



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 39 (articol):

Rolul managerilor în dezvoltarea competențelor angajaților

Mai 2026

Formarea profesională continuă nu este doar responsabilitatea angajatului. Ea funcționează cel mai bine atunci când este încurajată și susținută de organizație, iar managerii transformă dezvoltarea profesională într-o parte firească a activității.

Managerul poate identifica nevoile reale de formare

Nu orice curs este potrivit pentru orice angajat. Formarea profesională este cu adevărat utilă atunci când răspunde unei nevoi concrete.

Un manager care cunoaște bine activitatea echipei poate observa, de exemplu, că anumite procese consumă prea mult timp, că angajații folosesc insuficient instrumentele digitale disponibile sau că apar dificultăți în utilizarea și protejarea datelor.

În alte situații, nevoia de formare poate apărea înainte de introducerea unei tehnologii sau a unui proces nou.

Dacă o companie intenționează să utilizeze mai mult inteligența artificială, să își digitalizeze activitățile sau să își dezvolte promovarea online, este util ca managerii să identifice din timp ce angajați trebuie pregătiți și ce competențe sunt necesare.



Această abordare este mult mai eficientă decât participarea la cursuri fără o legătură clară cu activitatea profesională.

Dezvoltarea competențelor trebuie privită ca o investiție

Uneori, formarea profesională este percepută mai ales prin prisma timpului pe care angajatul nu îl petrece în activitatea obișnuită.

Un manager orientat spre dezvoltare privește însă lucrurile pe termen mai lung.

Câteva ore sau zile dedicate formării pot conduce ulterior la o utilizare mai eficientă a unor instrumente, la reducerea erorilor, la îmbunătățirea comunicării cu clienții sau la simplificarea unor procese interne.

Pe termen scurt, angajatul poate dobândi o competență pe care o aplică imediat. Pe termen lung, organizația câștigă o echipă mai adaptabilă și mai bine pregătită pentru schimbare.

Acesta este unul dintre motivele pentru care **formarea profesională continuă (FPC)** trebuie privită ca o investiție, nu doar ca o activitate suplimentară.

Managerii pot încuraja participarea la formare

Chiar și atunci când există oportunități de dezvoltare profesională, angajații nu sunt întotdeauna pregătiți să profite de ele.

Unii pot considera că nu au timp. Alții pot avea impresia că un anumit domeniu este prea tehnic sau că nu are legătură directă cu postul lor. Există și situații în care angajații nu înțeleg suficient de clar ce beneficii concrete le-ar putea aduce participarea la un curs.

Managerul poate avea un rol important în depășirea acestor bariere.



El poate explica de ce o anumită competență va deveni importantă, poate arăta cum se leagă programul de formare de activitatea curentă și poate încuraja angajatul să privească participarea la curs ca pe o oportunitate de dezvoltare.

Este important și modul în care este transmis mesajul. Participarea la formare nu ar trebui prezentată ca o consecință a faptului că un angajat „nu știe suficient”, ci ca o modalitate normală prin care profesioniștii își actualizează competențele.



Proiectul UPDATE oferă exemple concrete de competențe relevante

Proiectul **UPDATE** – cod **SMIS 317648** urmărește dezvoltarea competențelor persoanelor eligibile din regiunile **Sud-Muntenia, Sud-Est și Nord-Est**, într-un context în care digitalizarea influențează tot mai multe ocupații și domenii de activitate.



Programele de formare derulate în cadrul proiectului oferă exemple clare de domenii în care managerii pot încuraja dezvoltarea angajaților.

Prin cursul de **Inteligență artificială generativă**, participanții pot înțelege mai bine cum pot utiliza noile instrumente digitale pentru organizarea și sintetizarea informațiilor, pregătirea unor materiale sau eficientizarea anumitor activități.

Programul de **Marketing digital și economie verde** poate sprijini dezvoltarea competențelor necesare pentru promovarea online, înțelegerea comportamentului consumatorilor și adaptarea activității la noi tendințe economice.

Cursul de **Big Data, Cloud și Securitate** este relevant într-un context în care tot mai multe organizații lucrează cu volume mari de informații și utilizează servicii digitale.

De asemenea, programul de **Managementul transformării digitale** este important pentru persoanele cu roluri de coordonare, deoarece digitalizarea nu presupune doar adoptarea unor tehnologii, ci și gestionarea modului în care acestea schimbă activitatea și relațiile dintre oameni.

Astfel de programe pot deveni mult mai valoroase atunci când managerii îi ajută pe angajați să înțeleagă cum pot aplica noile competențe în activitatea de zi cu zi.

Formarea nu se termină odată cu finalizarea cursului

Una dintre cele mai importante responsabilități ale managerului apare după participarea angajatului la programul de formare.

O competență care nu este utilizată poate fi uitată rapid. De aceea, este important ca angajatul să aibă ocazia să testeze și să aplice ceea ce a învățat.



Dacă un angajat a participat la un curs de marketing digital, managerul îi poate oferi posibilitatea să contribuie la analiza unei campanii sau la dezvoltarea conținutului online.

Dacă a dobândit cunoștințe despre inteligența artificială, poate fi implicat în identificarea unor sarcini în care aceasta ar putea fi utilizată în mod eficient și responsabil.

Dacă a învățat mai multe despre securitatea digitală, poate contribui la îmbunătățirea modului în care echipa gestionează informațiile.

În acest fel, formarea trece de la nivelul de teorie la rezultate concrete.

Managerul poate crea un mediu în care oamenii învață unii de la alții

Dezvoltarea competențelor nu se produce numai în sala de curs.

În multe organizații, o parte importantă a învățării apare prin colaborarea dintre colegi. Un angajat descoperă un instrument nou, altul găsește o metodă mai rapidă de lucru, iar un alt coleg are experiență într-un domeniu care poate fi util întregii echipe.

Managerul poate facilita acest schimb de cunoștințe.

De exemplu, după participarea la un curs, un angajat poate prezenta colegilor câteva dintre ideile sau instrumentele pe care le-a considerat cele mai utile. Nu este nevoie de sesiuni complicate. Chiar și discuțiile scurte, demonstrațiile practice sau schimbul de exemple pot contribui la dezvoltarea competențelor la nivelul întregii echipe.

Astfel, beneficiile participării unei persoane la formare se pot extinde și asupra colegilor.



Dezvoltarea angajaților contribuie și la retenția personalului

Oamenii nu își doresc doar un salariu. Pentru mulți angajați, posibilitatea de a învăța și de a evolua profesional este un factor important atunci când decid dacă vor să rămână într-o organizație.

Un manager care discută cu oamenii despre dezvoltarea lor profesională și îi sprijină să își îmbunătățească abilitățile transmite un mesaj important: organizația este interesată nu doar de rezultatele lor de astăzi, ci și de evoluția lor pe termen lung.

Această abordare poate contribui la creșterea implicării și la păstrarea angajaților valoroși.

Este cu atât mai importantă în regiunile sau domeniile în care recrutarea personalului calificat poate fi dificilă. În astfel de situații, dezvoltarea oamenilor existenți în organizație poate fi una dintre cele mai eficiente soluții.

Managerii trebuie să se formeze și ei

Este dificil pentru un manager să susțină dezvoltarea echipei dacă el însuși nu este deschis către învățare.

Un manager care participă la formare transmite prin propriul exemplu că dezvoltarea profesională este necesară indiferent de poziția ocupată sau de experiența acumulată.

Nu este necesar ca un manager să devină specialist tehnic în toate domeniile. Este însă important să înțeleagă suficient de bine noile instrumente și tendințe pentru a putea lua decizii, pentru a identifica oportunități și pentru a discuta cu propria echipă despre modul în care munca se schimbă.



Proiectul UPDATE acordă atenție și acestei componente, vizând inclusiv dezvoltarea competențelor pentru **27 de manageri**. Efectul formării lor poate merge mai departe de beneficiul individual, deoarece deciziile unui manager influențează activitatea mai multor persoane.



Beneficiile se văd atât pe termen scurt, cât și pe termen lung

O organizație în care angajații sunt obișnuiți să învețe se adaptează mai ușor la tehnologii noi, la schimbări ale pieței și la cerințe diferite din partea clienților.

Pentru angajați, formarea continuă înseamnă menținerea și dezvoltarea relevanței profesionale. Pentru angajatori, înseamnă o echipă mai bine pregătită și o capacitate mai mare de a răspunde schimbării. Managerii fac legătura dintre aceste două perspective. Ei pot transforma formarea



profesională dintr-o activitate punctuală într-o practică prin care atât oamenii, cât și organizația evoluează constant.

Înscrie-te în proiectul UPDATE!

Dacă vrei să afli dacă îndeplinești condițiile pentru a beneficia de oportunitățile de formare oferite prin proiectul UPDATE și să descoperi programele disponibile, poți consulta informațiile și te poți înscrie pe 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>

Întocmit de:

Coordonator informare
Ștefan Adrian-Cosmin