

FORMAREA PROFESIONALĂ



FORM O INVESTIȚIE STR



RESURSE UMANE

VIAREA PROFESIONALĂ, STRATEGICĂ PENTRU COMPANII



INVESTIȚIA ÎN OAMENI POATE SUSȚINE PRODUCTIVITATEA, retenția, adaptarea la tehnologie și competitivitatea

An overhead view of two men in business attire working at a desk. The man on the left is wearing a light blue shirt and dark trousers, sitting in a grey office chair and looking down at a large sheet of paper. The man on the right is wearing a light green checkered shirt and dark trousers, also looking down at the paper. The desk is cluttered with various papers, a purple mug, and a printer. The background is a patterned carpet.

Într-o economie în care tehnologia evoluează rapid, iar cerințele de pe piața muncii se schimbă de la un an la altul, companiile sunt nevoite să își regândească permanent strategiile de dezvoltare. Echipamentele moderne, digitalizarea și investițiile în infrastructură pot susține creșterea unei afaceri, însă performanța acestora depinde în mare măsură de oamenii care le folosesc.





În acest context, formarea profesională devine mai mult decât un instrument de dezvoltare a angajaților. Ea se transformă într-o investiție strategică, capabilă să influențeze productivitatea, competitivitatea și capacitatea unei organizații de a se adapta.



Un angajat poate avea experiență relevantă pentru postul ocupat, dar acest lucru nu garantează că abilitățile sale vor rămâne suficiente pe termen lung

Piața muncii se schimbă rapid

Transformările din economie au modificat semnificativ profilul angajatului de care companiile au nevoie. Automatizarea unor procese, utilizarea inteligenței artificiale, digitalizarea activităților administrative și apariția unor noi instrumente software determină schimbări în numeroase profesii. Chiar și posturile care nu dispar în urma automatizării presupun, în multe cazuri, competențe suplimentare.

Un angajat poate avea experiență relevantă pentru postul ocupat, dar acest lucru nu garantează că abilitățile sale vor rămâne suficiente pe termen lung. Tehnologiile se schimbă, procedurile interne sunt actualizate, iar clienții devin mai exigenți. În consecință, companiile au nevoie de angajați capabili să învețe permanent și să își adapteze modul de lucru.

Formarea profesională răspunde tocmai acestei nevoi. Prin cursuri, programe de specializare, instruire internă, mentorat sau proiecte practice, organizațiile pot menține competențele echipelor într-un proces continuu de actualizare. În loc să aștepte apariția unui deficit de competențe și să caute ulterior candidați pe o piață a muncii competitivă, compania poate contribui direct la dezvoltarea resurselor de care are nevoie.

Investiția în oameni susține productivitatea

Unul dintre principalele argumente pentru formarea profesională este legătura dintre competențele angajaților și productivitatea muncii. Un angajat care cunoaște mai bine instrumentele pe care le utilizează, înțelege procesele organizației și dispune de competențele necesare pentru rezolvarea problemelor poate lucra mai eficient.

Eficiența nu înseamnă doar realizarea unui volum mai mare de activitate într-un timp mai scurt. Ea presupune și reducerea erorilor, utilizarea mai bună a resurselor, identificarea rapidă a problemelor și capacitatea de a lua decizii potrivite. În numeroase domenii, diferența dintre un proces eficient și unul costisitor poate fi determinată tocmai de nivelul de pregătire al oamenilor implicați.

Formarea profesională poate avea astfel efecte asupra întregului mecanism operațional. Atunci când angajații sunt familiarizați cu procedurile și tehnologiile noi, implementarea schimbărilor poate deveni mai ușoară. În același timp, o echipă bine pregătită poate contribui la identificarea unor soluții de optimizare pe care managementul nu le observă întotdeauna din perspectiva strategică.

Competențele digitale devin esențiale

Digitalizarea reprezintă unul dintre factorii care accelerează nevoia de formare profesională. Companiile introduc aplicații pentru gestionarea activităților, sisteme de analiză a datelor, platforme de colaborare și soluții de automatizare. În paralel, inteligența artificială începe să fie utilizată în tot mai multe activități, de la marketing și servicii pentru clienți până la analiză, producție și administrarea documentelor.

Adoptarea unei tehnologii nu garantează însă automat creșterea productivității. Dacă angajații nu știu să utilizeze corect instrumentele respective, investiția în tehnologie poate produce rezultate sub așteptări. De aceea, transformarea digitală trebuie însoțită de transformarea competențelor.

Programele de formare pot ajuta angajații să înțeleagă noile tehnologii și să le integreze în activitatea de zi cu zi



Formarea profesională și retenția angajaților

Investiția în dezvoltarea profesională are implicații și asupra relației dintre companie și angajații săi. Oamenii care văd oportunități reale de învățare și evoluție pot fi mai motivați să își construiască parcursul profesional în interiorul aceleiași organizații.

Pentru angajați, un loc de muncă nu mai înseamnă doar un salariu. Posibilitatea de a dobândi competențe noi, de a participa la proiecte interesante și de a avansa profesional poate influența semnificativ experiența la locul de muncă. Companiile care creează astfel de oportunități își pot consolida relația cu angajații și pot reduce riscul ca oamenii cu experiență să caute alte oportunități.

Retenția este importantă mai ales în domeniile în care recrutarea și integrarea unui angajat nou presupun costuri ridicate. Pierderea unui specialist înseamnă nu doar vacantarea unui post, ci și dispariția temporară a unor cunoștințe acumulate în timp. Formarea profesională poate contribui la construirea unui mediu în care angajații simt că dezvoltarea lor este parte din strategia organizației.



Rolul competențelor soft

Formarea profesională nu se limitează la competențele tehnice. Într-un mediu de lucru în care proiectele sunt tot mai complexe, capacitatea de comunicare, colaborare și adaptare poate avea o importanță similară cu pregătirea specifică postului.

Gestionarea timpului, comunicarea cu echipa, coordonarea proiectelor, negocierea și rezolvarea conflictelor sunt competențe care pot influența performanța organizațională. Aceste abilități devin cu atât mai importante pe măsură ce companiile utilizează echipe interdisciplinare și forme de muncă flexibile.

Managerii au, la rândul lor, nevoie de formare continuă. Conducerea unei echipe presupune astăzi mai mult decât repartizarea sarcinilor și monitorizarea rezultatelor. Managerii trebuie să poată susține schimbarea, să ofere feedback, să gestioneze situații dificile și să creeze condițiile necesare pentru dezvoltarea oamenilor.

Gestionarea timpului, comunicarea cu echipa, coordonarea proiectelor, negocierea și rezolvarea conflictelor sunt competențe care pot influența performanța organizațională

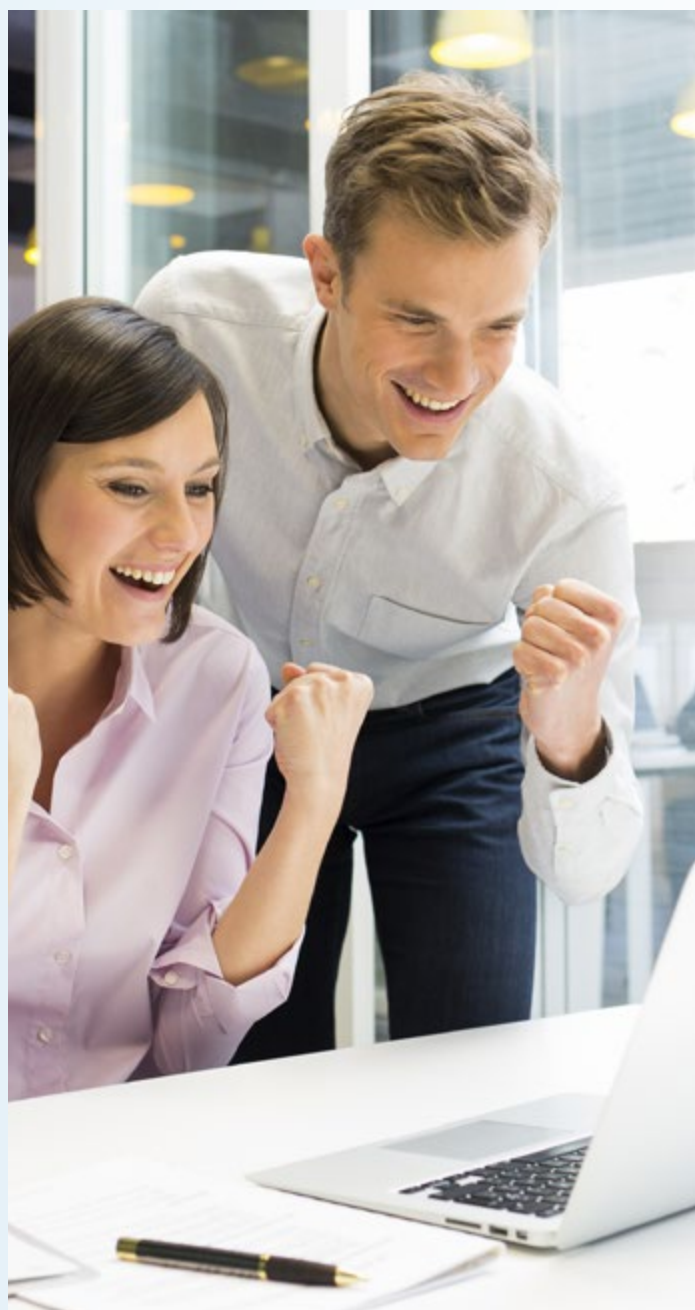
Cultura învățării continue

Pentru ca formarea profesională să producă efecte pe termen lung, ea trebuie integrată în cultura organizațională. Un curs izolat nu poate compensa lipsa unui mediu în care învățarea este încurajată.

Cultura învățării continue presupune ca angajații să fie încurajați să își actualizeze cunoștințele și să experimenteze metode noi de lucru. În același timp, managementul trebuie să accepte faptul că procesul de învățare presupune timp și uneori chiar greșeli controlate.

O companie care tratează fiecare activitate de formare doar prin prisma rezultatelor imediate poate pierde beneficiile pe termen lung. Unele competențe devin valoroase abia după ce sunt aplicate în proiecte succesive și integrate în procesele organizației.





Cum poate fi măsurat impactul formării

Una dintre provocările departamentelor de resurse umane este evaluarea rezultatelor programelor de formare. Participarea la un curs nu reprezintă, în sine, o garanție că organizația a obținut un beneficiu.

Pentru a evalua eficiența investiției, companiile pot urmări modul în care noile cunoștințe sunt aplicate în activitatea de zi cu zi. Reducerea erorilor, îmbunătățirea timpilor de lucru, creșterea calității serviciilor, eficientizarea proceselor sau capacitatea angajaților de a prelua responsabilități noi pot oferi indicii privind rezultatele obținute.

De asemenea, feedbackul angajaților și al managerilor poate contribui la îmbunătățirea programelor viitoare. Formarea profesională trebuie adaptată nevoilor reale ale organizației, iar conținutul cursurilor trebuie să fie relevant pentru activitatea desfășurată.

*Formarea profesională
trebuie adaptată nevoilor
reale ale organizației*

Formarea profesională, parte a strategiei de business

Pentru a deveni cu adevărat strategică, formarea profesională trebuie conectată la obiectivele companiei. Dacă organizația urmărește extinderea pe piețe noi, angajații pot avea nevoie de competențe lingvistice și comerciale suplimentare. Dacă obiectivul este digitalizarea, accentul poate fi pus pe competențe tehnologice. Dacă firma urmărește dezvoltarea unor produse noi, programele de formare trebuie să susțină capacitatea de inovare.

Această legătură dintre strategie și dezvoltarea oamenilor permite companiei să direcționeze resursele către competențele care vor avea cea mai mare relevanță pentru viitorul său.

Așadar, formarea profesională a devenit o componentă importantă a strategiei de dezvoltare a companiilor. Într-o perioadă în care tehnologia, cerințele clienților și structura pieței muncii se modifică rapid, competențele



angajaților trebuie actualizate permanent. Investiția în oameni poate susține productivitatea, retenția, adaptarea la tehnologie și competitivitatea. Mai mult decât atât, dezvoltarea profesională poate ajuta companiile să își construiască intern competențele de care au nevoie, reducând dependența de recrutarea unor specialiști greu de găsit.





Nr. 159 | Octombrie 2026

JURNALUL DE AFACERI
Totul despre afacerile din România