



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

IMPACTUL FORMĂRII COMPETENȚELOR ANGAJAȚILOR ÎN PROIECTELE CU FINANȚARE EUROPEANĂ: O ANALIZĂ A EFICIENȚEI ȘI RELEVANȚEI

IAȘI, 2023

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene.





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Cuprins

1. INTRODUCERE	3
1.1. Contextul general al proiectelor finanțate de fonduri europene	3
1.2. Importanța formării competențelor în cadrul organizațiilor	4
1.3. Scopul și obiectivele lucrării	6
2. FUNDAMENTAREA TEORETICĂ	7
2.1. Conceptul de formare a competențelor profesionale	7
2.2. Legătura dintre formarea competențelor și succesul organizațional	9
2.3. Rolul fondurilor europene în dezvoltarea resurselor umane	10
3. METODOLOGIE	12
3.1. Procesul de accesare a fondurilor europene pentru formarea competențelor	12
3.2. Metode și instrumente utilizate în evaluarea nevoilor de formare	14
3.3. Studii de caz: exemple practice de proiecte finanțate de fonduri europene pentru formarea competențelor angajaților	16
4. ANALIZĂ ȘI REZULTATE	21
4.1. Eficiența proiectelor finanțate de fonduri europene în formarea competențelor	21
4.2. Impactul formării competențelor asupra performanței organizaționale	23
4.3. Rezultatele formării competențelor profesionale în cadrul proiectului și consecințele lor asupra pieței muncii	23
5. CONCLUZII	27



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

1. INTRODUCERE

1.1. Contextul general al proiectelor finanțate de fonduri europene

Proiectele finanțate de fonduri europene sunt inițiative dezvoltate și implementate în diverse domenii de către statele membre ale Uniunii Europene, utilizând resurse financiare puse la dispoziție de către Uniunea Europeană (UE) în cadrul diferitelor programe și instrumente de finanțare. Aceste proiecte au ca scop îmbunătățirea infrastructurii, stimularea inovării, creșterea competitivității economice, protejarea mediului înconjurător, promovarea coeziunii sociale și regionale, și altele.

Aspecte cheie legate de proiectele finanțate de fonduri europene:

- **Accesarea fondurilor:** Statele membre pot accesa fondurile europene prin intermediul diferitelor programe și instrumente, cum ar fi Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR), Fondul Social European (FSE), Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală (FEADR), Programul-Cadru pentru Cercetare și Inovare (Orizont 2020), și multe altele. Aceste fonduri sunt puse la dispoziție în funcție de prioritățile și nevoile specifice ale fiecărui stat membru.
- **Planificare și implementare:** Proiectele finanțate de fonduri europene necesită o planificare atentă și o implementare riguroasă pentru a asigura utilizarea eficientă a resurselor financiare și atingerea obiectivelor propuse. Acest proces implică identificarea nevoilor, elaborarea strategiilor și planurilor de acțiune, selectarea și evaluarea proiectelor, precum și monitorizarea și raportarea progresului.
- **Eligibilitate și criterii de selecție:** Proiectele trebuie să îndeplinească anumite criterii de eligibilitate și să se alinieze la obiectivele și prioritățile stabilite în cadrul programelor de finanțare. Aceste criterii pot include aspecte legate de sustenabilitate, inovare, coeziune socială și economică, protejarea mediului înconjurător, și altele.
- **Parteneriate și colaborare:** În multe cazuri, proiectele finanțate de fonduri europene implică parteneriate între diverse entități, cum ar fi autorități publice, organizații neguvernamentale, universități, întreprinderi private și altele. Aceste colaborări pot aduce expertiză complementară și resurse suplimentare, contribuind astfel la succesul proiectului.
- **Impact și beneficii:** Proiectele finanțate de fonduri europene au potențialul de a genera beneficii semnificative în diverse domenii, inclusiv creșterea economică, crearea de locuri de muncă, îmbunătățirea calității vieții, protejarea mediului înconjurător, dezvoltarea infrastructurii, promovarea inovării și competitivității, și altele. Evaluarea impactului și a beneficiilor este importantă pentru a evalua eficiența și relevanța acestor proiecte.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Proiectele finanțate de fonduri europene reprezintă oportunități importante pentru statele membre ale UE de a aborda diverse provocări și de a promova dezvoltarea sustenabilă și inclusivă în cadrul Uniunii Europene.

În contextul european actual, fondurile europene au devenit un pilon esențial în susținerea dezvoltării regionale și economice, având un impact semnificativ asupra îmbunătățirii calității vieții și a competitivității în statele membre ale Uniunii Europene. În cadrul acestui context, proiectele finanțate de fonduri europene care vizează formarea competențelor angajaților ocupă o poziție centrală. Programul Operațional Capital Uman, Programul Operațional Regional și alte programe europene relevante au stabilit obiective ambițioase pentru dezvoltarea resurselor umane și sprijină astfel creșterea economică și coeziunea socială în regiunile europene. Aceste programe sunt concepute pentru a aborda provocările contemporane, cum ar fi adaptarea la schimbările tehnologice, promovarea inovației și a competențelor digitale, și reducerea decalajelor de competențe. Exemplele de proiecte de succes finanțate de fonduri europene în domeniul formării competențelor demonstrează că investițiile în dezvoltarea resurselor umane sunt esențiale pentru creșterea economică sustenabilă și pentru construirea unei societăți incluzive și competitive. Prin urmare, înțelegerea și navigarea în acest context european sunt cruciale pentru formularea și implementarea proiectelor de formare a competențelor cu succes.

1.2. Importanța formării competențelor în cadrul organizațiilor

Trăim într-o societate în care se pune un accent din ce în ce mai important asupra cunoștințelor deținute de o persoană, acestea devenind un factor mai important în generarea unui avantaj competitiv decât factorii de producție clasici (munca, capital, natura). Importanța cunoștințelor se datorează în principal intangibilității acestora și trebuie să fim conștienți că nu sunt trecătoare, ci se generează în mod continuu. În acest context, accentuat de globalizare, de dezvoltarea tehnologiilor informaționale și de comunicare, s-a conturat economia bazată pe cunoaștere. Atingerea dezideratelor pentru această economie reprezintă un obiectiv de atins pentru fiecare stat care dorește să fie competitiv.

În cadrul politicilor educaționale europene, învățarea pe tot parcursul vieții a devenit o prioritate întrucât are un impact semnificativ asupra dezvoltării economice, a societății și a fiecărui individ. Modelul european de învățare pe tot parcursul vieții reprezintă un proces continuu ce oferă oportunități flexibile de învățare, corelând educația și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, cu accent deosebit pe învățarea la locul de muncă.

Formarea competențelor în cadrul organizațiilor este crucială pentru creșterea performanței și competitivității acestora. Acordarea de programe de calificare și specializare în muncă prin



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

programe finanțate de fonduri europene contribuie la dezvoltarea resurselor umane, adaptându-le la cerințele pieței și tehnologiilor actuale. Astfel, organizațiile devin mai agile și pregătite să răspundă provocărilor și oportunităților din mediul lor de activitate, consolidând astfel economia și coeziunea socială în cadrul Uniunii Europene.

Formarea competențelor și acordarea de programe de calificare și specializare în muncă prin programe finanțate de fonduri europene sunt de o importanță crucială pentru organizații din diverse motive:

➤ *Creșterea competitivității și inovării*

Organizațiile care investesc în formarea și dezvoltarea competențelor angajaților lor devin mai competitive pe piață. Angajații bine pregătiți pot aduce noi idei și soluții inovatoare, contribuind la îmbunătățirea produselor și serviciilor oferite de organizație.

➤ *Adaptabilitatea la schimbare*

În contextul unei piețe în continuă schimbare, organizațiile trebuie să-și adapteze constant strategiile și procesele de lucru. Prin investiția în programe de calificare și specializare, organizațiile își pot pregăti angajații pentru a face față schimbărilor tehnologice, economice și sociale.

➤ *Retenția și satisfacția angajaților*

Oferirea oportunităților de formare și dezvoltare profesională demonstrează angajaților că organizația își valorizează resursele umane și este angajată în creșterea lor profesională și personală. Aceasta poate contribui la creșterea satisfacției angajaților și la reducerea ratei de fluctuație a personalului.

➤ *Îmbunătățirea performanței organizaționale*

Angajații bine pregătiți și motivați sunt mai eficienți și produc rezultate de calitate superioară. Prin urmare, investiția în programe de formare și specializare poate contribui la îmbunătățirea performanței organizaționale și la atingerea obiectivelor stabilite.

➤ *Atragerea de finanțări suplimentare*

Participarea la programe de formare finanțate de fonduri europene poate deschide noi oportunități de finanțare și colaborare pentru organizații. Fondurile europene sunt adesea disponibile pentru proiecte care promovează dezvoltarea competențelor și ocuparea forței de muncă, astfel încât accesarea acestor programe poate contribui la atragerea de resurse suplimentare.

Pentru a accesa fondurile europene, statele membre trebuie să inițieze proiecte în conformitate cu recomandările și legislația în vigoare în domeniu. Fiecare program operațional este însoțit de un



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

cadru național de implementare, care prezintă prioritățile și obiectivele pentru care sunt disponibile fonduri, oferind informații esențiale pentru beneficiari. De asemenea, sunt disponibile ghiduri pentru solicitanți și site-uri web specializate pentru promovarea și diseminarea informațiilor legate de aceste fonduri structurale. Pentru a asigura o utilizare eficientă a fondurilor și o implementare de succes a proiectelor, este crucial un management adecvat al acestor proiecte specifice.

În final, programele de calificare și specializare finanțate de fonduri europene oferă organizațiilor oportunitatea de a-și dezvolta resursele umane, consolidându-și astfel poziția pe piață și contribuind la creșterea economică și socială în cadrul Uniunii Europene.

1.3. Scopul și obiectivele lucrării

Utilizarea proiectelor din ce în ce mai des în toate domeniile a dus la creșterea importanței managementului de proiect și implicit a cercetării științifice în domeniu.

Scopul lucrării în cadrul sustenabilității proiectului *"Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!" POCU/726/6/12/135220* este de a se concentra pe analiza și evaluarea proiectelor de formare a competențelor angajaților implementate în organizații din diverse sectoare economice și finanțate de fonduri europene, în special din programele relevante precum *Programul Operațional Capital Uman*. Se vor examina proiectele care au fost derulate de-a lungul activității, pentru a permite o evaluare relevantă a rezultatelor și impactului lor.

Obiectivul general al lucrării este de a efectua un studiu exhaustiv asupra practicilor de management aplicabile proiectelor cu finanțare europeană, cu accent pe Programul Operațional Capital Uman (POCU), și de a identifica beneficiile și rezultatele care au contribuit la îmbunătățirea competențelor angajaților, inclusiv a persoanelor fizice autorizate (PFA) și a întreprinderilor individuale din cadrul proiectului amintit mai sus.

Obiectivele lucrării includ:

- Evaluarea eficacității proiectelor de formare a competențelor finanțate de fonduri europene în contextul organizațiilor beneficiare;
- Identificarea principalelor beneficii aduse de aceste proiecte, atât la nivelul angajaților, cât și al organizațiilor;
- Analiza factorilor de succes sau a obstacolelor întâmpinate în implementarea și derularea proiectelor de formare finanțate din fonduri europene;



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Aceste obiective vor furniza un cadru clar pentru analiza și interpretarea proiectelor de formare a competențelor finanțate de fonduri europene, contribuind la înțelegerea mai profundă a impactului acestor inițiative asupra angajaților, organizațiilor și a contextului socio-economic mai larg.

2. FUNDAMENTAREA TEORETICĂ

2.1. Conceptul de formare a competențelor profesionale

Conceptul de formare a competențelor profesionale reprezintă un proces continuu și planificat de dezvoltare a aptitudinilor, cunoștințelor, abilităților și atitudinilor necesare pentru a îndeplini eficient sarcinile specifice unei anumite profesii sau ocupații. Această formare este concepută pentru a asigura că angajații sunt pregătiți să răspundă cerințelor și schimbărilor din mediul de lucru și să-și îndeplinească rolurile și responsabilitățile în mod eficient și eficace.

Principalele elemente ale conceptului de formare a competențelor profesionale includ:

1. *Identificarea nevoilor de formare*

Procesul începe prin evaluarea nevoilor de formare a angajaților și a organizației în ansamblu. Aceasta poate implica analiza lacunelor de competențe existente, evaluarea schimbărilor tehnologice sau de mediu și identificarea obiectivelor strategice ale organizației.

2. *Planificarea și proiectarea programelor de formare*

Pe baza nevoilor identificate, se dezvoltă programe de formare care să răspundă cerințelor specifice ale angajaților și ale organizației. Aceste programe pot include o varietate de metode de predare și de învățare, precum formare practică, cursuri de formare, seminarii, coaching și mentorat.

3. *Implementarea și livrarea formării*

Programele de formare sunt implementate în mod practic în cadrul organizației. Acest lucru poate implica desfășurarea sesiunilor de formare, furnizarea de materiale de învățare și facilitarea accesului la resursele de formare.

4. *Evaluarea și monitorizarea*

Progresul angajaților în dobândirea competențelor este evaluat și monitorizat în mod regulat. Acest lucru poate implica evaluarea performanței în timpul și după finalizarea programelor de formare, feedback-ul de la participanți și analiza impactului formării asupra performanței organizaționale.

5. *Adaptarea și îmbunătățirea continuă*



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Bazându-se pe feedback și rezultatele evaluării, programele de formare sunt adaptate și îmbunătățite în mod continuu pentru a asigura că răspund schimbărilor din mediul de lucru și că îndeplinesc obiectivele organizaționale.

Evoluția peisajului educației și formării profesionale

Formarea a devenit o activitate de bază a funcțiunii de resurse umane după cel de-al doilea război mondial, când europenii au auzit de programul american de "training within industry". Cu toate acestea, mult timp după anii 1950 un individ putea să se gândească la o carieră cu ceea ce acumulasă în școală sau în universitate, deci înainte de intrarea sa definitivă pe piața muncii. Accelerarea inovației tehnologice din deceniul al VII-lea a determinat apariția primelor dificultăți de adaptare în cadrul organizațiilor și a reprezentat o etapă de reflecție pentru toți agenții economici din țările industrializate. În America de Nord persoanele care doreau să învețe o nouă meserie sau să se perfecționeze aveau la dispoziție câteva ore pe săptămână în interiorul organizației sau în instituțiile de învățământ specializate în acest scop. În Europa se constată că este nevoie de o forță de muncă mai calificată și se pune un accent mai mare pe formarea în școli sau în interiorul întreprinderilor, ajungându-se la susținerea unor legi în favoarea formării.

Tradițional, programele de Educație și Formare Profesională (EFP) au fost concepute pentru a pregăti cursanții pentru locuri de muncă în ocupații cu calificare medie. Deși aceste ocupații pot fi în declin, ele continuă să reprezinte o parte semnificativă a pieței actuale a forței de muncă. Totuși, cererea crescută pentru lucrători mai bine calificați a condus la extinderea calificărilor EFP la niveluri superioare. În lumina acestei evoluții și a beneficiilor oferite de abordarea personalizată a educației și formării profesionale, EFP nu ar trebui limitată exclusiv la ocupații cu calificare medie. Ea poate să satisfacă nevoile cursanților de toate vârstele care urmăresc o gamă diversificată de ocupații la diferite niveluri de calificare.

Formarea profesională implică un decalaj între eforturile investite și apariția efectelor, fapt ce o plasează în categoria investițiilor organizaționale. Multe voci afirmă că formarea este cea mai productivă investiție, indiferent de domeniul de activitate al unei întreprinderi. Costul formării este important, dar și mai semnificative sunt pierderile cauzate de lipsa ei sau de orientarea greșită a acesteia. Astfel, majoritatea întreprinderilor investesc într-o formare bine planificată pentru a evita eventualele erori. Există situații în care motivele formării nu sunt neapărat legate de îmbunătățirea performanțelor organizației. Acestea pot fi tactice sau subiective, cu decidenții plătiind un preț pentru erorile deja comise.

Lipsa unui plan adecvat de formare expune conducerea și departamentul de resurse umane unor situații neplăcute, cum ar fi rezultatele nesatisfăcătoare ale angajaților sau rezultatele



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

deosebite, dar neașteptate, ale altora. În ambele cazuri, poate fi adoptată o formă de "formare-sanctiune" sau "formare-recompensă".

Uneori, lipsa preocupării pentru formare se manifestă prin acțiuni superficiale, în care întreprinderea încearcă să-și îmbunătățească imaginea pe piața forței de muncă. În lipsa unor politici clare, aceste acțiuni pot fi doar imitații ale unor practici de succes ale altor întreprinderi. Dacă întreprinderea nu își propune să-și îmbunătățească structurile organizaționale sau condițiile de muncă, formarea poate fi folosită ca un instrument de "tranchilizare socială", fără să abordeze problemele reale ale întreprinderii.

Educația și Formarea Profesională (EFP) joacă deja un rol crucial în peisajul european al învățământului secundar superior. Aproximativ jumătate (48,4%) dintre cursanții înscriși în învățământul secundar superior urmează programe EFP. Cu toate acestea, ratele de participare variază semnificativ între statele membre ale UE, de la 70,8% în Slovenia și 70,5% în Cehia, la doar 26,1% în Lituania și 16,9% în Cipru. În perioada cuprinsă între 2017 și 2019, aproximativ jumătate dintre statele membre ale UE au înregistrat creșteri ale ratei de participare, în timp ce restul au înregistrat scăderi, evidențiind diferențe minore în tendințele de participare între aceste state.

2.2. Legătura dintre formarea competențelor și succesul organizațional

Societatea informațională promovează schimbări de natură tehnică și metodologică într-un mediu care se transformă profund și în care omul se află în situația de a cunoaște noi instrumente de muncă, de a adopta noi maniere de lucru sau de comportament, de a executa noi sarcini, de a îndeplini un rol nou, o funcție nouă, de a acumula valori noi. Cunoștințele și experiențele dobândite nu mai pot face față exigențelor noii economii și, de aceea, ele trebuie înnoite și îmbunătățite cu o frecvență mai accentuată. Învățarea permanentă devine o constantă a vieții individuale și colective actuale. Legătura dintre formarea competențelor profesionale și succesul organizațional este profundă și complexă, având impact asupra multiplelor aspecte ale performanței organizaționale.

Această legătură poate fi înțeleasă prin următoarele aspecte:

Performanța angajaților





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Formarea competențelor profesionale îi ajută pe angajați să-și îmbunătățească abilitățile, cunoștințele și aptitudinile necesare pentru a-și îndeplini sarcinile și responsabilitățile în mod eficient. Angajații mai bine pregătiți sunt mai productivi, mai motivați și mai angajați în munca lor, ceea ce contribuie la creșterea performanței organizaționale.

Inovarea și adaptabilitatea organizațională

Formarea competențelor profesionale încurajează gândirea creativă și inovarea în rândul angajaților. Aceasta permite organizației să răspundă mai eficient la schimbările din mediul de afaceri, să anticipeze tendințele și să se adapteze rapid noilor cerințe și oportunități.

Retenția și satisfacția angajaților

Investiția în formarea competențelor profesionale demonstrează angajaților că organizația este dedicată dezvoltării lor profesionale și personale. Acest lucru poate conduce la o mai mare loialitate față de companie, la o scădere a ratei de fluctuație a personalului și la o creștere a satisfacției angajaților.

Îmbunătățirea calității produselor și serviciilor

Angajații bine pregătiți sunt mai susceptibili să ofere produse și servicii de înaltă calitate. Formarea competențelor profesionale în domeniul calității și al standardelor de performanță contribuie la creșterea satisfacției clienților și la consolidarea reputației organizației.

Eficiența operațională

Angajații cu competențe profesionale bine dezvoltate sunt mai eficienți în desfășurarea sarcinilor și proceselor operaționale. Aceasta poate duce la reducerea costurilor, la îmbunătățirea fluxurilor de lucru și la creșterea profitabilității organizației.

În concluzie, formarea competențelor profesionale este esențială pentru succesul organizațional, având un impact semnificativ asupra performanței, inovării, retenției angajaților și a calității produselor și serviciilor oferite. Investiția în dezvoltarea competențelor angajaților reprezintă, așadar, un element crucial al strategiei de gestionare a resurselor umane și de creștere a competitivității organizaționale.

2.3. Rolul fondurilor europene în dezvoltarea resurselor umane



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Influențarea motivației unui adult de a participa la un curs este la fel de crucială în planificarea unui program de formare precum stabilirea conținutului, organizarea cursului și metodele de evaluare finală. Adulții se diferențiază de grupurile "tradiționale" de cursanți din școli sau facultăți prin anumite caracteristici. Aceștia vin la un program de formare având o vastă varietate de experiențe de viață, profesionale sau educaționale, iar toate aceste experiențe influențează decizia de a participa și condițiile în care această alegere este făcută.

Participanții adulți la un program de formare au opinii, valori și convingeri personale bine stabilite, care diferă între ei ca indivizi. Ei asimilează mai bine informația într-un mediu democratic, participativ și colaborativ, preferând să fie tratați ca persoane mature. De asemenea, sunt orientați către scopul formării și relevanța acesteia, autonomi, practici și orientați spre soluționarea problemelor. Totodată, nu trebuie neglijat faptul că uneori adulții sunt deja oboseți când ajung la cursuri.

Formatorul trebuie să fie conștient de motivația participanților la un program de formare pentru a putea adapta informația și metodele de formare la nevoile și așteptările acestora. Fiecare grup de participanți are o varietate de motive pentru care participă la un program de formare, iar toate acestea trebuie luate în considerare.

Participanții adulți la un program de formare pot întâmpina bariere în procesul de învățare și de a reveni într-un mediu educațional. Aceste bariere pot fi reprezentate de responsabilități multiple, cum ar fi locul de muncă, responsabilitățile sociale, lipsa timpului, a banilor, a încrederii, a interesului, lipsa informațiilor despre curs sau pur și simplu responsabilități personale legate de familie, precum aspecte administrative legate de transportul copiilor de la școală acasă.

În acest sens, fondurile europene joacă un rol crucial în dezvoltarea resurselor umane în statele membre ale Uniunii Europene, contribuind la creșterea calității vieții, a competitivității economice și la coeziunea socială. Faptul că proiectele finanțate din fonduri europene sunt cu titlu gratuit facilitează accesul și participarea beneficiarilor. Acest lucru oferă oportunități reale pentru dezvoltarea și îmbunătățirea cunoștințelor lor în diverse domenii. Prin eliminarea barierelor financiare, cum ar fi taxele de participare sau costurile de instruire, se creează un mediu egalitar în care toți cei interesați pot beneficia de programele de formare și educație, indiferent de situația lor financiară. Acest aspect contribuie la creșterea accesului la învățământ și la îmbunătățirea competențelor și calificărilor persoanelor, sprijinind în final creșterea profesională și personală a comunității.

Principalele moduri în care fondurile europene influențează dezvoltarea resurselor umane includ:





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

- ☞ **Finanțarea programelor de formare și educație:** Fondurile europene sprijină programele de formare și educație pentru angajați, șomeri și alte categorii vulnerabile ale populației. Acest sprijin este acordat prin intermediul diverselor programe europene precum Programul Operațional Capital Uman și Programul Erasmus+.
- ☞ **Promovarea incluziunii sociale și a egalității de șanse:** Fondurile europene susțin proiecte și programe care vizează incluziunea socială și egalitatea de șanse, contribuind la reducerea decalajelor sociale și economice și la îmbunătățirea accesului la oportunități de formare și angajare pentru toți cetățenii.
- ☞ **Stimularea inovării și adaptării la schimbare:** Fondurile europene sprijină inițiativele care promovează inovarea, transferul de cunoștințe și adaptarea la schimbările tehnologice și economice. Acest lucru include finanțarea programelor de formare și reconversie profesională pentru a ajuta angajații să-și dezvolte abilitățile necesare pentru a face față cerințelor unui mediu de lucru în schimbare rapidă.
- ☞ **Consolidarea parteneriatelor și cooperării transnaționale:** Fondurile europene facilitează colaborarea între organizații din diferite țări și sectoare pentru a dezvolta proiecte comune de formare și dezvoltare a resurselor umane. Acest lucru promovează schimbul de bune practici, transferul de cunoștințe și îmbunătățirea calității ofertelor de formare.
- ☞ **Creșterea adaptabilității și mobilității forței de muncă:** Fondurile europene sprijină programele de formare și mobilitatea profesională care permit angajaților să-și dezvolte competențele și să-și îmbunătățească perspectivele de angajare în întreaga Uniune Europeană. Acest lucru contribuie la creșterea adaptabilității și mobilității forței de muncă, facilitând tranziția către sectoare și locuri de muncă în creștere.

În concluzie, fondurile europene au un impact semnificativ în dezvoltarea resurselor umane, sprijinind accesul la educație și formare, promovând incluziunea socială și egalitatea de șanse și stimulând inovarea și adaptabilitatea în rândul forței de muncă. Aceste investiții sunt cruciale pentru creșterea economică și coeziunea socială în Uniunea Europeană.

3. METODOLOGIE

3.1. Procesul de accesare a fondurilor europene pentru formarea competențelor

Formarea profesională a adulților reprezintă o prioritate la nivel european, iar politicile din acest domeniu sunt fundamentate în special pe primul principiu al Pilonului European al



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Drepturilor Sociale. Acest principiu afirmă că fiecare persoană are dreptul la educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, care să fie inclusivă și de înaltă calitate. Scopul este să permită indivizilor să dobândească și să își mențină competențele necesare pentru a participa pe deplin în societate și pentru a gestiona cu succes tranzițiile pe piața muncii.

Procesul de accesare a fondurilor europene pentru formarea competențelor implică mai multe etape și proceduri, iar pașii exacti pot varia în funcție de programul sau instrumentul specific prin care sunt disponibile aceste fonduri. În general, următorii pași sunt comuni:

1. *Informare și documentare*

Potențialii beneficiari trebuie să se informeze despre programele și schemele disponibile de finanțare europeană pentru formarea competențelor. Acest lucru poate include consultarea site-urilor web ale autorităților naționale sau europene relevante, participarea la sesiuni de informare și accesarea ghidurilor pentru aplicanți.

2. *Identificarea oportunităților de finanțare*

După ce s-au informat, beneficiarii pot identifica oportunitățile de finanțare care se potrivesc nevoilor și obiectivelor lor de formare a competențelor. Acest lucru poate implica examinarea criteriilor de eligibilitate și a priorităților specifice stabilite de programele de finanțare.

3. *Dezvoltarea proiectului*

Beneficiarii trebuie să dezvolte un proiect sau o propunere de proiect care să îndeplinească cerințele și obiectivele programului de finanțare ales. Acest lucru poate include stabilirea obiectivelor, a activităților planificate, a bugetului și a planului de implementare.

4. *Depunerea cererii de finanțare*

Odată ce proiectul este complet dezvoltat, beneficiarii trebuie să depună o cerere de finanțare conform procedurilor specifice stabilite de autoritatea de gestionare a programului respectiv. Aceasta poate implica completarea unor formulare specifice și furnizarea tuturor documentelor necesare.

5. *Evaluarea și selecția proiectelor*

Cererile de finanțare sunt evaluate conform criteriilor de selecție stabilite în ghidurile programului de finanțare. Proiectele care îndeplinesc criteriile și obiectivele programului pot fi selectate pentru finanțare.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

6. Implementarea proiectului

După aprobare și semnarea contractului de finanțare, beneficiarii își implementează proiectul conform planului stabilit. Acest lucru poate include organizarea activităților de formare, monitorizarea și raportarea progresului și respectarea condițiilor contractuale.

7. Monitorizare și raportare

Beneficiarii trebuie să monitorizeze progresul proiectului și să furnizeze rapoarte periodice către autoritățile de gestionare a programului. Aceste rapoarte pot include informații despre activitățile desfășurate, cheltuielile efectuate și rezultatele obținute.

8. Evaluarea și diseminarea rezultatelor

La finalizarea proiectului, beneficiarii trebuie să evalueze impactul și rezultatele acestuia și să disemineze informațiile relevante către alte organizații și persoane interesate. Aceasta poate contribui la împărtășirea bunei practici și la valorificarea experienței dobândite.

Accesarea fondurilor europene pentru formarea competențelor este esențială pentru susținerea dezvoltării socio-economice și a competitivității în Europa. Prin investițiile în programe de formare și educație, se îmbunătățesc competențele și calificările angajaților, contribuind la adaptarea la cerințele pieței muncii în schimbare rapidă și la promovarea incluziunii sociale. Aceste programe sprijină, de asemenea, inovarea și dezvoltarea economică, stimulând creșterea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului. Prin promovarea mobilității și a educației permanente, se creează oportunități de învățare și dezvoltare continuă pentru cetățenii europeni, contribuind la creșterea calității vieții și la crearea unei forțe de muncă competitive și adaptabile la schimbările globale. Prin urmare, accesarea fondurilor europene pentru formarea competențelor este crucială pentru stimularea progresului și a coeziunii sociale în Europa.

3.2. Metode și instrumente utilizate în evaluarea nevoilor de formare

Evaluarea nevoilor de formare este un proces esențial pentru a identifica lacunele de competențe și a dezvolta programe de formare adecvate. În acest sens, există o serie de metode și instrumente utilizate, printre care se numără:

- **Interviuri individuale**

Acestea implică discuții directe cu angajații pentru a înțelege perspectivele lor cu privire la competențele necesare și la zonele în care simt că au nevoie de îmbunătățiri.

- **Chestionare și sondaje**



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Folosite pentru a colecta feedback anonim de la angajați cu privire la nevoile lor de formare și pentru a evalua nivelul lor de competențe în diferite domenii.

- **Observații în locul de muncă**

Observarea angajaților în timpul activităților lor de lucru poate oferi o perspectivă asupra competențelor și a proceselor care ar putea fi îmbunătățite prin formare.

- **Analiza datelor de performanță**

Prin analiza datelor de performanță, cum ar fi evaluările anuale ale angajaților sau indicatorii de performanță cheie, se pot identifica zonele în care este necesară îmbunătățirea competențelor.

- **Discuții de grup sau focus group**

Acestea implică adunarea unui grup de angajați pentru a discuta și a identifica împreună nevoile lor de formare și modalitățile de abordare a acestora.

- **Analiza funcțională a posturilor de muncă**

Prin examinarea detaliată a cerințelor și responsabilităților asociate fiecărui post de muncă, se pot identifica competențele necesare pentru a îndeplini cu succes aceste roluri.

- **Evaluarea tehnică**

Folosind instrumente specifice sau simulări de muncă, angajații pot fi evaluați în mod practic în competențele lor tehnice în domenii specifice.

- **Feedback-ul de la manageri și supervizori**

Managerii și supervizorii pot oferi o perspectivă valoroasă asupra competențelor necesare pentru a atinge obiectivele organizaționale și pentru a identifica lacunele de competențe la nivelul echipelor lor.

De asemenea, în evaluarea nevoilor de formare, inclusiv Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) poate juca un rol important, mai ales în identificarea cerințelor de calificare și competențe solicitate de piața muncii.

Metodele și instrumentele utilizate pot include:

- *Analiza datelor privind cererea de pe piața muncii:* AJOFM poate furniza informații despre tendințele din domeniile de activitate și despre cerințele de calificare ale angajaților din zonă.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

- *Parteneriate cu angajatorii locali:* AJOFM poate colabora cu angajatorii pentru a înțelege mai bine nevoile lor de resurse umane și de calificare și pentru a identifica lacunele de competențe.
- *Sesiuni de consultare și grupuri de lucru:* AJOFM poate organiza întâlniri și sesiuni de consultare cu angajatorii, organizațiile de formare și alte părți interesate pentru a discuta și a identifica nevoile de formare în comunitatea locală.
- *Analiza statistică a șomajului:* Prin analiza caracteristicilor persoanelor înregistrate ca șomeri și a cerințelor de calificare ale locurilor de muncă disponibile, AJOFM poate identifica nevoile de formare ale persoanelor în căutarea unui loc de muncă.
- *Participare la evenimente și târguri de carieră:* AJOFM poate obține feedback direct de la angajatori și persoane în căutarea unui loc de muncă cu privire la cerințele și tendințele de pe piața muncii.
- *Evaluarea competențelor și aptitudinilor:* Prin evaluări și teste, AJOFM poate evalua competențele și aptitudinile persoanelor în căutarea unui loc de muncă pentru a identifica nevoile de formare și pentru a le îndruma către programele relevante.

Utilizarea unui mix de metode și instrumente de evaluare poate oferi o imagine cuprinzătoare a nevoilor de formare ale organizației și poate servi ca bază solidă pentru dezvoltarea programelor de formare relevante și eficiente. Prin colaborarea cu AJOFM și utilizarea resurselor sale, organizațiile pot obține informații valoroase pentru a dezvolta programe de formare adaptate nevoilor specifice ale comunității locale și ale pieței muncii.

3.3. Studii de caz: exemple practice de proiecte finanțate de fonduri europene pentru formarea competențelor angajaților

În continuare, vom explora câteva exemple practice care ilustrează proiectele implementate de Asociația O Șansă Pentru Fiecare, finanțate din fonduri europene pentru dezvoltarea competențelor angajaților în diferite domenii și contexte.

În cadrul Asociației O Șansă Pentru Fiecare s-au derulat diverse proiecte, unde, au fost desfășurate activități de susținere și sprijinire a angajaților în vederea creșterii competențelor profesionale. În această privință, enumerăm următoarele proiecte derulate și implementate:





PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

1. **Titlu Proiect:** *Resurse umane și competitivitate pentru adaptarea la transformarea digitală din Sectorul Medical*, **Cod SMIS:** 117738

Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Obiectivul general al acestui proiect a fost furnizarea de servicii de formare profesională continuă pentru grupul țintă, în vederea creșterii numărului de angajați care beneficiază de noi instrumente, metode și practici de management al resurselor umane și de condiții de lucru îmbunătățite. Ca urmare a implementării acestui proiect, persoanele care au făcut parte din grupul țintă au devenit mai bine adaptate la dinamica sectorului sănătății și a produselor farmaceutice. Proiectul și-a propus să contribuie la creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții a antreprenorilor, a angajaților care fac parte din managementul strategic al companiilor și a personalului din departamentele de resurse umane din sectorul sănătății și al produselor farmaceutice, și implicit la creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii adresate de acest sector.

Aria de implementare

Aria de implementare a proiectului a fost reprezentată de Regiunea Nord-Est (județele Iași, Neamț, Bacău, Suceava, Botoșani și Vaslui). Proiectul a vizat un set de activități integrate care au fost derulate în aria de implementare menționată și care au avut ca rezultat creșterea capacității de inserție profesională și adaptare a angajaților la dinamica sectorului de activitate, precum și creșterea numărului de angajați care au beneficiat de noi instrumente, metode și practici de management a resurselor umane, dar și de condiții de lucru îmbunătățite.

Grup tinta

Au participat la cursurile de formare profesională 436 de angajați și antreprenori care au făcut parte din grupul tinta al proiectului, prin implicarea acestora în activitățile proiectului în perioada de implementare. Persoanele care au beneficiat de sprijin au fost în preponderent femei (287 de femei), urmate de bărbați (149 de bărbați). De asemenea, din punct de vedere al categoriilor privind domeniile de activitate a beneficiarilor participanți se reliefează astfel:

- Persoane care asigură managementul strategic al companiilor/antreprenori: 331 persoane (124 bărbați, 207 femei);
- Persoane din departamentul de resurse umane: 105 persoane (25 bărbați, 80 femei);

Cursuri de formare profesională desfășurate

Activitatea și-a propus să dezvolte și să furnizeze 3 pachete de formare profesională în domeniul antreprenorial, după cum urmează:

- a) A fost organizat un curs de formare profesională „Competențe antreprenoriale” pentru 60 de antreprenori din sectoarele economice cu potențial competitiv conform SNCI 2014-2020.
- b) De asemenea, s-a desfășurat un curs de formare profesională „Manager Inovare” pentru 60 de antreprenori din sectoarele economice cu potențial competitiv conform SNCI 2014-2020.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

c) A fost elaborat și un pachet de training format din 3 cursuri, menit să dezvolte abilități avansate și cunoștințe aprofundate în domeniul specializării inteligente din sectoarele economice cu potențial competitiv conform SNCI 2014-2020.

2. Titlu proiect: „ȘANSA TA – Calificare și dezvoltare continuă pe piața muncii”, POCU/762/6/12/136065

Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Îmbunătățirea competențelor și creșterea performanțelor profesionale pentru 660 persoane având calitatea de angajați, prin furnizarea unor programe personalizate de formare, în Regiunile Nord-Est și Sud-Est.

Scopul Proiectului vizează 3 aspecte principale care conduc la dezvoltarea sustenabilă, dinamică și competitivă a angajaților pe plan regional, respectiv:

- 1) creșterea gradului de conștientizare a 300 de angajatori, privind inițiativele eficiente, durabile și sustenabile orientate spre dezvoltarea resurselor umane și a competitivității economice, îmbunătățirea cunoștințelor / competențelor / aptitudinilor;
- 2) crearea premiselor pentru dobândirea de competențe corelate cu necesitățile pieței muncii locale/județene/regionale prin acțiuni de consiliere profesională pentru grupul țintă vizat, 660 persoane angajate;
- 3) creșterea gradului de adaptabilitate a activității la dinamica economică și mecanismele progresului tehnologic, creșterea numărului de angajați (660 persoane) care beneficiază de programe de formare profesională.

Aria de implementare

Aria de implementare a proiectului a fost reprezentată de regiunile de dezvoltare Nord-Est și Sud-Est.

Grup țintă

Din punct de vedere al cuantificării, grupul-țintă (GT) vizat cuprinde 660 persoane având calitatea de angajați la nivelul regiunilor de dezvoltare Nord-Est și Sud-Est, cărora le sunt adresate acțiuni complexe și integrate în vederea asigurării unei sustenabilități a intervenției.

Persoanele care au beneficiat de sprijin au fost în preponderență femeile (544 de femei), urmate de bărbați (131 de bărbați). De asemenea, din punct de vedere al categoriilor privind domeniile de activitate a beneficiarilor participanți se reliefează astfel:

- Persoane din mediul rural/persoane cu vârsta peste 40 de ani: 444 persoane (74 bărbați, 370 femei);
- Persoane cu vârsta peste 40 de ani: 422 persoane (73 bărbați, 349 femei);
- Persoane certificate urmare a sprijinului acordat din care din zona rurală: 242 persoane (49 bărbați, 193 femei);
- Persoane care își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit: 266 persoane (46 bărbați, 220 femei);



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

- Persoane care își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit, din care din mediul rural: 99 persoane (17 bărbați, 82 femei);
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: Persoane cu nivel scăzut de calificare: 105 persoane (17 bărbați, 88 femei);
- Persoane certificate urmare a sprijinului acordat din care persoane cu nivel scăzut de calificare: 95 persoane (17 bărbați, 78 femei);
- Persoane care își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit, din care persoane cu nivel scăzut de calificare: 51 persoane (5 bărbați, 46 femei);
- Persoane care își găsesc un loc de muncă ca urmare a sprijinului primit din care persoane cu vârsta peste 40 de ani: 187 persoane (26 bărbați, 161 femei);
- Persoane care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant, din care: - Din zona rurală: 16 persoane (4 bărbați, 12 femei);
- Persoane care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant, din care: - Persoane cu vârsta peste 40 de ani: 54 persoane (12 bărbați, 42 femei);
- Persoane care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant, din care: - Persoane cu nivel scăzut de calificare: 6 persoane (0 bărbați, 6 femei);

Cursuri de formare profesională desfasurate

- Curs de calificare pentru ocupația „Îngrijitoare batrâni la domiciliu”, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor /competențelor/aptitudinilor a angajaților din regiunile Nord-Est și Sud-Est;
- Curs de calificare pentru ocupația „Camerista”, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor /competențelor/aptitudinilor a angajaților din regiunile Nord-Est și Sud-Est;
- Curs de calificare pentru ocupația „Lucrător în comerț”, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor /competențelor/aptitudinilor a angajaților din regiunile Nord-Est și Sud-Est;
- Curs de calificare „Ospătar (chelner) vânzător în unitățile de alimentație”, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor /competențelor/aptitudinilor a angajaților din regiunile Nord-Est și Sud-Est;
- Curs de specializare „Competențe Antreprenoriale”, în vederea îmbunătățirii cunoștințelor /competențelor/aptitudinilor a angajaților din regiunile Nord-Est și Sud-Est;

3. Titlu proiect: „Experți în munca!”, POCU/726/6/12/135221

Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Creșterea a gradului de calificare pentru cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României, prin facilitarea accesului acestora la servicii și măsuri integrate și personalizate de consiliere profesională, de tutorat, de formare profesională și de evaluare



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

și recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte față de cele formale, în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă.

Aria de implementare

Aria de implementare a proiectului a fost reprezentată de regiunile de dezvoltare Sud-Muntenia, Sud-Est, Nord-Vest și Nord-Est și Centru.

Grup tinta

Grupul tinta al proiectului este format din 652 de persoane din GT (4S114) angajați (inclusiv PFA și/sau întreprinderi individuale), cetățeni UE și care vor avea domiciliul sau reședința într-una din Regiunile mai puțin dezvoltate Sud-Muntenia, Sud-Est, Nord-Vest și Nord-Est și Centru.

Persoanele care au beneficiat de sprijin au fost în preponderență femeile (405 de femei), urmate de bărbați (240 de bărbați). De asemenea, din punct de vedere al categoriilor privind domeniile de activitate a beneficiarilor participanți se reliefează astfel:

- Persoane care își găsesc un loc de muncă urmare a sprijinului primit: 408 persoane (127 bărbați, 281 femei);
- Persoane care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant: 79 persoane (15 bărbați, 64 femei);
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe): 662 persoane (252 bărbați, 410 femei);
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: - Persoane din mediul rural/persoane cu vârsta peste 40 de ani: 443 persoane (156 bărbați, 287 femei);
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: - Persoane cu nivel scăzut de calificare: 142 persoane (50 bărbați, 92 femei);
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: - Din zona rurală: 429 persoane (158 bărbați, 271 femei);

Cursuri de formare profesională desfășurate

În urma sprijinului acordat în cadrul activității de consiliere și tutorat, participanții la proiect au fost înscriși în diferite cursuri de calificare și specializare. Aceste cursuri au inclus nivelul 3 de calificare (720 ore) și nivelul 2 de calificare (360 ore), precum și cursuri de specializare. Prin activitatea de consiliere individuală, efectuată înainte de înscrierea la cursuri, au fost determinate abilitățile și profilul vocațional al viitorilor cursanți. Astfel, proiectul și-a propus următoarele:

- S-au organizat cursuri de calificare (nivel 3 – 720 ore) în meseria de *Constructor structuri monolite*.
- S-au organizat cursuri de calificare (nivel 2 – 360 ore) în meseria de *Cameristă*.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

S-au organizat cursuri de calificare (nivel 3 – 720 ore / nivel 2 – 360 ore) în meserii stabilite în funcție de rezultatele evaluării vocaționale a grupului țintă și corelate cu cerințele pieței muncii existente la acel moment, asigurând astfel măsuri integrate și flexibile privind formarea profesională continuă. De asemenea, proiectul și-a propus realizarea de specializări, ca program pilot pentru îmbunătățirea competențelor specifice a grupului țintă, după cum urmează:

- S-au organizat specializări în domeniul *Inspector/Referent resurse umane* (60 ore). Scopul acestei specializări a fost de a oferi participanților cunoștințe sporite despre piața muncii și statutul de angajat/angajator, îmbunătățind astfel relația dintre aceștia și angajatori și sporind șansele de progres în carieră.
- S-au organizat specializări în domeniul *Agent de vânzări* (60 ore). Această specializare a ajutat participanții, inclusiv pe cei care doreau sau aveau o activitate pe cont propriu, să-și îmbunătățească aptitudinile de relaționare cu potențialii clienți atunci când trebuiau să-și vândă produsele/serviciile.

Acestea sunt doar câteva proiecte care au sprijinit formarea profesională implementate de *Asociația O Șansă Pentru Fiecare* de-a lungul timpului. Totodată, cursurile de formare profesională au adus multiple beneficii participanților, ajutându-i să își îmbunătățească abilitățile și competențele în domeniile respective. Cursul de „*Îngrijitoare bătrâni la domiciliu*” a contribuit la dezvoltarea abilităților necesare pentru îngrijirea persoanelor în vârstă, inclusiv înțelegerea nevoilor specifice și a tehnicilor de comunicare eficientă. Pentru cursul de „*Cameristă*”, participanții au învățat tehnici de curățenie și organizare eficientă a spațiilor de cazare, îmbunătățind calitatea serviciilor oferite în industria hotelieră. Cursul „*Lucrător în comerț*” a ajutat participanții să înțeleagă aspectele cheie ale vânzărilor și serviciului clienți, consolidându-și competențele pentru a lucra în diverse medii comerciale. Participanții la cursul de „*Ospătar (chelner) vânzător în unitățile de alimentație*” au dobândit abilități practice în domeniul serviciilor de alimentație și au învățat tehnici de gestionare a comenzilor și a interacțiunii cu clienții. Cursurile de „*Competențe antreprenoriale*” și „*Manager Inovare*” au contribuit la dezvoltarea competențelor de management și antreprenariat, ajutând participanții să-și planifice și să-și conducă afacerile cu mai multă încredere și eficiență într-un mediu de afaceri în continuă schimbare.

Astfel, cursurile au furnizat participanților nu doar cunoștințe teoretice, ci și abilități practice relevante pentru domeniile lor de activitate, pregătindu-i pentru provocările și oportunitățile întâlnite în carieră.

4. ANALIZĂ ȘI REZULTATE

4.1. Eficiența proiectelor finanțate de fonduri europene în formarea competențelor

Eficiența proiectelor finanțate de fonduri europene este un subiect important în contextul utilizării resurselor financiare ale Uniunii Europene (UE) pentru dezvoltarea economică, socială



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

și infrastructurală a statelor membre. Eficiența unui proiect finanțat de fonduri europene poate fi evaluată în diverse moduri, inclusiv prin:

- *Realizarea obiectivelor propuse:* Un indicator important al eficienței este dacă proiectul îndeplinește obiectivele stabilite în planificare și dacă acestea contribuie la îmbunătățirea condițiilor economice, sociale sau de mediu.
- *Gestionează resursele în mod eficient:* Evaluarea utilizării resurselor financiare și a altor resurse disponibile este esențială pentru a determina eficiența unui proiect. Eficiența în acest sens se referă la capacitatea de a utiliza fondurile și resursele în mod rațional, minimizând risipa și maximizând rezultatele.
- *Contribuția la dezvoltare durabilă:* Eficiența proiectelor finanțate de fonduri europene poate fi măsurată și prin impactul lor asupra dezvoltării durabile, incluzând aspecte precum creșterea economică sustenabilă, protecția mediului și coeziunea socială.
- *Respectarea termenelor și a bugetului:* Un proiect eficient este unul care respectă termenele stabilite și bugetul alocat, evitând depășirile semnificative de costuri sau întârzieri care ar putea afecta implementarea și rezultatele finale.
- *Implicarea și consultarea părților interesate:* O altă măsură a eficienței poate fi gradul de implicare și consultare a părților interesate, inclusiv comunitățile locale, organizațiile neguvernamentale și sectorul privat, pentru a asigura că proiectul își îndeplinește cu succes obiectivele și răspunde nevoilor reale.

Evaluarea eficienței proiectelor finanțate de fonduri europene este un proces complex și multidimensional, care necesită monitorizare constantă și evaluare în timpul implementării proiectului și după finalizarea acestuia, pentru a asigura utilizarea eficientă a resurselor și maximizarea impactului pozitiv asupra comunităților și economiilor implicate.

Eficiența proiectelor finanțate de fonduri europene în formarea competențelor profesionale este crucială pentru dezvoltarea forței de muncă și creșterea economică durabilă în statele membre ale Uniunii Europene. Aceste proiecte sunt concepute pentru a oferi oportunități de instruire și dezvoltare profesională care să răspundă nevoilor pieței muncii și să sprijine adaptarea la schimbările tehnologice și economice.

Prin intermediul acestor proiecte, se pun în aplicare programe de formare adaptate la cerințele specifice ale diferitelor sectoare și industrii, contribuind astfel la creșterea calificărilor și competențelor lucrătorilor. De asemenea, se promovează învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea profesională, facilitând accesul la programe de formare în alte țări europene și stimulând schimburile de experiență și bune practici între diferitele state membre. Astfel, eficiența acestor proiecte nu numai că se măsoară prin gradul de îndeplinire a obiectivelor propuse, ci și prin capacitatea de a contribui la creșterea competitivității economice și la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă pentru cetățenii europeni.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

4.2. Impactul formării competențelor asupra performanței organizaționale

Impactul formării competențelor asupra performanței organizaționale este un aspect crucial în mediul de afaceri contemporan, fiind recunoscut ca un factor-cheie în succesul și competitivitatea unei organizații. În această eră a schimbărilor rapide și a inovației continue, capacitatea unei organizații de a-și adapta și dezvolta competențele angajaților săi este esențială pentru a rămâne relevanți și eficienți pe piață.

În primul rând, formarea competențelor profesionale îmbunătățește performanța angajaților prin creșterea nivelului lor de competență și abilități. Angajații bine pregătiți sunt mai eficienți în îndeplinirea sarcinilor lor și pot obține rezultate mai bune într-un timp mai scurt. Acest lucru conduce la o creștere a productivității organizaționale și la îmbunătățirea calității produselor sau serviciilor furnizate, ceea ce poate avea un impact direct asupra profitabilității și performanței financiare a organizației.

În al doilea rând, formarea competențelor poate contribui la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate spre învățare și inovare. Atunci când angajații sunt încurajați să își dezvolte continuu abilitățile și să exploreze noi idei și practici, aceasta poate duce la apariția unor soluții inovatoare și la îmbunătățirea proceselor de lucru. Prin promovarea învățării continue și a schimbului de cunoștințe în cadrul organizației, se poate stimula creativitatea și adaptabilitatea angajaților, facilitând adaptarea la schimbările de pe piață și creșterea competitivității organizaționale.

În final, formarea competențelor profesionale poate avea un impact pozitiv și asupra angajamentului și satisfacției angajaților. Atunci când organizația investește în dezvoltarea profesională a angajaților săi, aceștia se simt mai valorizați și mai apreciați, ceea ce poate duce la o creștere a angajamentului și loialității față de organizație. Angajații care au oportunități de dezvoltare și creștere în cadrul organizației sunt mai predispuși să rămână pe termen lung și să contribuie activ la succesul și dezvoltarea acesteia.

În concluzie, formarea competențelor profesionale reprezintă un element esențial pentru îmbunătățirea performanței organizaționale într-o lume a afacerilor în continuă schimbare. Investiția în dezvoltarea abilităților și competențelor angajaților poate aduce beneficii semnificative în ceea ce privește eficiența operațională, inovarea și angajamentul angajaților, contribuind astfel la succesul și durabilitatea organizației pe termen lung.

4.3. Rezultatele formării competențelor profesionale în cadrul proiectului și consecințele lor asupra pieței muncii



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

În ceea ce privește implementarea proiectului „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”, POCU/726/6/12/ 135220 a marcat drept obiectiv principal creșterea a gradului de calificare pentru cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României, prin facilitarea accesului acestora la servicii și măsuri integrate și personalizate de consiliere profesională, de tutorat, de formare profesională și de evaluare și recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte față de cele formale, în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă.

În acest sens, proiectul a generat un efect pozitiv, atât pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung, atât la nivelul grupului țintă, cât și la nivel local (la nivelul județelor din regiunile de implementare) și la nivel regional (Regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru, Nord-Est și Nord-Vest) având implicații și efecte pozitive inclusiv la nivel național.

Impactul inițial și pe termen lung al proiectului constă în creșterea nivelului de calificare, specializare și pregătire personală și profesională pentru cel puțin 652 de persoane din Grupul Țintă. Acest lucru a fost realizat prin susținerea, stimularea și sprijinirea dobândirii cunoștințelor teoretice și practice, precum și prin certificarea competențelor, aptitudinilor și abilităților de bază și transversale, atât profesionale, cât și non-profesionale.

Această inițiativă a contribuit la dezvoltarea personală, profesională și inclusiv antreprenorială a forței de muncă la nivel local și regional, crescând astfel performanța, competența, concurența și productivitatea angajaților, inclusiv a Persoanelor Fizice Autorizate (PFA) și/sau Intreprinderilor Individuale, care au reprezentat grupul țintă al proiectului. Prin îmbunătățirea anticipării și adaptabilității la schimbare și la cerințele pieței muncii, s-a generat o creștere a competitivității, productivității și dezvoltării durabile la nivel local, regional și național.

Pe termen lung, s-a înregistrat o creștere a numărului de persoane pregătite personal și profesional, calificate, certificate și specializate din cadrul pieței muncii. Acest lucru s-a realizat printr-o corelare constantă cu nevoile și cerințele pieței muncii, generând o forță de muncă cu un grad ridicat de calificare și specializare. Aceasta a servit drept exemplu de bună practică, care a putut fi ușor multiplicată, determinând o creștere a interesului persoanelor pentru dezvoltare personală și profesională, certificarea competențelor și aptitudinilor, facilitând astfel dezvoltarea, ocuparea unor locuri de muncă mai bune, precum și dezvoltarea mediului de afaceri. Totodată, s-a promovat importanța participării permanente la programe de formare profesională continuă.

Principalele activități desfășurate au inclus:

- Furnizarea de sprijin pentru îmbunătățirea competențelor, atât profesionale, cât și non-profesionale, ale angajaților, împreună cu promovarea importanței participării la programele de formare profesională.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

- Facilitarea participării la programele de formare profesională prin activități de consiliere profesională și tutorat.
- Organizarea și desfășurarea programelor de formare profesională pentru persoanele din grupul țintă din cele patru regiuni de implementare a proiectului: Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru și Nord-Est.
- Organizarea și derularea activităților pentru dobândirea abilităților/competențelor de bază și transversale într-un sistem alternativ față de cel normal.

Ca urmare a sprijinului primit în cadrul activității de consiliere și tutorat, participanții la proiect au fost înscriși în diferite cursuri de calificare și specializare, respectiv cursuri de calificare nivel 3 (720 ore)/nivel 2 (360 ore) și cursuri de specializare. Având în vedere că prin activitatea de consiliere individuală, obligatorie a fi făcută înainte de înscrierea la curs, s-au determinat abilitățile și profilul vocational al viitorilor cursanți, în acest sens au fost desfășurate următoarele cursuri:

1. Cursuri de formare și specializare:

- *Inspector Resurse Umane, tip specializare (60 ore)*

Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 54, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.

- *Constructor structuri monolite, tip calificare (nivel 3 – 720 ore)*

Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.

- *Lucrator în comerț, tip calificare (nivel 2 – 360 ore)*

Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.

- *Agent de vânzări, tip specializare (60 ore)*

Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 40, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.

2. Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal:

- *Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema TIC (Tehnologia informațiilor și a comunicării) pentru o perioadă de 20 ore, pentru 62 persoane;*
- *Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema îmbunătățirea comportamentului social/civic corelat cu mediul profesional pentru o perioadă de 20 ore, pentru 51 persoane;*



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

În ceea ce privește indicatorii realizați referitoare la creșterea gradului de pregătire personală și profesională, de calificare și specializare a persoanelor sprijinite regăsim următoarele rezultate realizate în implementarea proiectului, precum:

- Persoane certificate urmărirea a sprijinului acordat: *543 persoane, din care 271 barbati și 272 femei;*
- Persoane care își găsesc un loc de muncă urmărirea a sprijinului primit: *333 persoane, din care 168 barbati și 165 femei;*
- Persoane care urmează studii/cursuri de formare la încetarea calității de participant: *63 persoane, din care 24 barbati și 39 femei;*
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe): *571 persoane, din care 286 barbati și 285 femei;*
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: Persoane din mediul rural/persoane cu vârsta peste 40 de ani: *298 persoane, din care 153 barbati și 146 femei;*
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: Persoane cu nivel scăzut de calificare: *127 persoane, din care 62 barbati și 65 femei;*
- Angajați care beneficiază de sprijin pentru participarea la FPC (formare/ validare de competențe), din care: Din zona rurală: *282 persoane, din care 148 barbati și 134 femei;*

Această serie de activități a avut atât implicații pozitive pe termen lung, în susținerea și creșterea gradului de ocupare și reducerea șomajului în regiunile de implementare, cât și impact asupra dezvoltării pieței economice. Acest lucru se datorează creșterii productivității întreprinderilor în care activează persoanele din grupul țintă, care sunt angajați, la nivel local, regional și chiar național. Astfel, s-au asigurat locuri de muncă sustenabile și durabile, contribuind la stabilitatea economică și socială a comunităților din aceste regiuni.

În concluzie, proiectul „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!” a avut un impact semnificativ și pozitiv asupra pieței muncii din regiunile mai slab dezvoltate ale României. Prin facilitarea accesului la servicii integrate de consiliere, tutorat și formare profesională, proiectul a reușit să sprijine un număr de 571 de angajați în îmbunătățirea nivelului lor de calificare și specializare. Acest lucru a avut un efect benefic pe termen scurt, prin creșterea șanselor de ocupare și reducerea șomajului în regiuni, și pe termen lung, prin contribuția la creșterea productivității și competitivității întreprinderilor locale.



PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/135220

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

Prin intermediul activităților de formare și sprijin oferite, proiectul a demonstrat importanța investiției în dezvoltarea personală și profesională a angajaților, având un impact extins asupra dezvoltării economice și sociale a comunităților. De asemenea, prin creșterea nivelului de calificare și specializare a forței de muncă, s-a promovat o cultură a învățării continue și a adaptabilității la cerințele pieței muncii, contribuind la dezvoltarea durabilă a regiunilor și la stabilitatea economică a țării în ansamblu. Astfel, proiectul a reprezentat nu doar o oportunitate de creștere profesională pentru angajați, ci și un motor pentru progresul și dezvoltarea regională și națională.

5. CONCLUZII

Formarea competențelor angajaților reprezintă un aspect esențial în mediul organizațional, având un impact semnificativ asupra performanței și competitivității acestuia. Proiectele finanțate de fonduri europene, precum proiectul "Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!", reprezintă o oportunitate valoroasă pentru îmbunătățirea competențelor și calificărilor angajaților. Acest tip de proiecte are drept obiectiv principal creșterea gradului de calificare pentru un număr semnificativ de angajați din regiunile mai puțin dezvoltate, contribuind astfel la reducerea discrepanțelor de competențe și la creșterea nivelului general al forței de muncă.

Prin facilitarea accesului la servicii și măsuri integrate de consiliere profesională, de tutorat și de formare profesională, proiectele finanțate de fonduri europene asigură un sprijin esențial pentru angajați în procesul lor de dezvoltare profesională. Acest sprijin nu numai că îmbunătățește competențele individuale ale angajaților, ci contribuie și la dezvoltarea unei culturi organizaționale care promovează învățarea continuă și inovarea.

Pe termen lung, impactul formării competențelor angajaților se manifestă prin creșterea performanței organizaționale și a competitivității pe piața muncii. Angajații bine pregătiți și motivați aduc un plus de valoare organizației prin contribuția lor la creșterea productivității, inovației și adaptabilității la schimbările de pe piața muncii. Mai mult decât atât, dezvoltarea competențelor angajaților poate conduce la o creștere a imaginii și reputației organizației, atrăgând astfel noi talente și consolidând poziția acesteia pe piață.

În concluzie, investiția în formarea competențelor angajaților în cadrul proiectelor finanțate de fonduri europene aduce beneficii semnificative atât pentru angajați, cât și pentru organizații și societatea în ansamblu. Prin promovarea dezvoltării profesionale continue, aceste proiecte contribuie la construirea unei forțe de muncă calificate, adaptabile și competitive, esențiale pentru progresul economic și social al comunităților.