



LIPSA FORMĂRII CONTINUE, PRINCIPALA VULNERABILITATE A INDUSTRIEI ROMÂNEȘTI

UN ARTICOL DE AULA21 ROMÂNIA

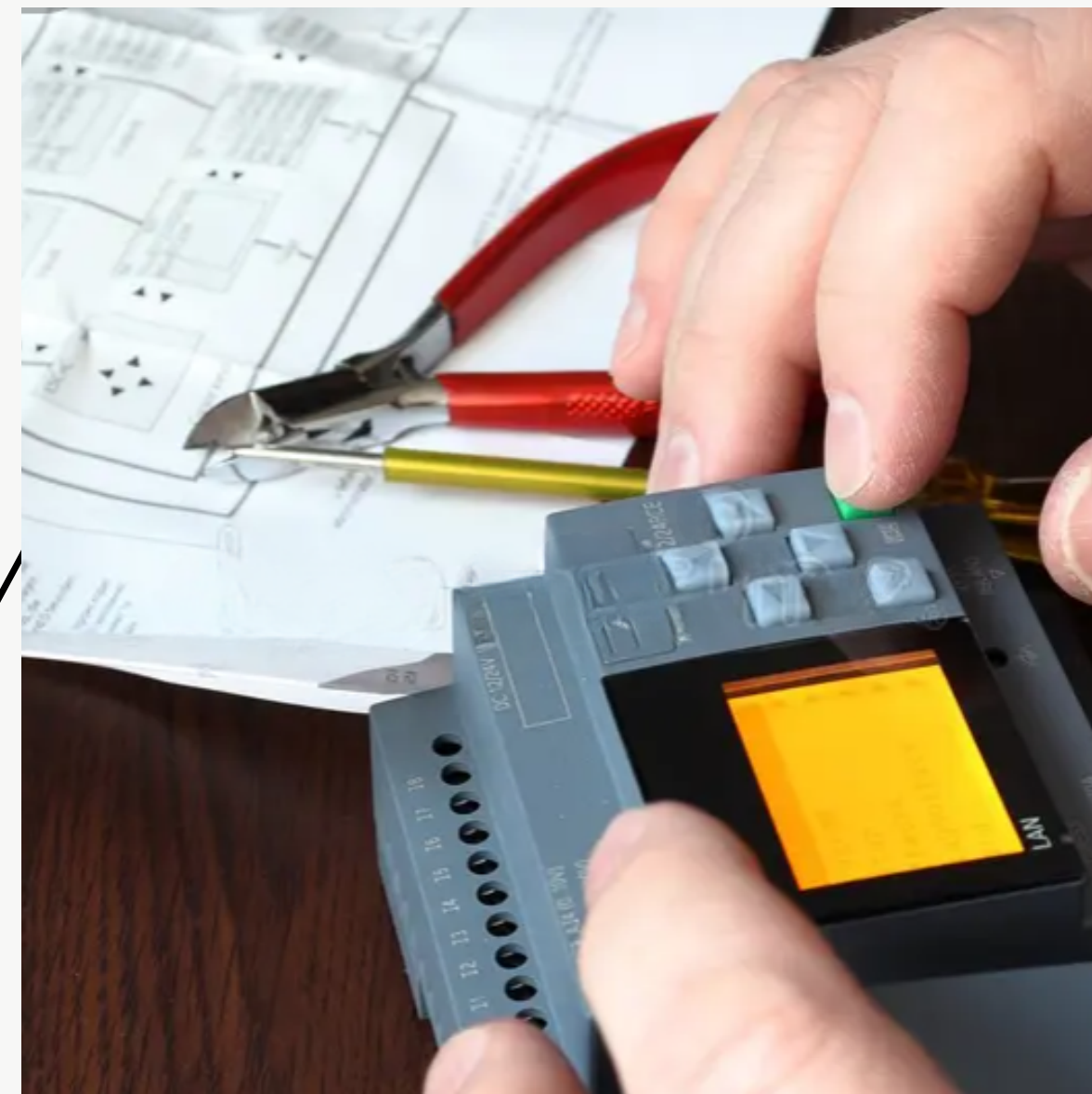
Industria românească nu poate supraviețui fără oameni care învață constant.

În timp ce dezbaterile despre digitalizare și automatizare domină discursul public, realitatea din fabricile românești este una mult mai puțin confortabilă: liniile de producție se confruntă cu o criză acută de personal calificat, iar **lipsa formării continue transformă uzinele în „găuri negre” de competențe.**

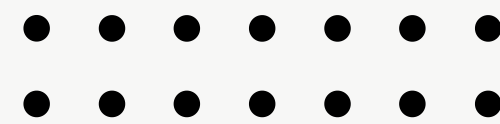
De la producătorii de cablaje auto la fabricile de ciment, datele arată același scenariu sumbru: fără investiții consistente în recalificare, *industria românească riscă să rămână fără oamenii care să facă mașinile să funcționeze.*

Există însă o problemă și mai profundă: chiar și atunci când firmele investesc masiv în formare, ele se lovesc de **lipsa unor platforme de training adaptate nevoilor angajaților români.**

Bariera lingvistică și lipsa accesului la cursuri tehnice în limba română transformă eforturile de formare în exerciții costisitoare, cu rezultate reduse pe teren.



"DACĂ ANGAJAȚII NU EVOLUEAZĂ, INDUSTRIA ROMÂNEASCĂ VA RĂMÂNE ÎN URMĂ"

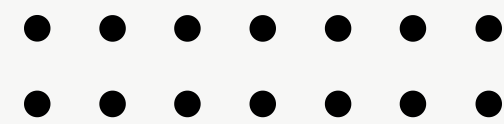


În fabricile marilor producători auto din România, situația este critică.

LEONI, unul dintre cei mai mari angajatori din industria componentelor auto la nivel local, cu peste 9.000 de angajați în fabricile din Arad, Bistrița și Pitești, a lansat un proiect amplu de formare profesională tocmai pentru a remedia un dezechilibru periculos: zeci de muncitori necalificați lucrează pe linii de producție din ce în ce mai automatizate, fără pregătirea necesară pentru a opera utilajele moderne.



"DACĂ ANGAJAȚII NU EVOLUEAZĂ, INDUSTRIA ROMÂNEASCĂ VA RĂMÂNE ÎN URMĂ"



Proiectul „Angajați Competitivi” instruește 610 de angajați, dintre care 100 de muncitori necalificați vor fi recalificați pentru a deveni electricieni montatori de instalații automatizate. Valoarea totală a proiectului este de 4,96 milioane lei, iar costul mediu per salariat este de aproximativ 1.500 de euro.

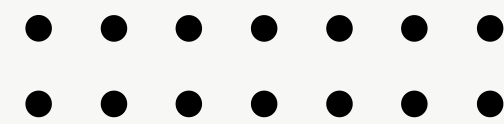
Această investiție masivă nu este un moft, ci o necesitate de supraviețuire. Fără acești 100 de electricieni nou-calificați, liniile de producție LEONI riscă să oprească utilajele din lipsa personalului capabil să intervină la defecțiuni.



"DACĂ ANGAJAȚII NU EVOLUEAZĂ, INDUSTRIA ROMÂNEASCĂ VA RĂMÂNE ÎN URMĂ"

Reprezentanții LEONI explică dur mecanismul din spatele deciziei de investiție: „Angajații care participă la cursurile de calificare pentru meseria de electrician montator de instalații automatizate semnează un act adițional cu clauză de training prin care se obligă să rămână în companie pentru o perioadă de doi ani după finalizarea cursurilor. Acești angajați sunt în prezent încadrați ca muncitori necalificați, iar programul le oferă oportunitatea de a dobândi o calificare recunoscută.”

Ceea ce spune această clauză contractuală, fără să o spună direct, este că **fără această formare, acești oameni ar fi complet inutili pe liniile de producție modernizate, iar compania știe că, odată calificați, ei vor fi tentați să plece la concurență.**



AUTOMATIZAREA AVANSEAZĂ. ÎNVĂȚĂM SAU PIERDEM COMPETITIVITATEA?

Paradoxul industriei românești este dureros de simplu: **fabrica care investește în automatizare, dar nu investește în oameni, produce mai puțin decât înainte.**

Datele Institutului Național de Statistică arată că, în 2025, existau peste 200.000 de români disponibili să lucreze, dar care nu își căutau activ un loc de muncă. Dintre aceștia, 152.300 de persoane se află în mediul rural, exact acolo unde sunt amplasate multe dintre fabricile mari ale României.

De ce nu se angajează acești oameni? Pentru că nu au competențele cerute de utilajele noi.



AUTOMATIZAREA AVANSEAZĂ. ÎNVĂȚĂM SAU PIERDEM COMPETITIVITATEA?

Numărul șomerilor înregistrați oficial în 2025 a fost de **500.300 de persoane**.

În același timp, companiile din industria prelucrătoare raportează constant dificultăți în găsirea de personal calificat.

Decalajul dintre cerere și ofertă se adâncește, iar **principalele victime sunt liniile de producție care nu pot funcționa la capacitate maximă.**



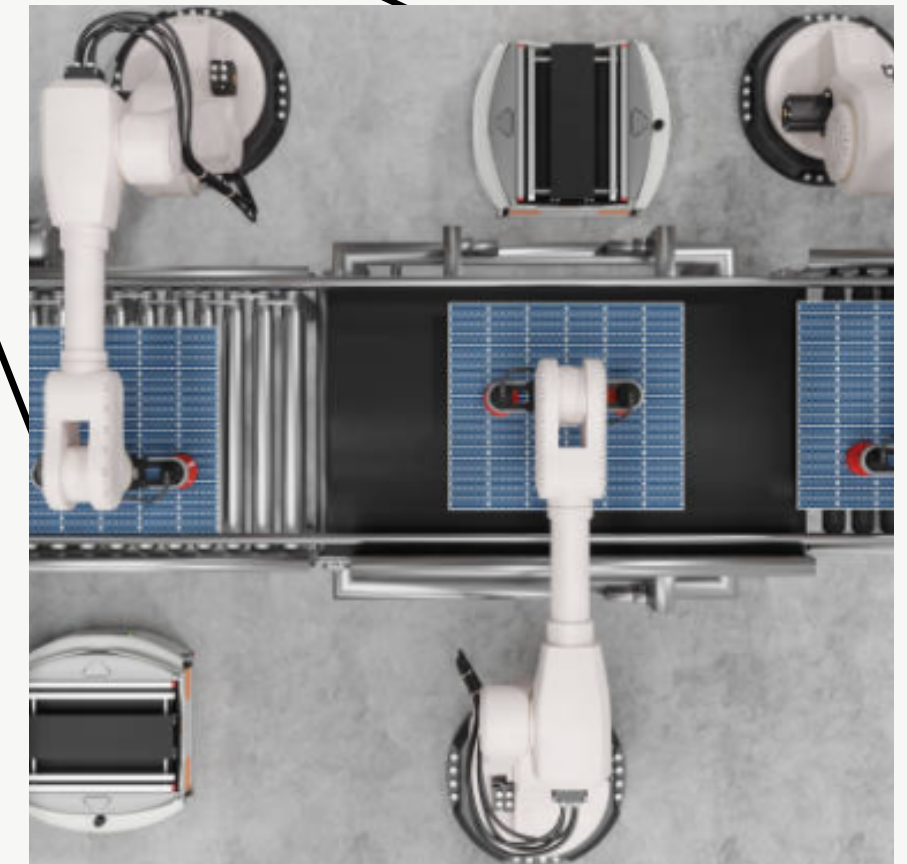
AUTOMATIZAREA AVANSEAZĂ. ÎNVĂȚĂM SAU PIERDEM COMPETITIVITATEA?

Și ceea ce agravează această criză este un fapt puțin cunoscut: există firme care au investit masiv în formare, dar tot nu găsesc specialiști.

De ce? Pentru că angajații existenți, cei care deja muncesc pe linii de producție, **nu au acces la platforme de training online în limba română.**

Cursurile tehnice de calitate sunt aproape exclusiv în limba engleză, iar muncitorii români, oricât de talentați și harnici, **nu pot învăța operarea utilajelor moderne într-o limbă pe care nu o stăpânesc.**

Această problemă simplă, dar devastatoare, blochează performanța fabricilor și irosește investițiile făcute în digitalizare.



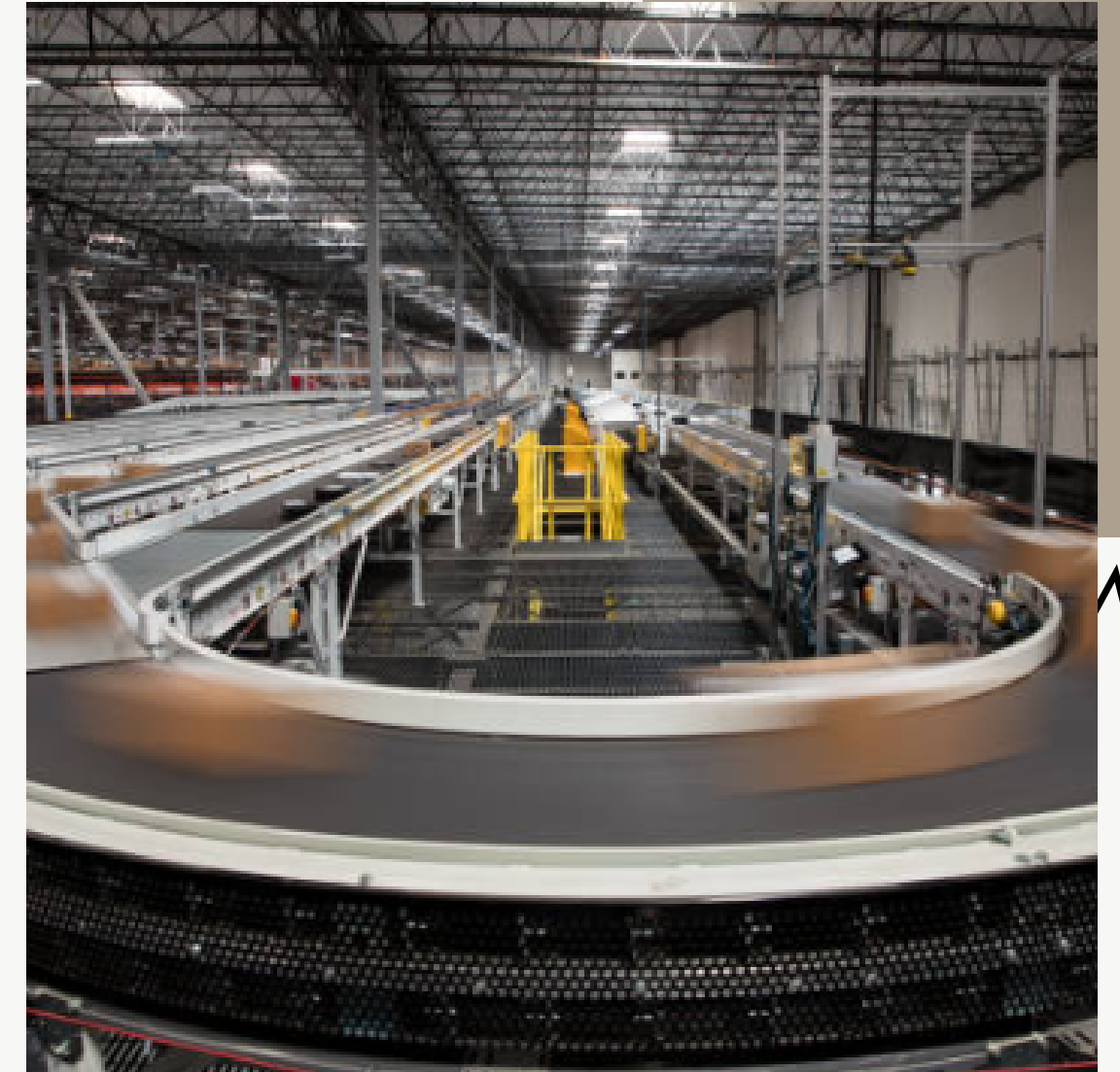
CEA MAI MARE CRIZĂ A INDUSTRIEI ROMÂNEȘTI NU ESTE TEHNOLOGIA, CI LIPSA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE.



Spre deosebire de LEONI, care a ales să investească în recalificarea angajaților existenți, alte companii au mers mai departe: și-au construit propriile școli tehnice în fabrici.

Holcim România, producător de materiale de construcții, a dezvoltat Școala Tehnică Holcim, un program gratuit de formare profesională de 2 ani, acreditat de Ministerul Muncii și Ministerul Educației.

Programul se desfășoară în incinta Fabricii Holcim Aleșd din județul Bihor și acoperă domenii critice pentru funcționarea fabricii.





BARIERA LINGVISTICĂ ȘI DECALAJUL DINTRE TEORIE ȘI PRACTICĂ

Chiar și atunci când angajații reușesc să acceseze cursuri de specializare, apar noi probleme. Un exemplu relevant este cazul lui Andrei Popescu, un cursant român care a participat la un program de specializare în străinătate.

Totul se desfășura în limba engleză. Deși a înțeles parțial conținutul, lipsa stăpânirii limbii și, mai ales, absența unei componente practice aplicabile pe teren au făcut ca efortul său și investiția făcută să fie aproape inutile.

Andrei a povestit că, deși a parcurs cursul, nu a putut aplica cunoștințele dobândite la întoarcerea în fabrică. **Teoria învățată într-o limbă străină, fără exerciții practice și fără suport în limba maternă, nu se traduce în competențe reale pe linia de producție.**

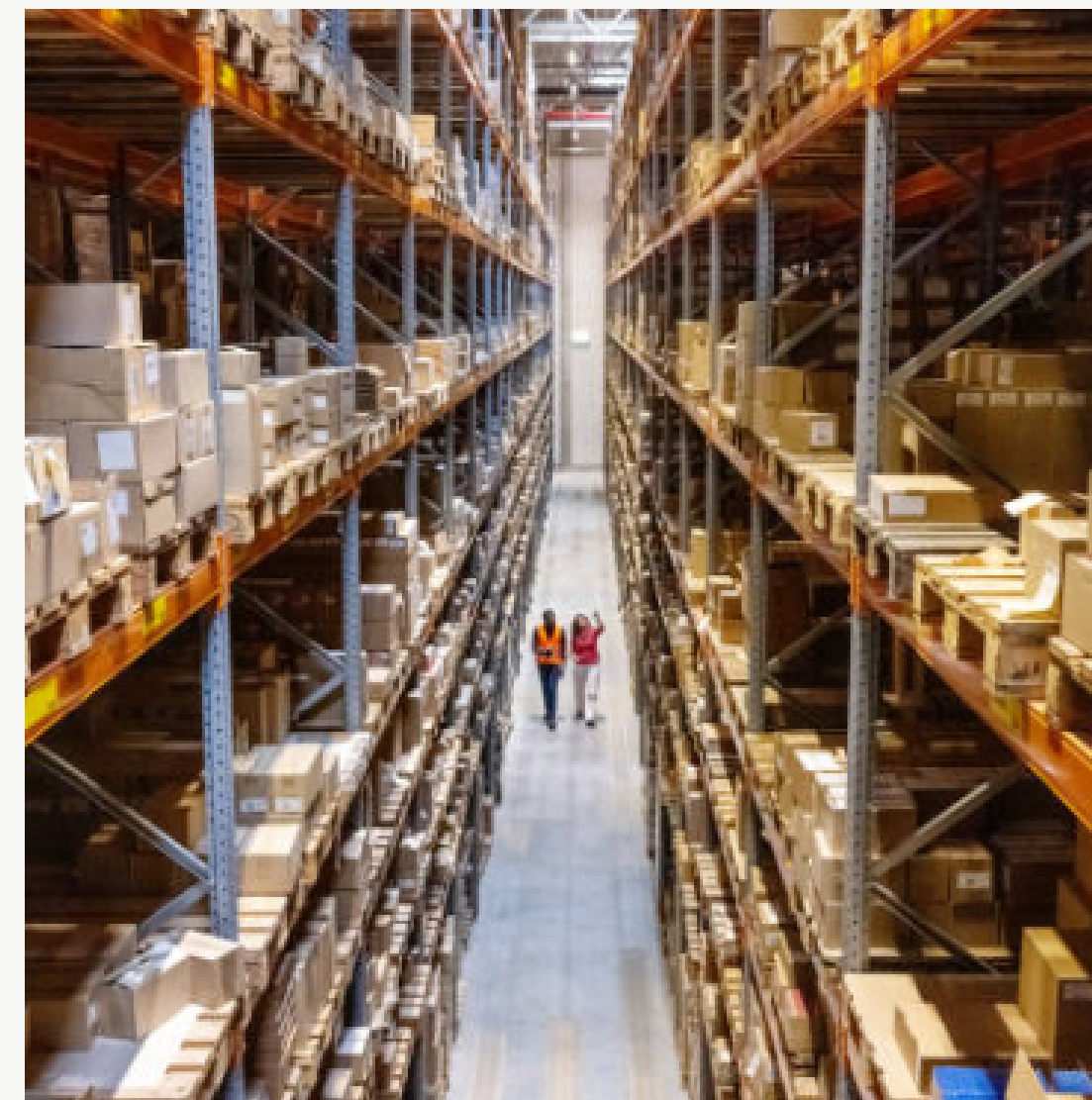
Acest decalaj dintre formarea teoretică și nevoile practice ale fabricilor este unul dintre cele mai mari obstacole în calea creșterii productivității.





BARIERA LINGVISTICĂ ȘI DECALAJUL DINTRE TEORIE ȘI PRACTICĂ

Această problemă semnalează o nevoie urgentă: angajații trebuie să se formeze, dar firmele trebuie să construiască **platforme online de training flexibile, în limba română, care să combine teoria cu aplicații practice relevante pentru liniile de producție.**





SOLUȚIA: PLATFORME DE TRAINING FLEXIBILE ÎN LIMBA ROMÂNĂ

În România, există deja inițiative care răspund acestei nevoi.

Aula21, de exemplu, este un centru de formare tehnică care oferă o platformă flexibilă pentru angajații din industrie. **Cursurile sunt concepute special pentru muncitorii români, în limba lor maternă, cu accent pe aplicarea imediată a cunoștințelor pe teren.**

Platforme precum Aula21 rezolvă cele două mari probleme ale formării profesionale în industrie: **accesul la cunoștințe tehnice în limba română și legătura dintre teorie și practică.**

Angajații pot învăța în ritmul lor, pot reveni asupra materialelor ori de câte ori au nevoie și pot aplica imediat ceea ce au învățat pe propriile linii de producție.

Fără astfel de soluții adaptate realității locale, investițiile în training vor continua să fie parțial irosite, iar decalajul dintre cererea de specialiști și oferta de forță de muncă calificată se va adânci.

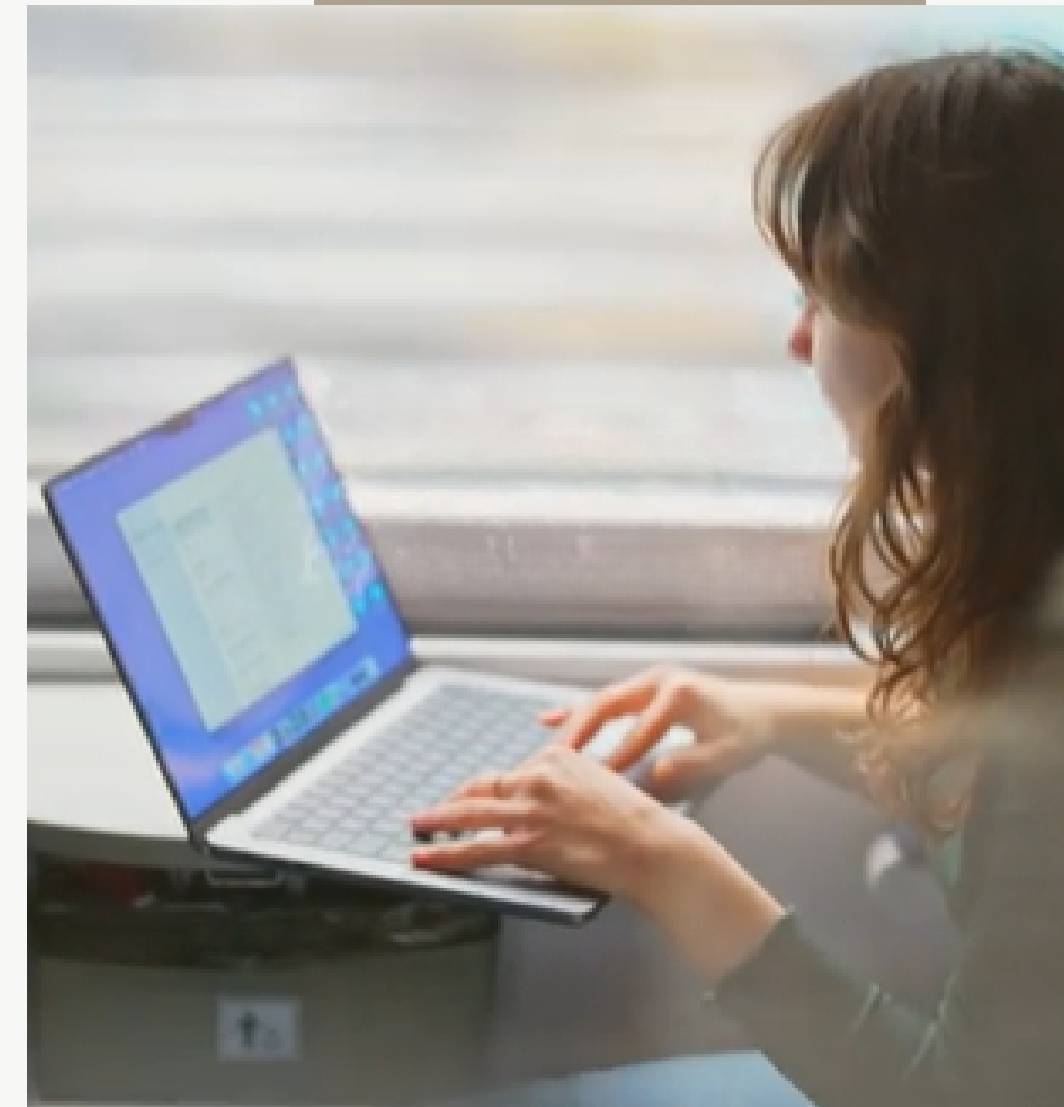


CONCLUZIE: FORȚA DE MUNCĂ DE CALITATE PLEACĂ ACOLO UNDE POATE EVOLUA

Mesajul din fabrici este unul singur, repetat de sute de ori pe zi de managerii de producție: fără formare continuă, linia de producție se oprește.

Astfel, utilajele noi sunt inutile fără oameni care știu să le opereze. Fabrica poate cumpăra orice robot, dar nu poate cumpăra experiența unui electrician calificat.

Așteptatul ca școlile publice să producă specialiști este o strategie perdantă. Iar muncitorii calificați aleg fabricile care le oferă training, pe lângă salariu.



CONCLUZIE: FORȚA DE MUNCĂ DE CALITATE PLEACĂ ACOLO UNDE POATE EVOLUA

Dar există și o **a cincea realitate**, la fel de importantă: nici măcar cele mai bune intenții și cele mai mari bugete de training **nu își ating scopul dacă angajații nu au acces la cursuri tehnice în limba română, cu aplicabilitate practică.**

Investiția în formare trebuie să fie însoțită de investiția în instrumente de training flexibile, adaptate nevoilor reale ale oamenilor de pe linia de producție.

LEONI și Holcim au înțeles acest lucru. La fel și parteneri precum Aula21, care oferă soluții concrete pentru formarea tehnică a angajaților români.

Întrebarea este: câte fabrici românești vor înțelege înainte să fie prea târziu?



www.cursuri.aula21.ro



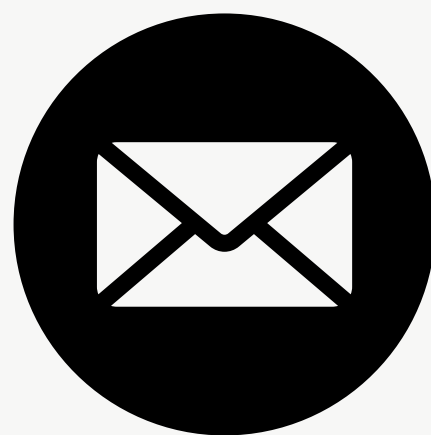
SURSELE UTILIZATE

- LEONI – proiect de formare pentru 610 angajați, fabricile din Arad, Bistrița, Pitești
- Școala Tehnică Holcim – program la fabrica Aleșd, finanțat integral de companie
- Date INS 2025 – 200.000 de persoane disponibile pentru muncă, dar inactive
- Declarații Mădălina Crăciunescu, Director Oameni și Cultură – Holcim România
- Declarații Claudiu Iorga, Director fabrică ciment Aleșd – Holcim
- Mărturia lui Andrei Popescu, cursant – experiența unui curs de specializare în străinătate, în limba engleză, fără aplicabilitate practică
- Aula21 – platformă de formare tehnică flexibilă pentru angajații din industria românească

CONTACTAȚI-NE



+40 31 438 0557



formare@cursuri.aula21.ro

