

LIFELONG TRAINING: DEVELOPING KEY SKILLS - ENSURING COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET

INSTRUIREA PE PARCURSUL ÎNTREGII VIETI: DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR CHEIE – ASIGURAREA COMPETITIVITĂȚII PE PIAȚA MUNCII

Cezara ABRAMIHIN, dr.

e-mail: czr777@gmail.com

Academia de Studii Economice din Moldova,

str. Mitropolit Gavriil Bănuțescu-Bodoni, nr. 61, mun. Chișinău, Republica Moldova;

Tel.: (+373 22) 402 734, www.ase.md

Abstract. In an increasingly globalized world, people need a wide range of skills to adapt to the demands of the labor market and thrive in a rapidly changing environment. The original lifelong learning program was designed to provide people with learning opportunities at all stages of life and therefore opportunities to increase competitiveness at any stage of life.

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

JEL CLASSIFICATION: J0, J08, J4, I2, I25, I28

Competitivitatea este capacitatea unei persoane sau a unui grup de oameni de a câștiga în concurența pentru bunurile economice.

Capitalul uman este o sumă de trăsături, toate cunoștințele, talentele, abilitățile, dar și experiența, inteligența, educația, judecata și înțelepciunea deținute individual și colectiv de către indivizii unei populații. Capitalul uman este și capacitatea unei persoane de a genera venituri. [2]

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.

Capitalul uman competitiv al unui angajat este proprietatea nu numai a lui, ci și, de regulă a organizației, care la rândul său este interesată în valorificarea acestuia.

Competitivitatea agenților economici joacă un rol important pe orice segment de piață. Piața muncii nu este o excepție. Aici multe aspecte ale relației dintre angajator și angajat sunt determinate de competitivitatea angajatului.

De ce factori depinde competitivitatea unui angajat cine și de ce este interesat să-o sporească?

Concurență și competitivitate, trăsăturile lor caracteristice în domeniul relațiilor de muncă

Participanții în relațiile de muncă concurează între ei. Angajatorii concurează între ei pentru lucrătorii potriviți: adesea aceștia sunt oameni cu competențe remarcabile (cunoștințe, aptitudini și abilități), dar uneori aceștia sunt cei care sunt gata să efectueze orice muncă, muncă necalificată și grea.

Bineînțeles, potențialii angajați concurează și ei între ei. Concurența dintre ei apare încă din perioada căutării unui loc de muncă și, evident, în procesul selecției. Cu cât este mai atractiv locul de muncă dorit, cu atât mai mulți solicitanți există și cu atât mai intensă este concurența. Câștigă cel care este mai competitiv.

Concurența poate apărea și după angajare, atunci când angajații concurează între ei pentru un nivel anumit de remunerare, pentru avansare în carieră, leadership, pentru sfera de influență, pentru apropierea față de șefi etc. Și în acest caz - un angajat mai competitiv are mai multe șanse de câștig.

Reieșind din definiția competitivității propusă mai sus, trebuie de specificat următorii factori importanți care o determină: ce este obiectul concurenței (pentru ce anume este lupta), cine sunt subiecții concurenței (cine participă la ea), care sunt metodele utilizate (legale sau ilegale, etice sau neetice etc.), precum și factorii cheie care determină câștigătorul.

Competitivitatea participanților în procesul concurenței în domeniul relațiilor de muncă este indisolubil legată și determinată de aceste patru aspecte ale concurenței. Deaceia nu este corect să reducem competitivitatea angajatului la evaluarea doar a beneficiilor pe care el le aduce organizației.

Competitivitatea capitalului uman al angajatului

Cel mai semnificativ, de fapt, factorul cheie al competitivității angajatului este capitalul său uman, care poate fi definit ca o măsură a capacității persoanei de a genera venituri [1, p. 87]. Prin urmare, multe componente ale capitalului uman al unui angajat vor fi, de asemenea, simultan factori ai competitivității acestuia pe piața muncii.

Există mulți factori de acest gen. Factorii competitivității individului 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.

Este necesar să se facă distincția între două concepte: competitivitatea capitalului uman al persoanei și competitivitatea persoanei însuși pe piața muncii. Diferența dintre ele nu este atât de evidentă, dar la o examinare mai atentă, se observă, că este vorba de diferite interpretări ale investițiilor în capitalul uman. De obicei, capitalul uman este evaluat luând în considerare potențialul unei persoane în activitatea sa economică; investițiile în capitalul uman cresc anume capacitatea unei persoane de a câștiga mai mulți bani, de a primi un pachet social mai semnificativ etc.

Competitivitatea capitalului uman al unei persoane este direct legată de potențialul acesteia de a obține succes în concurență cu altele persoane. Productivitatea muncii sau, mai la general, beneficiile pe care angajatul le aduce angajatorului, țin de realizarea potențialului angajatului, exprimând competitivitatea acestuia, dar nu și a capitalului său uman.

Pentru ca un angajat să câștige în concurență pe piața muncii, trebuie îndeplinite o serie de condiții. Prima condiție este de a poseda un capital uman mai calitativ și, prin urmare, mai competitiv; alte condiții sunt asociate cu acțiunea factorilor care afectează natura și rezultatele concurenței, dar nu sunt direct legate de capitalul uman al angajatului.

Au oare nevoie organizațiile de angajați competitivi? Printre tendințele care determină apariția de noi componente ale capitalului uman care sporesc competitivitatea angajatului, trebuie de remarcat creșterea rolului al economiei cunoașterii și al inovației.

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.

Capacitatea angajaților de a participa la inovare, influențând natura activității economice a întreprinderii, a devenit un factor important în competitivitatea acestora. Acest fapt contribuie în mod obiectiv la convergența intereselor organizației și a angajatului cu privire la valorificarea componentelor inovatoare ale capitalului său uman.

Dezvoltarea tehnologică din ultimele decenii precum și fenomenul globalizării au determinat instituții și specialiști din întreaga lume să caute competențele de care are nevoie orice cetățean al Planetei pentru a se integra cu succes în viața socială într-o „economie bazată pe cunoaștere care să asigure dezvoltarea economică, slujbe mai bune și o mai mare coeziune socială”.

Învățarea pe parcursul vieții este considerată caracteristică esențială a societății informaționale.

Angajatorii moderni sunt în căutarea persoanelor flexibile care posedă deprinderi de gestionare a timpului, **abilități de soluționare a problemelor**, capacități de adaptare la schimbările din societate.

Necesitatea introducerii strategiei **învățării pe tot parcursul vieții** este dictată de mai multe realități ale societății:

- 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;
- analfabetismul funcțional.

Învățarea pe parcursul vieții presupune studiul în cadrul, dar și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare.

La baza **învățării pe parcursul vieții** stau 3 concepte:

- educația formală este oficială și se desfășoară într-o instituție de stat după un program bine determinat;
- educația informală *reprezintă influențele spontane sau neorganizate din mediu, familie, grup de prieteni, mass-media etc. asupra individului* [3];
- educația neformală se desfășoară în afara curriculumului oficial, permițând formarea competențelor, aptitudinilor, cunoștințelor *pe care fiecare le simte mai aproape de suflet și personalizând astfel educația.*

La nivel european educația constituie un *pilon fundamental al succesului*. În acest context, politicile educaționale își propun următoarele obiective strategice pe termen lung:

- punerea în practică a învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității;
- creșterea calității și eficienței proceselor de educație și învățare;
- promovarea echității, coeziunii sociale și cetățeniei active;
- stimularea creativității și inovării, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile sistemului educațional. [6, p. 35]

Uniunea Europeană În anul 2000 Summitul de la Lisabona a anunțat intrarea Europei în **epoca cunoștințelor**. În cadrul acestui summit a fost adoptat memorandumul învățării pe tot parcursul vieții (*lifelong learning – LLL*) care a constatat că piața muncii solicită permanent îmbunătățirea/înnoirea/actualizarea cunoștințelor, deprinderilor și competențelor profesionale. 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* [3].

La nivelul Uniunii Europene, **Învățarea pe parcursul vieții** este destinată adulților cu vârste între 25 și 64 de ani.

Învățarea pe parcursul vieții include toate formele de învățare:

- *Educația formală* se desfășoară în sistemul de învățământ care include școli, colegii, universități și alte instituții de educație pentru copii și tineri, începând cu 5-7 ani și continuând până la 20-25 de ani;
- *Educația non-formală* este furnizată în afara instituțiilor publice de învățământ, dar are la bază obiective educaționale, timp de studiu și susținere pentru învățare. Această formă de educație nu își propune atingerea unui anumit nivel de educație și se adresează persoanelor de toate vârstele;
- *Învățarea informală* nu este structurată, nu este sistematică și nu finalizează cu certificare. Include autoeducarea, iar cunoștințele acumulate nu sunt testate.

Programul de **învățare pe parcursul vieții**, elaborat de Comisia Europeană, se împarte în 4 subprograme:

- Comenius (învățământ preuniversitar)
- Erasmus (învățământ superior),
- Leonardo da Vinci (educație și formare profesională)
- Grundtvig (educația adulților)

Strategia Europa 2020 stimulează în mod special politicile din domeniul educației și formării speciale. Uniunea Europeană își asumă rolul de a îmbunătăți și moderniza sistemele de educație și formare a țărilor membre. Cadrul strategic **Educație și formare 2020** consideră că succesul Europei depinde de învățământul preșcolar, primar, secundar, superior și învățământul profesional și tehnic și își propune nu doar să susțină inițiativele mai vechi ale Uniunii Europene, ci și să promoveze *principiul învățării continue prin asocierea sprijinului cu învățarea formală, non-formală și informală în domeniile educației, formării și tineretului*. Strategia Europa 2020 propune realizarea următoarelor obiective:

- *creșterea inteligenței*, prin reformarea educației și formarea profesională;
- *creșterea incluzivă*, pentru reducerea șomajului, sărăciei și excluziunii sociale;
- *creșterea durabilă*, prin utilizarea eficientă a resurselor și a competitivității [4].

Strategia **învățării pe tot parcursul vieții** își propune realizarea următoarelor obiective:

- creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții
- îmbunătățirea relevanței sistemelor de învățământ
- formarea profesională pentru piața muncii.

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 plenară la viața socială.

Învățarea pe tot parcursul vieții se desfășoară în cadrul, dar și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare. Se centrează pe formarea și dezvoltarea competențelor-cheie și a competențelor specifice unui anumit domeniu, calificări sau specialități pe parcursul educației obligatorii, care, la rândul lor, servesc ca fundament pentru studii pe tot parcursul vieții.

Învățarea pe tot parcursul vieții plasează responsabilitatea individului în centrul procesului de învățare.[7]

În acest context termenul de „competență” se referă la obținerea „unui grad de integrare între capacități și obiectivele sociale mai largi de care are nevoie fiecare individ”. Studiul Eurydice3 consideră competențele cheie vitale pentru participarea cu succes la viața socială. Multe

dintre aceste competențe sunt definite ca generice sau transversale. Acestea trebuie să conducă la un management mai eficient al parcursului educațional al fiecărui individ, comunicarea și relațiile sociale și interpersonale și să reflecte trecerea accentului de la predare la învățare.

Termenul de competențe se referă la o combinație de deprinderi, cunoștințe, aptitudini și atitudini și includ disponibilitatea de a învăța în completarea la „a ști cum”.

Astfel competențele cheie cuprind trei aspecte ale vieții:

a. împlinirea personală și dezvoltarea de-a lungul vieții (capital cultural): competențele cheie trebuie să dea posibilitatea oamenilor să-și urmeze obiectivele individuale în viață, conduși de interesele personale, aspirații și dorința de a continua învățarea pe tot parcursul vieții;

b. cetățenia activă și incluziunea (capital social): competențele cheie trebuie să le permită indivizilor să participe în societate în calitate de cetățeni activi;

c. angajarea într-un loc de muncă (capital uman): capacitatea fiecărei persoane de a obține o slujbă decentă pe piața forței de muncă.

O caracteristică scoasă în evidență de Grupul de lucru se referă la faptul că aceste competențe trebuie adaptate la cadrul social, lingvistic și cultural al indivizilor.

Competențele cheie reprezintă un pachet multifuncțional, transferabil de cunoștințe, abilitați și atitudini de care au nevoie toți indivizii pentru împlinirea și dezvoltarea personală, incluziunea socială și găsirea unui loc de muncă. Acestea trebuie să se fi dezvoltat la sfârșitul educației obligatorii și trebuie să acționeze ca fundament pentru învățare ca parte a educației pe tot parcursul vieții. [5]

Cele opt domenii ale competențelor cheie sunt:

1. Comunicarea în limba maternă;
2. Comunicare în limbi străine;
3. Competențe în matematică și competențe elementare în științe și tehnologie;
4. Competențe în utilizare a noilor tehnologii informaționale și de comunicație;
5. Competențe pentru a învăța să înveți;
6. Competențe de relaționare interpersonală și competențe civice;
7. Spirit de inițiativă și antreprenoriat;
8. Sensibilizare culturală și exprimare artistică.

Aptitudini și competențe lingvistice (în limba maternă):

- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate;
- capacitatea de a citi și înțelege diferite texte adoptând strategia potrivită scopului citirii (informare / instruire / de plăcere) și diferitelor tipuri de text;
- capacitatea de a scrie texte pentru o varietate de scopuri; monitorizarea procesului de scriere, de la „draft” până la „bun de tipar”;
- capacitatea de a distinge informația relevantă de cea nerelevantă;
- capacitatea de a-ți formula propriile argumente într-o manieră convingătoare și a lua în considerație alte puncte de vedere exprimate atât verbal cât și în scris.

Aptitudini și competențe lingvistice (în limbi străine):

- capacitatea de a comunica în scris și verbal, de a înțelege și a-i face pe alții să înțeleagă diferite mesaje în situații variate;
- capacitatea de a iniția și susține conversații pe subiecte familiare;
- capacitatea de a citi și înțelege texte scrise de nespecialiști într-o gamă variată de subiecte sau texte specializate într-un domeniu familiar;

- capacitatea de a utiliza elemente ajutătoare (diagrame, harți, notițe) pentru a înțelege sau produce texte scrise sau mesaje verbale (conversații, instrucțiuni, interviuri, discursuri).

Aptitudini si competente matematice:

- capacitatea de a urmări și evalua argumentele oferite de ceilalți și de a descoperi ideile de baza în aceste argumente;
- capacitatea de a gândi și raționa matematic, de a înțelege și utiliza diferite reprezentări ale obiectelor, fenomenelor și situațiilor matematice;
- capacitatea de a distinge între concepte matematice (de exemplu: distincția între afirmație și supoziție);
- capacitatea de a utiliza elemente și instrumente ajutătoare (inclusiv tehnologii informaționale).

Aptitudini si competente științifice si tehnologice:

- capacitatea de a utiliza și manipula instrumente tehnologice;
- capacitatea de a recunoaște trăsăturile esențiale ale fenomenelor studiate;
- capacitatea de a comunica concluziile și raționamentele care au stat la baza acestora.

Aptitudini si competente de învățare (learning to learn):

- capacitatea de a alocă timp învățatului;
- autonomie, disciplină, perseverența în procesul de învățare;
- capacitatea de concentrare pe termen scurt și pe termen lung;
- capacitatea de a reflecta critic asupra obiectului și scopului învățării;
- capacitatea de a comunica, ca parte de procesului de învățare, utilizând mijloacele potrivite (intonație, gestica, mimica etc.).

Aptitudini si competențe civice, interpersonale, interculturale si sociale:

- capacitatea de a manifesta solidaritate în a rezolva problemele care afectează comunitatea locală sau comunitatea largă;
- capacitatea de a relaționa eficient cu instituții din domeniul public;
- capacitatea de a profita de oportunitățile oferite de UE;
- capacitatea de a comunica constructiv în situații sociale diferite (a tolera alte puncte de vedere, a conștientiza responsabilitatea individuală și colectivă);
- capacitatea de a crea încredere și empatie în alți indivizi;
- capacitatea de a separa între viața personală și cea profesională;
- capacitatea de a conștientiza și înțelege identitatea culturală națională în interacțiune cu identitatea culturală a Europei și a restului lumii;
- capacitatea de a observa și înțelege puncte de vedere care țin de contexte culturale diferite.

Aptitudini si competente antreprenoriale:

- capacitatea de a elabora și implementa un proiect;
- capacitatea de a lucra în mod cooperant și flexibil în cadrul unei echipe;
- capacitatea de inițiativă și capacitatea de a răspunde pozitiv la schimbări;
- abilitatea de a-ți identifica punctele slabe și punctele forte;
- capacitatea de a evalua și a-ți asuma riscuri în diverse situații;

Aptitudini si competente de exprimare culturala:

- capacitatea de a te exprima artistic printr-o gamă variată de mijloace media, în concordanță cu abilitățile individuale;
- capacitatea de a aprecia și a te bucura de arta diferitelor culturi;

- capacitatea de a identifica oportunități economice și de le utiliza în cadrul activităților culturale;
- capacitatea de a-ți manifesta creativitatea și a-ți exprima punctele de vedere față de ceilalți.

Competitivitatea capitalului uman al unei persoane este direct legată de potențialul acesteia de a obține succes în concurență cu altele persoane. Dezvoltarea tehnologică din ultimele decenii precum și fenomenul globalizării au determinat instituții și specialiști din întreaga lume să caute competențele de care are nevoie orice individ pentru a-i spori competitivitatea sa în orice perioadă a vieții. Învățarea pe parcursul vieții este considerată caracteristică esențială a societății informaționale. Practica internațională demonstrează că instruirea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor-cheie înlesnește integrarea socială a persoanelor, reduce rata criminalității și netezește consecințele inegalității sociale, ajută în lupta cu sărăcia, asigurând astfel stabilitatea societății civile.

Bibliografie:

1. Kolosnitsyna M.G. (1998). *Ekonomika truda* [Labor Economics] M.: Magistr.
2. Kuzminov Ya.I., Ovcharova L.N., Yakobson L.I. (2016). *Chelovecheskiy kapital kak faktor sotsialno-ekonomicheskogo razvitiya* [Human capital as a factor of socioeconomic development] Annual report on social policy.
3. O prioritate europeană: Educația pe tot parcursul vieții. //Pe: www.timpul.md/articol/educatia-pe-tot-parcursul-vietii-14502.html
4. Parlamentul european (2014). Educație și formare profesională. //Pe: www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_5.13.3.pdf
5. Recomandarea 2006/962/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții
6. Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014 – 2020. „Educația – 2020”. (2014) //Pe: www.edu.gov.md/ro/strategia-educa-ie-2020/
7. Învățarea pe tot parcursul vieții. //Pe: www.edu.cts.md/ro/content/invatarea-pe-tot-parcursul-vietii