



STUDIU

BUNA PRACTICA

in Identificarea percepțiilor privind importanța și
necesitatea participării angajaților IMM-urilor la
programe de formare continuă

Proiect “Competente superioare pentru angajatii din
Regiunea Centru” - ID 128236

Data începere proiect: 14.10.2019

Data finalizare proiect: 03.04.2022

Valoarea totala proiect: 4,048,692.38 LEI

Valoare eligibila proiect: 4,048,597.38 LEI

Valoare eligibila beneficiar: 1,545,728.62 LEI

Valoare sprijin beneficiar: 1,545,728.62 LEI

Realizat de:

CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV, în colaborare cu

TIGER SECURITY SERVICES S.A. și

ASOCIATIA ÎNTREPRINDERILOR MICI SI MIJLOCII COVASNA - ASIMCOV

2022



Cuprins

Prezentare proiect „Competente superioare pentru angajatii din Regiunea Centru” cod SMIS 128236, proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020	3
Aspecte metodologice	5
Partea A - Cercetare calitativă	9
A.1 Rezultatul chestionarelor ce vizează agenții economici din Regiunea Centru	9
A2 Necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă	10
A3. Percepția angajatorilor privind importanța participării angajaților la programe de formare continuă	11
A4. Opiniile angajaților cu privire la conceptul „lifelong learning”	18
A5. Nevoia de competențe necesare	19
A6. Programe de formare continuă de interes / solicitate în cadrul programului	21
Partea B - Cercetare cantitativă	22
2.1 Percepția angajatorilor din Regiunea Centru cu privire la participarea angajaților la programe de formare continuă	29
Regiunea Centru - Trenduri economice și pandemia COVID-19	32
3. 1 JUDEȚUL BRAȘOV	35
3.2 JUDEȚUL HARGHITA	37
3.3 JUDEȚUL COVASNA	40
3.4 JUDEȚUL ALBA	42
3.5 JUDEȚUL MUREȘ	45
3.6 JUDEȚUL SIBIU	49
Mediul antreprenorial din Regiunea Centru în contextul pandemiei COVID-19	52
4.1 Consecințele pandemiei COVID-19 asupra activității companiilor în România 2020	58
4.2 Diferențele între întreruperile tradiționale ale activității și întreruperile cauzate de pandemii	61



Prezentare proiect „Competente superioare pentru angajatii din Regiunea Centru” cod SMIS 128236, proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014- 2020

Camera de Comerț și Industrie Brașov a implementat, în calitate de beneficiar proiectul “Competente superioare pentru angajatii din Regiunea Centru” - ID 128236, co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților, contract: POCU/464/3/12/128236

Proiectul a fost implementat în cadrul unui parteneriat format din Camera de Comerț și Industrie Brașov, Tiger Security și Asociația Întreprinderilor Mici și Mijlocii Covasna pe o perioada de 24 de luni, cuprinsă între 14.10.2019 - 03.04.2022

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini pentru angajații din Regiunea de Dezvoltare Centru, în vederea sporirii capacității de inserție profesională și a adaptabilității acestora la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

Obiectivele specifice:

OS1: Creșterea nivelului de conștientizare a angajatorilor privind importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă. Obiectivul specific va fi atins prin implementarea subactivității A1.1 ce corespunde activității 1.3.1 din GS-CS.

Prin intermediul a 6 evenimente organizate în fiecare județ din Regiunea Centru, de implementare a proiectului, participanții vor fi informați cu privire la importanța și beneficiile participării angajaților la programe de formare continuă, Tot pentru atingerea obiectivului specific vor fi selectate 302 persoane ce vor face parte din grupul țintă al proiectului (angajați) și care vor urma programe de formare profesională.

OS2: Creșterea performanțelor în plan profesional, pentru un număr de 302 angajați prin organizarea de programe de formare profesională (din care un număr de minim 272 vor absolvi cursurile de formare).

OS va fi atins prin implementarea sub A2.1 ce corespunde activității 1.3.2 din GS-CS. Acest obiectiv va fi atins prin organizarea de programe de formare (inițiere/specializare/perfecționare). OS vizează un număr de 302 persoane angajate din care 31 persoane vârstnice (55-64 de ani).



OS3: Sprijin acordat unui numar de 33 intreprinderi in vederea elaborarii si introducerii unor programe de invatare la locul de munca.

Obiectivul specific va fi atins prin activitati derulate pentru 33 intreprinderi care isi desfasoara activitatea principala sau secundara intr-unul din sectoarele economice cu potential competitiv identificate conform SNC sau din intreprinderi care intentioneaza sa-si adapteze activitatea principala sau secundara la cel putin unul din aceste sectoare economice si in corelare cu cel putin unul din domeniile de specializare inteligenta mentionate anterior.

Proiectul vizează sprijinirea IMM-urilor, care au autorizate cel puțin un cod CAEN al unei activități principale sau secundare desfășurate într-unul dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, precum: turism și ecoturism, construcții, procesarea alimentelor și băuturilor, lemn și mobilă, tehnologia informației și comunicării, prin furnizarea gratuită a angajaților acestora de:

- Programe de formare profesională de tip calificare și specializare
- Programe de evaluare a competențelor profesionale dobândite pe căi informale sau non-formale
- Suport specializat pentru elaborarea și implementarea de programe de învățare la locul de muncă.

De asemenea, proiectul vizează întreprinderi care își desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice și în corelare cu cel puțin unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

Rezultatul principal constă în elaborarea și introducerea unor programe de învățare la locul de muncă, iar ca rezultat ulterior perioadei de acordare a sprijinului, un minimum de 3 întreprinderi au reușit să își introducă programe de învățare la locul de muncă.

În cadrul proiectului au fost obținute următoarele rezultate:

- 6 evenimente de constientizare
- 346 persoane selectate în grupul tinta al proiectului din care minim 31 persoane varstnice
- 309 angajați beneficiari ai programelor de formare profesională
- 246 persoane absolvente ale programelor F.P.
- 33 întreprinderi sprijinite
- 3 întreprinderi care introduc programe de invatare la locul de munca la 6 luni dupa finalizarea sprijinului



Aspecte metodologice

Prezentul studiu reprezintă de fapt rezultatul activităților proiectului “Competente superioare pentru angajații din Regiunea Centru”. Încă de la începutul proiectului, s-au creat baze de date și au fost centralizate informații prin intermediul a două activități - activitatea de formare profesională a angajaților ce făceau parte din firmele înregistrate în grupul țintă și activitatea de sprijin întreprinderi, prin care IMM-urile interesate de dezvoltarea principiului formării profesionale și lifelong learning aveau parte de consiliere în acest sens.

La baza acestui studiu au fost realizate doua analize:

Partea A - cercetare de tip calitativ (identificarea companiilor ce au făcut parte din grupul țintă (GT) al proiectului prin utilizarea unui set de indicatori predefinit și obținerea de informații cu privire la nevoia de participare la programe de formare continuă.

Partea B - cercetare de tip cantitativ

Faza preliminară a analizei de piață a impus o cercetare de tip calitativă, adică identificarea companiilor care să facă parte din GT-ul proiectului prin încadrarea în anumiți indicatori predefiniți. Prin intermediul unor interviuri și deplasări la locațiile firmelor încadrate în GT, s-au putut obține opiniile subiective ale respondenților, adică ale reprezentanților agenților economici cu privire la nevoia angajaților de a participa la cursuri de formare profesională, de a se forma, califica sau specializa.

În ceea ce privește modulul II, metodologia aleasă a fost una de tip cantitativ prin chestionare completate de către angajatori cu privire la nevoile curente și pe termen lung în legătură cu formarea profesională a angajaților, respectiv cursurile necesare pentru dezvoltarea personală a acestora, și indirect, a companiei. Astfel, au fost conturate doua chestionare, unul adresat agenților economici care participau la formarea profesională, și unul adresat firmelor care doreau sa devină formatori, sau să își formeze un departament special în cadrul firmei, de formare profesională. Astfel, în perioada de implementare au fost analizate chestionarele transmise de către agenții economici.



Menționăm că unitatea de cercetare în rândul agenților economici au fost IMM-uri și societăți comerciale mari din Regiunea Centru a țării, respectiv din județele: Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș și Sibiu.

Sintetic, următoarele firme au făcut parte din grupul țintă al proiectului: de adăugat firmele de la parteneri

Nume firmă	Județ	Domeniu de activitate
HCR SRL	COVASNA	9329 - Alte activități recreative și distractive n.c.a.
VULCOM SRL	BRASOV	4531 - Comerț cu ridicata de piese și accesorii pentru autovehicule
ALE BIO RANGE SRL	BRASOV	3832 - Recuperarea materialelor reciclabile sortate
ARINOVIS MOTORS SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
BAMPRESS SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
RE-TEXT STUDIO SRL	COVASNA	1392 - Fabricarea de articole confecționate din textile (cu excepția îmbrăcăminte și lenjeriei de corp)
SICARO SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
SILVANIA SRL	BRASOV	5510 - Hoteluri și alte facilități de cazare similare
MONDOIMPEX	COVASNA	3109 - Fabricarea de mobila n.c.a.
ZOLD KERT SRL	COVASNA	8130 - Activități de întreținere peisagistica
SEDA INVEST SRL	BRASOV	2391 - Fabricarea de produse abrazive
SAYONARA SOUND SRL	HARGHITA	5920 - Activități de realizare a înregistrărilor audio și activități de editare muzicală
MITINITA STUDIO SRL	HARGHITA	7311 - Activități ale agenților de



		publicitate
DAVIDIU SRL	MURES	6190 - Alte activitati de telecomunicatii
RITZ TOUR SRL	HARGHITA	5590 - Alte servicii de cazare
TROFEEA DESIGN SRL	HARGHITA	7410 - Activitati de design specializat
A.O. HAPPY HOUSE SRL	BRASOV	5610 - Restaurante
CASILIA SERV SRL	BRASOV	4520 - Întretinerea si repararea autovehiculelor
FRATII CLINCIU SRL	BRASOV	4941 - Transporturi rutiere de marfuri
ELAN MAGNUM TRANS SRL	BRASOV	5224 - Manipulari
CASILIA RAR SRL	BRASOV	4520 - Întretinerea si repararea autovehiculelor
COFEI OVI SRL	BRASOV	4520 - Întretinerea si repararea autovehiculelor
AIRSPRING SRL	COVASNA	2932 - Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
AXA PLUS SRL	BRASOV	4332 - Lucrări de tâmplărie și dulgherie
COMPROBIT SRL	COVASNA	2612 - Fabricarea altor componente electronice
DELIVERY CENTER SRL	COVASNA	4532 - Comerț cu amănuntul de piese și accesorii pentru autovehicule
GEMELLY CS&T SRL	HARGHITA	1413 - Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp)
INT. TRANSPORTE POPOVICI SRL	COVASNA	4531 - Comerț cu ridicata de piese si accesorii pentru autovehicule
KÉZDI LACTO COOP COOPERATIVA AGRICOLĂ	COVASNA	1051 - Fabricarea produselor lactate și a brânzeturilor
R.D. RESTAURANTE SRL	BRASOV	5610 - Restaurante
R.D.B. GROUP SRL	BRASOV	4120 - Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale



SOCIAL INCLUSION DEVELOPMENT EXPERTISE SRL	COVASNA	7420 - Activități fotografice
THE CLEAN TEAM PROIECT SRL	COVASNA	8130 - Activități de întreținere peisagistică

Obiective specifice:

- Nevoia de participare a angajaților la programe de formare continuă
- Gradul de importanță acordat pentru participarea angajaților la aceste programe
- Gradul de importanță perceput de către angajatori cu privire la participarea angajaților la programe de formare profesională
- Analiza și alegerea / identificarea programelor de formare profesională utile atât pentru angajați, cât și pentru angajatori
- Modalitatea optimă de organizare a unui program de lucru flexibil - acolo unde este cazul - pentru a permite formarea profesională a angajaților prin rotație
- Formarea unor previziuni privind nevoile pe termen lung de competențe
- Recomandări pe termen mediu (6 luni) post participare în cadrul proiectului
- Exemple de bune practici



Partea A – Cercetare calitativă

Proiectul a debutat propriu-zis cu cercetarea calitativă (chestionare, set de indicatori predefiniți pentru obținerea de informații) pentru a putea identifica companiile care să facă mai apoi parte din Grupul Țintă al proiectului și companiile care să furnizeze Grupul Țintă al proiectului. În acest sens, s-au urmărit două planuri:

- IMM-uri care fac parte din categoria SNC și SNCDI care să beneficieze de sprijin
- Angajați din societăți comerciale, atât IMM-uri cât și firme mari și foarte mari care fac parte din categoria SNC și SNCDI care să participe la cursurile de formare profesională identificate ca fiind necesare prin utilizarea de chestionare definite în acest sens.

A.1 Rezultatul chestionarelor ce vizează agenții economici din Regiunea Centru

Pe baza chestionarelor transmise în cadrul activității A 3.1 *Sprijin acordat întreprinderilor în vederea elaborării planificărilor strategice pe termen lung* s-a întocmit un raport pentru a putea identifica problemele cu care se confruntă firmele respondente, domeniile de activitate, necesarul de formare profesională continuă. Astfel, firmele care au participat la sondajele efectuate de către Solicitant și parteneri se regăsesc în următoarele domenii de activitate:

- 5,56% din firme activează în sectorul Turism și Ecoturism
- 7,41 % din firme activează în sectorul Textile și Pielărie
- 9,26% dintre firme activează în sectorul Lemn și Mobilier
- 12,96% dintre firme activează în sectorul Construcții
- 22,22% dintre firme activează în sectorul Industrii Creative
- 5,56% dintre firme activează în sectorul Industria Auto și componente
- 1,85% dintre firme activează în sectorul Tehnologia Informației și comunicațiilor
- 3,70% dintre firme activează în sectorul Procesarea alimentelor și băuturilor
- 5.56% dintre firme activează în sectorul Sănătate și produse farmaceutice
- 21.56% dintre firme activează în sectorul Energie și management de mediu
- Nicio firmă nu activează în domeniul Bioeconomie

▣ 14.81% dintre firme sunt active în alte domenii



În cadrul chestionarelor aceștia au fost rugați să menționeze și cea mai importantă problemă cu care se confruntă în prezent firma pe care aceștia o reprezintă. Cea mai amintită problemă menționată a fost lipsa de personal calificat. În domeniul HoReCa de exemplu, lipsa de personal calificat își face simțită prezența mai ales în extra-sezon când personalul sezonieri demisionează. Alte probleme identificate au fost: lipsa susținerii din partea autorităților, birocrație excesivă, taxe mari, controale frecvente și fără finalitate.

Probleme identificate cu privire la resursele umane (HR):

- Lipsa personalului din cauza migrațiilor în străinătate (nivel salarial competitiv în Vest)
- Nereseriozitatea angajaților
- Comportamentul angajaților / modul de relaționare / comunicarea inter-personală
- Lipsa unei calificări a forței de muncă
- Lipsa responsabilității și a motivării personalului

A2 Necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă

Partea 1. Percepțiile generale ale angajatorilor cu privire la pregătire angajaților

Conform rezultatelor chestionarelor, nivelul de pregătire așteptat de către angajatori din partea angajaților diferă în funcție de domeniul de activitate și poziția ocupată. De exemplu, în domeniul „Lemn și Mobilier” sunt așteptate calificări precum „operator CNC”, în domeniul transporturilor sunt necesare atestări de tip - carnet de conducere categoria specifică autovehiculului, avize psihologice, în domeniul construcțiilor nu sunt necesare calificări, însă se introduc programe de calificare / învățare la locul de muncă. În domeniul HoReCa toți angajații au nevoie de calificare pentru poziția pe care o ocupă, iar dacă nu dețin această calificare, angajații beneficiază de acces la un program de formare organizat ori de compania angajatoare, ori de către instituțiile de stat care organizează astfel de programe de formare, ori prin proiecte desfășurate din fonduri europene (cum este cazul acestui proiect).



În companiile de producție cea mai mare parte din personal este calificat la locul de muncă (excepție făcând personalul TESA) deoarece este o metodă apreciată pentru faptul că ajută în integrarea personalului nou angajat în echipă. S-a conchis că aproximativ 30-50% din personalul nou angajat demisionează din cauza că nu reușesc să se integreze în echipă.

De exemplu, în industria alimentară sunt întâmpinate probleme privind retenția angajaților, fluctuația personalului fiind mare, iar personalul calificat în domeniu fiind insuficient. În domenii de producție / colectarea deșeurilor, instruirea și pregătirea personalului se realizează la locul de muncă, deoarece nu există o calificare standard pentru tipul de posturi specifice.

A3. Percepția angajatorilor privind importanța participării angajaților la programe de formare continuă

Conform chestionarelor, angajatorii acordă o mare importanță participării angajaților la programe de formare continuă și, în general, încurajează astfel de activități, 30% fiind dispuși să acopere costurile din bugetul companiei. În ceea ce privește responsabilitatea formării profesionale continue, deși legislația în vigoare prevede ca angajatorul care are cel puțin 21 de salariați are obligativitatea de a forma angajații prin astfel de programe cel puțin o dată la doi ani, percepția generală este că responsabilitatea pentru asemenea activități nu ar trebui să fie unilaterală. Astfel, angajatorul trebuie să îi ofere angajatului oportunitatea de a participa la cursuri de pregătire, să îi acorde sprijin în această direcție, deoarece, ultimamente, este un plus valoare de performanță atât pentru angajat, cât și pentru companie *per se*, însă este și de datoria angajatului să ceară angajatorului să participe la cursuri de formare continuă, să își exprime disponibilitatea și să participe activ, să își asume responsabilitatea unui curs, odată cu primirea acordului angajatorului în acest sens.

Percepția celor care au participat la această etapă a studiului este că formarea profesională depinde de domeniul de activitate, tipul de companie și organizație. Astfel, dacă în companiile mari de tip multinaționale, există un plan de formare profesională cu un program bine-stabilit, cu un sistem vizibil, la care toți angajații au acces în funcție de nevoie și dorință, în cazul IMM-urilor interesul înspre calificare / formare este scăzut, existând extrem de puține firme (majoritatea start-up-uri) care să pună accent pe formarea profesională și *lifelong learning*. În principiu această problemă izvorăște din două surse:



1. Capitalul insuficient pentru a putea păstra productivitatea firmei și pentru a putea pune bazele unui program de învățare la locul de muncă
2. Informații precare cu privire la modalitățile în care se pot contura aceste programe de învățare la locul de muncă, management financiar precar și interes scăzut din partea angajaților deopotrivă.

Avantajele de care beneficiază angajatorii în urma participării angajaților la programe de formare continuă sunt multiple:

- Calitatea muncii îmbunătățită
- Responsabilizarea angajaților
- Crește stima de sine și compania are oameni mai încrezători
- Motivează angajații să fie mai productivi, mai implicați la locul de muncă, mai focusați
- Eficientizarea timpului de lucru
- Dobândirea unor noi competențe
- Angajatorul capătă credibilitate în fața angajaților și oferă acestora posibilitatea instruirii și perfecționării într-un domeniu de activitate.

Desigur, în cadrul chestionarelor au fost amintite și dezavantajele identificate de către angajatori cu privire la programele de formare continuă, precum:

- Scoatere din fluxul de producție a angajaților pentru instruire
- Angajații nu prezintă interes și opun rezistență față de participarea la programe
- Angajații instruiți au tendința de a căuta un nou loc de muncă ca urmare a dobândirii unor noi calificări, deci angajatorul nu își valorifică investiția
- Timpul efectiv al salariatului, deoarece de cele mai multe ori programele de formare se desfășoară în afara timpului de lucru - întocmai pentru a nu afecta fluxul de producție - iar aceștia trebuie să aibă disponibilitatea de a mai petrece câteva ore în afara programului de muncă, prin urmare programul trebuie să fie comprimat.
- Costurile de organizare a programelor de formare.
- Supracalificarea angajaților care poate duce la schimbarea locului de muncă.
- Durata de desfășurare care nu corelează cu cerințele angajatorului.
- Distanța de parcurs în cazul în care se apelează la cursuri externe.
- Lipsa de informații cu privire la programele de formare necesare companiei.



În ceea ce privește nivelul de interes acordat de agenții economici participării angajaților la programe de formare continuă, considerăm că acesta este unul ridicat. Agenții economici își doresc ca personalul lor să fie calificat, să aducă plus valoare companiei, iar calificarea să fie completată de experiența fiecăruia din domeniul în care își desfășoară activitatea. De altfel, interesul este foarte ridicat pentru acele posturi unde cadrul legislativ se schimbă frecvent, iar alinierea la noile norme și acumularea de cunoștințe, noi informații, este o necesitate.

În ceea ce privește participarea la programele de formare, considerăm că sunt activități care necesită formare de mai multe ori pe an și activități care necesită formarea angajaților o dată pe an sau chiar deloc, conform cu specificul fiecărei companii. O altă problemă identificată este faptul că deși nivelul de interes este unul foarte ridicat, oportunitățile de formare sunt de cele mai multe ori scăzute sau de o calitate discutabilă.

A4. Opiniile angajaților cu privire la conceptul „lifelong learning”

Putem considera că în ultimii ani, în România, principiile educației permanente au fost incluse ca priorități în cadrul documentelor de politici în domeniul educației, formării continue și ocupării forței de muncă – precum **Strategia Educație și Cercetare pentru Societatea Cunoașterii** și noua lege a educației **Legea Educației Naționale (legea nr 1/2011)**.

S-au realizat în acest sens, o serie de progrese în identificarea priorităților strategice și a unor direcții de acțiune în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, precum recunoașterea și validarea învățării non-formale și informale și orientarea educației și formării către dezvoltarea competențelor transversale la orice vârstă.

Evaluarea și certificarea competențelor dobândite în contexte informale și nonformale de învățare, prin intermediul Centrelor de Evaluarea și Certificare a Competențelor Profesionale autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări.

Introducerea instrumentelor dezvoltate la nivel european:

- Y Europass și Youthpass
- Y Pașaportul lingvistic
- Y Documentul de mobilitate
- Y Suplimentul la diplomă
- Y Suplimentul la certificatul profesional (care facilitează recunoașterea voluntară a competențelor și a calificărilor)



Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale acționează în calitate de Centru Național Europass și Youthpass, gestionând procesul de completare și eliberare a documentelor menționate împreună cu organizațiile emitente.

- Y Implementarea sistemelor de evaluare a competențelor tinerilor care doresc să beneficieze de programe de tip A doua șansă, proces inițiat de Ministerul Educației prin Implementarea programelor Phare Acces la Educație.
- Y Programele ANOFM de evaluare și certificare a competențelor cetățenilor români care au lucrat în străinătate și care se reîntorc în România.

Direcții de acțiune

Direcțiile de acțiune propuse abordează direct constrângerile identificate privind participarea la învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV): informații reduse și asimetrice, stimulente insuficiente și capacitate inadecvată.

Pilonul 1: Direcții de acțiune

- Y Finanțarea pentru creșterea cererii ÎPV
- Y Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere
- Y Finanțarea pentru diversificarea ofertei ÎPV
- Y Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere.
- Y Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate
- Y Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV.
- Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate.

Pilonul 2 - Direcții de acțiune

- Y Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor
- Y Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător
- Y Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV.
- Y Consolidarea și asigurarea finanțării prin încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere.
- Y Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate.
- Y Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV.



Pilonul 3 – Direcții de acțiune

- Y Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere
- Y Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate

Grupuri țintă:

Această strategie vizează, în linii mari, două tipuri de grupuri țintă: beneficiarii principali ai ÎPV și organizațiile și agențiile de implementare, care vor juca un rol important în creșterea oportunităților pentru ÎPV.

Beneficiarii principali includ: persoanele cu nevoie de recunoaștere a competențelor dobândite anterior, personalul instituțiilor de învățământ superior și a unităților de învățământ profesional și tehnic, participanții adulți la formare în învățământul profesional și tehnic continuu, grupurile dezavantajate sau subreprezentate (e.g șomeri, persoane care au părăsit timpuriu școala, populația de etnie romă, angajați în vârstă, angajați cu un nivel scăzut de calificare, persoane cu dizabilități), personalul Autorității Naționale pentru Calificări și membrii Comitetelor sectoriale.

Principala utilitate a conceptului „lifelong learning”, învățare pe parcursul vieții, este faptul că permite oamenilor să-și creeze premisele necesare și suficiente în a face reorientări profesionale eficiente, atunci când condițiile economice și/ sau de piață solicită acest aspect. Pe deasupra, ÎPV poate contribui, și s-a demonstrat acest fapt de-a lungul anilor, la ameliorarea consistentelor neajunsuri pe care sistemul tradițional de învățământ le manifestă la nivel național, european, sau chiar mondial. Raportul CE pentru Educație și

Formare Profesională arată că „cel puțin unul din zece copii părăsesc școala fără calificări suficiente, mai puțin de patru din zece tineri ajung să fie absolvenți de învățământ superior, iar doi adulți din zece au un nivel scăzut de alfabetizare și competențe numerice slabe.”

De asemenea, conceptul lifelong learning este cu atât mai important acum, când societatea se confruntă cu procesul digitalizării tuturor aspectelor vieții. În contextul în care efectele digitalizării se manifestă deja pe majoritatea palierelor societale, cel mai vădit rezultat este cel al dispariției efective a unor meserii. Conducerea UE a conștientizat acest aspect și a inclus în strategiile creionate în urmă cu câțiva ani un obiectiv concret în ceea ce privește implicarea populației adulte în programele de tip ÎPV. Obiectivul vizează pentru perioada 2021-2027 atingerea unui procent de 15% din populația adultă, care să fie

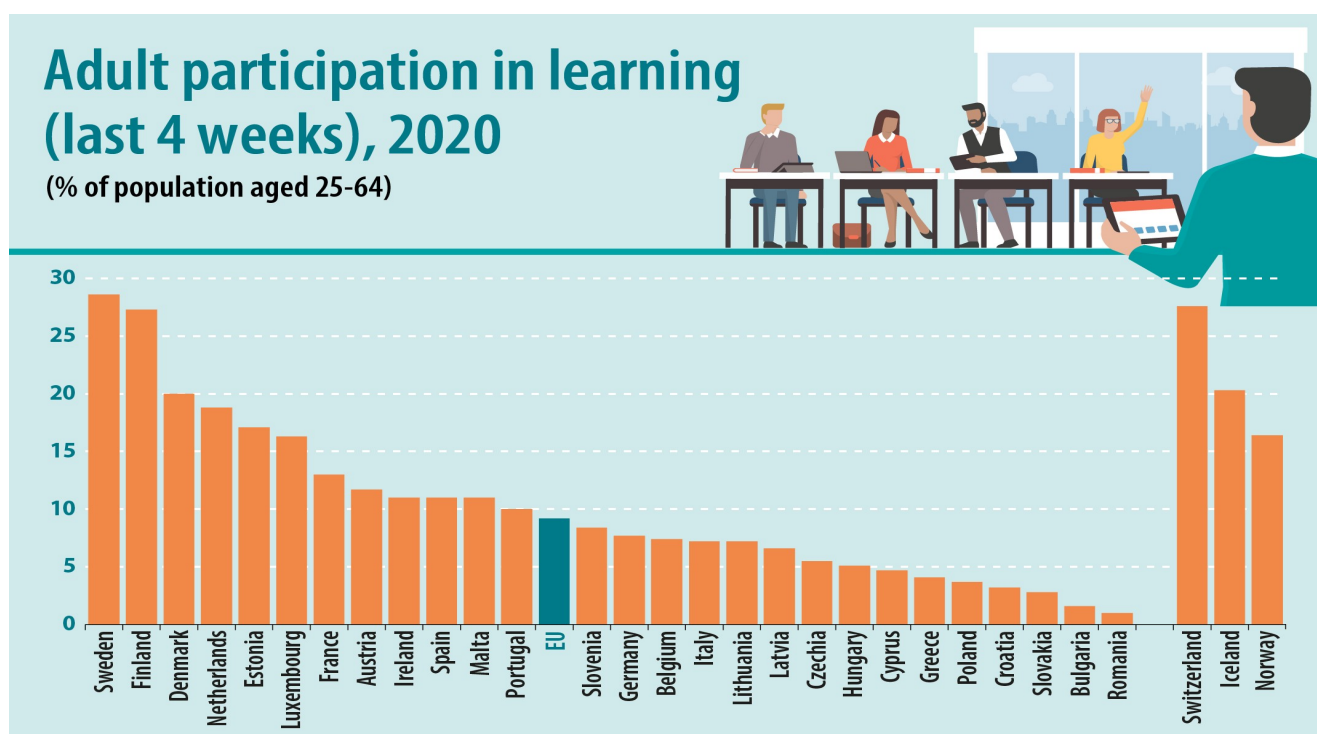


implicată activ în diverse programe de educație alternativă și / sau reorientare profesională. În realitate însă, progresele sunt cel puțin modeste. De exemplu, în intervalul 2011-2016, procentul menționat a crescut de la 9.1% la doar 10.8%, iar în anul 2018 s-a ajuns abia la 11,1% (Eurostat, 2020).

Se consideră că nu doar dispariția efectivă a unor joburi poate genera interes sporit pentru învățarea alternativă continuă ca mijloc de reorientare profesională, căci aceasta poate surveni – și survine foarte des – pe fondul multiplelor nemulțumiri pe care angajații le pot avea față de actualul lor loc de muncă. Conform unui studiu (DSI – Deloitte Shift Index) nu mai puțin de 80% dintre angajați, la nivel global, sunt nemulțumiți de actualul loc de muncă.

Un alt studiu efectuat de Universitatea Canberra din Australia a demonstrat că a avea un loc de muncă care creează repugnă este cel puțin la fel de nociv precum a nu avea deloc un loc de muncă. Nivelul depresiei și anxietății oamenilor care sunt nefericiți la locul de muncă este cel puțin la fel de mare precum cel al șomerilor.

Conform statisticilor Eurostat (ec.europa.eu, 2022) rata participării adulților la ÎPV a crescut gradual până în 2019, iar în 2020 a avut o scădere de 1.6 puncte procentuale. Participarea adulților la ÎPV era un reper pentru cadrul strategic al UE. Sursele statistice arată faptul că ratele participării adulților au crescut constant în perioada 2010-2019 în aproape toate statele UE, mai puțin Danemarca, Slovenia, Cipru, Spania, Polonia și România. Acest trend a fost inversat în 2020 când numai trei țări au prezentat o creștere mică a procentului de participare: Spania cu 0,4 pp, Grecia și Lituania, amândouă cu 0.2 pp. Pe de altă parte, șase state membre au trecut de reperul de 15% până în 2020: Suedia cu 28.6%, Finlanda cu 27.3%, Danemarca cu 20%, Olanda cu 18.8%, Estonia cu 17.1% și Luxemburg cu 16.3%. În contrast, șapte state membre au avut rata participării sub 5%: România, 1%, Bulgaria 1.6%, Slovacia 2.8%, Croația 3.2%, Polonia 3.7%, Grecia 4.1%, Cipru 4.7%.



Învățarea pe tot parcursul vieții este astfel, un aspect de o extremă importanță, dar foarte slab dezvoltat ca și concept în România. Rezultatul chestionarelor trimise la nivel de angajați demonstrează că și pentru aceștia participarea la programe de formare reprezintă un element important din parcursul oricărui om în carieră. Cheia succesului este o pregătire continuă pentru a putea ține pasul cu evoluția pieței și pentru a te putea menține competitiv. Una dintre întrebările din chestionarul destinat angajaților făcea referire la dezvoltarea profesională din punct de vedere subiect. Răspunsurile respondenților au fost după cum urmează:

„Dezvoltarea dvs profesională este: (bifați oricâte răspunsuri considerați de cuviință)”:

- Y Este alegerea dvs personală - **61.54 %**
- Y Este responsabilitatea firmei la care lucrați - **19,23%**
- Y Necesită un efort financiar sau de altă natură disproporționat cu beneficiile, știu deja tot ce trebuie să știu - **3,85%**
- Y Este importantă, vreau să rămân competitiv - **80.77%**
- Y Implică accesul la cursuri costisitoare și / sau foarte lungi ca durată de timp - **7,69%**
- Y Necesită practică în alt cadru decât serviciul obișnuit - **0%**
- Y Necesită interacțiunea cu alți profesioniști din domeniul meu de activitate - **26.92%**
- Y Necesită instrumente/ echipamente/ software mai moderne decât ce am eu la dispoziție - **7,69%**

În ceea ce privește angajatorii, aceștia oferă posibilitate angajaților de a participa la programe de formare continuă, atât internă, cât și externă, în funcție de modul de organizare și specificul acestora, dar și în funcție de interesele companiilor și disponibilitatea salariaților. În domeniul HoReCa angajaților li s-a oferit posibilitatea de a participa la cursuri de instruire organizate de AJOFM și Camera de Comerț și Industrie Brașov, existând de asemenea și companii private care fac training *in-house*. O problemă identificată în rândul angajatorilor este fluctuația personalului, iar calificarea se face astfel fragmentat, fie pentru cei care sunt nou-veniți, fie pentru cei care au posturi de conducere, sau candidează pentru posturi de conducere.

În general, agenții economici optează pentru instruirea la locul de muncă, cu precădere pentru personalul necalificat sau nou-venit, iar instruirea este furnizată de către „traineri” interni, adică persoane cu experiență din cadrul firmei, dar care nu au neapărat și calificarea de formator.



Astfel, problema unui **program / plan de formare profesională** în rândul IMM-urilor este una pregnantă, neexistând o planificare de formare profesională la nivel intern, un management al resurselor umane care au nevoie de formare profesională, respectiv ce fel de formare profesională și în ce domeniu, sau un management financiar riguros. Au fost identificate două companii mari care dețineau un plan de formare profesională realizate intern – SCANDIA S.A și ELECTROPRECIZIA S.A. Prin aceste planuri, practic, sunt valorificate resursele umane proprii, respectiv angajații cu expertiză și experiență care sunt folosiți ca instructori/ formatori, care să explice și să consolideze cunoștințele angajaților noi, respectiv celor care nu au parte de o calificare recunoscută în domeniu.

În ceea ce privește comportamentul angajaților cu privire la accesarea de programe de formare continuă, acesta este unul pozitiv, mai ales în situațiile în care formarea se desfășoară în timpul orelor de program. Angajatul care participă la cursuri de formare este mai bine pregătit, are o atitudine diferită față de un angajat care nu are calificare, este mai implicat, mai responsabil, cu o productivitate și o stimă de sine crescută, acest lucru având un aport pozitiv la atitudinea angajatului. Desigur, există și situații în care au fost semnalate derapaje cauzate de cursurile de formare profesională, mai ales în trei domenii: transporturi de marfă, construcții și fabricarea mobilei, unde angajatorii au semnalat faptul că în urma participării la cursuri de formare angajații au părăsit compania, căutând locuri de muncă mai bine plătite în străinătate.

A5. Nevoia de competențe necesare

O problemă pregnantă este identificarea de necesar de competențe. Identificarea acestora se realizează prin diferite metode:

- Y Evaluarea performanțelor angajaților și testarea cunoștințelor dobândite unde se încurajează angajații să transmită ce nevoi profesionale de instruire/ specializare au
- Y Aplicarea de teste grilă angajaților a.î să fie identificat potențialul și nivelul de cunoștințe
- Y Evaluarea de personal în cadrul unor ședințe pentru dezbaterile și soluționarea de diverse probleme.
- Y Sondaje de opinie bianuale pentru identificarea gradului de mulțumire al angajaților privind firma care activează, în care sunt incluse și întrebări privind nevoile lor de dezvoltare.
- Y Discuții cu partenerii în vederea obținerii de feedback



Unul dintre obiectivele specifice ale cercetării calitative a fost de a identifica principalele competențe ce trebuie dezvoltate/ îmbunătățite la angajații companiilor IMM în vederea desfășurării activității la locul de muncă și pentru atingerea randamentului maxim în organizație, precum:

- 
- Y Comunicare și relaționare - colaborare, comunicare, relaționare, comunicarea profesională/ formală, lucrul în echipă, respectul reciproc
 - Y Competențe profesionale **specifice** locului de muncă
 - Y Comunicarea în limbi străine: engleză și germană
 - Y Competențe manageriale - comunicare, leadership, flexibilitate, relații organizaționale, gestionarea proceselor, performanță, coaching, dezvoltare personală.
 - Y Negociere cu clienții
 - Y Competențe de evaluare critică - obiectivitate, gândire critică, luarea deciziilor
 - Y Competențe de antreprenoriat și spirit de inițiativă
 - Y Competențe culturale - adaptabilitate, conștientizare și respect cultural
 - Y Competențe digitale - suita microsoft, baze de date, designer pagini web
 - Y Formare profesională - cursuri pentru formatori

A6. Programe de formare continuă de interes / solicitate în cadrul programului

În perioada de implementare a proiectului, în cadrul activității A au fost intervievați angajatorii care au făcut parte din grupul țintă pentru a putea fi analizat necesarul de cursuri / formare profesională. Astfel, angajatorii consideră că ar fi util ca angajații lor să participe la cursuri din următoarele sfere:

- Y Comunicare în limba engleză
- Y Comunicare în limba germană
- Y Baze de date
- Y Suita microsoft / competențe digitale
- Y Formator
- Y Contabilitate
- Y Strategii de vânzări
- Y Comunicare eficientă cu clienții
- Y Managementul resurselor umane
- Y Managementul stresului
- Y Managementul timpului
- Y Marketing
- Y Operator comercial



În Regiunea Centru, cererea de programe de formare profesională – cursuri de calificare, de perfecționare sau reconversie profesională – a fost limitată. În schimb, oferta de formare profesională a fost mai mare – atât prin Camerele de Comerț care au implementat proiecte prin fonduri europene care au avut ca obiectiv formarea profesională a angajaților din IMM-uri din Regiunea Centru, precum este și cazul prezentului proiect, dar și prin faptul că au apărut mai multe organizații și instituții care oferă sprijin, respectiv cursuri.

De asemenea, această ofertă a apărută și în contextul modificărilor condițiilor ca urmare a pandemiei. Din martie 2020 până în iulie 2020 programele de inițiere, calificare, specializare, perfecționare au fost sistate, urmând apoi o reluare a acestora, dar online, ceea ce a făcut ca această zonă să fie mai atractivă.

De asemenea, în opinia angajatorilor, un program de formare continuă ar trebui organizat în timpul săptămânii, dar în afara programului de lucru, sau dacă e imperativ necesar în timpul programului de lucru, atunci, preferabil, în afara orelor de vârf. În cazul industriilor din producție, fluxul tehnologic nu poate fi întrerupt, motiv pentru care varianta în care cursurile să se desfășoare în timpul programului de lucru nu este fezabilă deloc. Astfel, opinia generală este ca un curs să fie util atât angajatorului, cât și angajatului, acesta ar trebui să:

- Υ Se desfășoare cu regularitate
- Υ Să se țină cont de disponibilitatea angajatului – să poată să stea peste program / programul de lucru să fie comasat în așa fel încât nici activitatea curentă, nici timpul liber al angajatului să nu fie afectate.
- Υ Să conțină parte teoretică, dar să se pună accent pe aplicarea conceptelor în practică.



EXEMPLE DE BUNE PRACTICI

Pentru susținerea angajatorilor în vederea atragerii de forță de muncă mai bine pregătită este necesară, în primul rând, introducerea școlilor de arte și meserii și a școlilor profesionale prin care să se coreleze și completeze nevoia de meserii active pe piața de forță de muncă. Astfel, sunt recomandate următoarele:



- Y Realizarea unui suport de curs/ ghid care să cuprindă partea teoretică și modul în care teoriile se aplică în practică, plus multe exemple, pentru a face procesul de învățare rapid și facil pentru toți angajații

Corelarea programelor de formare profesională cu viziunea și misiunea companiei pe termen lung, ceea ce presupune și un audit intern pe partea de viziune pe termen lung, pentru ca toate acțiunile companiei să încline balanța în acea direcție. Realizarea unor metode de testare a personalului la diferite perioade de timp pentru a identifica nevoile de dezvoltare și pentru a diminua efectul de plafonare a angajaților cu multă experiență care efectuează taskuri din inerție.

În ceea ce privește derularea activității de formare profesională, tendințele sunt către o formare internă, în care team leader-ul sau managerul departamentului, ori o persoană mai bine pregătită din cadrul firmei/ echipei, care cunoaște foarte bine domeniul și procedurile interne, respectiv nevoile și interesele companiei, ține sesiuni de training la locul de muncă. Dacă se dorește ca la finalul cursurilor de calificare, angajatul să dețină o diplomă recunoscută de către autorități/ dacă se impune acest aspect, atunci tendința este să se apeleze la furnizori externi, nu să se formeze compania ca furnizor de formare profesională.

În schimb, în cazul microîntreprinderilor, nu este fezabilă furnizarea de formare profesională de către formatori externi, din cauza costurilor ridicate, motiv pentru care, cel mai bine este ca formarea profesională să se realizeze intern, eventual cu formatori externi invitați. În cazul acesta, se recomandă, în schimb, ca persoana care ține sesiuni de training, să efectueze la rândul ei un curs de **formator** pentru a deprinde și calități pedagogice.



Partea B – Cercetare cantitativă

Partea de cercetare cantitativă a avut în vedere obținerea de informații din partea angajaților și angajatorilor direct implicați în activitatea de formare profesională a proiectului, respectiv activitatea A2.1 Organizarea și derularea de programe de formare profesională a adulților.

În cadrul activității s-a realizat organizarea și derularea de programe de formare profesională pentru angajați: cursuri de inițiere/ perfecționare/ specializare pentru 309 persoane. Cursurile au fost selectate urmând direcțiile identificate în cadrul *Studiului de evaluare a oportunităților de dezvoltare profesională în Regiunea Centru din cadrul activității* **A 3.1 Sprijin acordat întreprinderilor în vederea elaborării planificărilor strategice pe termen lung**

În urma desfășurării activității de formare profesională în cadrul proiectului, în Regiunea Centru, există 246 absolvenți care au dobândit noi competențe, în domeniile alese de ei: comunicare în limba engleză, comunicare în limba germană, designer pagini web, operator introducere, prelucrare și validare date. Însă, în cadrul proiectului, au beneficiat de sprijin până la momentul abandonului, 309 de persoane.

Astfel, prin analiza datelor furnizate de către persoanele responsabile cu recrutarea și monitorizarea grupului țintă, se poate întocmi profilul persoanei care își exprimă interes vizavi de dezvoltarea/ dobândirea de competențe și calificări, respectiv față de conceptul de *lifelong learning*.



PORTRET DE PERSOANĂ ÎNSCRISĂ ÎN GRUPUL ȚINTĂ AL PROIECTULUI „FORMARE PENTRU INOVARE” SMIS 128254.



Învățarea pe tot parcursul vieții, *lifelong learning*, așa cum a fost definit de către OECD, acest concept fiind unul dintre pilonii esențiali ai OECD pe termen lung, este un *proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă*.

Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde, definiția lui, sau concepțiunea schimbându-se pe parcursul anilor, după cum urmează:

1. Există o serie de factori care contribuie la creșterea importanței învățării pe tot parcursul vieții în secolul al XXI-lea în întreaga Uniune Europeană, dar și în afara acesteia. Aceștia includ, din punct de vedere economic, o competiție globală în creștere, o cerere mai mare de forță de muncă mai bine calificată și schimbări tehnologice rapide. Din punct de vedere social, factorii includ necesitatea integrării sociale reînnoite constant și capacitatea de a participa la o societate democratică. Acești factori operează în contextul modificării profilurilor demografice și a mobilității transfrontaliere crescute. România, asemenea altor state membre ale Uniunii Europene, se confruntă simultan cu aceste provocări, ceea ce necesită o extindere strategică a învățării pe tot parcursul vieții.
2. În anii 1960 și 1970, conceptul de învățare pe tot parcursul vieții era asociat cu accesul la educație pentru toată populația, fără discriminări, pe tot parcursul vieții. Acesta este urmarea perspectivei conform căreia educația, în întregimea ei, ar putea sau ar trebui să nu fie limitată la perioada inițială a vieții, adică la tinerețe. Oamenii trebuie să își reîmprospăteze cunoștințele, aptitudinile și competențele, ca persoane, cetățeni și angajați. O influență specială în etapele inițiale de dezvoltare a conceptului au avut-o raportul Organizației Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO), *Learning to Be (A învăța să fii)* (raportul Faure, 1972) și raportul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong learning* (Educația recurentă: o strategie de învățarea pe tot parcursul vieții) (1973). Aspectele subliniate în aceste rapoarte variază, reflectând diferite orientări ale acestor organisme - UNESCO fiind preocupat de aspectele culturale, iar OCDE de cele economice și de piața muncii - dar raționamentul general era similar.
3. De-a lungul timpului, ideea de bază a ÎPV a rămas în mare parte aceeași. Cu toate acestea, tendințele economice și sociale au declanșat o transformare a modului în care conceptul de ÎPV a fost înțeles în întreaga Europă. În special, s-au modificat

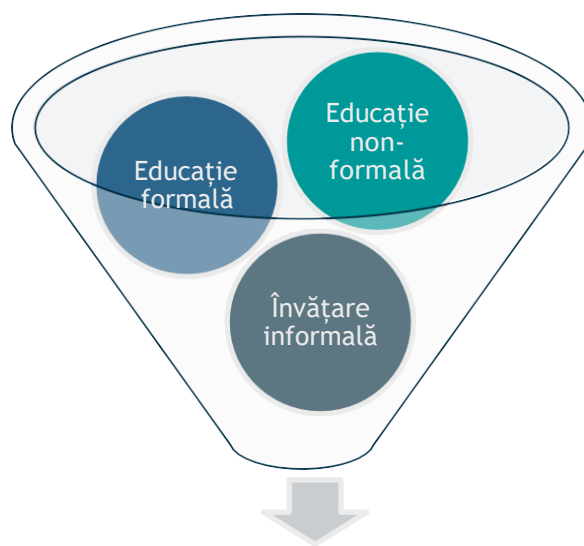


modelele de ocupare a forței de muncă, de exemplu, niveluri de creștere rapidă ale activității economice a femeilor și creșterea industriilor de servicii în detrimentul celor de producție. Inovarea tehnologică are un efect dublu: pe de o parte, a modificat masiv natura și conținutul activității multor persoane, pe de altă parte, a introdus, în special în ultimul deceniu, modificări semnificative în modul în care persoanele de toate vârstele au acces la informații și le utilizează. În multe țări, populațiile au devenit semnificativ mai eterogene prin migrare și mobilitate. Au apărut probleme mai vaste legate de mediu și schimbările sociale, care au reprezentat noi provocări pentru înțelegerea socială și pentru procesele democratice.

4. ÎPV a devenit cu adevărat un concept de politică publică solid. Raționamentul inițial a rămas valabil și a căpătat consistență de-a lungul timpului. Sistemul de educație formală s-a extins mult, în special în cazul sectorului terțiar, astfel că din ce în ce mai mulți tineri alocă o perioadă mai mare de timp educației inițiale, în școală sau universitate. Investiția publică și privată în educația inițială a crescut mult în ultimele două decenii. A existat o creștere a educației și formării adulților în multe țări, cu toate că aceste tendințe sunt greu de cuantificat exact la scară largă, în special de la o țară la alta. În general, echilibrul între educația pentru tineri și cea pentru adulți nu demonstrează nicio trecere abruptă către învățarea pe tot parcursul vieții ca perspectivă strategică.
5. Conceptul UE de ÎPV acoperă toată activitatea de învățare desfășurată pe parcursul vieții. Acesta este îndreptat spre îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor din motive personale, sociale și profesionale și are un obiectiv social dublu: inserție profesională și incluziune socială. ÎPV este văzută ca un proces continuu care necesită o educație timpurie solidă și o educație și formare inițiale de calitate, ca bază pentru întreaga educație ulterioară a adulților. Cu toate că educația și formarea post-inițiale au nevoie de mai multă atenție, nu este suficientă concentrarea numai la acest nivel, dacă se dorește ca participarea la ÎPV să fie îmbunătățită eficient. Sistemele de ÎPV ar trebui să le furnizeze oamenilor oportunități de învățare flexibile pe toată durata vieții, combinând învățarea în context formal cu abilitățile și competențele dobândite la locul de muncă și oportunitățile mai vaste de învățare pe toată durata vieții și în diferite contexte⁴⁶. La nivelul UE, implementarea inițiativelor de ÎPV este măsurată prin participarea adulților (cu vârste între 25 și 64 de ani) la învățarea pe tot parcursul vieții.
6. Educația formală este furnizată în sistemul de învățământ care include școli și universități și alte instituții de educație formală care acoperă, în mod normal, procesul de învățământ formal continuu pentru copii și tineri, în general începând de la vârsta de trei/șase ani și continuând până la 20 sau 25 de ani. Acesta include educația timpurie, clasa pregătitoare (un an), ciclul primar (patru ani), gimnazial (patru ani), liceal (patru/cinci ani) și educația terțiară.



7. Educația non-formală este definită ca fiind orice fel de activitate educațională intenționată, organizată și susținută, care nu corespunde definiției educației formale și care, în general, nu conduce la atingerea unui anumit nivel de educație. Ea este furnizată, de obicei, în afara unităților/instituțiilor publice de învățământ, însă este structurată pe obiective educaționale, timp de studiu sau sprijin pentru învățare și se adresează persoanelor de toate vârstele. Poate fi furnizată de angajatori, instituții de învățământ private, ONG-uri și alte organizații. În funcție de contextul specific al fiecărei țări, educația non-formală poate cuprinde activități care să asigure alfabetizarea adulților, educația de bază pentru copiii aflați în afara sistemului de educație, aptitudini de viață, competențe profesionale și cultura generală. Definițiile utilizate în Ancheta UE privind educația adulților includ cursuri, seminarii și ateliere de lucru din afara sistemului de educație formală (inclusiv educația non-formală la distanță), lecții private, conferințe sau cursuri de formare profesională sub îndrumare, toate fiind fie legate de locul de muncă sau fără legătură cu acesta.
8. Învățarea informală rezultă din activitățile zilnice legate de muncă, familie sau petrecerea timpului liber. Aceasta nu este structurată (pe obiective de învățare, timp de studiu și sprijin pentru învățare) și, de obicei, nu se finalizează cu certificare. Învățarea informală poate fi intenționată sau neintenționată. Învățarea informală include autoeducarea, în cadrul căreia persoana nu își testează cunoștințele acumulate, nu este coordonată instituțional și, de obicei, nu este sistematică.
9. În România, ÎPV este un drept garantat prin lege. Conceptul de ÎPV prevăzut de Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare include diversele forme de învățare menționate mai sus și este avută în vedere la întocmirea prezentei strategii.



Învățare pe tot parcursul vieții



Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale, adoptat în 2009, stabilește o serie de obiective de referință care urmează să fie realizate în deceniul curent - o medie de cel puțin 15% din adulții cu vârsta între 25 și 64 de ani ar trebui să participe la procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

La nivelul anului 2014, în UE-28, proporția persoanelor cu vârsta între 25 și 64 de ani care au participat la un program educațional a fost de 10,7%, cu 1,6 puncte procentuale mai mult decât în anul 2009. În ceea ce privește genul persoanelor care au participat la programe de formare, la nivel european, se observă că proporția participanților la învățare pe tot parcursul vieții este mai mare în rândul femeilor, decât în rândul bărbaților.

Acest aspect a fost studiat și de către literatura de specialitate, examinându-se diferențele între M și F cu privire la importanța pe care o acordă conceptului ÎPV. Astfel, în meta-analize, s-a demonstrat că diferențele de gen sunt corelate în mod pozitiv cu ÎPV, în favoarea femeilor (OZ, 2022).

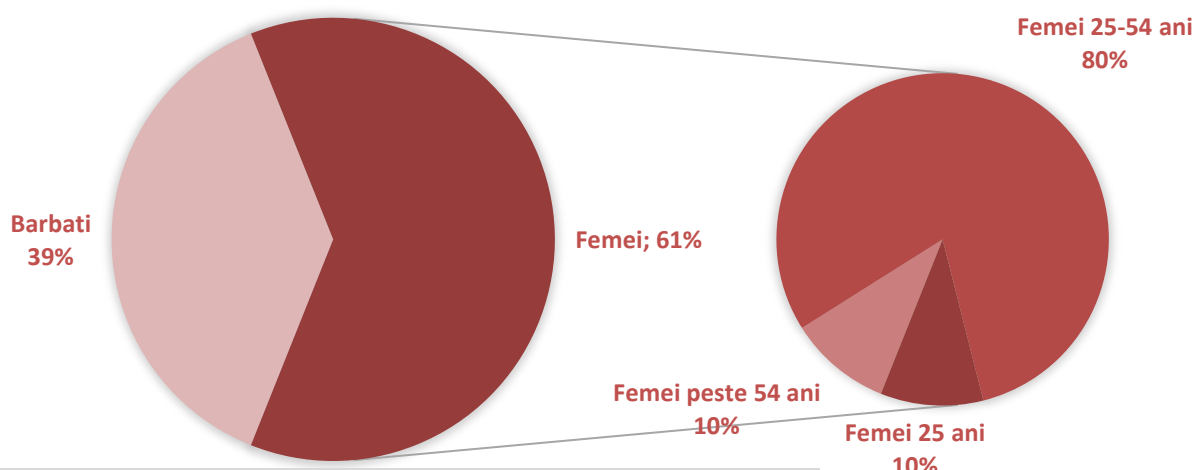
Acest aspect a fost demonstrat și de către grupul țintă al proiectului „Competente superioare pentru angajații din Regiunea Centru” SMIS 128236, după cum este demonstrat de către graficele de mai jos.

Din totalul de participanți, 61% au fost femei, 10% au avut vârsta peste 55 ani, cei mai mulți fiind tineri / profesioniști. De asemenea, un aspect foarte interesant, care a fost semnalat prin analiză, e faptul că 42% dintre participanți au ISCED 3-4, ceea ce înseamnă că ultimul lor nivel de școlarizare absolvit a fost cel liceal sau postliceal, iar 57% au avut ISCED 5-8, cel mai înalt nivel de școlarizare/ doctoratul.

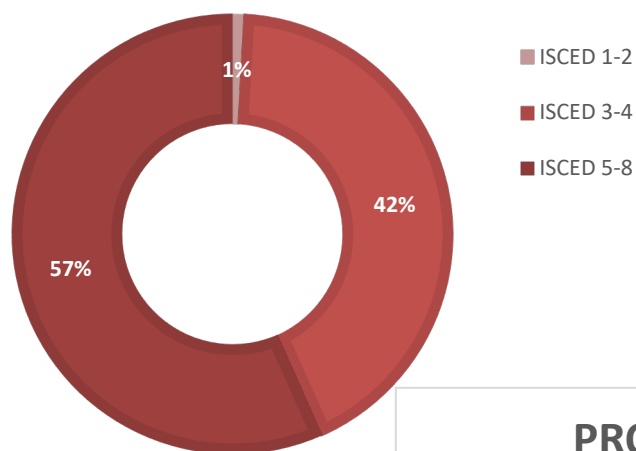
De asemenea, un alt aspect studiat a fost zona de reședință/ domiciliu, dacă este în zonă rurală sau urbană, plecându-se de la ipoteza că majoritatea persoanelor interesate de cursurile de formare profesională vor proveni din mediul urban. Astfel, 284 de persoane provin din mediul urban (adică 82%), pe când numai 18% provin din mediul rural (adică 62 persoane). Acest aspect poate fi cauzat de mai multe aspecte, precum distanța și nivel de informare. Dacă nivelul de informare a fost controlat prin campanii active de informare, desfășurate pe toată perioada de implementare a proiectului, distanța de la casa persoanelor interesate de programele de formare, până la sediul unde s-au desfășurat cursurile nu a putut fi controlată.



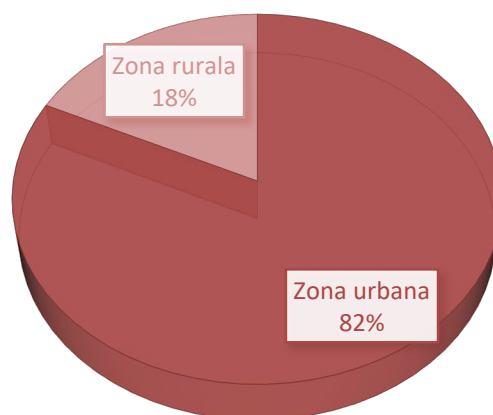
PERSOANE PARTICIPANTE IN GRUPUL TINTA AL PROIECTULUI SMIS 128236



NIVEL STUDII PARTICIPANTI GT 128236



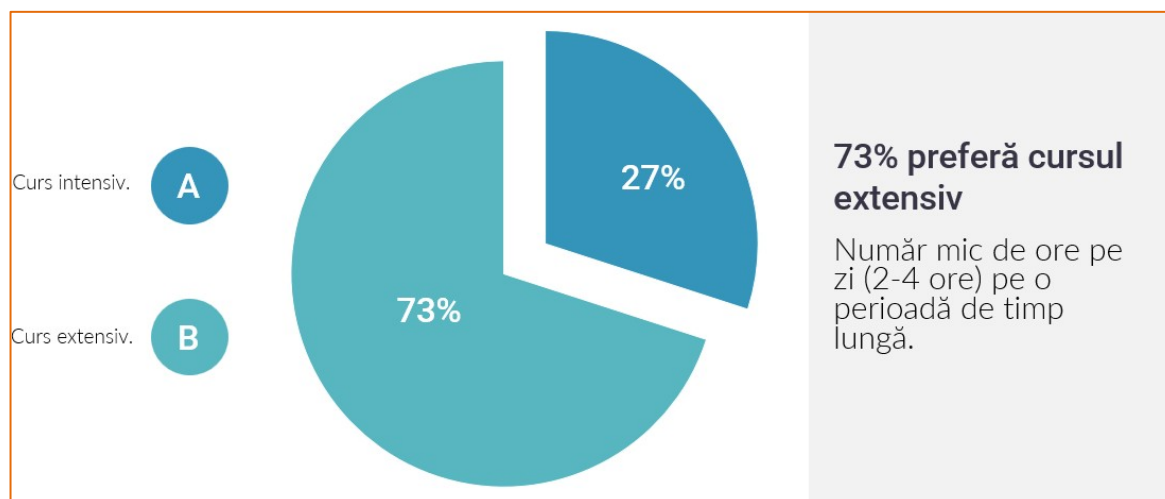
PROVENIENTA GRUPULUI TINTA AL PROIECTULUI 128236



În ceea ce privește nivelul de școlarizare, așa cum a fost menționat mai sus, nivelul ISCED 5-8 este cel mai des întâlnit, adică studii universitare, urmat de ISCED 3 –4, cea mai mică frecvență fiind studiile gimnaziale, ISCED 2, doar 1%, o ipoteză ușor de formulat și validat, întrucât persoanele cu studii medii, statistic vorbind, au funcții ce nu le permit ca și timp participarea în cadrul proiectului, la programele de formare profesională.

Recomandări și exemple de bune practici descoperite în urma implementării programelor de formare în cadrul firmelor enunțate în capitolul 1 la prezentului studiu.

În percepția angajaților, formarea de personal ar trebui să fie făcută în mod extensiv – număr mic de ore pe zi, pe o perioadă de timp lungă, după cum se poate observa din graficul alăturat.



SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV



2.1 Percepția angajatorilor din Regiunea Centru cu privire la participarea angajaților la programe de formare continuă

În etapa aceasta, am analizat firmele participante, prin angajații lor, la programele de formare profesională, și anume, cele enunțate în capitolul I:

Nume firmă	Județ	Domeniu de activitate
HCR SRL	COVASNA	9329 - Alte activități recreative și distractive n.c.a.
VULCOM SRL	BRASOV	4531 - Comerț cu ridicata de piese și accesorii pentru autovehicule
ALE BIO RANGE SRL	BRASOV	3832 - Recuperarea materialelor reciclabile sortate
ARINOVIS MOTORS SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
BAMPRESS SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
RE-TEXT STUDIO SRL	COVASNA	1392 - Fabricarea de articole confecționate din textile (cu excepția îmbrăcăminte și lenjeriei de corp)
SICARO SRL	BRASOV	4511 - Comerț cu autoturisme și autovehicule ușoare (sub 3,5 tone)
SILVANIA SRL	BRASOV	5510 - Hoteluri și alte facilități de cazare similare
MONDOIMPEX	COVASNA	3109 - Fabricarea de mobila n.c.a.
ZOLD KERT SRL	COVASNA	8130 - Activități de întreținere peisagistică
SEDA INVEST SRL	BRASOV	2391 - Fabricarea de produse abrazive
SAYONARA SOUND SRL	HARGHITA	5920 - Activități de realizare a înregistrărilor audio și activități de editare muzicală
MITINITA STUDIO SRL	HARGHITA	7311 - Activități ale agențiilor de publicitate
DAVIDIU SRL	MURES	6190 - Alte activități de telecomunicații
RITZ TOUR SRL	HARGHITA	5590 - Alte servicii de cazare
TROFEEA DESIGN SRL	HARGHITA	7410 - Activități de design specializat
A.O. HAPPY HOUSE SRL	BRASOV	5610 - Restaurante
CASILIA SERV SRL	BRASOV	4520 - Întreținerea și repararea autovehiculelor
FRATII CLINCIU SRL	BRASOV	4941 - Transporturi rutiere de marfuri
ELAN MAGNUM TRANS SRL	BRASOV	5224 - Manipulari



CASILIA RAR SRL	BRASOV	4520 - Întreținerea și repararea autovehiculelor
COFEI OVI SRL	BRASOV	4520 - Întreținerea și repararea autovehiculelor
AIRSPRING SRL	COVASNA	2932 - Fabricarea altor piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule
AXA PLUS SRL	BRASOV	4332 - Lucrări de tâmplărie și dulgherie
COMPROBIT SRL	COVASNA	2612 - Fabricarea altor componente electronice
DELIVERY CENTER SRL	COVASNA	4532 - Comerț cu amănuntul de piese și accesorii pentru autovehicule
GEMELLY CS&T SRL	HARGHITA	1413 - Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp)
INT. TRANSPORTE POPOVICI SRL	COVASNA	4531 - Comerț cu ridicata de piese și accesorii pentru autovehicule
KÉZDI LACTO COOP COOPERATIVA AGRICOLĂ	COVASNA	1051 - Fabricarea produselor lactate și a brânzeturilor
R.D. RESTAURANTE SRL	BRASOV	5610 - Restaurante
R.D.B. GROUP SRL	BRASOV	4120 - Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale
SOCIAL INCLUSION DEVELOPMENT EXPERTISE SRL	COVASNA	7420 - Activități fotografice
THE CLEAN TEAM PROIECT SRL	COVASNA	8130 - Activități de întreținere peisagistică

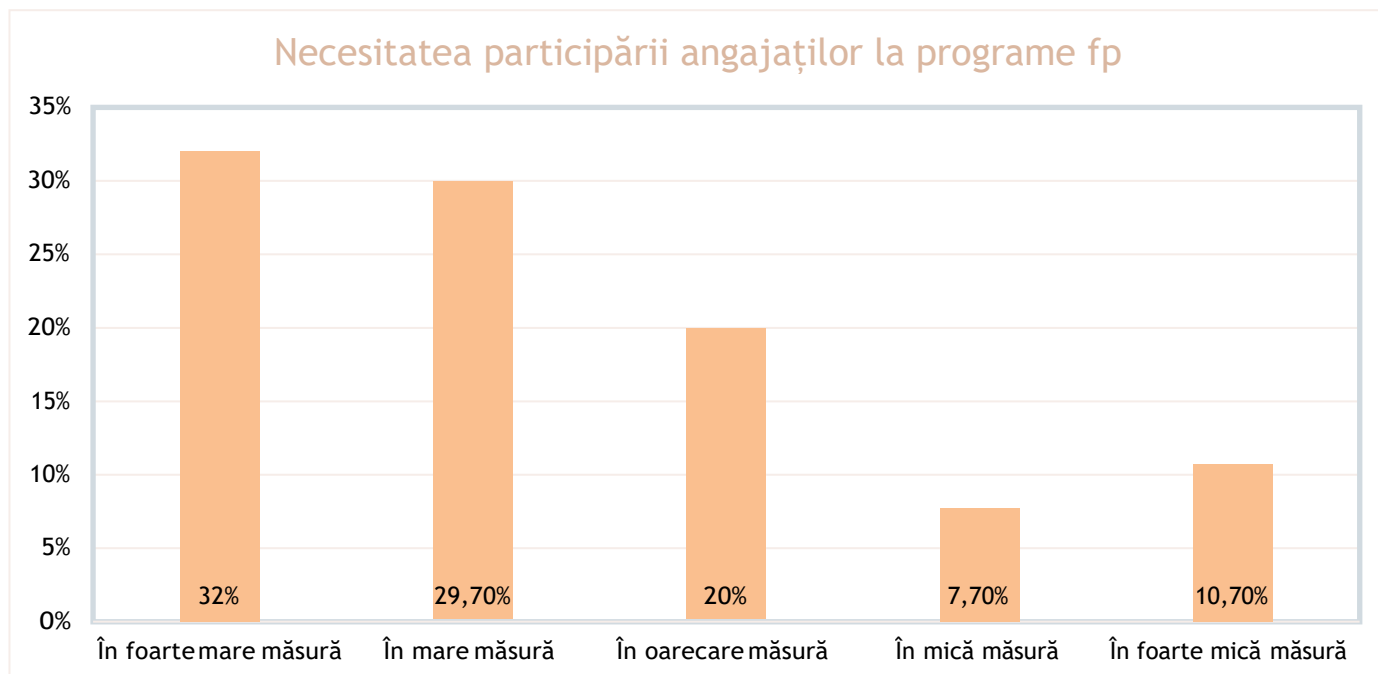
Observăm astfel că majoritatea firmelor participante sunt din zona Brașovului, acest județ fiind unul dintre marii angajatori ai Regiunii Centru. Dintre aceștia, majoritatea au activitatea încadrată la clasele C, Q, S, G și F.

Dintre acestea, marea majoritate consideră formarea profesională a fi **importantă** și **foarte importantă** pentru angajații lor, 50% optând pentru **foarte important** și 20% pentru **important**. Procentul celor care consideră / declară că pentru companie pe care o reprezintă, este neimportant este de 13%, sau total neimportant (7%), iar cei care nu știu/ nu se pot pronunța reprezintă un eșantion de 2%.

	Cazuri	% din total
Total neimportant	25	7%
Neimportant	17	13%
Nici important, nici neimportant	40	11%
Important	145	27%
Foarte important	235	52%
Nu știu/ nu mă pot pronunța	5	1,5%



Aproape două treimi dintre companiile participante la studiu consideră necesară participarea angajaților la programe de formare în mare parte/ în mare măsură, după cum se poate observa din graficul de mai jos:



Studiul a avut în vedere și culegerea de informații cu privire la programele de formare la care au participat în ultimii doi ani angajații din companiile participante. Mai bine din jumătate dintre cei care au răspuns la întrebările noastre, au declarat că angajații nu au participat la niciun program de formare continuă (62%), însă 20,3% dintre companii au derulat în ultimii doi ani sau derulează în prezent programe de formare pentru angajați.

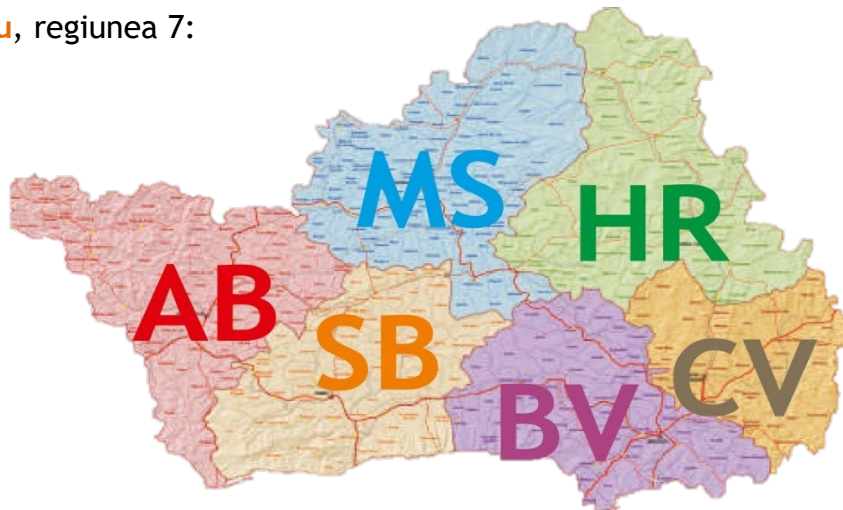
Aceste date sunt foarte concludente pentru a ne face o opinie despre situația învățării pe tot parcursul vieții în regiunea centru, însă mult mai concludente sunt informațiile economice în ceea ce privește această regiune, pentru a contura complet sursele generatoare de aceste paradigme, și anume:

Județele cu IMM-uri mai bogate din punct de vedere economic investesc mai mult în programe de formare profesională.



Regiunea Centru - Trenduri economice și pandemia COVID-19

Județele vizate de către proiect, din cadrul cărora a fost strâns grupul țintă, sunt cele din **Regiunea Centru**, regiunea 7:



Economia regională este caracterizată de către o **creștere economică stabilă**, împreună cu o creștere a gradului de convergență cu economiile europene - în 2017, PIB/ locuitor a ajuns la 60% din media UE28; de o **dezvoltare a infrastructurii pentru afaceri și a serviciilor oferite pentru întreprinderi** - 19 parcuri industriale și 23 de clustere economice operaționale în anul 2018; o **dezvoltare susținută a IMM-urilor**; un **nivel ridicat al exporturilor/ locuitor** comparativ cu media națională (4664 euro/ locuitor la nivel regional în 2018, cu 1/3 peste media națională); de o **valoare ridicată a investițiilor străine atrase** și de un **nivel în creștere al productivității muncii**, care a atins 59.3% din media europeană în 2017; de un număr în creștere al salariaților care a depășit 680.000, rata șomajului înregistrat coborând până la 2.9%; de o pondere în **creștere a activităților economice** cu o valoare adăugată mare; **de identificarea și susținerea prin RIS3 a domeniilor economice și a ariilor transversale cu potențial semnificativ de creștere; de dezvoltarea unor rețele de cooperare economică** precum EEN, Your Europe Business, International Cluster Matchmaking Events; de o diversificare a programelor și de introducerea a unor **noi instrumente de finanțare pentru IMM-uri**.

Pe de altă parte, dezavantajele mediului antreprenorial din Regiunea Centru sunt reprezentate de o **pondere scăzută a întreprinderilor inovative** - în anul 2016 doar 7,1%



din firmele regionale sunt incadrabile în categoria companiilor inovatoare, etc; de **un nivel scăzut de inovare** la nivel regional conform clasamentului întocmit de Comisia Europeană, regiunea este un inovator modest la nivel european, în scădere față de anii anteriori; de un **procentaj scăzut din PIB pentru cheltuielile ce vizează cercetarea și dezvoltarea**; de **lipsa de predictibilitate a regimului fiscal pentru firme** - modificări prea dese ale codului fiscal, fără o consultare în prealabil a firmelor; condiții dificile și costuri ridicate de creditare pentru IMM-uri.

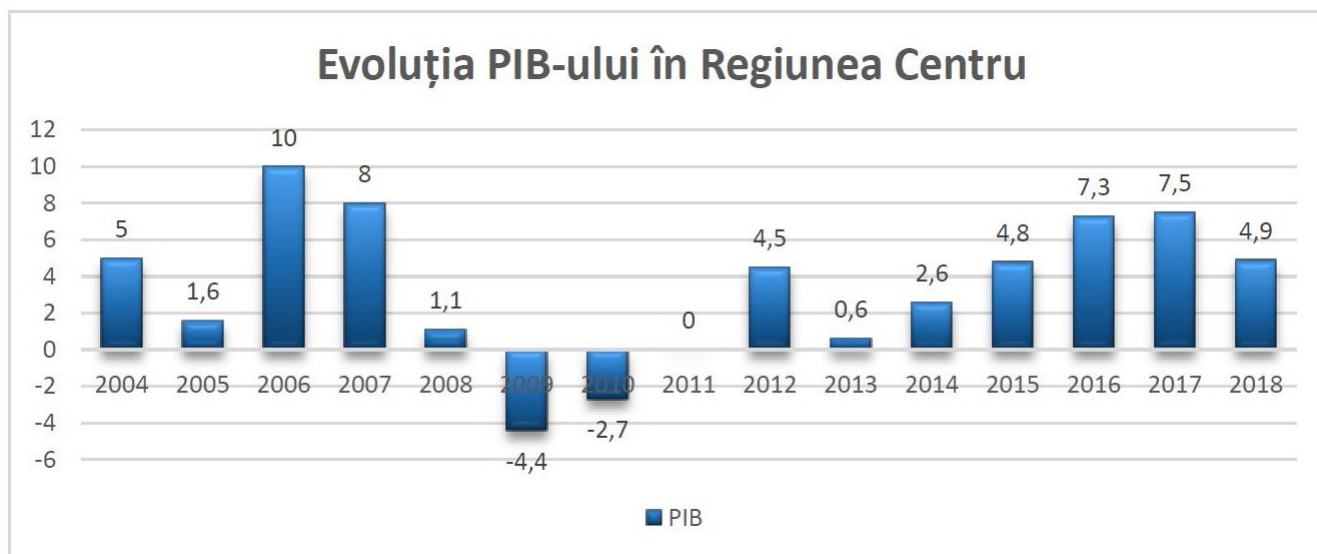


FIGURA 1 VARIAȚIA PIB-ULUI REGIUNII CENTRU FAȚĂ DE ANUL ANTERIOR ÎN PREȚURI CONSTANTE

La nivel de întreprinderi active, putem observa o scădere la nivel de regiune în urma crizei economice din 2008, urmată de o revenire constantă și o creștere susținută a numărului de întreprinderi.

Regiuni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Național	452010	472187	485082	507440	513850	527792	553796	576545	591259
Regiunea Centru	54304	56069	57245	59124	59586	61444	64343	37087	70080

TABEL 1 NUMĂRUL DE ÎNTEPRINDERI NAȚIONAL / REGIUNEA CENTRU



La nivel de număr mediu de salariați și cifră de afaceri pe activități ale economiei naționale, Regiunea Centru, este caracterizată de următoarele:

- Y structură echilibrată, cu o pondere încă importantă a industriei și un sector terțial în dezvoltare rapidă
- Y Profilul industrial al regiunii este dat de industriile de construcții de mașini, prelucrarea metalelor, chimică, farmaceutică, a materialelor de construcții, a lemnului, extractivă, textilă și alimentară. Specificul industrial este mai pronunțat în județele Brașov și Sibiu, județe cu importante tradiții industriale.
- Y Agricultură constituie una dintre principalele ocupații și surse de venit a locuitorilor din mediul rural. Orientată spre satisfacerea cererii interne, agricultura beneficiază de un potențial natural important și diversificat. Cu toate acestea, sectorul agricol se află încă la începutul unui lung și dificil proces de modernizare și restructurare, menit să conducă la eficientizare și la valorificarea mai bună a importantului potențial agricol al regiunii.
- Y Sectorul serviciilor are o contribuție importantă la formarea PIB-ului, având o dezvoltare semnificativă în ultimii ani. Domeniile care au înregistrat cele mai mari creșteri sunt transporturile, telecomunicațiile, sectorul financiar-bancar și cel al asigurărilor.
- Y Turismul este unul dintre cele mai dinamice sectoare economice, care însă nu a atins nivelul de dezvoltare cerut de importantul potențial turistic al regiunii. Încă din anul 2010, Regiunea Centru ocupă prima poziție în ceea ce privește numărul de turiști atrași și numărul de înnoptări.



3. 1 JUDEȚUL BRAȘOV

Județul Brașov, al cărui reședință administrativă poartă același nume, se găsește în zona centrală a României, la intersecția drumurilor comerciale care leagă Balcanii de restul Europei. Se întinde pe 5.363 km², care reprezintă 2,3% din teritoriul țării. Terenul agricol al județului însumează 2. 975,2 km², adică 55,5% din suprafața agricolă totală a județului, din care 1.182 km² teren arabil care reprezintă 22% din suprafața agricolă a județului. Populația județului numără 549.000 de locuitori, densitatea fiind de 110,7 locuitori/ km², deținând unul dintre cele mai ridicate grade de urbanism din țară. Conform Legii 315/2004 privind dezvoltarea regională, județul Brașov face parte din Regiunea de Dezvoltare 7 Centru, alături de județele Sibiu, Harghita, Mureș, Covasna și Alba.

Brașovul reprezintă încă din secolul XVI unul dintre cel mai importante centre economice prin care se realizează legăturile comerciale între vechile regiuni ale țării - Țara Românească, Moldova și Transilvania, respectiv între județe, atât datorită locației geografice favorabile, cât și datorită privilegiile comerciale care i-au fost acordate. În trecut, Brașovul era situat pe principalul drum comercial ce lega în Evul Mediu Apusul Europei cu Levantul, iar domnii români acordau diverse privilegii comerciale care îi acordau statutul de oraș favorizat, respectiv centru comercial.

Următoarele secole, regiunea a trecut prin procesul de industrializare, cu precădere în perioada interbelică și în timpul regimului comunist, perioade care au restructurat și modificat structurile economice, până la ceea ce cunoaștem azi - adică un oraș cu mare deschidere față de piața internă și cea externă, cu diversitate etnică și vocație multiculturală, cu un grad de urbanizare ridicat, cu o aplecare spre partea istorică fapt ce atrage un număr foarte mare de turiști, pentru care s-a dezvoltat extrem de tare industria ospitalieră, dar și cu o puternică tradiție industrială.

În perioada după anul 2000, Brașovul a indicat un proces de revitalizare a economiei, datorat în principiu investițiilor străine directe în comerț și industrie, precum și creșterii cererii interne, stimulate de sistemul creditelor aflat în expansiune. Ritmul mediu de creștere economică a județului a devansat media națională și regională, Brașovul fiind unul dintre cele mai competitive județe ale țării, respectiv ale Regiunii Centru.



În 2020, 25.818 de agenți economici brașoveni au depus bilanțurile aferente anului 2019, și au înregistrat o cifră de afaceri în valoare de 54 miliarde lei, distribuită pe tipuri de întreprinderi.

Top 5 ramuri industriale în funcție de cifra de afaceri;

- Υ Industria mijloacelor de transport - 27.08%
- Υ Fabricarea de mașini și echipamente - 17,72%
- Υ Producție și distribuția de energie - 12,65%
- Υ Industria chimică - 10,93%
- Υ Industria de prelucrare a lemnului - 8,09%

Din punct de vedere al profitabilității, sectoarele de activitate se clasează astfel:

- Υ Servicii 7,40%
- Υ Agricultură 6,10%
- Υ Industrie 4,40%
- Υ Comerț 2,90%
- Υ Construcții 1,50%

În valori absolute, PIB-ul României a fost anul trecut de 1,040 miliarde. Capitala României a produs 248,1 miliarde de lei, urmată de județul Cluj cu 50,4 miliarde lei, Brașovul venind din urmă cu 35,8 miliarde lei.

În ceea ce privește dezvoltarea județului, principalul obiectiv de dezvoltare strategică vizează utilizarea eficientă a tuturor resurselor fizice și umane existente, cu respectarea principiilor dezvoltării durabile, în vederea realizării unei dezvoltări economice și sociale care să ducă pe termen lung la creșterea calității vieții la nivel local.

Orientarea de bază o constituie valorificarea punctelor tari - cadru natural, vast patrimoniu cultural, capital uman pregătit, centru universitar de tradiție - folosind oportunitățile de creștere identificate - existența fondurilor nerambursabile - și reducerea punctelor slabe - lipsa infrastructurii majore de transport, lipsa utilităților de baza, rata mare a șomajului, migrația populației tinere intern și extern - minimizând astfel, pe termen lung, efectele negative ce pot bloca dezvoltarea - populație îmbătrânită, număr mare de ajutoare sociale, lipsa invențiilor noi, mutarea capitalului social străin, etc.



3.2 JUDEȚUL HARGHITA

Județul Harghita, cu reședința de județ Miercurea Ciuc, se întinde pe o suprafață de 6.639 km² și se învecinează cu județele Neamț și Bacău la Est, la vest cu Mureș, la Sud cu Brașov și Covasna, iar la Nord cu județul Suceava.

Din punct de vedere **economic**, este necesar de menționat faptul că mare parte a populației locuiește în mediul rural, 56%, motiv pentru care principala îndeletnicire este legată de agricultură. Harghita are o suprafață de teren agricol de peste patru sute de mii de hectare, dar numai nouă zeci și trei de mii de hectare sunt de tip arabil. De asemenea, zona este recunoscută pentru cultivare cu succes a cartofului, alături de care mai sunt cultivate sfecla de zahăr și inul, în mod predominant.

Alături de agricultură, s-a dezvoltat și zona industrială. Activitățile industriale au crescut exponențial în ceea ce privește exploatarea și industrializarea/ prelucrarea lemnului, industria alimentară, textilă, de tricotaje și confecții.

Ponderea industriei în economia județului de-a lungul anilor trecuți a evoluat ascendent, astfel că în prezent pe lângă principalele ramuri industriale nemijlocit legate de resursele naturale, activitatea industrială este reprezentată prin mai toate ramurile sale.

Ponderea cea mai însemnată din producția industrială a județului revine exploatării și prelucrării lemnului, pe baza resurselor de materii prime existente în teritoriu. Cote mai mici sunt deținute de ramura extractivă, de metalurgie, industria produselor electrotehnice, electronice și de mecanică fină, a produselor chimice și petrochimice și altele

În comparație cu anii precedenți, se constată o diminuare simțitoare a activității în industria prelucrării metalelor și a construcțiilor de mașini, respectiv a început un proces de stagnare în domeniul prelucrării lemnului, al producției de țesături și confecții textile, al produselor din carne și lapte, precum și de băuturi alcoolice, stagnare cauzată de reducerea cererii atât pe piața internă cât și pe cea externă.

O parte din aceste produse sunt valorificate la export, iar încrederea clienților câștigată de-a lungul anilor este influențată de efectele crizei din țările respective.



Vânzările de mărfuri prin comerțul cu amănuntul, care exprimă sintetic starea de echilibru fizic și structural pe piața bunurilor de consum și reflectă stadiul evoluției economice, dar mai ales, percepția socială asupra acesteia, au scăzut în continuu.

Influențele înregistrate ca urmare a eliminării subvențiilor bugetare, liberalizării adaosului comercial, menținerii taxei pe valoarea adăugată la un nivel ridicat în cazul produselor alimentare de bază, deteriorării cursului de schimb al leului, au determinat explozia prețurilor cu amănuntul, și își manifestă efectele și prin reducerea drastică a marjelor de profit.

Creșterea mai accentuată a prețurilor de consum în raport cu cea a salariilor și pensiilor, care constituie cea mai mare parte a veniturilor populației, precum și creșterea galopantă a șomajului au determinat, pe de o parte, reducerea cererii solvabile, iar pe de altă parte, modificarea priorităților în structura de cheltuieli a bugetelor de familie, crescând cheltuielile pentru achiziționarea produselor alimentare.

Volumul vânzărilor pe piața țărănească s-a redus îndeosebi la legume și produse vegetale, fiind concurate de importuri, deși județul Harghita posedă un potențial ridicat în cultivarea și comercializarea legumelor.

Rețeaua de unități pentru comerțul cu amănuntul, după o perioadă de extindere, mai ales în cazul unităților mici, înregistrează o evoluție descendentă, foarte multe magazine alimentare mici fiind închise. Se constată în schimb pătrunderea și dezvoltarea rețelelor de tip supermarket, cu mențiunea că produsele comercializate de aceste unități sunt în foarte mare măsură produse importate.

O bună parte a schimburilor comerciale se desfășoară din timpuri străvechi în târguri, bâlciuri și iarmaroace. Din produsele specifice târgurilor și piețelor cele mai semnificative sunt ceramica populară din Corund și Dănești, uneltele din lemn, ciubărele, țesăturile din cânepă, etc.

Avantajele competitive ale zonei:

Pe lângă specializarea în agricultură și avantajul reliefului deopotrivă, Județul Harghita și-a mărit competitivitatea pe plan național prin specializarea ofertei și concentrarea eforturilor de dezvoltare spre domenii-cheie. Astfel, în acest context, clusterelor turistice, agricole, agroturistice, sunt o soluție de succes întrucât oferă o combinație de dinamism antreprenorial, legături intense între asociații, companii, instituții, autorități și consilii județene, ce dețin cunoștințe și competențe în domeniul antreprenorial, respectiv sinergii pro-active între actorii principali.



Principalele zone de risc ale afacerilor:

Forța de muncă - integrarea absolvenților pe piața muncii este îngreunată de lipsa unui cuplaj coordonat între domeniile de calificare ale absolvenților și cerințele de pe piața muncii pentru domeniile cu potențial din județ. De asemenea, instituțiile de învățământ superior slabe din punct de vedere academic și cu o ofertă a domeniilor de pregătire extrem de limitată, determină migrarea absolvenților de liceu către alte orașe, respectiv alte țări.

Cultura și educația - insuficient finanțate și fără o strategie coerentă de a prioritiza direcționarea fondurilor în funcție de outputul investițiilor. Astfel, cultura și turismul cultural se confruntă cu dificultăți în creșterea vizibilității în exteriorul județului.

Relația dintre mediul privat și ONG-uri - este problematică în sensul în care nu există o forță încheată în reprezentarea intereselor comunității locale în societate, iar concentrarea acestora în județul Harghita nu permite o susținere elocventă a intereselor întregii comunități.

Serviciile turistice oferite nu sunt calitative din cauza lipsei de personal calificat, vorbitor de limbi străine de circulație internațională, Astfel, dinamica scăzută a strategiei de marketing turistic nu impulsionează suficient potențialul turistic, motiv pentru care și indicele de utilizare a capacității de cazare este scăzut, iar potențialul balnear neexploatat.

Infrastructura rutieră este în foarte mare măsură nemodernizată și nu acoperă necesarul populației, fapt ce descurajează investitorii. La nivel județean există 27 de localități cu investiții de apă neconforme - din punct de vedere calitativ.



3.3 JUDEȚUL COVASNA

Covasna este situată în SE Transilvaniei, în zona centrală a României, la răscrucea drumurilor care fac legătura între Est și Vest, având ca reședință de județ municipiul Sfântu Gheorghe. Covasna este printre cele mai mici județe din România, alături de Sălaj și Ilfov, și cuprinde 5 orașe, din care 2 sunt municipii, având o populație totală de 225.407, dintre care populația ocupantă fiind 82.900, iar șomeri 4.348 (cf. INSS Covasna, 2020).

Din punct de vedere al dezvoltării economice, județul Covasna este "codaș" în ceea ce privește creșterea economică. Județul a fost un reper pentru industria construcțiilor de mașini, dar și un simbol pentru piața de tutun din România. În prezent, investițiile majore sunt mai reduse, iar acest lucru se poate vedea și în cifra de afaceri realizată de companiile din județ. Agricultură județului, pe de altă parte, este competitivă în cultura cartofului și a sfeclei de zahăr precum și în cazul județului Harghita.

Suprafața producția	cultivată și	Hectar e cultiva te	Producție - tone	Productivitate - tone/ha
Sfeclă de zahăr	Total Național	28144	1029209	36,6
	Brașov	4120	155344	37,7
	Covasna	4169	172418	41,4
	Harghita	288	9389	32,6
Cartofi	Total Național	203424	3289722	16,2
	Brașov	11893	289162	24,3
	Covasna	12889	295605	22,9

La nivel de județ activează 4.701 firme (cf. Camera de Comerț și Industrie Covasna, 2021). Predomină firmele care au ca activitate principală comerțul - peste 38% din totalul acestora, urmate de cele din industria prelucrătoare - 16,8% - și de cele din sectorul



tranzacțiilor imobiliare și serviciilor pentru întreprinderi - 13,2%. Exceptând sectorul producerii și distribuției energiei electrice, a apei și a gazului, celelalte domenii înregistrează ponderi ale întreprinderilor mici și microîntreprinderilor de peste 90% din numărul de firme la nivel de ramură.

Avantaje competitive

La nivel de județ, agricultura și zootehnia au un potențial ridicat, nu pe deplin valorificat, în sensul în care dacă nivelul exporturilor animalelor și produselor animale este la nivel satisfăcător, cel al produselor vegetale este la un nivel considerabil mai mic decât potențialul acestuia.

Mediul economic local este unul activ în ceea ce privește asociativitatea. Inițiativele de „clusterizare” sunt dinamice, asociațiile întreprinzătorilor reușind să se conecteze la avantajele competitive și comparative ale județului prin crearea de clustere în domenii precum: turism, agricultură, energie verde, textile, industria lemnului.

Turismul reprezintă o prioritate evidentă pentru județul Covasna, potențialul fiind dat și de faptul că acest domeniu este o zonă cu productivitate peste media națională, iar județul poate stimula comunitățile locale în dezvoltarea unei hărți integrate a capacităților de turism la nivel local. Turismul integrat are o bază solidă în această zonă cu identitate comunitară specifică.

Principalele zone de risc:

Resursa umană calificată - au fost identificate carențe majore în ceea ce privește media persoanelor cu studii superioare, doar 9,8% din populație finalizând cel puțin studii de nivel licență. Acest aspect are un impact negativ și în ceea ce privește prospectul atractivității pentru investitorii străini.

Persistența unor factori de risc la nivel macroeconomic precum nivelul redus de colectare al taxelor și evaziune fiscală, sustenabilitatea sistemului de pensii, vulnerabilități ale sistemului de sănătate, etc.

Infrastructură de afaceri insuficient dezvoltată fapt care afectează factorul investițional, în special al investitorilor străini. Mediu puternic birocratizat - instabilitatea cadrului legal, influențe politice și indicele corupției ridicat.



3.4 JUDEȚUL ALBA

Situat în partea central vestică a României, cu o suprafață de 6242 km pătrați și cu o populație de 372.579 locuitori și cu un grad de urbanizare de aproape 60%, județul Alba are parte de un atu în fața celorlalte județe - conexiunea rapidă cu capitalele europene datorită poziției geografice și a infrastructurii.

Structura economică este dominată de categoria serviciilor, cu aproape 50%, urmată de industrie, construcții și agricultură. Se poate considera, astfel, că pilonii principali ai industriei județului sunt:

- Y Fabricarea autovehiculelor de transport
- Y Industria de prelucrare a lemnului
- Y Industria alimentară
- Y Fabricarea echipamentelor electrice
- Y Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente

Chiar dacă ponderea industriei în totalul valorii brute și în ce privește ocuparea forței de muncă la nivel județean, s-a redus în ultimii 15-20 de ani, industria își păstrează locul important în ansamblul economiei județului. Cea mai mare parte a volumului de investiții economice s-a îndreptat spre industrie, aceasta fiind totodată principala sursă de exporturi. Deși numeri predomină întreprinderile de mici dimensiuni, cea mai mare parte a producției industriale este realizată de întreprinderile mari și mijlocii.

În prezent, așa cum a fost menționat, industria de prelucrare a lemnului, industria alimentară (prelucrarea cărnii, lactate, îmbutelierea băuturilor alcoolice), industria ușoară și industria construcțiilor de mașini sunt principalii piloni ai industriei județului Alba. Industria prelucrării lemnului a beneficiat de cele mai mari investiții din sectorul industrial și asigură peste 40% din exporturile județului. Industria alimentară valorifică în mare parte materia primă locală și beneficiază de o piață de desfacere la nivel național. Industria confecțiilor textile și a încălțămintei a prosperat ca urmare a dezvoltării începând cu sfârșitul anilor 90 a producției în sistem ”lohn”, iar industria construcțiilor de mașini a reușit să se modernizeze și datorită colaborării de succes între firmele autohtone din acest domeniu și câteva companii germane de prestigiu.



Industria extractivă - extracția minereurilor neferoase, a rocilor de construcții, a sării - și industria chimică ce prelucurează sarea sunt două ramuri industriale cu o foarte lungă tradiție ce au fost puternic afectate de restructurare care dispun încă de un potențial semnificativ de dezvoltare. Aceste industrii, în condițiile în care ar beneficia de un volum semnificativ de investiții în vederea modernizării și printr-un management performant, și-ar putea recâștiga un loc important pe harta economică a județului.

Avantajele competitive ale zonei:

- Y Infrastructura și creșterea accesibilității pentru afaceri prin construirea de autostrăzi și linii de cale ferată de mare viteză
- Y Terenuri disponibile pentru investitori
- Y Existența unor infrastructuri de producție disponibile și racordate la utilități; infrastructură și utilități publice atractive pentru dezvoltarea afacerilor
- Y Așezarea geografică și accesibilitatea care favorizează dezvoltarea afacerilor
- Y Resurse naturale diversificate și calitative
- Y Suprafețe agricole și resurse faunistice importante, respectiv fond funciar
- Y Prezența unui număr relativ mare de investitori străini în județ, fapt ce poate atrage și alte investiții
- Y Tendința de creștere a întreprinderilor mici și mijlocii IMM-uri în Regiunea Centru și în județul Alba
- Y Industrie de fabricare a componentelor auto dezvoltată
- Y Forță de muncă existentă dispusă la reconversie profesională în anumite zone
- Y Număr mare de furnizori de formare profesională acreditată
- Y Existența unor infrastructuri de producție și practică pentru învățământ dual
- Y Rețea satisfăcătoare de pregătire profesională și vocațională
- Y Patrimoniu cultural istoric valoros
- Y Nivel redus al poluării în special în mediul rural
- Y Atitudinea prietenoasă față de mediul de afaceri a instituțiilor, cetățenilor și turiștilor
- Y Autostrăzi
- Y Drumuri de importanță europeană



Principalele zone de risc ale afacerilor:

- Y Resurse forestiere, miniere, minerale și naturale insuficientexploatate
- Y Infrastructură pentru afaceri slab dezvoltată în municipii și orașe
- Y Servicii de consultanță în domeniul afacerilor slab dezvoltate
- Y Cultură antreprenorială limitată
- Y Utilaje, tehnologii preponderent învechite, management și marketing neperformante, sector cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare din cadrul întreprinderilor slab dezvoltate sau inexistente
- Y Promovarea modestă a mediului de afaceri din județ
- Y Număr redus de cooperări internaționale și misiunieconomice
- Y Rețele utilitare și infrastructuri ce necesită modernizare în vederea creșterii atractivității localităților pentru investitori și mediul de afaceri local
- Y Calificări profesionale ale forței de muncă disponibile inadecvate pe piața muncii
- Y Necorelarea ofertei educaționale și de formare profesională cu nevoile pieței muncii
- Y Șomaj ridicat în unele zone monoindustriale și localități cu potențial slab de dezvoltare și grad de sărăcie ridicat
- Y Agricultură și zootehnie predominante de subzistență cu exploatații mici și fărâmițate

Dezvoltare strategică:

În viziunea de dezvoltare prezentată de CJ Alba, s-a propus ca județul să fie” o comunitate deschisă parteneriatelor, atractivă mediului investițional și turismului, a cărei dezvoltare să fie susținută de resurse naturale și culturale unice”.



Direcția strategică 1 - dezvoltarea echilibrată a teritoriului județean, întărirea vitalității zonelor rurale și susținerea acelor unități administrativ teritoriale cu probleme în recuperarea decalajelor existente.

Direcția strategică 2 - creșterea competitivității orașelor, prin atragerea de noi investiții, prin promovarea patrimoniului natural și cultural, prin realizarea de investiții publice și forme de management adecvat ce contribuie la integrarea acestora în politici regionale active în dezvoltarea zonelor rurale și a turismului.

Direcția strategică 3 - consolidarea și realizarea de noi forme asociative ce susțin parteneriatului teritorial între unități administrative și reprezentanți ce contribuie la dezvoltarea economică, socială educațională și culturală a județului.



3.5 JUDEȚUL MUREȘ

Județul Mureș este situat în zona centrală a României, în Podișul Transilvaniei, în bazinul superior al râului Mureș și bazinele râurilor Târnava Mare și Târnava Mică. Suprafața sa de 6714 km pătrați care reprezintă 2,8% din teritoriul țării, fiind al 13-lea județ din țară ca mărime și primul ca mărime în Regiunea de Dezvoltare Centru, 19,7%.

Populația județului la data de 1 iulie 2020 conform INSSE Mureș, însuma 589.072, iar din aceștia 2,7% erau în șomaj. Populația din mediul urban se află într-o proporție covârșitoare în municipiul reședință de județ, Târgu Mureș.

Principalele resurse naturale ale județului sunt constituite din gaze naturale, roci pentru materiale de construcție, izvoare minerala clorosodice și păduri. Județul dispune de un potențial de dezvoltare ridicat, determinat de așezarea geografică centrală și de condițiile naturale variate și prielnice unei ample dezvoltări economice. Industria se caracterizează printr-o mare varietate a ramurilor producătoare, cu specializări de importanță națională:

- Y **industria extractivă** a gazului metan ocupă un loc important în industria, respectiv economia județului Mureș, fiind principala sursă de gaze naturale a țării, în ceea ce privește industria națională
- Y **industria de exploatare și prelucrare a lemnului**, este una dintre cele mai dezvoltate ramuri industriale, în special datorită faptului că în această zonă a țării materia primă se găsește din abundență.
- Y **producția de mobilier și instrumente muzicale** - este una dintre cele mai importante din țară. Cea din urmă este recunoscută atât la nivel național, precum și la nivel internațional prin calitatea și tradiția viorilor fabricate în Reghin.
- Y **industria chimică și producția de medicamente** este prezentă în principiu în municipiile Târgu Mureș și Târnăveni, unde se produc îngrășăminte chimice, carbid, produse chimice anorganice de bază și anti-dăunători.
- Y **prelucrarea cauciucului și a maselor plastice**, cuprinde producția de anvelope din orașul Luduș și trei firme producătoare de mase plastice din Tîrgu Mureș

În ceea ce privește infrastructura, rețeaua de drumuri publice din Mureș nu este suficient de dezvoltată, pentru a face față traficului în creștere în ultima perioadă, fiind necesară terminarea autostrăzii Transilvania care face legătura între Tg Mureș - Cluj- Europa Occidentală. Lucrările începute în anul 2016 au ajuns în 2021 abia la stadiul de 40% din construcție, iar progresul în ultimele 5 luni din 2020 au fost de 1%, motiv pentru care CNAIR a reziliat contractul cu constructorul Straco (Digi24, 2021).

Pe de altă parte, creșterea economică a județului se reflectă în PIB-ul acestuia care a ajuns în 2019 la valoarea de 4,57 miliarde de euro. În ultimii 11 ani, PIB-ul județului a crescu cu 1,35



de miliarde de euro (de la 3,22 miliarde de euro în 2008, la 4,57 miliarde de euro în 2019), care procentual, înseamnă 29,54%. Adică în 11 ani a crescut cu o treime, dar care tot nu acoperă ritmul de creștere accelerată din restul județelor. Respectiv, dacă în 2008 PIB-ul Mureșului însemna 2,2 % din economia națională, în 2019 ponderea a scăzut la 2,1%.

Avantaje competitive:

- Y Existența unor resurse naturale importante, inclusiv resurse energetice
- Y Tendință importantă de creștere înregistrată în sectorul construcțiilor și sectorul "Administrație publică, învățământ și sănătate"
- Y Intermedierile financiare, tranzacțiile imobiliare, serviciile pentru întreprinderi și domeniul "Comerț, hoteluri, transportu și comunicații" și-au sporit ușor contribuția la realizarea valorii adăugate brute la nivel județean.
- Y Predomină firmele având ca activitate principală comerțul, adică peste 35,81% din total, urmate de cele din industria prelucrătoare 13,03%, construcțiile 9,28% și activitățile profesionale, științifice și tehnice 8,65%.
- Y Județ al comerțului inter-regional - folosirea de poziționarea geografică centrală și de avantajele unui nod intermodal de transport rutier și feroviar, la intersecția a două (viitoare) autostrăzi și beneficiind de existența Aeroportului Transilvania, cu statut internațional.
- Y Județ al industriilor cu valoare adăugată ridicată - dezvoltarea de platforme industriale pentru încurajarea activității productive
- Y Județ al turismului cultural, balnear, montan și rural: diversitatea formelor de turism și diversitatea generată de coexistența a 4 națiuni în județul Mureș.
- Y Județ al serviciilor regionale de intervenții în situații de urgență: localizarea bazei operaționale regionale în Tîrgu-Mureș
- Y Județ al produselor agricole competitive: valorificarea potențialului agricol al județului.



Principalele zone de risc:

- Y Infrastructura de transport local necorespunzătoare
- Y Densitatea mare a satelor crează probleme în ceea ce privește infrastructura de transport și utilitățile acestora
- Y Pondere redusă a drumurilor județene și comunale modernizate
- Y Densitate redusă a drumurilor publice față de media la nivel național
- Y Disparități între numărul de IMM-uri înființate între mediul urban și cel rural
- Y Oferta serviciilor de consultanță în domeniul afacerilor slab dezvoltate – servicii de consultanță pentru elaborarea studiilor de marketing, management de proiect, analize financiare, etc.
- Y Numărul mic de IMM-uri active în mediul rural și insuficienta dezvoltare a acestora în sectorul serviciilor, în general
- Y Lipsa serviciilor de cercetare-dezvoltare, transfer tehnologic și inovare din cadrul întreprinderilor economice
- Y Utilitățile turistice nemodernizate și dotare tehnică necorespunzătoare
- Y Indicele de utilizare a capacităților turistice aflate în funcțiune este scăzut

Dezvoltare strategică



La nivel de județ există o rețea de localități urbane cu o structură și repartitie relativ echilibrată. De exemplu, Mun. Tîrgu Mureș, Sighișoara, Târnăveni, Reghin, corespund unor necesități impuse de indicatorii prevăzuți de lege și prin funcțiile complexe pe care le îndeplinesc prin serviciile de bază, piață de muncă, funcții culturale, de agrement, etc.

În orașul Sovata, o stațiune balneoclimaterică recunoscută pe plan național, a avut loc o dezvoltare importantă în privința echipării tehnico-edilitare, însă nici această localitate nu îndeplinește în totalitate condițiile corespunzătoare rangului ierarhic de oraș – de exemplu lipsa judecătoriei și parchetului.

Așa cum municipiul Târgu Mureș, declarat pol de dezvoltare, a beneficiat de fonduri nerambursabile în perioada 2007-2013 datorită acestui statut, considerăm oportună alocarea de resurse financiare pentru orașele mici, pentru întărirea funcțiilor acestora ca localități cu rol polarizator. Pe de altă parte, și sprijinirea orașelor mari, care sunt centre de polarizare pentru orașele și comunele învecinate, nuclee ale economiei inteligente, trebuie avută în vedere, aceasta fiind una din prioritățile politicii de dezvoltare urbană durabilă în perioada 2014-2020. Diversele dimensiuni ale vieții urbane – economică, socială, culturală



și de mediu - sunt strâns legate între ele și succesul în materie de dezvoltare urbană poate fi atins numai prin intermediul unei abordări integrate. Dezvoltarea mobilității trebuie încurajată prin întocmirea planurilor de mobilitate, luând în considerare toate problemele legate de infrastructură și de mediul înconjurător, prin care să asigure condițiile și pentru un transport alternativ: creșterea gradului de utilizare a transportului public, stimularea înnoirii parcului auto și promovarea” autovehiculelor curate”.

Accesarea de fonduri nerambursabile de către întreprinzători, pentru dezvoltarea serviciilor specializate de sprijin și consultanță în afaceri atât pentru întreprinzătorii consacrați cât și pentru start-up-uri și spin-off-uri, în special pentru IMM-uri (pentru elaborare de proiecte, implementare de sisteme de management al calității, re tehnologizare, etichetarea ecologică a produselor, servicii de consultanță în domeniul CDI, al serviciilor, al proiectelor-pilor, promovare de bune practici, etc.)



3.6 JUDEȚUL SIBIU

Judetul Sibiu este situat în centrul țării, în sudul Transilvaniei, poarta de intrare dinspre Muntenia spre Transilvania, și se învecinează cu județele Alba, Mureș, Brașov, Argeș și Vâlcea. Suprafața județului este de 5433 km² și reprezintă 2,3% din teritoriul țării, clasându-se pe locul 24 din acest punct de vedere, și 15,9% din teritoriul Regiunii Centru. Din suprafața administrativă a județului de 543.248 ha, ponderea principală este reprezentată de terenuri agricole (56%) și terenuri cu vegetație forestieră (37%), restul terenurilor ocupând doar 7% din suprafața totală.

Populația județului a ajuns în anul 2020 la 469.304 persoane, iar rata șomajului a atins valoarea de 2,8%. În perioada 2014-2018, populația a avut o creștere de la 463.228 locuitori la 466.472 locuitori, deci o creștere de 0,7%. Gradul de urbanizare este de aproximativ 67% (cf. datelor din 2018) iar structura etnică este dominată în mod predominant de români, 90,6%, urmați de maghiari 3.6%, romi 4,1%, germani 1,6%, etc. Județul ocupă locul 16 pe țară în ceea ce privește gradul de urbanizare și locul 22 ca număr total al populației.

Numărul unităților active a crescut de la un alt la altul, astfel de la 10.031 unități locative în anul 2012, la 11.160 unități locale în anul 2016, o creștere de 11,26% în intervalul analizat, adică a fost înființată o nouă unitate la 3,3 zile. Cifra de afaceri a județului a urmat același trend ascendent, crescând de la 26.671 milioane de lei în anul 2012 la 33.374 milioane lei în anul 2016, o creștere de 25,3% cu mult peste indicii prețurilor.

Avantajele competitive ale zonei:

- Υ Poziție avantajoasă în centrul țării
- Υ Număr mare de investitori autohtoni și externi
- Υ Mediu economic bine dezvoltat, propice pentru investitori
- Υ Forță de muncă relativ numeroasă și bine calificată
- Υ Municipiile Sibiu și Mediaș, poli puternici ai dezvoltării economice
- Υ Piața de desfacere bine reprezentată
- Υ Tradiție în domeniul industriei
- Υ Universități și aeroport
- Υ Colaborare bună cu mediul de afaceri extern
- Υ Mare potențial turistic



Principalele zone de risc ale afacerilor:

- Y În unele orașe și zone rurale există o economie slab dezvoltată
- Y Multă populație inactivă
- Y Accesabilitate redusă în unele zone
- Y Impozite și taxe ridicate care împiedică dezvoltarea mediului de afaceri
- Y Migrația forței de muncă binepregătită
- Y Falimentul unor platforme industriale mari precum Copșa Mică.

Dezvoltare strategică

Sibiul, un oraș cunoscut pentru tradiția sa industrială, a trecut printr-o schimbare majoră a structurii economice, fiind vizibile noi sectoare de activitate, pe de o parte, dar confruntându-se în același timp cu stagnarea sau chiar declinul sectoarelor tradiționale. Compoziția sectorului secundar și terțiar acoperă forța de muncă rezidentă asigurând un venit peste media națională. Sectorul privat, prin prisma solicitărilor făcute

pentru dezvoltare, este activ și a ținut, prin accesarea fondurilor europene, la creșterea nivelului de competitivitate prin tehnologizare, formare profesională și deschiderea către noi piețe. Profilul economic este determinat de activitățile industriale din domeniul echipamentelor electrice și electronice pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule, susținute în special de firme cu capital străin. La aceste activități se adaugă serviciile ce susțin sectorul de turism cultural, bazat pe patrimoniul existent, pe agenda culturală și pe reputația Capitalei Culturale Europe din 2007. Din perspectiva dinamicii activităților economice, criza financiară a afectat numărul firmelor, cu toate acestea rata șomajului s-a menținut relativ scăzută comparativ cu media națională.

La nivel teritorial, Sibiul are o rază importantă de polarizare în regiune, atrăgând un volum important de forță de muncă din aproape întreg județul. Climatul favorabil pentru afaceri și accesibilitatea crescută a municipiului favorizează deplasările, precum și localizarea de noi activități economice. La nivelul orașelor, problemele economiei privite din punct de vedere spațial se referă la o dispersare a activităților economice, cu costuri de transport și în detrimentul consolidării unui pol economic urban consistent. Se remarcă o concentrare a activităților productive în zona industrială vest și în zona de est, dar și existența de terenuri și clădiri industriale nefolosite și poluate, în proximitatea zonei centrale.



Economia municipiului Sibiu încearcă să susțină atingerea obiectivelor Strategia Europa 2020. În acest sens, creșterea calității aerului și a apei, reciclarea eficientă și managementul deșeurilor, creșterea numărului de certificate LEED1, mărirea spațiilor verzi și reducerea celor poluate, producerea și folosirea de surse de energie regenerabilă, precum și creșterea accesului cetățenilor la servicii și informații, sunt direcțiile determinante în dezvoltarea viitoare a municipiului. Pentru dezvoltarea viitoare vor fi urmărite: capacitatea de tehnologizare și specializare a sectorului secundar, inclusiv finanțele și nevoile de dezvoltare a teritoriului din punct de vedere economic și nevoile de dezvoltare a firmelor. Pe baza tendințelor identificate, dezvoltarea economiei pentru perioada următoare se bazează pe treipiloni:

- Υ industrie tehnologizată și nepoluantă
- Υ Un turism cultural sprijinit de un sector de servicii aflat în diversificare
- Υ Specializarea sectorului de servicii către o economie verde și către industria
- Υ LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)



Mediul antreprenorial din Regiunea Centru în contextul pandemiei COVID-19

Proiectul „Formare pentru Inovare” a debutat cu câteva luni înainte de infectarea rapidă a populației cu virusul SARS-CoV-2 și definirea evenimentelor ca fiind pandemice, de către Organizația Mondială a Sănătății. La nivel național, pandemia COVID-19 a provocat o criză și o deteriorare bruscă și aproape generalizată a contextului macroeconomic și a mediului de afaceri per total, care, în schimb, au afectat sever echilibrul extrem de fragil al pieței muncii din România (Chivu et Georgescu, 2020). De asemenea, evoluția rapidă a pandemiei a provocat la scală largă – atât pentru sistemul medical supra-aglomerat, cât și pentru sistemele economice și sociale ale statelor membre UE și nu numai (Antonescu, 2020).

Pe lângă suprasolicitarea sistemului medical, pandemia COVID-19 a generat provocări intense pentru IMM-uri, acestea fiind supuse unei lipse de rezerve financiare necesare plății costurilor fixe – salariile angajaților și chiriile.

În luna aprilie 2020, mediul de afaceri a înregistrat o scădere drastică în ceea ce privește inițiativa antreprenorială, comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut. Astfel, numărul de înființări de firme ajungând la cel mai mic nivel din ultimii 5-10 ani (Oficiul Național al Registrului Comerțului, 2020). Astfel, de la începerea crizei s-au pierdut 22,5 miliarde euro din cifra de afaceri a companiilor, un milion de oameni au intrat în șomaj tehnic, iar 35.000 de companii din industria HoReCa au fost incluse (Antonescu, 2020).

De asemenea, criza cauzată de virusul SARS-CoV-2019 a afectat puternic inițiativele antreprenoriale, indiferent de forma juridică a acestora, întregistrându-se scăderi de până la 74% în comparație cu anul 2019.

JUDEȚ	NUMĂR ÎNMATRICULĂR I 01/01/2020 – 31/12/2020	NUMĂR ÎNMATRICULĂR I 01/01/2019 – 31/12/2019	DIFERENȚĂ
ALBA	2155	3080	-30,03%
BRAȘOV	3752	4862	-22,83%
COVASNA	805	1107	-27,28%
HARGHITA	1175	1458	-20,88
MUREȘ	2738	3458	-20,82
SIBIU	2502	3136	-20,22%

*sursa: Oficiul Național al Registrului Comerțului, 2020



Analiza modificării volumului de activitate al agenților economici din România în perioada martie - aprilie 202, ca urmare a situației economice generate de pandemia COVID-19, a condus la următoarele concluzii:

- Y Impactul asupra volumului activității economice este dat de nivelul ridicat al incertitudinii cu privire la viitorul afacerilor în perioada martie-aprilie 2020
- Y Creșterea incertitudinii evoluției activității în industria este determinată de modificări în categoria celor care estimau că activitatea nu se va restrânge, și în categoria celor care estimau o restrângere de până la 25%.

Studiile efectuate în această perioadă, în domeniul antreprenoriatului, arată faptul că IMM-urile se află în fața celei mai mari încercări din ultimele trei decenii (Antonescu, 2020). Se presupune că această provocare vine atât cu aspecte negative, cât și cu unele pozitive ce pot fi transformate în oportunități. De exemplu, destabilizarea importurilor, a făcut ca vânzările de produse locale să crească exponențial. Un studiu realizat de INSS demonstrează faptul că aproximativ 35,3% din importatorii României se așteptau la o scădere cu aproximativ 25% (INSS, 2020). Considerând acest factor o oportunitate, a fost relansat programul IMM Invest care avea ca scop principal „restartarea” industriei, practic un parteneriat public-privat care să aibă efecte de promovare a produselor autohtone (Antonescu, 2020).

IMM-urile care au văzut în criză o oportunitate de restructurare și relansare, au reușit și cu ajutorul fondurilor europene, și din surse proprii să își înființeze anumite sectoare necesare în fluxul tehnologic. Alte oportunități sunt date de promovarea achizițiilor inovative și identificare de soluții care pot veni în ajutorul sistemului medical, sau al celor suferinzi de COVID-19 precum:

- Y Dezvoltarea de dispozitive medicale, gestionarea lanțurilor de aprovizionare, respectiv logistica
- Y Biotehnologie - dezvoltarea de medicamente și anti-microbiene, promovarea de noi medicamente și anti-microbiene care să ajute în combaterea noului virus.

Industria IT a văzut această perioadă ca pe o nouă oportunitate de a analiza dacă este posibilă reducerea unui cost esențial - chiria. Cum toți angajații au lucrat în regim home-office, iar rezultatele lor au arătat păstrarea sau creșterea productivității, decizia de a păstra forma de lucru în telemuncă, inclusiv în perioadele în care erau diminuate restricțiile, a venit natural. De asemenea, industria telecomunicațiilor a avut foarte mult de câștigat deoarece a văzut nevoia oamenilor de internet rapid care a fost mai mare decât niciodată. Pe de altă parte, și aceste companii au aplicat metoda work-



from-home, care va fi păstrată inclusiv după ce se vor ridica toate restricțiile, ceea ce va schimba într-un mod pozitiv dinamica traficului și a programului de lucru în viitor, diminuând totodată și supra-aglomerația marilor orașe și sporind productivitatea angajaților. Această schimbare de paradigmă poate fi observată și prin crearea unui nou indice pe Wall Street - Stay at home - care conține 33 de companii care ar putea profita în urma faptului că angajații lucrează de acasă.

Noile provocări aduse mediului antreprenorial au generat, de asemenea, și o schimbare de paradigmă în ceea ce privește modul în care se raportează companiile la viitorul angajaților acestora. Astfel, multe companii au decis să investească în cursuri de formare, specializare, calificare, menite să genereze un nou set de *skill-uri* care mai apoi să crească productivitatea și performanța angajaților la locul de muncă.

„Pandemia Covid-19 a generat o altfel de criză față de cea din 2008 și rolul factorului decizional pentru ca acest sector să repornească activitatea și să contribuie la relansarea creșterii economice este vital” (Antonescu, 2020).

Pe de altă parte, companiile care au avut scăderi drastice în comenzi, sau au fost nevoite să suspende activitatea conform Decretului nr. 195/2020 care instaura starea de urgență pe teritoriul României, s-au aflat în situația în care angajații acestora trebuiau ori să intre în șomaj tehnic, ori să termine contractele de muncă. Conform datelor furnizate de Inspekția Muncii, numărul de salariați activi a fost redus din ianuarie până în martie 2020 cu aproximativ 904.4 mii de salariați activi (Chivu et Georgescu, 2020).

Activitățile economice în cadrul cărora au fost cele mai multe contracte de muncă suspendate:

- Y Industria prelucrătoare
- Y Comerțul cu ridicata și amănuntul
- Y Repararea autovehiculelor și motocicletelor
- Y Hoteluri și restaurante (peste 50% din contracte suspendate)

În **industria prelucrătoare**, în intervalul menționat anterior, numărul de contracte încetate crește constant, ajungându-se la triplarea numărului inițial – de la 19.6 mii la 60.4 mii, iar numărul de contracte suspendate atinge un vârf de 332,7 mii la data de 23 aprilie 2020, urmând apoi o tendință oscilantă, reducându-se treptat, după cum se poate observa în graficul de mai jos:



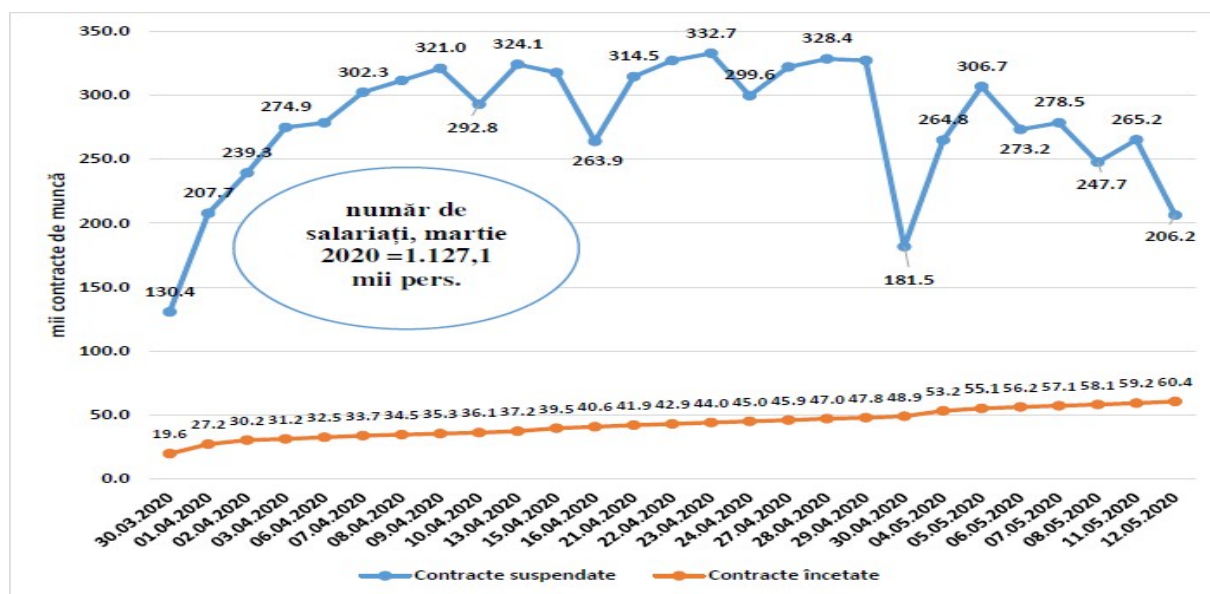


FIGURA 2 OSCILAȚIA CONTRACTELOR DE MUNCĂ INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE



În domeniul **hotelurilor și restaurantelor**, în intervalul analizat, raportul dintre numărul de salariați din martie 2020 și numărul de contracte suspendate este de aproximativ 2:1, precum se poate observa în graficul de mai jos:



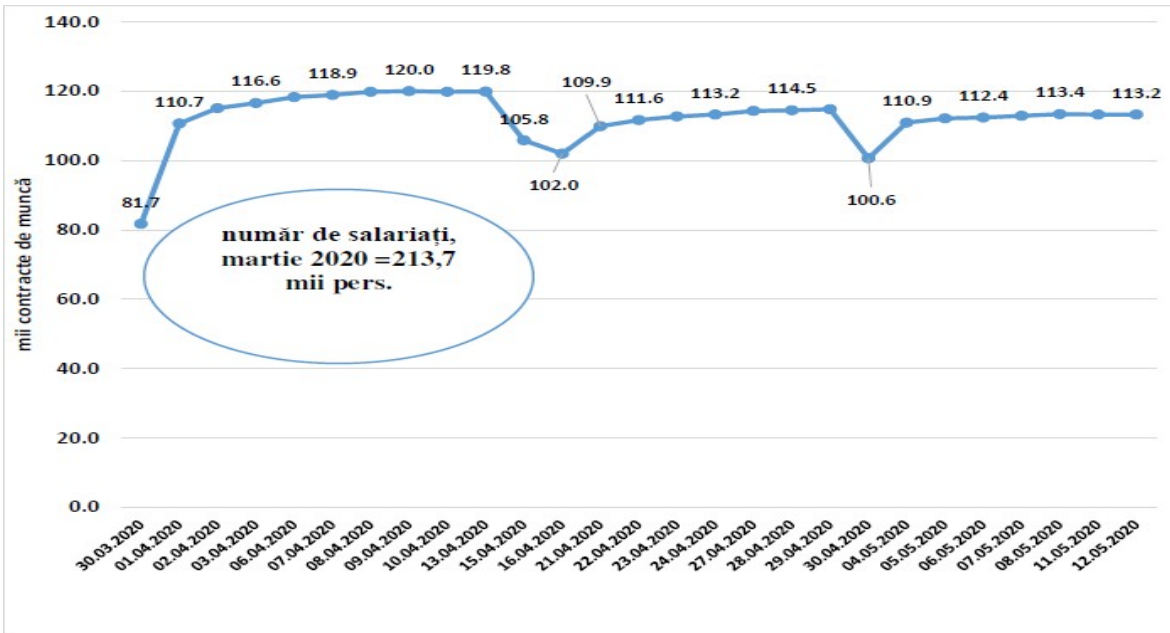


FIGURA 3 OSCILAȚIA CONTRACTELOR DE MUNCĂ HORECA



Contractele de muncă suspendate în **domeniul comerțului** cu ridicata și amănuntul, cât și în cazul domeniului reparațiilor autovehiculelor și motocicletelor, a oscilat între 17.4% și 24.3% în raport cu numărul mediu de salariați care își desfășurau activitatea în acest domeniu în luna martie 2020, după cum se poate observa în graficul de mai jos:

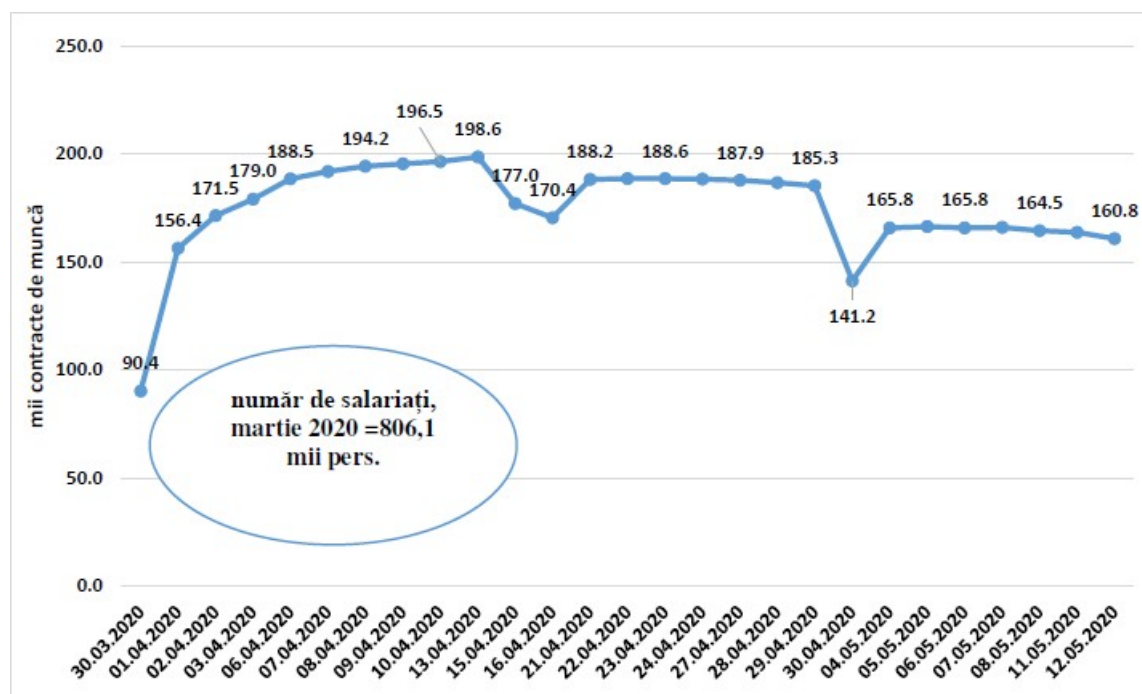


FIGURA 4 OSCILAȚIA CONTRACTELOR DE MUNCĂ ÎN COMERȚ

Eurofound (2020) menționează faptul că cei care au avut contractele de muncă suspendate, sau care au intrat în șomaj tehnic ca urmare a crizei COVID-19, suferă de cea mai acută formă de insecuritate financiară pentru că această decizie nu a fost luată ca urmare a unor greșeli ce țin de conduita lor sau de profesionalism, ci este un efect general al crizei sanitare, motiv pentru care este necesară protecția socială a acestora.

La nivel european, Comisia Europeană a conturat un set de măsuri axat pe două componente, pentru a proteja diminuarea nivelului de trai:

- Y Flexibilitatea reglementărilor europene cu privire la bugetele naționale și la ajutoarele de stat
- Y Redirecționarea unor sume importante din bugetul UE către noi obiective, respectiv susținerea întreprinderilor și locurilor de muncă.

De asemenea, au fost conturate măsuri pentru menținerea nivelului de trai și reducerea riscului de sărăcie precum:



- Y Instrumentul de sprijin pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență
- Y Redirecționarea tuturor fondurilor structurale disponibile către răspunsul la COVID-19, cu accent pe acordarea de ajutoare fermierilor și persoanelor cele mai defavorizate.

„În situația în care șocul extern al pandemiei COVID-19 va conduce la închideri/ restrângeri de amploare și de durată ale unor activități de importanță sistemică și/ sau la restartarea economiei pe coordonate diferite față de cele dezirabile și cu evoluții imprevizibile, este posibil să se asiste la fracturi majore și ireversibile ale unor echilibre macroeconomice și financiare, în cazul pieței muncii neputând fi exclus un impact care să modifice radical configurația sa structurală de dinaintea crizei.” (Chivu et Georgescu, 2020)

4.1 Consecințele pandemiei COVID-19 asupra activității companiilor în România 2020

Conform studiilor publicate de STATISTA (Sava, 2020) s-a arătat faptul că aproape 1/5 companii din România sunt forțate să reducă sau să oprească complet activitatea lor. În același timp, 10% din companiile care își continuă activitatea, nu mai au încasările necesare care să le acopere plata angajaților.

Un alt studiu efectuat în aceeași perioadă, a arătat faptul că pandemia COVID-19 a avut un impact major asupra a 9% din companiile intervievate. Majoritatea companiilor au exprimat faptul că pandemia a avut un efect parțial asupra activității, în sensul în care nu a afectat activitatea de bază.

La nivelul încrederii pe care o au reprezentanții mediului de afaceri, aceștia sunt caracterizați de scepticism la scală largă, în ceea ce privește gestionarea crizei COVID-19 de către instituțiile statului - nivel de încredere de 2,7 puncte / 7 puncte. Pe de altă parte, aceștia își doresc o abordare strategică din partea statului, în sensul în care acesta să gireze pentru mediul de afaceri, pe de o parte, prin scutirea la plată a taxelor, iar pe de altă parte, prin sprijin pentru investiții. Companiile consideră că statul ar trebui să aplice un cumul moderat de măsuri pentru susținerea mediului privat - cele mai populare soluții fiind



reducerile și scutirile de taxe, respectiv ajutoarele din partea statului pentru sprijinirea investițiilor, după perioada de pandemie (MKOR, 2020).

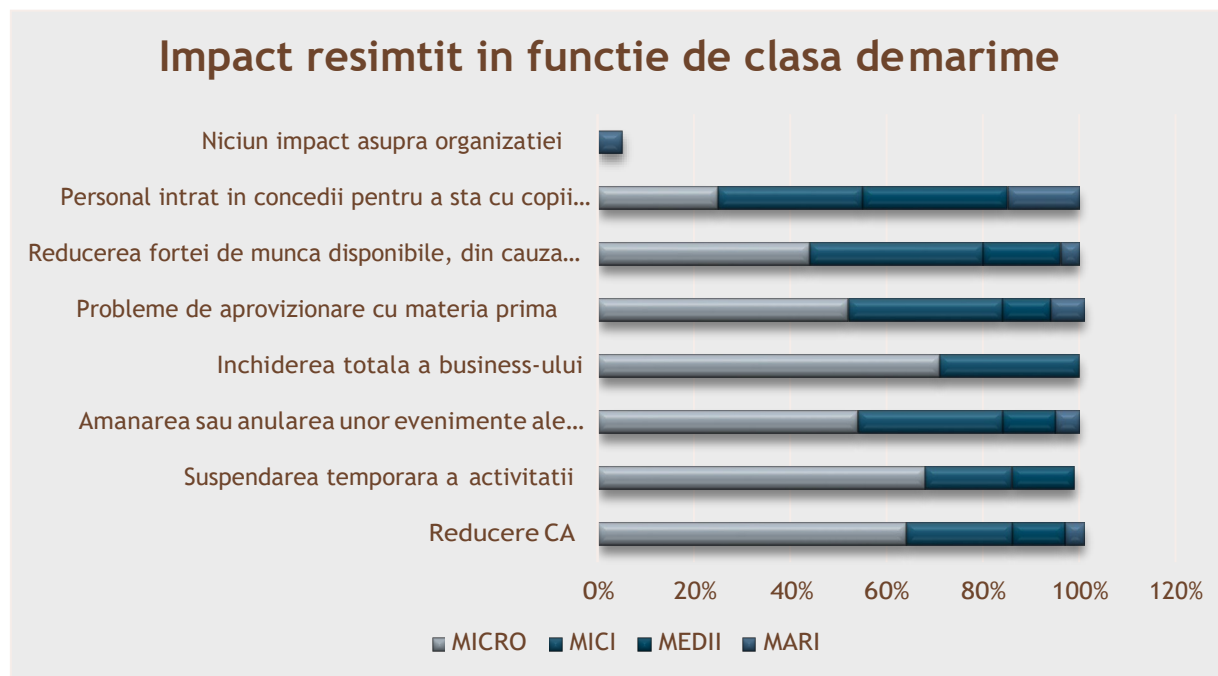
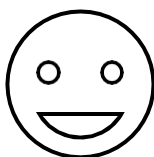


FIGURA 5 IMPACT RESIMȚIT DE IMM ÎN FUNCȚIE DE CLASA DE MĂRIME (SURSA MKOR, 2020)

PESIMIȘTI 	47% din totalul companiilor Domenii de activitate: real estate, turism, transport, IT, servicii, educație, cultură. HORECA Microîntreprinderi și întreprinderi mici, cu o vechime medie de 8 ani pe piață, CA de 50.000 – 100.000 euro și 10-19 angajați Evoluție negativă estimată pentru 2020, de -43% Impact mediu estimat de 84.299 euro Au aplicat un număr de 3-4 măsuri pentru susținerea	REZERVAȚI 	13% din totalul companiilor Domenii de activitate: FMCG, financiar-bancar Întreprinderi medii, cu o vechime medie de 15 ani pe piață, cu o CA de 2.000.000 – 5.000.000 euro și 50-99 angajați Impact mediu estimat de 319.881 EURO Au aplicat un număr de 5-6 măsuri pentru susținerea operațiunilor financiare, de protejare a angajaților, reorientare către mediul online
---	--	--	---

	operațiunilor, în special măsuri financiare. Reduceri salariale estimate sunt de 38% în medie. Așteaptă de la stat măsuri de ordin financiar, în primul rând. Încrederea în autorități este scăzută, de 2.61 pe o scală de 7.		Reduceri salariale estimate sunt de 34% în medie Așteaptă de la stat măsuri de ordin financiar Încrederea în autorități este scăzută, 2,88 pe o scală de 7.
--	---	--	--

OPTIMIȘTI



40% din totalul companiilor

Domenii de activitate: farmaceutică, energie, agricol, auto, sănătate, cultură

Întreprinderi mici, cu o vechime medie de 8 ani pe piață cu CA de 50.000 - 100.000 euro și 10-19 angajați

Impact mediu estimat de 54.246 euro

Au aplicat un număr de 3 măsuri pentru susținerea operațiunilor, în special măsuri financiare și de protejare a angajaților.

Reduceri salariale estimate sunt de 39% în medie.

Așteaptă de la stat măsuri de ordin financiar, în primul rând.

Încrederea în autorități este scăzută, de 2,74 pe o scală de 7.

Sursa: MKOR, 2020

După cum se poate observa, reacțiile antreprenorilor la criză s-au unit într-un singur punct, și anume - așteptarea anumitor măsuri de ordin financiar / fiscal de la stat. Nu se poate conchide dacă perioada de criză a trecut, dacă afacerile nu vor fi afectate pe termen lung, sau dacă nu vom începe o nouă perioadă de recesiune economică caracterizată prin măsuri austere din partea statului.



4.2 Diferențele între întreruperile tradiționale ale activității și întreruperile cauzate de pandemii

<i>Indicator</i>	<i>Întreruperi ale activității*</i> ¹	<i>Întreruperi cauzate de pandemii</i>
<i>Scară</i>	Localizată: afectează o anumită firmă, zonă geografică, unitate de producție, terță parte, forță de muncă	Sistemică: afectează pe toată lumea, inclusiv angajații, clienții, furnizorii, concurenții.
<i>Velocitate</i>	De obicei sunt limitate și izolate rapid după stabilirea cauzei rădăcină a întreruperii	Se răspândesc rapid sub forma contagiunii piețelor într-o anumită regiune geografică sau chiar la nivel global, având efecte grave în cascadă.
<i>Durată</i>	În general are o durată scurtă (o săptămână)	Prelungite pe o perioadă mai lungă, acestea pot dura până la câteva luni,
<i>Lipsa forței de muncă</i>	Poate duce la lipsuri temporare sau la re poziționarea forței de muncă.	Pot conduce la o lipsă importantă de forță de muncă, cu evoluție rapidă, de exemplu peste jumătate din numărul de angajați.
<i>Coordonare externă</i>	Poate să implice un anumit nivel de coordonare cu autoritățile publice, guvernamentale, de aplicare a legii și cu personalul medical.	Implică o mai mare coordonare cu autoritățile publice, guvernamentale, de aplicare a legii și de sănătate și pot implica coordonarea cu mai multe jurisdicții regionale.

¹ *deși unele caracteristici și efecte ale întreruperii activității cauzate de catastrofe naturale (uragane, cutremure, tsunami) pot fi similare celor cauzate de evenimente pandemice, o catastrofă naturală este limitată la o anumită zonă geografică, în timp ce pandemia începe într-o zonă geografică și se răspândește rapid în întreaga lume.



<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Disponibilitatea</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>infrastructurii</td> <td></td> </tr> </table>		Disponibilitatea			infrastructurii		Implică bazarea pe disponibilitatea infrastructurii publice (de exemplu rețele de gravitatea electricitate, telecomunicații, internet) în faptului completarea strategiilor	Pot impune constrângeri sau restricții asupra disponibilității infrastructurii publice pe măsură ce dimensiunea și evenimentului evoluează, în special din cauza că și alte companii sunt
	Disponibilitatea							
	infrastructurii							

CONCLUZIE

Prezentul studiu a fost formulat utilizând date publice și date primare, obținute prin analiza formularului POCU FORM și a instrumentelor utilizate pe parcursul implementării proiectului „Competente superioare pentru angajatii din regiunea Centru” SMIS 128236.

Scopul acestui studiu este de a sta la baza viitoarelor proiecte implementate de către Camera de Comerț și Industrie Brașov, pentru a ajuta buna desfășurare a acestora, și pentru a avea o bază solidă de date statistice, precum profilul persoanei interesate / mai interesate de programele de formare profesională, modul în care să se desfășoare aceste cursuri, locația de desfășurare, modul în care a funcționat campania de informare și conștientizare și punctele de interes pentru angajatori.

Astfel, considerăm acest studiu ca fiind el însuși un instrument statistic care să ofere utilitate publică pe termen mediu și lung și să contribuie în mod pozitiv și activ la creșterea ratei de învățare pe tot parcursul vieții în Regiunea Centru.



BIBLIOGRAFIE

Antonescu Daniela, *The Small and Mediul Enterprises Sector during the Covid-19 crisis. The case of Romania*, Institute of National Economy, Munchen, April, 2020.

Anuarul Statistic al României, Institutul Național de Statistică, București, 2019.

Biletta Isabella, *All aboard: Hauling undeclared workers onto the pandemic rescue boats*, EUROFUND, 11 May 2020.

Chivu Luminița, Georgescu George, *Piața muncii din România sub presiune: un demers analitic*.

Cererea și oferta de forță de muncă, Studii Economice, INCE-CIDE, București, Martie, 2020.

Comisia Națională de Strategie și Prognoză, *Proiecția principalilor indicatori macroeconomici 2020*, CNSP, Aprilie 2020.

European Commission, *European Economic Forecast – Spring 2020*, Institutional Paper 125, EC, Brussels, May, 2020.

Inspekția Muncii, Raport anual de activitate, 2012-2019.

MKOR, *Impactul Epidemiei de COVID-19 în Mediul de Afaceri din România*, București, Mai 2020.

Eda Oz, *The impact of gender differences on lifelong learning tendencie in Turkey: a meta-analysis*, SAGE Open, 2022.

Raportul de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2012.

Analiza implementării cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET2020) – Analiză de țară (Comisia Europeană, 2011)

Clasificarea activităților de învățare – Manual (Comisia Europeană, 2006).

Asigurarea mijloacelor necesare pentru ca adulții vulnerabili să facă față provocărilor de pe piața muncii (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, 2013)



Europa 2020 România: Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor (Banca Mondială, 2013)

Indicatorii europeni ai învățării pe tot parcursul vieții - Indicele IEÎPV Europa 2010 (Bryony Hoskins, Fernando Cartwright, Ulrich Schoof, 2010)

Raportul național asupra implementării Cadrului strategic de cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale EFP 2020 (Institutul de Științe ale Educației, 2011)

Strategia națională de stimulare a participării la formarea continuă a angajaților axată pe categorii dezavantajate (Mirela Argăseală, Mikaela Bălan, Magdalena Balica, et al., 2012)

Atelier privind noi evoluții, bune practici și lecții învățate: serviciul pentru ocuparea forței de muncă din Austria și tineri cu un nivel redus de calificare (Serviciul pentru ocuparea forței de muncă din Austria, 2011)

Anchetă privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Vlad Achimescu, Magdalena Balica et al., 2010)

Educația și formarea profesională îți fac bine: beneficiile sociale ale EFP pentru persoane (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, Lucrarea de Cercetare nr. 17, 2011)

Decizia nr. 1720/2006/ CE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 noiembrie 2006 de stabilire a unui program de acțiune în domeniul învățării continue.

Întocmit de:

Nechifor Ana Maria - Responsabil activitati si campanii GT

Puia Gabriel Lucian - Responsabil sprijin intreprinderi

Manager proiect - Rosia-Micu Cosmin-Antoniou

Data: 31.10.2022

