

## Dezvoltarea profesionala în era digitala: provocari și soluții pentru piața muncii din România

**Adaptabilitatea și dezvoltarea profesionala sunt esențiale pentru a raspunde eficient noilor provocari din peisajul economic global în schimbare. [Analiza Forumului Economic Mondial](#) din 2023 ne ofera o perspectiva asupra transformarilor ce vor marca piața muncii în urmatorii ani, evidențiind ca 23% din locurile de munca existente vor suferi schimbari substanțiale, iar recalificarea sau îmbunătățirea competențelor va fi necesara pentru 6 din 10 angajați pâna în 2027.**

### Factorii motivaționali în dezvoltarea carierelor

În paralel cu considerentele instituționale, angajații vin cu noi așteptari referitoare la angajatori, inclusiv pe fondul creșterii efortului lor pentru obținerea recompensarii, efort aflat, paradoxal, în oglinda cu deprecierea puterii reale de cumparare. În urma pandemiei, a crescut accentul pe echilibrul dintre viața personala și cea profesionala și catre alegerea locurilor de munca cu program flexibil, ajungându-se mai des la opțiuni de telemunca și de job-uri part-time. Mai mult decât atât, a devenit din ce în ce mai clara dorința angajaților de a lucra pentru companii care ofera, pe lângă aceste valențe de wellbeing, și oportunitați reale, relevante și accelerate de creștere și dezvoltare personala.

Aceasta perspectiva vine însoțita de recunoașterea faptului ca derularea unor programe de calificare și îmbunătățire a competențelor este imperativa: de exemplu, în 2023 doar 28% dintre români aveau competențe digitale de baza, comparativ cu 83% în Țările de Jos și 82% în Finlanda (Eurostat, 2023).

Angajații români își exprima dorința de a se dezvolta profesional, de a avansa în cariera sau chiar de a explora noi domenii de activitate. Conform [EY Upskilling Survey Romania](#), principala motivație care îi determina pe angajați sa participe la programele de calificare și crestere a competențelor este dezvoltarea personala, cu un scor mediu de 4,6 din 5, fiind votata de 73% dintre participanții la studiu, din care 70% cu nota maxima.

Urmatoarele motivații pentru dezvoltare sunt avansarea în cariera actuala, dar și obtinerea abilitațiilor pentru a schimba actuala cariera catre o noua arie de activitate, cu 53% și respectiv 48% dintre angajați interesați de aceste perspective.

Cel puțin la fel de interesanta este și scorul obținut de motivația dezvoltarii unei afaceri proprii, aflata pe locul patru: 41% dintre participanți sunt interesați de participarea în programele de creștere a abilitațiilor cu scopul de a le servi în acest scop.

Aceste cifre subliniaza o tendința clara a forței de munca de a cauta creștere și împlinire atât la nivel profesional, cât și personal, impunând astfel ca organizațiile care își doresc sa atraga resursele dorite, fie doar și pentru durate determinate, sa ofere nu doar un loc de munca, ci un traseu clar de dezvoltare aliniat cu aceste aspirații ale angajaților.

### O radiografie a competențelor actuale

Studiul EY Upskilling Survey Romania dezvaluie ca, în ciuda unei recunoașteri extinse a importanței dezvoltarii competențelor, cu 73% dintre respondenți considerând valoroasa îmbunătățirea competențelor, indiferent de impactul direct asupra muncii proprii, exista un decalaj între competențele deținute și cele necesare pe piața muncii.

Dintr-o alta perspectiva, analizând gradul actual de competența al participanților la studiu, pe baza propriilor declarații, se observa doua mari categorii: competențe aparent aflate deja în portofoliul celor chestionați și, cel puțin teoretic, ușor utilizabile, și competențe care au nevoie urgenta de upskilling.

Astfel, în prima categorie, respondenții studiului plaseaza atât abilitați tehnice precum competențele digitale, analiza datelor și limbile straine, cât și zone soft ca gândirea critica și inteligența emoționala. În toate aceste cazuri, peste 70% dintre cei intervievați spun ca dețin nivelul solicitat de competențe.

Zonele în care participanții se declara mai puțin calificați sunt cele aparute mai de curând pe harta dezvoltarii: inteligența artificiala, securitatea cibernetica sau noile tehnologii verzi. Și aici însa, între 35%, în cazul inteligenței artificiale și 25%, în cazul tehnologiilor verzi, respondenții studiului susțin ca nivelul lor de competența este cel puțin cel necesar.

Analizând competențele plasate de catre respondenții studiului în cele doua categorii, devine meritorie ipoteza accesibilitații. Astfel, o evaluare independenta a cunoștințelor și abilitațiilor real deținute ar putea confirma daca apropierea conceptuala a definiției, înțelegerea a ce este și ce nu este o anumita competența, influențeaza în sens pozitiv auto-evaluarea nivelului practic de competența într-o anumita arie. Exemplificând, înțelegerea, chiar și la nivel de ansamblu, a ce presupune gândirea critica, duce și la declararea unui nivel ridicat de competența în aceasta?

### **Sinergia dintre gândirea critica și inteligența artificiala**

Programele dedicate gândirii critice sunt dintre cele mai puțin întâlnite în cadrul companiilor. Analizând programele existente de dezvoltare în paralel cu scorul acordat importanței acestora, pentru formarea gândirii critice apare cel mai mare decalaj între recunoașterea valorii teoretice și accesul la programe: 45% dintre respondenți recunosc importanța cursurilor de gândire critica și doar 20% spun ca au acces la acestea.

Considerata și în analiza Forumului Economic Mondial drept cea mai relevanta ținta a programelor de formare, formarea gândirii critice necesita o prioritizare urgenta, esențiala pentru a susține inovația și capacitatea de adaptare a angajaților în fața noilor provocari.

Pe de alta parte, inteligența artificiala (AI) începe sa fie integrata pe scara larga în operațiunile companiilor, iar analiza Forumului Economic Mondial indica faptul ca aproximativ 75% dintre companii vor adopta AI în viitorul apropiat.

Studiul EY arata ca dobândirea competențelor în AI este perceputa ca un avantaj competitiv pe piața muncii, 72% dintre respondenți considerând ca aceste competențe le vor îmbunatați perspectivele de gasire sau schimbare a locului de munca.

În acest peisaj, ar trebui ca gândirea critica sa fie privita în competiție cu AI sau mai degraba ca o abilitate vitala care poate îmbunatați modul în care tehnologia este folosita și înțeleasa? Pot cele doua tipuri de inteligența sa fie potențate una de cealalta sau prin definiție se anuleaza reciproc?

Abilitatea de a analiza critic informațiile și de a lua decizii informate devine esențiala într-o era unde AI influențeaza tot mai multe aspecte ale vieții profesionale. În acest sens, este de dorit ca programele de dezvoltare profesionala sa includa și sa valorifice aceasta sinergie între gândirea critica și AI, pregatind angajații nu doar pentru cerințele actuale, ci și pentru viitorul tehnologic care se profileaza.

### **Parteneriatul strategic pentru educație și învățare**

În fața schimbărilor de amploare ale pieței muncii, colaborarea între stat, universități și companii devine un pilon fundamental pentru oferirea de programe de recalificare și îmbunătățire a competențelor. Un astfel de parteneriat strategic este vital pentru a ne asigura ca forța de munca din România rămâne competitivă și adaptabilă.

În acest sens, în timp ce 72% dintre respondenții la studiul EY cred ca angajatorii ar trebui să ofere programe de recalificare, un procent și mai ridicat, de 81%, considera ca guvernul și instituțiile naționale trebuie să joace de asemenea un rol activ în susținerea acestor inițiative.

Instituțiile de învățământ ar trebui de asemenea să contribuie prin oferirea de programe de recalificare gratuite, consolidând accesul egal la oportunități de învățare. Aceasta idee este susținută de 62% dintre respondenți, care considera ca o astfel de măsură ar putea democratiza accesul la educație și ar sprijini dezvoltarea profesională a tuturor persoanelor, indiferent de statutul lor economic.

În timp ce majoritatea respondenților, 57%, considera ca în cadrul companiilor, departamentul de Resurse Umane ar trebui să fie principalul responsabil pentru aceste inițiative, data fiind expertiza HR-ului în identificarea nevoilor de formare și în gestionarea proceselor de dezvoltare profesională, este încurajatoare valoarea rezultată pentru auto-asumarea în învățare: 35% dintre participanți susțin ca responsabilitatea pentru dezvoltarea profesională le revine lor.

Pentru a consolida parteneriatul strategic dintre mediul de afaceri și cel academic, este esențial ca firmele să colaboreze activ cu instituțiile de învățământ. Aceasta colaborare poate contribui la ajustarea curriculei universitare, astfel încât să reflecte cerințele dinamice ale pieței muncii, asigurându-se ca absolvenții sunt pregătiți să facă față cu succes provocărilor specifice unui peisaj economic în continua transformare. Totuși, orizontul de timp pentru punerea în aplicare a unei astfel de abordări colaborative este chestionabil. Este așadar preferabilă, atât la nivel personal, cât și concertat în cadrul organizațiilor, încurajarea învățării la nivelul cel mai granular posibil. Deseori aceasta poate fi făcută sau optimizată, prin flexibilizarea curriculei de învățare până la nivel de individ și încurajarea discreționarului personal.

În felul acesta, prin auto-reglare a echilibrelor efort-rezultate, va rezulta un ecosistem educațional robust, care să pregătească profesioniștii pentru provocările și oportunitățile de mâine.