



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 1: Inițiativa locuri de muncă pentru tineri

Prioritatea de investiții 8.ii: Integrare durabilă pe piața muncii a tinerilor (ILMT), în special a celor care nu au un loc de muncă, educație sau formare, inclusiv a tinerilor cu risc de excluziune socială și a tinerilor din comunitățile marginalizate, inclusiv prin punerea în aplicare a “garanției pentru tineret”

Obiectivul Specific 1.1 - Creșterea ocupării tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Obiectivul Specific 1.2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe, inclusiv prin evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal al tinerilor NEETs șomeri cu vârsta între 16 - 29 ani, înregistrați la Serviciul Public de Ocupare, cu rezidența în regiunile eligibile

Proiect: „NEXT LEVEL - Oportunitati de integrare durabila pe piata muncii a tinerilor NEETs din Regiunea Sud-Est”, Cod MySMIS: 154286

Beneficiar: Asociația Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România

Partener: Centrul de Consultanță și Studii Europene SRL

# Analiză

## privind oportunitățile de angajare și cerințele angajatorilor la nivel regional

Expert mediere și plasare 1: JALBA IOANA

Expert mediere și plasare 2: BUNEA IULIAN

Coordonator partener: VRABIE VASILICA



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## Cuprins

1. Notiuni introductive
2. Oportunități de angajare
  - a. Sectoare și domenii cu o cerere ridicată de forță de muncă;
  - b. Companii și industrii în creștere sau cu perspective de dezvoltare.
3. Cerinte, tendințe și perspective viitoare
4. Informații despre salarizare și beneficii oferite de angajatori
5. Concluzii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## 1. Noțiuni introductive

Opțiunile de angajare și cerințele angajatorilor pot varia în funcție de mai mulți factori, precum domeniul de activitate, nivelul de experiență și educație necesare, cerințele legale și reglementările din țara respectivă.

Fiecare domeniu de activitate are cerințe specifice în ceea ce privește competențele și calificările necesare pentru a fi considerat un candidat potrivit pentru o anumită poziție. De exemplu, în domeniul IT, angajatorii pot solicita cunoștințe avansate de programare și experiență în dezvoltarea de software, în timp ce în domeniul medical, pot fi necesare calificări și certificări specifice pentru a lucra ca medic sau asistent medical.

Nivelul de experiență și educație necesare pentru un anumit loc de muncă pot varia, de asemenea, în funcție de poziția și responsabilitățile specifice. Unele locuri de muncă pot solicita un nivel minim de experiență, în timp ce altele pot fi deschise pentru candidați entry-level care doresc să își înceapă cariera. De asemenea, există poziții care necesită un nivel înalt de educație, cum ar fi un doctorat sau o diplomă de master, în timp ce altele pot fi accesibile cu o diplomă de licență sau cu calificări profesionale specifice.

Cerințele legale și reglementările din țara respectivă pot juca, de asemenea, un rol important în stabilirea cerințelor angajatorilor. În unele țări, există reguli stricte privind protecția muncii și drepturile angajaților, care pot impune anumite cerințe angajatorilor. De exemplu, în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă, angajatorii pot fi obligați să asigure formare și echipament adecvat pentru angajați.

**Sectorul privat:** Companiile private pot oferi o gamă largă de oportunități de angajare în diverse domenii, cum ar fi IT, finanțe, marketing, inginerie etc. Aceste



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

oportunități pot fi pentru poziții de nivel de intrare sau poziții mai avansate, în funcție de cerințele și necesitățile fiecărei companii.

**Sectorul public:** Instituțiile guvernamentale și organizațiile nonprofit pot oferi, de asemenea, oportunități de angajare în diverse domenii, cum ar fi administrație publică, educație, sănătate, justiție etc. Aceste oportunități pot fi pentru poziții permanente sau temporare, în funcție de necesitățile organizației.

**Start-up-uri și întreprinderi mici:** Acest tip de companii oferă adesea oportunități de angajare în domenii inovatoare și în creștere, cum ar fi tehnologia, marketingul digital sau design-ul. Aceste oportunități pot fi pentru poziții de nivel de intrare sau pentru persoane care sunt dispuse să își asume responsabilități multiple și să se adapteze rapid.

**Lucrul independent și freelance:** Pentru cei care doresc să își gestioneze timpul și să lucreze în proiecte variate, există opțiunea de a lucra ca freelancer sau consultant într-un domeniu specific. Acest lucru poate oferi flexibilitate și libertate de a alege proiectele dorite și de a-și stabili propriile prețuri.

Cerintele angajatorilor pot fluctua în funcție de specificul fiecărui loc de muncă și de cerințele companiei, dar există câteva cerințe comune pe care angajatorii le pot avea în vedere:

✓ **Educație și experiență:** Mulți angajatori solicită candidaților să aibă o anumită educație sau calificare în domeniu, cum ar fi o diplomă de licență sau un masterat într-un domeniu relevant. De asemenea, experiența anterioară în domeniu sau într-o poziție similară poate fi un avantaj.

✓ **Abilități specifice:** Angajatorii pot solicita abilități specifice și competențe tehnice necesare pentru a îndeplini cerințele locului de muncă. Acestea pot include cunoștințe în utilizarea anumitor programe sau software, abilități de comunicare eficientă sau aptitudini specifice necesare în domeniul respectiv.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

✓ **Abilități non-tehnice:** Angajatorii pot căuta și anumite abilități non-tehnice, cum ar fi abilități de leadership, capacitatea de a lucra în echipă, abilități de rezolvare a problemelor și luare a deciziilor, gândire analitică și creativă sau abilități de comunicare eficientă.

✓ **Limbi străine:** O cerință frecventă a angajatorilor este cunoașterea unei sau mai multor limbi străine, în special limba engleză. Aceasta poate fi importantă în special în companiile internaționale sau care deservește un public internațional.

✓ **Atributuri personale:** Angajatorii pot fi interesați și de anumite atribuții personale, cum ar fi motivare, încredere în sine, capacitatea de a se adapta la schimbări și de a lucra sub presiune, atenție la detalii sau capacitatea de a lua inițiative.

! Este important de reținut că oportunitățile de angajare și cerințele angajatorilor pot varia în funcție de industrie, companie și poziția specifică.

De aceea, este util să facem cercetări și să ne pregătim înainte de aplicarea pentru un loc de muncă. Este recomandat să ne asigurăm că avem abilitățile și competențele necesare pentru a satisface cerințele angajatorului și să fim pregătiți să demonstrăm aceste abilități în timpul procesului de angajare, prin intermediul CV-ului, scrisorii de intenție și interviului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## 2. Oportunități de angajare

### Sectoare și domenii cu o cerere ridicată de forță de muncă

Prognozele pentru anul 2024 pot varia și pot muncă exista multiple sectoare și domenii cu o cerere ridicată de forță de muncă în funcție de economia globală, tehnologie, tendințe și alte factori.

Cu toate acestea, iată câteva sectoare și domenii care ar putea avea o cerere crescută în anul 2024:

**Tehnologia informației și comunicațiilor:** Cu avansarea tehnologică în continuă și necesitatea de a implementa și dezvolta tehnologii noi, se estimează o cerere crescută pentru specialiști IT, dezvoltatori de software, analiști de date și experți în securitate cibernetică.

**Sănătate și îngrijire medicală:** Odată cu creșterea globală a populației și îmbătrânirea acesteia, industria medicală va avea nevoie de mai mulți profesioniști în domeniul sănătății și îngrijirii medicale, cum ar fi medici, asistente medicale, terapeuți fizici și de limbaj, farmaciști și tehnicieni de laborator.

**Energia regenerabilă și mediu:** Cererea pentru surse de energie regenerabilă și soluții de mediu mai sustenabile este în creștere, iar industria energiei regenerabile, cum ar fi energia solară și eoliană, ar putea avea o cerere ridicată de forță de muncă în domenii precum inginerie, construcții și managementul resurselor naturale.

**Inteligență artificială și automatizare:** Dezvoltarea tehnologiei de inteligență artificială și automatizarea proceselor va conduce la cererea de lucrători specializați în acest domeniu, cum ar fi cercetători AI, ingineri în robotică și specialiști în date și analiză.

**Sectoare creative și media:** Industria creativă și media, cum ar fi designul grafic, marketingul digital, producția de conținut online și serviciile de streaming, sunt domenii care se dezvoltă rapid și vor avea o cerere crescută în următorii ani.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Profesioniști creativi, cum ar fi designeri grafici, copywriteri, specialiști în marketing digital și experți în social media, vor fi căutați pentru a satisface cerințele industriei.

**Sectorul financiar și consultanța:** Indiferent de situația economică, există întotdeauna o cerere pentru experți în domeniul financiar și consilieri financiari. Aceștia pot lucra în domenii precum banca, asigurări, investiții și planificare fiscală.

**Educație și instruire:** Cererea pentru profesori și profesioniști în domeniul instruirii este constantă. Indiferent de nivelul de educație, există mereu o nevoie de educație formală și non-formală. Aceasta poate include profesori în diferite domenii academice, instruitori de dezvoltare personală și profesională, instruitori în domeniul tehnologic și profesioniști în formare și dezvoltare organizațională.

**Industria alimentară și hospitalitate:** Cu creșterea turismului și a cererii pentru experiențe culinare și servicii de ospitalitate de calitate, industria alimentară și hotelieră vor avea o cerere ridicată pentru bucătari, ospătari, personal de cazare, manageri de evenimente și specialiști în turism și marketingul ospitalității.

**Construcții și inginerie civilă:** Dezvoltarea infrastructurii, construcțiile civile și lucrările de infrastructură vor oferi oportunități de angajare în domenii precum ingineria civilă, arhitectura, proiectarea și managementul de construcții.

**Sectoare bazate pe abilități umane:** În timp ce automatizarea și tehnologia avansează, există și o creștere a cererii pentru sectorul bazat pe abilități umane, cum ar fi relații cu clienții, servicii de îngrijire a sănătății și educație, care implică interacțiunea directă cu oamenii și necesită abilități emoționale și de comunicare. Acestea pot include, de exemplu, asistenți medicali, terapeuți ocupaționali, consilieri școlari și profesori de limbă străină.

Cererea de forță de muncă poate fi afectată de diferite evoluții economice, tehnologice și demografice, precum și de politicile și tendințele sociale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## **Companii și industrii în creștere sau cu perspective de dezvoltare.**

Există mai multe companii și industrii care se află în creștere sau au perspective de dezvoltare în viitor. Acestea includ:

1. Tehnologia și industria IT: Companii precum Amazon, Apple, Microsoft, Google, Facebook și Alibaba continuă să se extindă și să inoveze în domeniul tehnologiei. De asemenea, industria IT în general, inclusiv dezvoltarea software, inteligența artificială, securitatea cibernetică și tehnologia cloud, este în creștere și oferă oportunități de angajare semnificative. Industria IT și software din România a înregistrat o creștere semnificativă în ultimii ani. Companiile de IT precum UiPath, Bitdefender, Ixia și Endava sunt exemple de companii românești de succes și inovatoare.

2. Sănătatea și îngrijirea medicală: Industria sănătății este în continuă expansiune din cauza creșterii și îmbătrânirii populației și a cererii pentru servicii și produse medicale. Companiile farmaceutice, clinici și spitalele, serviciile de telesănătate și tehnologia medicală sunt, de asemenea, domenii cu perspective de dezvoltare. Companii precum Johnson & Johnson, Pfizer, Roche și Novartis sunt exemple de companii farmaceutice cu succes și creștere continuă. Totodată, companiile care dezvoltă tehnologii medicale inovatoare, precum Medtronic, Siemens Healthineers și GE Healthcare, au perspective promițătoare. România are o industrie farmaceutică în creștere, cu companii locale și internaționale care activează pe piața locală. Companii precum Antibiotice, Terapia Ranbaxy, Zentiva, Gedeon Richter și Sanofi sunt prezente în România și au perspective de dezvoltare în producția și distribuția de medicamente și produse farmaceutice.

3. Energia regenerabilă și sustenabilitatea: Odată cu creșterea preocupărilor privind schimbările climatice și nevoia de a înlocui sursele de energie tradiționale, industria energiei regenerabile, cum ar fi energia solară, eoliană și hidro, are perspective foarte bune de dezvoltare. Companii precum Tesla, Vestas și Enel sunt lideri în acest domeniu. România are resurse bogate de energie, inclusiv în domeniul





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

energiei regenerabile, cum ar fi energia eoliană și solară. Companii precum CEZ, Enel, și Romgaz sunt active în sectorul energiei în România.

4. E-commerce și comerțul online: Cu creșterea cumpărăturilor online și a tendinței de a face achiziții prin intermediul platformelor digitale, companiile de e-commerce au o creștere rapidă și continuă. Aceste companii oferă oportunități de angajare în domeniul vânzărilor online, logistică și tehnologie asociată comerțului electronic. Companii precum eMAG, Fashion Days, Elefant.ro și Altex sunt exemple de companii din România care operează platforme de comerț electronic și oferă o gamă variată de produse și servicii online.

5. Industria alimentară și agroalimentară: Cererea pentru produse alimentare sănătoase și sustenabile este în creștere, ceea ce duce la o dezvoltare a companiilor din industria alimentară și agroalimentară. În industria alimentară, există perspective de dezvoltare în ceea ce privește producția locală de alimente organice și sănătoase. Companii precum Agricost, Moo Milk, și Pro Agro sunt exemple de companii care promovează agricultura ecologică și oferă produse alimentare de calitate superioară.

6. Industria ospitalității și turismului: Cu creșterea industriei turismului și a cererii pentru experiențe de calitate în domeniul ospitalității, companiile din acest sector au perspective favorabile. Hotelurile și resorturile internaționale, companiile de restaurante și tur-operatorii oferă oportunități de angajare în această industrie în creștere. Exemple de companii din acest domeniu includ Marriott International, Airbnb și Booking.com.

7. Industria gaming-ului și divertismentului digital: Odată cu creșterea popularității jocurilor video și a divertismentului digital, există o cerere în creștere pentru dezvoltatori de jocuri, designeri grafici, experți în marketing de gaming și creatori de conținut digital. Companii precum Electronic Arts, Activision Blizzard, Ubisoft și Tencent sunt în topul industriei de gaming. România are o comunitate activă de dezvoltatori de jocuri video și de software. Companii precum Ubisoft,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Gameloft și Electronic Arts au investit în studio-uri de dezvoltare în România și oferă oportunități de carieră în acest sector.

8. Inteligența artificială și tehnologia autonomă: Dezvoltarea tehnologiilor de inteligență artificială și a vehiculelor autonome deschide noi oportunități în domenii precum robotica, tehnologia autonomă și dezvoltarea algoritmilor AI. Companii precum Nvidia, Waymo, Intel și Boston Dynamics sunt lideri în aceste domenii și au perspective promițătoare.

9. Industria auto: România este cunoscută pentru producția de mașini și componente auto. Companii precum Dacia (Grupul Renault), Ford, Continental, și Autoliv au fabrici și investiții majore în România.

10. Industria construcțiilor: România se află într-o perioadă de creștere a sectorului construcțiilor, cu un accent deosebit pe infrastructură și pe dezvoltarea de unități locative. Companii precum Strabag, Bog'Art sau Apolodor sunt active în domeniul construcțiilor și au proiecte mari în derulare.

11. Industria serviciilor financiare: România are un sistem bancar solid și o piață financiară în dezvoltare. Companii precum Banca Transilvania, BRD, UniCredit și Raiffeisen sunt active în domeniul serviciilor financiare și oferă oportunități de angajare în sectorul bancar, asigurări, consultanță financiară și alte servicii conexe.

Acestea sunt doar câteva exemple dintre numeroasele industrii și companii cu perspective de dezvoltare în viitor. Este important de menționat că perspectivele de dezvoltare pot varia în funcție de evoluțiile tehnologice, schimbările economice și tendințele pieței.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

### 3. Cerințe, tendințe și perspective viitoare

#### Cerințe ale angajatorilor

Competențele sunt vitale pentru competitivitatea și capacitatea de inserție profesională, dat fiind faptul că lumea se confruntă cu schimbări structurale semnificative, cum ar fi globalizarea și progresul tehnologic.

Globalizarea a deschis noi oportunități de afaceri și colaborare la nivel internațional, dar a și adus concurență acerbă pentru locurile de muncă. Pentru a se adapta și a rămâne competitivi într-un mediu globalizat, angajații trebuie să dețină competențe relevante și actualizate. Aceste competențe includ abilități de comunicare interculturală, cunoștințe de limbi străine, înțelegerea piețelor internaționale și capacitatea de a lucra în echipe diverse.

Pe de altă parte, progresul tehnologic a schimbat rapid modul în care se desfășoară activitățile economice și a generat noi cerințe de competențe. Angajatorii caută acum candidați cu abilități tehnologice avansate, cum ar fi programare, analiză de date, cunoștințe de inteligență artificială și automatizare. Capacitatea de a utiliza tehnologia pentru a îmbunătăți procesele de lucru și a inova devine din ce în ce mai importantă pentru a rămâne relevant pe piața muncii.

De asemenea, creșterea productivității și asigurarea locurilor de muncă decente sunt obiective importante pentru societate. Pentru a atinge aceste obiective, este necesară o forță de muncă bine pregătită și cu competențe adecvate. Competențele precum gândirea critică, rezolvarea problemelor, luarea deciziilor și abilitățile de colaborare sunt esențiale pentru a crește productivitatea și a crea locuri de muncă de calitate.

**Calificările și abilitățile relevante** pentru postul în cauză sunt o prioritate pentru angajatori. Aceștia caută candidați cu cunoștințe și experiență în domeniul specific al activității lor. De exemplu, pentru un post în domeniul IT, pot fi necesare cunoștințe solide în programare și dezvoltare software. Aceste calificări sunt



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

considerate fundamentale pentru a face față cerințelor postului și pentru a aduce valoare adăugată în organizație.

**Experiența anterioară în domeniu** este un factor important pentru angajatori. Ei preferă să angajeze persoane care au deja o experiență solidă în domeniul de activitate. Experiența anterioară poate demonstra că aplicantul are abilitățile și cunoștințele necesare pentru a se adapta rapid la cerințele postului și pentru a atinge rezultatele așteptate.

**Abilitățile de comunicare eficientă și de lucru în echipă** sunt esențiale pentru majoritatea angajatorilor. Aceste abilități permit interacțiunea eficientă cu colegii și clienții, facilitând colaborarea și rezolvarea eficientă a problemelor în cadrul echipei de lucru. Capacitatea de a comunica clar și de a lucra într-un mediu de echipă este apreciată în toate domeniile de activitate și poate contribui la succesul organizației.

**Flexibilitatea și adaptabilitatea** sunt calități căutate de angajatori. Ei caută persoane care pot fi flexibile și se pot adapta rapid la schimbările și cerințele în evoluție ale poziției. Acest lucru poate include dorința și capacitatea de a învăța și a se adapta la noi tehnologii, procese și responsabilități de lucru. Capacitatea de a se adapta la schimbări și de a găsi soluții creative în fața provocărilor este considerată valoroasă în piața muncii.

**Abilități de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor** sunt esențiale într-un mediu de lucru. Aceste abilități implică capacitatea de a analiza situații complexe, de a identifica și evalua opțiuni, și de a lua decizii eficiente și informate. Capacitatea de a rezolva probleme și de a lua decizii bune poate contribui la succesul organizației și la îmbunătățirea proceselor de lucru.

În roluri de conducere și posturi de nivel înalt, **abilitățile de leadership și management** sunt căutate. Aceste abilități implică capacitatea de a coordona și ghida o echipă către atingerea obiectivelor stabilite. Abilitățile de leadership și management sunt valorizate pentru capacitatea lor de a motiva și inspira oamenii, de a lua decizii strategice și de a asigura succesul organizației în ansamblu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

**Etică profesională și integritate** sunt considerate calități fundamentale într-un mediu de lucru. Acestea implică respectarea regulilor și regulamentelor companiei, confidențialitatea datelor, respectarea valorilor și normelor profesionale, și evitarea oricărui comportament sau practici necorespunzătoare sau frauduloase. Etica profesională și integritatea contribuie la construirea unei culturi organizaționale solide și la menținerea încrederii în rândul angajaților și clienților.

**Abilități de gestionare a timpului și organizare** sunt căutate pentru a asigura eficiența și îndeplinirea obiectivelor în termenele stabilite. Aceste abilități includ planificarea și organizarea eficientă a activităților zilnice, îndeplinirea termenelor limită și gestionarea proiectelor. Capacitatea de a gestiona eficient timpul și de a fi organizat contribuie la creșterea productivității și la realizarea sarcinilor în mod eficient.

**Rezistență la stres și abilități de gestionare a conflictelor** sunt apreciate de angajatori. Aceștia caută persoane care pot rămâne calme și productive în situații stresante și pot rezolva conflictele în mod eficient. Capacitatea de a gestiona presiunea și de a rezolva conflictele într-un mod constructiv poate contribui la un mediu de lucru armonios și la atingerea obiectivelor organizației.

**Cunoștințele de limbi străine** pot fi solicitate de către angajatori, în funcție de cerințele postului și de domeniul de activitate. De exemplu, cunoașterea limbii engleze poate fi necesară în multe domenii sau poziții care implică comunicarea cu clienți sau parteneri internaționali. Abilitatea de a vorbi și de a înțelege alte limbi poate deschide noi oportunități și poate facilita colaborarea cu persoane din diferite culturi și medii de lucru.

**Abilitățile de lucru cu tehnologia** sunt tot mai solicitate de către angajatori. Aceștia caută candidați care au cunoștințe și abilități tehnice în utilizarea diverselor programe și instrumente informatice. De la cunoașterea pachetului Microsoft Office, până la cunoașterea programelor de design grafic sau de editare video, aceste abilități pot face diferența în procesul de recrutare și pot contribui la eficiența și inovația în cadrul organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Pentru anumite posturi, angajatorii pot solicita **atestări sau certificări specifice**, care să ateste cunoștințele și competențele candidatului într-un anumit domeniu. Aceste atestări sau certificări pot fi obținute prin cursuri sau examene specializate și pot demonstra nivelul de expertiză al candidatului într-un anumit domeniu. Deținerea unor atestări sau certificări relevante poate oferi un avantaj competitiv în procesul de recrutare și poate atesta competențele și angajamentul candidatului față de dezvoltarea profesională continuă.

În mediul de afaceri în continuă schimbare, angajatorii caută candidați care pot învăța rapid și se pot adapta la noile tehnologii, metode de lucru și cerințe ale pieței. **Capacitatea de învățare și adaptare** este esențială pentru a avea succes pe termen lung în carieră.

Angajatorii apreciază candidații care sunt motivați și pasionați de domeniul în care își desfășoară activitatea. **Motivația și pasiunea** aduc o energie și un entuziasm suplimentar la locul de muncă, contribuind la rezultate superioare și la creșterea organizației.

**Abilitățile de comunicare și negociere** sunt cruciale în majoritatea pozițiilor de muncă. Angajatorii caută candidați care pot comunica eficient, atât verbal, cât și în scris, și pot negocia și rezolva conflicte într-un mod constructiv. Aceste abilități facilitează interacțiunea cu colegii, clienții și partenerii de afaceri, contribuind la o colaborare eficientă și la atingerea obiectivelor organizației.

**Spiritul de echipă** este foarte apreciat de angajatori. Candidații care pot colabora eficient cu colegii și contribui la un mediu de lucru cooperativ sunt căutați. Capacitatea de a lucra în echipă și de a atinge obiectivele comune este esențială pentru succesul organizației. Colaborarea în echipă poate aduce rezultate mai bune și poate contribui la creșterea și dezvoltarea organizației.

Angajatorii caută candidați care demonstrează **perseverență și reziliență în fața provocărilor**. Capacitatea de a rămâne perseverent și rezistent în fața dificultăților și obstacolelor este valorizată într-o echipă de succes.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

De asemenea, sunt apreciați candidații care pot lua inițiativa și aduc idei noi și inovatoare pentru a îmbunătăți procesele și rezultatele. **Capacitatea de a găsi soluții** și de a aduce contribuții valoroase la dezvoltarea organizației este un atribut căutat.

Orientarea către rezultate este un alt aspect important pentru angajatori. Candidații care sunt concentrați pe obținerea de rezultate și rezolvarea problemelor cu eficiență sunt apreciați. **Capacitatea de a-și atinge obiectivele** și de a aduce contribuții la succesul organizației este considerată esențială.

În anumite domenii, cum ar fi vânzările sau consultanța, angajatorii pot solicita candidaților să fie flexibili din punct de vedere geografic și să fie disponibili pentru deplasări în diverse locații. Această flexibilitate este importantă pentru a putea satisface nevoile clienților și pentru a desfășura activități în locații diferite de afacere. **Flexibilitatea geografică și disponibilitatea pentru deplasări** sunt cerințe pe care angajatorii le pot avea în anumite domenii, candidații trebuie să fie dispuși să se adapteze la diverse locații și să fie disponibili pentru a călători în interesul afacerii. Această flexibilitate este importantă pentru a satisface nevoile clienților și pentru a asigura desfășurarea activităților în diferite locații de afaceri.

Cerințele menționate anterior, sunt cerințe generale căutate de majoritatea angajatorilor. Cu toate acestea, este important să reținem că aceste cerințe pot varia în funcție de domeniul și nevoile specifice ale fiecărui angajator.

De exemplu, într-un domeniu orientat spre vânzări, angajatorii pot acorda o importanță mai mare abilităților de negociere și de construire a relațiilor cu clienții. În această situație, un candidat care poate demonstra abilități puternice de comunicare și de înțelegere a nevoilor clienților ar putea fi preferat.

Pe de altă parte, într-un domeniu orientat spre consultanță sau cercetare, angajatorii pot căuta candidați cu abilități analitice și de rezolvare a problemelor. Candidații care pot evidenția experiența în analiză de date, cercetare de piață sau dezvoltare de strategii ar avea un avantaj în aceste situații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În concluzie, competențele joacă un rol crucial în competitivitatea și capacitatea de inserție profesională într-o lume în continuă schimbare. Schimbările structurale, cum ar fi globalizarea și progresul tehnologic, impun nevoia de competențe înalte și relevante pentru piața muncii. Prin urmare, pentru a atrage atenția angajatorilor specifici, este important să adaptați CV-ul și mesajul de însoțire pentru a evidenția competențele și experiența relevante pentru cerințele lor specifice. Este recomandat să faceți o cercetare despre compania și domeniul în care se încadrează angajatorul și să evidențiați cum vă îndepliniți cerințele specifice ale acestora.

Adaptarea CV-ului și a mesajului de însoțire pentru a se potrivi cu cerințele angajatorilor specifici vă poate crește șansele de a fi selectat pentru interviu și de a obține job-ul dorit. Dezvoltarea și menținerea unui set divers de competențe devine astfel esențială pentru a rămâne competitiv și pentru a avea succes în carieră.

În piața muncii din România, există câteva tendințe și schimbări care pot influența oportunitățile de angajare, precum:

1. Digitalizarea și automatizarea joburilor: Avansul tehnologic și digitalizarea vor avea un impact semnificativ asupra pieței muncii. Anumite joburi rutiniere sau repetitive pot fi automate, în timp ce cererea de specialiști în domenii precum analiza datelor, programare și dezvoltare software va crește.

2. Educația și competențele digitale: Capabilitățile digitale și competențele tehnologice devin din ce în ce mai importante pe piața muncii. Îmbunătățirea competențelor digitale prin programe de formare și dezvoltare profesională poate crește șansele de angajare în sectoarele care necesită cunoștințe tehnologice.

3. Munca flexibilă și munca la distanță: Pandemia de COVID-19 a accelerat adoptarea muncii de la distanță și a flexibilității în programul de lucru. Companiile își revaluează modelele de lucru și oferă mai multe opțiuni de muncă flexibilă, inclusiv munca la distanță permanentă sau parțială. Astfel, oportunitățile de angajare pot include acum și companiile care permit lucrul de acasă sau de la distanță.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

4. Focus pe sustenabilitate: În contextul preocupărilor tot mai mari legate de mediul înconjurător, companiile acordă o atenție crescută sustenabilității și responsabilității sociale. Industriile care promovează dezvoltarea durabilă și soluțiile ecologice, cum ar fi energia regenerabilă, reciclarea și agricultura sustenabilă, pot oferi oportunități de angajare.

5. Schimbări demografice și diversitate: Locurile 6. Schimbarea cererii de competențe: Odată cu evoluția tehnologică și transformarea pieței, cererea de competențe și abilități s-ar putea schimba. Companiile pot căuta angajați cu abilități și competențe specifice, cum ar fi gândirea critică, creativitatea, capacitățile de rezolvare a problemelor și adaptabilitatea la schimbări.

6. Sectorul sănătății și îngrijirii: În contextul creșterii îngrijorărilor cu privire la sănătatea și bunăstarea oamenilor, sectorul sănătății și îngrijirii ar putea continua să crească și să ofere oportunități de angajare, de la profesioniști medicali și asistenți la personal specializat în tehnologia medicală și servicii de medicină alternativă.

7. Freelancing și economia gig: Creșterea economiei gig și a lucrului freelance continuă să fie o tendință în creștere, oferind oportunități de angajare în activități precum proiectare grafică, scriere de conținut, dezvoltare web sau consultanță în diferite domenii. Această formă flexibilă de muncă permite persoanelor să-și construiască propriile afaceri și să colaboreze cu clienți din întreaga lume.

8. Inteligența artificială și automatizarea: Progresele în domeniul inteligenței artificiale și automatizării pot afecta anumite domenii de muncă, în special cele care implică sarcini repetitive și previzibile. Este posibil să se observe migrația spre locuri de muncă care necesită abilități tehnice avansate, cum ar fi dezvoltarea și gestionarea tehnologiilor AI.

9. Alfabetizarea digitală și învățarea continuă: În contextul rapidelor schimbări tehnologice și digitale, alfabetizarea digitală și învățarea continuă devin din ce în ce mai importante. Angajații și candidații la locuri de muncă trebuie să fie capabili să utilizeze tehnologia și să se adapteze la noile instrumente și platforme.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cu toate acestea, schimbările rapide din tehnologie și industrie pot necesita o învățare și o re-educare constantă pentru a rămâne relevanți pe piața muncii.

10. Schimbări legislative și reglementări: Schimbările legislative și reglementările guvernamentale pot influența oportunitățile de angajare în anumite industrii și domenii. De exemplu, modificările în legislația fiscală sau reglementările privind protecția mediului pot avea un impact asupra cererii de angajați în anumite sectoare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

#### 4. Informații despre salarizare și beneficii oferite de angajatori

Salarizarea și beneficiile oferite de angajatori în România pot varia în funcție de domeniul, nivelul de experiență și responsabilitățile postului. În general, există un salariu minim pe economie stabilit de guvern, iar nivelul acestuia poate varia în funcție de anumite criterii, precum vârsta și nivelul de studii al angajatului.

Legea salarizării în România se referă la un ansamblu de reglementări legale și politici guvernamentale care stabilesc principiile și criteriile pentru stabilirea salariilor angajaților din diverse sectoare și domenii de activitate. Aceasta are rolul de a asigura un cadru transparent și echitabil pentru determinarea și acordarea salariilor în conformitate cu legislația în vigoare.

În România, legea salarizării se aplică în principal în sectorul public, unde există un sistem de grile salariale și coeficienți de salarizare care sunt utilizați pentru a determina nivelul salariilor în funcție de poziția ocupată și de treapta profesională a angajatului. Aceste grile salariale și coeficienți sunt stabilite de către autoritățile competente și pot varia în funcție de domeniul de activitate și nivelul ierarhic.

Începând cu 1 ianuarie 2023, salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, este majorat cu 17,6% de la 2.550 lei la 3.000 lei lunar. Respectiva hotărâre menționează: "Începând cu data de 1 ianuarie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră."

În sectorul privat, legea salarizării nu este atât de reglementată și poate varia în funcție de contractul individual de muncă și de negocierile dintre angajat și angajator. Cu toate acestea, există anumite reglementări generale referitoare la salariul minim pe economie, care stabilesc un nivel minim de remunerare pentru angajați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Pe lângă salariu, angajatorii pot oferi o serie de beneficii suplimentare, care pot varia în funcție de politica și cultura companiei. Aceste beneficii pot include:

- Asigurare medicală: Oferirea unei asigurări medicale private pentru angajați și familiile acestora poate fi un beneficiu valoros.
- Bonuri de masă: Angajatorii pot oferi tichete sau carduri de masă pentru a ajuta angajații să acopere cheltuielile alimentare.
- Contribuții pentru pensie: Companiile pot face contribuții la fondurile de pensii private pentru a ajuta angajații să-și asigure un viitor financiar stabil.
- Program de lucru flexibil: Oferirea unui program de lucru flexibil poate permite angajaților să-și gestioneze mai bine echilibrul între viața personală și profesională.
- Bonusuri și stimulente: În funcție de performanța individuală și a companiei, angajatorii pot oferi bonusuri și stimulente financiare.
- Program de formare și dezvoltare profesională: Companiile pot oferi oportunități de învățare continuă și dezvoltare prin programe de formare și workshop-uri.
- Lucru de la distanță: Oferirea opțiunii de lucru de la distanță poate oferi angajaților flexibilitate și confort în îndeplinirea sarcinilor de muncă.
- Oportunități de avansare în carieră: Companiile pot oferi posibilități de promovare și creștere în cadrul organizației, oferind angajaților perspective de dezvoltare profesională.
- Program de concedii plătite: Oferirea unui program de concedii plătite poate permite angajaților să se odihnească și să se relaxeze, asigurând un echilibru sănătos între muncă și viață personală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- Asistență pentru relocare: În cazul în care angajații sunt relocați, companiile pot oferi asistență financiară sau logistică pentru a facilita procesul de relocare.

- Pachet de acțiuni sau opțiuni de cumpărare de acțiuni: În anumite companii, angajații pot avea oportunitatea de a achiziționa acțiuni ale companiei la un preț preferențial.

- Asigurare de viață și asigurări de accidente: Angajatorii pot oferi asigurări de viață și/sau asigurări de accidente pentru a asigura protecție și siguranță financiară în cazul unor evenimente neașteptate.

- Pachet de beneficii suplimentare: Unele companii pot avea și alte beneficii suplimentare, cum ar fi subvenționarea unor activități recreative sau culturale, abonamente la reviste sau publicații, discount-uri pentru produse sau servicii, sau alte avantaje specifice companiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

## 5. Concluzii

Competențele reprezintă un set de abilități, cunoștințe și atitudini necesare pentru a face față cu succes cerințelor și provocărilor pieței muncii și societății în general. Identificarea acestor lacune este importantă deoarece oferă o imagine clară asupra nevoilor de dezvoltare a competențelor și permite elaborarea de politici eficiente în acest sens.

Rata scăzută de ocupare la nivel național, respectiv la nivelul Regiunii Sud-Est conduce la o concurență ridicată pe piața forței de muncă ce afectează tinerii care au experiență și pregătire mai scăzute decât persoanele mai în vârstă.

Ponderea mare a agriculturii în economie, a ocupării în agricultura generează un număr mare de persoane ocupate în activități cu valoare adăugată mică sau de persoane active, inclusiv tineri, dar fără loc de muncă.

Efectul crizei financiare asupra economiei prin desființarea unor locuri de muncă, sau limitarea și încetinirea ratei de creare a noi locuri de muncă, precum și contextul epidemiologic din România au avut consecințe directe în blocarea intrării tinerilor pe piața muncii.

Disponibilitatea redusă a companiilor de a investi în dezvoltarea competențelor angajaților a avut un efect direct asupra tinerilor care nu au putut păstra un loc de muncă.

Lipsa motivației și a resurselor pentru tineri de a participa la programe de formare profesională în vederea calificării/recalificării/perfecționării pe cheltuiela proprie, a determinat abandonul studiilor și a determinat lipsa calificărilor sau lipsa calificărilor cerute pe piața muncii.

Rata scăzută de absolvire la examenul de absolvire (capacitate, scoala profesională, bacalaureat etc) determină abandon din partea tinerilor în a continua învățarea pe tot parcursul vieții.

Încă există un grad scăzut de acces la învățământul terțiar (universitate sau ÎPV), astfel doar 19% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 19-23 ani din zonele rurale participă la



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

învățământul terțiar, în comparație cu 43,8%, din mediul urban. Aproximativ 45% din numărul total al tinerilor provin din mediul rural, dar doar 25% din numărul total de studenți provin din rural.

Desființarea, începând din 2009, a școlilor de arte și meserii care a afectat accesul la educație al tinerilor din mediul rural, în condițiile în care rețeaua școlilor ÎPT din ciclul secundar superior este dezvoltată doar în mediul urban. Cu toate acestea, școlile de artă și meserii din mediul rural nu ar fi o soluție viabilă și eficientă pe termen lung, întrucât eficiența utilizării resurselor este mai scăzută decât în cazul dezvoltării centrelor de formare din mediul urban (centre regionale de formare profesională).

Slaba corelare, în multe situații, a sistemului de educație și formare cu nevoile pieței muncii și cu cererea reală de competențe profesionale (care nu sunt formulate concret și pe termen mediu și lung) conduc la rate reduse de inserție a absolvenților pe piața muncii și la o capacitate redusă a sistemului de educație și formare profesională de a furniza competențele necesare unei dezvoltări economice sustenabile.

Ucenicia s-a dovedit mai puțin atractivă pentru companiile din România din cauza fondurilor insuficiente și a lipsei măsurilor de încurajare a acestor angajatori și chiar a potențialilor ucenici.

Necompetitivitatea forței de muncă, respectiv ponderea mare a șomerilor care nu dețin competențele profesionale necesare practicării unei meserii/ocupații, reprezintă o problema majoră pe piața muncii, deoarece agenții economici solicita preponderent persoane cu nivel de calificare înalt și experiența profesională, care nu vizează categoria de grup țintă a proiectului, respectiv persoane cu nivel redus de educație.

Slaba pregătire profesională a absolvenților de învățământ înregistrați în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă din regiunea SE, incapacitatea agenților economici de a crea sustenabil noi locuri de muncă, din cauza dezvoltării economice ineficiente, dar și cadrului legislativ schimbător, sunt cauze ale ocupării reduse a forței de muncă din rândul tinerilor NEETs.

Sunt prezente unele reticente în ceea ce privește atitudinea unui important segment al populației spre căutarea și accesarea locurilor de muncă în alte localități, regiuni sau



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

judete; cultura astfel formata de-a lungul timpului este una statornica, din punct de vedere al resedintei, chiar daca legislatia actuala in domeniul ocuparii fortei de munca ofera stimulente financiare sub forma primelor de mobilitate.

Se releva lipsa aproape in totalitate a locurilor de munca in mediul rural, concentrarea locurilor de munca vacante, mai ales in municipiul Galati si posibilitati reduse de accesare a acestora de catre persoanele aflate in cautarea unui loc de munca din mediul rural (din punct de vedere al spatiului de locuit, al cheltuielilor de transport etc), ceea ce vizeaza categoria de grup tinta: persoane din mediul rural, în special persoanele care nu au fost inregistrate la SPO.

Specificul regiunii SE in ceea ce priveste structura somajului inregistrat, in special pe categorii socio-profesionale si pe medii de rezidenta, inregistreaza o pondere de peste 80% someri cu nivel de instruire primar, gimnazial, profesional sau fara studii si cu peste 80% someri proveniti din mediul rural.

Toate aceste concluzii vizeaza categoria de grup tinta: tineri NEETs șomeri, cu accent pe cei din mediul rural și pe cei aparținând minorității roma, cu vârsta între 16-29 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunea de dezvoltare Sud -Est, inregistrati si profilati in prealabil de catre Serviciul Public de Ocupare - SPO (ANOFM prin unitatile cu personalitate juridica aflate in regiunea de dezvoltare Sud-Est).

Asadar, in contextul socio-economic European, romanesc si regional, pentru indeplinirea Obiectivelor specific ale programului, se constata ca a fost justificata structura grupului tinta pentru proiect.

Din analiza chestionarelor aplicate online potentialilor beneficiari, s-a reliefat nevoia de a participa la programe de formare este ridicata. Au fost identificate nevoi de formare cu precadere in domeniul IT si cel al comertului si alimentatiei publice. Nevoia de mediere si de a participa la targurile locurilor de munca este conturata de un procent de 89,5% care nu au beneficiat de servicii de mediere Referitor la activitatea antreprenoriala 95,5% doresc un curs de formare antreprenoriala, iar 78,8% doresc sa demareze o afacere.

Prin implementarea activitatilor proiectului s-au solutionat parte din aceste probleme prin asigurarea de pachete integrate personalizate reprezentand activitati de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Proiect cofinanțat din Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

animare, formare și ocupare. Astfel, membrii grupului tinta au beneficiat de măsuri active de ocupare care au constat în servicii personalizate de informare, consiliere și orientare, sprijin în găsirea de loc de muncă/ plasarea pe piața muncii etc. În funcție de abilitățile de bază ale persoanelor vizate, programe de formare profesională personalizate în vederea corelării ofertei de competențe cu cerințele pieței muncii, evaluare și certificare pentru recunoașterea competențelor dobândite în context informal și non-formal, încurajarea ocupării pe cont propriu.

Proiectul a vizat regiunea Sud-Est, iar în rândul tinerilor NEETs din grupul tinta s-au regăsit persoane din toate mediile de reședință (urban și rural), bărbați și femei. Dimensionarea grupului tinta a fost estimată în funcție de natura principalelor nevoi/probleme vizate de proiect precum și a activităților proiectului de a soluționa aceste probleme: Nevoia de identificare și înregistrare a tinerilor NEETs la SPO, ca precondiție pentru orice intervenție ulterioară.

#### **Beneficiile GT ca urmare a participării la activitățile proiectului:**

- dezvoltarea carierei și căutarea de noi oportunități pentru locuri de muncă;
- obținerea și aplicarea de informații utile cu privire la IPV;
- dezvoltării competențelor digitale (prin utilizarea de instrumente TIC)
- networking cu alte persoane din domeniul de activitate vizat.

#### **Beneficiile GT ca urmare a participării la programele de formare:**

- dezvoltarea unor competențe profesionale de actualitate și adaptare la cerințele de pe piața muncii, inclusiv competențe digitale;
- creșterea încrederii în propriile forte;
- formare interactivă, practică, cu aplicabilitate imediată;
- obținerea de acreditare;
- stabilitatea locului de muncă și a sursei de venit;
- îmbunătățirea nivelului de viață.