



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIPOSDRU



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013
Investește în oameni!

AVANTAJELE FORMĂRII PROFESIONALE PENTRU ANGAJATORI



Carieră PLUS
Dezvolta-te prin cunoaștere!

www.carieraplus.ceccar.ro



EURO CONSULTING
your idea turned into success

www.euro-consulting.ro

CE ESTE FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

În contextul actual al eforturilor de a contracara efectele crizei economice mondiale, problema competitivității resurselor umane este un domeniu prioritar de intervenție. Piața muncii are nevoie de forță de muncă înalt calificată și adaptabilă, conformă cu cererea actuală, asigurarea calificărilor și cunoștințelor necesare integrării și mobilității pe piața muncii și facilitarea dezvoltării economice.

Pentru îndeplinirea acestor deziderate, a apărut necesitatea educației pe tot parcursul vieții, ce poate fi realizată prin formare profesională continuă.

FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ SAU PERMANENTĂ (FPC) PRESUPUNE

Perfecționarea pregătirii profesionale prin actualizarea cunoștințelor dobândite în timpul studiilor și dobândirea de noi cunoștințe /abilități în calificarea pe care o persoană o posedă deja.

Obținerea unei alte calificări profesionale prin specializarea într-o altă activitate (recalificare, policalificare) care presupune căpătarea de deprinderi și competențe noi.

Acumularea unor cunoștințe suplimentare ce vor fi utile mai târziu (așa numita "anticipare profesională").



ROLUL PROGRAMELOR DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Programele de FPC sunt o continuare sau o completare a sistemului formal de educație reprezentat de sistemul de învățământ , ca alternativă pentru dezvoltarea personală și profesională a adulților.

Acest tip de educație este denumit și educație informală sau nonformală.

Astfel, spre deosebire de educația formală organizată în instituții specializate, pe stadii de învățământ (ciclu primar, gimnazial, liceal, universitar, masteral și doctoral), rolul programelor de FPC ca parte a educației informale sau nonformale este acela de a genera competențe profesionale specifice, caracteristice fiecărei activități în parte, spre deosebire de competențele generale oferite de sistemul de învățământ.

Rolul programelor de FPC este acela de a oferi abilități și competențe profesionale specifice unei profesii, necesare angajatului pentru a performa la locul de muncă.



MIC DICȚIONAR DE SPECIALITATE

”Adulți” = persoane care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională.

”Educație formală” = învățarea organizată și structurată, care se realizează într-un cadru instituționalizat și se fundamentează pe o proiectare didactică explicită.

”Educație nonformală” = învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare, care nu urmează în mod explicit un curriculum și poate diferi ca durată: auto-instruire, cursuri on-line, cursuri hobby, cursuri în sistem e-learning.

”Educație informală” = rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei sau sprijinului pentru învățare.

”Competență profesională” = capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional.

”Standard ocupațional” = documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație.

”Furnizori de formare profesională” = persoane juridice de drept public sau privat, sau persoane fizice (în cazul uceniciei), sau centre de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, care realizează formarea profesională a adulților, cu respectarea standardelor de pregătire profesională și a legislației în vigoare.

”Calificarea/ recalificarea”= pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații; programele de formare profesională pentru dobândirea unei calificări se organizează numai pentru calificări cuprinse în Nomenclatorul Calificărilor din România. (NC).

”Inițierea” = dobândirea uneia sau mai multor competențe profesionale minime specifice unei calificări, urmând ca, ulterior, acestea să fie aprofundate; se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România).

”Perfecționarea”= pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare. Se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR.



OBIECTIVELE FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE

Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice locului de muncă.

Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază.

Creșterea calității produselor/serviciilor realizate.

Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele locului de muncă.

Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici.

Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă.

Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă.

Îmbunătățirea managementului timpului.

Creșterea satisfacției la locul de muncă prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite.

Creșterea flexibilității și stabilității angajaților.

Reducerea fluxului de personal și asigurarea succesiunii pe posturi.

Creșterea perspectivelor de promovare și dezvoltare a carierei profesionale.

Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice.

Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme educaționale/ de formare diferite.

Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de șomaj.

IMPORTANȚA FPC PENTRU ANGAJATORI/ ORGANIZAȚII/ COMPANII

FPC presupune dezvoltarea unor capacități noi, schimbarea cunoștințelor, comportamentului și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă.

Schimbările economice precum re-tehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate economică au determinat modificări substanțiale în cererea de forță de muncă – ca nivel de calificare a angajaților și de competențe deținute de aceștia.

Din ce în ce mai mulți angajatori conștientizează importanța programelor de formare profesională a resurselor umane ca element-cheie pentru creșterea productivității și competitivității.

COMPETENȚELE SOCIALE:

interacțiunea și comunicarea : activități de relaționare, coordonare, organizare, management, administrare, monitorizare, de lucru în echipă, managementul resurselor, utilizarea limbilor străine etc.

NOILE COMPETENȚE DE BAZĂ :

utilizarea calculatorului , controlul și monitorizarea funcționării noilor echipamente tehnice, activitatea intelectuală : activități de inovare, identificare și soluționare de probleme etc.



AVANTAJE ȘI BENEFICII ALE ORGANIZAȚIILOR AI CĂROR ANGAJAȚI PARTICIPĂ LA PROGRAME DE FPC

1. CREȘTEREA FLEXIBILITĂȚII ȘI STABILITĂȚII ANGAJAȚILOR

Prin îmbogățirea competențelor profesionale, angajații pot lucra pe mai multe posturi, la nevoie, în cadrul aceleiași companii.

2. DOBÂNDIREA UNOR CUNOȘTINȚE AVANSATE, A UNOR METODE ȘI PROCEDEE MODERNE, NECESARE PENTRU REALIZAREA ACTIVITĂȚII PROFESIONALE

Prin îmbunătățirea competențelor de operare a calculatorului, învățarea unor programe noi, deprinderi de lucru pe mașini/unelte noi.

3. CREȘTEREA CALITĂȚII RESURSELOR UMANE TRANSPUSĂ ÎN CREȘTEREA CALITĂȚII PRODUSELOR SAU SERVICIILOR REALIZATE

Angajații mai bine pregătiți pentru profesia lor vor lucra calitativ mai bine, mai repede, mai profesionist.

4. CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII COMPANIEI

Având angajați mai bine pregătiți, organizația va avea un avantaj competitiv în fața concurenței.

5. CREȘTEREA PRODUCTIVITĂȚII COMPANIEI

Angajații mai bine pregătiți vor lucra mai repede și mai bine, crescând astfel productivitatea.

6. CREȘTEREA CAPACITĂȚII DE DEZVOLTARE TEHNOLOGICĂ A COMPANIEI

Având angajați familiarizați cu noutățile tehnologice, organizația se va putea dezvolta mai mult.

7. CREȘTEREA COEZIUNII ORGANIZAȚIONALE

Angajații cu competențe de comunicare, relaționare interpersonală și lucru în echipă vor lucra ca o echipă în adevăratul sens al cuvântului, fiind uniți de obiectivele comune.

8. PROMOVAREA PE LINIE IERARHICĂ A ANGAJAȚILOR

Angajații mai bine pregătiți vor putea avansa în carieră- în cadrul organizației.

9. CREȘTEREA INIȚIATIVEI ÎN CEEA CE PRIVEȘTE SARCINILE DE SERVICIU

Angajații cu competențe în mai multe domenii preiau inițiativa rezolvării unor sarcini, fără a aștepta imbolduri sau îndrumări.

10. CREȘTEREA INOVAȚIEI ÎN CADRUL ORGANIZAȚIEI

Asigurată de acei angajați care sunt foarte bine pregătiți și au idei inovatoare.




FORMELE DE REALIZARE A FPC

Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire și specialități, ținând seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă.

FORMAREA PROFESIONALĂ SE POATE REALIZA PRIN URMĂTOARELE FORME:

- cursuri organizate de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate;
- cursuri organizate de către angajator în cadrul unităților proprii (de exemplu, ucenicia organizată la locul de muncă și nu numai);
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ POT FI ORGANIZATE PENTRU:

- ocupații/ meserii/ specializări / profesii cuprinse în Clasificarea ocupațiilor din România - C.O.R.;
 - competențe profesionale comune mai multor ocupații;
 - competențe-cheie;
 - competențe transversale.
- 

Pentru a fi recunoscute oficial, cursurile trebuie să fie oferite de un furnizor de formare profesională autorizat. În funcție de tipul programului și de modalitatea de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

1. CERTIFICAT DE ABSOLVIRE - pentru cursuri și stagii de inițiere, precum și pentru cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare;

2. CERTIFICAT DE CALIFICARE PROFESIONALĂ - pentru cursuri de calificare / recalificare și pentru ucenicie la locul de muncă;



Un furnizor autorizat eliberează certificate de calificare profesională și de absolvire tipărite de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, ceea ce le conferă un regim similar actelor de studii.

Certificatele de calificare profesională sau de absolvire cu recunoaștere națională/internațională sunt imprimare-tip, tipărite pe hârtie specială, având elemente de securizare.

Certificatele se eliberează însoțite de o anexă denumită "Supliment descriptiv al certificatului", în care se precizează competențele profesionale dobândite.

PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE ȘI LEGI DIN ROMÂNIA CARE REGLEMENTEAZĂ FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR

Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 110 din 13 februarie 2014), aprobată cu modificări și completări prin:

Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (modificată și completată prin HG nr. 522/2003, HG nr. 887/2004, HG nr. 522/2003, OG nr. 791/2004) precizează cadrul general și condițiile specifice de funcționare a sistemului de formare profesională: definiții pentru termenii utilizați în domeniul formării profesionale a adulților; obiective ale formării continue, competențe profesionale dobândite, modalitățile de organizare, autorizarea furnizorilor de formare, evaluarea și certificarea programelor, modalități de finanțare.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2002 pentru reglementarea unor probleme financiare și pentru modificarea unor acte normative, aprobată prin:

Legea nr. 41/2003;

Ordonanța Guvernului nr. 70/2004 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, aprobată prin:

Legea nr. 454/2004;

Legea nr. 57/2012 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

Codul Muncii conține o serie de precizări privind scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților (art. 188-213): principalele obiective ale formării profesionale a salariaților ; formele de organizare a programelor de formare profesională continuă; obligațiile pe care le au angajatorii (în funcție de numărul de salariați) să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

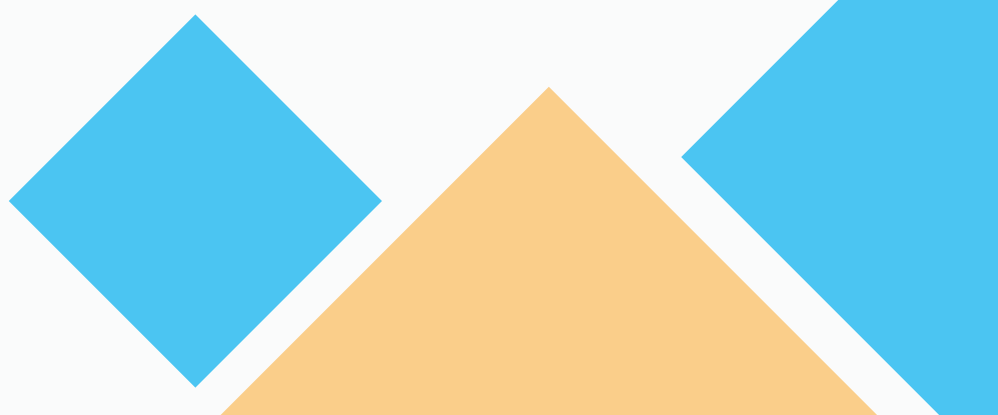
Conform art. 193 din Codul Muncii , fiecare angajator este obligat să asigure, pe cheltuiala lui, formarea profesională a angajaților săi astfel:

- pentru organizațiile care au mai mult de 21 de angajați: cel puțin o dată la doi ani
- pentru organizațiile care au mai puțin de 21 de salariați: cel puțin o dată la 3 ani.

Angajatorul va dispune încheierea de acte adiționale la contractul individual de muncă, acte care vor specifica:

- modalitatea concretă de formare profesională;
- care sunt drepturile și obligațiile ambelor părți;
- care este cuantumul cheltuielilor suportate de angajator;
- care este durata formării profesionale;
- alte aspecte importante considerate de angajator.

Costurile formării profesionale depind de solicitantul cursurilor. Astfel, dacă angajatorul solicită efectuarea unor cursuri de formare profesională, el trebuie să achite contravaloarea acestora (conform art. 194 din Codul Muncii). Dacă însă, angajatul solicită efectuarea cursurilor de formare profesională, angajatorul trebuie să stabilească împreună cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, dacă aprobă cererea și care este procentul cheltuielilor suportate de către companie.



COSTURILE CE TREBUIE EVALUATE

Plata trainerilor;

Cuquantumul sumei plătite de salariat și partea care revine companiei;

Plata materialelor utilizate și a spațiului de desfășurare a cursurilor;

Cheltuieli administrative;

Costurile în cazul în care angajații care participă la formarea profesională renunță la activitatea în cadrul companiei.

Ca angajator, este bine să ai încheiată o clauză de formare profesională în care să specifici amănunțit efectele pe care le are încetarea contractului de muncă, la un anumit interval de timp, a unui salariat care a participat la cursuri de formare profesională pe cheltuiala ta .

În luarea deciziei de finanțare a cursurilor de formare profesională, angajatorul trebuie să țină cont de 2 lucruri esențiale: costurile și nevoile reale ale angajaților. Astfel, dacă pentru formarea profesională a unui salariat trebuie depuse eforturi financiare uriașe, este recomandată recrutarea unei persoane competente din exterior. De asemenea, este important de analizat nevoile reale ale angajaților: cunoștințele și abilitățile pe care se presupune că le vor dobândi.

Deductibilitatea cheltuielilor pentru formarea profesională a angajaților

Potrivit art. 21 alin. (2) lit. h) din Codul Fiscal, cheltuielile efectuate de către o societate comercială plătitoare de impozit pe profit pentru formarea și perfecționarea profesională a personalului angajat, sunt cheltuieli deductibile la calculul impozitului pe profit.

Deoarece formarea profesională a angajaților presupune dobândirea unor competențe noi precum și îmbunătățirea celor deja existente, rezultatul muncii acestora fiind astfel îmbunătățit, cheltuielile cu formarea profesională sunt considerate cheltuieli efectuate în scopul realizării de venituri.

ÎN LOC DE INCHEIERE

În condițiile în care inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane și valoarea muncii.

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și angajatorului. Indiferent de natura și ponderea lor, de categoria de personal din care fac parte, de vârsta sau vechimea în companie sau în muncă, angajații manifestă din ce în ce mai mult interes pentru participarea la aceste programe de formare.

Nici o firmă nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu-și va instrui permanent angajații prin programe de formare profesională continuă, asigurând în același timp întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă și antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează.





***Titlul programului: Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013***

***Titlul proiectului: Calificarea Resurselor Umane -
suport pentru creșterea economică***

Editorul materialului: SC Euro Consulting SRL

Data publicării: IUNIE 2015

*Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.*