



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

Meseriile Viitorului: O Analiză a Transformării Cerințelor Angajatorilor

I. Introducere: Peisajul Dinamic al Pieței Muncii

Piața muncii la nivel global și național se află într-o continuă și rapidă transformare, marcată de progrese tehnologice accelerate, schimbări demografice și noi paradigme de lucru. Forumul Economic Mondial subliniază că tehnologia reprezintă cea mai disruptivă forță care modelează piața muncii, depășind alte tendințe macroeconomice de creare sau de dispariție a locurilor de muncă. Se estimează că, în următorii cinci ani, avansurile în inteligența artificială (AI) și tehnologiile de procesare a informațiilor vor accelera accesul digital, generând 19 milioane de noi locuri de muncă, în timp ce vor disloca 9 milioane. Această dinamică globală se reflectă și la nivel european, unde digitalizarea accelerată, automatizarea și utilizarea crescută a inteligenței artificiale redefinesc peisajul profesional, generând apariția de noi meserii și obsolescența altora.

În acest context, raportul de față își propune să exploreze în detaliu modul în care cerințele angajatorilor se transformă sub influența acestor factori globali și locali. Se va analiza impactul inteligenței artificiale și al digitalizării, al tranziției verzi, al schimbărilor demografice și al noilor moduri de lucru asupra meseriilor viitorului. De asemenea, se vor identifica competențele tehnice și transversale esențiale, precum și răspunsul sistemului educațional și al actorilor relevanți la aceste provocări. În final, vor fi sintetizate principalele concluzii și vor fi formulate recomandări pentru o adaptare eficientă la cerințele pieței muncii din viitor.

II. Factori Cheie ai Transformării Cerințelor Angajatorilor

Transformarea pieței muncii este rezultatul interacțiunii complexe a mai multor factori, fiecare contribuind la redefinirea cerințelor angajatorilor și la apariția unor noi tipuri de roluri profesionale.

A. Impactul Inteligenței Artificiale (AI) și al Digitalizării

Inteligența Artificială și digitalizarea reprezintă forțe motrice fundamentale ale schimbării pe piața muncii. La nivel global, se preconizează că AI și tehnologiile de procesare a informațiilor vor crea mai multe locuri de muncă decât vor disloca, însă vor schimba radical natura muncii. Această schimbare nu se limitează la înlocuirea forței de muncă umane, ci se concentrează pe augmentarea capacităților umane și pe automatizarea sarcinilor repetitive. Studiile indică faptul că aproximativ 57% dintre locurile de muncă prezintă un risc de automatizare, un procent similar cu media europeană. Cu toate acestea, înlocuirea forței de muncă umane cu cea robotică va avea loc, cel mai probabil, la nivelul sarcinilor individuale, nu al locurilor de muncă în ansamblul lor. Această constatare subliniază necesitatea ca lucrătorii să se adapteze la noi instrumente și să se concentreze pe activități care necesită creativitate, inteligență emoțională și rezolvarea problemelor complexe, aspecte dificil de automatizat.



Digitalizarea profundă a proceselor de producție, consum și comunicare, accelerată de evenimente precum pandemia COVID-19, a transformat semnificativ sectoare economice cheie. În sectorul serviciilor financiare, se observă o tendință către digitalizarea completă a băncilor, cu un număr substanțial mai mic de angajați în locații fizice. Această evoluție impune profesioniștilor financiari să lucreze alături de sisteme AI, concentrându-se pe strategie și decizii complexe, în timp ce AI preia prelucrarea datelor și recunoașterea modelelor. De asemenea, în industria manufacturieră, companiile investesc masiv în automatizări, robotizări industriale și tehnologii AI pentru a-și menține competitivitatea, transformând rolurile angajaților de la muncă manuală la operarea și programarea mașinilor avansate. Sectorul de retail, de exemplu, utilizează deja sisteme AI pentru optimizarea stocurilor și personalizarea ofertelor, reducând timpul alocat gestionării stocurilor de către personal și crescând vânzările prin recomandări personalizate.

Apariția de noi roluri este o consecință directă a acestei transformări. Profesii precum oamenii de știință în domeniul datelor, eticienii AI și inginerii în domeniul învățării automate, care erau rare sau inexistente acum un deceniu, sunt acum la mare căutare. Se caută specialiști în AI, ingineri și muncitori calificați în toate domeniile. Diversitatea rolurilor IT, de exemplu, include dezvoltatori web, ingineri DevOps, ingineri de testare software, dar și consultanți pentru implementarea sistemelor HR sau specialiști SEO, indicând o piață IT diversificată care necesită o gamă largă de competențe tehnice și interfuncționale.

B. Tranziția Verde și Economia Sustenabilă

Interesul crescut pentru economia verde și sustenabilitate reprezintă o altă tendință majoră care remodelează cerințele angajatorilor. La nivel european, inițiative precum "European Green Deal" și "Industry 5.0" subliniază importanța de a face producția să respecte limitele planetare și de a plasa bunăstarea lucrătorilor industriali în centrul procesului de producție. Această orientare către sustenabilitate creează o cerere pentru noi competențe și roluri în sectoarele verzi.

Programele educaționale vizează cultivarea competențelor antreprenoriale în contextul tranziției verzi. Acest lucru demonstrează o recunoaștere a faptului că viitorii profesioniști, chiar și în domenii tehnice, vor avea nevoie de cunoștințe și abilități legate de sustenabilitate, energie regenerabilă și tehnologii ecologice. De asemenea, se vizează dezvoltarea de "competențe verzi" pentru studenți, incluzând utilizarea instrumentelor de dezvoltare durabilă și aplicarea principiului "Do No Significant Harm" (DNSH) la locul de muncă.

Digitalizarea este un dinamizator al tranziției verzi, în special în domenii precum turismul, unde unitățile de cazare au accelerat procesul de digitalizare pentru a se alinia noilor recomandări privind un mediu mai curat și o gestionare mai eficientă a resurselor. Această convergență a digitalului cu verdele necesită profesioniști cu expertiză interdisciplinară, capabili să integreze tehnologiile digitale pentru a atinge obiective de sustenabilitate.

C. Schimbări Demografice și Migrația Forței de Muncă

România se confruntă cu un declin demografic accentuat și cu un sold negativ al migrației externe, ceea ce contribuie la un deficit crescând de forță de muncă, atât cantitativ, cât și calitativ. Populația ocupată este proiectată să scadă semnificativ până în 2070. Această situație generează presiuni considerabile asupra pieței muncii, iar deficitul de forță de muncă este resimțit în multe sectoare importante ale economiei.

Domenii precum construcțiile rezidențiale, activitățile poștale și de curierat, restaurantele și transporturile rutiere de marfă s-au confruntat cu un număr mare de locuri vacante în 2023.

Migrația forței de muncă calificate, care părăsește țara în căutarea unor oportunități mai bune de angajare în alte piețe ale muncii din UE, contribuie la acest deficit. Această situație impune angajatorilor să concureze nu doar cu alte companii din țară, ci și cu piața muncii globală, inclusiv cu opțiunile de muncă la distanță oferite de companii internaționale. Prin urmare, companiile trebuie să ofere salarii competitive, beneficii atractive și un mediu de lucru stimulant pentru a atrage și reține talentele necesare.

D. Evoluția Modurilor de Lucru (Munca Hibridă și la Distanță)



Pandemia a accelerat adoptarea muncii la distanță și a transformat fundamental modul în care angajații se raportează la muncă. Munca hibridă a devenit o realitate, cu multe companii solicitând angajaților să lucreze de la birou minim 1-2 zile pe săptămână în industria serviciilor pentru afaceri. Această flexibilitate este o cerință importantă, în special pentru generația tânără, care caută un echilibru între viața personală și cea profesională și nu mai acceptă orice loc de muncă doar pentru a avea un "serviciu". Se estimează că până în 2025, 70% din forța de muncă va lucra de la distanță cel puțin cinci zile pe lună, iar munca la distanță va deveni noua normă în lumea afacerilor.

Munca hibridă și la distanță impune noi cerințe angajaților, necesitând abilități sporite de autodisciplină, gestionare a timpului, comunicare virtuală și colaborare eficientă în medii distribuite. Angajatorii, la rândul lor, trebuie să dezvolte strategii pentru a menține cultura organizațională, a asigura un management eficient al echipelor hibride și a oferi instrumentele digitale necesare pentru o colaborare fluidă.

III. Competențe Cerute de Angajatori

Transformările pieței muncii generează o cerere puternică pentru un set diversificat de competențe, atât tehnice (hard skills), cât și transversale (soft skills). Angajatorii caută profesioniști capabili să navigheze într-un mediu din ce în ce mai digitalizat, automatizat și orientat spre sustenabilitate.

A. Competențe Tehnice (Hard Skills)

Dominanța sectorului IT și a industriilor avansate se reflectă în cererea de competențe tehnice specializate:

AI și Big Data: Inteligența Artificială și analiza datelor masive sunt identificate ca fiind cele mai rapide competențe în creștere la nivel global. Specialiștii în AI sunt la mare căutare. Roluri precum oamenii de știință în domeniul datelor, eficienții AI și inginerii în domeniul învățării automate sunt esențiale. Companiile caută analiști de date cu experiență în domenii precum știința calculatoarelor, inginerie sau finanțe. Transformarea rolului CFO, de exemplu, implică o înțelegere a investițiilor în AI și data analytics, precum și capacitatea de a transforma datele în informații valoroase. În sănătate, AI este utilizată pentru diagnosticare rapidă și planuri de tratament personalizate.

Cibernetică și Securitatea Datelor: Pe măsură ce digitalizarea avansează, securitatea cibernetică devine o prioritate. Această cerință se extinde dincolo de sectorul IT, influențând și domeniul financiar, unde managementul datelor în contextul amenințărilor externe și al securității cibernetică este un subiect central.

Automatizare și Robotică: Automatizarea nu se limitează la IT, ci pătrunde adânc în industriile tradiționale. Companiile din sectorul manufacturier investesc masiv în robotizări industriale și tehnologii AI pentru a-și eficientiza procesele de producție. Aceasta generează o cerere pentru tehnicieni și ingineri specializați în operarea, mentenanța și programarea sistemelor automate, inclusiv a roboților colaborativi ("coboți"). Căutarea de certificări pentru "RPA Specialist" (Robotic Process Automation) indică o nevoie specifică în acest domeniu.

Digital Marketing și E-commerce: Creșterea economiei digitale și a comerțului electronic impune o cerere constantă pentru specialiști în marketing digital, capabili să gestioneze platforme online, să optimizeze campanii și să comunice eficient cu publicul. Roluri precum "Creative Writer for Digital Marketing" și "Marketing Analyst: Data-Driven Storyteller" sunt exemple ale specializărilor emergente. **Inginerie și Producție Avansată:** Inginerii rămân o categorie de candidați extrem de căutați. Aceasta include ingineri mecanici, ingineri de instalații și ingineri constructori, esențiali în industrii precum producția, construcțiile și industria auto. Tranziția către "Industry 4.0" necesită competențe în Internetul Industrial al Lucrurilor (IIoT), AI și analiza datelor mari pentru optimizarea proceselor de producție.

Competențe Specifice în Sănătate Digitală și Telemedicină: Digitalizarea transformă rapid sectorul medical. Telemedicina permite consultații la distanță, diagnosticare rapidă și monitorizare a pacienților,



ceea ce impune profesioniștilor medicali să dobândească abilități în utilizarea platformelor digitale, gestionarea dosarelor electronice și interpretarea datelor medicale.

Competențe Financiare Digitalizate: Sectorul financiar se adaptează la digitalizare, necesitând specialiști care să înțeleagă și să implementeze soluții tehnologice. Se discută despre modul în care AI, automatizarea și analiza datelor consolidează departamentele financiare, transformând rolul specialiștilor financiari către cel de lideri digitali și mentori pentru transformarea digitală.

B. Competențe Transversale (Soft Skills)

Pe lângă competențele tehnice, angajatorii pun un accent tot mai mare pe competențele transversale, considerate esențiale pentru succesul în mediul de lucru modern. Acestea sunt calități personale care completează abilitățile tehnice și determină modul în care un individ interacționează, se adaptează și contribuie la o echipă.

Gândire Critică, Creativitate și Rezolvarea Problemelor Complexe: Angajatorii caută angajați care pot găsi soluții inovatoare și pot gestiona situații neprevăzute. Capacitatea de a analiza și a pune întrebări este o competență cheie. Chiar și în industriile creative, este nevoie de oameni inovatori în utilizarea tehnologiei, care să nu fie înlocuiți de aceasta.

Comunicare, Colaborare și Inteligență Emoțională: Abilitatea de a comunica eficient, atât în scris, cât și verbal, este considerată una dintre cele mai importante competențe transversale, fiind căutată de peste 73% dintre angajatori. Munca în echipă și capacitatea de a relaționa cu colegii sunt esențiale, mai ales în contextul muncii hibride. Inteligența emoțională este, de asemenea, o competență critică în mediile de lucru bazate pe tehnologie.

Adaptabilitate, Flexibilitate și Învățare Continuă: Într-o piață a muncii în continuă evoluție, capacitatea de a se adapta rapid la noi situații și de a învăța continuu este fundamentală. Angajatorii se așteaptă ca angajații să fie flexibili și să poată gestiona crizele. Recalificarea și perfecționarea ("reskilling" și "upskilling") sunt strategii permanente pentru a reduce decalajele de competențe.

Etică și Responsabilitate: Angajatorii își doresc angajați integri, responsabili și disciplinați, care respectă cultura organizațională. Asumarea responsabilității în îndeplinirea sarcinilor este una dintre cele mai importante competențe transversale, conform studiilor.

Managementul Timpului și al Proiectelor: Eficiența în gestionarea timpului și respectarea termenelor limită sunt abilități cruciale pentru a asigura productivitatea. Acestea sunt considerate competențe deficitare la unii absolvenți, indicând o nevoie de îmbunătățire în formarea practică.

Orientare Antreprenorială: Cultivarea competențelor antreprenoriale este un obiectiv cheie în programele de studiu, în special în contextul tranziției verzi. Aceasta include abilități de inițiativă, gândire proactivă și generare de noi idei și soluții.

IV. Răspunsul Sistemului Educațional și al Actorilor Relevanți

Conștienți de transformările rapide ale pieței muncii, actorii relevanți, inclusiv universitățile, școlile profesionale, clusterelor de inovare și autoritățile publice, depun eforturi considerabile pentru a adapta oferta educațională și a sprijini dezvoltarea competențelor necesare.

A. Rolul Universităților și al Învățământului Superior

Universitățile joacă un rol pivotal în pregătirea forței de muncă a viitorului, prin adaptarea programelor de studiu și prin consolidarea parteneriatelor cu mediul de afaceri.

Adaptarea Programelor de Studiu și Parteneriate: Proiecte la nivel național vizează consolidarea parteneriatelor dintre instituțiile de învățământ superior și mediul de afaceri, oferind studenților stagii de practică, programe de formare și activități practice adaptate cerințelor angajatorilor. Aceste inițiative contribuie la dezvoltarea pe termen lung a capitalului uman și la integrarea absolvenților în câmpul muncii.

Inițiative Specifice: Proiecte cofinanțate de Uniunea Europeană se concentrează pe îmbunătățirea calității și relevanței ofertei educaționale, prin cultivarea competențelor antreprenoriale în contextul



tranziției verzi și prin implementarea de programe de practică congruente cu cererea actuală de forță de muncă. De asemenea, există inițiative de digitalizare și inovare în formarea specialiștilor din sănătate, care vizează digitalizarea proceselor universitare, implementarea educației bazate pe simulare medicală și dezvoltarea infrastructurii digitale pentru cercetare.

Alinierea la Cerințele Angajatorilor: Studiile arată că angajatorii consideră competențele transversale mai importante decât cele profesionale, atât conceptual, cât și în ceea ce privește nivelul de însușire al absolvenților. Există însă un decalaj în aplicarea practică a unor competențe precum planificarea eficientă și asumarea responsabilității. Răspunsul universităților prin integrarea acestor competențe în curriculum și prin oferirea de stagii practice este crucial pentru a reduce acest decalaj.

B. Importanța Învățământului Profesional și Dual

Învățământul profesional și dual este recunoscut ca un model de succes pentru a asigura o forță de muncă calificată și adaptată nevoilor economiei.

Parteneriate de Succes: Companii mari au dezvoltat parteneriate solide cu licee tehnologice și școli profesionale. De exemplu, unele companii au școli duale care au pregătit sute de absolvenți, oferind o pregătire practică solidă, adaptată cerințelor unităților de producție de înaltă performanță, echipate cu tehnologii de ultimă generație. De asemenea, se susține învățământul dual pentru formarea viitorilor electricieni și instalatori/sudori, asigurând burse, echipamente și oportunități de angajare.

Beneficii pentru Elevi și Angajatori: Programele de învățământ dual oferă elevilor nu doar competențe tehnice specifice (electromecanică, electronică, electrică, operare CNC), ci și formare în competențe digitale și consiliere vocațională. Beneficiile se extind la echipament de protecție, mese, transport, servicii medicale și burse lunare, creând un mediu propice învățării și dezvoltării. Pentru angajatori, învățământul dual reprezintă o sursă vitală de forță de muncă calificată, contribuind la întinerirea personalului și la menținerea competitivității. Guvernul României își propune ca, începând cu anul școlar 2029-2030, învățământul tehnologic preuniversitar să se desfășoare exclusiv în sistem dual, recunoscând eficiența acestui model.

C. Rolul Clusterelor și Asociațiilor Profesionale

Clusterelor de inovare și asociațiile profesionale sunt actori cheie în promovarea inovației, a colaborării și a dezvoltării competențelor digitale.

Promovarea Inovației și Colaborării: Aceste clusterelor lucrează la intersecția dintre antreprenariat, cercetare, inovare și administrația publică, impulsivând discuțiile și acțiunile în jurul transformării digitale. Ele își propun să consolideze poziția regiunilor ca furnizori credibili de servicii și produse IT inovatoare, stimulând exporturile și promovând inovația în procese și design de produse. Clusterelor sunt implicate activ în dezvoltarea strategiilor Smart City, sprijinind proiecte în domenii precum eHealth, Smart City, Smart Mobility și e-Learning.

Inițiative de Dezvoltare a Competențelor: Clusterelor susțin inițiative precum acceleratoarele digitale pentru startup-uri în inovația ICT, promovând competențe în mentorat, transfer tehnologic și expertiză în finanțare. De asemenea, participă la proiecte care vizează reducerea decalajelor de competențe pentru inginerii și planificatorii de orașe inteligente. Aceste inițiative subliniază importanța dezvoltării continue a competențelor digitale și a celor legate de inovație.

D. Politici Publice și Sprijin Instituțional

Autoritățile publice și instituțiile naționale contribuie la modelarea pieței muncii prin strategii, reglementări și programe de sprijin.

Strategii de Transformare Digitală: Municipalițile și guvernele elaborează strategii de transformare digitală, având ca obiectiv principal creșterea calității vieții cetățenilor și a prosperității comunității. Aceste strategii vizează investiții în supercomputing, inteligență artificială, securitate cibernetică și abilități digitale avansate, cu sprijin din partea programelor europene. Implementarea acestor strategii va genera o cerere crescută pentru profesioniști cu competențe digitale înalte în administrația publică și în sectoarele conexe.



Măsurile ale ANOFM și INSSE: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și Institutul Național de Statistică (INSSE) monitorizează piața muncii și implementează măsuri active. ANOFM a încadrat un număr semnificativ de persoane în muncă și are ca priorități dezvoltarea de noi competențe și modernizarea sistemelor informatice. În 2024, România a înregistrat cel mai mare număr de salariați din ultimul deceniu, cu un număr mare de locuri de muncă disponibile și în 2025, în special în construcții, învățământ, restaurante și transporturi rutiere. Bursele locurilor de muncă organizate de agențiile județene demonstrează eforturile locale de a conecta cererea cu oferta.

Impactul Reglementărilor Fiscale: Schimbările fiscale pot influența semnificativ dinamica pieței muncii. De exemplu, în 2025, se observă deja scăderi ale salariilor nete în domenii precum IT, construcții și industria alimentară, ca urmare a eliminării unor facilități fiscale. Aceasta poate afecta deciziile de extindere ale echipelor și poate influența atractivitatea anumitor sectoare. Politicile guvernamentale trebuie să găsească un echilibru între progresul tehnologic și protecția socială, precum și să reglementeze utilizarea AI pentru a maximiza beneficiile pentru societate.

V. Provocări și Oportunități

Transformarea pieței muncii, deși aduce numeroase oportunități, se confruntă și cu provocări semnificative, în special în ceea ce privește decalajul de competențe și retenția talentelor.

A. Decalajul de Competențe (Skill Gap)

Unul dintre cele mai presante aspecte este decalajul persistent de competențe. La nivel național, se constată o performanță slabă a sistemului de învățământ în raport cu nevoile pieței muncii, ducând la un deficit semnificativ, atât cantitativ, cât și calitativ, al forței de muncă. Deși România produce un număr mare de absolvenți în domeniul TIC (6.3% față de media UE de 3.9%), există o lipsă semnificativă de specialiști TIC (2.4% față de media UE de 4.3%). Această discrepanță sugerează că, deși există absolvenți, aceștia ar putea să nu dețină competențele practice sau experiența specifică cerute de angajatori, sau ar putea alege să părăsească țara.

Studiile indică o deficiență percepută de angajatori în rândul absolvenților, în special în ceea ce privește competențe transversale precum planificarea eficientă, capacitatea de execuție și asumarea responsabilității. Acest decalaj necesită o reorientare a curriculumului educațional către învățarea experiențială și proiecte practice, pentru a dezvolta abilități aplicabile în lumea reală.

B. Retenția Talentelor și Concurența Globală

Piața muncii a devenit globalizată, companiile concurând pentru talente nu doar la nivel național, ci și internațional. Acest lucru impune angajatorilor să fie mai competitivi în ofertele salariale și de beneficii. Un studiu recent (mai 2025) a evidențiat că transparența salarială devine o prioritate în industria serviciilor externalizate, indicând o tendință către o mai mare deschidere în practicile de compensare.

Atragerea și retenția talentelor reprezintă provocări majore pentru angajatori. În acest context, brandul de angajator și experiența angajaților devin factori critici. Companiile recunosc că foștii și actualii angajați sunt cei mai buni ambasadori ai brandului lor. Prin urmare, investiția în programe de bunăstare a angajaților, sesiuni de terapie și servicii medicale, alături de oportunități de dezvoltare profesională, devine esențială. Barometrul fericirii la locul de muncă indică un potențial semnificativ de progres în dezvoltarea personală a angajaților, subliniind importanța oportunităților de creștere în carieră și a programelor de învățare.

Există, de asemenea, o "frică" printre angajați, iar unii angajatori ar putea fi mai puțin dispuși să investească în talente, ceea ce poate afecta parcursul de creștere al profesioniștilor. Această tensiune între nevoia strategică de upskilling/reskilling și presiunile financiare imediate ale unor companii poate exacerba decalajul de competențe.

C. Oportunități de Creștere și Specializare

În ciuda provocărilor, piața muncii oferă oportunități semnificative de creștere și specializare, consolidându-și poziția de pol de excelență.



Centre de Excelență în IT și Inovație: Orașele mari sunt deja centre IT recunoscute, cu o industrie dinamică și inovatoare. Prezența unor companii IT majore, alături de clustere active și strategii municipale orientate spre digitalizare, creează un ecosistem propice pentru dezvoltarea continuă în acest domeniu. Târgurile de cariere atrag mii de participanți și sute de companii, demonstrând o piață a muncii vibrantă.

Dezvoltarea Sectoarelor Emergente: Pe lângă IT, se înregistrează o dezvoltare semnificativă în sectoare emergente precum economia verde și sănătatea digitală. Investițiile în tranziția verde și în tehnologii sustenabile, alături de digitalizarea accelerată a serviciilor medicale, creează noi nișe de locuri de muncă și cerere pentru competențe specializate. Această diversificare a economiei locale oferă oportunități pentru profesioniști cu abilități intersectoriale, capabili să combine expertiza tehnică cu înțelegerea specifică a domeniului.

VI. Concluzii și Recomandări

Transformarea cerințelor angajatorilor este un proces complex, multifactorial, determinat în principal de avansul rapid al tehnologiei, în special al inteligenței artificiale și digitalizării, de imperativul tranziției verzi, de dinamica demografică și de evoluția modurilor de lucru. Piața muncii se adaptează, generând noi roluri și solicitând un set de competențe din ce în ce mai sofisticat.

Concluzii Cheie:

Augmentare, nu doar înlocuire: Inteligența Artificială și automatizarea transformă rolurile existente prin preluarea sarcinilor repetitive, eliberând forța de muncă pentru activități cu valoare adăugată mai mare, care necesită creativitate, gândire critică și inteligență emoțională.

Convergența competențelor: Se observă o convergență a competențelor tehnice cu cele transversale. Chiar și în domenii înalt specializate, angajatorii pun un accent deosebit pe abilitățile de comunicare, colaborare, adaptabilitate și rezolvare a problemelor.

Piață globalizată, provocări locale: Piața muncii este influențată de tendințe globale, concurând pentru talente la scară internațională. Deficitul demografic și migrația forței de muncă calificate reprezintă provocări structurale semnificative.

Educația, un pilon esențial: Sistemul educațional, de la învățământul superior la cel profesional și dual, este activ implicat în adaptarea curriculumului la cerințele pieței muncii, prin parteneriate cu mediul de afaceri și prin proiecte de dezvoltare a competențelor.

Hub-uri de inovare: Orașele mari se afirmă ca hub-uri de inovare și "smart cities", cu inițiative concrete de digitalizare în sectoare cheie precum IT, sănătate, manufactură și servicii financiare, creând un mediu propice pentru meseriile viitorului.

Recomandări:

Pentru a naviga cu succes prin aceste transformări și a valorifica oportunitățile, se impun acțiuni coordonate din partea tuturor actorilor implicați:

Pentru Angajați și Viitorii Profesioniști:

Învățare Continuă (Lifelong Learning): Prioritizarea dezvoltării continue a competențelor, atât tehnice (AI, Big Data, securitate cibernetică, automatizare), cât și transversale (adaptabilitate, rezolvarea problemelor, comunicare, inteligență emoțională). Aceasta nu este doar un avantaj, ci o necesitate pentru a rămâne relevanți.

Orientare Proactivă: Căutarea activă a oportunităților de recalificare și perfecționare, inclusiv prin cursuri online, certificări și programe de mentorat.

Dezvoltarea Competențelor Interdisciplinare: Înțelegerea modului în care tehnologia transformă diverse sectoare și dezvoltarea abilităților care permit lucrul la intersecția dintre domenii (ex: IT și sănătate, inginerie și sustenabilitate).

Pentru Angajatori:



Investiții Strategice în Reskilling și Upskilling: Alocarea de resurse substanțiale pentru programe interne și externe de formare, pentru a asigura că forța de muncă existentă este echipată cu noile competențe.

Adoptarea unei Culturi a Augmentării: Comunicarea clară a faptului că AI și automatizarea sunt menite să completeze, nu să înlocuiască, rolurile umane, și implicarea angajaților în procesul de implementare a noilor tehnologii.

Consolidarea Brandului de Angajator și a Experienței Angajaților: Investiția în programe de bunăstare, flexibilitate (muncă hibridă), transparență salarială și oportunități clare de dezvoltare a carierei pentru a atrage și reține talentele.

Parteneriate cu Mediul Educațional: Intensificarea colaborării cu universitățile și școlile profesionale pentru a adapta curriculumul la nevoile specifice ale industriei și pentru a sprijini programele de învățământ dual.

Pentru Sistemul Educațional (Universități și Școli Profesionale):

Curriculum Adaptat și Flexibil: Revizuirea și actualizarea constantă a programelor de studiu pentru a integra cele mai recente tehnologii și competențe cerute de piață, cu accent pe învățarea practică și pe proiecte.

Dezvoltarea Competențelor Transversale: Integrarea explicită și evaluarea competențelor socio-emoționale, de comunicare, gândire critică și rezolvare a problemelor în toate programele de studiu.

Extinderea Parteneriatelor cu Industria: Crearea mai multor oportunități de stagii de practică, internship-uri și programe duale, asigurând o legătură directă între formarea academică și cerințele angajatorilor.

Promovarea Carierei în TIC și STEM: Încurajarea tinerilor să urmeze studii în domeniile Științei, Tehnologiei, Ingineriei și Matematicii, cu accent pe specializările emergente.

Pentru Autoritățile Publice și Factorii de Decizie:

Strategii Coerente pentru Forța de Muncă: Elaborarea și implementarea de politici publice care să abordeze structural deficitul de forță de muncă, inclusiv prin facilitarea migrației forței de muncă calificate și prin programe eficiente de recalificare pentru segmentele vulnerabile.

Sprijin pentru Inovare și Digitalizare: Continuarea investițiilor în infrastructura digitală, în cercetare și dezvoltare (R&D) și în hub-uri de inovare, consolidând poziția regiunilor ca centre de excelență.

Cadru Fiscal Stabil și Predictibil: Asigurarea unui mediu fiscal predictibil, care să nu descurajeze investițiile și să nu afecteze negativ atractivitatea anumitor sectoare economice.

Prin adoptarea unei abordări proactive și colaborative, societatea poate continua să se adapteze la cerințele pieței muncii din viitor, transformând provocările în oportunități de creștere și prosperitate.

<i>Data</i>	<i>Expertul din cadrul proiectului</i>
28.05.2025	Nume, prenume: Tăuț Andrei-Liviu Funcție: Referent îmbunătățire capacitate OSC S