

servicii de resurse umane Adecco România, unul dintre cei mai mari angajatori din țară.

Mai mult, în România trebuie investit în mod deosebit în dotarea școlilor cu facilitățile necesare pentru desfășurarea orelor de curs. Pe lângă digitalizarea acestora, aspect pe care pandemia l-a accentuat și mai mult, mai avem de lucrat la condițiile pe care le oferim elevilor atunci când se află la școală, adaugă el.

Criza forței de muncă este o problemă cu care se confruntă companiile din orice domeniu, indiferent de nivelul de salarizare sau de beneficiile oferite oamenilor. Iar pentru a soluționa cel puțin parțial această problemă, investitorii au făcut parteneriate cu diferite instituții de învățământ local pentru ca împreună să poată pregăti oamenii pe profilul necesar. Învățământul dual, o soluție care s-a conturat local în ultimii cinci ani, este o metodă folosită de companii mari, în frunte cu Automobile Dacia. Alte firme merg și recrutează studenți de pe băncile facultății sau chiar liceeni pe care îi pregătesc intern conform nevoilor.

„Învățământul dual permite elevilor să se îndrepte către o formă de organizare a

să își asume ca obiectiv constant creșterea calității vieții cetățenilor și să se preocupe în mod autentic de îmbunătățirea sistemului educațional și a sistemului de sănătate, să lupte pentru eliminarea corupției și debirocratizarea sistemului bugetar, să își asume strategii de sustenabilitate pe termen mediu și lung și să își adapteze legislația la prezent“, spune Bogdan Gabor, country manager al Lugeră, companie cu activități de recrutare și închiriere de forță de muncă în regim temporar.

Migrația accelerată cu care piața locală se confruntă ar trebui să fie un motiv de îngrijorare pentru toți politicienii români, spune el. Suntem într-un cerc vicios care nu face bine nimănui. Românii care decid să plece, definitiv sau temporar, își rezolvă parțial aceste nemulțumiri, însă se trezesc rupți de reperele care le dădeau stabilitate în țară și pe care trebuie să le recompună într-o societate nouă, care nu îi așteaptă întotdeauna cu brațele deschise.

„Nu este ușor să fii departe de casă și să construiești relații într-o lume căreia nu îi înțelegi subtilitățile. Trăim un paradox: românii pleacă și odată ajunși în afară se simt subutilizați (conform unui studiu



Gigantul american P&G a inaugurat în 2021 o a doua fabrică în România, la Urlați, județul Prahova, unde produce capsule de detergent (pods). Investiția în acest proiect a fost de peste 50 mil. euro, din care 6 mil. euro ajutor de stat, conform datelor de pe site-ul Ministerului de Finanțe.

OCDE), iar în țară ne confruntăm cu un deficit de talente pe toate palierele și suntem nevoiți să importăm forță de muncă.“

Pentru a-și păstra angajații, companiile locale au început să vină cu beneficii noi, personalizate, de la grădinițe pentru copiii salariaților până la asigurări stomatologice și acțiuni în firmă, în contextul în care pentru anumite poziții salariul nu mai este un argument suficient de puternic pentru a rămâne.

„Piața muncii este în continuare o piață favorabilă candidaților care se află în poziția de a influența atât modul în care lucrează, cât și beneficiile obținute“, adaugă Bogdan Gabor. Tot mai multe organizații au implementat programe de lucru flexibile, lăsând libertatea angajaților să aleagă dacă își doresc să lucreze de acasă sau de la birou. În plus, unii angajatori acordă beneficii pentru personalizarea biroului de acasă și acoperă într-un anumit procent cheltuielile de întreținere pentru cei care optează pentru work-from-home.

Pe lista angajatorilor se află și programele de formare și dezvoltare. Se

investește totodată în traininguri și platforme de e-learning, care să le permită angajaților să fie productivi indiferent de locul în care își desfășoară activitatea. Învățarea se face și ea pe canale multiple: video, podcast, audio books, webinarii, sesiuni live online și este tot mai mult adaptată stilului, nevoilor și așteptărilor fiecărui cursant.

„Angajatorii mai oferă vouchere de vacanță, abonamente pentru servicii medicale, dar și sume de bani menite să acopere diverse cheltuieli, precum cele cu grădinița.“

Pe de altă parte, beneficiile care până acum erau acordate în anumite companii cu exclusivitate top managementului (ex. acțiunile) au început să fie acordate și specialiștilor. Condiția este ca aceștia să rămână în organizație pentru o perioadă minimă de timp.

3. ÎNCURAJEAZĂ INVESTIȚIILE.

Vino cu know how și cu organizare!

Investițiile sunt cheia dezvoltării atât în vremuri de boom, cât mai ales în vremuri dificile. Astfel, și în viitorul apropiat economia trebuie susținută de investiții, în condițiile în care evoluția consumului e pusă sub semnul întrebării de contextul geopolitic și de inflație. Iar cum agricultura e meteodependentă, trebuie să ne uităm către investiții ca principal motor al economiei, mai ales că avem resursele necesare - PNRR și fondurile europene.

Dincolo de investițiile publice - în infrastructură, sănătate sau orice alt domeniu crucial -, cele private sunt la rândul lor vitale.

Investițiile mari atrag după sine alte investiții, iar dezvoltarea Arctic în Dâmbovița sau a P&G în Prahova reprezintă astfel de exemple, pe lângă multiple altele în sectorul auto. Astfel, o fabrică majoră de bunuri finite - fie că e vorba de mașini, electrocasnice ori detergent - poate atrage după sine o serie de furnizori de ingrediente, de ambalaje ori de servicii.

Investițiile cu valoare adăugată mare sunt cele pe care le caută orice economie pentru că ele vin cu salarii pe măsură ca urmare a joburilor specializate. Astfel, România ar trebui să parieze mai puțin pe lohn și asamblare și mai mult pe cercetare-dezvoltare. Totodată, un alt pariu ar trebui să fie pe branduri proprii pe care România apoi să le trimită și la export. Economia ar câștiga atât local - prin profitabilitatea crescută a afacerilor din producție, cât și internațional - prin faptul că brandul de țară s-ar îmbunătăți și astfel alte investiții ar fi orientate în direcția pieței autohtone.

învățământului profesional și tehnic. Astfel, pe durata a 3 ani de zile, aceștia sunt expuși la un mix de teorie și practică menit să le ofere perspective de angajare după terminarea liceului“, adaugă Godean. Cele mai mari avantaje ale acestui tip de învățământ sunt: specializarea tinerilor în domeniile pe care le-au studiat în primii 3 ani, permițându-le apoi să urmeze nivelurile 4 și 5 de profesionalizare, și remunerarea acestora pe parcursul școlii.

„Cred că ce cel mai cunoscut exemplu de succes în acest sens este Școala Profesională Germană Kronstadt din Brașov, unde în jur de 1.000 de elevi învață în sistem dual și se pregătesc să devină specialiști pentru piața muncii.“

Dincolo de a pregăti tinerii care urmează să intre în piața muncii, e important și să oprim exodul de creiere și de talente. Cum poate însă România să reducă numărul de emigranți?

„România trebuie în primul rând să îi asculte pe cei care au plecat și să conștientizeze că minusurile pe care aceștia le reclamă nu dispar, nu se prescriu și nu devin mai mici în timp. Dimpotrivă. Este esențial ca țara noastră