



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 -2020

**Axa priorităř 3:** Locuri de muncă pentru toți

**Obiectiv specific 3.12:** Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

**Titlul proiectului:** „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est”

(Contract: POCU/464/3/12/128144)

## RAPORT DE CERCETARE

### STUDIU / ANALIZĂ PRIVIND NEVOILE DE COMPETENȚE PROFESSIONALE

Martie 2021

## **Cuprins**

I.	CONTEXT .....	3
II.	METODOLOGIE .....	4
III.	OBIECTIVELE CERCETĂRII .....	5
IV.	REZULTATELE CERCETĂRII.....	6
V.	CONCLUZII .....	21
VI.	ANEXE .....	23

## I. CONTEXT

Prezentul studiu a fost realizat în cadrul proiectului „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud - Est” (Contract: POCU/464/3/12/128144), finanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, Obiectiv specific 3.12: *Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților*, implementat de către CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ VRANCEA în parteneriat cu CENTRUL NAȚIONAL DE ÎNVĂȚĂMÂNT TURISTIC S.A. și FUNDATIA CONVERGENȚE EUROPENE.

Demersurile de cercetare fac parte din activitatea „A.4.1. Dezvoltare Metodologie de anticiparea nevoii de competențe” și au vizat colectarea de date la nivelul IMM-uri din grupul țintă și numai, privind nevoile concrete de cunoștințe/competențe/aptitudini pentru angajați și procesele întreprinse de către aceste organizații în vederea identificării lor (inclusiv curențe la acest nivel). Activitatea A.4.1 are drept obiectiv final valorificarea datelor obținute pe această cale în vederea dezvoltării unei Metodologii de anticipare a nevoilor de competențe în contextul propriilor strategii de dezvoltare organizațională și de producție, care să fie pusă la dispoziția întreprinderilor din grupul țintă și numai.

Rezultatele Studiului/Analizei de nevoi, precum și Metodologia privind anticiparea nevoilor de competențe/formare vor fi publicate pe site-urile partenerilor și vor fi promovate la nivel regional și național pentru a fi utilizate, atât la nivel de sector, cât și la nivel de angajator, pentru a putea fi transferate către alte sectoare de activitate sau grupuri țintă interesante și, de asemenea, pentru fundamentarea politicilor și strategiilor altor IMM-uri interesate de creșterea și dobândirea unui avantaj competitiv.

*Prin rezultatele obținute, sub activitatea A.4.1 contribuie la atingerea:*

- Obiectivului general al proiectului: „*Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 519 de angajați din Regiunea de Dezvoltare SUD-EST, în vederea sporirii capacitații de inserție profesională și a adaptabilității acestora la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare intelligentă conform SNCDI*”.
- Obiectiv specific OS.4: „*Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe, competențe și aptitudini profesionale ale angajaților prin sprijinirea unui număr de 36 de IMM-uri din regiunea Sud- Est în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de munca*”.

## **II. METODOLOGIE**

Prezenta cercetare s-a derulat la nivelul unor întreprinderi care activează în sectoare prioritare cu avantaj competitiv (conform SNC 2014-2020), din regiunea Sud-Est, în vederea analizei (la nivel macro) a nevoilor de competențe și formare profesională din aceste sectoare și evaluării proceselor de identificare nevoi practicate la nivel organizațional.

**Scopul cercetării:** colectarea și analiza datelor s-a realizat în vederea fundamentării unei Metodologii de anticipare a nevoilor de competențe/formare, în acord cu nevoile "de ansamblu" identificate la nivelul sectoarelor analizate și ținând cont de deficiențele la nivelul întreprinderilor în ceea ce privește implementarea unor astfel de procese. Așa cum menționam anterior, această metodologie va fi pusă la dispoziția firmelor din grupul țintă și a altor unități din sectoarele economice relevante și nu numai.

**Dimensiunile cercetării:** În vederea asigurării unei viziuni de ansamblu asupra nevoilor și proceselor organizaționale la nivelul întreprinderilor investigate, activitățile de cercetare au vizat mai multe dimensiuni, și anume:

- ✓ Informații/ date generale despre întreprinderi în vederea asigurării eligibilității acestora în raport cu universul cercetării și analizării perspectivelor de acordare suport (furnizării serviciilor vizate prin proiect)
- ✓ Profilul personalului (număr angajați, nivel de educație)
- ✓ Necesar de personal, practici și provocări în procesul de recrutare
- ✓ Strategia/procesele de anticipare nevoi la nivel organizațional

Pentru acoperirea acestor aspecte, colectarea datelor s-a realizat la nivelul persoanelor implicate direct în stabilirea obiectivelor strategice la nivel organizațional și/sau gestiunea personalului în corelație cu aceste obiective, respectiv:

- ✓ Personal din echipa de management a întreprinderilor
- ✓ Personal din cadrul departamentelor de resurse umane
- ✓ Personal cu atribuții în controlul calității

### **Universul cercetării:**

Așa cum menționam anterior, activitățile de cercetare au vizat întreprinderi din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, adresate prin prezentul proiect, respectiv:

- Turism și ecoturism
- Textile și pielărie
- Construcții
- Procesarea alimentelor și a băuturilor
- Tehnologia informației și comunicațiilor

Întreprinderile cuprinse în cercetare provin din regiunea de implementare a proiectului, respectiv județele: Buzău, Constanța, Brăila, Galați, Tulcea și Vrancea.

### **Metodologia de cercetare:**

**Cercetare calitativa:** analiza secundară a datelor (colectarea de informații relevante despre profilul, dimensiunea și performanța întreprinderilor)

Instrumentele de cercetare: Fișă de identitate a firmei

Date prelucrate: date financiare conform raportărilor oficiale ale întreprinderilor

Profil eșantion/ grup țintă respondenți: întreprinderile care beneficiază de programe de formare profesională pentru angajați, organizate în cadrul proiectului

Dimensiuni eșantion: 43 de întreprinderi

#### **Cercetare cantitativă – ancheta**

Instrumentele de cercetare: chestionar structurat, autoaplicat (date colectate on line)

Profil eșantion/ grup țintă respondenți:

- Întreprinderi care beneficiază de programe de formare profesională pentru angajați, organizate în cadrul proiectului
- Alte întreprinderi din aria de referință (județele) și din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare intelligentă conform SNCDI, adresate prin proiect.

Dimensiuni eșantion: 42 de întreprinderi

*NB: De menționat ca invitația de participare la activitățile de cercetare a fost lansată către toate cele 44 de întreprinderi incluse în prezent în grupul țintă al proiectului (care beneficiază de programele de formare profesională pentru angajați), însă doar o parte dintre acestea au răspuns. Totodată, chestionarul a fost transmis către alte aproximativ 800 de întreprinderi din sectoarele și județele vizate.*

Perioada colectării datelor: februarie – martie 2021

Prelucrarea statistică a datelor: având în vedere dimensiunile relativ reduse ale eșantionului de cercetare, analiza datelor s-a realizat la nivel global (total răspunsuri).

### **III. OBIECTIVELE CERCETĂRII**

În corelare cu scopul final al cercetării – fundamentarea Metodologiei de anticipare nevoi dezvoltată în interesul întreprinderilor din grupul țintă precum și a serviciilor subsecvente destinate acestor întreprinderi – prezentul studiu a urmărit următoarele obiective de cercetare:

**OB 1:** analiza nevoilor concrete de cunoștințe/ competențe/ aptitudini pentru angajații companiilor din GT.

În acest sens, instrumentul de culegere date (Chestionarul) au fost proiectat în vederea colectării de date la nivel macro cu privire la: personalul curent din întreprinderile evaluate, probleme de recrutare, nivelul de calificare, performanța salariaților și nevoile de formare.

**OB 2:** analiza proceselor de identificare/evaluare nevoi la nivelul companiilor din GT

În acest sens s-au colectat date cu privire la strategiile și procesele interne privind evaluarea sau analiza nevoilor personalului.

#### IV. REZULTATELE CERCETĂRII

##### CERCETARE CALITATIVĂ DATE GENERALE PRIVIND ÎNTreprinderile din GRUPUL ȚINTĂ

Așa cum am menționat anterior, cercetarea a debutat printr-o analiză generală a întreprinderilor incluse în grupul țintă al proiectului, respectiv completarea unor fișe individuale cu date generale despre dimensiunea firmei și performanța economică. Scopul acestui demers a fost „operationalizarea” universului de cercetare în vederea lansării etapei următoare a studiului (colectarea de date în teren, prin chestionare) precum și pentru pregătirea și fundamentarea activităților ulterioare (metodologie de anticipare nevoi, instrumente pentru dezvoltarea unor programe de învățare la locul de muncă) în corelație cu profilul și nevoile beneficiarilor vizăți.

În urma acestui demers a rezultat un grup țintă diversificat, format din format din varii categorii de IMM-uri<sup>1</sup> (microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii precum și întreprinderi mari), cu o performanță economică variabilă.

Întreprinderi/sectoare	Număr întreprinderi	Total cifra de afaceri-2019	Total Profit 2019	Număr total de angajați 2019
Microîntreprinderi	13	8,221,580	1,250,310	66
Construcții	4	1,916,528	(119,557)	24
Turism-alimentație <sup>2</sup>	4	2,255,243	515,180	16
Textile și pielărie	5	4,049,809	854,687	26
Întreprinderi mici	14	62,696,320	8,179,146	459
Construcții	1	3,375,264	328,132	45
Turism-alimentație	11	58,211,395	7,359,898	389
Textile și pielărie	2	1,109,661	491,116	25
Întreprinderi mijlocii	12	586,679,092	31,458,441	1,709
Construcții	1	36,460,153	4,426,196	215
Turism-alimentație	11	550,218,939	27,032,245	1,494
Întreprinderi mari (cu obiect de activitate secundar relevant - procesarea alimentelor și a băuturilor)	2	8,244,279,705	201,709,796	10,643
Întreprinderi pentru care nu există raportări financiare în anul de referință (2019) (cu obiect de activitate relevant -procesarea alimentelor și a băuturilor)	2			
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>8,901,876,697</b>	<b>242,597,693</b>	<b>12,877</b>

Structura grupului țintă reflectă diversitatea sectoarelor economice abordate (îndeosebi pentru domeniile turism și alimentație) și evidențiază importanța dezvoltării unor mecanisme

<sup>1</sup> Clasificare din perspectiva numărului de angajați

<sup>2</sup> Întreprinderile din sectoarele turism-ecoturism și procesarea alimentelor și a băuturilor au fost grupate, întrucât presupun un set de ocupări/calificări comune

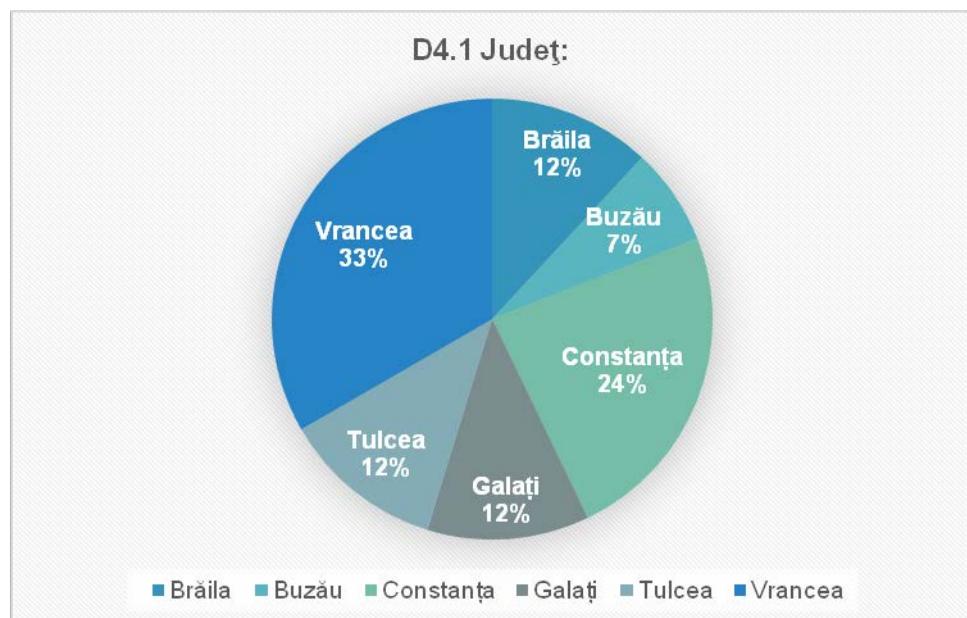
de anticipare nevoi de formare și, în perspectivă, a unor modele de programe de învățare la locul de muncă adaptabile nu doar în funcție de sector ci și ținând cont de structura/mărimea fiecărei organizații în parte.

## CERCETARE CANTITATIVĂ NEVOI CURENTE ȘI PROCESELE ȘI MECANISMELE PENTRU IDENTIFICAREA ACESTORA

A doua componentă a cercetării a constat în colectarea unor date la nivelul firmelor din grupul țintă precum și al altor întreprinderi din sectoarele și zonele relevante privind situația și nevoile curente de competențe profesionale în rândul personalului și mecanismele la care acestea recurg pentru identificarea unor astfel de nevoi. În cele ce urmează prezentăm rezultatele cercetărilor de teren.

### Date generale privind grupul țintă (respondenți)

Chestionarul care a stat la baza prezentului studiu a fost completat de 42 de întreprinderi din regiunea de implementare a proiectului și sectoarele de referință, după cum urmează:

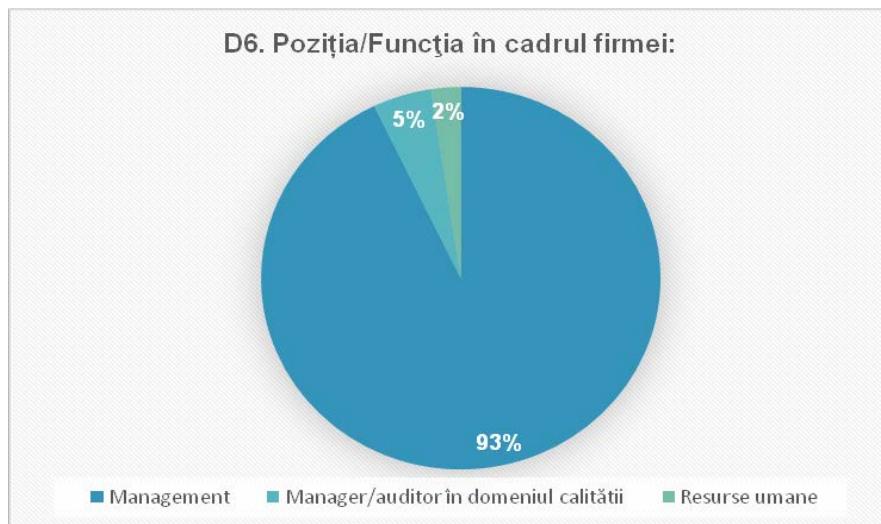


D4.1 Județ:	Număr de chestionare
Brăila	5
Buzău	3
Constanța	10
Galați	5
Tulcea	5
Vrancea	14
<b>Total</b>	<b>42</b>

N<sup>3</sup>=42

<sup>3</sup> N= mărimea eșantionului/numărul de respondenți la nivel de întrebare

Așa cum rezultă din graficul de mai jos, datele au fost colectate preponderent la nivelului personalului de conducere al unităților evaluate (Administratori, Asociați, Manageri și Directori generali sau de departament).

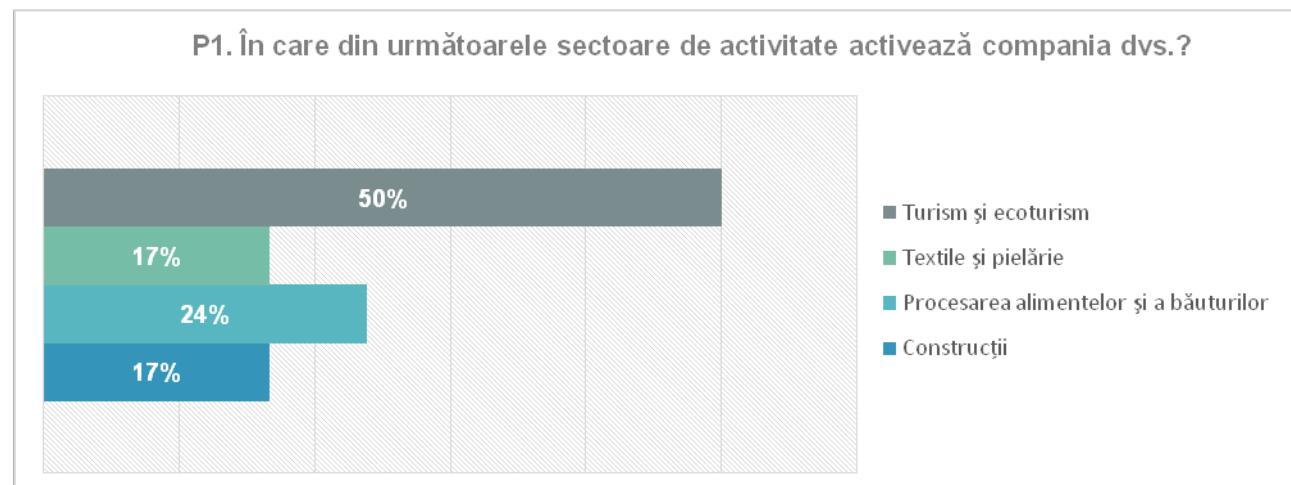


<b>D6. Poziția/Funcția în cadrul firmei:</b>	<b>Număr chestionare</b>
Management	39
Manager/auditor în domeniul calității	2
Resurse umane	1
<b>Total</b>	<b>42</b>

N=42

Domeniul cel mai bine reprezentat la nivelul cercetării a fost sectorul *Turism și ecoturism* (jumătate dintre chestionare fiind colectate la nivelul unor întreprinderi care activează sector), urmat de sectorul Procesarea alimentelor și a băuturilor (24%).

De menționat că o parte dintre întreprinderile investigate activează în mai multe sectoare dintre cele eligibile în cadrul proiectului (au obiect de activitate multiplu).



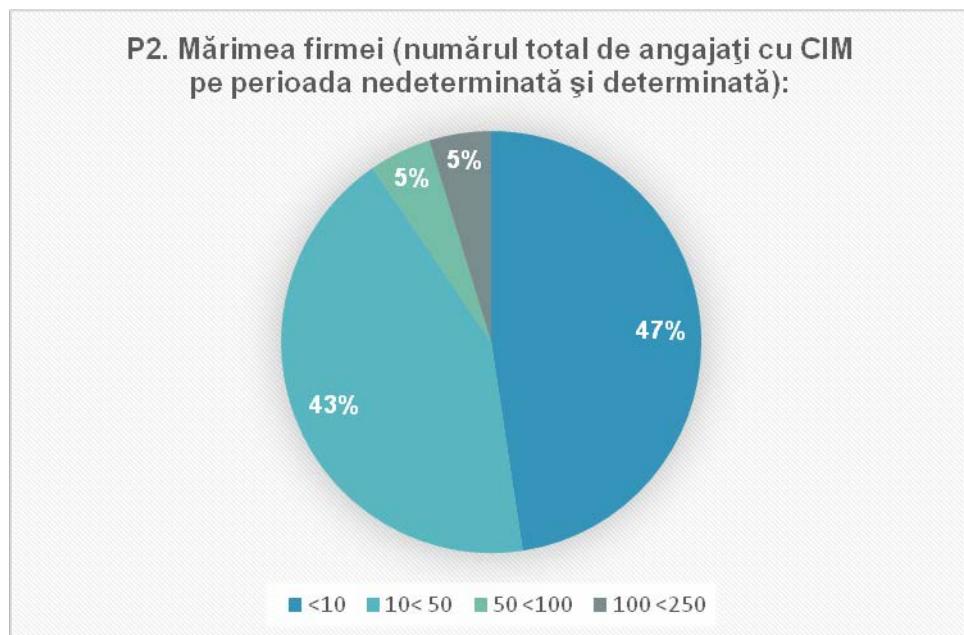
<b>P1. În care din următoarele sectoare de activitate activează compania dvs.?</b>	
<b>Domeniu</b>	<b>Număr chestionare</b>
Construcții	7
Procesarea alimentelor și a băuturilor	10
Textile și pielărie	7

Turism și ecoturism	21
Total	45

N=42

Datorită faptului că domeniile Turism și Alimentație (procesarea alimentelor și a băuturilor) pe alocuri se suprapun (se intersectează) și sunt suprareprezentate la nivel de eșantion comparativ cu celelalte sectoare de interes, așa cum menționăm la capitolul metodologie, prelucrarea și analiza datelor s-a realizat global, nefiind posibilă o segmentare și o evaluare diferențiată/comparativă pe sectoare de activitate.

Nu în ultimul rând, toate întreprinderile cuprinse în cercetare se încadrează în categoria IMM-urilor, 47% dintre acestea fiind microîntreprinderi, 43% întreprinderi mici și 10% întreprinderi mijlocii.



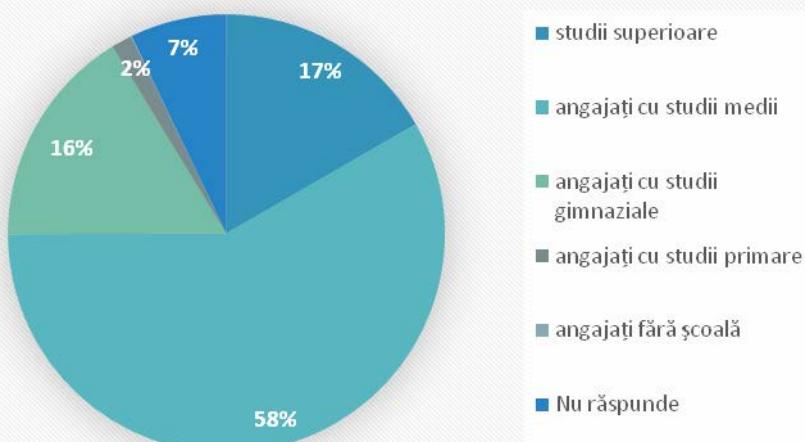
<b>P2. Mărimea firmei (numărul total de angajați cu CIM pe perioada nedeterminată și determinată):</b>	<b>Număr</b>
<10	20
10 < 50	18
50 <100	2
100 <250	2
<b>Total</b>	<b>42</b>

N=42

### Profilul personalului

Conform specificului domeniilor de activitate din care provin întreprinderile evaluate (producție și servicii, care presupun calificări/formare profesională de specialitate a angajaților), cea mai mare parte a personalului din cadrul acestor unități are studii medii.

**P3. Care este nivelul educațional al personalului din întreprinderea dvs.?**

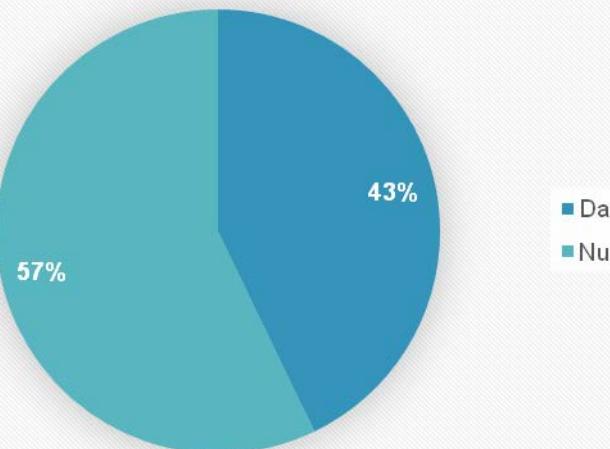


N=42

**Necesar de personal, practici și provocări în procesul de recrutare**

Un aspect remarcabil rezultat în urma cercetărilor de teren este faptul că 43% dintre întreprinderile investigate au reclamat posturi vacante. Așadar, în ciuda contextului economic defavorabil (îndeosebi la nivelul domeniilor HORECA) determinate de restricțiile pentru combaterea pandemiei, aceste sectoare au un potențial remarcabil de absorbtie a forței de muncă.

**R1. În prezent aveți locuri de muncă vacante?**

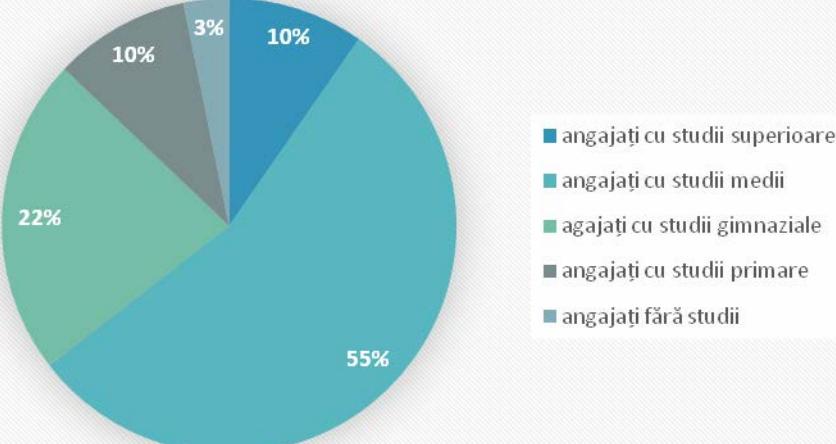


R1. În prezent aveți locuri de muncă vacante?	Număr
Da	18
Nu	24
<b>Total</b>	<b>42</b>

N=42

În strânsa corelație cu structura ocupațională a personalului curent, marea majoritate a pozițiilor vacante sunt destinate personalului cu studii medii.

**R1.1. Pentru care dintre următoarele grupe de ocupații aveți în prezent locuri de muncă vacante?**

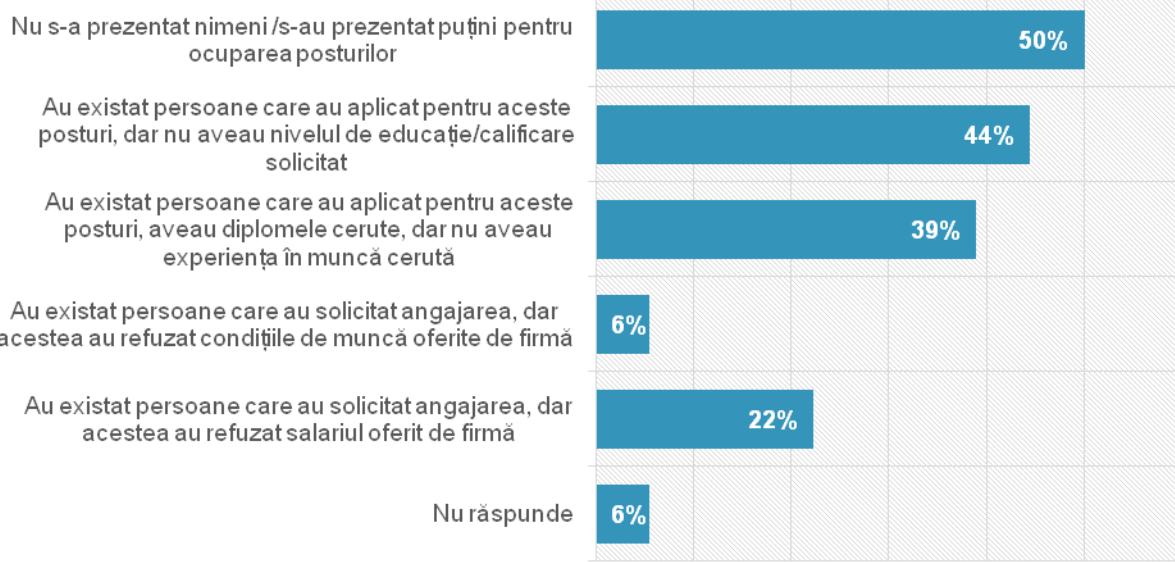


N=18

Categorie de posturi	N	Număr de poziții vacante
angajați cu studii superioare	3	8
angajați cu studii medii	17	46
angajați cu studii gimnaziale	7	15
angajați cu studii primare	3	4
angajați fără studii	1	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>74</b>

Recrutarea este un proces complex care aduce cu sine multiple provocări. Principalele neajunsuri reclamate de către respondenți în acest sens se referă la „oferta de muncă” și vizează atât aspectul cantitativ (numărul de aplicații) precum și aspecte calitative (nivel de calificare sau expertiza deficitară). Dintre factorii interni, specifici „cererii de muncă” principalul neajuns reclamat de către respondenți este „salariul necompetitiv.”

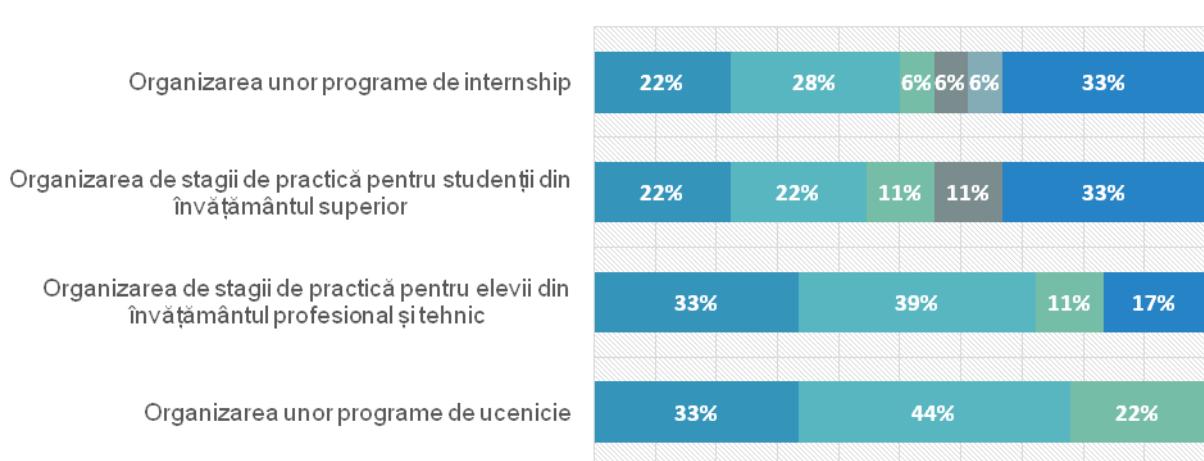
**R2. Care sunt cele mai importante probleme pe care le-ați întâmpinat atunci când ați încercat să recrutați pentru ocuparea acestor locuri de muncă?**



N=18

În aceste condiții (și în strânsa legătură cu “structura educațională” a companiilor investigate) mecanismele de intervenție directă pentru combaterea neajunsurilor legate de calitatea/calificarea „ofertei de muncă” preferate de către întreprinderile evaluate sunt *programele de ucenicie și stagii de practică pentru elevii de liceu*.

**R3. În ce măsură considerați că următoarele ar constitui modalități de rezolvare a dificultăților generate de neocuparea locurilor de muncă vacante?**



■ În foarte mare măsură ■ În mare măsură ■ În mică măsură ■ Deloc ■ Nu știu ■ Nu răspunde

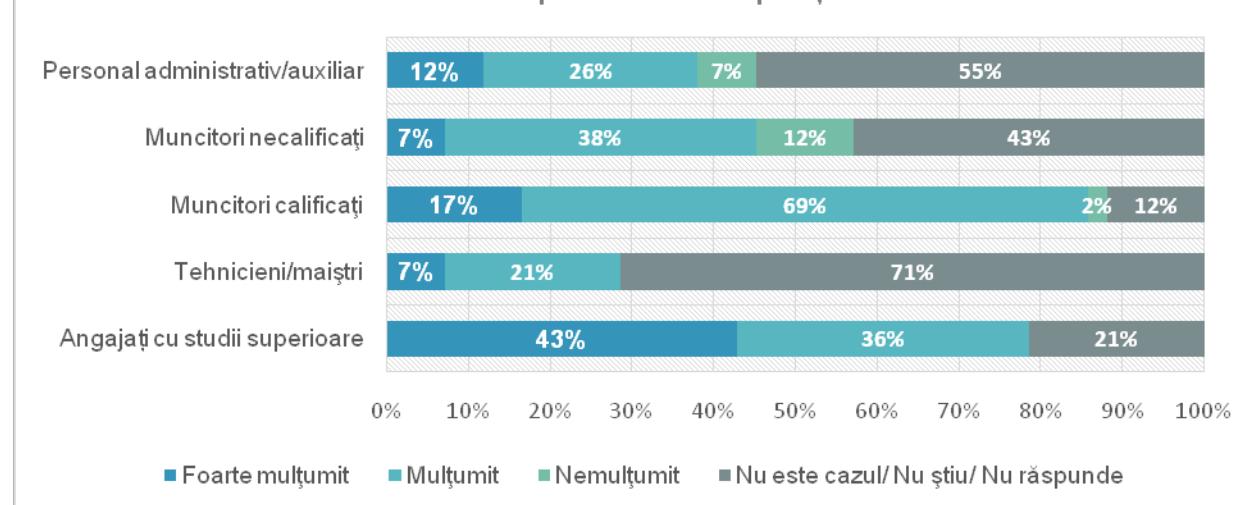
R3. În ce măsură considerați că următoarele ar constitui modalități de rezolvare a dificultăților generate de neocuparea locurilor de muncă vacante?						
	În mare/foarte mare măsură	În mică măsură	Deloc	Nu știu	Nu răspunde	Total
Organizarea unor programe de ucenicie	77%	22%	0%	0%	0%	100%
Organizarea de stagii de practică pentru elevii din învățământul profesional și tehnic	72%	11%	0%	0%	17%	100%
Organizarea de stagii de practică pentru studenții din învățământul superior	44%	11%	11%	0%	33%	100%
Organizarea unor programe de internship	50%	6%	6%	6%	33%	100%

N=18

Ținând cont de modul de distribuire a eșantionului de cercetare, cele mai multe poziții vacante corespund sectorului turism ospitalitate respectiv: bucătari, ospătari, cofetar-patiseri sau cameriste. Firmele din domeniu au de asemenea disponibile poziții cu rol administrativ/de gestiune (jurist, contabil) sau operațional (horticultor, operator de calcul, conducător ambarcațiune). Firmele din celelalte sectoare au poziții vacante corespunzătoare obiectului de activitate: confecționer textile, sudor, instalator.

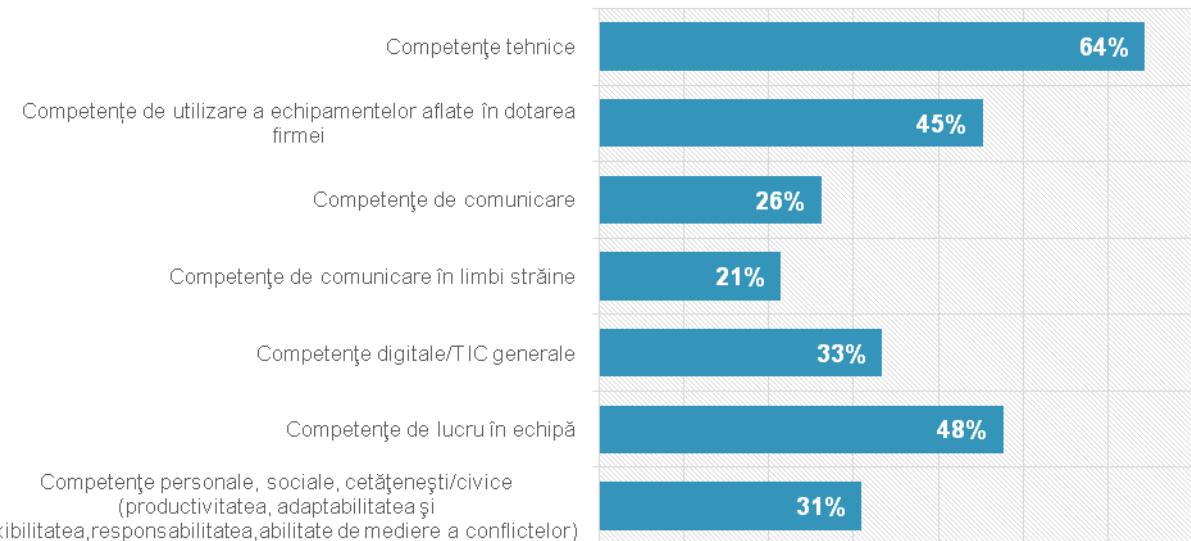
La nivelul personalului curent, pozițiile cele mai apreciate de către angajatori sub aspectul nivelului de calificare a personalului care le ocupă sunt cele care implică o pregătire profesională prealabilă (pozițiile ocupate de către personalul cu studii superioare, muncitorii calificați și personalului format în învățământul terțiar-tehnicieni și maiștrii). Toate sectoarele ocupaționale analizate presupun (sub aspect executiv) preponderent posturi care implică un nivel educațional și/sau formare profesională specifică (conform Clasificării ocupațiilor din România și Nomenclatorului calificărilor) aşadar gradul de apreciere a angajaților sub această perspectivă este un indicator extrem de relevant pentru evaluarea internă la nivel organizațional (evaluarea personalului propriu).

#### E1. Cât de mulțumit sunteți de nivelul de calificare a salariaților dvs. care ocupă următoarele poziții?



Un nivel de satisfacție mai redus se remarcă, așa cum era de așteptat, în ceea ce privește personalul necalificat sau cel care ocupă poziții administrative/auxiliare, reiterând pe această cale importanța proceselor de formare.

**E2. Raportat la nevoile firmei dvs., care sunt competențele care ar trebui îmbunătățite în rândul salariaților dvs?**

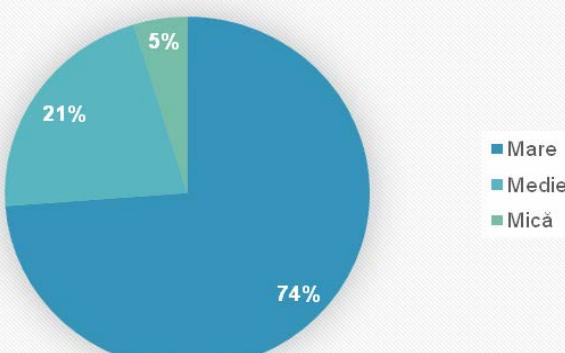


Pentru ca vorbim despre sectoare cu o componentă de “producție” semnificativă sau de servicii foarte specializate, cele mai importante nevoi de competențe din perspectiva angajatorilor sunt cele *tehnice* sau cele cu valențe *tehnice* (competențe de utilizare a echipamentelor aflate în dotarea firmei). O poziție relativ ridicată în ordinea de priorități a întreprinderilor investigate o ocupă și componenta organizațională, respectiv dezvoltarea competențelor de lucru în echipă. Comparativ, competențele transversale (competențe digitale, comunica sau limbile străine) precum și abilitățile profesionale prezintă un interes mai scăzut în viziunea firmelor investigate.

N=42

Această prioritizare, survine în contextul în care angajatorii consideră că există o corelație semnificativă între nivelul de instruire al personalului și performanța întreprinderii.

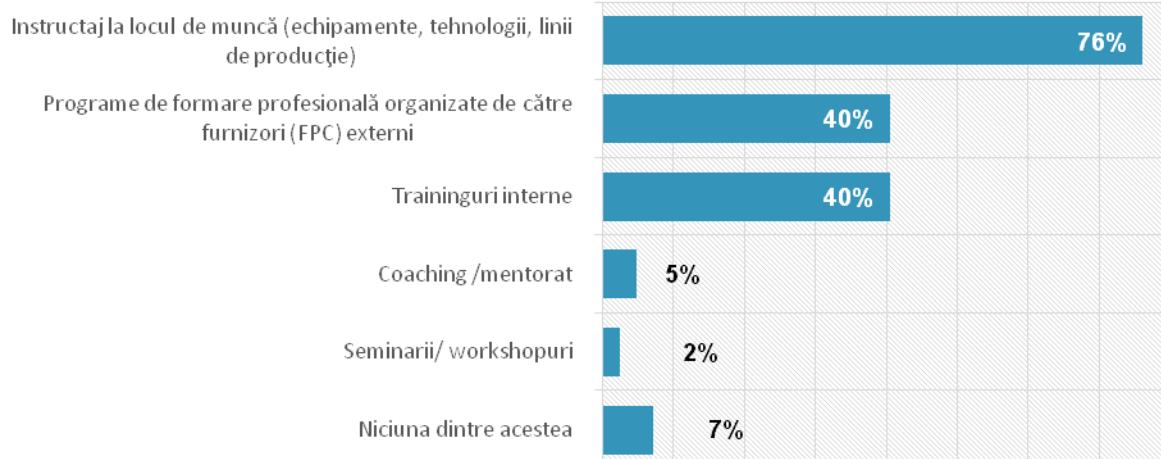
**E3. Apreciați că performanța firmei dvs. este condiționată de nivelul de instruire al personalului angajat, într-o măsură:**



N=42

Principalele mecanisme de formare profesională și dezvoltare a competențelor și abilităților angajaților la care apelează întreprinderile cuprinse în cercetare sunt de natură internă, respectiv instructaj la locul de muncă pentru integrarea echipamentelor și tehnologiilor de producție și / sau traininguri interne. 40% dintre companiile investigate apelează la furnizori externi. Programele educaționale de tipul coaching / mentorat sau seminarii / workshopuri au o pondere mult mai redusă în timp ce 7% dintre firmele interviewate nu desfășoară niciun fel de activități de formare profesională a personalului propriu.

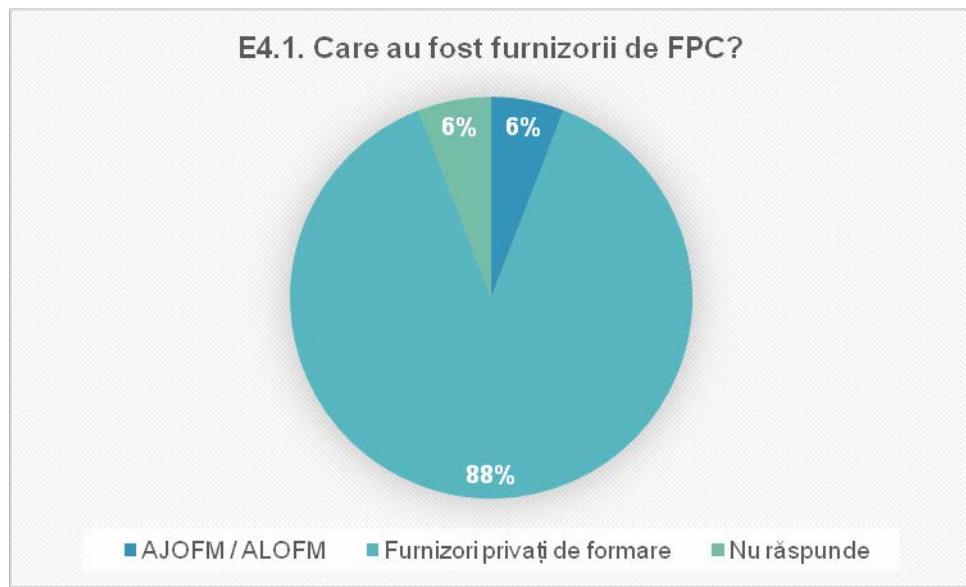
#### E4. Care sunt mecanismele prin care asigurați formarea/ dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale ale angajaților dvs.?



N=42

Principalii actori care asigură serviciile de formare profesională a angajaților sunt furnizorii privați de formare. Doar una dintre firmele evaluate (6%) a declarat că angajații au fost formați prin AJOFM.

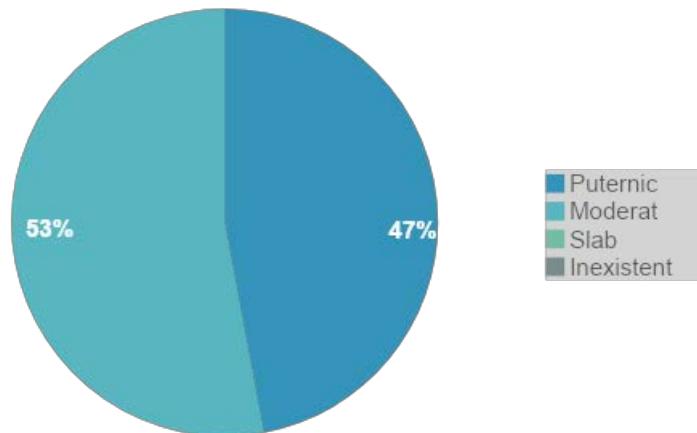
#### E4.1. Care au fost furnizorii de FPC?



N=17

În ciuda faptului că angajatorii leagă direct performanța profesională de nivelul de instruire al personalului, puțin peste jumătate din firmele ai căror angajați au participat la astfel de programe constată un impact puternic al acestor programe asupra activității desfășurate de către angajați, ceea ce poate să indice pe alocuri o necorelare între programele de calificare și perfecționare a adulților cu nevoile reale ale pieței.

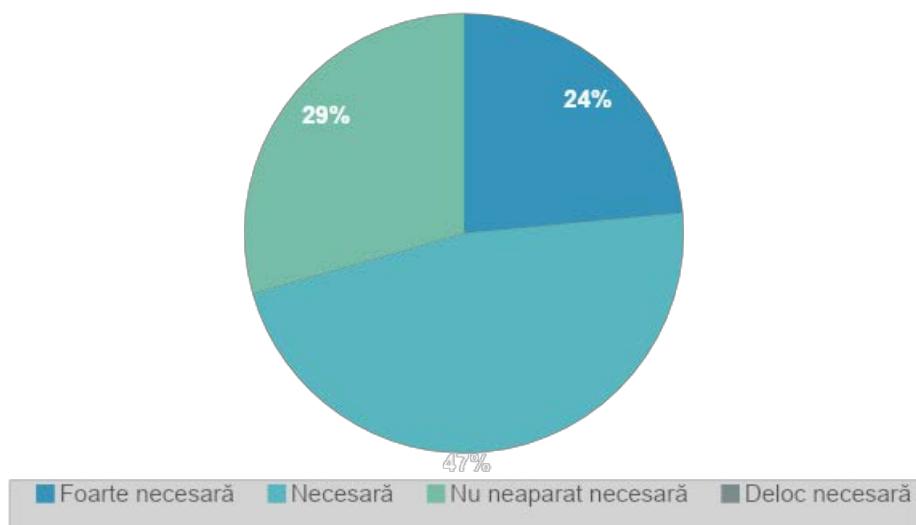
**E4.2. Apreciați că impactul participării la astfel de programe asupra activității lor ulterioare în firmă a fost:**



N=17

Această ipoteză este susținută și de faptul că doar un sfert dintre întreprinderi (24%) consideră programele FPC drept o necesitate majoră pentru perioada următoare, mai puțin de jumătate (47%) văd o necesitate în astfel de programe, în timp de o treime dintre respondenți nu văd utilitatea acestora.

**E4.3. Considerați necesară participarea angajatilor dvs. la alte activități de instruire, pentru perioada următoare?**



N=17

În ceea ce privește domeniile de formare profesională / specializare / calificare de abordat pentru perioada următoare, aceste corespund acestea corespunsectoarelor de activitate

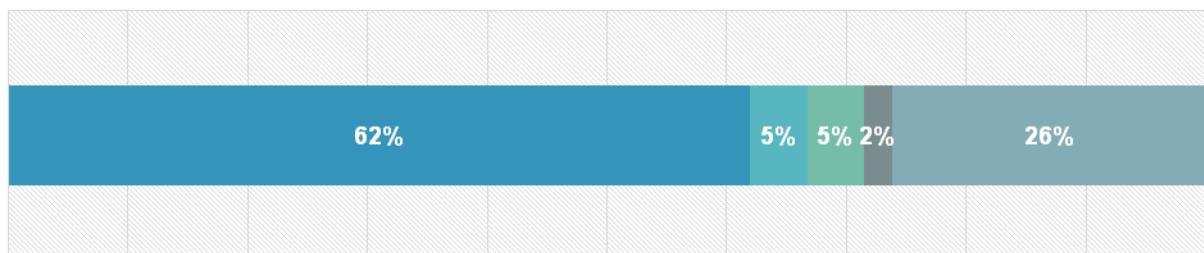
(HORECA, confecții sau construcții) și respectiv ocupățiilor pentru care în prezent companiile au locuri vacante.

### Strategii / procese de anticipare nevoi la nivel organizațional

În completarea analizei la nivel macro a nevoilor de formare în cadrul întreprinderilor/sectoarelor vizate, cercetarea a urmărit totodată identificarea și analiza mecanismelor utilizate și a proceselor implementate de către aceste organizații pentru identificarea efectivă a unor astfel de nevoi (Training Needs Assessment, TNS).

Deși la nivelul firmelor interviewate abordarea acestui proces nu este neapărat una sistematică, care să cuprindă toate etapele și să atingă toate dimensiunile relevante într-un astfel de demers, trei sferturi dintre întreprinderi implementează unul sau mai multe mecanisme de identificare a nevoilor de competențe profesionale în rândul personalului intern. Principalul mecanism, așa cum era de așteptat este evaluarea personalului (evaluarea performanțelor în muncă ale angajaților) (62%). Evaluările la nivel organizațional, care de altfel ar trebui să dea tonul oricărui proces de evaluare a nevoilor de formare a personalului sunt mai puțin frecvente. Similar, o pondere redusă o au și evaluările posturilor care sunt totodată limitate în gama de instrumentele de cercetare utilizate (observația, interviuri).

#### S1. Care sunt mecanismele prin care se realizează evaluarea nevoilor de competențe profesionale la nivelul companiei dvs?

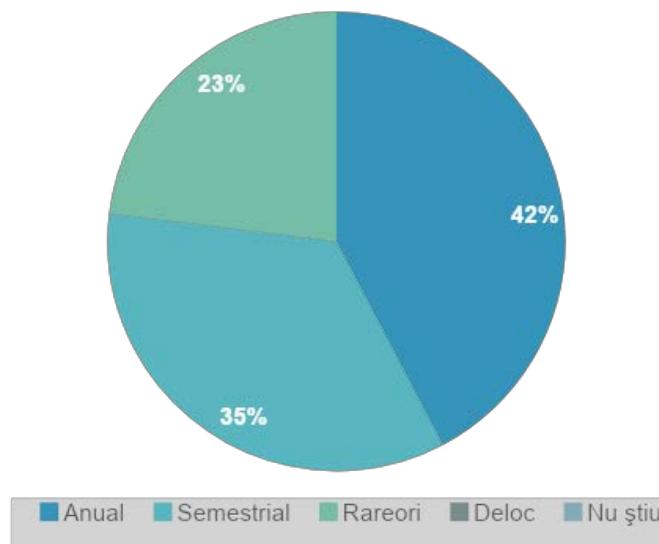


- Evaluarea personalului (evaluarea performanțelor în muncă ale angajaților)
- Evaluarea posturilor (obiectivele principale ale fiecărui post, sarcinile și responsabilitățile de bază etc.)
- Evaluari extinse la nivel organizațional (întâlniri cu reprezentanții departamentelor pentru evaluarea rezultatelor raportat la obiectivele și strategiile la nivel departamental)
- Evaluari la nivel organizațional macro (întâlniri la nivelul conducerii pentru evaluarea rezultatelor raportat la obiectivele și strategiile companiei)
- Nici unul dintre acestea, nu realizăm evaluarea nevoilor de competențe

N= 42

Un aspect pozitiv în rândul companiilor care derulează astfel de procese este totuși frecvența cu care ele se realizează. 35% dintre întreprinderi desfășoară evaluări de performanță ale angajaților semestriale și 42% fac aceste evaluări anual, fapt care reflectă că cele mai multe întreprinderi conștientizează importanța și utilitatea unor astfel de demersuri.

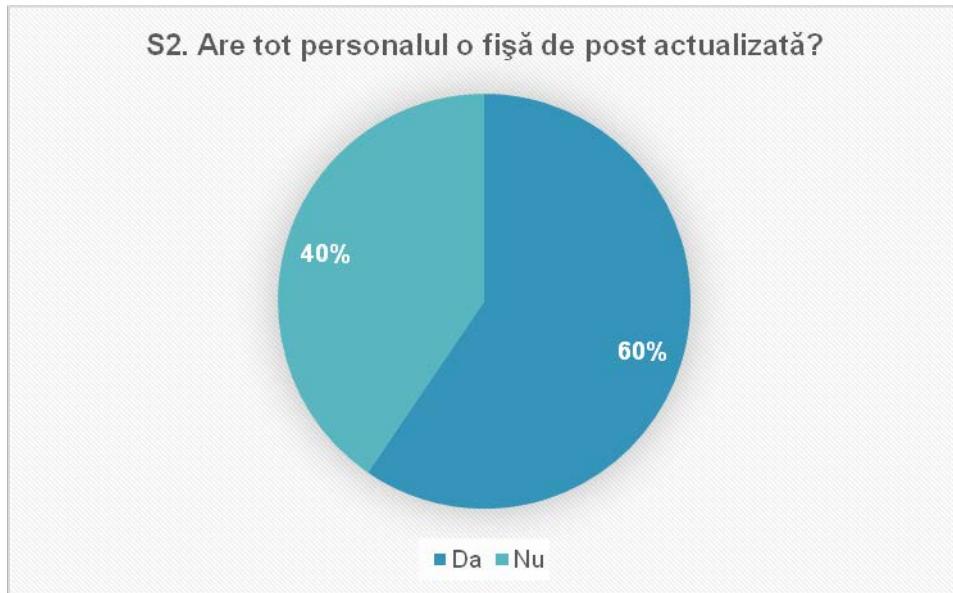
**S1.2. Cât de des realizați evaluări privind nivelului de performanță al angajaților dvs.?**



N=26

Din perspectiva celorlalte dimensiuni ale proceselor de „Evaluare a nevoilor de competențe” datele colectate ilustrează o serie de deficiențe. Astfel, 40% dintre firmele respondente nu au fișe de post actualizate pentru întregul personal, fapt care ar putea afecta în perspectivă o analiză eficientă a posturilor.

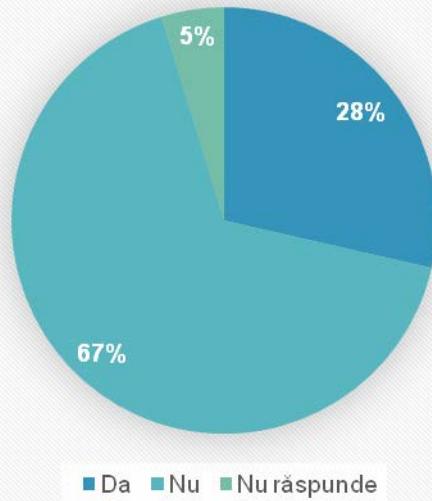
**S2. Are tot personalul o fișă de post actualizată?**



N=42

Totodată, 67% dintre firmele interviewate nu dispun de o „politică/strategie privind dezvoltarea resurselor umane” fapt care face imposibilă derularea unei evaluări și analize a nevoilor de formare într-o manieră sistematică și în acord cu perspectivele și intențiile de dezvoltare ale organizației (strategia de dezvoltare a întreprinderii).

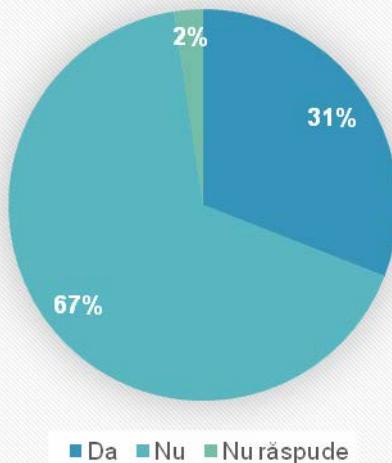
**S3. Compania dvs. dispune de o politică/strategie privind dezvoltarea resurselor umane?**



N=42

În strânsă corelare cu lipsurile remarcate în ceea ce privește strategiile de resurse umane, ponderea companiilor care dispun de un plan de instruire pentru angajați este și ea redusă (31%). Un aspect pozitiv ar fi însă că aceste planuri sunt totuși întocmite în urma evaluării necesarului de formare la nivel de angajați.

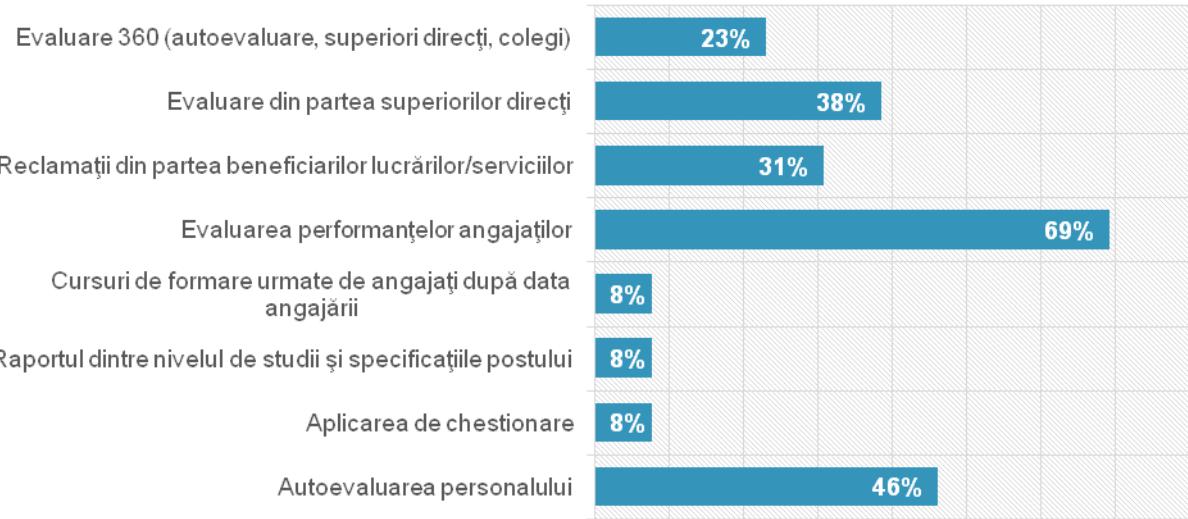
**S4. Compania dvs. dispune de un plan de instruire pentru angajați ?**



N=42

Dar, aşa cum semnalam și anterior, această evaluare de nevoi se bazează în cea mai mare parte pe aspecte care țin de evaluarea personalului (evaluarea performanțelor, auto evaluări, reclamații din partea beneficiarilor lucrărilor/serviciilor, evaluări din partea colegilor). Componentele de evaluare organizațională sau de evaluare a posturilor au o frecvență mai redusă.

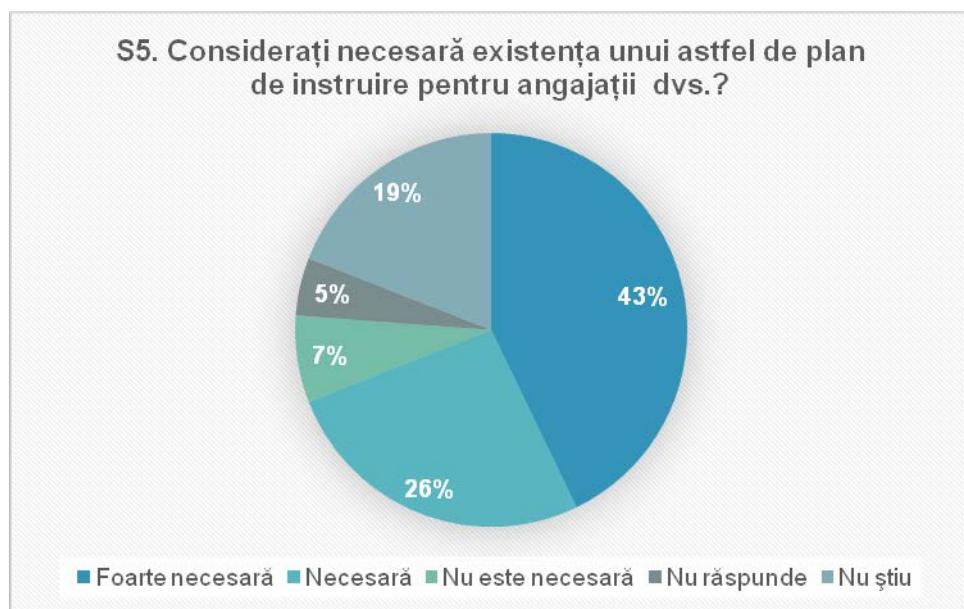
#### S4.2. Cum ați identificăți lacunele de cunoștințe /nevoile de instruire ale angajaților?



N=13

De menționat totuși că firmele investigate conștientizează importanța abordării instruirii angajaților într-o manieră sistematică și consideră necesară existența unui astfel de plan (43%-foarte necesară; 26%-necesară)

#### S5. Considerați necesară existența unui astfel de plan de instruire pentru angajații dvs.?



N=42

## V. CONCLUZII

Datele colectate în teren evidențiază aşadar o serie de probleme cu care se confruntă firmele din sectoare analizate în ceea ce privește recrutarea de personal cu un nivel satisfăcător de calificare sau în desfășurarea unor procese sistematice pentru anticiparea nevoilor de competențe ale personalului curent. Pe de altă parte, aceste date arată un potențial remarcabil de creștere (de absorbție forță de muncă, îndeosebi în sectoarele turism și alimentație) precum și un nivel de competență (percepță) relativ ridicat față de personalul care activează deja în aceste sectoare. În cele ce urmează punctăm sistematic, în funcție de dimensiunile cercetării, aspectele pozitive dar și neajunsurile cu care se confruntă întreprinderile investigate, aşa cum au rezultat acestea din cercetare:

PUNCTE SLABE	PUNCTE TARI
<ul style="list-style-type: none"><li>□ numărul semnificativ de angajați cu un nivel scăzut de educație angrenați în aceste sectoare (16% au studii gimnaziale și 2% au studii primare), fapt care limitează accesul acestora la programe de formare profesională specifică, în condițiile legii;</li><li>□ numărul mare de companii care au una sau mai multe poziții vacante (43%);</li><li>□ limitările cantitative (numărul de aplicații - 50%) și calitative (calificarea necorespunzătoare a acestora-39%) cu care se confruntă angajatorii în procesul de recrutare;</li><li>□ lipsa de atractivitate a posturilor vacante din perspectiva salariului (22%) sau a condițiilor de muncă (6%);</li><li>□ importanța scăzută pe care angajatorii o acordă dezvoltării competențelor transversale și a celor personale, în perspectiva instruirii personalului;</li><li>□ 7% dintre întreprinderile din aceste sectoare nu asigură niciun fel de program de formare/dezvoltare a competențelor și abilităților profesionale ale angajaților</li><li>□ Implicarea redusă a instituțiilor publice cu atribuții specifice în acest domeniu (AJOFM) în formarea profesională a forței</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>□ interesul angajatorilor pentru programe de formare profesională de durată, integrate direct în activitatea de producție (programe de ucenicie -77%; stagii de practică pentru elevii din învățământul profesional și tehnic-72%)</li><li>□ satisfacție ridicată față de nivelul de calificare al angajaților cu studii superioare, tehnicieni/maiștrii sau muncitori calificați</li><li>□ importanța pe care angajatorii o acordă dezvoltării competențelor tehnice (64%), celor cu valențe tehnice (competențe de utilizare a echipamentelor aflate în dotarea firmei - 45%) precum și competențelor de lucru în echipă (48%)</li><li>□ conștientizarea corelației directe între nivelul de instruire al personalului și performanța organizației (95%)</li><li>□ implementarea, de către cele mai multe întreprinderi din aceste sectoare a unor mecanisme/ programe de formare/ dezvoltare a competențelor și abilităților profesionale ale salariaților (instructaje la locul de muncă – 76%, programe FPC organizate de către furnizori externi – 40%, traininguri interne – 40%);</li><li>□ gradul de înțelegere a importanței formării continue a personalului (necesitatea participării personalului propriu la alte</li></ul>

de muncă din aceste sectoare.

- aproape o treime dintre firmele investigate (29%) nu văd o necesitate în instruirea continuă a personalului;
  - lipsa unor procese sistematice de evaluare și anticipare a nevoilor de competențe ale personalului, care să atingă toate dimensiunile relevante (evaluare la nivelul organizației, evaluare la nivelul posturilor și evaluare personalului)
  - ponderea mare a întreprinderilor care nu au fișe de post actualizate pentru personalul din subordine (40%);
  - numărul redus de firme care au o politică/strategie privind dezvoltarea resurselor umane (28%)
  - numărul redus de firme care dispun de un plan de instruire pentru angajați (31%)
- programe de instruire în perioada următoare – 71%)
  - frecvența cu care întreprinderile din aceste sectoare realizează evaluări de performanță a personalului (35% dintre întreprinderi desfășoară evaluări de performanță ale angajaților semestriale și 42% fac aceste evaluări anual)
  - gradul sporit de conștientizare a importanței planurilor de instruire a angajaților (69%)

## VI. ANEXE

### **CHESTIONAR pentru anticiparea nevoilor de competențe**

#### **SECȚIUNEA 1: PRELUCRAREA DATELOR CU CARACTER PERSONAL**

##### **Informare respondenți privind prelucrarea datelor cu caracter personal**

CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE SI AGRICULTURĂ VRANCEA, cu sediul în Focșani, Jud. Vrancea, CIF 4297622, e-mail: [info@ccia-vrancea.ro](mailto:info@ccia-vrancea.ro), telefon: (+40) 239 61 33 11

CENTRUL NAȚIONAL DE ÎNVĂȚĂMÂNT TURISTIC S.A. , cu sediul în București, CUI 24979799 , e-mail :office@cnit.ro, telefon: 021 021.5492.890

FUNDATIA CONVERGENȚE EUROPENE, cu sediul în București, CIF 26635848 , e-mail:office@fce.org.ro, telefon: 0722 291642

prelucrează datele cu caracter personal incluse în prezentul chestionar, respectiv: nume și prenume.

Prelucrarea datelor dumneavoastră cu caracter personal în acest context se realizează în temeiul pcct (33) și al art. 6, alin. 1, lit. a) din Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 (Regulamentul general privind protecția datelor, cunoscut și prin prescurtarea GDPR sau RGPD), respectiv cu consumătorul persoanelor vizate , pentru scopuri de cercetare.

Partenerii nu iau decizii bazate pe prelucrarea automată a datelor dumneavoastră cu caracter personal, iar acestea vor fi preluate în aplicațiile electronice SMIS/MySMIS, în toate fazele de implementare/ sustenabilitate ale proiectului.

Partenerii vor prelucra (vor stoca și vor accesa) datele cu caracter personal furnizate de dumneavoastră conform celor de mai sus pe o perioadă de un an de zile de la data obținerii respectivelor date.

Pentru exercitarea drepturilor dvs. vă rugăm să contactați partenerul/partenerii responsabili cu colectarea datelor la adresa/adresele de email menționate mai sus.

**DP. Am luat cunoștință despre informațiile furnizate în legătură cu prelucrarea datelor mele cu caracter personal și sunt de acord cu prelucrarea acestora:**

- Da
- Nu=> **STOP CHESTIONAR**

#### **SECTIUNEA 2: DATE DE REFERINȚĂ COMPANIE**

##### **D1. Denumirea întreprinderii:**

.....

**D2. C.U.I.:**

.....

**D3. Adresa:**

.....

**D4. Localitate /Județ:**

1. Brăila
2. Buzău
3. Constanța
4. Galați
5. Tulcea
6. Vrancea
7. Altul

**D5. Nume și prenume-respondent:**

**D6. Poziția/Funcția în cadrul firmei :**

### **SECȚIUNEA 3: PROFIL ȘI PERSONAL**

**P1. În care din următoarele sectoare de activitate activează compania dvs.?**

- Turism și ecoturism
- Textile și pielărie
- Construcții
- Tehnologia informației și comunicațiilor
- Procesarea alimentelor și a băuturilor

**P2. Mărimea firmei ( numărul total de angajați cu CIM pe perioada nedeterminată și determinată):**

- 10
- 10 < 50
- 50 <100
- 100 <250
- >250

**P3. Care este nivelul educațional al personalului din întreprinderea dvs.?**

- Pondere angajați cu studii superioare .....
- Pondere angajați cu studii medii .....
- Pondere angajați cu studii gimnaziale .....
- Pondere angajați cu studii primare .....
- Pondere angajați fără școală .....

### **SECTIUNEA 3: RECRUTARE**

**R1. În prezent aveți locuri de muncă vacante ?**

- Da
- Nu

**R1.1. Pentru care dintre următoarele grupe de ocupații aveți în prezent locuri de muncă vacante?**

	D a	N u
angajați cu studii superioare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angajați cu studii medii	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angajați cu studii gimnaziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angajați cu studii primare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angajați fără studii	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**R1.1.1 Câte poziții pentru persoane cu studii superioare aveți în prezent vacante?**

.....

**R1.1.2 Câte poziții pentru persoane cu studii medii aveți în prezent vacante?**

.....

**R1.1.3 Câte poziții pentru persoane cu studii gimnaziale aveți în prezent vacante?**

.....

**R1.1.4 Câte poziții pentru persoane cu studii primare aveți în prezent vacante?**

.....

**R1.1.5 Câte poziții pentru persoane fără studii aveți în prezent vacante?**

.....

**R2. Care sunt cele mai importante probleme pe care le-ați întâmpinat atunci când ați încercat să recrutați pentru ocuparea acestor locuri de muncă?**

- Nu s-a prezentat nimeni /s-au prezentat puțini pentru ocuparea posturilor
- Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, dar nu aveau nivelul de educație/calificare solicitat
- Au existat persoane care au aplicat pentru aceste posturi, aveau diplomele cerute, dar nu aveau experiență în muncă cerută
- Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat condițiile de muncă oferite de firmă
- Au existat persoane care au solicitat angajarea, dar acestea au refuzat salariul oferit de firmă
- Altele. Care?.....
- Nu am avut probleme la recrutare

**R3. În ce măsură considerați că următoarele ar constitui modalități de rezolvare a dificultăților generate de neocuparea locurilor de muncă vacante?**

	În foarte mare masură	În mare masură	În mică masură	Deloc	Nu știu
Organizarea unor programe de ucenicie	<input type="checkbox"/>				
Organizarea de stagii de practică pentru elevii din învățământul profesional și tehnic	<input type="checkbox"/>				
Organizarea de stagii de practică pentru studenții din învățământul superior	<input type="checkbox"/>				
Organizarea unor programe de internship	<input type="checkbox"/>				

**R4. Puteți să ne indicați cu aproximație ocupațiile/meserile pentru care aveți locuri de muncă vacante de mai mult de 3 luni?**

.....

.....

#### **SECȚIUNEA 4 - EVALUARE NEVOI CURENTE**

**E1. Cât de mulțumit sunteți de nivelul de calificare a salariaților dvs. care ocupă următoarele poziții?**

Categorie angajați	Foarte mulțumit	Mulțumit	Nemulțumit	Nu este cazul (la nivelul întreprinderii nu există această categorie de angajați)	Nu știu
Angajați cu studii superioare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehnicieni/maiștri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muncitori calificați	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muncitori necalificați	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personal administrativ/auxiliar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E2. Raportat la nevoile firmei dvs., care sunt competențele care ar trebui îmbunătățite în rândul salariaților dvs?**

- Competențe tehnice
- Competențe de utilizare a echipamentelor aflate în dotarea firmei
- Competențe de comunicare
- Competențe de comunicare în limbi străine
- Competențe digitale/TIC generale
- Competențe de lucru în echipă
- Competențe personale, sociale, cetățenești/civice (productivitatea, adaptabilitatea și flexibilitatea, responsabilitatea, abilitate de mediere a conflictelor)
- Altele. Care? .....

**E3. Apreciați că performanța firmei dvs. este condiționată de nivelul de instruire al personalului angajat, într-o măsură:**

Mare	Medie	Mică	Neimportantă	Nu știu
<input type="checkbox"/>				

**E4. Care sunt mecanismele prin care asigurați formarea/ dezvoltarea competențelor și abilităților profesionale ale angajaților dvs.?**

- Instructaj la locul de muncă (echipamente, tehnologii, linii de producție)
- Programe de formare profesională organizate de către furnizori (FPC) externi
- Traininguri interne
- Coaching /mentorat
- Seminarii/ workshopuri
- Altele (specificați care) .....
- Niciuna dintre acestea

**E4.1. Care au fost furnizorii de FPC?**

*R: Completăți doar dacă ați bifat varianta 2 „Programe de formare profesională organizate de către furnizori (FPC) externi” la întrebarea precedență (E4.)*

- Furnizori privați de formare
- AJOFM / ALOFM
- Furnizori de tehnologie/echipamente
- Altă situație. Care anume?.....

**E4.2. Apreciați că impactul participării la astfel de programe asupra activității lor ulterioare în firmă a fost:**

*R: Completăți doar dacă ați bifat varianta 2 „Programe de formare profesională organizate de către furnizori (FPC) externi” la întrebarea E4.*

Puternic	Modera	Slab	Inexisten
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E4.3 Considerați necesară participarea angajaților dvs.-la alte activități de instruire, pentru perioada următoare?**

*R: Completăți doar dacă ați bifat varianta 2 „Programe de formare profesională organizate de către furnizori (FPC) externi” la întrebarea E4.*

Foarte necesară	Necesară	Nu neaparat necesară	Deloc necesară
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E4.4 Ce domenii de formare profesională / specializare / calificare considerați necesar a fi abordate de către angajații firmei dvs., pentru perioada următoare? Detaliați:**

.....  
.....  
.....

## **SECȚIUNEA 5 – STRATEGIA DE ANTICIPARE NEVOI**

### **S1. Care sunt mecanismele prin care se realizează evaluarea nevoilor de competențe profesionale la nivelul companiei dvs?**

- Evaluari la nivel organizațional macro (întâlniri la nivelul conducerii pentru evaluarea rezultatelor raportat la obiectivele și strategiile companiei)
- Evaluari extinse la nivel organizațional (întâlniri cu reprezentanții departamentelor pentru evaluarea rezultatelor raportat la obiectivele și strategiile la nivel departamental)
- Evaluarea posturilor (obiectivele principale ale fiecărui post, sarcinile și responsabilitățile de bază etc.)
- Evaluarea personalului (evaluarea performanțelor în muncă ale angajaților)
- Altele (specificați care).....
- Nici unul dintre acestea, nu realizăm evaluarea nevoilor de competențe

#### **S1.1. Care sunt mecanismele prin care realizați evaluarea posturilor?**

*R: Completați doar dacă ati bifat varianta 3 „Evaluarea posturilor (obiectivele principale ale fiecărui post, sarcinile și responsabilitățile de bază etc.)” la întrebarea S1*

- observația
- interviuri
- teste
- aplicarea de chestionare
- altele (specificați care).....

#### **S1.2. Cât de des realizați evaluări privind nivelului de performanță al angajaților dvs.?**

*R: Completați doar dacă ati bifat varianta 4 „Evaluarea personalului (evaluarea performanțelor în muncă ale angajaților)” la întrebarea S1*

Anual	Semestrial	Rareori	Deloc	Nu știu
<input type="checkbox"/>				

#### **S2. Are tot personalul o fișă de post actualizată?**

- Da
- Nu

#### **S3. Compania dvs. dispune de o politică/strategie privind dezvoltarea resurselor umane?**

- Da
- Nu

#### **S4. Compania dvs. dispune de un plan de instruire pentru angajați ?**

- Da
- Nu

#### **S4.1 Planul de formare îl întocmiți în urma evaluării necesarului de formare la nivel de angajați?**

- Da
- Nu

**S4.2. Cum ați identificăți lacunele de cunoștinte/ nevoile de instruire ale angajaților?**

- Discuții individuale cu angajații
- Autoevaluarea personalului
- Aplicarea de chestionare
- Raportul dintre nivelul de studii și specificațiile postului
- Cursuri de formare urmate de angajați după data angajării
- Evaluarea performanțelor angajaților
- Intârzieri în realizarea unor lucrări
- Reclamații din partea beneficiarilor lucrărilor/serviciilor
- Evaluare din partea superiorilor direcți
- Evaluare 360 (autoevaluare, superiori direcți, colegi)
- Altele (specificați care):.....

**S5. Considerați necesară existența unui astfel de plan de instruire pentru angajații dvs.?**

Foarte necesară	Necesară	Nu este necesară	Nu știu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**VA MULTUMIM PENTRU TIMPUL ACORDAT!**