



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană
Programul Educație și Ocupare 2021-2027
Titlu proiect: Profesioniști 2030 - Fii arhitectul propriei cariere!
ID proiect: 300942 / Contract nr. 10854 OIRSE 09.10.2024



Ține pasul!

**ÎNVAȚĂ DE LA
PROFESIONIȘTI!**



**MECANISM
PARTICIPATIV
DE FORESIGHT**

Model strategic pentru anticiparea și adaptarea forței
de muncă

Asociația
CHANGE
Implicati pentru schimbări în bine

CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE
ȘI AGRICULTURĂ BUZĂU

FORESIGHT ÎN HR (2026-2030)

Transformările tehnologice și demografice schimbă rapid structura pieței muncii.

Inteligența artificială, automatizarea proceselor, schimbările climatice și mobilitatea globală a talentelor obligă organizațiile să își regândească modul în care planifică resursele umane.

Foresight-ul este un proces strategic care ajută organizațiile să anticipeze evoluțiile pieței muncii și să pregătească din timp competențele necesare.

Spre deosebire de prognozele tradiționale, foresight-ul nu încearcă să prezică un singur viitor.

Analizează tendințe, identifică semnale emergente și dezvoltă scenarii posibile despre modul în care se poate transforma mediul de lucru.

Prin această abordare, departamentele de resurse umane pot trece de la reacție la planificare strategică.

HR-ul devine un actor implicat direct în deciziile care influențează competitivitatea organizației.



www.reallygreatsite.com

TREI INSIGHT-URI STRATEGICE PENTRU LIDERII HR

Structura competențelor se schimbă mai rapid decât sistemele interne de formare

Lipsa încrederii în competențele digitale generează rezistență la schimbare

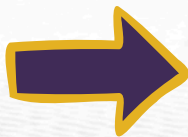
Planificarea forței de muncă devine o responsabilitate strategică

PRINCIPALELE TENDINȚE CARE VOR INFLUENȚA PIAȚA MUNCII

- accelerarea adoptării tehnologiilor bazate pe inteligență artificială
- creșterea importanței competențelor digitale și analitice
- presiune crescută asupra sănătății mentale și a echilibrului între viața profesională și cea personală
- implementarea reglementărilor privind transparența salarială
- impactul tranziției climatice asupra structurii anumitor industrii

CUM FUNCȚIONEAZĂ UN PROCES DE FORESIGHT ÎN HR

Un proces eficient de foresight implică participarea liderilor HR, a managerilor de business și a altor experți relevanți. Metodologia se desfășoară în patru etape principale.



Procesul poate fi realizat într-un interval de patru până la șase săptămâni și oferă un ghid strategic aplicabil imediat.

RECOMANDĂRI PENTRU LIDERII HR

Integrarea foresight-ului în strategia organizațională poate începe cu câteva acțiuni concrete.

Integrarea foresight-ului în dialogul strategic
Transformările pieței muncii trebuie discutate constant la nivel de leadership și board.

Investiții sistematice în dezvoltarea competențelor

Programele de upskilling și reskilling trebuie planificate pe termen mediu și comunicate transparent angajaților.

Implicarea angajaților în proces

Consultările interne și workshop-urile oferă perspective utile despre percepția schimbărilor.

Monitorizarea constantă a tendințelor

Revizuirea anuală a strategiei permite adaptarea rapidă la evoluțiile economice și tehnologice.

Rezultat: organizația poate anticipa evoluțiile pieței muncii și își poate pregăti competențele interne înainte ca presiunile externe să devină crize operaționale.

Analiza tendințelor: Identificarea factorilor sociali, economici și tehnologici care influențează piața muncii.

Construirea scenariilor: Dezvoltarea a trei sau patru scenarii posibile despre evoluția pieței muncii și a competențelor necesare.

Evaluarea impactului: Analiza modului în care aceste scenarii afectează structura competențelor din organizație.

Strategie și monitorizare: Transformarea concluziilor în planuri concrete de acțiune și indicatori de performanță.

INSTRUMENTE UTILIZATE ÎN FORESIGHT

• **PESTEL** pentru evaluarea factorilor externi care influențează piața muncii.

• **Metoda Delphi** pentru consultarea experților privind evoluția competențelor viitoare.

• **Scenariu planning** pentru testarea deciziilor strategice în contexte diferite de viitor.

• **Horizon scanning** pentru identificarea timpurie a tendințelor emergente.

ACCES LA 3 INSTRUMENTE APLICABILE IMEDIAT:

Raport de piață – analiză actualizată a tendințelor care influențează forța de muncă: AI și automatizare, schimbări demografice, evoluția competențelor și dinamica retenției talentelor.

Mecanism participativ de foresight – un proces structurat prin care echipa HR și managementul analizează scenarii ale pieței muncii și identifică din timp riscurile și oportunitățile pentru organizație.

Plan strategic de implementare – un ghid operațional cu pași clari, indicatori de performanță și instrumente de monitorizare pentru integrarea foresight-ului în politicile de resurse umane.

Cod apel: PEO/78/PEO_P9/OP4/ES04.7/PEO_A36
Cod proiect: 300942 Versiune CF: 2
Fond: Fondul Social European+

Titlu Proiect: Profesioniști 2030 - Fii arhitectul propriei cariere!
Titlu Apel: "Ține pasul" - Regiuni mai puțin dezvoltate
Operațiune: Implementarea programului „Ține pasul”

Parteneri:

- MINISTERUL INVESTIȚIILOR ȘI PROIECTELOR EUROPENE prin Organismul Intermediar Regional pentru Programe Europene Capital Uman Regiunea Sud Est
- Lider ASOCIATIA FOUR CHANGE
- Partener CAMERA DE COMERT ,INDUSTRIE SI AGRICULTURA BUZAU

Perioada de implementare a proiectului este de 24 luni (1 nov 2024 – 31 octombrie 2026)

Valoarea totală a contractului este de 4.944.925,32 lei