

## CUPRINS

•	Coordonate.....	4
•	Abrevieri.....	5
•	Lista tabelor inserate în părțile studiului.....	6
•	Lista graficelor inserate în părțile studiului.....	9
•	Preambul.....	10

### PRIMA PARTE

#### ELEMENTE INFORMATIVE SPECIFICE STUDIULUI

1.1.	Metodologia cercetării.....	13
1.2.	Localități luate în studiu.....	17
1.3.	Elementele cercetării.....	18
1.4.	Surse de date/informații.....	18
1.5.	Scop și obiective.....	19
1.6.	Caracteristicile populației studiate.....	20
1.7.	Necesitate și oportunitate.....	21
1.8.	Ipoteze preliminare.....	22

### PARTEA A DOUA

#### CONTEXTUL ACTUAL ÎN CARE SE ELABOREAZĂ STUDIUL ȘI PERSPECTIVE

2.1.	Contextul Politicii Europene de Coeziune în România.....	24
2.2.	Fondul Social European (FSE), sursă de formare profesională continuă a adulților.....	25
2.3.	Planul Național de Dezvoltare 2007 -2013 (PND).....	26
2.4.	Strategia Europa 2020 – O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă.....	27
2.5.	Axa Prioritară 5. Promovarea măsurilor active de ocupare din cadrul POSDRU.....	29
2.6.	Decizia nr. 940/2011 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 septembrie 2011 privind ”Anul european al îmbătrânirii active și al solidarității între generații 2012”.....	30

### PARTEA A TREIA

#### REZULTATELE CERCETĂRII OBTINUTE DIN PRELUCRAREA AUTOMATĂ A DATELOR DIN CHESTIONARELE DE OPINIE

3.1.	Stabilirea parametrilor de lucru și a unor repere statistice pentru programarea pe calculator .....	32
3.2.	Prezentarea CHESTIONARULUI DE OPINIE – tip mixt:.....	34
3.3.	Centralizarea, prelucrarea și interpretarea automată a datelor din chestionarul de opinie .....	39

## PARTEA A PATRA

ANALIZA FURNIZORILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN JUDEȚUL NEAMȚ,  
AUTORIZAȚI DUPĂ TIPUL DE PROGRAM: PE CALE FORMALĂ, NON-FORMALĂ,  
INFORMALĂ ȘI UCENICIE

4.1.	Programul de pregătire pe cale formală .....	57
4.2.	Domeniile și tipurile de formare profesională pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională în perioada 2008-2011; (tabelele 1 – 19 centralizate) .....	59
4.3.	Analiza comparativă între ocupațiile pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională și oferta de locuri de muncă vacante din județul Neamț.....	80
4.4.	Formarea profesională a adulților pe cale non-formală, informală și prin ucenicie.....	89
4.5.	Profilul ideal al cursantului și al furnizorului de formare profesională și importanța formării profesionale continue asupra adulților.....	92

## PARTEA A CINCEA

## ANALIZA SWOT A OCUPAȚIILOR EXISTENTE ȘI A CELOR NECESARE ZONEI

5.1.	Analiza SWOT : puncte tari, puncte slabe, oportunități, riscuri pentru 5 domenii : Resurse umane, Resurse naturale, Resurse materiale antropice, Formarea profesională a adulților, Piața muncii/ocupării.....	95
5.2.	Analiza interconționării celor cinci domenii în raport cu punctele tari, punctele slabe, oportunitățile și riscurile.....	105
5.3.	Concluzii din analiza SWOT .....	107

## PARTEA A ȘASEA

PARTICULARIZAREA MĂSURILOR ACTIVE  
DE FORMARE PROFESIONALĂ

6.1.	Contextul regional și zonal al implementării proiectului.....	109
6.2.	Formarea de competențe specifice în ocupații solicitate de piața muncii și de persoanele care fac parte din grupul țintă al proiectului.....	113
6.3.	Program de calificare în meseria „Lucrător în structuri pentru construcții”... ..	114
6.4.	Formarea de competențe specifice managementului proiectelor la nivel operațional.....	119
6.5.	Formarea de competențe în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) .....	122
6.6.	Tipuri de formare conexe programelor de pregătire profesională.....	127
6.7.	Ateliere de idei de afaceri – tip brainstorming.....	130
6.8.	Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii.....	134
6.9.	Formarea de competențe cheie și transversale.....	138
6.10.	Impactul măsurilor active de formare profesională asupra persoanelor din grupul țintă.....	143
6.11.	Exemple de succes în cadrul proiectului.....	144

6.12.	Obstacole în calea formării.....	147
-------	----------------------------------	-----

## PARTEA A ȘAPTEA

### TENDINTE DE EVOLUTIE A FORMĂRII PROFESIONALE

7.1.	Verificarea finală și validarea ipotezelor .....	151
7.2	Imperativele formării continue a forței de muncă, tendințe și recomandări pentru creșterea ocupării.....	151
7.3.	Corelarea măsurilor active de formare profesională cu cerințele pieței forței de muncă și cu nevoia de formare continuă a indivizilor.....	154
7.4.	Competențe propuse la nivel local și recomandări de dezvoltare în viitor a resurselor umane din localitățile țintă .....	160

### ANEXE

8.1.	Anexa nr. 1 - Analiza statistică a datelor rezultate din interviurile grupului țintă .....	168
8.2.	Bibliografie .....	215

## COORDONATE PRINCIPALE

- **Titlul proiectului**  
„Spirit - Competențe - Atitudine - Valori (SCAV)”
- **Tema cercetării**  
“Particularizarea măsurilor active, tendințe de ocupare, competențe propuse la nivel local, județean”
- **Beneficiar**  
Asociația „ECOFORREST” Neamț
- **Partener**  
Asociația “CRAI NOU 2002”, comuna Piatra Șoimului, județul Neamț
- **Perioada de elaborare**  
03.01 – 30.04.2012
- **Autori**
  - Dr. ec. Susana Geangalău – coordonator, membru titular al Academiei Oamenilor de Știință din România (AOȘR) - Filiala Piatra Neamț.
  - Ing. Cornelia Stîngu – manager proiect.
  - Ing. Ana Nuți Suciu.
  - Ing. Oana Cătălina Gavrilu.
  - Jr. Gabriel Pienescu.
  - Ec. Elena Aurora Miron.
  - Ing. Ionel Țepeș-Ghibosu.
  - Ec. Dorina Paleu.
- **Colaboratori:**
  - Văideanu Veronica;
- **Colaboratori administrația publică locală**
  - Primăria orașului Roznov.
  - Primăria comunei Borlești.
  - Primăria comunei Dochia.
  - Primăria comunei Mărgineni.
  - Primăria comunei Piatra Șoimului.
  - Primăria comunei Tazlău.
- **Colaboratori agenți economici = 23**
- **Colaboratori ONG-uri = 5**

**ABREVIERI**

1	A.J.O.F.M.	- Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
2	C.A.E.N.	- Codul Activităților din Economia Națională
3	C.A.D.	- Proiectare Asistată de Calculator
4	C.E.D.F.O.P.	- Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
5	C.N.F.P.A.	- Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților
6	C.O.R.	- Codul Ocupațiilor din România
7	C.S.N.R.	- Codul Strategic Național de Referință
8	DIS OFA	- Direcții de Intervenții Strategice pentru Ocupare/ Formare/ Angajare
9	D.M.I.	- Domeniul Major de Intervenție
10	E.C.D.L.	- Permis European de Conducere a Calculatorului
11	F.A.D.R.	- Fondul Agricol de Dezvoltare Rurală
12	F.C.	- Fondul de Coeziune
13	F.E.D.R.	- Fondul European de Dezvoltare Regională
14	F.S.E.	- Fondul Social European
15	G.A.L.	- Grup de Acțiune Locală
16	I.M.M.	- Întreprinderi mici și mijlocii
17	L.E.A.D.E.R.	- Legături între Acțiuni de Dezvoltare Economică Rurală
18	N.C.	- Nomenclatorul calificărilor
19	N.P.M.	- Norme de protecție a muncii
20	N.P.S.I.	- Norme de prevenire și stingere a incendiilor
21	O.N.G.	- Organizații neguvernamentale
22	P.F.A.	- Persoană Fizică Autorizată
23	P.L.A.I.	- Planul Local de Acțiune pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic
24	P.N.D.	- Planul Național de Dezvoltare 2007 – 2013
25	P.O.S.D.R.U.	- Program Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
26	P.R.A.O.I.S.	- Planul Regional de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială a Regiunii Nord-Est
27	S.A.	Societate Comercială pe Acțiuni
28	S.C.A.V.	- Spirit – Competențe – Atitudine – Valori
29	S.I.D.R.U.	- Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane
30	S.O.	- Standarde ocupaționale
31	S.P.A.	- Salute Per Aqua
32	S.P.P.	- Standard de Pregătire Profesională
33	S.R.L.	- Societate comercială cu răspundere limitată
34	SWOT	- Metodă de analiză diagnostic: puncte tari, puncte slabe, oportunități, riscuri
35	TIC	- Tehnologia Comunicațiilor și Informațiilor
36	U.E.	- Uniunea Europeană

**LISTA TABELELOR INSERATE ÎN PĂRȚILE PROIECTULUI**

<b>PARTEA A TREIA:</b>		
REZULTATELE CERCETĂRII OBTINUTE DIN PRELUCRAREA CHESTIONARELOR DE OPINIE		
<b>Tabelul nr. 1</b>	Localitățile vizate pentru realizarea chestionarului.....	34
<b>Tabelul nr. 2</b>	Structura participanților intervievați pe localități și după gen.....	40
<b>Tabelul nr. 3</b>	Structura participanților intervievați după vârstă.....	41
<b>Tabelul nr. 4</b>	Structura participanților intervievați după nivelul studiilor absolvite.....	42
<b>Tabelul nr. 5</b>	Structura participanților intervievați necalificați, după localități și gen.....	44
<b>Tabelul nr. 6</b>	Structura participanților intervievați calificați în minim o meserie .....	45
<b>Tabelul nr. 7</b>	Structura participanților intervievați în funcție de dorința/preferința de a-și desfășura activitatea profesională în domeniul de calificare.....	46
<b>Tabelul nr. 8</b>	Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a se recalifica.....	46
<b>Tabelul nr. 9</b>	Structura principalelor domenii preferate pentru recalificare/reconversie.....	47
<b>Tabelul nr. 10</b>	Analiza nivelului de participare la calificare/recalificare în ultimii cinci ani.....	48
<b>Tabelul nr. 11</b>	Structura participanților intervievați în funcție de mulțumirile pe care le au în ocupația (meseria, profesia).....	49
<b>Tabelul nr. 12</b>	Structura participanților intervievați în funcție de etapa competenței.....	49
<b>Tabelul nr. 13</b>	Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a se angaja....	51
<b>Tabelul nr. 14</b>	Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a participa la diverse forme scurte de pregătire profesională.....	51
<b>Tabelul nr. 15</b>	Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor economice.....	52
<b>Tabelul nr. 16</b>	Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor sociale.....	53
<b>Tabelul nr. 17</b>	Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor legislative.....	53
<b>Tabelul nr. 18</b>	Tendințe de evoluție a formării profesionale propuse pe localități.....	55
<b>Tabelul nr. 19</b>	Propuneri de ocupații pe localități.....	56
<b>Tabelul nr. 20</b>	Ierarhia descrescătoare a numărului de ocupații pe activități propuse pentru formare profesională.....	57

**PARTEA A PATRA:**

ANALIZA FURNIZORILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN JUDEȚUL NEAMȚ,  
AUTORIZAȚI DUPĂ TIPUL DE PROGRAM: PE CALE FORMALĂ, NON-FORMALĂ,  
INFORMALĂ ȘI UCENICIE

<b>Tabelul nr. 1</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură”.....	60
<b>Tabelul nr. 2</b>	Tabelul nr. 2 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Tehnologia informației, comunicații, poștă”.....	61
<b>Tabelul nr. 3</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Geologie, industrie extractivă, energetică”.....	62

**PARTEA A PATRA - continuare:****ANALIZA FURNIZORILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN JUDEȚUL NEAMȚ,  
AUTORIZAȚI DUPĂ TIPUL DE PROGRAM: PE CALE FORMALĂ, NON-FORMALĂ,  
INFORMALĂ ȘI UCENICIE**

<b>Tabelul nr. 4</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie”.....	63
<b>Tabelul nr. 5</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Construcții”.....	65
<b>Tabelul nr. 6</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ” Protecția mediului”.....	66
<b>Tabelul nr. 7</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului”.....	66
<b>Tabelul nr. 8</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Chimie, petrochimie”.....	67
<b>Tabelul nr. 9</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte”.....	68
<b>Tabelul nr. 10</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Transporturi”.....	68
<b>Tabelul nr. 11</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport”.	69
<b>Tabelul nr. 12</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Agricultură, piscicultură, pescuit”.....	70
<b>Tabelul nr. 13</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Comerț”.....	71
<b>Tabelul nr. 14</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Administrație și servicii publice”.....	73
<b>Tabelul nr. 15</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în subdomeniul ”Administrație publică și apărare”.....	74
<b>Tabelul nr. 16</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Turism, hoteluri, restaurante”.....	75
<b>Tabelul nr. 17</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale”.....	76
<b>Tabelul nr. 18</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Sănătate, igienă, servicii sociale”.....	76
<b>Tabelul nr. 19</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Alte industrii și servicii”.....	77
<b>Tabelul nr. 20</b>	Situația centralizată a furnizorilor de pregătire profesională pe domenii de activități.....	79
<b>Tabelul nr. 21</b>	Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații pentru Competențe comune.....	80
<b>Tabelul nr. 22</b>	Centralizarea situației calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații pentru Competențe Comune.....	80
<b>Tabelul nr. 23</b>	Analiza comparativă între ocupațiile pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională și oferta de locuri de muncă vacante din județul Neamț.....	88

**PARTEA A ȘASEA:**  
**PARTICULARIZAREA MĂSURILOR ACTIVE**  
**DE FORMARE PROFESIONALĂ**

<b>Tabelul nr. 1</b>	Dinamica șomerilor înregistrați în perioada 2009-2010 în localitățile țintă ale proiectului.....	115
<b>Tabelul nr. 2</b>	Numărul mediu al salariaților din localitățile luate în studiu, pe activități principale ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN, în anul 2010.....	116
<b>Tabelul nr. 3</b>	Distribuția vârstei participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”.....	119
<b>Tabelul nr. 4</b>	Distribuția participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”, după nivelul studiilor absolvite.....	120
<b>Tabelul nr. 5</b>	Distribuția participanților la cursurile de „Manager proiect”, după vârsta și gen.....	125
<b>Tabelul nr. 6</b>	Distribuția participanților la cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date”, după vârsta și gen.....	128
<b>Tabelul nr. 7</b>	Dinamica profilului antreprenorului român în intervalul 2007-2010, după vârstă și nivelul studiilor absolvite.....	133
<b>Tabelul nr. 8</b>	Dinamica motivației românilor pentru deschiderea unei afacerii, în intervalul 2007-2010.....	133
<b>Tabelul nr. 9</b>	Distribuția participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen.....	135
<b>Tabelul nr. 10</b>	Distribuția pe localități a participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, în funcție de număr și gen.....	136
<b>Tabelul nr. 11</b>	Distribuția participanților la ”Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după vârsta și gen.....	139
<b>Tabelul nr. 12</b>	Distribuția pe localități a participanților la ”Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii”, în funcție de număr și gen.....	140

**PARTEA A ȘAPTEA:**  
**TENDINTE DE EVOLUTIE A FORMĂRII PROFESIONALE**

<b>Tabelul nr. 1</b>	Ponderea pe localitățile luate în studiu a cerințelor de formare profesională.....	165
<b>Tabelul nr. 2</b>	Ierarhizarea ocupațiilor în care au fost exprimate cele mai multe cerințe de formare profesională.....	166



**LISTA GRAFICELOR INSERATE ÎN PĂRȚILE PROIECTULUI****PARTEA A TREIA:****REZULTATELE CERCETĂRII OBȚINUTE DIN  
PRELUCRAREA CHESTIONARELOR DE OPINIE**

<b>Graficul nr. 1</b>	Ponderea populației active pe localități la 01 iulie 2010.....	35
<b>Graficul nr. 2</b>	Reprezentarea grafică a structurii participanților după gen.....	40
<b>Graficul nr. 3</b>	Reprezentarea geografică a structurii participanților intervievați după vârstă.....	42
<b>Graficul nr. 4</b>	Reprezentarea grafică a structurii participanților după nivelul studiilor absolvite.....	43
<b>Graficul nr. 5</b>	Reprezentarea grafică a structurii persoanelor fără calificare pe localitățile de domiciliu.....	44
<b>Graficul nr. 6</b>	Reprezentarea grafică a structurii persoanelor care au o opinie favorabilă recalificării.....	47
<b>Graficul nr. 7</b>	Reprezentarea grafică a structurii nivelului de competență a persoanelor din eșantionul analizat.....	50
<b>Graficul nr. 8</b>	Reprezentarea grafică a profesiilor cele mai preferate în conversie profesională.....	55
<b>Graficul nr. 9</b>	Reprezentarea grafică a profesiilor cele mai preferate în conversie profesională.....	56
<b>Graficul nr. 10</b>	Ponderea propunerilor de ocupații pe localități.....	56

**PARTEA A ȘASEA:****PARTICULARIZAREA MĂSURILOR ACTIVE  
DE FORMARE PROFESIONALĂ**

<b>Graficul nr. 1</b>	Reprezentarea grafică a distribuției vârstei participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”.....	119
<b>Graficul nr. 2</b>	Reprezentarea grafică a distribuției numărului de participanți la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”, după nivelul studiilor absolvite.....	120
<b>Graficul nr. 3</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la cursurile de „Manager proiect”, după vârsta și gen.....	125
<b>Graficul nr. 4</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date”, după vârsta și gen.....	129
<b>Graficul nr. 5</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen.....	135
<b>Graficul nr. 6</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen.....	136
<b>Graficul nr. 7</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după vârsta și gen.....	139
<b>Graficul nr. 8</b>	Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după număr și gen.....	140

## PREAMBUL

Prin studiul intitulat „*Particularizarea măsurilor active, tendințe de ocupare, competențe propuse la nivel local*”, autorii și-au propus să contribuie la îmbunătățirea situației cu care se confruntă, grupul țintă, respectiv șomerii, persoanele în căutarea unui loc de muncă și persoanele inactice din zona orașului Roznov, județul Neamț.

Necesitatea cercetării a fost determinată de nesincronizarea calificărilor dobândite cu cerințele pieței muncii, de existența unui grup țintă necalificat, cât și de realitățile contextului socio-economic actual. Asupra acestor probleme s-a axat cercetarea, urmărind ca prin conținutul studiului să intervină cu soluții viabile de revigorare.

Studiul este structurat în șapte părți iar în final se încheie cu anexe și bibliografie.

**Prima parte.** *Elemente informative specifice studiului* vizează metodologia cercetării și sursele de informații, scopul și obiectivele studiului, caracteristicile populației necesitatea și studiului precum și prezentarea ipotezelor preliminare.

**Partea a doua.** *Contextul actual în care se elaborează studiul și perspective*, tratează contextul Politicii Europene de Coeziune în România, Fondul Social European ca sursă de formare profesională continuă a adulților, Planul Național de Dezvoltare pe anii 2007-2013, strategia Europa 2020 – agenda pentru noi locuri de muncă. În axa prioritară 5 sunt dezvoltate măsurile active de ocupare din cadrul POS DRU, iar în final ca noutate, Decizia nr. 940/2011 a Parlamentului European și a Consiliului privind „Anul european al îmbătrânirii active și al solidarității între generații 2012.

**Partea a treia.** **Rezultatele cercetării obținute din prelucrarea automată a datelor chestionarelor de opinie**, reprezintă suportul fundamental al studiului prin care se identifică informațiile rezultate din prelucrarea automată a datelor privind starea generală a grupului țintă.

În acest scop s-au stabilit parametri de lucru și reperele statistice și s-a conceput programul aplicativ specific scopului studiului. În continuare s-a prezentat modelul de chestionar de opinie tip mixt, pe baza căruia s-a interviat grupul țintă.

O pondere însemnată din această parte a studiului o reprezintă centralizarea, prelucrarea și interpretarea automată a datelor/informațiilor din chestionare.

**Partea a patra.** **Analiza furnizorilor de formare profesională din județul Neamț, autorizați după tipul de program: pe cale formală, non-formală informală și prin ucenicie.** În această parte a lucrării este prezentat programul de pregătire pe cale formală și sunt redate domeniile și tipurile de formare profesională pentru care sunt autorizați furnizorii

de formare profesională în anii 2008 – 2011. Pe baza acestor observații s-a efectuat analiza comparativă între ocupațiile autorizate și oferta de locuri de muncă vacante în județul Neamț, ceea ce va contribui la determinarea tendințelor și competențelor profesionale care vor fi tratate în părțile următoare ale studiului.

Alte căi decât cele formale, non-formale, informale și prin ucenicie, sunt tratate motivat de faptul că există grup țintă care se orientează și spre aceste forme de pregătire.

În urma parcurgerii studiului, până la această etapă s-a ajuns la necesitatea conceperii profilului ideal al cursantului și al furnizorului de formare profesională și importanța acestuia asupra formării profesionale a adulților.

#### **Partea a cincia. Analiza SWOT a ocupațiilor existente și a celor necesare zonei.**

Pentru a fundamenta și susține mai temeinic elementele care favorizează pe plan local/județean rezolvarea problemelor de calificare și ocupare cu care se confruntă grupul țintă, cuprins în studiu s-a conceput un tip complex de analiză SWOT: puncte tari, puncte slabe, oportunități și riscuri, pentru cinci domenii de activitate reprezentative zonei Roznov și anume: Resurse umane, Resurse naturale, Resurse antropice, Formare profesională a adulților și Piața muncii/ocupării.

Pe baza analizei celor cinci domenii menționate mai sus, s-a trecut la analiza intercondiționării acestora cu punctele tari cu punctele slabe, oportunități și riscuri desprinse din analiza SWOT, din care a rezultat necesitatea realizării unei **strategii locale de formare profesională** corelată cu strategia dezvoltării economice durabile până în anul 2020. S-ar evita astfel apariția unor disfuncții și nesincronizări cu potențialii investitori în viitoarele domenii economice generatoare de venituri și locuri de muncă.

#### **Partea a șasea. Particularizarea măsurilor active de formare profesională.**

Această parte a studiului reliefează contextul regional și zonal al implementării proiectului și concretizează formarea de competențe specifice în ocupații solicitate pe piața muncii în cadrul proiectului „Spirit - Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”.

Astfel, **formarea de competențe** s-a realizat prin programul de calificare în meseria de „Lucrător în structuri pentru construcții”; prin programul de specializare pentru ocupația „Manager de proiect” și programul de inițiere în ocupația „Introducere, validare și prelucrare date, respectiv în domeniul TIC”.

S-a urmărit, de asemenea, dezvoltarea de tipuri de formare conexe programelor de pregătire profesională, realizându-se în timpul implementării proiectului SCAV, organizarea unor **atelieri idei** de afaceri tip brainstorming și **seminarii** de dezvoltare a inițiativelor proprii

pentru înființarea unor activități generatoare de locuri de muncă, formarea de competențe în antreprenoriat și în managementul proiectelor.

Cercetarea a vizat și formarea de **competențe cheie și transversale** ca de exemplu: în domeniul managementului proiectelor cu finanțare europeană, al achizițiilor publice, al asigurării vizibilității și promovării proiectelor etc.

Din cercetările efectuate s-a putut determina și impactul măsurilor active de formare profesională asupra persoanelor din grupul țintă, exemple de succes în cadrul proiectului, dar și unele obstacole întâmpinate pe calea formării.

Finalul acestei părți din studiu se încheie cu recomandări de măsuri particularizate zonei locale/județene.

### **Partea a șaptea. Tendințe de evoluției a formării profesionale și competențe propuse la nivel local.**

Această parte a studiului vizează, prin verificarea finală și validarea ipotezelor, care au demonstrat competențele pozitive în raport cu scopul și obiectivele studiului.

Totodată, au fost scoase în evidență imperativele formării continue a forței de muncă, tendințele și recomandările pentru creșterea ocupării. S-a realizat și o corelare a măsurilor active de formare profesională, cu cerințele pieței forței de muncă și cu nevoia de formare continuă a adulților, stabilindu-se competențele propuse la nivel local și recomandările de dezvoltare în viitor a resurselor umane din zona Roznov, județul Neamț.

Proiectul contribuie la îndeplinirea politicii de coeziune prin creșterea investiției în capitalul uman, adaptabilitatea și asigurarea cunoștințelor și abilităților necesare pentru integrare pe piața muncii, pentru o creștere economică inteligentă, durabilă și inclusivă.

Încheiem acest preambul adresând mulțumirile noastre administrațiilor publice locale din orașul Roznov și din comunele: Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău, agenților economici, ONG-urilor și altor factori/specialiști, care au manifestat receptivitate și interes pentru implementarea proiectului.

În mod special, mulțumim grupului țintă, șomerilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanelor inactive pentru participare la campania de informare, orientare, consiliere, ocupare/formare profesională și angajare care au înțeles rolul și importanța fondurilor europene, guvernamentale și ale partenerilor de proiect alocate pentru rezolvarea problemelor cu care se confruntă aceștia.

Autorii studiului sunt conștienți de faptul că, studiul este susceptibil de îmbunătățiri și vor fi receptivi la sugestiile cititorilor pentru îmbunătățirea studiilor viitoare care vor viza domenii similare.

## **PRIMA PARTE: METODOLOGIA CERCETĂRII. ELEMENTE INFORMATIVE SPECIFICE STUDIULUI**

### **1.1 Metodologia cercetării**

Metodologia urmărește tendințele de evoluție a formării profesionale, la nivel local, culegerea efectivă a datelor din localitățile incluse în proiect, elaborarea studiului și prezentarea recomandărilor.

**Metodologia vizează următoarele etape:**

**Etapa 1. Stabilirea grupurilor de lucru pentru elaborarea studiului, cu următoarea componență:**

- Grupul de sinteză

- Geangalău Susana	- Consultant metodolog, coordonator și autor
- Stîngu Cornelia	- Manager proiect
- Miron Elena Aurora	- Expert financiar - contabil
- Suci Ana Nuți	- Expert consiliere
- Țepeș Ghibosu Ionel	- Expert informatică
- Grupul de lucru din echipa de proiect

- Suci Ana Nuți	- Expert consiliere
- Pienescu Gabriel	- Expert consiliere
- Gavrilu Oana Cătălina	- Secretar cursuri
- Văideanu Veronica	- Asistent consiliere – mediere
- Țepeș Ghibosu Ionel	- Expert informatică – baze de date
- Paleu Dorina	- Secretar tehnic
- Colaboratori

Autorități publice locale	= 7
- Primăria municipiului Piatra Neamț	
- Primăria orașului Roznov	
- Primăria comunei Borlești	
- Primăria comunei Dochia	
- Primăria comunei Mărgineni	

- Primăria comunei Piatra Șoimului	
- Primăria comunei Tazlău	
- Agenți economici	= 23
- ONG – uri	= 5
<b>Total</b>	<b>= 35</b>

**Etapa 2. Stabilirea indicatorilor studiului:**

- Persoane intervievate pe bază de chestionar	= 100
din care:	
- bărbați	= 40
- femei	= 60
- Număr întrebări prevăzute în chestionar	= 14
- Număr ocupații propuse în chestionar pentru formare profesională	= 60

**Etapa 3. Conceperea chestionarului de opinie – tip mixt și multiplicarea acestuia în 100 exemplare, pentru 100 persoane din grupul țintă, care vor fi intervievate.**

**Etapa 4. Elaborarea tematicii de desfășurare a cercetării și instruirea grupurilor de sinteză și de lucru din echipa de proiect pentru prezentarea tematicii și preluarea acțiunilor de realizat de către fiecare specialist implicat. În această direcție se va pune accentul pe Cercetarea documentară, iar ca surse de informare menționăm:**

- Strategia Europa 2020.
- Planul Național de Dezvoltare 2007 – 2013.
- Strategii naționale, Strategia de dezvoltare Regională N-E, Strategia județeană și Strategiile localităților cuprinse în studiu.
- Strategia Integrală de Dezvoltare a Resurselor Umane din Perspectiva Învățării pe Parcursul Întregii Vieți 2009 – 2020.
- Anuare statistice și situații statistice.
- Politici privind dezvoltarea locală și impactul asupra formării profesionale și angajării.
- Legislația muncii și legislația privind șomerii.
- Literatura de specialitate.
- Accesarea internetului/mass-media.

### **Etapa 5. Cercetarea de teren**

- Prezentarea proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)” fiecărei primării, discutarea cadrului de colaborare cu primarii și vice-primarii privind implementarea proiectului.

- Discutarea cu primarii a situației șomerilor și a persoanelor în căutarea unui loc de muncă sau inactive în scopul rezolvării problemelor cu care se confruntă aceștia.

- Identificarea potențialului economic și de resurse umane, care poate fi dezvoltat și integrat în circuitul economic, creator de locuri de muncă.

- Identificarea tendințelor de formare profesională.

- Încheierea de protocoale de colaborare cu agenții economici care își dezvoltă afacerea pentru care solicită forță de muncă pregătită profesional.

### **Etapa 6. Metode de interviu propuse:**

Autorii studiului s-au orientat asupra a două modele de culegere a datelor primare, considerate potrivite pentru studiul propus și anume:

- metoda interviului, care constă în interviuarea pe bază de chestionar de opinie a unui număr de 100 persoane reprezentând 28,6% din totalul grupului țintă de 350 persoane.

Interviurile se vor realiza:

- individual;
- cu micro-grupuri, abordare ad-hoc;
- cu grupuri de maximum 15 persoane;
- campanie de informare, orientare și consiliere de către experții consilierii

repartizați pe localități, din care se desprind date și informații privind formarea profesională și ocuparea.

Aceste metode, coroborate, completează mai bine statutul socio-economic al grupului țintă, precum și orientarea către diverse ocupații cerute pe piața muncii pentru care sunt necesare cursuri de formare profesională.

### **Etapa 7. Stabilirea criteriilor de selecție a persoanelor intervievate:**

- să fie șomeri, persoane în căutarea unui loc de muncă, persoane inactive, bărbați și femei;

- să fie selectate din grupul țintă, informate, orientate, consiliate;

- să asigure nediscriminarea la selecție între femei și bărbați;
- să manifeste interes pentru propria sa formare profesională;
- să fie interesați pentru dezvoltarea carierei.

**Etapa 8. *Constituirea grupurilor de lucru pe localități și instruirea lor. Înmânarea dosarelor cu formularele de lucru.***

În cadrul metodologiei vor fi utilizate metode, procedee, tehnici, reguli etc., specifice cercetării, după cum urmează:

- metode participative formale și informale, pentru culegere de propuneri, idei, soluții, măsuri, din rândul grupului țintă, instituțiilor, ONG-urilor, agenților economici și altor actori interesați;
- metode prospective de anticipare a viitorului și de atragere în circuitul economic a potențialului local pentru satisfacerea necesităților localnicilor;
- metoda SWOT puncte tari, puncte slabe, oportunități și riscuri;
- metode statistice;
- metoda analizei și sintezei;
- metoda ședinței, întâlnirilor, a consilierii individuale sau de grup etc.

**Etapa 9. *Realizarea efectivă a chestionarului de opinie pentru culegerea de propuneri privind tendințele de evoluție a formării profesionale, a situației formatorilor și standardelor ocupaționale, care să răspundă cerințelor pe piața muncii.***

În acest scop, grupul de lucru se va deplasa pe teren și va proceda la realizarea interviului cu grupul țintă.

**Etapa 10. *Centralizarea, prelucrarea și analiza datelor rezultate din chestionare – procesare pe program computer.***

Realizarea și interpretarea rezultatelor din cercetarea bibliografică și din baza de date pentru pregătirea și conceperea studiului; Întocmirea sintezei interviurilor.

**Etapa 11. *Analiza SWOT a ocupațiilor existente și a celor necesare zonei. Intercon condiționarea domeniilor analizate.***

**Etapa 12. *Particularizarea măsurilor active de formare profesională.***

1. Formarea de competențe specifice într-o ocupație solicitată pe piața muncii.
2. Tipuri de formare profesională conexe.



3. Formarea de competențe.
4. Formarea de competențe cheie transversale.
5. Impactul măsurilor active de formare profesională asupra grupului țintă.
6. Exemple de succes în cadrul proiectului.

**Etapa 13. Tendințe de evoluție a formării profesionale.**

1. Imperativele formării continue a forței de muncă, soluție a creșterii economice.
2. Oportunități de dezvoltare în viitor a resurselor umane din localitățile țintă.

**Etapa 14. Elaborarea propriu-zisă a studiului și a propunerilor de recomandări.**

**1.2. Localități luate în studiu**

<b>Localități</b>	<b>Cartiere/sate</b>
1. Municipiul Piatra Neamț	- Piatra Neamț - Ciriteni - Doamna - Văleni
2. Orașul Roznov	- Roznov - Chintinici - Slobozia
3. Comuna Borlești	- Borlești - Nechit - Mastacăn - Ruseni - Șovoia
4. Comuna Dochia	- Dochia - Bălușești
5. Comuna Mărgineni	- Mărgineni - Hârțești - Hoisești - Itrinești
6. Comuna Piatra Șoimului	- Piatra Șoimului - Luminiș - Negulești - Poieni
7. Comuna Tazlău	- Tazlău

### 1.3 Elementele cercetării

Studiul cu titlul „**Particularizarea măsurilor active, tendințe de ocupare, competențe propuse la nivel local**”, realizat în cadrul proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, a fost elaborat ca rezultat al unui volum însemnat de muncă de cercetare și mai ales de teren.

La realizarea studiului și-au adus contribuția 8 (opt) experți/specialiști din echipa de proiect, 7 colaboratori instituții din administrația publică locală – primării, 23 de colaboratori agenți economici, 5 ONG-uri și 132 persoane din grupurile țintă: șomeri și persoane inactive.

- **Localitățile** cuprinse în cercetare: municipiul Piatra Neamț, orașul Roznov și comunele: Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău.
- **Perioada de cercetare:** 03.01. – 30.04.2012.
- **Cercetarea** s-a realizat pe baza unei metodologii elaborată de coordonatorul studiului care include și chestionarul de opinie.
- **Metode de intervievare:**
  - interviul individual;
  - cu micro-grupuri;
  - cu grupuri de maximum 15 persoane;
- **Indicatorii studiului:**

<b>Indicator</b>	<b>Programat</b>	<b>Realizat</b>
<b>Nr. persoanelor intervievate pe bază de chestionar, din care:</b>	<b>100</b>	<b>132</b>
- femei	60	69
- bărbați	40	63
<b>Nr. de întrebări prevăzute în chestionar</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
<b>Nr. de ocupații propuse pentru formare profesională</b>	<b>60</b>	<b>62</b>

### 1.4. Surse de date/informații

1. Grupurile de lucru din proiectul „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, implicate în campania de informare, orientare, consiliere, mediere, formare profesională și inserție.

2. Grupul țintă din proiectul „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)” participant la seminarii, ateliere idei de afaceri, cluburi de locuri de muncă etc.

3. Strategia de dezvoltare a Regiunii Nord – Est 2007 – 2013.
4. Strategia de dezvoltare a județului Neamț și a localităților din teritoriu selectat pe anii 2007 – 2013.
5. Fondul Social European.
6. Axa prioritară 5 – Promovarea măsurilor active de ocupare aferentă POS-DRU.
7. Strategia Europa 2020.
8. Autorități Publice Locale.
9. Agenți economici.
10. Direcția Regională de Statistică Neamț.
11. Direcția pentru Agricultură și Dezvoltare Rurală Neamț
12. AJOFM – Neamț.
13. Gospodăriile populației.

### **1.5 Scop și obiective**

**Scopul studiului** în proiect este de a determina particularizarea măsurilor active, tendințe de ocupare și competențe propuse la nivel local, pentru grupul țintă pe baza cărora să se poată face recomandări pentru viitor pentru cele 7 localități.

#### ***Obiectivele principale ale studiului***

- Analiza măsurilor active și tendințe de evoluție în domeniul ocupării forței de muncă din zona de implementare a proiectului.
- Analiza competențelor și a tendințelor de evoluție a acestora la nivel local cu impact asupra ocupării, formării profesionale și angajării.

#### ***Obiectivele specifice ale studiului***

- Intervievarea a 100 de persoane grup țintă pe bază de chestionar de opinie pentru a constitui baza de date reală pentru elaborarea studiului.

- Identificarea particularităților zonei cu scopul proiectării unor măsuri active adaptate la particularitățile grupului țintă și la tendințele de dezvoltare economică specifice zonei.
- Determinarea caracteristicilor grupului țintă în vederea dezvoltării și promovării unor programe adaptate promovării ocupării și nevoilor grupului țintă.
- Identificarea nevoilor de informare, consiliere și formare profesională specifice care se adresează șomerilor tineri și de lungă durată din mediul urban și rural.
- Identificarea căilor de sensibilizare a persoanelor active aflate în căutarea unui loc de muncă cu scopul informării acestora asupra necesității unei pregătiri prealabile privind participarea la procesul de angajare, precum și pentru integrarea rapidă în unități economice, ca o condiție prealabilă a ocupării unui loc muncă.
- Identificarea tendințelor de ocupare și competențe necesare la nivel local.

### **1.6 Caracteristicile populației studiate**

Studiul se adresează șomerilor, persoanelor în căutarea unui loc de muncă; persoanelor inactive; șomerilor de lungă durată; șomerilor de lungă durată tineri, șomerilor tineri din orașele Piatra Neamț și Roznov și din comunele Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului, Tazlău din județul Neamț.

Populația studiată formează de fapt un segment specific, caracteristica generală fiind dată de statutul pe piața muncii. Astfel, definițiile grupului țintă sunt cele stabilite prin **Ghidul Solicitantului Condiții Specifice – Axa 5, DMI 5.1 - Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare:**

- **Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă** (conform art. 5 al. III din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare) persoana care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii sau prin înregistrare la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința ori la alt furnizor de servicii de ocupare, acreditat în condițiile legii;

- **Șomeri** (conform Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare): persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- a) este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

- b) starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
- c) nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;
- d) este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă;

În cadrul categoriei de șomeri o atenție deosebită s-a acordat următoarelor categorii:

- Șomeri tineri, cu vârsta între 16-24 de ani;
- Șomeri peste 45 ani;
- Șomeri de lungă durată, tineri și adulți (tineri șomeri, 16-24 ani, după șase luni de la intrarea în șomaj și adulți șomeri, 25-64 ani, după o perioadă de peste 12 luni de la intrarea în șomaj);

### **1.7 Necesitate și oportunitate**

**Necesitatea** elaborării studiului este determinată de evoluția crescândă a numărului de șomeri în ultimii ani. Astfel la nivelul județului Neamț, s-au înregistrat 15.928 șomeri în anul 2010 față de 11.857 în anul 2005, reprezentând o creștere de 34,3%. Acest fenomen s-a reflectat și în rata șomajului, care a fost de 5,6% în anul 2005 și a ajuns la 7,7% în anul 2010 (Anuarul Statistic al județului Neamț 2011).

Situații similare s-au înregistrat și în cele 7 localități incluse în proiectul ”Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, în care ponderea șomerilor în populația stabilă (între 18 – 62 ani) a înregistrat următoarele procente: Piatra Neamț 3,7%; Roznov 4,8%; Borlești 3,0%; Dochia 4,1%; Mărgineni 3,8%; Piatra Șoimului 3,0% și Tazlău 2,0%.

Șomerii respectivi deși au fost disponibili să înceapă lucrul dacă și-ar fi găsit un loc de muncă, nu au avut posibilitatea să desfășoare o activitate în scopul obținerii unor venituri, care să le asigure lor și familiilor lor mijloacele de existență necesar traiului zilnic.

Cu toate că în timpul implementării proiectului s-a urmărit aplicarea a diferite **metode active de ocupare**: înscrierea la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM), acțiuni pentru începerea unei activități pe cont propriu, publicarea de anunțuri, afișarea săptămânală a listei locurilor de muncă la locația proiectului, apel la prieteni, colegi, rude, sindicate etc., totuși ameliorarea situației șomerilor a fost nesemnificativă.

Prezentarea situației de mai sus, a constituit motivația pentru grupurile constituite în scopul elaborării studiului, de a trece la investigarea grupului țintă pe teren și a culege date/

informații pe bază de chestionare care să vină în sprijinul ocupării șomerilor din zona analizată.

**Oportunitatea** studiului privind identificarea măsurilor active și particularizarea acestora în combaterea șomajului se identifică cu oportunitatea cofinanțării europene prin Axa Prioritară 5 din POSDRU obținute pentru implementarea proiectului. În aceste condiții, rezultatele ce se vor desprinde din studiu vor contribui la cunoașterea tendințelor de ocupare și la cunoașterea competențelor propuse la nivel local.

Existența resurselor financiare necesare și a unui set de măsuri active integrate furnizate prin proiect în vederea realizării procentului de ocupare, vor constitui sustenabilitatea pe termen scurt și mediu în ceea ce privește competențele și ocuparea la nivel local.

Serviciile integrate de ocupare au rolul de a oferi persoanelor fără ocupație o dezvoltare a capacității proprii de a se raporta la piața muncii. Din acest punct de vedere, **necesitatea și oportunitatea** studiului rezultă din identificarea cu ajutorul grupurilor de cercetare a necesității de formare profesională a persoanelor fără loc de muncă, pe lângă furnizarea serviciilor de informare, consiliere și mediere.

### **1.8. Ipoteze preliminare**

Ipotezele inițiale trebuie să fie puse în antiteză cu posibilitățile de verificare empirică ulterioară, prin fapte și observații reale și concludente, urmărind:

- analiza, în paralel, a situațiilor ocupațiilor existente în zonă și a celor necesare;
- analiza furnizorilor de formare profesională existenți după tipul de program de formare profesională (calificare) a adulților și dacă aceștia acoperă necesarul zonei;
- analiza comparată a ocupațiilor din COR sub raportul gradului de acoperire cu standardele ocupaționale.

#### **Ipoteza 1**

Dacă există ocupații calificate existente în zonă și angajate în întreprinderi, precum și neangajate fiind în exces față de cele necesare, atunci trebuie prevăzute măsuri și tendințe de ocupare la nivel local.

#### **Ipoteza 2**

Dacă există furnizori de formare profesională pe tipul de program de calificare, pe ocupații și pentru nevoile pieței, atunci grupul țintă trebuie orientat către calificările/recalificările cerute pe piața muncii.

### **Ipoteza 3**

Dacă există grup țintă angajat în întreprinderi dar necalificați identificați în timpul elaborării studiului de către experții consilieri, atunci pentru întreprinderea care înregistrează cel mai mare număr de necalificați pentru o singură ocupație de minim 16 persoane care există prevăzută în COR și există standard ocupațional, atunci pentru această ocupație selectată se va organiza un curs de calificare nivel 1.

Controlul confirmării valorii ipotezelor preliminare se va face după culegerea unor fapte și informații suficiente pentru a discerne dacă ipotezele se confirmă sau nu. Ipotezele de mai sus sunt în concordanță cu titlul studiului, cu scopul acestuia și cu obiectivele studiului.

## **PARTEA A DOUA: CONTEXTUL ACTUAL ÎN CARE SE ELABOREAZĂ STUDIUL ȘI PERSPECTIVE**

### **2.1 Contextul Politicii Europene de Coeziune în România**

Pentru perioada 2007-2013, Politica de Coeziune economică și socială a Uniunii Europene are trei mari obiective, după cum urmează:

- **Convergența** - obiectiv în sfera căruia se înscrie și România, este finanțat cu 81,54% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune și promovează dezvoltarea și ajustările structurale ale regiunilor care înregistrează întârzieri în dezvoltare. Este finanțat prin FEDR, FSE, Fondul de Coeziune.
- **Competitivitatea regională și ocuparea forței de muncă** - este al doilea obiectiv, finanțat cu 15,95% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune, care vizează regiunile neeligibile în cadrul obiectivului convergență (art. 6 din Regulamentul 1083/2006)- România nu se înscrie în acest obiectiv. Este finanțat din FEDR și FSE.
- **Cooperarea teritorială europeană** - obiectiv în sfera căruia se înscrie și România, este finanțat cu 2,52% din bugetul destinat fondurilor structurale și de coeziune și îmbracă trei forme:
  - cooperare transnațională
  - cooperare transfrontalieră
  - cooperare interregională

Pe fondul schimbărilor economice și sociale din cadrul Uniunii Europene, unul dintre cele mai importante aspecte legate de buna implementare a politicii de coeziune este armonizarea politicilor europene cu politicile naționale.

Ca stat membru, România s-a angajat la păstrarea și dezvoltarea la nivel național a acquis-ului comunitar și duce în continuare eforturi în vederea armonizării legislative în condițiile stabilite prin Tratatul de Aderare. Pentru a înlesni eforturile de armonizare legislativă, fiecare instrument financiar pus la îndemână de către Uniunea Europeană se dezvoltă la nivel de program operațional și acoperă costurile legate de analize, prognoze și cercetări orientate spre formularea de politici economice și sociale.



În cazul României aceste direcții de armonizare a politicilor publice sunt statutare la nivelul **documentelor programatice** aferente fiecărui instrument structural.

## **2.2 Fondul Social European (FSE), sursă de formare profesională continuă a adulților**

Fondul Social European a fost înființat cu scopul de a întări coeziunea economică și socială și de a contribui la implementarea Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă.

Reglementat prin Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului Uniunii Europene și al Parlamentului European, în perioada imediat următoare acest fond va contribui la sporirea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor, creșterea accesului pe piața forței de muncă, prevenirea șomajului, prelungirea vieții active și creșterea gradului de participare pe piața forței de muncă a femeilor și imigranților, sprijinirea incluziunii sociale a persoanelor dezavantajate și combaterea discriminării, prin acțiuni cum ar fi:

- promovarea incluziunii sociale și a șanselor egale pentru toți;
- dezvoltarea educației și a formării continue;
- promovarea unei forțe de muncă adaptabile și calificate, sprijinirea inovației în organizarea muncii;
- sprijinirea întreprinzătorilor și a creării de locuri de muncă;
- susținerea potențialului uman în cercetare, știință și tehnologie;
- îmbunătățirea participării femeilor pe piața muncii;

Intervenția FSE în România sprijină atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind la implementarea Strategiei Europene de Ocupare și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

Perioada programatică vizată pentru intervenția FSE în România este intervalul 2007-2013 și s-a raportat inițial la obiectivele Strategiei Lisabona 2010.

Ulterior, pe fondul schimbărilor generate de criza economică mondială, cu impact maxim la nivelul anului 2010 în strategia europeană au intervenit modificări, care s-au transpus la nivelul **Strategiei EUROPA 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii.**

### **2.3 Planul Național de Dezvoltare 2007 - 2013 (PND)**

Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 (PND) este un concept specific politicii europene de coeziune economică și socială și reprezintă documentul de planificare strategică și de programare financiară multianuală care orientează și stimulează dezvoltarea socio-economică a României în conformitate cu Politica de Coeziune a Uniunii Europene.

După elaborarea acestui document strategic de planificare (PND), conform acquisului privind Politica de Coeziune a Uniunii Europene, s-a procedat la elaborarea Cadrului Strategic Național de Referință (CSNR), document obligatoriu pentru fiecare membru UE, prin care s-au stabilit prioritățile de intervenție prin fondurile structurale și de coeziune.

Elaborat în contextul Planului Național de Dezvoltare 2007-2013 și în acord cu Prioritățile Cadrului Strategic Național de Referință, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) este un instrument important în sprijinirea dezvoltării economice și a schimbărilor structurale.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane stabilește axele prioritare și domeniile majore de intervenție ale României în domeniul resurselor umane în vederea implementării asistenței financiare a Uniunii Europene prin intermediul Fondului Social European, în cadrul Obiectivului Convergență, pentru perioada de programare 2007 –2013.

**Obiectivul general** al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și incluzivă a 1.650.000 de persoane.

**Obiectivele specifice** identificate pot fi rezumate astfel:

- promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării;
- promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității;
- facilitarea inserției tinerilor și a șomerilor de lungă durată pe piața muncii;
- dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive;
- promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale;
- îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare;
- facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Intervenția FSE în România sprijină atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul dezvoltării resurselor umane, contribuind la implementarea Strategiei Europene de Ocupare și la atingerea obiectivului general privind creșterea economică și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune.

## **2.4 Strategia Europa 2020 – O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă**

Strategia **Europa 2020** propune o nouă viziune pentru economia socială de piață a Europei, care să ajute UE să iasă din criza economică și financiară și să edifice o economie inteligentă, durabilă și incluzivă, cu niveluri ridicate de ocupare a forței de muncă, de productivitate și de coeziune socială. Creșterea incluzivă este una din cele trei priorități spre care se îndreaptă eforturile comunitare pentru o creștere economică cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

**Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane 2009-2020 (SIDRU)** cuprinde politici naționale menite să crească investiția în resursa umană, pentru a realiza inserția și menținerea pe piața muncii a cât mai multor persoane, creșterea calității ofertei de muncă, îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, promovarea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile. În condițiile crizei economico-financiare, investiția în formare continuă este pârghia pentru creșterea **flexibilității și adaptabilității la noile provocări ale pieței muncii**.

**Obiectivul general al SIDRU** este îmbunătățirea capacității și calității resurselor umane, care să conducă la un nivel înalt și stabil de ocupare și o incluziune socială efectivă, în vederea atingerii până în anul 2020 a nivelului mediu actual al țărilor Uniunii Europene.

Direcțiile de acțiune în vederea prevenirii efectelor șomajului sunt stabilite la nivelul Uniunii prin strategia Europa 2020 - **O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă**. Plecând de la efectele negative ale crizei financiare mondiale, Uniunea Europeană propune recuperarea pierderilor prin măsuri pe termen lung și prin acțiuni colective.

### ***Principalele priorități ale Strategiei sunt:***

- creșterea inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punct de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- creșterea favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

**Obiectivele principale ale Strategiei Europa 2020** definesc următoarele direcții de evoluție:

- 75% din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 ani ar trebui să aibă un loc de muncă;
- 3% din PIB-ul UE ar trebui investit în cercetare - dezvoltare;
- obiectivele ”Strategiei Europa 20/20/20” în materie de climă/ energie ar trebui îndeplinite;
- rata abandonului școlar timpuriu ar trebui redusă sub nivelul de 10 % și cel puțin 40% din generația tânără ar trebui să aibă studii superioare;
- numărul persoanelor amenințate de sărăcie ar trebui redus cu 20 de milioane.

Comisia prezintă șapte inițiative emblematică pentru a stimula realizarea de progrese în cadrul fiecărei teme prioritare:

- **”O Uniune a inovării”** pentru a îmbunătăți condițiile – cadru și accesul la finanțările pentru cercetare și inovare, care creează creșterea locurilor de muncă;
- **”Tineretul în mișcare”** pentru a consolida performanța sistemelor de educație și pentru a facilita intrarea tinerilor pe piața muncii;
- **”O agendă digitală pentru Europa”** pentru a accelera dezvoltarea serviciilor de internet de mare viteză și pentru a valorifica beneficiile pe care le oferă piața digitală unică gospodăriilor și întreprinderilor;
- **”O Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor”;**
- **”O politică industrială adoptată erei globalizării”** pentru a îmbunătăți mediul de afaceri, în special pentru IMM-uri;
- **”O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”** pentru a moderniza piețele muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor prin dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții;
- **”Platforma europeană de combatere a sărăciei”**, pentru a garanta coeziunea socială și teritorială, astfel încât beneficiile creșterii și locurile de muncă să fie distribuite echitabil;

Intervenția Fondului Social European (FSE) în România sprijină atingerea obiectivului general și a obiectivelor specifice din domeniul resurselor umane, contribuind în mod real la implementarea Strategiei Europene de Ocupare, de atingere a creșterii economice și de creare a locurilor de muncă.

## **2.5 Axa Prioritară 5. Promovarea măsurilor active de ocupare din cadrul POSDRU**

În cadrul POSDRU, Axa prioritară 5 - Promovarea măsurilor active de ocupare, cuprinde măsuri destinate creșterii ratei de ocupare, prin atragerea și susținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, inclusiv în zonele rurale, facilitarea integrării pe piața muncii a șomerilor tineri și a șomerilor de lungă durată și sprijinirea ocupării formale.

Domeniul Major de Intervenție (D.M.I) 5.1- Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare din cadrul Axei 5 promovează intervenții integrate care au ca scop reducerea șomajului de lungă durată, îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor și a persoanelor inactive.

Necesitatea derulării de proiecte în cadrul acestui D.M.I. se observă nu doar din realocarea financiară, ci mai ales din numărul mare de proiecte care s-au depus la nivel național, fapt ce demonstrează încă o dată că realitatea socio-economică actuală este cea care dictează pe fondul unei scăderi demografice continue, a restructurării economice și nu în ultimul rând pe fondul crizei financiare.

Caracteristicile contextului socio-economic actual au determinat autoritățile direct implicate în gestionarea fondurilor europene să ia măsuri de realocare a fondurilor europene în vederea combaterii șomajului.

În cadrul D.M.I. 5.1 sunt promovate intervențiile integrate, care prevăd implementarea mai multor activități eligibile (informare și consiliere profesională, asistență în planificarea carierei și căutarea unui loc de muncă, job-cluburi, programe de formare profesională, formare la locul de muncă etc.).

Principalele **obiective operaționale** ale D.M.I. sunt:

- Atragerea și menținerea a cât mai multor persoane pe piața muncii, în vederea obținerii unei rate cât mai mare de ocupare, cu accent special pe grupurile dezavantajate pe piața muncii;
- Reducerea șomajului de lungă durată prin acțiuni preventive;
- Îmbunătățirea capacității de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, în special de lungă durată și a persoanelor inactive.

**Documentele programatice/strategii regionale:**

- Plan Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială 2009 -2011, Regiunea Nord Est (PRAOIS Nord Est).
- Planul de Dezvoltare Regională 2007 – 2013 Regiunea Nord – Est (PDR Nord – Est).

## **2.6 Decizia nr. 940/2011 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 septembrie 2011 privind ”Anul european al îmbătrânirii active și al solidarității între generații 2012”**

- Consiliul European a recunoscut în mai multe rânduri necesitatea de a aborda efectul îmbătrânirii populațiilor asupra **modelelor sociale europene**. O modalitate esențială de a face față acestei schimbări rapide a piramidei vârstelor constă în promovarea creării unei culturi a îmbătrânirii active pe toată durata vieții, asigurând astfel populației în proces de creștere rapidă, care în prezent se apropie de 60 de ani sau se află la o vârstă mai înaintată.

- În comunicarea sa intitulată „**Europa 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii**” din 3 martie 2010, Comisia a subliniat importanța pentru Uniune a promovării îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate a populației, în interesul coeziunii sociale și al creșterii productivității. La 23 noiembrie 2010, Comisia a adoptat, ca parte din strategia Europa 2020, o inițiativă emblematică intitulată „O agendă **pentru noi** competențe și noi locuri de muncă: o contribuție europeană la ocuparea integrală a forței de muncă”, în cadrul căreia statele membre ar trebui, în special, să promoveze politici de promovare a îmbătrânirii active.

- În contextul strategiei **Europa 2020**, Comisia a propus lansarea, în cadrul inițiativei emblematică „**O Uniune a inovării**”, a unui parteneriat pentru inovare în domeniul îmbătrânirii active și în condiții bune de sănătate care să permită cetățenilor să trăiască mai mult timp în mod independent și în bune condiții de sănătate și să crească, **până în 2020**, cu doi numărul mediu de ani de viață sănătoasă.

- Ziua europeană a solidarității dintre generații se sărbătorește în **fiecare an la 29 aprilie**. Această zi oferă Uniunii o bună oportunitate de a-și reînnoi angajamentul privind întărirea solidarității și a cooperării dintre generații, pentru a promova o societate echitabilă și durabilă.

- Îmbătrânirea activă este, de asemenea, vizată de mai multe fonduri ale Uniunii, precum Fondul Social European, Fondul european de dezvoltare regională, Programul Progress, Programul de învățare de-a lungul vieții și, în special, programul său Grundtvig,

programul în domeniul sănătății, programele specifice legate de TIC și de științele socio-economice și umaniste din cadrul celui de-al șaptelea program-cadru pentru cercetare și dezvoltare, planul de acțiune intitulat „A îmbătrâni frumos în societatea informațională”, programul comun cadru pentru competitivitate și inovare cu proiecte pilot de punere în aplicare a TIC pentru o bătrânețe frumoasă, acțiunea pregătitoare Calypso privind turismul social, precum și planul de acțiune pentru mobilitate urbană.

• **Obiectivul general** al anului european este facilitarea creării în Europa a unei culturi a îmbătrânirii active, bazată pe o societate pentru toate vârstele. În acest cadru, anul european încurajează și sprijină eforturile statelor membre, ale autorităților regionale și locale ale acestora, ale partenerilor sociali, ale societății civile și ale mediului de afaceri, inclusiv întreprinderile mici și mijlocii, de a promova îmbătrânirea activă și de a face mai mult pentru a mobiliza potențialul segmentului de populație, aflat în creștere rapidă, format din persoanele care se apropie de 60 de ani sau au depășit această vârstă.

## **PARTEA A TREIA: REZULTATELE CERCETĂRII OBTINUTE DIN PRELUCRAREA CHESTIONARELOR DE OPINIE**

### **3.1. Stabilirea parametrilor de lucru și a unor repere statistice**

Motivat de faptul că, în urmă completării chestionarelor de opinie a rezultat un complex de date/informații, care se intersectează, completează și se intercondiționează, s-a impus conceperea unui program aplicativ pe computer pentru prelucrarea datelor.

Structura aplicației informatice s-a făcut sub forma unei baze de date DBF, în care există corespondent pentru fiecare întrebare din chestionarul de opinie.

Această aplicație asigură câteva **avantaje** certe atât pentru echipa implicată în realizarea acestui studiu cât și pentru eventualii ulteriori cercetători ai tendințelor de ocupare pe piața muncii în anul 2011:

- toți utilizatorii au acces egal la statistica rezultată din chestionarele de opinie;
- prin utilizarea unui program de gestionare a bazelor de date se pot face interogări rapide și raportări de stare;
- rezultatul interogărilor este întotdeauna imparțial neafectat de factorul uman;
- datele din baza de date pot fi ușor transpuse și utilizate în comunicate de știri și publicații statistice;

Vom reda cronologic unele elemente informative privind populația zonei cuprinsă în studiu și referiri la grupul țintă, urmând să tratăm în continuare, fiecare răspuns dat de persoanele intervievate în chestionarele de opinie, după ce enumerăm principalele elemente ale procesului de prelevare a datelor:

- **Mărimea eșantionului:** 132 persoane, în medie 19 persoane/ localitate, reprezentând 37,7% din 350 persoane propuse în grupul țintă.
- **Chestionar de opinie tip mixt**, cu 14 întrebări axate pe argumente concrete, în scopul elaborării prezentului studiu.
- **Metode de interviu propuse:**
  - metoda interviului, care constă în interviu pe baza chestionarului de opinie a grupului țintă: interviu individual; cu micro – grupuri; cu grupuri de maximum 15 persoane.
  - metoda informării, orientării și consilierii de către experții consilieri repartizați pe localități cu prilejul campaniilor desfășurate, din care se desprind propuneri și informații privind formarea profesională și ocuparea.



Aceste metode, coroborate, completează mai bine statutul socio-economic al grupului țintă.

- **Stabilirea criteriilor** de selecție a persoanelor intervievate:
  - să fie selectate din grupurile țintă informate, orientate, consiliate;
  - să asigure nediscriminarea, la selecție, între bărbați și femei;
  - să manifeste interes pentru propria sa formare profesională;
  - să manifeste interes pentru participare la implementarea activităților proiectului.
- **Persoanele care au făcut parte din grupul țintă:**
  - șomer adult de lungă durată – peste 25 de ani până la pensionare, după o perioadă de peste 12 luni de la intrarea în șomaj;
  - șomer tânăr de lungă durată – cu vârsta cuprinsă între 16-24 de ani, după o perioadă de peste 6 luni de la intrarea în șomaj;
  - șomer – persoană care are peste 25 ani, care face demersuri pentru a-și găsi un loc de muncă, prin mijloace proprii;
  - șomer tânăr - cu vârsta cuprinsă între 16-24 de ani, persoanele care sunt proaspăt absolvente;
  - persoană inactivă – persoană, indiferent de vârstă, care nu desfășoară o activitate economică;
  - să fie informate, orientate și consiliate pentru participare activă pe piața muncii.
- Stabilirea structurii grupurilor de lucru pentru realizarea interviurilor și instruirea cu privire la modul de organizare și de desfășurare a interviului.

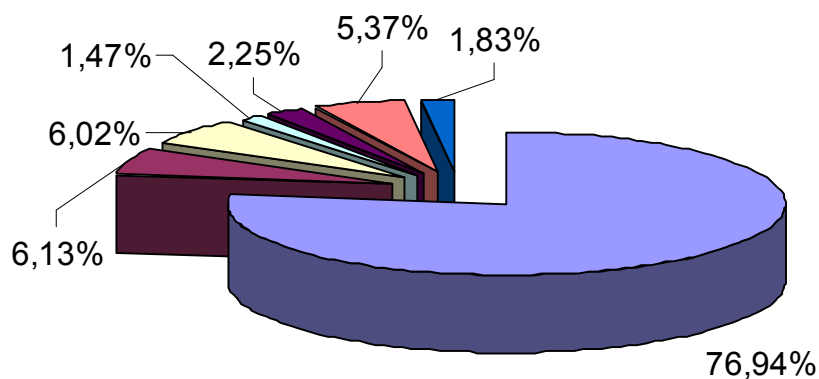
Localitățile și populația activă la 01 iulie 2010 se prezintă în tabelul următor:

<b>Localitatea</b>	<b>Populație activă la 1 iulie 2010</b>	<b>Pondere populație activă la 1 iulie 2010</b>
Municipiul Piatra Neamț	75.643 locuitori	76.94%
Orașul Roznov	6.030 locuitori	6.13%
Comuna Borlești	5.915 locuitori	6.02%
Comuna Dochia	1.449 locuitori	1.47%
Comuna Mărgineni	2.208 locuitori	2.25%
Comuna Piatra Șoimului	5.278 locuitori	5.37%
Comuna Tazlău	1.797 locuitori	1.83%
<b>Total</b>	<b>98.320 locuitori</b>	

Sursa: Anuarul Statistic al județului Neamț, 2011

**Tabelul nr. 1 – Localitățile vizate pentru realizarea chestionarului.**

Importanța elementelor cuprinse în tabelul de mai sus ne oferă imaginea mărimii localităților cuprinse în studiu din punct de vedere demografic, precum și posibilitățile de verificare a grupurilor țintă privind localitatea de domiciliu în cadrul proiectului SCAV.



**Grafic nr. 1** Ponderea populației active pe localități la 01 iulie 2010

### 3.2. Prezentarea CHESTIONAR DE OPINIE – tip mixt:

#### CHESTIONAR DE OPINIE

În scopul elaborării „*Studiului privind particularizarea măsurilor active, tendințe de ocupare, competențe propuse la nivel local*”, vă rugăm să răspundeți la întrebările cuprinse în prezentul chestionar.

Studiul este inclus în proiectul „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)” cofinanțat din Fondul Social European și de Guvernul României, de care ați beneficiat și dumneavoastră prin acțiunile de informare, orientare și consiliere.

Vă rugăm să notați cu „X” în pătratul corespunzător sau să răspundeți acolo unde este cazul.

**Întrebarea nr. 1.** Numele și prenumele:.....Localitatea.....

**Întrebarea nr. 2.** Genul: Bărbați  ; Femei

**Întrebarea nr. 3.** Vârsta: 20-29 ani ;  30-39 ani;  40-49 ani;  50-59 ani;  60-69 ani.

**Întrebarea nr. 4.** Studii: 8 clase;  10 clase;  Școală profesională;  Liceu  Studii superioare

**Întrebarea nr. 5.** Pregătire profesională atestată  
cu certificat de calificare  
sau certificat de absolvire

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

**Întrebarea nr. 6.** Din calificările de mai sus, în care  
din ele (1,2 sau 3) doriți să lucrați  
dacă veți găsi un loc de muncă ?

1.   
2.   
3.

**Întrebarea nr. 7.** Credeți că ar trebui să vă recalificați  
în altă ocupație ?

Da   
Nu

În care anume? \_\_\_\_\_

**Întrebarea nr. 8.** La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce  
domeniu și cine le-a organizat?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Întrebarea nr. 9.** Sunteți mulțumit cu rezultatele/performanțele obținute în ocupația (meseria,  
profesia) dumneavoastră până în prezent?

Da

Nu

Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Întrebarea nr. 10.** Dacă definiția competenței este „capacitatea de a realiza activitățile la  
locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional”,  
în ce etapă a competenței vă încadrați?

- debutant

- avansat

- competent

- specialist

- expert

**Întrebarea nr. 11.** Doriți să vă angajați:

- la o instituție de stat?

- la o instituție privată?

- la o organizație neguvernamentală – ONG?

- la propria firmă pe care o veți înființa?

- în străinătate?

**Întrebarea nr. 12.** Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt:

- seminarii?

- cursuri tematice?

- mese rotunde?

- conferințe?

- schimburi de idei/experiență?

- rezolvarea de probleme?

- studiu de caz?

- altele:

**Întrebarea nr. 13.** Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă?

**a) Economice**

- Creșterea economică a economiei naționale

- Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor

- Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării

- Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere

- Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă

- Creșterea calității produselor și a productivității

**b) Sociale**

- Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU, Axa Prioritară 5 și POS CCE

- Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură

- Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricol

- Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung

**c) Legislative**

- Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat
- Stabilitate legislativă
- Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă
- Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale europene și din alte surse
- Reducerea birocrăției

**d) Altele:**


---



---



---

**Întrebarea nr. 14.** În care din ocupațiile din acest tabel doriți să va formați profesional?

Nr. crt.	Tendențe de evoluție a formării profesionale	Da
1.	Tehnician electronist	
2.	Electrician de întreținere utilaje tipografice	
3.	Automatist de reparații	
4.	Operator în domeniul proiectării asistate pe calculator	
5.	Operator procesare texte, imagini	
6.	Designer pagini web	
7.	Instalator încălzire și gaze	
8.	Instalator alimentări cu apă	
9.	Confecționar geam termoizolator	
10.	Specialist în sănătate și securitate în muncă	
11.	Pavator	
12.	Manager sistem de mediu	
13.	Auditor de mediu	
14.	Lucrător pentru salubritate	
15.	Lucrător în construcții	
16.	Operator prelucrarea maselor plastice	
17.	Manager inovare	
18.	Evaluator competențe profesionale	
19.	Formator	
20.	Fermier producție animală	
21.	Fermier producție horticola	
22.	Fermier producție vegetală	
23.	Pomicultor	
24.	Legumicultor	
25.	Piscicultor	
26.	Muncitor peisagist	

27.	Ciupercar	
28.	Lucrător în gospodăria agroturistică	
29.	Florar decorator	
30.	Agent comercial	
31.	Operator vânzări prin telefon	
32.	Agent imobiliar	
33.	Consultant fiscal	
34.	Administrator de risc	
35.	Agent de pază, control acces, ordine/intervenție	
36.	Expert evaluator de întreprinderi	
37.	Detectiv particular	
38.	Agent ocupare	
39.	Analist piața muncii	
40.	Consilier orientare profesională	
41.	Manager resurse umane	
42.	Inspector resurse umane	
43.	Manager proiect	
44.	Manager al sistemului calității	
45.	Administrator reorganizarea întreprinderii	
46.	Lichidator de întreprinderi	
47.	Expert achiziții publice	
48.	Expert accesare fonduri structurale și de coeziune	
49.	Ergonomist – organizarea ergonomică a muncii	
50.	Administrator pensiune turistică	
51.	Ghid montan	
52.	Imprimator mătase, lemn, textile	
53.	Îngrijitor bătrâni și copii la domiciliu	
54.	Lucrător social	
55.	Meditator social	
56.	Asistent maternal	
57.	Infirmieră	
58.	Organizator târguri și expoziții	
59.	Operator spălător textile	
60.	Decorator interioare	
61.	Țesător manual	
62.	Tricotor manual	

Vă rugăm să adăugați alte ocupații pe care le considerați oportune /cu tendințe de dezvoltare în viitor.

---



---



---

**Vă mulțumim pentru colaborare!**

**Semnătura**

### 3.3. Centralizarea, prelucrarea și interpretarea automată a datelor din chestionarul de opinie

**Întrebarea nr. 1.** Numele și prenumele:.....Localitatea.....

*Analiza răspunsurilor la întrebarea 1 – evidențierea structurală a persoanelor interviewate raportat la localitatea în care domiciliază.*

Au fost chestionate 132 persoane din cele 7 localități din Grupul țintă, din acestea 38 chestionare au fost nesemnate, persoanele care au completat aceste chestionare au fost anonime, refuzând să-și treacă numele pe Chestionarul de opinie.

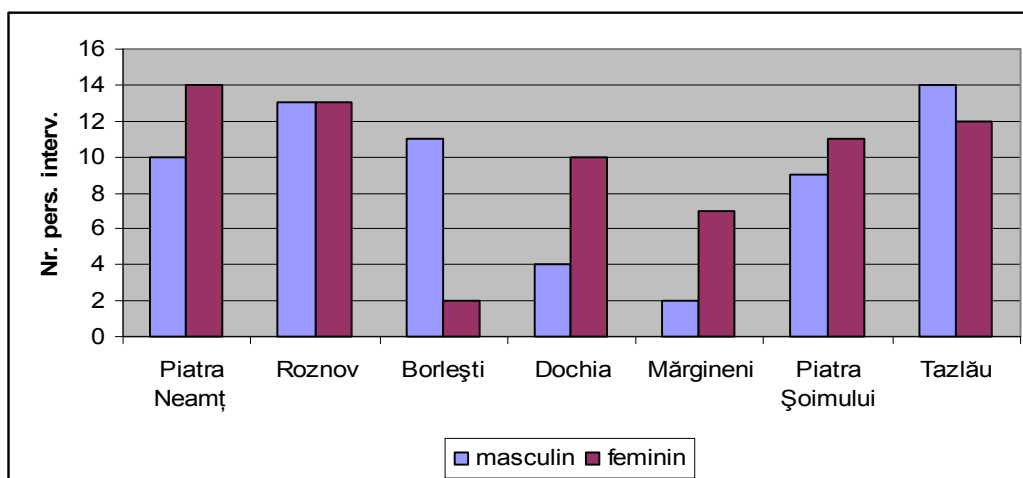
**Întrebarea nr. 2.** Genul: Bărbați ; Femei

Localitatea	Total	masculin	feminin	Pondere masculin %	Pondere Feminin %
Municipiul Piatra Neamț	24	10	14	41,7	58,3
Orașul Roznov	26	13	13	50,0	50,0
Comuna Borlești	13	11	2	84,6	15,4
Comuna Dochia	14	4	10	28,6	71,4
Comuna Mărgineni	9	2	7	22,2	77,8
Comuna Piatra Șoimului	20	9	11	45,0	55,0
Comuna Tazlău	26	14	12	53,8	46,2
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>63</b>	<b>69</b>	<b>47,7</b>	<b>52,3</b>

Sursa: Chestionare de Opinie - participanți interviewați

**Tabelul nr. 2** Structura participanților interviewați pe localități și după gen.

*Analiza răspunsurilor la întrebarea 2 – evidențierea structurală a persoanelor interviewate raportat la gen.*



**Graficul nr. 2** Reprezentarea grafică a structurii participanților după gen.

Analiza scoate în evidență faptul că ponderea bărbaților în totalul persoanelor intervievate este numai de 47,7%, în timp ce a femeilor este de 52,3%.

Devansarea ponderii femeilor față de bărbați se datorează faptului că prin activitățile și acțiunile desfășurate în cadrul proiectului s-a pus accentul pe creșterea numărului de femei atrase pentru formare profesională și ocupare.

**Întrebarea nr. 3.** Vârsta: 20-29 ani ;      30-39 ani;      40-49 ani;      50-59 ani;      60-69 ani.  
                                                                                                                                                       

*Analiza răspunsurilor la întrebarea 3 – evidențierea structurală a persoanelor intervievate raportat la vârstă.*

Localitatea	20-29	30-39	40-49	50-59	Pers. care nu și-au declarat vârsta	Total
Municipiul Piatra Neamț	13	5	5	1	0	24
Orașul Roznov	16	6	1	3	0	26
Comuna Borlești	4	5	3	1	0	13
Comuna Dochia	6	7	1	0	0	14
Comuna Mărgineni	1	6	1	1	0	9
Comuna Piatra Șoimului	10	5	5	0	0	20
Comuna Tazlău	22	2	1	0	1	26
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>132</b>

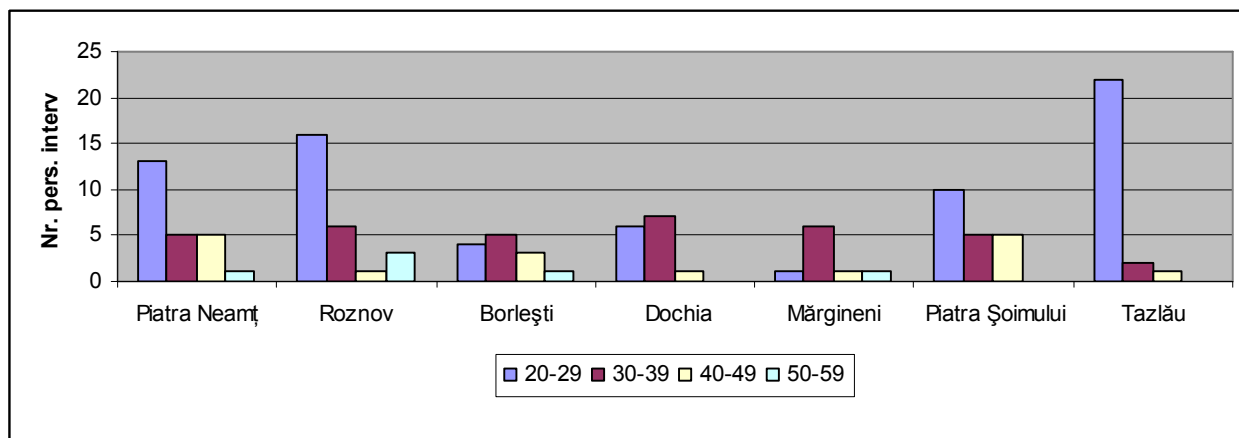
**Tabelul nr. 3 Structura participanților intervievați după vârstă.**

Din datele de mai sus rezultă că ponderea tinerilor cu vârsta cuprinsă între 20-29 de ani, reprezintă 54,5% din totalul persoanelor intervievate.

În schimb, un rezultat pozitiv se remarcă la grupurile de vârstă cuprinsă între 30-39 din cele 36 persoane, care reprezintă o pondere importantă de 27,3 %. Acest lucru favorizează zona luată în studiu, care dispune de resurse umane viabile și de perspectivă.

Un număr redus de persoane intervievate, este reprezentat de segmentele de vârstă 40 – 49 și 50 – 59 cu o pondere de 12,9% și 4,5%, prezintă importanță pentru experiența dobândită în timp, dar și pentru o eventuală recalificare.





**Graficul nr. 3** Reprezentarea geografică a structurii participanților intervievați după vârstă

**Întrebarea nr. 4.** Studii: 8 clase; 10 clase; Școală profesională; Liceu Studii superioare

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 4 – evidențierea structurală a persoanelor interviuate raportat la studiile absolvite.**

Este semnificativ faptul că ponderea persoanelor cu studii superioare este cea mai ridicată, de 33,3%, majoritatea fiind din municipiul Piatra Neamț.

Celelalte categorii de persoane, cu liceul, cu școala profesională și școală generală, au o pondere însemnată, de 66,7% și îndeplinesc condițiile necesare pentru a participa la un curs de formare profesională în care sunt cerute una din aceste condiții.

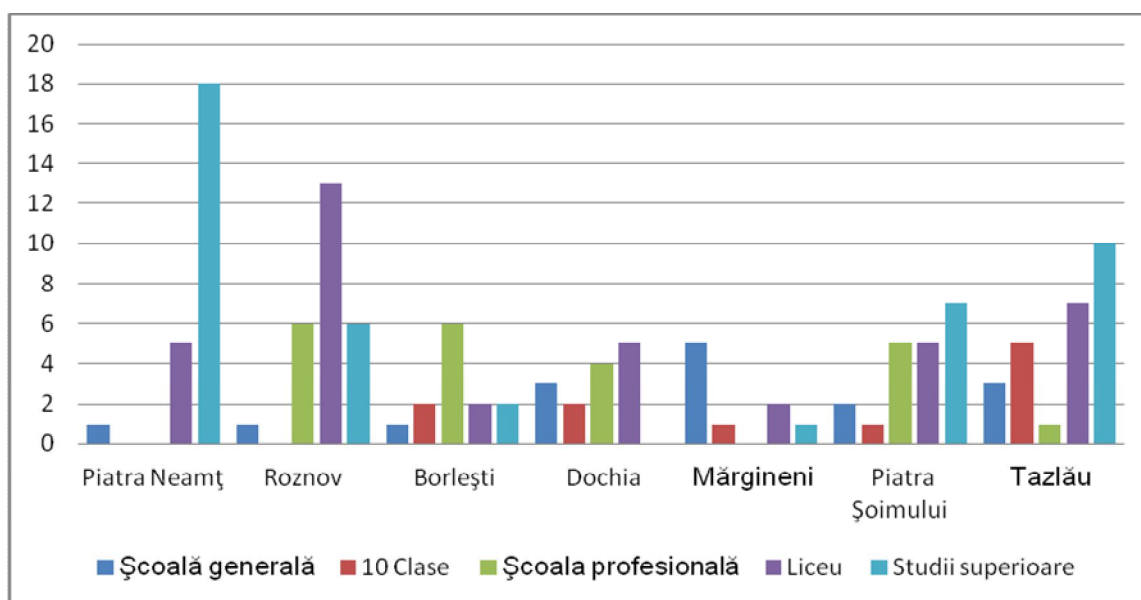
Localitatea	Școală generală	10 Clase	Școala profesională	Liceu	Studii superioare	Total
Municipiul Piatra Neamț	1	0	0	5	18	24
Orașul Roznov	1	0	6	13	6	26
Comuna Borlești	1	2	6	2	2	13
Comuna Dochia	3	2	4	5	0	14
Comuna Mărgineni	5	1	0	2	1	9
Comuna Piatra Șoimului	2	1	5	5	7	20
Comuna Tazlău	3	5	1	7	10	26
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>132</b>

**Tabelul nr. 4** Structura participanților intervievați după nivelul studiilor absolvite

Ponderea persoanelor intervievate față de total se prezintă astfel:

- cu studii superioare	= 33,3%
- cu liceu	= 29,6%
- cu școală profesională	= 16,7 %
- cu 10 clase	= 8,3%
- <u>cu școală generală</u>	= 12,1%
<b>TOTAL</b>	<b>=100%</b>

Se remarcă un număr scăzut al absolvenților de 10 clase din zonele rurale iar lipsa acestora din zonele urbane ne arată că există o tendință certă de continuare a studiilor dacă cele zece clase au fost absolvite.



**Graficul nr. 4** Reprezentarea grafică a structurii participanților după nivelul studiilor absolvite

**Întrebarea nr. 5.** Pregătire profesională atestată  
cu certificat de calificare  
sau certificat de absolvire

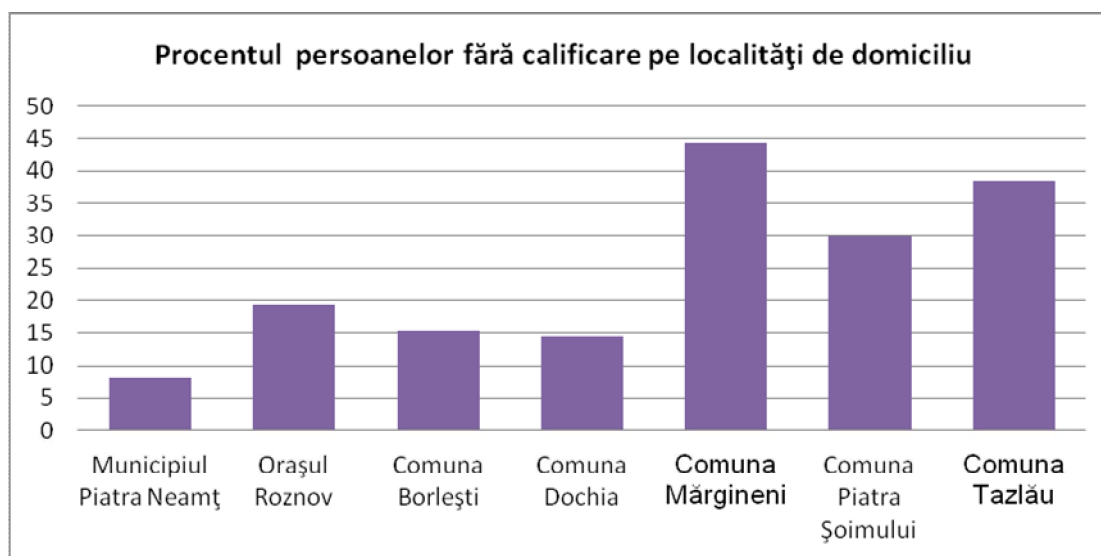
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 5** – evidențierea structurală a persoanelor intervievate raportat la pregătirea profesională atestată.

Se remarcă existența unui număr de 31 persoane care nu au trecut nicio calificare profesională dobândită, acest număr reprezintă un total de 23,5 % din total eșantion, asimilând la populația reală ar însemna că aproximativ un sfert din populația activă din zona geografică menționată n-ar fi calificată în nicio profesie.

Localitatea	Persoane necalif.	din care Bărbați	din care Femei	% persoane necalif.	Total persoane
Municipiul Piatra Neamț	2	2	0	8,3	24
Orașul Roznov	5	2	3	19,2	26
Comuna Borlești	2	2	0	15,4	13
Comuna Dochia	2	1	1	14,3	14
Comuna Mărgineni	4	1	3	44,4	9
Comuna Piatra Șoimului	6	1	5	30,0	20
Comuna Tazlău	10	6	4	38,5	26
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>23,48</b>	<b>132</b>

Tabelul nr. 5 Structura participanților intervievați necalificați după localități și gen



Graficul nr. 5 Reprezentarea grafică a structurii persoanelor fără calificare pe localitățile de domiciliu

Analizând cele menționate anterior se remarcă următoarele două aspecte, caracteristice arealului în care a fost distribuit chestionarul de opinie, astfel:

a) zona rurală are aproximativ 28,0 % din populația activă fără o calificare într-o profesie cerută pe piața muncii, raportat la 13,0 % zona urbană;

b) numărul persoanele active pe piața muncii, femei, care nu au o calificare profesională este aproximativ egal cu cel al bărbaților.

Chestionarul a încercat să surprindă și aspecte legate de recalificarea pe piața muncii a persoanelor active în căutarea unui loc de muncă, prin numărul de calificări succesive pentru aceeași persoană. Rezultatele din chestionarele de opinie au fost centralizate astfel:

Localitatea	Calificare profesională 1	Calificare profesională 2	Calificare profesională 3	Total
Municipiul Piatra Neamț	22	13	4	39
Orașul Roznov	21	11	3	35
Comuna Borlești	11	5	3	19
Comuna Dochia	12	1	0	13
Comuna Mărgineni	5	2	0	7
Comuna Piatra Șoimului	14	2	1	17
Comuna Tazlău	16	4	2	22
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>152</b>

**Tabelul nr. 6 Structura participanților intervievați calificați în minim o meserie**

În acest mod se observă foarte clar, fără a reprezenta grafic, că în zona urbană peste 50% din persoanele calificate posedă dublă calificare iar peste 25% din totalul persoanelor calificate posedă triplă calificare, în contrast cu zona rurală unde dubla calificare este doar de aproximativ 10%, iar tripla calificare de aproximativ 2%.

**Întrebarea nr. 6.** Din calificările de mai sus, în care  
 din ele (1,2 sau 3) doriți să lucrați  
 dacă veți găsi un loc de muncă ?

1.   
 2.   
 3.

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 6 – Analiza nivelului de dorința a persoanelor de a lucra în calificările pe care le dețin**

Analizând elementele statistice expuse la sfârșitul capitolului, se disting un nr. de 26 persoane (50% bărbați și 50% femei) care deși sunt calificați în cel puțin un domeniu, nu doresc să profeseze în această calificare deținută, chiar în situația în care s-ar găsi un loc de muncă.

Localitatea	Nu preferă să prof. în calif. deținute	Preferă în pregătirea profesională 1	Preferă în pregătirea profesională 2	Preferă în pregătirea profesională 3
Municipiul Piatra Neamț	4	12	6	0
Orașul Roznov	3	10	6	2
Comuna Borlești	6	4	1	0
Comuna Dochia	4	8	0	0
Comuna Mărgineni	1	4	0	0

Localitatea	Nu preferă să prof. în calif. deținute	Preferă în pregătirea profesională 1	Preferă în pregătirea profesională 2	Preferă în pregătirea profesională 3
Comuna Piatra Șoimului	5	7	2	0
Comuna Tazlău	3	12	0	1
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>57</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

**Tabelul nr. 7 Structura participanților intervievați în funcție de dorința/preferința de a-și desfășura activitatea profesională în domeniul de calificare.**

**Au fost remarcate câteva aspecte care trebuie menționate:**

- în medie numărul persoanelor nemulțumite de profesia în care dețin calificarea este de aproximativ 32,7 % în rural și de 16,3% în urban, rezultând că cei din zona rurală calificați în general în profesii cu caracter agricol nu mai doresc să continue acest gen de activitate;

- cei care în orice moment ar semna un contract de muncă în domeniul principal în care sunt calificați este de 51,1 % pentru urban și 60.3% pentru rural.

**Întrebarea nr. 7.** Credeți că ar trebui să vă recalificați în altă ocupație ?

Da

Nu

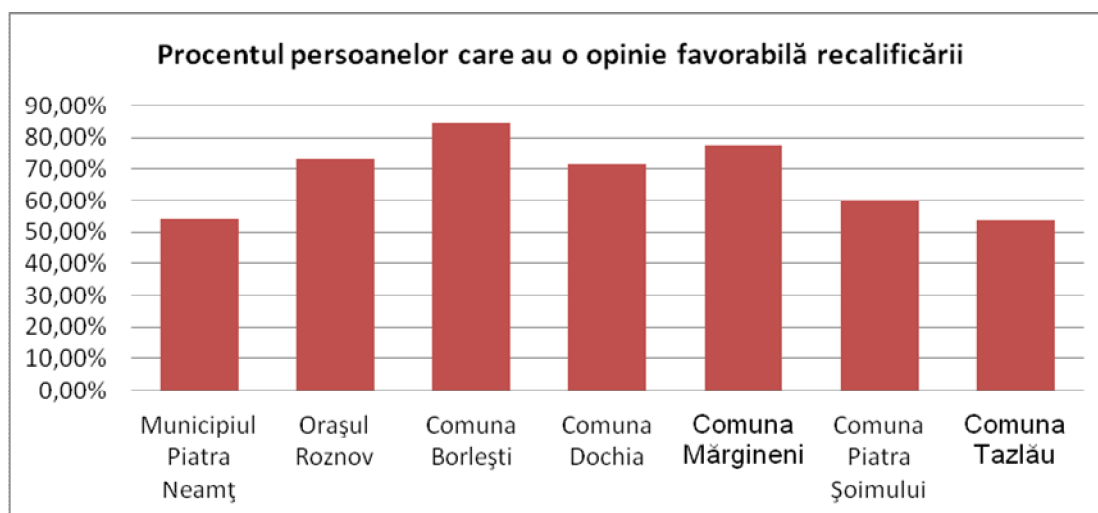
În care anume? \_\_\_\_\_

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 7 – Analiza nivelului de dorința a persoanelor de a se recalifica**

Chestionarul de opinie evidențiază tendința mării majorități (65,15 %) de a aprecia pozitiv oportunitatea recalificării prin cursuri sau alte metode de instruire profesională, considerându-le o șansa suplimentară pentru individ, pentru o nouă meserie sau un nou loc de munca acceptabil.

Localitatea	Abțineri	DA	NU	Total
Municipiul Piatra Neamț	1	13	10	24
Orașul Roznov	0	19	7	26
Comuna Borlești	0	11	2	13
Comuna Dochia	0	10	4	14
Comuna Mărgineni	0	7	2	9
Comuna Piatra Șoimului	1	12	7	20
Comuna Tazlău	3	14	9	26
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>86</b>	<b>41</b>	<b>132</b>

**Tabelul nr. 8 Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a se recalifica**



**Graficul nr. 6** Reprezentarea grafică a structurii persoanelor care au o opinie favorabilă recalificării

Deși există un procent mare de persoane cu o opinie favorabilă recalificării profesionale, în momentul în care trebuie să expună și un domeniu în care se preferă a se face reconversia profesională, marea majoritate nu sunt deciziși, astfel din totalul celor 86 de persoane care a ajuns la concluzia că trebuie să se recalifice, 24 dintre ele, reprezentând 27,90 %, nu știu în spre ce domeniu să se orienteze.

Dacă analizăm opiniile persoanelor chestionate cu privire la domeniul preferat de recalificare/reconversie profesională, se evidențiază în mod cert că sunt preferate doar două mari domenii care prezintă interes: construcțiile și prestările servicii, așa cum se vede în ierarhizarea de mai jos.

<b>Domeniile din care fac parte ocupațiile preferate în recalificarea persoanelor chestionate</b>	19 persoane – prestări servicii 18 persoane – construcții 8 persoane – servicii guvernamentale 7 persoane – agricol și zootehnic 4 persoane – oricare domeniu 3 persoane – industrie 2 persoane – comerț 2 persoane – turism
---	---

**Tabelul nr.9** Structura principalelor domenii preferate pentru recalificare/ reconversie.

**Întrebarea nr. 8.** La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?

---



---

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 8** – Analiza nivelului de participare la calificare/recalificare în ultimii cinci ani.

Analizând opinia celor chestionați cu privire „La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?”, se remarcă următoarele aspecte:

- persoanele care n-au completat această rubrică împreună cu cei care se declară că n-au participat la nici-o formă de pregătire profesională reprezintă un total de 71,00 % din eșantionul opiniat, acest aspect arată că aproximativ 3 sferturi din persoanele în căutarea unui loc de muncă n-au participat în ultimii 5 ani la o formă de pregătire profesională;

- din cei care au participat la formele de pregătire în ultimii 5 ani, raportat la structura școlarizării, se remarcă că dintre toate persoanele care au participat există un procent de 92% cu liceu și/sau studii superioare, așa cum se observă în tabelul nr. 10.

- numărul de femei care declară că n-au participat este jumătate din numărul bărbaților care susțin acest lucru, aspect care arată că sunt mult mai receptive în privința recalificării femeile, aspect oarecum justificat de faptul că sunt perioade mai lungi fără un serviciu.

<b>Nr. de persoane care au participat la o formă de pregătire profesională în ultimii 5 ani, pe categorii de studii</b>	<b>38 persoane din care:</b> 1 persoane cu 8 clase 0 persoane cu 10 clase 2 persoane cu școală profesională 17 persoane cu liceu absolvit 18 persoane cu studii superioare
---	---

**Tabelul nr. 10 Analiza nivelului de participare la calificare/recalificare în ultimii cinci ani**

**Întrebarea nr. 9** Sunteți mulțumit cu rezultatele/performanțele obținute în ocupația (meseria, profesia) dumneavoastră până în prezent?

Da

Nu

Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?

---



---

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 9** – Analiza nivelului de mulțumire ce-o le-o oferă profesia (ocupația) actuală

Elementele care se remarcă ar fi:

- persoanele care nu și-au manifestat o opinie sunt cu preponderență bărbați;
- numărul persoanelor care nu se consideră mulțumite este sensibil egal cu cele mulțumite și nu este în funcție de studiile absolvite; nici în funcție de gen

Localitatea	DA	NU
Municipiul Piatra Neamț	11	13
Orașul Roznov	12	12
Comuna Borlești	6	5
Comuna Dochia	4	10
Comuna Mărgineni	4	3
Comuna Piatra Șoimului	10	7
Comuna Tazlău	9	7
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>57</b>

**Tabelul nr. 11 Structura participanților intervievați în funcție de mulțumirile pe care le au în ocupația (meseria, profesia).**

**Întrebarea nr. 10.** Dacă definiția competenței este „capacitatea de a realiza activitățile la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional”, în ce etapă a competenței vă încadrați?

- debutant
- avansat
- competent
- specialist
- expert

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 10** – Analiza nivelului de competență

Localitatea	Debutant	Avansat	Competent	Specialist	Expert	Total
Municipiul Piatra Neamț	4	1	13	6	0	24
Orașul Roznov	10	2	11	1	0	24
Comuna Borlești	3	0	6	1	0	10
Comuna Dochia	8	0	3	0	0	11
Comuna Mărgineni	5	1	3	0	0	9
Comuna Piatra Șoimului	3	1	11	3	1	19
Comuna Tazlău	15	5	5	1	0	26
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>123</b>
<b>Pondere %</b>	<b>39,02</b>	<b>8,13</b>	<b>42,27</b>	<b>9,09</b>	<b>0,81</b>	<b>100</b>

**Tabelul nr. 12 Structura participanților intervievați în funcție de etapa competenței**

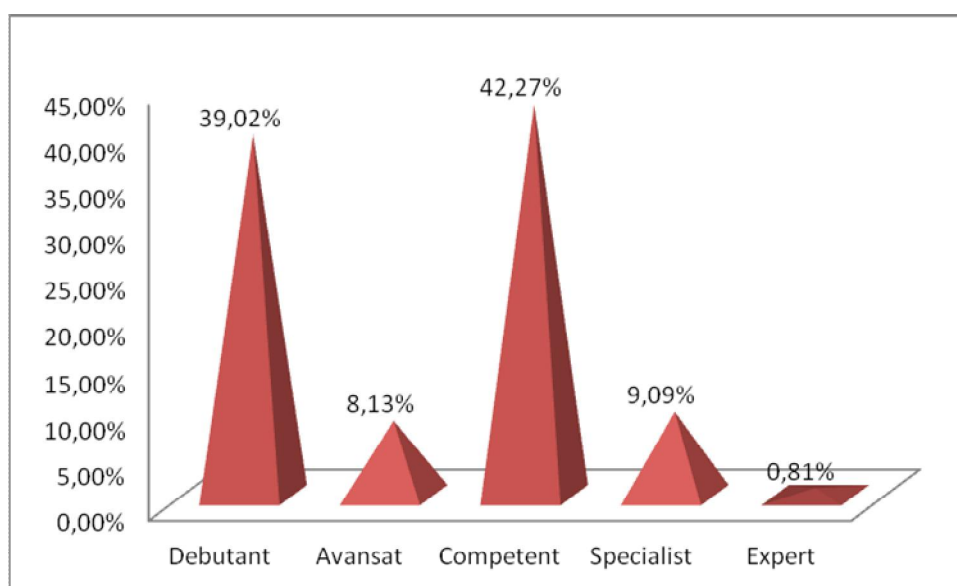


Așa cum poate fi observat, persoanele chestionate se pot împărți în două mari categorii, respectiv debutanții și competenții, care fiecare acoperă aproximativ 40% din fondul persoanelor chestionate.

Trebuie remarcat că există doar o singură persoană care este „expert” în profesie și nu este ocupat din punct de vedere profesional.

Cei care sunt „avansați” și „specialiști” deasemenea au un procent relativ scăzut pe zona celor care sunt în căutarea unui loc de muncă.

Aceste aspecte sunt perfect normale raportat la dorința angajatorilor de a avea salariați bine pregătiți și care au capacitatea să evolueze în pregătirea lor profesională.



**Graficul nr. 7** Reprezentarea grafică a structurii nivelului de competență a persoanelor din eșantionul analizat

**Întrebarea nr. 11.** Doriți să vă angajați:

- la o instituție de stat?
- la o instituție privată?
- la o organizație neguvernamentală – ONG?
- la propria firmă pe care o veți înființa?
- în străinătate?

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 11** – Preferințe în alegerea unui angajator

Localitatea	Instituție de stat	Instituție privată	Organizație neguvernamentală - ONG	Propria firmă	Străinătate
Municipiul Piatra Neamț	15	14	11	12	5
Orașul Roznov	12	12	0	11	4
Comuna Borlești	8	4	2	4	5
Comuna Dochia	7	3	0	4	1
Comuna Mărgineni	5	3	2	3	1
Comuna Piatra Șoimului	8	4	0	9	5
Comuna Tazlău	12	11	2	7	5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>26</b>

**Tabelul nr. 13** Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a se angaja.

Din totalul opiniilor exprimate, se detașează dorința de a lucra la o instituție de stat în detrimentul celor private și de asemenea putem remarca numărul mic al celor care sunt dispuși să lucreze în cadrul Organizațiilor Neguvernamentale.

**Întrebarea nr. 12.** Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 -10 zile) cum sunt:

- seminarii?
- cursuri tematice?
- mese rotunde?
- conferințe?
- schimburi de idei/experiență?
- rezolvarea de probleme?
- studiu de caz?
- altele:

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 12** – Analiza formelor de pregătire profesională agreate

Localitatea	Seminarii	Cursuri tematice	Mese rotunde	Conferințe	Schimburi de idei	Rezolvarea de probleme	Studiu de caz	Altele
Piatra Neamț	17	18	10	11	19	8	10	4
Roznov	13	10	2	6	12	7	7	1
Borlești	2	7	1	2	6	3	1	2
Dochia	5	3	0	1	3	2	0	4
Mărgineni	8	6	6	7	6	8	7	0
Piatra Șoimului	2	4	3	3	16	3	1	1
Tazlău	16	11	4	5	15	5	8	4
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>16</b>

**Tabelul nr. 14** Structura participanților intervievați în funcție de dorința de a participa la diverse forme scurte de pregătire profesională

Cele mai multe opinii favorabile au fost pentru „schimburi de idei” urmată de „seminarii” și cursuri tematice.

**Întrebarea nr. 13.** Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă?

**a) Economice**

- Creșterea economică a economiei naționale
- Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor
- Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării
- Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere
- Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă
- Creșterea calității produselor și a productivității

**b) Social**

- Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU, Axa Prioritară 5 și POS CCE
- Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură
- Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricol
- Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung

**c) Legislative**

- Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat
- Stabilitate legislativă
- Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă
- Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale europene și din alte surse
- Reducerea birocrăției

**Analiza răspunsurilor la întrebarea 12** – Măsuri active economice, sociale și legislative ce se impun.

**a) Economice:**

Localitatea	Creșterea economică a economiei naționale	Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor	Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării	Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere	Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă	Creșterea calității produselor și a productivității
Piatra Neamț	17	19	12	13	17	15
Roznov	19	10	11	11	10	15
Borlești	9	3	4	1	1	7
Dochia	4	4	1	1	1	3
Mărgineni	3	5	1	3	7	5
Piatra Șoimului	7	4	3	6	4	11
Tazlău	11	9	8	4	7	7
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>54</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>63</b>

**Tabelul nr. 15** Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor economice.

Creșterea economică a economiei naționale ar fi cea mai bună măsură care ar duce la creșterea numărului de locuri de muncă.

**b) Sociale:**

Localitatea	Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU, Axa Prioritară 5 și POS CCE	Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură	Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricol	Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung
Piatra Neamț	13	12	11	18
Roznov	5	10	10	12
Borlești	3	7	2	11
Dochia	0	8	2	2
Mărgineni	3	8	4	5
Piatra Șoimului	2	9	6	6
Tazlău	5	11	10	9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>65</b>	<b>45</b>	<b>63</b>

**Tabelul nr. 16 Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor sociale.**

Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură ar fi ce-a mai bună măsură care ar duce la creșterea numărului de locuri de muncă.

**c) Legislative:**

Localitatea	Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat	Stabilitate legislativă	Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă	Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale europene și din alte surse	Reducerea birocrăției
Piatra Neamț	21	18	18	21	21
Roznov	24	12	12	11	20
Borlești	10	7	1	4	9
Dochia	10	4	1	4	4
Mărgineni	7	4	6	7	4
Piatra Șoimului	14	2	4	7	9
Tazlău	13	5	11	10	9
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>64</b>	<b>76</b>

**Tabelul nr. 17 Structura participanților intervievați pentru ocuparea unui loc de muncă prin promovarea măsurilor legislative.**

Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat ar fi cea mai bună măsură care ar duce la creșterea numărului de locuri de muncă.

**3.14. Tendințe în evoluția formării profesionale**

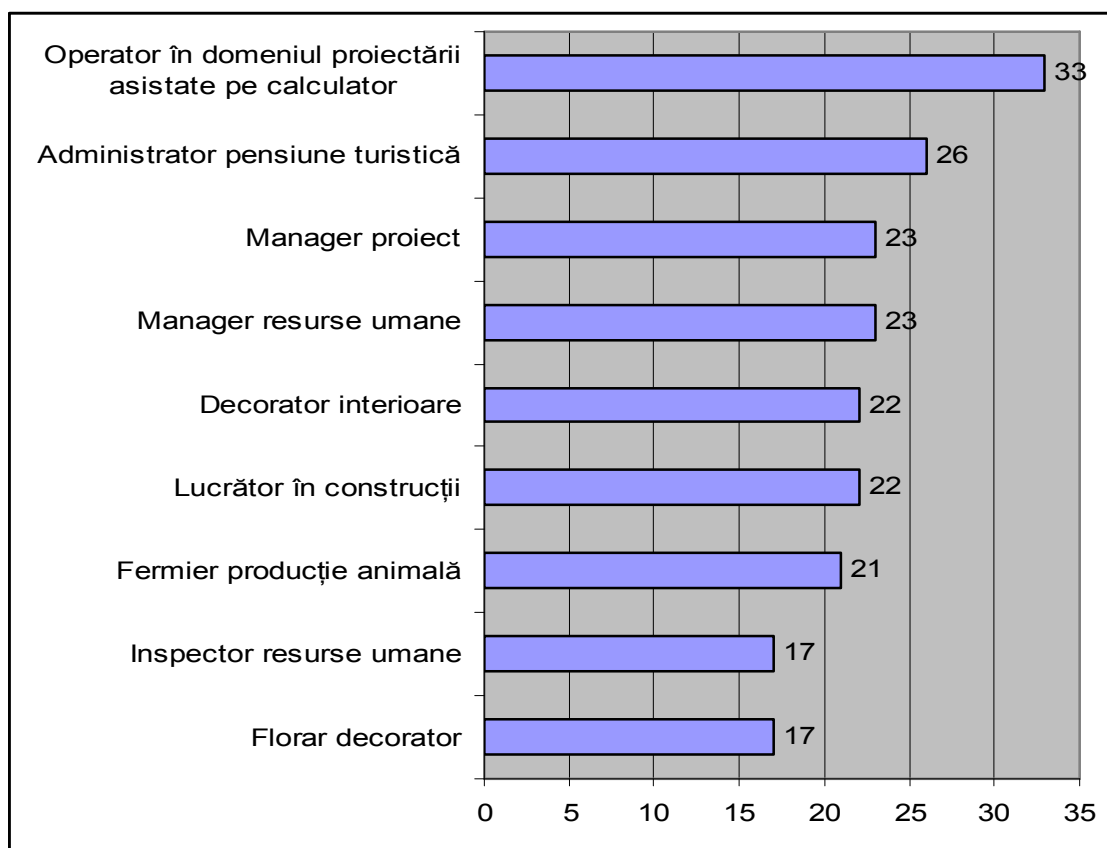
Nr. crt.	Tendințe de evoluție a formării profesionale	Borlești	Dochia	Mărgineni	Piatra Neamț	Piatra Șoimului	Roznov	Tazlău	Total
1.	Tehnician electronist	1	1		1	1	3	4	11
2.	Electrician de întreținere utilaje tipografice				1				1
3.	Automatist de reparații				3			3	6
4.	Operator în domeniul proiectării asistate pe calculator	1	4	5	7	4	6	5	32

Nr. crt.	Tendențe de evoluție a formării profesionale	Borlești	Dochia	Mărgineni	Piatra Neamț	Piatra Șoimului	Roznov	Tazlău	Total
5.	Operator procesare texte, imagini			1	6		4	1	12
6.	Designer pagini web	1	1	1	8	1	2	1	15
7.	Instalator încălzire și gaze	5					6		11
8.	Instalator alimentări cu apă	4				1	6		11
9.	Confecționar geam termoizolator	2				1	1		4
10.	Specialist în sănătate și securitate în muncă			2	4	1	1	3	11
11.	Pavator					1			1
12.	Manager sistem de mediu	2			3	1	2	5	13
13.	Auditor de mediu	1			5		2	2	10
14.	Lucrător pentru salubritate							1	1
15.	Lucrător în construcții	10	1		3	4	4		22
16.	Operator prelucrarea maselor plastice						1	1	2
17.	Manager inovare			1	3	2	2	3	11
18.	Evaluator competențe profesionale			1	4		2	1	8
19.	Formator			1	3		1	1	6
20.	Fermier producție animală		4	5	2	5	1	4	21
21.	Fermier producție horticolă			2	1		1	3	7
22.	Fermier producție vegetală			1	2	1	1	4	9
23.	Pomicultor			1	1		1	5	8
24.	Legumicultor		1	2	1		1	2	7
25.	Piscicultor				2		1		3
26.	Muncitor peisagist	1			1				2
27.	Ciuperkar						1	1	2
28.	Lucrător în gospodăria agroturistică	2	2	2	1	3		2	12
29.	Florar decorator	1	4	5		2	2	3	17
30.	Agent comercial	2	1	2	3	2	1	4	15
31.	Operator vânzări prin telefon		1	2	4	1			8
32.	Agent imobiliar	3	1	2	2		3		11
33.	Consultant fiscal	2	1		3	1	2		9
34.	Administrator de risc	1			2				3
35.	Agent de pază, control acces, ordine/intervenție	5	1		1	1		1	9
36.	Expert evaluator de întreprinderi	2			2				4
37.	Detectiv particular		2		4	1	4	2	13
38.	Agent ocupare				1			1	2
39.	Analist piața muncii	1			2		1	1	5
40.	Consilier orientare profesională	1		1	5		2	3	12
41.	Manager resurse umane	2	1	1	11	2	1	5	23
42.	Inspector resurse umane	1		1	10	1	1	3	17
43.	Manager proiect	2		1	10	1	5	4	23
44.	Manager al sistemului calității	4		1	6	1	1	2	15
45.	Administrator reorganizarea întreprinderii	4		1	1	1			7
46.	Lichidator de întreprinderi	2						1	3
47.	Expert achiziții publice	2						2	4
48.	Expert accesare fonduri structurale și de coeziune	2			4			2	8
49.	Ergonomist – organizarea ergonomică a muncii				1				1
50.	Administrator pensiune turistică	4	1	3	6	2	3	7	26
51.	Ghid montan	2			6	1	2	5	16

Nr. crt.	Tendențe de evoluție a formării profesionale	Borlești	Dochia	Mărgineni	Piatra Neamț	Piatra Șoimului	Roznov	Tazlău	Total
52.	Imprimator mătase, lemn, textile					1			1
53.	Îngrijitor bătrâni și copii la domiciliu			1	1	2			4
54.	Lucrător social				2			1	3
55.	Meditator social	1			2				3
56.	Asistent maternal		1	1	1	1		1	5
57.	Infirmieră	1		3	1	1		1	7
58.	Organizator târguri și expoziții			1	2		2	1	6
59.	Operator spălător textile								
60.	Decorator interioare	6	2	2	2	2	4	4	22
61.	Țesător manual							2	2
62.	Tricotor manual	2	1						3
<b>TOTAL</b>		<b>83</b>	<b>31</b>	<b>53</b>	<b>157</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>108</b>	<b>566</b>

**Tabelul 18. Tendențe de evoluție a formării profesionale propuse pe localități.**

Din **prelucrarea și analiza propunerilor** rezultate din Formularul de opinie, se desprind primele nouă tendințe în percepție privind profesiile ce sunt preferate în opinia persoanelor intervievate, conform graficului de mai jos.



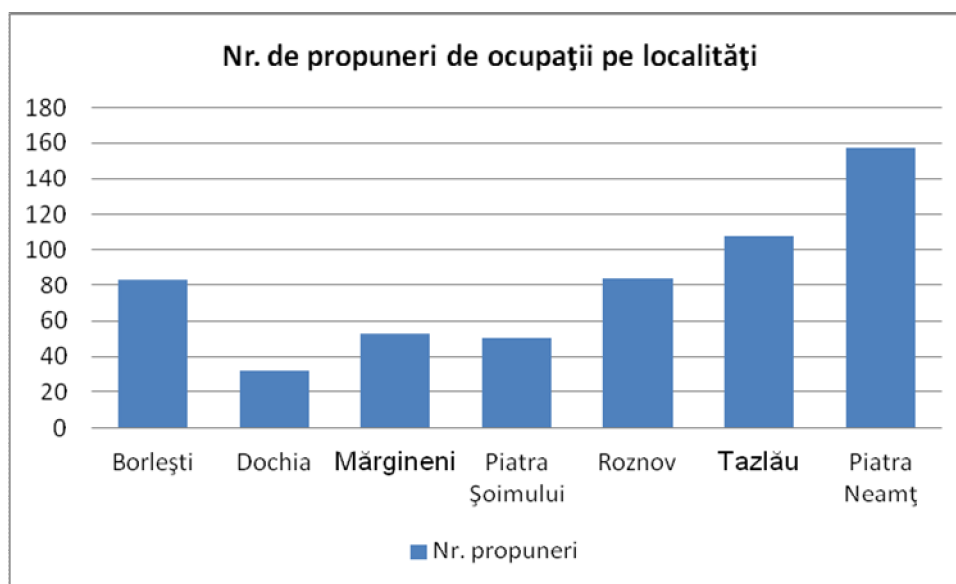
**Graficul nr. 8** Reprezentarea grafică a profesiilor cele mai preferate în conversie profesională

Localitatea	Borlești	Dochia	Mărgineni	Piatra Șoimului	Roznov	Tazlău	Piatra Neamț	Total
Nr. propuneri	83	31	53	50	84	108	157	566
Pondere %	14,7	5,5	9,4	8,8	14,8	19,1	27,7	100,0

**Tabelul nr. 19 Propuneri de ocupații pe localități**

Cele mai multe propuneri de ocupații de formare profesională au rezultat din interviurile realizate în orașul Piatra Neamț, cu o pondere de 27,7%, iar cele mai scăzute în comuna Dochia, cu o pondere de 5,5%, celelalte localități se încadrează între 8,8% și 19,1%.

Aceste rezultate reflectă interesul grupurilor țintă de a valorifica potențialul local, de a crea noi locuri de muncă și de a realiza cursuri de formare profesională.



**Graficul nr. 9 Nr. de propunerea de ocupații pe localități**

**Graficul nr. 10 – Ponderea propunerilor de ocupații pe localități**

**Propuneri de ocupații, ordonate într-un șir ierarhic descrescător, de la 1 la 10**

<b>Activitatea</b>	<b>Ierarhia descrescătoare de la 1 la 10</b>	<b>Număr propuneri pentru formare profesională</b>
- Operator în domeniul proiectării asistate pe calculator	<b>1</b>	<b>33</b>
- Administrator pensiune turistică	<b>2</b>	<b>26</b>
- Manager resurse umane - Manager proiect	<b>3</b>	<b>23</b>
- Lucrător în construcții - Decorator interioare	<b>4</b>	<b>22</b>
- Fermier producție animală	<b>5</b>	<b>21</b>
- Florar decorator - Inspector resurse umane	<b>6</b>	<b>17</b>
- Designer pagini web - Ghid montan	<b>7</b>	<b>16</b>
- Agent comercial - Manager al sistemului calității	<b>8</b>	<b>15</b>
- Manager sistem de mediu - Detectiv particular	<b>9</b>	<b>13</b>
- Operator procesare texte, imagini - Lucrător în gospodăria agroturistică - Consilier orientare profesională	<b>10</b>	<b>12</b>

**Tabelul nr. 20 Ierarhia descrescătoare a numărului de ocupații pe activități propuse pentru formare profesională**

Din tabelul de mai sus rezultă că pe primul loc în ierarhia activităților/ ocupațiilor propuse se situează „**Operator în domeniul proiectării asistate pe calculator**”, iar pe ultimul loc se află trei ocupații în preferința persoanelor intervievate „Operator procesare texte, imagini”, „Lucrător în gospodăria agroturistică” și „Consilier orientare profesională”.



## **PARTEA A PATRA**

### **ANALIZA FURNIZORILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN JUDEȚUL NEAMȚ, AUTORIZAȚI DUPĂ TIPUL DE PROGRAM: PE CALE FORMALĂ, NON-FORMALĂ, INFORMALĂ ȘI UCENICIE**

#### **4.1. Programul de pregătire pe cale formală**

Formarea profesională a adulților (OG26/31.08.2008) are ca obiective:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupațiile înrudite;
- schimbarea calificării determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Formarea profesională continuă este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competențe.

Competențele se dobândesc pe cale formală, non-formală și informală.

Formarea profesională a adulților se organizează pentru **inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare.**

Dobândirea unor cunoștințe, deprinderi și competențe pe cale formală (finalizate cu obținerea unui certificat) este asigurată prin înscrierea la un program de formare profesională, participarea și la finalizarea acestuia. Pentru a fi recunoscute la nivel național și internațional, aceste programe trebuie să fie organizate și desfășurate de furnizori de formare profesională autorizați de către Secretariatele Tehnice din cadrul Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților pe anumite meserii și/sau ocupații.

Programele de formare profesională a adulților sunt programe de calificare și recalificare (organizate pentru o meserie și atestate prin certificate de calificare) și programe de inițiere, specializare și perfecționare (organizate pentru o anumită ocupație sau competențe comune și atestate prin certificate de absolvire).

Conform legislației privind formarea profesională a adulților, aceste tipuri de programe sunt definite astfel:

- Programele de inițiere sunt programe care asigură dobândirea unor cunoștințe și deprinderi minime necesare desfășurării unei anumite activități.
- Perfecționarea constă în dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări.
- Specializarea urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi dintr-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei anumite ocupații.
- Calificarea reprezintă ansamblul de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei profesii.
- Recalificarea constă în dobândirea competențelor specifice unei alte ocupații sau profesii decât cele dobândite anterior.

În lucrarea sa, „Tratat de dreptul muncii”, (vol. 1, Editura Lumina Lex, București, 2003), autorul Ion Traian Ștefănescu definește la pagina 404 noțiunile de: profesie, ocupație și meserie.

Astfel, **profesia** unei persoane constă în specialitatea deținută ca urmare a studiilor. Ocupația unei persoane semnifică funcția sau meseria salariatului, conform clasificării Ocupațiilor din România. Meseria constă în prestarea unei activități în baza cunoștințelor obținute prin școlarizare și practică, în cadrul unei ierarhii funcționale.

Autorizarea Furnizorilor de formare profesională a adulților pentru o anumită ocupație/calificare se face, pentru o perioadă de 4 ani.

Pentru a analiza oferta de formare profesională din județul Neamț, va fi luată în calcul perioada de timp cuprinsă între anii 2008- 2011.

În tabelele de mai jos, vor fi prezentați prezenta aceste programe de formare profesională, grupate pe **domenii de activitate**, enumerând **furnizorii de formare profesională a adulților din județul Neamț** care s-au autorizat pe anumite calificări/ocupații și data la care au fost eliberate autorizațiile.

**4.2. Domeniile și tipurile de formare profesională pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională în perioada 2008-2011; (tabelele 1 – 19 centralizate)**

***A. Domeniul: Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură***

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Lăcătuș construcții metalice și utilaj tehnologic	Colegiul Tehnic Gheorghe Cartianu	calificare	7214.2.1	30.10.2008
		Moldocor S.A.			29.06.2009
2	Sudor	Vlanda Company S.R.L.	calificare	7121.2.1	29.07.2008
		Moldocor S.A.			27.02.2009
		Colegiul tehnic Gheorghe Cartianu			10.06.2009
3	Tinichigiu vopsitor auto	Colegiul tehnic de transporturi	calificare	7213.2.2	15.11.2010

**Tabelul nr. 1 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „ Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură”**

Din analiza datelor cuprinse în tabelul de mai sus, constatăm că în cadrul domeniului „Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură”, în județul Neamț, sunt patru furnizori de formare profesională a adulților autorizați pe trei programe diferite, doi dintre ei fiind autorizați pe câte 2 calificări.

Cele trei programe de formare sunt pe nivelul 2 de calificare, ceea ce înseamnă că fiecare dintre ele are un număr de 720 de ore de pregătire (dintre care 240 ore teorie și 480 ore practică) și au o durată de minim 5 luni.

Observăm că dintre cele 3 calificări diferite, pe meseria „Sudor” sunt calificați trei din cei patru furnizori de formare profesională a adulților autorizați și putem deduce că sunt cerințe de formare profesională pentru această calificare.

**B. Domeniul: Tehnologia informației, comunicații, poștă**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/ COR/NC	Data autorizării
1	Designer pagini WEB	Asociația pentru Știință, Cultură, Ecologie, Tineret și Integrare Sociala ASCETIS	inițiere	41303	12.05.2010
2	Operator introducere, validare și prelucrare date	AJOFM Neamț	inițiere	41311	19.02.2008
		Asociația ADL Progres			17.09.2008
		Psihotest S.R.L.			14.09.2009
		Asociația Proschola			14.01.2010
		Centrul teritorial de calcul electronic			03.09.2010
		Asociația Pro Est			09.12.2010
		Pacopa S.R.L.			09.12.2010
		Fed Consult S.R.L.			17.03.2011
		<b>Asociația Ecoforest Neamț</b>			<b>27.05.2011</b>
		European Consulting S.R.L.			27.05.2011
Colegiul Tehnic Gheorghe Cartianu	29.07.2011				
3	Tehnician operator tehnici de calcul	Asociația ADL Progres	calificare	3122.3.1	26.09.2011

**Tabelul nr. 2 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Tehnologia informației, comunicații, poștă”**

Din datele prezentate în tabelul de mai sus, se constată că, din numărul total de 12 Furnizori de Formare Profesională a Adulților autorizați pe domeniul „Tehnologia informației, comunicații, poștă”, 11 sunt autorizați pe ocupația „Operator introducere, validare și prelucrare date”. Asociația „ECOFOREST” Neamț s-a autorizat în această ocupație în data de 27.05.2011, în cadrul proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori” (SCAV). Acest lucru denotă interesul persoanelor de a se iniția în utilizarea calculatorului. Deoarece ritmul schimbărilor care intervin în domeniul informaticii este alert, este necesară actualizarea permanentă a cunoștințelor. Permisul European de Conducere a Calculatorului (ECDL) garantează, prin parcurgerea modulelor sale, deținerea anumitor competențe specifice, însă chiar și în condițiile posibilității obținerii acestui permis există mulți utilizatori care doresc parcurgerea unui program de formare profesională autorizat de către CNFPA.

Programele de pregătire din cadrul acestui domeniu sunt programe de inițiere, singura excepție fiind programul de calificare „Tehnician operator tehnici de calcul” care are un număr de 1080 ore de pregătire (360 ore teoretice și 720 ore practice), fiind pe nivelul 3 de calificare.

**C. Domeniul: Geologie, industrie extractivă, energetică**

Nr. Crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Electrician exploatare medie și joasă tensiune	Marvi Cons S.R.L.	calificare	7245.2.6	27.02.2009
2	Electrician rețele electrice și posturi de transformare	Marvi Cons S.R.L.	calificare	7245.2.5	11.03.2008
		Marvi Cons S.R.L.	perfecționare		26.03.2008

**Tabelul nr. 3 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Geologie, industrie extractivă, energetică”**

Analizând datele privitoare la domeniul „Geologie, industrie extractivă, energetică”, observăm că există o ofertă restrânsă de formare profesională. La nivelul județului Neamț este un singur furnizor de formare profesională a adulților (Marvi Cons S.R.L.) care este autorizat pe două programe diferite, pe nivelul 2 de calificare. Pentru unul dintre cele două programe („Electrician rețele electrice și posturi de transformare”), furnizorul a solicitat și obținut atât o autorizație de calificare cât și o autorizație de perfecționare.

**D. Domeniul: Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/ nomenclator	Data autorizării
1	Drujbist	Professional Service Company S.R.L.	calificare	6141.1.2	24.07.2009
		Pacopa S.R.L.			12.02.2010
2	Gaterist la tăiat bușteni	Fundația Ecosilvex	calificare	8141.1.2	19.02.2008
		Professional Service Company S.R.L.			24.07.2009
3	Motorist la motoagregate și mașini în silvicultură	Professional Service Company S.R.L.	calificare	8331.1.3	09.12.2010
		Fundația Ecosilvex 2000 S.R.L.			12.02.2010
4	Operator la colectarea și manipularea lemnului	Centrul Pregătire și Perfecționare Profesională	calificare	8331.2.1	09.12.2010

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/nomenclator	Data autorizării
5	Operator la toaletarea și recoltarea arborilor forestieri	Centrul Pregătire și Perfecționare Profesională	calificare	8141.2.3	09.12.2010
6	Tâmplar universal	Fundația Creștină de Caritate „Ioan”	calificare	7422.2.1	26.03.2008
		Professional Service Company S.R.L.			24.06.2011
7	Tehnician în silvicultură	Centrul Pregătire și Perfecționare Profesională	calificare	3212.3.3	26.09.2008

**Tabelul nr. 4 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie”**

Județul Neamț are un potențial silvic considerabil. Este importantă valorificarea potențialului zonei. Acest lucru se reflectă și în oferta programelor de formare profesională în acest domeniu.

Astfel, din analiza tabelului de mai sus, constatăm că în cadrul domeniului „Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celuloză și hârtie” s-au eliberat 11 autorizații pentru 7 programe diferite, aparținând unui număr de cinci Furnizori de Formare Profesională a Adulților autorizați pe aceste calificări.

Dintre cele 7 programe de formare, trei sunt pe nivelul 1 de calificare (având 360 ore de pregătire), trei sunt pe nivelul 2 de calificare (cu 720 ore) și unul este pe nivelul 3 de calificare (cu 1080 ore pregătire).

#### ***E. Domeniul: Construcții***

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Betonist	Fed Consult S.R.L.	inițiere	712301	23.12.2010
2	Confecționer tâmplărie din aluminiu și mase plastice	Fed Consult S.R.L.	calificare	7134.2.3.	17.03.2011
3	Constructor structuri monolite	Moldocor S.A.	calificare	7123.2.2	29.06.2009
Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
4	Dulgher-	AJOFM Neamț	calificare	7124.2.1	26.03.2008

	tâmplar-parchetar	Pacopa S.R.L.			19.02.2008
		Moldocor S.R.L.			29.06.2009
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
		Combis S.R.L.			12.02.2010
		Biasil Consult S.R.L.			21.04.2011
		Fed Consult S.R.L.			28.10.2011
5	Electrician în construcții	Colegiul Tehnic Petru Poni S.R.L.	calificare	7137.2.1	22.04.2008
		Asociația ADL Progres			31.01.2011
6	Instalator instalații de încălzire centrală	Dolinex S.R.L.	calificare	7136.2.4	09.07.2010
7	Instalator instalații tehnico-sanitare și de gaze	Vlanda Company S.R.L.	calificare	7136.2.2	29.07.2008
		AJO FM Neamț			23.03.2009
		Fed Consult S.R.L.			31.01.2011
		Asociația ADL Progres			02.03.2011
]8	Lucrător finisor pentru construcții	Asociația ADL Progres	calificare	7132.1.1	11.03.2008
		Colegiul tehnic Gheorghe Cartianu			22.04.2008
		Vlanda Company S.R.L.			24.07.2009
		Pro Domus S.R.L.			31.01.2011
		Terra Wood S.R.L.			14.02.2011
9	Lucrător instalator pentru construcții	Pacopa S.R.L.	calificare	7136.1.1	19.02.2008
		Terra Wood S.R.L.			14.02.2011
10	Lucrător în izolații	Pro Domus S.R.L.	calificare	7134.1.1	31.01.2011
11	Lucrător în structuri pentru construcții	Pro Domus S.R.L.	calificare	7132.1.3	31.01.2011
		<b>Asociația Ecoforest Neamț</b>			27.05.2011
		Biasil S.R.L.			26.09.2011
12	Macaragiu	Centrul Pregătire și Perfecționare Profesională	calificare	8333.2.1	26.09.2008
		Tehno Profesional Expert S.R.L.			17.03.2011
13	Mozaicar-faianțar	Moldocor S.R.L.	calificare	7132.2.3	29.06.2009
		AJO FM Neamț			09.12.2010
		Pro Domus S.R.L.			31.01.2011
14	Tehnician în construcții și lucrări publice	Asociația ADL Progres	calificare	3112.3.3	27.05.2011
<b>Nr. crt.</b>	<b>Denumire program</b>	<b>Denumire furnizor</b>	<b>Tip program</b>	<b>Cod COR/NC</b>	<b>Data autorizării</b>
15	Zidar pietrar	AJO FM Neamț	calificare	7122.2.1	26.03.2008

	tencuitor	Pacopa S.R.L.			19.02.2008
		Colegiul tehnic Miron Costin			26.03.2008
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
		Moldocor S.A.			29.06.2009
		Vlanda Company S.R.L.			24.07.2009
		Pro Domus S.R.L.			31.01.2011
		Fed Consult S.R.L.			28.10.2011
16	Zugrav, ipsosar, tapetar, vopsitor	Pacopa S.R.L.	calificare	7141.2.1	19.02.2008
		Moldocor S.A.			29.06.2009
		Combis S.A.			12.02.2010

**Tabelul nr. 5 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Construcții”**

Observăm, din analiza datelor de mai sus, că domeniul „Construcțiilor” este cel mai bine reprezentat în oferta de formare profesională din județul Neamț. În acest domeniu sunt autorizate 16 programe de formare profesională diferite. Patru dintre acestea sunt pe nivelul 1 de calificare, zece sunt pe nivelul 2, unul pe nivelul 3 de calificare, iar un program („Betonist”) este de inițiere.

Conform analizei opțiunilor de formare profesională pe care le-a efectuat pe un eșantion reprezentativ de persoane din localitățile: Mărgineni, Dochia, Borlești, Piatra Șoimului și orașele Piatra Neamț și Roznov, Asociația „Ecoforest” Neamț s-a autorizat în anul 2011 pe meseria „Lucrător în structuri pentru construcții”. Autorizația a fost obținută în cadrul proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, în data de 27.05.2011 și a fost urmată de organizarea și susținerea unui curs de calificare de 360 ore, în perioada 01.08.2011- 10.10.2011, care s-a încheiat cu bune rezultate.

Oferta de formare profesională în domeniul Construcțiilor este în acord cu cererea de pe piața muncii, lucru pe care îl observăm analizând tabelul de la subcapitolul 4.3.

#### ***F. Domeniul: Protecția mediului***

<b>Nr. crt.</b>	<b>Denumire program</b>	<b>Denumire furnizor</b>	<b>Tip program</b>	<b>Cod COR/NC</b>	<b>Data autorizării</b>
1	Auditor de mediu	Psihotest S.R.L.	specializare	242305	14.09.2009
2	Cosar	Asociația ADL Progres	calificare	7143.1.2	26.03.2010
<b>Nr. crt.</b>	<b>Denumire program</b>	<b>Denumire furnizor</b>	<b>Tip program</b>	<b>Cod COR/NC</b>	<b>Data autorizării</b>
3	Lucrător utilaje		specializare	936209	19.02.2008



	specializate pentru salubritate	Pacopa S.R.L.			
--	---------------------------------	---------------	--	--	--

**Tabelul nr. 6 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Protecția mediului”**

Din analiza tabelului de mai sus observăm că domeniul „Protecția mediului” este slab reprezentat ca ofertă de programe de formare profesională. Acest lucru este surprinzător deoarece vine în contradicție cu politicile europene (care promovează dezvoltarea durabilă, în care este inclusă și protecția mediului).

Pentru organizarea de programe în domeniul „Protecția mediului” au optat trei furnizori de formare profesională, care au avut în vedere trei programe diferite: un program de calificare de nivel 1 (”Coșar”) și două programe de specializare (”Auditor de mediu” și „Lucrător utilaje specializate pentru salubritate”).

**G. Domeniul: Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Brutar	Tehno Igiena S.R.L.	calificare	7412.1.1	16.07.2008
		AJOFM Neamț			23.03.2009
		Pacopa S.R.L.			26.09.2011
2	Carmangier	Oficiul Județean de Consultanța Agricolă Neamț	calificare	7411.1.1	12.02.2008
3	Preparator înghețată	Kubo Ice Cream Company S.R.L.	calificare	8274.1.1	19.02.2008
		Trimed Agafitei Vet S.R.L.	perfecționare	827403	10.06.2009
		Trimed Agafitei Vet S.R.L.	calificare	8274.1.1	22.10.2010
		Kubo Ice Cream S.R.L.	specializare	827403	28.10.2011
4	Măcelar	Pacopa S.R.L.	calificare	7411.1.2	19.03.2010
5	Tranșator	Tehno Igiena S.R.L.	calificare	7411.1.4	16.07.2008

**Tabelul nr. 7 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului”.**

Industria alimentară și a băuturilor se încadra în anul 2007 în procentul de 9,4 % din totalul producției industriale din județul Neamț grupată pe activități, iar din analiza datelor din tabelul anterior, observăm că sunt 6 furnizori de formare profesională autorizați care au obținut 10 autorizații pentru un număr de 5 programe diferite. Dintre acestea, cel mai mare număr de autorizații îl are programul „Preparator înghețată” în care un număr de doi furnizori au obținut câte două autorizații, una de calificare și una de absolvire (specializare,

respectiv perfecționare). Programele autorizate de calificare din domeniul „Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului” sunt programe de calificare de nivel 1 („Brutar”, „Carmangier”, „Preparator înghețată”, „Măcelar”, „Tranșator”), cu 360 ore de pregătire, din care 120 ore teoretice și 240 ore de pregătire practică.

#### **H. Domeniul: Chimie, petrochimie**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Vulcanizator piese din cauciuc la prese	Racordex S.R.L.	inițiere	823118	15.11.2010
2	Mecanic vulcanizator	Vrînceanu Serv S.R.L.	calificare	8231.1.1	14.02.2011

**Tabelul nr. 8 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Chimie, petrochimie”**

Din analiza tabelului prezentat mai sus, s-a constatat că domeniul „Chimie, petrochimie” este destul de slab reprezentat, el căpătând interes pentru organizarea de programe de la sfârșitul anului 2010. Sunt doi furnizori de formare profesională autorizați pe două meserii diferite, prin obținerea autorizației pentru un program de inițiere („Vulcanizator piese din cauciuc la prese”) și un program de calificare de nivel 1 („Mecanic vulcanizator”).

#### **I. Domeniul: Industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Confecționar asamblor articole din textile	AJOFM Neamț	calificare	8286.1.2	19.02.2008
		Prof Serv XXI S.R.L.			27.05.2011
2	Confecționar îmbrăcăminte din piele și înlocuitori	Pacopa S.R.L.	calificare	7434.2.1	27.08.2010
3	Confecționar produse textile	Asociația Pro Educația	calificare	7435.2.3	22.04.2008
		Fed Consult S.R.L.			19.12.2010
4	Confecționar produse textile sintetice	Colegiul tehnic Gheorghe Cartianu	calificare	8263.2.1	30.08.2008
Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
5	Finisor produse textile	Biasil Consult SRL	calificare	7432.2.4	26.09.2011

**Tabelul nr. 9 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte”**

Domaniul „Industria textilă, confecții, pielărie, încălțăminte” se regăsește de regulă cu o paletă destul de largă de oferte de locuri de muncă. În anul 2007, Industria textilă se regăsea cu 10,3 % din totalul producției industriale pe activități în județul Neamț. Din cauza condițiilor de salarizare din domeniu și a programului prelungit de lucru, acest sector nu mai este pe un loc fruntaș în opțiunea persoanelor care se înscriu pentru o calificare/recalificare, astfel că și oferta profesională este medie.

Observăm că în acest domeniu sunt autorizați șapte furnizori de formare profesională a adulților care au optat pentru cinci programe diferite de calificare de nivel 1 („Confeccioner asamblor articole din textile”) și nivel 2 („Confeccioner îmbrăcăminte din piele și înlocuitori”, „Confeccioner produse textile”, „Confeccioner produse textile sintetice”, „Finisor produse textile”).

***J. Domeniul: Transporturi***

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Stivuatorist	Centrul Pregătire și Perfecționare Profesionala	specializare	833403	26.09.2008
		Tehno Profesional Expert S.R.L.			09.09.2011

**Tabelul nr. 10 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul, Transporturi”**

Din datele cuprinse în tabel, am observat că în Domeniul Transporturilor sunt doar două autorizații (obținute de către SC Centrul Pregătire și Perfecționare Profesională Roznov și SC Tehno Profesional Expert SRL) pentru organizarea programelor de specializare pentru o singură ocupație, și anume cea de „Stivuatorist”. Acest domeniu este slab reprezentat ca ofertă de formare profesională în momentul de față în județul Neamț.

**K. Domeniul: Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Instructor preparator formare	Fundația „Școala Romana de afaceri a Camerelor de Comerț și Industrie” filiala Neamț	specializare	342309	07.10.2011
2	Maistru instructor	Școala cu clasele I-VIII „Daniela Cuciuc”	perfecționare	334003	22.10.2008
3	Formator	2C Management Afaceri S.R.L.	perfecționare	241205	28.05.2008
		Mentor Trening S.R.L.	inițiere		29.06.2009
		Fundația „Școala Romana de afaceri a Camerelor de Comerț și Industrie” filiala Neamț	specializare		26.03.2010
		Pacopa S.R.L.	specializare		24.08.2010
		Asociația Prodemia Club	inițiere		09.12.2010
		Fed Consult S.R.L.	specializare		09.12.2010
		Ancoradi Grup S.R.L.	inițiere		09.12.2010
		Casa Corpului Didactic	specializare		17.03.2011
4	Mentor	Asociația Națională a Mentorilor de Dezvoltare Profesională ANMEDEP	specializare	235902	22.09.2009
		Asociația pentru Știința, Cultura, Ecologie, Tineret și Integrare Socială ASCETIS	perfecționare		23.10.2009

**Tabelul nr. 11 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport”**

Deși în oferta de locuri de muncă vacante nu se regăsesc posturi pentru *Formator* sau *Mentor*, legislația în vigoare impune deținerea competențelor aparținând acestor ocupații. Astfel, certificatul de „Formator” este necesar lectorilor implicați în formarea profesională a adulților, în timp ce cursul de „Mentor” este destinat cadrelor didactice din școli. Așa se explică numărul relativ mare, de 12 autorizații în domeniul „Educație și formare profesională, cercetare-proiectare, sport”, existent la nivelul județului Neamț .

Observăm că în acest domeniu sunt 11 furnizori de formare profesională a adulților autorizați pentru 4 programe diferite de formare profesională: „Formator”, „Instructor preparator formare”, „Maistru instructor”, „Mentor”. Din cele 12 autorizații eliberate de

către Secretariatul tehnic al AJPS Neamț, 3 sunt eliberate pentru organizarea programelor de inițiere, 3 pentru perfecționare și 6 pentru programe de specializare.

**L. Domeniul: Agricultură, piscicultură, pescuit**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Agriculor culturi de câmp	Calistiro Agro S.R.L.	calificare	6111.2.1	10.06.2010
2	Apicultor	Apicola S.R.L.	calificare	6123.1.1	24.08.2010
		Camera Agricola Județeană Neamț			09.12.2010
3	Fermier în producția animală	Camera Agricola Județeană Neamț	inițiere	131104	24.08.2010
4	Lucrător în agroturism	2 Vabis S.R.L.	calificare	6130.2.1	14.02.2011
5	Lucrător în creșterea animalelor	Camera Agricola Județeană Neamț	calificare	6121.1.1	26.09.2011
6	Lucrător în cultura plantelor	Oficiul Județean de Consultanță Agricolă Neamț	calificare	6111.1.1	06.06.2008
		AJOFM Neamț			23.03.2009
		Calistiro Agro S.R.L.			10.06.2010
7	Pădurar	Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională	calificare	6141.2.1	09.12.2010

**Tabelul nr. 12 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul "Agricultură, piscicultură, pescuit"**

Din analiza datelor cuprinse în tabelul de mai sus, constatăm că în cadrul domeniului „Agricultură, piscicultură, pescuit”, în județul Neamț există o oarecare diversitate în oferta de formare profesională. La nivelul județului, sunt 6 furnizori de formare profesională a adulților autorizați pe 7 programe diferite.

Dintre cele șapte programe de formare, un program este de inițiere („Fermier în producția animală”), iar 6 programe sunt de calificare. Dintre programele de calificare, 3 sunt pe nivelul 1 de calificare („Apicultor”, „Lucrător în creșterea animalelor”, „Lucrător în cultura plantelor”) și 3 pe nivelul 2 de calificare („Agriculor culturi de câmp”, „Lucrător în agroturism” și „Pădurar”). Cele mai multe oferte de formare profesională sunt pentru programele: „Lucrător în cultura plantelor” (3 autorizații) și „Apicultor” (2 autorizații).

**M. Domeniul: Comerț**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Agent vânzări	Terra Wood S.R.L.	perfecționare	341904	10.06.2009
2	Comerciant vânzător mărfuri alimentare	Pacopa S.R.L.	calificare	5220.2.1	13.01.2009
		Fed Consult S.R.L.			09.12.2010
3	Lucrător în comerț	Asociația Pro Educația			22.04.2008
		Trimed Agafitei Vet S.R.L.			14.01.2010
		Psihotest S.R.L.			09.12.2010
		Pacopa S.R.L.			14.02.2011
		Mentor Trening S.R.L.			30.03.2011
		Pluriconsulting Grup S.R.L.			21.02.2011
		Asociația Smirodava Roman			11.07.2011
Ida Com Prest S.R.L.	28.10.2011				

**Tabelul nr. 13 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Comerț”**

Din analiza tabelului prezentat mai sus, constatăm că în domeniul „Comerț” sunt 11 autorizații obținute de un număr de zece furnizori de formare profesională. Aceștia sunt Autorizați pentru 3 programe diferite (un program de perfecționare „Agent vânzări”, un program de calificare de nivel 1 „Lucrător în comerț” și un program de calificare de nivel 2 „Comerciant vânzător mărfuri alimentare”). Cele mai multe autorizații (în număr de 8) sunt obținute pentru organizarea programelor de pregătire în meseria „Lucrător în comerț”, pentru care există, de asemenea, și o ofertă constantă de locuri de muncă vacante.

**N. Domeniul: Administrație și servicii publice**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Auditor în domeniul calității	Pluri Consulting Grup S.R.L.	inițiere	242303	17.09.2008
		Psihotest S.R.L.	specializare		14.09.2009
2	Asistent relații publice și comunicare ( studii medii)	Pacopa S.R.L.	inițiere	342906	12.02.2010

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
3	Expert accesare fonduri structurale și de coeziune europene	Ancoradi Grup S.R.L.	specializare	241948	09.12.2010
4	Expert achiziții publice	Camera de Comerț și Industrie	perfecționare	241940	22.04.2008
		Agenția pentru dezvoltare Regionala Nord Est	specializare		03.09.2010
		Fed Consult S.R.L.			27.05.2011
5	Contabil	Fundația de Dezvoltare Locala Speranța	inițiere	343302	19.02.2008
		AJOFM Neamț			20.02.2009
		Fed Consult			09.12.2010
		Fundația „Școala Romana de Afaceri a Camerelor de Comerț și industrie” filiala Neamț			12.05.2010
		Pacopa S.R.L.			24.08.2010
		Centrul Teritorial de Calcul electronic			03.09.2010
		Asociația Smirodava Roman			11.07.2011
6	Inspector resurse umane	Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Neamț	inițiere	342304	
		Societatea de Servicii informatice S.R.L.			24.07.2009
		Psihotest S.R.L.	specializare		09.07.2010
		Grup Iris Com S.R.L.			27.08.2010
		SSM Serv Consulting S.R.L.	inițiere		14.02.2011
		Fed Consult S.R.L.			17.03.2011
		Camera de Comerț și industrie S.R.L.	specializare		07.05.2011
		Multiproiect S.R.L.	inițiere		20.06.2011

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
7	Inspector în domeniul securității și sănătății în muncă	Professional Service Company S.R.L.	inițiere	315219	06.06.2008
		Psihotest S.R.L.	perfecționare		06.06.2008
		Fundația de Dezvoltare Locala Speranță	inițiere		16.02.2009
		Fed Consult S.R.L.	specializare		17.03.2011
8	Manager resurse umane	Fed Consult S.R.L.	specializare	123207	26.09.2008
		Agenția pentru Dezvoltare Regională Nord-Est	perfecționare		22.10.2010
		Biasil Consult S.R.L.			14.02.2011
9	Manager îmbunătățire procese	Fed Consult S.R.L.	specializare	241946	26.09.2008
10	Manager proiect	Profess Expert Cont S.R.L.	perfecționare	241919	06.06.2008
		Rosmart S.R.L.	specializare		20.02.2009
		Fundația „Pentru o viață demnă”	specializare		09.12.2010
		Fed Consult S.R.L.	perfecționare		24.08.2010
		Agenția pentru Dezvoltare Regionala Nord-est	specializare		02.03.2011
		Camera de Comerț și industrie Neamț			30.03.2011
		Asociația ADL Progres			27.05.2011
		<b>Asociația Ecoforest Neamț</b>	specializare		21.04.2011
		Biasil Consult S.R.L.			
11	Manager al sistemelor de management al calității	Professional S.R.L.	specializare	242302	13.01.2009
		Service Company S.R.L.			
12	Manager al sistemelor de management de mediu	Școala cu clasele I-VIII „Daniela Cuciuc”	inițiere	242304	22.10.2010

**Tabelul nr. 14 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Administrație și servicii publice”**



Din analiza tabelului de mai sus, am observat că în domeniul „Administrație și servicii publice” există o largă ofertă de programe de formare profesională. Sunt vizate în special ocupațiile care duc la dobândirea de competențe care întregesc bagajul de cunoștințe actual al persoanelor care aleg să urmeze aceste cursuri de pregătire. Din cele 40 autorizații obținute pentru 12 programe diferite, 19 programe sunt de inițiere, 15 de specializare și 6 de perfecționare.

Asociația ”ECOFOREST” Neamț s-a reautorizat în 27.05.2011 pentru ocupația de „Manager proiect”, program de specializare. În urma acestei reautorizări, în cadrul proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, în perioada 09.11.2011-29.11.2011, a fost organizat cursul de „Manager proiect” în orașul Roznov, curs încheiat cu bune rezultate.

Politicile europene favorizează absorbția de fonduri de finanțare nerambursabile astfel încât deținerea competențelor specifice ocupației „Manager proiect” a devenit utilă și atractivă pentru un număr mare de persoane. Acesta este probabil și motivul pentru care, în județul Neamț, există un număr de 8 furnizori de Formare profesională Autorizați în această ocupație.

#### ***O. Subdomeniul: Administrație publică și apărare***

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Agent paza și ordine	Drivers M&D S.R.L.	calificare	5169.1.1	26.03.2008
		Grup Est Security Guard S.R.L.			16.07.2008
		Pacopa S.R.L.			19.06.2009
		Grup Est Security S.R.L.			12.02.2010
		Pretorian S.R.L.			17.03.2011
2	Cadru tehnic cu atribuții în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor	Professional Service Company S.R.L.	inițiere	315104	06.06.2008
		Fundația de Dezvoltare Locala Speranța			31.03.2009
		Psihotest S.R.L.			20.10.2011

**Tabelul nr. 15 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în subdomeniul ”Administrație publică și apărare”**

Pentru subdomeniul „Administrație publică și apărare”, un număr de 8 furnizori de formare s-au autorizat pe două programe diferite (unul de calificare și unul de inițiere). Dintre acestea, pentru programul ”Agent pază și ordine” (structurat pe nivelul 1 de

calificare, cu un număr de 360 ore de pregătire, din care 120 ore teorie și 240 ore pregătire practică) au optat cinci furnizori.

**P. Domeniul: Turism, hoteluri, restaurante**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Administrator pensiune turistica	Pacopa S.R.L.	calificare	5121.2.4	12.05.2010
		AJO FM Neamț			22.06.2011
2	Barman	AJO FM Neamț	inițiere	512301	11.03.2008
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
3	Bucătar	Barbara S.R.L.	calificare	5122.2.1	29.07.2008
		Fundația de Dezvoltare Locala Speranța			20.02.2009
		AJO FM Neamț			20.02.2009
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
		Ida Com Prest S.R.L.			22.10.2010
4	Cofetar patiser	Ida Com Prest S.R.L.	calificare	7412.2.1	16.09.2011
5	Manager în activitatea de turism	Camera de comerț și Industrie	perfecționare	122503	10.06.2010
6	Patiser	AJO FM Neamț	calificare	7412.1.3	23.03.2009
7	Ospătar (chelner), vânzător în unități de alimentație	AJO FM Neamț	calificare	5123.2.1	11.03.2008
		Barbara S.R.L.			29.07.2008
		Fundația de Dezvoltare Locala Speranța			02.02.2009
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
		Ida Com Prest S.R.L.			22.10.2010
		Prof Serv XXI S.R.L.			27.05.2011
8	Tehnician în hotelărie	LHT Consulting S.R.L.	calificare	4222.3.1	27.02.2009

**Tabelul nr. 16 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul "Turism, hoteluri, restaurante"**

În domeniul „Turism, hoteluri, restaurante” oferta de formare profesională este bine reprezentată. Un număr de zece furnizori au solicitat și obținut autorizații pentru opt programe de pregătire diferite. Din analiza tabelului de mai sus, observăm că cele mai multe autorizații s-au obținut pentru meseria „Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație” (6 din cele 19 autorizații). Cele 19 autorizații sunt pentru organizarea programelor de inițiere

(2 autorizații), perfecționare (o autorizație) și de calificare (16 autorizații). Dintre programele de calificare, câte unul singur este pe nivelul 1 („Patiser”), respectiv 3 de calificare („Tehnician în hotelărie”), iar patru programe sunt pe nivelul 2 de calificare („Administrator pensiune turistică”, „Bucătar”, „Cofetar patiser” și „Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație”).

#### **R. Domeniul: Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Ceramist	Cersanit S.A.	calificare	7321.2.2	12.02.2008

**Tabelul nr. 17 Situația calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale”**

În domeniul „Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale”, în județul Neamț s-a autorizat un singur furnizor de formare profesională, Cersanit S.A. Autorizația s-a obținut pentru programul „Ceramist”, program de calificare de nivel 2, cu o durată minimă de 20 săptămâni de pregătire.

Este regretabil faptul că nu este încurajat specificul meșteșugăresc zonal. Măștile de la Târpești, covoarele țesute manual în zona Târgu Neamț constituie doar o parte din tezaurul tradițional și artizanal care ar putea fi valorificat și îmbogățit. În lipsa unor Furnizori de Formare Profesională autorizați pe acest domeniu, persoanele care doresc să își însușească cunoștințe specifice, se îndreaptă către instituții care oferă certificate fără recunoaștere internă/ internațională (ex: Școala Populară de Arte „Carmen Saeculare” din Piatra Neamț - curs de „Cusut-țesut”).

#### **S. Domeniul: Sănătate, igienă, servicii sociale**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Asistent personal al persoanei cu handicap grav	Fundația de Dezvoltare Locala Speranța	inițiere	513304	05.12.2008
2	Babysitter	Pacopa S.R.L.	inițiere	513301	20.10.2011
3	Îngrijitoare bătrâni la domiciliu	Fundația de îngrijiri comunitare	calificare	5133.1.2	25.05.2009
		Barbara S.R.L.			30.04.2010
		Pacopa S.R.L.			28.10.2011
4	Lucrător social	Fundația de Dezvoltare Locala Speranța	specializare	513906	30.03.2011

**Tabelul nr. 18 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul „Sănătate, igienă, servicii sociale”**

Din analiza tabelului de mai sus, am observat că dintre cele 6 autorizații emise, jumătate sunt eliberate în anul 2011, fapt ce poate fi urmarea înțelegerii importanței asigurării serviciilor sociale la un nivel corespunzător. Dintre cele patru programe de formare profesională diferite, două programe sunt de inițiere, unul de specializare („Lucrător social”) și unul singur de pe nivelul 1 de calificare („Îngrijitoare bătrâni la domiciliu”).

**Ș. Domeniul: Alte industrii și servicii**

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Coafor	Fed Consult S.R.L.	inițiere	343302	09.12.2010
		Biasil Consult S.R.L.			14.02.2011
		Fundația ecologica „Green education” filiala Piatra Neamț	calificare	5141.2.2	02.03.2011
2	Fochist	Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesionala	calificare	8161.1.1	26.09.2008
3	Fochist pentru cazane de abur și de apa fierbinte	Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesionala	specializare	816103	09.02.2009
4	Fochist pentru cazane de apa caldă și cazane de abur de joasă presiune	Tehno Profesional Expert S.R.L.	specializare	816106	09.09.2011
5	Frizer-coafor-manichiurist-pedichiurist	Fundația de Dezvoltare Locala Speranța	calificare	5141.2.1	25.05.2009
		Terra Wood S.R.L.			10.06.2009
		AJOFM Neamț			22.10.2010
		Pacopa S.R.L.			09.12.2010
		Vrînceanu Serv S.R.L.			31.01.2011
6	Mecanic auto	Pacopa S.R.L.	calificare	7231.2.2	14.09.2009
		Colegiul Tehnic de Transporturi			15.11.2010
		Trans Serv S.R.L.			31.01.2011
7	Tehnician operator tehnici de calcul	Colegiul Tehnic Gheorghe Cartianu	calificare	3122.3.1	30.10.2008
8	Tasator manual	<b>Asociația Ecoforest Neamț</b>	calificare	7432.1.3	<b>26.03.2008</b>
9	Tinichigiu carosier	Fed Consult S.R.L.	calificare	7213.1.2	28.10.2011

**Tabelul nr. 19 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații în domeniul ”Alte industrii și servicii”**

Din tabelul de mai sus, observăm că pentru domeniul „Alte industrii și servicii” s-au solicitat 17 autorizații pentru nouă programe de formare profesională diferite.

Dintre autorizațiile eliberate pentru programe diferite, două sunt pentru programe de specializare („Fochist pentru cazane de abur și de apă fierbinte”, „Fochist pentru cazane de apă caldă și cazane de abur de joasă presiune”), unul pentru inițiere („Coafor”), câte trei pentru programe de calificare de nivel 1, respectiv 2 și una pentru un program de calificare de nivel 3.

Dintre acestea, Asociația ”ECOFORREST” Neamț a obținut în anul 2008 autorizație pentru organizarea programelor de formare pe domeniul 1 de calificare în meseria „Țesător manual”.

**Sintetizând** datele din tabelele 1 -19 rezultă următoarele:

<b>Domeniul</b>	<b>Număr furnizor</b>	<b>Tip program</b>
A. Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură	3	Calificare 3
B. Tehnologia informației, comunicații, poștă	3	Inițiere 2 Calificare 1
C. Geologie, industrie extractivă, energetică	3	Calificare 2 Perfecționare 1
D. Silvicultură, exploatarea și prelucrarea lemnului, celulozei și hârtiei	12	Calificare 12
E. Construcții	44	Calificare 43 Inițiere 1
F. Protecția mediului	3	Calificare 1 Specializare 2
G. Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului	11	Calificare 8 Perfecționare 2 Specializare 1
H. Chimie, petrochimie	2	Calificare 1
I. Industrie textilă, confecții, pielărie, încălțăminte	7	Inițiere 1 Calificare 7
J. Transporturi	2	Specializare 2
K. Educație și formare profesională, cercetare – proiectare, sport	12	Inițiere 2 Specializare 6 Perfecționare 4
L. Agricultură, piscicultură, pescuit	10	Calificare 9 Inițiere 1
M. Comerț	10	Calificare 9 Perfecționare 1
N. Administrație și servicii publice	43	Inițiere 19 Specializare 18 Perfecționare 6
O. Administrație publică și apărare	8	Calificare 5 Inițiere 3

Domeniul	Număr furnizor	Tip program
P. Turism, hoteluri, restaurante	19	Calificare 16 Inițiere 2 Perfecționare 1
R. Cultură, artizanat și meșteșuguri tradiționale	1	Calificare 1
S. Sănătate, igienă, servicii sociale	6	Calificare 3 Inițiere 2 Specializare 1
Ș. Alte industrii și servicii	17	Calificare 14 Inițiere 1 Specializare 2

**Tabelul nr. 20 Situația centralizată a furnizorilor de pregătire profesională pe domenii de activitate**

Total furnizori de formare profesională = 226

Total tip program = 226

din care:

- calificare = 144

- inițiere = 34

- specializare = 33

- perfecționare = 15

Din centralizarea datelor de mai sus rezultă că ponderea cea mai mare din programul de pregătire profesională o reprezintă **calificarea** 63,7% - ceea ce constituie un efect pozitiv, datorat faptului că grupul țintă informat, consiliat și orientat a reținut ideea că fără o calificare autorizată nu sunt solicitați pe piața muncii.

**Inițierea** reprezintă 15,1% din programul de pregătire profesională. Acest fapt constituie un început pe trecerea la nivel superior de calificare, în continuare.

**Specializare și perfecționare** reprezintă 21,2%, acestea fiind solicitate pentru însușirea cunoștințelor în completarea ocupației de bază, șomerii având posibilitatea să opteze pentru mai mulți ofertanți de locuri de muncă.

**Autorizații de furnizori de formare profesională** pe ”competențe comune”, care nu au echivalent în COR, respectiv în Nomenclator pe anii 2008 – 2012.

Nr. crt.	Denumire program	Denumire furnizor	Tip program	Cod COR/NC	Data autorizării
1	Competențe antreprenoriale	Asociația ADL Progres	inițiere	-	25.05.2009
		European Consulting S.R.L.			19.03.2010
		Fed Consult S.R.L.			09.07.2010
		Asociația Centru de Incubare Creativ Inovativ de Afaceri			02.03.2011
		Camera de Comerț și Industrie			02.03.2011
		2 Vabis S.R.L.			07.10.2011
2	Competențe comune - utilizare calculator, prelucrare informații	AJOFM Neamț	inițiere	-	11.03.2008
3	Comunicare în limba oficială	Asociația ADL Progres	inițiere	-	22.07.2011
4	Comunicare în limbi străine - limba engleză	Fundația „Pentru o viață demnă”	inițiere	-	25.05.2009

**Tabelul nr. 21 Situația calificărilor/ ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații pentru Competențe comune**

Din tabelul anterior, observăm că există o ofertă de formare profesională care facilitează dobândirea cunoștințelor de limbă străină, de antreprenariat și de utilizarea calculatorului. Creșterea nivelului de comunicare în limba maternă este asigurat prin asimilarea cunoștințelor de la cursul de „Comunicare în limba oficială”. Observăm că cea mai mare ofertă profesională este asigurată pentru programul de „Competențe antreprenoriale” (pentru care au optat șase furnizori de formare profesională).

#### Centralizarea tabelului nr. 20

Competențe	Număr furnizori	Tip formare
1. Competențe antreprenoriale	6	Inițiere 6
2. Competențe comune – utilizare calculator prelucrare informații	1	Inițiere 1
3. Comunicare în limba oficială	1	Inițiere 1
4. Comunicare în limbi străine – limba engleză	1	Inițiere 1
<b>Total furnizori autorizați</b>	<b>9</b>	<b>Inițiere 9</b>

**Tabelul nr. 22 Situația centralizată a calificărilor/ocupațiilor pentru care s-au eliberat autorizații pentru Competențe comune**

Din tabelul de mai sus rezultă că numărul de furnizori de formare profesională pe **competențe comune** este destul de redus – 9 furnizori și vizează, în principal, competențe antreprenoriale. Celelalte forme sunt la limita minimă și nu sunt solicitate.

Considerăm că în viitor trebuie pus accentul pe pregătirea în limbi străine, mai ales în limba engleză care se folosește în mod frecvent la utilizarea calculatoarelor, cât și în TIC.

#### **4.3 Analiza comparativă între ocupațiile pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională și oferta de locuri de muncă vacante din județul Neamț**

În această parte a studiului ne propunem să analizăm corespondența dintre ocupațiile și meseriile pentru care Furnizorii de formare profesională a adulților din județul Neamț au obținut autorizație de la Secretariatul tehnic al Comisiei Județene de Autorizare a Furnizorilor de Formare Profesională din Județul Neamț și meseriile/ocupațiile pentru care au apărut locuri de muncă vacante în județul nostru.

În acest scop vom folosi ca bază de analiză listele săptămânale cu locuri de muncă vacante apărute pe site-ul Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Neamț, în perioada 07.01.2011 - 08.12.2011 ([www.neamt.anofm.ro](http://www.neamt.anofm.ro)). Centralizarea datelor este redată conform structurii tabelului următor:

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesionala autorizați
1	916206	Absolvent învățământ preuniversitar fără atestat profesional	-	-
2	512101	Administrator	-	-
3	512112	Administrator imobile	Manager de condominiu	-
4	241939	Administrator societate comerciala	-	-
5	342101	Agent comercial	Agent comercial	-
6	516907	Agent de intervenție, paza și ordine	Agent securitate obiective, bunuri și valori	-
7	516903	Agent de securitate incinte (magazin, hotel, întreprindere etc.)	Agent securitate obiective, bunuri și valori	-
8	516901	Agent de securitate	Agent securitate obiective, bunuri și valori	-



Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/SPP	Furnizori de formare profesională autorizați
9	413301	Agent transporturi	-	-
10	341904	Agent vânzări	Agent vânzări	1
11	512303	Ajutor ospătar	-	-
12	712920	Alpinist utilitar	Alpinist utilitar	-
13	932001	Ambalator manual	Ambalator manual	-
14	214101	Arhitect clădiri		-
15	713407	Asamblor montator profile aluminiu și geam termopan	-	-
16	342906	Asistent relații publice Comunicare ȘI (studii medii)	-	-
17	322801	Asistent farmacist	Asistent medical farmacie	-
18	342906	Asistent în relații publice și comunicare (studii medii)	Asistent relații publice și comunicare	1
19	343103	Asistent manager	Asistent manager comerț exterior	-
20	322101	Asistent medical generalist	Asistent medical generalist	-
21	322702	Asistent veterinar	-	-
22	512301	Barman	Barman	2
23	741201	Brutar	Brutar	3
24	512201	Bucătar	Bucătar	5
25	913301	Călcătoreasă lenjerie		-
26	514201	Camerista hotel	Camerista hotel	-
27	421101	Casier	-	-
28	915302	Casier încasator	-	-
29	824011	Circularist la tăiat lemne de foc	-	-
30	514101	Coafor	Coafor	3
31	241916	Corespondent comercial	-	-
32	131101	Conducător IMM, patron (girant) - agricultură, silvicultură, vânătoare, piscicultură	-	-
33	828602	Confecționar - asamblor articole din textile	Confecționar - asamblor articole din textile	2
34	241103	Consilier financiar-bancar	-	-
35	244101	Consilier/ expert/ inspector/ referent/ economist în management	-	-
36	741202	Cofetar	Cofetar - patiser	1
37	833102	Combainier agricol	Combainier	-
38	835007	Conducător autotrailer	-	-
39	743402	Confecționar îmbrăcăminte din piele și înlocuitori	<u>SPP</u> : Confecționar îmbrăcăminte din piele și înlocuitori	1

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesionala autorizați
40	743209	Confecționar tricotaje după comandă	-	-
41	242103	Consilier juridic		-
42	343302	Contabil	Contabil	7
43	315201	Controlor calitate		
44	742209	Corhănitor	-	-
45	743301	Croitor	-	-
46	743501	Croitor îmbrăcăminte, după comandă	Croitor - confecționar îmbrăcăminte, după comandă	-
47	121011	Director general societate comerciala	-	-
48	121021	Director magazin	Director de magazin	-
49	123713	Director proiect	-	-
50	121018	Director vânzări	Manager vânzări	
51	614105	Drujbist	Drujbist (fasonator mecanic)	2
52	712401	Dulgher ( exclusiv restaurator)	Dulgher	-
53	712402	Dulgher restaurator	Dulgher	-
54	723102	Electrician auto	Electrician auto	-
55	724507	Electrician de întreținere și reparații	Electrician de întreținere	-
56	724101	Electrician echipamente electrice și energetice	Electrician echipamente electrice și energetice	-
57	724502	Electrician exploatare rețele electrice	Electrician rețele electrice	-
58	713701	Electrician în construcții	Electrician în construcții	2
59	724508	Electrician montator de instalații automatizate	-	-
60	724504	Electrician montaje și reparații linii electrice aeriene	Electrician rețele electrice	-
61	724115	Electromecanic mașini și echipamente electrice	-	-
62	811103	Excavatorist pentru escavatoare cu rotor de mare capacitate	Excavatorist pentru escavatoare cu rotor de mare capacitate	-
63	221302	Expert inginer agronom	-	-
64	413202	Facturist	-	-
65	713201	Faianțar	Faianțar	-
66	614103	Fasonator mecanic ( cherestea)	-	-
67	732104	Fasonator produse ceramice	-	-
68	222401	Farmacist	-	-
69	913201	Femeie de serviciu	-	-

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesionala autorizați
70	712302	Fierar betonist	Fierar betonist	-
71	743101	Filator	<u>SPP</u> : Filator	-
72	714105	Finisor - lăcuitor lemn		-
73	743210	Finisor textile (vopsitor, imprimeur)	Finisor textil	-
74	816107	Fochist la căldări pentru încălziri centrale	Fochist	-
75	514103	Frizer	Frizer	-
76	822301	Galvanizator	Galvanizator	
77	814124	Gaterist la tăiat bușteni	Operator cherestea	2
78	713501	Geamgiu	-	-
79	413101	Gestionar depozit	-	-
80	933003	Încărcător - descărcător	-	
81	214613	Inginer chimist	-	-
82	214201	Inginer construcții civile, industriale și agricole	-	-
83	214206	Inginer constructor instalații	-	-
84	251414	Inginer de cercetare în calculatoare	-	-
85	251329	Inginer de cercetare în energetica industrială	-	-
86	251210	Inginer de cercetare în ingineria sanitară și protecția mediului	-	-
87	252102	Inginer de cercetare în filatura - țesătorie	-	-
88	214305	Inginer electroenergetica	-	-
89	215201	Inginer industria alimentara	-	-
90	214501	Inginer mecanic	-	-
91	214505	Inginer mecanica agricola	-	-
92	241108	Inspector asigurări	-	-
93	342304	Inspector ( referent) resurse umane	Inspector resurse umane	8
94	713602	Instalator apa, canal	Instalator apa, canal	-
95	713608	Instalator centrale termice	-	-
96	713609	Instalator instalații tehnico - sanitare și de gaze	Instalator tehnico - sanitar și gaze	4
97	334011	Instructor auto	-	-
98	241205	Instructor pregătire profesionala	-	-
99	513101	Îngrijitoare de copii	Babysitter	1
100	513205	Îngrijitoare la unitați de ocrotire socială și sanitară	-	-
101	914101	Îngrijitor clădiri	-	-
102	913202	Îngrijitor spatii hoteliere	-	-
103	913202	Îngrijitor spatii verzi	-	-
104	242102	Jurisconsult	-	-

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesionala autorizați
105	222905	Kinetoterapeut	-	-
106	311101	Laborant chimist	Laborant analize apa	-
107	721407	Lăcătuș construcții metalice și navale	Lăcătuș construcții metalice și navale	-
108	721410	Lăcătuș mecanic	Lăcătuș mecanic	-
109	721424	Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale	Lăcătuș mecanic de întreținere și reparații	-
110	413203	Lansator produse	-	-
111	522003	Librar	-	-
112	114202	Loctiitor de conducător asociații, filiale organizații obștești	-	-
113	913203	Lucrător bucătărie (spălător vase mari)	-	-
114	522006	Lucrător comercial	Lucrător comercial	8
115	413111	Lucrător gestionar	-	-
116	916103	Lucrător pentru salubritate spații verzi	-	-
117	833301	Macaragiu	Macaragiu	2
118	311302	Maistru electromecanic	-	-
119	311303	Maistru energetician/ electrician	-	-
120	317103	Maistru industrializarea lemnului	-	-
121	122408	Manager zona	-	-
122	933005	Manipulant mărfuri	-	-
123	932003	Marcator piese	-	-
124	833203	Mașinist la mașini cale mecanizare ușoară și grea	-	-
125	833201	Mașinist la mașini pentru terasamente (ifronist)	Deservent utilaje în construcții	-
126	741103	Măcelar	Măcelar	1
127	723103	Mecanic auto	<u>SPP</u> :Mecanic auto	3
128	723306	Mecanic întreținere și reparații mașini de cusut industriale	-	-
129	222302	Medic veterinar	-	-
130	712303	Montator elemente prefabricate din beton armat	-	-
131	828701	Montator subansamble	Montator subansamble	-
132	827301	Morar	Morar	-
133	713203	Mozaicar (exclusiv restaurator)	-	-
134	713205	Mozaicar restaurator	-	-
135	712101	Muncitor constructor bârne, chirpici, piatra	-	-
136	712912	Muncitor hidrogeolog	-	-
137	932008	Muncitor în activitatea de gospodărire a șpanului		

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesională autorizați
138	932005	Muncitor necalificat la ambalarea produselor solide și semisolide	-	-
139	931301	Muncitor necalificat la demolări clădiri, zidărie, mozaic, faianță, gresie, parchet	-	-
140	921103	Muncitor necalificat în agricultura	-	-
141	921202	Muncitor necalificat în silvicultura	-	-
142	931203	Muncitor necalificat la întreținere drumuri, șosele, poduri, baraje	-	-
143	931302	Muncitor necalificat la spargerea și tăierea materialelor de construcții	-	-
144	614104	Muncitor plantații și amenajare zonă verde	-	-
145	932006	Muncitor necalificat în industria confecțiilor	-	-
146	932007	Muncitor necalificat la asamblarea, montarea pieselor	-	-
147	312201	Operator calculator electronic și rețele	Operator calculator electronic și rețele	-
148	815407	Operator chimist la produse comp. anorganice din azot, îngrășăminte azotoase	-	-
149	826301	Operator confecționar industrial îmbrăcăminte din țesături, tricot, materiale sintetice	Operator confecționar industrial	-
150	811305	Operator extracție gaze	-	-
151		Operator ghișeu birouri de schimb		-
152	826204	Operator mașini de tricatat circular	-	-
153	826201	Operator mașini de tricatat rectiliniu	-	-
154	734605	Operator presa de transfer termic	-	-
155	341903	Operator vânzări prin telefon	Operator vânzări prin telefon	-
156	512302	Ospătar (chelner)	Chelner	-
157	741203	Patiser	Patiser	1
158	712902	Pavator	Pavator	-
159	915204	Paznic	-	-
160	321303	Pădurar	-	1
161	232201	Profesor în învățământul gimnazial	Profesor gimnaziu-liceu	-
162	215105	Proiectant inginer textile, pielărie	-	-
163	244511	Psiholog	-	-
164	341502	Reprezentant comercial	-	-

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/ SPP	Furnizori de formare profesională autorizați
165	931204	Săpător manual	-	-
166	411501	Secretara	Secretar stenodactilograf operator birotica	-
167	311310	Sef/sef adjunct tura stație electrica (studii medii)	-	-
168	816106	Sef agenție/oficiu turism	-	-
169	122220	Șef atelier reparații capitale	-	-
170	122407	Sef departament mărfuri alimentare/ nealimentare	Sef departament de mărfuri alimentare/ nealimentare	-
171	122236	Sef formație	-	-
172	122311	Sef serviciu în construcții	-	-
173	832301	Șofer autobuz	Șofer transport marfa și persoane	-
174	832401	Șofer autocamion/mașină de mare tonaj	Șofer transport marfa și persoane	-
175	833305	Șofer automacaragiu	-	-
176	832201	Șofer de autoturisme și camionete	-	-
177	413106	Sortator produse	-	-
178	833403	Stivuitorist	Stivuitorist	2
179	722413	Strungar universal	Strungar	-
180	721209	Sudor	Sudor	3
181	721202	Sudor autogen	Sudor	3
182	721203	Sudor electric	Sudor	3
183	721207	Sudor cu gaze	-	-
184	721208	Sudor în mediu protector	-	-
185	421303	Supraveghetor jocuri (cazino)	-	-
186	742221	Tâmplar binale	Tâmplar	-
187	742201	Tâmplar universal	Tâmplar	2
188	743701	Tapițer	Tapițer	-
189	421106	Taxator	-	-
190	311305	Tehnician electromecanic	<i>SPP</i> : Tehnician electromecanic	-
191	315101	Tehnician PSI	-	-
192	322704	Tehnician veterinar	<i>SPP</i> : Tehnician veterinar	-
193	347121	Tehnoredactor	-	-
194	812305	Termist-tratamentist	-	-
195	721303	Tinichigiu carosier	Tinichigiu auto	-
196	825101	Tipograf-tipăritor	Tipăritor offset	-
197	833101	Tractorist	Tractorist agricol	-
198	743202	Tricotor manual	-	-
199	732103	Turnător produse ceramice	-	-
200	723304	Ungător - gresor	-	-
201	522004	Vânzător	Lucrător comercial	8

Nr. Crt.	COD COR	Oferta de locuri de muncă din anul 2011 pe ocupații	Denumire standard ocupațional/SPP	Furnizori de formare profesională autorizați
202	911102	Vânzător ambulant de produse nealimentare	Lucrător comercial	8
203	911301	Vânzător la domiciliul clientului pe baza de comandă	-	-
204	742101	Vopsitor lemn	-	-
205	823104	Vulcanizator de produse industriale din cauciuc	Vulcanizator de produse industriale din cauciuc	-
206	823118	Vulcanizator piese din cauciuc la prese	Vulcanizator piese din cauciuc la prese	1
207	712205	Zidar roșar tencuitor	Zidar tencuitor	-
208	714102	Zugrav vopsitor	-	-

**Tabelul nr. 23 Analiza comparativă între ocupațiile pentru care sunt autorizați furnizorii de formare profesională și oferta de locuri de muncă vacante din județul Neamț.**

Din analiza datelor din tabelul nr. 21 rezultă că, în județul Neamț, există o largă varietate de programe de formare profesională. Astfel, din totalul de 23 domenii ocupaționale, se organizează programe de formare profesională pe 18 dintre acestea. Cel mai bine reprezentat este domeniul Construcțiilor (cu 16 programe diferite de formare profesională), domeniul „Administrație și servicii publice” (cu 12 programe), domeniul „Alte industrii și servicii” (cu 9 programe), urmate de domeniul „Turism, hoteluri, restaurante” (cu 8 programe diferite de formare profesională).

Analizând în continuare datele cuprinse în tabelele mai sus amintite, constatăm că se organizează programe de formare profesională pe 36 de ocupații și 65 de calificări.

Calificările, cărora le corespunde un Cod Nomenclator, sunt de nivel 1, 2 și 3. Din datele cuprinse în tabelele de la subpunctul 4.3., constatăm ca cele mai multe programe de formare profesională, mai precis 34 programe, corespund nivelului 2 de pregătire, având un număr total de 720 ore (dintre care 240 ore teoretice și 480 ore de pregătire practică). Urmează programele de calificare de nivel 1, în număr de 26 programe, care sunt structurate pe un număr total de 360 ore (din care 120 ore pregătire teoretică și 240 ore pregătire practică). Cel mai mic număr de programe de pregătire sunt cele de calificare de nivel 3 (un număr de 5 programe), structurate pe un număr de 1080 ore de pregătire (360 ore pregătire teoretică și 720 ore pregătire practică).

Cele 36 programe diferite organizate pentru diverse ocupații sunt programe de inițiere, specializare și perfecționare. Deoarece există furnizori autorizați de formare profesională care

au tratat în mod diferit un același program (în sensul că s-au autorizat pe aceeași denumire de program în mod diferit: fie ca program de inițiere, fie ca program de perfecționare, fie ca program de specializare), totalul acestor tipuri de program va fi diferit de 36. Analizând, constatăm că avem 18 programe de inițiere, 11 programe de perfecționare și 19 programe de specializare pentru denumiri diferite de program.

Din analiza tabelului de la subpunctul 4.3., observăm că, pentru un număr de 208 denumiri diferite de calificări, avem un număr de 30 de calificări pentru care se pot organiza programe de formare profesională, rezultând o diferență mare, de 178 poziții, fără corespondent.

### **Concluzii**

Concluziile care se desprind din analiza tabelului prezentat mai sus sunt următoarele:

- Nu există Standarde Ocupaționale, respectiv Standarde de Pregătire Profesională pentru fiecare dintre ocupațiile/ meseriile pentru care s-au înregistrat oferte de locuri de muncă din partea angajatorilor, în special în domeniile mecanic și al industriei ușoare.

- Furnizorii de formare profesională autorizați pe raza județului Neamț au o oferta bogată de programe de pregătire, dar aceasta nu acoperă toate ocupațiile/ meseriile pentru care au existat solicitări din partea angajatorilor pentru anul 2011.

- Există discordanță între volumul cererii pentru anumite ocupații/ meserii și oferta de formare profesională. Din totalul de 208 calificări pentru care s-au identificat, pe parcursul anului 2011 oferte de locuri de muncă, un număr de 178 nu au corespondent în programele de pregătire profesională pentru care sunt autorizați Furnizorii de Formare Profesională. Cele mai afectate sunt domeniile: Electrotehnică, automatică, electronică; Metalurgie feroasă și neferoasă, produse refractare; Achiziții financiare, bancare, de asigurări; Mass-media, edituri și tipografie.

### **Recomandări**

Una dintre sugestiile care se desprinde în urma analizei este aceea de a lărgi aria de lucru, în sensul elaborării și validării de Standarde Ocupaționale, respectiv Standarde de Pregătire Profesională, pentru cât mai multe ocupații/calificări din toate domeniile ocupaționale.

O alta recomandare este corelarea ofertei de locuri de muncă din județ cu alegerea programelor de formare profesională pentru care se solicită autorizarea.

Este indicată aplicarea de chestionare de interviu care să reliefeze care este opțiunea de formare profesională a persoanelor dispuse să urmeze o formă de pregătire formală. Din analiza statistică a datelor rezultate din interviurile aplicate grupului țintă, rezultă că din



totalul de 132 persoane, un număr de 86 persoane doresc să se recalifice, majoritatea ocupațiilor/ calificărilor vizate fiind în domeniul construcțiilor („Lucrător în structuri pentru construcții”), în domeniul agricol (piscicultură, apicultură, pomicultură, zootehnie) și în domeniul turismului și alimentației publice (Patiser, Bucătar).

Este utilă instruirea și ridicarea gradului de conștientizare a resursei umane privitor la necesitatea învățării pe parcursul întregii vieți și la utilitatea alcătuirii unui plan personal de dezvoltare profesională.

#### **4.4 Formarea profesională a adulților pe cale non-formală, informală și prin ucenicie**

Competențele profesionale se dobândesc și prin parcurgerea unui program organizat prin alte căi decât cele formale.

- **Prin cale non-formală** se înțelege practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă sau autoinstruirea.
- **Prin calea informală** se înțelege modalitățile de formare profesională modalitățile de formare profesională neinstituționalizate, nestructurate și neintenționate – contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socio-educational, familial, societate sau mediu profesional. Formarea profesională a adulților pe **cale informală** reprezintă dobândirea anumitor competențe/ deprinderi prin interacțiunea cu școala, familia și mediul. Formarea profesională pe cale non-formală se realizează prin autoinstruire sau prin practicarea unor activități la locul de muncă.
- **Ucenicia la locul de muncă** este o altă formă de pregătire profesională, realizată pe baza unui contract de ucenicie la locul de muncă. **Ucenicul** este persoana fizică încadrată în muncă pe baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, reglementează contractul de ucenicie la locul de muncă și statutul ucenicului, autorizarea angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie, organizarea uceniciei, susținerea financiară etc.

Din discuțiile purtate cu reprezentanții unităților economice, a rezultat că nu este agreată această formă de formare profesională, motivat de faptul că este încărcată de birocrație, este complexă și dificil de aplicat.

La nivel național s-a constituit Autoritatea Națională pentru Calificări, organism care autorizează Centrele de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale, care au rolul de a certifica competențele dobândite pe cale informală și non-formală.

Posibilitatea certificării competențelor astfel însușite vine în sprijinul persoanelor care sunt puse în situația de a proba prin acte doveditoare deținerea cunoștințelor specifice anumitor meserii/ ocupații.

Există situații de buni specialiști, persoane care au fost calificate la locul de muncă pe cale non-formală și care pot face dovada că dețin anumite competențe doar în urma susținerii unei probe practice. În anumite ramuri industriale, în structurile bine organizate și în colectivele mari, în care noul venit este dat în grija unui maestru, transmiterea cunoștințelor se face în mod direct, pe parcursul zilei de lucru. Cunoștințele sunt receptate verbal sau prin observație directă și sunt însușite prin exercițiu. După luni de practică, mulți dintre noii angajați dețin un bagaj de cunoștințe suficient pentru exercitarea meseriei în condiții de calitate corespunzătoare.

În timp, aceste persoane devin buni profesioniști, ajungând, la rândul lor, să poată împărtăși din cunoștințele specifice meseriei. Toți acești angajați sunt în poziția de a fi buni meseriași și de a fi recunoscuți în cadrul firmei. Ce se întâmplă însă în momentul în care ei decid să își schimbe locul de muncă? Cum vor putea face dovada cunoștințelor deținute în momentul în care se vor prezenta la alt posibil angajator? În acest moment intervine necesitatea certificării cunoștințelor dobândite pe cale formală și informală.

Am văzut deja că formarea profesională pe cale formală are avantajul obținerii unui certificat de calificare/ absolvire. Astfel, absolventul poate dovedi în mod formal că deține competențe profesionale de un anumit specific.

În sprijinul persoanelor care dețin competențe profesionale și doresc certificarea acestora, există posibilitatea susținerii unor probe în centre de evaluare. Aceste centre sunt autorizate pe o perioadă de un an și sunt cuprinse în Registrul Național al Centrelor de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale Autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări. Numele și adresele lor sunt publicate pe site-ul [www.cnfpa.ro](http://www.cnfpa.ro).

În momentul conceperii prezentului studiu, la nivel național, sunt autorizate 75 de Centre de Evaluare.

În județul Neamț sunt două astfel de centre: Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională S.A. Roznov (autorizat pentru evaluarea și certificarea competențelor pentru calificarea „Operator la recoltarea și toaletarea arborilor forestieri”) și IMSAT S.A. Piatra

Neamț (autorizat pentru evaluarea și certificarea competențelor în meseria „Electrician în construcții”).

Parcurgând întreaga listă publicată pe site-ul [www.cnfpa.ro](http://www.cnfpa.ro), desprindem cu ușurință unele observații:

1. Centrele de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale Autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări au o distribuție teritorială neuniformă.

Astfel, cele 75 de Centre sunt situate în 26 județe și în municipiul București.

Cele mai multe Centrele de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale sunt în municipiul București (17 Centre) și în județul Brașov (10 Centre).

La diferență mare, urmează județele Buzău și Sibiu (cu câte 4 Centre), apoi județele Cluj, Covasna, Hunedoara și Timiș (cu câte 3 Centre).

2. Calificările și ocupațiile pentru care există posibilitatea certificării competențelor profesionale sunt limitate numeric și se repetă, în timp ce, pentru multe calificări/ ocupații nu există posibilitatea certificării competențelor.

Spre exemplu, în ocupația „Formator” sunt autorizate 15 Centre, în ocupația „Manager proiect” sunt autorizate 5 Centre, în meseria „Lucrător în comerț” 10 Centre, în meseria „Zidar, pietrar, tencuitor” 9 Centre, în meseria „Dulgher-tâmplar-parchetar” 6 Centre, în timp ce pentru alte meserii/ocupații nu există centre de evaluare.

3. Autorizarea Centrelor de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale se face doar pentru un an calendaristic.

În corelație cu cele observate, propunem:

- creșterea numărului de Centre de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale Autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări;

- repartizarea acestor Centre pe întreg teritoriul țării, de preferință în fiecare județ;

- mărirea duratei de menținere a autorizației Centrelor de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale, la o perioadă mai mare de 12 luni calendaristice;

- lărgirea ariei domeniilor pentru care se solicită autorizarea și diversificarea ocupațiilor meseriilor pentru care se înființează Centre de Evaluare și Certificare a Competențelor Profesionale.

#### **4.5. Profilul ideal al cursantului și al furnizorului de formare profesională și importanța formării profesionale continue asupra adulților**

Profilul tip/ ideal al persoanei care optează pentru dezvoltarea profesională continuă este dat de îmbinarea armonioasă a caracteristicilor vocaționale, motivaționale și atitudinale orientate în direcția concretizării acestui obiectiv.

Candidatul ideal la formarea profesională continuă este persoana care dorește să își lărgască sfera de cunoștințe, are timpul necesar și motivația de a o face.

O astfel de persoană înțelege importanța actualizării cunoștințelor profesionale pe care deja le deține și a dobândirii unor noi competențe pentru alte meserii/ ocupații. Este important să se aibă în vedere atât rezultatul imediat care se atinge în urma acestui proces (acumularea de noi competențe), cât și obiectivul pe termen lung (exersarea memoriei, a capacității de învățare, creșterea gradului de adaptare, integrarea socială și profesională).

Profilul ideal al Formatorului de Formare Profesională este asigurat de calitatea crescută a programelor de formare pe care le organizează și de actualitatea acestora. Dacă toți furnizorii trebuie să îndeplinească criteriile legate de dotarea materială necesară desfășurării cursului (condiție obligatorie pentru primirea autorizației pentru un anumit program), ei se pot diferenția în funcție de capacitatea pedagogică a formatorilor care asigură pregătirea teoretică și practică. Se cunoaște faptul că sunt cazuri de foarte buni specialiști care au rezultate mai slabe în privința gradului în care pot asigura transferul de cunoștințe către cursanți și cazuri de specialiști care au capacitatea de a pregăti temeinic o grupă de cursanți. În sprijinul primei categorii de formatori, legislația în vigoare a impus parcurgerea unui program de „Formator”, în urma căruia sunt dobândite competențe necesare pregătirii profesionale a adulților, criteriu devenit obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2010.

Dezvoltarea profesională personală implică parcurgerea periodică a unor forme de pregătire pe cale formală.

În momentul înscrierii la curs, persoana care optează pentru o anumită formă de pregătire are în vedere în special parcurgerea programului în integralitatea sa, susținerea examenului final și obținerea certificatului de absolvire/calificare. Și totuși, din acest moment, ea intră pe făgașul unei serii de transformări dintre care cea profesională ocupă doar o mică parte. Din momentul demarării pregătirii teoretice și practice, cursantul are contact cu toate celelalte persoane care s-au înscris la curs, intrând astfel în relație cu universul lor motivațional, atitudinal și specific. Printre colegi își poate găsi viitori camarazi, viitori asociați sau colegi de muncă. Formatorul de la pregătirea teoretică și/ sau practică îi poate deveni

mentor, nu doar datorită cunoștințelor profesionale pe care le deține, cât și trăsăturilor de caracter/ personalitate care sunt relevate în decursul procesului didactic. Empatia, dorința de a transfera cunoștințe profesionale cursanților, însuflarea modalității prin care aceștia pot găsi singuri răspuns în rezolvarea unor probleme, stimularea creativității și a aportului personal sunt câteva dintre calitățile formatorului a căror aplicare duce la transformarea grupei de cursanți din punct de vedere profesional și uman. Efectul pe care îl are în timp contactul cu un formator dedicat menirii sale depinde de gradul de receptivitate și impresionabilitate al persoanelor cu care acesta vine în contact, de focalizarea lor asupra noii direcții care li s-a conturat și de prioritizarea informațiilor primite. Altfel spus, este posibil ca, deși o persoană să recunoască faptul că vine în contact cu o energie benefică, transformatoare, să se opună acestei schimbări sau să o asimileze pentru o scurtă perioadă de timp, lăsând apoi ca alte impresii, evenimente și urgențe cotidiene să își pună amprenta asupra modului ei de gândire și trăire.

Socializarea are un rol important și intervine nemijlocit în procesul de pregătire pe care îl presupune formarea profesională. Iată de ce considerăm că dobândirea noilor competențe ocupă doar o parte din impactul pe care îl are formarea profesională asupra individului. Integrarea socială, afectivă și sentimentul de incluziune și apartenență la grup au tot atâta importanță în transformarea persoanei pe cât o au și rezultatele cantitative ale procesului de învățământ.

Din momentul încheierii pregătirii teoretice și practice, odată cu susținerea examenului final și cu primirea certificatului de calificare/ absolvire și a suplimentului descriptiv al acestuia, absolventul programului de formare are ca obiectiv probabil aplicarea noilor cunoștințe prin găsirea unui loc de muncă sau prin valorificarea celui actual. Inserția pe piața muncii este facilitată de deținerea unui bagaj cât mai larg de cunoștințe temeinic însușite, care sunt certificate printr-un act de studii sau printr-un certificat obținut în urma parcurgerii unui program de formare, dar și prin manifestarea unei anumite atitudini. Intre doi candidați cu aceeași pregătire, diferențierea o face atitudinea, altfel spus, gradul lor de implicare, disponibilitatea constructivă de care dau dovadă, sau orice altă manifestare a unei însușiri considerată importantă de către angajator. Ori, această atitudine poate fi înăscută sau însușită în urma unor experiențe de viață sau a imitării unor modele. Aici amintim din nou conștientizarea pe care o poate induce un bun formator, cu efect în modificarea mentalității și a comportamentului persoanei.

În figura de mai jos, redăm circuitul pieței muncii și efectul informației supra persoanei în căutarea unui loc de muncă.

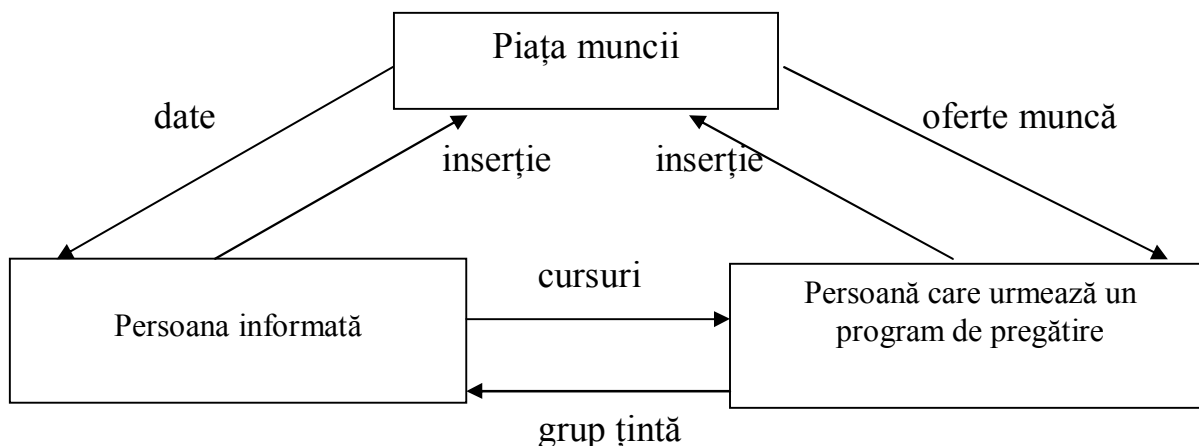


Figura nr. 1 Circuitul informației piața muncii – persoană informată

Formarea profesională are ca efect nu doar integrarea/reintegrarea pe piața muncii cât și dezvoltarea carierei. Sunt persoane care au deja statutul de angajat și care au în vedere îmbogățirea cunoștințelor sau reactualizarea celor deținute. În fiecare domeniu de activitate apar informații noi. Dezvoltarea carierei presupune actualizarea cunoștințelor specifice și/ sau lărgirea orizontului profesional prin asimilarea informațiilor din domenii conexe. Rolul formării profesionale pe cale formală este acela de a certifica competențele astfel însușite prin eliberarea unui certificat de absolvire/ calificare cu recunoaștere internă și internațională ( în statele cu care România are parteneriate de muncă). Participarea la simpozioane, sesiuni de comunicări, colocvii (formarea profesională pe cale informală) are de asemenea rolul de a îmbogăți cunoștințele profesionale ale participanților.

Putem trage **concluzia** că impactul formării profesionale urcă de la nivel personal până la nivel social:

- **La nivel individual**, crește stima de sine a persoanei prin conștientizarea propriei capacități intelectuale și a gradului de adaptabilitate la nou. Prin finalizarea unui program de formare profesională se mărește probabilitatea integrării individului pe piața muncii.

- **La nivel general**, prin formarea profesională continuă, este asigurată creșterea valorii resursei umane, fapt care, în timp, duce la asigurarea de servicii și produse de o mai bună calitate, lucru de care beneficiază întreaga societate.

## PARTEA A CINCEA: ANALIZA SWOT A OCUPAȚIILOR EXISTENTE ȘI A CELOR NECESARE ZONEI

### 5.1 Analiza SWOT : puncte tari, puncte slabe, oportunități, riscuri pentru 5 domenii : Resurse umane, Resurse naturale, Resurse materiale antropice, Formarea profesională a adulților, Piața muncii/ocupării

#### Domeniul resurselor umane locale

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<p><b>Demografie</b></p> <p>Populația activă este într-o ușoară creștere, rata de ocupare a forței de muncă fiind de 52,0% în anul 2010 față de 51,9 % la recensământul din 2002.</p> <p><b>Repartizarea populației active:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sector agricol și silvic - 44,1 %;</li> <li>- sector industrial și construcții - 20,8%;</li> <li>- sector comerț -13,5%;</li> <li>- sector sănătate, asistență socială, învățământ - 7,7 %;</li> <li>- Cunoștințe și competențe specifice teritoriului;</li> <li>- Există calificări autorizate pentru adulți în domeniul silviculturii, exploatării și prelucrării lemnului;</li> <li>- Există ocupații cu calificări specifice agriculturii vegetale și zootehniei, precum și pentru activități mixte;</li> <li>- Există profesii și calificări în cadrul I.M.M.–urilor care cumulează mai multe ocupații specifice, în funcție de mărimea întreprinderilor.</li> </ul>	<p><b>Demografie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponderea ridicată a populației concentrate în mediul rural - 9,23% în anul 2010;</li> <li>- Grad ridicat al populației ocupate în agricultură - 51,12% în anul 2010;</li> <li>- Lipsa abilităților de management al carierei și de orientare a absolvenților pe piața muncii;</li> <li>- Migrarea forței de muncă tinere spre alte țări fapt ce duce la accentuarea gradului de îmbătrânire a populației în zonă;</li> </ul> <p><b>Populația activă</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rata ridicată a șomajului de la 5,6% în 2005 la 7,7 % în 2010;</li> <li>- Spor natural negativ, populația este în scădere;</li> <li>- Inexistența unor actori locali care să preia unele din problemele administrației în ceea ce privește asistența socială;</li> <li>- Dotare nesatisfăcătoare în domeniul asistenței sociale și a sănătății;</li> <li>- Rețeaua de dispensare medicale prezintă deficiențe legate de aparatura medicală precum și de starea unor sedii;</li> <li>- Fonduri insuficiente destinate asistenței medicale;</li> <li>- Lipsa unor baze și terenuri sportive pentru dezvoltarea sportului în toate satele din comune.</li> </ul>

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea profesională a resurselor umane în cadrul programelor POS DRU, PNDR - Măsura 1.1.1., 1.4.3.;</li> <li>- Posibilitatea accesării fondurilor europene pe baza parteneriatelor existente în cadrul rețelei școlare sau între diverse unități economice;</li> <li>- Existența resurselor pentru dezvoltarea programelor de formare continuă a adulților (calificare, recalificare și reconversie profesională, dezvoltarea abilităților antreprenoriale/manageriale etc.);</li> <li>- Încurajarea revenirii celor plecați prin creșterea oportunităților economice legate de programe cu finanțare guvernamentală și comunitară .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schimbări rapide și imprevizibile în economie, în urma aderării la UE, cu implicații asupra migrației forței de muncă;</li> <li>- Menținerea și accentuarea migrării populației tinere spre alte zone și țări;</li> <li>- Se previzionează scăderea populației din grupele de vârstă: 15-19 ani cu 22,73% până în anul 2013; 15-24 ani, în intervalul de timp 2005- 2025, cu aproximativ 33%;</li> <li>- Insuficient interes manifestat de administrațiile publice locale, rețeaua școlară, și sectorul economic pentru angajarea unor parteneriate puternice în vederea calificării, specializării și absorbției forței de muncă;</li> <li>- Perpetuarea sărăciei în condițiile crizei economico-financiare.</li> </ul>

### Domeniul resurselor naturale

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența de strategii de dezvoltare durabilă a comunităților locale precum și o strategie la nivel de comune în ceea ce privește dezvoltarea rurală tip GAL (Grupul de Acțiune Locală);</li> <li>- Proximitatea geografică cu municipiul Piatra Neamț și orașul Roznov;</li> <li>- Existența resurselor naturale: gaze naturale (comunele Mărgineni, Dochia, Borlești, Tazlău), materiale de construcții, lemn;</li> <li>- Suprafețe de teren favorabile unei agriculturi performante datorită calității solurilor, foarte bune pentru culturi vegetale (comunele Dochia, Mărgineni), dar și horticultura (Borlești, Piatra</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unele strategii de dezvoltare durabilă sunt insuficient fundamentate;</li> <li>- Inexistența cooperării în vederea unor parteneriate public – private puternice;</li> <li>- Comunele nu au rețea de alimentare cu gaze naturale și parțial nici zona urbană (orașul Roznov);</li> <li>- Necesitatea extinderii rețelei de apă potabilă (doar comunele Dochia și Tazlău și orașul Roznov beneficiază într-o mică măsură de sistem de alimentare cu apă).;</li> <li>- Inexistența sistemului de canalizare în zona rurală;</li> </ul>



<p>Șoimului);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zonă cu pășuni și pajiști de înaltă valoare vegetală incluse în măsuri de agromediu propice dezvoltării zootehniei Tazlău, Borlești;</li> <li>- Suprafețe forestiere întinse (Tazlău, Borlești, Piatra Șoimului) destinate exploatarei lemnului;</li> <li>- Grad de poluare redus odată cu scăderea activității industriale pe platforma Săvinești și în jurul municipiului Piatra Neamț și orașului Roznov;</li> <li>- Existența unui efectiv crescut de animale în gospodării;</li> <li>- Mediu geografic pitoresc, caracterizat prin pendularea câmpie – deal – pădure, favorabil dezvoltării turismului și agroturismului;</li> <li>- Rețea hidrografică puternică: bazinul Bistrița – Cracău. Comunele sunt intersectate de cursurile râurilor Bistrița, Cracău iar în zonele de pădure curg pâraie repezi;</li> <li>- Sistem balnear, izvoare cu proprietăți curative ( sat Negulești – Piatra Șoimului);</li> <li>- Curenți de aer puternici (atât ca viteză cât și continuitate a vântului) de-a lungul bazinului hidrografic și rețelei colinare, favorabile investițiilor pentru parcuri eoliene , în comunele Dochia, Mărgineni și Tazlău. (În zona Mărgineni există oferte de concesiune);</li> <li>- Datorită zonei forestiere și predominanței reliefului colinar pe cursurile de apă rapide se pot amenaja trasee pentru cicloturism sau sporturi extreme: mountain – bike, rafting etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mai sunt prezente grupuri răslețe de case neelectrificate ;</li> <li>- Slaba dezvoltare a infrastructurii de drumuri comunale și necesitatea modernizării acestei rețele;</li> <li>- Inexistența unui serviciu eficient de colectare a deșeurilor menajere la standardele comunitare, cu dotările necesare la nivelul fiecărei comune, serviciu. În prezent există doar la Roznov și Mărgineni.</li> <li>- Depozitarea necontrolată a gunoaielor este o constantă sursă de poluare;</li> <li>- Dotarea insuficientă a sectorului agricol – în mare parte practicarea agriculturii de subzistență;</li> <li>- Exploatații agricole pe loturi cu suprafața mică;</li> <li>- Resurse financiare scăzute la dispoziția unităților administrativ-teritoriale, ale agenților economici și fermierilor;</li> <li>- Suprafețe de teren agricol necultivate, lăsate în paragină ( circa 1250 ha);</li> <li>- Grad redus de asociere în agricultură dar și la nivelul celorlalte activități economice precum și mentalități învechite care nu conduc la o coagulare a resurselor micilor fermieri în asociații, cooperative agricole, societăți agricole, grupuri de producători agricoli pentru a beneficia de programe de finanțare generoase și a rezista concurenței produselor agricole din import;</li> <li>- Existența unor suprafețe de teren agricol neutilizabil (zone inundabile și supuse pericolului alunecărilor de teren, poluate cu nitrați din activități agricole) dar care pot fi redată prin programe agriculturii sau pentru alte funcțiuni -</li> </ul>
---	--

	<p>culturi de specii forestiere cu ciclu de producție scurt și regenerare pe cale vegetativă, în scopul producerii de energie regenerabilă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insuficienta dezvoltare a activităților economice derulate de locuitorii zonei;</li> <li>- Absența unor dotări materiale și a resurselor umane calificate necesare pentru intervenții în cazuri de situații de urgență (incendii, inundații, înzăpeziri etc.);</li> <li>- Inexistența resurselor energetice prin dezvoltarea industriei „verzi” pentru energie regenerabilă și nepoluantă: parcuri eoliene, panouri solare, recuperarea deșeurilor lemnoase.</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>RISCURI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potențial de creștere a activității economice datorită proximității cu municipiul Piatra Neamț și orașul Roznov;</li> <li>- Existența unor potențiale surse de finanțare externe prin intermediul unor fonduri diverse: de modernizare a administrației, de dezvoltare comunitară, de coeziune, de protecție a mediului etc.;</li> <li>- Existența pe raza comunelor a unor resurse naturale care pot fi folosite ca materiale de construcții (nisip, pietriș, lemn), ape, curenți de aer.</li> <li>- Existența unor programe guvernamentale pentru modernizarea infrastructurii;</li> <li>- Existența fondurilor structurale: Programul Operațional Sectorial Mediu, Programul Operațional Regional și Programul Național de Dezvoltare Rurală pentru conservarea resurselor existente sau exploatarea mai economică a acestora;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Îmbătrânirea resurselor de muncă din mediul rural;</li> <li>- Lipsa de coeziune a măsurilor de dezvoltare economică și socială în toate domeniile;</li> <li>- Imposibilitatea de a accesa finanțări nerambursabile din cauza lipsei personalului calificat în domeniu;</li> <li>- Existența unor zone predispuse la dezastre naturale;</li> <li>- Fenomene de suprapășunat, eroziune a solurilor, alunecări de teren, defrișări;</li> <li>- Despăduriri necontrolate cu implicații în generarea alunecărilor de teren;</li> <li>- Pierderea tradițiilor din cauza lipsei de interes din partea tinerilor pentru patrimoniul cultural tradițional;</li> <li>- Rămânerea în urmă a dezvoltării durabile economico-sociale a teritoriului din cauza neaplicării strategiilor locale de dezvoltare și a</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența pe raza comunelor a unor persoane cu studii corespunzătoare, apte de a fi pregătite pentru dezvoltarea de proiecte;</li> <li>- Posibilitatea de a apela la specialiști și firme de consultanță din Piatra Neamț în domeniul dezvoltării infrastructurii;</li> <li>- Disponibilitatea unor soluții performante în domeniul agricol, tehnic, mediu, infrastructură etc.;</li> <li>- Acces la piața de echipamente competitivă pe plan European;</li> <li>- Politicile de subvenții în agricultură;</li> <li>- Valorificarea potențialului tradițional deoarece există piață internă, externă, clienți pentru produsele posibile de realizat mai ales arta meșteșugărească prin valorificarea lemnului, lânii, blănurilor și pieilor de animale;</li> <li>- Practicarea agriculturii de tip ecologic având în vedere tendința ascendentă pe piața internă și externă în privința consumului acestor produse.</li> </ul>	<p>strategiilor pentru întreaga zonă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incompatibilități între viziunea politicianilor și potențialul de dezvoltare a ramurilor industriale în comune.</li> </ul>
---	---

### **Domeniul resurselor materiale, antropice**

<b>PUNCTE TARI</b>	<b>PUNCTE SLABE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilitatea atragerii de investitori datorită poziționării geografice, zona fiind străbătută de DN 15 Piatra Neamț – Bacău precum și de 2 drumuri județene modernizate și intens circulate: DJ 119B, DJ 156 A;</li> <li>- Acces la DN Piatra Neamț – Bacău precum și la 2 drumuri județene modernizate și intens circulate DJ 119B, DJ 156 A;</li> <li>- Acces la magistrale de utilități respectiv gaz metan, apă, energie electrică;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Starea proastă a infrastructurii fizice și de utilități la nivelul unor comune;</li> <li>- Parteneriatul public – privat este slab dezvoltat;</li> <li>- Pondere scăzută a investițiilor străine;</li> <li>- Număr foarte scăzut de I.M.M.-uri la nivel local;</li> <li>- Reducerea în ultimii ani a ponderii unor activități tradiționale legate de meșteșuguri;</li> <li>- Inexistența serviciilor de consultanță pentru</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acces la calea ferată Bicz – Piatra Neamț - Bacău, pe raza unor comune;</li> <li>- Refacerea rețelei de drumuri comunale datorită accesării de finanțări europene prin Măsura 322 PNDR, în comunele Tazlău și Mărgineni;</li> <li>- Acces la rețeaua de telefonie fixă și mobilă;</li> <li>- Existența Holdingului TCE 3 Brazi, lider pe piață în ceea ce privește agricultura performantă, cu posibilități de cercetare - inovare în agricultură și industria alimentară;</li> <li>- Dezvoltarea zootehniei datorită unei suprafețe întinse a pășunilor și pajiștilor precum și a existenței unui număr important de animale în gospodăriile populației;</li> <li>- Existența unui potențial turistic bazat pe moștenirea istorică, culturală și arhitecturală, respectiv ruinele cetății dacice Horodiștea din Piatra Șoimului, Mănăstirea Tazlău, Mănăstirea Nechit, Biserica Sfântul Nicolae din Roznov, pe baza cărora se pot realiza trasee turistice;</li> <li>- Existența spiritului antreprenorial la populație, datorită istoricului de zonă meșteșugărească a orașului Roznov și a localităților învecinate: Tazlău, Piatra Șoimului, Mărgineni;</li> <li>- Pe sectorul agricol, subvențiile comunitare reprezintă un instrument de stimulare a dezvoltării agriculturii în condițiile crizei economice actuale;</li> <li>- Existența unor documentații întocmite deja (studii de fezabilitate) pentru lucrări de infrastructură.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>afaceri precum și rețea scăzută de ONG-uri și alte entități pentru pregătirea resurselor umane;</li> <li>- Alinierea la normele și standardele comunitare implică costuri suplimentare care nu pot fi suportate de o parte dintre agenții economici;</li> <li>- Promovare insuficientă a potențialului zonei: economic, turistic, cultural etc.;</li> <li>- Utilizarea scăzută a instrumentelor TIC, mai ales în ceea ce privește marketingul și promovarea oportunităților economice, turistice culturale;</li> <li>- Lipsa informației în ceea ce privește: oportunități de finanțare, desfacere a produselor, juridice, etc.;</li> <li>- În majoritatea comunelor parcul de mașini și utilaje agricole este redus și îmbătrânit, dotarea tehnică fiind învechită fizic și tehnologic;</li> <li>- Pregătire managerială redusă precum și slabă informare cu privire la acquis-ul comunitar și standardele europene precum și asupra accesării fondurilor europene și guvernamentale;</li> <li>- O parte din populația care se ocupă de agricultură nu este interesată să învețe și să aplice tehnologii inovative în agricultură, din cauza nerentabilității acestui sector ;</li> <li>- Clădirile școlilor și căminelor culturale necesită lucrări de reabilitare și modernizare.</li> </ul>
--	--

OPORTUNITĂȚI	RISCURI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potențial de creștere datorită proximității cu municipiul Piatra Neamț și orașul Roznov;</li> <li>- Posibilitatea atragerii de investitori datorită poziționării geografice, zona fiind străbătută de DN 15 Piatra Neamț – Bacău;</li> <li>- Existența fondurilor structurale: POS CCE; și P.N.D.R., pentru sprijinirea agenților economici locali și a agriculturii;</li> <li>- Posibilitatea dezvoltării mediului de afaceri prin construirea unui parc industrial și a unei rețele de incubatoare de afaceri;</li> <li>- Neutilizarea intensivă a îngrășămintelor chimice permite păstrarea calității solului;</li> <li>- Acordarea de subvenții agricole comunitare și majorarea cuantumului acestora;</li> <li>- Valorificarea potențialului tradițional local;</li> <li>- Creșterea veniturilor populației din agricultură sau prelucrarea lemnului;</li> <li>- Fonduri guvernamentale pentru modernizarea infrastructurii;</li> <li>- Existența fondurilor structurale: Programul Operațional Sectorial Mediu, POS Transport, PO Regional, și Programul Național de Dezvoltare Rurală;</li> <li>- Lansarea unor programe guvernamentale de finanțare pentru I.M.M. – uri;</li> <li>- Existența pe raza comunei a unor persoane cu studii corespunzătoare, apte de a fi pregătite pentru dezvoltarea de proiecte;</li> <li>- Posibilitatea de a apela la specialiști și firme de consultanță din Piatra Neamț în domeniul dezvoltării infrastructurii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inexistența forței de muncă calificate în anumite domenii și grad scăzut de asigurare a forței de muncă pe plan local, din cauza migrației;</li> <li>- Infrastructură fizică insuficient dezvoltată;</li> <li>- Economia este orientată spre o prelucrare primară a resurselor naturale din zonă și nu o prelucrare majoră, care să ducă la creșterea ponderii produselor finite cu valoare adăugată ridicată;</li> <li>- Slaba competitivitate a agenților economici de pe raza localităților și necesitatea investițiilor pentru schimbarea tehnologiilor;</li> <li>- Nesiguranța mediului de afaceri, dese modificări legislative în domeniul fiscal și comercial;</li> <li>- Lipsa fondurilor minime pentru fermieri și pentru demararea unor afaceri;</li> <li>- Acces redus la credite;</li> <li>- Rezistență la schimbare a mentalităților tradiționale;</li> <li>- Nu există o politică sistematică de recalificare și specializare pentru o agricultură performantă și dezvoltarea meșteșugurilor;</li> <li>- Grad ridicat de risc în cazul accentuării crizei economico-financiare, cu impact negativ asupra I.M.M. – urilor;</li> <li>- Capacitate scăzută a autorităților locale de a finanța investiții mari în infrastructură și de a asigura cofinanțarea la potențiale proiecte mari de infrastructură;</li> <li>- Insuficienta colaborare între unitățile</li> </ul>

	<p>administrativ-teritoriale învecinate pentru promovarea unor proiecte de interes regional;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitate scăzută a populației de a prelua costuri specifice de utilizare și întreținere a infrastructurii, din cauza nivelului de sărăcie (de exemplu, pentru extinderea rețelei de gaze este nevoie și de aportul financiar al populației);</li> </ul>
--	---

### Domeniul formării profesionale a adulților

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Există calificări autorizate în domeniul silviculturii, exploatării și prelucrării lemnului;</li> <li>- Există ocupații și calificări specifice agriculturii vegetale și zootehnice, precum și pentru activități mixte;</li> <li>- Există profesii și calificări în cadrul I.M.M.-urilor, care cumulează mai multe ocupații specifice, în funcție de mărimea întreprinderilor;</li> <li>- În mediul urban un procent important din populație are dublă sau triplă calificare .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lipsa abilităților de management al carierei și de orientare a absolvenților pe piața muncii;</li> <li>- Migrarea forței de muncă tinere spre alte țări, fapt ce duce la accentuarea gradului de îmbătrânire a populației în zonă;</li> <li>- Prezența slabă a serviciilor de consultanță pentru formare profesională precum și rețea scăzută de ONG-uri și alte entități pentru pregătirea resurselor umane;</li> <li>- Absența unor programe pentru calificarea și pregătirea adulților și a persoanelor inactive precum și pentru orientarea tinerilor în carieră;</li> <li>- Politică de schimbări nu este adaptată nevoilor reale;</li> <li>- Cunoștințele de agricultură sunt cele de subzistență, în marea majoritate;</li> <li>- Lipsă de personal calificat;</li> <li>- Nu există o politică sistematică de recalificare și specializare pentru o agricultură performantă;</li> <li>- Rețea scăzută de biblioteci (7 biblioteci publice), foarte puține dotate cu instrumente TIC iar clădirile școlilor și căminelor culturale</li> </ul>

	necesită lucrări de reabilitare și modernizare; - O mare parte din populația care se ocupă de agricultură nu este interesată să învețe și să aplice tehnologii noi în domeniu.
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>RISCURI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea profesională a resurselor umane în cadrul programe POS DRU, PNDR – Măsura 1.1.1., 1.4.3.;</li> <li>- Posibilitatea accesării fondurilor europene pe baza parteneriatelor existente în cadrul rețelei școlare sau între diverse unități economice;</li> <li>- Existența resurselor pentru dezvoltarea programelor de formare continuă a adulților (calificare, recalificare și reconversie profesională, formare profesională continuă, dezvoltarea abilităților antreprenoriale/ manageriale etc.);</li> <li>- Încurajarea revenirii celor plecați prin creșterea oportunităților economice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schimbări rapide și imprevizibile în economie, în urma aderării la UE, cu implicații asupra migrației forței de muncă;</li> <li>- Insuficient interes manifestat de administrațiile publice locale, rețeaua școlară și sectorul economic pentru angajarea unor parteneriate puternice în vederea calificării, specializării și absorbției forței de muncă;</li> <li>- Perpetuarea sărăciei în condițiile crizei economico - financiare;</li> <li>- Adaptabilitatea redusă din partea tinerilor;</li> <li>- Politica de schimbări nu este adaptată nevoilor reale;</li> <li>- Concurență a forței de muncă din alte zone ale U.E.;</li> <li>- Lipsă de interes pentru elaborarea, dezbateră și aplicarea unei strategii pentru formarea profesională la nivelul întregii zone din partea sectorului public și privat, care poate duce la pierderea unor posibili investitori din cauza lipsei de forță de muncă calificată.</li> </ul>

### Domeniul pieței muncii/ocupării

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existența structurilor parteneriale active în domeniul școlar cu ONG- uri care au ca domenii inserția pe piața muncii și formarea profesională;</li> <li>- Posibilitatea atragerii de investiții pentru locali-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scăderea numărului de agenți economici ca urmare a efectelor crizei de după anul 2008;</li> <li>- Migrarea forței de muncă calificate spre alte regiuni sau țări;</li> </ul>

<p>tățile din mediul rural;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Există calificări autorizate în domeniul silviculturii, exploatării și prelucrării lemnului;</li> <li>- Există ocupații cu clarificări specifice agriculturii vegetale și zootehnice, precum și pentru activități mixte;</li> <li>- Există profesii calificate în cadrul I.M.M.-urilor care cumulează mai multe ocupații specifice în funcție de mărimea întreprinderilor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lipsa informației privind oportunitățile de angajare;</li> <li>- Lipsa ofertei unor programe pentru calificarea și pregătirea adulților din zona țintă precum și pentru orientarea tinerilor în carieră;</li> <li>- Absența unor programe de tip Internship pentru tinerii absolvenți de liceu și facultate care au domiciliul în zonă, pe baza unui parteneriat instituții școlare – agenți economici performanți din zonă.</li> </ul>
<b>OPORTUNITĂȚI</b>	<b>RISCURI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezvoltarea profesională a resurselor umane în cadrul programelor POS DRU, PNDR – Măsura 1.1.1., 1.4.3.;</li> <li>- Posibilitatea accesării fondurilor europene pe baza parteneriatelor existente în cadrul rețelei școlare și/sau între diverse unități economice;</li> <li>- Existența resurselor pentru dezvoltarea programelor de formare continuă a adulților (calificare, recalificare și reconversie profesională, dezvoltarea abilităților antreprenoriale/manageriale, etc.);</li> <li>- Încurajarea revenirii celor plecați prin creșterea oportunităților economice;</li> <li>- Creșterea numărului de investitori favorizată de rețeaua rutieră și de calea ferată din zona orașului Roznov;</li> <li>- Crearea de locuri de muncă stabile în agricultură.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neasigurarea unui management performant în domeniul resurselor umane, care să asigure informarea orientarea, consilierea, formarea profesională a adulților în contextul dezvoltării economice;</li> <li>- Schimbări rapide în domeniul socio – economic, conform Strategiei Europa 2014 – 2020, favorabile creșterii economice și generării de noi locuri de muncă.</li> </ul>



## **5.2 Analiza intercondiționării celor cinci domenii în raport cu punctele tari, punctele slabe, oportunitățile și riscurile.**

Din analiza SWOT rezultă necesitatea formării profesionale a forței de muncă calificate și a unei resurse umane specializate în atragerea de fonduri guvernamentale și europene pentru dezvoltarea durabilă a zonei precum și pentru managementul resurselor existente.

O deficiență importantă este lipsa unui parteneriat public – privat activ respectiv administrație - agenți economici - unități de învățământ - O.N.G-uri, axat pe conceptul de dezvoltare durabilă, pentru o strategie în domeniul formării profesionale și ocupării forței de muncă pe toată zona, pe măsura resurselor naturale și a oportunităților de dezvoltare a zonei.

Strategia trebuie să fie în acord cu strategia de dezvoltare economică a zonei, având drept prioritate: valorificarea optimă a resurselor naturale. Strategia trebuie să fie axată pe schimbarea situației actuale a gradului scăzut de valorificare a resurselor naturale, a producției orientate spre produse primare și ponderii scăzute a produselor finite atât în industrie cât și în agricultură, fiind orientată spre creșterea ponderii produselor finite respectiv a celor cu o valoare adăugată ridicată.

### **Acest lucru presupune două aspecte :**

- investiții ale agenților economici pentru dotarea cu echipamentele și tehnologiile necesare, posibil în cea mai mare parte prin accesarea de fonduri comunitare prin programe/proiecte;
- investiții în resursele umane calificate, pentru a gestiona noile capacități și a asigura managementul și marketingul pe piață a noilor produse.

Din analiza SWOT rezultă un regres, o discordanță între oportunitățile oferite de poziționarea geografică, oportunitățile din zonă și forța de muncă locală precum și o orientare slabă în ceea ce privește adaptarea formării profesionale a adulților la cerințele și aspirațiile din zonă.

Din chestionarele de opinie a persoanelor intervievate grupurilor țintă rezultă două elemente semnificative :

***„- în medie numărul persoanelor nemulțumite de profesia în care dețin calificarea este de aproximativ 32,7 % în rural și de 16,3% în urban, rezultând că cei din zona rurală, calificați în general în profesii cu caracter agricol nu mai doresc să continue acest gen de activitate;***

***- procentul persoanelor care în orice moment ar semna un contract de muncă în domeniul principal în care sunt calificați este de 51,1 % pentru urban și 60.3% pentru rural.“***

În urma interviurilor realizate prin chestionare, majoritatea celor chestionați au considerat că referitor la ocuparea unui loc de muncă sunt necesare în principal măsuri active economice și sociale și apoi măsuri legislative:

**„13. Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă?”**

**a) Economice:**

- 1) Creșterea economiei naționale.**
- 2) Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor.**
- 3) Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării.**
- 4) Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere.**
- 5) Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă.**
- 6) Creșterea calității produselor și a productivității.**

**b) Sociale:**

- 1) Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU, Axa Prioritară 5 și POS CCE.**
- 2) Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură.**
- 3) Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricole.**
- 4) Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung.“**

Totodată din analiza chestionarelor rezultă o tendință ascendentă a ponderii persoanelor care nu au nici o calificare într-o profesie pe piața muncii precum și dezinteres:

**„Analizând cele menționate anterior se remarcă următoarele două aspecte, caracteristice arealului în care a fost distribuit chestionarul de opinie, astfel:**

- a) zona rurală are aproximativ 28,0 % din populația activă fără o calificare într-o profesie cerută pe piața muncii, raportat la 13,0 % zona urbană;**
- b) numărul persoanele active pe piața muncii, femei, care nu au o calificare profesională este aproximativ egal cu cel al bărbaților.“**

Din analiza răspunsurilor celor chestionați se observă decalajul manifestat pentru formare profesională între mediul urban și mediul rural – în mediul urban persoane cu două chiar trei calificări față de persoane cu maxim o calificare în mediul rural:

**„în zona urbană peste 50% din persoanele calificate posedă dublă calificare iar peste 25% din totalul persoanelor calificate posedă triplă calificare, în contrast cu zona rurală**

*unde dubla calificare este doar de aproximativ 10%, iar tripla calificare de aproximativ 2%.“*

Din analiza SWOT rezultă ca punct tare o pondere importantă a agriculturii iar ca punct slab fărâmițarea proprietăților existente, o pondere însemnată a fermelor de semi – subzistență precum și a micilor exploatații agricole. În condițiile actuale, a unei concurențe a produselor agricole din statele U.E. mai ieftine și corespunzând standardelor comunitare, se impune de urgență un efort pentru atragerea micilor fermieri în forme asociative recunoscute conform legislației în vigoare, respectiv **grupuri de producători** recunoscute în conformitate O.G. nr. 37/2005 și H.G. nr. 1078/2008, **cooperative agricole** constituite conform Legii nr. 566/2004, a cooperăției agricole, cu modificările și completările ulterioare, **asociații profesionale cu profil agricol** constituite conform Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații, cu modificările și completările ulterioare.

Creșterea numărului de forme asociative ar duce la mărirea exploatațiilor de acest gen, o valorificare superioară a produselor agricole, posibilitatea de a accesa prin proiecte fonduri importante pentru dotarea cu echipamente agricole moderne sau construirea de spații de depozitare - silozuri, tancuri de răcire de mare capacitate pentru lapte, pentru a valorifica producția în perioade optime și a elimina intermediarii sau dezvoltarea industriei alimentare și meșteșugărești din zonă.

Desigur componenta cea mai importantă o reprezintă selectarea din cadrul forței de muncă locale a viitorilor specialiști și pregătirea profesională a acestora pentru a realiza o agricultură performantă, a asigura un management competitiv, a atrage fonduri prin proiecte și a asigura marketingul și desfacerea produselor .

Pentru agenții economici axați pe industrie este importantă asocierea în **clustere**, structură care poate asigura eficient o pregătire în vederea calificării superioare a forței de muncă precum și o politică de sprijinire a inovării .

### **5.3. Concluzii din analiza SWOT**

Se impune de urgență realizarea unui parteneriat public – privat în zonă cuprinzând toți partenerii importanți pe diferite sectoare: public, privat, ONG –uri pentru realizarea unei **strategii a formării profesionale** corelată cu o strategie privind dezvoltarea economică durabilă. Cele mai importante aspecte sunt implementarea și monitorizarea implementării acestei strategii, în vederea obținerii unor rezultate importante reale în ceea ce privește formarea profesională și inserția pe piața muncii.

În cazul nerealizării strategiei propuse, poate să apară riscul unei tendințe descendente a situației economice actuale, de la o stagnare la o regresie lentă, agenții economici devenind din ce în ce mai deficitari în valorificarea optimă a resurselor locale din cauza unei forțe de muncă slab calificate sau insuficiente în contextul concurenței actuale, a schimbării structurii piețelor și a adaptării la normele și standardele comunitare precum și a migrării forței de muncă.

Totodată în elaborarea și implementarea strategiei trebuie promovată formarea profesională continuă mai ales pentru acele calificări și în acele domenii unde tehnologia evoluează rapid și în care, pentru menținerea pe piață trebuie să existe forță de muncă calificată, pregătită să facă față noilor tehnologii.

Important este să se susțină dezvoltarea antreprenoriatului în rândul proprietarilor de teren sau animale, pentru a deveni fermieri performanți pe piața agricolă actuală, în acord cu noile tehnologii și practici agricole sau pentru pregătirea personalului tehnic al noilor forme asociative.

Realizarea, implementarea și monitorizarea strategiei va duce la un înalt grad de formare profesională a resurselor umane atât a populației șomere, în căutarea unui loc de muncă sau inactive cât și a persoanelor angajate, la un grad superior de inserție pe piața muncii și o contribuție determinantă în dezvoltarea economică a zonei.

**PARTEA A ȘASEA:**  
**PARTICULARIZAREA MĂSURILOR ACTIVE**  
**DE FORMARE PROFESIONALĂ**

**6.1. Contextul regional și zonal al implementării proiectului**

Pornind de la analiza contextului socio-economic al regiunii Nord Est, realizată cu scopul identificării nevoilor și problemelor regionale, Planul Regional de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială (PRAOIS) Nord Est 2009-2011 a stabilit prioritățile de acțiune în promovarea ocupării și pentru dezvoltarea resurselor umane, ținând seama de direcțiile strategice naționale și comunitare. Pe baza analizei SWOT au fost identificate probleme/nevoi ale sistemului de educație și formare profesională din perspectiva corelării acestuia cu piața muncii și incluziunea socială, printre care se numără :

- insuficiența ofertei de formare continuă, adaptată dinamicii pieței muncii;
- nivelul scăzut al competențelor cheie la toate nivelurile de educație;
- precaritatea sistemului de formare și evaluare a competențelor cheie;
- tendința de creștere a ratei de abandon școlar și a ratei de părăsire timpurie a școlii;
- numărul insuficient al programelor de formare inițială și continuă pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de management.

Pornind de la analiza structurală a pieței forței de muncă, de la realitățile și nevoile identificate, Planul Regional de Acțiune a stabilit **priorități de acțiune** pentru Regiunea Nord Est:

- **Creșterea investițiilor în capitalul uman** prin formarea profesională adaptată la nevoile pieței muncii și promovarea învățării pe tot parcursul vieții;
- **Facilitarea accesului pe piața muncii** pentru grupurile expuse riscului excluziunii sociale (șomeri, șomeri de lungă durată, persoane inactive, femei etc.);
- **Creșterea gradului de ocupare** prin dezvoltarea unei piețe a muncii flexibile și incluzive, dezvoltarea inițiativei private, diversificarea oportunităților de ocupare în mediul rural .

Conform anuarului statistic 2011 județul Neamț înregistrează 62,3% din populația rezidentă în mediul rural, din care 50,8% femei. Structura populației ocupate relevă faptul că 84,3% din această populație este ocupată în agricultură, ceea ce impune politici de orientare și de atragere a persoanelor din mediul rural către ocuparea în meserii neagricole.

Datele statistice relevă faptul că rata șomajului înregistrată la nivelul județului Neamț a avut un trend ascendent în perioada 2007-2009, făcând un salt de la valorile 3,8 în 2007 respectiv 4,1 în 2008 la 7,9 în 2009. La sfârșitul anului 2010 valoarea ratei șomajului înregistrat a început să scadă ușor, în luna decembrie 2010 înregistrându-se valoarea 7,7. În anul 2011 a continuat trendul descendent al ratei șomajului înregistrat, care la sfârșitul lunii decembrie 2011 a înregistrat în județul Neamț valoarea de 4,99.

Pe fondul crizei economico-financiare, începând cu anul 2009 se constată o scădere alarmantă a numărului de locuri de muncă vacante la nivelul Regiunii Nord Est, aceeași tendință înregistrându-se și la nivelul județului Neamț. Conform PRAOIS Nord Est 2009-2011, ediția revizuită 2010, domeniile în care au fost comunicate cele mai multe locuri de muncă vacante de către angajatori în 2009 în județul Neamț au fost: 50% în domeniul serviciilor, 15% în domeniul construcțiilor și fabricării diverselor produse necesare în acest domeniu, 35% în domeniul industriei textile, alimentare, telecomunicații și alte domenii. Pentru anul 2010, din totalul locurilor de muncă comunicate de angajatori, 45% au fost în domeniul serviciilor, 18% în domeniul construcțiilor și fabricării diverselor produse necesare în acest domeniu, 30% în domeniul fabricării de produse textile, alimentare, mobilă, fire textile, mase plastice, energie electrică, iar restul de 7% în domeniul cultivării plantelor și creșterii animalelor.

Din **analiza cadrului economico-social** al zonei de implementare a proiectului „Spirit – Competențe – Atitudine – Valori (SCAV)”, formată din localitățile: Piatra Neamț, Roznov, Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău, analiză care a fost realizată în cadrul studiului cu titlul „ **Direcții de intervenții strategice pentru Ocupare/Formare/Angajare – DIS OFA**”, s-a constatat că din totalul de 143.706 locuitori care reprezintă populația acestei zone în anul 2010, 116.171 locuitori respectiv 80,84% erau localizați în mediul urban, iar 27.535 locuitori respectiv 19,16% trăiau în mediul rural reprezentat de cele 5 comune. Tot în cadrul acestui studiu s-a pus în evidență faptul că economia este insuficient dezvoltată, neoferind cadrul propice ocupării durabile a forței de muncă. Din totalul de 328 firme, 94,4% sunt microîntreprinderi cu 1-9 salariați, o parte dintre ele nefiind viabile pe termen lung, neoferind o stabilitate a ocupării. Începând cu anul 2009, evidențele statistice au înregistrat o creștere semnificativă a șomajului pe fondul crizei economico - financiare. Astfel, au fost înregistrați în anul 2010 un număr de 3574 șomeri în cele 7 localități țintă, față de 1133 șomeri, câți au fost înregistrați în anul 2008. Această creștere de 3,15 ori a numărului șomerilor înregistrați surprinde în mod relevant impactul crizei economico-financiare asupra ocupării forței de muncă.

În tabelul următor este evidențiată dinamica șomajului în perioada 2008-2010 în localitățile țintă, respectiv în orașele Piatra Neamț, Roznov și cele 5 comune: Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău.

<b>Localitatea</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2010/2008</b>
Piatra Neamț	896	2773	3,09
Orașul Roznov	66	291	4,41
Comuna Borlești	76	175	2,3
Comuna Dochia	15	60	4,00
Comuna Mărgineni	16	80	5,00
Comuna Piatra Șoimului	53	159	3,00
Comuna Tazlău	11	36	3,27
<b>Total</b>	<b>1133</b>	<b>3574</b>	<b>3,15</b>

*Sursa: Anuarul statistic al Județului Neamț, edițiile 2009 și 2011*

**Tabelul nr. 1 Dinamica șomerilor înregistrați în perioada 2008-2010 în localitățile țintă ale proiectului**

După cum se poate observa din tabelul de mai sus, pe fondul restructurărilor determinate de criza economico-financiară, a crescut în mod semnificativ șomajul în fiecare din aceste localități, numărul persoanelor înregistrate în evidențele AJOFM Neamț fiind în medie mai mari de 3,15 ori în 2010 față de 2008. Creșteri sub media zonei s-au înregistrat în comunele Borlești și Piatra Șoimului și în orașul Roznov. Creșteri peste media zonei au fost înregistrate în comunele Mărgineni, Dochia, Tazlău, precum și în orașul Roznov. Cea mai mare creștere a șomajului s-a înregistrat în comuna Mărgineni, unde numărul șomerilor a fost de 5 ori mai mare în 2010 față de anul 2008. În anii 2010 și 2011 nu s-au înregistrat creșteri economice semnificative, generatoare de locuri de muncă care să absoarbă forța de muncă neocupată, rezidentă în această zonă. În cadrul localităților enumerate, în afară de șomerii înregistrați, sunt multe persoane inactive, șomeri neînregistrați, persoane în căutarea unui loc de muncă, persoane care lucrează în agricultura de subzistență, care nu sunt luate în evidențe statistice și care ar trebui să facă obiectul unor analize referitoare la dimensiunile reale ale șomajului la nivel local și regional.

În ceea ce privește profilul ocupării pe piața muncii la nivel local, numărul mediu al salariaților din localitățile luate în studiu, pe activități principale ale economiei naționale în 2010, este evidențiat în tabelul următor:

Localitate	Total	Din care, pe principalele activități ale economiei naționale (CAEN Rev.2)					
		Agricultură, silvicultură	Industrie	Construcții	Administrație publică, apărare	Învățământ	Sănătate și asistență socială
Roznov	778	12	138	87	83	143	110
Borlești	238	34	9	10	14	88	9
Dochia	71	20	2	3	13	25	1
Mărgineni	116	4	23	4	15	33	15
Piatra Șoimului	289	64	11	11	20	59	40
Tazlău	194	49	74	9	9	33	4
<b>Total</b>	<b>1686</b>	<b>183</b>	<b>257</b>	<b>124</b>	<b>154</b>	<b>381</b>	<b>179</b>

Sursa: Anuarul statistic al Județului Neamț, ediția 2011

**Tabelul nr. 2 Numărul mediu al salariaților din localitățile luate în studiu, pe activități principale ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN, în anul 2010**

Conform Anuarului statistic ediția 2011, din totalul de 1686 de salariați în 2010 din localitățile luate în studiu, un număr de 972 persoane, respectiv 57,65%, lucrau în activități economice din domeniile: industrie, agricultură și silvicultură, construcții și alte domenii economice iar 714 persoane, respectiv 42,35%, lucrau în administrație publică, apărare, învățământ, sănătate și asistență socială. Din cele 972 persoane salariate din localitățile țintă, care desfășoară activități pe diferite domenii economice, 257 persoane, respectiv 26,44%, lucrau în activități din domeniul industriei, 124 persoane respectiv 12,76 % în domeniul construcțiilor, 183 persoane respectiv 18,82% în agricultură, iar restul de 408 persoane, respectiv 42%, în servicii, transporturi și alte domenii.

În contextul acestor realități, activitățile implementate în cadrul proiectului cu scopul creșterii adaptabilității forței de muncă neocupate la cerințele și specificul zonal al pieței muncii, s-au încadrat în spiritul unuia dintre obiectivele integratoare ale Strategiei Integrate de Dezvoltare a Resurselor Umane 2009-2020, respectiv „Înțelegerea mai bună a nevoilor reale și a direcțiilor de dezvoltare a resurselor umane”. Elaborarea unor măsuri corespunzătoare pentru dezvoltarea resurselor umane a pornit de la înțelegerea nevoilor persoanelor care nu au un loc de muncă, ale pieței muncii și ale comunităților locale în ansamblu. A fost necesară o



analiză a gradului de adecvare a măsurilor active de formare la oportunitățile de ocupare a forței de muncă din zonă. S-a urmărit creșterea gradului de participare a tinerilor șomeri, a șomerilor de lungă durată, a persoanelor inactive la măsuri active de formare profesională, care le vor crește șansele de angajare și reintegrare pe piața muncii, sau de a iniția activități independente, în calitate de întreprinzători.

**Analiza nevoilor** de formare a avut la bază practici și instrumente elaborate cu atenție, care au indicat dimensiunea și specificul nevoilor de formare:

- folosirea chestionarelor de opinie pentru identificarea caracteristicilor și nevoilor persoanelor din grupul țintă;
- abordarea ad-hoc pe micro-grupuri și utilizarea oportunităților de dialog;
- intervierea colectivă cu grupuri de maximum 15 persoane;
- culegerea de informații din diferite surse interne și externe, în urma documentării.

**Obiectivele intervențiilor** integrate de formare profesională s-au concentrat pe următoarele direcții:

- Adaptarea competențelor persoanelor în căutarea unui loc de muncă la cerințele și tendințele pieței forței de muncă;
- Ridicarea nivelului de competențe profesionale și facilitarea încadrării în muncă;
- Dezvoltarea personală și profesională ca suport pentru o ofertă de forță de muncă flexibilă pe piața muncii, adaptată cererii potențiale de muncă, de moment sau de perspectivă.

## **6.2. Formarea de competențe specifice în ocupații solicitate de piața muncii și de persoanele care fac parte din grupul țintă al proiectului**

Una din cele 7 inițiative ale Comisiei Europene cuprinsă în Strategia Europa 2020 este „**O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă**” – prin dezvoltarea competențelor pe tot parcursul vieții, în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii, pentru o mai bună corelare a cererii și ofertei de forță de muncă, pentru asigurarea unei mai mari autonomii a cetățenilor, inclusiv prin mobilitate ocupațională.

Activități relevante specifice mediului economic la nivelul județului Neamț sunt cele pe domeniile: comerț, turism și alimentație publică, construcții, servicii, prelucrarea lemnului, industrie textilă și pielărie, așa cum rezultă din documentele de planificare strategică la nivel regional și local (PRAOIS Nord Est 2009-2011, PLAI Neamț 2011-2020). În urma analizei

comparative a evoluției ofertei de locuri de muncă vacante și a șomajului pe domenii ocupaționale pe piața muncii la nivelul județului Neamț, s-a constatat că, în ultimii ani, chiar în condiții de criză, domeniile comerț, turism și alimentație publică precum și cel al construcțiilor au înregistrat cel mai mare deficit de forță de muncă calificată. Pe de altă parte, pornind de la o problemă evidențiată în cadrul Planului Regional de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială Nord Est 2009-2011 și anume ”numărul insuficient al programelor de formare inițială și continuă pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale și de management” la nivelul regiunii, se impun măsuri de dezvoltare a resurselor umane care să acopere aceste nevoi identificate, prin organizarea unor programe de formare profesională pentru formarea de competențe specifice cerute de piața muncii.

### **6.3 Program de calificare în meseria „Lucrător în structuri pentru construcții”**

În urma aplicării în cadrul proiectului a unei proceduri de evaluare a nevoilor de formare, care a îmbinat consultarea unui eșantion din grupul țintă pe bază de ghid de interviu cu dialogul direct cu persoanele interesate din grupul țintă în cadrul activității de campanie de informare, consiliere și mediere, a fost selectată ocupația „Lucrător în structuri pentru construcții”, Cod Nomenclator 7122.1.3, pentru organizarea unui curs de calificare pentru persoane eligibile din grupul țintă. Pentru a putea fi organizat acest curs a fost necesară obținerea de către Asociația ECOFOREST Neamț a autorizației de furnizor de formare profesională a adulților în ocupația ”Lucrător în structuri pentru construcții”, în urma parcurgerii procedurii specifice de autorizare în conformitate cu legislația formării adulților. Autorizarea a creat cadrul legal pentru organizarea și desfășurarea unui program de formare continuă a adulților pe nivelul 1 de calificare, cu o durată totală de 360 ore, din care 120 ore pentru instruirea teoretică și 240 ore pentru instruirea practică pe discipline de specialitate, conform planului și programei de pregătire aprobate în cadrul procesului de autorizare de către Comisia Județeană de Autorizare a Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților Neamț.

**Selecția participanților** la cursul de calificare în ocupația „Lucrător în structuri pentru construcții” s-a realizat după parcurgerea activității de informare și consiliere profesională, cu respectarea condițiilor de acces stabilite în documentația de autorizare a Asociației ECOFOREST Neamț ca furnizor de formare profesională a adulților în aceasta calificare: finalizarea învățământului general obligatoriu la data absolvirii (8 sau 10 clase) și

avizul medical care certifică starea de sănătate a participanților și faptul că sunt apti pentru a practica această meserie.

La cursul organizat în cadrul proiectului s-au înscris un număr de 28 cursanți și au absolvit 23, respectiv 82,14%. Distribuția pe localități de domiciliu a celor 23 absolvenți este următoarea:

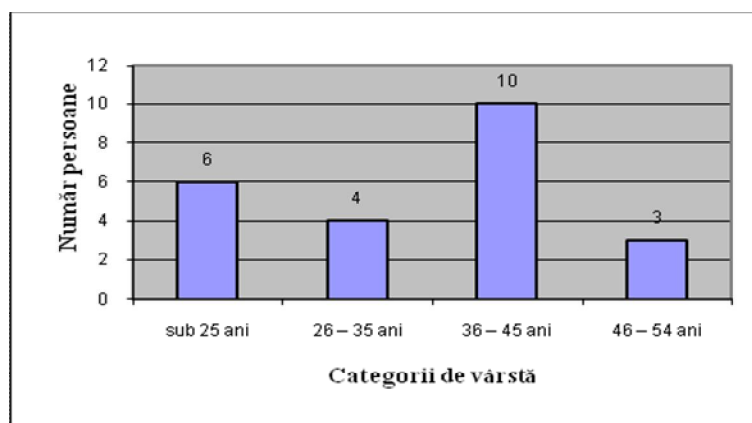
- Borlești: 11 persoane:
- Roznov: 7 persoane
- Piatra Șoimului: 3 persoane
- Piatra Neamț: 2 persoane

Pentru a putea trage **concluzii** referitoare la nevoia de formare, am făcut o analiză a structurii și caracteristicilor persoanelor din grupul țintă, în calitatea lor de participanți la cursul de calificare „Lucrător în structuri pentru construcții”.

Distribuția statistică a vârstei participanților la acest curs relevă faptul că, prin conștientizarea nevoii de formare continuă, adulții pot oricând să se adapteze sau să se reorienteze profesional, construind la orice vârstă punți de acces pe piața muncii.

Categoria de vârstă	Număr persoane	%
sub 25 ani	6	26%
26 – 35 ani	4	17%
36 – 45 ani	10	44%
46 – 54 ani	3	13%

**Tabelul nr. 3 Distribuția vârstei participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”**

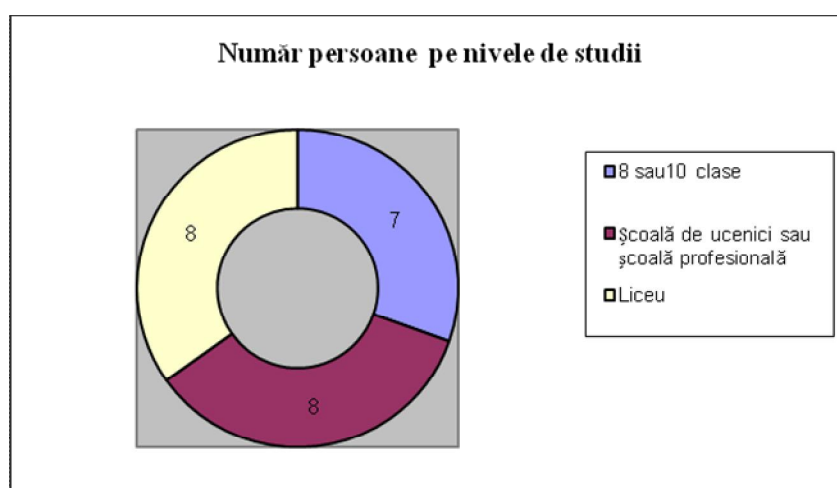


**Graficul nr.1 Reprezentarea grafică a distribuției vârstei participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”**

În ceea ce privește nivelul de studii al participanților, se remarcă o distribuție interesantă, atât sub aspectul nivelului de pregătire cât și al calificărilor sau specializărilor de bază ale participanților:

Nivelul de studii	Număr persoane	%
8 sau 10 clase	7	30%
Școală de ucenici sau școală profesională	8	35%
Liceu	8	35%

**Tabel nr. 4 Distribuția participanților la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”, după nivelul studiilor absolvite**



**Graficul nr. 2 Reprezentarea grafică a distribuției numărului de participanți la cursul „Lucrător în structuri pentru construcții”, după nivelul studiilor absolvite**

Lipsa unei calificări în cazul absolvenților de 8 și 10 clase justifică interesul pentru participarea la cursul de „Lucrător în structuri pentru construcții”, prin absolvirea căruia dobândesc pe lângă cunoștințe și competențe într-o meserie solicitată pe piața muncii și un statut profesional de persoană calificată, respect de sine și respect social. Participanții care au absolvit școli profesionale sau de ucenici au calificări diverse, dintre care unele au o solicitare redusă pe piața muncii: găuritor filetator, operator la fabricarea și prelucrarea polimerilor, finisor în tehnologii textile. Alte calificări ale participanților precum: operator la fabricarea cherestelei, mecanic de utilaje forestiere, mecanizator-funicularist, tâmplar universal, electrician, au încă cerere pe piața muncii. În aceste cazuri opțiunea pentru cursul de „Lucrător în structuri pentru construcții” este justificată de o deschidere pentru noi oportunități de calificare care să le dezvolte și diversifice competențele și să le faciliteze

flexibilitatea și mobilitatea ocupațională, inclusiv pe piața europeană a muncii, mai atractivă din punctul de vedere al câștigului financiar. Aceleași motivații sunt valabile și în cazul participanților care au absolvit diferite specializări la nivel de liceu: matematică – fizică, științe ale naturii, profil mecanic, profil sportiv (care nu sunt solicitate pe piața muncii) dar și altele cu un grad mai mare de relevanță pentru piața muncii, precum: tehnician economic-administrativ, tehnician în transporturi sau tehnician în prelucrarea lemnului.

**Calificarea** „Lucrător în structuri pentru construcții” a permis dezvoltarea sau dobândirea de competențe cheie, competențe generale și competențe specifice la un nivel de bază, de lucrător în domeniul construcțiilor, care se regăsesc și în cadrul altor ocupații din acest domeniu ocupațional: dulgher, zidar, pietrar, tencuitor, fierar-betonist. **Competențele** dobândite în conformitate cu standardul de pregătire profesională asigură absolvenților acces pe piața muncii și desfășurarea de activități în domeniul construcțiilor. Aceste **competențe** sunt:

- Comunicare și numerație
- Comunicare în limba modernă
- Dezvoltare personală în scopul obținerii de performanțe
- Igiena și securitatea muncii
- Lucrul în echipă
- Organizarea locului de muncă
- Pregătirea pentru integrarea la locul de muncă
- Rezolvarea de probleme
- Satisfacerea cerințelor clienților
- Noțiuni generale despre construcții
- Materiale de construcții
- Planuri pentru construcții
- Prelucrarea materialelor
- Săpături și sprijiniri
- Cofraje din lemn
- Lucrări simple de armare
- Lucrări de betoane
- Zidării simple de cărămidă
- Tencuieli obișnuite drișcuite

Transferul de cunoștințe pe conținuturile temelor de învățare din cadrul disciplinelor de specialitate a fost realizat de formatori cu pregătire adecvată în domeniul specializării de

inginer în construcții, cu experiență de muncă relevantă în domeniul profesional precum și al formării adulților pe meserii din domeniul construcțiilor, în particular. Dobândirea competențelor practice a fost facilitată de încheierea unor contracte de colaborare între Asociația „ECOFORREST” Neamț și agenți economici de profil din zonă, care au asigurat un cadru de parteneriat activ, în condiții reale de muncă, în care să poată fi aplicate cunoștințele teoretice transmise la ședințele de instruire teoretică.

Firmele care au asigurat parteneriatul de practică sunt firme viabile din localitățile Piatra Neamț, Roznov, Borlești și Piatra Șoimului, care au avut lucrări în perioada de desfășurare a cursului în cadrul unor puncte de lucru din zonă, ceea ce a adus beneficii ambelor părți: a permis cursanților realizarea practicii cât mai aproape sau chiar în localitățile de domiciliu pe de o parte și a permis angajatorilor urmărirea evoluției practicanților și selectarea unora dintre aceștia pentru a lucra în viitor în firmele lor, pe de altă parte.

În urma susținerii examenului final, absolvenții au primit **certIFICATE DE CALIFICARE** cu recunoaștere națională și europeană, care le dau dreptul și le asigură accesul la un loc de muncă pe piața muncii locală, regională, națională sau europeană, în condiții legale. Cursul de calificare în meseria „Lucrător în structuri pentru construcții” este reprezentativ pentru particularizarea măsurilor active de formare profesională, fiind organizat în urma unei analize a nevoilor de formare din zonă, care se pliază pe nevoile actuale și de perspectivă ale pieței muncii în profil teritorial.

Proiectele de **dezvoltare socio-economică a zonei** vor genera locuri de muncă vacante care vor absorbi în viitor această forță de muncă calificată. Mobilitatea ocupațională la nivel regional, național și european este unul din factorii care favorizează ocuparea forței de muncă calificată pe acest profil profesional, care se pliază pe nevoile pieței muncii.

Pentru a veni în sprijinul creșterii gradului de inserție au fost organizate cluburi ale locurilor de muncă în care au fost create condițiile de dialog între forța de muncă calificată și angajatorii locali interesați. În cadrul acestor întâlniri au fost prezenți și reprezentanți ai firmelor de construcții precum și absolvenți ai cursului de „Lucrător în structuri pentru construcții”.

Clubul locurilor de muncă organizat în cadrul proiectului pe 8-9 decembrie 2011 la Roznov, pentru persoanele aparținând grupului țintă din Roznov, Piatra Neamț și Piatra Șoimului, a fost unul prospectiv, firmele aflându-se în plină perioadă de restrângere a activității, ca urmare a sezonului rece. Persoanele calificate în domeniul construcțiilor din aceste localități au avut ocazia, în cadrul unui dialog față în față cu reprezentanți ai agenților

economici, de a se informa și de a conștientiza cerințele angajatorilor, dar nu au avut o șansă reală de a fi selectați în vederea angajării.

Clubul locurilor de muncă organizat în cadrul proiectului în zilele de 30-31 ianuarie în localitatea Borlești, pentru persoanele din grupul țintă din localitățile Borlești și Tazlău, a beneficiat de o reprezentare de masă a absolvenților cursului „Lucrător în structuri pentru construcții” cu domiciliul în Borlești, precum și de interesul crescând al angajatorilor, în perspectiva deschiderii în primăvara 2012 a sezonului de lucru în domeniul construcțiilor. În acest context, două firme de construcții au selectat 6 persoane dintre absolvenții cursului, urmând să încheie în viitor contracte de angajare. La acest club al locurilor de muncă s-au prezentat și alte persoane din afara grupului țintă, aflate în căutarea unui loc de muncă, care și-au exprimat intenția și dorința de a se califica în ocupația „Lucrător în structuri pentru construcții”, fapt care certifică o dată în plus un interes suprapus pe o nevoie reală de calificare în această ocupație, în zona de implementare a proiectului.

#### **6.4. Formarea de competențe specifice managementului proiectelor la nivel operațional**

Competențele de management al proiectelor se aplică în toate sectoarele social-economice, în care activitățile se concep și se derulează pe baza unor proiecte de diferite mărimi și complexități, indiferent de sursa de finanțare, beneficiar, sau organizația care implementează proiectul (proiecte de dezvoltare a firmelor sau localităților, finanțate din fonduri proprii, guvernamentale sau europene de tip fonduri structurale, programe de cercetare-dezvoltare etc.). Competențele specifice ocupației ”Manager proiect”, conform standardului ocupațional sunt:

- Stabilirea scopului proiectului
- Stabilirea cerințelor de management integrat al proiectului
- Planificarea activităților și jaloanelor proiectului
- Gestiunea utilizării costurilor și a resurselor operaționale pentru proiect
- Realizarea procedurilor de achiziții pentru proiect
- Managementul riscurilor
- Managementul echipei de proiect
- Managementul comunicării în cadrul proiectului
- Managementul calității proiectului

**Competențele managerului de proiect** se corelează cu **funcțiile** pe care le presupune întregul proces de management de proiect, respectiv: stabilirea echipei proiectului; identificarea factorilor interesați în proiect; stabilirea planului proiectului; stabilirea sarcinilor de realizat; elaborarea structurii proiectului și defalcarea pe activități; stabilirea rolurilor și responsabilităților în cadrul echipei de proiect; elaborarea planului de lucru pentru fiecare sarcină care trebuie realizată; alcătuirea graficului de derulare a proiectului, stabilirea costurilor și a resurselor necesare, identificarea și înregistrarea riscurilor; contractarea serviciilor, bunurilor și/sau lucrărilor necesare în desfășurarea proiectului; comunicarea planului proiectului și obținerea aprobării din partea factorilor interesați; pregătirea unui buget pentru finanțarea proiectului; asigurarea de rezerve și eliberarea de fonduri; pregătirea lucrărilor pentru începere, întrerupere, sau continuare; monitorizarea progresului proiectului; analizarea și comunicarea rezultatelor; negocierea schimbărilor, indiferent de sursa acestora; modificarea planurilor (atât fizic, cât și financiar).

Managementul de proiect este o activitate de echipă, include acțiuni de strategie, operaționale și de specialitate, care nu pot fi urmărite integral de managerul de proiect. Fiecare persoană care face parte dintr-o echipă de proiect are sarcini individuale care se integrează în cadrul sarcinilor echipei.

Formarea competențelor specifice pe domeniul managementului proiectelor presupune existența unor **competențe cheie** și a unor competențe generale transversale precum:

- abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă/străină;
- abilități de lucru în echipă;
- utilizarea tehnologiei informației și comunicării – TIC;
- rezolvarea de probleme și luarea deciziilor;
- autonomia învățării;
- dezvoltarea personală;
- inițiativă și spirit antreprenorial.

Pentru a asigura accesul la formare continuă a persoanelor din grupul țintă care au absolvit studii superioare, în scopul facilitării flexibilității pe piața muncii, în concordanță cu cerințele acestora și oferta de locuri de muncă în profil teritorial dar și pentru facilitarea mobilității ocupaționale, au fost organizate două cursuri de „Manager proiect”, la care au fost înscrise 51 persoane din localitățile țintă ale proiectului. **Primul curs** a fost organizat în perioada 1 februarie 2011 - 3 martie 2011, la începutul perioadei de implementare a proiectului, când campania desfășurată pentru „Orientare, informare, consiliere, mediere și formare profesională în mediul urban și rural pentru participare activă pe piața muncii”,



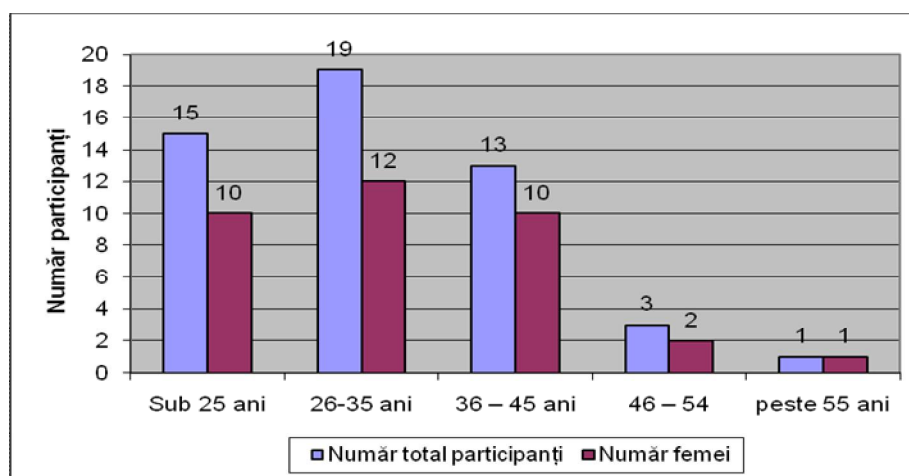
desfășurată sub sloganul „EU POT!” era în faza de început, informarea potențialilor beneficiari ai cursului realizându-se în principal prin anunțuri în presă. Acest context justifică cel puțin parțial faptul că toți cei 23 participanți la primul curs de „Manager proiect” aveau domiciliul în localitatea Piatra Neamț. La **cel de-al doilea curs** de „Manager proiect”, care a fost organizat în perioada 9 noiembrie 2011 - 29 noiembrie 2011, au participat 28 persoane din localitățile țintă ale proiectului, respectiv: 14 din Piatra Neamț, 6 din Tazlău, 3 din Roznov, 3 din Borlești și 2 din Piatra Șoimului.

**Selecția participanților** la cursurile de specializare de „Manager proiect” s-a realizat după parcurgerea activității de informare și consiliere profesională, cu respectarea condițiilor de acces stipulate în documentația de autorizare a Asociației ECOFOREST Neamț ca furnizor de formare profesională a adulților în această specializare și a principiului egalității de șanse, nefăcându-se discriminări pe criterii de gen, vârstă sau specializarea absolvită. Din totalul celor 51 de participanți la cele două cursuri organizate, un număr de 35 persoane sunt femei, reprezentând 68,62%% iar 16 sunt bărbați, reprezentând 31,38% din totalul participanților.

Distribuția statistică a vârstei participanților la cele două cursuri acoperă o plajă largă între 24 și 56 ani, reprezentarea pe categorii de vârstă și gen fiind următoarea:

Categoria de vârstă	Număr total de participanți	Femei
Sub 25 ani	15	10
26-35 ani	19	12
36 – 45 ani	13	10
46 – 54	3	2
peste 55 ani	1	1

**Tabel nr. 5 Distribuția participanților la cursurile de „Manager proiect”, după vârstă și gen**



**Grafic nr. 3 Reprezentarea grafică a distribuției participanților la cursurile de „Manager proiect”, după vârstă și gen**

Reprezentarea de mai sus justifică pe de o parte deschiderea și interesul manifestat de persoanele din grupul țintă, absolvenți de studii superioare, pentru dezvoltarea și formarea continuă de competențe profesionale, indiferent de vârstă și gen, dar și respectarea principiului egalității de șanse în selecția participanților, în cadrul limitelor condițiilor de eligibilitate aferente cererii de finanțare.

**Specializările participanților** se încadrează într-o diversitate de profile profesionale:

- Finanțe - Bănci
- Inginerie textilă
- Inginerie chimică
- Administrație publică
- Științe juridice
- Economie
- Administrarea afacerilor
- Contabilitate și Informatică de gestiune
- Electronică și telecomunicații
- Biologie
- Management
- Inginerie în construcții
- Jurnalism

Având aplicabilitate în toate domeniile în care se derulează activități pe bază de proiecte, cunoștințele și competențele dobândite prin participarea la cursul de „Manager proiect” se vor constitui în valoare adăugată la portofoliul ofertei profesionale a absolvenților, facilitând flexibilitatea lor pe piața muncii. Formarea de competențe manageriale este în același timp o expresie a particularizării măsurilor active de formare profesională, care contribuie și la flexibilizarea pieței muncii, și la rezolvarea unei probleme evidențiate în PRAOIS Nord Est 2009-2011 (număr insuficient al programelor de formare inițială și continuă a abilităților de management).

### **6.5. Formarea de competențe în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC)**

Pentru crearea unei forțe de muncă moderne și competitive pentru economia secolului XXI, de o importanță majoră sunt oportunitățile oferite de tehnologia informației și comunicațiilor. Comisia Europeană apreciază că abilitățile TIC au devenit fundamentale pentru competitivitatea și atractivitatea sustenabilă ale Europei ca regiune. Se estimează că

până în anul 2015, 90% din totalul locurilor de muncă vor solicita aptitudini informatice cel puțin pe nivelul de bază. Internetul a devenit în prezent o infrastructură de informație foarte importantă pentru cetățeni și un suport vital al activităților economice și sociale.

Europa se confruntă cu o creștere a penuriei de competențe profesionale în domeniul TIC. Pe tot cuprinsul UE, statele membre anunță deficite de abilități și aptitudini în TIC, domeniu care, în ciuda crizei economice, este previzionat să crească foarte mult în următorii ani. Utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor va juca un rol motor esențial în realizarea obiectivelor Europei pentru 2020, acest fapt fiind definit de inițiativa „O Agendă digitală pentru Europa”. Implementarea cu succes a acestei Agende va îmbunătăți calitatea vieții cetățenilor și va contribui la creșterea economică a întreprinderilor.

Pentru atingerea obiectivelor acestei Agende, potențialul social și economic al TIC, în special al internetului, va trebui să fie exploatat la maximum în perioada următoare. Aplicarea pe scară largă a tehnologiilor digitale va permite creșterea calității vieții prin: ameliorarea serviciilor de asistență medicală, folosirea unor noi modalități de comunicare, acces mai ușor la serviciile publice și la cultură, eficientizarea activităților didactice, folosirea cu succes a rețelelor socio-profesionale online și a comunităților de învățare și de transfer de idei și bune practici. Un alt exemplu relevant de utilizare a TIC îl constituie oportunitățile de dezvoltare profesională disponibile online: reviste și cărți electronice, cursuri online, platforme virtuale pentru dezvoltarea de proiecte colaborative, instrumente online de muncă intelectuală.

Datorită evoluției continue a produselor electronice de larg consum, serviciile migrează din lumea fizică în cea digitală, devenind accesibile din orice loc, prin diferite echipamente: computere, telefoane inteligente, tablete, radiouri digitale sau televizoare HD. Se prevede că până în 2020 conținutul și aplicațiile digitale vor fi furnizate aproape în exclusivitate online.

Deși la nivelul specialiștilor în domeniul TIC România ocupă un loc fruntaș la nivel internațional, majoritatea valorilor umane în acest domeniu migrează către marile companii internaționale. Pentru dezvoltarea competențelor profesionale în domeniul TIC, Comisia Europeană a inițiat campania eSkills, inclusiv în România, o campanie de sensibilizare a opiniei publice în vederea atragerii de talente pentru activarea în domeniul TIC. Prin suportul legislativ adresat mediului de afaceri în domeniul TIC, se intenționează pe de o parte atragerea marilor companii internaționale de a utiliza resursele umane în sectorul TIC direct în România și, totodată, încurajarea valorilor profesionale românești de a rămâne pe teritoriul României.

Ținând seama de contextul european și național precum și de obiectivele proiectului, care sunt în concordanță cu obiectivele POSDRU 2007-2013, una din activitățile prevăzute în cererea de finanțare a avut ca finalitate contribuția la formarea de competențe informatice prin participarea persoanelor eligibile din grupul țintă la un **program de inițiere în ocupația ”Operator introducere, validare și prelucrare date”, cod COR 411301**. Pentru a putea fi organizat acest curs, a fost necesară reautorizarea în cadrul proiectului a Asociației ECOFOREST Neamț ca furnizor de formare profesională a adulților în această ocupație, în urma parcurgerii procedurii specifice de autorizare în conformitate cu legislația formării adulților. Reautorizarea a creat cadrul legal pentru organizarea și desfășurarea unui program de inițiere, cu o durată totală de 175 ore, din care 58 ore pentru instruirea teoretică și 117 ore pentru instruirea practică pe discipline de specialitate, conform planului și programei de pregătire aprobate de către Comisia Județeană de Autorizare a Furnizorilor de Formare Profesională a Adulților Neamț.

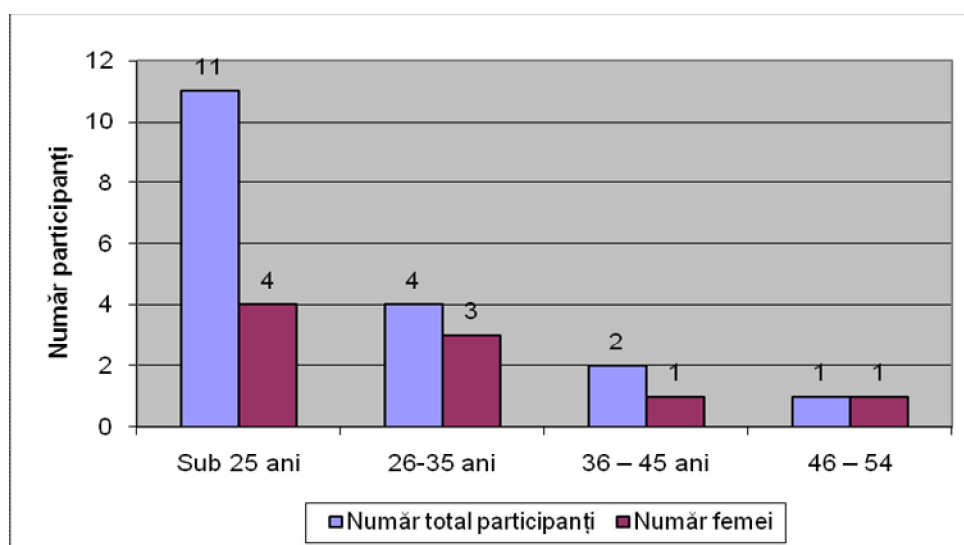
**Selecția** participanților la cursul de inițiere în ocupația „Operator introducere, validare și prelucrare date” s-a realizat după parcurgerea activității de informare și consiliere profesională, cu respectarea condițiilor de acces stabilite în documentația de autorizare a Asociației ECOFOREST Neamț ca furnizor de formare profesională a adulților în aceasta ocupație și anume prezentarea unui document care atestă finalizarea studiilor liceale.

La cursul organizat în cadrul proiectului s-au înscris un număr de 20 cursanți și au absolvit 18, respectiv 90% dintre participanți. Distribuția pe localități de domiciliu a celor 18 absolvenți este următoarea: Roznov: 10 persoane; Piatra Neamț: 7 persoane; Piatra Șoimului: 1 persoană.

Din totalul celor 20 participanți, un număr de 10 persoane sunt femei, reprezentând 50% din totalul participanților. Distribuția statistică a vârstei participanților acoperă o plajă largă între 19 și 54 ani, reprezentarea pe categorii de vârstă și gen fiind următoarea:

<b>Categoria de vârstă</b>	<b>Număr total de participanți</b>	<b>Femei</b>
Sub 25 ani	11	4
26-35 ani	4	3
36 – 45 ani	2	1
46 – 54	1	1

**Tabel nr. 6 Distribuția participanților la cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date”, după vârstă și gen**



**Grafic nr. 4** Reprezentarea grafică a distribuției participanților la cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date”, după vârsta și gen

Reprezentarea de mai sus relevă pe de o parte deschiderea și interesul manifestat de persoanele din grupul țintă pentru dezvoltarea și formarea de competențe informatice, indiferent de vârstă și gen, iar pe de altă parte respectarea principiului egalității de șanse în selecția participanților. Dacă în cazul categoriilor de vârstă peste 25 ani această deschidere este motivată de nevoia de a dobândi abilități de utilizare a calculatorului ca instrument de lucru și pentru creșterea șanselor de a accesa un loc de muncă în care sunt cerute aceste abilități, în cazul tinerilor sub 25 de ani, dobândirea de competențe informatice este de regulă inițiată pe parcursul studiilor liceale. Alegerea parcurgerii unui astfel de program după finalizarea studiilor poate fi justificată de faptul că, în urma autoevaluării, tinerii au conștientizat inconsistența competențelor practice dobândite anterior și implicit nevoia de a aprofunda unele dintre disciplinele de studiu cuprinse în programa de pregătire.

În ceea ce privește nivelul studiilor participanților, se remarcă faptul ca doar 3 persoane din 20, respectiv 15%, sunt absolvenți de studii superioare, restul de 17 persoane, respectiv 85% sunt absolvenți de studii medii. Specializările participanților acoperă o diversitate de situații: participanții cu vârste sub 25 ani care au absolvit studii medii au specializări precum: ”Tehnician resurse umane și protecția mediului”, ”Tehnician mecatronist”, ”Filologie”, ”Tehnician în activități economice”. O parte dintre participanții cu vârste peste 25 ani au absolvit licee de profil agroindustrial, teoretic sau economic. Participanții care au absolvit studii superioare au specializări în următoarele domenii: Inginerie textilă, Finanțe – Bănci, Educație fizică și sport.

Diversitatea specializărilor și domeniilor pregătirii de bază a participanților la acest program relevă o dată în plus faptul că sunt necesare și pot fi utile competențele informatice

într-o diversitate de contexte: în cadrul unui loc de muncă din orice domeniu de activitate, în rețelele socio-profesionale sau în viața socială.

Operatorul introducere, validare și prelucrare date efectuează următoarele activități: introduce și validează date pe suport electronic; prelucrează date (efectuează operații de calcul având la bază datele introduse, interoghează, sortează, filtrează date); gestionează suporturile magnetice; transpune pe suporturi de stocare datele introduse; răspunde de conformitatea datelor introduse cu documentele primare; salvează periodic și în situații critice datele introduse; păstrează copiile de siguranță ale datelor salvate; restaurează la nevoie datele salvate și îi ajută pe utilizatori să-și recupereze informațiile. Pentru a putea desfășura activitățile pe care le presupune această ocupație, operatorul introducere, validare și prelucrare date trebuie să comunice eficient cu beneficiarii, cu persoanele din structurile ierarhice de la locul de muncă și trebuie să fie preocupat în permanență de perfecționarea propriilor performanțe, domeniul informaticii fiind foarte dinamic sub aspectul progreselor în domeniul cunoașterii.

Prin parcurgerea programului de inițiere ” Operator introducere, validare și prelucrare date” participanții din grupul țintă au dobândit următoarele competențe, în concordanță cu standardul ocupațional:

- *competențe fundamentale:*

- Comunicarea la locul de muncă;
- Dezvoltarea profesională;

- *competențe generale pe domeniul de activitate:*

- Utilizarea calculatorului personal;
- Aplicarea normelor de tehnica securității muncii și de prevenire și stingere a incendiilor;
- Aplicarea procedurilor de calitate;
- Gestionarea suporturilor / dispozitivelor de stocare a datelor / documentelor;
- Organizarea activității proprii;

- *competențe specifice ocupației:*

- Utilizarea echipamentelor periferice;
- Asigurarea securității datelor / documentelor;
- Introducerea și validarea datelor;
- Prelucrarea datelor;
- Transpunerea datelor pe suport.

Transferul de cunoștințe pe conținuturile temelor de învățare din cadrul disciplinelor de specialitate a fost realizat de un formator cu pregătire adecvată în domeniul informaticii și cu experiență de muncă relevantă în domeniul profesional precum și al formării adulților. Cunoștințele teoretice și competențele practice dobândite de participanții la programul de inițiere în ocupația ”Operator introducere, validare și prelucrare date” au fost evaluate de o comisie de specialitate în cadrul unui examen final, care a fost organizat cu respectarea procedurilor legale ale formării adulților.

Cunoștințele teoretice și abilitățile practice dobândite de cursanți au fost evaluate, rezultatele evaluării constituindu-se în dovezi de competență pentru absolvirea programului. Absolvenții au primit certificate de absolvire recunoscute la nivel național și european, certificarea fiind rezultatul măsurabil al investiției în programul de formare a competențelor informatice. Investiția în formarea și creșterea nivelului de competențe TIC se constituie în valoare adăugată la nivelul pregătirii forței de muncă, facilitând accesul pe piața muncii și ocuparea unor locuri de muncă competitive. Rezultatele obținute vor contribui la îndeplinirea obiectivelor privind alfabetizarea digitală în România, în conformitate cu obiectivele Agendei Digitale pentru Europa 2020.

### **6.6 Tipuri de formare conexe programelor de pregătire profesională**

În cadrul PRAOIS Nord Est 2009 -2011 este pus în evidență ca problemă numărul insuficient al programelor de formare inițială și continuă de abilități antreprenoriale. Antreprenoriatul este considerat de către specialiști un factor care poate contribui la consolidarea economiei bazate pe cunoaștere, la soluționarea provocărilor economice, sociale sau de mediu. Specialiștii consideră că antreprenoriatul și inovarea reprezintă cheia de boltă a competitivității economiei. Dezvoltarea spiritului antreprenorial are beneficii importante. Spiritul antreprenorial nu este numai o forță motrice pentru crearea de locuri de muncă, competitivitate și creștere economică, ci contribuie de asemenea la împlinirea personală a indivizilor și la realizarea obiectivelor sociale. Întreprinderile și spiritul antreprenorial încurajează inovația în economie, crește flexibilitatea economică, creează locuri de muncă și reduce excluziunea socială.

**Competențele antreprenoriale** constituie una dintre cele 8 categorii de competențe transversale definite la nivel european. Competențele antreprenoriale se referă la capacitatea unui individ de a identifica idei de afaceri viabile și de a le pune în practică. Antreprenoriatul

presupune creativitate, inovație, capacitatea de a lucra atât individual, cât și în colaborare cu echipa, de a evalua și de a-și asuma riscuri, precum și de a planifica și de a manageria proiecte în scopul atingerii obiectivelor. Această capacitate îi ajută pe oameni în viața lor de zi cu zi, la locul de muncă, făcându-i conștienți de contextul muncii lor și capacitându-i pentru valorificarea oportunităților.

Întreprinzătorii se caracterizează prin inițiativă, atitudine proactivă în viața personală și socială, motivare în realizarea obiectivelor personale sau la locul de muncă. Cei care doresc să își deschidă propria afacere sunt motivați de dorința de independență personală, de satisfacția de a munci pentru propria persoană, de anticiparea unor venituri mai mari decât cele obținute în calitate de salariați dar și de flexibilitatea programului de lucru.

**Antreprenoriatul** poate fi o opțiune alternativă pentru cei care caută un loc de muncă. Dezvoltarea competențelor antreprenoriale este o modalitate eficientă de adaptare la piața muncii în societatea informațională. Totuși, nu poate fi oricine antreprenor și nu este simplu să inițiezi o afacere. Este nevoie mai întâi de obținerea unor informații, iar acest lucru înseamnă deja începutul unei formări în acest sens. Întreprinzătorul este o persoană care își începe afacerea de cele mai multe ori ca răspuns la un sistem în care nu și-a găsit locul. Printre caracteristicile întreprinzătorului se numără: spiritul independent, curajul, intuiția, încrederea în forțele proprii, adaptabilitatea, capacitatea de organizare, capacitatea de comunicare, respectul în relațiile parteneriale, judecata pozitivă, capacitatea de efort prelungit.

**Întreprinzătorul** conștientizează de regulă importanța unor cunoștințe solide, de aceea este deschis către învățare pentru a fi bine informat, își fixează obiective și le urmărește cu consecvență de-a lungul timpului, își planifică investițiile și își diversifică domeniile de activitate. Unii întreprinzători se implică deseori în viața comunității, fiind în multe cazuri activi din punct de vedere civic.

Un studiu realizat de *Global Entrepreneurship Monitor-România* pentru perioada 2007 - 2010 relevă faptul că profilul general al antreprenorului român este cel al unui ”bărbat cu vârsta între 25 și 34 de ani, care a terminat facultatea”. În timp s-a produs o schimbare semnificativă în profilul antreprenorului, mai ales în ceea ce privește studiile. Dacă în 2007 peste 90% dintre cei care își deschideau o activitate pe cont propriu urmaseră o facultate sau aveau studii de masterat ori doctorat, în 2010 majoritatea antreprenorilor absolviseră doar liceul.



<b>Profilul antreprenorului român</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>
<b>Vârsta</b>		
18-24 ani	24,2%	29%
25-34 ani	30,5%	31,2%
35-44 ani	21,2%	15,2%
45-54 ani	18,3%	19,9%
55-64 ani	5,8%	4,8%
<b>Studii</b>		
Liceu	2,7%	18,3%
Liceu cu bacalaureat	4,2%	49,3%
Studii universitare	52,1%	27,5%
Masterat/Doctorat	41,1%	4,8%

Sursa: *Global Entrepreneurship Monitor-România 2007-2010*

**Tabel nr. 7 Dinamica profilului antreprenorului român în intervalul 2007-2010, după vârstă și nivelul studiilor absolvite**

În decizia de a începe o afacere sunt anumiți factori care joacă un rol important, cum ar fi: existența unei oportunități potrivite, necesitatea de a dobândi abilități noi, dar și obstacolele financiare sau complexitatea legilor și procedurilor administrative specifice. Conform *Global Entrepreneurship Monitor-România*, în 2007, circa 66,7% dintre cei care își deschideau afaceri o făceau pentru a fructifica oportunitățile, procentul rămânând relativ stabil până în 2010, când a fost de 67,3%. S-a înregistrat o creștere semnificativă a numărului celor care și-au înființat o afacere „de nevoie”, acest procent crescând de la 13,8% în 2007 la 31,1% în 2010.

<b>Motivația românilor pentru deschiderea unei afaceri</b>	<b>2007</b>	<b>2010</b>
Pentru oportunități	66,7%	67,3%
De nevoie	13,8%	31,1%
Din alte motive	19,5%	1,6%

Sursa: *Global Entrepreneurship Monitor-România 2007-2010*

**Tabel nr. 8 Dinamica motivației românilor pentru deschiderea unei afacerii, în intervalul 2007-2010**

Politicile în domeniul antreprenoriatului trebuie să fie legate de cele inovaționale, particularitățile comune ale celor două tipuri de politici concentrându-se pe crearea unor

bunuri, procese și servicii noi. Pentru crearea și dezvoltarea întreprinderilor durabile trebuie identificate oportunități de formare continuă și de sprijin în vederea dezvoltării competențelor antreprenoriale ale resurselor umane, prin particularizarea măsurilor active de formare profesională.

### **6.7. Ateliere de idei de afaceri – tip brainstorming**

Una din **acțiunile integrate** ale proiectului a avut ca finalitate promovarea educației antreprenoriale în zona de implementare a proiectului și facilitarea dobândirii la nivelul grupului țintă a unor cunoștințe și competențe antreprenoriale. Principalele metode pentru atingerea acestui obiectiv au fost **informarea, transferul de cunoștințe și consilierea antreprenorială** desfășurată de experții din cadrul proiectului, în activități de grup organizate cu participanți din grupul țintă. Pe parcursul desfășurării campaniei de informare și consiliere în localitățile țintă ale proiectului, au fost selectate persoanele pentru participarea la activități de formare antreprenorială, selecția oferind șanse egale de acces tuturor solicitanților eligibili care au dorit să participe. Transferul de cunoștințe de grup a avut un caracter deschis și participativ, încurajând dezbaterea și dialogul interactiv, cu scopul atingerii obiectivelor.

Toți participanții au primit suporturi de curs și materialele informative și de promovare a culturii antreprenoriale care s-au distribuit în cadrul întâlnirilor de lucru. Activitatea ”Ateliere de idei de afaceri” s-a desfășurat în fiecare din localitățile Roznov, Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău, persoanele din grupurile țintă având astfel oportunitatea de a primi gratuit în cadrul proiectului consiliere și consultanță antreprenorială chiar în localitățile de domiciliu. Printre beneficiile parcurgerii acestor activități de către persoanele din grupurile țintă se numără:

- creșterea nivelului de conștientizare a existenței unei alternative de ocupare prin inițierea unei activități pe cont propriu;
- autoevaluarea caracteristicilor antreprenoriale;
- oferirea de consiliere și expertiză în domeniul antreprenorial, prin activități specifice desfășurate de experții din cadrul echipei de proiect cu participanții din grupurile țintă;
- dezvoltarea competențelor antreprenoriale și a abilităților de inițiere a afacerilor, prin activități de informare și transfer de cunoștințe specifice în domeniu.

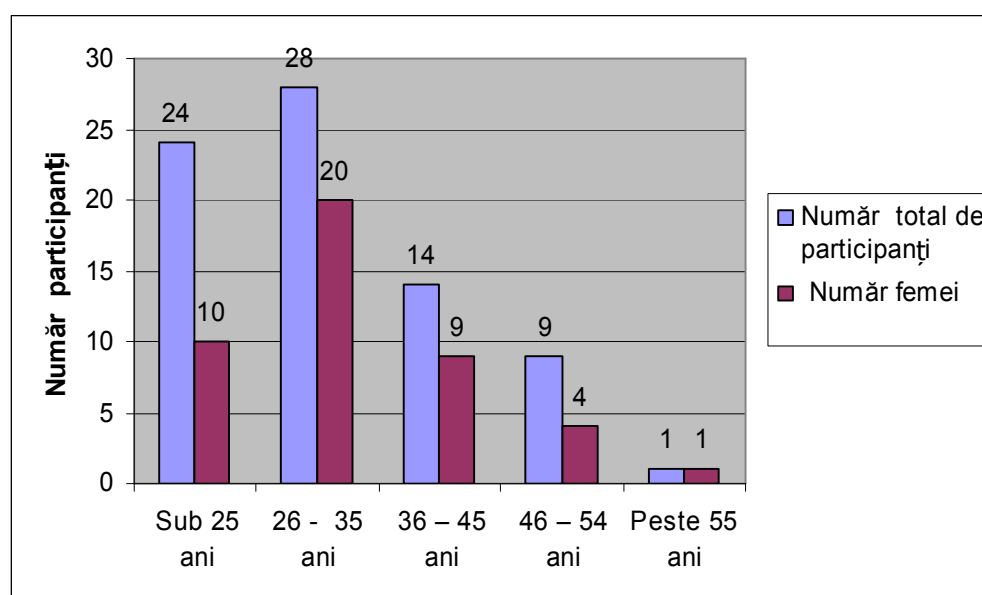
Fiecare ”Atelier de idei de afaceri” – tip brainstorming s-a desfășurat pe parcursul a 4 zile, în 6 localități țintă ale proiectului, respectiv: o localitate urbană – Roznov și cinci

localități rurale: Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău, având ca obiectiv implicarea grupurilor țintă în activități organizate cu scopul evaluării, dezvoltării unor abilități și competențe antreprenoriale, dezvoltarea încrederii în sine și a capacității creativ-inovative. La ”Atelierele de idei de afaceri” au participat un număr total de 76 persoane, din care 44 femei, respectiv 58% și 32 bărbați, respectiv 42%. Distribuția statistică a vârstei participanților acoperă o plajă largă între 19 și 55 ani, reprezentarea pe categorii de vârstă și gen fiind următoarea:

Categoria de vârstă	Număr total de participanți	Număr femei
Sub 25 ani	24	10
26-35 ani	28	20
36 – 45 ani	14	9
46 – 54	9	4
Peste 55 ani	1	1

**Tabel nr. 9 Distribuția participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen**

După cum se poate vedea din tabel, categoria de vârstă sub 25 de ani reprezintă o treime din numărul participanților, respectiv 31,6%, ceea ce semnifică interesul crescut al tinerilor pentru dobândirea de abilități antreprenoriale. Cea mai mare pondere a participării este reprezentată de categoria de vârstă 26-35 ani, respectiv 36,8% .

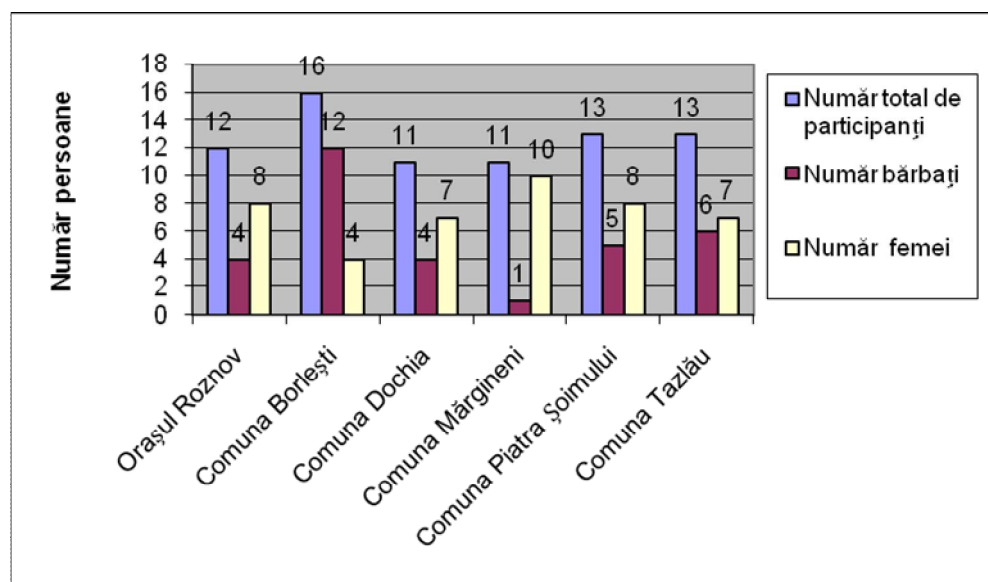


**Grafic nr. 5 Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen**

În spiritul principiului egalității de șanse experții consilieri pentru grupul țintă au desfășurat activități de informare și consiliere în care au urmărit cu prioritate antrenarea femeilor din localitățile țintă în activități de consiliere și formare antreprenorială, cu scopul de a contribui la creșterea antreprenoriatului feminin în zona de implementare a proiectului. Datele statistice pe localități sunt evidențiate în tabelul următor:

Localitatea	Număr total de participanți	Număr bărbați	Număr femei
Orașul Roznov	12	4	8
Comuna Borlești	16	12	4
Comuna Dochia	11	4	7
Comuna Mărgineni	11	1	10
Comuna Piatra Șoimului	13	5	8
Comuna Tazlău	13	6	7
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>44</b>

**Tabel nr. 10 Distribuția pe localități a participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, în funcție de număr și gen**



**Grafic nr. 6 Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Ateliere de idei de afaceri”, după vârstă și gen**

După cum se poate observa în tabelul și graficul de mai sus, cu excepția unei singure localități, femeile au fost mult mai interesate să participe la „Ateliere de idei de afaceri” decât bărbații.

Într-un cadru de lucru activ și participativ, prin utilizarea metodelor de lucru în grup precum dialogul interactiv și brainstormingul, a fost stimulată creativitatea participanților. Astfel au fost identificate, s-au cristalizat și concretizat ideile de afaceri individuale. În baza ideilor identificate, sub îndrumarea directă a experților din echipa de proiect, participanții au elaborat miniplanuri de afaceri. Ideile de afaceri care au stat la baza elaborării miniplanurilor de afaceri sunt de o mare diversitate, pe diferite domenii de activitate:

*Agricultură și piscicultură (39 miniplanuri de afaceri):* Fermă ecologică de creștere a păsărilor; Fermă de prepelițe; Fermă de curci; Fermă de iepuri; Fermă de capre; Fermă de porci; Fermă de oi; Fermă de creștere a vițelilor de rasă; Fermă vegetală; Seră de legume; Seră de căpșuni; Cultură de plante medicinale; Ciupercărie; Pepinieră pomicolă; Livadă de meri; Păstrăvărie; Fermă piscicolă;

*Prestări servicii pentru populație (23 miniplanuri):* Atelier de croitorie; Service auto; Spălătorie auto; Servicii informatice (TIC); Coafor; Salon SPA; Salon de manichiură-pedichiură; Salon de înfrumusețare; Cabinet de medicină veterinară; Teren de tenis; Parc de distracții;

*Industrie alimentară (2 miniplanuri de afaceri):* Brutărie; Patiserie-Cofetărie;

*Fast-food (1 miniplan):* Gogoșerie;

*Alimentație publică și turism (7 miniplanuri de afaceri):* Pensiune agroturistică; Pensiune turistică; Terasă;

*Comerț (3 miniplanuri de afaceri):* Depozit de mărfuri alimentare; Depozit de materiale de construcții; Stație Peco.

*Construcții (2 miniplanuri de afaceri):* Construcții civile; Finisaje interioare și exterioare;

*Prelucrarea lemnului (1 miniplan de afaceri):* Atelier de prelucrare primară a lemnului;

*Servicii sociale și de sănătate (2 miniplanuri de afaceri):* Cămin de zi pentru copii; Centru pentru vârstnici; Centru de sănătate pentru copii;

*Alte domenii (4 miniplanuri de afaceri):* Apicultură; Colectare fructe de pădure; Crescătorie de râme cu valorificarea solului fertilizat; Crescătorie de vipere.

**Miniplanurile de afaceri** elaborate de participanții din grupul țintă au fost evaluate de o comisie formată din trei membri, experți tehnici din echipa de proiect. Pentru fiecare miniplan de afaceri a fost completată o fișă de evaluare luând în calcul următoarele criterii: consistența, coerența și claritatea proiectului; rezultatele preconizate; gradul de noutate și

originalitatea ideii de afaceri; sustenabilitatea proiectului. În baza rezultatelor evaluării, miniplanurile de afaceri au fost ierarhizate în ordinea descrescătoare a punctajelor obținute. Primele două poziții din fiecare serie, pe localități, care în urma evaluării au fost considerate ca fiind cele mai viabile și interesante, au fost premiate în cadrul proiectului, promovând și stimulând astfel competiția antreprenorială. Participanții la „Ateliere de idei de afaceri” care au elaborat planuri de afaceri care au fost premiate sunt persoane de vârste diferite (cuprinse între 20 și 41 ani), femei (în număr de 7 reprezentând 58%) și bărbați (în număr de 5 reprezentând 42%), absolvenți de studii medii (în număr de 5 reprezentând 25%), studii superioare (în număr de 3 respectiv 25%), dar și de școală profesională (1 persoană reprezentând 8,33%), 10 clase (1 persoană reprezentând 8,33%), sau chiar 8 clase (2 persoane reprezentând 16,66%). Făcând o analiză a participanților care s-au remarcat prin planuri de afaceri viabile sub aspectul distribuției pe criterii de gen, vârstă și studii, am constatat următoarele realități:

- afacerile nu mai sunt un apanaj al bărbaților, femeile întreprinzător au depășit bariera acestei prejudecăți și au câștigat încredere în forțele proprii;
- abilitățile antreprenoriale se manifestă la orice vârstă, importantă fiind viabilitatea proiectelor de afaceri și capacitatea de a fructifica oportunitățile;
- studiile absolvite îi ajută uneori pe întreprinzători în conducerea și dezvoltarea afacerilor dar ceea ce contează foarte mult în dezvoltarea afacerii sunt abilitățile antreprenoriale;
- motivarea și asumarea riscurilor.

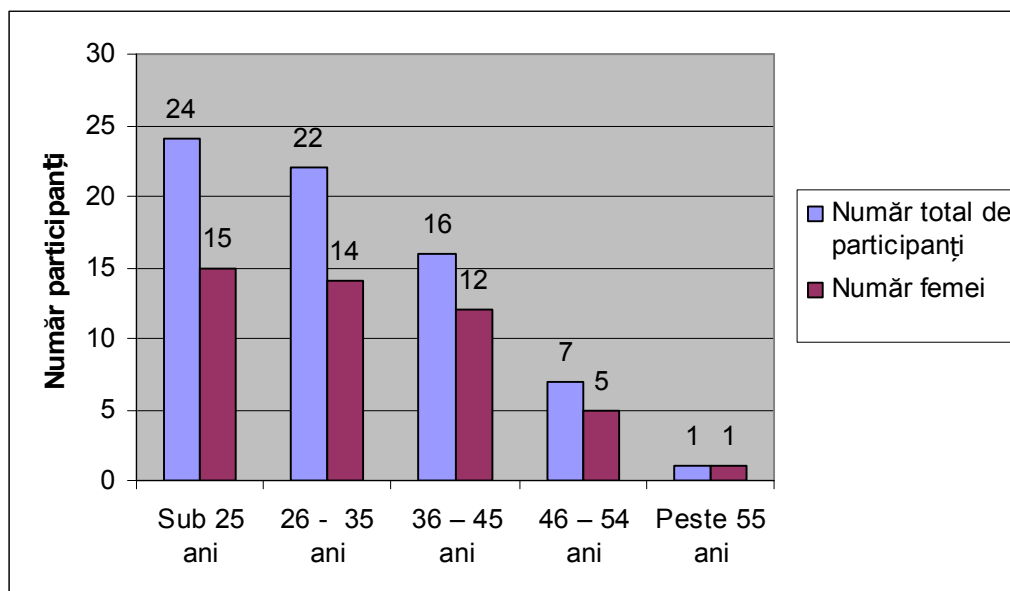
### **6.8. Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii**

O altă activitate organizată în cadrul proiectului cu scopul de a pune în valoare inițiativele persoanelor din grupul țintă, interesate pentru a dezvolta activități generatoare de venituri sunt „Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii”, care s-au desfășurat în 6 localități țintă ale proiectului, din care o localitate urbană (Roznov) și 5 localități rurale (Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău). La aceste seminarii au participat un număr total de 70 persoane, din care 47 femei, respectiv 67% și 23 bărbați, respectiv 33%.

Distribuția statistică a vârstei participanților acoperă o plajă largă între 19 și 54 ani, reprezentarea pe categorii de vârstă și gen fiind următoarea:

Categoria de vârstă	Număr total de participanți	Număr femei
Sub 25 ani	24	15
26-35 ani	22	14
36 – 45 ani	16	12
46 – 54	7	5
Peste 55 ani	1	1

Tabel nr. 11 Distribuția participanților la ”Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după vârsta și gen

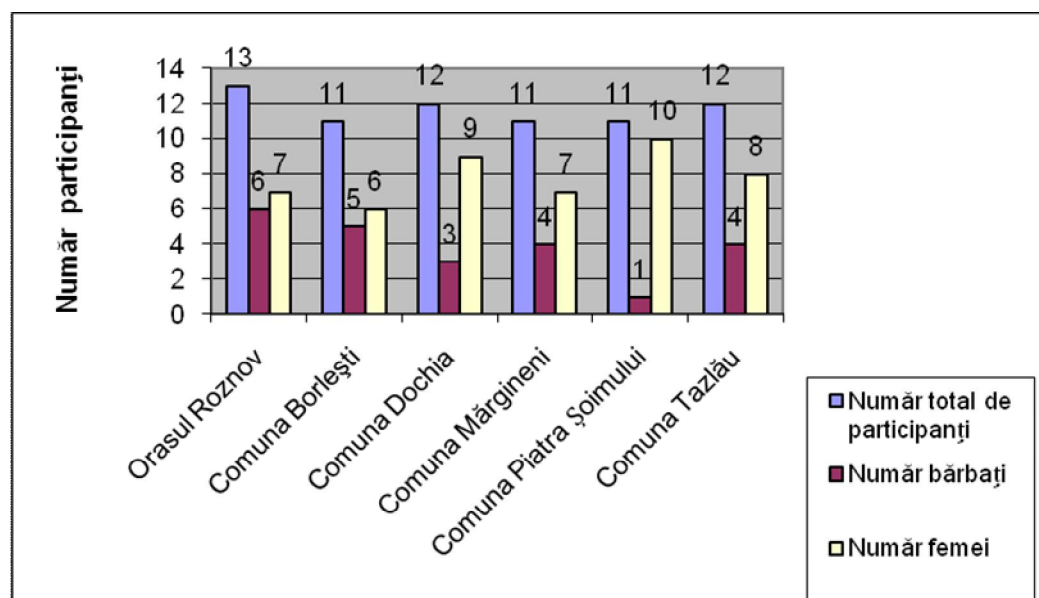


Grafic nr. 7 Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după vârsta și gen

**Categoria de vârstă sub 25 de ani** reprezintă mai mult de o treime din numărul total al participanților, respectiv 34,2%, ceea ce semnifică interesul crescut al tinerilor pentru fructificarea oportunităților de afaceri. **Categoria de vârstă 26-35 ani**, reprezintă 31,5% din numărul total al participanților. O analiză mai atentă a distribuției pe criteriul vârstei ne relevă faptul că tinerii până în 35 ani sunt cei mai interesați să primească informații pe domeniul antreprenorial, ei reprezentând 65,71% din eșantionul celor 70 participanți la „Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii” din cele 6 localități țintă.

Localitatea	Număr total de participanți	Număr bărbați	Număr femei
Orașul Roznov	13	6	7
Comuna Borlești	11	5	6
Comuna Dochia	12	3	9
Comuna Mărgineni	11	4	7
Comuna Piatra Șoimului	11	1	10
Comuna Tazlău	12	4	8
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>23</b>	<b>47</b>

**Tabel nr. 12 Distribuția pe localități a participanților la ”Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii”, în funcție de număr și gen**



**Grafic nr. 8 Reprezentarea grafică a distribuției participanților la ”Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii”, după număr și gen**

După cum se poate observa în tabelul și graficul de mai sus, femeile au cea mai mare reprezentare în toate localitățile țintă, fiind mai interesate să participe la „Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii” decât bărbații.

În cadrul „Seminariilor de dezvoltare a inițiativelor proprii” participanții au primit consiliere antreprenorială și au parcurs în cele 4 zile de activitate 4 module de transfer de cunoștințe pe următoarele teme:



**M1 - „Abilități de dezvoltare antreprenorială”** - în cadrul căruia a fost creionat profilul antreprenorial, subliniate caracteristicile întreprinzătorului și au fost transferate cunoștințe prin metode interactive. Au fost puse la dispoziție tuturor participanților teste de autoevaluare a profilului antreprenorial, pe care consilierul antreprenorial le-a interpretat apoi conform criteriilor din grilele de evaluare. Astfel, fiecare participant a putut să-și evalueze potențialul antreprenorial.

**M2 - „Începerea unei afaceri”** - în cadrul căruia a fost efectuat un exercițiu de schițare de către fiecare participant a unui plan de afaceri după o structură dată, pe baza unei idei proprii, sub îndrumarea consilierului antreprenorial.

**M3 - „Cum se obține finanțare”** - a avut drept scop transmiterea de informații privind modalități alternative de finanțare a afacerilor inițiate și dezvoltate de potențiali întreprinzători atât din mediul urban cât și din mediul rural. Participanții la „Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii” au fost informați referitor la tipurile de programe finanțate din fonduri nerambursabile pentru întreprinderi mici și mijlocii, pentru investiții în afaceri non-agricole din mediul rural, programele finanțate de la bugetul de stat precum și etapele și criteriile accesării fondurilor *nerambursabile* precum și modalitatea de asigurare a unei cofinanțări private din surse proprii sau prin credite bancare.

**M4 - „Managementul proiectelor”** - a sintetizat etapele logice ale construcției unui proiect, care implică efectuarea în cadrul afacerii a unor *activități* pentru a obține anumite *rezultate*, care sunt necesare atingerii unui *scop*, ca o modalitate de realizare a unui *obiectiv general*.

Participanții au primit suport de curs și alte materiale informative, au participat interactiv la dezbateri, au formulat întrebări, au primit exemple practice, consiliere și consultanță pentru ideile de afaceri proprii, atât în cadrul seminariilor, cât și ulterior, în funcție de nevoile care au apărut pe parcursul inițierii activităților proprii.

Atât „Atelierele de idei de afaceri” cât și „Seminariile de dezvoltare a inițiativelor proprii” au fost foarte utile în primul rând pentru evaluarea și conștientizarea potențialului antreprenorial propriu al participanților, dar și pentru motivarea inițierii unor activități pe cont propriu în domeniul agricol (ferme agricole de semisubzistență finanțate prin PNDR 2007-2013), sau nonagricol (întreprinderi individuale sau societăți cu răspundere limitată).

## **6.9 Formarea de competențe cheie și transversale**

Tendențele de dezvoltare a resurselor umane vizează un nivel mai ridicat al cunoștințelor și competențelor pentru toate ocupațiile, inclusiv al competențelor transversale de bază cerute de angajatori, precum: abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare orală și scrisă în limba română sau într-o limbă străină, utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor – TIC, rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, autonomia învățării, inițiativă și spirit antreprenorial, recunoașterea și respectul diversității și multiculturalității. Ținând seama de dinamica pieței muncii, a mobilității ocupaționale și a tendinței de flexibilizare a ocupării, se impune ca o necesitate promovarea și particularizarea măsurilor active de formare a **competențelor cheie și transversale**, care sunt utilizate într-o diversitate de contexte de muncă sau în viața socială.

**Competențele cheie** sunt combinații de cunoștințe, deprinderi și atitudini adecvate contextelor de muncă sau sociale, de care are nevoie fiecare individ pentru dezvoltarea sa personală, pentru incluziune socială, pentru angajare pe piața muncii și pentru cetățenie activă. Competențele cheie permit adaptarea flexibilă și rapidă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la cerințele pieței muncii. Aceste competențe pot fi transferate în diferite contexte, unele dintre ele aplicându-se transversal.

Sunt opt domenii de competențe cheie recunoscute în spațiul european, care țin de dezvoltarea personală a fiecărui individ, care condiționează viața profesională și care au legături diferite cu piața muncii. Cele opt **domenii ale competențelor cheie** sunt:

- **Comunicarea în limba maternă** - care presupune abilitatea de a exprima în limba maternă și de a interpreta gânduri, sentimente și fapte atât oral cât și în scris, precum și de a interacționa într-un mod adecvat în cadrul unor contexte de muncă, sociale sau culturale.
- **Comunicarea într-o limbă străină** – care se bazează pe abilitatea de a înțelege, de a exprima într-o limbă străină și de a interpreta gânduri, sentimente și fapte atât oral cât și în scris (ascultare, vorbire, citire și scriere) în diferite contexte, conform cu dorințele sau nevoile individului. Comunicarea într-o limbă străină presupune de asemenea abilități native de înțelegere culturală, în limitele cadrului lingvistic individual.
- **Competențele matematice și competențele de bază în științe și tehnologie** - sunt competențe cheie pentru o diversitate de domenii ocupaționale. *Alfabetizarea matematică* este abilitatea de a efectua adunări, scăderi, înmulțiri și împărțiri, atât mental cât și în scris, pentru a rezolva probleme în situațiile vieții de fiecare zi. *Alfabetizarea științifică* se referă

la abilitatea de a utiliza cunoștințele acumulate în timp în procesul de înțelegere a fenomenelor care se manifestă la nivelul naturii și a lumii înconjurătoare.

- **Competența în tehnologie** presupune înțelegerea și utilizarea acelor cunoștințe și metode care pot modifica cadrul natural ca răspuns la nevoile oamenilor.

- **Competențele digitale** implică utilizarea mijloacelor informatice sau media electronice în contexte de muncă, în timpul liber și pentru comunicare. La nivelul de bază, abilitățile TIC cuprind utilizarea tehnologiei multimedia pentru a primi, evalua, stoca, produce, prezenta și schimba informații, și pentru a comunica și a participa în rețele prin intermediul Internetului. Într-o economie globalizată, competențele digitale reprezintă un avantaj competitiv decisiv pe piața muncii, având o importanță crescândă atât în activitatea profesională, cât și în viața de zi cu zi.

- **A învăța să înveți** - este o competență cheie care se referă la capacitatea și disponibilitatea de a organiza propria învățare, atât individual cât și în grup. Aceasta include abilitatea de organiza eficient timpul, de a rezolva probleme, de a achiziționa, procesa, evalua și asimila noi cunoștințe, și de a aplica noile cunoștințe și deprinderi într-o varietate de contexte acasă, la serviciu, în procesul de instruire. În termeni mai generali, “a învăța să înveți” presupune un bun management al traseului profesional.

- **Competențele sociale și civice** - sunt indispensabile în mediul profesional și social. Acestea presupun în primul rând competențe de relaționare interpersonală, care cuprind toate formele comportamentale care trebuie stăpânite de un individ, pentru a fi capabil să participe într-un mod eficient și constructiv la viața socială. Abilitățile interpersonale sunt necesare pentru interacțiunea efectivă în grupuri și sunt utilizate atât în domenii private cât și în domenii publice.

**Dezvoltarea competențelor sociale** presupune însușirea acelor cunoștințe sociale care se referă la: înțelegerea codurilor de comportament și de bune maniere acceptate în diferite societăți și medii, conștientizarea conceptelor de bază cu privire egalitate de gen, non-discriminare, cultură, înțelegerea dimensiunilor multi-culturale europene; interacțiunea dintre identitatea culturală națională și cea europeană. Domeniul *deprinderilor sociale* se referă la: abilitatea de a comunica în diferite medii manifestând toleranța; exprimarea și înțelegerea diferitelor puncte de vedere; negocierea și abilitatea de a crea încredere și de a manifesta empatie; abilitatea de a face față stresului și frustrării precum și abilitatea de a le exprima în mod constructiv. *Atitudinile sociale* se bazează pe colaborare, asertivitate, interes pentru comunicarea interculturală, valorizarea diversității, respectul față de cel de lângă tine, deschiderea pentru depășirea prejudecăților.

**Competențele civice** conțin seturi de cunoștințe precum: cunoașterea conceptelor de democrație, dreptate, egalitate, cetățenie și drepturi civice; cunoașterea evenimentelor contemporane precum și a principalelor evenimente și tendințe din istoria națională, europeană și a lumii; conștientizarea scopurilor, valorilor și politicilor mișcărilor sociale și politice; cunoștințe despre valorile UE și obiectivele acesteia; conștientizarea diversității și a identităților culturale în Europa.

**Deprinderile civice** se referă la implicarea în viața comunității, solidaritate și interes în rezolvarea problemelor care afectează comunitatea; reflectarea critică și creativă și participarea constructivă în activitățile comunității, precum și luarea de decizii. **Atitudinile civice** au în vedere manifestarea respectului pentru drepturile omului, inclusiv egalitate ca bază a democrației, aprecierea și înțelegerea diferențelor dintre sistemele de valori ale diferitelor grupuri religioase și etnice; cultivarea sensului apartenenței la propria comunitate, țară, UE, Europa în general, la lume; sentimentul responsabilității, manifestarea înțelegerii și a respectului pentru valori comune necesare coeziunii sociale (exemplu: respectul pentru principii democratice); implicarea în activități civice, sprijin pentru diversitatea și coeziunea socială și pentru dezvoltarea durabilă, deschiderea pentru respectarea valorilor și a vieții private a celuilalt.

- **Spirit de inițiativă și antreprenoriat** - sunt competențe cheie și transversale care au o strictă legătură cu piața muncii. Antreprenoriatul presupune atât capacitatea de a induce schimbări cât și abilitatea de a le primi, sprijini și adapta la inovația adusă de către factorii externi. Antreprenoriatul implică asumarea responsabilității, dezvoltarea unei viziuni strategice, stabilirea obiectivelor și realizarea lor, precum și motivarea de a reuși.

- **Sensibilitate culturală și exprimare artistică** implica înțelegerea exprimării creative a ideilor, experiențelor și emoțiilor prin intermediul diferitelor medii, incluzând muzica, literatura și artele plastice în sistem informal, nonformal dar și formal. Astfel, în cadrul programelor de formare organizate pentru persoanele din grupul țintă, acestea au dobândit o serie de competențe cheie și transversale. De exemplu, la cursul de « Manager proiect » derularea activităților de formare a implicat participanții la activități în grupuri de lucru (în care au fost luate decizii, identificate soluții, inițiate acțiuni în scopul rezolvării problemelor vizate, aplicate modalități democratice de lucru, împărțite roluri și asumată responsabilitatea îndeplinirii acestor roluri). Lucrul în grup a facilitat și încurajat dialogul de idei și adoptarea de soluții eficiente, colaborarea, a facilitat realizarea unui produs final adecvat temei proiectului. Participarea la activitatea de instruire le-a oferit șansa de a-și însuși nu doar cunoștințe și valori de interrelaționare ci și competențe transversale precum cele de

comunicare în limba maternă sau în limbi străine, competențe digitale sau de “a învăța să înveți” sau competența de a integra cunoștințele în structuri și sisteme noi.

Participarea la cursul de ”Lucrător în structuri pentru construcții” a facilitat formarea sau dezvoltarea de **competențe cheie** precum :

- **Comunicare și numerație** - care presupune pe de o parte capabilitatea de a recepta o comandă de muncă și ducerea ei la îndeplinire, comunicarea cu ceilalți participanți la punerea în aplicare a comenzii de muncă, efectuarea de calcule matematice simple, corespunzătoare nivelului de complexitate a muncii depuse, înseamnă capabilitatea de a face măsurători și calcule corespunzătoare activităților de muncă pe care trebuie să le desfășoare.

- **Comunicare în limba modernă** - Munca pe o piață europeană a muncii impune tot mai mult nevoia cunoașterii unei limbi de circulație europeană în care să poată comunica și relaționa la locul de muncă sau de a socializa în comunități multiculturale în care trăiesc. Pentru asta sunt necesare receptarea și înțelegerea și exprimarea de mesaje orale și scrise, participarea la conversații pe teme profesionale sau cotidiene folosind un vocabular minimal în limba respectivă.

- **Dezvoltare personală în scopul obținerii de performanțe** - presupune învățarea individuală pentru a lua decizii succesive în timp, mereu îmbunătățite și realiste. Dezvoltarea personală a fiecărui individ condiționează pe termen lung obținerea de rezultate semnificative în cariera profesională. Obținerea de performanțe presupune implicarea caracteristicilor personale ale fiecărui individ: cunoștințe teoretice, experiența practică, atitudini și comportament adecvat. Cunoașterea calităților personale permite activarea punctelor tari în contextul muncii și al învățării pe parcursul carierei profesionale. Cunoașterea defectelor permite un autocontrol mai eficient și o estompare sau chiar o corectare a acestora. *Dezvoltarea personală* presupune existența unor deprinderi eficiente de învățare, folosirea experienței anterioare și utilizarea unui stil de învățare adecvat. *Planificarea carierei* presupune stabilirea obiectivelor, acțiunilor care vor fi realizate, resurselor necesare (umane, financiare), termenelor, responsabilităților, rezultatelor concrete așteptate, eliminarea obstacolelor, etc. *Obținerea de performanțe* profesionale la un loc de muncă depinde de preocuparea pentru dezvoltarea personală continuă, de însușirea unor cunoștințe și dobândirea acelor competențe care satisfac cerințele locului de muncă și exigențele în exercitarea profesiei.

- **Lucrul în echipă** este una din competențele transversale necesare în orice loc de muncă în care se lucrează în grup. Grupurile de muncă sunt formate pentru a realiza o sarcină mai eficient și mai rapid, prin unirea resurselor și efortului. Un individ își petrece cea mai

mare parte a timpului în grupul de muncă. În aceste condiții se pun bazele formării unui mod de comportare socială între membri grupului în vederea realizării sarcinilor de muncă. În grupul de muncă scopul poate fi realizat de numai de indivizi care cooperează între ei în temeiul diviziunii muncii. Aceasta presupune capacitatea de a lucra într-un grup mai mic sau mai mare, asumându-și responsabilitatea propriei munci, contribuind la eficacitatea activității echipei și dovedind grija pentru colegi;

Munca în echipă este definită ca abilitatea de a lucra împreună ghidați de o viziune comună, având o **serie de avantaje**, dintre care cele mai importante sunt:

- folosirea potențialului mai multor persoane diferite;
- învățarea de la ceilalți;
- experiența practică;
- mai multă motivare;
- împărțirea problemelor majore în unități mai mici;
- nevoia de socializare.

**Rezolvarea de probleme** la locul de muncă presupune abilități de identificare a problemelor care apar în contextul muncii, descrierea problemei, întocmirea unui plan de rezolvare, analizarea opțiunilor alternative de rezolvare, alegerea soluției optime, aplicarea planului de rezolvare, urmărirea rezultatului, evaluarea rezultatului obținut prin compararea cu cel planificat.

Prin folosirea competențelor cheie „Comunicarea la locul de muncă” și „Dezvoltarea profesională”, participarea la cursul „Operator introducere, validare și prelucrare date” a facilitat dobândirea altor competențe cheie transversale cum sunt „Competențele digitale”, care presupun: abilitățile TIC la nivelul de bază, cuprinzând utilizarea tehnologiei multimedia pentru a primi, evalua, stoca, produce, prezenta și schimba informații, și pentru a comunica și a participa în rețele prin intermediul Internetului.

Participarea la „Atelierele de idei de afaceri” și la „Seminariile antreprenoriale” a facilitat dobândirea de competențe cheie antreprenoriale, pe care persoanele le pot utiliza în contexte potrivite, corelate cu alte capacități și caracteristici individuale, la identificarea unor oportunități de afaceri viabile și la inițierea unor activități pe cont propriu, generatoare de venituri, ca o opțiune alternativă la angajare.

### **6.10 Impactul măsurilor active de formare profesională asupra persoanelor din grupul țintă**

Informarea, consilierea profesională și antrenarea persoanelor din grupurile țintă ale proiectului în diferite activități de formare au avut ca scop dezvoltarea resurselor umane din mediul urban și rural, formarea de competențe relevante pentru piața muncii și creșterea capacității lor de angajare. Dezvoltarea personală și profesională, creșterea încrederii în sine și în capacitățile proprii, însușirea de cunoștințe și competente specifice, au crescut flexibilitatea pe piața muncii și mobilitatea ocupațională, facilitând ocuparea unui loc de muncă pe domeniul pregătirii de bază sau pe domeniul în care și-au format competențe în cadrul proiectului.

Făcând un bilanț al rezultatelor activităților integrate ale proiectului, care au adus valoare adăugată portofoliului de abilități și competențe personale și profesionale participanților din grupurile țintă, putem concluziona:

- Un număr de 23 persoane au dobândit în cadrul proiectului cunoștințe teoretice, abilități și competențe practice în domeniul construcțiilor și au primit certificate de calificare cu recunoaștere națională și europeană. Competențele dobândite le vor facilita angajarea pe piața muncii în domeniul construcțiilor sau deschiderea de activități pe cont propriu care vor genera noi locuri de muncă. Un număr de 6 dintre cei 23 absolvenți, reprezentând 26%, au fost selectați în vederea angajării în cadrul „Cluburilor de locuri de muncă” organizate în perioada de desfășurare a proiectului, iar 2 absolvenți, reprezentând 8,7% și-au deschis activități pe cont propriu în domeniul Construcției, în cadrul cărora își vor pune în valoare nu numai competențele specifice ci și abilitățile antreprenoriale, și vor crea locuri de muncă.

- Un număr de 18 persoane au dobândit competențe informatice prin absolvirea cursului „Operator introducere, validare și prelucrare date”, competențe validate și certificate care vor constitui atu-uri personale în competiția de ocupare a unor locuri de muncă care solicită astfel de competențe. O persoană s-a angajat după absolvire pe un post de „operator calculator”.

- Un număr de 51 persoane absolvente de studii superioare în diferite specializări au dobândit competențe în domeniul managementului integrat al proiectelor, al planificării activităților, al gestiunii resurselor proiectului, managementului riscurilor și managementului comunicării în cadrul proiectului. Aceste competențe validate și certificate vor facilita accesul absolvenților pe piața muncii, putând fi activate la locurile de muncă pe posturi de management la nivel operațional.

- Un număr de 76 persoane din 6 localități (orașul Roznov și localitățile rurale Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău) participante la „Ateliere de idei de afaceri” și-au evaluat abilitățile antreprenoriale și au elaborat planuri de afaceri pe idei proprii, 12 dintre aceste planuri fiind premiate în cadrul proiectului. Două dintre persoanele participante au fructificat cunoștințele dobândite și au făcut demersurile necesare pentru obținerea de finanțare pentru fermele pe care urmează să le dezvolte în cadrul Programului Național de Dezvoltare Rurală - Măsura 1.4.1.- Sprijinul fermelor agricole de semisubzistență .

- Un număr de 70 persoane din 6 localități (orașul Roznov și localitățile rurale Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău) participante la „Seminarii de dezvoltare a inițiativelor proprii” și-au conștientizat și dezvoltat abilitățile antreprenoriale, au parcurs etapele unui exercițiu de elaborare a unui plan de afaceri sub îndrumarea unui consilier antreprenorial, au primit informații privind modalitățile și oportunitățile de finanțare a afacerilor precum și succesiunea logică a etapelor în implementarea unui proiect.

- Un număr de 10 absolvenți ai programelor de formare s-au angajat, reprezentând 10,86 % din totalul absolvenților certificați după absolvirea programelor de formare profesională organizate în cadrul proiectului;

- Un număr de 5 persoane au deschis o activitate pe cont propriu, respectiv 5,43 % din totalul absolvenților certificați. Dintre aceste persoane 2 au studii medii (40%) și 3 studii superioare (60%).

Aceste rezultate obținute de participanții la activitățile integrate ale proiectului certifică impactul formării ca măsură activă de ocupare, cu beneficii reale asupra dezvoltării personale și profesionale a participanților din cadrul grupurilor țintă, facilitând atât angajarea cât și deschiderea de activități pe cont propriu și contribuind în același timp prin dobândirea unor competențe specifice solicitate pe piața muncii sau a unor competențe cheie și transversale la flexibilizarea forței de muncă și la mobilitatea ocupațională.

### **6. 11 Exemple de succes în cadrul proiectului**

Participarea persoanelor din grupurile țintă la programele de formare profesională organizate în cadrul proiectului a adus acestora beneficii cuantificate în competențele dobândite, în conformitate cu standardele ocupaționale sau de pregătire profesională, validate și recunoscute prin eliberarea de certificate de calificare sau absolvire, însoțite de suplimentele descriptive ale acestor competențe care sunt recunoscute pe piața muncii la nivel național și european.



Motivația participării la programele de formare profesională este diferită de la un program la altul dar și de la un participant la altul. În cadrul activității de informare și consiliere profesională au fost identificate abilitățile proprii și au fost stabilite opțiunile pentru diferite programe de formare continuă, în concordanța cu nevoia lor de formare:

- Persoanele care s-au înscris la cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date” au dorit să dobândească sau s-și dezvolte competențele informatice, care pot constitui de multe ori un permis de acces pe piața muncii, pentru locuri de muncă care utilizează TIC ca instrument de lucru curent.
- Persoanele care s-au înscris la cursul de „Manager proiect” și-au exprimat interesul pentru dobândirea de cunoștințe și competențe din domeniul managementului proiectelor, pentru a putea participa la scrierea propunerilor de proiecte finanțate din fonduri comunitare.
- În cazul cursului „Lucrător în structuri pentru construcții”, în etapa consilierii, în urma dialogului cu persoanele interesate, a fost identificat un numitor comun al motivației pentru opțiunea participării la acest curs: toți candidații intenționau să-și dezvolte competențe practice într-o meserie cerută de piața muncii, în care intenționau să profeseze în viitor. Majoritatea aveau cunoștințe la un nivel de bază, competențe specifice în diferite grade de cunoaștere, experiență de muncă în domeniul construcțiilor mai mică sau mai mare, dobândită în sistem nonformal sau informal, în țară sau străinătate, în sistemul muncii înregistrate sau neînregistrate. Prin participarea și absolvirea cursului „Lucrător în structuri pentru construcții” toți cursanții și-au dezvoltat și certificat competențele dobândite, crescându-și potențialitatea de angajare .

Dar unii dintre absolvenți și-au dorit mai mult de atât. Motivați de dorința de independență personală dar și de posibilitatea obținerii unor câștiguri mai mari decât cele care ar putea fi obținute în calitate de angajați, doi dintre absolvenții cursului „Lucrător în structuri pentru construcții” și-au deschis firme și au inițiat activități pe cont propriu în domeniul construcțiilor. Prin studierea și analiza celor două cazuri au fost identificate caracteristici și elemente care se pot constitui în exemple de bune practici.

Primul caz care poate fi un exemplu de bune practici este cel al unei persoane în vârstă de 46 ani, absolvent de liceu în profilul Mecanic, care, după o experiență de muncă de peste 20 ani în profilul pregătirii de bază, a luat decizia să se recalifice într-o ocupație solicitată pe piața muncii. În ultima perioadă a lucrat inclusiv în domeniul construcțiilor, dobândind în sistem nonformal și informal unele competențe practice în acest domeniu.

Înscrierea la cursul de „Lucrător în structuri pentru construcții” i-a oferit șansa și oportunitatea de a-și dezvolta aceste competențe, de a primi informații și cunoștințe care au fost validate prin susținerea examenului final și certificate ulterior prin certificatul de calificare și suplimentul descriptiv aferent. După obținerea certificatului de calificare a luat decizia de a iniția o activitate pe cont propriu în domeniul Construcțiilor. Având acest nou statut, a răspuns invitației adresate de Asociația ECOFOREST Neamț de a participa la „Clubul de locuri de muncă” organizat în mediul rural pentru comunele Borlești și Tazlău, în calitate de angajat. În această calitate, în cadrul procesului de mediere, a selectat 3 persoane absolvente ale cursului „Lucrător în structuri pentru construcții”, adică trei foști colegi de curs, pentru a-i angaja în vederea desfășurării unor lucrări pentru care avea un contract ferm încheiat pe firma proprie de curând înființată.

Al doilea caz care poate fi un exemplu de bune practici, este cel al unui tânăr de 23 de ani, absolvent de liceu în profilul Transporturi, care are deja o experiență de muncă în domeniul construcțiilor, fără a avea o calificare în domeniu, ci doar abilități practice dobândite în sistem nonformal și informal. Prin participarea la cursul de „Lucrător în structuri pentru construcții” a dobândit cunoștințele și competențele necesare practicării acestei meserii în mod profesionist, care au fost validate de certificatul de calificare obținut în urma susținerii examenului final. Având calități de lider, spirit de inițiativă și încredere în forțele proprii, dorindu-și mai mult decât un câștig salarial, a luat decizia să-și deschidă o firmă de construcții, beneficiind de consiliere antreprenorială în cadrul unui program pentru tineri. Motivația deschiderii unui S.R.L.-D. este de a obține finanțare pentru deschiderea și dezvoltarea afacerii și pentru a crea locuri de muncă, pe care să-i angajeze pe colegii cu care a lucrat în echipă. Fiind motivat pentru dezvoltarea sa personală și profesională, s-a înscris la facultate – în sistem „Învățământ la distanță - (ID)” și a susținut deja examenele primei sesiuni. Pentru că a dorit să-și dezvolte competențele informatice s-a înscris, a urmat și a finalizat cursul de „Operator introducere, validare și prelucrare date”.

Mai sunt și alte cazuri de succes al unor persoane care, după finalizarea unor programe de formare profesională în cadrul proiectului „Sirit-Competențe-Atitudine-Valori (SCAV)”, s-au angajat pe posturi în care și-au activat noile competențe dobândite, ceea ce a contribuit la realizarea obiectivului general al proiectului, demonstrând necesitatea și utilitatea investiției în dezvoltarea resurselor umane pentru creșterea capacității de angajare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

## **6.12 Obstacole în calea formării**

Cel mai mare obstacol în calea formării este ***lipsa de conștientizare a utilității formării profesionale continue***, ca investiție pentru viitorul profesional individual. Aceasta se poate manifesta la diferite categorii de persoane, cu diferite nivele de pregătire, uneori ca expresie a acceptării unei rutine, ca urmare a pierderii deprinderii de a învăța, alteori ca urmare a lipsei motivației pentru dezvoltarea carierei, dar și ca o manifestare a suficienței și autolimitării personale. Unele persoane doresc să-și dezvolte competențele sau să dobândească noi competențe profesionale dar se lovesc de multe ori de bariere sau obstacole care le limitează accesul la programele de formare continuă.

Unul dintre obstacole este ***lipsa de informare*** asupra modalităților de dezvoltare a propriilor competențe și de formare a unor competențe noi, cerute de piața muncii. ***Informarea este deficitară în special în mediul rural***, unde mijloacele massmedia sunt mai greu accesibile unor persoane aparținând în special grupurilor vulnerabile, supuse riscului excluziunii sociale. Implementarea programelor de dezvoltare a resurselor umane finanțate din fonduri comunitare, care se adresează persoanelor neocupate din mediul urban și rural, este precedată de campanii de sensibilizare, informare și antrenare pentru participarea la activități integrate de consiliere, formare profesională și mediere în vederea angajării. Cei care sunt motivați să participe la programe de formare continuă au posibilitatea să se informeze și să identifice diferite oportunități care se pliază pe nevoile lor de pregătire, care corespund potențialului propriu și pentru care îndeplinesc condițiile de acces.

Informarea este necesară dar nu este suficientă pentru inițierea demersurilor de participare la un program de formare. Un obstacol poate fi ***neîndeplinirea condițiilor de acces în ceea ce privește nivelul studiilor***. Înscrierea în vederea participării la programe de formare sau dezvoltare de competențe în sistem formal este condiționată de absolvirea studiilor pe un anumit nivel de pregătire, după cum urmează: accesul la programe de calificare pentru nivelurile 1 și 2 este condiționat de parcurgerea învățământului general obligatoriu la data absolvirii (8 sau 10 clase); participarea la programe de calificare pentru nivelul 3, respectiv la programe de inițiere, specializare sau perfecționare aferente acestui nivel, impune studii medii absolvite (liceu sau școala postliceală); participarea la anumite programe de formare cu un grad mai ridicat de dificultate și complexitate sub aspectul conținutului tematic parcurs și al competențelor dobândite în conformitate cu standardul ocupațional sau de pregătire profesională, este condiționată de absolvirea de studii la un nivel superior (exemplu: manager proiect sau expert achiziții publice).

Pe parcursul derulării acestui proiect au fost multe solicitări ale unor persoane rezidente în mediul rural, în mod special femei, absolvente de 10 clase, din categorii de vârstă peste 25 ani, de a participa la cursul de inițiere „Operator introducere, validare și prelucrare date”, dar nu au îndeplinit condiția de acces referitoare la studii. Un alt aspect sesizat în teren este faptul că printre persoanele din grupurile țintă din mediul rural sunt multe persoane care au studii incomplete, printre ele fiind și tineri cu vârsta sub 25 ani, care au abandonat prematur școala. Acești tineri riscă să rămână necalificați, deoarece neabsolvirea studiilor obligatorii le oprește accesul la programe de formare, chiar și pe nivelul 1 de calificare. Experții consilieri au acordat sprijin și asistență în orientarea acestor persoane către instituții din sistemul educației, abilitate să-i cuprindă în programe de continuare a studiilor obligatorii.

Un alt factor care afectează în general în mod negativ participarea la programe de formare continuă este reprezentat de **constrângerile de natură financiară**. Chiar și în cazurile în care participanții beneficiază de gratuitatea serviciilor de formare profesională, există de multe ori și costuri colaterale, care trebuie să fie asumate și suportate de participanți (transport, analize medicale, echipament individual de lucru, consumabile, scule, etc). Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, persoanele inactive, șomerii în general și cu atât mai mult șomerii de lungă durată în particular, nu au un buget care să le permită suportarea acestor costuri și din această cauză nu participă sau abandonează programele de formare pe care le-au început. În cadrul proiectului „Spirit-Competențe-Atitudine-Valori (SCAV)” au fost acoperite din bugetul proiectului atât cheltuielile cu serviciile de formare profesională cât și unele costuri colaterale, constrângerile de natură financiară au fost înlăturate, facilitând și încurajând astfel accesul participanților din grupurile țintă la programele de formare organizate.

Beneficiarii programelor de formare trebuie să atribuie din timpul lor un anumit număr de ore zilnic, conform unui grafic prestabilit, pentru instruirea teoretică și practică pe discipline de specialitate, investiție necesară dobândirii de cunoștințe și competențe profesionale. Programele de formare profesională organizate în sistem formal, în principal cele reglementate și autorizate prin structurile teritoriale ale Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), au o durată impusă de nivelul pregătirii și de procedurile legislative aferente formării adulților în sistem autorizat la nivel național. La programele de calificare această durată variază între minimum 360 ore (10 săptămâni) pentru nivelul 1 de calificare, minimum 720 ore (20 săptămâni) pentru nivelul 2 de calificare și minimum 1080 ore (30 săptămâni) pentru nivelul 3 de calificare. De multe ori programele de formare

continuă se suprapun peste alte activități care intră în responsabilitatea adulților, generând **constrângeri de timp**, care constituie un real obstacol în calea formării, deoarece impun existența unor automotivări din partea potențialilor beneficiari, a unei planificări riguroase precum și a unei bune gestionări a timpului propriu.

De multe ori accesul la programe de formare continuă este restricționat de existența unor **constrângeri privind distribuția în plan teritorial a ofertanților de formare profesională pe ocupații de interes pentru piața muncii**. Deși există o oferta de formare în sistem autorizat, care în timp a devenit mai consistentă, ca răspuns la cerințele pieței formării, inclusiv pe ocupații cerute de piața muncii, furnizorii de formare profesională autorizați au sediile, organizează și desfășoară programe de formare preponderent în mediul urban. Astfel potențialii beneficiari din mediul rural sunt dezavantajați de constrângerea parcurgerii unor distanțe uneori destul de mari.

Formarea continuă este recomandată ca o investiție pentru reușita profesională, care poate fi mai ușor realizată în perioada de șomaj sau de inactivitate, când se poate beneficia de servicii de formare profesională gratuite, facilități pentru costurile colaterale și desigur o mai mare disponibilitate de timp care poate fi alocat acestui obiectiv. Chiar și după angajare, pentru consolidarea locului de muncă și pentru a ține pasul cu schimbările de tehnologie, angajații ar trebui să participe periodic la programe de formare continuă. În acest cadru formarea este mai dificilă, obstacolele se înmulțesc, firmele confruntându-se cu dificultăți precum: lipsa resurselor financiare pentru acoperirea costurilor autorizării, birocrăția și instabilitatea legislativă, la care se adaugă lipsa motivației economice de a obține autorizarea cursurilor. Există un dezinteres pentru formare și din partea salariaților din motive precum: lipsa de timp din cauza sarcinilor de serviciu; diferența mică de salarizare între personalul calificat și cel necalificat; lipsa de stimulare a angajaților prin promovare pe un post superior în urma parcurgerii unui stagiu de pregătire.

Acestor obstacole li se adaugă și altele, care se manifestă la nivelul sistemului național al formării adulților: absența prognozelor pe termen mediu și lung în domeniul pieței muncii; lipsa de corelare a formării cu necesitățile reale ale pieței muncii, care nu sunt evaluate; dezechilibre între cerere și ofertă pe piața formării profesionale a adulților; lipsa de flexibilitate în ceea ce privește durata programelor de formare profesională.

Identificarea acestor obstacole este un pas necesar și important în găsirea de soluții adecvate și implementarea de măsuri care să contribuie la îndepărtarea barierelor în calea formării și la creșterea gradului de participare a adulților la programe de formare a competențelor, în concordanță cu cerințele pieței muncii.

## **PARTEA A ȘAPTEA: TENDINȚE DE EVOLUTIE A FORMĂRII PROFESIONALE**

### **7.1 Verificarea finală și validarea ipotezelor**

În timpul cercetării ipotezei inițiale au fost puse în antiteză cu faptele și observațiile reale constatate pe teren și cu datele/informațiile culese din interviurile realizate, pe bază de chestionare cu grupul țintă, din care s-au desprins următoarele:

#### **Ipoteza 1**

S-a confirmat faptul că există ocupații calificate în zona Roznov, angajate în unitățile economice, care satisfac necesitățile acestora pe plan local. Dar, există și persoane neangajate în exces (șomeri, persoane în căutarea unui loc de muncă etc.) pentru care trebuiesc prevăzute măsuri active particularizate și tendințe de ocupare la nivel local.

#### **Ipoteza 2**

Din cercetarea efectuată rezultă că există furnizori de formare profesională pe tipuri de programe de calificare, de ocupații și pentru nevoile pieții muncii. În aceste condiții grupul țintă are posibilitatea să se califice sau recalifice (86 persoane rezultate din chestionare) pentru ocupațiile cerute pe piața muncii.

#### **Ipoteza 3**

S-a identificat din chestionare că există 31 persoane necalificate în unitățile teritoriale, dar în nici-o unitate numărul grupului nu se ridică la 16 persoane, pentru a putea organiza un curs de calificare de nivel 1, conform COR și standardelor ocupaționale. În acest caz există două soluții:

- gruparea persoanelor necalificate din mai multe unități teritoriale, până la numărul de 16 potențiali cursanți și organizarea unui curs de calificare cu furnizorii de formare profesională.
- orientarea/dirijarea personalului calificat la AJOFM Neamț, sau la alți furnizori de formare profesională pentru ca persoanele necalificate să se integreze în rândul cursanților respectivi.

Ipotezele de mai sus sunt în conformitate cu scopul și obiectivele studiului, fiind validate prin fapte reale.

## **7.2. Imperativele formării continue a forței de muncă, soluții pentru creșterea ocupării**

Folosirea unor resurse de muncă performante și flexibile, capabile să răspundă exigențelor dezvoltării societății cunoașterii, contribuie la dezvoltarea competitivă a economiei. De aici derivă nevoia de formare continuă a resurselor umane, care să contribuie la creșterea ocupării, adaptabilității și mobilității forței de muncă, în concordanță cu nevoile firmelor. Acest lucru este posibil în cadrul unui sistem flexibil, transparent și performant de formare continuă. Pe de altă parte, formarea adulților în sistem informal și nonformal pregătește dezvoltarea armonioasă a persoanelor pentru cetățenie activă și are un rol important în formarea și dezvoltarea unor competențe cheie și transversale.

**Strategia Integrată de Dezvoltare a Resurselor Umane (SIDRU) 2009-2020** prevede printre obiectivele specifice în domeniul formării continue, următoarele:

- Ajustarea ofertei de formare continuă pentru dezvoltarea resurselor umane;
- Creșterea calității sistemului de formare continuă a personalului;
- Dezvoltarea unei rețele integrate, performante și flexibile de gestionare a nevoilor de formare în raport cu evoluțiile de pe piața muncii;
- Crearea unor mecanisme de evaluare a serviciilor de formare continuă a adulților.

Formarea continuă este importantă pentru dezvoltarea și performanța personală a fiecărui individ, dar contribuie implicit la dezvoltarea firmelor și la creșterea economiei locale, regionale și naționale. Formarea profesională continuă poate funcționa ca un mecanism de modelare a ofertei de forță de muncă în concordanță cu cerințele și condițiile concrete din economie. Prin intermediul unei politici adecvate, formarea profesională continuă poate reprezenta modalitatea cea mai sigură și cea mai puțin costisitoare pe termen lung, de flexibilitate a ofertei de forță de muncă, de ajustare structurală rapidă a acesteia la evoluțiile conjuncturale ale cererii pieței muncii.

În condițiile actualei crize economice, potrivit concluziilor unui raport al Băncii Mondiale, la nivelul României, bărbații în general și tinerii în special au fost afectați cel mai puternic de șomaj, iar perspectivele pieței muncii pentru muncitori cu studii la nivelul de bază și experiență redusă de muncă nu sunt încurajatoare. Un efect pozitiv semnalat de raport este acela că **„formarea profesională reprezintă un instrument și o modalitate de autoprotecție economică, de asigurare a securității veniturii indivizilor”**. Formarea continuă dezvoltă competențele indivizilor, contribuie la consolidarea locului de muncă, iar la nivel național,

contribuie la reducerea șomajului, a costurilor pentru plata indemnizațiilor de șomaj și respectiv a costurilor de reintegrare a șomerilor.

Din acest considerent este necesar ca educația și formarea profesională să devină prioritate națională, folosindu-se în acest scop resursele naționale, bugetare și alte resurse atrase, cât și cele din programele comunitare.

Pregătirea profesională continuă a adulților se poate realiza sub diferite forme, în funcție de obiectivele și conținutul temelor de învățare dar și de categoriile de beneficiari cărora se adresează. Diferite reglementări, proceduri, strategii sau programe naționale prevăd căi și forme de pregătire specifice adulților, pe care le enumerăm în continuare:

**Forme de pregătire reglementate de O.G. 129/2000** privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare:

**Calea formală :**

- Programe de inițiere
- Programe de calificare
- Programe de perfecționare
- Programe de specializare
- Programe de recalificare

**Alte căi decât cele formale:**

- Non-formale
- Informale
- Ucenicie la locul de muncă

**Forme de pregătire orientative recomandate de Codul Muncii:**

- Cursuri organizate de angajatori sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate
- Strategii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă
- Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate
- Ucenicia organizată la locul de muncă
- Formarea individualizată
- Alte forme de pregătire convenite între angajator și angajat

**Programe prevăzute de PND sau forme complexe:**

- Rute flexibile
- Programe comune
- Promovarea culturii antreprenoriale



- Societate bazată pe cunoaștere
- Îmbunătățirea cunoștințelor
- Cetățenie activă
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial
- Pregătire în noile tehnologii
- Programe de adaptare la condițiile economice și tehnologice
- Îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor manageriale
- Promovarea cetățeniei active: dezvoltarea de studii, analize, cercetări tehnice, economice și manageriale
- Pregătire în absorbția în cercetare-dezvoltare
- Pregătire în creativitate și inovare aplicativă
- Pregătire pentru o economie bazată pe cunoaștere
- Pregătire pentru o societate digitală
- Utilizarea resurselor regenerabile
- Protecția mediului
- Pregătire în organizarea ergonomică a locurilor de muncă adaptată schimbărilor intervenite în tehnici, tehnologii și economie

**Forme scurte de pregătire profesională:**

- Seminarii
- Cursuri tematice
- Mese rotunde
- Conferințe
- Schimburi de idei/experiență/bune practici
- Ateliere brainstorming idei de afaceri
- Workshop-uri
- Rezolvarea de probleme
- Studii de caz
- Alte forme

Noul Cod al Muncii (2011) precizează că "Formarea profesională a lucrătorilor se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii numite în general ocupații - cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România -COR, pe baza standardelor ocupaționale și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale". Aceste prevederi sunt de altfel stipulate și în legislația specifică formării adulților.

Formarea profesională continuă este o măsură activă de ocupare care contribuie în mod implicit la dezvoltarea personală și profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, determinând creșterea capacității de ocupare și al gradului de inserție al acestora pe piața muncii. În cadrul proiectului “Spirit-Competențe-Atitudine-Valori (SCAV)” realizarea gradului de inserție asumat prin cererea de finanțare este în același timp unul din indicatorii principali care măsoară impactul măsurilor integrate ale proiectului, inclusiv al măsurilor active de formare profesională adresate persoanelor care fac parte din grupul țintă, contribuind la realizarea obiectivului general al proiectului, care este în concordanță cu obiectivul general al POSDRU 2007-2013.

Pentru atingerea obiectivelor proiectului în ceea ce privește inserția persoanelor din grupurile țintă (șomeri, șomeri de lungă durată tineri și adulți, persoane inactive), prin studiul “Direcții de Intervenții Strategice pentru Ocupare/ Formare/ Angajare - DIS OFA” au fost propuse și pe parcursul implementării proiectului au fost implementate măsuri specifice precum: încheierea de protocoale între Asociația ECOFOREST Neamț și agenții economici, primăriile, ONG-urile și alți factori interesați din localitățile de implementare a proiectului.

### **7.3. Corelarea măsurilor active de formare profesională cu cerințele pieței forței de muncă și cu nevoia de formare continuă a indivizilor**

Dezvoltarea personală și profesională individuală se produce doar prin acumulare de noi cunoștințe și competențe în primul rând în sistem formal, dar și în sistemele nonformal sau informal. Nevoia de formare profesională continuă este conștientizată la nivelul fiecărui individ. Chiar dacă au deja o calificare dobândită prin absolvirea de studii sau stagii de pregătire, ***persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt conștiente de importanța învățării continue pentru actualizarea cunoștințelor și competențelor sau pentru dobândirea de noi cunoștințe și competențe cerute de piața muncii.*** Un argument în acest sens îl constituie răspunsurile exprimate în cadrul chestionarelor de opinie completate de persoanele intervievate din eșantionul de grup țintă. Din analiza structurii persoanelor intervievate care nu au o calificare atestată, *prezentată în tabelul nr.5 din Partea a treia a studiului*, se pot desprinde următoarele **concluzii**:

- Aproape un sfert dintre persoanele aparținând populației active a zonei geografice de rezidență a grupului țintă al proiectului nu au calificare în nici o profesie;
- Populația activă fără calificare într-o profesie cerută pe piața muncii este mult mai

- numeroasă în zona rurală (aproximativ 28%) față de zona urbană (aproximativ 13 %);
- Distribuția în funcție de gen a numărului persoanelor active pe piața muncii fără o calificare profesională, este echilibrată (numărul femeilor fără calificare este aproximativ egal cu al bărbaților);

Interesul pentru dobândirea de noi competențe prin formare continuă este mult mai mare la persoanele active din zona urbană ( în care peste 50% din persoanele calificate posedă dublă calificare iar peste 25% triplă calificare) comparativ cu cele din zona rurală (în care aproximativ 10% din persoanele calificate au doua calificări și doar 2% au trei calificări), așa cum se poate vedea în *tabelul nr. 6 din Partea a treia a studiului*.

Pregătirea de bază prin absolvirea de studii pe diferite nivele nu oferă întotdeauna persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă motivația necesară practicării unor profesii, chiar dacă piața muncii oferă locuri de muncă în acele profesii. Acest lucru este exprimat în chestionarele de opinie completate de persoanele cuprinse în eșantionul persoanelor intervievate. Din analiza și prelucrarea răspunsurilor persoanelor intervievate, *prezentată în tabelul nr. 7 din Partea a treia a studiului*, se conturează următoarele **concluzii**:

- Numărul persoanelor care nu doresc să profeseze în calificarea deținută, chiar în situația în care ar găsi un loc de muncă este destul de mare, reprezentând 19%, distribuția în funcție de gen fiind echilibrată (50% femei și 50% bărbați).
- Numărul persoanelor nemulțumite de profesia în care dețin calificarea de bază este mult mai mare în rural (aproximativ 32,7%) față de urban (aproximativ 16,3%).

Aceste realități deduse din analizele efectuate ne determină să credem că în viitor persoanele nemulțumite de profesia lor se vor întoarce la formarea continuă, pentru a se recalifica sau specializa pe ocupații cerute de piața muncii, care se pliază pe profilul lor personal. De altfel dorința persoanelor intervievate de a se recalifica în viitor este exprimată și înregistrată ca o intenție, fiind evidențiată în chestionarul de opinie de către marea majoritate a persoanelor din eșantionul de grup țintă (65,15%). Acest lucru ne îndreptățește să-l considerăm ca fiind o **tendență de evoluție a formării continue** a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, **sub aspectul creșterii gradului de participare în viitor la programe de formare sau dezvoltare de competențe profesionale**, cu rezultate așteptate sub aspect cantitativ și calitativ al dezvoltării resurselor umane, în concordanță cu obiectivele Strategiei Integrate de Dezvoltare a Resurselor Umane la nivel național.

Faptul că o mare parte dintre persoanele nemulțumite de profesia lor, care și-au exprimat intenția de a se recalifica în viitor, nu știu spre ce domeniu să se orienteze, justifică nevoia de orientare profesională a persoanelor din grupurile țintă, nevoie constatată și de către

experții de consiliere din echipa de proiect în activitățile desfășurate în cadrul “Campaniei de informare, consiliere, mediere și formare profesională”. Această nevoie a fost acoperită de la caz la caz prin acordarea de asistență în orientarea în carieră, urmărindu-se identificarea ocupației potrivite care să fie în concordanță atât cu capacitățile, potențialul și aspirațiile individuale cât și cu exigențele pieței muncii și nevoile mediului economic în particular și ale societății în general.

Faptul că un procent foarte mare, respectiv 71% din eșantionul de persoane intervievate au recunoscut că nu au participat în ultimii 5 ani la nici o formă de pregătire profesională, indică ***lipsa din mentalitatea curentă a ideii de învățare continuă, pe durata întregii vieți***, o realitate care trebuie și a început să fie ***corectată*** chiar pe parcursul perioadei de derulare a proiectului prin activități de informare, sensibilizare și antrenare a persoanelor din grupul țintă în activități de transfer de cunoștințe pentru formarea unor competențe cheie transversale sau specifice, dar și de ***promovare și diseminare a experiențelor de bune practici și a exemplor de succes din cadrul proiectului***.

Conștientizarea nevoii de formare continuă și participarea la programe de formare sau dezvoltare a competențelor proprii se remarcă cu preponderență la persoanele care au absolvit studii medii și/sau studii superioare (92%), acest fapt putând fi justificat prin existența la aceste categorii de persoane a capacității, abilităților, disponibilității și deprinderii de a învăța. Din analiza răspunsurilor persoanelor intervievate, se remarcă o receptivitate mult mai mare a femeilor sub aspectul participării în ultimii 5 ani la programe de recalificare ( numărul femeilor care au declarat că n-au participat fiind jumătate din numărul bărbaților). Această stare de lucruri certifică o ***tendință de evoluție a formării profesionale, sub aspectul distribuției inegale a participanților pe criterii de gen, care trebuie echilibrată în viitor prin activități de sensibilizare, conștientizare și antrenare cu preponderență a bărbaților pentru participare la programe de formare continuă a competențelor profesionale***.

În urma analizei și prelucrării opiniilor persoanelor intervievate asupra intenției și opțiunilor de calificare/specializare în una din cele 62 ocupații identificate ca fiind în trendul actual și de perspectivă al evoluției ocupațiilor pe piața forței de muncă, s-a făcut o ierarhizare în ordinea descrescătoare a numărului de opțiuni exprimate. În cadrul acestei ierarhizări, pe primele zece poziții se desprind următoarele ***preferințe de recalificare/specializare în ocupații solicitate de piața muncii, care pot fi grupate pe domenii ocupaționale, conform denumirii din lista afișată pe website-ul Consiliului Național al Formării Profesionale a Adulților (CNFPA), care reprezintă Autoritatea Națională pentru Calificări:***

- **Administrație și servicii publice** (manager proiect; manager resurse umane; manager al sistemului calității; inspector resurse umane; consilier de orientare profesională; detectiv particular);
- **Tehnologia informației, comunicații, poștă** (operator în domeniul proiectării asistate de calculator; designer pagini web; operator procesare texte și imagini.);
- **Agricultură, piscicultură, pescuit** (fermier producție animală, florar decorator, lucrător în gospodărie agroturistică);
- **Turism, hoteluri, restaurante** (administrator pensiune turistica; ghid montan);
- **Construcții** (lucrător în construcții);
- **Alte industrii și servicii** (decorator interioare);
- **Comerț** (agent comercial);
- **Protecția mediului** (manager sistem de mediu).

Un alt argument al conștientizării nevoii de formare continuă îl constituie răspunsurile individuale consemnate în fișele de evaluare a gradului de satisfacție la absolvirea unor programe de inițiere sau calificare profesională organizate și desfășurate în cadrul proiectului. La întrebarea “*Dacă s-ar organiza în viitor un curs la un nivel superior celui absolvit, ați dori să vă pregătiți în continuare?*” răspunsurile date de majoritatea absolvenților au fost pozitive.

În ceea ce privește opțiunile absolvenților pentru formare sau dezvoltarea de competențe în viitor pe diferite ocupații, acestea se pliază de regulă pe orientări sau nevoi conexe pregătirii de bază, pe ocupații relevante pentru piața muncii sau pe ocupații mai “attractive” din punct de vedere financiar, care sunt mai bine plătite sau care aduc valoare adăugată portofoliului profesional.

Astfel, absolvenții cursului “*Lucrător în structuri pentru construcții*” și-au exprimat interesul pentru formare profesională în ocupațiile: *sudor, sudor autogen, instalator, instalator sanitar, electrician, constructor șeminee, design și amenajări interioare sau bucătar.*

Absolvenții cursului “*Operator introducere, validare și prelucrare date*” ar dori în viitor să urmeze un curs în ocupații sau domenii ocupaționale precum: *contabilitate, management, informatică, limba engleză* dar și *electrician, bucătar, ospătar sau barman.*

Absolvenții cursului “*Manager proiect*” și-au exprimat dorința de a urma programe de formare profesională în ocupații sau domenii ocupaționale precum: *expert achiziții publice, antreprenoriat, inspector resurse umane, mediator, limbi străine, contabilitate, program de proiectare în AUTOCAD, formator, manager în domeniul turismului.*

Deoarece formarea profesională este una dintre măsurile active pentru ocuparea forței de muncă, *investiția în formarea sau dezvoltarea de competențe a resurselor umane trebuie să fie corelată cu cerințele pieței forței de muncă și cu nevoile de dezvoltare competitivă a întreprinderilor și a economiei în profil teritorial.* Din analiza efectuată și prezentată în cadrul documentelor de planificare strategică la nivel regional (PRAOIS N-E 2009-2011) și local (PLAI Neamț 2011-2020) se desprind o serie de concluzii care conturează tendințele de evoluție a pieței muncii la nivelul județului și a competențelor profesionale asociate ocupațiilor solicitate de mediul economic. În ceea ce privește distribuția populației ocupate civile pe activități ale economiei naționale în județul Neamț pe primul loc ca pondere a populației ocupate se situează *agricultura*, pe locul doi se situează *serviciile* (iar în cadrul serviciilor pe prima poziție se află comerțul), pe locul trei *industria* și pe locul patru *construcțiile*.

Din evoluția numărului mediu al salariaților, pe total activități ale economiei în perioada 2002-2010, se observă o descreștere a numărului mediu de salariați în județul Neamț și un trend ascendent al numărului de salariați în domeniul Servicii, predominant fiind Comerțul. Un trend ascendent al numărului mediu al salariaților a înregistrat și domeniul Construcții până în anul 2010 când a început să scadă. În domeniile Industrie, Agricultură și Silvicultură numărul salariaților a scăzut constant de la un an la altul în perioada 2002-2010. *Aceste tendințe de evoluție a mediului economic au ca proiecție nevoia de competențe profesionale pe ocupații relevante specifice domeniilor ocupaționale din sectorul Servicii, cu accent pe Comerț dar și domeniul Construcții, care, după sincopa determinată de criza economico - financiară dă semne de revenire prin continuarea proiectelor de investiții în infrastructură, finanțate din fonduri structurale.*

***Datele statistice din documentul de planificare strategică PLAI 2011 - 2020, din cadrul analizei comparative a șomajului și locurilor de muncă vacante înregistrate la AJOFM în anul 2010, pentru ocupații grupate pe domenii de specializare, relevă următoarele situații:***

- **Comerț:** 2183 de șomeri (din care 86 de absolvenți) și 2607 de locuri de muncă vacante;
- **Turism și alimentație:** 787 de șomeri (din care 39 de absolvenți) și 820 de locuri de muncă vacante;
- **Construcții:** 1503 de șomeri (din care 47 de absolvenți) și 1147 de locuri de muncă vacante;

- **Fabricare produselor din lemn:** 1193 de șomeri (din care 106 de absolvenți) și 439 de locuri de muncă vacante;

- **Industria textilă și pielărie:** 1361 de șomeri (din care 76 de absolvenți) și 628 de locuri de muncă vacante;

- **Mecanică:** 4761 de șomeri (din care 116 de absolvenți) și 2390 de locuri de muncă vacante;

Datele statistice evidențiază că domeniile **Comerț și Turism și Alimentație**, au oferit în 2010 mai multe locuri de muncă vacante decât numărul șomerilor înregistrați în evidențele AJOFM Neamț, înregistrându-se astfel un **deficit de forță de muncă calificată în aceste domenii**.

*Pentru a acoperi această nevoie de formare, pentru care există o ofertă concretă din partea furnizorilor locali de profil, autorizați, se recomandă o promovare și o orientare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv din mediul rural, pentru calificarea sau specializarea în ocupații din aceste domenii.*

Numărul mare de locuri de muncă vacante în domeniile **Mecanic și Construcții**, relevă cerințe de forță de muncă calificată, care ar putea să fie acoperite de excedentul de șomeri înregistrați care au o calificare în ocupații aferente acestor domenii ocupaționale, dar al căror nivel de competențe e posibil să nu corespundă în totalitate cerințelor angajatorilor. În cazurile domeniilor **Industria textile și pielăriei** precum și al **Fabricării produselor din lemn** există un excedent mare de forță de muncă calificată comparativ cu numărul de locuri de muncă vacante, dar se înregistrează și fluctuații mari de personal ca urmare a câștigurilor salariale care nu se ridică la nivelul acceptat de candidați la angajare, precum și din cauza condițiilor dificile și a normelor mari de muncă.

Pentru **absolvenții de studii postliceale** cele mai multe locuri de muncă vacante au fost în 2010 în **domeniul Economic**: 1044 locuri de muncă, doar 703 de șomeri din care 53 de absolvenți, în acest domeniu înregistrându-se deficit de personal pregătit din punct de vedere profesional. Următorul domeniu este cel de **Sănătate și asistență pedagogică**: 331 de locuri de muncă în anul 2010, dar și 588 de șomeri din care 53 de absolvenți.

Din analiza cererii pieții muncii de forță de muncă pregătită în **specializări relevante pentru absolvenții de studii superioare**, dintre grupele de ocupații cu număr semnificativ de locuri de muncă vacante și cu balanță pozitivă locuri de muncă-șomeri, se remarcă în ordinea numărului de locuri de muncă vacante: **specialiști în sistemul financiar și al asigurărilor** (164 de locuri de muncă vacante față de 32 de șomeri), **specialiști în informatică** (79 de locuri de muncă vacante față de 19 șomeri), **ingineri constructori** (45 de locuri de muncă vacante față de 19 șomeri). O serie de ocupații înregistrează balanță negativă locuri de muncă-șomeri

dar numărul de locuri de muncă vacante este semnificativ: economiști (273 de locuri de muncă vacante față de 291 de șomeri), ingineri mecanici (116 de locuri de muncă vacante față de 184 de șomeri). În aceste cazuri, nivelul de competențe și experiența practică e posibil să nu corespundă în totalitate cerințelor angajatorilor.

#### **7.4 Competențe propuse la nivel local și recomandări de dezvoltare în viitor a resurselor umane din localitățile țintă**

Conform studiului Centrului European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP, Skill Needs în Europe. Focus on 2020 Luxembourg, 2008), *în anul 2020, la nivelul Uniunii Europene se prognozează că aproximativ trei pătrimi din locurile de muncă vor fi în domeniul serviciilor*, trecerea de la locurile de muncă din domeniul agricol și din industrie spre servicii și produse ecologice fiind ireversibilă. *Aceste tendințe reclamă cu prioritate adoptarea și implementarea unui plan de dezvoltare sustenabilă a mediului rural, cu focalizare pe pregătirea adecvată a resurselor umane.*

Dezvoltarea în perspectiva a resurselor umane din zona de implementare a proiectului este condiționată de adecvarea ofertei de formare la nevoile mediului de afaceri și oportunitățile identificate de politicile regionale și locale de dezvoltare. Trecerea de la agricultura de subsistență la bunăstare va fi posibilă prin fructificarea potențialului zonei. *Ponderea agriculturii ca domeniu ocupațional este mai ridicată la nivelul județului Neamț decât la nivel regional dar suprafața agricolă este valorificată mult sub capacitate iar resursele conexe agriculturii montane sunt nevalorificate.* Parcelarea excesivă a terenului, folosirea unor tehnologii agricole inadecvate, infrastructura slabă, capacitatea redusă de absorbție a fondurilor structurale sunt cauze care afectează grav productivitatea agriculturii, aceasta fiind *o agricultură de subsistență, necompetitivă pe piața Uniunii Europene.* Dacă vor întârzia măsurile de redresare, sectorul agricol ar putea deveni o povară pentru economia națională și pentru comunitățile locale, în loc să fie o sursă de creștere economică și un motor al dezvoltării durabile în comunitățile rurale.

La baza viitoarelor strategii pentru agricultură ar trebui să stea o dezvoltare sustenabilă, care să dețină rolul cheie în accelerarea creșterii economice, oferind siguranță din punct de vedere al hranei, reducând nivelul sărăciei, diminuând diferențele de venit, dezvoltând zona rurală și protejând mediul.



Oamenii trebuie să fie învățați cum să folosească resursele existente pentru o dezvoltare durabilă a zonei prin:

- Obținerea de produse agricole ecologice de natură vegetală și animală;
- Diversificarea economiei rurale;
- Protecția mediului și a patrimoniului cultural din mediul rural;
- Valorificarea turistică a spațiului rural prin dezvoltarea de produse turistice: turism de agrement, turism cultural, turism religios, turism curativ, agroturism.

*Pentru a putea valorifica resursele zonei, oamenii trebuie să învețe să atragă subvenții, să construiască parteneriate, să elaboreze proiecte, să acceseze fonduri nerambursabile pentru finanțarea acestor proiecte. În acest context, de o mare utilitate va fi în viitor strategia Grupurilor de Acțiune Locale (GAL) de dezvoltare a zonei, inițiate în cadrul axei LEADER. Formarea profesională continuă ca măsură de dezvoltare a resurselor umane se regăsește în proiectele care vor fi dezvoltate de GAL.*

#### **Recomandări:**

Analiza pe localități a cerințelor/ tendințelor de formare profesională, exprimată de participanții din eșantionul de grup ținută care au participat la interviul de opinie, a scos în evidență faptul că acestea se manifestă în mod diferențiat, ca pondere pe localități, conform datelor centralizate și prezentate în tabelul următor:

<b>Localitatea</b>	<b>Număr cerințe exprimate</b>	<b>Ponderea(%)</b>
Borlești	83	14,7
Dochia	31	5,5
Mărgineni	53	9,4
Piatra Neamț	157	27,7
Piatra Șoimului	50	8,8
Roznov	84	14,8
Tazlău	108	19,1
<b>Total</b>	<b>566</b>	<b>100</b>

**Tabel nr. 1 Ponderea pe localitățile luate în studiu a cerințelor de formare profesională**

Analiza datelor centralizate pe localități scoate în evidență faptul că persoanele din Piatra Neamț au exprimat cele mai multe cerințe de formare profesională (pondere 27,7%), fiind urmate de persoanele din comuna Tazlău (19,1%), orașul Roznov (14,8%) și comuna

Borlești (14,7%). Cerințele exprimate de persoanele intervievate din comunele Dochia, Piatra Șoimului și Mărgineni au o pondere mai redusă în totalul cerințelor exprimate, ponderea cea mai mică fiind înregistrată în comuna Dochia (5,5%).

Cerințele de formare profesională exprimate de persoanele intervievate din cele 7 localități țintă (Piatra Neamț, Roznov, Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău) sunt multiple și acoperă o diversitate de ocupații. Făcând o centralizare și o ierarhizare a cerințelor exprimate în chestionarele de opinie, putem grupa tabelar ocupațiile care au cumulat mai mult de 20 de opțiuni:

Ocupația	Număr de cerințe exprimate	Există SO/SPP
Operator în domeniul proiectării asistate de calculator	33	SO
Administrator pensiune turistică	26	SO
Manager resurse umane	23	SO
Manager proiect	23	SO
Decorator interioare	22	SO
Lucrător în construcții	22	SPP
Fermier producție animală	21	SO

**Tabel nr. 2 Ierarhizarea ocupațiilor în care au fost exprimate cele mai multe cerințe de formare profesională**

În situația în care sunt întrunite toate condițiile de organizare a unui program de formare profesională în aceste ocupații, s-ar putea constitui cel puțin o grupă cu un număr mediu de participanți, numărul maxim legal de participanți dintr-o grupă fiind de 28 persoane. *Formarea profesională în ocupațiile enumerate în tabelul de mai sus are ca scop dobândirea unor competențe în concordanță cu standardul ocupațional sau cu standardul de pregătire profesională aferent fiecărei ocupații, în urma participării la programe specifice de calificare/recalificare, inițiere, perfecționare sau specializare, conform metodologiilor și legislației formării profesionale a adulților.*

Competențele aferente ocupațiilor enumerate mai sus, constituie *grupări de competențe propuse la nivel local, pentru care există disponibilitate de formare profesională continuă din partea potențialilor beneficiari și care pot fi cuprinse în planurile strategice de dezvoltare în perspectivă a resurselor umane din zona de implementarea a proiectului, respectiv în localitățile Piatra Neamț, Roznov, Borlești, Dochia, Mărgineni, Piatra Șoimului și Tazlău:*

Ocupația/Cod COR și/sau NC	Competențe conform SO sau SPP
<p><b>Operator în domeniul proiectării asistate de calculator - cod COR 312204</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Competențe fundamentale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicarea la locul de muncă;</li> <li>- Lucrul în echipă;</li> <li>- Dezvoltarea profesională;</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Competențe generale pe domeniul de activitate:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizarea calculatorului personal;</li> <li>- Aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă;</li> <li>- Aplicarea procedurilor de calitate;</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Competențe specifice:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea de soluții CAD;</li> <li>- Realizarea de desene 2D într-o aplicație de tip CAD, pe bază de schiță;</li> <li>- Realizarea de modele 3D într-o aplicație de tip CAD, pe bază de schiță;</li> <li>- Transpunerea fișierelor CAD pe suport;</li> <li>- Utilizarea elementelor standardizate în desenul tehnic;</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Administrator pensiune turistică - Cod COR: 512113; Cod N.C.: 5121.2.4</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Competențe fundamentale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicarea eficientă la locul de muncă;</li> <li>- Munca în echipa multidisciplinară;</li> <li>- Gestionarea informațiilor cu ajutorul calculatorului;</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Competențe generale pe domeniul de activitate:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovarea imaginii pensiunii;</li> <li>- Organizarea activității în cadrul pensiunii turistice;</li> <li>- Urmărirea aplicării NPM și NPSI;</li> <li>- Verificarea gestionării financiare;</li> </ul> </li> </ul>

	<p>➤ <b>Competențe specifice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promovarea directă a produsului turistic;</li> <li>- Încheierea contractelor cu clienții;</li> <li>- Efectuarea operațiilor specifice de cazare și Alimentație;</li> <li>- Asigurarea unui climat favorabil turiștilor;</li> <li>- Oferirea serviciilor pensiunii către client;</li> <li>- Organizarea programelor turistice opționale;</li> <li>- Oferirea informațiilor de interes turistic;</li> <li>- Rezolvarea reclamațiilor clienților;</li> </ul>
<p><b>Manager resurse umane - Cod COR: 123207</b></p>	<p>➤ <b>Competențe specifice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Consilierea celorlalți manageri în probleme de resurse umane;</li> <li>- Coordonarea desfășurării activităților de resurse umane;</li> <li>- Coordonarea elaborării politicilor și programelor de resurse umane;</li> <li>- Coordonarea personalului din departamentul de resurse umane;</li> <li>- Elaborarea strategiei de resurse umane;</li> <li>- Monitorizarea costurilor de personal;</li> <li>- Monitorizarea sistemului de relații de muncă al organizației;</li> <li>- Organizarea activității departamentului de resurse umane;</li> <li>- Reprezentarea compartimentului de resurse umane;</li> </ul>
<p><b>Manager proiect - Cod COR: 241919</b></p>	<p>➤ <b>Competențe specifice:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stabilirea scopului proiectului;</li> <li>- Stabilirea cerințelor de management integrat al proiectului;</li> <li>- Planificarea activităților și jaloanelor proiectului;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestiunea utilizării costurilor și a resurselor operaționale pentru proiect;</li> <li>- Realizarea procedurilor de achiziții pentru proiect;</li> <li>- Managementul riscurilor;</li> <li>- Managementul echipei de proiect;</li> <li>- Managementul comunicării în cadrul proiectului;</li> <li>- Managementul calității proiectului;</li> </ul>
<p><b>Decorator interioare - Cod COR: 347102</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Competențe fundamentale:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lucrul în echipă;</li> <li>- Comunicarea interactivă la locul de muncă;</li> <li>- Dezvoltarea profesională;</li> <li>- Efectuarea de calcule matematice;</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Competențe generale pe domeniul de activitate:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificarea sarcinilor proprii și a timpului de lucru;</li> <li>- Identificarea materialelor de bază folosite la amenajarea locuinței;</li> <li>- Aplicarea procedurilor de control al calității;</li> <li>- Aplicarea normelor de protecția muncii;</li> </ul> </li> <li>➤ <b>Competențe specifice:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizarea informațiilor semnificative;</li> <li>- Efectuarea de relevee ale situației existente;</li> <li>- Conceperea soluțiilor;</li> <li>- Pregătirea prezentării soluției propuse;</li> <li>- Alcătuirea unui proiect de amenajare interioară;</li> <li>- Oferirea de consultanță;</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Lucrător în structuri pentru construcții - Cod NC: 7122.1.3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Unități de competență:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicare și numerație;</li> <li>- Utilizarea calculatorului și prelucrarea informației;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicarea în limba modernă;</li> <li>- Dezvoltarea personală în scopul obținerii performanței;</li> <li>- Igiena și securitatea muncii;</li> <li>- Lucrul în echipă;</li> <li>- Organizarea locului de muncă;</li> <li>- Pregătirea pentru integrarea la locul de muncă;</li> <li>- Rezolvarea de probleme;</li> <li>- Satisfacerea cerințelor clienților;</li> <li>- Noțiuni generale despre construcții;</li> <li>- Materiale de construcții ;</li> <li>- Planuri pentru construcții ;</li> <li>- Prelucrarea materialelor;</li> <li>- Săpături și sprijiniri;</li> <li>- Cofraje din lemn;</li> <li>- Lucrări simple de armare;</li> <li>- Lucrări simple de betoane;</li> <li>- Zidării simple de cărămidă;</li> <li>- Tencuieli obișnuite drișcuite;</li> </ul>
<p><b>Fermier producție animală - Cod COR: 131104</b></p>	<p>➤ <b>Unități de competență:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicarea interactivă la locul de muncă;</li> <li>- Munca în echipă;</li> <li>- Organizarea fluxului anual de producție zootehnică;</li> <li>- Aplicarea NPM și NPSI;</li> <li>- Aprovizionarea cu materii prime, materiale și piese de schimb;</li> <li>- Asigurarea parcului de utilaje;</li> <li>- Perfecționarea profesională;</li> <li>- Asigurarea comercializării produselor zootehnice;</li> <li>- Asigurarea managementului stocurilor;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea planului anual de creștere a animalelor;</li> <li>- Instruirea personalului muncitor din fermă pentru efectuarea lucrărilor;</li> <li>- Planificarea activității de creștere și cazare a întregului efectiv;</li> </ul>
--	---

Pentru două dintre ocupațiile enumerate și anume “Manager proiect” și “Lucrător în structuri pentru construcții”, au fost organizate programe de formare profesională în cadrul proiectului “Spirit-Competente-Atitudine-Valori (SCAV)”, venind în întâmpinarea nevoilor și acoperind astfel cerințele și propunerile de competențe la nivel local, specifice acestor ocupații. Astfel, ***un număr de 51 persoane au fost specializate și au dobândit competențe în ocupația “Manager proiect” și un număr de 23 persoane au fost calificate și au dobândit competențe în ocupația “Lucrător în structuri pentru construcții”.***

***Rezultatele acestui studiu, în care au fost evidențiate tendințele de evoluție a formării profesionale și au fost identificate și propuse competențe la nivel local, relevă necesitatea ca în perioada următoare, în cadrul strategiilor de dezvoltare economico-socială a zonei, să fie cuprinse și implementate măsuri de dezvoltare a resurselor umane, prin care să fie acoperite aceste nevoi de formare exprimate, în concordanță cu dinamica mediului de afaceri și a pieței muncii în profil teritorial.***

## Anexa nr. 1 - Analiza statistică a datelor rezultate din interviurile grupului țintă

### (întrebări – răspunsuri)

*Fiecare chestionar este identificat de un identificator numeric unic, numit ID, structura răspunsurilor se evidențiază în funcție de acest parametru*

Întrebarea nr. 1, partea a : Numele și prenumele?

Întrebarea nr. 1, partea b : Localitatea?

BD Interogare 1		
Id	Nume și Prenume	Localitatea
1	T*	Piatra Neamț
2	S*	Roznov
3	B*	Piatra Neamț
4	S*	Roznov
5	A*	Roznov
6	S*	Roznov
7	A*	Roznov
8	V*	Roznov
9	M*	Roznov
10	S*	Roznov
11	T*	Roznov
12		Piatra Șoimului
13		Piatra Șoimului
14		Piatra Șoimului
15	N*	Piatra Șoimului
16		Piatra Șoimului
17		Piatra Șoimului
18		Piatra Șoimului
19		Piatra Șoimului
20		Piatra Șoimului
21		Piatra Șoimului
22		Piatra Șoimului
23		Piatra Șoimului
24		Piatra Șoimului
25		Piatra Șoimului
26		Piatra Șoimului
27		Mărgineni
28		Mărgineni
29		Mărgineni
30		Mărgineni
31		Mărgineni



BD Interogare 1		
Id	Nume și Prenume	Localitatea
32		Mărgineni
33		Mărgineni
34		Mărgineni
35	Mărgineni	Mărgineni
36	C*	Dochia
37	C*	Dochia
38	A*	Dochia
39	Z*	Dochia
40	D*	Dochia
41	I*	Dochia
42	A*	Dochia
43	P*	Dochia
44		Dochia
45	A*	Dochia
46	B*	Dochia
47	D*	Dochia
48	I*	Dochia
49	N*	Dochia
50	A*	Tazlău
51	C*	Tazlău
52	C*	Tazlău
53	P*	Tazlău
54	T*	Tazlău
55	S*	Tazlău
56	M*	Tazlău
57	T*	Tazlău
58	P*	Tazlău
59	V*	Tazlău
60	P*	Tazlău
61	B*	Tazlău
62	P*	Tazlău
63	U*	Tazlău
64	F*	Tazlău
65	N*	Tazlău
66	O*	Tazlău
67	T*	Tazlău
68	F*	Tazlău
69	P*	Tazlău
70	M*	Tazlău
71	J*	Tazlău
72	S*	Tazlău
73	T*	Piatra Șoimului

BD Interogare 1		
<b>Id</b>	<b>Nume și Prenume</b>	<b>Localitatea</b>
74	S*	Piatra Neamț
75	Ț*	Piatra Șoimului
76	I*	Piatra Neamț
77	V*	Piatra Neamț
78	J*	Piatra Neamț
79	Ț*	Roznov
80	P*	Tazlău
81	P*	Tazlău
82	M*	Tazlău
83	M*	Roznov
84	M*	Piatra Neamț
85	P*	Piatra Neamț
86	A*	Piatra Neamț
87	C*	Piatra Neamț
88	D*	Piatra Neamț
89	M*	Piatra Neamț
90	A*	Borlești
91	A*	Borlești
92	S*	Roznov
93	F*	Piatra Neamț
94	I*	Piatra Neamț
95	D*	Piatra Neamț
96	Ț*	Piatra Neamț
97	A*	Piatra Neamț
98	H*	Borlești
99	M*	Borlești
100	T*	Roznov
101	V*	Roznov
102	H*	Borlești
103	L*	Borlești
104	M*	Borlești
105	S*	Borlești
106	S*	Borlești
107	D*	Piatra Neamț
108	V*	Roznov
109	O*	Roznov
110	N*	Borlești
111	P*	Borlești
112	C*	Borlești
113	B*	Piatra Neamț
114	R*	Borlești
115	T*	Roznov

BD Interogare 1		
<b>Id</b>	<b>Nume și Prenume</b>	<b>Localitatea</b>
116	A*	Roznov
117	D*	Piatra Șoimului
118	T*	Piatra Șoimului
119		Roznov
120		Roznov
121		Roznov
122		Roznov
123		Roznov
124		Roznov
125		Roznov
126		Roznov
127		Piatra Neamț
128		Piatra Neamț
129		Piatra Neamț
130		Piatra Neamț
131		Piatra Neamț
132		Piatra Șoimului

\* caracter de ascundere a datelor

<b>Nr. Crt</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE</b> Întrebarea nr. 1 p. 1 – Nume prenume	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total al chestionarelor anonime (nesemnate)	38 buc
2	Nr. de chestionare anonime de la Femei	23 buc
3	Nr. de chestionare anonime de la Bărbați	15 buc
4	Structura chestionarelor anonime pe localități	1 buc. - Dochia
		9 buc. - Mărgineni
		5 buc. - Piatra Neamț
		15 buc. - Piatra Șoimului
		8 buc. - Roznov

Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 1 p. 2 – Localitate	Cantitate/UM
1	Numărul persoanelor care n-au trecut localitatea de domiciliu	0 persoane
2	Structura persoanelor chestionate pe localități de domiciliu	13 persoane din Borlești
		14 persoane din Dochia
		9 persoane din Mărgineni
		24 persoane din Piatra Neamț
		20 persoane din Piatra Șoimului
		26 persoane din Roznov
		26 persoane din Tazlău

**Întrebarea nr. 2:** Genul ?

**Întrebarea nr. 3:** Vârsta ?

**Întrebarea nr. 4:** Studii ?

BD Interogare2			
Id	Genul	Categoria de vârstă	Studii
1	B	20-29 ani	8 clase
2	B	30-39 ani	Școala profesională
3	B	40-49 ani	Liceu
4	F	20-29 ani	Studii superioare
5	F	20-29 ani	Liceu
6	F	30-39 ani	Școala profesională
7	F	50-59 ani	Liceu
8	F	20-29 ani	Liceu
9	F	50-59 ani	Liceu
10	F	30-39 ani	Liceu
11	F	20-29 ani	Școala profesională
12	B	40-49 ani	Liceu
13	F	30-39 ani	Liceu
14	B	20-29 ani	Studii superioare
15	B	20-29 ani	Studii superioare
16	F	40-49 ani	8 clase
17	F	30-39 ani	Școala profesională
18	F	20-29 ani	10 clase
19	F	20-29 ani	8 clase
20	F	30-39 ani	Liceu
21	F	20-29 ani	Studii superioare
22	B	20-29 ani	Studii superioare
23	F	30-39 ani	Școala profesională
24	F	20-29 ani	Studii superioare
25	B	40-49 ani	Școala profesională

BD Interogare2			
<b>Id</b>	<b>Genul</b>	<b>Categoria de vârstă</b>	<b>Studii</b>
26	B	40-49 ani	Școala profesională
27	F	30-39 ani	8 clase
28	F	30-39 ani	8 clase
29	F	20-29 ani	Liceu
30	F	30-39 ani	Studii superioare
31	F	30-39 ani	8 clase
32	F	30-39 ani	10 clase
33	F	30-39 ani	8 clase
34	B	50-59 ani	8 clase
35	B	40-49 ani	Liceu
36	F	30-39 ani	10 clase
37	F	30-39 ani	10 clase
38	F	20-29 ani	8 clase
39	F	30-39 ani	Școala profesională
40	F	20-29 ani	Școala profesională
41	F	30-39 ani	Liceu
42	B	20-29 ani	Școala profesională
43	B	20-29 ani	8 clase
44	F	30-39 ani	Liceu
45	F	30-39 ani	Școala profesională
46	F	40-49 ani	8 clase
47	B	20-29 ani	Liceu
48	B	20-29 ani	Liceu
49	F	30-39 ani	Liceu
50	F	20-29 ani	10 clase
51	F	20-29 ani	8 clase
52	F	20-29 ani	Liceu
53	B	20-29 ani	Studii superioare
54	F	20-29 ani	Liceu
55	B	20-29 ani	8 clase
56	B	20-29 ani	Școala profesională
57	B	20-29 ani	10 clase
58	F	30-39 ani	10 clase
59	B	20-29 ani	Liceu
60	F	20-29 ani	10 clase
61	F	30-39 ani	10 clase
62	B	20-29 ani	Studii superioare
63	B	20-29 ani	Studii superioare
64	F	20-29 ani	Liceu
65	B	20-29 ani	Liceu
66	F	20-29 ani	Studii superioare
67	B	20-29 ani	Studii superioare

BD Interogare2			
<b>Id</b>	<b>Genul</b>	<b>Categoria de vârstă</b>	<b>Studii</b>
68	F	20-29 ani	Studii superioare
69	F		Liceu
70	B	20-29 ani	Studii superioare
71	B	40-49 ani	Liceu
72	F	20-29 ani	8 clase
73	B	30-39 ani	Studii superioare
74	B	20-29 ani	Studii superioare
75	F	20-29 ani	Studii superioare
76	F	30-39 ani	Studii superioare
77	B	20-29 ani	Studii superioare
78	F	20-29 ani	Studii superioare
79	F	20-29 ani	Studii superioare
80	B	20-29 ani	Studii superioare
81	B	20-29 ani	Studii superioare
82	B	20-29 ani	Studii superioare
83	B	20-29 ani	Studii superioare
84	F	20-29 ani	Studii superioare
85	F	20-29 ani	Studii superioare
86	F	20-29 ani	Studii superioare
87	F	50-59 ani	Studii superioare
88	F	40-49 ani	Studii superioare
89	F	40-49 ani	Studii superioare
90	F	20-29 ani	Studii superioare
91	F	20-29 ani	Studii superioare
92	F	20-29 ani	Studii superioare
93	B	20-29 ani	Studii superioare
94	F	40-49 ani	Studii superioare
95	F	30-39 ani	Studii superioare
96	F	20-29 ani	Studii superioare
97	F	30-39 ani	Studii superioare
98	B	40-49 ani	Liceu
99	B	20-29 ani	Școala profesională
100	B	20-29 ani	Liceu
101	B	20-29 ani	Școala profesională
102	B	20-29 ani	Școala profesională
103	B	40-49 ani	Școala profesională
104	B	30-39 ani	Școala profesională
105	B	30-39 ani	10 clase
106	B	30-39 ani	Liceu
107	B	20-29 ani	Liceu
108	B	20-29 ani	Liceu
109	B	30-39 ani	8 clase

BD Interogare2			
<b>Id</b>	<b>Genul</b>	<b>Categoria de vârstă</b>	<b>Studii</b>
110	B	50-59 ani	Școala profesională
111	B	30-39 ani	Școala profesională
112	B	30-39 ani	10 clase
113	B	30-39 ani	Liceu
114	B	40-49 ani	8 clase
115	B	30-39 ani	Școala profesionala
116	B	40-49 ani	Școala profesionala
117	B	40-49 ani	Școala profesionala
118	B	20-29 ani	Liceu
119	B	20-29 ani	Studii superioare
120	B	20-29 ani	Studii superioare
121	F	20-29 ani	Liceu
122	F	30-39 ani	Liceu
123	B	20-29 ani	Liceu
124	B	20-29 ani	Liceu
125	B	20-29 ani	Liceu
126	F	50-59 ani	Liceu
127	B	20-29 ani	Studii superioare
128	F	20-29 ani	Liceu
129	F	40-49 ani	Studii superioare
130	B	30-39 ani	Liceu
131	B	20-29 ani	Studii superioare
132	F	20-29 ani	Liceu

<b>Nr. Crt</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE</b> Întrebarea nr. 2 - Genul	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	0 persoane
2	Nr. de Femei care au completat chestionarul	69 persoane
3	Nr. de Bărbați care au completat chestionarul	63 persoane
4	Structura persoanelor de sex feminin care au completat chestionarul pe localități de domiciliu	2 persoane din Borlești
		10 persoane din Dochia
		7 persoane din Mărgineni
		14 persoane din Piatra Neamț
		11 persoane din Piatra Șoimului
		13 persoane din Roznov
		12 persoane din Tazlău
5	Structura persoanelor de sex masculin care au completat chestionarul pe localități de domiciliu	11 persoane din Borlești
		4 persoane din Dochia
		2 persoane din Mărgineni
		10 persoane din Piatra Neamț

	9 persoane din Piatra Șoimului
	13 persoane din Roznov
	14 persoane din Tazlău

Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 3 – Vârsta	Cantitate/UM
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	1 persoană, din care: 1 femei din Tazlău cu Liceu
2	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 20 – 29 ani care au completat chestionarul	72 persoane, din care: 39 bărbați 33 femei
3	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 30 – 39 ani care au completat chestionarul	36 persoane, din care: 11 bărbați 26 femei
4	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 40 – 49 ani care au completat chestionarul	17 persoane, din care: 11 bărbați 6 femei
5	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 50 – 59 ani care au completat chestionarul	6 persoane, din care: 2 bărbați 4 femei
6	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 20 – 29 ani care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	4 persoane – Borlești, din care: 2 bărbați 2 femei
		6 persoane – Dochia, din care: 2 femei
		1 persoane – Mărgineni, din care: 1 femei
		13 persoane – Piatra Neamț, din care: 7 bărbați 6 femei
		10 persoane – Piatra Șoimului, din care: 4 bărbați 6 femei
		16 persoane – Roznov, din care: 9 bărbați 7 femei
		22 persoane – Tazlău, din care: 13 bărbați 9 femei
Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 3 – Vârsta	Cantitate/UM
7	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 30 – 39 ani care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	5 persoane – Borlești, din care: 5 bărbați
		7 persoane – Dochia, din care: 7 femei
		6 persoane – Mărgineni, din care: 6 femei
		5 persoane – Piatra Neamț, din care:



		2 bărbați 3 femei
		5 persoane – Piatra Șoimului, din care: 1 bărbați 4 femei
		6 persoane – Roznov, din care: 3 bărbați 3 femei
		2 persoane – Tazlău, din care: 2 femei
	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 40 – 49 ani care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	3 persoane – Borlești, din care: 3 bărbați
		1 persoane – Dochia, din care: 1 femei
		1 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați
		5 persoane – Piatra Neamț, din care: 1 bărbați 4 femei
		5 persoane – Piatra Șoimului, din care: 4 bărbați 1 femei
		1 persoane – Roznov, din care: 1 bărbați
		1 persoane – Tazlău, din care: 1 bărbați
	Nr. de persoane în intervalul de vârstă 50 – 59 ani care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	1 persoane – Borlești, din care: 1 bărbați
		1 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați
		1 persoane – Piatra Neamț, din care: 1 femei
		3 persoane – Roznov, din care: 3 femei

Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 4 – Studii	Cantitate/UM
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	0 persoane
2	Nr. de persoane cu 8 clase care au completat chestionarul	16 persoane, din care: 6 bărbați 10 femei
3	Nr. de persoane cu 10 clase care au completat chestionarul	11 persoane, din care: 3 bărbați 8 femei
4	Nr. de persoane cu școală profesională care au completat chestionarul	22 persoane, din care: 15 bărbați 7 femei
5	Nr. de persoane cu liceu care au completat chestionarul	39 persoane, din care: 19 bărbați 20 femei
6	Nr. de persoane cu studii superioare care au completat chestionarul	44 persoane, din care: 20 bărbați 24 femei
7	Nr. de persoane cu 8 clase care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	1 persoane – Borlești, din care: 1 bărbat
		3 persoane – Dochia, din care: 1 bărbat 2 femei
		5 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați 4 femei
		1 persoane – Piatra Neamț, din care: 1 bărbați
		2 persoane – Piatra Șoimului, din care: 2 femei
		1 persoane – Roznov, din care: 1 bărbați
		3 persoane – Tazlău, din care: 1 bărbați 2 femei
8	Nr. de persoane cu 10 clase care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	2 persoane – Borlești, din care: 2 bărbați
		2 persoane – Dochia, din care: 2 femei
		1 persoane – Mărgineni, din care: 1 femei
		1 persoane – Piatra Șoimului, din care: 1 femei
		5 persoane – Tazlău, din care: 1 bărbați 4 femei
Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 4 – Studii	Cantitate/UM

9	Nr. de persoane cu școală profesională care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	6 persoane – Borlești, din care: 6 bărbați
		4 persoane – Dochia, din care: 1 bărbați 3 femei
		5 persoane – Piatra Șoimului, din care: 3 bărbați 2 femei
		6 persoane – Roznov, din care: 4 bărbați 2 femei
		1 persoane – Tazlău, din care: 1 bărbați
10	Nr. de persoane cu liceu care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	2 persoane – Borlești, din care: 2 bărbați
		5 persoane – Dochia, din care: 2 bărbați 3 femei
		2 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați 1 femeie
		5 persoane – Piatra Neamț, din care: 4 bărbați 1 femei
		5 persoane – Piatra Șoimului, din care: 2 bărbați 3 femei
		13 persoane – Roznov, din care: 5 bărbați 8 femei
		7 persoane – Tazlău, din care: 3 bărbați 4 femei
11	Nr. de persoane cu studii superioare care au completat chestionarul, pe localități de domiciliu și gen	2 persoane – Borlești, din care: 2 femei
		1 persoane – Mărgineni, din care: 1 femeie
		18 persoane – Piatra Neamț, din care: 5 bărbați 13 femei
		7 persoane – Piatra Șoimului, din care: 4 bărbați 3 femei
		6 persoane – Roznov, din care: 3 bărbați 3 femei
		10 persoane – Tazlău, din care: 8 bărbați 2 femei

**Întrebarea nr. 5:** Pregătire profesională atestată cu certificat de calificare sau certificat de absolvire

BD Interogare3			
<b>Id</b>	<b>Pregătirea profesională 1</b>	<b>Pregătirea profesională 2</b>	<b>Pregătirea profesională 3</b>
1			
2	Instalator sanitar încălzire și gaze		
3	Constructor de structuri	Electromecanic echipamente de telecomunicații	Tehnician instalații sisteme de securitate la incendii
4	Tehnician contabil	Jurist	
5	Tehnician în activități economice		
6	Ospătar - Barman		
7	Operator PC		
8			
9			
10	Electronist		
11	Silvicultor		
12	Tehnician agricol		
13			
14	Management		
15	Atestat predare religie și muzica	Teologie pastorală	
16			
17	Confecții îmbrăcăminte		
18	Dulgher		
19			
20			
21	Inginer silvic		
22	Atestat în sport		
23			
24	Atestat în sport	Atestat în construcții	
25	Mecanic mașini de terasare		
26	Prelucrător prin așchiere		
27			
28			
29	Certificat de absolvire 12 clase		
30	Horticultor		
31	Frizer	Lucrător în comerț	
32			
33	Barman-ospătar	Croitor	

BD Interogare3			
<b>Id</b>	<b>Pregătirea profesională 1</b>	<b>Pregătirea profesională 2</b>	<b>Pregătirea profesională 3</b>
34			
35	Instalator		
36	Lucrător comercial		
37	Cofetar - bucătar		
38	Frizerie - coafură	Conducător auto cat. B	
39	Mecanic utilaje frigorifice		
40	Confeccioner produse textile		
41	Comerciant - Merceolog		
42	Mecanic		
43			
44	Confeccioner		
45	Croitorie		
46			
47	Atestat seminar teologic		
48	Atestat operator PC		
49	Atestat agent hidrotehnic		
50			
51	Certificat de capacitate		
52			
53	Operator PC		
54	Educatoare		
55			
56			
57			
58	Certificat de absolvire 10 clase		
59	Preot cu studii medii		
60			
61	Absolvent de 10 clase		
62	Profesor de istorie		
63	Inspector protecția mediului	Tehnician mediu	
64	Coafor stilist		
65	Tehnician electronist		
66	Inginer chimist		
67	Inginer geolog	Economist	
68	Economist		
69	Pedagog		
70	Mecanic	Șofer	Inginer economia mediului
71	Depanator Radio-TV	Administrator pensiune turistică	Electrician automatist

BD Interogare3			
<b>Id</b>	<b>Pregătirea profesională 1</b>	<b>Pregătirea profesională 2</b>	<b>Pregătirea profesională 3</b>
72			
73	Profesor educație fizică și sport		
74	Mecanic auto	Economist	Verificator produse agroindustriale
75	Inginer silvic		
76	Manager		
77			
78	Inginer protecția mediului		
79	Lingvist		
80			
81			
82			
83			
84	Inginer		
85	Tehnician în turism	Economist	
86	Masterand în resurse umane		
87	Facultate		
88	Economist		
89	Facultate		
90	Jurist	Masterand Științe Juridice	Curs Inspector de Resurse Umane
91	Contabilitate și Informatică de Gestiune		
92	Tehnician contabil	Jurist	
93	Inginer silvic		
94	Economist	Operator PC	
95	Inginer chimist	Manager resurse umane	
96	Economist	Operator PC	
97	Economist	Auditor	
98	Contabil	Sudor	Mecanic mașini și utilaje
99	Tâmplar universal		
100	Tehnician mecatronist	Ospătar	
101	Mecanic utilaje		
102	Tâmplar		
103	Finisor în industria textilă		
104	Operator chimist		
105			
106	Mecanic	Șofer	Operator chimist
107	Asistent comunicare și relații publice	Voluntar crucea roșie	
108	Lucrător în mecanică	Mecanic auto	Tehnician în transporturi auto

BD Interogare3			
<b>Id</b>	<b>Pregătirea profesională 1</b>	<b>Pregătirea profesională 2</b>	<b>Pregătirea profesională 3</b>
109	Dulgher		
110	Mozaicar faianțar		
111	Fasonator mecanic		
112	Găuritor filetator		
113	Diplomă bacalaureat		
114			
115	Electrician		
116	Operator fabricare cherestea	Fochist	
117	Mecanizator exploatare forestiere		
118			
119	Tehnician transporturi auto	Mecanic auto	
120	Tehnician în telecomunicații	Educație fizică și sport	
121	Tehnician ecolog în protecția mediului	Tehnician masor	
122			
123	Lucrător în silvicultură	Mecanic, întreținere utilaje în industrie	Resurse naturale și protecția mediului
124	Lucrător în mecanică motoare	mecanic	
125			
126	Absolvire liceu	Tehnician silvic	Curs contabilitate
127	Tehnician în activități de comerț	Lucrător comercial	
128	Informatician	Tehnician	
129	Inginer confecții tricotaje	Manager proiect	Contabilitate
130	Lăcătuș mecanic	Agent vânzări	Mecanic auto
131	Crucea Roșie, voluntariat	Asistent comunicare și relații cu publicul	
132	Absolvirea liceului		Lucrător în comerț

<b>Nr. Crt.</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE</b> Întrebarea nr. 5 – Pregătirea profesională atestată	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	31 persoane, din care: 15 bărbați 16 femei
2	Nr. de persoane care se consideră calificați într-o profesie	64 persoane. din care: 28 bărbați 36 femei
3	Nr. de persoane care se consideră calificate în două profesii	25 persoane, din care: 11 bărbați 14 femei
4	Nr. de persoane care se consideră calificate în trei	12 persoane, din care:

	profesii	9 bărbați 3 femei
5	Nr. de persoane care nu se consideră calificate în nici o profesie (n-au răspuns la întrebare), pe localități de domiciliu și gen	2 persoane – Borlești, din care: 2 bărbați
		2 persoane – Dochia, din care: 1 bărbați 1 femeie
		4 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați 3 femeie
		2 persoane – Piatra Neamț, din care: 2 bărbați
		6 persoane – Piatra Șoimului, din care: 1 bărbați 5 femei
		5 persoane – Roznov, din care: 2 bărbați 3 femei
		10 persoane – Tazlău, din care: 6 bărbați 4 femei
6	Nr. de persoane care se consideră calificate într-o singură profesie, pe localități de domiciliu și gen	8 persoane – Borlești, din care: 7 bărbați 1 femeie
		11 persoane – Dochia, din care: 3 bărbați 8 femeie
		3 persoane – Mărgineni, din care: 1 bărbați 2 femeie
		9 persoane – Piatra Neamț, din care: 2 bărbați 7 femei
		12 persoane – Piatra Șoimului, din care: 7 bărbați 5 femei
		10 persoane – Roznov, din care: 4 bărbați 6 femei
		12 persoane – Tazlău, din care: 4 bărbați 8 femei
6	Nr. de persoane care se consideră calificate în două profesii, pe localități de domiciliu și gen	1 persoane – Dochia, din care: 1 femeie
		2 persoane – Mărgineni, din care: 2 femeie
		9 persoane – Piatra Neamț, din care: 3 bărbați



		6 femei
		3 persoane – Piatra Șoimului, din care: 1 bărbați 2 femei
		8 persoane – Roznov, din care: 5 bărbați 3 femei
		2 persoane – Tazlău, din care: 2 bărbați
7	Nr. de persoane care se consideră calificate în trei profesii, pe localități de domiciliu și gen	3 persoane – Borlești, din care: 2 bărbați 1 femeie
		4 persoane – Piatra Neamț, din care: 3 bărbați 1 femei
		1 persoane – Piatra Șoimului, din care: 1 femei
		3 persoane – Roznov, din care: 2 bărbați 1 femei
		2 persoane – Tazlău, din care: 2 bărbați
8	Nr. de persoane care nu se consideră calificate, pe intervale de vârstă	18 persoane – cu vârsta între 20-29 ani 8 persoane – cu vârsta între 30-39 ani 3 persoane – cu vârsta între 40-49 ani 2 persoane – cu vârsta între 50-59 ani
9	Nr. de persoane care se consideră calificate într-o profesie, pe intervale de vârstă	1 persoană – fără vârsta declarată 31 persoane – cu vârsta între 20-29 ani 22 persoane – cu vârsta între 30-39 ani 8 persoane – cu vârsta între 40-49 ani 3 persoane – cu vârsta între 50-59 ani
10	Nr. de persoane care se consideră calificate în două profesii, pe intervale de vârstă	19 persoane – cu vârsta între 20-29 ani 4 persoane – cu vârsta între 30-39 ani 2 persoane – cu vârsta între 40-49 ani 0 persoane – cu vârsta între 50-59 ani
11	Nr. de persoane care se consideră calificate în trei profesii, pe intervale de vârstă	5 persoane – cu vârsta între 20-29 ani 2 persoane – cu vârsta între 30-39 ani 4 persoane – cu vârsta între 40-49 ani 1 persoane – cu vârsta între 50-59 ani

**Întrebarea nr. 6:** Din calificările de mai sus, în care din ele (1,2 sau 3) doriți să lucrați dacă veți găsi un loc de muncă ?

**Întrebarea nr. 7:** Credeți că ar trebui să vă recalificați în altă ocupație? În care anume?

BD Interogare 4			
Id	Întrebarea 6	Întrebarea 7 p 1	Întrebarea 7 p 2
1		Da	Tinichigiu Vopsitor
2	1	Da	Finisaje în construcții

<b>BD Interogare 4</b>			
<b>Id</b>	<b>Întrebarea 6</b>	<b>Întrebarea 7 p 1</b>	<b>Întrebarea 7 p 2</b>
3	2	Da	Administrator pensiune turistica
4	2	Nu	
5	1	Nu	
6		Da	Piscicultură
7	1	Da	Apicultură
8		Da	Pomicultură
9		Da	Domeniul juridic
10	1	Da	Domeniul Agricol
11	1	Da	Zootehnist
12		Da	Administrator pensiune
13		Da	Manichiuristă - Frizerie
14	1	Nu	
15	1	Nu	Master în Teologie - Mitropolia Moldovei și Bucovinei
16			
17		Da	
18		Da	Management sau Administrator pensiuni
19		Da	Management
20		Da	În învățământ
21	1	Nu	
22	1	Nu	
23		Da	Alimentație publică
24	2	Da	
25		Da	
26		Da	Tâmplar mobilier
27		Nu	
28		Da	
29		Da	Suplinitor profesor de desen sau în domeniul sanitar
30	1	Nu	
31	1	Da	
32		Da	
33	1	Da	Patiser sau Bucătar
34		Da	În agricultură
35	1	Da	În agricultură
36	1	Da	Oricare
37	1	Nu	
38	1	Nu	
39		Da	
40		Da	Oricare
41		Da	Oricare
42	1	Da	Construcții
43		Da	Șofer

<b>BD Interogare 4</b>			
<b>Id</b>	<b>Întrebarea 6</b>	<b>Întrebarea 7 p 1</b>	<b>Întrebarea 7 p 2</b>
44		Da	
45	1	Da	Manichiurist - pedichiurist
46		Da	Coafură - frizerie
47	1	Da	Șofer
48	1	Nu	
49	1	Nu	
50		Da	Coafură
51	1	Da	Frizerie - coafor
52		Da	În poliție
53	1	Nu	
54		Nu	
55		Nu	
56			
57		Da	În domeniul construcțiilor
58		Da	În domeniul croitoriei
59	1	Da	Relații interumane
60		Da	Bucătar sau coafeză
61	1	Da	
62	1	Da	Telecomunicații
63	1	Da	Petrol și gaze
64	1	Nu	
65	1	Nu	
66	1	Da	Comerț, management
67	1	Nu	
68	1	Nu	
69		Da	Geologie
70	3	Nu	
71	1	Nu	
72			
73	1	Nu	
74	2	Da	Medicină
75	1	Nu	
76		Da	
77			
78	1	Nu	
79	1	Da	Secretariat
80			
81		Da	
82		Da	
83		Nu	
84		Nu	

<b>BD Interogare 4</b>			
<b>Id</b>	<b>Întrebarea 6</b>	<b>Întrebarea 7 p 1</b>	<b>Întrebarea 7 p 2</b>
85	2	Da	
86	1	Nu	
87	1	Da	Afacere pe cont propriu
88	1	Da	Afacere pe cont propriu
89	1	Nu	
90	1	Nu	
91	1	Nu	
92	2	Nu	
93	1	Nu	
94	1	Nu	
95	2	Nu	
96	1	Da	
97	1	Nu	
98		Da	
99		Da	
100	2	Da	Lucrător în construcții
101	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții și sudor
102		Da	Construcții
103		Da	
104		Da	
105		Da	
106	2	Da	Constructor
107	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
108	3	Da	În ceea ce este căutat pe piața muncii
109	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
110	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
111	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
112		Da	Lucrător în structuri pentru construcții
113		Da	
114		Da	Lucrător în structuri pentru construcții
115	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
116		Da	Lucrător în structuri pentru construcții
117	1	Da	Lucrător în structuri pentru construcții
118		Da	Lucrător în structuri pentru construcții
119	1	Da	
120	2	Nu	
121	2	Nu	
122		Da	
123	2	Da	Operator introducere, prelucrare și validare date
124		Da	Construcții
125		Nu	

BD Interogare 4			
<b>Id</b>	<b>Întrebarea 6</b>	<b>Întrebarea 7 p 1</b>	<b>Întrebarea 7 p 2</b>
126	3	Da	Contabilitate
127	1	Nu	
128	1	Nu	
129	2	Da	
130		Da	
131	2	Da	Electrician
132	2	Nu	

<b>Nr. Crt</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 6 – Din calificările de mai sus, în care din ele (1,2 sau 3) doriți să lucrați dacă veți găsi un loc de muncă ?</b>	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare deși se considerau calificate cel puțin într-o profesie	26 persoane, din care: 13 bărbați 13 femei
2	Nr. de persoane care ar dori să lucreze într-o profesie în care se consideră calificate deja	75 persoane, din care: 35 bărbați 40 femei
3	Nr. de persoane care ar dori să lucreze în prima profesie în care se consideră calificate	57 persoane, din care: 26 bărbați 31 femei
4	Nr. de persoane care ar dori să lucreze în a doua profesie în care se consideră calificate	15 persoane, din care: 7 bărbați 8 femei
5	Nr. de persoane care ar dori să lucreze în a treia profesie în care se consideră calificate	3 persoane, din care: 2 bărbați 1 femei

<b>Nr. Crt</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 7 p. 1 – Credeți că ar trebui să vă recalificați în altă ocupație?</b>	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	5 persoane, din care: 3 bărbați 2 femei
2	Nr. de persoane care consideră că trebuie să se recalifice	86 persoane, din care: 44 bărbați 42 femei
3	Nr. de persoane care consideră că trebuie să se recalifice, pe categorii de studii	86 persoane, din care: 11 persoane cu 8 clase 10 persoane cu 10 clase 21 persoane cu școală profesională 28 persoane cu liceu absolvit 16 persoane cu studii superioare
4	Nr. de persoane care nu consideră că trebuie să se recalifice	41 persoane, din care: 16 bărbați

		25 femei
5	Nr. de persoane care nu consideră că trebuie să se recalifice, pe categorii de studii	41 persoane. din care: 3 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 0 persoane cu școală profesională 11 persoane cu liceu absolvit 26 persoane cu studii superioare

Nr. Crt	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 7 p. 2 - În care anume?	Cantitate/UM
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	69 persoane, din care: 29 bărbați 40 femei
2	Nr. persoanelor care n-au răspuns la întrebare deși la prima parte a întrebării s-a răspuns ”DA”	24 persoane, din care: 11 bărbați 13 femei
3	Nr. persoanelor care au răspuns la întrebare deși la prima parte a întrebării s-a răspuns ”NU”	1 persoane. din care: 1 bărbați 0 femei
4	Nr. persoanelor care au răspuns la întrebare	63 persoane. din care: 34 bărbați 29 femei
5	Domeniile din care fac parte ocupațiile preferate în recalificarea persoanelor chestionate	19 persoane – prestări servicii 18 persoane – construcții 8 persoane – servicii guvernamentale 7 persoane – agricol și zootehnic 4 persoane – oricare domeniu 3 persoane – industrie 2 persoane – comerț 2 persoane - turism

**Întrebarea nr. 8 - La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?**

**Întrebarea nr. 9 - Sunteți mulțumit cu rezultatele/performanțele obținute în ocupația (meseria, profesia) dumneavoastră până în prezent? Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?**

BD Interogare 5			
Id	La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?	Sunteți mulțumit cu ocupația dv.?	Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?
1	Nu am participat	Da	
2		Nu	Ofertele au fost pe alte meserii
3	Curs de scurtă durată - Sisteme de securitate - S.C. Paradox SRL - Piatra Neamț	Da	

<b>BD Interogare 5</b>			
<b>Id</b>	<b>La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?</b>	<b>Sunteți mulțumit cu ocupația dv.?</b>	<b>Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?</b>
4	Curs - Manager proiect	Nu	Nu am profesat
5	Inspector de resurse umane	Nu	Nu am profesat
6		Da	
7	Curs - Operator PC	Da	
8			
9	Curs - Asistent social	Da	
10		Da	
11		Nu	Nu am profesat
12	Nu am participat	Nu	
13		Da	
14		Nu	
15		Da	
16		Da	
17		Da	
18		Nu	Am fost dezinteresată
19		Nu	Am fost dezinteresată
20		Nu	
21	Silvicultura - Facultatea de Silvicultură și Exploatare Forestiere Brașov	Da	
22	Liceul cu Program Sportiv Piatra Neamț	Da	
23	Curs de Igienă - Sterilizare - Dezinfectare a produselor alimentare	Da	
24	Sport	Da	
25		Da	
26		Da	
27		Da	
28			
29	Liceul Nr. 9 -"Dimitrie Leonida"	Nu	Sunt prea puține locuri de muncă
30		Da	
31			
32		Nu	
33		Da	
34	Nu am participat	Nu	
35		Da	
36		Nu	
37		Nu	
38		Da	

<b>BD Interogare 5</b>			
<b>Id</b>	<b>La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?</b>	<b>Sunteți mulțumit cu ocupația dv.?</b>	<b>Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?</b>
39	Nu am participat	Nu	Nu am profesat
40	Curs de inițiere în utilizarea calculatorului	Nu	Lipsa locurilor de muncă
41	Curs de inițiere în utilizarea calculatorului	Nu	Lipsa locurilor de muncă
42		Da	
43		Nu	Studii insuficiente
44	Curs de inițiere în utilizarea calculatorului	Nu	Lipsă locuri de muncă
45	Nu am participat	Nu	Nu am lucrat
46	Nu am participat	Nu	Nu am fost suficient motivată
47		Da	
48		Nu	Pentru ca n-am profesat
49		Da	
50			
51	Nu am participat	Nu	Nu am făcut studii superioare
52	Curs de creativitate	Nu	
53			
54		Da	
55	IPS NEAMȚ - Servicii de pază și protecție	Da	
56		Da	
57			
58	Nu am participat	Nu	Că nu am făcut școala
59	Pregătire teologică în cadrul seminarului	Da	
60	Nu am participat	Da	
61		Da	Lipsa unui loc de muncă
62			
63	Curs inspector protecția mediului - Camera de Comerț și Industrie Bacău	Nu	Lipsa de perspectivă
64		Nu	Lipsa de experiență
65	Nu am participat		
66		Nu	Lipsa de experiență
67		Da	
68		Nu	Lipsa unui loc de muncă stabil
69			
70	Operator linie tehnologică	Da	
71	ANTREC - Administrator pensiune turistică	Da	
72			
73		Nu	
74	Curs de achiziții publice, Competențe sociale și civice	Nu	Lipsa de oportunitate
75		Nu	Nu am profesat în domeniu



<b>BD Interogare 5</b>			
<b>Id</b>	<b>La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?</b>	<b>Sunteți mulțumit cu ocupația dv.?</b>	<b>Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?</b>
76	Expert achiziții publice - AJOFM	Da	
77	Nici unul	Nu	Încă n-am avut ocazia să demonstrez ceva
78	Protecția Mediului - Universitatea Tehnică Gh. Asachi - Iași	Nu	Nu am găsit loc de muncă în domeniu
79		Nu	Nu am găsit loc de muncă în domeniu
80			
81			
82			
83			
84	Inginerie alimentară - Universitatea Ștefan cel Mare - Suceava	Da	
85		Nu	Nu am găsit un loc de muncă în domeniu
86	Marketing - Facultatea de Științe Economice Cluj Napoca	Nu	Nu am găsit un loc de muncă
87		Da	
88	Curs de contabilitate - CTCE	Da	
89	Nu am participat	Nu	Nu am găsit loc de muncă
90	Internship - Octombrie 2011 - Ianuarie 2012	Da	
91		Nu	Lipsa locurilor de muncă
92		Da	
93		Nu	Nu am găsit loc de muncă
94		Da	
95	Curs Manager Resurse Umane - S.C. BIASIL SRL	Da	
96	Vânzări – Training-uri	Nu	Nu am găsit loc de muncă
97	Contabilitate - CTCE Neamț	Nu	Nu am găsit loc de muncă
98		Da	
99		Da	
100	Tehnician mecatronist - Liceul Auto și Ospătar - AJOFM	Da	
101	Nu am participat	Nu	
102		Nu	Nu am profesat
103		Nu	Nu am profesat
104		Nu	Nu am profesat
105		Nu	Nu am profesat
106		Da	
107	Nu am participat	Nu	Nu găsesc loc de muncă
108		Nu	Nu se găsesc locuri de muncă

BD Interogare 5			
<b>Id</b>	<b>La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?</b>	<b>Sunteți mulțumit cu ocupația dv.?</b>	<b>Dacă nu sunteți mulțumit, care este cauza?</b>
109	Nu am participat		
110		Da	
111		Da	
112	Nu am participat		
113	Nu am participat	Da	
114	Nu am participat		
115	Nu am participat	Nu	Remunerație scăzută
116	Nu am participat	Nu	Remunerație scăzută
117			
118			
119		Da	
120		Da	
121	Curs masaj, curs de reflexoterapie, curs de gimnastica medicala	Da	
122		Nu	Timpul dedicat creșterii și educării copiilor
123		Nu	
124		Da	
125	Tehnician mecatronist, ospătar și vânzător	Nu	
126	Secretariat	Da	
127		Da	
128	Manager resurse umane, ghid turistic	Nu	Facultate
129	Manager al sistemelor de management al mediului, formator, contabil, manager proiect	Nu	
130	Bacalaureat	Nu	Starea de sănătate
131	Crucea Roșie	Da	
132	Lucrător în comerț		

<b>Nr. Crt.</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE</b> <b>Întrebarea nr. 8 – La ce forme de pregătire profesională ați participat în ultimii 5 ani, în ce domeniu și cine le-a organizat?</b>	<b>Cantitate/UM</b>
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	74 persoane, din care: 38 bărbați 36 femei
2	Nr. total de persoane care declară că n-au participat	20 persoane, din care: 13 bărbați 7 femei
3	Nr. de persoane care au participat la o formă de	38 persoane. din care:

	pregătire profesională în ultimii 5 ani	12 bărbați 16 femei
4	Nr. de persoane care au participat la o formă de pregătire profesională în ultimii 5 ani, pe categorii de studii	38 persoane. din care: 1 persoane cu 8 clase 0 persoane cu 10 clase 2 persoane cu școală profesională 17 persoane cu liceu absolvit 18 persoane cu studii superioare

Nr. Crt.	ELEMENTE STATISTICE	Cantitate/UM
	<b>Întrebarea nr. 9 p. 1 – Sunteți mulțumit cu rezultatele/performanțele obținute în ocupația (meseria, profesia) dumneavoastră până în prezent</b>	
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	20 persoane, din care: 13 bărbați 7 femei
2	Nr. de persoane care se declară mulțumite	55 persoane. din care: 27 bărbați 28 femei
3	Nr. de persoane care se consideră mulțumite, pe categorii de studii	55 persoane. din care: 6 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 10 persoane cu școală profesională 18 persoane cu liceu absolvit 19 persoane cu studii superioare
4	Nr. de persoane care nu se consideră mulțumite	57 persoane, din care: 23 bărbați 34 femei
5	Număr de persoane care nu consideră că trebuie să se recalifice, pe categorii de studii	57 persoane. din care: 5 persoane cu 8 clase 6 persoane cu 10 clase 11 persoane cu școală profesională 16 persoane cu liceu absolvit 19 persoane cu studii superioare

Nr. Crt.	ELEMENTE STATISTICE	Cantitate/UM
	<b>Întrebarea nr. 9 p. 2 – Dacă nu sunteți mulțumiți care este cauza?</b>	
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	87 persoane, din care: 47 bărbați 40 femei
2	Nr. persoanelor care n-au răspuns la întrebare deși la prima parte a întrebării s-a răspuns ”NU”	24 persoane, din care: 11 bărbați 13 femei
3	Nr. persoanelor care au răspuns la întrebare deși la prima parte a întrebării s-a răspuns ”NU”	13 persoane. din care: 7 bărbați 6 femei
4	Nr. persoanelor care au răspuns la întrebare	45 persoane. din care: 16 bărbați

		29 femei
5	Sintetizarea cauzelor care au generat nemulțumire în rezultatele/permanențele profesionale	18 persoane – lipsa locurilor de muncă 15 persoane – lipsa experienței 6 persoane – calificare inadecvată 4 persoane – remunerație scăzută 2 persoane – alte motive

**Întrebarea nr. 10.** Dacă definiția competenței este „capacitatea de a realiza activitățile la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional”, în ce etapă a competenței vă încadrați?

**Întrebarea nr. 11.** Doriți să vă angajați: la o instituție de stat? la o instituție privată? la o organizație neguvernamentală – ONG? la propria firmă pe care o veți înființa? în străinătate?

BD Interogare 6						
Id	Etapă de competență	La o instituție de stat	la o instituție privată	La un ONG	la firma proprie	în străinătate
1	Competent				Da	
2	Debutant				Da	
3	Specialist	Da	Da	Da	Da	Da
4	Debutant	Da	Da			
5	Debutant	Da	Da			
6	Competent				Da	
7					Da	
8		Da			Da	
9	Debutant	Da	Da			
10	Avansat				Da	
11	Debutant				Da	
12	Debutant				Da	
13	Competent				Da	Da
14	Debutant		Da			
15	Expert	Da				
16			Da			
17	Debutant	Da				Da
18	Competent				Da	
19	Competent				Da	
20	Competent				Da	Da
21	Competent	Da				
22	Avansat	Da				
23	Competent	Da			Da	
24	Competent		Da			
25	Specialist				Da	

BD Interogare 6						
<b>Id</b>	<b>Etapa de competență</b>	<b>La o instituție de stat</b>	<b>la o instituție privată</b>	<b>La un ONG</b>	<b>la firma proprie</b>	<b>în străinătate</b>
26	Specialist				Da	
27	Competent		Da			Da
28	Debutant	Da		Da		
29	Debutant	Da		Da		
30	Debutant				Da	
31	Debutant				Da	
32	Competent	Da				
33	Competent		Da		Da	
34	Debutant	Da	Da			
35	Avansat	Da				
36						
37		Da				
38	Competent	Da				
39		Da				
40	Debutant	Da	Da			
41	Debutant	Da	Da			
42	Competent					Da
43	Debutant				Da	
44	Debutant				Da	
45	Competent	Da				
46	Debutant				Da	
47	Debutant	Da				
48	Debutant		Da			
49	Debutant				Da	
50	Avansat	Da				
51	Debutant		Da			
52	Debutant				Da	
53	Competent		Da			
54	Avansat	Da				
55	Specialist	Da				
56	Debutant	Da				
57	Avansat	Da				
58	Debutant	Da				
59	Avansat	Da				
60	Avansat		Da			
61	Debutant	Da				
62	Debutant		Da	Da		Da
63	Debutant		Da			

BD Interogare 6						
<b>Id</b>	<b>Etapa de competență</b>	<b>La o instituție de stat</b>	<b>la o instituție privată</b>	<b>La un ONG</b>	<b>la firma proprie</b>	<b>în străinătate</b>
64	Competent				Da	Da
65	Debutant	Da	Da		Da	Da
66	Debutant		Da			Da
67	Competent		Da			Da
68	Debutant	Da			Da	
69	Debutant		Da			
70	Competent	Da				
71	Debutant				Da	
72	Debutant				Da	
73	Competent	Da				
74	Competent	Da	Da	Da	Da	Da
75	Competent	Da				
76	Specialist				Da	
77	Competent	Da	Da	Da	Da	Da
78	Competent	Da	Da	Da		
79	Competent		Da			
80	Debutant		Da			
81	Debutant		Da	Da	Da	
82	Competent	Da				
83	Debutant		Da			
84	Debutant	Da	Da	Da	Da	
85	Competent	Da	Da	Da		
86	Specialist					Da
87	Specialist				Da	
88	Specialist				Da	
89	Debutant	Da	Da	Da		
90	Debutant	Da	Da	Da	Da	
91	Competent	Da				
92	Debutant	Da	Da		Da	
93	Competent	Da	Da		Da	Da
94	Avansat	Da	Da	Da	Da	
95	Competent		Da			
96	Competent	Da	Da	Da		
97	Competent		Da	Da		
98	Competent				Da	
99	Debutant	Da				Da
100	Debutant		Da			
101	Competent	Da				Da
102	Competent				Da	

BD Interogare 6						
Id	Etapa de competență	La o instituție de stat	la o instituție privată	La un ONG	la firma proprie	în străinătate
103	Competent					Da
104		Da				
105	Debutant					Da
106	Competent				Da	
107	Debutant	Da				
108	Competent	Da	Da		Da	
109	Competent	Da				
110	Competent	Da	Da	Da		Da
111	Specialist	Da				Da
112		Da	Da			
113	Specialist		Da		Da	
114		Da	Da			
115	Competent				Da	
116	Competent		Da			Da
117	Competent	Da				
118					Da	Da
119	Specialist				Da	Da
120	Competent	Da				
121	Debutant		Da			
122	Debutant		Da			
123	Avansat	Da				
124	Competent	Da			Da	
125	Competent		Da			
126	Competent	Da				Da
127	Competent	Da				
128	Competent	Da				
129	Debutant		Da			
130	Competent	Da		Da		
131	Competent	Da			Da	
132	Competent		Da			Da

ELEMENTE STATISTICE		Cantitate/UM
Nr. Crt	<b>Întrebarea nr. 10 – Dacă definiția competenței este „capacitatea de a realiza activitățile la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional”, în ce etapă a competenței vă încadrați?</b>	
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	10 persoane, din care: 4 bărbați 6 femei

2	Nr. total de persoane care au răspuns la întrebare	122 persoane. din care: 59 bărbați 63 femei
3	Nr. de persoane care se consideră „debutanți”	48 persoane. din care: 19 bărbați 29 femei
4	Nr. de persoane care se consideră „debutanți”, pe categorii de studii	48 persoane. din care: 7 persoane cu 8 clase 3 persoane cu 10 clase 6 persoane cu școală profesională 17 persoane cu liceu absolvit 15 persoane cu studii superioare
5	Nr. de persoane care se consideră „competente”	52 persoane, din care: 27 bărbați 25 femei
6	Nr. de persoane care se consideră „competente”, pe categorii de studii	52 persoane. din care: 6 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 11 persoane cu școală profesională 12 persoane cu liceu absolvit 21 persoane cu studii superioare
7	Număr de persoane care se consideră „avansat”	10 persoane, din care: 5 bărbați 5 femei
8	Număr de persoane care se consideră „avansat”, pe categorii de studii	10 persoane. din care: 3 persoane cu 10 clase 5 persoane cu liceu absolvit 2 persoane cu studii superioare
9	Număr de persoane care se consideră „specialist”	11 persoane, din care: 7 bărbați 4 femei
10	Număr de persoane care se consideră „specialist”, pe categorii de studii	11 persoane. din care: 1 persoane cu 8 clase 3 persoane cu școală profesională 2 persoane cu liceu absolvit 5 persoane cu studii superioare
11	Număr de persoane care se consideră „expert”	1 persoane, din care: 1 bărbați 0 femei
12	Număr de persoane care se consideră „specialist”, pe categorii de studii	1 persoane. din care: 1 persoane cu studii superioare

ELEMENTE STATISTICE		Cantitate/UM
Nr. Crt	<b>Întrebarea nr. 11 – Doriți să vă angajați: la o instituție de stat? la o instituție privată? la o organizație neguvernamentală – ONG? la propria firmă pe care o veți înființa? în străinătate?</b>	
1	Număr total de persoane care n-au răspuns la întrebare	1 persoane, din care: 1 femei
2	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că	67 persoane. din care:



	doresc să fie angajate la „o instituție de stat”	34 bărbați 33 femei
3	Număr de persoane care doresc să fie angajate la „o instituție de stat”, pe categorii de studii	67 persoane. din care: 6 persoane cu 8 clase 7 persoane cu 10 clase 12 persoane cu școală profesională 18 persoane cu liceu absolvit 24 persoane cu studii superioare
4	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să fie angajate la „o instituție privată”	51 persoane. din care: 23 bărbați 28 femei
5	Număr de persoane care doresc să fie angajate la „o instituție privată”, pe categorii de studii	51 persoane. din care: 6 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 3 persoane cu școală profesională 14 persoane cu liceu absolvit 26 persoane cu studii superioare
6	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să fie angajate la „o organizație neguvernamentală – ONG”	17 persoane. din care: 7 bărbați 10 femei
7	Număr de persoane care doresc să fie angajate „la o organizație neguvernamentală – ONG”, pe categorii de studii	17 persoane. din care: 1 persoane cu 8 clase 1 persoane cu școală profesională 3 persoane cu liceu absolvit 12 persoane cu studii superioare
8	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să fie angajate la „propria firmă”	50 persoane. din care: 23 bărbați 27 femei
9	Număr de persoane care doresc să fie angajate la „propria firmă”, pe categorii de studii	50 persoane. din care: 7 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 8 persoane cu școală profesională 19 persoane cu liceu absolvit 15 persoane cu studii superioare
10	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să fie angajate „în străinătate”	26 persoane. din care: 17 bărbați 9 femei
11	Număr de persoane care doresc să fie angajate „în străinătate”, pe categorii de studii	26 persoane. din care: 1 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 8 persoane cu școală profesională 8 persoane cu liceu absolvit 8 persoane cu studii superioare
12	Număr de persoane care doresc să fie angajate în combinație cu alte preferințe	3 persoane - toate cele 5 opțiuni 6 persoane – 4 opțiuni 8 persoane – 3 opțiuni 28 persoane – 2 opțiuni

**Întrebarea nr. 12.** Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt: seminarii, cursuri tematice, mese rotunde, conferințe, schimburi de idei/experiență, rezolvarea de probleme, studiu de caz, etc.



**BD Interogare 7**

Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt:

<b>Id</b>	<b>seminarii</b>	<b>cursuri</b>	<b>mese</b>	<b>conferințe</b>	<b>schimburi</b>	<b>probleme</b>	<b>studii de caz</b>	<b>altele</b>
39	Da							
40		Da						
41	Da	Da						
42						Da		
43					Da			
44	Da	Da						
45								Da
46								Da
47	Da			Da	Da	Da		
48	Da				Da			
49								
50	Da				Da			
51	Da							
52	Da				Da			
53	Da							
54								
55	Da							
56					Da			
57								Da
58	Da							
59	Da							
60						Da		
61					Da			Da
62	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da
63		Da						
64	Da				Da			
65		Da		Da	Da		Da	
66	Da	Da			Da			
67	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
68	Da	Da						
69		Da			Da		Da	
70	Da	Da	Da		Da		Da	
71		Da		Da	Da	Da	Da	
72					Da			
73					Da			
74	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
75					Da			
76					Da			
77	Da			Da	Da	Da		

**BD Interogare 7**

Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt:

<b>Id</b>	<b>seminarii</b>	<b>cursuri</b>	<b>mese</b>	<b>conferințe</b>	<b>schimburi</b>	<b>probleme</b>	<b>studii de caz</b>	<b>altele</b>
78		Da						
79	Da				Da			
80	Da	Da					Da	
81	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
82	Da				Da		Da	
83	Da							
84	Da	Da			Da			
85	Da	Da	Da	Da	Da			
86		Da		Da	Da			
87	Da	Da	Da		Da		Da	Da
88	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da
89	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
90				Da				
91	Da		Da	Da				
92	Da				Da			
93	Da	Da	Da		Da			
94	Da	Da			Da			
95		Da						
96	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
97	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
98					Da			
99		Da						Da
100	Da	Da						Da
101		Da			Da			
102		Da			Da			
103					Da			
104		Da						
105		Da			Da			
106		Da					Da	
107	Da	Da			Da			Da
108						Da		
109					Da			
110					Da	Da		Da
111					Da	Da		
112	Da	Da						
113	Da				Da		Da	
114		Da				Da		
115		Da			Da	Da	Da	
116		Da			Da	Da	Da	

**BD Interogare 7**

Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt:

<b>Id</b>	<b>seminarii</b>	<b>cursuri</b>	<b>mise</b>	<b>conferințe</b>	<b>schimburi</b>	<b>probleme</b>	<b>studii de caz</b>	<b>altele</b>
117					Da			
118		Da			Da			Da
119					Da		Da	
120					Da			
121								
122		Da			Da			
123								
124				Da	Da	Da		
125								
126			Da			Da		
127					Da			
128		Da			Da			
129								
130	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
131	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
132			Da	Da	Da			

<b>Nr. Crt</b>	<b>ELEMENTE STATISTICE</b> <b>Întrebarea nr. 12 – Doriți să participați la diverse forme scurte de pregătire profesională (1 – 10 zile) cum sunt: seminarii, cursuri tematice, mese rotunde, conferințe, schimburi de idei/experiență, rezolvarea de probleme, studiu de caz, etc.?</b>	<b>Cantitate/UM</b>
1	Număr total de persoane care n-au răspuns la întrebare	8 persoane, din care: 6 bărbați 2 femei
2	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „seminarii”	63 persoane, din care: 27 bărbați 36 femei
3	Număr de persoane doresc să participe la „seminarii”, pe categorii de studii	63 persoane, din care: 8 persoane cu 8 clase 4 persoane cu 10 clase 4 persoane cu școală profesională 19 persoane cu liceu absolvit 28 persoane cu studii superioare
4	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „cursuri tematice”	59 persoane, din care: 27 bărbați 32 femei
5	Număr de persoane au răspuns la întrebare că doresc să participe la „cursuri tematice”, pe categorii de studii	59 persoane, din care: 4 persoane cu 8 clase 3 persoane cu 10 clase 9 persoane cu școală profesională

		19 persoane cu liceu absolvit 24 persoane cu studii superioare
6	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „mese rotunde”	26 persoane. din care: 9 bărbați 17 femei
7	Număr de persoane care doresc să participe la „mese rotunde”, pe categorii de studii	26 persoane. din care: 3 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 2 persoane cu școală profesională 4 persoane cu liceu absolvit 16 persoane cu studii superioare
8	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „conferințe”	35 persoane. din care: 14 bărbați 21 femei
9	Număr de persoane care doresc să participe la „conferințe”, pe categorii de studii	35 persoane. din care: 4 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 2 persoane cu școală profesională 11 persoane cu liceu absolvit 17 persoane cu studii superioare
10	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „schimburi de idei/experiență”	77 persoane. din care: 39 bărbați 38 femei
11	Număr de persoane care doresc să participe la „schimburi de idei/experiență”, pe categorii de studii	77 persoane. din care: 7 persoane cu 8 clase 5 persoane cu 10 clase 14 persoane cu școală profesională 21 persoane cu liceu absolvit 30 persoane cu studii superioare
12	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „rezolvarea de probleme”	36 persoane. din care: 18 bărbați 18 femei
13	Număr de persoane care doresc să participe la „rezolvarea de probleme”, pe categorii de studii	36 persoane. din care: 5 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 7 persoane cu școală profesională 10 persoane cu liceu absolvit 12 persoane cu studii superioare
14	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „studii de caz”	34 persoane. din care: 16 bărbați 18 femei
15	Număr de persoane care doresc să participe la „studii de caz”, pe categorii de studii	34 persoane. din care: 4 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 4 persoane cu școală profesională 10 persoane cu liceu absolvit 15 persoane cu studii superioare
16	Număr total de persoane care au răspuns la întrebare că doresc să participe la „alte”	16 persoane. din care: 9 bărbați 7 femei
17	Număr de persoane care doresc să participe la „alte”, pe categorii de studii	16 persoane. din care: 2 persoane cu 8 clase

		3 persoane cu 10 clase 3 persoane cu școală profesională 3 persoane cu liceu absolvit 5 persoane cu studii superioare
--	--	--

13. Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă?

**a) Economice:** 1) Creșterea economică a economiei naționale. 2) Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor. 3) Stimularea dezvoltării, cercetării/innovării. 4) Dezvoltarea economiei bazată pe cunoaștere. 5) Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă. 6) Creșterea calității produselor și a productivității.

**b) Sociale:** 1) Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU, Axa Prioritară 5 și POS CCE. 2) Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură. 3) Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricole. 4) Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung.

**c) Legislative:** 1) Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat. 2) Stabilitate legislativă. 3) Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă. 4) Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale europene și din alte surse. 5) Reducerea birocrăției. 6) Altele.

BD Interogare 8 – Întrebarea nr. 13																
Id	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b1	b2	b3	b4	c1	c2	c3	c4	c5	c6
1		Da								Da	Da	Da	Da	Da	Da	
2		Da			Da			Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	
3	Da	Da			Da		Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
4	Da								Da		Da					
5	Da	Da	Da		Da			Da			Da	Da	Da		Da	
6	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	
7	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	
8	Da			Da		Da		Da			Da					
9	Da		Da		Da					Da	Da		Da		Da	
10	Da							Da	Da		Da		Da	Da	Da	
11	Da							Da			Da			Da	Da	
12		Da				Da		Da			Da			Da	Da	
13					Da	Da		Da						Da		
14	Da		Da			Da		Da			Da				Da	
15	Da			Da				Da			Da		Da			
16																
17						Da		Da			Da					
18	Da							Da			Da					
19				Da						Da	Da					
20	Da									Da	Da		Da		Da	
21						Da			Da						Da	
22						Da			Da			Da			Da	
23	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da		Da	Da			Da	Da	
24	Da						Da				Da					

BD Interogare 8 – Întrebarea nr. 13																
Id	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b1	b2	b3	b4	c1	c2	c3	c4	c5	c6
25		Da						Da		Da	Da				Da	
26						Da			Da		Da					
27	Da			Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	
28		Da			Da			Da	Da		Da	Da			Da	
29		Da			Da			Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	Reducerea comisioanelor pentru creditele accesate, Sprijinirea micilor întreprinzători; reducerea TVA; stabilizarea cursului valutar;
30	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
31								Da			Da					
32		Da			Da		Da	Da		Da			Da	Da		
33				Da	Da	Da				Da			Da	Da		
34		Da			Da	Da	Da			Da	Da		Da			
35	Da				Da	Da		Da		Da	Da		Da	Da		
36																
37					Da					Da	Da					
38		Da							Da						Da	
39	Da				Da		Da			Da					Da	
40		Da						Da			Da	Da		Da		
41		Da						Da			Da	Da		Da		
42					Da		Da						Da	Da		
43			Da					Da			Da				Da	
44		Da						Da			Da	Da				
45	Da									Da	Da					Asistentă socială
46				Da				Da			Da					
47	Da							Da	Da		Da					
48	Da				Da						Da	Da			Da	
49														Da		
50		Da				Da			Da		Da				Da	
51	Da						Da				Da					
52	Da							Da			Da					
53	Da								Da				Da			
54	Da												Da			
55					Da					Da			Da			
56						Da	Da									
57																
58	Da							Da			Da					
59			Da										Da			
60						Da			Da		Da					Nu știu, sunt multe de rezolvat în țara noastră



BD Interogare 8 – Întrebarea nr. 13																
Id	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b1	b2	b3	b4	c1	c2	c3	c4	c5	c6
61				Da												
62	Da	Da	Da		Da		Da	Da	Da		Da		Da	Da	Da	
63					Da					Da				Da		
64	Da								Da						Da	
65	Da				Da	Da		Da	Da		Da	Da	Da		Da	
66	Da		Da		Da	Da		Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	
67	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
68		Da	Da								Da			Da	Da	
69	Da	Da		Da		Da		Da			Da		Da	Da		
70		Da					Da	Da		Da	Da			Da	Da	
71			Da					Da	Da	Da	Da		Da	Da		
72								Da								
73					Da				Da		Da					
74		Da								Da				Da		
75						Da			Da					Da		
76		Da						Da			Da	Da		Da	Da	
77	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
78	Da				Da			Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	
79	Da		Da		Da	Da				Da		Da	Da		Da	
80		Da	Da							Da		Da		Da		
81		Da	Da	Da	Da			Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	
82		Da								Da	Da					
83	Da		Da						Da		Da				Da	
84	Da	Da		Da	Da		Da		Da		Da		Da	Da		
85	Da		Da	Da		Da	Da				Da	Da			Da	
86	Da	Da			Da		Da			Da	Da	Da	Da	Da	Da	
87	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
88	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
89	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da			Da	Da	Da		Da	Da	
90			Da					Da							Da	
91	Da			Da				Da			Da	Da				
92	Da					Da				Da	Da	Da	Da			
93	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
94		Da			Da	Da	Da			Da	Da	Da		Da	Da	
95	Da					Da	Da	Da			Da		Da		Da	
96	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
97	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
98					Da					Da		Da				
99	Da					Da				Da	Da				Da	

BD Interogare 8 – Întrebarea nr. 13																
Id	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b1	b2	b3	b4	c1	c2	c3	c4	c5	c6
100	Da	Da		Da		Da		Da	Da	Da	Da	Da			Da	
101		Da		Da		Da			Da	Da	Da			Da	Da	
102	Da	Da				Da			Da	Da	Da	Da			Da	
103			Da							Da	Da					
104	Da					Da		Da		Da	Da	Da			Da	
105	Da		Da						Da	Da	Da				Da	
106	Da		Da					Da		Da		Da			Da	
107	Da	Da						Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
108	Da	Da	Da	Da	Da	Da			Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	
109		Da				Da			Da	Da	Da	Da			Da	
110	Da					Da		Da		Da	Da				Da	
111		Da				Da	Da	Da		Da	Da				Da	Da
112	Da					Da	Da			Da	Da	Da	Da	Da	Da	
113		Da	Da			Da	Da			Da	Da	Da			Da	Da
114	Da	Da				Da	Da	Da		Da	Da	Da			Da	Da
115	Da		Da	Da		Da	Da	Da		Da	Da	Da			Da	Da
116	Da		Da	Da		Da				Da	Da	Da	Da	Da	Da	
117				Da						Da				Da	Da	
118				Da		Da		Da		Da	Da				Da	Da
119	Da	Da	Da			Da	Da			Da	Da				Da	Da
120				Da	Da	Da				Da	Da				Da	
121					Da			Da			Da		Da			
122	Da									Da					Da	
123	Da										Da					
124				Da		Da	Da				Da		Da	Da	Da	Crearea de noi locuri de muncă
125											Da					
126	Da	Da	Da	Da	Da	Da					Da	Da			Da	
127	Da			Da	Da	Da				Da	Da		Da			
128			Da	Da	Da	Da		Da			Da	Da	Da	Da	Da	
129		Da			Da									Da	Da	Da
130	Da	Da	Da	Da	Da	Da				Da	Da		Da	Da	Da	
131	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Cât mai multe locuri de muncă
132	Da	Da	Da	Da	Da	Da	Da		Da		Da	Da	Da	Da	Da	

ELEMENTE STATISTICE		Cantitate/UM
Nr. Crt.	Întrebarea nr. 13 – Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă? a) economice	
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	7 persoane, din care: 2 bărbați

		5 femei
2	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Creșterea economică a economiei naționale”	70 persoane. din care: 31 bărbați 39 femei
3	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Creșterea economică a economiei naționale”, pe categorii de studii	70 persoane. din care: 3 persoane cu 8 clase 4 persoane cu 10 clase 11 persoane cu școală profesională 24 persoane cu liceu absolvit 28 persoane cu studii superioare
4	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor”	54 persoane. din care: 27 bărbați 25 femei
5	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Susținerea dezvoltării/modernizării IMM-urilor”, pe categorii de studii	54 persoane. din care: 6 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 8 persoane cu școală profesională 15 persoane cu liceu absolvit 23 persoane cu studii superioare
6	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării”	40 persoane. din care: 21 bărbați 19 femei
7	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Stimularea dezvoltării, cercetării/inovării”, pe categorii de studii	40 persoane. din care: 1 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 5 persoane cu școală profesională 12 persoane cu liceu absolvit 21 persoane cu studii superioare
8	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere”	39 persoane. din care: 17 bărbați 22 femei
9	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Dezvoltarea economiei bazate pe cunoaștere”, pe categorii de studii	39 persoane. din care: 4 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 6 persoane cu școală profesională 11 persoane cu liceu absolvit 17 persoane cu studii superioare
10	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă”	47 persoane. din care: 19 bărbați 28 femei
11	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Aplicarea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă”, pe categorii de studii	47 persoane. din care: 4 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 3 persoane cu școală profesională 16 persoane cu liceu absolvit 23 persoane cu studii superioare
12	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Creșterea calității produselor și a productivității”	63 persoane. din care: 33 bărbați 30 femei
13	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Creșterea calității produselor și a	63 persoane. din care: 5 persoane cu 8 clase

	productivității”, pe categorii de studii	4 persoane cu 10 clase 15 persoane cu școală profesională 16 persoane cu liceu absolvit 23 persoane cu studii superioare
--	--	---

ELEMENTE STATISTICE		Cantitate/UM
Nr. Crt.	<b>Întrebarea nr. 13 – Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă?</b> a) Sociale	
1	Nr. total de persoane care n-au răspuns la întrebare	13 persoane, din care: 5 bărbați 8 femei
2	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU ...”	31 persoane, din care: 15 bărbați 16 femei
3	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Promovarea, în continuare, a măsurilor de ocupare POS DRU ...”, pe categorii de studii	31 persoane, din care: 3 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 4 persoane cu școală profesională 5 persoane cu liceu absolvit 17 persoane cu studii superioare
4	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură”	65 persoane, din care: 29 bărbați 36 femei
5	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Amplificarea măsurilor de subvenționare a ocupării în agricultură”, pe categorii de studii	65 persoane, din care: 8 persoane cu 8 clase 3 persoane cu 10 clase 13 persoane cu școală profesională 22 persoane cu liceu absolvit 13 persoane cu studii superioare
6	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricole”	45 persoane, din care: 23 bărbați 22 femei
7	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Dezvoltarea activităților de producție și servicii non-agricole”, pe categorii de studii	45 persoane, din care: 4 persoane cu 8 clase 3 persoane cu 10 clase 5 persoane cu școală profesională 12 persoane cu liceu absolvit 21 persoane cu studii superioare
8	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung”	63 persoane, din care: 41 bărbați 22 femei
9	Nr. total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Asigurarea sustenabilității ocupării pe termen lung”, pe categorii de studii	63 persoane, din care: 7 persoane cu 8 clase 4 persoane cu 10 clase 13 persoane cu școală profesională 14 persoane cu liceu absolvit 25 persoane cu studii superioare

Nr. Crt.	ELEMENTE STATISTICE Întrebarea nr. 13 – Ce măsuri active ar trebui promovate pentru ocuparea unui loc de muncă? a) Legislative	Cantitate/UM
1	Număr total de persoane care n-au răspuns la întrebare	6 persoane, din care: 2 bărbați 4 femei
2	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat”	99 persoane, din care: 49 bărbați 50 femei
3	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Reducerea impozitelor și contribuțiilor angajator/angajat”, pe categorii de studii	99 persoane, din care: 11 persoane cu 8 clase 7 persoane cu 10 clase 19 persoane cu școală profesională 31 persoane cu liceu absolvit 31 persoane cu studii superioare
4	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Stabilitatea legislativă”	52 persoane, din care: 26 bărbați 26 femei
5	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Stabilitatea legislativă”, pe categorii de studii	52 persoane, din care: 5 persoane cu 8 clase 1 persoane cu 10 clase 7 persoane cu școală profesională 17 persoane cu liceu absolvit 22 persoane cu studii superioare
6	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă”	53 persoane, din care: 25 bărbați 28 femei
7	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Susținerea planurilor și strategiilor de dezvoltare durabilă”, pe categorii de studii	53 persoane, din care: 4 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 5 persoane cu școală profesională 20 persoane cu liceu absolvit 22 persoane cu studii superioare
8	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale”	64 persoane, din care: 33 bărbați 31 femei
9	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Urgentarea lansării programelor de finanțare din fonduri structurale”, pe categorii de studii	64 persoane, din care: 5 persoane cu 8 clase 2 persoane cu 10 clase 12 persoane cu școală profesională 19 persoane cu liceu absolvit 16 persoane cu studii superioare
10	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Reducerea birocrăției”	76 persoane, din care: 39 bărbați 37 femei
11	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovată „Reducerea birocrăției”, pe categorii de studii	76 persoane, din care: 7 persoane cu 8 clase 3 persoane cu 10 clase

		13 persoane cu școală profesională 23 persoane cu liceu absolvit 30 persoane cu studii superioare
12	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovate „alte” măsuri	5 persoane. din care: 2 bărbați 3 femei
13	Număr total de persoane care au răspuns că ar trebui promovate „alte” măsuri, pe categorii de studii	5 persoane. din care: 1 persoane cu 10 clase 1 persoane cu școală profesională 2 persoane cu liceu absolvit 1 persoane cu studii superioare

**BIBLIOGRAFIE**

- 1. *Planul Național de Dezvoltare – PND 2007 – 2013* .
- 2. *Planul Operațional Sectorial privind Dezvoltarea Resurselor Umane – POS DRU 2007 – 2013*.
- 3. *Programul Operațional Sectorial privind Creșterea Competitivității Economice 2007 – 2013*.
- 4. *Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005 – 2010*
- 5. *Strategia de Dezvoltare Regională Nord – Est 2007 – 2013*.
- 6. *Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială (PRAOIS) 2009 – 2011, Regiunea Nord – Est*.
- 7. *Planul Local de Acțiune pentru dezvoltarea Învățământului profesional și tehnic (PLAI) 2011-2020, Neamț*.
- 8. *Strategia Națională pentru dezvoltarea durabilă a României Orizonturi 2013 – 2020 – 2030*.
- 9. *Comunicare a Comisiei Europene – Europa 2020. O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*.
- 10. *Strategia de Dezvoltare a Resurselor Umane din Perspectiva Învățării pe Parcursul Întregii Vieți 2009 – 2020* .
- 11. *Documentul Cadru de Implementare (DCI) a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Versiunea 4, aprobat prin Ordinul comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și ministrului finanțelor publice nr. 547/1984/iulie 2010*
- 12. *Forța de muncă în România Ocupare și Șomaj, trimestrul III 2009, Ancheta forței de muncă în gospodăria (AMIGO) desfășurată în perioada iulie – septembrie 2009*.
- 13. *Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare*.
- 14. *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.75/2005 privind asigurarea calității educației*.
- 15. *Codul Muncii aprobat prin Legea nr. 53/ianuarie 2003 cu modificările și completările ulterioare, republicat în 2011*.
- 16. *Legea nr. 76 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă cu modificările și completările ulterioare*.
- 17. *Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al Rosetti”, micul dicționar academic, Editura Univers Enciclopedic, București, 2003*.
- 18. *Ardeleanu Aurel, Dobrescu M. Emilian, Pisoschi Aurel, Evaluarea activității de cercetare științifică, Editura C.H. Beck, București, 2006*.
- 19. *Armstrong Michael, Managementul resurselor umane, Manual practică, Editura CODECS, București, 2001*.
- 20. *Burloiu Petre, Managementul resurselor umane, Tratat globală interdisciplinară, Editura LUMINA LEX, București 1997*.
- 21. *Frunzaru Valeriu – „Ocuparea forței de muncă în Uniunea Europeană”, Ministerul Educației și Cercetării, Școala Națională de Studii Politice și Administrație, București, 2011*.
- 22. *Golu Pantelimon, Psihologia Socială, Editura Didactică și Pedagogică, București 1974*.
- 23. *Lock Dennis, Coordonator, Manual Gower de Management, Editura CODECS, București, 1992*.
- 24. *Manolescu Aurel, Managementul resurselor umane, Editura R.A.I., București 1998*.
- 25. *Mărginean I., Proiectarea Cercetării Sociologice, Editura Polirom, Iași, 2000*.
- 26. *Mureșan Pavel, Învățarea socială, Editura ALBATROS, București, 1980*.

- 27. Nicolescu Ovidiu, Nicolescu Luminița, *Economia , firma și managementul bazate pe cunoaștere*, Editura Economică, București, 2005.
- 28. Pastor Ioan, Pentelean Adrian, *Managementul Resurselor Umane*, Editura RISOPRINT, Cluj – Napoca, 2006.
- 29. Pânișoară Georgeta, Pânișoară Ion – Ovidiu, *Managementul resurselor umane*, Ghid practic, Editura POLIROM, București, 2005.
- 30. Poede George, *Politici sociale. O abordare politologică*, Editura Tipo Moldova, Iași 2002.
- 31. Poede George, *Europa și modelul său social*, Editura Tipo Moldova, Iași 2005.
- 32. De Singly, *Ancheta și metodele ei: Chestionarul, Interviuul de producere a datelor , Interviuul comprehensiv* , Editura Polirom , Iași 1998.
- 33. Stahl, H.H., *Teoria și practica investigațiilor sociale*, vol. I, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1974.
- 34. Stancu Stelian, Mihail Nora, *Metode și tehnici de conducere, teorie și aplicații*, Editura Economică, București, 2006.
- 35. Vlăsceanu L., *Metodologia cercetării sociale. Metode și tehnici*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1986.
- 36. Zaiț Dumitru, Spalanzani Alain, *Cercetarea în economie și management*, Editura Economică, București, 2006.
- 37. Zamfir C., Vlăsceanu L., (coord.), *Dicționar de sociologie*, Editura Babel, București, 1993.
- 38. O.U.G. nr. 132/2010 *pentru modificarea și completarea Legii nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților.*
- 39. H.G. 522/2003 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.*
- 40. ORDIN al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5202/2003, *pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.*
- 41. ORDIN al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 501/5253/2003, *pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților, cu modificările și completările ulterioare.*
- 42. ORDIN 4543/468/2004, *pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.*
- 43. ORDIN nr. 81/3329/2005 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării *pentru modificarea și completarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte cai decât cele formale.*
- 44. HG 234/2006 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă.*
- 45. \*\*\**Anuarul Statistic al Județului Neamț, ediția 2008*
- 46. \*\*\**Anuarul Statistic al Județului Neamț, ediția 2009*
- 47. \*\*\**Anuarul Statistic al Județului Neamț, ediția 2010*
- 48. \*\*\**Anuarul Statistic al Județului Neamț, ediția 2011*
- 49. Geangalău Susana, Stîngu Cornelia, Iacob Maria Magdalena, *Studiul "Direcții de Intervenții Strategice pentru Ocupare/Formare/Angajare - DIS OFA"*, Editura Răzeșu Piatra Neamț, 2011.



- 50. Mățiș Dumitru, Nagy Agnes, Petru Tünde-Petra, Benyovszki Annamária, Entrepreneurship în Romania, 2010 country report, Editura Universității Babeș - Bolyai, Cluj Napoca, 2010.
- 51. CEDEFOP, *Skill needs in Europe. Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.