunica constructiv în situații sociale diferite ( a tolera diferite puncte de vedere, a conștientiza responsabilitatea individuală și colectivă)
- capacitatea de a crea încredere și empatie
- capacitatea de a separa viața personală de cea profesională
- capacitatea de a conștientiza și înțelege identitatea culturală națională în interacțiune cu identitatea culturală a Europei și cea a restului lumii
- capacitatea de a observa și înțelege puncte de vedere care țin de contexte diferite

#### *Aptitudini și competențe antreprenoriale*

- capacitatea de a elabora și implementa un proiect
- capacitatea de a lucra în mod cooperant și flexibil în cadrul unei echipe
- capacitatea de inițiativă și capacitatea de arăspunde pozitiv la schimbări
- abilitatea de identificare a propriilor puncte slabe și puncte forte
- capacitatea de a evalua și asuma riscuri în diferite situații

#### *Aptitudini și competențe de exprimare culturală*

- capacitatea de exprimare artistică printr-o gamă variată de mijloace în concordanță cu abilitățile individuale
- capacitatea de a aprecia și de a se bucura de arta diferitelor culturi
- capacitatea de a identifica oportunități economice și de a le utiliza pentru promovarea și desfășurarea activităților culturale
- capacitatea de manifestare a propriei creativități și de exprimare a punctelor de vedere.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
OIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

## Investește în oameni!

### 2. Conceperea și proiectarea planurilor și programelor de formare profesională

#### Scopurile programelor de formare pentru adulți

- Încurajarea creșterii și dezvoltării continue a indivizilor
- Susținerea oamenilor pentru a face față problemelor practice și provocărilor vieții de adult
- Pregătirea oamenilor pentru oportunitățile de muncă actuale și viitoare
- Susținerea organizațiilor și întreprinderilor pentru atingerea rezultatelor dorite și pentru a se adapta schimbărilor

La baza conceperii planurilor și programelor de formare trebuie să stea:

- Standardele ocupaționale naționale pentru cele 2 meserii calificabile prin prezentul proiect
  - Actualizările acestor standarde făcute cu implicarea unui expert în formarea de specialitate
  - Analiza calitativă rezultată din discuțiile cu agenții economici pentru a adecva planul formativ la nevoile reale de calificare
  - Bilanțul competențelor inițiale din care rezultă deficitul de competențe la momentul respectiv
- Fiecare plan de învățământ ține cont de structurarea numărului de ore stabilit de HG. Nr.129/2000 pentru cursurile de calificare, respectiv 720, din care:
- 240 ore de teorie
  - 480 de ore de stagiu în producție.

Structurarea programelor va ține deasemeni cont de modelul impus de CNFPA, incluzând pentru fiecare modul:

- Durata
- Obiectivele generale
- Obiectivele de referință
- Conținutul pe capitole/secvențe de instruire de pregătire teoretică și practică
- Metode de formare
- Mijloace de instruire, materiale de instruire
- Criterii de evaluare.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco







Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

### Un obiectiv de instruire trebuie să fie SMART

**S – SPECIFIC** – obiectivul detaliază exact ceea ce ar trebui să știe sau să fie capabil să facă fiecare cursant la încheierea formării

**M – MĂSURABIL** – să permită evaluarea eficace a cursantului

**A – ADECVAT** – să fie legat de cerințele, nevoile cursantului

**R – REALIZABIL** – să aibă în vedere un rezultat posibil de realizat

**T – TEMPORAL** – să aibă în vedere o limită de timp pentru realizare

### 3. Propuneri de modificare a planului si programei de formare

#### 3.1. Instalator instalatii tehnico-sanitare si gaze

Din analiza necesarului de formare profesională a rezultat că cele mai cerute competente sunt cele legate de munca în echipă, strâns legată de comunicare si comportamentul la locul de muncă si competentele de natură tehnică. De aceea, ar fi bine ca panul de formare să aloce module distincte acestor competente, astfel:

- Un modul pentru formarea competentelor legate de construirea echipei, de asumarea propriului rol în cadrul acesteia cu grijă pentru dezvoltarea personală, dar si mentinerea coeziunii care poate garanta reusita unui proiect comun; **Lucrul în echipă** este o competență prezentă practic în toate descrierile ocupationale, fiind foarte putine situatiile în care autonomia de lucru să fie permanentă. Din acest motiv, pregătirea profesională trebuie să vizeze si aceasta competență transversala, cheie, deosebit de importantă. In urma chestionarelor aplicate angajatorilor precum si din discutiile purtate cu firmele de recrutare, s-a desprins ideea că, în unele cazuri, imposibilitatea unei persoane de a înțelege si integra conceptul de lucru în echipă conduce la autoexcluderea din formatia de lucru si, în unele cazuri, chiar la pierderea locului de muncă. În aceste conditii, abordarea aspectelor legate de adaptarea la lucrul în echipă pentru persoanele care parcurg stagiile de formare profesională devine o cerință stringentă;
- Un modul dedicat comportamentului profesional, începând de la interpretarea documentatiei tehnice, cu ajutorul calculatorului, trecând prin grija față de igiena personală si cea a locului de muncă, prin relatia directă sau indirectă cu clientul/beneficiarul, cu echipa si cu publicul si ajungând până la respectul față de calitatea lucrărilor si față de sănătatea si siguranta în muncă; toti angajatorii chestionati au subliniat importanta acestor aspecte, creionând profilul ideal al instalatorului de instalatii tehnico-sanitare si de gaze: un lucrător înalt calificat si autorizat, capabil





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

## Investește în oameni!

să garanteze caracteristicile tehnice ale produsului și evitarea unor accidente care să cauzeze pagube materiale sau care să pună în pericol viața viitorilor utilizatori; în condițiile în care, practic, toți agenții economici acționează pe o piață globalizată deschisă, devine din ce în ce mai important modul în care este abordată problema calității. Sistemele de asigurare a calității sunt introduse din ce în ce mai frecvent, mai ales în firmele care doresc să-și extindă activitatea și în spațiul european sau care au relații de colaborare cu firme din alte țări. Angajatorii intervievați, au arătat importanța deosebită pe care o acordă pregătirii celor care urmează să devină salariați în firmele respective. Aici intră în discuție fie pregătirea pe care candidații o au deja sau vor trebui să o dobândească în interiorul societății în domeniul asigurării calității. Aspectele legate de **profilul personal al potențialului angajat**, este în concepția tuturor angajatorilor intervievați, de o importanță majoră. Atitudinea pozitivă, automotivarea de a învăța permanent, relaționarea corectă în cadrul echipelor de lucru, loialitatea, corectitudinea, seriozitatea, responsabilitatea sunt cuvintele cheie folosite cel mai adesea de către angajatori pentru a descrie profilul personal ideal al celor pe care sunt dispusi să-i recruteze; Din acest motiv, stagiile de formare trebuie să continue și module care să corespundă dezvoltării competențelor personale. Pe parcursul stagiilor de formare vor trebui abordate aspectele legate de comportamentul la locul de muncă, relaționarea inter-personală, aspecte de selfmanagement etc.;

- Module tehnice de specialitate deduse din indicațiile de necesitate semnalate de angajatori:
  - Citirea, interpretarea și aplicarea schemelor tehnice și a indicațiilor de specialitate
  - Capacitatea de adaptare la situațiile neprevăzute sau la rezolvarea problemelor
  - Respectarea normelor SSM și SU, precum și a tuturor rigorilor de muncă și exploatare a utilajelor pentru a garanta siguranța echipelor de intervenție
  - Trasabilitatea în firmă
  - Respectarea termenelor de execuție și livrare a serviciilor

În partea de pregătire tehnică sunt deosebit de importante competențele care pornesc de la **înțelegerea cu acuratețe a indicațiilor de execuție**, și aici trebuie să subliniem, în mod deosebit pentru meseria de instalator de instalații tehnico-sanitare și de gaze, importanța cunoștințelor legate de înțelegerea și interpretarea desenelor tehnice, înțelegerea și interpretarea indicațiilor din cartea mașinii sau a instalației ce urmează a fi montată, remontată, reparată. În foarte multe cazuri, în faza de interviu în vederea angajării, cel care recrutează solicită persoanelor care urmează a fi angajate, probe simple în care sunt verificate tocmai aceste competențe.

Candidatul ar trebui să fie capabil să exprime în termeni tehnici, modul în care o piesă poate fi realizată, ce utilaje, dispozitive, scule, vor trebui folosite, care ar putea fi opțiunile tehnice de realizare etc.

Este de la sine înțeles că elementele de ordin tehnic presupun o pregătire profesională care îmbracă atât aspecte teoretice cât și practice.

Astfel, la modulul dedicat **Instalațiilor exterioare de apă/canal**, formarea ar trebui să se axeze pe următoarele aspecte:

- Pregătirea operațiilor de montaj și execuție
- Montarea rețelelor exterioare de apă/canal
- Realizarea îmbinărilor, racordurilor, bransamentelor





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- Verificarea montajului executat
- Întretinerea și remedierea eventualelor avarii.

Modulul de **Instalatii interioare de apă rece și caldă de consum menajer** va trebui să urmeze același iter logic:

- Pregătirea operațiilor de montaj și execuție
- Amenajarea locului de amplasare a obiectelor sanitare, al accesoriilor și utilajelor
- Montajul obiectelor sanitare, accesoriilor și utilajelor
- Verificarea montajului executat
- Întretinerea și remedierea eventualelor defectiuni.

Modulul **Instalatii pentru stingerea incendiilor** se va împărți și el în subcapitole logice, respectiv:

- Pregătirea și amplasarea operațiilor de montaj
- Montarea conductelor, accesoriilor și utilajelor de stins incendii
- Verificarea montajului executat.

Modulul referitor la **Instalatii interioare de gaze naturale combustibile** trebuie să cuprindă:

- Pregătirea operațiilor de montaj și execuție
- Amplasarea și montajul conductelor de gaze și a armăturilor
- Realizarea îmbinărilor
- Întretinerea și verificarea montajului executat.

Nu ar trebui neglijat nici modulul afectat formării competenței de comunicare într-o limbă străină de circulație internațională, în condițiile în care mobilitatea este astăzi un element esențial al dezvoltării în carieră. **Comunicarea într-o limbă străină** nu este întotdeauna specificată de către angajator. De obicei, această necesitate apare în momentul unei oportunități în cadrul activității firmei de a dezvolta afacerea și în alte țări sau de a realiza lucrări în colaborare, subcontractare etc. Din discuțiile purtate cu firmele de recrutare a forței de muncă și cu angajatorii de la companiile multinationale, se poate desprinde concluzia că formarea profesională, în accepțiunea proactivă a conceptului, ar trebui să abordeze și această problemă, cel puțin pe domeniul comunicării de strictă necesitate cu sublinierea cunostintelor minime a terminologiei tehnice

într-o limbă de circulație europeană. Sigur, ar fi preferabil ca acest modul să fie prevăzut ca pregătire lingvistică pentru limba engleză, dar pot fi și situații, dictate fie de perspectivele de colaborare cu firme italiene sau spaniole, germane etc, fie de cererea de mână de lucru venită din alte țări, în care s-ar impune alegerea altor variante.

Ideal ar fi ca acestor discipline/module să le fie alocate un număr de ore de teorie în multiplu de 6, iar celor de practică în producție în multiplu de 8.

Cât despre programa de pregătire aceasta se elaborează pe baza Standardului Ocupațional, în funcție de structura planului de învățământ. Programa de formare este instrumentul de la care se pornește în proiectarea didactică, având o valoare operațională și instrumentală deosebită, întrucât indică obiectivele, temele și subtemele la fiecare disciplină/modul, ca și timpul afectat fiecăruia. De pildă, pentru subcapitolul unui modul referitor la Pregătirea operațiilor de montaj și execuție, *continuturile* vor fi structurate în felul următor:





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- ✓ Identificarea lucrărilor care trebuie executate
- ✓ Componentele instalațiilor care trebuie montate și caracteristicile acestora
- ✓ Manipularea și depozitarea componentelor lângă locul de montaj
- ✓ Alegerea corespunzătoare a instrumentelor de lucru
- ✓ Respectarea normativelor de SSM și SU specifice activității.

Ca metode de formare, ar putea fi utilizate:

- ✓ Expunerea îmbogățită (cu prezentări în Power Point)
- ✓ Demonstratia
- ✓ Studiul de caz
- ✓ Observatia
- ✓ Aplicatia practică

Ca mijloace de formare, s-ar putea folosi:

- ✓ Folii ppt
- ✓ Filme
- ✓ Suporturi de curs
- ✓ Fise cu Indicații tehnice
- ✓ Instrumentar specific

*Criteriile de evaluare* vor viza acele elemente, vizând cunoștințele, deprinderile și comportamentele cuantificabile prin probe orale, scrise sau practice care să ateste capacitatea celui format de a face un anumit lucru.

Formarea profesională pentru ocupația de “Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze” este complexă, chiar dacă nu presupune, în toate cazurile, folosirea unor tehnologii novative; în orice caz trebuie să ținem cont de faptul că anumite operațiuni se efectuează în colaborare directă cu alte figuri profesionale sau de faptul că, în multe cazuri, aceeași persoană, policalificată, trebuie să execute și operațiuni corespunzătoare altor ocupații integrate aceleasi grupe majore.

### **3.2. Electrician de întreținere și reparații în industria mică**

Ocupația de electrician presupune multă înțelegere și propensiune către organizarea muncii, mai ales datorită faptului că în activitatea pe care o desfășoară există un risc relativ înalt de producere a unor accidente iremediabile. De aceea, angajatorii se referă adesea la competente certificate și de calitate, care pot garanta un grad sporit de siguranță a procesului de lucru. Electricianul de întreținere trebuie să fie un bun cunoscător al principiilor de funcționare al instalațiilor electrice și capabil să intervină în deplină siguranță atât pentru întreținerea periodică a echipamentelor, cât și pentru remedierea defectiunilor. Iată de ce, un program profesional formativ pentru această meserie trebuie să combine competențele cheie, cu cele generale și cu cele specifice locului de muncă.





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### Investește în oameni!

Modulele care ar trebui să alcătuiască o curiculă viabilă din punctul de vedere al cererii de pe piața muncii de profil, ar trebui să fie următoarele:

- Modulul referitor la **Munca în echipă, comunicare, comportament**. Munca în echipă este foarte importantă pentru asigurarea premiselor schimbului eficient de informații între membrii aceleiași echipe sau între echipe și persoane diferite, contracarându-se astfel problemele care ar putea surveni și stând la baza celor mai bune decizii în conformitate cu planul de lucru. Angajatorii subliniază în specificațiile postului această cerință și chiar dacă persoanele intervievate consideră că pot lucra fără probleme într-un colectiv, experiența dovedește că nu de puține ori sunt generate situații tensionate la locul de muncă datorită disfuncțiilor prilejuite de întârzieri, neînțelegeri, expunerea inutilă la riscuri etc. Constientizarea rolului fiecăruia în cadrul echipei se datorează nu numai mediului de lucru și managementului, ci și formării profesionale. Atitudinea asertivă este și ea esențială în construirea unui mediu de lucru decent și pentru integrarea cât mai rapidă a individului în echipa de lucru, pentru adaptarea permanentă la noile cerințe determinate de evoluția pieței produselor și serviciilor de specialitate. Ocupația de electrician are particularități legate de timpul de transfer de competențe pe parcursul stagiilor de formare, iar angajatorii sunt constienți de faptul că un electrician bun se formează în timp, că pregătirea lui presupune costuri permanente care să-i asigure continuitatea perfecționării. De aceea, pe piața muncii din ultimii 10 ani se înregistrează o adevărată competiție între angajatori pentru fidelizarea personalului înalt calificat. Iată de ce, trăsături ca *loialitate, devotament, respect* sunt foarte des invocate de către angajatorii doritori să recruteze personal și iată de ce un modul care include noțiuni de comportament profesional este necesar. Îndeplinirea sarcinilor cu seriozitate și responsabilitate, punctualitate, perseverență, ușurință în comunicare sunt atitudini care pot fi educate.
- Modulele de specialitate trebuie să se înscrie în ideea că această meserie este una foarte dinamică, datorită tehnologiilor în plină dezvoltare și permanentei preocupări pentru adaptarea competențelor la noile cerințe tehnice. Este important ca un electrician să cunoască funcționarea și întreținerea cât mai multor tipuri de instalații, să fie capabil să „citească” schemele electrice și indicațiile de exploatare a unui aparat, utilaj etc. În domeniul electro-mecanic tehnologiile avansează rapid și de multe ori se tinde către automatizarea operațiilor, trecându-se la utilaje computerizate sau cu comandă numerică.

Observațiile angajatorilor s-au oprit asupra următoarelor indicații de necesitate:

- Respectarea cu strictețe a normelor de SSM și SU
- Respectarea trasabilității în firmă, ceea ce ar garanta ordinea procedurilor aplicate și evitarea oricărui eveniment care ar împiedica asupra siguranței utilajelor și a intervențiilor
- Capacitatea de a „citi” scheme electrice și de a le interpreta corect
- Capacitatea de a urma corect instrucțiunile de montare, întreținere și remediere a echipamentelor și instalațiilor electrice pentru a evita orice evenimente care ar putea pune în pericol viața lucrătorului, a echipei sau a beneficiarului.

Modulul de **Norme SSM și SU** este esențial pentru desfășurarea în bune condiții a activității specifice. Nu este vorba numai de dobândirea unor competențe legate de respectarea regulilor generale legate de





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

sănătatea și siguranța la locul de muncă și de intervenție în cazuri de urgență, ci de însușirea foarte serioasă a unor abilități legate de specificul activității și anume acela de posibil generator de consecințe grave în cazul încălcării, nerespectării sau tratării superficiale a normelor.

Modulul de **Masini electrice** ar trebui să cuprindă subdisciplinile:

- montarea și utilizarea mașinilor electrice
- realizarea circuitelor electronice din instalațiile electrice
- realizarea instalațiilor pentru alimentarea mașinilor electrice.

Modulul **Instalații de joasă tensiune** se bazează pe trei subcapitole:

- montarea aparatelor electrice de joasă tensiune
- utilizarea instalațiilor de joasă tensiune
- întreținerea mașinilor, aparatelor și instalațiilor de joasă tensiune.

### **Instalarea, montarea și supravegherea aparatelor frigorifice și electrocasnice**

se referă la:

- supravegherea instalațiilor frigorifice și de condiționare a aerului
- instalarea și întreținerea mașinilor și aparatelor electrocasnice.

Ultimul modul tehnic de specialitate ar trebui să fie **Montarea și întreținerea instalațiilor medicale și a celor rutiere**, întregind în felul acesta aria vastă a implicării meseriei. Acest modul va trebui să cuprindă două subcapitole și anume:

- instalarea și întreținerea aparaturii electrice medicale
- montarea și întreținerea instalațiilor electrice rutiere.

Pentru că și această meserie este „globalizată”, ar fi necesară și introducerea unui modul de **limbă străină**: engleza ar fi preferabilă, dat fiind că toate cărțile tehnice, toate instrucțiunile de utilizare, schemele de exploatare ale aparatelor sunt astăzi raportate la această limbă, iar cunoașterea limbajului de specialitate ar putea salva lucrătorul într-o serie de situații aparent de nerezolvat. În plus, firmele de specialitate încheie deseori contracte cu parteneri străini, iar firmele străine cer mână de lucru românească. În toate aceste situații, un lucrător calificat și cunoscător al terminologiei de specialitate în limba engleză va avea un avantaj în plus în privința posibilităților de inserare pe piața muncii și va putea să-și dezvolte mai ușor cariera profesională.

Ideal ar fi ca acestor discipline/module să le fie alocate un număr de ore de teorie în multiplu de 6, iar celor de practică în producție în multiplu de 8.

Cât despre programa de pregătire aceasta se elaborează pe baza Standardului Ocupațional, în funcție de structura planului de învățământ. Programa de formare este instrumentul de la care se pornește în proiectarea didactică, având o valoare operațională și instrumentală deosebită, întrucât indică obiectivele, temele și subtemele la fiecare disciplină/module, ca și timpul afectat fiecăruia. De pildă, pentru subcapitolul unui modul referitor la Montarea și utilizarea mașinilor electrice, *continuturile* vor fi structurate în felul următor:

- ✓ clasificarea mașinilor electrice după diferite criterii: felul curentului, regimul de funcționare (generator, motor, frână, convertizor), numărul de faze (monofazat, trifazat), principiul constructiv (statice, rotative, liniare, pas cu pas)





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- ✓ descrierea subansamblurilor constructive ale categoriilor de mașini electrice: circuitul magnetic, circuitul electric, sistemul mecanic, sistemul de protecție constructiv și de fixare
- ✓ recunoașterea subansamblurilor constructive în scheme structurale și în mașini electrice: desene de ansamblu, scheme cinematice, scheme ale sistemelor de excitație, scheme ale circuitelor electrice interne
- ✓ legile și teoremele pe care se bazează funcționarea mașinilor electrice: legea inducției electromagnetice, legea Joule-Lenz, legea lui Ohm etc.
- ✓ fenomenele electromagnetice din mașinile electrice: inducția electromagnetă, autoinducția, formarea câmpului electromagnetic, generarea tensiunii electromotoare induse, conducția electrică și termică, generarea și dispersia fluxului magnetic etc.

Ca *metode de formare*, ar putea fi utilizate:

- ✓ Expunerea îmbogățită (cu prezentări în Power Point)
- ✓ Demonstratia
- ✓ Studiul de caz
- ✓ Observația
- ✓ Aplicația practică

Ca *mijloace de formare*, s-ar putea folosi:

- ✓ Folii ppt
- ✓ Filme
- ✓ Suporturi de curs
- ✓ Fise cu Indicații tehnice
- ✓ Exemple de scheme, circuite etc
- ✓ Instrumentar specific

*Criteriile de evaluare* vor viza acele elemente, vizând cunoștințele, deprinderile și comportamentele cuantificabile prin probe orale, scrise sau practice care să ateste capacitatea celui format de a face un anumit lucru înțelegându-l.

#### **4. Programarea stagiului de practică în producție**

Sigur, la nivelul planului de formare și a programei, stagiul de practică în producție este evidențiat ca număr de ore și pondere a conținuturilor modulelor. În practică, organizarea stagiului de producție trebuie făcută în paralel cu redactarea planului și programei, pe de o parte pentru a se respecta cronologia cunoștințe/atitudini –deprinderi/comportamente și pe de altă parte pentru a asigura participanților continuitatea actului formativ.

Pentru organizarea stagiului de practică în unități economice, organizatorul trebuie să parcurgă următoarele etape:





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- Identificarea firmelor cu obiectul de activitate vizat de programul de calificare
- Identificarea firmelor dispuse să primească stagiați
- Încheierea convențiilor cu firmele respective
- Repartizarea cursanților
- Instruirea cursanților pentru stagiu
- Numirea tutorului de practică în producție, care va răspunde de sistemul de evidențiere a prezenței, de distribuția caietelor de practică, de relația cursant-organizator
- Monitorizarea stagiului.

Este bine ca organizatorul cursului să aloce un număr de ore – multiplu de 8 – pentru organizarea unui ministadiu de aplicații practice efectuate de un expert/practician străin, care să-i familiarizeze pe participanți cu felul în care este practică meseria respectivă într-o altă țară a Uniunii Europene și să-i pregătească pentru vizita de schimb de bune practici.

## **6. Evaluarea competențelor**

Faptul că în cadrul prezentului proiect s-a mers pe ideea utilizării unui instrument inovativ de gestionare a competențelor constituie, categoric, unul din punctele forte.

Instrumentul de gestiune al competențelor (software) este o metodă novatoare de măsurare a nivelului la care se află persoana testată la un moment dat raportat la standardul ocupational de referință. Sistemul informatizat ca flux unic de gestiune a competențelor reprezintă o soluție la problematicile ridicate și de sistemul de formare și de cel de ocupare, întrucât permite:

- Cartografierea competențelor solicitate pe piața muncii
- Descrierea și structurarea nevoilor de formare în termeni de competențe conforme standardelor ocupationale
- Modelarea ocupației prin detalierea nivelurilor așteptate de competență
- Colectarea și descrierea cu utilizarea aceluiași limbaj a competențelor deținute sau dobândite în cadrul experiențelor formative/educative formale/informale/nonformale
- Confruntarea competențelor așteptate (și a nivelelor aferente) cu competențele deținute (și nivelele aferente), în vederea evidențierii punctelor forte și a celor slabe, precum și a lipsurilor
- Focalizarea lipsurilor pentru construirea de itinerarii de formare personalizate cu obiective și tematici analitice
- Recunoașterea și validarea competențelor în mod coerent cu standardele naționale.

Activitatea de evaluare a competențelor prin gestionarea softului specializat se va face parcurgând următorul iter:

- Studierea standardelor ocupationale naționale
- Refacerea standardului prin adăugirea acelor competențe/unități de competențe/criterii de realizare identificate ca noi în urma analizei chestionarelor completate de angajatori
- Realizarea bilanțurilor de competență, ce cuprind o analiză a competențelor inițiale, intermediare și finale ale grupului țintă și o analiză a necesităților de formare profesională a acestora, cu scopul de a face față tranzițiilor profesionale (instruire/muncă, muncă/ocupație nouă)







Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

### **Investește în oameni!**

- identificarea și realizarea elementelor individuale de competență constituite din cunoștințe (ce anume “stiu și înțeleg”), capacități (ce “stiu să facă” dar și “să arate ce stiu”) și comportamente (atitudini generale: respect față de ceilalți, atenție acordată sarcinilor primite, interes față de munca depusă, loialitate față de grup etc) dobândite prin programe formale (titluri de studii), non – formale (stagii de practică, cursuri), informale (experiență).

Instrumentul de gestiune al competențelor (software) arată competențele deținute sau orice neajuns în performanța efectivă sau potențială a viitorului angajat, neajuns care poate fi remediat cu ajutorul unei instruirii corespunzătoare. Totodată, prin intermediul acestuia, se pot realiza analize comparative profesionale la nivelul fiecărei tipologii de competență (cunoștințe, capacități, comportamente) sau pentru fiecare element de competență (o anumită cunoștință, capacitate sau comportament).

Analiza comparativă realizată cu instrumentul de gestiune permite astfel, dacă ne raportăm la toate fazele cursului de formare profesională, măsurarea - în termeni cantitativi și calitativi- gradului de însușire/asimilare a elementelor de competență.

Descrierea competențelor constă în:

- denumirea competențelor
- descrierea unităților de competențe (o grupare coerentă de elemente, acțiuni, operațiuni necesare în realizarea obiectivelor profesionale)
- descrierea elementelor de competență (acțiunile pe care o persoană trebuie să le poată executa în cadrul activității de muncă)
- descrierea criteriilor de performanță (evaluări definitorii ale gradului acceptabil de performanță care trebuie să însoțească fiecare element și care trebuie exprimat în termen de rezultat al activității)

Pentru fiecare competență se individualizează:

- cunoștințele necesare (noțiuni și concepte necesare pentru a desfășura munca: a ști)
- capacitatea (ce poate fi făcut utilizând cunoștințele și modalitățile operative: a ști să faci)
- comportamentele (ansamblul de aptitudini profesionale: a ști să fii)

Pentru identificarea nivelului de competențe deținute și a necesarului de competențe ale unui individ pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor specifice unui loc de muncă se utilizează o grilă de evaluare (Dicționarul competențelor), în vederea realizării unui matching care să asigure angajarea unor persoane bine pregătite în cadrul unor companii adecvate pregătirii lor profesionale, iar pe de altă parte se vine în întâmpinarea cerințelor de personal calificat din partea firmelor.

Evaluarea astfel realizată determină nivelul de deținere și pregătire al persoanelor care parcurg un program de formare profesională, calitățile personale și profesionale ale celor supuși procesului de evaluare, respectiv capacitatea acestora de a integra cunoștințele teoretice aptitudinilor practice pentru obținerea de rezultate la cel puțin nivelul calitativ dorit în standardele ocupationale. Este esențială transpunerea cunoștințelor și competențelor dobândite la mediul contextului de lucru. De aceea, este





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013

## **Investește în oameni!**

necesară, pe de o parte, asigurarea monitorizării nivelului de personalizare a formării profesionale (pentru sporirea transpunerii competențelor dobândite) și, pe de altă parte, verificarea dobândirii elementelor de competență (sporirea eficienței procesului de formare profesională).

O astfel de abordare este avantajoasă pentru:

- Participantul la programul de formare profesională, prin:
  - Evaluarea reală a calităților personale raportate la condițiile reale de muncă
  - Recunoașterea competențelor deținute
  - Creșterea motivației personale și a încrederii că deține acele elemente de competență care să-i permită să se pună în evidență, să-și găsească un loc de muncă adecvat, să-și mențină statutul și chiar să se dezvolte în carieră
- Angajator, datorită:
  - Garanției selectării forței de muncă competente, actualizate
  - Garanției menținerii imaginii pe piață
  - Eficientizării și îmbunătățirii structurii organizatorice
  - Proiectării optime a posturilor pe bază de abilități, aptitudini și cunoștințe atât de necesare îndeplinirii obiectivelor și obținerii rezultatelor dorite
- Formator, permițându-i:
  - Să modifice planul și programa de formare și în funcție de nivelul de competențe profesionale constatate la nivelul întregului grup țintă
  - Să adapteze conținuturile, metodele de formare și mijloacele de instruire nivelului de competențe
  - Să construiască probe de evaluare adecvate standardului
  - Să se perfecționeze.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

Sfântul Ioan Bosco





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007 - 2013



Instrumente Structurale  
2007 - 2013



GVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
DIRPOSDRU  
REGIUNEA NORD EST



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco  
Bacău

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013  
**Investește în oameni!**

## Concluzii

Prezenta lucrare a încercat să evedentieze rezultatele analizei nevoilor de formare ale grupului țintă din proiect, utilizând cercetarea piete de muncă din județul Bacău în domeniile construcțiilor și electromecanicii, chestionarele de nevoi profesionale completate de angajatorii în domeniu, standardele ocupationale naționale și planurile și programele de formare existente pentru calificarea în cele două meserii vizate de proiect.

Rezumând, propunerile noastre se referă la:

- Construirea unui plan de învățământ în care, pe lângă modulele deductibile din standardul ocupational, să fie introduse și competențele/elementele de competență considerate ca fiind esențiale de către angajatori, pentru a facilita ulterior rata ocupabilității și șansele absolvenților de a fi considerați competenți în contextul evoluției tehnologice
- Crearea unor programe specifice care să adauge conținuturilor metode și mijloace de învățământ adecvate formării interactive, cu un puternic accent practic
- Introducerea, în orarul destinat stagiului de producție, a unor ore de aplicații practice desfășurate de către un expert transnațional, care să le ofere participanților posibilitatea de a cunoaște o altă realitate decât cea autohtonă, comparabilă ulterior prin vizita de bune practici într-un stat european dezvoltat
- Evaluarea gradului de deținere a competențelor prin utilizarea unui soft de gestiune.



Fundația  
Sfântul Ioan Bosco

