

# COMPETENȚE ESENȚIALE PENTRU ASIGURAREA COMPETITIVITĂȚII PE PIAȚA MUNCII ÎN CONDIȚIILE SCHIMBĂRILOR SECOLULUI XXI

## ESSENTIAL SKILLS TO ENSURE COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF THE CHANGES OF THE XXI CENTURY

*Cezara ABRAMIHIN,  
doctor în economie, conferențiar universitar,  
Academia de Administrare Publică*

*Renata AVROS,  
doctor, conferențiar universitar,  
Braude College of Engineering , Karmiel, Israel*

### SUMMARY

*The competitiveness of the human capital of a modern worker is increasingly determined by his ability to participate in the innovation activities of the organization. It is this ability, being a special and in many respects unique component of an employee's human capital, that has become the most important factor in his competitiveness in the modern world. Technological development in recent decades as well as the phenomenon of globalization have led institutions and specialists around the world to look for the skills that everyone needs to successfully integrate into social life in a knowledge-based economy.*

**Keywords:** *skills, abilities, human capital, competitiveness, competition, skills, key skills, labor market, lifelong learning.*

Competitivitatea capitalului uman al unui lucrător modern este din ce în ce mai determinată de capacitatea sa de a participa la activitățile de inovare ale organizației. Anume această abilitate, fiind o componentă specială și în multe privințe unică a capitalului uman al unui angajat, a devenit cel mai important factor al competitivității sale în lumea modernă. Dezvoltarea tehnologică din ultimele decenii precum și fenomenul globalizării au determinat instituții și specialiști din întreaga lume să caute competențele de care are nevoie oricine pentru a se integra cu succes în viața socială într-o economie bazată pe cunoaștere.

Piața muncii este eterogenă și poate fi împărțită în segmente care diferă după nivelul cererii pieței pentru calitatea funcțională a muncii, gradul de calitate a forței de muncă, precum și după variabilitatea cererii pentru noi angajați. De aceea, conceptul de competitivitate pe piața muncii este relativ.

Este necesar să se facă distincția între competitivitatea capitalului uman al individului și competitivitatea persoanei însuși pe piața muncii. Prima este legată de potențialul său de a obține succese în angajare sau în dezvoltarea carierei; a doua - de realizarea acestui potențial, care depinde atât de factorii obiectivi cât și de cei subiectivi: productivitatea muncii, atitudinile șefilor, discriminări posibile și propriul comportament.

Competitivitatea resurselor de muncă este acel set de caracteristici a populației apte de muncă care determină succesul participării sale în activitățile social-economice ale oricărui teritoriu. Capacitatea pentru realizări proprii în activitate, care aduc beneficii organizaționale este considerată drept competitivitate a angajatului.

Vorbind despre factorii competitivității individului, ei pot fi împărțiți în: cei care nu depind de comportamentul lui ( de exemplu, fizicul persoanei sau abilități moștenite de la părinți etc.) și cei pe care persoana le-a dobândit prin sacrificii și eforturi, adică prin investiții în calitățile și abilitățile sale naturale. Iar în formarea competitivității unui specialist, un rol semnificativ îl joacă nu numai calitățile personale, posesia unui set de anumite cunoștințe și abilități, dar și dorința de perfectare permanentă a acestora.

În acest context, o preocupare din ce în ce mai importantă pentru competitivitatea economiei europene o constituie inadecvarea competențelor cu necesitățile inserției profesionale și cu necesitățile mediului de afaceri, fenomen observat de mai mulți cercetători în domeniu. [1, 6, 7, 9, 13] Cimentarea societății și activismul social reprezintă în continuare un obiectiv important al actualelor politici educaționale din întreaga lume. Au crescut calitatea educației și oferta de competențe peste tot în lume, iar Europa trebuie să facă față acestei situații.

Educația și formarea profesională pot contribui la creșterea economică și la crearea de locuri de muncă numai dacă învățarea este axată pe cunoștințe, aptitudini și competențe care trebuie dobândite (rezultatele învățării) prin procesul de învățare, mai degrabă decât pe încheierea unui anumit etape sau pe timpul petrecut în școală. Învățarea pe parcursul vieții este considerată caracteristică esențială a societății informaționale.

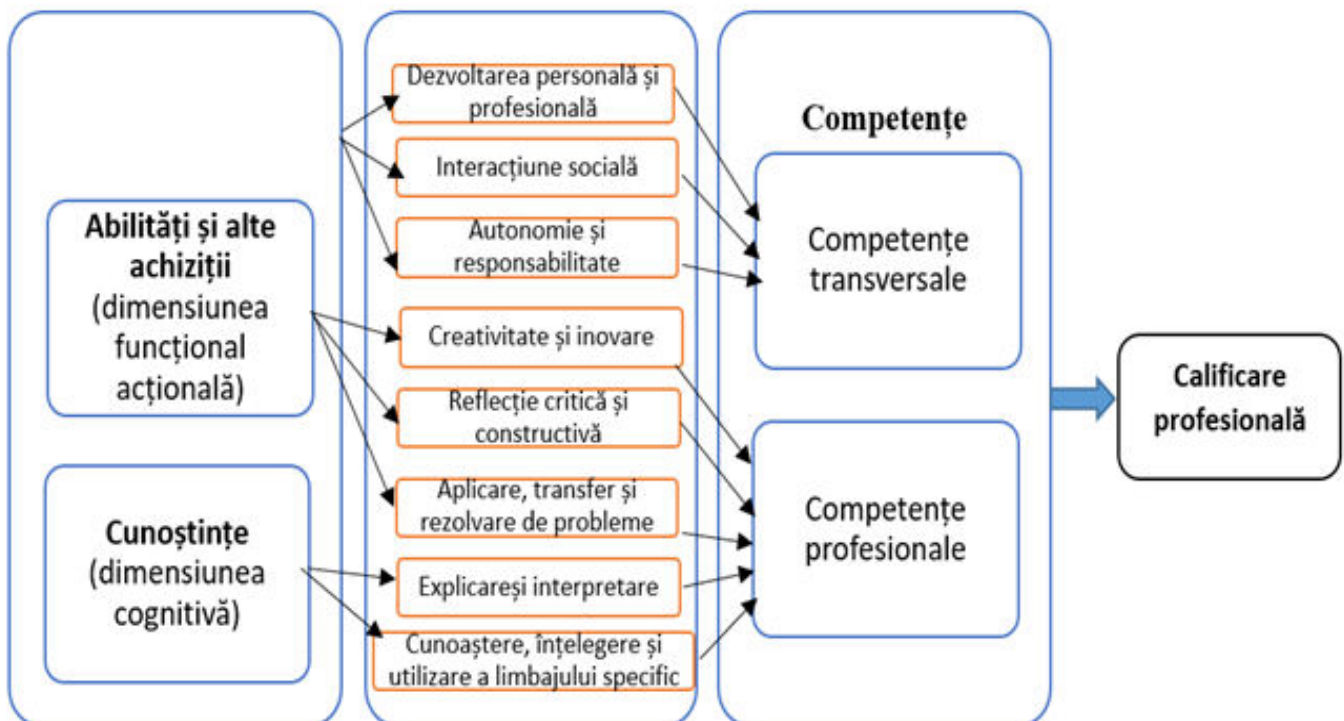
Abordarea bazată pe rezultatele învățării reprezintă deja baza Cadrului european al calificărilor [2] și a cadrelor naționale ale calificărilor, această reorientare fundamentală nu se reflectă încă în totalitate în procesul de predare și evaluare.

Rezultatele învățării reprezintă setul de cunoștințe, abilități și competențe pe care o persoană le-a dobândit și este capabilă să le demonstreze după finalizarea procesului de învățare pe un anumit ciclu de școlarizare.

Cunoștințele reprezintă rezultatul asimilării, prin învățare, a unor informații. Abilitatea înseamnă capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe pentru a duce la îndeplinire sarcini și pentru a rezolva probleme. Competența reprezintă capacitatea dovedită de a selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții (valori și atitudini), în vederea rezolvării cu succes a unei anumite categorii de situații de muncă sau de învățare, precum și pentru dezvoltarea profesională sau personală în condiții de eficacitate și eficiență.

Între aceste trei tipuri de rezultate ale învățării există o relație de interdependență și, în același timp, o ierarhie în procesul de atingere a acestor rezultate, și anume: anumite tipuri de cunoștințe fundamentează abilitățile, iar un anumit ansamblu de cunoștințe și abilități conduce la dezvoltarea unei competențe (Figura 1).

**Figura 1. Rezultatele învățării.**



Sursa: Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior Ghid de aplicare [8].

Competențele se pot clasifica în două categorii:

a) competențe profesionale care sunt capacități dovedite de a selecta, combina și utiliza adecvat cunoștințe, abilități și alte achiziții (valori și atitudini), în vederea rezolvării cu succes a unei anumite categorii de situații

de muncă sau de învățare, circumscrise profesiei respective, în condiții de eficacitate și eficiență.

b) competențe transversale care sunt acele capacități care transcend un anumit domeniu, respectiv program de studii, având o natură transdisciplinară competențele transversale se referă la competențele pe care le au persoanele și care prezintă relevanță pentru alte activități și ocupații decât cele pe care le desfășoară în prezent sau pe care le-au desfășurat recent. De asemenea, aceste competențe pot să fi fost dobândite prin activități extraprofesionale sau prin participarea la educație sau formare. Mai general, acestea sunt competențe care au fost învățate într-un anumit context sau pentru stăpânirea unei anumite situații/probleme și care pot fi transferate în alt context [12]. Acestea constau în abilități de lucru în echipă, abilități de comunicare orală și scrisă în limba maternă/străină, utilizarea tehnologiei informației și comunicării – TIC, rezolvarea de probleme și luarea deciziilor, recunoașterea și respectul diversității și multiculturalității, autonomia învățării, inițiativă și spirit antreprenorial, deschiderea către învățarea pe tot parcursul vieții, respectarea și dezvoltarea valorilor și eticii profesionale, etc.

Pe termen lung, competențele pot stimula inovarea și creșterea economică, pot da valoare adăugată producției în cadrul lanțului valoric, pot stimula concentrarea de competențe de un nivel mai înalt în UE și pot șlefui viitoarea piață a forței de muncă. [3, 4]

Creșterea masivă a ofertei mondiale de persoane cu un nivel înalt de calificare din ultimul deceniu pune Europa la încercare. S-a încheiat perioada în care concurența provenea în special din țări care puteau oferi numai forță de muncă cu un nivel scăzut de calificare. Au crescut calitatea educației și oferta de competențe peste tot în lume, iar Europa trebuie să facă față acestei situații.

Misiunea extinsă a educației și a formării profesionale include obiective precum cetățenia activă, dezvoltarea personală și bunăstarea. Toate acestea merg mână în mână cu necesitatea ameliorării competențelor necesare capacității de inserție profesională, în contextul unei creșteri economice slabe și al reducerii forței de muncă din cauza îmbătrânirii populației.

Se acordă o atenție deosebită combaterii șomajului în rândul tinerilor. În acest sens trebuie de intensificat eforturile în următoarele patru domenii:

- Dezvoltarea învățământului profesional și tehnic de nivel mondial în vederea creșterii calității competențelor profesionale
- Promovarea formării la locul de muncă, inclusiv prin stagii, programe de ucenicie și modele de învățământ în alternanță de calitate pentru a sprijini trecerea de la învățare la experiența la locul de muncă
- Promovarea parteneriatelor între instituții publice și private (pentru a asigura că sunt oferite programe de învățământ și competențe adecvate)
- Promovarea mobilității prin programul Erasmus+ pentru toți.

Reformele educaționale de combatere a șomajului în rândul tinerilor trebuie să stimuleze oferta de competențe prin următoarele acțiuni [4]:

1. Promovarea excelenței în învățământ profesional și tehnic (VET). Acțiunile-cheie cuprind elaborarea unor sistemele de VET în alternanță de înaltă calitate, în funcție de circumstanțele naționale, alinierea politicilor privind VET la strategiile de dezvoltare economică regionale/locale, și anume specializarea inteligentă, introducerea permeabilității cu alte oferte educaționale, introducerea unor programe de calificare de scurtă durată de nivel terțiar (2 ani), care să vizeze domeniile identificate ca fiind caracterizate prin lipsă de personal calificat și potențial de creștere, precum TIC, asistență medicală, sectoarele ecologice, și consolidarea parteneriatelor locale, naționale și internaționale și a rețelelor între întreprinderi, în special IMM-uri și furnizorii de VET.

2. Îmbunătățirea rezultatelor grupurilor de elevi cu risc ridicat de părăsire timpurie a școlii și cu un nivel scăzut de competențe de bază. Acțiunile-cheie cuprind introducerea serviciilor de educație și îngrijire a copiilor preșcolari, de înaltă calitate și accesibile, consolidarea învățării competențelor de bază, precum competențele de citire și scriere, competențele numerice, competențele de bază de matematică și științe, depistarea precoce a persoanelor cu nivel scăzut de competențe de bază în toate fazele perioadei de școlarizare și acordarea de asistență personalizată, precum și punerea în aplicare a unor strategii bazate pe elemente concrete privind reducerea nivelului de părăsire timpurie a școlii.

3. Consolidarea ofertei de competențe transversale care sporesc șansele de angajare, precum inițiativa antreprenorială, competențele digitale și limbile străine. Acțiunile-cheie cuprind adoptarea unor măsuri vizând introducerea competențelor transversale în toate programele de învățământ din primii ani de

școlarizare până la învățământul superior, utilizând abordări pedagogice inovatoare și centrate pe student, și elaborarea unor instrumente de evaluare prin care nivelurile de competență pot fi estimate și evaluate în mod eficient. Toți tinerii ar trebui să beneficieze de cel puțin o experiență antreprenorială practică înainte de încheierea ciclului obligatoriu de învățământ.

4. Reducerea numărului de adulți slab calificați. Acțiuni-cheie sunt stabilirea obiectivelor și a strategiilor naționale, sporirea stimulentele pentru formarea adulților de către întreprinderi, validarea aptitudinilor și a competențelor dobândite în afara sistemului de educație formală, și crearea unor puncte de acces (ghișee unice), care să cuprindă diferite servicii de învățare pe tot parcursul vieții precum validarea și orientarea profesională, oferind cursanților servicii de învățare individuale adaptate.

5. Intensificarea utilizării învățării bazate pe TIC și a accesului la OER de înaltă calitate. Acțiuni-cheie sunt modernizarea infrastructurii TIC a școlilor, sprijinirea predării și a practicilor de evaluare bazate pe TIC, promovarea transparenței în privința drepturilor și obligațiilor utilizatorilor de conținut digital, instituirea unor mecanisme pentru validarea și recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite prin intermediul OER și sprijinirea instituțiilor de învățământ și formare profesională în demersul de adaptare a modelelor lor de afaceri la apariția OER.

6. Revizuirea și consolidarea profilului profesional al tuturor profesiilor didactice (profesorii de la toate nivelurile, directori de unități de învățământ, formatori de profesori). Acțiunile-cheie sunt analiza eficienței precum și a calității academice și pedagogice a educației inițiale a cadrelor didactice, introducerea unor sisteme coerente și dispunând de resurse adecvate pentru recrutarea, selecția, integrarea și dezvoltarea profesională a personalului didactic pe baza competențelor necesare clar definite pentru fiecare etapă a carierei de cadru didactic, precum și pentru sporirea competențelor digitale ale cadrelor didactice.

Statele membre ale UE nu mai pot exista și fără un sistem eficient de educație a adulților, integrat într-o strategie de învățare pe tot parcursul vieții, oferind participanților diverse posibilități de încadrare pe piața forței de muncă, înlesnind integrarea socială și pregătirea pentru „o bătrânețe activă” în viitor [5]. Asociația Europeană pentru Educația Adulților (AEEA) remarcă tendințe de accentuare a diferențelor existente în domeniul de educație a adulților în societățile europene: posibilități excelente de învățare pentru persoane cu un înalt grad de instruire și posibilități materiale sporite, pe de o parte, și nivelul scăzut și posibilitățile materiale reduse ale persoanelor cu un grad inferior de instruire, precum și ale celor marginalizate, pe de altă parte.

E îngrijorător și faptul că politicile referitor la educația adulților în Europa sunt centrate exclusiv pe încadrarea în câmpul muncii, neținându-se cont de necesitățile diverse ale populației adulte, inclusiv de aspecte de dezvoltare personală și de cultivare a activismului social-politic.

Statele membre ale UE ar trebui să includă educația adulților în politicile actuale de cooperare internațională.

Provocările economice și societale contemporane: îmbătrânirea populației; emigrarea masivă a adulților în căutarea unor oportunități de job-uri mai bune; rata scăzută a ocupării forței de muncă; nivel scăzut al competitivității; carențele din sistemul de învățământ; lipsa competențelor; părăsirea timpurie a studiilor; determină necesitatea de a dezvolta o nouă paradigmă a educației – cea de învățare pe tot parcursul vieții (Lifelong Learning).

Învățarea pe parcursul vieții presupune și conștientizarea faptului că educația nu se finalizează cu obținerea unei diplome sau a unui loc de muncă, învățarea permanentă fiind o condiție necesară pentru adaptarea la cerințele profesionale, economice, sociale, informaționale și tehnologice mereu în schimbare.

Potrivit Comisiei Europene, prioritatea centrală a Programului de învățare pe parcursul vieții constă în a transforma Uniunea Europeană în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă însoțită de o creștere cantitativă și calitativă a numărului locurilor de muncă și de o mai mare coeziune socială [10].

Învățarea pe tot parcursul vieții capătă importanță tot mai mare și mai mare, iar persoanele care periodic își ridică nivelul calificării prin formare continuă au șanse mai mari pentru angajare, succes în carieră și participare pleneră la viața socială.

Concluzii. Sistemele europene de educație și de formare profesională nu reușesc să ofere competențele adecvate necesare capacității de inserție profesională și nu lucrează în mod corespunzător cu mediul de afaceri sau angajatorii pentru a aduce procesul de învățare mai aproape de realitatea mediului de lucru. Această



inadecvare a competențelor reprezintă o preocupare din ce în ce mai importantă pentru competitivitatea industriei europene [11].

Pe termen lung, sistemul de învățământ la toate nivelurile are nevoie de o transformare mai ambițioasă bazată pe principii precum învățarea continuă; flexibilitatea traiectoriilor educaționale; modularitatea cursurilor educaționale. Cetățenii bine instruiți reprezintă premisa de bază a unei dezvoltări durabile, o componentă importantă în dezvoltarea economică și democratică a societății.

## BIBLIOGRAFIE

1. Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. and Schneider, P. The Future of Skills: Employment in 2030. London: Pearson and Nesta, 2017, ISBN: 978-0-992-42595-1. [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/the\\_future\\_of\\_skills\\_employment\\_in\\_2030\\_0.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/the_future_of_skills_employment_in_2030_0.pdf)
2. Cadrul european al calificărilor: sprijinirea învățării, a muncii și a mobilității transfrontaliere. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019. ISBN 978-92-76-02776-8. <https://europa.eu/europass/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-RO.pdf>
3. Către o Europă durabilă până în 2030. Uniunea Europeană, 2019. 132 p. [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp\\_sustainable\\_europe\\_ro\\_v2\\_web.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/rp_sustainable_europe_ro_v2_web.pdf)
4. Comunicare a comisiei către parlamentul european, consiliu, comitetul economic și social european și comitetul regiunilor. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=DE>
5. Educația europeană a adulților în afara UE. PERSPECTIVE INTERNAȚIONALE ÎN EDUCAȚIA ADULȚILOR. Institutul pentru Cooperare Internațională a Asociației Germane a Universităților Populare. ISBN 978-9975-109-38-3. [https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/publications\\_Moldova/A\\_EducatiaAdultilor-ilovepdf-compressed\\_\\_1\\_.pdf](https://www.dvv-international.org.ua/fileadmin/files/eastern-neighbors/publications_Moldova/A_EducatiaAdultilor-ilovepdf-compressed__1_.pdf)
6. Hannon Valerie et al., Local Learning Ecosystems: Emerging Models, Raport no 1/2019, World Innovation Summit for Ed
7. James Manyika, Michael Chui, Jacques Bughin, Richard Dobbs, Peter Bisson, Alex Marrs. Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. McKinsey Global Institute, McKinsey & Company, 2013. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/disruptive%20technologies/mgi\\_disruptive\\_technologies\\_full\\_report\\_may2013.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/mckinsey%20digital/our%20insights/disruptive%20technologies/mgi_disruptive_technologies_full_report_may2013.pdf)
8. Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior Ghid de aplicare. <http://www.invatamant-superior.ro/wp-content/uploads/2013/08/Metodologie-CNCIS.pdf>
9. New Skills Agenda for Europe. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223#vet>
10. O prioritate europeană: Educația pe tot parcursul vieții. [www.timpul.md/articol/educatia-pe-tot-parcursul-vietii-14502.html](http://www.timpul.md/articol/educatia-pe-tot-parcursul-vietii-14502.html)
11. Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune. Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor. Strasbourg, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=DE>
12. Terminology of European education and training policy. 2014, ISBN: 978-92-896-1165-7 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4117>
13. The Future of Jobs Report - World Economic Forum, 2018, [http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](http://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)