

# Un pas pentru un VIITOR DE SUCCES

“Competența forței de muncă reprezintă o valoare esențială pentru dezvoltarea unei economii competitive, durabile și inovatoare” (Comisia Europeană, Strasbourg, 2010).

## CINE SUNTEM?

S.C. ULTRA SECURITY S.R.L., în parteneriat cu S.C. ULTRA TRAINING S.R.L. implementează proiectul „VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 1 - Inițiativa “Locuri de muncă pentru tineri”, pentru o perioadă de 8 luni, mai - decembrie 2018, în regiunea Centru.

## PREZENTAREA PROIECTULUI

### TITLUL PROIECTULUI:

„VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494

### OBIECTIVUL GENERAL:

Obiectivul general al proiectului îl constituie creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, din regiunea Centru, județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba, prin oferirea serviciilor integrate de măsuri active și personalizate de ocupare, cuprinzând mediere, informare, business și life coaching, evaluarea și

certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale - Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație.

### SERVICII GRATUITE:

1. Programe de formare profesională;
2. Servicii de ocupare - medierea pe piața muncii;
3. Evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseria de "Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație";
4. Ședințe de business coaching;
5. Servicii de asistență - finanțare cheltuielă aferentă serviciilor de creșă sau afterschool

### REZULTATE AȘTEPTATE:

**Principalele rezultate** ce se vor obține prin implementarea acestui proiect sunt:

- 360 de tineri NEETs vor face parte din grupul țintă, din care 58 de etnie romă, 76 din zona rurală, 145 de sex feminin;
- 217 tineri NEETs cu nivelurile de ocupabilitate C și D, respectiv " greu ocupabil" și " foarte greu ocupabil" vor fi înscriși în grupul țintă;
- 310 șomeri tineri vor participa la intervenția sprijinită de ILMT până la finalizarea sa, din care 50 de etnie romă și 65 din zona rurală;
- 355 de șomeri vor participa la programe de formare profesională de calificare și inițiere, din care 258 persoane șomere se vor certificate.

- Se vor organiza 7 programe de formare profesională autorizate A.N.C., din care 5 de calificare și 2 de inițiere, constituindu-se 24 de grupe;
- 10 beneficiari vor participa la procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseria de "Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație";
- Vor fi identificate 350 de locuri de muncă vacante;
- Se vor organiza organiza 184 interviuri pentru angajare la care vor participa persoane din grupul țintă;
- 202 din beneficiari proiectului vor obține un loc de muncă în termen de șase luni de la încetarea calității de participant;
- Se vor organiza 5 burse de locuri de muncă, la care vor participa 50% din tinerii NEETs cu nivelurile de ocupabilitate " mediu ocupabil", " greu ocupabil" și " foarte greu ocupabil", înregistrați în grupul țintă al proiectului;
- Se vor crea 15 parteneriate cu reprezentanți relevanți ai mediului de afaceri/academic/de formare, etc;
- 20 tineri NEETs vor participa la ședințe de business coaching;
- 100 de șomeri vor beneficia de servicii de asistență - finanțare cheltuielă aferentă serviciilor de creșă sau afterschool;
- 150 de persoane vor beneficia de sesiuni de coaching personal.

**GRUP ȚINTĂ:** este constituit din **360 tineri NEETs** șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședință în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional sau de formare. Aceștia vor fi recrutați indiferent de categorie socială, mediu de proveniență, sex, etnie, religie sau orientare sexuală.

## CONDIȚII DE ACCES

TINERI cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședință în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional sau de formare.

## PERIOADA DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI:

2 mai 2018 - 31 decembrie 2018

## REGIUNEA DE IMPLEMENTARE CENTRU:

Județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba

## FINANȚATOR:

Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ GRATUITE:

- AGENT DE SECURITATE
- CAMERISTĂ
- COAFOR
- CONTABIL
- FLORAR - DECORATOR
- INSPECTOR RESURSE UMANE
- LUCRĂTOR ÎN COMERȚ
- OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE SI PRELUCRARE DATE
- OPERATOR MAȘINI-UNELTE CU COMANDĂ NUMERICĂ.

Prezentul proiect are drept scop pe termen lung introducerea unor elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea grupului țintă pe o piață a muncii competitive și în continuă schimbare și abordează teme precum nediscriminare, inovare socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicării.

Proiectul contribuie la dezvoltarea capitalului uman și creșterea calității forței de muncă ocupate, în concordanță cu obiectivul general al POCU, oferind competențele necesare în vederea „facilitării inserției tinerilor NEETs pe piața muncii și ocupării durabile a acestora”.

## Pentru informații suplimentare ne puteți contacta:

E-mail: [proiect@ultrasecurity.ro](mailto:proiect@ultrasecurity.ro)

Telefon: 0730133382

Ești în căutarea unor noi oportunități de dezvoltare a carierei?

Vrei să îți îmbunătățești cunoștințele?

Vrei să îți îmbunătățești capacitatea de a lua decizii și de a face schimbări?

Dacă te-ai regăsit în cel puțin una dintre situațiile de mai sus, atunci ești persoana potrivită să beneficiezi GRATUIT de programul integrat de formare profesională mediere, coaching antreprenorial și activități proactive pentru menținerea pe piața muncii „VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494.

## BENEFICIILE FORMĂRII PROFESIONALE

Învățarea pe tot parcursul vieții se concentrează atât pe formarea și dezvoltarea competențelor-cheie, cât și a competențelor specifice unui domeniu de activitate sau unei calificări. Învățarea pe tot parcursul vieții se realizează atât în contexte de învățare formale, cât și nonformale și informale.

În România, formarea profesională în contexte de învățare formale este asigurată prin două sisteme complementare: sistemul de formare profesională inițială și sistemul de formare profesională continuă. Prin formarea profesională inițială, resursele umane dobândesc o calificare care permite obținerea unui loc de muncă și apoi, prin formarea profesională continuă, dezvoltarea carierei profesionale pe parcursul vieții, în concordanță cu cerințele pieței muncii, în continuă dezvoltare, și cu aspirațiile personale.

Educația și formarea profesională a copiilor, tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/ abilități și aptitudini, necesare pentru:

- a) împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- b) integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- c) ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;

d) formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;

e) educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;

f) cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

## Competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții

Într-o societate bazată pe cunoaștere, competențele-cheie sub formă de cunoștințe, abilități și atitudini adecvate fiecărui context au un rol fundamental în cazul fiecărui individ.

Acestea asigură o valoare adăugată pentru piața muncii, coeziunea socială și cetățenia activă, oferind flexibilitate și adaptabilitate, satisfacție și motivație.

**Competențele-cheie** pentru învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă o **combinație a cunoștințelor, a abilităților și a atitudinilor adecvate fiecărui context**. Acestea sunt necesare în special pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru incluziunea socială, cetățenia activă și ocuparea forței de muncă.

*Competențele-cheie ar trebui dobândite de către:*

- **tinerii aflați la sfârșitul perioadei obligatorii de învățământ și formare**. Competențele-cheie i-ar pregăti pe aceștia pentru viața adultă, în special pentru câmpul muncii, constituind totodată o bază pentru continuarea învățării;
- **adulții pe tot parcursul vieții**, printr-un proces de dezvoltare și actualizare a abilităților.

## Formarea profesională continuă

Formarea profesională este un punct de sprijin important în dezvoltarea și evoluția profesională. Schimbările tot mai dese din ultimii ani, situația economică globală, obligă la o adaptare rapidă la situații profesionale tot mai diverse și mai provocatoare. Astfel, fiecare persoană trebuie să se specializeze cât mai mult și, acolo unde este posibil, pe mai multe arii din domeniul său de activitate.

Formarea profesională implică eforturi materiale și spirituale. Cele materiale, respectiv economico-financiare, sunt, prin intermediul acestui proiect, integral acoperite.

Din punct de vedere social, candidatul sau angajatul care a trecut prin una sau mai multe formări profesionale are un statut profesional ridicat, apreciat de contracandidați, de angajatori, de manageri sau de colegi.

Educația și formarea profesională asigură competențele căutate de către angajatori și deschid ușa către profesiunile solicitate pe piața muncii și mai bine plătite. De asemenea, educația și formarea profesională contribuie în mod pozitiv la dezvoltarea economiei și joacă un rol major în reducerea șomajului.

Toată lumea are nevoie de un loc de muncă. Toți avem nevoie să câștigăm bani pentru a trăi.

La nivel personal, ocuparea forței de muncă oferă un grad de independență și de stimă față de sine și ajută un individ să se integreze în societate.

Prin urmare, creșterea nivelului ocupării forței de muncă în Europa este o chestiune prioritară.

Dacă numărul persoanelor care obțin un venit va putea crește, vom avea mai multă incluziune socială și mai puțină sărăcie.

Pentru îndeplinirea acestor obiective, în cadrul Uniunii Europene este esențial ca toate statele membre să colaboreze și să își coordoneze politicile.

În contextul obiectivelor stabilite de Strategia 2020, prioritățile Strategiei pentru ocuparea forței de muncă au fost orientate către politici care contribuie la creșterea capitalului uman și a calității la locul de muncă.

- **Educația și formarea profesională** sunt esențiale pentru îmbunătățirea oportunităților de angajare, mai ales atunci când este vorba despre tineri: <http://europa.eu/youthonthemove>

De asemenea, este important să se creeze instrumente care să ajute la **asigurarea corespondenței dintre educație și formare și locurile de muncă ale viitorului**, pentru că aceasta va duce la creșterea productivității și la locuri de muncă mai stabile:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=ro>

Pentru a sprijini îndeplinirea acestei priorități este nevoie de servicii naționale adecvate de ocupare a forței de muncă, precum și de cooperare între furnizorii de educație și organismele patronale.

- **Dispozițiile contractuale flexibile și sigure, serviciile de ocupare a forței de muncă de prim rang, sistemele eficiente de securitate socială**, toate susținute de un nivel înalt și eficient al învățării pe tot parcursul vieții, ar trebui să conducă la tranziții ușoare în materie de ocupare a forței de muncă, fie de la educație la locul de muncă, fie de la o stare de neocupare profesională la un loc de muncă.

În prezent, persoanele fără calificare și/sau cu un nivel scăzut de calificare, se confruntă cu diferite aspecte:

- Participarea la formarea profesională continuă este încă redusă și variază în funcție de o serie de criterii: mărimea instituțiilor/organizațiilor, forma de organizare a acestora, durata de funcționare, perspectivele de dezvoltare;
- Nivelul de conștientizare a importanței formării profesionale continue se menține la un nivel relativ scăzut;
- Responsabilitatea formării profesionale continue este percepută ca revenind mai degrabă angajatorului decât angajatului/persoanei în căutarea unui loc de muncă/șomerului;
- Motivația pentru formare profesională continuă este mai degrabă extrinsecă decât intrinsecă.

Formarea și perfecționarea persoanelor a devenit o cerință a perioadei în care trăim.

Dacă în trecut tinerii care dobândeau o profesie reușeau, pe baza cunoștințelor obținute în timpul școlii, să o exercite pe toată durata vieții, astăzi cunoștințele se perimează foarte rapid.

În perioada actuală de schimbări rapide prin care trece România, formarea și perfecționarea ar trebui să devină un proces continuu și organizat care să țină seama atât de schimbările care au loc în trecerea spre economia de piață, cât și de cele care pot fi anticipate.

În condițiile în care inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane și valoarea muncii.

Nici o firmă nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu-și va instrui permanent angajații, asigurând în același timp întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă, antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează.

Formarea profesională este un proces prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, șomerilor, în vederea realizării mobilității și (re) integrării acestora pe piața forței de muncă.

### Importanța Formării Perfecționării Continue

Nivelul scăzut de educație, precum și cunoștințele, aptitudinile și competențele insuficiente sunt cauze majore ale performanțelor slabe pe piața forței de muncă, care contribuie la sărăcie, inegalitate și excluziune socială.

Educația determină în mod esențial implementarea unor valori fundamentale precum egalitatea de șanse, dreptatea, protecția împotriva arbitrarului, solidaritate, democrație și demnitate umană. Educația este cheia pentru obținerea de venituri, pentru ascensiune socială, pentru participarea la viața politică, socială și culturală, precum și pentru dezvoltarea respectului de sine.

Formarea profesională continuă urmărește să capaciteze omul prin ofertele de pregătire și prezentarea căilor de învățare, așa încât acesta să poată îndeplini viitoarele cerințe din mediul de muncă și cel personal. Pregătirea școlară și profesională deficitară sporește riscul șomajului.

### Necesitatea învățării continue vine din:

- Evoluția rapidă a tehnologiilor într-o economie globalizată,
- Schimbările la nivel economic și social,
- De la o societate industrială se face trecerea tot mai mult la o societate bazată pe know-how și servicii,
- Produsele și serviciile se bazează tot mai mult pe know-how,
- Transmiterea know-how-ului ocupă locul doi, după generarea de know-how,

### Perioada de înnoire a cunoștințelor scade la:

- Cunoștințe profesionale de specialitate 5-6 ani,
- Cunoștințe legate de tehnologie 4-5 ani,
- Cunoștințe IT 0,75 - 1,5 ani.

### Riscuri la nivel profesional în cazul în care lipește formarea continuă:

- Producerea unor accidente de muncă și risc de îmbolnăvire,
- Reducerea valorii reale a salariilor,
- Apariția penalităților ca urmare a impunerii unor despăgubiri pentru utilajele afectate, sau pentru erori în activitatea desfășurată,
- Reducerea șanselor de promovare sau, în cazul disponibilizării, de a fi angajat din nou,
- Crește riscul pierderii locurilor de muncă,
- Gândire rigidă în ceea ce privește recalificarea.

- Reducerea oportunităților de a evolua în carieră,
- Crește dependența de un angajator

### De ce este important să avem persoane competente?

- Asigură o anumită „sănătate socială” a persoanei, dacă observă că are mai multe șanse pe piața muncii dacă obține mai multe competențe => șanse reduse de a deveni/rămâne șomer.
- Obțin competențe suplimentare și prin urmare sunt mai flexibili.
- Adaptarea rapidă și simplă la diversele modificări în societate (restructurare).

Argumente pentru formare continuă:

1. Posibilitatea de promovare,
2. Creșteri salariale,
3. Asigură stabilitate la locul de muncă,
4. Mai multe șanse pe piața muncii.

### Instrumente de formare profesională continuă

Există un număr mare de instrumente și procedee pentru formare profesională. Alegerea metodelor potrivite ar trebui să se realizeze în funcție de obiectivul formării. În cazul în care formarea urmărește îmbunătățirea competențelor profesionale, practice, ar trebui alese, în mod corespunzător, metode și instrumente adecvate, pentru ca acele cunoștințe care au fost dobândite să poată fi transferate în activitatea profesională zilnică. De multe ori, nu este necesar sau nu este cea mai bună

idee, organizarea programului de calificare exclusiv în sistem clasic, la curs (la nivel intern sau extern), fără legătură cu procesul muncii, deoarece transferul nu poate fi asigurat întotdeauna, sau se realizează cu mare efort.

#### Scopul programelor de formare profesională este:

- Stimularea ocupării forței de muncă;
- Ridicarea nivelului de competență profesională;
- Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă;
- Ajustarea cererii și ofertei forței de muncă calificate;
- Menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale;
- Stimularea mobilității forței de muncă;
- Sporirea șanselor de integrare sau reintegrare profesională;
- Reinsertia unei părți a forței de muncă pe piața profesională;
- Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale agenților economici.

#### Formarea profesională are ca principale obiective:

- A. facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- B. pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- C. actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;

- D. schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- E. însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.
- F. promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

#### Finalitățile Formării Profesionale Continue

- Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice locului de muncă.
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.
- Creșterea calității produselor/serviciilor realizate.
- Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele locului de muncă.
- Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici.
- Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă.
- Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă.
- Îmbunătățirea managementului timpului.
- Creșterea satisfacției la locul de muncă prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite.
- Creșterea flexibilității și stabilității angajaților.
- Reducerea fluxului de personal și asigurarea succesiunii pe posturi.
- Creșterea perspectivelor de promovare și dezvoltare a carierei profesionale.



- Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice.
- Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme educaționale/ de formare diferite.
- Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de șomaj.

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

A) inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;

B) calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

C) perfecționarea, respectiv specializarea reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Formarea profesională se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specializări, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale participanților la acest proces, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de

încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile lor.

**Formele de realizare a formării profesionale sunt:**

- A) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- B) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- C) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- D) alte forme de pregătire profesională.

**Principalele acte normative și legi din România care reglementează formarea profesională continuă:**

- Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Ordonanța de urgență nr.75/2005 privind asigurarea calității educației;
- Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Ordinul nr. 5671/2017 privind nominalizarea Autorității Naționale pentru Calificări în calitate de Centru Național Europass în România
- Ordinul nr. 3023/2018 privind controlul standardelor de pregătire profesională și înregistrarea acestora în Registrul Național al Calificărilor Profesionale din Educație (RNCPE)

- Ordinul nr. 5686/2017 privind modificarea și completarea Metodologiei de înscriere și înregistrare a calificărilor din învățământul superior în Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (RNCIS), aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale nr. 3.475/2017
- Ordonanța de urgență nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății
- Ordinul nr. 3138/2017 pentru completarea anexei la Ordinul ministrului educației și cercetării științifice nr. 5.272/2015 privind aprobarea Procedurii de aprobare a necesarului de formulare tipizate care atestă finalizarea studiilor
- RECOMANDAREA CONSILIULUI din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții (2017/C 189/03)
- Hotărârea Guvernului nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- Hotărârea nr. 481/2015 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 522/2003;
- Hotărârea nr. 567/2015 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor;
- Hotărârea Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea, structura și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări;
- Hotărârea Guvernului nr. 780/2013 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări;
- Ordinul nr. 3475/2017 pentru aprobarea Metodologiei de înscriere și înregistrare a calificărilor din învățământul superior în Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (RNCIS);
- Ordinul nr. 5160/2015 privind organizarea de programe de studii postuniversitare de educație permanentă de către instituțiile de învățământ superior acreditate;
- Ordinul nr. 5613/2015 privind aprobarea modelului certificatului de absolvire utilizat la finalizarea programelor de educație permanentă de nivel postuniversitar;
- Ordinul nr. 3973/2014 privind echivalarea nivelurilor de calificare obținute prin sistemul național de învățământ și formarea profesională a adulților, anterior momentului intrării în vigoare a Cadrului Național al Calificărilor, cu nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul Național al Calificărilor;
- Ordinul nr. 270/273/2002 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică pentru aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) - MO nr.531/2002;

- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților - MO nr.774/2003;
  - Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților - MO nr.774/2003;
  - Ordinul comun al ministrului educației și cercetării și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale - MO nr.903/2004;
  - Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 59/3175/2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale - MO nr.128/2004;
  - Hotărâre nr. 1352 / 23.12. 2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării internaționale standard a ocupațiilor - ISCO 08 (M.O. nr. 894/30.12.2010);
  - Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației și cercetării nr. 35/3112/2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare - MO nr.107/2004;
  - Legea nr. 279 / 2005 privind ucenicia la locul de muncă de muncă, republicată - MO nr. 498 din 7 august 2013;
  - Hotărârea Nr. 855 / 2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă - MO nr. 705 din 18 noiembrie 2013;
  - Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România;
  - Codul Muncii conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (art. 188-213): principalele obiective ale formării profesionale a salariaților; formele de organizare a programelor de formare profesională continuă; obligațiile pe care le au angajatorii (în funcție de numărul de salariați) să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.
    - a. Conform art. 193 din Codul Muncii , fiecare angajator este obligat să asigure, pe cheltuiala lui, formarea profesională a angajaților săi astfel:
      - pentru organizațiile care au mai mult de 21 de angajați: cel puțin o dată la doi ani
      - pentru organizațiile care au mai puțin de 21 de salariați: cel puțin o dată la 3 ani.
- Angajatorul va dispune încheierea de acte adiționale la contractul individual de muncă, acte care vor specifica:
- modalitatea concretă de formare profesională;
  - care sunt drepturile și obligațiile ambelor părți;
  - care este cuantumul cheltuielilor suportate de angajator;

- care este durata formării profesionale;
- alte aspecte importante considerate de angajator.

Costurile formării profesionale depind de solicitantul cursurilor. Astfel, dacă angajatorul solicită efectuarea unor cursuri de formare profesională, el trebuie să achite contravaloarea acestora (conform art. 194 din Codul Muncii). Dacă însă, angajatul solicită efectuarea cursurilor de formare profesională, angajatorul trebuie să stabilească împreună cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, dacă aprobă cererea și care este procentul cheltuielilor suportate de către companie.

### AVANTAJELE FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUĂ

Problema competitivității resurselor umane este un domeniu prioritar de intervenție în contextul eforturilor de contracarare a efectelor crizei economice mondiale. Este nevoie de participarea sporită pe piața muncii a unei forțe de muncă înalt calificate și adaptabile, creșterea adaptabilității acestora la cererea pieței muncii, promovarea educației pe tot parcursul vieții, creșterea adaptabilității angajaților și a întreprinderilor, asigurarea calificărilor și cunoștințelor necesare integrării și mobilității pe piața muncii și facilitarea dezvoltării economice.

Aceste deziderate pot fi atinse doar prin formarea profesională continuă, care presupune fie dobândirea de noi cunoștințe și abilități în calificarea pe care o persoană o posedă deja, fie o policalificare sau recalificare, fie îmbunătățirea abilităților existente și căpătarea de deprinderi și competențe noi, fie acumularea unor cunoștințe suplimentare ce ne vor fi utile mai târziu (așa zisa” anticipare profesională”).

Participarea șomerilor/persoanelor inactive/persoanelor în căutarea unui loc de muncă la programele de formare profesională continuă aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și angajatorului și comunității. Indiferent de natură și ponderea lor, de categoria de personal din care fac parte, de vârstă sau vechimea în companie sau în muncă, persoanele manifestă din ce în ce mai mult interes pentru participarea la aceste programe de formare.

### DE CE ESTE NECESARĂ CALIFICAREA PROFESIONALĂ?

- Asigură o bază largă de cunoștințe;
- Dezvoltă competențele necesare menținerii pe piața muncii;
- Validează competențele generale și ocupaționale;
- Asigură recunoașterea competențelor indiferent de modul în care au fost dobândite;
- Asigură legătura între educație, formare profesională și sectorul economic;
- Asigură posibilitatea de a beneficia de drepturile legale pentru obținerea unui loc de muncă.

### Beneficii ale formării profesionale

- Actualizează cunoștințele și deprinderile specifice locului de muncă;
- Dobândește cunoștințele avansate pentru realizarea muncii sale cu metode și procedee moderne;
- Îi cresc șansele de a-și păstra locul de muncă prin reconversie profesională determinată de restructurări socio-economice;
- Îi cresc șansele de a preveni riscul șomajului;

- Își va dezvolta cariera profesională;
- Îi cresc șansele de a promova la locul de muncă;
- Se va adapta mai ușor la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- Va obține un salariu mai mare;
- Va obține un certificat recunoscut în România și în Uniunea Europeană.

#### Prin participarea la programele de FPC se urmărește:

- adaptarea la cerințele postului sau ale locului de muncă
- obținerea unei calificări profesionale
- actualizarea cunoștințelor, a deprinderilor specifice postului, a locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale prevenirea riscului șomajului
- promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale

#### Rezultate urmărite

- Înzestrarea individului cu competențele necesare pentru a participa mai activ în sferele vieții sociale, la toate nivelele comunității, inclusiv la nivel european;
- Sporirea mobilității forței de muncă;
- Sporirea șanselor de acces la locuri de muncă;

- Limitarea proporțiilor șomajului de lungă durată;
- Facilitarea integrării sau reintegrării în activitate a categoriilor de forță de muncă defavorizate;
- Creșterea nivelului investițiilor în resurse umane;
- Dezvoltarea efectivă a metodelor de predare și învățare;
- Îmbunătățirea evaluării competențelor și în sistemul nonformal și informal;
- Sporirea eficienței cursurilor de formare profesională.

#### Principalele avantaje pe care le au participanții la programele de formare profesională:

- Recunoașterea națională și europeană a calificărilor și competențelor dobândite;
- Câștiguri salariale mai mari;
- Îmbunătățirea nivelului de calificare a forței de muncă;
- Eligibilitate pe piața muncii naționale sau europene;
- Evitarea/scurtarea perioadelor de inactivitate sau șomaj;
- Asigurarea stabilității postului;
- Creșterea accesului la metode alternative moderne de formare continuă, conținuri și metode adecvate specificului grupului țintă și priorităților actuale în domeniul social;
- Specializarea pe anumite activități și îmbunătățirea poziției pe piața muncii, prin cumularea de cunoștințe și abilități noi;
- Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului/locului de muncă;

- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- Cursurile permit însușirea unor cunoștințe teoretice și exersarea unor abilități practice, în companii de stat sau private bine poziționate în domeniul calificării/ recalificării cursanților;
- Creșterea calității produselor/serviciilor realizate;
- Creșterea productivității și competitivității;
- Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele postului/locului de muncă;
- Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici;
- Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă;
- Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă;
- Îmbunătățirea managementului timpului;
- Promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;
- Creșterea oportunităților de accesare a altor posturi și de avansare în cadrul pieței muncii,
- Creșterea satisfacției pe post (cu condiția ca angajații să fi încurajați să pună în practică cunoștințele și abilitățile dobândite);
- Creșterea perspectivelor de promovare în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;
- Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice;
- Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme educaționale/de formare diferite;
- Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de șomaj.

## CREAREA UNEI CARIERE DE SUCCES

### CE ESTE CARIERA?

Este necesară analiza următoarelor concepte: ocupația, funcția, meseria, profesia, carieră, dezvoltarea carierei (Balica, M. & Horga, I, 2000) pentru a înțelege complexitatea alegerii carierei, care nu este un eveniment, ci un proces continuu.

- ocupația: activitatea pe care o desfășoară o persoană într-un anumit domeniu (economic, social, cultural, financiar, învățământ, business, etc.) prin care își câștigă existența, cu atribuții și responsabilități specifice. Se poate exprima prin "funcția sau meseria exercitată de o persoană."
- funcția: rolurile avute într-o anumită "ierahie funcțională de conducere sau execuție"
- meseria: "complexul de cunoștințe teoretice și deprinderi practice dobândite de o persoană prin școlarizare și activitate practică."
- profesia: "specializarea sau calificarea obținută prin studii". Astfel, "profesia semnifică specializarea individului, iar ocupația este specializarea exercitată de către acesta la locul de muncă." (de exemplu: profesia - economist, învățător, croitor/ocupația - economist, învățător, croitor sau profesia - psiholog, tinichigiu, medic/ocupația - director de ziar, mastru de atelier, șef de secție)
- dezvoltarea carierei: managementul numeroaselor situații și roluri din viață care se concretizează în carieră (suma experiențelor de muncă plătite și neplătite). Ea poate include

experiențe de viață ca: activități de timp liber, relații sociale, călătoriile, etc.

Carierea reprezintă totalitatea profesiilor, meseriilor, ocupațiilor, rolurilor sociale, familiale, funcțiilor, experiențelor de muncă, timpul liber, hobby-urile - este viața însăși.

### Pași de urmat după terminarea unui curs de formare profesională

Iată ce pași trebuie să urmați dacă ați terminat un curs de formare profesională și doriți să găsiți un loc de muncă.

Având un punct de pornire (un certificat de calificare sau absolvire recunoscut care vă atestă competențele într-un anumit domeniu), puteți începe să realizați profilul dumneavoastră profesional, prin perfecționarea continuă și îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților dobândite, precum și diversificarea acestora în domenii noi. Puteți face acest lucru prin participarea la alte programe de formare profesională sau cursuri de instruire, sau chiar prin auto-instruire (studiu individual de materiale, site-uri Internet, broșuri, prospecte etc.).

Obținerea unui certificat de calificare sau absolvire va poate ajuta să găsiți mai repede un loc de muncă stabil. Legislația în vigoare prevede faptul că toți lucrătorii trebuie să fie calificați pentru locurile de muncă pe care le ocupă, altfel riscă sancțiuni foarte mari atât ei, cât și angajatorii lor. Cu alte cuvinte, diferența dintre 2 candidați cu aceeași experiență și același nivel de pregătire poate consta într-un certificat care să ateste competențele profesionale deținute de o persoană.

Căutarea unui loc de muncă presupune organizare în funcție de scopuri, un plan și, mai ales, întocmirea unei liste de căutare pe domeniul de activitate care vă interesează. Planul poate fi structurat pe următorii pași:

#### 1. Actualizează-ți CV-ul

Încearcă, cel puțin o dată pe lună, să adaugi noi abilități și cunoștințe în CV deoarece angajatorii urmăresc data ultimei actualizări și își dau seama dacă ești sau nu un candidat activ. Noile competențe dobândite în urma participării la un program de formare trebuie să fie primele actualizări ale CV-ului tău.

#### 2. Alcătuește o listă de realizări

Întocmește o listă a realizărilor, evidențiază-le pe acelea prin care demonstrezi că ești necesar pentru locul de muncă pe care ți-l dorești, că poți să aduci un plus valoare oricărui loc de muncă..

#### 3. Gândește-te ce activități ți-au plăcut la celelalte joburi și de ce

Prin inserarea unor informații precum ce fel de oameni din jurul tău ți-au plăcut și de ce, vei defini un profil al mediului organizațional în care îți să-ți petreci 8-9 ore pe zi.

#### 4. Dezvoltă o rețea de contacte

Cu cât știi mai multe persoane din domeniul tău de activitate și din zonele conexe, cu atât vei afla mai ușor despre joburile vacante din companiile în care aceștia lucrează, despre mediul de acolo și politica de salarizare. Vei avea astfel o serie de elemente prin care poți decide mai ușor dacă un loc de muncă este sau nu bun pentru tine.

#### 5. Informează-te despre companiile noi în orasul tău

Urmărește presa de business și diversele pliante de promovare pentru a afla ce companii își extind activitatea și ce firme noi apar pe piața locală. Te vei interesa apoi de posibilele locuri de muncă disponibile, cerințele și beneficiile lor.

## 6. Realizează o listă scurtă a joburilor de care ești interesat

Acestea trebuie să aibă legătură cu experiența, abilitățile, studiile tale, putând a de ajuta în urmărirea drumului tău în meseria aleasă sau dorită.

## 7. Crează o listă cu numele câtorva companii în care ți-ar plăcea să te angajezi

Trebuie să strângi toate informații posibile despre aceste companii, de la istoric, cultura organizațională, planuri de viitor, locuri de munca vacante. Folosește internetul, media, târgurile de joburi sau cunoștii pentru a afla cât mai multe date. Ele te vor ajuta în orice moment atunci când te afli în situația de a te prezenta la un interviu de angajare. Informațiile sunt esențiale în orice scenariu, fie că interviul este pentru una din firmele din listă, fie că este o firmă concurentă acestora.

## 8. Concepe diverse scrisori de intenție

Trebuie să personalizezi scrisorile de intenție, în funcție de jobul pentru care te promovezi și de caracterul firmei pentru care aplici.

## 9. Realizează o listă scurtă cu persoanele care te pot recomanda

Este important să ai o lista cu persoane pe care să le poți contacta pentru scrisori de recomandare în cazul în care îți sunt solicitate la un viitor job. Acest detaliu, care poate părea fără importanță, face de multe ori diferența între 2 candidați pentru același post.

## 10. Creează un profil de cautare al joburilor

Se acordă o mare atenție când de precizează orasul, nivelul de experiență, domeniul de interes, tip de job (full time, part time etc). Trimite CV-ul tău doar la joburile care corespund profilului tău. Aplicând la o companie la locuri de muncă pentru care nu ești

calificat nu fac decât să reducă șansele de a fi ales atunci când aplici pentru alte posturi care se potrivesc profilului tău.

## 11. Fii activ și perseverent

Caută zilnic noi oportunități de joburi pe site-urile de recrutare sau la târgurile de joburi. Nu exclude nici ziarele și revistele cu anunțuri, chiar și reviste de specialitate pe resurse umane. Îți poate oferi noi indicii asupra mediului actual al pieței de muncă, chiar și idei privind specializările solicitate cel mai mult de companii.

### 4 pași în abordarea carierei

Calea spre succes este să evaluezi unde te afli, să te gândești unde vrei să ajungi, să concepi un plan ca să ajungi acolo pe care să îl adaptezi mereu și să te miști în direcția dorită. SAU 4 pași:

- Autocunoaștere profesională
- Identificare oportunități de pe piața muncii
- Management personal. Plan de dezvoltare profesională Adaptarea și învățarea continuă
- Managementul carierei. Dezvoltarea competențelor cheie, tehnici de marketing personal.

### De ce calități ai nevoie pentru a avea succes?

Pentru a avea succes în carieră - a face alegeri adecvate și eficiente în sistemul educațional, a absolvi liceul sau școala de arte și meserii pe care ți le-ai dorit, a obține un loc de muncă, a-ți alege o profesie care să-ți placă etc. Sunt necesare anumite



calități, pe care trebuie să știi să le le pui în valoare, "să le vinzi" (marketing personal), astfel încât să atingi obiectivele stabilite.

- să te cunoști
- să fii motivat
- să știi să te exprimi corect, să comunici asertiv
- să respecti un angajament, termenele
- să fii pregătit pentru schimbarea meseriei
- să ai atitudine pozitivă față de schimbare
- să manifesti seriozitate, curaj, îndrăzneală
- să ai obiective clare, strategii
- să știi când să renunți
- să fii persuasiv
- ... Ce alte calități crezi că mai sunt necesare pentru a avea succes în carieră?

Studiile arată că angajatorii preferă personal cu abilități de comunicare, responsabili, flexibili, implicați, punctuali, cu încredere în sine, cu dorința de a învăța, capacitatea de a lua decizii în situații problemă, care lucrează în echipă, cu inteligența emoțională, cu mentalitate de învingători, îndrăzneți, ambițioși, care au deprinderi de a utiliza computerul.

Știind acest lucru, convinge-l pe angajator pentru ce calități ale tale te-ar angaja! Important este să-ți dezvolti deprinderile de lucru și calitățile personale încă din formarea profesională/școală!

Succesul în carieră sau succesul profesional înseamnă modul în care te adaptezi schimbărilor permanente de pe piața muncii, și mai ales, adecvarea oportunităților la resursele personale,

obiectivele și planurile de acțiune. Identificarea unor scopuri de succes va determina persoana să acționeze în consecință.