



KWPF
KOREA-WORLD BANK
PARTNERSHIP FACILITY

COMPETENȚE LIPSĂ

Rezultatele Modulului Competențe din cadrul studiului privind Prognostica Pieței Muncii din Republica Moldova

Sumar

Angajatorii din Republica Moldova semnalează că abilitățile tehnice inadecvate, cunoștințele proaste în domeniul eticii muncii și lipsa motivării în rândul forței de muncă au un impact negativ asupra activității întreprinderilor lor. Cunoștințele inadecvate în materie de limbi străine par a fi cea mai presantă problemă pentru ocupațiile cu înaltă calificare, în timp ce abilitățile analitice și de rezolvare a problemelor insuficiente, precum și voința slabă de a învăța lucruri noi reprezintă lacunele cel mai des citate în materie de competențe în cazul lucrătorilor cu calificare medie. Două măsuri de politică pot contribui la înlăturarea acestor lacune. În primul rând, pe lângă competențele specifice ocupației, în cadrul sistemului de educație și formare se poate pune un accent mai mare pe dezvoltarea abilităților socio-comportamentale. În al doilea rând, dacă angajatorii ar fi mai deschiși să comunice despre competențele ce le lipsesc studenților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, acest lucru ar putea duce la o educație mai bine informată și ar oferi oportunități de carieră mai bune.

Jan Rutkowski, Victoria Levin și Ali Bargu

Banca Mondială

Competențe lipsă:

Rezultatele Modulului Competențe din cadrul studiului privind Prognostul Pieței Muncii din Republica Moldova¹

I. Introducere

Reprezintă oare competențele inadecvate ale forței de muncă un obstacol în activitatea întreprinderilor din Republica Moldova? Care sunt competențele ce le lipsesc lucrătorilor, potrivit angajatorilor din țară? Prezenta Notă abordează aceste întrebări, utilizând rezultatele Modulului Competențe din cadrul studiului privind Prognostul Pieței Muncii din Republica Moldova, realizat în 2016.² Conform analizei datelor obținute în cadrul studiului, competențele insuficiente ale angajaților împiedică activitatea întreprinderilor moldovenești.³ Potrivit angajatorilor, impedimentul major în activitatea întreprinderilor este lipsa a trei competențe: abilități tehnice insuficiente specifice ocupației, motivația slabă și cunoștințele nesatisfăcătoare în domeniul eticii muncii (Figura 1). Aceste lacune în materie de competențe sunt deosebit de pronunțate în cazul salariaților cu calificare medie (manuali și non-manuali) (alias „*muncitori*”) spre deosebire de salariații cu înaltă calificare (alias „*specialiști*”). Angajatorii declară că lucrătorilor cu calificare medie le lipsește motivația, aceștia nu dispun de competențe de analiză și de rezolvare a problemelor, nici de competențe informatice și nu au dorință să învețe lucruri noi (Figura 2). Pe de altă parte, activitatea specialiștilor este cel mai des afectată de cunoașterea insuficientă a limbilor străine. Deși, în medie, decalajul de competențe în rândul specialiștilor este mai mic decât în rândul lucrătorilor cu calificare medie, deseori acest lucru constituie o povară mai mare asupra activității întreprinderii, în special, în sectoarele cu un număr mare de brațe de muncă calificate, cum ar fi în domeniul serviciilor financiare, administrației publice și a serviciilor sociale. De asemenea, unii angajatori exprimă aprecieri critice în privința competențelor lucrătorilor tineri comparativ cu cele ale lucrătorilor mai în vârstă, ceea ce constituie un semnal alarmant pentru sistemul de învățământ. Deficitul de competențe variază semnificativ între regiuni. În unele regiuni se remarcă o lipsă considerabilă de competențe cognitive fundamentale (competențe de alfabetizare și de matematică, Figura 3). În general, rezultatele studiului sugerează că politicile educaționale și de formare trebuie să se axeze mai mult pe dezvoltarea competențelor ce le lipsesc angajaților, dar care sunt solicitate de angajatori. Nu este vorba doar de abilități tehnice și de competențe cognitive specifice ocupației, acestea aflându-se, de obicei, în centrul atenției sistemului de învățământ, dar și de abilități socio-comportamentale. Dezvoltarea abilităților socio-

¹ Realizarea Notei a fost posibilă cu sprijinul financiar al Programului de parteneriat al Republicii Coreea din cadrul Grupului Băncii Mondiale. Mulțumim lui Margo Hoftijzer și Indhira Santos pentru comentariile utile cu privire la proiectul anterior al acestei note.

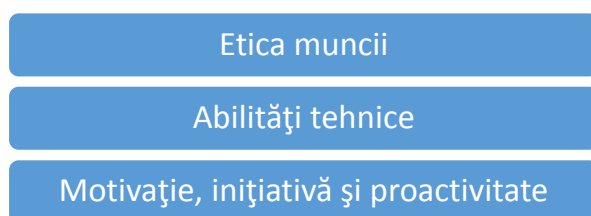
² Modulul a fost elaborat de către personalul Băncii Mondiale în colaborare cu reprezentanții Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei și ai Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă din Moldova, ca parte a Proiectului de creștere a capacităților privind datele în materie de competențe în Moldova. Studiul a fost implementat de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) în toamna anului 2016. Modulul Competențe a fost completat de 3 245 de întreprinderi din Moldova. Mai multe informații despre structura eșantionului pot fi găsite în Anexa 3.

³ Acest lucru corespunde rezultatelor studiului întreprinderilor din Republica Moldova, realizat în 2013 de Banca Mondială. Potrivit acestui studiu, competențele inadecvate ale forței de muncă au constituit cel de-al treilea cel mai important impediment pentru întreprinderi, iar 31,2% dintre acestea au identificat drept constrângere majoră faptul că forța de muncă este insuficient de educată, ceea ce depășește dublu media pentru Europa și Asia Centrală (14,5%). Astfel, competențele necorespunzătoare ale forței de muncă constituie în mod clar o problemă majoră pentru întreprinderile moldovenești.

comportamentale tind să fie neglijată în Republica Moldova (ca și în multe alte țări), pe când angajatorii le apreciază, cel puțin, la fel de mult ca și abilitățile tehnice specifice ocupației. Politica de educație și formare trebuie să răspundă acestei provocări și să ofere tinerilor competențele solicitate pe piața muncii pentru a le spori șansele de angajare și a reduce șomajul structural, pe de o parte, și pentru a sprijini creșterea productivității și competitivitatea întreprinderilor moldovenești, pe de altă parte.

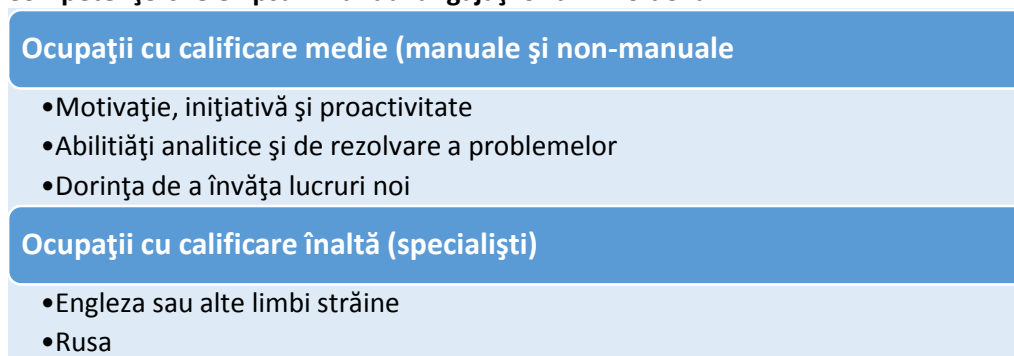
Restul Notei este structurată după cum urmează. Secțiunea II oferă informații generale despre structura ocupațională a noilor angajări în Republica Moldova și despre motivele deficitului forței de muncă, identificat de către angajatorii intervievați. Secțiunea III identifică lacunele esențiale în materie de competențe în rândul salariaților din Moldova. Secțiunea IV cuprinde concluzii și prezintă implicațiile politice ale rezultatelor studiului.

Figura 1. Cele trei competențe lipsă, identificate drept impedimente în activitatea întreprinderilor din Republica Moldova



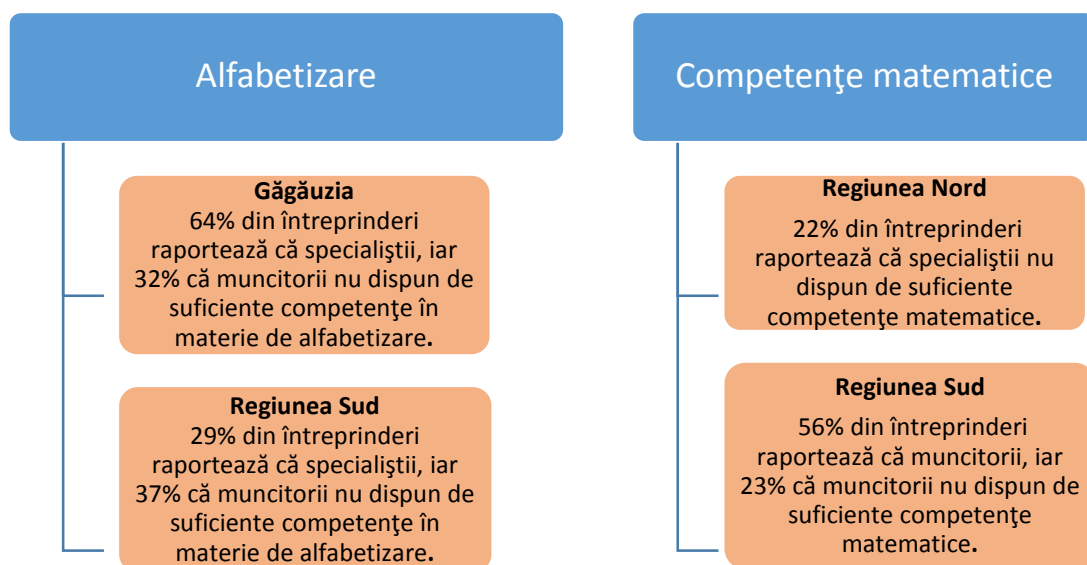
Notă: Figura indică importanța *relativă* pe care angajatorii din Republica Moldova o acordă diferitelor competențe și efectul acestora asupra activității întreprinderilor (întrebările au vizat cele mai importante trei impedimente în activitatea întreprinderilor, legate de competențe). În același timp, Figura 2 prezintă percepția angajatorilor privind cele mai mari lacune *absolute* în materie de competențe (adică, cele pe care majoritatea angajatorilor le consideră a fi, în prezent, inadecvate în rândul angajaților).

Figura 2. Competențe-cheie lipsă în rândul angajaților din Moldova



Notă: A se vedea nota pentru Figura 1.

Figura 3. Unele regiuni sunt puternic afectate de lipsa competențelor cognitive fundamentale



II. Structura ocupațională a noilor angajări și lipsa de competențe

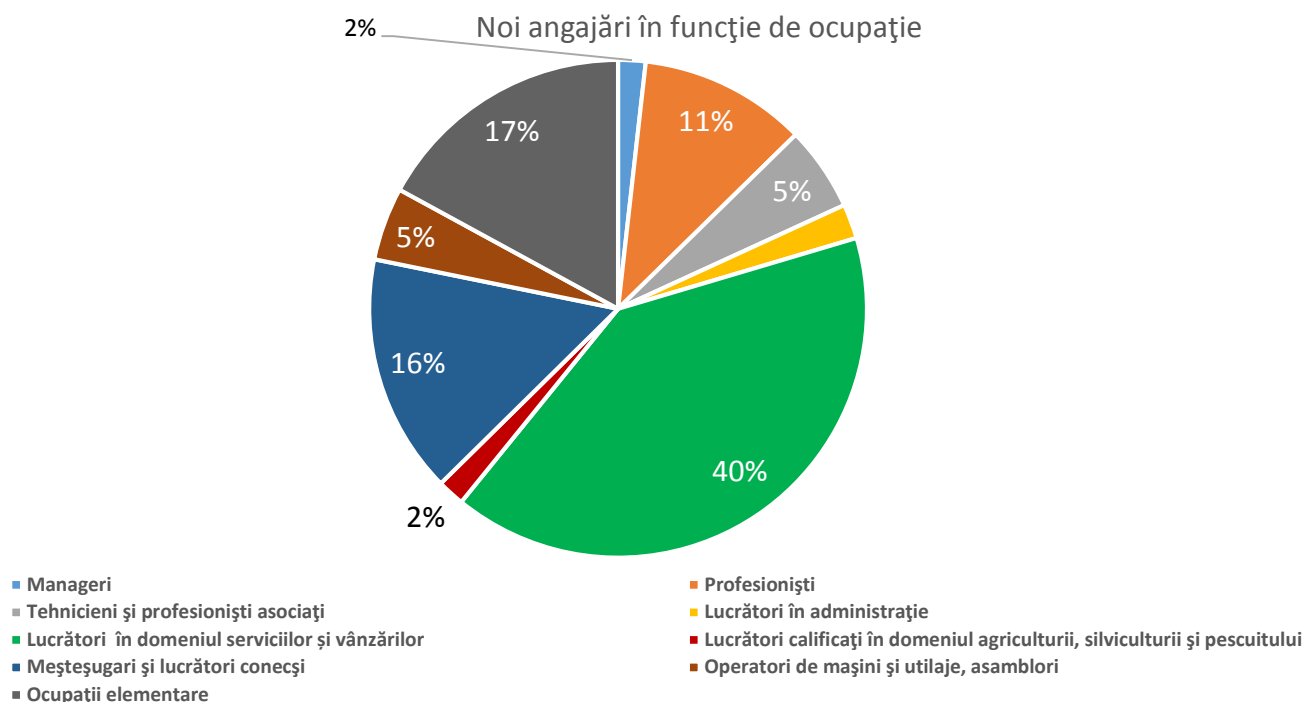
Această secțiune cuprinde informații despre structura ocupațională a noilor angajări în Republica Moldova și motivează analiza ulterioară a cererii în materie de competențe, furnizând dovezi privind competențele lipsă.

În perioada 2015-2016, cel mai mare număr de persoane au fost angajate în domeniul vânzării și prestării de servicii, unde sunt solicitați lucrători cu un nivel mediu de calificare.⁴ Cea mai mare pondere a angajărilor noi (42%) este înregistrată în grupul cu calificare medie (funcționari administrativi și lucrători în vânzări și prestări servicii) (Figura 4)⁵. Creșterea numărului de persoane nou angajate se bazează, în mare parte, pe angajarea lucrătorilor în domeniul serviciilor și vânzării (reprezintă 40% din noile angajări). Cel de-al doilea grup, muncitorii calificați și slab calificați (meșteșugari, operatori de mașini și asamblori, muncitori calificați în agricultură, silvicultură și pescuit) reprezintă 23% din noile angajări. În al treilea rând, funcționarii cu înaltă calificare (manageri, profesioniști și tehnicieni) reprezintă 18% din noile angajări. Cea mai mică pondere a noilor angajări revine muncitorilor necalificați, care au reprezentat 17% din noii angajați.

⁴ Ocuparea locurilor de muncă este evaluată folosind răspunsurile la întrebarea „Cât de mare este acum numărul de persoane angajate pentru această ocupație față de acum 12 luni?”. (Întrebarea 2 din modulul Competențe din Anexa 1).

⁵ În această notă se folosește clasificarea ISCO-08. Mai multe informații despre clasificarea respectivă pot fi găsite în Anexa 2.

Figura 4. Numărul angajărilor a crescut, mai ales, pentru ocupațiile cu un nivel de calificare scăzut și mediu



Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii.

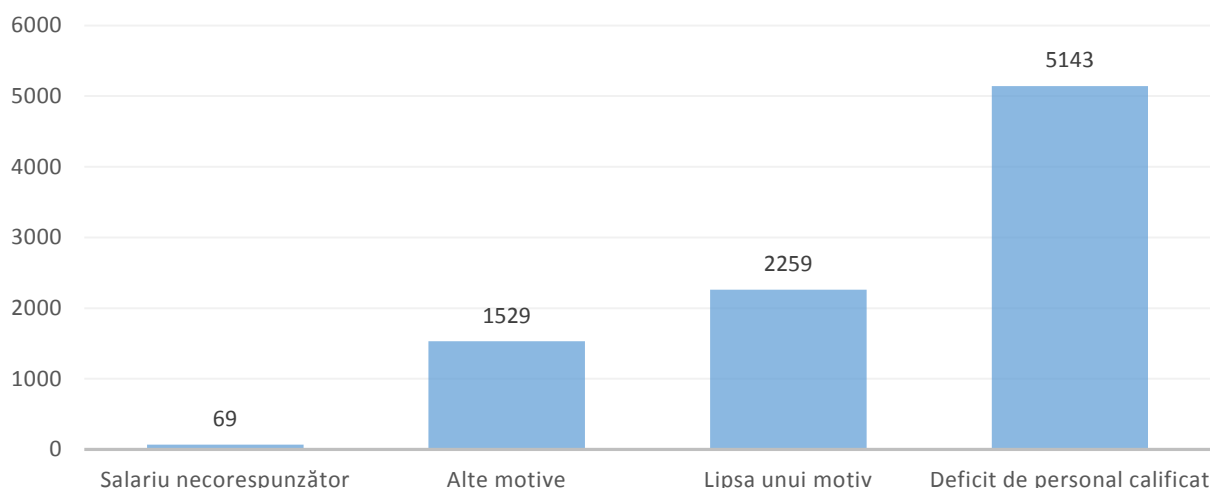
Incapacitatea de a găsi personal suficient de calificat este indicată de către angajatori drept principala cauză a deficitului de forță de muncă. Mai mult de un sfert dintre întreprinderile din Moldova au raportat că au înregistrat un deficit de forță de muncă în ultimele 12 luni.⁶ Cauzele, cel mai frecvent enunțate de către angajatori, au constat dificultatea de a găsi personal calificat: mai mult de jumătate dintre angajatorii care s-au confruntat cu deficitul brațelor de muncă au declarat drept cauză principală imposibilitatea de a găsi personal calificat (Figura 5)⁷. Aceste informații pun în evidență faptul că angajatorii din Republica Moldova se confruntă într-adevăr cu lipsa competențelor necesare în rândul angajaților. În următoarea secțiune sunt analizate competențele specifice, solicitate de către angajatorii din Moldova.

Figura 5. Motive pentru care angajatorii au rămas cu un sfert de locuri de muncă vacante

⁶ Răspunsuri la întrebarea „V-a lipsit forța de muncă în ultimele 12 luni?”, în procente: da - 26,09%; nu - 73,91%.

⁷ Respondenții au avut mai multe opțiuni la alegere. Subeșantionul de 26,09%, care a răspuns afirmativ la întrebarea precedentă.

Principalele motive ale deficitului forței de muncă



Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul principal. Calcule ale personalului băncii.

III. Competențe pe care le solicită angajatorii, dar nu le pot găsi

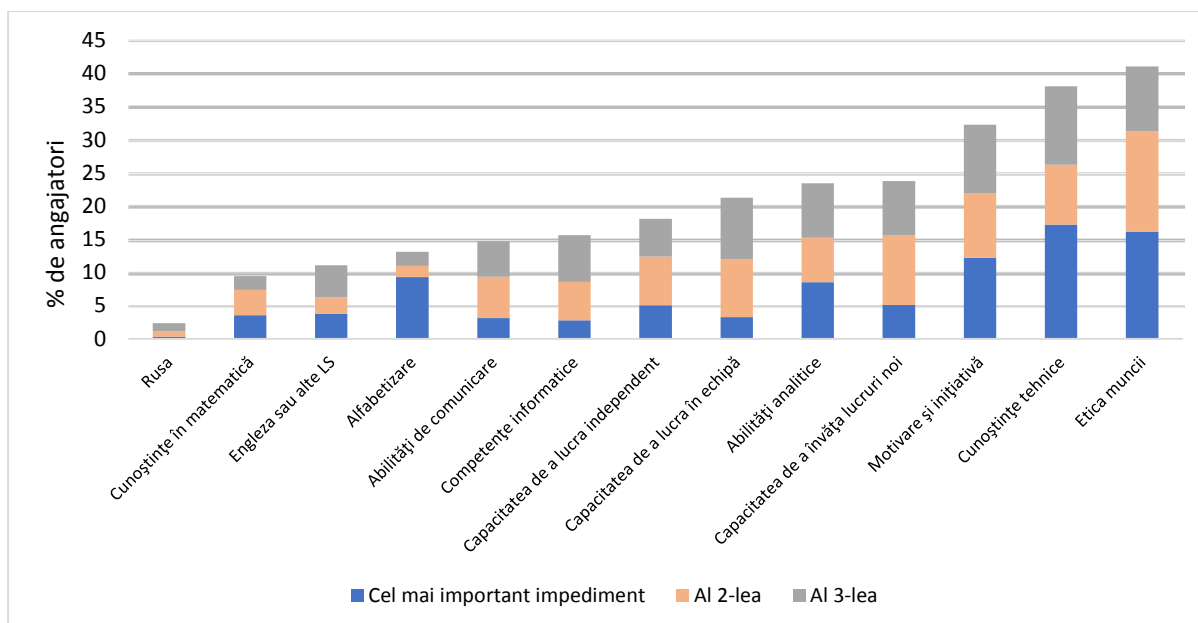
Această secțiune urmărește să identifice competențele solicitate de angajatori, dar de care nu dispun în mod corespunzător angajații. Angajatorii au fost întrebați atât despre măsura în care anumite competențe reprezintă un impediment în calea activității întreprinderilor, cât și despre lacunele relative în materie de competențe între diferite tipuri de competențe. Răspunsurile la aceste întrebări vor fi folosite pentru a determina gravitatea generală a problemei și lipsa de competențe specifice pe piața muncii din Republica Moldova. Primul pas este de a identifica printre toate competențele pe cele ce reprezintă cel mai grav obstacol în activitatea întreprinderilor. În al doilea rând, se evaluează dacă nivelul competențelor este suficient pentru activitatea întreprinderilor, acest lucru efectuându-se separat pentru specialiști și lucrători. Obiectivul acestui exercițiu este de a măsura intensitatea decalajului de competențe și abilitățile specifice lipsă.

Printre competențele lipsă, ce constituie un impediment major în activitatea întreprinderii, angajatorii enumeră cunoașterea slabă a eticii muncii, abilități tehnice inadecvate și lipsa de motivare.⁸ Figura 6 descrie 3 competențe a căror lipsă angajatorii o consideră ca fiind cel „mai grav” obstacol în activitatea întreprinderii lor. Peste 40% dintre angajatorii din Moldova consideră că etica muncii este una dintre primele trei competențe, a căror lipsă constrânge activitatea întreprinderii. Lipsa abilităților tehnice specifice ocupației reprezintă cel de-al doilea obstacol cel mai des enumerat în materie de competențe, 37% dintre întreprinderi raportând că aceasta este una dintre cele trei constrângeri majore legate de competențe.⁹ Motivația este clasată pe locul trei cu 32%, urmată de capacitatea de a învăța lucruri noi (24%) și de competențele de gândire analitică (23,5%).

Figura 6. Etica muncii, abilități tehnice insuficiente și lipsa de motivație, considerate de către angajatori drept obstacole majore în materie de competențe pentru activitatea întreprinderilor

⁸ Aceste rezultate se bazează pe întrebarea 6 din modulul Competențe, ce poate fi găsit în Anexa 1.

⁹ Într-adevăr, printre toate competențele enumerate, lipsa abilităților tehnice a fost cel mai adesea clasificată drept cel mai important obstacol în calea performanței întreprinderilor, 17% dintre acestea afirmând că aceasta este cea mai mare constrângere în materie de competențe lipsă.



Notă: Rezultatele complete sunt disponibile în Anexa 4, Tabelul A4.1

Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii.

Competențele lipsă, măsurate în Prognoza Pieței Muncii (PMP), sunt acele ce limitează activitatea întreprinderii. Care sunt competențele pe care angajatorii le consideră insuficiente în rândul angajaților și cât de mult împiedică acestea performanța întreprinderilor? În timp ce alte studii privind competențele angajaților încearcă să evalueze importanța diferitelor competențe pentru angajatori și/sau satisfacția lor față de acestea, Modulul Competențe al PMP se bazează pe o abordare diferită, determinând măsura în care nivelul actual al competențelor angajaților constituie o constrângere în activitatea întreprinderii.¹⁰ Se vorbește despre o competență „lipsă”, atunci când aceasta este importantă pentru activitatea întreprinderii, dar și insuficientă în rândul forței de muncă. În cadrul studiului, aceste competențe lipsă sunt abordate separat pentru *specialiști* (persoane angajate în ocupații cu înaltă calificare) și pentru *lucrători* (angajați în ocupații manuale și non-manuale cu calificare medie) (a se vedea Caseta 1 pentru definiția acestor două grupuri).

Caseta 1. Clasificarea grupurilor ocupaționale în lucrători și specialiști

Următoarea clasificare a grupurilor de ocupații a fost aleasă în conformitate cu practica standard din cadrul Barometrului Profesiilor al Serviciului public pentru ocupare forței de muncă din Moldova:

Specialiștii sunt persoane cu studii superioare sau studii medii de specialitate (economisti, avocați, contabili, profesioniști în domeniul TIC, ingineri, medici, profesori, tehnicieni etc.)

Muncitorii (cu excepția angajaților necalificați): casieri în sala de comerț, lucrători în domeniul serviciilor, operatori mașini, vânzători, coafori, croitori-cusători, electricieni, sudori, mecanici etc.)

¹⁰ În acest sens, studiul urmează, în linii generale, abordarea adoptată în studiile cu privire la mediul de afaceri și performanța întreprinderilor (BEEPS), ce determină măsura în care diferiți factori (accesul la finanțare, corupția, cheltuielile pentru electricitate, ratele de impozitare etc.) se prezintă ca obstacole în calea activității unei întreprinderi. BEEPS cuprinde o întrebare privind măsura în care „forța de muncă insuficient educată” reprezintă un obstacol în calea activității întreprinderii. PMP curentă ar putea fi readuce în vizor această întrebare pentru a determina competențele specifice ce prezintă astfel de obstacole pentru angajatori. Pentru mai multe detalii privind metodologia, a se consulta Anexa 2.

În această notă sunt prezentate două măsuri relevante din perspectivă politică privind decalajul de competențe: *decalajul general în materie de competențe și decalajul de competențele specifice întreprinderii*. Deși terminologia folosită nu diferă decât prin numitor, această distincție contează atât pe plan teoretic, cât și empiric și este prezentată în Caseta 2. După cum se arată mai jos, rezultatele acestor două măsuri variază mult în unele cazuri. Cu toate acestea, ambele măsuri sunt relevante din perspectiva politicii. Dacă decalajul general de competențe este mare pentru o anumită competență, înseamnă că nivelul insuficient al acestei competențe prezintă un impediment pentru întreaga economie. Dacă este mare discrepanța dintre competențele specifice întreprinderii (chiar dacă decalajul general de competențe este mic), înseamnă că nivelul insuficient al unei anumite competențe constrânge activitatea unui anumit domeniu, adesea important, al economiei. Nivelul acestei competențe necesită a fi sporit pentru a elimina obstacolul din calea creșterii economice în domeniul respectiv. Astfel, nu ar trebui ignorată o discrepanță majoră în materie de competențe specifice unei întreprinderi, chiar dacă decalajul general de competențe este mic.

Caseta 2. Aspecte metodologice: diferite întreprinderi necesită competențe diferite

În această Notă, decalajul (sau lipsa) de competențe este măsurat în două moduri diferite. În ambele cazuri, numărătorul măsurii privind decalajul de competențe este același și indică numărul angajatorilor care menționează importanța unei calificări speciale pentru activitățile întreprinderii, cât și insuficiența acesteia în rândul forței de muncă. Pe când numitorul poate varia, după cum urmează:

- numărul *total* al întreprinderilor care au răspuns la întrebarea cu privire la insuficiența acestei abilități; sau
- numărul întreprinderilor care au raportat că o anumită competență este importantă pentru activitatea sa (și a răspuns la întrebarea cu privire la insuficiența unei anumite calificări).

Prima măsură o numim „**deficitul general de competențe**”, iar a doua măsură „**deficitul de competențe specifice întreprinderii**”. Mai jos vom folosi exemplul de competențe în domeniul limbii engleze sau a altor limbi străine pentru specialiști pentru a arăta diferența între cele două măsuri.

- **Deficitul general de competențe:** (competențe moderat + substanțial insuficiente) / toți respondenții = 39% (adică 39% dintre respondenți au indicat cunoașterea limbii engleze sau a unei alte limbi străine de către specialiștii lor ca fiind o constrângere pentru performanța întreprinderii)
- **Deficitul de competențe specifice întreprinderii:** (competențe moderat + substanțial insuficiente) / (toți respondenții – competențe ne semnificative) = 69% (adică, 69% dintre întreprinderi, care consideră cunoașterea limbii engleze sau a unei alte limbi străine fiind importante pentru activitatea întreprinderii lor, au raportat că această competență constituie o constrângere pentru performanța întreprinderii)

Deficitul de competențe specifice întreprinderii poate fi mai mare sau egal decalajul general de competențe, întrucât numitorul exclude, în acest caz, întreprinderile care declară competența respectivă ca fiind neimportantă pentru activitatea întreprinderii lor.

Întreprinderile care se confruntă cu decalajul de competențe specifice au, de obicei, caracteristici comune și fac parte dintr-un anumit domeniu al economiei. De exemplu, întreprinderile, care declară că competențele în materie de engleză sunt insuficiente, tind să fie parte din domeniul comerțului internațional, iar cele care raportează insuficiența competențelor informatice fac parte din domeniul TIC.

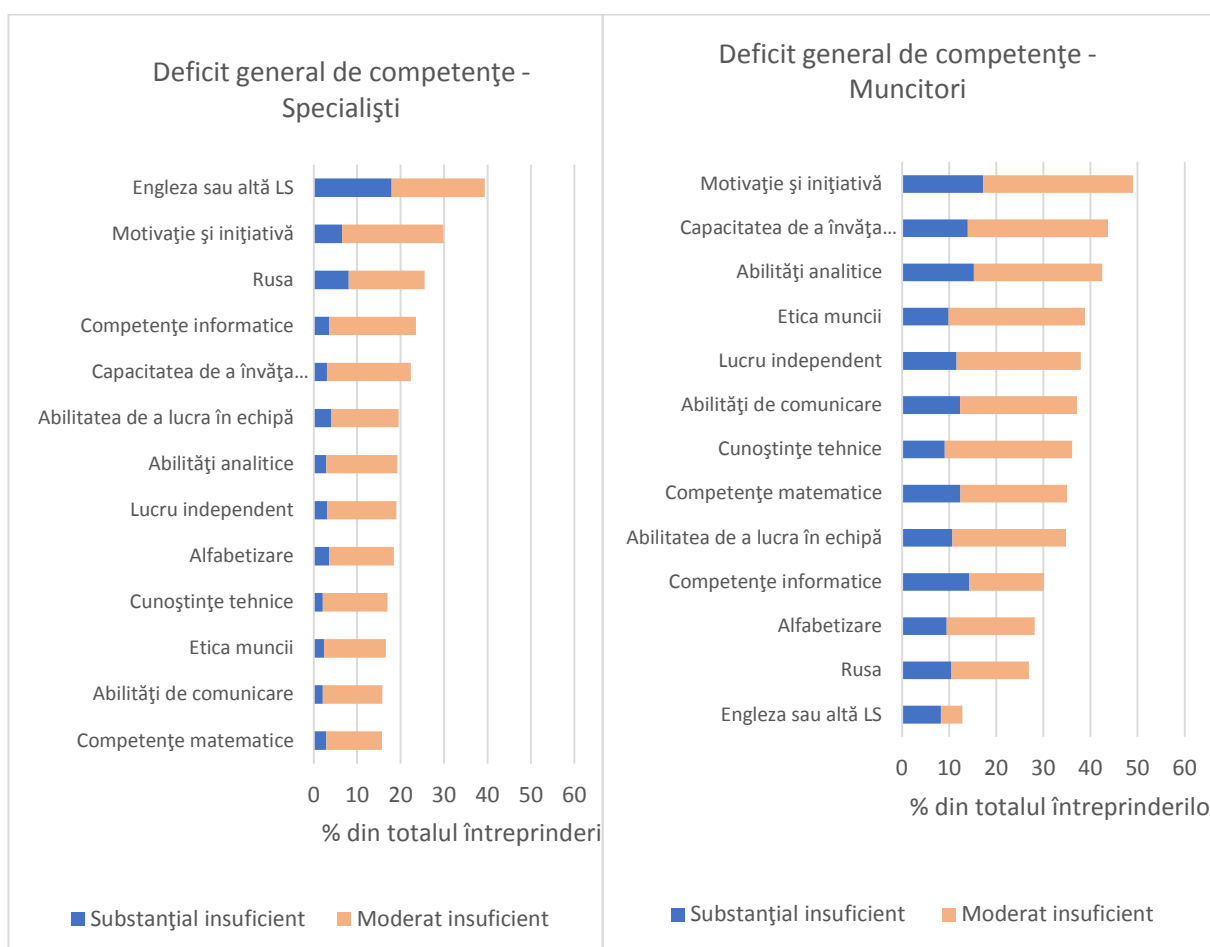
Pentru specialiști, cel mai mare decalaj general de competențe ține de limbile străine. Aproape 40% dintre totalul de angajatori declară că specialiștii cu cunoștințele insuficiente de limbă engleză sau alte limbi străine împiedică activitatea întreprinderii (18% dintre angajatori susțin că aceasta este o

competență *substanțial* insuficientă), iar 26% dintre totalul de angajatori susțin că specialiștii nu au suficiente cunoștințe de limbă rusă. Constrângerile legate de competențele lingvistice sunt urmate de motivație și inițiativă slabă, fiind raportată ca constrângere în calea activității întreprinderilor de 30% din totalul angajatorilor. Alte competențe, de obicei, necesare în cazul specialiștilor, cum ar fi competențele informatice, analitice și de rezolvare a problemelor, și, în special, abilitățile tehnice, sunt raportate ca insuficiente mult mai puțin frecvent decât cele legate de limbi străine sau motivație, aceasta din urmă fiind o preocupare mai mare pentru companiile din Moldova (Figura 7).

Competențele lipsă în rândul muncitorilor cu calificare medie sunt în mare parte legate de domeniul socio-comportamental. Motivația insuficientă a lucrătorilor cu calificare medie este considerată un obstacol considerabil pentru activitatea întreprinderilor de către 49% din totalul angajatorilor, urmată de dorința redusă de a învăța lucruri noi (43%), competențe inadecvate de analiză și rezolvare a problemelor (42%) și cunoștințe slabe în materie de etică profesională (38%) (Figura 8). Competențele lingvistice ce reprezintă principala problemă în rândul *specialiștilor* reprezintă mai rar un obstacol în cazul *muncitorilor*. Acest lucru nu se datorează faptului că muncitorii cunosc mai bine limbile străine decât specialiștii, ci pentru că mai puțini angajatori au nevoie de muncitori cu calificare medie care să cunoască limbile străine, adică cunoașterea limbilor străine de către muncitorii cu calificare medie nu este importantă pentru activitatea celor mai multe întreprinderi, pe când în cazul specialiștilor starea lucrurilor este inversă.

Figura 7. Lipsa de competențe lingvistice constituie principala constrângere pentru specialiști (decalaj general de competențe)

Figura 8. Muncitorii cu calificare medie nu sunt motivați, nu dispun de abilități analitice și de dorința de a învăța lucruri noi (decalaj general de competențe)

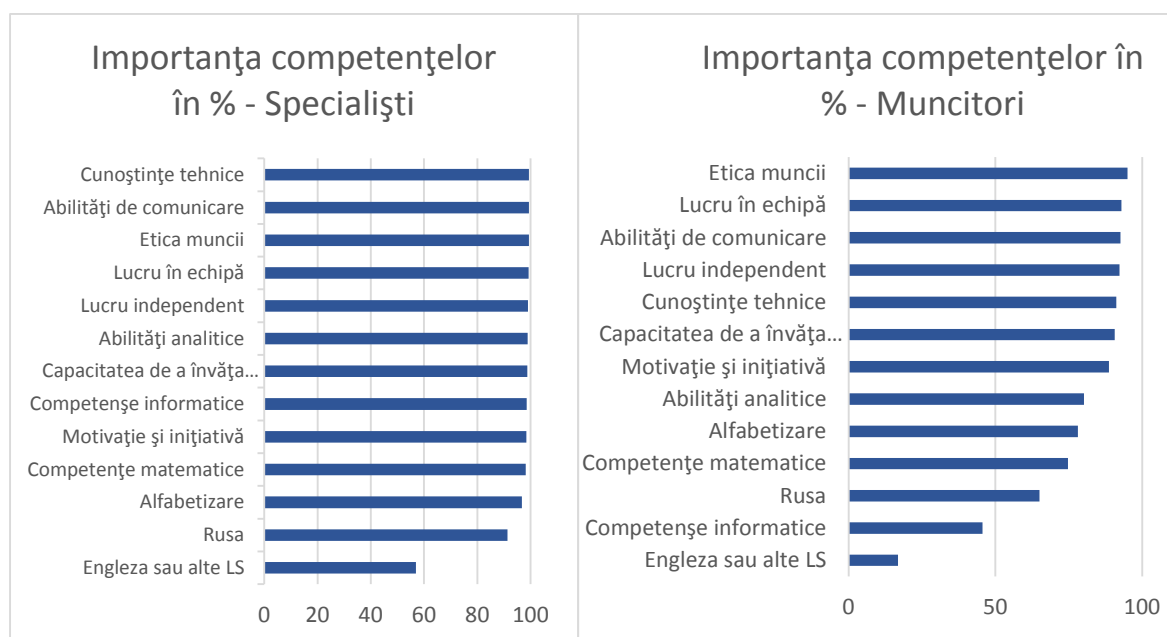


Notă: Rezultatele complete sunt disponibile în Anexa 4, Tabelul A4.2.

Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

Angajatorii consideră că aproape toate competențele specialiștilor sunt importante pentru activitatea companiei lor, pe când pentru muncitori, importanța nivelului de competențe variază de la companie la companie¹¹. Pentru specialiști, toate competențele sunt considerate a fi importante pentru companie, cu două excepții notabile pentru limbi: engleza sau alte limbi străine sunt raportate ca fiind importante doar de 57% dintre companii, iar rusa este considerată a fi importantă de 91% dintre angajatori. Aceasta înseamnă că, în afară de aceste două excepții, decalajul general de competențe și decalajul de competențe specifice întreprinderii este practic același pentru specialiști. Pentru muncitorii cu calificare medie, intervalul de variație e mai mare. Competențele lingvistice și informatice sunt considerate mai rar ca fiind importante pentru acești lucrători, declarate ca fiind importante doar de 17% și, respectiv, 46% dintre angajatori. Etica muncii, capacitatea de a lucra în echipă și abilitățile de comunicare sunt cel mai adesea considerate a fi importante de către angajatori (Figura 9).

Figura 9. Comparativ cu specialiștii, Competențele lucrătorilor cu calificare medie sunt considerate mai rar ca fiind importante pentru activitatea întreprinderii



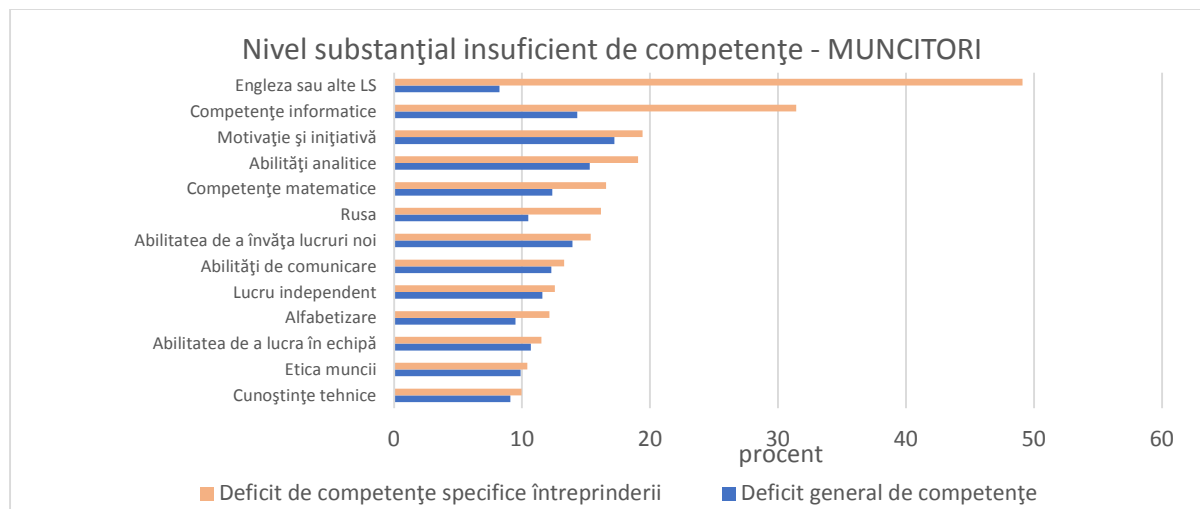
Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

Jumătate dintre întreprinderi care au nevoie de lucrători cu calificare medie care să cunoască engleza sau alte limbi străine, nu pot găsi forță de muncă cu astfel de competențe. Există un deficit semnificativ lucrători cu competențe specifice pentru întreprinderi, când este vorba de competențe lingvistice sau informatice. Deși doar 17% dintre întreprinderi au raportat că au nevoie de lucrători cu calificare medie care să aibă cunoștințe de limbă engleză sau să cunoască o altă limbă străină, 49% dintre întreprinderi au raportat că competențele lingvistice ale lucrătorilor cu calificare medie sunt substanțial insuficiente. În ceea ce privește competențele informatice, fiecare a treia întreprindere,

¹¹ Aceste rezultate se bazează pe întrebarea Q5.2 din modulul privind competențele. „Importanța” este evaluată prin însumarea tuturor răspunsurilor, cu excepția opțiunii 4 „nu este important/ă”.

care consideră competențele informatice ale lucrătorilor cu calificare medie ca fiind importante pentru activitatea lor, au constatat că nivelul acestor competențe este substanțial insuficient (Figura 10).

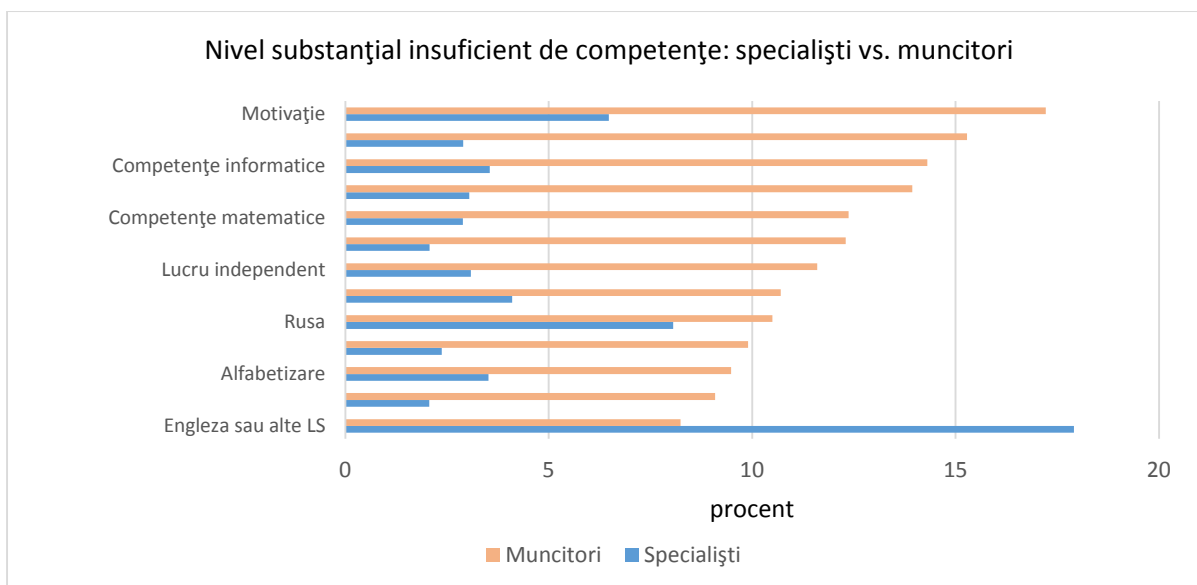
Figura 10. Există un decalaj major în materie de competențe specifice întreprinderilor, atunci când este vorba de competențele lingvistice și informatice ale lucrătorilor cu calificare medie



Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

În comparație cu competențele *specialiștilor*, este mult mai probabil ca competențele *lucrătorilor cu calificare medie* să prezinte un obstacol semnificativ în calea performanței întreprinderilor. Când au fost rugați să evalueze aptitudinile angajaților cu calificare înaltă (adică a *specialiștilor*), 11,7% dintre angajatori au marcat toate competențele ca fiind suficiente pentru activitatea întreprinderii lor. Pe de altă parte, se remarcă un contrast evident, mai puțin de 2% dintre companii au indicat că toate competențele angajaților lor cu calificare medie (adică a muncitorilor) sunt suficiente. Într-adevăr, acest model, în care competențele *muncitorilor* sunt mai des percepute ca fiind în mod substanțial insuficiente în comparație cu competențele *specialiștilor*, este valabil pentru toate competențele, cu excepția cunoașterii limbii engleze sau a altor limbi străine (Figura 11). După cum s-a remarcat mai sus, această excepție se datorează faptului că cunoștințele muncitorilor calificați de nivel mediu nu sunt importante pentru activitatea celor mai multe întreprinderi.

Figura 11. Este mult mai probabil ca nivelul de competențe în rândul *muncitorilor* cu calificare medie să împiedice activitatea întreprinderii (decalaj de competențe globale)



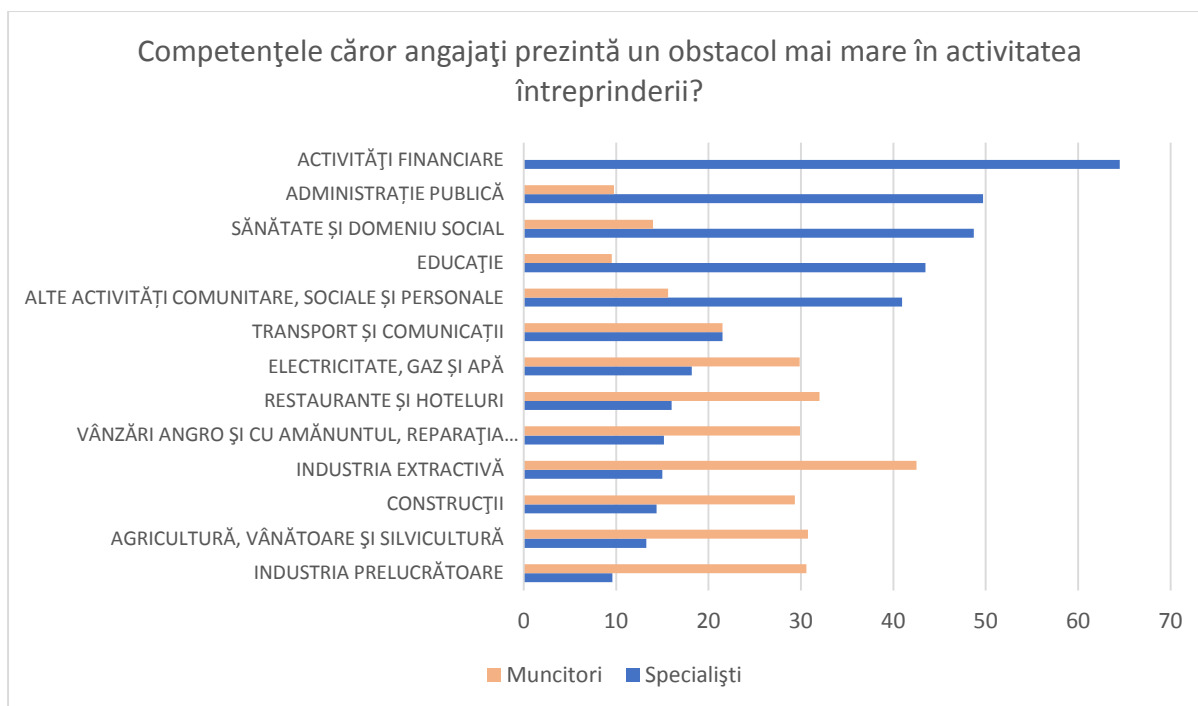
Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

Cu toate acestea, este mult mai probabil ca competențele specialiștilor să constituie un obstacol mai mare, în special, în industriile cu un nivel înalt de competențe. Deși abilitățile *muncitorilor* sunt adesea considerate a fi insuficiente față de cele ale *specialiștilor*, în companiile care angajează atât specialiști, cât și muncitori, mai mulți angajatori consideră că competențele insuficiente ale specialiștilor au un impact mai mare asupra performanței companiei decât competențele insuficiente ale *muncitorilor*. Atunci când li s-a cerut să compare obstacolele în materie de competențe pentru aceste două tipuri de angajați, 27% dintre companii au raportat că competențele specialiștilor reprezintă un obstacol mai mare.¹² Această constatare se poate datora unei valori mai ridicate asociate cu competențele specialiștilor în ceea ce privește activitatea întreprinderii. Într-adevăr, industriile cu un nivel înalt de competență (cum ar fi, activitățile financiare, administrația publică, serviciile medicale și serviciile sociale, precum și educația) tind să evalueze competențele specialiștilor ca pe un obstacol mai mare, pe când industriile cu un nivel redus de competență (cum ar fi, producția, vânătoarea și silvicultura, construcțiile și industriile extractive) consideră competențele muncitorilor ca fiind un obstacol mai mare (Figura 12).

Figura 12. În industriile cu un nivel înalt de competență, abilitățile specialiștilor reprezintă un obstacol mai mare decât cele ale muncitorilor¹³

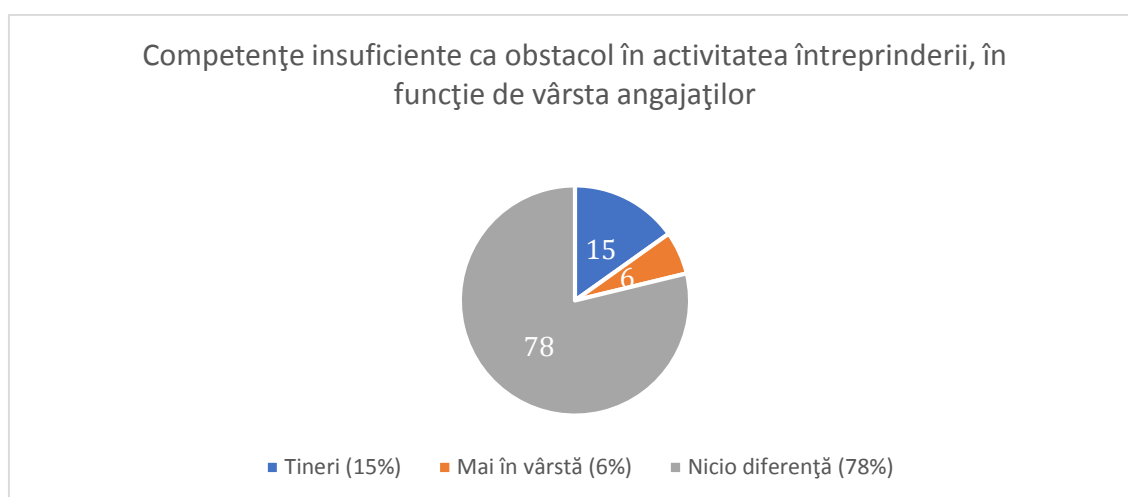
¹² Răspunsurile la întrebarea Q7 în modulul privind competențele: 23% din întreprinderi au raportat că abilitățile muncitorilor reprezintă un obstacol mai mare. 27% au raportat că competențele specialiștilor reprezintă un obstacol mai mare. 50% nu au raportat nicio diferență. 14% dintre întreprinderi angajează doar un tip de lucrători (specialiști sau muncitori) și, prin urmare, nu au răspuns la această întrebare.

¹³ Figura afișează răspunsurile la întrebarea Q12 din modulul principal pe industrie și nu afișează răspunsuri „nicio diferență”.



Competențele tinerilor angajați (cu vârsta sub 30 de ani) ar putea constitui un obstacol mai mare în activitatea unei companii din Moldova față de cele ale angajaților mai în vârstă. Conform modulului Competențe din PMP, 15% dintre angajatori declară că competențele angajaților mai tineri de 30 de ani reprezintă un obstacol mai mare în activitatea întreprinderii față de competențele angajaților mai în vârstă. Doar 6% dintre angajatori au susținut că competențele angajaților mai în vârstă ar fi mai problematice (Figura 13).¹⁴

Figura 13. Competențele angajaților tineri constituie adesea o problemă în Moldova



Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

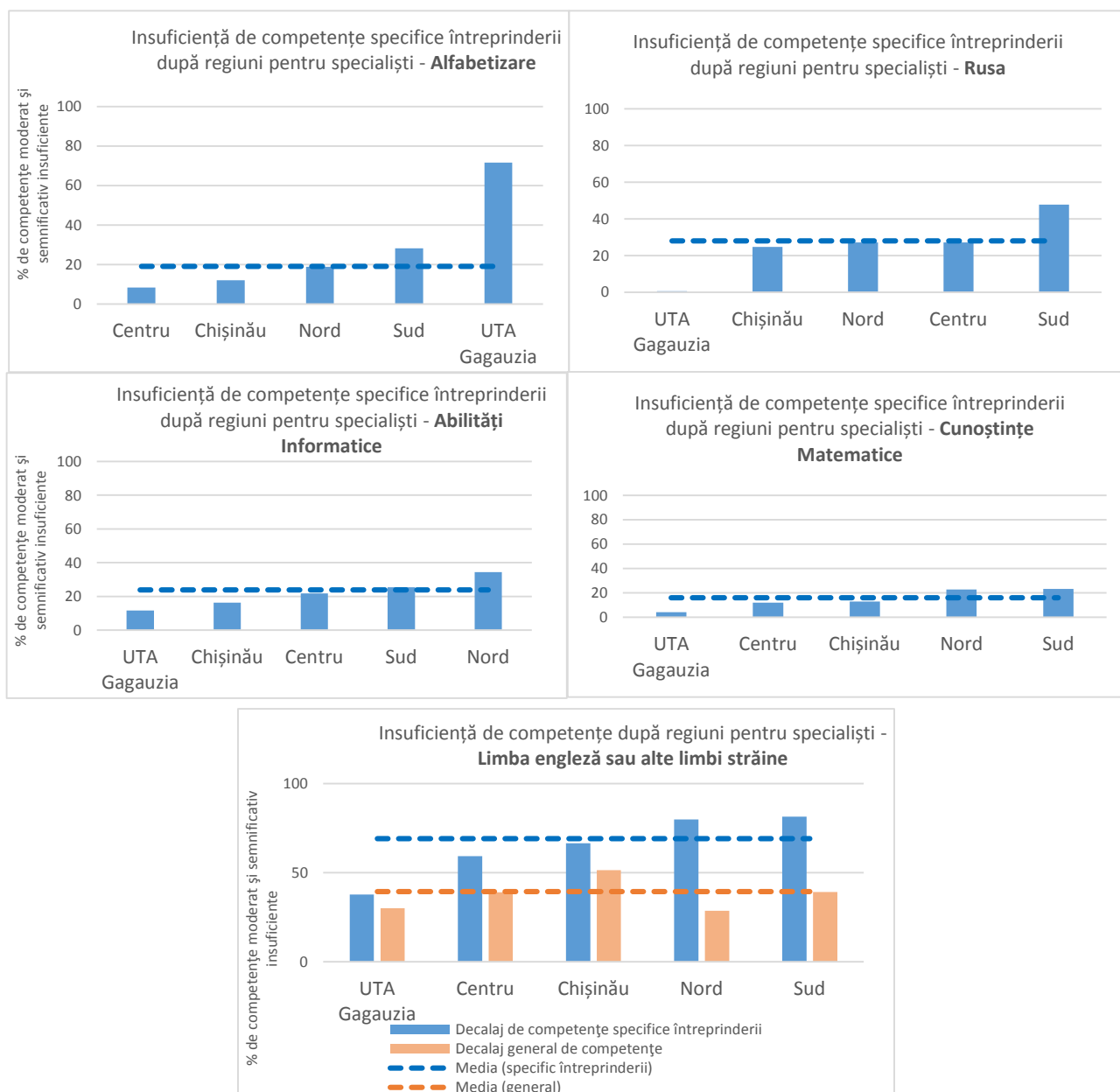
¹⁴În special, mai mult de trei din patru angajatori (78%) nu văd nicio diferență în ceea ce privește constrângerile impuse de competențele angajaților tineri față de cei mai în vârstă.

Deficitul de competențe în rândul specialiștilor diferă considerabil pentru anumite competențe de la regiune la regiune. În UTA Găgăuzia, 71% dintre angajatori au raportat adesea că alfabetizarea este substanțial sau moderat insuficientă în rândul specialiștilor¹⁵. Doar 8% dintre companii au raportat insuficiența acestei competențe în regiunea Centru¹⁶. În ceea ce privește cunoașterea limbii engleze (sau a altor limbi străine), diferența este foarte mare: Nordul și Sudul prezintă cele mai mari lacune, unde 80% dintre întreprinderi au raportat insuficiența acestei competențe. Spre comparație, în UTA Găgăuzia doar 39% dintre întreprinderi raportează cunoașterea insuficientă a limbii engleze sau a altor limbi străine. În ansamblu, decalajele în ceea ce privește calificarea sunt mai mari în regiunea Nord și Sud și cele mai scăzute în UTA Găgăuzia (cu excepția alfabetizării). Pentru a ilustra tendințele menționate anterior, Figura 14 prezintă defalcarea regională a celor patru competențe cu cele mai ridicate niveluri de variație în rândul specialiștilor.

¹⁵ Acest lucru ar putea fi cauzat de faptul că angajatorii au interpretat această întrebare ca „cunoaștere a limbii române”

¹⁶ O posibilă explicație pentru această constatare este că „alfabetizarea” a fost înțeleasă mai degrabă ca „cunoașterea limbii de stat” și nu a limbii de lucru necesare în cadrul întreprinderii (care, cel mai probabil, este rusa, în cazul Găgăuziei).

Figura 14. Defalcarea pe regiuni a deficitului de competențe în rândul specialiștilor pentru competențele cu cea mai mare variație între regiuni¹⁷



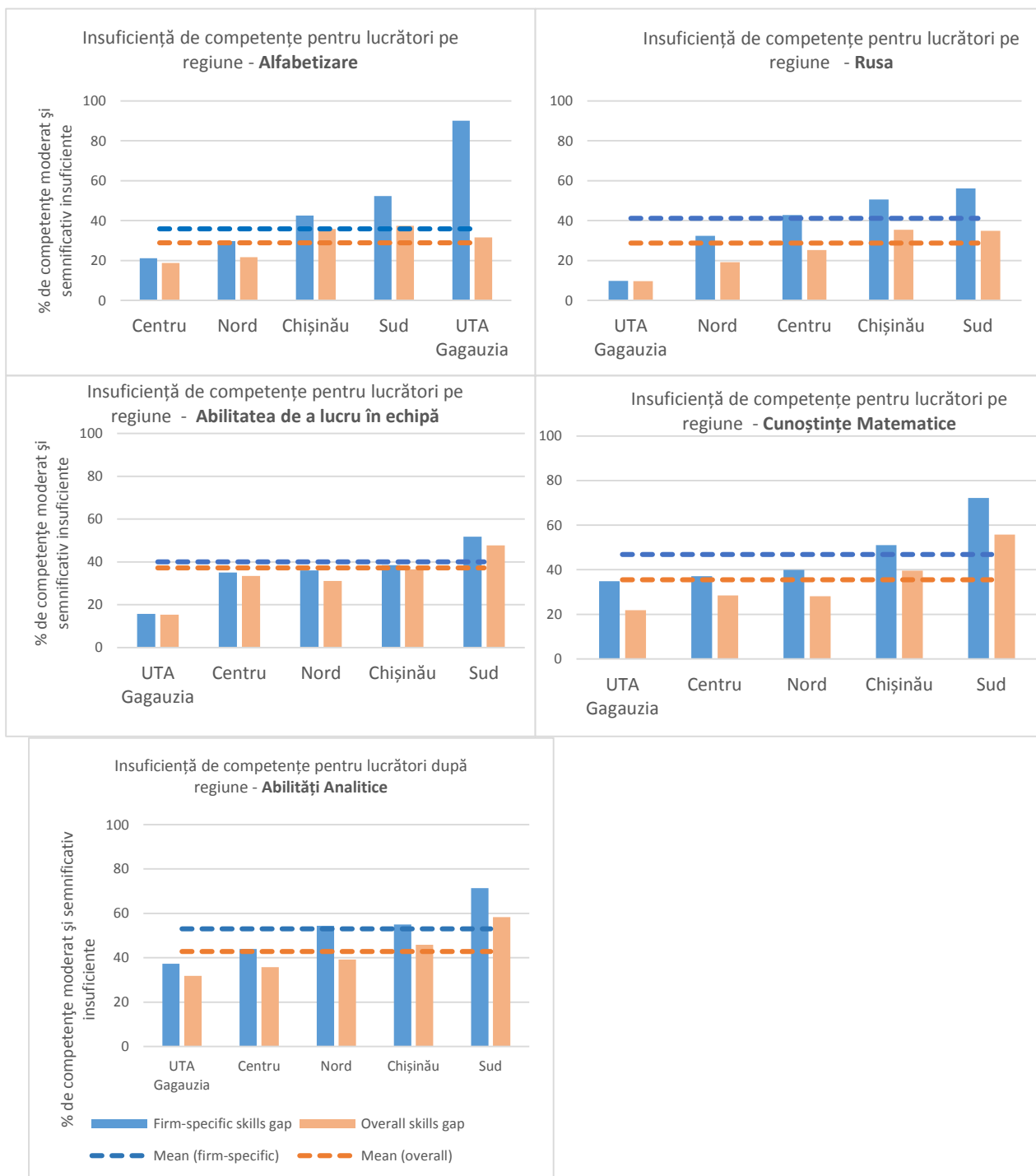
Source: Moldovan Labor Market Forecast Survey 2016, Skills Module. Bank Staff Calculations.

Deficitul de competențe pe regiuni pentru lucrătorii cu calificare medie prezintă un decalaj și mai mare. UTA Găgăuzia raportează cel mai înalt deficit de competențe în materie de alfabetizare și cel mai mic privind competențele de limbă rusă. Este important de notat faptul că este vorba și de cele două competențe ce nu covariază cu celelalte, la analiza importanței competențelor pe regiuni pentru muncitori. În UTA Găgăuzia, alfabetizarea este considerată de către angajatori mult mai puțin importantă, iar rusa este considerată mult mai importantă decât în toate celelalte regiuni, 97% dintre întreprinderi raportând cunoașterea limbii ruse ca fiind importantă pentru activitatea întreprinderii.

¹⁷ Diferența între deficitul de competențe specifice întreprinderii și deficitul general de competențe este afișat doar dacă există un decalaj considerabil între cele două. Pentru specialiști, acest lucru este valabil doar pentru competențele în materie de limbă engleză sau alte limbi străine.

Cu toate acestea, în întreprinderile în care se consideră că alfabetizarea este importantă, UTA Găgăuzia prezintă cele mai mari lacune în ceea ce privește competențele în rândul muncitorilor. În ansamblu, regiunea Sud prezintă cel mai mare deficit de competențe, fiecare competență lipsă depășind media, în timp ce UTA Găgăuzia raportează, în medie, cele mai mici decalaje de competențe. Figura 15 prezintă defalcarea pe regiuni a celor cinci competențe în rândul lucrătorilor pentru care este caracteristic cel mai ridicat nivel de decalaj pe regiuni.

Figura 15. Repartizarea deficitului de competențe pe regiuni pentru lucrători pentru decalajul cel mai mare de competențe pe regiuni



Decalaj de competențe specifice întreprinderii

Decalaj general de competențe

Media (specific întreprinderii)

Media (general)

Sursă: Studiul privind Prognoza Pieței Muncii 2016 în Moldova, Modulul Competențe. Calcule ale personalului băncii

Pentru cele mai multe competențe ale muncitorilor și specialiștilor, deficitul de competențe covariază în industrii. Pentru specialiști, având în vedere deficitul de competențe specifice întreprinderii, excepție fac competențele informatice în industria financiară, pentru care sunt raportate mai puține insuficiențe în comparație cu alte industrii¹⁸ și sectorul hotelier, unde se indică un nivel mai mare de insuficiență în materie de alfabetizare matematică, abilitatea de a învăța lucruri noi și etica muncii (Anexă Tabelul A5.1). În cazul muncitorilor, insuficiența de competențe din toate sectoarele industriale, în mare măsură, covariază cu excepții minore (de exemplu, competențele informatice, cunoașterea limbii engleze sau a altor limbi străine și abilitatea de a lucra în echipă prezintă variații mari în toate sectoarele industriale). Rezultatele complete pot fi găsite în tabelul A5.2 din Anexă.

IV. Concluzii și implicații politice

Există cinci constatări principale ce au rezultat din rezultatele studiului și pot fi rezumate după cum urmează:

1. Competențele inadecvate ale forței de muncă reprezintă un obstacol semnificativ în calea activității multor întreprinderi moldovenești.
2. Muncitorii, în special, cei cu calificare medie, nu dispun nici de competențe tehnice (ocupaționale specifice), nici socio-comportamentale (în principal, motivaționale).
3. Deficitul de competențe în rândul specialiștilor în ocupațiile cu înaltă calificare este mai mic decât în rândul lucrătorilor care ocupă meserii cu calificare medie, dar sunt deosebit de importante în sectoarele cu înaltă competență în ceea ce privește forța de muncă cu înaltă calificare.
4. Angajatorii își fac griji mai ales cu privire la competențele lucrătorilor tineri față de cele ale celor mai în vârstă.
5. Gravitatea deficitului de competențe variază semnificativ între regiuni, unele dintre acestea se confruntă cu o lipsă considerabilă chiar și în materie de competențe cognitive fundamentale, cum ar fi alfabetizarea și cunoștințele matematice.

Există un deficit de competențe în Moldova, inclusiv în rândul tinerilor lucrători. Aceasta reprezintă o provocare pentru sistemul de învățământ, care trebuie să devină mai receptiv la nevoile pieței muncii pentru a sprijini creșterea economiei Republicii Moldova.

Dacă nu este abordată, lipsa de competențe poate afecta negativ performanțele economice ale Republicii Moldova. În primul rând, pentru forța de muncă curentă, aceasta împiedică îmbunătățirea productivității, întreprinderile moldovenești devenind mai puțin competitive, lucru ce inhibă și creșterea lor. În al doilea rând, deficitul de competențe îngreunează perspectivele de angajare ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, ceea ce duce la șomaj structural.

¹⁸ Cu toate acestea, mărimea eșantionului pentru această industrie este relativ mic (N=31).

Creșterea productivității și a capacității de angajare a forței de muncă în Republica Moldova

Cum poate fi sporită productivitatea și capacitatea de angajare a lucrătorilor moldoveni, în special, a celor tineri? Acest lucru poate fi realizat prin adoptarea unei strategii cu două direcții. În primul rând, sistemul de educație și de formare profesională poate fi reformat, astfel încât să devină mai receptiv la nevoile în continuă schimbare a pieței muncii și să pună un accent mai mare pe dezvoltarea competențelor solicitate de angajatori, dar care le lipsesc adesea lucrătorilor tineri. În al doilea rând, cererea de competențe poate fi monitorizată în mod regulat, iar informațiile despre cerințele privind calificările pot fi diseminate în rândul studenților și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pentru a le permite să facă o mai bună alegere a carierei și să investească în competențele solicitate.¹⁹

Reforma sistemului de educație și formare

Sistemul de educație și formare poate contribui la dezvoltarea competențelor care sunt foarte apreciate de angajatori, dar care adesea le lipsesc lucrătorilor, inclusiv absolvenților. Prioritățile diferă în funcție de nivelul de educație. La etapele timpurii ale învățământului (învățământul preșcolar, primar și secundar) se poate acorda mai multă atenție dezvoltării competențelor socio-comportamentale corespunzătoare, inclusiv perseverenței, diligenței, responsabilității, fiabilității, precum și onestității²⁰. Acestea sunt trăsăturile care, la o etapă ulterioară, în timpul vieții profesionale, constituie o bună etică a muncii. Programele specifice pentru dezvoltarea acestor abilități ar putea fi orientate spre copiii din medii defavorizate pentru a asigura condiții de concurență mai echitabile pe piața forței de muncă. Caseta 3 prezintă exemple de programe de dezvoltare a competențelor socio-emoționale în rândul elevilor, elaborate în diferite țări.

Caseta 3. Exemple de programe de dezvoltare a competențelor socio-emoționale în rândul tinerilor

Există numeroase programe școlare ce vizează dezvoltarea abilităților socio-emoționale la elevi. Acestea pot fi clasificate în patru grupe: dezvoltarea competențelor cadrelor didactice, predarea curriculumului socio-emoțional, îmbunătățirea climatului școlar și încorporarea competențelor socio-emoționale în alte discipline.

- Programul *Escuela Amiga* (Școală prietenoasă) din Peru, lansat în 2013, a pregătit 15 000 de cadre didactice și 81 de directori de școală pentru a-și dezvolta propriile abilități socio-emoționale (empatie, toleranță, autoreglementare și luare deciziilor sociale) și cum să le aplice în interacțiunea lor de zi cu zi la școală. Studiul de ieșire a arătat că mai mult de 90% dintre participanți au simțit că își pot gestiona mai bine clasele și să facă față conflictelor la școală. Programul a dezvoltat, de asemenea, un set cuprinzător de instrumente de învățare socio-emoțională (ÎSE), *Paso a Paso (Pas cu pas)*, ce include materiale didactice, materiale pentru elevi, cărți cu povestiri, cântece și postere, toate menite să ajute studenții să înțeleagă și să-și gestioneze emoțiile, să constituie și să susțină relații pozitive, și să profite din plin de viață. Setul de instrumente a permis dezvoltarea treptată a abilităților socio-emoționale, accentul punându-se pe conceptele și activitățile relevante vârstei pentru fiecare clasă.

¹⁹ Growth in labor productivity obviously also hinges on capital investments by firms. Growth in labor productivity translates into higher wages, which enhance workers' motivation and strengthen skills development.

²⁰ Competențele socio-comportamentale nu se formează doar în sistemul școlar, ci și în familie. În multe țări au fost elaborate programe de îmbunătățire a șanselor copiilor de vârstă mică din mediu defavorizat, înainte ca aceștia să meargă la școală. Descrierea unor astfel de programe de dezvoltare timpurie a copilului nu se înscrie în domeniul de aplicare al acestei Note.

- Unele intervenții prevăd și un curriculum socio-emoțional, la egalitate cu alte discipline, concentrându-se fie pe un set larg de abilități socio-emoționale (cum ar fi curriculumul *Step by Step*, elaborat în Peru), fie pe un set restrâns de abilități fundamentale, precum autoreglementarea sau mentalitate de creștere. De exemplu, în Turcia și Macedonia au fost elaborate și implementate intervenții pentru elevii din învățământul primar, care se concentrează pe dezvoltarea energetică (definită ca perseverență și pasiune pentru obiective pe termen lung). Evaluarea randomizată în Turcia a determinat un impact semnificativ asupra perseverenței și preferinței pentru sarcini provocatoare, precum și asupra performanței în testele matematice și limba turcă.
- Pentru a crea un climat școlar favorabil învățării, modelul *Sprijin pentru comportament pozitiv la nivel de școală* (SWPBS), implementat în întreaga lume, conține o definiție a normelor școlare adecvate pentru așteptările comportamentale și regulile pentru managementul clasei, practici de consolidare a comportamentului pozitiv și continuitatea consecințelor pentru comportamentul problematic, completată de sprijinul școlar total pentru studenții care au nevoie de asistență suplimentară. S-a demonstrat că SWPBS reduce numărul de probleme disciplinare și îmbunătățește performanța citirii.
- Învățarea bazată pe proiecte, atunci când elevii lucrează o anumită perioadă de timp explorând și abordând o problemă sau întrebări provocatoare, poate fi încorporată în diferite discipline școlare, cum ar fi istoria. Un program implementat în 110 țări, acoperind aproape 2 milioane de elevi pe an, *Facing History and Ourselves* (A face față istoriei și nouă înșine), pregătește profesori pentru instituțiile de învățământ secundar și liceu pentru a încorpora învățarea socio-emoțională și raționamentul moral în predarea istoriei. Cadrele didactice învață cum să încurajeze elevii să asculte și să se analizeze perspectivele celorlalți, să se conecteze la conținut, să ia riscuri intelectuale, să analizeze critic dovezile și să formuleze judecăți bazate pe această analiză. O evaluare a arătat că acest program a sporit comportamentul prosocial al elevilor, toleranța și empatia, precum și cunoștințele de istorie și abilitățile analitice.

Sursă: Cunningham, W., P. Acosta și N. Muller (2016), *Minds and Behaviors at Work: Boosting Socioemotional Skills for Latin America's Workforce*, Directions in Development, Washington, DC: World Bank; Alan, S., Boneva, T. și Ertac, S. (2016), "Ever Failed, Try Again, Succeed Better: Results from a Randomized Educational Intervention on Grit," HCEO Working Paper.

La nivel de învățământ secundar și post-secundar, inclusiv în învățământul și formarea profesională și tehnică, se poate pune un accent mai mare pe dezvoltarea competențelor cognitive de nivel mai ridicat, precum și a competențelor tehnice de înaltă calitate. Acestea includ abilități analitice și de rezolvare a problemelor, abilități și dorința de a învăța noi competențe și competențele informatice. Dar nu poate fi neglijată nici dezvoltarea în continuare a abilităților cognitive de bază, cum ar fi alfabetizarea, matematica și comunicarea, în special, în rândul elevilor din medii defavorizate și a celor care nu prevăd să-și urmeze studiile în instituțiile de învățământ superior.

La nivel terțiar, colegiile și universitățile pot dezvolta o colaborare strânsă cu comunitatea de afaceri pentru a aduna informații despre abilitățile tehnice specifice ocupației solicitate în prezent și pentru a adapta respectiv curricula. Un mesaj clar ce rezultă din studiul efectuat constă în faptul că tinerii specialiști adesea nu dispun de cunoștințe de limbă engleză sau alte limbi străine, astfel o direcție ar fi de a îmbunătăți competențele lingvistice.

În afară de aceste soluții sistemice și *pe termen lung*, pot fi luate măsuri *pe termen scurt* pentru a alinia mai bine competențele lucrătorilor la nevoile angajatorilor și pentru a îmbunătăți capacitatea de angajare în câmpul muncii. De exemplu, în afară de competențele tehnice, instruirea oferită solicitanților de locuri de muncă poate pune un accent mai mare pe dezvoltarea competențelor socio-comportamentale (care adesea le lipsesc șomerilor).

În cele din urmă, pot fi luate măsuri politice pentru a îmbunătăți calitatea educației în regiunile cele mai afectate unde s-au raportat competențe insuficiente în rândul forței de muncă și care suferă de un deficit de competențe. În mod special, ar trebui să se acorde prioritate formării la elevi a abilităților fundamentale corespunzătoare.

Obiectivul principal al tuturor măsurilor propuse este de a face astfel încât sistemele de educație și formare să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă. Decalajul de competențe poate fi redus doar dacă va fi redusă la minimum inerția din sistemul educațional, care este întotdeauna prezentă. Revizuirile periodice ale curricula sunt necesare pentru a ține pasul cu schimbările în profilul de competențe ale angajaților solicitate pe piață. Aceste revizuiuri necesită informații adecvate și oportune cu privire la cererea de competențe, care este abordată în continuare.

Informații privind cererea de competențe în rândul studenților și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

În Republica Moldova există deja infrastructura pentru monitorizarea cererii de competențe. Studiul privind Prognoza Pieței Muncii (PMP), implementat anual de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), poate fi utilizat pentru a identifica ocupațiile actuale aflate în deficit și pentru a estima schimbările pe termen scurt în ocuparea forței de muncă în funcție de ocupație, ce indică evoluția cererii ocupaționale²¹. Modulul privind competențele, adăugat în 2016, poate fi folosit periodic (la fiecare 3 - 5 ani) pentru a identifica deficitul de competențe.

Există posibilități de consolidare a capacității de analiză a informațiilor privind cererea și oferta de competențe. În prezent, datele PMP sunt analizate într-o măsură limitată dat fiind lipsa de resurse fiscale și umane. O modalitate de consolidare a capacității analitice este înființarea unui *Observator al pieței muncii* (OPM), care ar fi responsabil de monitorizarea tendințelor pe piața muncii (punându-se accentul pe oferta și cererea de competențe), analiza datelor și diseminarea informațiilor. În mod ideal, OPM va raporta Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, precum și Ministerului Educației, deoarece aceste două ministere ar fi principalii utilizatori ai informațiilor privind cererea și oferta de ocupații și competențe în vederea ghidării politicilor .

Diseminarea efectivă a informațiilor privind cererea de competențe este esențială pentru reducerea decalajului în materie de competențe. Informațiile ar trebui să vizeze nu doar ministerele și agențiile guvernamentale, ci, în primul rând, elevii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, astfel încât aceștia să poată face alegeri informate în materie de carieră și să investească în competențele solicitate de către angajatori. În acest scop, informațiile privind cererea de competențe trebuie prezentate într-un mod accesibil publicului țintă²². Pliantele cu grafice simple, însoțite de comentarii

²¹ În prezent, studiul nu este utilizat la întregul său potențial, dat fiind că doar câteva variabile sunt prezentate și analizate de către ANOFM. Există loc pentru a îmbunătăți instrumentul studiului, a spori domeniul de aplicare al analizei și a utiliza mai bine rezultatele studiului.

²² De exemplu, rezultatele *Studiului privind cererea ocupațională* din Georgia au fost prezentate în trei forme diferite. În primul rând, un buletin statistic „*Privire generală asupra ocupării forței de muncă*”, în care a fost prezentată o serie de indicatori privind perspectivele de angajare pentru fiecare ocupație, codificate conform ISCO la nivel de 4 cifre, vizând publicul tehnic din cadrul agențiilor guvernamentale. În al doilea rând, „*Alegerea unei ocupații*” cu rezultatele studiului prezentate simplu și în mod grafic, cu interpretarea acestora, adresată cadrelor didactice, consilierilor în carieră și consilierilor pentru ocuparea unui loc de muncă. În cele din urmă,

scurte, sunt mai eficiente decât rapoartele lungi, încărcate cu tabele și date statistice. Astfel de pliante arată, de exemplu, 10 competențe cele mai solicitate sau 20 de ocupații în cea mai rapidă creștere. Informațiile trebuie să fie puse la dispoziția cadrelor didactice, a consilierilor în carieră, care pot să le comunice elevilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

un prospect de 4 pagini „*Cunoaște locurile de muncă, cunoaște-ți viitorul*”, cuprinzând în principal infografice, însoțite de mesaje scurte și simple cu privire la perspectivele de angajare pentru diferite ocupații, adresate direct studenților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

ANEXA 1: Modulul Competențe din studiul privind Prognoza Pieței Muncii (tradus)

Q1. A sporit întreprinderea numărul de angajări pentru anumite ocupații în ultimele 12 luni?

Da (Treceți la Q2)

Nu (Treceți la Q4)

Q2. A sporit întreprinderea numărul de angajări pentru anumite ocupații în ultimele 12 luni?

În 2a. Enumerați ocupațiile (muncitori/specialiști) pentru care compania Dvs. a sporit numărul de angajați în ultimele 12 luni	În 2b. Cu cât este mai mare numărul de persoane angajate acum în această ocupație față de acum 12 luni? 998 = Nu știu 999 = Refuz să răspund	În 2c. Câte persoane din compania Dvs. au în prezent această ocupație?

Q3. A fost redus în întreprinderea Dvs. numărul de angajări pentru anumite ocupații în ultimele 12 luni?

Da (Treceți la Q 4)

Nu (Treceți la Q 5)

Q4. Reducerea numărului de angajați în ultimele 12 luni:

Q4a. Enumerați ocupațiile pentru care întreprinderea Dvs. a redus numărul de angajați în ultimele 12 luni.	Q4b. Cu cât este mai mic numărul de persoane angajate în această ocupație față de acum 12 luni? 998 = Nu știu 999 = Refuz să răspund	Q4c. Câte persoane lucrează în prezent în această ocupație în întreprinderea Dvs.? 998 = Nu știu 999 = Refuz să răspund

Definiția grupurilor de ocupații

Profesioniști/specialiști: profesioniști cu studii superioare (economisti, avocați, contabili, specialiști în domeniul TIC, ingineri, medici, profesori, tehnicieni etc.) [Notă: aici poate fi folosită definiția „specialiștilor” furnizată de ANOFM]

Muncitori (manuali și non-manuali la nivel inferior celui profesional, cu excepția lucrătorilor necalificați): ocupații care nu necesită studii superioare (grefieri, lucrători în vânzări, asistenți tehnici, meșteșugari, operatori de mașini, asamblori, secretari, vânzători, coafori, cusătorese, electricieni, sudori, mecanici etc.) [Notă: aici poate fi folosită definiția „muncitorilor” furnizată de ANOFM]

Q5.1. Care dintre aceste grupuri de ocupații sunt în prezent angajate în întreprinderea Dvs. (încercuți):

1. Specialiști și muncitori
2. Doar specialiști
3. Doar muncitori

Q5.2 În ce măsură nivelul abilităților (din lista ce urmează) în rândul personalului curent este suficient pentru funcționarea eficientă a companiei Dvs. (bifați nivelul de adecvare)?

Q6. Printre competențele enumerate [ENUMERATOR: VĂ RUGĂM PREZENTAȚI CARDUL] indicați care sunt cele mai importante trei obstacole în activitatea întreprinderii sau organizației Dvs.:

Q6.1 Cel mai important obstacol: competența #.

Q6.2 Cel de-al 2-lea cel mai important obstacol: competența #.

Q6.3 Cel de-al 3-lea cel mai important obstacol: competența #.

Q7. Competențele cărui tip de lucrători reprezintă mai degrabă un obstacol în calea activității instituției Dvs.?

1. Specialiști
2. Muncitori (cu excepția muncitorilor necalificați)
3. Nu există nicio diferență între specialiști și muncitori

Q8. Instituția Dvs. angajează atât lucrători tineri (până la 30 de ani), cât și mai în vârstă (peste 30 de ani)?

Da [TRECEȚI LA Q9]

Nu [SĂRȘIT STUDIU]

Nu știu

Refuz să răspund

Q9. Competențele cărui tip de lucrători reprezintă mai degrabă un obstacol în activitatea instituției Dvs.?

Tinerii lucrători (cu vârsta până la 30 de ani)

Lucrătorii în vârstă (peste 30 de ani)

Nicio diferență între lucrătorii tineri și cei mai în vârstă

998 Nu știu
999 Refuz să răspund

Lista cunoștințelor și competențelor	a. Specialiștii au un nivel de competențe ...				B. Muncitorii (cu excepția celor necalificați) au un nivel de competențe ...			
	Suficient	Insuficiență moderată	Insuficiență substanțială	Nu este important pentru activitatea companiei	Suficient	Insuficiență moderată	Insuficiență substanțială	Nu este important pentru activitatea companiei
1. Alfabetizare (abilitatea de a citi și a înțelege, și de a scrie la un nivel relevant pentru lucru)								
2. Matematică (operații matematice și calcule relevante pentru lucru)								
3. Competențe analitice și de rezolvare a problemelor								
4. Etica muncii/atitudine față de lucru (angajament, responsabilitate, diligență, onestitate)								
5. Capacitatea de a lucra independent								
6. Abilitatea și dorința de a învăța lucruri noi								
7. Abilități de comunicare								
8. Capacitatea de a lucra în echipă								
9. . Motivație, inițiativă și proactivitate								
10. Cunoștințe și abilități tehnice (profesionale) legate de activitatea desfășurată								
11. Competențe informatice								
12. Cunoașterea limbii ruse								
13. Cunoașterea limbii engleze sau a altor limbi străine								

ANEXA 2: MĂSURAREA CERERII DE COMPETENȚE

Corelarea ofertei cu cererea de competențe este de o relevanță politică importantă. Reducerea decalajului de competențe înseamnă un deficit mai mic de competențe pentru angajatori și perspective mai bune de angajare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Prin urmare, în întreaga lume se remarcă un interes tot mai mare pentru măsurarea ambelor variabile (atât a ofertei, cât și a cererii de competențe).

Instrumente posibile

Există diverse instrumente folosite pentru a măsura cererea de competențe și fiecare dintre acestea comportă avantajele și dezavantajele sale. Cel mai răspândit este *studiul angajatorului*. Există aproximativ trei tipuri de studii de acest gen: *studiu privind cererea de competențe*, *studiu privind cererea de locuri de muncă* și *studiu privind locurile de muncă vacante*. *Studiul privind cererea de competențe* vizează să determine cererea pentru un anumite competențe. Studiul poate acoperi fie întreaga economie, fie un sector specific (de exemplu, TIC), pentru a produce informații privind necesitățile de competențe în acest sector. Modulul privind competențele, adăugat la studiul ce ține de Prognoza Pieței Muncii în Moldova, se încadrează în această categorie. *Studiul privind cererea de locuri de muncă* vizează să determine cererea pentru diferite ocupații, de exemplu, prin analiza angajărilor, precum și a schimbărilor în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și salariile în cadrul unui grup îngust de ocupații. Studiile privind cererea de locuri de muncă sunt deseori efectuate de către agențiile de ocupare a forței de muncă sau de observatorii pieței muncii. Obiectivul *studiului privind locurile de muncă vacante* este de a identifica deficitul de ocupații, adică ocupațiile pentru care cererea depășește oferta.

Analiza locurilor vacante este o altă metodă de a măsura cererea de competențe. Ideea ce stă la baza acesteia este de a determina un set de competențe ce sunt solicitate de către angajatori, prin analizarea cerințelor în materie de calificări, specificate în anunțurile privind locurile de muncă vacante. Rezultatul este un set de competențe întâlnite cel mai frecvent, care reprezintă, prin urmare, competențele esențiale necesare pentru angajare.

Avantajele și dezavantajele celor trei abordări menționate mai sus sunt rezumate în Tabelul A1.

Tabelul A1. Comparare a diferitelor instrumente utilizate pentru măsurarea cererii de competențe

Abordare	Avantaje	Dezavantaje
Studiul angajatorului privind competențele	Informații privind importanța diferitelor competențe generice sau privind deficitul de competențe; relativ ieftin (nu este necesar un eșantion mare).	Nu există informații cu privire la cererea de competențe tehnice, specifice ocupației, nu pot fi folosite pentru a informa despre alegerea domeniului de studiu sau a ocupației; listă de competențe stabilită în mod arbitrar.
Studiu privind cererea de locuri de muncă	Informații privind cererea de competențe specifice ocupației; poate fi folosit pentru a informa alegerea domeniului de studiu sau a ocupației.	Informațiile privind competențele sunt mai degrabă implicite decât explicite, nu există informații privind cererea de competențe non-tehnice; costisitor (dat fiind dimensiunea mare a eșantionului), necesită o capacitate de implementare ridicată.
Studiu privind locurile de muncă vacante	Informații privind deficitul forței de muncă	La fel ca mai sus. În plus, locurile de muncă vacante există adesea

		în cazul ocupațiilor cu o fluctuație înaltă a personalului sau a ocupațiilor neatractive și, prin urmare, nu indică neapărat stringența cererii de forță de muncă.
Analiza locurilor vacante	Informații în timp real despre competențele solicitate de către angajatori; lista competențelor importante este determinată de către angajatori înșiși	Nu există informații privind deficitul de competențe; informațiile despre competențe sunt dificil de adunat; costisitor

Modulul Competențe în Republica Moldova

Modulul Competențe, implementat în Moldova, este un exemplu de studiu privind competențele în baza informațiilor angajatorilor. Acesta se bazează pe proiectul Băncii Mondiale *Competențe pentru angajare și productivitate* (STEP), inițiat la mijlocul anilor 2000. Proiectul STEP a fost o încercare de a elabora instrumente standardizate pentru a măsura atât oferta, cât și cererea de competențe. Aceste instrumente urmează să fie aplicate la nivel mondial și să producă indicatori comparabili la nivel internațional privind oferta și cererea de competențe. Abordarea ce ține de măsurarea cererii de competențe a evoluat în cadrul proiectului STEP. Primul val de studii ale angajatorilor STEP a analizat *importanța* diferitelor competențe pentru angajatori, presupunând că o importanță mai mare implică o cerere mai mare. Al doilea val de studii analizează *diferența* dintre nivelul de competențe *solicitate* și *furnizate* și are drept scop măsurarea deficitului de competențe. (A se vedea Tabelul A2 pentru formularea exactă a întrebărilor relevante).

În cadrul Băncii s-au depus eforturi pentru a măsura cererea de competențe înainte de implementarea proiectului STEP. Un exemplu în acest sens este un studiu realizat de Blom și Saeki (2011), prin care s-a examinat *importanța* unui set de competențe și *satisfacția* angajatorilor cu privire la nivelul acestor competențe în rândul tinerilor absolvenți ingineri din India (a se vedea Tabelul A2).²³

Abordarea adoptată în modulul Competențe în Moldova diferă de cea utilizată în cele două valuri ale studiilor pentru angajatori STEP și al studiului Blom și Saeki, pentru a acoperi decalajul de competențe în modul cel mai simplu. Intenția inițială a fost de a măsura gradul în care competențele inadecvate reprezintă un *obstacol* în activitatea întreprinderii, o abordare similară celei utilizate în Studiul privind mediul de afaceri și întreprinderile (BEEPS) al Băncii Mondiale. Motivul pentru a se concentra pe competențe, ca potențial obstacol în activitatea întreprinderii, a constat în faptul că aceasta este în cele din urmă ceea ce contează pentru angajator. Problema apare atunci când competențele inadecvate ale forței de muncă împiedică productivitatea și competitivitatea. Cu toate acestea, în practică s-a dovedit că noțiunea de *obstacol* este confuză pentru unii angajatori din Moldova. În cadrul studiului-pilot, potrivit enumeratorilor, unii angajatori se pare că au interpretat „obstacolele” drept „importanță”. Aceștia au indicat mai degrabă competențele pe care le-au considerat cele mai importante (adică, gradul de calificare) și nu pe cele ce prezentau cel mai mare obstacol (adică constrângerile în materie de competențe). Având în vedere acest rezultat-pilot, echipa de proiect, în consultare cu un grup de enumeratori, a revizuit întrebarea inițială, astfel încât aceasta să se concentreze asupra *suficienței* nivelului actual de competențe pentru activitatea întreprinderii (a se vedea Tabelul 1). Potrivit enumeratorilor (care erau din rândul personalului Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă), conceptul de *suficiență* a calificărilor este clar și nu va fi înțeles greșit.

De ce în modulul Competențe în Moldova nu au fost folosite abordările utilizate în proiectele anterioare de măsurare a competențelor ale Băncii Mondiale? În opinia echipei, toate aceste abordări comportă unele puncte slabe, pe care abordarea propusă a încercat să le depășească. Informațiile

²³ Blom, Andreas și Hiroshi Saeki (2011), “Employability and Skill Set of Newly Graduated Engineers in India” („Ocuparea în câmpul muncii și set de capacități ale tinerilor absolvenți ingineri în India”), Document de lucru privind cercetarea politică, Banca Mondială, Washington, D.C.

privind *importanța* relativă a diferitelor competențe (PASUL I) au o relevanță limitată din perspectiva politicii. Într-un fel, toate competențele din lista prezentată angajatorilor sunt importante, iar diferențele în ceea ce privește frecvența cu care competențele specifice au fost clasificate drept cele mai importante par a fi inconsecvente. Din perspectiva politicilor de educație și formare profesională, faptul că mai puțini angajatori consideră competența A (de exemplu, cunoașterea matematicii) la fel de importantă ca și competența B (de exemplu, alfabetizarea) are o valoare limitată. Recunoașterea acestui fapt a dus la schimbarea abordării aplicate în PASUL II. Această nouă abordare, ce vizează identificarea *deficitului de competențe*, este mult mai relevantă. Un decalaj semnificativ între oferta și cererea pentru o anumită competență are o implicare politică directă. Trebuie să se întreprindă acțiuni pentru a oferi lucrătorilor competențele ce nu sunt disponibile. Cu toate acestea, întrebarea relevantă este complexă și ar putea crea dificultăți pentru unii respondenți. Respondenții trebuie să determine (a) nivelul de calificare existent, (b) nivelul de calificare necesar și, apoi, (c) să evalueze diferența dintre (b) și (a). Este o activitate mentală destul de complicată. Punctul slab al soluției utilizate de Blom și Saeki este subiectivitatea inerentă a acesteia. Respondenții sunt întrebați despre *satisfacția* lor față de competențele angajaților, ceea ce nu corespunde în mod neapărat cu decalajul real de competențe. Unii angajatori pot fi nemulțumiți, chiar dacă competențele angajaților corespund cerințelor înaintate. Este posibil ca această măsură să supraevalueze amploarea deficitului de competențe.

Tabelul A2. Compararea diferitelor abordări de măsurare a cererii de competențe

Întrebare	Posibile răspunsuri
PASUL I Care este cea mai importantă dintre aceste competențe atunci când decideți care dintre noii angajați ar trebui să fie păstrați după perioada de probă. Și a doua cea mai importantă competență? Și a treia? Și a patra? Și a 5-ea? [CLASIFICAȚI PRIMELE CINCI]	Nu se aplică
PASUL II Cât de mare este diferența dintre competențele actuale și competențele necesare unui lucrător tipic?	Diferență mică Diferență medie Diferență mare
Blom și Saeki a. Evaluați IMPORTANTA [competenței] pentru activitatea reușită a ocupației b. Evaluați SATISFACȚIA față de competențele generale ale angajatului	Foarte bună Bună Oarecum bună Nu chiar bună Deloc bună
Modulul-pilot Competențe în Moldova În ce măsură nivelul de competențe al angajaților Dvs. reprezintă un obstacol în activitatea organizației?	Nici un obstacol Obstacol minor Obstacol moderat Obstacol major Obstacol foarte grav
Modulul Competențe Moldova - Studiu În ce măsură nivelul actual de competențe al angajaților Dvs. este suficient pentru activitatea eficientă a întreprinderii Dvs.?	Suficient Moderat insuficient Semnificativ insuficient Competența nu este importantă pentru activitatea întreprinderii

Lista competențelor adoptate a constituit o combinație a competențelor utilizate în Pasul I și II, cu unele modificări. În special, lista utilizată în modulul privind competențele pentru studiul din Republica Moldova include „abilitatea și dorința de a învăța lucruri noi”, competență ce nu apare nici în PASUL I, nici în PASUL II. Lista competențelor a fost discutată și convenită cu omologii de la ANOFM și Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei. Tabelul A3 prezintă comparația dintre listele de competențe utilizate în studiile STEP și în modulul privind competențele în Moldova.

Tabelul A3. Lista competențelor: PAS I și II vs. Modulul privind competențele în Moldova

PAS I	PAS II	Modulul Competențe Moldova
Abilitatea de a citi și de a scrie în limba oficială (alfabetizare)	--	Alfabetizare (abilitatea de a citi și de a înțelege, de a scrie la un nivel relevant pentru lucru)
Abilitatea de a face calcule și de a opera cu numere (competențe matematice)	Poate face calcule și lucrează cu numere	Competențe matematice (operații matematice și calcule relevante pentru lucru)
Abilitatea de a citi și de a scrie în limba engleză	Poate citi și scrie în limba engleză	Cunoașterea limbii engleze sau a altor limbi străine
Abilitatea de a citi și de a scrie într-o (altă) limbă străină	Poate citi și scrie în (altă) limbă străină	Cunoașterea limbii ruse
--	Poate găsi modalități noi și mai bune de a face lucrurile	Motivație, inițiativă și proactivitate
--	Poate lucra asupra unei sarcini lungi și dificile până când nu o finisează	--
--	Este fiabil și poate duce la bun sfârșit lucrurile	Etica muncii/atitudine față de lucru (angajament, responsabilitate, diligență, onestitate)
Abilitați de lucru în echipă	Poate conlucra bine cu ceilalți și ascultă opiniile altora	Abilitați de lucru în echipă
--	Poate lucra bine în situații tensionante sau dificile	--
--	Poate face față situațiilor dificile la locul de muncă	--
--	Se poate adapta cu ușurință la noi sarcini sau schimbări la locul de muncă	Flexibilitate și adaptabilitate la noi sarcini
--	Poate utiliza calculatorul pentru a face prezentări și/sau în alte scopuri avansate, cum ar fi crearea și gestionarea bazelor de date sau utilizarea programelor de calculator specializate etc.	Competențe informatice
Competențe tehnice specifice ocupației	Poate demonstra competențe tehnice specifice	Cunoștințe tehnice și competențe specifice ocupației
Abilități de rezolvare a problemelor	--	Abilități analitice și de rezolvare a problemelor
Gândire creativă și critică	--	Gândire creativă și critică
Abilitatea de a lucra independent	--	Abilitatea de a lucra independent, autogestionare
--	--	Abilitatea și dorința de a învăța lucruri noi
Abilități de comunicare	--	Abilități de comunicare
Abilități de conducere	--	--
Abilități de gestionare a timpului	--	--

“—” = Nu există echivalent apropiat.

În cadrul Modulului privind competențele, introdus în Moldova, deficitul de competențe este măsurat pentru două tipuri de lucrători. *Specialiști* cu înaltă calificare (profesioniști) și *muncitori* cu calificare medie (manuali și non-manuali). Este o clasificare standard, utilizată de ANOFM, în baza cerințelor curente față de ocupare/loc de muncă. Pentru a simplifica și pentru a evita complexitatea implementării studiului, echipa a decis să nu selecteze anumite grupuri profesionale specifice, mai

restrânse (după cum se face în STEP). Cu toate că STEP prevede întrebări cu privire la competențele solicitate pentru o ocupație îngustă selectată (diferită pentru fiecare întreprindere), în practică, informațiile sunt adunate și prezentate doar pentru două grupuri ocupaționale largi, lucrători de tipul A și de tipul B (aceste două grupuri aproximativ corespund cu *specialiștii și muncitorii*).

ANEXA 3: Descrierea Datelor

Această Notă utilizează rezultatele Modulului adaptat privind competențele din studiul Prognozei Pieței Muncii din 2016 ca bază pentru analiza decalajelor de competențe pe piața muncii din Republica Moldova. Conform procedurilor de eșantionare din Manualul PMP, toate întreprinderile sunt eșantionate ca întreprinderi 100+ lucrători, un eșantion de 15% întreprinderi cu 5-99 angajați, stratificându-se în funcție de dimensiune (5-20 angajați și 21-99 angajați) și în funcție de industrie (agricultură, construcții, producție, servicii). În perioada noiembrie-decembrie 2016, au fost intervievați 3 245 de angajatori din Moldova și au fost furnizate răspunsuri la întrebările din Anexa 1. Codurile ocupațiilor, utilizate în studiu, au fost apoi corelate cu codurile ocupațiilor ISCO-08 pentru a permite gruparea la nivel standardizat. Repartizarea angajatorilor în funcție de mărimea întreprinderii, industrie și regiune se regăsește în tabelele următoare:

Compoziția eșantionului după dimensiunea întreprinderii

Tabelul A3.1: Eșantion după dimensiunea întreprinderii

Regiune	Frecvență	%
Micro 1-10 angajați	774	24.86
Mică 11-50 angajați	1,092	35.08
Mare 51+ angajați	1,247	40.06

Composition of Sample by Region

Regiune	Frecvență	%	Cumulativ
Chișinău	746	23.1	23.1
Centru	961	29.76	52.86
Nord	839	25.98	78.85
Sud	491	15.21	94.05
UTA Găgăuzia	192	5.95	100
Nu se cunoaște	64	1.97	100
Total	3229	100	

Compoziție a eșantionului în funcție de industrie

Industrie	Frecvență	%	Cumulativ
AGRICULTURĂ, VÂNĂTOARE ȘI SILVICULTURĂ	452	13.94	13.94
PESCUIT, ACVACULTURĂ	5	0.15	14.1
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	80	2.47	16.56
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	219	6.76	23.32
ELECTRICITATE, GAZ ȘI APĂ	77	2.38	25.69
CONSTRUCȚII	167	5.15	30.85
VÂNZĂRI ANGRO ȘI CU AMĂNUNTUL, REPARAȚIA VEHICULELOR ȘI A BUNURILOR DE UZ CASNIC	686	21.16	52
RESTAURANTE ȘI HOTELURI	75	2.31	54.32
TRANSPORT ȘI COMUNICAȚII	172	5.31	59.62
ACTIVITĂȚI FINANCIARE	31	0.96	60.58
ÎNCHIRIERI ȘI SERVICII PENTRU ÎNTREPRINDERI	8	0.25	60.83
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ	328	10.12	70.94
EDUCAȚIE	368	11.35	82.29
SĂNĂTATE ȘI DOMENIU SOCIAL	194	5.98	88.28
ALTE ACTIVITĂȚI COMUNITARE, SOCIALE ȘI PERSONALE	320	9.87	98.15
SERVICII PREVĂZUTE DE PERSONALUL DIN GOSPODĂRII PRIVATE	34	1.05	99.2
ORGANIZAȚII EXTRATERITORIALE	26	0.8	100
Total	3243	100	

ANEXA 4: TABELE CU DATE STATISTICE

Tabelul A4.1. Competențe insuficiente ale forței de muncă - obstacol pentru activitatea întreprinderii
Procentul de angajatori care indică

Competențe	Competențe insuficiente drept obstacol pentru activitatea întreprinderii			Total
	1-ul cel mai important obstacol	2nd most important obstacle	1-ul cel mai important obstacol	
			%	
Alfabetizare	9.3	1.7	2.1	13.1
Competențe matematice	3.6	3.8	2.1	9.5
Abilități analitice & rezolvare a problemelor	8.5	6.7	8.2	23.4
Etica muncii	16.2	15.1	9.8	41.1
Capacitatea de a lucra independent	5.1	7.3	5.7	18.1
Capacitatea de a învăța	5.1	10.5	8.2	23.8
Abilități de comunicare	3.1	6.2	5.4	14.7
Lucru în echipă	3.3	8.8	9.3	21.3
Motivație	12.2	9.7	10.4	32.3
Competențe tehnice/specifice ocupației	17.2	9.0	11.8	38.1
Competențe informatice	2.8	5.8	7.0	15.6
Rusa	0.3	0.8	1.2	2.4
Engleza sau alte LS	3.8	2.5	4.8	11.1

Source: Labor Market Forecast Survey 2016.

Tabelul A4.2. Repartizarea răspunsurilor la întrebarea despre suficiența competențelor forței de muncă
Procentul de angajatori care raportează

Competențe	Măsura în care o competență este suficientă pentru activitatea întreprinderii			
	Suficient	Moderately insufficient	Suficient	Not important
			%	
A. Specialiști				
Alfabetizare	78.3	14.9	3.5	3.3
Competențe matematice	82.4	12.8	2.9	1.9
Abilități analitice & rezolvare a problemelor	79.7	16.3	2.9	1.1
Etica muncii	82.7	14.2	2.4	0.7
Capacitatea de a lucra independent	80.0	15.9	3.1	1.1
Capacitatea de a învăța	76.4	19.3	3.1	1.2
Abilități de comunicare	83.6	13.7	2.1	0.7
Lucru în echipă	79.7	15.5	4.1	0.8
Motivație	68.5	23.4	6.5	1.6
Competențe tehnice/specifice ocupației	82.4	14.9	2.1	0.7
Competențe informatice	75.0	20.0	3.6	1.5
Rusa	65.8	17.4	8.1	8.7
Engleza sau alte LS	17.6	21.4	17.9	43.1

Total	73.3	16.9	4.8	5.1
-------	------	------	-----	-----

B. Muncitori

Alfabetizare	49.9	18.7	9.5	21.9
Competențe matematice	39.7	22.6	12.4	25.3
Abilități analitice & rezolvare a problemelor	37.6	27.3	15.3	19.9
Etica muncii	56.2	28.9	9.9	5.0
Capacitatea de a lucra independent	54.3	26.4	11.6	7.8
Capacitatea de a învăța	47.0	29.8	13.9	9.3
Abilități de comunicare	55.5	24.9	12.3	7.4
Lucru în echipă	58.1	24.2	10.7	7.0
Motivație	39.6	31.8	17.2	11.3
Competențe tehnice/specifice ocupației	55.1	27.0	9.1	8.8
Competențe informatice	15.4	15.8	14.3	54.5
Rusa	38.0	16.5	10.5	35.0
Engleza sau alte LS	4.0	4.6	8.2	83.2
Total	42.4	23.0	11.9	22.7

Sursă: Prognosticele Pieței Muncii 2016.

ANEXA 5: TABELE ȘI GRAFICE SUPLIMENTARE

Tabelul A5.1. Defalcare după industrie pentru specialiști (împreună cu competențe insuficiente semn. și mod. și după industrie) – doar pentru întreprinderile care consideră competența drept importantă

	Alfabetizare	Cunoștințe tehnice	Competențe informatic	Rusa	Engleza sau altă LS	Competențe matematice	Abilități analitice	Etica muncii	Lucru independent	Abilitatea de a învăța lucruri noi	Abilități de comunicare	Capacitatea de a lucra în echipă	Motivație și inițiativă
AGRICULTURĂ, VÂNĂTOARE ȘI SILVICULTURĂ	23.14	21.37	31.37	32.59	64.71	19.67	21.09	18.64	21.83	26.72	18.68	24.73	33.53
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	34.38	21.13	24.29	27.28	71.88	13.23	23.88	15.72	21.13	24.64	18.57	20.29	32.84
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	14.36	15.23	18.88	20.71	64.29	14.65	17.26	17	15.74	23.35	17.17	21.32	33.84
ELECTRICITATE, GAZ ȘI APĂ	23.19	11.43	16.91	26.87	77.14	14.29	12.5	12.68	18.06	21.42	15.28	16.9	32.86
CONSTRUCȚII	19.55	15.21	19.23	25.81	56.92	14.18	19.86	13.23	21.37	25.37	13.33	17.52	22.8
VÂNZĂRI ANGRO ȘI CU AMĂNUNTUL, REPARAȚIA VEHICULELOR ȘI A BUNURILOR DE UZ CASNIC	22.74	17.85	20	26.5	68.86	14.11	21.2	18.16	20.49	25.09	17.99	18.62	29.41
RESTAURANTE ȘI HOTELURI	29.69	29.69	18.76	22.41	60.53	24.25	30.16	29.23	23.44	32.82	17.19	30.77	34.92
TRANSPORT ȘI COMUNICAȚII	17.42	18.06	21.05	18.62	75.79	12.99	14.94	14.75	15.59	19.2	16.99	19.2	22.66
ACTIVITĂȚI FINANCIARE	10	10	6.67	26.67	69.57	13.33	16.67	20	13.33	13.33	20	20	26.67
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ	15.84	17.97	22.7	29.48	74.1	18.06	20.86	15.79	24.42	25.24	16.23	20.91	36.37
EDUCAȚIE	14.37	13.04	31.98	31.77	71.43	12.83	14.45	15.61	15.94	16.18	10.66	16.76	27.76
SĂNĂTATE ȘI DOMENIU SOCIAL	13.89	12.29	28.65	32.95	74.11	15.79	20.56	12.85	13.49	18.64	13.96	18.44	26.97
ALTE ACTIVITĂȚI COMUNITARE, SOCIALE ȘI PERSONALE	15.36	15.79	22.14	26.33	63.79	18.09	18.72	16.2	17.44	18.86	13.99	16.5	31.3

Tabelul A5.2. Defalcare după industrie pentru muncitori (împreună cu competențe insuficiente semn. și mod. și după industrie) – doar pentru întreprinderile care consideră competența drept importantă

	Alfabetizare	Cunoștințe tehnice	Competențe informatică	Rusa	Engleza sau altă LS	Competențe matematice	Abilități analitice	Etica muncii	Lucru independent	Abilitatea de a învăța lucruri noi	Abilități de comunicare	Capacitatea de a lucra în echipă	Motivație și inițiativă
AGRICULTURĂ, VÂNĂTOARE ȘI SILVICULTURĂ	36.69	46.65	68.89	44.56	64.71	55.71	60.39	48.16	50.82	53.5	43.26	45.78	65.09
INDUSTRIA EXTRACTIVĂ	52.17	49.32		38.89	87.5	54.72	50.84	45.21	43.47	49.29	45.45	47.88	50.75
INDUSTRIA PRELUCRĂTOARE	41.09	42.34	76.39	40.95	81.82	46.36	58.13	42	47.67	49.49	46.77	41.02	57.93
ELECTRICITATE, GAZ ȘI APĂ	40.35	31.34	80.64	36	66.67	46.43	42.6	27.94	32.35	41.54	38.23	24.28	51.57
CONSTRUCȚII	36.03	33.08	68.42	47.5	83.34	46.73	52.46	49.27	42.52	48.88	41.67	36.03	49.21
VÂNZĂRI ANGRO ȘI CU AMĂNUNTUL, REPARAȚIA VEHICULELOR ȘI A BUNURILOR DE UZ CASNIC	35.96	40.35	62.86	40.9	79.83	44.16	53.23	39.31	41.1	47.84	38.74	31.97	52.4
RESTAURANTE ȘI HOTELURI	36.36	47.69	63.16	46.15	80.95	46.43	62.71	44.12	46.15	50	35.82	33.85	49.2
TRANSPORT ȘI COMUNICAȚII	38.28	30.5	64.39	33.34	82.85	41.53	46.28	31.72	33.81	45.26	31.69	35.5	52.67
ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ	27.51	35.68	58.42	35.07	75.68	45.34	52.04	42.13	40.87	45.8	41.78	37.44	60.19
EDUCAȚIE	40.74	42.11	82.52	45.7	81.4	48.27	53.62	40.78	39.77	49.2	39.85	39.55	57.49
SĂNĂTATE ȘI DOMENIU SOCIAL	28.68	34.53	63.88	36.89	72.72	39.22	45.45	30.87	36.77	43.39	40.41	37.23	52.27
ALTE ACTIVITĂȚI COMUNITARE, SOCIALE ȘI PERSONALE	33.68	32.53	58.78	44.52	64.81	45.4	46.93	38.12	30.73	45.37	37.38	38.21	51.71
MEDIA	37.30	38.84	68.03	40.87	76.86	46.69	52.06	39.97	40.50	47.46	40.09	37.40	54.21

Figura A5.3. Defalcarea insuficiențelor de competențe în funcție de dimensiunea întreprinderii – Specialiști (Q5 Modulul Competențe)

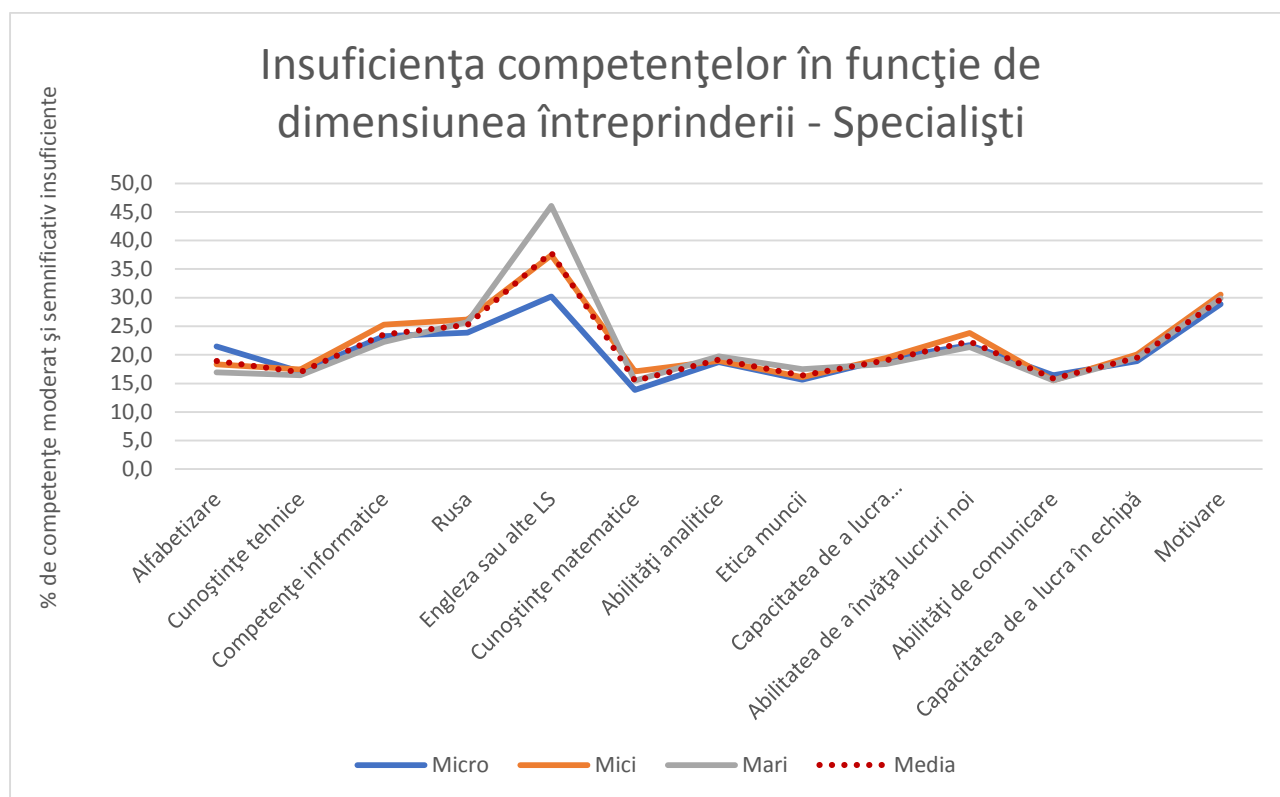


Figura A5.4. Defalcarea insuficiențelor de competențe în funcție de dimensiunea întreprinderii – Muncitori (Q5 Modulul Competențe)

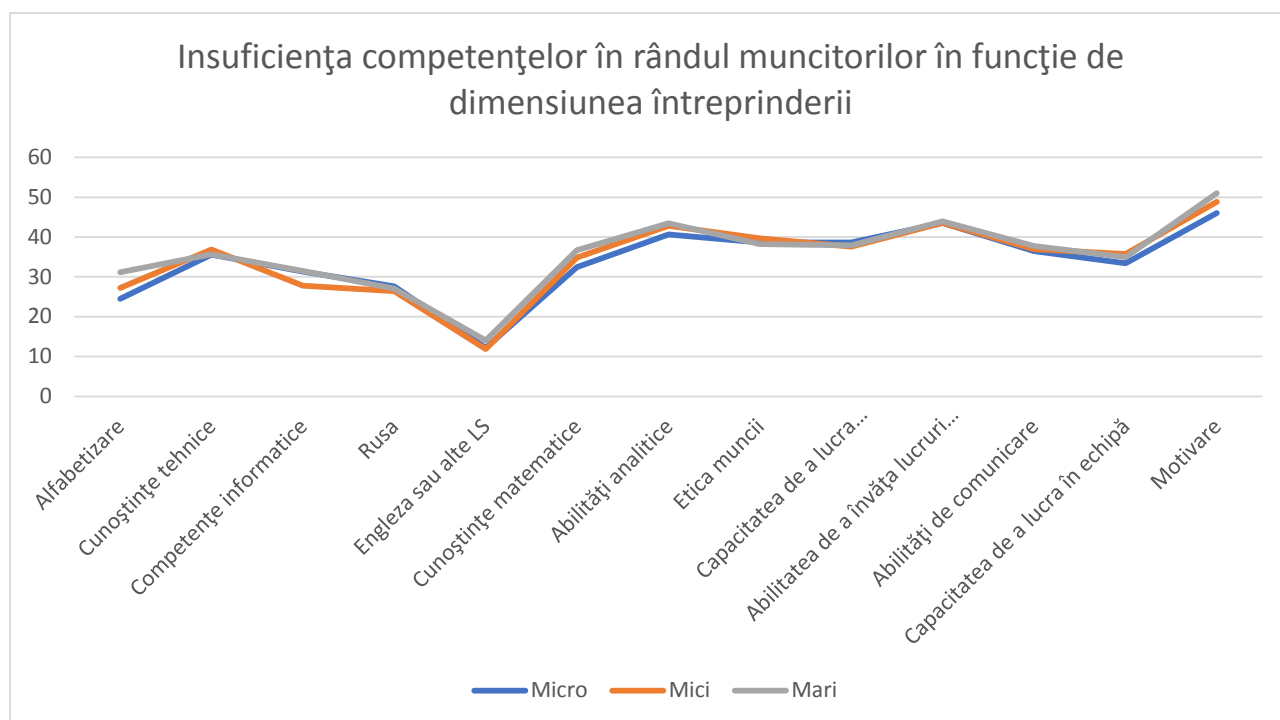


Figura A5.5. Engleza și alfabetizarea prevalează printre decalajele regionale pentru insuficiențe în rândul specialiștilor

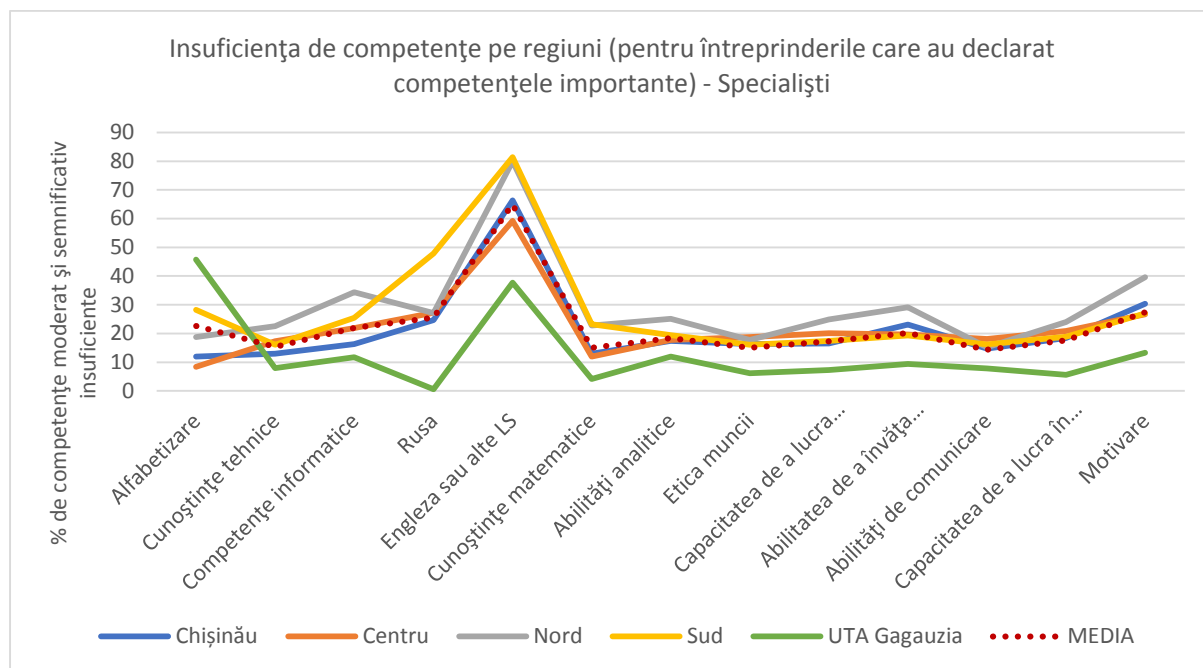


Figura A5.6. Alfabetizarea și rusa prevalează în decalajele regionale pentru insuficiențe în rândul muncitorilor

