



Evoluția soluțiilor de dezvoltare profesională în România

Octombrie 2024



CUPRINS

INTRODUCERE

CONTEXT GENERAL

EVOLUȚIA SOLUȚIILOR DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

ANEXE

INTRODUCERE

- Context
- Abordarea MKOR
- Metodologia studiului
- Obiectivele studiului

CONTEXT & METODOLOGIE

Marco Polo CEE a fost fondat în România ca parte a Marco Polo Performance, de către o echipă de directori de top din domeniul afacerilor, cu experiență vastă în industrii precum FMCG, Servicii și Learning & Education. Fiecare dintre consultanții companiei deține peste 20 de ani de experiență în roluri strategice și executive de nivel senior, având o implicare directă în procese ample de transformare a afacerilor, redresări financiare și lansări de noi inițiative de business.

Fiecare misiune reprezintă pentru Marco Polo CEE o descoperire, o provocare și un schimb activ de idei, unde împărtășirea obiectivelor contribuie la construirea de soluții durabile și eficiente pentru clienți. Compania proiectează și operează sisteme care susțin îndeplinirea obiectivelor afacerilor, fie că este vorba despre dezvoltarea unei strategii comerciale, optimizarea celei existente, creșterea angajaților, completarea echipelor sau construirea unei noi organizații.

Cu ocazia împlinirii a 10 ani de prezență în piață, Marco Polo CEE și-a propus să realizeze o analiză a evoluției pieței de soluții de dezvoltare profesională din România. În acest sens, a delegat MKOR pentru a derula un studiu de piață care să releve cele mai importante trenduri de piață.

Abordarea MKOR

Pentru acest proiect am derulat un studiu cantitativ, având ca instrument de colectare a datelor sondajul de opinie online, realizat cu ajutorul Panelului propriu MKOR.

METODOLOGIE

Format Sondaj de opinie online (CAWI)

Eșantion N=1200, aleatoriu, stratificat, reprezentativ național pe criterii de gen, vârstă și distribuție geografică, din cele mai recente date INS
Nivel de încredere 95%, eroare +/-2.8%

Data Octombrie 2024

SCOPUL STUDIULUI & PRECIZĂRI METODOLOGICE



Evoluția soluțiilor de dezvoltare profesională în România

Context general

Tipuri de soluții oferite la locul de muncă

Frecvență

Precizări Metodologice

- Pentru a asigura reprezentativitatea datelor pentru un eșantion superior celui prevăzut inițial, am folosit metoda ponderării statistice
- În ceea ce privește rezultatele:
 - pentru întrebările cu răspuns unic, procentele pot avea diferențe cu +/- 1% față de 100%, ca urmare a rotunjirilor
 - pentru întrebările cu răspuns multiplu, raportarea se face la numărul total de respondenți, ceea ce înseamnă că suma procentelor poate fi mai mare decât 100%

Vă invităm să parcurgeți întregul raport pentru **detalii, concluzii și recomandări** privind obiectivele menționate.

CONTEXT GENERAL

- Frecvența de învățare
- Domenii de interes
- Surse accesate

1 DIN 3 ROMÂNI ALOCĂ ZILNIC TIMP PENTRU ÎNVĂȚARE



3.7 zile / săptămână

frecvența medie de învățare

În medie, o persoană dedică aproape 4 zile pe săptămână activităților de învățare precum **cititul**, participarea la cursuri, webinare, ascultarea de **podcasturi** sau **informarea** pe diverse teme de interes.

4.5 ore / săptămână

numărul mediu de ore alocate învățării

1.372 RON / an

bugetul mediu personal alocat pentru învățare

7 DIN 10 RESPONDENȚI SUNT INTERESAȚI DE DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE

4.5

teme diferite de interes,
în medie

Când vine vorba despre dezvoltarea propriei, pe lângă competențele profesionale, românii mai sunt interesați de domenii creative și de cele din aria dezvoltării personale.



Competențe profesionale
(IT, finance, legal, business, tech, marketing,
vânzări, limbi străine)

71%

Arte și hobby-uri
(artă, muzică, design, desen, machiaj, fashion,
fotografie, sport, călătorii)

64%

Dezvoltare personală și lifestyle
(psihologie, parenting, nutriție)

55%

Abilități profesionale
(leadership, organizare, HR, public speaking)

23%

0%

20%

40%

60%

80%

METODE DE DEZVOLTARE PERSONALĂ PREFERATE

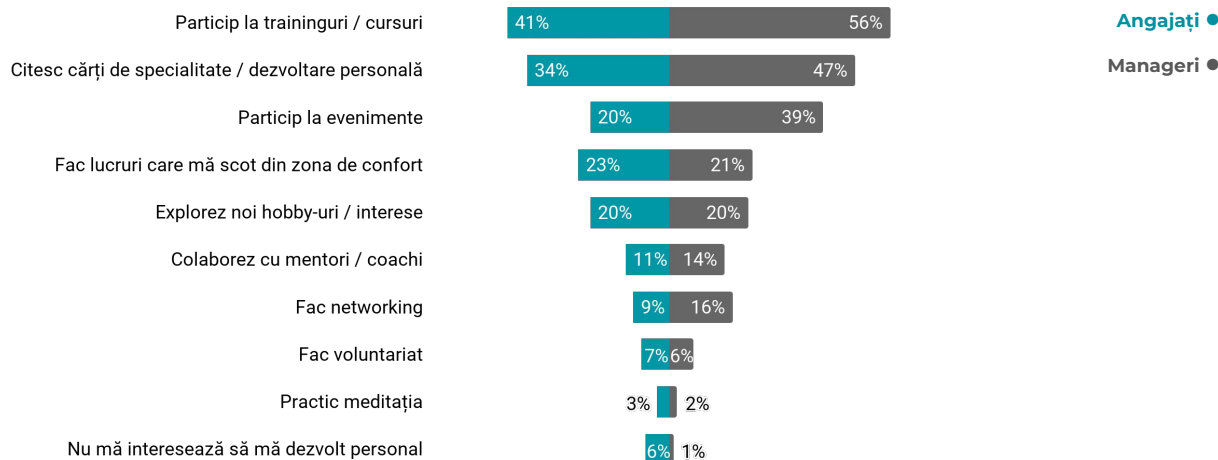
23% 21%

dintre **angajați** preferă să se dezvolte personal
făcând **lucruri în afara zonei de confort**

Trainingul, cititul și participarea la conferințe, webinarii sunt
top 3 metode preferate de cei care ocupă **poziții de execuție**.
6% dintre aceștia nu sunt interesați să se dezvolte personal.

dintre **manageri** preferă să se dezvolte personal
făcând **lucruri în afara zonei de confort**

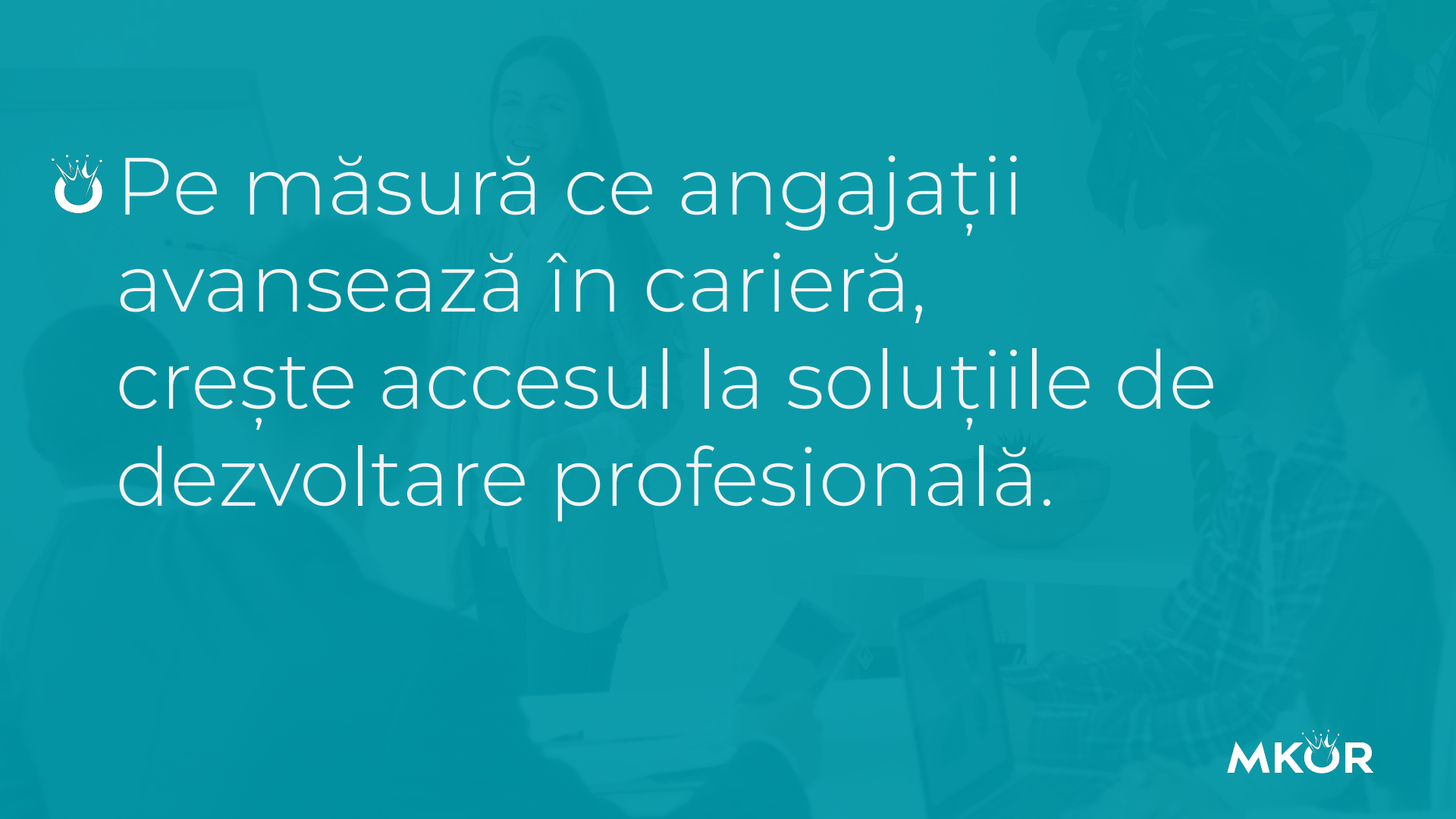
Topul se menține și în cazul **managerilor**, care preferă cele
trei metode în mai mare măsură. În plus, aceștia fac mai mult
networking și colaborează mai mult cu **mentori / coachi**.



EVOLUȚIA SOLUȚIILOR DE DEZVOLTARE PROFESIONALĂ

PRIMUL LOC DE MUNCĂ VERSUS LOCUL DE MUNCĂ ACTUAL

- Accesul la soluții de dezvoltare profesională
- Tipuri de soluții de dezvoltare profesională oferite
- Frecvența de accesare a soluțiilor de dezvoltare profesională



👑 Pe măsură ce angajații
avansează în carieră,
crește accesul la soluțiile de
dezvoltare profesională.

Doar 6 din 10 respondenți au avut acces la soluții pentru dezvoltarea profesională la primul job, indiferent când s-au angajat

... în timp ce 2 din 10 nu au acces sau nu consideră aceste soluții relevante pentru prima lor experiență profesională. Nu se observă diferențe între ultima decadă și cea precedentă.



58%

Au beneficiat de soluții de dezvoltare profesională

59%

58%

21%

Nu au beneficiat de soluții de dezvoltare profesională

21%

21%

21%

Nu se aplica în activitatea de la primul job

21%

20%

Primul job înainte de 2014 ●

Primul job după 2014 ●

La locul de muncă actual, 8 din 10 angajați respondenți beneficiază de soluții de dezvoltare profesională

Accesul mai larg la soluții de creștere depinde nu doar de vârstă, ci și de specificul mediului de lucru.



77%

Beneficiază de soluții de dezvoltare profesională mai ales...

Millennials (80%)

Managerii (85%)

Cei care lucrează în companii cu peste 1000 angajați (90%)

12%

Nu beneficiază de soluții de dezvoltare profesională, în special...

Gen Z (15%)

Liber profesioniștii (16%)

Cei care lucrează în microîntreprinderi (13%)

12%

Nu se aplică în activitatea de la jobul actual pentru...

Gen Z (16%)

Liber profesioniștii (16%)

Cei care lucrează în microîntreprinderi (22%)

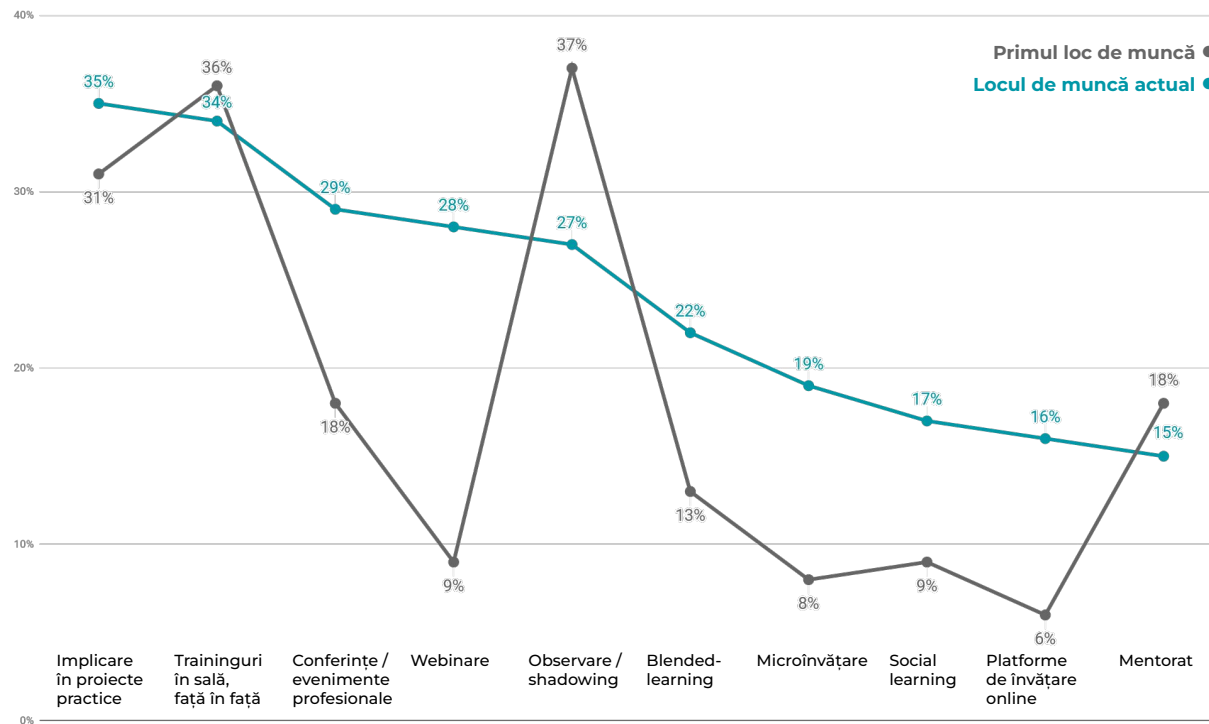
Angajații beneficiază de o abordare mai variată și complexă a învățării la locul de muncă actual, comparativ cu prima experiență de muncă

Numărul mediu de soluții de dezvoltare profesională de care au beneficiat angajații:

2.0 Primul loc de muncă •

2.7 Locul de muncă actual •

Se remarcă o adaptare a organizațiilor la **nevoile moderne de învățare**, care îmbină experiența practică cu flexibilitatea și accesibilitatea oferite de tehnologie.



Top tendințe în evoluția soluțiilor de dezvoltare profesională primul job vs. jobul actual 1/3

Învățarea experiențială rămâne crucială

Respondenții au beneficiat de învățare prin implicarea în proiecte practice:



35% La angajatorul actual

31% La primul angajator



Această tendință reflectă o cerere din partea pieței pentru soluții de învățare care:

- Facilitează aplicarea imediată a cunoștințelor în contexte reale de business
- Oferă cadre structurate pentru feedback continuu și evaluare a performanței
- Se adaptează la complexitatea în creștere a rolurilor profesionale actuale
- Maximizează ROI-ul investiției în dezvoltarea angajaților

Top tendințe în evoluția soluțiilor de dezvoltare profesională primul job vs. jobul actual 2/3

Tranziție către metode interactive și digitale



- 28%** **Creșterea notabilă a accesului la webinar** (de la 9% la primul angajator) indică o cerere crescută pentru conținut expert, livrat în timp real, dar flexibil ca acces
- 22%** **Dublarea disponibilității blended-learning** (de la 13% la primul angajator) reflectă necesitatea de a combina eficiența învățării online cu impactul interacțiunilor față în față.
- 17%** **Creșterea oportunităților de social learning (de la 9% la primul angajator) și a accesului la platforme online (de la 6% la 16%)** subliniază importanța colaborării și a accesului constant la resurse de învățare.

Top tendințe în evoluția soluțiilor de dezvoltare profesională primul job vs. jobul actual 3/3

Soluțiile tradiționale rămân relevante, cu anumite ajustări

Valoarea interacțiunilor direct se menține, în contextul în care angajații:



34% Beneficiază încă de traininguri în sală

29% **Participă la conferințe / evenimente profesionale**, în creștere față situația de la primul job. Această evoluție sugerează importanța networking-ului și a expunerii la tendințe și practici de ultimă oră.



Pentru furnizorii de soluții de dezvoltare profesională, aceste tendințe oferă oportunități strategice, de exemplu:

- Reimaginarea trainingurilor în sală pentru a maximiza valoarea interacțiunilor față în față, inclusiv prin integrarea cu componente digitale (pre-work și follow-up online).
- Crearea de platforme și instrumente pentru facilitarea și amplificarea impactului participării la conferințe și evenimente profesionale (de exemplu, aplicații de networking, sisteme de follow-up post-eveniment).

👑 Piața de soluții de dezvoltare profesională a evoluat către o abordare mai variată, personalizată și tehnologizată în ultimii 10 ani.

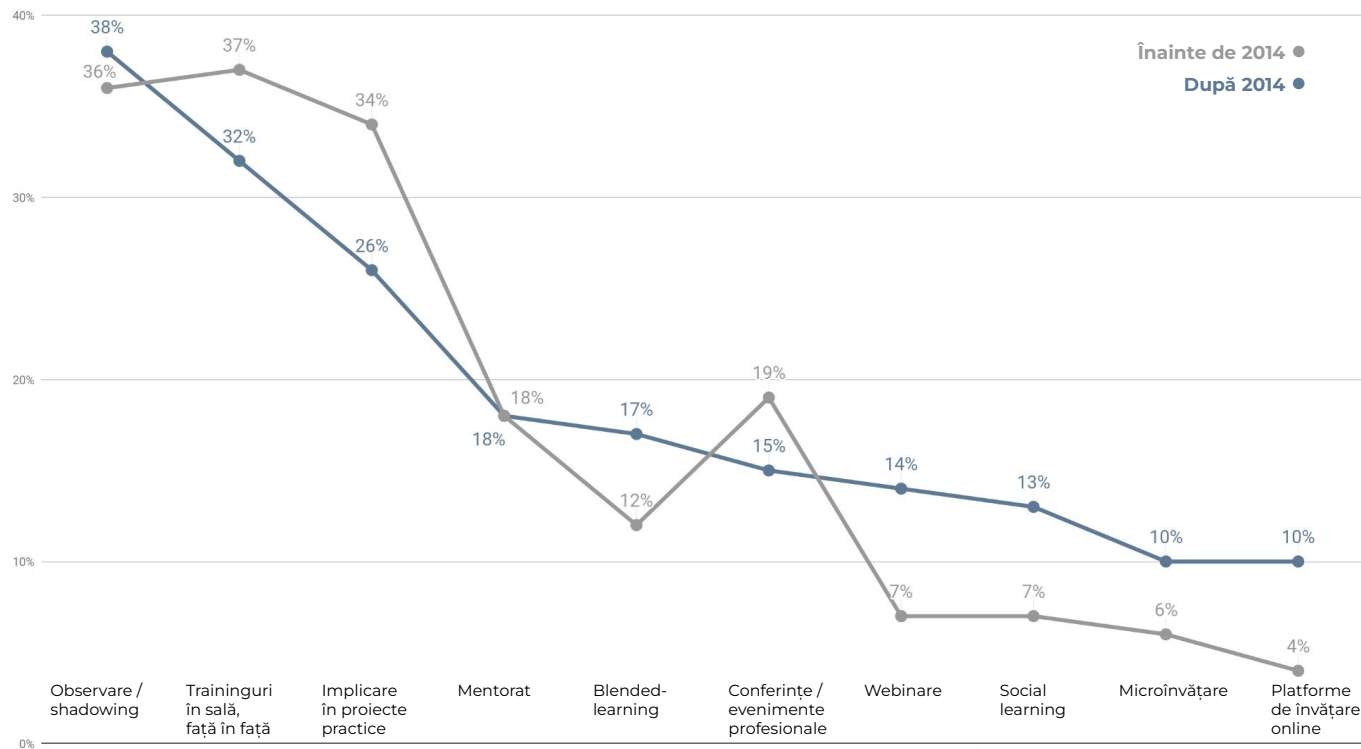
Angajații au beneficiat la primul job mai ales de soluții tradiționale de dezvoltare profesională: observare, traininguri fizice, experiență practică prin implicare în proiecte

Numărul mediu de soluții de dezvoltare profesională la primul job:

2.0 Înainte de 2014 •

2.2 După 2014 •

Respondenții care au avut prima experiență de muncă începând cu 2014 raportează o expunere crescută la **soluții mai diverse și tehnologizate**, deși cele tradiționale predomină în continuare.



Primul job după 2014: tendințe spre digitalizare și flexibilitate, cu accent continuu pe interacțiuni personale

Top soluții cu **cea mai mare creștere** după 2014



+150% (4% → 10%)

Platforme de învățare online

+100% (7% → 14%)

Webinare

+67% (6% → 10%)

Microînvățare

Top soluții cu **cea mai mare scădere** după 2014



-24% (34% → 26%)

Implicare în proiecte practice

-21% (19% → 15%)

Conferințe și evenimente profesionale

-14% (37% → 32%)

Traininguri în sală, față în față

Top soluții cu o evoluție stabilă după 2014



18%
Mentorat

36%
Observare și shadowing

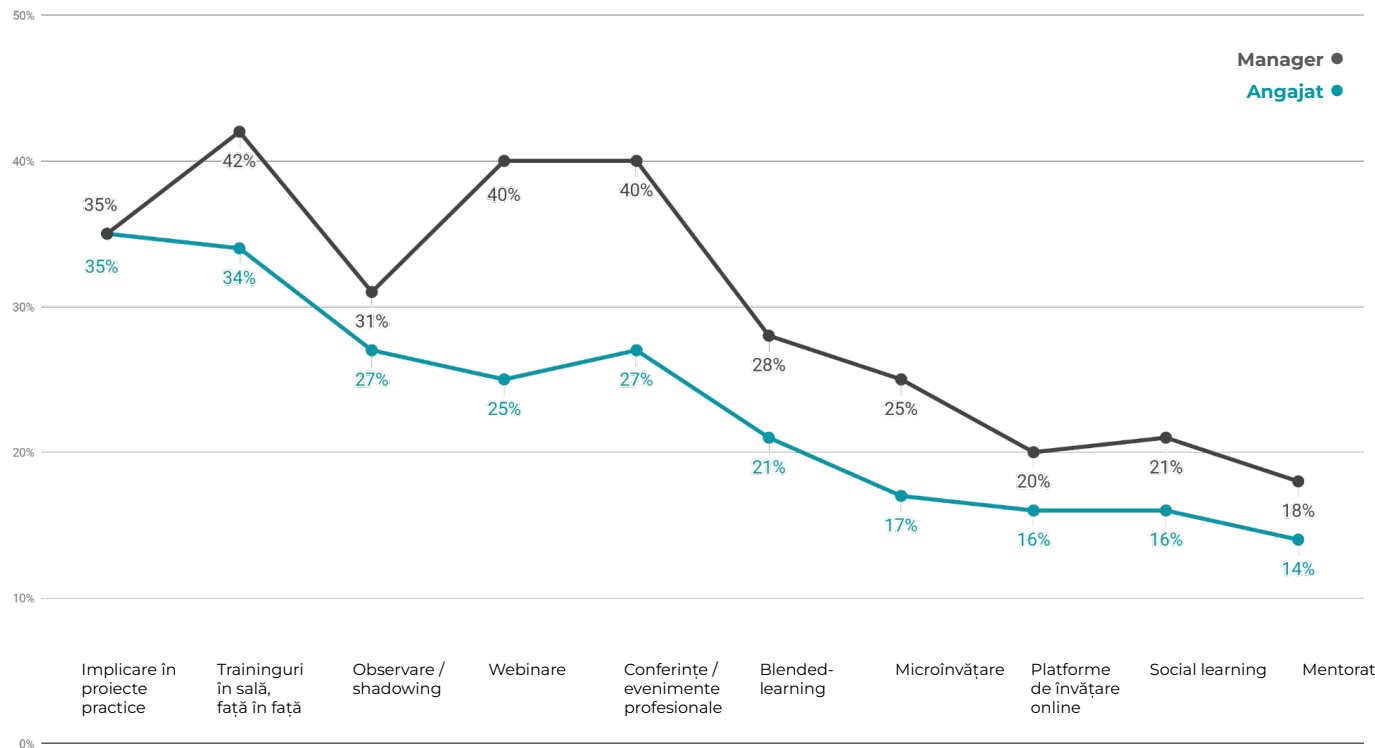
La actualul job, atât managerii cât și angajații beneficiază în mai mare măsură de metode moderne de dezvoltare profesională, însă există particularități în funcție de rol

Numărul mediu de soluții de dezvoltare profesională la angajatorul actual:

3.4 Manager •

2.6 Angajat •

Managerii au **mai multe oportunități** de dezvoltare profesională, mai ales cele care implică **interacțiunea directă** (conferințe, traininguri), **tehnologia și învățarea continuă** (webinare, blended-learning, microînvățare).



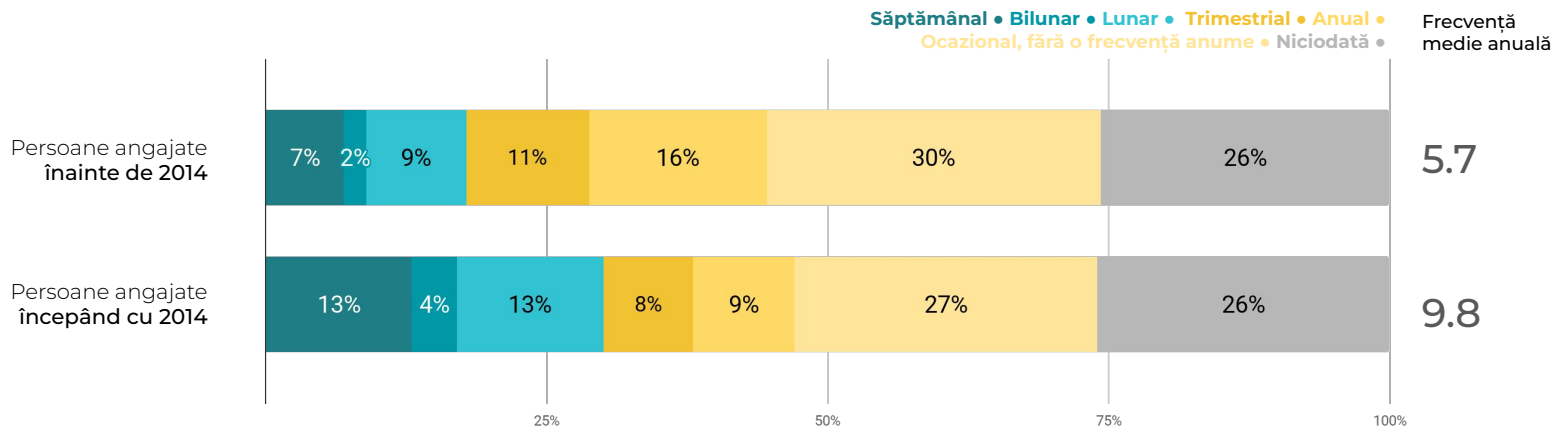
Un sfert dintre persoanele angajate declară că nu au avut parte de soluții de învățare la primul job, indiferent de experiența profesională acumulată

7.0

frecvența medie anuală
a activităților de
dezvoltare profesională
la primul angajator

Se remarcă o creștere importantă a frecvenței în rândul celor care au parte de oportunități de dezvoltare **cel puțin lunar** (30% după 2014, față de 19% înainte de 2014).

Respondenții care **s-au angajat mai recent** (în ultimii 10 ani) beneficiază **mai des** de oportunități de creștere la locul de muncă, chiar dacă este vorba despre primul job.



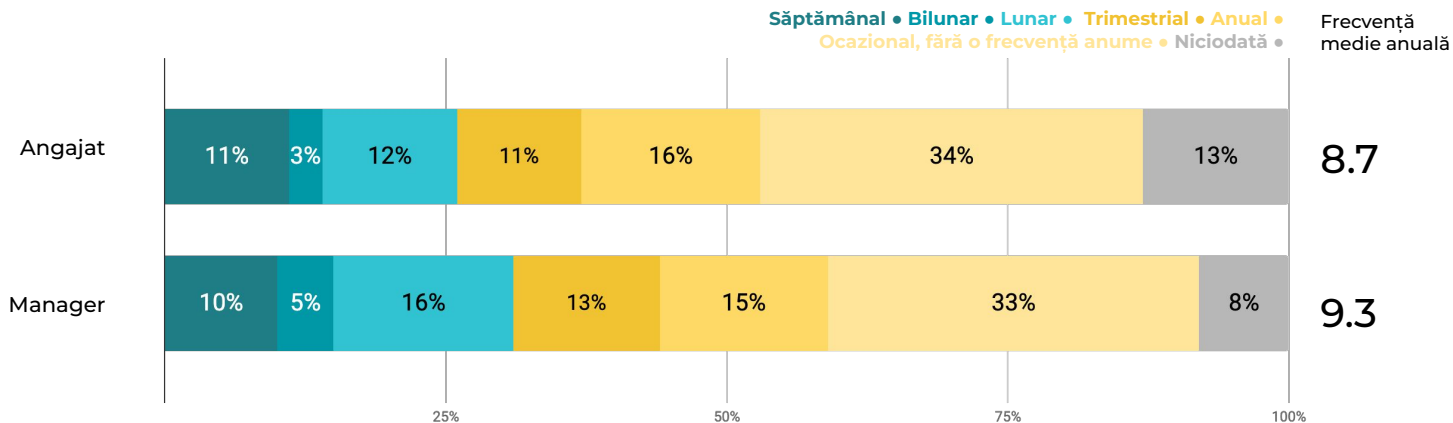
Respondenții cu rol de conducere beneficiază mai des de oportunități de dezvoltare profesională, la jobul actual

9.1

frecvența medie anuală
a activităților de
dezvoltare profesională
la angajatorul actual

Indiferent de poziția ocupată, respondenții beneficiază de **acces regulat la dezvoltare profesională**. Peste 50% participă cel puțin trimestrial la activități de creștere profesională.

Frecvența media anuală tinde în favoarea managerilor, care au parte în medie cu 7% mai multe traininguri decât media angajaților (9.3 vs 8.7 media anuală a programelor de formare). Această diferență poate fi explicată prin natura rolurilor manageriale, care implică responsabilități și provocări ce necesită o dezvoltare continuă și mai frecventă.



ANEXE

- Resurse
- Definiții
- Demografice

DEFINIȚII

Segmentare în funcție de vârstă:

- Generația Z (iGeneration): persoane care s-au născut între anii 1997 - 2006
- Generația Y (Millennials): persoane care s-au născut între anii 1981 - 1996
- Generația X: persoane care s-au născut între anii 1969 - 1980

Segmentare în funcție de venitul individual:

- Venituri mici: persoane cu venit lunar cel mult 3000 lei
- Venituri medii: persoane cu venit lunar între 3001 - 6000 lei
- Venituri mari: persoane cu venit lunar peste 6000 lei

Segmentare în funcție de profesie:

- Angajat: persoană care ocupă poziții de execuție, inclusiv cu contract de muncă temporar suspendat
- Manager: persoană care ocupă funcții de conducere în organizații sau conduce propria afacere) Persoană care ocupă funcții de conducere în organizații sau conduce propria afacere
- Freelancer: persoană care lucrează pe cont propriu
- Persoană inactivă: persoană care nu este angajată sau nu caută în mod activ un loc de muncă (elev / student, casnic/ă, pensionar, șomer)

DEFINIȚII

Segmentare în funcție de primul loc de muncă:

- Înainte de 2014: persoane care s-au angajat prima dată în 2013 sau mai devreme
- Începând cu 2014: persoane care s-au angajat prima dată în 2014 sau mai târziu

Segmentare în funcție de mărime companie:

- Micro (<10 angajați): persoane care lucrează în companii cu mai puțin de 10 angajați
- IMM (10-249 angajați): persoane care lucrează în companii cu 10-249 de angajați
- Mare (250 - 999 angajați): persoane care lucrează în companii cu 250-999 de angajați
- Mare (1000 sau mai mulți angajați): persoane care lucrează în companii cu 1000 sau mai mulți angajați

DEMOGRAFICE

GEN

49%

Femei

51%

Bărbați

VÂRSTĂ

16%Gen Z
(18-27 ani)**46%**Gen Y - Millennials
(28-43 ani)**38%**Gen X
(44-55 ani)

NIVEL EDUCAȚIE

2%

Studii generale

42%

Studii medii

56%

Studii superioare

MEDIU REZIDENTĂ

78%

Urban

22%

Rural

REGIUNI

12%

București-Ilfov

24%Macroregiunea 1
(Centru + NV)**31%**Macroregiunea 2
(NE + SE)**14%**Macroregiunea 3
(Sud)**18%**Macroregiunea 4
(SV + V)

VENITURI INDIVIDUALE

28%

Venituri mici

47%

Venituri medii

23%

Venituri mari

3%

Fără venituri

DEMOGRAFICE

STATUT PE PIAȚA MUNCII

61%

Angajat

16%

Manager

6%

Liber profesionist

17%

Persoană inactivă

AN PRIMUL JOB

69%

Înainte de 2014

31%

Începând cu 2014

MĂRIME COMPANIE

14%Micro
(<10 angajați)**51%**IMM
(10-249 angajați)**18%**Mare
(250-999 angajați)**18%**Mare
(1000 sau mai mulți
angajați)

DOMENIU ACTIVITATE COMPANIE

17%

Comerț

13%

Producție

9%

Prestări servicii

9%

IT

8%

Sănătate

6%

Construcții

5%

Financiar

5%

Servicii profesionale

23%

Alt domeniu

Ne-a făcut plăcere să lucrăm la acest proiect!

Sperăm ca informațiile obținute să vă ajute în a lua deciziile potrivite.

Cu drag,

ECHIPA DE PROIECT:

Corina Cîmpoca, MBA — Founder & CEO
corina@mkor.ro | +40 728 853 359

Mihaela Nicolae — Project Manager & Executive Researcher

Dr. Mădălina Iorga — Senior Researcher

Alex Cîmpoca — Data Collection Manager

Rareș Malion — Survey Programmer

Mihaela Malion — Data Analyst

