Cofinanțat de Uniunea Europeană

RAPORT

Percepția partenerilor sectoriali și a altor actori relevanți privind anticiparea și prognozarea competențelor și aptitudinilor solicitate de angajatori la recrutarea absolvenților de învățământ superior

Coordonator: Ștefan-Marius DEACONU
Autori: Elena-Mădălina SUKONTHOTOK-UDREA, Ștefan-Marius DEACONU

Proiect „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date", cod SMIS 321003

Consens de peste 80% privind importanța ***competențelor soft***

CHESTIONAR, 2025

Într-o piață a muncii în schimbare, ele devin criteriul decisiv în recrutarea absolvenților de învățământ superior: nu pot fi automatizate, sunt transferabile și permit adaptarea rapidă la roluri noi.

ue fiscdi
Adaptarea ofertei educaționale la piața muncii
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
ue fiscdi Publishing House

Percepția partenerilor sectoriali și a altor actori relevanți privind anticiparea și prognozarea competențelor și aptitudinilor solicitate de angajatori la recrutarea absolvenților de învățământ superior

COORDONATOR:

Ștefan-Marius DEACONU

AUTORI:

Elena-Mădălina SUKONTHOTOK-UDREA, Ștefan-Marius DEACONU

Publishing House

București, 2026

Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

București, str. Mendeleev nr. 21-25, Sector 1, cod 010362
Telefon: +40 21 30 23 850; Fax: +40 21 31 15 992
E-mail: office@uefiscdi.ro
www.uefiscdi.ro

Studiu realizat pe baza consultării partenerilor sectoriali în cadrul activității A2.1 prin prin aplicarea unui chestionar online, din cadrul proiectului „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date" (cod SMIS 321003). În elaborarea studiului au fost avute în vedere și rezultatele intermediare A2.1:

- *„Actori cheie în piața muncii și definirea tendințelor în procesul de recrutare. Posibile tipuri de chestionare adresate actorilor cheie";*
- *„Identificarea și definirea actorilor cheie în piața muncii";*
- *„Identificarea discrepanțelor între competențele formale și cerințele angajatorilor";*
- *„Analiza factorilor socio-economici în raport cu angajabilitatea absolvenților evaluată prin metode econometrice profesional al studenților și absolvenților";*

Autori: Raluca Iordăchianu și Nicoleta Ailincăi - Experți dezvoltare CNAAIS (A2.1)

Acest document a fost pregătit pentru Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest studiu ar putea fi utilizată.

COORDONATOR: Ștefan-Marius DEACONU

AUTORI:
Elena-Mădălina SUKONTHOTOK-UDREA, Ștefan-Marius DEACONU



Copyright 2026 – UEFISCDI Publishing House
ISBN: 978-606-95918-3-3
Acest material este pus la dispoziție sub Licența Creative Commons Atribuire-Necomercial-Partajare în Condiții Identice 4.0 Internațional. Detaliile pe larg privind exercitarea drepturilor licențiate pot fi parcurse aici: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Cuprins

Introducere..... Pagina 5
Tendințele globale pe piața muncii conform literaturii de specialitate..... Pagina 6
(1) Dezvoltarea tehnologică..... Pagina 6
(2) Tranziția verde..... Pagina 7
(3) Fragmentarea geo-economică..... Pagina 7
(4) Schimbările demografice..... Pagina 8
Impactul macro-tendințelor pe piața muncii..... Pagina 9
Competențe transversale..... Pagina 10
Competențe tehnice..... Pagina 10
Situația privind piața muncii în România..... Pagina 11
Angajabilitatea absolvenților de studii superioare în România..... Pagina 12
Rezultatele studiului..... Pagina 13
Competențele soft: cea mai puternică zonă de consens..... Paginile 14-17
Competențele digitale: aliniere și evoluție..... Paginile 18-20
Alte rezultate ale studiului..... Pagina 21
Digitalizarea procesului de recrutare..... Pagina 21
Bunăstarea și flexibilitatea la locul de muncă..... Pagina 22
Experiența practică și formarea continuă..... Pagina 23
Concluziile studiului..... Pagina 24
Recomandări..... Pagina 25
Referințe..... Pagina 26
Lista figurilor..... Pagina 27

Introducere

- Această analiză urmărește să investigheze **percepția partenerilor sectoriali și a altor actori relevanți privind anticiparea și prognozarea competențelor și aptitudinilor solicitate de angajatori la recrutarea absolvenților de învățământ superior** prin prisma implementării unui **chestionar online** adresat mai multor actori.
  - reprezentanți ai angajatorilor/ patronate;
  - reprezentanți ai angajaților/ sindicate;
  - reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale.
- **Chestionarul** a încercat să determine gradul de asimiliare al tendințelor globale în cadrul proceselor de recrutare ale tinerilor absolvenți de studii superioare în România.
- Studiul este **cantitativ** (metoda de colectare a datelor fiind chestionarul), cu **completare calitativă** (prin răspunsuri deschise).
- **Eșantionul chestionarului** a fost unul pe bază de autoselecție, prin invitații de completare trimise către parteneri și grupuri de interes.

190
Răspunsuri analizate

10.06 - 4.07
2025 (perioada de implementare)

28
Întrebări

4
Module tematice

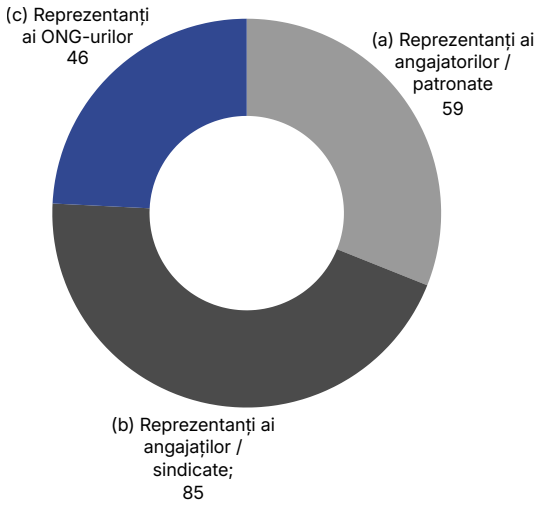


Figura 1. Distribuția răspunsurilor pe categorii de respondenți

Care sunt percepțiile partenerilor sectoriali privind competențele și aptitudinile solicitate de angajatori în rândul absolvenților de studii superioare?

Tendințele globale pe piața muncii conform literaturii de specialitate

Forumul Economic global, în *The Future of Jobs Report 2025*, aduce în prim plan o tranziție pe piața muncii la nivel mondial. Forumul identifică și analizează tendințele actuale de pe piața muncii care includ schimbările în sfera tehnologică și demografie, dar și tranziția verde. Mai mult, Forumul scoate în evidență nevoia continuă pentru dezvoltarea competențelor digitale, adaptabilitate și transformări ale strategiei de lucru la nivelul angajatorilor globali (World Economic Forum, 2025).

> *„Dezvoltarea tehnologică, fragmentarea geo-economică, incertitudinea economică, schimbările demografice și tranziția ecologică - individual și în combinație - se numără printre principalii factori care se așteaptă să modeleze și să transforme piața globală a muncii până în 2030"* (World Economic Forum, 2025, p. 5).

(1) Dezvoltarea tehnologică

Conform ***The Future of Jobs Report 2025***, dezvoltarea tehnologică reprezintă un factor determinant la nivelul pieței muncii prin:

- extinderea accesului în mediul digital,
- progresele inteligenței artificiale și procesării informației și
- automatizare.

Tehnologia în continuă dezvoltare și adaptare schimbă modul de lucru la nivel global (CEDEFOP, 2022). Pot fi identificate **trei tranziții principale**:



Un impact important în intensificarea nevoii de dezvoltare a competențelor l-a avut **pandemia de COVID-19**. Studiile au estimat o creștere semnificativă a procesului de alfabetizare tehnologică prin competențe în domeniile: tehnologiilor interconectate, din domeniul bancar și informațiilor, automatizării, securității cibernetice, programării și rețelelor de tip Cloud (Vaccarino & Pelucchi, 2021).

Tendințele globale pe piața muncii conform literaturii de specialitate

(2) Tranziția verde

O altă tendință cu impact asupra pieței muncii la nivel global este **tranziția verde**. **Aceasta determină crearea de locuri de muncă precum și transferul de resurse umane în domeniul energiei regenerabile, al ingineriei mediului și în domeniile conexe prin atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea.** Pentru oameni, tranziția verde reprezintă și necesitatea de învățare continuă deoarece majoritatea pozițiilor nou-create cer studii superioare. Așadar, creșterea numărului de angajați calificați reprezintă o consecință directă a tranziției verzi (PwC, 2024).

Competențele verzi care rezultă în urma tranziției verzi sunt tot mai prezente în programele actorilor internaționali, precum Uniunea Europeană, Organizația Națiunilor Unite, Organizația Internațională a Muncii. Aceste competențe verzi sunt atât **transversale**, cât și **tehnice**.

Transversal
competențele verzi includ **totalitatea atitudinilor, comportamentelor și modurilor de gândire care promovează sustenabilitatea**.

Tehnic
competențele verzi se referă la **cunoștințe specifice necesare pentru diferite poziții în domeniul sustenabilității.**

(3) Fragmentarea geo-economică

Fragmentarea geo-economică poate fi înțeleasă prin tensiuni geopolitice în creștere și schimbări economice la nivel mondial. Există un nivel de incertitudine economică, evidențiat de Forumul Economic Global (World Economic Forum, 2025) care produce un impact la nivelul pieței muncii. Tensiunile geo-politice în creștere (atât cele de natură militară (ex. Ucraina, Palestina), cât și politică (ex. regimuri politice populiste care adoptă protecționismul)) produc incertitudini economice prin:

Restricțiile comerciale	Aceste restricții determină companiile să recurgă la măsuri de accentuare a proceselor de **offshoring** [1]și **re-shoring** [2], ceea ce impactează piața muncii prin crearea dar și reducerea locurilor de muncă.
Realinierea lanțurilor de aprovizionare	Această realiniere determină companiile **fie să mute producția mai aproape de piața economică țintă**, f**ie să dețină centrul de producție la nivel național**.
Încetinirea economică	Prin **politicile de tip protecționist** care împiedică fluiditatea comerțului la nivel global.

[1] Practică de externalizare a operațiunilor în străinătate, de obicei de către companii din țări industrializate către țări mai puțin dezvoltate, cu intenția de a reduce costul afacerilor.
[2] Procesul de întoarcere a producției și fabricării de bunuri în țara de origine a întreprinderii.

Tendințele globale pe piața muncii conform literaturii de specialitate

(4) Schimbările demografice

Schimbările demografice reprezintă o altă variabilă care impactează piața muncii din cauza concentrării locurilor de muncă. **Conform datelor Organizației Națiunilor Unite, în următorii 50 - 60 de ani se preconizează o creștere a numărului populației la nivel global.**

Însă, se observă diferențe majore între state la nivel mondial:

Tabel 1. Informații privind numărul de locuitori, rata fertilității și speranța de viață

Numărul de locuitori	Rata fertilității	Speranța de viață
În mai mult de **60 de țări** a fost deja atins cel mai înalt număr de locuitori preconizat (de exemplu, China, Germania, Japonia, Federația Rusă), iar printre țările unde se vizează un declin rapid al populației în următorii 30 de ani se află Albania, Bosnia și Herțegovina, Lituania, Puerto Rico, Republica Moldova. Pe de altă parte, **țările cu un potențial de creștere accelerată a populației** sunt Brazilia, Iran, Turcia, Vietnam, cu valori ridicate în următorii 30 ani posibile în Butan, Colombia, Cipru, Iran. Celelalte țări precum India, Indonezia, Nigeria, Pakistan, Statele Unite se preconizează a avea un **peak al creșterii populației după 2054**, în timp ce o dublare a numărului de locuitori între 2025 și 2054 se preconizează în Angola, Congo, Somalia, Nigeria (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2024, p. VII).	Se observă o scădere la doar **2.25 nașteri/femeie în 2024**, în comparație cu 1990 – 3.31 nașteri/femeie. Nivelul de reînlocuire global este de 2.1 nașteri/femeie, ideal pentru a menține nivelul populației constant pe termen lung, neluând în calcul migrația. Însă, statisticile arată că există societăți în care rata fertilității ajunge la 1.4 nașteri/femeie (de exemplu, China, Korea, Italia, Spania), ceea ce indică o îmbătrânire masivă a populației (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2024, p. VIII).	Aceasta **se preconizează a reveni la valorile de dinaintea pandemiei COVID-19 (73.3 ani în 2024, ajungând la 77.4 ani în 2054)** (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2024, pg. VIII - IX). Această creștere a speranței de viață indică îmbătrânirea populației care, la un moment dat, are nevoie de asistență socială, motiv pentru care locurile de muncă în acest domeniu se află pe lista unei creșteri semnificative.

Impactul macro-tendințelor pe piața muncii

Forumul Economic Mondial

a identificat, considerând datele statistice oferite de Organizația Internațională a Muncii, că **procentul total rezultat dintre crearea de locuri noi de muncă și deplasarea/convertirea locurilor de muncă deja existente ajunge la 22% până în 2030 (World Economic Forum, 2025, p. 18)**.

Deci:

170 de milioane **Locuri de muncă nou-create**

92 de milioane **Locuri de muncă relocate**

Roluri cu potențial de creștere

Sunt în **domeniul tehnologie**i (specialiști Big Data, ingineri Fintech, specialiști AI și Machine Learning dezvoltatori de software și aplicații), **tranziției verzi** (specialiști în vehicule autonome și electrice, ingineri de mediu, ingineri de energie regenerabilă etc), **agriculturei** și **asistenței sociale**.

Roluri preponderent în scădere

Includ **funcționarii** și **lucrătorii de secretariat** (casieri, vânzători de bilete, asistenți administrativi, secretari executivi), f**uncționari ai serviciilor poștale**, **funcționari care introduc date**.

Impactul macro-tendințelor pe piața muncii

Setul de competențe necesar

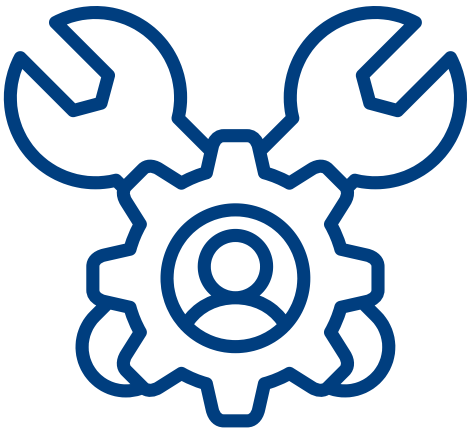
având în vedere departajarea locurilor de muncă la nivel global, precum și domeniile de lucru diverse:

Competențe transversale

Acest tip include acele **soft skills** [3] precum **gândirea critică și creativă, reziliența, agilitatea și adaptabilitatea, leadership, curiozitatea, învățarea continuă** (World Economic Forum, 2025, pp. 35-36). Aceste competențe transversale sunt utile în special în cazul relocării locului de muncă și sunt acumulate, în general, prin activități extracurriculare, voluntariat și dezvoltare personală.
De asemenea, **competențele verzi**, un subiect important pe agendele internaționale, pot fi incluse în cadrul competențelor transversale. Uniunea Europeană a integrat esența competențelor verzi în ceea ce numește GreenComp [4]. Aceste competențe **au rolul de a ajuta oamenii în deprinderea unor moduri de gândire, atitudini și comportamente sustenabile** (Bianchi, Pisiotis, & Cabrera, 2022).



Competențe tehnice



Pe partea tehnică, sau **hard skills** [5], sunt căutate cunoștințe în **inteligență artificială, big data, sisteme informatice, securitate cibernetică, tehnologia sectorului energetic, sustenabilitatea în construcții, inginerie în tehnologia verde**. Aceste competențe au legătură cu specificitățile la nivel tehnic ale unui loc de muncă și sunt dezvoltate, în general, prin efectuarea unor studii superioare (cu diplomă).

[3] Abilități transversale, non-tehnice, aplicabile în diverse contexte profesionale.
[4] Un raport care include 12 competențe ce însumează colectivul de competențe verzi sau sustenabile. Cele 12 competențe sunt: valorificarea sustenabilității, sprijinirea echității, promovarea naturii, gândirea sistematică și critică, formularea și rezolvarea problemelor, atitudinea spre viitor, adaptabilitatea, gândirea exploratorie, responsabilitatea politică și acțiunea colectivă.
[5] Abilități tehnice specifice unui anumit domeniu.

Situația privind piața muncii în România

Dezvoltarea tehnologică

Procesul de digitalizare al guvernanței și al business-urilor aduce și nevoia de îmbunătățire a competențelor digitale, unde România mai are de lucrat pentru a ajunge la standardele europene.
Un punct important este reprezentat de studiile superioare în domeniul tehnologiei. Statisticile arată că ponderea specialiștilor IT (TIC) în totalul forței de muncă din România reprezintă un procent destul de mic în comparație cu standardele europene (**doar 2.8% din totalul angajaților în România în 2023**). Pe de altă parte, **România se clasează printre primele locuri la numărul de absolvenți IT (TIC) (atingând un procent de 6.9% în 2023)**. Această discrepanță sugerează dificultatea pieței muncii românești în retenția și integrarea absolvenților de studii superioare în IT (European Commission, 2023).

Tranziția verde

Locurile de muncă verzi în România reprezintă subiectul unui discurs cu două viziuni. Pe de o parte, le este recunoscută contribuția la nivelul conservării mediului, oportunităților de muncă, promovării eficienței energetice și respectării resurselor naturale. Din această perspectivă se observă **schimbările la nivel de societate privind tranziția spre sustenabilitate și se recunoaște potențialul inovator și creșterea calității locurilor de muncă din acest sector.** Pe de altă parte, tranziția verde, prin locurile de muncă verzi necesare, este criticată din punctul de vedere al viabilității economice și tehnologice și din prisma disparităților socio-economice create. Aici sunt incluse **înlocuirea unor locuri de muncă existente cu altele noi, discrepanțele de competențe și amprenta de mediu a tehnologiilor verzi** (Țaran-Baciu Georgescu, Nicula, Gligor, & Alexandru-Sabin, 2024).

Fragmentarea geo-economică

Fragmentarea geo-economică în România reprezintă și ea un factor care influențează sectorul muncii. România, la fel ca alte state membre ale Uniunii Europene, **introduce și implementează politici privind tranziția verde** al căror impact poate produce probleme ale competitivității dar și îngrijorări de securitate privind resursele necesare pentru completarea unei astfel de tranziții (Munteanu, 2024). Mai mult, **România încă se confruntă cu provocări în ceea ce privește integrarea economică completă în Uniunea Europeană** cauzate de lipsa infrastructurii de calitate, neaderarea la zona euro precum și schimbările legislative frecvente efectuate fără consultarea sectorului privat în prealabil (International Trade Administration, 2024). De asemenea, **factori exogeni** cum sunt pandemia COVID-19 sau conflictele militare internaționale impactează indirect și piața economică românească.

Schimbările demografice

Conform statisticilor EUROPOP 2023 (Eurostat, 2023), **populația României se preconizează a fi într-o scădere continuă**, de la 19.2 milioane în 2022, la 14.5 milioane în 2100 (-24,5%). **Creșterea vârstei mediene în România**, respectiv **îmbătrânirea populației** conduce și la ridicarea ratelor de dependență. Deci, "*populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 ani, sau 20 și 64 ani va trebui să susțină economic o populație din ce în ce mai numeroasă, care, potențial nu muncește*" (Ciucă, Iordan, Lincaru, & Chilian, 2025)

Angajabilitatea absolvenților de studii superioare în România

În ceea ce privește repartizarea competențelor prezentate mai sus, în România este identificat un deficit de calificări.

Într-un studiu realizat de Confederația Patronală Concordia, împreună cu KPMG, despre **decalajul între competențele disponibile și cele solicitate pe piața muncii** au fost identificate discrepanțe atât orizontal cât și vertical pentru două categorii de vârstă **(15 - 34 ani și 25 - 34 ani**).

Discrepanțe orizontale [6]

În România sunt **în creștere în domenii precum științele sociale, de afaceri, juridice și inginerie pentru ambele categorii de vârstă.** Pe de altă parte, discrepanța orizontală a calificărilor este **în scădere pentru ambele segmente de vârstă în domeniile de științe tehnice, matematică și informatică** (Confederația Patronală Concordia; KPMG, 2023, p. 82).

Discrepanțe verticale [7]

Între nivelul de educație al angajaților și cel solicitat de angajatori devin mai vizibile. Se înregistrează valori ridicate a proporției angajaților cu studii superioare în locuri de muncă ce nu necesită un astfel de nivel de educație în domenii precum **transporturile și depozitarea (37%), comerț (29.6%) și administrație publică și apărare (25.5%)** (Confederația Patronală Concordia; KPMG, 2023, p. 83).

Cererea pentru angajații calificați (IT, sănătate, asistență socială, energie) crește considerabil **(este prevăzută o creștere de peste 600.000 de locuri de munca în aceste domenii până în 2030)**, însă universitățile produc anual aproximativ 40.000 de absolvenți care ar fi eligibili în aceste domenii. Această discrepanță rezultă în creșterea cererii pentru absolvenții cu studiile și calificările necesare dar și în scăderea oportunităților pentru absolvenții din alte domenii care nu au competențele necesare și neocuparea pozițiilor existente. Mai mult, **șomajul în rândul tinerilor** (15-24 de ani) **a avut în 2024 printre cele mai ridicate valori din UE (23.9%)** ceea ce poate explica discrepanța dintre calificările tinerilor și cerințele pieței muncii (EUROSTAT, 2025).

Conform **Studiului privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2021)**, în România există, *„aproape 9 din 10 absolvenți de învățământ superior angajați în noiembrie 2021 (86,3%), această categorie are cea mai mare rată de ocupare comparativ cu absolvenții altor forme de educație. Procentul crește semnificativ, de la 80,5% la un an de la absolvire (2020), la 91,2% când au trecut cinci ani de la finalizarea studiilor (2016)"* (Deaconu & Hâj, 2022, p. 114).

Piața muncii din România se confruntă cu presiuni suplimentare ce privesc creșterea nevoii de lucrători înalt calificați (peste 600.000 până în 2030). **Considerând tendințele sectoriale în Europa, se estimează că anumite domenii vor înregistra o mai mare creștere a cererii de forță de muncă, cum ar fi domeniul sănătății și cel al distribuției și transporturilor.** Suplimentar, **este de așteptat ca în toate sectoarele să existe o cerere crescută de competențe tehnologice.**

[6] Definite ca fiind discordanțe între ocupația actuală a unei persoane și domeniul său educațional.
[7] Definit ca fiind asimetria între nivelul de educație sau calificare și cel solicitat de angajator.

Rezultatele studiului

Conform contextului literar prezentant mai sus, piața muncii la nivel global trece printr-o **transformare** determinată de **patru factori majori**: **impactul tehnologic, tranziția verde, fragmentarea geo-economică și schimbările demografice**.

În **România**, aceste transformări se manifestă într-un context particular, marcat de un deficit de competențe, de o tranziție digitală inegală și de o posibilă nevoie de aliniere între oferta educațională și cerințele angajatorilor.

Astfel, UEFISCDI a inițiat un **studiu de consultare a partenerilor sectoriali** pentru a idenfitica:

- modul în care actorii de pe piața muncii percep tendințele de recrutare;
- competențele considerate critice pentru recrutarea absolvenților de studii superioare.

Acest **studiu de consultare a fost adresat:**

- reprezentanților angajatorilor/ patronate;
- reprezentanților angajaților/ sindicate;
- reprezentanților organizațiilor non-guvernamentale.

Rezultatele centrale ale studiului arată un **acord clar asupra unui set comun de competențe care fac diferența la angajare.**

Au fost conturate trei categorii de competențe ca fiind prioritare pentru succesul pe piața muncii a absolvenților de studii superioare:

Competențe soft transversale

Adaptabilitate, comunicare, gândire critică, rezolvarea problemelor, lucru în echipă, gestionarea timpului, proactivitate.

Competențe digitale fundamentale

Alfabetizare în domeniul datelor, navigare pe sisteme de operare diferite, utilizarea instrumentelor de colaborare digitală, conduită digitală responsabilă, protecția datelor.

Competențe de învățare continuă

Capacitatea de a învăța independent, de a se adapta la tehnologii noi și de a-și actualiza periodic baza de cunoștințe.

Competențele soft: cea mai puternică zonă de consens

De ce sunt importante competențele soft?

Într-un mediu profesional caracterizat de schimbări accelerate, competențele soft devin criteriul decisiv în selecția și integrarea absolvenților. Ele nu pot fi automatizate, sunt transferabile între domenii și permit adaptarea rapidă la roluri noi.

Ce arată datele?

Pentru fiecare dintre competențele soft analizate, **peste 80% dintre respondenți**, din toate cele trei categorii, au evaluat importanța acestora la nivelurile maxime (4 sau 5 pe o scală de 0 la 5).

Adaptabilitatea

Cea mai apreciată competență, cu peste **93% răspunsuri pozitive** în toate categoriile (94,6% la angajatori, 95% la reprezentanții angajaților/sindicatelor, 93% la ONG-uri). Mesajul este unul ferm: **angajatorii caută absolvenți care fac față schimbării și care reacționează eficient la situații imprevizibile**.

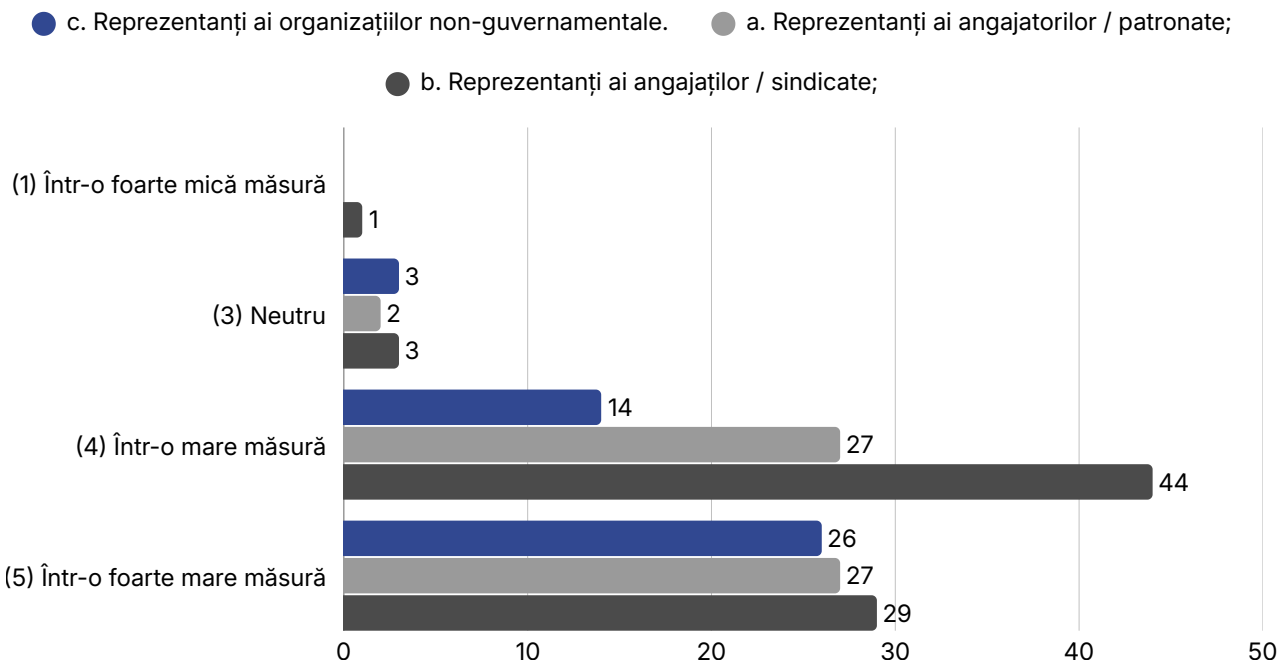


Figura 2. Distribuția răspunsurilor privind adaptabilitatea

Competențele soft: cea mai puternică zonă de consens

Comunicarea eficientă, gestionarea timpului, negociere și leadership

La acest clusterul de întrebări despre competențele soft **se observă un consens între cele trei categorii de respondenți** în privința importanței competențelor de comunicare eficientă, gestionare a timpului și negociere. **Aceste competențe sunt considerate importante și de către angajatori și de angajați pentru a avea un rezultat pozitiv la intrarea pe piața muncii.**

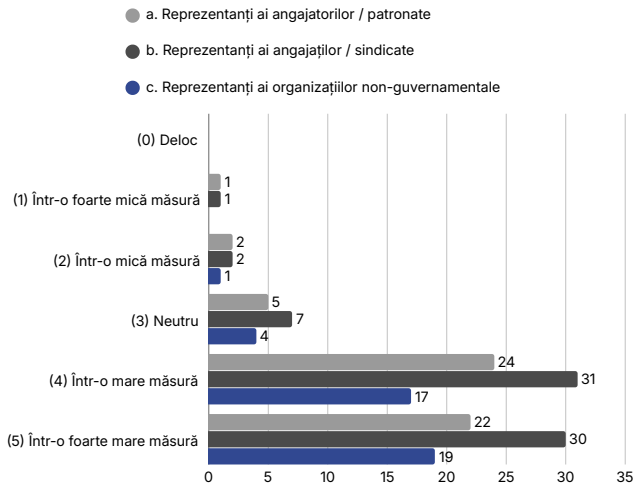


Figura 3. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de comunicarea eficientă

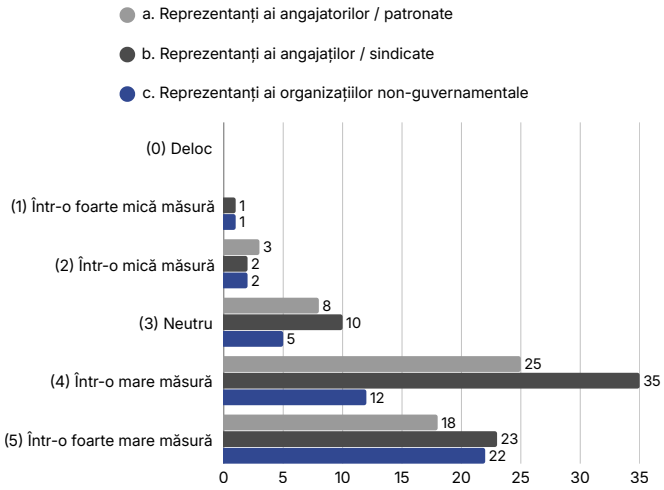


Figura 4. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de gestionare a timpului

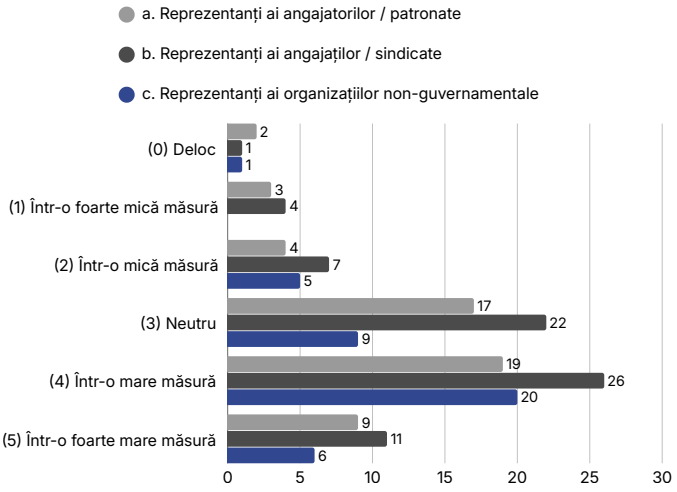


Figura 5. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de negociere

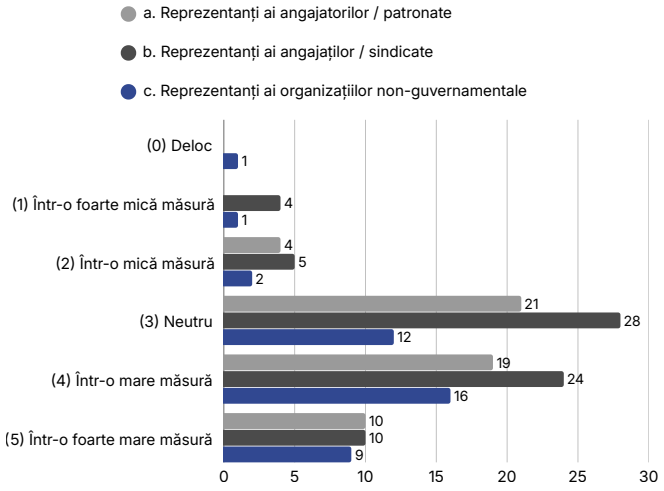


Figura 6. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de leadership

În ceea ce privește competența **leadershipului**, s-a înregistrat un procent semnificativ de **răspunsuri neutre** în toate categoriile de respondenți. Această tendință poate indica fie un nivel insuficient de cunoștințe sau claritate în rândul respondenților referitor la natura și importanța acestei competențe, fie o reticență în a exprima un punct de vedere ferm asupra influenței sale în procesul decizional de angajare.

Competențele soft: cea mai puternică zonă de consens

Gândire critică, rezolvare a problemelor și lucrul în echipă

Un alt cluster al competențelor soft arată alinierea dintre cerințele pieței muncii și competențele candidaților. Aici, întrebările despre **importanța abilităților de gândire critică, rezolvare a problemelor, lucrul în echipă, creativitate, inovație și proactivitate au primit răspunsuri asemănătoare între cele trei categorii de respondenți.** Nivelul importanței acestor competențe a fost evaluat de respondenți într-o mare / foarte mare măsură.

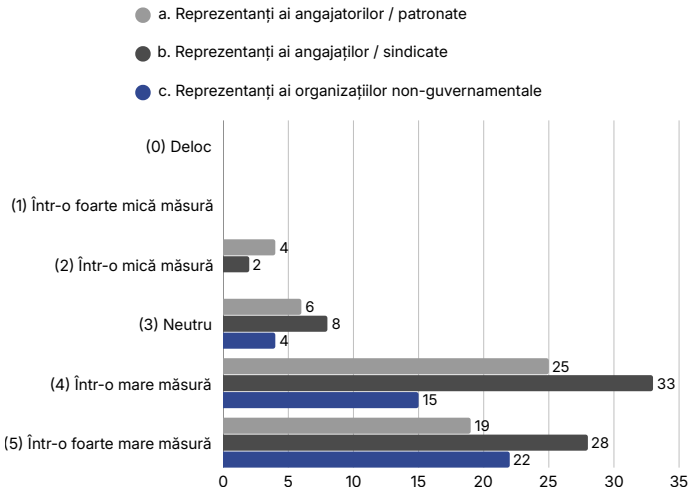


Figura 7. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de gândire critică

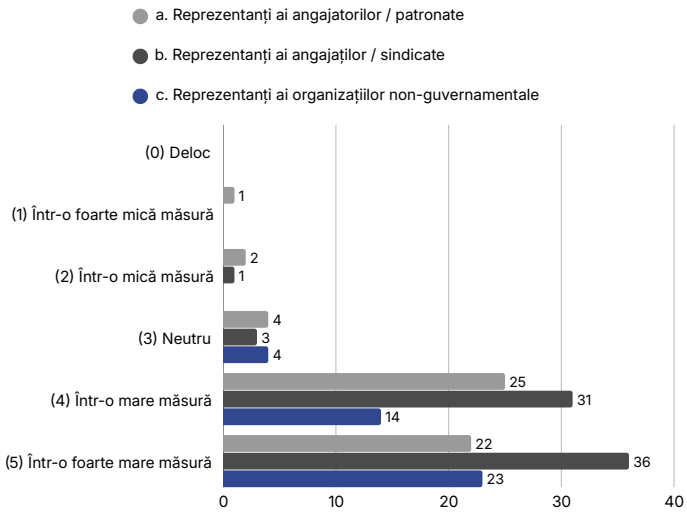


Figura 8. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de rezolvare a problemelor

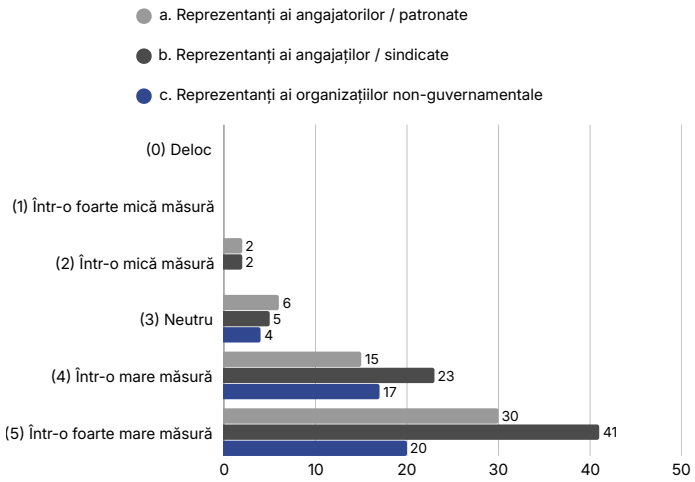


Figura 9. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de lucru în echipă

Competențele soft: cea mai puternică zonă de consens

Creativitate, inovație și proactivitate

Și **creativitatea, inovația și proactivitatea au primit răspunsuri asemănătoare între cele trei categorii de respondenți.** Nivelul importanței acestor competențe a fost evaluat de respondenți într-o mare / foarte mare măsură.

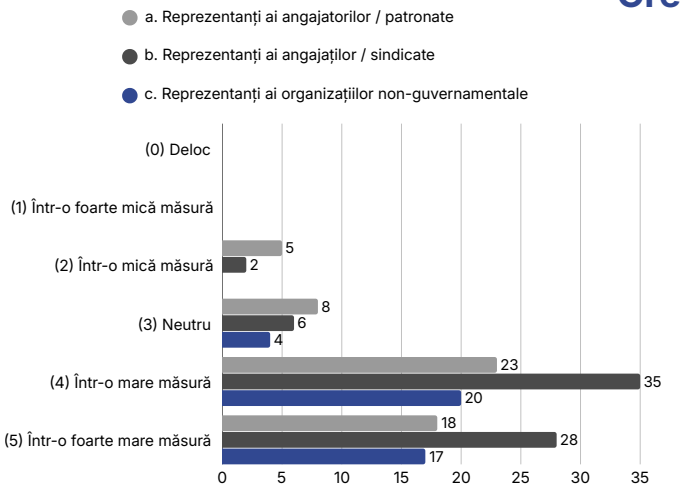


Figura 10. Distribuția răspunsurilor privind creativitatea

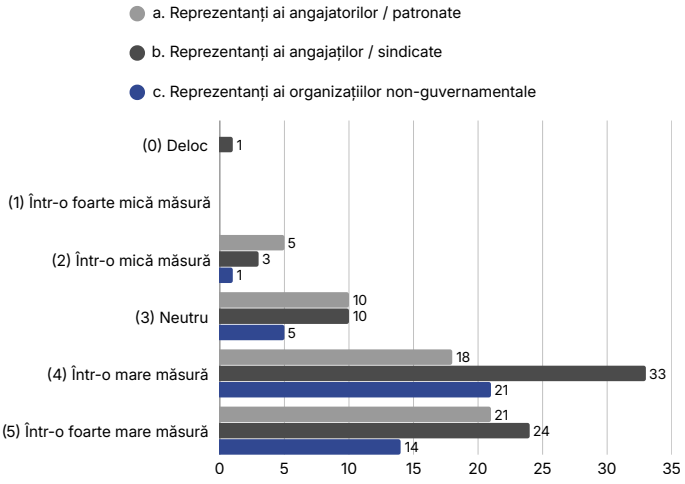


Figura 11. Distribuția răspunsurilor privind inovația

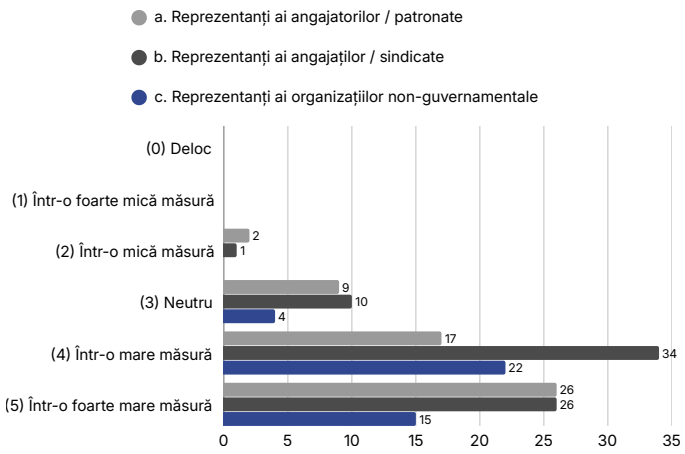


Figura 12. Distribuția răspunsurilor privind proactivitatea

Competențele digitale: aliniere și evoluție

Utilizarea instrumentelor de inteligență artificială, navigarea pe diferite sisteme de operare, cunoașterea unui limbaj de programare și analiza datelor

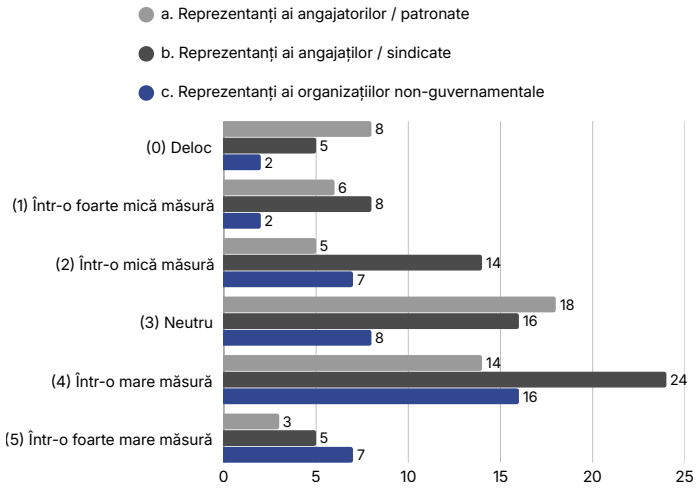


Figura 13. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea instrumentelor de inteligență artificială

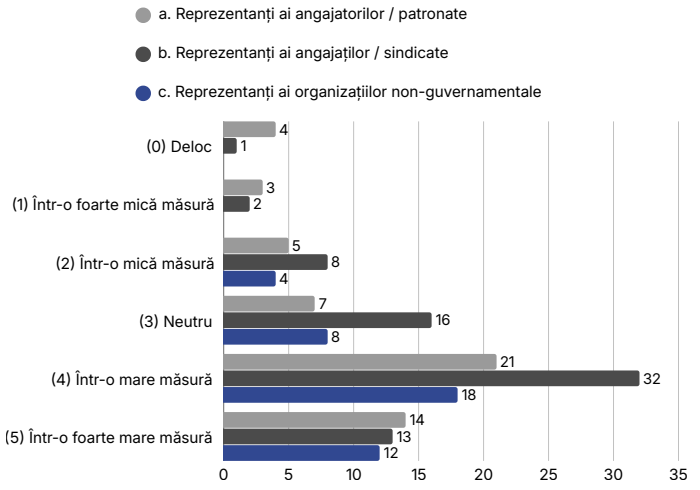


Figura 14. Distribuția răspunsurilor privind navigarea pe diferite sisteme de operare

Clusterul de întrebări privind competențele digitale în sfera informației și alfabetizării în domeniul datelor **surprinde alinierea dintre cerințele pieței muncii și opiniilor angajaților și organizațiilor non-guvernamentale**. Această aliniere reiese din consensul tuturor celor trei categorii de respondenți asupra importanței alfabetizării în domeniul datelor și a deținerii de cunoștiințe despre inteligența artificială, navigarea pe diferite sisteme de operare, cunoașterea unui limbaj de programare și analizei de date.

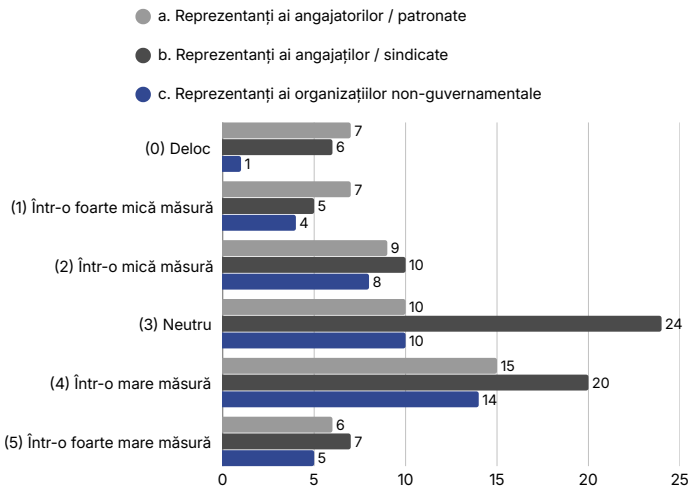


Figura 15. Distribuția răspunsurilor privind cunoașterea unui limbaj de programare

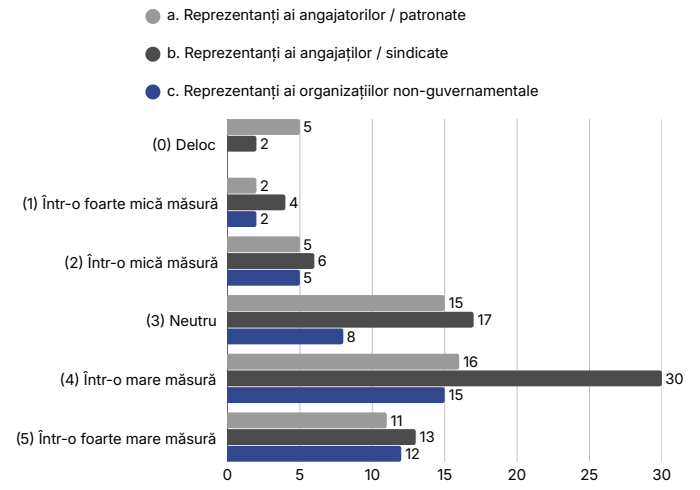


Figura 16. Distribuția răspunsurilor privind analiza datelor utilizând programe specifice

Competențele digitale: aliniere și evoluție

Utilizarea software de colaborare digitală, păstrarea conduitei digitale și utilizarea rețelelor sociale

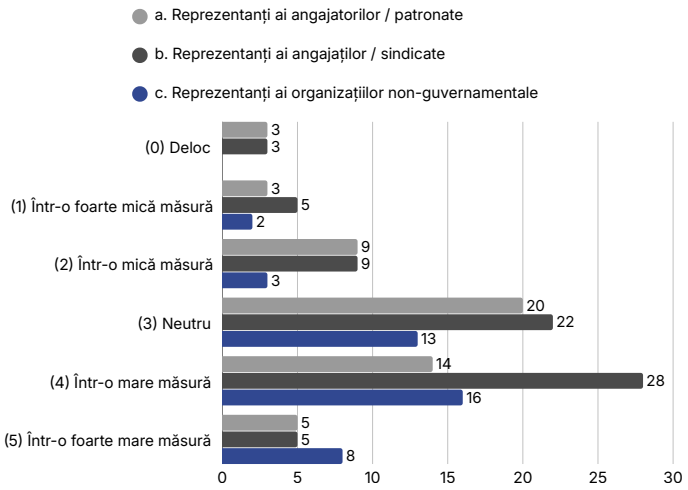


Figura 17. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea software de colaborare digitală

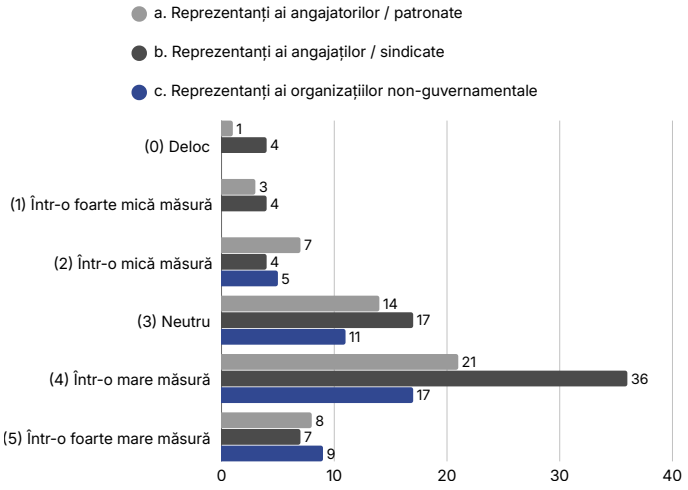


Figura 18. Distribuția răspunsurilor privind păstrarea unei conduite digitale

Aceeași tendință de aliniere reiese și din clusterul de întrebări privind **competențele digitale în sfera comunicării și colaborării digitale.** Atât angajatorii, cât și angajații și organizațiile non-guvernamentale consideră că astfel de competențe sunt importante și influențează decizia de angajare într-un mod decisiv.

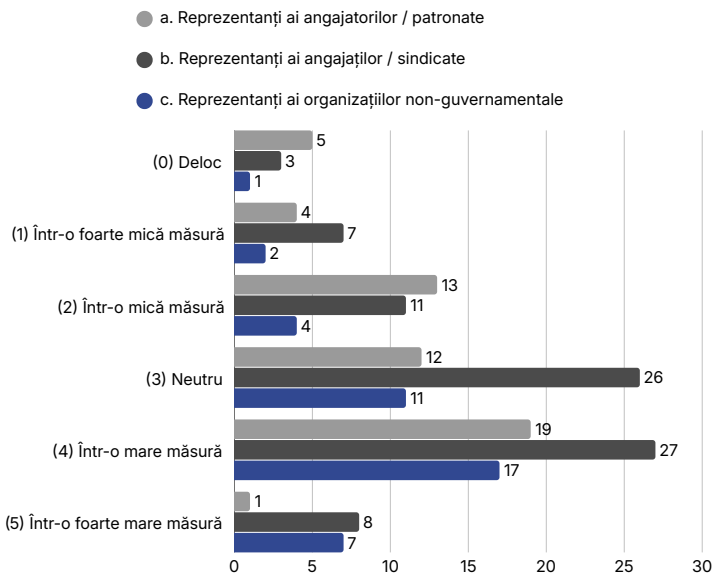


Figura 19. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea rețelelor social media

Competențele digitale: aliniere și evoluție

Abilitățile în sfera creării de conținut sunt percepute ca având o importanță moderată, cu multe răspunsuri plasate pe niveluri neutre sau scăzute, ceea ce sugerează că relevanța lor depinde de specificul postului. În schimb, **competențele legate de protecția datelor** sunt evaluate mai frecvent ca fiind importante, reflectând preocuparea angajatorilor pentru securitate și conformitate. Cele mai consistente rezultate se regăsesc însă la **abilitățile de rezolvare a problemelor tehnice (troubleshooting)**, unde ponderile ridicate la nivelurile 4 și 5 indică o valoare practică directă pentru angajatori.

În ultimul rând, **competențele în utilizare software-ului specific domeniului** au înregistrat valori similare în rândul celor trei categorii de respondenți. Astfel, această tendință poate și sugera un dezavantaj pentru absolvenții de studii superioare cu experiență profesională limitată care nu au obținut aceste competențe la nivel profesional.

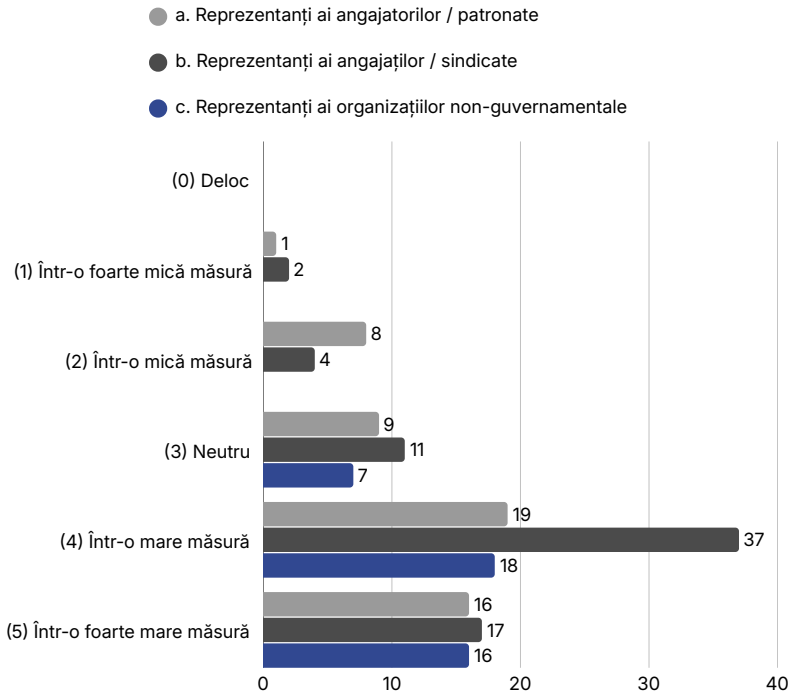


Figura 20. Distribuția răspunsurilor privind competențele în utilizarea software-ului specific domeniului

Alte rezultate ale studiului

Digitalizarea procesului de recrutare

Procesul de recrutare din România evoluează progresiv spre digitalizare, dar într-un ritm inegal. **Metodele tradiționale** (**analiza manuală a CV-urilor, recomandările, publicarea de anunțuri și contactele directe**) rămân încă foarte prezente, indiferent de categoria respondenților.



Interviurile online: o practică în creștere, dar nu dominantă

Doar **22% dintre angajatori** folosesc exclusiv interviuri online, **31% dintre reprezentanții sindicatelor** confirmă această practică, iar la **ONG-uri ponderea ajunge la 43%**. Acolo unde se aplică, **încrederea în această metodă este ridicată: aproape 90% dintre respondenții care folosesc interviuri exclusiv online consideră că pot evalua corect competențele și gradul de potrivire.**
Deci, interviurile online funcționează, dar majoritatea angajatorilor preferă o abordare mixtă (online & față în față), considerând că aceasta oferă cea mai bună acuratețe a evaluării.



Software-uri de screening și AI în recrutare

Atunci când respondenții au menționat instrumente specifice, acestea au fost **platforme ATS (Applicant Tracking Systems)**, **soluții bazate pe inteligență artificială** și aplicații de screening precum **Workday, Avature, Eightfold** sau **EnhanCV**. Cu toate acestea, utilizarea efectivă rămâne modestă:

- la angajatori, predomină utilizarea redusă;
- la reprezentanții sindicatelor, ponderea răspunsurilor „neutru" arată o lipsă de vizibilitate asupra instrumentelor folosite;
- la ONG-uri, peste o treime declară o utilizare ridicată, reprezentând cea mai mare dintre cele trei categorii.



Predictive analysis: încă o tehnologie de viitor

Programele de analiză predictivă, care estimează parcursul profesional al unui candidat pe baza datelor, sunt aproape absente din practica curentă. Aproximativ **51% dintre angajatori** declară că nu le folosesc deloc, iar niciun angajator nu a raportat o utilizare la nivel maxim. Aceste tehnologii rămân o promisiune, nu o realitate pentru piața din România.



Gamificarea recrutării

Introducerea unor **jocuri, studii de caz sau proiecte** pentru a testa competențele candidaților este o practică încă inegală: **aproximativ o treime dintre respondenți o folosesc frecvent, iar restul fie nu o folosesc deloc, fie o folosesc punctual.**



Digitalizarea aspectelor administrative

Aceasta este zona în care s-au înregistrat cele mai pozitive rezultate: 47**% dintre angajatori și 49% dintre reprezentanții sindicatelor confirmă că semnătura digitală**, **contractele electronice** și **procesele administrative online sunt aplicate într-o măsură mare sau foarte mare**.

Alte rezultate ale studiului

Bunăstarea și flexibilitatea la locul de muncă

Atragerea și retenția tinerilor absolvenți depind tot mai mult de calitatea mediului de muncă oferit. Generațiile care intră acum pe piața muncii (Gen Z și millennials) acordă o importanță sporită echilibrului între viața profesională și cea personală, sănătății mentale și flexibilității programului.



Beneficiile pentru bunăstare: insuficient prezente

Modalitățile prin care angajatorii susțin bunăstarea angajaților **(teambuilding, pauze regulate, spații de relaxare, prânzuri comune, programe de well-being)** sunt prezente doar parțial:

- **39% dintre angajatori** confirmă oferirea acestor facilități într-o măsură ridicată;
- doar **25% dintre reprezentanții angajaților** le observă în mod consistent;
- **44% dintre ONG-uri** raportează un nivel ridicat al acestor practici.



Munca flexibilă: încă o așteptare, nu o realitate

Contractele de muncă flexibile (remote, hibrid, program adaptabil) sunt apreciate în teorie, dar oferite limitat în practică:

- **43% dintre angajatori** declară că oferă flexibilitate într-o mare măsură;
- doar **27% dintre angajați** percep o deschidere reală spre flexibilitate;
- **37% dintre ONG-uri** raportează un nivel ridicat de flexibilitate.



Beneficii financiare și extra-salariale

Asigurările medicale, tichetele de masă, voucherele de discount, decontarea transportului - sunt confirmate ca oferite consistent doar de aproximativ **30–34% dintre respondenți, din toate categoriile**. **Aproape două treimi le consideră insuficient prezente sau inexistente.**



Autonomia angajaților

În ceea ce privește **autonomia în organizarea propriului program de lucru**, aproape **68% dintre angajatori** declară că o acordă într-o mare măsură. **Reprezentanții angajaților (43%) și ai ONG-urilor (39%)** percep însă o autonomie mai redusă, indicând din nou un decalaj între politica declarată și realitatea trăită.

Alte rezultate ale studiului

Experiența practică și formarea continuă

Subiectul studiilor superioare a generat cel mai înalt grad de consens între respondenți: **peste 70% dintre cei chestionați apreciază că absolvirea unei forme de învățământ superior constituie un criteriu semnificativ pentru diferențierea candidaților în procesul de selecție**.



Experiența practică pentru pozițiile entry-level: cea mai polarizată întrebare

Aici, opiniile sunt împărțite și reflectă o tensiune reală pe piața muncii:

- **40% dintre angajatori** consideră experiența practică importantă pentru pozițiile entry-level, dar **43% nu o consideră extrem de importantă**;
- **31% dintre reprezentanții sindicatelor o consideră importantă, iar 43% nu;**
- **50% dintre ONG-uri** o consideră importantă.



Pozițiile entry-level: pentru cine sunt cu adevărat?

La întrebarea dacă pozițiile entry-level sunt rezervate absolvenților cu studii superioare și experiență profesională limitată:

- **57% dintre angajatori confirmă această practică**;
- **33% dintre reprezentanții sindicatelor o confirmă**, iar 39% rămân neutri;
- **43% dintre ONG-uri o confirmă**.



Formarea continuă: punct de convergență

Aici se conturează un nou consens puternic:

- **peste 72% dintre toți respondenții** consideră că participarea la cursuri de specializare post-angajare este importantă în mare măsură;
- **74% dintre angajatori** declară că oferă oportunități de formare continuă;
- totuși, **17% dintre angajați și ONG-uri** spun că aceste oportunități sunt oferite doar într-o mică măsură.

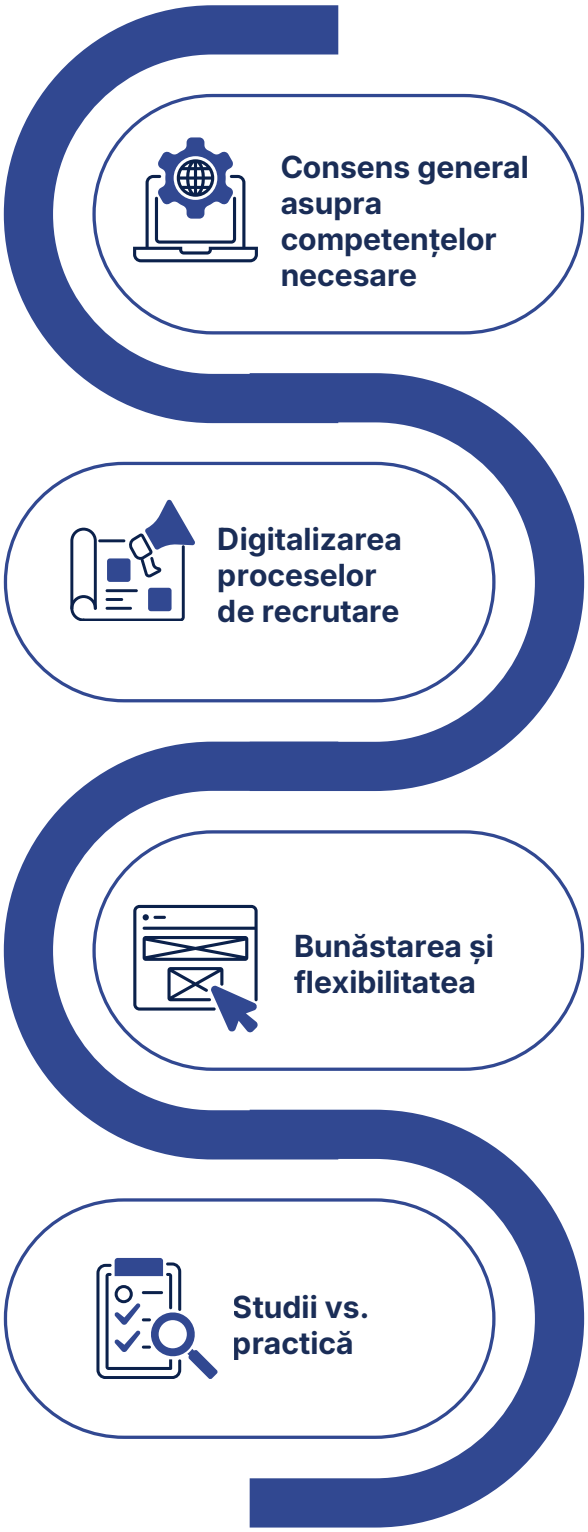


Nivelul de pregătire al absolvenților: o opinie nehotărâtă

La întrebarea dacă absolvenții actuali sunt suficient de pregătiți pentru piața muncii, **peste 35% dintre respondenții din toate categoriile** au răspuns neutru. Acest procent ridicat de „neutru" sugerează:

- o evaluare diferențiată, în funcție de domeniu și instituție;
- o ezitare de a generaliza într-un sens sau altul;
- o nevoie de date mai granulare la nivel de specializare.

Concluziile studiului



Adaptabilitatea, comunicarea, gândirea critică, rezolvarea problemelor, lucrul în echipă, învățarea continuă și alfabetizarea digitală sunt apreciate cvasi-unanim ca decisive pentru angajarea absolvenților de învățământ superior. Acest consens este o bază solidă pentru ajustarea programelor de studii.

Procesele administrative s-au digitalizat. **Interviurile online** au câștigat teren. Dar instrumentele avansate (predictive analysis, gamificare, AI în screening) rămân la început de drum. Acesta este un spațiu de evoluție rapidă în următorii ani.

Cel **mai mare decalaj** identificat în studiu este între ce declară angajatorii că oferă și ce percep angajații. Aceasta indică o problemă de implementare, nu de intenție.

Diploma rămâne un criteriu solid, dar piața muncii cere și **experiență practică** pe care nu este mereu dispusă să o ofere. Această contradicție lovește mai ales absolvenții din medii vulnerabile.

Recomandări

01

Considerând **acordul general dintre respondenți asupra importanței competențelor soft – comunicare, gestionare a timpului, leadership, negociere, gândire critică și proactivitate** – recomandarea este ca procesele de recrutare să includă evaluări practice, studii de caz și metode de tip "*assessment center*" care să permită **testarea multidimensională** a acestor abilități, nu doar prin interviuri tradiționale ori probe digitalizate. Mai mult, **criteriul adaptabilității** și cel **al învățării continue** trebuie să devină elemente centrale atât în selecția, cât și în dezvoltarea profesională post-angajare. Acest lucru implică **diversificarea formelor de contract de muncă și promovarea flexibilității** (regim hibrid, remote, adaptarea programului la nevoile individuale), precum și **revizuirea periodică a pachetelor de beneficii pentru angajați**, asigurându-se nu doar satisfacția profesională, ci și bunăstarea personală și familială.

02

Accelerarea digitalizării proceselor de recrutare nu trebuie să se limiteze la utilizarea interviurilor online și semnăturii digitale, ci mai ales **să integreze în mod sistematic platforme performante de screening automatizat**, precum cele deja menționate (Workday, Avature, Eightfold), asigurând totodată menținerea unui echilibru între instrumentele digitale și metodele tradiționale, pentru evitarea excluziunii digitale și creșterea transparenței. O astfel de **abordare mixtă** trebuie să fie corelată cu stimularea dezvoltării competențelor digitale nu doar la nivelul candidaților, ci și al persoanelor implicate în managementul resurselor umane, investindu-se continuu în formarea profesională ce vizează utilizarea softurilor de colaborare, protecția datelor și capacitatea de folosire eficientă a instrumentelor bazate pe inteligență artificială.

03

Pentru a spori **relevanța experienței practice**, se recomandă consolidarea parteneriatelor între universități și sectorul privat/non-profit, astfel încât stagiile de practică și proiectele aplicate să fie integrate obligatoriu în parcursul academic, permițând absolvenților o expunere reală la cerințele pieței muncii. **Procesul de recrutare ar trebui să favorizeze inclusiv tinerii cu experiență profesională limitată**, investind activ în formarea acestora după angajare și promovând cultura organizațională orientată spre dezvoltarea resurselor umane. În ceea ce privește **criteriul studiilor superioare**, se sugerează menținerea acestuia în procesul de selecție, cu deschiderea către evaluarea competențelor practice și soft, pentru a evita excluziunea candidaților cu potențial ridicat, dar cu trasee educaționale non-lineare.

Referințe

1. Bianchi, G., Pisiotis, U., & Cabrera, M. (2022). GreenComp: The European sustainability competence framework. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
2. CEDEFOP. (2022). The future of vocational education and training in Europe | Volume 2: Delivering IVET: institutional diversification and/or expansion? Luxembourg: Publications Office of the European Union.
3. Ciucă, V., Iordan, M., Lincaru, C., & Chilian, M. N. (2025). Viitorul muncii în contextul schimbărilor demografice și al avansului tehnologiei. Perspective din România. București: Institutul European din România.
4. Confederația Patronală Concordia; KPMG. (2023). Analiza pieței muncii în România. București: Confederația Patronală Concordia.
5. Deaconu, Ș.-M., & Hâj, C. M. (2022). Studiu privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România (2021). București: UEFISCDI Publishing House.
6. European Commission. (2023). Digital Decade Country Report: Romania. Publications Office of the European Union.
7. Eurostat. (2023, Martie). Population projections in the EU. Preluat pe Aprilie 12, 2025, de pe https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_projections_in_the_EU
8. EUROSTAT. (2025, Aprilie 15). Youth unemployment rate by sex, age an country of birth. Preluat pe Aprilie 14, 2025, de pe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/YTH_EMPL_100__custom_2166586/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=c36eaf6a-cbd1-4538-8cb9-4b135d1d3205
9. International Trade Administration. (2024, Decembrie 1). Romania - Country Commercial Guide. Preluat pe Februarie 24, 2025, de pe https://www.trade.gov/country-commercial-guides/romania-market-challenges
10. Munteanu, B. (2024). The Policies of the Green Indusrial Geopolitical Viewpoints and their Potential Implications for Geo-economic Fragmentation. A Comparative Approach of EU, USA, and China. Romanian Journal of European Affairs Vol. 24, No. 1.
11. PwC. (2024). Megatrends: Five global shifts reshaping the world we live in. PwC.
12. Țaran-Baciu Georgescu, V., Nicula, E.-A., Gligor, V., & Alexandru-Sabin, N. (2024). Green transformation: Trends and prospects of green jobs in Romania. Studia UBB Geographia, LXIX, 1, 5-21.
13. United Nations Department of Economic and Social Affairs - Population Division. (2024). World Populations Prospects 2024. Preluat pe Aprilie 09, 2025, de pe https://population.un.org/wpp/graphs loc=900&type=Demographic%20Profiles&category=Line%20Charts
14. United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2024). World Population Prospects 2024 - Summary of Results. New York: United Nations.
15. Vaccarino, A., & Pelucchi, M. (2021). After the Storm: The Jobs and Kills that will Drive the Post-Pandemic Recovery. CEDEFOP Virtual Conference "Getting the future rights: Towards smarter and people-centred skills intelligence", Digital skills post-Covid-19 - Shifting gears in the digital transition. Burning Glass Technologies.
16. World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum.

Lista figurilor

Figura 1. Distribuția răspunsurilor pe categorii de respondenți Pagina 5

Figura 2 Distribuția răspunsurilor privind adaptabilitatea Pagina 14

Figura 3. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de comunicare eficientă Pagina 15

Figura 4. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de gestionare a timpului Pagina 15

Figura 5. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de negociere Pagina 15

Figura 6. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de leadership Pagina 15

Figura 7. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de gândire critică Pagina 16

Figura 8. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de rezolvare a problemelor Pagina 16

Figura 9. Distribuția răspunsurilor privind abilitățile de lucru în echipă Pagina 16

Figura 10. Distribuția răspunsurilor privind creativitatea Pagina 17

Figura 11. Distribuția răspunsurilor privind inovația Pagina 17

Figura 12. Distribuția răspunsurilor privind proactivitatea Pagina 17

Figura 13. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea instrumentelor de inteligență artificială Pagina 18

Figura 14. Distribuția răspunsurilor privind navigarea pe diferite sisteme de operare Pagina 18

Figura 15. Distribuția răspunsurilor privind cunoașterea unui limbaj de programare Pagina 18

Figura 16. Distribuția răspunsurilor privind analiza datelor utilizând programe specifice Pagina 18

Figura 17. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea software de colaborare digitală Pagina 19

Figura 18. Distribuția răspunsurilor privind păstrarea unei conduite digitale Pagina 19

Figura 19. Distribuția răspunsurilor privind utilizarea rețelelor social media Pagina 19

Figura 20. Distribuția răspunsurilor privind competențele în utilizarea software-ului specific domeniului Pagina 20

Cofinanțat de Uniunea Europeană

Percepția partenerilor sectoriali și a altor actori relevanți privind anticiparea și prognozarea competențelor și aptitudinilor solicitate de angajatori la recrutarea absolvenților de învățământ superior

Elena-Mădălina SUKONTHOTOK-UDREA, Ștefan-Marius DEACONU

Ce competențe fac diferența pe piața muncii din România? Adaptabilitatea, gândirea critică, comunicarea eficientă și capacitatea de învățare continuă se conturează ca repere comune pentru angajatorii care recrutează absolvenți de învățământ superior în România. Acest raport explorează ce așteaptă piața muncii de la absolvenții cu studii superioare și propune direcții pentru ca oferta educațională să răspundă mai bine acestor cerințe.

Implementat de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării, în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării. Proiect cofinanțat din Fondul Social European+ și din bugetul național, prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021–2027.

Acest document a fost pregătit pentru Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția Comisiei Europene sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest studiu ar putea fi utilizată.

București, Septembrie 2026

Editor:
Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (beneficiar)

Publishing House

Adaptarea ofertei educaționale la piața muncii

ISBN: 978-606-95918-3-3