

## Priorități regionale privind Dezvoltarea Resurselor Umane

### Regiunea Nord-Est

#### Analiza SWOT- Resurse umane

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponderea ridicată a populației tinere în totalul populației regionale;</li> <li>Singura regiune din România cu spor natural pozitiv;</li> <li>Numărul ridicat atât al unităților de învățământ, cât și al elevilor în raport cu media națională;</li> <li>Cel mai mare număr de școli de arte și meserii, cuprinzând o cincime din populația școlara națională pentru aceasta formă de învățământ;</li> <li>Existența centrelor universitare Iași, Bacău și Suceava în care funcționează nuclee de cercetare (un sfert din numărul total la nivel național) ce cuprind 75.399 de studenți reprezentând 12,64% din totalul existent la nivel național - anul școlar 2002-2003;</li> <li>Existența Centrului de consiliere pentru femei și copii supuși violenței domestice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponderea ridicată a populației concentrate în mediul rural (59,23%);</li> <li>Cel mai ridicat nivel al sărăciei din toate regiunile - 40,7%;</li> <li>Grad ridicat al populației ocupate în agricultura - 51,12%;</li> <li>Rata ridicată a șomajului în regiune - 10.8% în raport cu media națională – 8,4%, iar în județul Vaslui ajungând la un nivel de 15,9% - anul 2002;</li> <li>Rata șomajului BIM la nivelul tinerilor (15-24 ani) este de 2,25 de ori mai mare decât rata totală, iar segmentul 15-34 de ani deține cea mai mare pondere a șomerilor BIM;</li> <li>Absența unei redistribuiri a populației ocupate dinspre agricultură spre servicii și industrie;</li> <li>Lipsa unor spații adecvate și a dotărilor necesare procesului de instruire, în special în școlile profesionale și de ucenici care să țină pasul cu nevoile mereu în schimbare ale pieței forței de muncă,</li> <li>Cea mai ridicată rată a mortalității infantile dintre toate regiunile;</li> <li>Nivelul insuficient de centre de consiliere și de ajutorare a femeilor și copiilor supuși violenței domestice;</li> <li>Insuficiența unor centre de servicii integrate de consultanță pentru persoane ce se întrețin singure.</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborarea Planului Regional de Acțiune pentru Învățământul Profesional și Tehnic (PRAI) 2004-2011;</li> <li>Existența Centrului Regional de Formare Continuă pentru Administrația Publică în Iași;</li> <li>Existența Consorțiului Regional TVET Nord Est pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Migrația forței de muncă calificate spre alte regiuni sau în alte state;</li> <li>Numărul mare de salariați din întreprinderile mari care prin restructurare ar putea exercita presiuni pe piața muncii;</li> <li>Slaba capacitate a firmelor de consultanță din regiune, cu efecte negative asupra cheltuirii fondurilor comunitare;</li> <li>Creșterea infracționalității din cauza nepregătirii și neutilizării corespunzătoare a</li> </ul>

<p>care începând cu exercițiul Phare 2003 - Construcție Instituțională va avea preocupări și în domeniul ocupării;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Posibilitatea ca infrastructura socială existentă prin modernizări și reabilitări să servească drept spații pentru dezvoltarea de servicii integrate pentru categoriile dezavantajate.</li></ul>	<p>forței de muncă prin programe de integrare pe piața muncii.</p>
---	--

### Priorități și măsuri

Dezvoltarea resurselor umane și a infrastructurii specifice au o influență benefică directă asupra populației existente în regiune, iar pe de altă parte reprezintă o premisă fundamentală pentru planificarea progresului în toate sectoarele sociale și economice și, implicit, asupra dezvoltării durabile.

Modernizarea structurală a economiei, dezvoltarea performanțelor și a capacității de competitivitate nu pot fi implementate fără o ridicare considerabilă a nivelului de calificare a populației și dezvoltarea atitudinii sale în favoarea înclinației antreprenoriale, a abilității de adaptare la economia de piață.

Unul dintre punctele forte, întâlnit doar la nivelul Regiunii Nord-Est, îl reprezintă sporul natural pozitiv și implicit al populației tinere. În lipsa unui sistem de pregătire adecvat, acest atu poate degenera însă, într-o creștere a șomajului cu mult peste nivelul actual (deja ridicat).

Regiunea dispune de o rețea de învățământ complexă, care asigură pregătirea profesională la toate nivelele de pregătire, gradul de alfabetizare fiind de 96,3%. S-a constatat, în schimb, că sistemul de pregătire trebuie adaptat la nevoile curente ale elevilor. O necesitate în acest sens o reprezintă îndrumarea elevilor și mai ales a persoanelor care se află în situația de a-și schimba meseria, în sensul alegerii acelor meserii pentru care există cerere pe piața muncii și pentru care subiectul manifestă aptitudini.

Se impune cu necesitate formularea unei strategii de angajare/formare a forței de muncă cu experiență mai mica de cinci ani, pentru a valorifica tinerii cu pregătire medie și superioară care astăzi nu se pot afirma pe plan local și regional, reducând astfel amploarea fenomenului de emigrare care există astăzi.

O atenție deosebită trebuie acordată egalității șanselor celor de vârstă activă care se află într-o poziție dezavantajată pe piața muncii și care sunt amenințați să fie respinși permanent în accesul la locurile de muncă din cauza calificării, vârstei, situației familiale, precum și a celor care trăiesc în arii periferice.

**Obiectivele** prezentei priorități sunt:

- Îmbunătățirea pregătirii forței de muncă în scopul de a răspunde cât mai bine cerințelor de pe piața regională a muncii;
- Dezvoltarea spiritului antreprenorial și îmbunătățirea calității managementului în regiune;
- Dezvoltarea resurselor umane în mediul rural;
- Pregătirea resurselor umane pentru meserii specifice, deja cerute pe piața muncii din regiune.

**Măsurile** propuse pentru atingerea acestor obiective sunt:

1. Îmbunătățirea deprinderilor practice ale elevilor;
2. Pregătirea continuă a forței de muncă angajate și reconversia profesională a șomerilor pe termen lung;

3. Instruirea populației ocupate și neocupate în vederea dezvoltării spiritului antreprenorial și al afacerilor;
4. Îmbunătățirea managementului local și regional;
5. Instruirea specifică a comunităților rurale;
6. Instruire specifică pentru turism;
7. Instruire privind conservarea și ocrotirea mediului.

**Rezultatele așteptate sunt:**

- formarea unor specialiști în management, marketing, resurse umane;
- îmbunătățirea performanțelor în domeniul organizării IMM-urilor;
- promovarea participării tinerilor la problemele practice ale vieții comunității;
- sprijinirea elevilor în alegerea unei cariere în concordanță cu vocația fiecăruia;
- îmbunătățirea indicatorilor de ocupare a forței de muncă;
- dezvoltarea spiritului antreprenorial;
- creșterea calității serviciilor turistice;
- identificarea aptitudinilor vocaționale;
- schimbarea mentalității și a modului de acțiune față de mediul înconjurător.

**Regiunea Sud-Est**

**Analiza SWOT - Resurse Umane**

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forța de muncă ieftină, disponibilă și calificată</li> <li>• Existența unui sistem educațional la nivel universitar (Galați, Constanța, Brăila) și a unui procent ridicat al persoanelor cu studii superioare precum și cunoașterea de limbi străine</li> <li>• Existența unui cadru instituțional pentru dezvoltarea cunoștințelor profesionale</li> <li>• Existența unor mari centre urbane în regiune, cu potențial de ocupare a forței de muncă</li> <li>• Potențial ridicat pentru dezvoltarea activităților din turism, industrializarea produselor agricole, a produselor forestiere, piscicole și în sectorul serviciilor</li> <li>• Existența unui cadru legislativ acceptabil care să motiveze angajații și angajatorii în scopul creșterii ratei de ocupare a forței de muncă</li> <li>• Încurajarea antreprenoriatului prin credite ne/guvernamentale/granturi</li> <li>• Conviețuirea pașnică a minorităților</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lipsa unui învățământ obligatoriu și a unor centre de instruire în zonele rurale</li> <li>• Distribuția neechilibrată a activităților de instruire în regiune, care favorizează centrele urbane</li> <li>• Lipsa unor programe în conformitate cu noile tehnologii</li> <li>• Lipsa unor programe de instruire potrivite care să satisfacă nevoile specifice precum: instruirea instructorilor, instruirea managerilor, reinstruirea șomerilor pe termen lung.</li> <li>• Conștientizare slabă în rândul salariaților cu privire la programele de instruire, generată de lipsa fondurilor și a culturii organizaționale</li> <li>• Sprijin insuficient acordat șomerilor din partea statului prin instruire profesională conform nevoilor pieței muncii</li> <li>• Nivel ridicat al șomajului de lungă durată (rata șomajului în regiune este în medie de 10 %)</li> <li>• Lipsa unei prognoze pe termen mediu/lung. Agenții economici nu pot</li> </ul>

	<p>trimite informații cu privire la anticiparea tendințelor de dezvoltare a diferitelor sectoare economice. În felul acesta nu există posibilitatea unei analize sigure a pieței muncii</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incompatibilitate între oferta și cererea de instruire, în special pentru instruirea în tehnologii moderne</li> <li>• Lipsa echipamentelor moderne de instruire folosind cele mai noi tehnologii și răspunzând nevoilor estimate.</li> <li>• Lipsa interesului manifestat de firme de a oferi condiții pentru o practică reală și o eficientă instruire a tinerilor în diferite sectoare de activitate</li> <li>• Sectorul primar este dominant, principalele caracteristici fiind nivelul scăzut al calității și coeficienți de productivitate foarte slabi</li> <li>• Incoerența între opțiunile șomerilor și cursurile organizate în mod gratuit de instituții</li> <li>• Cursuri insuficiente de calificare pentru șomeri (absolvenți, tineri șomeri, șomeri pe termen lung, persoane cu dizabilități)</li> <li>• Lipsa de cunoștințe în domeniul tehnologiei informației pentru o bună parte a forței de muncă din mediul rural o exclude de la posibilitatea de a beneficia de oportunitățile potențiale de ocupare a unor posturi moderne.</li> <li>• Lipsa programelor de învățământ la distanță în mediul rural datorită absenței echipamentului adecvat și lipsei motivației pentru specialiștii din sectorul IT de a deveni instructori</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Domenii deschise de aplicare a noilor tehnologii și mijloace de instruire (Internet) care fac învățământul la distanță foarte eficient din punct de vedere al costului</li> <li>• Adaptarea învățământului și a instruirii profesionale la necesitățile pieței muncii</li> <li>• Modernizarea bibliotecilor pentru a oferi acces forței de muncă la informațiile/cunoștințele moderne aplicate</li> <li>• Întărirea capacității și pregătirii administrației publice în scopul acordării de consultanță prevocațională absolvenților, șomerilor pe termen lung și grupurilor vulnerabile pe plan social (femei, minorități, persoane cu handicap, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunitățile vagi și limitate de ocupare a forței de muncă combinate cu standardul de viață scăzut au ca rezultat migrarea tinerilor instruiți</li> <li>• Motivație scăzută pentru șomerii aflați în șomaj de lungă durată pentru urmarea cursurilor de instruire, conform nevoilor de pe piața muncii</li> <li>• Declinul demografic semnificativ lipsește piața muncii de forță de muncă calificată</li> <li>• Creșterea economică nu este suficient de intensă pentru a conduce la crearea de noi locuri de muncă în măsură să echilibreze balanța cererii și ofertei de forță de muncă.</li> <li>• Subvenții guvernamentale direcționate</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crearea de noi locuri de muncă prin dezvoltarea de noi întreprinderi și servicii în activități direct legate de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sectorul de turism, hoteluri și restaurante (centre de turism, centre de informare), industrie artizanală, produse tradiționale, produse de marcă etc.</li> <li>- IMM-uri care industrializează produse agricole (conserve de legume și fructe), produse ale industriei forestiere, piscicole.</li> </ul> </li> <li>• Acces ușor la informațiile privind munca la domiciliu - Internet.</li> <li>• Apariția unor oportunități de lucru prin programe europene care vizează sprijinul acordat României în vederea integrării sale.</li> <li>• Intensificarea relațiilor de colaborare dintre Agențiile Județene de Ocupare și Formare Profesională și instituțiile internaționale care au ca obiectiv creșterea performanțelor în domeniul Managementului Resurselor Umane.</li> <li>• Lansarea unor programe speciale care încurajează "plasarea studenților în firme" prin oferirea unor avantaje specifice potențialilor angajatori.</li> </ul>	<p>mai mult înspre contracararea efectelor sociale generate de disponibilizările masive decât spre economia performantă.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea pieței negre a forței de muncă are un impact negativ semnificativ asupra pieței muncii legitime, mărin­ d astfel nesiguranța acesteia.</li> </ul>
--	---

### Priorități și măsuri

#### Prioritate: Dezvoltarea Resurselor Umane și a Serviciilor Sociale

#### Măsura 1. Dezvoltarea învățământului de bază, profesional și continuu și sprijinirea angajaților și a șomerilor pe termen lung

##### Scop și obiective

Îmbunătățirea resurselor umane prin extinderea educației inițiale către toți copiii

Aplicarea unei instrui­ ri profesionale selective orientată către sectoarele cu potențial ridicat de dezvoltare (turism, tehnologii noi și servicii în sectorul informatic)

Extinderea procesului de învățare continua către cât mai multe grupuri sociale, prin programe de instruire pentru șomerii aflați în șomaj de lungă durată

Îndrumarea profesională preliminară a șomerilor, în special a șomerilor aflați în șomaj de lungă durată

Programe de sprijin legate de instruirea instructorilor

Sprijinirea angajaților în vederea însușirii de către aceștia a abilităților specifice și astfel adaptarea mai bună a acestora la schimbările rapide din mediul socio-economic

Sprijinirea șomerilor de lungă durată prin furnizarea către aceștia a abilităților profesionale necesare pe piața forței de muncă.

#### Măsura 2. Sprijin social și protecție acordate grupurilor vulnerabile și îmbunătățirea accesului lor la piața forței de muncă

##### Scop și obiective

Facilitarea accesului grupurilor vulnerabile la piața muncii prin prevederea calificărilor necesare și prin lupta împotriva excluderii sociale

Îmbunătățirea coeziunii sociale. Îmbunătățirea serviciilor existente și crearea unor servicii noi adresate grupurilor social vulnerabile

### Măsura 3. Consolidarea instituțională a serviciilor de sănătate și protecție socială

#### Scop și obiective

Întărirea capacității și îmbunătățirea eficienței operaționale a instituțiilor furnizoare de servicii sociale și de sănătate.

#### Regiunea Sud Muntenia

#### Analiza SWOT - Resurse Umane

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>Predomină forța de muncă tânără</li> <li>Pondere ridicată a populației ocupate (în partea de nord a Regiunii)</li> <li>Existența programelor de formare și reconversie profesională</li> <li>Grad ridicat de cuprindere în învățământul general și liceal</li> <li>Existența instituțiilor de învățământ superior și a centrului universitar București</li> <li>Existența Programelor de formare continuă și de învățământ la distanță</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scăderea populației active și ocupate</li> <li>Pondere scăzută a populației ocupate cu studii superioare</li> <li>Lipsa oportunităților de angajare, în special în mediul rural</li> <li>Lipsa de motivație materială a șomerilor</li> <li>Insuficientă armonizare a sistemului educațional cu cerințele pieței muncii și dezvoltării viitoare a societății</li> <li>Condiții insuficiente pentru integrarea grupurilor dezavantajate</li> <li>Capacitate și structură inegală și insuficientă a serviciilor și facilităților sociale</li> <li>Lipsa unor centre regionale de orientare, formare și reconversie profesională</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>Îmbunătățirea sistemului educațional</li> <li>Orientarea programelor spre specializări în domeniile cerute de piața forței de muncă</li> <li>Dezvoltarea antreprenoriatului</li> <li>Programe de includere socială în mod egal pe piața forței de muncă, a femeilor și bărbaților</li> <li>Cooperarea cu alte țări în domeniul educației și formării</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subestimarea problemelor sistemului educațional</li> <li>Adâncirea dezechilibrului pe piața muncii între cerere și ofertă</li> <li>Adâncirea și apariția unor noi fenomene sociale</li> <li>Creșterea șomajului în rândul absolvenților de liceu și de instituții de învățământ superior</li> <li>Migrarea forței de muncă înalt calificată</li> </ul>

## Priorități și măsuri

### Obiective

Să asigure resurse umane flexibile, instruite și moderne, capabile să sprijine o dezvoltare economică și socială durabilă.

Factor determinant și cu influențe majore în progresul economic și social al regiunii, domeniul resurselor umane necesită o atenție deosebită și o abordare care să-i permită adaptarea la schimbările economice și la cerințele pieței muncii.

Ca răspuns la aspectele de mai sus, măsurile din cadrul acestei priorități urmăresc să acopere și, bazate pe activități concrete, să contribuie la:

- calificarea, competitivitatea și flexibilitatea forței de muncă
- creșterea calității sistemului educațional și de instruire și adaptarea acestuia la prezentele și viitoarele cerințe ale pieței muncii
- îmbunătățirea infrastructurii pentru educație și cultură
- creșterea cooperării între sistemul de învățământ, mediul antreprenorial și agențiile de angajare a forței de muncă
- mobilitatea forței de muncă
- diminuarea problemelor sociale
- crearea de condiții optime de dezvoltare a resurselor umane

### Măsuri:

**Măsura 1 – Adaptarea continuă și structurarea sistemului educațional și de pregătire profesională în conformitate cu cerințele pieței muncii**

**Măsura 2 – Dezvoltarea de politici active pentru angajare**

**Măsura 3 – Promovarea programelor de dezvoltare socială**

## Regiunea Sud-Vest Oltenia

### Analiza SWOT - Resurse Umane

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nu există diferențe majore între tendințele ocupaționale pentru femei și bărbați</li><li>• Cultură ridicată în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă.</li><li>• Dezvoltarea economiei bazată pe competență; existența unui număr mare de școli profesionale.</li><li>• Interes în creștere pentru învățământul tehnic (inginerie, programatori).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Piața forței de muncă rurale concentrează mai mult de jumătate din forța de muncă</li><li>• Slaba educație antreprenorială</li><li>• Munca „la negru” - fenomen foarte larg răspândit</li><li>• Declin puternic al angajărilor în industrie</li><li>• Descreștere naturală a populației</li><li>• Creșterea șomajului. Descreșterea indicelui participării (ocupării)</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea interesului pentru înființarea de centre de formare profesională</li> <li>• Tensiuni mai mici pe piața muncii, datorită scăderii indicelui de substituție (raportul dintre populația între 15 - 24 de ani/ și populația între 55 - 64 de ani)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existența decalajului informațional la nivelul regiunii</li> <li>• Decalaj între pregătirea oferită de școală și cerințele pieței muncii</li> <li>• Grad scăzut de integrare în societate pentru persoanele dezavantajate</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rata scăzută a angajării în sectorul serviciilor (de două ori mai mică decât în UE) oferă oportunități de dezvoltare a sectorului.</li> <li>• Stabilirea unor obiective comune și a unui parteneriat puternic între instituțiile de instruire și angajatori.</li> <li>• Fonduri relativ mari alocate de către UE pentru dezvoltarea resurselor umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea indicelui de dependență (populație inactivă și populație activă la 1.000 de locuitori angajați)</li> <li>• Creșterea migrației și a ratei șomajului</li> </ul>

### Prioritatea regională

Dezvoltarea resurselor umane

#### Măsuri:

#### **Măsura 1: Dezvoltarea învățământului obligatoriu și post-obligatoriu profesional și de nivel superior.**

**Obiectiv:** Asigurarea învățământului elementar și a învățământului profesional care să răspundă nevoilor de instruire a indivizilor și pieței muncii.

#### **Măsura 2: Măsuri active pe piața muncii și instruire, în special a șomerilor și a grupurilor dezavantajate.**

**Obiectiv:** Sprijinirea șomerilor, în special a celor pe termen lung (care sunt șomeri pe o perioadă mai mare de 9 luni), a tinerilor și a grupurilor dezavantajate, pentru a răspunde solicitării pieței și găsirea unui loc de muncă permanent. Promovarea integrării sociale.

#### **Măsura 3: Continuarea instruirii și acordarea de consultanță pentru manageri, angajați și persoane desfășurând activități independente.**

**Obiectiv:** Măsura vizează ca economia regională: i) să creeze și să mențină locurile de muncă din sectorul privat, prin sprijinirea de instruire sectoriale-specializate și acordarea de consultanță la cerere, în beneficiul întreprinderilor, în special al IMM-urilor; ii) să asigure locuri de muncă din sectorul public prin creșterea calificărilor funcționarilor publici în conformitate cu cererile noii piețe.

#### **Măsura 4: Reducerea decalajului informațional în cadrul regiunii, în special în zonele rurale**

**Obiectiv:** Această măsură se va axa pe reducerea decalajului informațional în cadrul regiunii, în scopul de a mări șansele găsirii de locuri de muncă, în special în sectorul serviciilor, dar și ca instrument de combatere a excluderii sociale. Accesul la Internet va fi disponibil în școlile vocaționale și, pe cât posibil, în cadrul primăriilor, în special în cele din comunele mici.



## Regiunea Vest

### Analiza SWOT – Investiții în domeniul Resurselor Umane

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinamica pieței forței de muncă determinată de dinamica economiei regionale (cu disparități intraregionale pronunțate)</li> <li>Existența unei tradiții de încurajare a investițiilor în capitalul uman</li> <li>Existența centrelor universitare în toate județele regiunii</li> <li>Calificarea profesională prin formare inițială se realizează prin sistemul de învățământ public (aproape în exclusivitate), acesta asigurând o acoperire foarte bună a tuturor domeniilor de calificare (specializări și meserii) și la toate nivelele de calificare (ISCOP și ISCED 97)</li> <li>Existența unor specialiști calificați în domeniul consilierii și orientării pentru carieră la nivelul regiunii și existența unor centre create și dotate prin programe anterioare (absolvenți ai cursurilor de masterat în consiliere pentru carieră, și centre dotate cu echipament special).</li> <li>Participarea la programe de referință ale UE (Open Guidance and Advisory System for an Open Europe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coexistența fenomenelor aparent contradictorii de șomaj, excedent de forță de muncă și cerere de forță de muncă calificată</li> <li>Nivelul de calificare certificat al forței de muncă, profilul de competențe certificate ale persoanelor aflate în șomaj, în căutarea unui (alt) loc de muncă nu corespund cerințelor specifice ale angajatorilor</li> <li>Resursele umane din administrațiile publice locale sunt slab pregătite</li> <li>Oferta de calificare/reconversie nu este suficient de diversificată și nu există o concurență între ofertanții de formare, această situație fiind un obstacol pentru o ofertă flexibilă și adaptată nevoilor de dezvoltare personală și profesională a clienților</li> <li>Ofertanții de formare activează izolat, neexistând o ofertă globală, corelată a acestora și adaptată nevoilor identificate la nivel regional</li> <li>Oferta educațională nu este adaptată nevoilor de calificare viitoare, neexistând mecanisme de prognoză și de identificare a nevoilor viitoare</li> <li>Nevoia unei schimbări de paradigmă (<i>mai ales în cazul formării inițiale</i>) definită prin sintagma <b>o calificare = pentru mai multe meserii</b>, în loc de filozofia tradițională de tipul : <b>o calificare = o meserie</b></li> </ul>

Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul companiilor care găsesc în această zonă condiții de stabilitate și resurse umane utilizabile pentru investiții este în creștere</li> <li>• Dezvoltarea agroturismului oferă posibilitatea reconversiei forței de muncă disponibilizate</li> <li>• Apariția altor investiții în regiune, în alte domenii ale economiei și cu productivitate sporită</li> <li>• Raportul cost/calitate pentru forța de muncă este avantajos pentru angajatori</li> <li>• Ponderea nevoilor de calificare arată o tendință de creștere pentru calificări tehnice cu studii medii și studii superioare (nivel 3,4 ISCOM) în raport cu calificările inferioare (nivel 2,1 ISCOM)</li> <li>• Investițiile de tip lohn constituie o soluție pe termen scurt pentru absorbția forței de muncă disponibile</li> <li>• Cadru legislativ flexibil și corelat cu cel european în domeniul calificărilor profesionale prin sistemul de învățământ (formare inițială)</li> <li>• Existența programelor de finanțare din partea UE și finanțare națională pentru resurse umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fluctuațiile de pe piața forței de muncă depind dramatic de mișcările pieței europene/mondiale, atât în cazul întreprinderilor mari, dar mai ales în cazul celor mici și medii</li> <li>• Extinderea practicării muncii la negru</li> <li>• Migrarea forței de muncă calificate și mai ales înalt calificate către țările membre ale UE este un proces cu tendințe de creștere, având efecte pe termen mediu și lung</li> <li>• Investițiile de tip lohn vor migra către zone mai avantajoase pentru investitori, cauzând astfel apariția șomajului secundar</li> <li>• Nivelul scăzut al salariilor din învățământ și cercetare</li> </ul>

## Obiectiv strategic

Investiții prioritare în domeniul resurselor umane, calificarea oamenilor și susținerea categoriilor în dificultate

## Priorități și măsuri

**A. Îmbunătățirea calității vieții în regiune, prin abordarea aspectului ocupării forței de muncă atât din punct de vedere cantitativ cât și calitativ**

### **A.1. Asigurarea egalității de șanse pentru obținerea unei calificări**

A.1.1. Facilitarea participării la formare profesională pentru elevii care provin din grupuri dezavantajate, încurajând mobilitatea intraregională

A.1.2. Asigurarea transportului și/sau burse de sprijin pentru elevii din mediul rural

A.1.3. Reabilitarea spațiilor de cazare și masă, precum și amenajarea de spații pentru găzduirea temporară a elevilor navetiști

A.1.4. Elaborarea unui program de incluziune a elevilor din categoriile defavorizate.

### **A.2. Dezvoltarea serviciilor de consiliere, orientare și informare privind cariera**

A.2.1. Sprijinirea elevilor în luarea deciziei privind cariera, corelând aspirațiile personale cu nevoile pieței, prin servicii moderne de consiliere și orientare pentru carieră într-un sistem integrat la nivel regional

A.2.2. Dezvoltarea abilităților profesorilor diriginți pentru activitățile de consiliere și orientare pentru carieră

A.2.3. Angajarea unui psiholog în fiecare unitate școlară (dar nu mai puțin de 1/800 elevi)

A.2.4. Oferirea de șanse de reconversie, recalificare, completarea studiilor, obținerea unei calificări persoanelor excluse sau cu dificultăți în integrare socio-profesională, incluzând aici persoanele expuse riscului disponibilizărilor din întreprinderile aflate în restructurare.

### ***A.3. Creșterea gradului de ocupare prin ameliorarea cunoașterii pieței forței de muncă și adaptarea ofertei la cerere***

A.3.1. Dezvoltarea unor servicii specializate la nivel regional, legate de piața forței de muncă prin intermediul unui observator al pieței pentru colectarea, stocarea, interpretarea datelor la nivel regional și asigurarea accesibilității informațiilor structurate conform nevoilor beneficiarilor

A.3.2. Elaborarea unor programe de formare și de calificare în vederea:

A.3.2.a. – încurajării mobilității geografice și a mobilității ocupaționale

A.3.2.b. – adaptării ofertei de formare la nevoile specifice ale angajatorilor

A.3.3 Dezvoltarea de servicii de informare, bilanț de competență, orientare și consiliere pentru carieră și de dezvoltare personală precum și pentru o cultură a învățării de-a lungul vieții.

## **B. Dezvoltarea învățământului profesional și tehnic TVET**

### ***B.1. Adaptarea curriculumului la comanda specifică a angajatorilor***

B.1.1. Corelarea Ofertei de formare profesională prin TVET cu Cererea pieței din regiune, astfel încât să fie acoperite domeniile prioritare de dezvoltare economică specifice regiunii Vest

B.1.2. Înființarea și dotarea cabinetelor de dezvoltare personală și profesională a cadrelor didactice în vederea elaborării de curriculum adecvat cerințelor regionale

B.1.3. Elaborarea și livrarea în parteneriat a unor module de curriculum în concordanță cu nevoile angajatorilor

B.1.4. Sprijin pentru crearea unei rețele de ofertanți de formare a adulților prin programe de calificare, recalificare, perfecționare și specializare

### ***B.2. Dezvoltarea bazei materiale a școlilor din sistemul TVET în concordanță cu nevoile de formare***

B.2.1. Asigurarea resurselor necesare dezvoltării competențelor specifice calificării profesionale și a competențelor generale (transocupaționale) la nivelul pregătirii de bază (pentru toți elevii cuprinși în învățământul obligatoriu) pentru unitățile școlare TVET din regiune

B.2.2. Dotarea adecvată a atelierelor, cabinetelor și laboratoarelor pentru pregătirea în domeniul TVET

B.2.3. Asigurarea materiilor prime și a altor materiale necesare în procesul de formare profesională

B.2.4. Transformarea bibliotecilor școlare în centre de informare moderne

### ***B.3. Adaptarea învățământului superior la noile tendințe de pe piața muncii***

B.3.1. Înființarea unui Centru Regional de Resurse

B.3.2. Crearea de servicii de formare și reconversie profesională a adulților în zonele aflate în proces de restructurare industrială

B.3.3. Introducerea în programa de învățământ superior de noi discipline, în concordanță cu evoluția cererii forței de muncă (cursuri, masterate, specializări, etc.) și prin consultare directă cu mediul de afaceri

B.3.4. Implicarea instituțiilor de învățământ în aplicarea intensivă a stagiilor de practică profesională pentru elevi și studenți, în întreprinderile din regiune

B.3.5. Dezvoltarea spiritului antreprenorial și inovativ al studenților și tinerilor absolvenți, prin cursuri specifice, mese rotunde cu întreprinzători de succes din regiune

B.3.6. Corelarea procesului de formare prin învățământul liceal teoretic și profesional, postliceal și universitar cu cerințele de formare de specialiști pentru beneficiarii din regiune.

### Regiunea Nord-Vest

**Analiza SWOT – Creșterea investițiilor în capitalul uman și social al regiunii, pentru a asigura sprijin pentru o dezvoltare durabilă.**

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracter multicultural al Regiunii</li> <li>• Universități dezvoltate în toate orașele mari și o rețea de școli profesionale bine structurată</li> <li>• Existența tuturor nivelurilor de calificare în Regiune</li> <li>• Mentalitate tip “două universități și un master” în rândul tinerilor.</li> <li>• Rată înaltă de includere a femeilor pe piața forței de muncă.</li> <li>• Rată scăzută a șomajului prin raportare la media europeană</li> <li>• Existența unor rețele parteneriale și a unei culturi a parteneriatului în rândul liderilor de instituții.</li> <li>• Existența abilităților de utilizare a Internetului și cunoasterea limbilor străine de către noua generație</li> <li>• Exemple de bună practică în ceea ce privește implicarea ONG-urilor, prin facilitare comunitară și asistență, în rezolvarea problemelor comunităților sărace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Echilibru demografic nefavorabil.</li> <li>• Incapacitatea Regiunii de a reține forța de muncă înalt calificată.</li> <li>• Rate înalte de ocupare în sectoare cu potențial de restructurare și în agricultură</li> <li>• Investiții reduse în formarea continuă a adulților în toate tipurile de organizații</li> <li>• Putere scăzută a sectorului ONG în a adresa toată gama de probleme sociale</li> <li>• Lipsa unor studii privind corelarea ofertei educaționale de la toate nivelurile cu nevoile pieței muncii</li> <li>• Rată redusă de ocupare la nivel regional</li> </ul>

Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crearea de parteneriate între universități, sau între acestea și sectorul public sau mediul privat</li> <li>• Dezvoltarea “economiei cunoșterii” – sectoare bazate pe forța de muncă înalt calificată</li> <li>• Dezvoltarea agroturismului ca segment de piață pentru absorbirea forței de muncă disponibilizată din mediul urban.</li> <li>• Creșterea gradului de responsabilitate socială a companiilor</li> <li>• Formarea unei mentalități a calității muncii ca urmare a contactului cu realitățile din străinătate.</li> <li>• Reformele din învățământul superior ca urmare a aplicării principiilor Declarației de la Bologna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creșterea ratei șomajului</li> <li>• Accentuarea fenomenelor de emigrație și “brain-drain”</li> <li>• Creșterea presiunii demografice a populației în vârstă</li> <li>• Șocuri sociale în urma integrării în Uniunea Europeană</li> <li>• Delocalizarea unor investiții străine ca urmare a creșterii costurilor cu forța de muncă</li> </ul>

## Priorități și măsuri

### Axa – Creșterea ratei de angajare, dezvoltarea resurselor umane și a serviciilor sociale

#### Măsura 1. - Servicii sociale

**Obiectiv specific:** Dezvoltarea serviciilor sociale în favoarea celor mai dezavantajate grupuri.

#### Măsura 2. - Flexibilitatea forței de muncă și măsuri active de ocupare.

**Obiectiv specific:** Îmbunătățirea abilităților, a calificărilor și a accesului la oportunități de angajare ca mijloc de luptă contra șomajului.

#### Măsura 3. - Dezvoltarea sistemului de educație și de formare profesională continuă pentru adulți

**Obiectiv specific:** constituirea de consorții între structurile instituționale aferente învățământului profesional și tehnic existente la acest moment în Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest, pe bază de proximitate geografică. Rolul acestor consorții este acela de a dezvolta în comun anumite funcții cum ar fi: marketing, gestiune curriculară, planificare, laboratoare și ateliere etc., optimizându-se în acest fel utilizarea resurselor financiare, umane și materiale (clădiri, echipamente, etc.). Aceste consorții vor colabora cu universitățile din Regiune pentru a asigura servicii de formare continuă, în condițiile unui curriculum agreat de ambele părți și făcând apel la infrastructura, echipamentele și expertiza cadrelor didactice de la ambele niveluri. Obiectivul este acela de a asigura, la nivelul învățământului superior, o recunoaștere și o echivalare (prin sistemul creditelor) a calificărilor dobândite în urma parcurgerii unor asemenea programe de formare.

## Regiunea Centru

### Analiza SWOT - Populația, infrastructura socială și educația, piața forței de muncă

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populație cu nivel ridicat al civilizației, educată în spiritul muncii și ordinii</li> <li>• Cea mai mare concentrare de naționalități din țară, care asigură interferențe culturale cu o mare varietate de tradiții și obiceiuri</li> <li>• În mare parte este asigurată infrastructura socială și educațională de bază în orașe</li> <li>• Bună rețea de pregătire profesională (ex. Școala Națională de Gaz, Mediaș)</li> <li>• Puternice centre universitare (Sibiu, Târgu Mureș, Brașov, Alba Iulia).</li> <li>• Tendința de creștere a numărului IMM-urilor, fapt ce va determina creșterea numărului de locuri de muncă</li> <li>• Resurse de muncă numeroase, calificate în mai multe domenii (tradițional în agricultură și industrie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplificarea migrației care cuprinde în special populația tânără</li> <li>• Sporul natural negativ și îmbătrânirea populației</li> <li>• Migrarea în ambele direcții urban/rural și rural/urban poate determina instabilitate demografică</li> <li>• Infrastructura educațională lipsește în unele sate montane izolate</li> <li>• Probleme educaționale la unele grupe sărace de populație, în special rromi: creșterea numărului copiilor instituționalizați</li> <li>• Necorelarea ofertei educaționale cu nevoile de pe piața muncii</li> <li>• Sectorul de prestări servicii este slab dezvoltat.</li> <li>• Servicii de consultanță în domeniul afacerilor - slab dezvoltate. Slabă dezvoltare a politicilor de resurse umane în cadrul firmelor.</li> <li>• Relațiile de colaborare între cercetarea universitară și sectorul economic sunt slab dezvoltate.</li> <li>• Emigrarea accentuată a specialiștilor și a populației calificate. <u>70% din șomerii înregistrați în regiune în anul 2000 îl reprezintă muncitorii, fără o calificare competitivă pe piața muncii.</u></li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existența unor legături strânse între populația zonei și persoanele emigrate în țările Uniunii Europene contribuie la schimburile economice și culturale</li> <li>• Existența unor instituții guvernamentale sau organizații neguvernamentale care se ocupă de pregătirea profesională și reconversia forței de muncă</li> <li>• Grad de cultură ridicat - școli cu bună tradiție în centrele urbane</li> <li>• Rețea de relații și o cooperare mai puternică între universități oferă potențial de sinergie</li> <li>• Potențial de dezvoltare pentru sectorul terțiar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gradul de sărăcie și izolare a unor zone (urbane-orașele monoindustriale; rurale - montane) generează fenomene de depopulare care, dublate de îmbătrânirea populației, creează premisele dispariției unor localități</li> <li>• Amplificarea îmbătrânirii societății</li> <li>• Creșterea disparităților în asigurarea infrastructurii și serviciilor educaționale corespunzătoare, datorită migrației populației</li> <li>• Lipsa școlilor în unele localități rurale izolate și accesibilitatea dificilă spre centrele de comună, mai ales în anotimpul de iarnă, măresc pericolul</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Potențial de calificare ridicat la cadrele specializate</li></ul>	<p>creșterii ponderii populației neștiutoare de carte</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Restructurarea marilor întreprinderi de stat fără a oferi o alternativă pentru disponibilizați - amplificarea problemelor sociale</li><li>• Menținerea emigrării accentuate a specialiștilor și a populației calificate</li></ul>
---	---

### **Priorități și măsuri**

#### **Creșterea ocupării, dezvoltarea resurselor umane și a serviciilor sociale**

În cadrul acestei priorități se vor avea în vedere: calificarea și recalificarea forței de muncă în scopul de a o face mai adaptabilă la nevoile în continuă evoluție pe piața muncii, îmbunătățirea măsurilor active de ocupare ca instrument sistemic pentru încurajarea ocupării forței de muncă și promovarea includerii sociale a grupurilor defavorizate.

#### **Măsuri:**

##### **Măsura 1. Promovarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă disponibile și dezvoltarea sistemului de formare profesională inițială și continuă;**

**Obiectiv Specific:** Sprijinirea tinerilor șomeri și a persoanelor aflate în șomaj de lungă durată pentru a (re)intra pe piața forței de muncă, prin scheme speciale de pregătire profesională, îndrumare, consiliere, mediere și plasare în muncă.

##### **Măsura 2. Îmbunătățirea și extinderea sistemului de servicii sociale ;**

**Obiectiv specific:** Stimularea implicării administrației și a sectorului neguvernamental în apărarea drepturilor grupurilor dezavantajate și întărirea rolului acestora în acordarea de servicii sociale; asigurarea egalității șanselor și a integrării sociale a tinerilor, femeilor și persoanelor cu handicap.

##### **Măsura 3. Achiziționarea de competențe specializate în domeniul administrării și dezvoltarea afacerilor.**

**Obiectiv specific:** Susținerea accesului personalului din IMM-uri la servicii de instruire și consultanță pentru valorificarea potențialului lor de producție și servicii, prin diminuarea decalajului de instruire a personalului de decizie și execuție față de cel din Uniunea Europeană.

## Regiunea București-Ilfov

### Analiza SWOT – Dezvoltarea resurselor umane în regiunea București-Ilfov

Puncte tari	Puncte slabe
<p><u>Angajați</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>un grad ridicat de calificare și școlarizare;</li> <li>concentrare în servicii și industrie.</li> </ul> <p><u>Angajatori</u></p> <p>un număr din ce în ce mai mare de angajatori cu valențe competitive în plan internațional.</p>	<p><u>Angajați</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>un număr crescător de abandonuri școlare;</li> <li>șomaj de lungă durată, în parte datorat problemelor de adaptare la noile cerințe de pe piața forței de muncă.</li> </ul> <p><u>Angajatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>educația managerială insuficient cultivată;</li> <li>colaborare scăzută cu instituțiile de învățământ superior;</li> <li>percepția publică negativă generată de unele cazuri exponențiale de rele practici.</li> </ul>
Oportunități	Amenințări
<p><u>Angajați</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>atractivitatea sporită a regiunii pentru investiții străine directe.</li> </ul> <p><u>Angajatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>liberalizarea accesului pe piața UE.</li> </ul>	<p><u>Angajați</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>cerințe sporite de forță de muncă în domenii ce țin de tehnică avansată.</li> </ul> <p><u>Angajatori</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>atractivitatea sporită a regiunii pentru investiții străine directe.</li> </ul>

### Priorități și măsuri

**Obiectiv general:** sprijinirea dezvoltării durabile a regiunii București – Ilfov prin investiții în capitalul uman.

**Prioritatea 1:** creșterea angajabilității și a flexibilității forței de muncă.

#### Măsuri

- combaterea surselor critice generatoare de șomaj;
- îmbunătățirea nivelului de excelență pentru forța de muncă;
- consolidarea nivelului cunoștințelor, cu accent pe cultura muncii.

**Prioritatea 2:** creșterea capacității angajatorilor de a face față provocărilor aduse de internaționalizare și globalizare.

#### Măsuri

- sprijinirea mediilor de învățământ în eforturile lor direcționate spre educația managerială;
- sprijinirea creării unui sistem regional de informare și educație antreprenorială;
- programe de pregătire a angajatorilor mici și mijlocii.