



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 33 (articol):

Formarea profesională și retenția angajaților

Martie 2026

Multe organizații se confruntă cu o fluctuație ridicată de personal și au dificultăți în **păstrarea angajaților valoroși**. Fluctuația de personal generează costuri semnificative, pierderi de know-how, scăderea productivității și instabilitate în echipe. Astfel, retenția angajaților a devenit o prioritate strategică pentru orice companie care își dorește dezvoltare sustenabilă.

Printre cele mai eficiente instrumente pentru creșterea retenției se află **formarea profesională continuă (FPC)**. Dincolo de rolul său evident în dezvoltarea competențelor, FPC are un impact direct asupra motivației, satisfacției și loialității angajaților. Acest articol analizează în detaliu **legătura dintre formarea profesională și retenția personalului**, explicând de ce investiția în învățare este una dintre cele mai inteligente decizii pe care le poate lua o organizație.

1. De ce pleacă angajații? Cauze reale, nu doar salariale

O concepție frecventă este că angajații părăsesc o companie doar din motive financiare. În realitate, salariul este doar unul dintre factori, iar de multe ori nu este cel decisiv.

Cele mai frecvente motive pentru care angajații aleg să plece sunt:

- lipsa oportunităților de dezvoltare,
- stagnarea profesională,



- lipsa recunoașterii,
- lipsa perspectivelor de evoluție,
- mediul de lucru rigid sau demotivant,
- absența implicării din partea angajatorului.

Dintre acestea, **lipsa dezvoltării profesionale** este una dintre cele mai importante. Angajații care simt că nu evoluează își pierd motivația și încep să caute alternative.

Formarea profesională continuă răspunde direct acestei probleme.





2. FPC ca factor de motivare și implicare

Un angajat care participă la cursuri de formare nu doar că dobândește competențe noi, ci își schimbă și percepția asupra locului de muncă.

2.1. Sentimentul de progres

Oamenii au nevoie să simtă că evoluează. Atunci când:

- învață lucruri noi,
- își dezvoltă abilități,
- obțin certificări,
- își îmbunătățesc performanța,

nivelul de satisfacție profesională crește semnificativ.

Acest sentiment de progres este un factor major de retenție.

2.2. Creșterea implicării

Angajații care beneficiază de formare:

- devin mai implicați în activitate,
- sunt mai interesați de rezultate,
- contribuie cu idei,
- își asumă responsabilități.

FPC transformă angajatul din executant în participant activ la dezvoltarea organizației.

3. Formarea profesională transmite un mesaj puternic: „Ești valoros”

Unul dintre cele mai importante efecte ale formării nu este legat doar de competențe, ci de percepția angajatului.

Atunci când o companie investește în dezvoltarea angajaților, transmite un mesaj clar: „Ne pasă de tine și de evoluția ta.”

Acest mesaj are un impact major asupra retenției.



3.1. Creșterea loialității

Angajații tind să rămână mai mult timp într-o organizație care:

- îi sprijină,
- le oferă oportunități,
- investește în ei.

3.2. Reducerea intenției de plecare

Chiar dacă există alte oportunități, angajații sunt mai puțin tentați să plece dacă simt că au perspective reale în organizația actuală.



4. FPC reduce stagnarea și monotonia

Stagnarea este unul dintre cei mai mari dușmani ai retenției. Atunci când angajații:



- fac aceleași sarcini zilnic,
 - nu învață nimic nou,
 - nu au provocări,
- apare plictiseala, urmată de demotivare.

Formarea profesională introduce:

- varietate,
- provocări,
- perspective noi,
- interacțiuni diferite.

Aceste elemente mențin interesul și energia angajaților.

5. Crearea unor oportunități reale de evoluție în companie

Unul dintre cele mai eficiente moduri de a reține angajații este să le oferi oportunități de creștere în interiorul organizației.

FPC contribuie direct la acest lucru:

- pregătește angajații pentru roluri noi,
- facilitează promovarea internă,
- dezvoltă competențe de leadership,
- permite mobilitate între departamente.

Exemplu:

Un angajat care urmează un curs de management poate deveni coordonator de echipă, în loc să caute oportunități în altă companie. Astfel, organizația păstrează talentul și reduce costurile de recrutare.

6. Reducerea costurilor asociate fluctuației de personal

Fluctuația de personal este costisitoare. Înlocuirea unui angajat implică:

- recrutare,
- selecție,
- training,

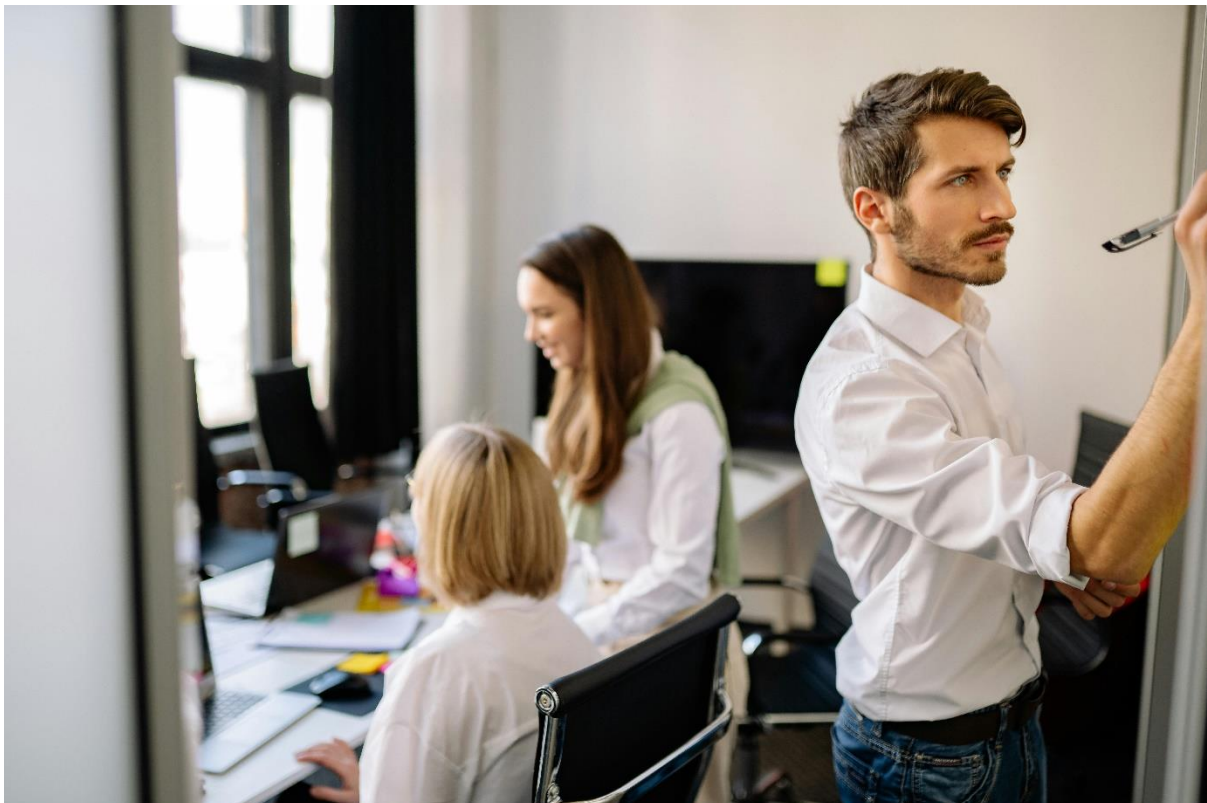


- integrare,
- perioadă de adaptare.

Pe lângă costurile directe, există și pierderi indirecte:

- scăderea productivității,
- pierderea cunoștințelor interne,
- afectarea echipei.

Investiția în formare profesională este, de multe ori, mult mai eficientă decât înlocuirea angajaților.





7. FPC contribuie la un climat organizațional sănătos

Un mediu de lucru pozitiv este esențial pentru retenție. Formarea profesională contribuie la acest lucru prin:

- îmbunătățirea comunicării,
- dezvoltarea abilităților de colaborare,
- reducerea conflictelor,
- creșterea încrederii între colegi.

Cursurile, mai ales cele interactive, creează contexte de:

- colaborare,
- schimb de idei,
- învățare în echipă.

Aceste experiențe întăresc relațiile și reduc tensiunile interne.

8. Adaptarea angajaților la schimbări și reducerea stresului

Schimbările frecvente pot genera stres și incertitudine. Angajații care nu sunt pregătiți se pot simți depășiți.

FPC ajută la:

- înțelegerea noilor procese,
- utilizarea noilor tehnologii,
- adaptarea la cerințe noi,
- reducerea anxietății.

Un angajat care se simte pregătit este mai stabil și mai puțin predispus să plece.

9. Formarea profesională crește atractivitatea organizației

Comaniile care investesc în formare sunt percepute ca:

- moderne,
- orientate spre dezvoltare,



- atractive pentru angajați.

Acest lucru are un dublu avantaj:

- retenția angajaților actuali,
- atragerea de noi talente.

Într-o piață competitivă, imaginea de angajator contează foarte mult.



10. Legătura dintre FPC și performanță

Retenția nu înseamnă doar păstrarea angajaților, ci și menținerea unui nivel ridicat de performanță.

FPC contribuie la:



- creșterea productivității,
- reducerea erorilor,
- îmbunătățirea calității muncii,
- eficiență operațională.

Angajații performanți sunt mai motivați și mai puțin predispuși să plece.

11. Rolul angajatorului în susținerea formării

Pentru ca FPC să aibă impact asupra retenției, angajatorii trebuie să:

- încurajeze participarea la cursuri,
- ofere timp și flexibilitate,
- recunoască efortul angajaților,
- integreze competențele dobândite în activitate.

Formarea trebuie să fie parte din strategia organizației, nu doar o activitate ocazională.

Concluzie: retenția începe cu dezvoltarea

Formarea profesională continuă este unul dintre cei mai puternici factori care influențează retenția angajaților. Ea nu doar dezvoltă competențe, ci creează:

- motivație,
- loialitate,
- implicare,
- stabilitate,
- performanță.

Organizațiile care investesc în oameni reușesc să construiască echipe solide, să reducă fluctuația și să își consolideze poziția pe piață.

În final, retenția nu se obține prin constrângere, ci prin oportunitate. Iar formarea profesională continuă este una dintre cele mai valoroase oportunități pe care o companie o poate oferi angajaților săi.



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 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.
Detalii despre proiectul UPDATE:

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