



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Proiect: UPDATE – Actualizarea competențelor angajaților la tehnologiile și condițiile economice în schimbare
Cod mysmis: 317648
Finanțat prin: Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Material electronic de informare 16 (articol):

Cine nu învață... rămâne în urmă? Realitatea pieței muncii în 2025

Mai 2025

Piața muncii din România trece prin transformări profunde. Automatizarea și digitalizarea produc schimbări rapide în competențele cerute de angajatori. Formarea profesională continuă nu mai este un „lux” sau un „moft”, ci o necesitate. În 2025, învățarea pe tot parcursul vieții a devenit un element-cheie al stabilității și dezvoltării profesionale, iar cei care aleg să ignore această realitate riscă să rămână în afara circuitului economic activ sau să stagneze profesional.

1. România în fața transformării digitale

România, ca parte a Uniunii Europene, este angrenată într-un proces accelerat de tranziție digitală. Strategia Națională privind Agenda Digitală și Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) includ obiective clare privind digitalizarea administrației publice, educației, sănătății și a mediului de afaceri. Această tranziție nu înseamnă doar tehnologie nouă, ci și nevoia de oameni care știu să o folosească.

Conform Digital Economy and Society Index (DESI), România a făcut progrese în digitalizare, dar rămâne sub media UE la indicatorii privind competențele digitale ale populației. În 2024, doar aproximativ 28% dintre români aveau competențe digitale de bază, comparativ cu media europeană de peste 50%.



Actualizarea competențelor angajaților la
tehnologiile și condițiile economice în schimbare

Această realitate are efecte directe asupra pieței muncii: tot mai multe locuri de muncă, inclusiv în domenii considerate „tradiționale” (comerț, transport, servicii), presupun abilități digitale. Chiar și meseriile care nu presupuneau anterior utilizarea unui calculator implică astăzi interacțiuni cu aplicații mobile, platforme online, sisteme de gestiune sau comunicare digitală.



2. De ce formarea profesională continuă nu mai e opțională?

Formarea profesională continuă (FPC) presupune actualizarea periodică a cunoștințelor și dobândirea de noi competențe, indiferent de vârstă sau nivel de





educație. Într-un context în care schimbările tehnologice se succed cu viteză, cei care nu învață riscă să devină irelevanți pe piața muncii.

Iată de ce FPC este esențială în 2025:

- **Automatizarea locurilor de muncă:** Potrivit estimărilor internaționale, 20-30% dintre activitățile actuale ar putea fi automatizate până în 2030. Aceasta nu înseamnă neapărat pierderea locurilor de muncă, ci transformarea lor – iar formarea este cheia adaptării. Astfel, persoanele ce lucrează în pozițiile afectate au nevoie să învețe cum să folosească instrumentele de automatizare în mod eficient.
- **Noi cerințe ale angajatorilor:** Angajatorii nu mai caută doar diplome, ci competențe concrete. Cunoștințele digitale, abilitățile de comunicare, adaptabilitatea și gândirea critică sunt din ce în ce mai căutate.
- **Durata de viață a competențelor scade:** Dacă în trecut o calificare putea fi relevantă 10-15 ani, astăzi durata medie de „valabilitate” a unei competențe scade la 3-5 ani.
- **Migrarea între domenii:** Tot mai mulți profesioniști își schimbă cariera complet de 2-3 ori în viață. FPC devine puntea care facilitează aceste tranziții.

3. Competențele digitale: esențiale pentru orice profesie

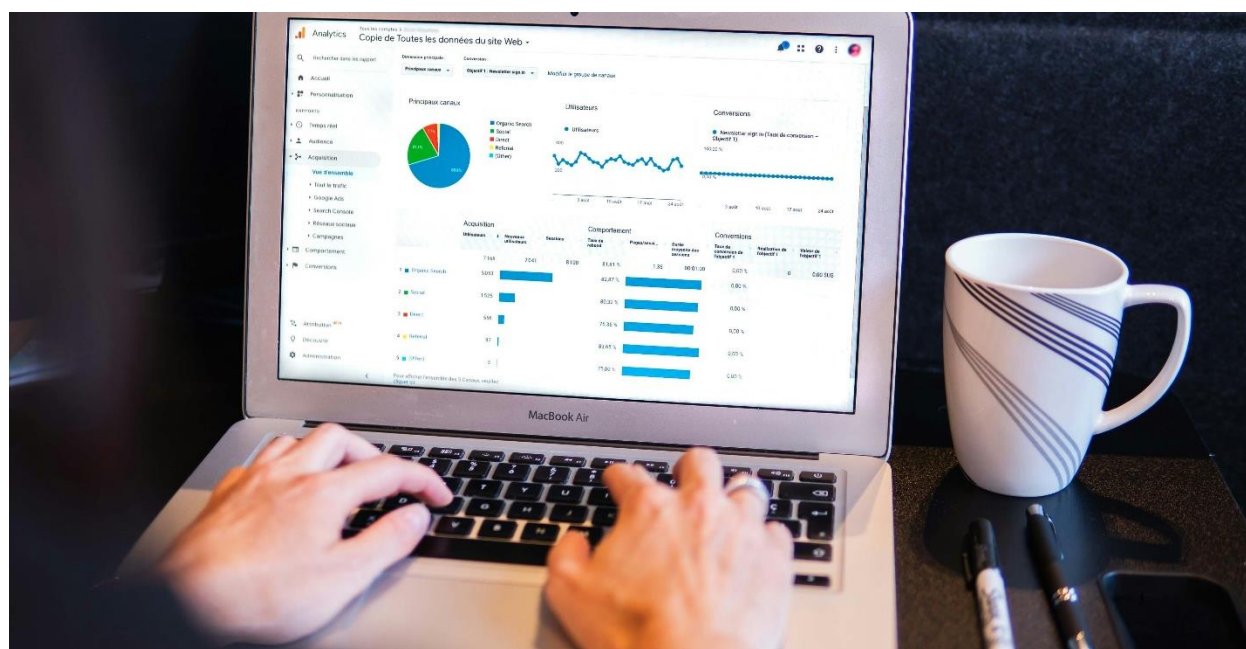
În 2025, nu mai vorbim despre „meserii digitale” și „meserii non-digitale”. Toate domeniile integrează într-o formă sau alta tehnologia.



Actualizarea competențelor angajaților la
tehnologiile și condițiile economice în schimbare

Exemple concrete:

- În agricultură, fermierii utilizează aplicații mobile pentru prognoze meteo, drone pentru monitorizarea culturilor și software pentru gestiunea stocurilor.
- În construcții, se folosesc tablete pentru planuri digitale, instrumente de modelare BIM și aplicații pentru coordonare în șantier.
- În educație, cadrele didactice folosesc platforme digitale pentru predare, evaluare și comunicare cu elevii.
- În comerț, angajații trebuie să opereze case de marcat inteligente, platforme de e-commerce sau CRM-uri.





Așadar, indiferent de domeniu, competențele digitale și de utilizare a instrumentelor noi devin cerințe minime, la fel cum era cândva cunoașterea limbii române.

4. FPC și impactul asupra angajatului – beneficii reale

Participarea la cursuri de formare continuă aduce beneficii clare și directe angajaților:

✓ Pe termen scurt:

- Creșterea șanselor de promovare internă;
- Dobândirea unor competențe noi cerute de angajator;
- Creșterea încrederii în sine și a motivației la locul de muncă;
- Posibilitatea de a prelua sarcini mai complexe sau de a deveni coordonator de echipă.

✓ Pe termen lung:

- Securitate profesională: șanse mai mari de a rămâne angajat chiar în perioade de restructurare;
- Mobilitate: capacitatea de a schimba locul de muncă sau domeniul de activitate;
- Salarii mai bune: persoanele calificate și adaptabile sunt mai bine plătite;
- Rezistență la șocuri economice: șomajul afectează în primul rând persoanele slab calificate.



5. Beneficiile FPC pentru angajatori

Investiția în formarea angajaților este, în realitate, o investiție în competitivitatea firmei:

- Productivitate crescută: angajații bine pregătiți lucrează mai eficient și cu mai puține erori.
- Fidelizare: formarea este o dovadă de interes din partea angajatorului, ceea ce reduce fluctuația de personal.
- Adaptare mai rapidă la schimbări legislative, tehnologice sau de piață.
- Inovație: angajații care învață aduc idei noi și soluții mai bune.

În plus, în 2025 există numeroase oportunități de co-finanțare publică a formării, ceea ce reduce semnificativ costurile pentru angajatori.

6. De ce mulți români ezită – și de ce nu ar trebui

Chiar dacă beneficiile sunt clare, mulți români încă privesc FPC cu rețineră. Printre cele mai frecvente obstacole identificate:

- Lipsa de timp: „Sunt prea ocupat, n-am când să fac cursuri.”
- Frica de eșec: „N-am mai învățat de ani buni, nu mă mai pricep.”
- Lipsa de informații: „Nu știu ce cursuri există sau care sunt bune.”





Toate aceste temeri pot fi depășite. În prezent, multe cursuri se desfășoară online, flexibil, în afara orelor de lucru. Platformele moderne sunt ușor de folosit, iar multe cursuri sunt gratuite sau subvenționate.

De asemenea, există sprijin prin consiliere profesională pentru a identifica nevoile reale de formare și oportunitățile existente.

7. Formarea continuă – o cultură în devenire

În România, conceptul de învățare pe tot parcursul vieții este încă în fază de maturizare. Cu toate acestea, tendințele sunt încurajatoare:

- Tinerii sunt mai deschiși la formare digitală și adaptare rapidă.



- Companiile mari își construiesc planuri anuale de training și reskilling.
- Apare o nouă „normalitate” în care cursurile sunt parte din parcursul profesional, nu doar o excepție.

Această schimbare de mentalitate trebuie susținută și la nivel instituțional, prin politici publice coerente, acces la formare de calitate, informare clară și sprijin pentru categoriile vulnerabile.





8. Concluzie: Învățarea continuă = supraviețuire profesională

În 2025, piața muncii nu mai iartă pasivitatea. Nu mai este suficient „să ai o meserie”, ci trebuie să fii pregătit să o reinventezi. Într-o lume unde algoritmi, automatizarea și inteligența artificială schimbă regulile jocului, formarea profesională continuă este o formă de protecție și progres personal.

Cei care aleg să învețe în mod constant își construiesc cariere mai stabile, mai flexibile și mai valoroase. Cei care refuză adaptarea riscă să fie lăsați în urmă.

A învăța nu mai e o opțiune. E cheia care deschide drumul către viitor.

Înscrie-te în proiectul UPDATE!

>> <https://www.inscriere-update.ro/>

Completează formularul de la pagina de mai sus și te vom contacta în cel mai scurt timp posibil cu detalii!

Proiectul UPDATE este implementat de Asociația „Patronatul Tinerilor Întreprinzători din România” (PTIR), în parteneriat cu Centrul de Consultanță și Studii Europene SRL (CCSE), în perioada (01.11.2024 – 31.10.2026) (24 luni).

Proiectul este realizat prin fonduri Europene și susține persoanele angajate din Regiunile Sud-Muntenia, Nord-Est și Sud-Est în participarea la consiliere profesională și dezvoltarea de competențe cerute pe piața muncii prin participarea la cursuri de formare profesională gratuite în diverse domenii.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Actualizarea competențelor angajaților la
tehnologiile și condițiile economice în schimbare

**Dacă vă interesează să participați la activitățile organizate în proiectul UPDATE,
vă rugăm să ne contactați cât mai devreme posibil.**

Detalii despre proiectul UPDATE:

- <https://ptir.ro/proiecte-in-desfasurare/update/>
- <https://www.facebook.com/update.peo>