AUTOEVALUĂRILE TINERILOR ŞI SOLICITĂRILE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA COMPETENȚELE PERSONALE

Inga CHISTRUGA-SÎNCHEVICI, doctor în sociologie,
Centrul de Cercetări Demografice al INCE

In the article are presented the results of Youth Personal Competences Experiment occurred during Youth Competences Observatory within the NIER and under general guidance of UNDP Moldova. The purpose of the experiment was to assess the adequacy between the competences held by young people and those required by employers. The results of the experiment indicate that young people overestimate their personal competences. According to young people's self-assessments, the most developed personal competences they hold are friendly personality, punctuality, organization, adaptability/flexibility, teamwork and self-motivation. Most competences are more developed for youth working in the banking sector than for youth working in IT and the textile industry. Young people working in these areas have selected specific personal competences to carry out their job duties and which employers require. According to youth, the most requested personal competences by employers are punctuality, organization, adaptability/flexibility, teamwork, complex problem solving and analytical thinking. The last mentioned competences, although considered as required by employers, can be developed through professional experience.

***Keywords**: young person, employer, personal competence, work, experiment.*

În Strategia Europa 2020, una dintre cele şapte iniţiative emblematice pentru a stimula realizarea de progrese este „Tineretul în mişcare”, pentru a consolida performanţa sistemelor de educaţie şi pentru a facilita intrarea tinerilor pe piaţa muncii. În acest scop se întreprind măsuri de ameliorare a rezultatelor în domeniul educaţiei în cadrul unei abordări integrate, ce include competenţele-cheie şi facilitează intrarea tinerilor pe piaţa muncii prin acţiuni integrate care cuprind, îndrumare, consiliere şi ucenicie. Iniţiativa Tineretul în mişcare promovează ideea că aceştia trebuie să poată lua decizii în cunoştinţă de cauză, să dispună de informaţii referitoare la parcursurile educaţionale şi de formare, inclusiv de o imagine clară a oportunităţilor de angajare, pentru a avea o bază de plecare pentru a-şi gestiona cariera. Experienţa timpurie la locul de muncă este esenţială, pentru ca tinerii să îşi dezvolte competenţele necesare pentru viaţa profesională [1, p. 6-7].

O altă iniţiativă emblematică din Strategia Europa 2020 este „O agendă pentru noi competenţe şi noi locuri de muncă”, pentru a moderniza pieţele muncii şi a oferi mai multă autonomie cetăţenilor prin dezvoltarea competenţelor acestora pe tot parcursul vieţii în vederea creşterii ratei de participare pe piaţa muncii şi a unei mai bune corelări a cererii şi a ofertei în materie de forţă de muncă. Pentru a creşte nivelurile de ocupare a forţei de muncă, este nevoie de promovat autonomia cetăţenilor prin dobândirea de noi competenţe, care să permită forţei de muncă actuale şi viitoare să se adapteze la noile condiţii şi la eventualele schimbări de carieră, să reducă şomajul şi să sporească productivitatea muncii.

Declaraţia de la Lisabona (martie 2000) stabileşte o serie de obiective de a pune bazele unei societăţi şi economii bazate pe cunoaştere, care se pot realiza doar prin adaptarea şi îmbunătăţirea sistemelor de educaţie şi formare profesională.

Memorandumul privind învăţarea pe tot parcursul vieţii al Comisiei Europene (adoptat în octombrie 2000) formulează o serie de mesaje-cheie cu rol de orientare a acţiunilor viitoare în domeniu: garantarea accesului universal şi continuu la învăţare

pentru formarea şi îmbunătăţirea competenţelor; realizarea unor investiţii superioare în resurse umane; încurajarea inovaţiei în predare şi învăţare; valorizarea învăţării non-formale şi informale etc.

Declaraţia de la Copenhaga (Declaraţia miniştrilor europeni ai Educaţiei şi Formării Profesionale şi ai Comisiei Europene, convenită în noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formarea profesională) are stabilite ca priorităţi în dezvoltarea sistemelor de educaţie şi de formare profesională: informare şi consiliere, recunoaşterea competenţelor şi a calificărilor, asigurarea calităţii în formare etc.

În Strategia Naţională de Dezvoltare Moldova 2020 orientarea sistemului de învăţământ spre formarea şi dezvoltarea competenţelor reprezintă scopul de bază al reformelor. Conform acestui document, o creştere favorabilă a incluziunii presupune asigurarea autonomiei cetăţenilor prin rate ridicate ale ocupării forţei de muncă, combaterea sărăciei, modernizarea pieţelor muncii şi a sistemelor de formare şi de protecţie socială, investirea în dezvoltarea competenţelor, pentru a ajuta cetăţenii să anticipeze şi să gestioneze schimbările, precum şi pentru a construi o societate solidară. Pentru ca lucrătorii să aibă o viaţă activă mai îndelungată, este nevoie să li se ofere posibilitatea de a dobândi şi de a dezvolta noi competenţe pe tot parcursul vieţii.

În Codul Educaţiei al Republicii Moldova finalităţile educaţionale sunt formulate în termeni de competenţe: ”Educaţia are ca finalitate principală formarea unui caracter integru şi dezvoltarea unui sistem de competenţe care include cunoştinţe, abilităţi, atitudini şi valori ce permit participarea activă a individului la viaţa socială şi economică” [2].

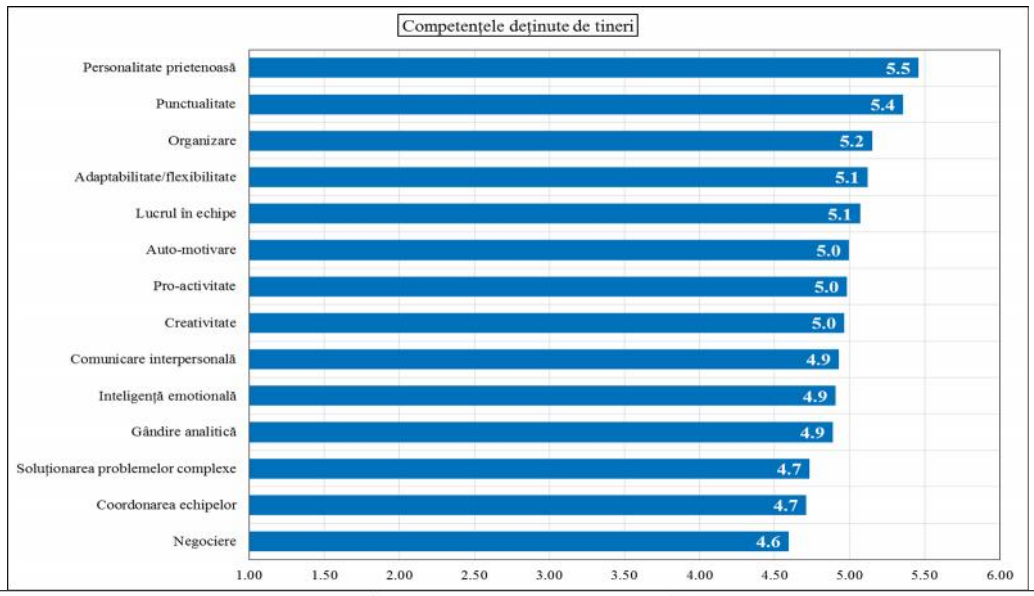
Actualmente, pe lângă competenţele profesionale, care reprezintă un imperativ pentru progresul societăţii moderne, se formulează cerinţa ca fiecare tânăr să fie pregătit în aşa fel încât să poată interveni competent în soluționarea promptă a diverselor probleme pe care le ridică realitatea socioeconomică şi culturală şi să ajungă la performanţă socială [3, 15]. Până în 2020, se estimează că 35% din locurile de muncă vor necesita calificări de nivel înalt, combinate cu capacitatea de adaptare şi inovare, în comparaţie cu 29% în prezent [1, p.3].

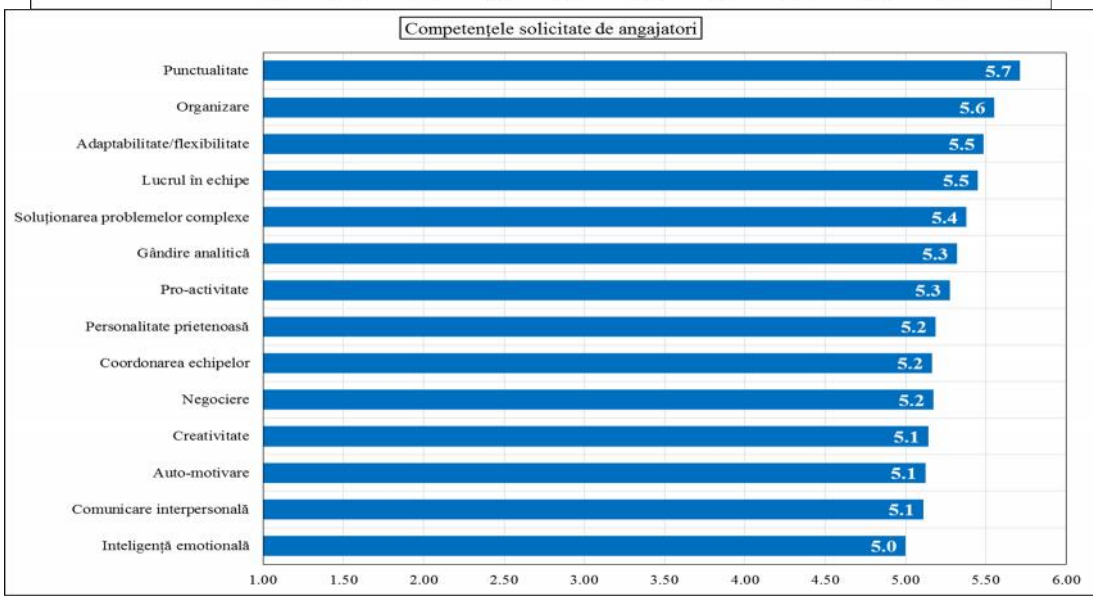
În acest articol sunt prezentate rezultatele Experimentului Competenţele personale ale tinerilor desfăşurat în perioada august-noiembrie 2017 de către Observatorul de Competenţe axat pe Tineri din cadrul INCE sub ghidarea generală a PNUD Moldova cu sprijinul financiar al Guvernului Turciei. Scopul experimentului a constat în aprecierea nivelului de adecvare dintre competenţele deţinute de către tineri şi cele solicitate de angajatori. Eşantionul experimentului este reprezentat de 613 tineri şi 40 de reprezentanţi ai companiilor din domeniile IT (19), bancar (7) şi industria textilă (14). Aceste sectoare au fost selectate pentru faptul că în ultimii ani au un rol esenţial la formarea PIB. Astfel, pe parcursul perioadei 2005-2015 creşterea economică a fost asigurată în cea mai mare proporţie de extinderea serviciilor de comerţ, transport, tranzacţii imobiliare şi telecomunicaţii etc. În anul 2015 cea mai mare contribuţie la creşterea PIB-ului au avut-o activităţile financiare şi de asigurări (+0,9%), industria prelucrătoare (+0,4%) etc [4, p. 26].

Noţiunea de competenţă reprezintă capacitatea persoanei de a utiliza şi combina cunoştinţe, deprinderi şi atitudini specifice, demonstrând anumite valori personale şi profesionale, pentru a realiza activităţi de muncă la nivelul calitativ specificat într-un standard. Prin noţiunea de competenţă se mai înţelege capacitatea de a îndeplini anumite sarcini sau de a face ceva. În plan subiectiv-psihologic,

competenţa este un produs al cunoştinţelor, aptitudinilor, deprinderilor, priceperilor, capacităţilor, abilităţilor şi trăsăturilor temperamental-caracteriologice, care conduc la performanţă în diferite domenii [3, p. 22-23].

Competenţe personale se referă la un set larg de aptitudini, comportamente, atitudini şi calităţi personale ce permit oamenilor să navigheze în mod eficient în mediul lor, care, în final, creează o imagine amplă a personalităţii. Competenţele personale indică competenţele sociale, aptitudinile, limbajul, capacitatea de comunicare, prietenia, abilitatea de a lucra în echipă şi alte trăsături de personalitate ce caracterizează relaţiile dintre oameni. Aceste abilităţi sunt în mod tradiţional considerate complementare la competenţele profesionale.





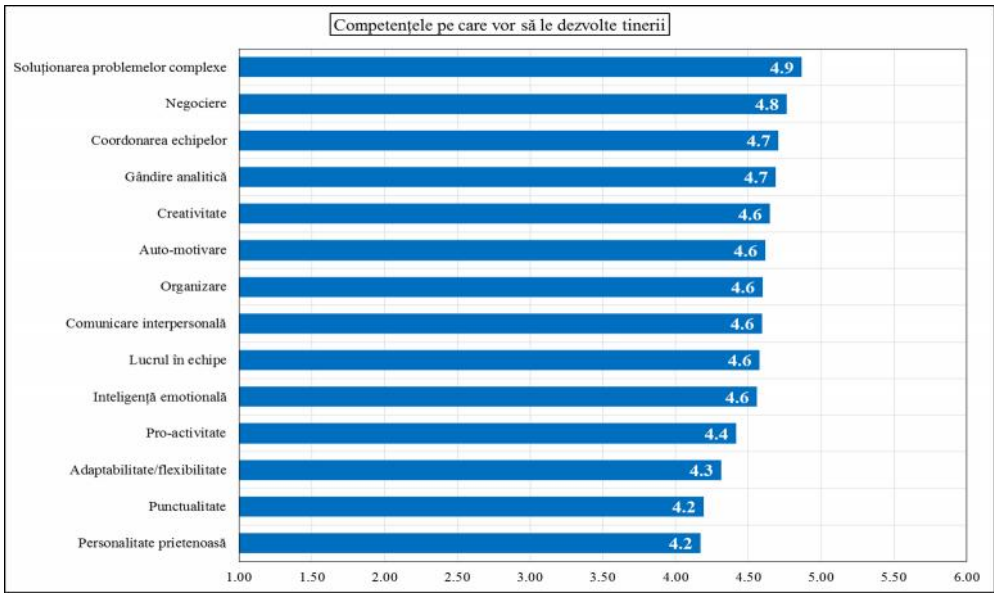


Figura 1. **Ierarhizarea competențelor personale deținute de către tineri, solicitate de angajatori și cele a fi necesare a fi dezvoltate**

Competențele profesionale permit omului să fie ceea ce este: un inginer, un fizician, un filosof, competențele personale îți permit să depășești cerințele stricte ale profesiei [5]. O simplă definiție a competențelor personale vine de la câștigătorul Premiului Nobel 2000 pentru economie J.Heckman: "Competențele personale prezic succesul în viață". El identifică o corelație cauză-efect între competențele personale și realizările personale și profesionale ale oamenilor.

Interviurile individuale aprofundate cu tinerii au reliefat că aceștia recunosc importanța competențelor personale. Astfel, în opinia lor, deținerea competențelor personale le facilitează îndeplinirea sarcinilor de serviciu. "*Pentru a efectua funcția mai bine, pentru ca clienții să fie mulțumiți și ca să mai vină în incinta băncii noastre, el trebuie să aibă încredere în tine. Dar pentru aceasta trebuie să știi cum să comunici, cum să negociezi, cum să lucrezi în general*" (I_T_B_1). "*Ar fi bine să avem cât mai multe abilități dezvoltate, pentru că la muncă te poți confrunta cu diferite situații spontane și sunt situații când trebuie să iai decizii, să poți să coordonezi niște chestii, să vorbești cu lumea, care este diferită la caracter*" (I_T_IT_1).

Conform autoaprecierilor tinerilor, cele mai dezvoltate competențe personale deținute sunt: personalitate prietenoasă, punctualitate, organizare, adaptare/ flexibilitate, lucrul în echipă și automotivare. Competențele personale care cel mai puțin le dețin sunt: negocierea, coordonarea echipelor și soluționarea problemelor complexe.

Gradul de dezvoltare ale competențelor personale diferă în funcție de statul ocupațional, vârstă și sex. Analizând datele după variabila sex, s-a observat că respondentele de sex feminin consideră că în mai mare măsură le sunt caracteristice așa competențe precum: personalitate prietenoasă, organizare, lucrul în echipe, coordonarea echipelor, comunicare interpersonală și creativitate.

Conform autoevaluărilor, majoritatea competențelor personale cel mai puțin dețin respondenții cu statutul de casnic și student. Acest lucru denotă că o parte din competențele personale se dezvoltă preponderent în activitatea profesională

(coordonarea echipelor, lucrul în echipe, negocierea, soluţionarea problemelor complexe etc.). Una din competenţele cele mai mult dezvoltate la toate categoriile de respondenţi în funcţie de statutul ocupaţional este personalitatea prietenoasă. Respondenţii cu statutul de student mai deţin preponderent punctualitate şi organizare. Pentru persoanele intervievate cu statutul de liber profesionist, principalele competenţe dezvoltate sunt creativitate şi adaptabilitate/flexibilitate. Parcursul profesional al liberilor profesionişti le oferă oportunitatea cel mai adesea de a-şi dezvolta aceste competenţe.

Majoritatea competenţelor sunt dezvoltate într-o măsură mai mare la tinerii care activează în domeniul bancar decât la tinerii care activează în IT şi în industria textilă. Competenţele care cel mai mult îi caracterizează pe cei din domeniul bancar sunt: personalitate prietenoasă, adaptabilitate/flexibilitate, lucrul în echipe, pro-activitate, organizare şi comunicare interpersonală.

Dintre cele trei domenii, tinerii ocupaţi în domeniul bancar au acordat cele mai înalte aprecieri competenţelor – personalitate prietenoasă, adaptabilitate/ flexibilitate, pro-activitate, organizare, inteligenţă emoţională, lucrul în echipe, negociere, comunicare interpersonală, creativitate. Faptul că tinerii lucrători din sistemul bancar se autoevaluaează mai înalt poate fi explicat prin gradul înalt de responsabilitate în acest sistem şi în mod special în lucrul cu clienţii etc.

De asemenea, există probabilitatea că autoevaluările tinerilor vizavi de competenţele personale să fie exagerate şi să nu corespundă comportamentului. Situaţie confirmată în interviurile individuale. ”*Totul depinde de fiecare persoană în parte, sunt oameni care sunt responsabili faţă de muncă şi alţii mai puţin. Eu am avut colegi care chiar nu erau responsabili, întârziau la muncă, de fiecare dată eram nevoită să încep lucrul în locul lor. La casierie nu poţi să începi lucrul dacă nu toţi lucrătorii sunt veniţi*” (I_T_B_1).

Pentru respondenţii din industria textilă sunt evidente aşa competenţe precum punctualitate, personalitate prietenoasă, lucrul în echipe, organizare şi automotivare. Dintre cele trei domenii, tinerii care activează în industria textilă, cel mai înalt punctaj l-au acordat competenţelor punctualitate, coordonarea echipelor şi soluţionarea problemelor complexe. Interviurile realizate relevă că cei care muncesc în domeniul dat, deşi iniţial pot să nu deţină competenţa de lucrul în echipă, cerinţele angajatorilor îi impun pe parcurs să-şi dezvolte această abilitate. ”*Lucrul în echipă trebuie şi e foarte bun, pentru că un singur om are calitatea de a se uita prin prisma lui la lucruri, dar o echipă poate să aducă rezultate mai bune*” (I_T_T_2). ”*Or lucrul de unul singur nu poţi să-l faci, noi depindem unul de altul, şi dacă unul nu o să facă la timp şi nu o să spună despre asta, apoi nu mai face nimeni nimic mai departe, rămânem în urmă cu lucrul*” (I_T_T_1).

Respondenţii din domeniul IT au fost cei mai modeşti la prezentarea competenţelor care le sunt proprii, acordând cel mai înalt punctaj următoarelor: personalitate prietenoasă, automotivare, pro-activitate, adaptabilitate/flexibilitate şi punctualitate. Faptul acesta reiese în unele situaţii din specificul lucrului lor. ”*Cei din IT, mai ales ”developerii” sunt mai inhibaţi, ei lucrează cu cifre şi numai asta au în cap. Ei sunt mai puţini prietenoşi şi nu sunt tare comunicabili, dar poate să fie şi un stereotip*” (I_T_IT_1).

Evident că odată cu creşterea vârstei competenţele personale se consolidează şi se diversifică. La tinerii cu vârsta de 16-19 ani cel mai puţin le sunt dezvoltate competenţele personale comparativ cu tinerii cu vârsta de 20-24 de ani şi 25-30 de ani. Cei cu vârsta de 25-30 de ani, conform autoaprecierilor, deţin competenţele de lucru în

echipe, coordonarea echipelor, comunicare interpersonală, negociere, ceea ce denotă că formarea acestor competenţe necesită experienţă de viaţă profesională şi personală.

Per general, tinerii consideră că toate competenţele propuse pentru autoapreciere sunt solicitate de către angajatori, tuturor competenţelor fiindu-le acordat un punctaj mai mare de 5. Cu toate acestea, printre cele mai solicitate abilităţi de către angajatori au fost menţionate: punctualitatea, organizarea, adaptabilitatea/ flexibilitatea, lucrul în echipe, soluţionarea problemelor complexe şi gândirea analitică.

Analizând rezultatele în funcţie de domeniul de activitate, s-a observat că trei competenţe au fost selectate de către respondenţii din cele trei domenii (bancar, IT şi industrie textilă) – adaptabilitatea, flexibilitatea şi soluţionarea problemelor complexe. Pe lângă aceste competenţe, tinerii angajaţi în domeniul bancar au accentuat că angajatorii mai solicită şi alte competenţe, cum ar fi gândirea analitică şi lucrul în echipe. Cea mai mică valorare au acordat-o competenţei de creativitate, explicând aceasta prin faptul "*că în sistemul bancar nu este nevoie de creativitate, acolo sunt doar operaţiuni concrete, trebuie doar să îţi exerciţi atribuţiile conform funcţiei*" (I_T_B_2).

Tinerii din industria textilă au selectat competenţele de organizare şi lucrul în echipă. Interviurile au evidenţiat că preponderent competenţa de punctualitate este strict esenţială pentru lucrătorii din acest domeniu. "*Este tare strict cu venitul la muncă, dacă începi la 8, tu la 8 deja trebuie să pornești mașina de cusut sau să tai materialul, da nu să stau undeva în fabrică și să te schimbi și dacă la 17 finalizezi, nu poți la fără 15 minute să-ți aranjezi în geantă, mașina fix la 17 ai stins, așa sunt regulile*" (I_T_T_2).

Cei din domeniul IT au dat prioritate la aşa abilităţi ca organizare şi lucrul în echipe. În cadrul chestionarelor, tinerii participanţi din domeniul IT de asemenea au acordat o importanţă redusă competenţei de creativitate, în ceea ce priveşte solicitarea acesteia de către angajatori. În cadrul interviurilor realizate unii au subliniat că aceasta este una din competenţele prioritare în acest domeniu. "*Anume în domeniul în care eu lucrez foarte mult contează creativitatea. Noi suntem cei care facem mai mult web-designer, unii realizează mai întâi ceea ce noi desenăm, noi mult ne gândim logic, desenăm site-urile*" (I_T_IT_1). De asemenea au subliniat şi importanţa deţinerii competenţei de gândire analitică. "*Noi producem lucruri care trebuie să lucreze și să aducă un rezultat oarecare și pentru aceasta trebuie să analizezi*" (I_T_IT_1).

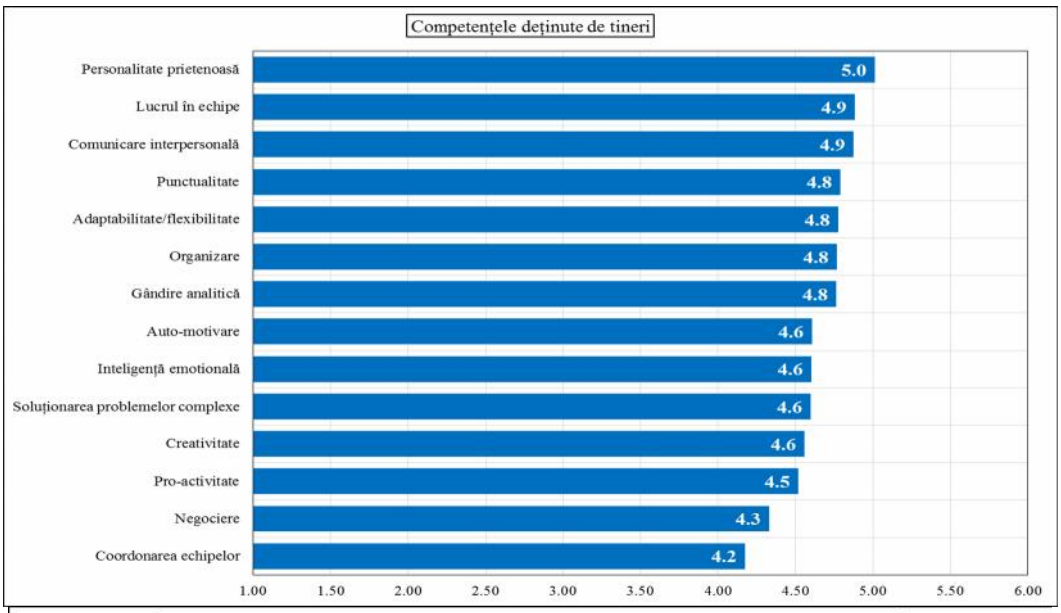
Principalele cinci competenţe pe care tinerii respondenţi cred că este necesar să le fie dezvoltate pentru a avea o carieră de succes sunt soluţionarea problemelor complexe, negocierea, coordonarea echipelor, gândirea analitică, creativitatea şi automotivarea. Necesitatea de dezvoltare a competenţei de soluţionare a problemelor complexe este justificată având în vedere situaţia actuală pe piaţa forţei de muncă – instabilitate şi schimbări rapide.

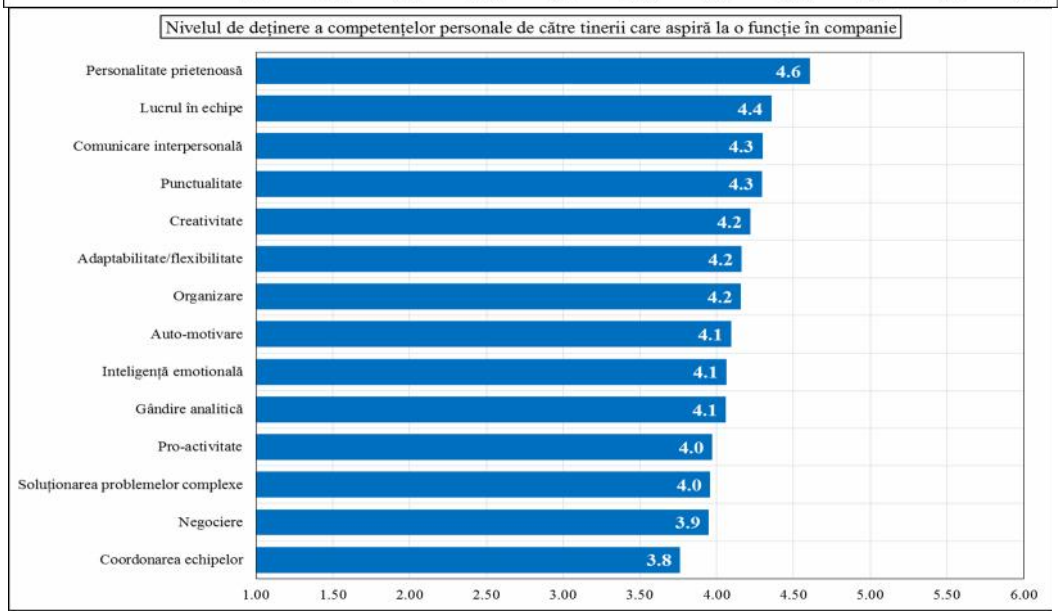
În pofida faptului că în societatea modernă femeile, în special din generaţiile tinere, tot mai mult sunt orientate spre autoafirmare şi dezvoltarea unei cariere profesionale, diferenţele de gen continuă să persiste pe piaţa forţei de muncă şi având manifestare prin diferite aspecte: domeniile economice feminizate, ponderea mai înaltă a bărbaţilor în funcţii manageriale şi de conducere, diferenţa în salarizare etc. Diferenţe de gen destul de pronunţate au fost înregistrate şi în cadrul experimentului actual. Astfel, bărbaţii sunt într-o măsură mai mare orientaţi spre dezvoltarea unei cariere profesionale, conştientizând necesitatea dezvoltării şi consolidării competenţelor personale, în special a celor care sunt specifice pentru funcţiile de conducere, cum ar fi coordonarea echipelor, organizare, gândire analitică şi punctualitate. Deşi femeile apreciază destul de înalt necesitatea dezvoltării diferitelor competenţe personale, o

atenţie mai mare este acordată competenţelor inteligenţa emoţională şi negocierea.

În funcţie de statutul ocupaţional al tinerilor, s-a constatat că persoanele care nu sunt încadrate în câmpul muncii, cum ar fi studenţii, şomerii şi casnicii, în mai mare măsură au menţionat necesitatea să-şi dezvolte competenţele personale decât respondenţii cu statutul de angajat şi liber profesionist. Acest fapt demonstrează că tinerii acordă o atenţie importantă competenţelor personale şi rolului lor în accesarea pieţei muncii.

Angajatorii au apreciat că tinerii angajaţi în compania pe care o reprezintă posedă cel mai mult aşa competenţe precum: personalitate prietenoasă, lucrul în echipe, comunicare interpersonală, adaptabilitate/flexibilitate şi gândire analitică.





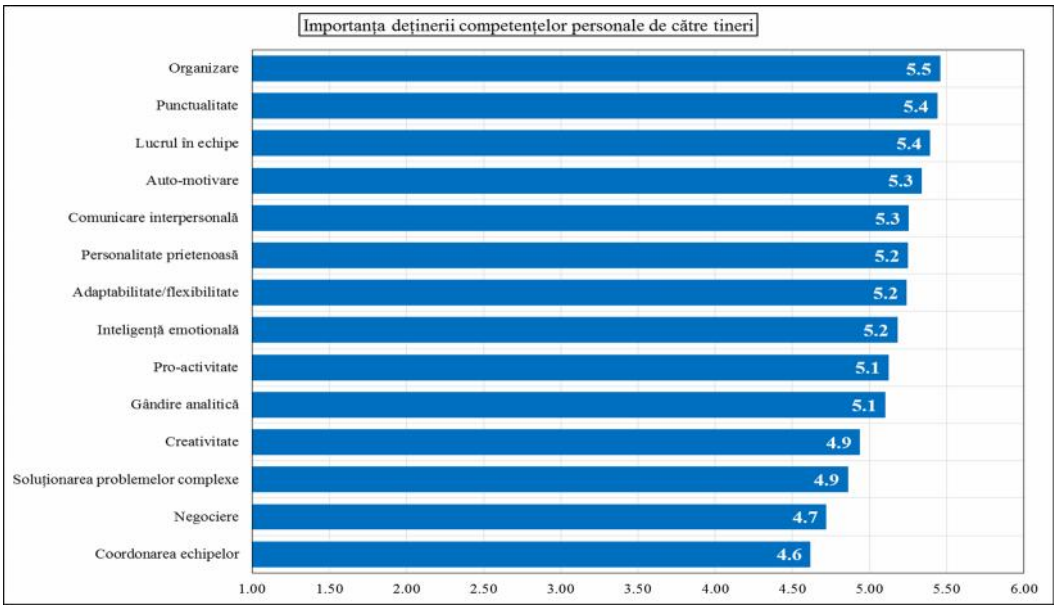


Figura 2. **Ierarhizarea competențelor personale deținute de către tinerii angajați, tinerii care aspiră la o funcție în companie și competențele considerate a fi importante din perspectiva angajatorilor**

Competențele la care s-a înregistrat cel mai mare decalaj, în sensul că tinerii au acordat o notă cu mult mai mare decât angajatorii, sunt: punctualitatea, organizarea, auto-motivarea și coordonarea echipelor.

Toți angajatorii din cele trei domenii au apreciat că una din competențele cel mai mult dezvoltate la proprii angajați este personalitatea prietenoasă. Angajatorii din domeniul industriei textile consideră că angajații din întreprinderea/organizația lor mai dețin așa competențe precum lucrul în echipe, organizare și punctualitate. Cei din domeniul IT au subliniat următoarele competențele – lucrul în echipe, comunicare interpersonală și gândire analitică. În cadrul interviurilor individuale aprofundate angajatorii intervievați au accentuat importanța competenței lucrului în echipă. Angajatorii din domeniul bancar au acordat cel mai mic punctaj în ceea ce privește deținerea competențelor personale de către tinerii angajați, apreciind totuși că competențele proprii angajaților lor sunt punctualitatea, adaptabilitatea/ flexibilitatea, organizarea și comunicarea interpersonală. Notele înalte acordate tinerilor de angajatori în cadrul experimentului cu privire la posedarea competențelor personale se explică prin faptul că aceștia au reieșit din situația caracteristică instituției pe care o reprezintă. "*Noi avem niște criterii foarte bune de selectare. Noi îi înțelegem foarte bine la etapa de recrutare, înțelegem care tineri nu au un scop bune definit ca în următorii cinci ani să activeze în domeniul dat sau în instituția noastră, de aceea tinerii noștri sunt foarte buni și nu puteam decât să le punem note înalte*" (E_B_1).

Schimbările produse de contextul economic din ultimii ani au determinat în mod automat modificări și la nivelul cerințelor de competențe în cadrul companiilor și al organizațiilor nevoite să se confrunte cu noi situații, să solicite o multitudine de competențe personale de la lucrători. La întrebarea în ce măsură considerați că este important ca angajații tineri ai companiei să posede competențe personale, cele mai

înalte valori le-au acumulat competenţele: punctualitatea, organizarea, lucrul în echipe şi automotivarea.

Din experienţa anterioară angajatorii consideră că în cea mai mare măsură tinerii care aspiră la o poziţie în compania lor posedă predominant competenţele – personalitate prietenoasă, lucrul în echipe şi comunicarea interpersonală. Cele mai mici valori fiind acordate competenţelor: coordonarea echipelor, negocierea, soluţionarea problemelor complexe şi pro-activitatea.

Îmbunătăţirea competenţelor este de o importanţă capitală pentru redresarea economică pe termen scurt, dar şi pentru creşterea productivităţii pe termen mai lung, precum şi pentru crearea de locuri de muncă. Dezvoltarea competenţelor personale are efecte benefice asupra capacităţii de adaptare a angajaţilor la schimbări, echităţii, egalităţii între bărbaţi şi femei şi coeziunii sociale. Familia, sistemele de educaţie şi formare trebuie să ofere gama corespunzătoare de competenţe pentru realizarea unei tranziţii rapide şi de succes către ocuparea unui loc de muncă.

Rezultatele experimentului denotă că tinerii îşi supraevaluează nivelul de deţinere a competenţelor personale. Există discordanţe între opiniile tinerilor şi ale angajatorilor, aceştia din urmă au dat doar competenţei de personalitate prietenoasă o valoare mai mare de 5 puncte, în timp ce tinerii au acordat mai multor competenţe: adaptabilitate/flexibilitate, punctualitate, organizare, automotivare şi lucrul în echipe. Ultima din ele necesitând a fi dezvoltată inclusiv în activitatea profesională. În opinia tinerilor, cele mai solicitate competenţe personale de către angajatori sunt: punctualitatea, organizarea, adaptabilitatea/flexibilitatea, lucrul în echipe, soluţionarea problemelor complexe şi gândire analitică. Ultimele competenţe menţionate, deşi sunt considerate a fi solicitate de angajatori, nu pot fi formate decât pe parcursul experienţei profesionale. Principalele competenţe pe care tinerii respondenţi cred că este necesar să le fie dezvoltate pentru a avea o carieră de succes sunt soluţionarea problemelor complexe, negocierea, coordonarea echipelor, gândirea analitică, creativitatea şi auto-motivarea. Studenţii, şomerii şi casnicii în mai mare măsură au necesitate să-şi dezvolte competenţe personale decât respondenţii cu statutul de angajat şi liber profesionist. S-a determinat că, deşi tinerii consideră că pentru angajatori sunt importante punctualitatea, organizarea, adaptabilitate/ flexibilitate, lucrul în echipe, soluţionarea problemelor complexe, gândirea analitică (fiindu-le acordă o notă mai mare de 5), ei nu cred că au necesitate de a-şi dezvolta aceste competenţe (acordându-le o valoare mai mică de 5 puncte).

Din perspectiva angajatorilor, tinerii angajaţi în compania pe care o reprezintă posedă cel mai mult aşa competenţe precum: personalitate prietenoasă, lucrul în echipe, comunicare interpersonală, adaptabilitate/flexibilitate şi gândire analitică. Angajatorii din domeniile industrie textilă şi bancar au acordat tinerilor la un număr mic de competenţe valori înalte. Această situaţie se explică prin faptul că predominant în domeniile pentru unele poziţii ei se confruntă cu un deficit de cadre. În rezultat angajatorii sunt determinaţi să solicite de la angajaţi, inclusiv cei tineri să îndeplinească sarcini suplimentare şi să deţină o multitudine de competenţe profesionale şi personale, care nu întotdeauna sunt în corespundere cu funcţia deţinută. În anumite situaţii exigenţele angajatorilor sunt exagerate şi nu sunt în corespundere cu posibilităţile tinerilor pentru a îndeplini mai multe sarcini, şi anume de a fi capabili să înlocuiască alţi lucrători. Competenţe personale ale tinerilor la care se aşteaptă reprezentanţii companiilor la angajarea tinerilor sunt punctualitatea,

lucrul în echipe, automotivarea şi organizarea, subliniindu-se că este important ca angajaţii tineri ai companiei pe care o reprezintă să posede acestea, atât pentru categoria locurilor de muncă tehnice (muncitori), cât şi pentru specialişti. În concepţia angajatorilor, un candidat cu bune **abilităţi personale** lucrează bine cu colegii, clienţii, furnizorii şi managerii, poate transmite idei cu uşurinţă şi îi poate asculta pe cei din jur. Sunt persoane responsabile care respectă termenii de îndeplinire a sarcinilor şi sunt pasionate de munca pe care o îndeplinesc.

Studiile în domeniu relevă că procesul de dezvoltare a competenţelor începe de la naştere şi continuă pe parcursul ciclului de viaţă. Aşteptarea până când şcoala să înceapă dezvoltarea abilităţilor relevante întârzie dezvoltarea acestora. Bineînţeles că şcolile pot juca un rol important în dezvoltarea competenţelor personale prin consolidarea climatului şcolar şi încurajarea comportamentele pozitive. Anumite abilităţi sunt predate mai bine de către părinţi, altele de către mentori sau colegi la locul de muncă. Aceasta atrage atenţia asupra unei strategii de dezvoltare a competenţelor personale la fiecare etapă adecvată vârstei [6].

În scopul îmbunătăţirii nivelului de deţinere a competenţelor personale se propun următoarele recomandări: introducerea în planurile de studii din instituţiile de învăţământ a cursurilor în care să se dezvolte la elevi/studenţi competenţe de comunicare, negociere, gândire analitică, soluţionarea problemelor complexe etc. începând cu educaţia timpurie; dezvoltarea şi utilizarea unor mecanisme de anticipare a competenţelor personale solicitate de piaţa muncii şi sensibilizarea familiei în dezvoltarea competenţelor personale de la o vârstă cât mai fragedă.

Referinţe bibliografice

1. O iniţiativă a Uniunii Europene. Tineretul în mişcare. Bruxelles, 2010. *europa.eu/youthonthemove/docs/communication/youth-on-the-move_RO.pdf*
2. Codul Educaţiei al Republicii Moldova. Nr. 152 din 17.07.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, Nr. 364.
3. Robu V. Competenţe sociale şi personalitate. Iaşi: Editura Lumen, 2011.
4. Raportul Naţional de Dezvoltare Umană 2015-2016. Republica Moldova Inegalităţi în dezvoltarea umană. 2017.
5. Cimatti B. Definition, developement, assesment of soft skills and their rol for the quality or organizations and enterprpises. http://www.ijqr.net/journal/v10-n1/5.pdf
6. Cunningham W., Villasenor P. Employer Voices, Employer Demands, and Implications for Public Skills Development Policy Connecting the Labor and Education Sectors. 2016. http://documents.worldbank.org/curated/en/444061468184169527/pdf/WPS7582.pdf