

---



**ID Proiect:** POCU/464/3/12/128162

**Titlu proiect:** "Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini ale angajaților din industria de morărit, panificație și produse făinoase"

**Cod SMIS 2014+:** 128162

**ANALIZA NEVOILOR DE INSTRUIRE  
A PERSONALULUI DIN INDUSTRIA DE MORARIT SI  
PANIFICATIE**

Regiunile Nord Est, Sud Est, Sud Muntenia, Sud Vest Oltenia și Centru

<b>Aprobat</b> Manager proiect <b>POPESCU AUREL</b>		<b>Elaborat,</b> <b>Voica Daniela</b>	
<b>9.01.2023</b>		<b>Decembrie 2022</b>	

Prezenta analiză nu poate fi reprodusă, copiată sau difuzată de către o terță parte, în totalitate sau parțial, fără aprobarea scrisă a conducerii **PATRONATULUI ROMAN DIN INDUSTRIA DE MORARIT, PANIFICATIE SI PRODUSE FAINOASE ROMPAN.**

---

## **CUPRINS**

### **1. Cadrul general**

### **2. Etape de realizarea a Analizei de nevoi de instruire**

- 2.1. Transmiterea *Chestionarului de evaluare a programelor de instruire* care a fost realizat in implementarea proiectului – catre toti membrii ROMPAN la 6 luni după finalizarea proiectului si urmarirea raspunsurilor primite de la acestia
- 2.2. Analizarea autorizarii programelor de formare în Registrul național al furnizorilor de programe de formare pentru toate cursurile destinate industrie de morarit, panificatie si produse fainoase.
- 2.3. Analizarea informatiilor publice de la ANOFM cu privire la cererea și oferta de locuri de muncă din domeniul morărit-panificație-produse fainoase.
- 2.4. Analizarea programelor operaționale pentru educație și ocupare elaborate de Ministerul Fondurilor Europene in domeniul VET
- 2.5. Analizarea datelor oficiale ale Institutului Național de Statistică cu privire la situatia angajatilor din industria alimentata in general si in special cea din domeniul nostru de activitate.
- 2.6. Concluzii

### **3. Interpretarea rezultatelor obținute**

### **4. Anexe**

- 4.1. Chestionar
- 4.2. Fișa de evaluare a necesarului de instruire și formare, model
- 4.3. Metode și tehnici de recrutare, model
- 4.4. Planul anual de instruire, registrul de evidență al activităților de instruire, model
- 4.5. Procese verbale de instruire, model
- 4.6. Chestionare de evaluare a personalului și mediului de lucru, model
- 4.7. Modele anunț de recrutare, model
- 4.8. Planul de acțiune propus, model

---

## 1. Cadrul general

Deoarece proiectul implementat "Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini ale angajaților din industria de morărit, panificație și produse făinoase" POCU/464/3/12/128162 a vizat un domeniu important al industriei românești, industria de morărit și panificație, sustenabilitatea este generată de competențele angajaților și ale angajatorilor de a valorifica resurse și de a găsi avantaje comparative și competitive în domeniul în care își desfășoară activitatea, ceea ce va conduce la o creștere a competitivității în domeniu.

Asa cum s-a specificat în cererea de finanțare, pe tot parcursul implementării proiectului au fost culese informații cu privire la nevoia de instruire/ evaluare competente pe domenii complementare celor parcurse în cadrul proiectului. În baza acestor informații colectate de la persoanele din grupul țintă și în strânsă corelare cu Metodologia de introducere și aplicare a programelor de instruire de către firmele cu activitate în acest domeniu s-a realizat *Analiza nevoilor de instruire a personalului din industria de morărit și panificație*.

Această analiză publicată pe site-ul patronatului va fi utilă în stabilirea structurii de cursuri pe care ROMPAN, prin Centrul de formare profesională pe care îl gestionează o va oferi în perioada următoare.

Evaluarea nevoii de calificare și a tipului de cursuri pentru care există interesul cel mai mare a rezultat și în urma deselor întâlniri pe care ROMPAN în calitate de patronat reprezentativ în industria de morărit, panificație și produse făinoase le are în permanență cu agenții economici din domeniu. Din aceste evaluări rezultă lipsa accentuată de lucrători calificați și necalificați în domeniu. Această lipsă de personal rezultă și în urma unei mari fluctuații a forței de muncă.

Conform evaluărilor la nivelul patronatului peste 45% din forța de muncă din sector este necalificată, deși în multe cazuri este angajată pentru a face munci calificate. Agenții economici angajatori sunt interesați în a-și angrena personalul în diverse acțiuni de formare profesională, fie pentru a califica unii lucrători, fie pentru a le

---

transmite celor calificati informatii privind noi tehnologii prin participarea la cursuri de perfectionare.

Un alt aspect important aparut este acela ca liniile de productie devin tot mai automatizate si piata muncii cere operatori pentru prelucrarea produselor fainoase care sa poata fi angajati pentru a deservi utilaje complexe. Acest aspect nou explica si interesul mare pentru acesta meserie.

O alta problema majora cu care se confrunta firmele din acest sector al industriei alimentare si care s-a acutizat in ultimii ani este deficitul de personal, si fluctuatia mare a acestuia. Dincolo de motivatiile obiective ale orientarii angajatilor spre domenii de activitate mai bine platite, deficitul de personal se datoreaza lipsei unor politici de personal care sa includa instrumente si metode de planificare prospectiva a ocuparii fortei de munca, dar si adoptarii unor modele inovatoare de organizare a muncii.

O alta problema identificata este cea legata de posibila discriminare la locul de munca. Aceasta reprezinta unul dintre cele mai sensibile si actuale subiecte, fiind un fenomen intalnit in relatiile de munca, atat in procesul de recrutare și la angajare, cat si la stabilirea sau majorarea salariului, la stabilirea sau schimbarea condițiilor de muncă, la formarea profesională și la oportunitățile de promovare, precum și la concediere.

Consideram ca prin implicarea angajatilor la programe de formare profesinala acesta posibilitate este mult diminuata, avand in vedere ca in proiect sunt stabilite tinte clare de implicare a grupurilor vulnerabile la programe de formare profesioanala – 55 persoane (10,24% din grupul tinta total) sunt angajati varstnici (55-64 ani.)

Nu in ultimul rand, avand in vedere ca nivelul de constientizare a importantei formarii profesionale continue se mentine relativ scazut in randul angajatorilor, proiectul include o campanie de informare privind necesitatea, dar si beneficiile reciproce ale participarii angajatilor la cursuri de calificare si perfectionare, precum si la evaluarea si certificarea competentelor dobandite pe alte cai decat cele formale.

---

## 2. Etape de realizarea a Analizei de nevoi de instruire

*Etape de realizare pentru Analiza nevoilor de instruire :*

- 2.1. Transmiterea *Chestionarului de evaluare a programelor de instruire* care a fost realizat in implementarea proiectului – catre toti membrii ROMPAN la 6 luni după finalizarea proiectului si urmarirea raspunsurilor primite de la acestia
- 2.2. Analizarea autorizarii programelor de formare în Registrul național al furnizorilor de programe de formare pentru toate cursurile destinate industrie de morarit, panificatie si produse fainoase.
- 2.3. Analizarea informatiilor publice de la ANOFM cu privire la cererea și oferta de locuri de muncă din domeniul morărit-panificație-produse fainoase.
- 2.4. Analizarea programelor operaționale pentru educație și ocupare elaborate de Ministerul Fondurilor Europene in domeniul VET
- 2.5. Analizarea datelor oficiale ale Institutului Național de Statistică cu privire la situatia angajatilor din industria alimentata in general si in special cea din domeniul nostru de activitate.
- 2.6. Interpretarea rezultatelor obținute

**2.1. Transmiterea Chestionarului de evaluare a programelor de instruire care a fost realizat in implementarea proiectului – catre toti membrii ROMPAN la 6 luni după finalizarea proiectului si urmarirea raspunsurilor primite de la acestia**

Etapele introducerii programelor de instruire:

- a. Aplicarea criteriilor de selecție (generale și specifice)
- b. Evaluarea generală și specifică
- c. Interpretarea rezultatului evaluării
- d. Realizarea Manualului pentru Programul de învățare la locul de muncă
- e. Implementarea programului de învățare la locul de muncă

Scopul aplicării manualului:

---

- Scopul manualului este acela de a propune întreprinderii, în contextul unui studiu al stării actuale a sectorului economic și o analiză a nevoilor de competențe profesionale ale angajaților, o strategie de dezvoltare a resurselor umane care să conducă la creșterea întreprinderii, validată printr-un proces de consultare cu cei implicați.

- Se procesează datele colectate de la nivelul administrației întreprinderii și al personalului angajat dar și datele statistico-financiare disponibile și este realizată Analiza diagnostic a întreprinderii

În urma Analizei diagnostic se propune o soluție pentru creșterea întreprinderii, câștigarea unei poziții mai competitive pe piață ce ține cont de nevoia creșterii performanțelor profesionale ale angajaților, cu scopul creșterii calității și productivității muncii în întreprindere, dar și de interesul de dezvoltare a întreprinderii în contextul de dezvoltare tehnologică și tendințele din sector, cât și a viitoarelor oportunități de finanțare și a condițiilor de acces la programele de investiții.

În urma acestei analize diagnostic a fost elaborat pentru fiecare dintre întreprinderi un Program de dezvoltare personalizat sub forma unui plan de intervenție care, aplicat generează dezvoltarea întreprinderii și câștigarea unui avantaj competitiv pe piață.

Instrumentele de lucru conținute de program sunt:

- Fișa de evaluare a necesarului de instruire și formare
- Metode și tehnici de recrutare
- Planul anual de instruire
- Registrul de evidență al activităților de instruire
- Procese verbale de instruire
- Chestionare de evaluare a personalului și a mediului de lucru
- Modele anunț de recrutare
- Program de învățare
- Plan de acțiune propus

Pentru colectarea datelor necesare și realizării profilului de competențe profesionale a fost utilizată analiza cantitativă și calitativă a unui set de date specifice mediului instituțional și a mediului de lucru ale întreprinderii.

Pentru colectarea acestora au fost folosite două tipuri de chestionare:

- un Chestionar CI - pentru stabilirea profilului competențelor profesionale interne ale întreprinderii



---

• un Chestionar NP - pentru evaluarea nevoii de cunoștințe profesionale. Chestionarul pentru colectarea datelor și opiniilor angajaților a fost utilizat în cadrul organizării unei anchete sociologice a mediului de lucru profesional.

Chestionar CI, pentru stabilirea profilului competențelor profesionale interne ale întreprinderii, cuprinde 21 întrebări pe două pagini, întrebări despre:

- activitatea înregistrată conform CAEN a întreprinderii
- structura activităților organizate în întreprindere fiind folosit termenul generic de "compartimente" interne pentru diversele structuri Managementul Resurselor Umane, Aprovizionare, Producție, Vânzări etc..
- tipurile de posturi din organigrama întreprinderii și opinii referitor la importanța lor în raport cu activitatea și la nivelul de pregătire profesională al actualilor angajați pe aceste posturi
- competențele profesionale minime necesare pentru îndeplinirea eficientă și cu succes a sarcinilor de lucru
- evaluarea unei eventuale nevoi privind dezvoltarea competențelor profesionale actuale sau și nevoia unor competențe noi datorate intenției de modernizare, re-tehnologizare sau chiar dezvoltare a unor noi activități/linii de producție
- modalitățile utilizate de întreprindere pentru formare, instruire, completarea cunoștințelor profesionale
- modalitățile de stimulare a angajaților pentru creșterea eficienței muncii

Obiectivul strategic 1: Consolidarea managementului resurselor umane. Acest lucru presupune măsuri specifice privind:

- Creșterea competențelor de bază și cele de lucru ale "echipei" de angajați, pregătirea continuă pentru menținerea unui bun nivel al instruirii (în contextual COVID 19 măsurile de igienă și chiar un comportament individual responsabil față de întregul colectiv de lucru sunt un important subiect de instruire)
- Creșterea competențelor pentru gestionarea eficientă a problemelor tehnice prin instruire specifice privind utilizarea echipamentelor și a măsurilor în cazul avarilor
- Recrutarea unor angajați tineri care să asigure o predicție mai lungă a forței de lucru interne
- Organizarea unor sesiuni de instruire interne care să conducă la creșterea încrederii mai ales a angajaților cu studii mai reduse.

---

Obiectivul strategic 2: Creșterea competențelor de lucru ale angajaților prin dobândirea de noi cunoștințe și abilități practice pentru desfășurarea activității de lucru.

Cele mai importante competențe și abilități identificate sunt:

- Dobândirea abilităților pentru utilizarea noilor tehnologii, echipamente, proceduri standardizate
- Informații și instruirii pentru ridicarea standardelor de calitate a produselor/serviciilor oferite de întreprindere
- Dobândirea cunoștințelor privind produsele de panificație și zaharoase
- Dobândirea competențelor profesionale de morar silozar
- Informații și cunoștințe privind creșterea productivității muncii și eficienței activității
- Dobândirea de competențe de comunicare cu clienții
- Dobândirea competențelor administrative și organizaționale

Formarea profesională se organizează prin programe de: inițiere, calificare, perfecționare, specializare, recalificare definite astfel:

- inițierea reprezintă dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități;
- calificarea reprezintă ansamblul de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei ocupații sau profesii;
- perfecționarea constă în dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări;
- specializarea este o formă specifică de formare profesională care urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații;
- recalificarea constă în obținerea competențelor specifice unei alte ocupații sau profesii, diferită de cele dobândite anterior.

Organizarea instruirii la locul de muncă

Procesul de instruire și dezvoltare constă în parcurgerea a patru etape:

1. Identificarea nevoilor de instruire
2. Proiectarea și planificarea instruirii
3. Furnizarea instruirii
4. Evaluarea rezultatelor instruirii



---

1. Identificarea nevoilor de instruire este un proces care se realizează permanent și care presupune analiza decalajului dintre nivelul existent și cel dorit de performanță cu identificarea situațiilor în care acest decalaj poate fi diminuat prin instruire și nu prin alte acțiuni (motivare, acces la resurse, elaborare de proceduri sau îmbunătățirea celor existente, reducerea supraîncărcării etc).

Acest proces se documentează cu ajutorul instrumentului: Fișa de evaluare a necesarului de instruire și formare iar momentele în care se documentează acest proces pot fi:

- o evaluarea personalului;
- o schimbări tehnologice care implică modificarea proceselor de muncă, a tehnologiilor sau echipamentelor utilizate;
- o reclamații ale clienților sau rapoarte interne de neconformitate.

Ca urmare a evaluării personalului – se efectuează instruirea, proces care are drept scop conștientizarea personalului pentru:

- prevenirea impactului real sau posibil asupra mediului ale activitatilor semnificative de mediu;
- prevenirea producerii accidentelor si imbolnavirilor profesionale ca urmare a desfasurarii activitatilor cu risc privind securitatea si sanatatea muncii
- prevenirea efectelor activitatii proprii asupra mediului si securitatii si sanatatii angajatilor ;
- prevenirea consecintelor nerespectarii tehnologiilor de lucru, a procedurilor operationale si a instructiunilor de lucru ;
- asigurarea unui nivel propriu de pregatire pentru a face fata situatiilor de urgenta si de a dezvolta capacitatea de raspuns in cazuri de poluare accidentala a mediului si risc privind securitatea si sanatatea muncii;
- asigurarea unui nivel propriu de pregatire pentru a furniza serviciile specifice activitatii la nivelul de calitate dorit.

În concluzie, nevoia de instruire va reprezenta suma cunostințelor, abilităților, aptitudinilor și atitudinilor dorite/ așteptate în raport cu cele existente.

---

2. Proiectarea și planificarea instruirii implică stabilirea acțiunilor care trebuie desfășurate pentru acoperirea decalajului identificat și definirea criteriilor necesare monitorizării procesului de instruire și evaluării rezultatelor instruirii.

În cadrul acestei etape, se stabilește modalitatea de furnizare a procesului de instruire, respectiv: intern sau extern

Organizarea instruirii cu trainerii interni este de preferat atunci când:

- Societatea are specialiști proprii în domeniul în care se realizează instruirea;
- Tema programului de formare este mult prea specifică pentru a fi identificată în programul de cursuri al unui furnizor extern

Organizarea instruirii prin apelarea la furnizori externi

- Disponibilitatea unui buget de instruire mai generos
- Timpul disponibil, inclusiv posibilitatea de a lipsi de la locul de muncă

Alegerea unui furnizor extern implică stabilirea unor cerințe obiective care vor face obiectul cererii de ofertă pentru programul de instruire. Pentru fiecare cerință se va formula un criteriu de evaluare a ofertei, fiecare criteriu având o importanță diferită pentru alegerea furnizorului. Astfel, fiecare ofertă va fi evaluată după aceste criterii ținându-se cont de ponderea lor, la final fiind selectat furnizorul care obține cel mai bun rezultat după evaluarea ofertelor.

În evaluarea furnizorilor de servicii de instruire este recomandată și solicitarea de referințe de la alți beneficiari.

O metodă care combină cele 2 modalități de organizare a instruirii este instruirea personalizată, de tip "in-house training", în care se formează un grup din cadrul firmei și se apelează la un furnizor extern pentru realizarea unui program de instruire personalizat pe specificul grupului și al industriei, strategiei firmei și culturii organizaționale a acesteia.

Este esențial ca etapa de planificare a instruirii să conțină și indicatori de monitorizare și formularea indicatorilor care vor permite evaluarea rezultatelor programului de instruire.

---

3. Furnizarea instruirii reprezintă etapa în care angajații participă efectiv la programul de instruire.

4. Evaluarea rezultatelor instruirii este ultima etapă a procesului de organizare a instruirii la locul de muncă. Practic, se analizează indicatorii definiți în etapa de planificare:

Indicatori de monitorizare, exemple:

- Ponderea instruirii în costurile operaționale - Indică ponderea costurilor cu instruirea angajaților în raport cu costurile operaționale ale societății
- Costul mediu unitar al instruirii - arată costul mediu al instruirii unui angajat, în raport cu nr. de angajați instruiți
- Ore de training per angajat instruit - indică numărul mediu de ore per angajat implicat în procesul de formare

Indicatori de rezultat, respectiv plus-valoarea adusă de participarea la curs  
exemple:

- Reducerea cu x % a neconformităților în procesul de fabricație
- Creșterea cu x % a vânzărilor pentru un anumit produs

Metode inovative de instruire la locul de muncă

În orice tip de activitate, adaptabilitatea este esențială, astfel încât și în cazul procesului de instruire, atunci când nu sunt îndeplinite condițiile parcurgerii unui demers clasic, sunt necesare alte metode care să permită reducerea decalajului între așteptat și existent când vorbim de cunoștințele, abilitățile, aptitudinile și atitudinile angajaților.

Aceste metode reprezintă metode inovative sau alternative de instruire la locul de muncă.

Exemple:

Coaching – implementarea unor programe interne de coaching prin facilitarea de către un coach intern (ex. din departamentul de resurse umane) a procesului de instruire – dezvoltare a altor angajați, prin oferirea de susținere și claritate pentru atingerea obiectivului propus de angajatul care necesită instruire.

---

Mentoring - implementarea unor programe interne de coaching între angajații cu experiență și cei care au nevoie de instruire, cu stabilirea unor indicatori comuni de evaluare, dar și de motivare pentru a facilita atingerea rezultatelor

E-learning – utilizarea bibliotecilor de cursuri on-line, individual sau în grup

Studiu individual – alocarea unui număr de ore pentru studiu individual și stabilirea de criterii de evaluare a rezultatelor

□ Propuneri de inovare socială

Conform definiției date de Comisia Europeană, inovări sociale înseamnă ”inovări care au un caracter social atât din punctul de vedere al scopurilor urmărite, cât și al mijloacelor folosite, în special inovări referitoare la dezvoltarea și aplicarea de noi idei (privind produse, servicii și modele) care răspund unor nevoi sociale și, în același timp creează noi relații sau colaborări sociale, fiind benefice pentru societate și stimulând capacitatea de a acționa a societății”.

Câteva propunerile de programe de inovare socială:

- o Organizarea de campanii de tip corporate social responsibility în care societatea care derulează un set de acțiuni pentru a oferi ceva comunității din care face parte, spre exemplu în localitatea în care își desfășoară activitatea;
- o Organizarea de programe de ucenicie pentru persoane aparținând unor categorii defavorizate;
- o Implicarea pensionarilor în programele interne de mentoring, pentru creșterea calității vieții acestora.
- Formarea la locul de muncă poate fi realizată printr-un facilitator, un fost angajat sau pensionar. Obligația sau plăcerea de a-i învăța pe alții poate fi un factor motivațional poate să existe o mai bună înțelegere a ceea ce funcționează bine și ceea ce trebuie îmbunătățit în profesie.

Trebuie precizat că un facilitator al învățării ar trebui să urmeze un program de formare profesională înainte de a exercita acest rol.

Alte metode inovative:

- o Evaluarea nevoilor de formare profesională;
- o Strategii de evaluare a învățării la locul de muncă;
- o Învățarea în grup;
- o Tehnici de consiliere și coaching în învățare;
- o Personalizarea instruirii în funcție de nevoile angajaților;

---

Dincolo de aceste metode formale există experiența învățării non-formale este uneori mai importantă decât experiența de învățare în cadrul unui program.

Astfel se consideră eficientă: învățarea de la alți colegi prin observarea activităților acestora; solicitarea ajutorului acestora; vizionarea unei situații reale sau simulată(video) ascultarea explicațiilor celor implicați în activitate.

Sesiuni formale față-n față cu formatorul au fost mult înlocuite în actualul context al pandemiei cu virusul COVID 19 cu platforme de tipul blended learning.

Cele 4 niveluri de evaluare a programului de învățare sunt:

- o reacția: opinia participanților asupra materialelor, facilităților oferite, metodelor de predare, conținutului, formatorilor, duratei și importanței programului;
- o învățarea: abilitățile, cunoștințele și atitudinile dobândite de-a lungul programului;
- o comportamentul: schimbarea în performanța profesională care poate fi atribuită programului;
- o rezultatele: efectul schimbărilor comportamentale asupra întreprinderii, precum și asupra costurilor economice, productivității muncii, creșterii calității, creșterii rezultatelor finale ale întreprinderii.

Evaluarea post – formare este o etapă care va fi realizată de Departamentul Resurse Umane în strânsă colaborare cu Reprezentantul Managementului Calității (RMC), la final de an sau la cel puțin 6 luni de la finalizarea programului de învățare.

Planul de implementare a Programului de învățare la nivelul întreprinderii :

- Stabilirea programului de instruire - stabilirea strategiei, a planului de implementare și numirea responsabililor

- Alocarea resurselor

Resurse umane – trasarea clară a responsabilităților

Resurse financiare – stabilirea bugetului alocat instruirii

- Monitorizare, raportare, evaluare – culegerea de date pentru indicatorii de monitorizare și rezultat.

- Analiza intermediară a implementării programului – analiza progresului înregistrat și actualizarea programului

- Evaluarea finală a implementării programului –

---

#### V. Puncte tari identificate

- stabilirea clară a etapelor introducerii programelor de instruire
- realizarea analizei nevoilor de competențe profesionale
- realizarea instrumentelor de lucru pentru implementarea programului de instruire
- utilizarea unor chestionare personalizate pentru colectarea datelor necesare în vederea realizării profilului de competențe profesionale
- consolidarea managementului resurselor umane
- creșterea competențelor de lucru ale angajaților prin dobândirea de noi cunoștințe și abilități practice pentru desfășurarea activităților de lucru
- oferirea instrumentelor de lucru necesare implementării programului (fișa de evaluare a necesarului de instruire și formare)

#### VI. Puncte slabe identificate

- Metodele și tehnicile de recrutare nu pot fi aplicate în totalitate

#### VII. Oportunități identificate

- Satisfacerea nevoilor de dezvoltare a competențelor profesionale ale angajaților
- Posibilitatea de a obține finanțări europene pentru creșterea capacităților de producție sau pentru îmbunătățirea tehnologică a firmelor

#### VIII. Amenințări identificate

- Modificări în preferințele consumatorilor
- Creșterea continuă a concurenței reprezentate de produse provenite de pe piețele vecine
- Actuala criză economică cu toate implicațiile ei
- Gradul mare de expunere a agriculturii la factorii de mediu;
- Creșterea presiunilor salariale
- Migrarea forței de muncă spre domenii ale economiei mai bine plătite sau către piețe ale muncii mai bine plătite

#### IX. Recomandări



- 
- Realizarea analizei de nevoi a competențelor profesionale ale angajaților oferă o imagine foarte clară a nivelului la care se afla angajații în acel moment
  - Programul de dezvoltare personalizat este benefic pentru întreprindere deoarece conduce la dezvoltarea acesteia și la câștigarea unui avantaj competitiv pe piață.
  - Instrumentele de lucru elaborate în momentul introducerii programului pot fi folosite și după finalizarea programului de instruire

## **2.2. Analizarea autorizării programelor de formare în Registrul național al furnizorilor de programe de formare pentru toate cursurile destinate industrie de morărit, panificație și produse făinoase.**

Pentru a identifica nevoia Centrelor de furnizori de formare profesională de a autoriza doar programele de formare solicitate în piața muncii, am analizat datele oficiale prezentate de către ANC pe perioada anilor 2020-2022. Deoarece ANC este instituția care detine informațiile corecte în legătură cu programele de instruire autorizate a se derula legal în țara noastră am analizat Registrele Naționale ale Furnizorilor de programe de formare profesională autorizați din anii 2020, 2021 și 2022.

În **anul 2020** au fost autorizate **25 de programe de formare profesională**. Din acestea un **număr de 4 programe** de formare profesională au legătură cu domeniul morărit-panificație.

- Program calificare Brutar – cod COR 7412.1.1
- Program calificare Cofetar-patiser – cod COR 7412.2.1
- Program calificare Tehnician nutriționist – cod COR 5122.3.2
- Program calificare Lucrător în alimentație – cod COR 5122.1.1

În **anul 2021** au fost autorizați un număr de **17 programe de formare profesională**- niciunul dintre programele de formare de formare profesională autorizate nu au legătură cu domeniul morărit-panificație

**In anul 2022** un număr de **14 programe de formare profesională**- niciunul dintre programele de formare de formare profesională autorizate nu au legătură cu domeniul morărit-panificație.

---

Concluzia este ca in acest interval de timp analizat tot mai putini furnizori de programe de formare profesioanala au mai autorizat cate un curs de calificare/perfectionare/initiere destinat domeniului nostru de activitate.

### **2.3. Analizarea informatiilor publice de la ANOFM cu privire la cererea și oferta de locuri de muncă din domeniul morărit-panificație-produse fainoase.**

A fost urmărită situația pieței de muncă la ANOFM și la Ministerul Muncii.

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027 a fost dezvoltată în contextul în care Comisia Europeană a lansat, în perioada 29 - 30 mai 2018, propunerea pentru pachetul legislativ privind Politica de Coeziune (PC), aferentă cadrului financiar 2021-2027, cuprinzând Regulamentul privind prevederile comune (CPR), Regulamentul privind Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune (FC), Regulamentul privind cooperarea teritorială, Regulamentul privind mecanismul de cooperare transfrontalieră, Regulamentul privind „Fondul social european plus” (FSE+). Propunerea legislativă a stabilit o serie de condiții favorizante („enabling conditions”), care înlocuiesc condiționalitățile ex-ante din perioada 2014-2020.

În contextul în care apariția și răspândirea COVID în toată lumea a generat efecte puternice asupra mediului socio-economic, Pactul Ecologic European reprezintă baza planului de redresare economică a UE după pandemia COVID-19.

Astfel, demersul de elaborare a documentului strategic s-a desfășurat pe fondul pandemiei generate de noul coronavirus SARS – CoV-2, care a provocat decelerare bruscă a activităților economice și o serie de mutații pe piața muncii de la nivel național. Impactul negativ pe termen scurt asupra mediului economic și al pieței muncii cauzat de pandemia COVID-19 este foarte ridicat, iar impactul micro și macroeconomic pe termen mediu și lung este încă dificil de evaluat la momentul dezvoltării acestui document strategic.

Astfel, pentru atenuarea și limitarea efectelor negative determinate de criza economică și socială previzionată, pe termen scurt și mediu este esențial ca instituțiile, autoritățile și partenerii sociali să coopereze și să își coordoneze eforturile pentru relansarea economiei, cu impact direct asupra realizării unui echilibru pe piața muncii,

---

cu accent pe dezvoltarea de programe care să pună bazele unei integrări durabile pe piața muncii a persoanelor inactive apte de muncă.

### **Agenda pentru competențe în Europa**

Contribuie la realizarea priorităților politice ale Comisiei Europene intitulate „Un nou impuls pentru crearea de locuri de muncă, creștere și investiții”, prin abordarea a trei provocări presante ale economiilor actuale:

- lipsa competențelor adecvate pentru a răspunde necesităților de pe piața muncii; transparența insuficientă a competențelor și a calificărilor;
- dificultatea de a anticipa și de a determina necesitățile în materie de competențe.

Agenda este construită în jurul a trei direcții principale, fiecare dintre acestea cu direcții specifice de intervenție, astfel:

- îmbunătățirea calității și a relevanței formării de competențe;
- sporirea vizibilității și a comparabilității competențelor și calificărilor;
- promovarea informațiilor cu privire la competențe, documentarea și alegerea unei cariere în cunoștință de cauză.

### **Situația pieței muncii din România**

Având în vedere incertitudinile cu privire la impactul negativ la nivel economic și pe piața muncii cauzat de pandemia COVID-19, dar și faptul că efectele micro și macro pe termen mediu și lung sunt dificil de estimat la momentul dezvoltării acestui document, aspectele incluse în analiza pieței muncii din România reflectă situația până în anul 2019 și minimal situația post-pandemică a pieței muncii.

România a înregistrat o evoluție economică pozitivă în perioada 2011 – 2019, Produsul Intern Brut (PIB -ul) înregistrând creșteri reale semnificative comparativ cu evoluția mediei europene UE-27. Aceste evoluții economice bune au fost resimțite și pe piața muncii printr-o îmbunătățire semnificativă a principalilor indicatori de ocupare și șomaj și prin îndeplinirea la nivelul anului 2019 a țintei naționale pentru ocuparea forței de muncă asumate în contextul Strategiei Europa 2020.

*Evoluțiile demografice negative*

---

România continuă să înregistreze evoluții demografice negative accentuate. În anul 2019 populația în vârstă de muncă (15-64 ani) s-a diminuat cu peste 152.000 de persoane comparativ cu valoarea înregistrată în anul precedent.

Astfel, în anul 2019 populația în vârstă de muncă a fost de 12,78 milioane de persoane, pe sexe distribuția fiind de 51% bărbați și 49% femei.

### **Rata de ocupare și evoluția numărului de persoane ocupate**

Rata de ocupare (pentru grupa de vârstă 20-64 ani) a fost 70,9% în anul 2019, în creștere cu 1 punct procentual comparativ cu valoarea din anul 2018, iar media europeană a ratei de ocupare UE-27 a fost de 73%.

Susținerea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă trebuie să reprezinte în continuare o prioritate pentru a putea valorifica în termeni optimi potențialul economic al României.

În plus, intervențiile pe piața muncii și măsurile de reducere a impactului pandemiei COVID – 19 trebuie să fie în concordanță cu eforturile pe termen lung de facilitare a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii.

În ceea ce privește evoluția ratei de ocupare pe sexe, în anul 2019 rata de ocupare pentru bărbați și pentru femei a înregistrat evoluții pozitive comparativ cu valorile din anul precedent.

Rata de ocupare pentru femei a crescut cu 0,7 puncte procentuale până la valoarea de 61,3%, în timp ce rata de ocupare pentru bărbați a crescut cu 1,4 puncte procentuale față de valoarea din 2018 la 80,3%.

Acestei evoluții au determinat creșterea diferenței între rata de ocupare a bărbaților și a femeilor până la o valoare de 19 puncte procentuale în anul 2019.

Rata de ocupare a bărbaților înregistrează în România o valoare superioară mediei europene UE-27 (78,9% în anul 2019). În cazul femeilor, rata de ocupare națională este sub media UE-27 (67,2% în anul 2019).

### **Distribuția populației ocupate în plan regional, pe activități ale economiei naționale și după statutul ocupațional**

În anul 2019, numărul de persoane ocupate în vârstă de muncă (15-64 ani) a fost de 8,41 milioane de persoane, în creștere cu 26.1000 persoane față de anul precedent și cu 153.500 de persoane comparativ cu valoarea din anul 2014. Totuși, nivelul din

---

anul 2019 este cu aproximativ 128 mii de persoane mai mic decât numărul de persoane ocupate în anul 2009.

Populația ocupată din România reprezintă aproximativ 4,3% din populația ocupată în Uniunea Europeană (UE-27) de aproximativ 195 milioane de persoane.

În plan regional, numărul persoanelor ocupate a înregistrat valori de peste un milion de persoane în Nord-Est (1,5 milioane persoane), Sud-Muntenia (1,23), București – Ilfov (1,15) și Nord – Vest (1,14), iar cele mai reduse valori în Sud-vest Oltenia (809 mii persoane) și Vest (726 mii persoane).

În anul 2019, populația ocupată cu un nivel de educație redus (ISCED 0-2) a fost de 1,43 milioane de persoane, înregistrând o evoluție negativă comparativ atât anul 2014 (scădere de 453 de mii de persoane), cât și cu anul 2009 (scădere de 439 mii de persoane).

Numărul persoanelor cu un nivel mediu de educație (ISCED 3-4) a fost de 5,16 milioane de persoane în anul 2019, înregistrând o creștere de 359 mii de persoane față de anul 2014, dar o scădere de 150 mii de persoane comparativ cu nivelul din anul 2009.

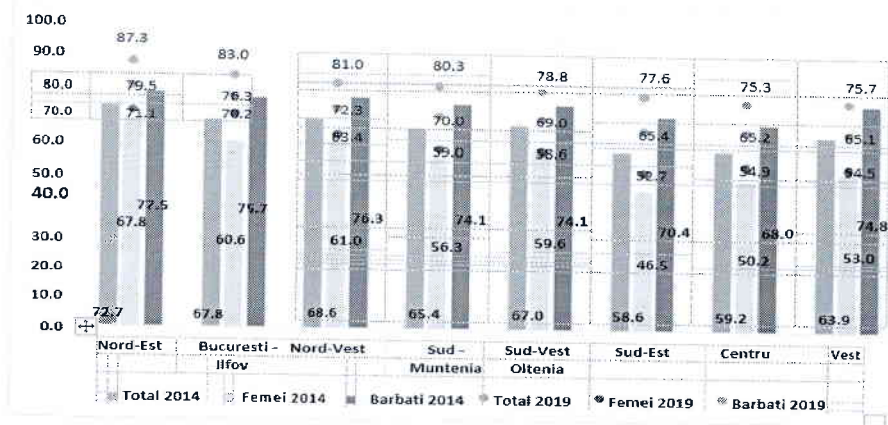
În rândul persoanelor cu un nivel ridicat de educație (ISCED 5-8) s-a înregistrat o creștere constantă a numărului de persoane ocupate. Valoarea din anul 2019 de 1,83 milioane de persoane este superioară atât anului 2014 (+247 mii de persoane), cât și anului 2009 (+461 mii de persoane).

Aceste evoluții reflectă modificări structurale în economia românească și tranziția spre un nivel superior de dezvoltare, caracterizat prin crearea de locuri de muncă în special pentru persoanele cu un nivel de educație superior.

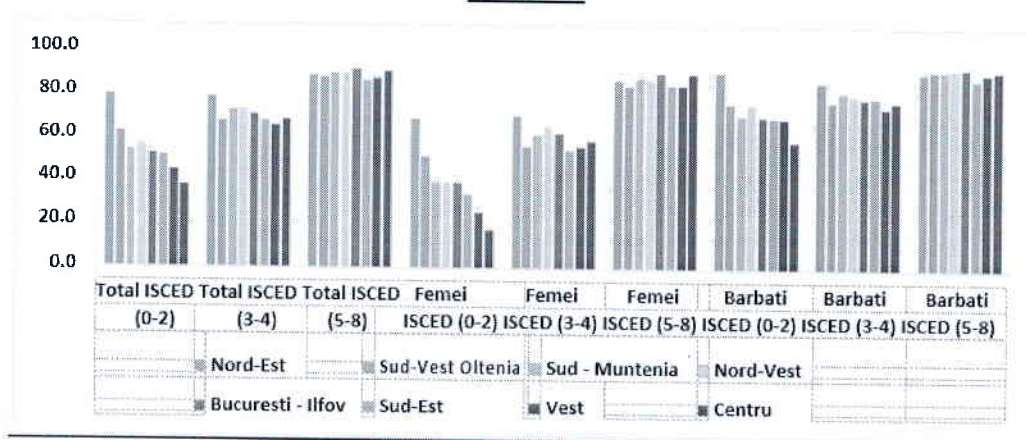
Totuși, sunt necesare măsuri de facilitare a integrării pe piața muncii a persoanelor cu un nivel de educație redus în principal prin stimularea participării la programe de educație (tip A doua șansă) sau în programe de formare care să le permită practicarea unor ocupații cerute pe piața muncii.

**Evoluția ratei de ocupare pe regiuni (grupa de vârstă 20-64 ani) 2014 comparativ cu 2019**





Sursa: EUROSTAT



Sursa: EUROSTAT

### Rata de ocupare după regiune, sex și nivel de educație (populația 20 -64 ani) în anul 2019

Creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%.

Atingerea obiectivului general se va realiza prin măsuri de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, inclusiv NEETs, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă.

Totodată, vor fi implementate măsuri de creștere a calității ocupării, promovare a unei forțe de muncă competente, calificate și adaptabile, avându-se în vedere combaterea excluziunii sociale și promovarea dialogului social pentru a crește convergența și pentru a îmbunătăți reziliența, dar și pentru a reduce disparitățile la nivel teritorial.

#### OBIECTIVE SPECIFICE

1. Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile



- 
2. Creșterea gradului de valorificare a potențialului economic al tinerilor (inclusiv a tinerilor NEET)
  3. Modernizarea și consolidarea instituțiilor pieței muncii în vederea creării unui mediu care să conducă la susținerea unei piețe a muncii flexibile, funcționale și reziliente
  4. Consolidarea sistemului de formare profesională a adulților pentru o mai bună conectare la cerințele pieței muncii

**DIRECȚIA DE ACȚIUNE 1:**

*Promovarea de noi abordări în furnizarea măsurilor active pentru îmbunătățirea accesului la piața muncii pentru toate persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă*

*Măsuri / acțiuni:*

- 1) dezvoltarea serviciilor oferite persoanelor inactive apte de muncă și identificarea celor mai adecvate modalități de încurajare a participării acestora pe piața muncii;
- 2) facilitarea accesului pe piața muncii a persoanelor din grupurile dezavantajate apte de muncă, prin crearea de echipe mobile mixte cu rol în furnizarea de servicii integrate de identificare, îndrumare și sprijin, precum și prin adaptarea intervențiilor individualizate în cadrul managementului de caz;
- 3) furnizarea de pachete de servicii și măsuri adaptate grupurilor dezavantajate, precum persoane inactive apte de muncă, persoane cu dizabilități, șomeri cu un nivel redus de competențe, șomeri de lungă durată, persoane cu vârsta de peste 50 de ani, persoane reîntoarse în țară, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională (migranți) etc.;
- 4) dezvoltarea de instrumente și metodologii care să permită debirocratizarea și digitalizarea activității ANOFM, în vederea furnizării în mod integrat a serviciilor dedicate angajatorilor, precum și realizarea de adaptări necesare persoanelor cu dizabilități;
- 5) stimularea furnizorilor de servicii de ocupare acreditați, în condiții de sustenabilitate, prin acordarea de mini granturi dimensionate în funcție de perioada pentru care persoana mediată rămâne ocupată pe piața muncii (pentru. 6/12 luni de la împlinirea a 12 luni de încadrare în muncă);
- 6) promovarea unor servicii dedicate persoanelor, inclusiv persoanelor cu dizabilități, care au un loc de muncă și doresc schimbarea acestuia;

- 
- 7) acordarea de granturi pentru formarea profesională a angajaților;
  - 8) realizarea unor evaluări aprofundate a șomajului, dar și a inactivității în vederea reducerii și prevenirii șomajului de lungă durată și a șomajului structural.

#### *DIRECȚIA DE ACȚIUNE 2:*

*Promovarea, dezvoltarea și consolidarea inițiativelor /oportunităților de antreprenariat și economie socială vizând crearea de locuri de muncă de calitate*

##### *Măsuri / acțiuni:*

- 1) Furnizarea unor programe de sprijin antreprenorial responsabil, adaptate la nevoile diferitelor grupuri țintă, cu accent pe persoanele dezavantajate, care să cuprindă măsuri de tip pre start-up și scheme granturi pentru start-up-uri;
- 2) dezvoltarea unor instrumente și structuri colaborative/participative, cu rol în monitorizarea și evaluarea evoluției economiei sociale în România, promovarea, sensibilizarea și conștientizarea asupra antreprenariatului social și economiei sociale, sprijinirea din punct de vedere organizațional și tehnic a entităților de economie socială;
- 3) scheme de antreprenariat social, care să combine sprijinul antreprenorial pre start-up și acordarea de granturi pentru start-up-uri de economie socială, în vederea activării potențialului de dezvoltare al sectorului economiei sociale;
- 4) asistență /consultanță în afaceri post înființare pentru depășirea dificultăților economice și sprijin pentru inovare și digitalizare al start-up-urilor sustenabile;
- 5) scheme de sprijin, inclusiv financiar, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de consolidare și dezvoltare sustenabilă a structurilor de economie socială, în special a celor cu rezultate dovedite de angajare a persoanelor din grupurile defavorizate;
- 6) subvenționarea procesului de integrare socio-profesională a lucrătorilor defavorizați în cadrul întreprinderilor sociale de inserție – acoperirea costurilor de calificare la locul de muncă, contracte de muncă subvenționate pe perioade cuprinse între 6 – 24 luni, cu servicii de acompaniere socio-profesională și sociale;
- 7) susținerea înființării de centre de inovație și antreprenariat (de tipul incubatoarelor de afaceri<sup>23</sup>, centrelor dedicate roboticii și inteligenței artificiale etc.).

*DIRECȚIA DE ACȚIUNE 3: Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional*

---

*Măsuri/ acțiuni:*

1) finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră, prin acordare de granturi, care să cuprindă printre altele și următoarele acțiuni:

- identificarea dimensiunii fenomenului de deficit de forță de muncă, în special de la nivel local/regional;
- proiectarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);
- acordarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);

2) promovarea măsurilor de reducere a deficitelor de competențe;

3) reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activitățile non-agricole;

4) finanțarea serviciilor de susținere a îmbătrânirii active prin implicarea lucrătorilor vârstnici de peste 60 de ani în programe de mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi;

5) cartografierea ocupațiilor și competențelor, precum și asigurarea corespondenței între ocupații, calificări și conținutul lor de competențe.

*DIRECȚIA DE ACȚIUNE 4:*

*Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă*

*Măsuri / acțiuni:*

1) promovarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, care să permită asumarea responsabilităților de îngrijire a persoanelor dependente, cu respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată;

2) furnizarea de servicii suport de integrare pe piața muncii a persoanelor care au calitatea de unici întreținători ai familiilor monoparentale și/sau a persoanelor care au copii mai mici de 12 ani, în special a celor provenind din mediul rural;

3) sprijin acordat angajatorilor/consorțiilor de angajatori pentru amenajarea unor spații destinate supravegherii și îngrijirii copiilor cu vârstă antepreșcolară, în vederea asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea de familie a femeilor angajate.

---

#### DIRECȚIA DE ACȚIUNE 5:

*Furnizarea unor măsuri de sprijin pentru menținerea activității economice în contextul COVID-19 sau a altor situații excepționale*

*Măsuri / acțiuni:*

- 1) sprijin pentru persoanele care se află în șomaj tehnic ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID – 19), inclusiv subvenții;
- 2) sprijin pentru persoanele angajate în cadrul întreprinderilor a căror activitate este afectată direct/indirect ca urmare a declarării situațiilor de urgență/alertă (ex. pandemia COVID – 19), inclusiv subvenții;
- 3) subvenții acordate angajatorilor pentru plata unei părți din salariu, în vederea menținerii locurilor de muncă, pentru angajații care au beneficiat de șomaj tehnic;
- 4) acordare servicii de preconcediere (servicii de ocupare și de formare profesională) pentru persoanele care urmează să fie disponibilizate;
- 5) sprijin acordat angajatorilor pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu

**Sursa: (Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027)**

[https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM\\_2021-2027.pdf](https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMPS/SNOFM_2021-2027.pdf)

#### **2.4. Analizarea programelor operaționale pentru educație și ocupare elaborate de Ministerul Fondurilor Europene în domeniul VET**

În cadrul Ministerului Fondurilor Europene a fost elaborat și *Programul Operațional Educație și Ocupare 2021-2027*.

Printre prioritățile acestui program operațional se numără:

- Prioritatea 1: Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii
- Prioritatea 2: Prevenirea părăsirii timpurii a școlii și creșterea accesului și a participării grupurilor dezavantajate la educație și formare profesională
- Prioritatea 3: Creșterea calității ofertei de educație și formare profesională pentru asigurarea echității sistemului și o mai bună adaptare la dinamica pieței muncii și la provocările inovării și progresului tehnologic
- Prioritatea 4: Creșterea accesibilității, atractivității și calității învățământului profesional și tehnic
- Prioritatea 5: Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți

- 
- Prioritatea 6: Antreprenoriat și economie socială
  - Prioritatea 7: Susținerea reformelor pe piața muncii în acord cu dinamica pieței muncii
  - Prioritatea 8: Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității pe piața muncii
  - Prioritatea 9: Asistență tehnică

#### Provocările pe piața muncii

Dinamica pieței muncii a fost pozitivă în perioada 2014-2019, ocuparea forței de muncă ajungând la un nivel record de 70,9 % (grupa de vârstă 20-64 ani, în anul 2019), iar rata șomajului scăzând la 3,9 % (Raportul de țară 2020).

Impactul negativ pe termen scurt asupra mediului economic și al pieței muncii cauzat de criza COVID-19 este însă foarte ridicat, dar impactul micro și macro pe termen mediu și lung este încă dificil de evaluat la momentul dezvoltării acestui document.

În perioada premergătoare apariției crizei generate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, pe piața muncii se înregistra un deficit de forță de muncă, în special calificată, având în vedere diminuarea resursei de forță de muncă disponibile pe fondul declinului demografic, dar și menținerii unui nivel ridicat de inactivitate. Numărul locurilor de muncă vacante era în continuă creștere, iar lipsa forței de muncă punea presiuni asupra creșterilor salariale decuplate de evoluția productivității și cu impact negativ asupra competitivității în plan regional și global.

În acest context, politicile publice trebuie să fie adaptate nevoilor individuale identificate și să propună acțiuni integrate inclusiv cu servicii sociale pentru a crește ratele de participare a acestei categorii dezavantajate pe piața muncii, crescând astfel randamentele de utilizare a resurselor de muncă disponibile.

Deficitul de forță de muncă s-a adâncit în primele trei trimestre ale anului 2019, comparativ cu situația din anul anterior, aspect menționat de 9,8% din întreprinderile din sectorul serviciilor, 25,1% din întreprinderile din sectorul construcțiilor și 13,7% din întreprinderile industriale care au evidențiat faptul că acest deficit este un factor care le împiedică producția (Comisia Europeană, 2019). Este de așteptat ca viitoarea cerere de forță de muncă să se reorienteze, în anumite sectoare și ocupații, căutându-se competențe specifice (Cedefop, 2019).



---

Investigarea pieței muncii și anticiparea necesarului de competențe sunt activități importante pentru adaptarea sistemului de educație și formare la nevoile pieței dar, încă nu există în România un sistem pus la punct de corelare a ofertei cu cererea de competențe, iar capacitatea de a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe și de a estima impactul preconizat al noilor tehnologii este redusă (Semestrul European 2019).

Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, arată că România se numără printre țările cu cele mai slabe rezultate, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor (Cedefop, 2019).

În 2018, 18% din lucrătorii cu pregătire de nivel terțiar erau angajați pe posturi care nu necesitau acest nivel de pregătire, în timp ce 28% din salariații cu vârsta 25-34 ani cu studii terțiare ocupau un loc de muncă corespunzător nivelului de studii, însă competențele lor nu corespundeau cerințelor postului (Eurostat, indicatori ai neconcordanțelor).

Problematika adecvării stocului de competențe la cerințele pieței muncii are o importanță deosebită, atât din punct de vedere al utilizării corespunzătoare a resurselor de muncă, dar și din perspectiva productivității muncii în contextul schimbărilor structurale generate de globalizare și progresul tehnologic.

Conform rezultatelor de cercetare (Ancheta privind Educația Adulților, 2016) ponderea adulților care au beneficiat de informare și consiliere (gratuit) privind oportunitățile de formare continuă în instituții/ organizații, în ultimele 12 luni a fost de 1,5%, ultimul loc în UE, cu media 24,3%. (Joint Employment Report, 2020).

Sistemul de formare profesională a adulților este afectat de modificări legislative multiple și incoerente, de lipsa unui cadru unitar de implementare sau de monitorizare și evaluare a activităților de formare.

Realizarea unui sistem de asigurare a calității în formarea profesională a adulților, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor reprezintă o necesitate atât în ceea ce privește partea de furnizare formare, cât și în cea de evaluare și recunoaștere competențe. În acest context, metodologiile și instrumentele trebuie dezvoltate sau actualizate, iar personalul diverselor instituții implicate trebuie pregătit pentru gestionarea problematicei la nivel de sistem.



---

## Viziunea de dezvoltare

Radiografia pe scurt a sistemului de educație și formare și a situației din piața muncii argumentează necesitatea alegerii obiectivului național de politică „O Românie mai socială cu acces egal la ocupare durabilă, de calitate, la un sistem de educație relevant pentru piața muncii, stimulativ pentru învățarea pe tot parcursul vieții, o societate bazată pe solidaritate și condiții de viață mai bune pentru toți cetățenii” în contextul obiectivului de politică 4 „O Europă mai socială, prin implementarea Pilonului european al drepturilor sociale”.

Viziunea de dezvoltare cuprinde 2 obiective majore:

(i) „Consolidarea funcționării eficiente a pieței muncii și facilitarea accesului și a participării incluzive și egale la ocupare de calitate și durabilă pentru resursa de forță de muncă” și (ii) „Optimizarea sistemelor de educație și formare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii, concomitent cu promovarea accesului egal la educație și stimularea învățării pe tot parcursul vieții”.

În acest context, obiectivele specifice selectate spre a fi abordate prin investițiile în cadrul

Programului Operațional Educație și Ocupare, vor urmări:

- i. îmbunătățirea accesului la ocupare pentru toți
- ii. modernizarea instituțiilor și a serviciilor oferite pe piața muncii pentru anticiparea nevoii de competențe și furnizarea de sprijin personalizat, adaptat nevoilor individuale
- iii. promovarea participării echilibrate după gen pe piața muncii și asigurarea echilibrului între viața profesională și viața de familie, inclusiv prin acces la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente
- (iii bis) promovarea adaptării lucrătorilor, întreprinderilor și antreprenorilor la schimbare, îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate și asigurarea unui mediu de lucru adecvat, care să prevină riscurile profesionale
- iv. îmbunătățirea calității, eficacității și relevanței sistemului de educație și formare, pentru piața muncii, pentru sprijinirea dobândirii competențelor cheie, inclusiv digitale
- v. promovarea accesului egal la educație și formare de calitate, favorabile incluziunii
- vi. promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a unor oportunități flexibile de perfecționare și reconversie profesională, facilitând tranzițiile și promovând mobilitatea profesională.

---

Strategia POEO, prin obiectivele specifice FSE+ selectate, va contribui prioritar la atingerea obiectivelor specifice ale SNOFM, prin focusarea pe intervenții care vizează: creșterea angajabilității tuturor resurselor de muncă disponibile; îmbunătățirea nivelului de calificare a forței de muncă și dezvoltarea competențelor pentru lumea viitorului, susținerea antreprenoriatului și crearea de noi locuri de muncă; îmbunătățirea condițiilor de muncă; modernizarea instituțiilor pieței muncii și implementarea politicilor de ocupare în sistem colaborativ.

De asemenea, prioritățile de investiții propuse prin strategia POEO respectă recomandările Raportului de cercetare: Previzuni și anticipări în vederea identificării și prioritizării nevoilor de dezvoltare pentru perioada 2021-2028 prin evaluarea nivelului de convergență (utilizând indicatorii tabloului de bord al Pilonului European al Drepturilor Sociale) alături de identificarea factorilor disruptivi și de aspecte privind necesitatea reducerii problemelor structurale de la nivelul economiei românești, astfel încât ocuparea să devină deplină, rezilientă și de calitate. Raportul propune orientări de politică de ocupare după cum urmează: formarea profesională continuă pentru dobândire de competențe cerute pe piața muncii; creșterea ocupării tinerilor și în special a celor NEETs; creșterea ocupării femeilor inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie (corelat cu servicii de îngrijire copii sub 3 ani); reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole; activarea resurselor de muncă disponibile; îmbunătățirea condițiilor de muncă; flexibilizarea ocupării.

Sursa: <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2020/07/e96733c0a68d30a9c92a78e29d169caa-1.pdf>

## **2.5. Analizarea datelor oficiale ale Institutului Național de Statistică cu privire la situația angajaților din industria alimentară în general și în special cea din domeniul nostru de activitate.**

Au fost studiate și comunicatele de presă emise de INS privind locurile de muncă vacante în anii **2020, 2021, 2022**.

---

**În trimestrul IV 2020**, numărul locurilor de muncă vacante a fost 35,6 mii, în scădere cu 3,8 mii față de trimestrul anterior.

Rata locurilor de muncă vacante a fost de 0,73, în scădere cu 0,08 puncte procentuale față de trimestrul precedent.

Comparativ cu același trimestru al anului 2019, rata locurilor de muncă vacante a scăzut cu 0,22 puncte procentuale, iar numărul locurilor de muncă vacante a scăzut cu 11,5 mii.

Cele mai mici valori ale celor doi indicatori s-au înregistrat în ocupațiile de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit – grupa majoră 6 (0,31% respectiv 0,1 mii locuri vacante).

Sursa: [https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/lmvac\\_trim4r20.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/lmvac_trim4r20.pdf)

**În trimestrul IV 2021**, numărul locurilor vacante a fost de 45,6 mii, în scădere cu 1,6 mii față de trimestrul anterior.

Rata locurilor de muncă vacante a fost de 0,92, în scădere cu 0,03 puncte procentuale față de trimestrul precedent.

Comparativ cu același trimestru al anului 2020, rata locurilor de muncă vacante a crescut cu 0,19 puncte procentuale, iar numărul locurilor de muncă vacante a crescut cu 10,0 mii.

Cele mai mici valori ale celor doi indicatori s-au înregistrat pentru ocupațiile de lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit – grupa majoră 6 (0,48 % respectiv 0,1 mii locuri vacante).

Sursa:

[https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/lmvac\\_2021r.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/lmvac_2021r.pdf)

**În trimestrul III 2022**, numărul locurilor de muncă vacante a fost de 45,3 mii, în scădere cu 0,7 mii față de trimestrul anterior.

Rata locurilor de muncă vacante estimată pentru trimestrul III 2022 a fost de 0,90%, în scădere cu 0,01 puncte procentuale față de trimestrul precedent.

Comparativ cu același trimestru al anului 2021, rata locurilor de muncă vacante a scăzut cu 0,05 puncte procentuale, iar numărul locurilor de muncă vacante a scăzut cu 2,0 mii.

Cele mai mici valori ale celor doi indicatori s-au observat pentru lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit – grupa majoră 6 (0,33%, respectiv 0,1 mii locuri vacante).

---

Comparativ cu trimestrul precedent, rata locurilor de muncă vacante a înregistrat cu preponderență scăderi, iar cea mai importantă s-a regăsit în rândul ocupațiilor de lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit – grupa majoră 6 (-0,17 puncte procentuale).

Sursa

[https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\\_presa/com\\_pdf/lmvac\\_trim3r22.pdf](https://insse.ro/cms/sites/default/files/com_presa/com_pdf/lmvac_trim3r22.pdf)

## 2.6. Concluzii

### Principalele elemente

Conform CEFEDOP, se preconizează că 6,4 milioane de persoane își vor părăsi locurile de muncă în perioada 2018 - 2030.

În consecință, 9,7 milioane de locuri de muncă vacante vor trebui ocupate ca răspuns la creșterea cererii.

Creativitatea și soluționarea problemelor, autonomia și capacitatea de a culege și de a evalua informații sunt cele mai importante sarcini și competențe pentru angajații din aceste domenii.

Angajații sunt de regulă foarte calificați și nu se așteaptă schimbări în acest sens până în 2030. Multe locuri de muncă în domeniile juridic, social și cultural depind de finanțarea publică.

### Utilizarea tehnicii

#### Care sunt tendințele viitorului?

În perioada 2018 - 2030, se estimează că în aceste sectoare vor fi create 3,3 milioane de noi locuri de muncă.

Creșterea va fi mai mică pentru profesioniștii din domeniile juridic, social și cultural (17%) în comparație cu profesioniștii asociați (42%). (Este important de reținut însă că, pentru multe țări, procentele trebuie interpretate cu precauție, din cauza eșantioanelor mici).

Este probabil ca profesioniștii din domeniile juridic, social și cultural, precum și profesioniștii asociați să fie din ce în ce mai calificați.

Se preconizează că, în perioada 2018 - 2030, ponderea profesioniștilor și a profesioniștilor asociați în domeniu, cu nivel înalt de calificare, va crește de la 65% la 69%.

---

### Care sunt factorii de schimbare care vor afecta competențele?

„Profesioniștii din domeniile juridic, social și cultural și profesioniștii asociați” acoperă o mare varietate de locuri de muncă; prin urmare, impactul factorilor de schimbare asupra acestor locuri de muncă este variabil. Cu toate acestea, se prevăd câteva modele globale pentru perioada 2018-2030:

**Progrese tehnologice:** Extinderea digitalizării, a automatizării și a utilizării TIC presupune că angajații vor trebui să dobândească diferite competențe și să se adapteze la sarcini de lucru diferite.

**Finanțare publică limitată:** Multe locuri de muncă — în special în domeniul serviciilor publice, al artelor și divertismentului — se bazează pe fonduri publice. Având în vedere că bugetele publice vor fi în continuare restrânse, acest lucru va afecta perspectivele de ocupare a acestor locuri de muncă.

**Schimbări demografice:** Îmbătrânirea populației în UE ar putea duce la creșterea cererii de profesioniști în domeniul asistenței sociale, însă este posibil ca și aceste locuri de muncă să sufere schimbări, ca urmare a constrângerilor bugetare și a noilor tehnologii.

**Globalizare:** Globalizarea tot mai accentuată va mări cererea de lucrători care vorbesc mai multe limbi străine. Anumite profesii se vor confrunta și cu activități transfrontaliere mai intense.

**Reglementări în domeniul mediului:** Creșterea gradului de sensibilizare cu privire la problemele de mediu și nevoia de protecție a mediului vor crea noi domenii de reglementare, precum și o cerere de competențe care să le permită oamenilor să-și reducă amprenta de carbon.

**Automatizarea tot mai extinsă:** Se preconizează un impact semnificativ al automatizării asupra ocupațiilor ale căror sarcini pot fi automatizate și care necesită comunicare, colaborare și gândire critică limitată. Profesioniștii din domeniile juridic, social și cultural și profesioniștii asociați sunt o categorie profesională în care există un risc foarte mic de automatizare.

### Cum pot fi satisfăcute aceste nevoi de competențe?

Multe ocupații din această categorie sunt reglementate, iar organismele profesionale relevante trebuie să se asigure că lucrătorii au competențele corespunzătoare locurilor de muncă (de exemplu, specificând competențele specifice necesare lucrătorilor din



---

anumite profesii). Există diverse rețele care permit schimbul de bune practici între profesioniști și profesioniștii asociați (de exemplu, Rețeaua socială europeană).

Asigurarea dezvoltării profesionale continue a lucrătorilor din prezent este o provocare comună. În funcție de meseria exactă a lucrătorilor, această provocare este mai mare pentru profesioniștii care sunt în cea mai mare parte independenți (de exemplu, avocați) sau liber profesioniști (de exemplu, jurnaliști).

**Sursa:** [https://eures.ec.europa.eu/future-work-legal-social-and-cultural-professions-2020-03-05\\_ro](https://eures.ec.europa.eu/future-work-legal-social-and-cultural-professions-2020-03-05_ro)

### **1. Interpretarea rezultatelor obținute**

Plecând de la tendințele generale atât naționale cât și la nivel mondial se observă o criză cronică în ceea ce privește forța de muncă identificată prin :

- Lipsa interesului tinerilor pentru meserii lucrative și care conduce la cifre de școlarizare reduse.
- Plecarea multor lucrători către alte locuri de muncă mai bine plătite din occident
- Îmbătrânirea naturală a forței de muncă din cauza lipsei tinerilor care să dorească să se angajeze
- Primirea multor lucrători veniți din țări asiatice cu nivel scăzut de calificare care însă au și handicapul limbii în însușirea deprinderilor la locul de muncă și din acest caz pot fi folosiți în special pentru munci necalificate;
- Lucrătorii imigranți angajați abordează în majoritate angajarea ca o angajare pe termen scurt fără interes deosebit pentru creșterea competențelor profesionale;

Proiectul de față încearcă să dea fiecărei unități posibilitatea să-și organizeze și planifice activitățile de formare profesională la nivelul unității.

Important este faptul că sunt programate atât activități periodice, impuse de lege, pentru reînprospătarea cunoștințelor profesionale în domenii cum sunt : igiena, protecția muncii, securitatea muncii, manipularea instrumentelor și aparatelor sub presiune și de ridicat, etc. cât și organizarea de cursuri de perfecționare cu informații privind noutățile tehnice și tehnologice din domeniu.



---

Aceste activități au fost programate la nivelul fiecărei unități beneficiare a activităților din proiect.

În ceea ce privește calificarea și recalificarea angajaților în baza necesarului rezultat din analizele personalizate se va apela după caz :

- Forța de muncă furnizată de învățământul profesional
- Diverse redistribuiri de personal realizate de AJOFM -uri
- Calificarea unor lucrători proprii în cadrul unor cursuri de formare a adulților
- Evaluarea competențelor dobândite la locul de muncă de unii angajați prin apelarea de către angajatori la evaluatori autorizați;

În perioada următoare vor fi atrase și alte companii membre ale patronatului care doresc să-și organizeze activitatea de formare profesională după modelul identificat de proiect.

Considerăm că și o implicare a sindicatelor va conduce la identificarea unor noi direcții de organizare a formării profesionale la nivelul unității.

În acest sens în aplicarea Legii 367/2022 privind Dialogul Social un aspect important al negocierii viitoarelor Contracte Colective de muncă la nivel de ramură, pe care acesta lege le reintroduce, îl va constitui obligația angajatorilor de organizare a activității de formare profesională .

Apreciem că acțiunea comună a patronatelor care doresc să angajeze lucrători tot mai bine pregătiți alături de angajați, eventual susținuți de sindicate, va conduce la dezvoltarea și personalizarea pe fiecare unitate a programelor de formare profesională.

**Rompan**, atât în calitate de patronat reprezentativ cât și în calitate de Centru de Formare Profesionala se va implica activ în sprijinirea firmelor din sectorul de panificație să-și realizeze programe personalizate de formare profesională și de asemenea să le sprijine pentru implementarea acestor programe.