

[Pick the date]



**UNIUNEA
PORTURILOR
INTERIOARE
ROMÂNEȘTI**

Strategie pentru implementarea unui sistem de instruire bazat pe cadrul revizuit al categoriilor de meserii și competențe privind forța de muncă din sectorul portuar

București, Septembrie 2015

Cuprins

1. INTRODUCERE	5
2. CONTEXT ȘI METODOLOGIE	6
3. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE A SECTORULUI PORTUAR FLUVIAL DIN PUNCT DE VEDERE AL CATEGORIILOR DE MESERII ȘI AL COMPETENȚELOR NECESARE.....	14
3.1. Introducere	14
3.2. Categoriile de meserii necesare în sectorul portuar fluvial	15
3.3. Fluctuația de personal în sectorul portuar fluvial	21
3.4. Posturi pentru care nu se găsesc candidați (sau se găsesc foarte greu candidați)	21
3.5. Posturi în sectorul portuar care vor cunoaște creșteri/scăderi ale cererii în următorii ani	22
3.6. Competențe necesare în sectorul portuar	23
4. ANALIZA FACTORILOR INTERESAȚI (ANALIZA STAKEHOLDERILOR)	41
4.1. Operatori portuari fluviali din România	43
4.2. Operatori fluviali din Republica Moldova	45
4.3. Operatori fluviali din Ucraina	46
4.4. Centrele de formare în domeniul sectorului portuar	46
5. ANALIZA MEDIULUI EXTERN (ANALIZA PESTLE)	49
6. ANALIZA SWOT	58
7. FACTORII DE SUCCES ÎN IMPLEMENTAREA UNUI SISTEM DE CALIFICARE ȘI PERFECTIONARE PENTRU ANGAJAȚII DIN SECTORUL PORTUAR	60
7.1. Existența unui sistem de evaluare	60
7.2. Factorii de succes ai unui curs	61
7.3. Numărul optim de ore pe zi pentru o zi de curs	62
7.4. Durata optimă a unui curs	63
7.5. Zilele săptămânii considerate optime pentru cursuri	65
7.6. Locul preferat de organizare a cursurilor	66
7.7. Metoda optimă de livrare cursului	68
7.8. Cursuri de calificare existente pe piață	69
7.9. Cursuri de calificare la care s-a apelat	70
7.10. Buget anual de instruire per angajat	70

7.11. Număr de cursuri per angajat per an.....	71
7.12. Număr estimat de cursanți pentru anul viitor	72
7.13. Posturi pentru care este nevoie de instruire în următorii 5-10 ani	72
7.14. Număr estimat de cursanți pentru următorii 5-10 ani	73
7.14. Evoluția cifrei de afaceri.....	74
7.15. Factorii care influențează cifra de afaceri.....	74
8. Situația actuală a nevoii de formare în sectorul portuar	75
8.1. Trainingul bazat pe competențe într-un mediu care sprijină acest lucru	81
8.2. Trainingul bazat pe competențe/rezultate	84
9. DIRECȚII STRATEGICE ȘI OBIECTIVE STRATEGICE	91
9.1. OBIECTIVE OPERAȚIONALE ȘI CRITERII DE PERFORMANȚĂ.....	91
BIBLIOGRAFIE	93
Anexa 1: Întrebări pentru focus-grup	95
Anexa 2: CHESTIONAR 01 (Pentru Directorii Generali sau Directorii de Resurse Umane)	97
Anexa 3: CHESTIONAR 02 (ANGAJAT)	115
Anexa 4: Meserii operative în port (42)	133
Anexa 5: Codificarea tipurilor de competențe.....	145
Anexa 6: Condițiile de realizare ale unui training în port	147
Anexa 7: Caracteristici generale ale trainerilor.....	149

ACRONIME ȘI ABREVIATII UTILIZATE ÎN LUCRARE

ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

ANC – Autoritatea Națională pentru Calificări

CEF – (programul) Connecting Europe Facility

CFR – Căile Ferate Române

COR – Clasificarea Ocupațiilor din România

CNRED – Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor

CSI – Comunitatea Statelor Independente

GPL – Gaz Petrolier Lichefiat

IMM – Întreprinderi Mici și Mijlocii

ISCO – International Standard Classification of Occupations (Standardul Internațional de Clasificare a Ocupațiilor)

ME – Ministerul Economiei

MENCS- Ministerul Educației naționale și Cercetării Științifice

MMFPS – Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

MO – Monitorul Oficial

OIM – Organizația Internațională a Muncii

RO – România

UA – Ucraina

UE – Uniunea Europeană

UPIR – Uniunea Porturilor Interioare Românești

1. INTRODUCERE

Dezvoltarea capacității unei industrii, nu se referă numai la legi, norme, ci și la strategii și proiecte de dezvoltare a angajaților instituțiilor și/sau organizațiilor care fac parte din industrie. Rolul resurselor umane este fundamental atât pentru funcționarea eficientă a oricărei instituții sau autorități publice, cât și pentru dezvoltarea unei industrii. Alături de celelalte categorii de resurse necesare desfășurării oricăror activități operaționale, resursele umane reprezintă o componentă esențială, fără de care nu se pot atinge obiectivele de dezvoltare.

Orientarea spre rezultat și eficiență, schimbare majoră pe care noul management strategic o are în urma crizei economice la nivel mondial, poate fi atinsă prin eficientizarea operațiunilor, iar acest lucru se poate face numai prin dezvoltarea și perfecționarea competențelor angajaților fiecărei organizații. În acest sens este necesar ca organizațiile să distribuie sarcinile organizaționale în raport cu competențele fiecărui angajat și să stabilească foarte exact atât aptitudinile necesare a fi dobândite/îmbunătățite în raport cu obiectivele și cu strategia de dezvoltare a companiei, cât și necesarul de formare pentru fiecare direcție în parte. Nu în ultimul rând, eficiența în fiecare companie din cadrul industriei de transport naval înseamnă și proiectarea și dezvoltarea unui sistem de competențe necesare la nivel de industrie.

Strategia de față este o viziune cu privire la implementarea unui sistem de instruire bazat pe competențe pentru personalul din sectorul portuar în perspectiva dezvoltării tehnologice a porturilor, care este în concordanță atât cu dezvoltările din zonă (vezi *Strategia UE pentru regiunea Dunării*¹), cât și cu cadrul mai amplu, general european care, prin Strategia Europa 2020 propune trei priorități care se susțin reciproc:

- *“creștere inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;*

¹ Strategia poate fi consultată, în engleză, la adresa: <http://www.danube-region.eu/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=36&Itemid=0>. Un rezumat în limba română se găsește la adresa: <http://www.mae.ro/strategia-dunarii>. De asemenea, mai multe informații în limba română despre *Strategia UE pentru regiunea Dunării* pot fi găsite și în revista *Panorama Info regio* nr. 37/2011 la adresa: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag37/mag37_ro.pdf

- *creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;*
- *creștere favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială”².*

2. CONTEXT ȘI METODOLOGIE

Strategia de față a fost realizată în cadrul proiectului TRAINING4PORT - “Building Competency-Based Training for Port Sector Labour Force in a Supportive Environment”, proiect derulat de Uniunea Porturilor Interioare Românești (UPIR) în calitate de lider în perioada 01.03.2015-29.02.2016 prin programul “START Danube Region Fund of the European Union Strategy for the Danube Region”, conform contractului de finanțare START/02_PA1a-C1/2015.

Consortiul proiectului este format din liderul de proiect – UPIR și din trei parteneri, respectiv Agenția de Cooperare Transfrontalieră și Integrare Europeană – ACTIE, din Kahul Republica Moldova, Agenția pentru Dezvoltare Durabilă și Integrare Europeană – ASDEI, din Izmail – Ucraina și Asociația Global Project din Galați- România.

În vederea elaborării acestei strategii, s-a procedat mai întâi la realizarea a trei cercetări de piață după cum urmează:

- o cercetare de piață în scopul inventarierii și analizei situației actuale privind categoriile de meserii din sectorul portuar și a cerințelor de pe piața muncii privind competențele profesionale;
- o cercetare de piață în scopul identificării cerințelor angajatorilor privind categoriile de meserii solicitate pentru sectorul portuar, precum și a competențelor minim necesare pentru aceste meserii, și

² EUROPA 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii, p. 5 (documentul poate fi accesat la adresa:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:RO:PDF>)

- o cercetare de piață privind așteptările angajaților din sectorul portuar referitoare la cariera lor profesională.

Cercetările de piață realizate în perioada 20.07-31.08.2015 au cuprins atât cercetare secundară, cât și cercetare primară. În cadrul cercetării secundare au fost analizate informații privind principalii factori de interes (stakeholderi) care acționează în sectorul portuar. Baza de date cu acești factori interesați a fost pusă la dispoziție de către Uniunea Porturilor Interioare Românești (UPIR) în calitate de lider al proiectului menționat anterior.

Cercetarea primară a constat atât în culegerea de informații pe bază de chestionare adresate principalelor organizații din sectorul portuar din România, Republica Moldova și Ucraina, cât și prin câte o întrunire de consultare cu autorități și sindicate precum și cu stakeholders relevanți, organizate în fiecare dintre cele trei țări partenere la proiect. Datele de organizare ale acestor întruniri precum și participanții sunt prezentate în Tabelul 1 de mai jos.

Tabel 1: Datele și localitățile în care au fost organizate focus-grupuri întruniri de consultare în cadrul proiectului

Nr. crt	Data organizare	Localitate	Țara	Organizații participante
1	13.08.2015	Galați	România	Sindicat Port Docuri și Port bazinul Nou Galați, CNFR Navrom S.A Galați, TransEuropa Port, Autoritatea Navală Română, ANOFM Galați, Federația Unitrans, CN APDM Galați.
2	11.08.2015	Izmail	Ucraina	Administrația porturilor dunărene, Administrația portului Reni, Administrația portului Izmail, Centrul

				de formare profesională din Izmail
3	12.08.2015	Cahul	Republica Moldova	Căpitănia portului Giurgiulești, Camera de Comerț din Cahul, Școala profesională din Cahul, Universitatea B.P. Hașdeu din Cahul.

Lista întrebărilor din adrese pe durata dezbaterilor din cadrul acestor întruniri de lucru este prezentată în Anexa 1. De asemenea, în cadrul cercetării primare au fost utilizate și două tipuri de chestionare:

- un chestionar adresat organizațiilor din sectorul portuar (vezi Anexa 2); și
- un chestionar adresat angajaților care lucrează în organizații din sectorul portuar (vezi Anexa 3).

Chestionarul adresat organizațiilor din sectorul portuar cuprinde patru secțiuni:

- în prima secțiune se cer informațiile generale despre angajator;
- a doua secțiune este destinată categoriilor de meserii necesare sectorului portuar;
- a treia secțiune se referă la competențele necesare personalului operativ din sectorul portuar;
- ultima secțiune cuprinde date și informații referitoare la dimensiunea strategică a formării profesionale/ dezvoltării carierei profesionale în sectorul portuar.

Chestionarul adresat angajaților care lucrează în organizații din sectorul portuar este structurat pe trei secțiuni:

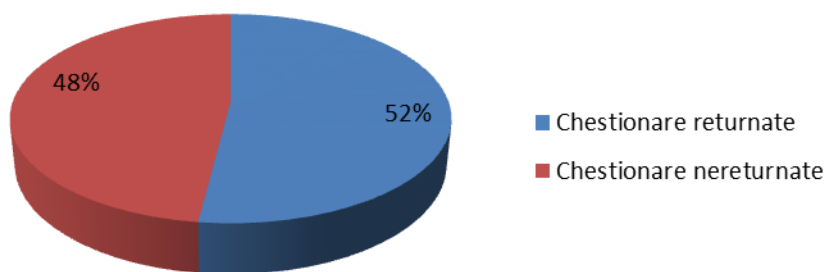
- în prima secțiune se cer informații despre ~~care prelua~~ profilul respondentului;
- în cea de-a doua secțiune se cer informații despre intențiile și așteptările în dezvoltarea carierei profesionale în domeniu;
- ultima secțiune este destinată eventualelor comentarii și sugestii referitoare la cariera profesională.

Chestionarele au fost trimise către organizațiile care activează în sectorul portuar din cele trei țări în perioada 23.07-01.08.2015. În Tabelul 2 de mai jos este prezentată rata de răspuns la chestionare:

Tabel 2: Rata de răspuns la chestionare

Țara	Nr. organizații către care s-au trimis chestionarele	Nr. de organizații care au răspuns la chestionare	Rata de răspuns la chestionare (%)
România	16	8	50%
Republica Moldova	2	0 (nu a răspuns nici un stakeholder, am primit răspuns doar de la Universitatea de stat B.P. Hașdeu din Cahul	50%
Ucraina	7	4	57%
TOTAL	25	13	52%

Fig. 1: Rata de răspuns la chestionare



România:

Dintr-un număr total de 16 factori interesați (stakeholderi), au răspuns la chestionar doar 8 companii. Celelalte 8 companii nu au răspuns la chestionar din diverse motive și anume:

- Frigorifer S.A. nu mai desfășoară activitate în sectorul portuar;
- Spet Shipping S.A. se află în insolvență;
- Technosteel Vest S.R.L. are numerele de telefon nealocate și nu a răspuns nici la mesajul transmis pe email.
- celelate 5 firme rămase (Trans Europa Port S.A., Deltanav S.A., Romanel International Group S.A., Unicom Oil S.A., CNFR Navrom S.A.) nu au completat chestionarului, motivând faptul că persoanele în a căror competență era completarea acestui chestionar se aflau în concediu.

Rezultatul completării chestionarelor de către organizații din România lipsește!!!! Ce organizații din România au completat totuși chestionarul!!!

Republica Moldova:

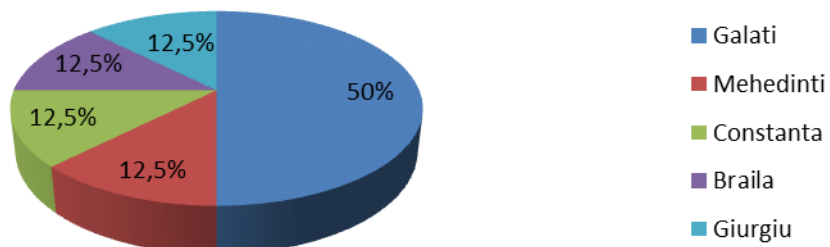
Dintr-un număr total de 2 stakeholderi, la chestionar nu a răspuns nici o companie din sectorul portuar. Chestionarul a fost completat doar de Universitatea de Stat „B. P. Hașdeu” din Cahul.

Ucraina:

Dintr-un număr total de 7 stakeholderi, au răspuns la chestionar un număr de 4 companii, celelalte nedorind să participe la cercetarea de piață.

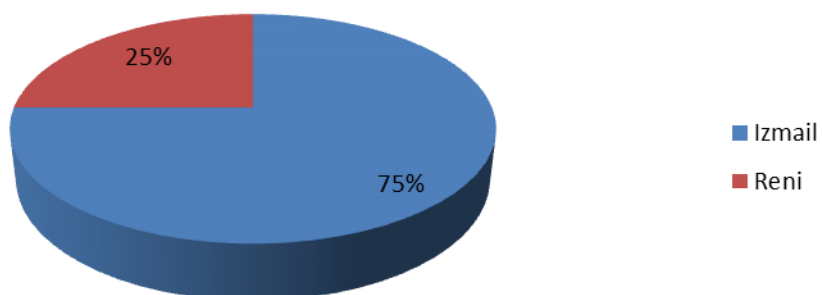
50% dintre repondenții din România (4 companii) își desfășoară activitatea portuară în județul Galați, ceilalți repondenți își desfășoară activitatea în județele: Mehedinți (12,5%), Brăila (12,5%), Giurgiu (12,5%), Constanța (12,5%).

Fig.2: Localizarea repondenților în RO



75% dintre repondenții din Ucraina (3 companii) își desfășoară activitatea portuară în Izmail, 25% (1 companie) își desfășoară activitatea în Reni.

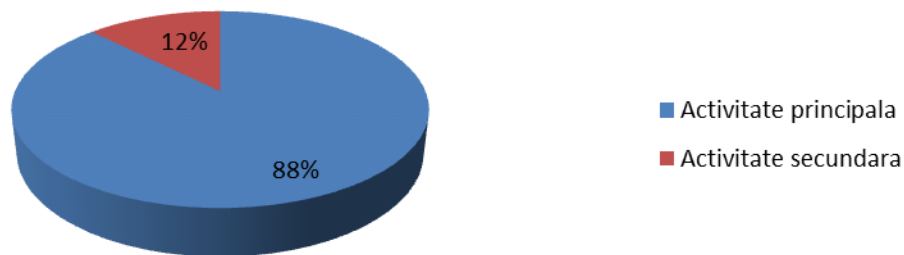
Fig.3: Localizarea repondenților în UA



Repondentul din Republica Moldova nu a răspuns la această întrebare.

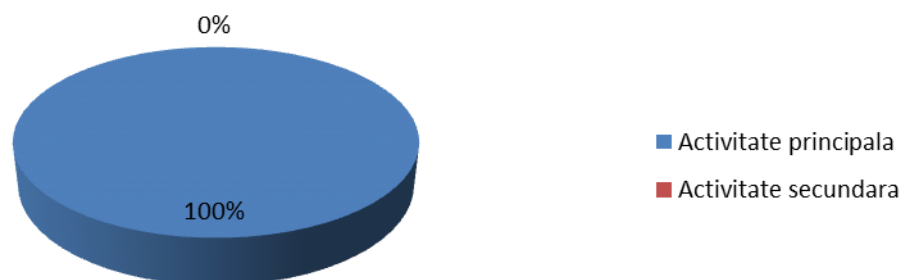
88% dintre repondenții din România desfășoară o activitate principală în sectorul portuar, iar 12% (1 companie) desfășoară o activitate secundară în sectorul portuar.

Fig.4: Poziția sectorului portuar în companie (RO)



Toți repondenții din Ucraina (100%) desfășoară o activitate principală în cadrul sectorului portuar.

Fig.5: Poziția sectorului portuar în companie (UA)



Repondentul din Republica Moldova nu a răspuns la această întrebare.

În afara cercetării primare, la această inventariere au fost analizate informații și date culese, în special, din trei surse:

- a. **Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)** care îndeplinește rolul de Punct național de coordonare pentru Cadrul european al calificărilor, având printre atribuții și:
 - elaborarea, actualizarea și implementarea Cadrului național al calificărilor și ale Registrului național al calificărilor, precum și
 - asigurarea calității în formarea profesională continuă a adulților.
- b. **Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor (CNRED)** care face parte din Ministerul Educației Naționale și are ca rol principal de activitate vizarea,

recunoașterea și echivalarea actelor de studii, precum și schimbul de informații cu rețeaua europeană. Am apelat la informațiile de la CNRED și pentru că este:

- punct de contact pentru recunoașterea profesională;
- coordonator național privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- colaborator cu celelalte Centre de Recunoaștere ENIC/NARIC, UNESCO-CEPES, IAU, SOLVIT;
- reprezentantul Ministerului Educației Naționale la Comitetul european pentru recunoașterea calificărilor profesionale și la Grupul european al coordonatorilor naționali pentru recunoașterea calificărilor profesionale;

c. **Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice** pe site-ul căruia este prezentată o lista completă a meseriilor cu cod COR.

Este important de menționat aici că Organizația Internațională a Muncii (OIM) a definitivat și aprobat Standardul Internațional de Clasificare a Ocupațiilor - ISCO 08 prin Rezoluția din 6 decembrie 2007. Conform informațiilor furnizate pe site-ul MMFPS³, în vederea asigurării relevanței, coerenței și comparabilității datelor statistice structurate la nivel de ocupație, EUROSTAT a propus reglementarea de către Comisia Europeană a utilizării ISCO 08, concretizată prin Regulamentul nr.1022/29.10.2009 care impune atât implementarea ISCO 08 în clasificările naționale pentru ocupații, cât și adaptarea anchetelor statistice conform structurii ISCO 08. Implementarea Regulamentului nr.1022/29.10.2009 a fost făcută în două etape și anume:

- Etapa I: Aprobarea, prin hotărâre a Guvernului, a Structurii Clasificării Ocupațiilor din România potrivit Standardului Internațional de Clasificare a Ocupațiilor – ISCO 08, până la nivelul grupelor de bază. Această etapă a fost finalizată prin Hotărârea Guvernului nr. 1.352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării Ocupațiilor din România – nivel grupă de bază, conform Standardului Internațional de Clasificare a Ocupațiilor – ISCO 08, publicată în M.O. nr. 894/30.12.2010.
- Etapa II: Elaborarea unei noi structuri a Clasificării Ocupațiilor din România - la nivel de ocupație (șase caractere), care a implicat un proces de translatare a ocupațiilor în noua

³ Vezi: <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/c-o-r/munca/2250-c-o-r-detalii>

versiune a Structurii COR. Această a doua etapă s-a încheiat prin Ordinul nr.1.832 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și prin Ordinul nr. 856 al președintelui Institutului Național de Statistică privind aprobarea Clasificării ocupațiilor din România – nivel de ocupație (șase caractere), publicat în M.O. nr. 561/2011

3. ANALIZA SITUAȚIEI ACTUALE A SECTORULUI PORTUAR FLUVIAL DIN PUNCT DE VEDERE AL CATEGORIILOR DE MESERII ȘI AL COMPETENȚELOR NECESARE

3.1. Introducere

În urma cercetării de piață au fost identificate un număr de 42 de meserii în sectorul portuar din România și un număr de 4 meserii în sectorul portuar din Ucraina. Nu au fost identificate meserii în sectorul portuar din Republica Moldova deoarece în această țară nu există standarde ocupaționale pentru meseriile operative din port. Trebuie menționat aici faptul că portul Giurgiulești este singurul port la Dunăre al Republicii Moldova. Acest port este relativ nou și a fost dat în exploatare la 26 octombrie 2006 (după 10 ani de construcție) ceea ce explică, într-un fel, lipsa de dezvoltare de standarde ocupaționale într-un domeniu atât de nou pentru economia din Republica Moldova.

Cercetarea privind categoriile de meserii din sectorul portuar și a cerințelor privind competențele profesionale a arătat diferențe între cele trei țări analizate. Astfel, România – ca stat membru al UE și având un număr mult mai mare de porturi la Dunăre decât celelalte două țări – acoperă un spectru mult mai larg de meserii specifice sectorului portuar. Pe de altă parte, codul ocupațiilor din aceste două țări (Ucraina și Republica Moldova) nu a mai fost actualizat din perioada sovietică, ceea ce face ca multe meserii noi să nu fie prinse în codul ocupațional (inclusiv cele din sectorul portuar).

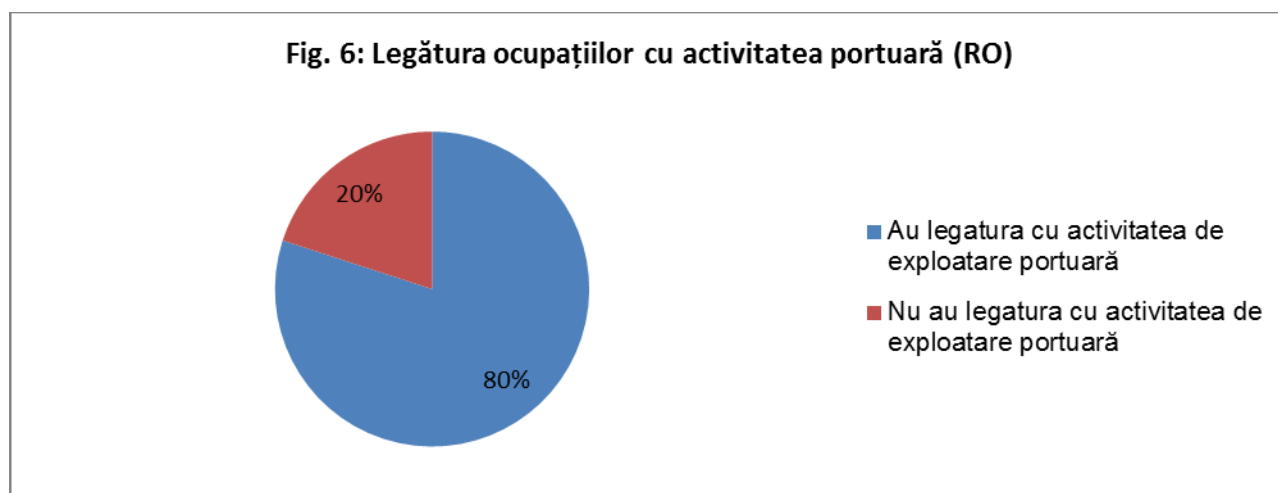
Un comportament atipic s-a evidențiat în timpul focus-grupului desfășurat în Republica Moldova: nu exista personal calificat pentru a face meseriile operative din port. Atunci când o

navă acostează în port, personalul de pe navă cere operatorului portuar oamenii de care are nevoie pentru a descărca marfa. Neexistând personal portuar specializat, personalul operativ din port este, de fapt, compus din localnicii comunelor limitrofe zonei portuare care sunt chemați la muncă atunci când este nevoie de ei (sunt sezonieri). Acest mod de operare este, totuși, perturbat de fluctuația foarte mare de personal în rândul acestor sezonieri (90%).

3.2. Categoriile de meserii necesare în sectorul portuar fluvial

În cadrul cercetării primare, 80% dintre repondenții din **România** consideră că toate ocupațiile enumerate în chestionar au legătură cu activitatea de exploatare portuară. 20% dintre repondenții din România (un singur operator portuar) consideră că următoarele trei ocupații enumerate în chestionar nu au legătură cu activitatea de exploatare portuară:

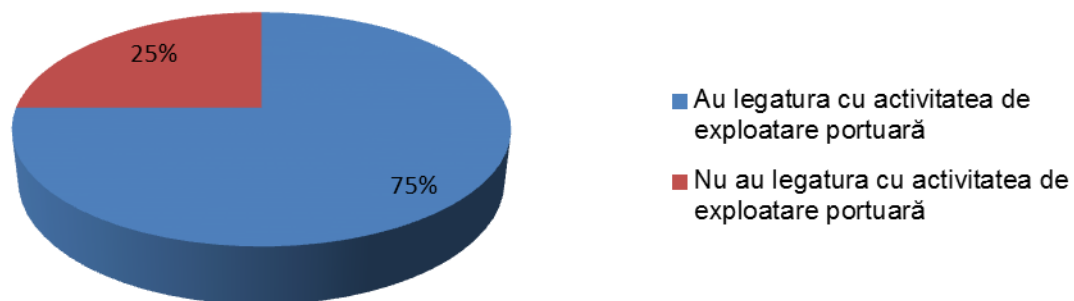
- mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală;
- agent transporturi;
- sortator.



Dintre cei patru repondenți din **Ucraina**, 75% consideră că toate ocupațiile enumerate în chestionar au legătură cu activitatea de exploatare portuară, în timp ce unul dintre aceștia (25%) consideră că mai multe dintre ocupațiile enumerate în chestionar nu au legătură cu activitatea de exploatare portuară și anume:

▪ agent transporturi ▪ agent feroviar marfa ▪ conducător autotrailer ▪ conducător autoîncărcător portuar ▪ dispecer ▪ expeditor internațional ▪ facturist ▪ funcționar informații ▪ gestionar depozit ▪ lucrator gestionar ▪ magaziner ▪ mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	▪ operator comercial ▪ operator dană ▪ operator portuar stivator ▪ operator portuar expeditor ▪ operator portuar dispecer/planificator ▪ operator programare ▪ operator recepție ▪ operator siloz (silozar) ▪ primitor-distribuitor materiale si scule ▪ primitor-distribuitor benzină și motorină	▪ referent de specialitate tir și tranzite (studii superioare) ▪ sortator produse ▪ stivuitorist ▪ stivuitorist portuar ▪ tractorist portuar ▪ veghetor încărcare-descărcare ▪ verificador documente expediție
--	---	--

Fig. 7: Legătura ocupațiilor cu activitatea portuară (UA)



80% dintre repondenții din **România** sunt de acord că ocupațiile enumerate în chestionar sunt suficiente pentru a acoperi toate posturile necesare desfășurării activității de exploatare portuară. Un singur repondent consideră că ocupațiile din chestionar nu sunt exhaustive și că trebuie completate cu încă trei ocupații și anume:

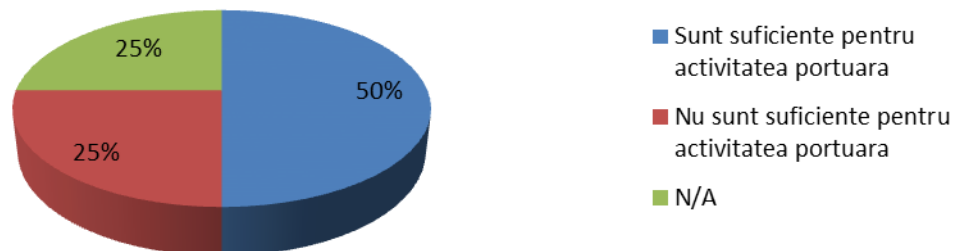
- electrician,
- lacatuș mecanic,
- muncitor necalificat.

Fig. 8: Acoperirea cu meserii a activității portuare (RO)



Părerile sunt împărțite între cei patru repondenți din **Ucraina**: doi dintre ei (50%) consideră că ocupațiile enumerate în chestionar sunt suficiente pentru a acoperi toate posturile necesare desfășurării activității de exploatare portuară, în timp ce un al doilea respondent consideră că ar mai trebui introduse și meseriile de contabil și de economist. Ultimul dintre repondenți nu a răspuns la această întrebare.

Fig. 9: Acoperirea cu meserii a activității portuare (UA)



Tabel 3: Categoriile de meserii din sectorul portuar⁴

România (42)		Ucraina (4)	Republica Moldova
1. Agent feroviar marfa	22. Mecanizator (muncitor portuar)	1. Docher mecanizator	(Nu există standarde ocupaționale pentru meseriile operative din port; există doar standarde ocupaționale pentru meserii generaliste gen: stivuitorist,
2. Agent transporturi	23. Primitor-distribuitor materiale si scule	2. Macaragiu	
3. Conducător autoîncărcător portuar	24. Operator comercial	3. Stivuitorist	
4. Conducător autotrailer	25. Operator dană	4. Tractorist	
5. Dispecer	26. Operator portuar dispecer/ planificator		

⁴ Pentru o corespondență între codul COR și ISCO 08 al acestor meserii vezi și **Anexa 4** de la finele acestui raport preluată din Carmen COSTACHE, Valeriu AJDER, Valentin STROIA și Natalita BUDESCU, *The Conclusion of Stakeholders and Training Services for Port Workers Survey*, UPIR, Iunie 2015, accesat la adresa: <http://danube-ports.ro/training4ports/documente/training4ports%20wp1%20study38.pdf> în data de 12.08.2015, ora 16:45.

6. Docher	27. Operator portuar expeditor		tractorist etc.)
7. Docher-amarator			
8. Docher instalații de încărcare/descărcare la bordul navei și cheu	28. Operator portuar stivator		
	29. Operator programare		
9. Docher-mecanizator	30. Operator recepție		
10. Expeditor internațional	31. Operator siloz (silozar)		
11. Facturist	32. Primitor-distribuator benzina si motorina		
12. Funcționar informații	33. Referent de specialitate TIR și tranzite		
13. Gestionar depozit			
14. Lucrator gestionar	34. Sortator produse		
15. Macaragiu	35. Șef echipă docheri		
16. Macaragiu macarale plutitoare	36. Șef Port		
17. Macaragiu portuar	37. Șef secție/adjunct (sector) transporturi		
18. Magaziner	38. Stivuatorist		
19. Mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și	39. Stivuatorist portuar		
	40. Tractorist portuar		

verticală	41. Veghetor încărcare- descărcare		
20. Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	42. Verificator documente expediție		
21. Mașinist pod rulant			

În focus grupul din România, participanții au sugerat revizuirea unor standarde ocupaționale pornind de la posibilitatea comasării unor meserii ce au competențe similare. De exemplu *marinarul legător* (o funcție care nu mai exista în COR) lucrează pe uscat. Una din principalele sale responsabilități constă în a leaga nava la cheu. Însă acesta nu poate face în mod constant acest lucru pentru că ar însemna să rămână permanent pe uscat și să-și pierdă competențele. Ca urmare, legarea navei la cheu poate fi făcută și de către un *marinar ce face parte din personalul navigant*. Astfel, ar trebui ca această competență (legarea navei) să fie comună atât marinarului, cât și unei persoane care activează la uscat..

Un alt exemplu se referă la meseria de *stivuitorist* care ar trebui unită cu meseria de *mașinist mașini mobile* datorită competențelor similare care stau la baza celor două meserii. Din acest motiv, în multe cazuri, în contractul individual de muncă pentru meseria de *stivuitorist* se trece direct meseria de *mașinist mașini mobile* (care este, oricum, cea mai cuprinzătoare dintre cele două).

Practica ne arată că și *operatorul dană* îndeplinește, printre altele, responsabilitățile de *vegheor încărcare/descărcare* (acesta din urmă trebuia, însă, să obțină autorizația de la CFR). Ca urmare, standardul ocupațional pentru *operator dană* ar putea absorbi pe cel de *vegheor încărcare/descărcare*.

Un caz aparte îl reprezintă *șeful manevră* care apare în COR în cazul în care manevrele specifice sunt efectuate de către operatorul portuar. În practică, mai toți operatorii nu au un astfel de post pentru că recurg la o firmă specializată pentru a face aceste manevre.

În Ucraina *docherul* poate să fie și *macaragiu macarale plutitoare* sau *conducător de macarale plutitoare*.

3.3. Fluctuația de personal în sectorul portuar fluvial

La organizațiile din **România**, postul cu cea mai frecventă fluctuație de personal (postul pe care angajații îl părăsesc frecvent) pare a fi cel de **macaragiu** (menționat de trei dintre cei cinci repondenți, adică în 60% din cazuri). Alte posturi cu fluctuație mare de personal sunt: stivuatorist, docher, gestionar (cu câte o mențiune fiecare).

Dintre cei patru repondenți din **Ucraina**, numai unul singur menționează probleme cu fluctuația mare de personal la nivel de muncitori/operatori necalificați (*workpeople*), care – în general – au un volum mic de muncă și, drept urmare, sunt și cei mai prost plătiți lucrători din port.

3.4. Posturi pentru care nu se găsesc candidați (sau se găsesc foarte greu candidați)

Pentru organizațiile din **România**, posturile pentru care nu se găsesc candidați (sau se găsesc foarte greu candidați) par a fi cele de **macaragiu** (menționat de 80% dintre repondenți) și **stivuatorist** (menționat de 40% dintre repondenți). Alte posturi care au avut doar o singură mențiune sunt: operator dană, gestionar, mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare, docher, laborant, operator siloz. Un singur respondent (20%) a menționat că nu are probleme cu găsirea de candidați pentru posturile pe care le are în organizație.

Un singur respondent⁵ din **Ucraina** a menționat că are probleme cu găsirea de candidați pentru posturile de **căpitan de port**, diverse posturi din echipa de navigatori și muncitori necalificați. Pentru postul de căpitan port – conform informațiilor din focus grupul din Ucraina – condițiile de selecție sunt deosebit de complexe și sunt moștenite din perioada sovietică. Cel care dorește să devină căpitan de port trebuie ca, printre altele, să navigheze în jurul lumii. Aceasta este o cerință obligatorie prinsă în codul ocupațiilor din Ucraina și care face ca potențialii candidați să fie extrem de puțini. Ca urmare, sunt foarte puțini oameni tineri pe acest post pentru că cei tineri nu sunt formați, iar cei bătrâni ori au ieșit la pensie, ori au rămas prea puțini pentru a acoperi cererea de pe piață.

3.5. Posturi în sectorul portuar care vor cunoaște creșteri/scăderi ale cererii în următorii ani

În **România**, posturile în sectorul portuar care vor cunoaște o creștere a cererii în următorii 5-10 ani sunt cele de macaragiu (menționat de 80% dintre repondenți) și stivuitorist (menționat de 40% dintre repondenți). Alte posturi care au avut doar o singură mențiune sunt: operator dană, electrician portuar, mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare, docher amarator, gestionar, operator expediții, inginer exploatare portuară, operator stivator, expeditor international, conducător autotrailer. Unul dintre repondenți (20%) nu a răspuns la această întrebare.

În **Ucraina** unul dintre repondenți a indicat drept posturi care vor cunoaște o creștere a cererii în sectorul portuar în următorii 5-10 ani pe cele de macaragiu, electrician, mecanic reparații și mentenanță, sudor electric și cu gaz, iar un al doilea respondent a indicat cu titlul generic posturi din echipa de navigare a portului (*different positions of the team of port fleet*) fără a le detalia. Ceilalți doi repondenți nu au răspuns la această întrebare.

Posturile din **România** pentru care se preconizează scăderi ale cererii în sectorul portuar, în următorii 5-10 ani, par a fi cele de: docher, docher mecanizator, tractorist, macaragiu portuar,

⁵ Ceilalți repondenți nu au dat vreun răspuns la această întrebare.

electrician, funcționar informații, vegheator încărcare-descărcare, sortator produse, mecanizator (muncitor portuar), personal necalificat. Fiecare din posturile de mai sus a primit câte o singură mențiune.

În **Ucraina** un singur respondent prevede scăderi ale cererii, în următorii 5-10 ani, pentru posturile de contabil și economist, care nu fac parte din posturile ocupate de personalul operațional. Ceilalți trei repondenți nu au răspuns la această întrebare.

Pentru posturile care nu există actualmente în sectorul portuar din **România**, dar care se preconizează să apară în viitorul apropiat s-a primit un singur răspuns: *agent portuar* (care va desfășura activitatea de agenturare pentru navele care operează și tranzitează porturile la solicitarea armatorilor). Restul de patru repondenți (80%) nu au indicat nici un post la această întrebare.

Nici unul dintre repondenții din **Ucraina** nu a răspuns la această întrebare.

3.6. Competențe necesare în sectorul portuar

Repondenții din România

Pentru activitatea de **manipulare marfă** din **România**, toți cei cinci repondenți (100%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel mediu. Patru dintre respondenți (80%) sunt de acord că această activitate are nevoie de o calificare (unul dintre respondenți – 20% - nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la necesitatea calificării). Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de o instruire periodică, dar numai unul dintre respondenți consideră că este necesară și o instruire pentru adaptarea la locul de muncă.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K9 – exploatare și întreținere curentă a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite (5 mențiuni)
- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (4 mențiuni)

- K8 – caracteristici tehnice și functionale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare (4 mențiuni)
- K14 – tehnici de legare, fixare a încărcăturii în dispozitivele de manipulare (4 mențiuni)
- K15 – tehnici de securizarea mărfurilor în spațiile de depozitare din mijlocul de transport și riscurile asociate (4 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K1⁶, K2, K3, K13, K21, K22, K23, K28 (3 mențiuni)
- K4, K5, K16, K17, K18, K31 (2 mențiuni)
- K7, K10, K12, K19, K24, K25, K29, K34, K35 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **deplasare a mărfurilor utilizând echipamentele de ridicare și manipulare**, toți cei cinci respondenți (100%) au căzut de acord că nivelul cerut de studii este cel mediu (un singur respondent a menționat studii superioare pentru subactivitatea de *mutare a containerelor utilizând instalațiile de ridicare amplasate pe cheu*). Patru dintre respondenți (80%) sunt de acord că această activitate are nevoie de o calificare (unul dintre respondenți – 20% - nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la necesitatea calificării). Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de o instruire periodică, dar numai unul dintre respondenți consideră că este necesară și o instruire pentru adaptarea la locul de muncă.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (5 mențiuni)
- K9 – exploatare și întreținere curentă a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite (5 mențiuni)

⁶ Pentru codificarea tipurilor de competențe vezi Anexa 5 de la finalul acestei secțiuni.

- K8 – caracteristici tehnice și functionale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare (4 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K1, K2, K3, K5, K14, K15 (3 mențiuni)
- K4, K11, K21 (2 mențiuni)
- K7, K10, K12, K13, K16, K17, K18, K31, K35 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **conducere a autovehiculelor terestre**, patru dintre cei cinci respondenți (80%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel mediu și că această activitate are nevoie de o calificare. Unul dintre respondenți – 20% - nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*. Patru din cei cinci respondenți (80%) consideră că această activitate are nevoie de o instruire periodică, dar numai unul dintre cei patru respondenți consideră că este necesară și o instruire pentru adaptarea la locul de muncă.

Cel mai frecvent domeniu de competențe cerut pentru acest tip de activitate este:

- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (4 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K1, K2, K3, K5, K12, K13 (3 mențiuni)
- K4, K8, K9 (2 mențiuni)
- K7, K11, K14, K15, K16, K18, K25, K30, K35 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **servicii auxiliare pentru nave**, patru dintre cei cinci respondenți (80%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel mediu, dar numai trei dintre aceștia susțin necesitatea unei calificări pentru această activitate. Unul dintre respondenți – 20% - nu

și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*. Patru din cei cinci respondenți (80%) consideră că această activitate are nevoie de o instruire periodică, dar numai unul dintre cei patru respondenți consideră că este necesară și o instruire pentru adaptarea la locul de muncă.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K1 – sănătatea și securitatea muncii (3 mențiuni)
- K2 – protecția mediului (3 mențiuni)
- K3 – riscurile de accidente, mijloacele de salvare (3 mențiuni)
- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (3 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K4, K5, K8, K14, K19, K20, K25 (2 mențiuni)
- K9, K16, K18, K31, K38 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **operare a navelor de pasageri**, unul dintre respondenți consideră că este nevoie de un nivel mediu de studii, în timp ce un al doilea respondent consideră că, pe lângă studiile medii, este nevoie și de studii superioare pentru a duce la bună îndeplinire această activitate. Trei dintre respondenți (60%) nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate notate de cei doi respondenți sunt:

- K3 – riscurile de accidente, mijloacele de salvare (2 mențiuni)
- K24 – logistica operării terminalului de pasageri (2 mențiuni)
- K26 – formalitățile vamale (2 mențiuni)
- K38 – tehnici de comunicare (2 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate: K1, K2, K25, K27, K28, K30, K31 (fiecare cu câte o mențiune).

Pentru activitatea de **siguranță și securitate a muncii în port**, doi dintre cei cinci respondenți (40%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel mediu, unul (20%) că este nevoie doar de nivel mediu, în timp ce al patrulea respondent (20%) consideră că este nevoie de studii superioare. Ultimul dintre respondenți (20%) nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*. Patru dintre cei cinci respondenți (80%) consideră că această activitate are nevoie de o calificare și de o instruire periodică.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K1 – sănătatea și securitatea muncii (4 mențiuni)
- K2 – protecția mediului (4 mențiuni)
- K3 – riscurile de accidente, mijloacele de salvare (4 mențiuni)
- K4 – securitatea în port (4 mențiuni)
- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (4 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K5, K11, K12 (3 mențiuni)
- K7, K8, K10, K13, K28 (2 mențiuni)
- K9, K14, K15, K16 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **management al situațiilor de urgență în port**, doi dintre cei cinci respondenți (40%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel superior, alți doi dintre respondenți (40%) consideră că este nevoie doar de nivel mediu al studiilor, în timp ce al cincilea respondent (20%) consideră că este nevoie de o îmbinare de studii superioare și medii

în funcție de competențele cuprinse pentru această activitate. Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de o calificare și de o instruire periodică.

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K2 – protecția mediului (5 mențiuni)
- K3 – riscurile de accidente, mijloacele de salvare (5 mențiuni)
- K1 – sănătatea și securitatea muncii (4 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K4, K5, K11 (3 mențiuni)
- K6, K12, K28 (2 mențiuni)
- K9, K10, K13, K23, K30, K31, K34, K39 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **întreținere și reparații**, doi dintre cei cinci respondenți (40%) au căzut de acord că nivelul minim cerut de studii este cel mediu, în timp ce ceilalți trei dintre respondenți (60%) consideră că este nevoie de studii superioare. Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de instruire periodică, în timp ce numai patru din cei cinci respondenți (80%) consideră că este nevoie de o calificare pentru a îndeplini această activitate (unul dintre respondenți - 20% - nu a menționat nimic legat de calificarea pentru această activitate).

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K1 – sănătatea și securitatea muncii (3 mențiuni).
- K2 – protecția mediului (3 mențiuni)
- K8 – caracteristici tehnice și funcționale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare
- K11 – caracteristici tehnice și reguli de exploatare a construcțiilor portuare
- K12 – caracteristici tehnice și funcționale ale mijloacelor pentru transport intern.

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K3, K4, K5, K6, K13, K28, K33, K34 (2 mențiuni)
- K7, K15, K31 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **conducere a echipelor operative**, patru dintre cei cinci respondenți (80%) consideră că este nevoie de studii superioare, în timp ce numai unul dintre respondenți (20%) consideră că este nevoie de studii medii. Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de o calificare și de o instruire periodică.

Cel mai frecvent domeniu de competențe cerut pentru acest tip de activitate este:

- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (3 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K1, K2, K5, K8, K11, K12, K33, K34, K38 (2 mențiuni)
- K3, K4, K7, K9, K10, K13, K14, K15, K25, K26, K28, K30, K35, K37 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **cooperare/colaborare în muncă**, trei dintre cei cinci respondenți (60%) consideră că este nevoie de studii superioare, în timp ce doar un singur respondent (20%) consideră că este nevoie de studii medii. Ultimul dintre respondenți (20%) nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*. Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de instruire periodică, în timp ce numai patru din cei cinci respondenți (80%) consideră că este nevoie de o calificare pentru a îndeplini această activitate (unul dintre respondenți - 20% - nu a menționat nimic legat de calificarea pentru această activitate).

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K5 – reglementari speciale privind activitatea de exploatare portuară (2 mențiuni).
- K6 – proceduri și instrucțiuni interne (2 mențiuni)
- K7 – tehnologiile de exploatare portuară (2 mențiuni)
- K28 – utilizarea tehnicii de calcul (2 mențiuni)
- K40 – managementul calității (2 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K1, K2, K3, K4, K8, K11, K12, K28, K31, K37, K38 (1 mențiune).

Pentru activitatea de **utilizare a resurselor organizației în activitatea portuară**, doi dintre cei cinci respondenți (40%) consideră că este nevoie de studii superioare, în timp ce doar un singur respondent (20%) consideră că este nevoie de studii medii. Alți doi dintre respondenți (40%) nu și-a exprimat nici o opțiune referitoare la această activitate ceea ce ar putea duce la ipoteza că *nu desfășoară o astfel de activitate*. Toți cei cinci respondenți (100%) consideră că această activitate are nevoie de instruire periodică, în timp ce numai patru din cei cinci respondenți (80%) consideră că este nevoie de o calificare pentru a îndeplini această activitate (unul dintre respondenți - 20% - nu a menționat nimic legat de calificarea pentru această activitate).

Cele mai frecvente domenii de competențe cerute pentru acest tip de activitate sunt:

- K2 – protecția mediului (3 mențiuni)
- K28 – utilizarea tehnicii de calcul (3 mențiuni).

Au mai fost menționate ca și domenii de competențe necesare personalului pentru această activitate:

- K5, K6, K7, K8, K33, K34 (2 mențiuni)
- K1, K3, K4, K11, K12, K23, K25, K26, K27, K29, K30, K31, K32, K33, K34, K35, K40 (1 mențiune).

Toți cei cinci respondenți au indicat că evaluarea periodică a performanțelor, competențelor și aptitudinilor trebuie făcută anual, pentru toate tipurile de activități prezentate mai sus.

Repondenții din Ucraina – Nici unul dintre cei patru respondenți din Ucraina nu a oferit informații despre competențele necesare angajaților din sectorul portuar.

Ca urmare, cercetarea a evidențiat faptul că mai toate competențele necesare îndeplinirii în siguranță și cu maxima eficiență a meseriilor din sectorul portuar sunt similare în cele trei țări analizate. La nivelul **României**, cercetarea de piață a încercat și gruparea acestor competențe pe categorii de meserii așa cum rezultă din Tabelul 4 de mai jos:

Tabel 4: Competențe comune aferente meseriilor operaționale din sectorul portuar din România

Meserii	Categorii de competențe	Competențe comune
▪ Macaragiu ▪ Macaragiu macarale plutitoare ▪ Macaragiu portuar mașinist pod rulant ▪ Mecanizator (muncitor portuar)	Competențe fundamentale	▪ comunicarea interpersonală ▪ perfecționarea pregătirii profesionale ▪ lucrul în echipă
	Competențe generale	▪ aplicarea normelor SSM, PSI și a prescripțiilor tehnice ISCIR ▪ completarea documentelor
	Competențe specifice	▪ pregătirea și verificarea macaralei pentru lucru ▪ efectuarea operațiilor de încărcare, transport și descărcare a sarcinilor ▪ semnalizarea defecțiunilor apărute

		▪ predarea macaralei
▪ Docher	Competențe fundamentale	▪ comunicarea la locul de muncă ▪ lucrul în echipă ▪ perfecționarea pregătirii profesionale
	Competențe generale	▪ aplicarea normelor SSM, PSI, Protecția Mediului ▪ aplicarea normelor de prescripții tehnice ISCIR
	Competențe specifice	▪ pregătirea activității de manipulare a mărfurilor ▪ manipularea mărfurilor pe suprafețe și în depozit ▪ realizarea activităților de finalizare a etapei de lucru ▪ participarea la manipularea mărfurilor cu instalații de ridicat
▪ Docher instalații de încărcare/ descărcare la bordul navei și cheu	Competențe fundamentale	▪ comunicarea în limba română ▪ competențe sociale și civice ▪ competența de a învăța
▪ Docher-mecanizator	Competențe generale	▪ respectarea prevederilor legale referitoare la sănătate și securitate în muncă și în domeniul situațiilor de urgență ▪ respectarea normelor de protecția mediului
	Competențe	▪ pregătirea instalației de încărcare/ descărcare

	specifice	de la bordul navei și cheu ▪ exploatarea instalației de încărcare/descărcare de la bordul navei și cheu ▪ predarea instalației de încărcare/descărcare de la bordul navei și cheu
▪ Conducător autoîncărcător portuar ▪ Conducător autotrailer ▪ Mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală ▪ Mașinist la alte mașini mobile pentru transporturi interioare ▪ Stivuatorist ▪ Stivuatorist portuar ▪ Tractorist portuar	Competențe fundamentale	▪ perfecționarea pregătirii profesionale
	Competențe generale	▪ respectarea normelor SSM, PSI și a prescripțiilor tehnice ISCIR ▪ completarea documentelor
	Competențe specifice	▪ pregătirea și verificarea vehiculului pentru lucru ▪ efectuarea transporturilor și manipulării mărfurilor ▪ identificarea defectelor apărute ▪ predarea utilajului și a documentelor
▪ Agent transporturi ▪ Expeditor	Competențe fundamentale	▪ comunicarea interactivă la locul de muncă ▪ utilizarea calculatorului

internațional funcționar informații ▪ Operator comercial ▪ Operator dană ▪ Operator programe ▪ Verificator documente expediție ▪ Veghetor încărcare/descărcare	Competențe generale	▪ perfecționarea pregătirii profesionale ▪ asigurarea aplicării normelor de sănătate și securitate în muncă ▪ prevenirea și stingerea incendiilor ▪ urmărirea respectării normelor de protecția mediului
	Competențe specifice	▪ organizarea activităților specifice de pe dană ▪ coordonarea activităților formațiilor complexe ▪ menținerea legăturii cu reprezentantul navei ▪ coordonarea stivuirii și depozitării mărfurilor ▪ monitorizarea operațiunilor specifice de pe dană ▪ coordonarea activităților de expediere a mărfurilor ▪ întocmirea documentelor specifice activității de operare a mărfurilor în porturi ▪ comunicarea în limba engleză
▪ Agent feroviar marfă ▪ Dispecer ▪ Operator portuar	Competențe fundamentale	▪ comunicarea interactivă la locul de muncă ▪ competențe sociale și civice ▪ competența de a învăța

dispecer/planificator		▪ comunicarea în limbi străine ▪ competențe de bază în matematică, știință, tehnologie ▪ competențe antreprenoriale
▪ Operator portuar expeditor ▪ Operator portuar operator recepție ▪ Stivator ▪ Referent de specialitate tir și tranziție	Competențe generale	▪ respectarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență ▪ respectarea normelor de protecția mediului
	Competențe specifice	▪ organizarea activităților specifice de pe navă ▪ coordonarea echipelor de docheri și mecanizatori ▪ cooperarea cu reprezentantul navei ▪ monitorizarea stivuirii și depozitării mărfurilor la navă ▪ întocmirea documentelor
▪ Facturist	Competențe fundamentale	▪ comunicare în limba oficială ▪ comunicare în limbi străine ▪ competențe de bază în matematică, științe, tehnologie ▪ competențe informatice ▪ competența de a învăța ▪ competențe sociale și civice

		▪ competențe antreprenoriale ▪ competența de exprimare culturală
	Competențe generale	▪ planificarea cadrului organizatoric ▪ asigurarea calității ▪ aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă și prevenirea incendiilor
	Competențe specifice	▪ verificarea facturilor ▪ întocmirea facturilor ▪ evidența documentelor ▪ primirea mărfii
▪ Gestionar depozit ▪ Lucrător gestionar magaziner ▪ Operator siloz (silozar) ▪ Primitor-distribuitor materiale și scule ▪ Primitor-distribuitor benzină și motorină ▪ Sortator produse	Competențe fundamentale	▪ comunicare în limbi străine (câte limbi străine???) ▪ competențe de bază în matematică, științe, tehnologie ▪ competențe de utilizare a calculatorului ▪ competența de a învăța ▪ competențe sociale și civice ▪ competențe antreprenoriale
	Competențe generale	▪ aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă

	Competențe specifice	- asigurarea gestiunii stocului de bunuri - întocmirea documentelor de evidență și raportarea activității - gestionarea documentelor utilizate
Docher amarator	Competențe fundamentale	- comunicarea interactivă la locul de muncă - competențe sociale și civice - competența de a învăța
	Competențe generale	- respectarea prevederilor legale referitoare la sănătate și securitate în muncă și în domeniul situațiilor de urgență - respectarea normelor de protecția mediului
	Competențe specifice	- pregătirea sculelor și dispozitivelor necesare executării operațiunilor de amarare - pregătirea materialelor pentru amarare - executarea operațiunilor de amarare

La meseriile operative din sectorul portuat identificate la nivelul **Ucrainei**, am evidențiat doar competențele specifice – care diferă de cele identificate în România (cele fundamentale și generale fiind oarecum asemănătoare cu cele din România).

Tabel 5: Competențe comune aferente meseriilor operaționale din sectorul portuar din Ucraina

Meserii	Categorii de competențe	Competențe
▪ Macaragiu	Competențe specifice	▪ supraveghează macarale echipate cu radio control ▪ cunoașterea structurii și mecanismelor aferente macaralei ▪ cunoștințe despre specificațiile și cerințele care se aplică la pornire
▪ Stivuatorist	Competențe specifice	▪ cunoștințe despre fabricarea stivuatorului ▪ metode de manipulare a marfurilor pentru toate tipurile de transport ▪ însușirea și aplicarea regulilor de ridicare, manipulare și depozitare ▪ respectarea ordinelor, instrucțiunilor și sfaturilor primite de la supervisor sau șef ▪ aplicarea normelor de sănătate și protecția muncii, de prevenire și stingere a incendiilor
▪ Tractorist	Competențe specifice	▪ absolvent al învățământului secundar profesional ▪ abilitățile de conducere: permisul de categoria "E" ▪ cunoștințe despre tractor, asigurarea reparațiilor și mentenanței ▪ forță fizică și rezistență ▪ alte calități cum ar fi: disciplina, responsabilitatea, să aibă

		un auz bun și o vedere bună
▪ Docher mecanizator	Competențe specifice	▪ cunoștințe de utilizare a calculatorului , utilizarea bazei de date, ▪ cunoștințe privind materialul rulant ▪ cunoașterea denumirii mărfurilor, determinare vizuală a masei încărcăturii transportate ▪ cunoașterea și aplicarea regulilor și metodelor pentru încărcarea, descărcarea, manipularea și legărea mărfurilor ▪ cunoștințe despre construcția spațiilor de marfă ▪ cunoașterea tipurilor de ambalaje, ambalarea și etichetarea mărfurilor, dimensiunea permisă a încărcăturii de marfă pentru transportul pe materialul rulant (locomotiva, vagoane) și în vehicule ▪ abilități privind descărcarea încărcăturii din vagoane și stivuirea lor ▪ cunoștințe despre lanțul proceselor de producție și secvența tehnologica a operațiilor din bazinul portuar ▪ aplicarea normelor de protecția muncii și de semnalizare pentru manipularea mărfurilor convenționale ▪ deținerea-cunoștințelor de bază ale efectuării tranzacțiilor comerciale

Pentru **Republica Moldova**, neexistând standarde ocupaționale pentru meseriile din sectorul portuar, nu a fost posibilă a astfel de grupare a competențelor.

În cazul **României** s-a încercat și o grupare a competențelor pentru meseriile de conducere din sectorul portuar (prezentată în Tabelul 6 de mai jos).

Tabel 6: Competențe comune aferente meseriilor cu rol de conducere din sectorul portuar din România

Meserii	Categorii de competențe	Competențe comune
▪ Șef echipă docheri ▪ Șef port ▪ Șef secție/ adjunct (sector) transporturi	Competențe fundamentale	▪ comunicare interactiva la locul de muncă ▪ comunicare în limbi străine- ▪ cunoștințe de bază în matematică, științe, tehnologie ▪ competențe de utilizare a calculatorului ▪ lucrul în echipă ▪ competențe sociale și civice ▪ competențe antreprenoriale
	Competențe generale	▪ aplicarea normelor de sănătate și securitate în muncă
	Competențe specifice	▪ planificarea activității de transport ▪ coordonarea activității de aprovizionare ▪ planificarea și coordonarea activităților de depozitare și distribuire a bunurilor

4. ANALIZA FACTORILOR INTERESAȚI (ANALIZA STAKEHOLDERILOR)

În vederea analizei factorilor interesați am căutat informații despre furnizorii de servicii și a celor de formare din porturile dunărene din cele trei țări (vezi Tabelul 7).

Tabelul 7: Porturi fluviale la Dunăre din România, Republica Moldova și Ucraina

Nr. crt.	Țară	Nr. porturi	Porturi
1	România	22	Moldova Veche, Orșova, Drobeta Turnu-Severin, Calafat, Bechet, Corabia, Turnu Măgurele, Zimnicea, Giurgiu, Oltenița, Călărași, Fetești, Cernavodă, Medgidia, Murfatlar, Hârșova, Măcin, Brăila, Galați, Isaccea, Mahmudia, Tulcea , Sulina.
2.	Republica Moldova	1	Giurgiulești
3.	Ucraina	2	Reni, Izmail



Fig. 12: Principalele categorii de factori interesați în sectorul portuar

Principalii factori interesați în dezvoltarea unui sistem de instruire pentru forța de muncă din sectorul portuar sunt:

- Administrațiile porturilor de pe Dunăre
- Furnizorii de servicii în sectorul portuar (operatori portuari)
- Furnizorii de servicii de formare pentru personalul din sectorul portuar
- Sindicatele lucrătorilor din porturi
- Autorități publice centrale de resort cu impact în formarea– de specialitate pentru personalul din sectorul portuar (ministere de resort: MEN, MMFPS, ME, Ministerul Transporturilor, Ministerul de Finanțe, autorități gen ANC etc.)
- Autorități publice locale (primării, consilii județene, agenții județene de ocupare a forței de muncă etc.).

În cele ce urmează, ne-am concentrat pe *furnizorii de servicii în sectorul portuar* (operatori portuari) deoarece aceștia sunt principalii beneficiari ai prezentei strategii de instruire și pe *centrele de formare continuă a adulților*.

4.1. Operatori portuari fluviali din România

- **Docuri S.A.** Galați– oferă o gamă largă de servicii portuare, având în dotare capacități de depozitare, mijloace mecanice de manipulare, ridicare, transport și stivuire a mărfurilor, fiind specializat în traficul de mărfuri vrac și cereale. Are o cifră de afaceri de 6.777.343 lei și un număr de 11 angajați.
- **Port Bazinul Nou S.A.** Galați– este cel mai mare port la Dunăre, furnizând servicii de expediții și navlosire pentru o mare varietate de produse. Are o cifră de afaceri de 34.767.328 lei și un număr de 289 angajați.
- **Trans Europa Port S.A.** Galați – are următoarele domenii de activitate: încărcarea/descărcarea navelor; stivuirea mărfurilor; amararea mărfurilor; depozitarea mărfurilor. Are o cifră de afaceri de 14.776.286 lei și un număr de 160 de angajați.
- **City Gas S.A.** Galați– are ca obiect de activitate manipularea, depozitarea, încărcarea/descărcarea GPL (gaz petrolier lichefiat) în terminalul deschis în Zona Liberă Galați. Operațiunile care sunt posibile a fi executate în Terminalul City Gas Galați sunt următoarele:
 - o transvazare GPL din vagoane CSI în vagoane UE (rata de descărcare 12 vagoane CSI/24 ore, aproximativ 350 tone);
 - o transvazare GPL din vagoane CSI în autocisterne;
 - o transvazare GPL din vagoane CSI în rezervoare terestre;
 - o descărcare navă GPL în vagoane UE, CSI, autocisterne și rezervoare terestre (rata de încărcare 16 vagoane UE/24 ore, aproximativ 600 tone, cu posibilitatea măririi ratei de încărcare la 1000 to/24 ore odata cu finalizarea construcției celei de-a doua linii CF pentru vagoane UE).Are o cifră de afaceri de 81.425.165 lei și un număr de 21 angajați.

- **Deltanav S.A.** Tulcea– asigură operațiuni de încărcare, descărcare și depozitare a mărfurilor în vrac, cât și manevre portuare cu nave de tip împingător proprii. Are o cifră de afaceri de 41.365.438 lei și un număr de 88 angajați.
- **Hercules S.A.** Brăila - își desfășoară activitatea în Portul Brăila și este un operator de servicii portuare de încărcare/descărcare în/din nave maritime și fluviale, depozitând marfa pe platformele sau în depozitele proprii. Are o cifră de afaceri de 252.827 lei și un număr de 231 angajați.
- **Romanel International Group S.A.** Brăila–prestează de o gamă diversă de activități ce variază de la exploatarea forestieră, transformarea buștenilor în scânduri, uscarea pentru a obține cherestea în stare finită, la transportul mărfii de la Brăila și livrarea către centre de desfacere din lume.
- **Romportmet S.A.** Galați– își desfășoară activitatea în domeniul serviciilor portuare, iar activitatea sa principală este aceea de manipulari marfă. Are o cifră de afaceri de 26.090.774 lei și un număr de 163 angajați.
- **Unicom Oil Terminal S.A. Galați** – obiectul principal de activitate îl constituie: descărcarea, transvazarea, transbordarea, depozitarea, condiționarea, încărcarea produselor petroliere și petrochimice în și din vagoane, autocisterne, nave și barje.
- **Spet Shipping S.A. București** – a furnizat servicii rapide, sigure și de calitate de transfer cu feribotul de marfă și persoane, între porturile fluviale românești și cele din Bulgaria. Această firmă nu a mai depus bilanțul anual din ianuarie 2012, intrând în insolvență.
- **CNFR Navrom S.A.** Galați– compania oferă clienților servicii integrate: transport de marfă, transport de persoane, reparații de nave, design și amenajări de nave, operațiuni portuare etc.
- **Dobroport S.A. Cernavodă** - își desfășoară activitatea în domeniul serviciilor portuare, iar activitatea sa principală este aceea de manipulari marfă. Are o cifră de afaceri de 4.023.425 lei și un număr de 33 angajați.
- **Scaep Giurgiu Port S.A.** Giurgiu– utilizând echipamente de operare efectuează încărcări și descărcări de nave, vagoane/auto în trafic direct și combinat. În același timp, societatea dispune de platforme portuare, magazii pentru depozitare mărfuri, precum și

de silozuri pentru depozitarea cerealelor. Având în dotare un parc de nave, societatea efectuează transporturi fluviale interne și internaționale de mărfuri cum ar fi: cereale, cărbuni, criblură, laminate etc. Are o cifră de afaceri de 4.823.254 lei și un număr de 62 angajați.

- **Exploatare Portuară „Drobeta” S.A. Drobeta Turnu – Severin** – obiectul de activitate este constituit din manipularea mărfurilor în porturile de pe sectorul Dunării fluviale cuprins între km 795 și km 1.049; expedierea mărfurilor intern și internațional; extragere și comercializare produse balastiere din Dunăre; manipulări la mal natural cu macarale plutitoare; repararea, întreținerea și asistență tehnică la utilajele portuare; administrarea și închirierea clădirilor portuare pentru terți și alte prestații diverse. Are o cifră de afaceri de 5.748.812 lei și un număr de 125 angajați.
- **Tehnosteel Vest S.R.L.** de unde este???– oferă servicii portuare, având în dotare mijloace mecanice de manipulare a containerelor maritime, ridicare, încărcare și descărcare a mărfurilor agabaritice. Are o cifră de afaceri de 996.828 și un număr de 3 angajați.

4.2. Operatori fluviali din Republica Moldova

- **ÎCS Danube Logistics S.R.L.** – Portul Internațional Liber Giurgiulești are infrastructura necesară pentru operarea atât a navelor fluviale, cât și a navelor maritime. În acest context, acest operator portuar reprezintă pentru clienții săi:
 - unicul punct fluvio-maritim direct de distribuție și transbordare în/din Republica Moldova;
 - un centru regional de logistică la frontiera Uniunii Europene cu acces la căile de comunicație terestră, feroviară, fluvială și maritimă, și
 - zonă excelentă pentru dezvoltarea afacerii, datorită poziționării sale strategice, infrastructurii de transport trimodale, de prețuri competitive, precum și regimului fiscal și vamal unic.
- **Fluvial Port Ungheni** – oferă servicii de transport și expediție marfă.

4.3. Operatori fluviali din Ucraina

- **Danube Shipping Management Service Ukraine** – organizează transporturi de-a lungul Dunării de minereu de fier și cărbune de la producătorii ucrainieni și ruși prin porturile ucrainiene de la Reni și Izmail către cele mai mari fabrici de oțel aflate în Europa. De asemenea, realizează transporturi de mărfuri chimice și produse pentru industria oțelului cum ar fi minereu de fier și materii prime pentru porturile aflate pe Dunăre.
- **Sea Commercial Port of Izmail** – oferă următoarele servicii: transbordarea, arimarea și depozitarea mărfurilor; emiterea documentelor care însoțesc operațiunile vamale și de transport; transportul fluvial pe Dunăre a cantităților mici de marfă pentru Bulgaria, România și Serbia.
- **Commercial Sea Port of Reni** – furnizează următoarele servicii: încărcarea/descărcarea mărfurilor de pe navă și depozitarea lor; oferă loc pentru acostarea vaselor și pentru realizarea operațiunilor de manipulare; emiterea documentelor aferente operațiunilor vamale și de transport pentru marfă; organizează toate operațiunile necesare pentru sosirea și plecarea navelor; realizează fumigația și degazarea navei; oferă servicii de broker vamal; asigură transportul mărfurilor; alte servicii ce se pot realiza la cerere.

După cum se observă, operatorii portuari analizați sunt, în cele mai multe cazuri, IMM-uri având între 11 și 289 de angajați și cu cifre de afaceri între cca. 50.000 și 2.000.000 euro. O estimare a numărului de angajați operativi din sectorul portuar din cele trei țări se ridică la nivelul a 2.000-3.000.

4.4. Centrele de formare în domeniul sectorului portuar

Informații despre aceste centre sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tabel 8: Detalii despre centrele de formare în domeniul portuar

Țară	Informații despre centrele de formare în domeniul portuar
România	Fundația Școala Portuară Constanța a fost înființată în anul 1997, prin proiect de colaborare româno-danez, cu finanțare PHARE. Modelul după care s-a dezvoltat instituția este Centrul educațional din Copenhaga de formare profesională și sindicală a lucrătorilor portuari. Membri fondatori sunt Federația Națională a Sindicatelor Portuare Constanța și Organizația Patronală Operatorul Portuar Constanța. Fundația își propune ca, prin activitatea sa, să vină în sprijinul lucrătorilor portuari, șomerilor, membrilor de sindicat, precum și a altor solicitanți, prin organizarea de cursuri de formare profesională permanentă în meseriile specifice sectorului portuar, cât și în meseriile fără specific portuar prin selectarea și plasarea forței de muncă, cât și prin alte tipuri de activități privind educația sindicală și managementul educațional al adulților. Fundația a școlarizat peste 9.000 cursanți, cu certificare recunoscută la nivel național, în conformitate cu legislația în vigoare la momentul organizării cursurilor.
Republica Moldova	Activitatea din sectorul portuar fiind relativ nouă, nu există standarde ocupaționale pentru meseriile operative din port (ci numai pentru cele generale) și nu există nici centre de formare profesională pentru meseriile din sectorul portuar.
Ucraina	În cadrul administrației portuare din această țară există un centru de formare profesională intern care asigură pregătirea profesională personalului angajat al portului, fără plată. La aceste cursuri pot participa, contra cost, și persoane care nu lucrează în sectorul portuar (dar care intenționează să se angajeze în acest sector). Acest centru de formare profesională este acreditat de Ministerul Învățământului și eliberează certificate care sunt valabile și care sunt recunoscute doar în cadrul portului. Licența eliberată de Ministerul Învățământului este pe categorii de meserii, și nu pe fiecare meserie în parte. Ca urmare, centrul de formare profesională are dreptul de a pregăti personalul portuar pentru un

	număr de în 900 de meserii; în practică, acest centru asigură formarea profesională a personalului portuar pentru un număr de doar 16 meserii. Pentru autorizarea unei e categorii de meserii, centrul de formare profesională trebuie să îndeplinească următoarele cerințe: • pentru fiecare meserie trebuie să fi existe alocat un număr 9-10 traineri formatori, 3 maiștri și 2 instructori; • să dețină un atelier, săli de clasă; • să fie dotat cu scule, materiale, instrumente etc. pentru activitatea practică; • să elaboreze toate materialele didactice necesare pentru organizarea cursurilor. Formatorii acestui centru (60 de formatori cu studii superioare și 30 de maiștri/meșteri) sunt printre cei mai experimentați angajați din sectorul portuar și au cel mai înalt nivel de calificare. Acești formatori nu au cursuri de formator la bază, fiind recunoscuți ca și formatori doar pe plan intern. Ei sunt recomandați pentru a fi formatori de către angajatorii la care lucrează și primesc o adeverință de la aceștia prin care se certifica ca au competențele necesare în meseria respectivă. Se lucrează pe principiul cel mai bun meșter în meseria respectivă își instruește ucenici. Formatorii pot preda doar 2 ore pe zi, restul zilei prestează activitatea pentru care sunt angajați în port. Pentru cei care sunt angajați ai portului participarea la curs se limitează la doar 2 ore pe zi de instruire; în schimb, cei care nu sunt angajați ai portului au cursuri cu durată de 8 ore pe zi. Costul mediu al unui astfel de curs este de 1.000 hryvne
--	---

	(UAH), adică aproximativ 40 euro. Cursurile se pot desfășura și la distanță în felul următor: cursantul primește materialele didactice necesare pe care studiază acasă, învață și revine la centru doar pentru examinare (centrul de formare fiind și unul de examinare). Cursurile sunt promovate prin anunțuri în mass media. Durata unui curs este de o lună și cuprinde atât partea teoretică, cât și partea practică.
--	--

5. ANALIZA MEDIULUI EXTERN (ANALIZA PESTLE)⁷

Factori politici

⁷ În această secțiune au fost folosite informații din articolul Mirabelei Tiron, *Cum facem din fluviul Dunărea principala cale de acces spre Europa: menținerea adâncimii optime și investițiile în porturi, prioritare*, publicat în ediția tipărotă a *Ziarului Financiar*, în data de 08.04.2014. Articolul poate fi consultat și la adresa: <http://www.zf.ro/zf-24/cum-facem-din-fluviul-dunarea-principala-cale-de-acces-spre-europa-mentinerea-adancimii-optime-si-investitiile-in-porturi-prioritare-12423202>

În perioadele de secetă, cele mai mari probleme în navigația pe Dunăre se înregistrează pe sectorul comun româno-bulgar al fluviului. Zonele unde au fost înregistrare adâncimi scăzute se află pe sectorul comun româno-bulgar al Dunării, în dreptul localităților Batin și Belene. În ultimii ani bulgarii nu au alocat fonduri pentru întreținerea condițiilor de navigație și pentru asigurarea unei adâncimi constante de navigație. Pentru rezolvarea problemei, o soluție ar fi renegocierea acordului din 1954 între cele două guverne. O alta ar fi accesarea de fonduri europene cu care să se poată rezolva aceste probleme.

Pe de altă parte, portul Constanța poate fi considerat portul la Marea Neagră al statelor riverane Dunării: Austria, Ungaria, Slovacia, Serbia care nu au ieșire la mare, ceea ce constituie o bună oportunitate pentru dezvoltarea infrastructurii și facilitarea transportului de marfă și pasageri pe Dunăre.

Un alt factor important de luat în considerare este faptul că Dunărea face parte din axa prioritară 18: Rin/Meuse – Main – Dunăre. Această axă, un coridor între estul și vestul Europei, leagă portul Rotterdam, la Marea Nordului, de portul Constanța, la Marea Neagră, traversând sau formând granița a unsprezece țări.

Atât la nivelul UE, cât și la nivel național, îmbunătățirea navigabilității pe Dunăre și dezvoltarea capabilității intermodale în fiecare port din cele trei țări analizate sunt considerate a fi prioritare.

O amenințare pentru dezvoltarea traficului de mărfuri și de persoane pe Dunăre o constituie situația politică din Ucraina, mai precis conflictul intern care macină această țară de mai bine de un an.

Factori economici

Transportul fluvial reprezintă un sector strategic al României, dat fiind că porturile fluviale alături de portul Constanța joacă un rol important în activitatea de comerț exterior și tranzit al mărfurilor prin România.

România are 1075 kilometri de Dunăre (47% din totalul sectorului navigabil al fluviului) – ce asigură legătura directă cu nouă state europene – 23 de porturi fluviale (din care în Brăila, Galați, Tulcea și Sulina pot opera și nave maritime) și ~~doisprezece~~ trei canale navigabile (Dunăre - Marea Neagră, Poarta Albă – Midia și canalul Sulina) care fac legătura cu Marea Neagră și cu portul Constanța. Cu doar 645 de kilometri de autostradă și cu o rețea de cale ferată deficitară, România ar putea să facă din Dunăre principala cale de acces spre Europa, în condițiile care deține cea mai mare parte din totalul sectorului navigabil al fluviului și mai multe porturi fluviale și maritime. Aceste sectoare navigabile fac deja parte din cei 1075 km de Dunăre deci nu se adauga ca și nr. de km. Transportul fluvial este mai ieftin și mai ecologic decât cel rutier sau pe calea ferată și poate să fie util pentru o multitudine de mărfuri.

Cea mai mare problemă cu care se confruntă operatorii fluviali este variația debitului Dunării care creează probleme de navigație ce duc la întârzierea mărfurilor la portul de destinație. În perioadele de secetă, în anumite zone (de exemplu pe sectorul cuprins între Călărași și Brăila) Dunărea scade până la adâncimi de 1,2 - 1,4 metri, cu mult sub adâncimile minime (2,5 metri) recomandate de Comisia Dunării.

Aceasta înseamnă, implicit, timp pierdut și costuri suplimentare. Este nevoie de o adâncime constantă pe toată durata anului pe Dunăre, pentru că altfel barjele nu pot fi încărcate la capacitate maximă. Mai mult, din cauza problemelor de navigație pe Dunăre, o parte din cerealele din Ungaria care erau transportate în tranzit pe Dunăre prin portul Constanța (în jur de 500.000 de tone anual) au fost redirectionate pe alte rute mai rapide (Italia, Polonia, zona Rinului). Printre mărfurile redirectionate din portul Constanța se mai numără și cărbunii energetici din Rusia pentru termocentralele din Ungaria și Austria, sau bauxita și alumina

pentru producerea aluminiului în România. Spre comparație, pe fluviul Rin, care are un sector navigabil de doar 750 de kilometri, se transportă de 8-9 ori mai multă marfă decât pe Dunăre.

Scăderea adâncimilor Dunării duce la blocarea navelor. Au existat ani când zeci de nave propulsate și de barje ce transportau minereu, cărbune, cereale, produse petroliere etc. au rămas blocate datorită scăderii cotelor Dunării. În alte cazuri au fost desfăcute navele din convoaie pentru a tranzita zona navă cu navă. În perioada cu niveluri de apă scăzute, pe sectorul Călărași-Brăila, navele care doresc să ajungă în portul Cernavodă și apoi să parcurgă Canalul Dunăre- Marea Neagră, sunt obligate să folosească ruta ocolitoare, respective pe brațele Bala-Borcea care este mai lungă cu circa 120 de kilometri, din cauza adâncimilor reduse.

O altă oportunitate în dezvoltarea sectorului portuar de pe Dunăre o reprezintă atragerea de fonduri structurale europene. Proiectele de modernizare și dezvoltare a infrastructurii portuare sunt finanțate prin Programul Operațional Sectorial de Transport sau Programul Operațional Infrastructură Mare dar și prin programul CEF (Connecting Europe Facility) aprobat de UE pentru perioada 2014 - 2020. România poate accesa 1,3 miliarde de euro pentru transportul fluvial și feroviar în perioada 2014-2020 prin CEF.

Factori sociali

Proiectul de îmbunătățire a condițiilor de navigație pe Dunăre, dar și dezvoltarea infrastructurii pentru transportul intermodal în fiecare port de-a lungul Dunării – conectivitate care să se poată realiza din fiecare port atât pe cale feroviară, cât și pe cale rutieră – pot duce nu numai la dezvoltarea transportului pe Dunăre, ci și la dezvoltarea fiecărui port în parte și la crearea de noi locuri de muncă, astfel încât Coridorul 7 European de transport să devină competitiv.

Unul dintre obiectivele *Strategiei UE pentru Regiunea Dunării* constă în “Creșterea prosperității în regiunea Dunării” ,iar aria prioritară coordonat de Austria și România—o reprezintă “Investiția în oameni și competențe”. UE consideră că sunt necesare și investiții în oameni și competențe pentru ca regiunea să poată progresa și crește în mod durabil, făcând o

prioritate din cunoștințe și incluziune. Valorificarea atuurilor existente ale regiunii trebuie să implice, de asemenea, promovarea unui acces sporit la continuarea studiilor și modernizarea infrastructurii și a metodelor și tehnicilor educaționale și a sprijinului social. Printre acțiunile pentru consolidarea prosperității se numără: reunirea și coordonarea fondurilor de cercetare pentru a stimula cercetarea și dezvoltarea în regiunea Dunării; stabilirea unor centre comune de cercetare pentru studii avansate; dezvoltarea unor programe comune pentru învățământul profesional și vocațional; utilizarea mai intensă, în întreaga regiune, a serviciilor de e-guvernare și e-sănătate pentru cetățeni; combaterea sărăciei și a excluderii sociale a comunităților marginalizate, cum ar fi cea a romilor⁸.

Calificarea și pregătirea forței de muncă din sectorul portuar este insuficientă și datorită faptului că nu există cerințe privind formarea personalului specializat din acest sector. Conform datelor culese din focus grupuri, contextul diferă de la o țară la alta (vezi tabelul de mai jos):

Tabel 9: Contextul social pe baza informațiilor din focus-grupuri

Țară	Context social
România	Sectorul portuar este afectat de sezonabilitate: pe timpul iernii, atunci când nu mai există transporturile de cereale din timpul verii, personalul angajat este trimis în concediu sau este disponibilizat. Ca urmare, porturile au o activitate mai scăzută pe timpul iernii. Dezvoltarea competențelor de bază se realizează numai în cazul în care se înnoiește echipamentul și/sau tehnologia de lucru. Cu această ocazie, se revizuiesc și materialele didactice ale cursurilor de formare profesională. Acolo unde există un grad ridicat de complexitate și riscuri mari, atunci se realizează o instruire periodică. O mare importanță se pune pe formarea în meseria de operator dana pentru că acesta trebuie să aibă și competențe privind logistica transporturilor. În sectorul privat acesta este considerat ca fiind “stăpânul

⁸ *Panorama Info regio nr. 37/2011, p. 7.*

	portului”. Din păcate, unele persoane ajung să fie angajate în această meserie care presupune competențe pe domeniul de logistica transporturilor fără a avea un curs specializat în domeniu deoarece unii operatori portuari consideră că au posturile foarte bine definite și, prin urmare, perfecționarea profesională a angajaților nu este considerată o necesitate. ANOFM-urile acuză operatorii portuari de faptul că nu le anunță posturile vacante. La rândul lor, operatorii portuari răspund că nu anunță aceste posturi la ANOFM până nu consideră oportun din punct de vedere financiar să procedeze la angajare și că preferă să mențină posturile vacante, atât cât consideră ca este necesar.
Republica Moldova	Activitatea din sectorul portuar fiind relativ nouă, nu există standarde ocupaționale pentru meseriile operative din port (ci numai pentru cele generale) și nu există nici centre de formare profesională pentru meseriile din sectorul portuar. Ca urmare, este nevoie, mai întâi să dezvolte standarde ocupaționale pentru meseriile operative din acest sector. Personalul operativ din port este, de fapt, compus din localnici din comunele limitrofe zonei portuare care sunt angajați ca zilieri în funcție de nivelul activității din port. Datorită faptului că nu există un personal calificat adecvat, se produc și fluctuații foarte mari de personal (cca. 90%). Pe de altă parte, administrația portuară nu are acces la informațiile de la operatorii portuari.
Ucraina	Persoanele care sunt în șomaj și au peste 45 de ani primesc un voucher pentru studii pe care îl pot folosi pentru a se perfecționa în meseria pe care deja o au sau pentru a se recalifica. Ajutorul de șomaj se primește numai pe durata a 6 luni de la pierderea locului de muncă. Numai în primele 6 luni ale anului 2015 s-au angajat în cadrul portului Izmail⁸⁷ de persoane pe următoarele posturi: docher mecanizator, inginer electric, sudor,

	gestionar, zugrav, tractorist.
--	--------------------------------

Factori tehnologici⁹

De-a lungul Dunării fluviale există 23 de porturi, cele mai importante fiind Drobeta-Turnu Severin, Calafat, Giurgiu, Cernavodă, Galați, Tulcea și Sulina. În general, infrastructura acestor porturi este învechită, iar structura constructivă este nefavorabilă (cheiuri pereate, care nu permit operarea eficientă a navelor fluviale).

Pentru asigurarea unor adâncimi de navigație optime pe toată durata anului pe Dunăre este nevoie de realizarea lucrărilor de dragaj, precum și de urgentarea implementării proiectelor privind asigurarea condițiilor de navigație pe Dunăre care presupun realizarea infrastructurii de navigație în siguranță.

O altă oportunitate în dezvoltarea sectorului portuar pe Dunăre o reprezintă atragerea de fonduri structurale europene. Proiectele de modernizare și dezvoltare a infrastructurii portuare sunt finanțate prin Programul Operațional Sectorial de Transport, dar și prin programul CEF (Connecting Europe Facility) aprobat de UE pentru perioada 2014 - 2020. România poate accesa 1,3 miliarde de euro pentru transportul fluvial și feroviar în perioada 2014-2020 prin CEF. *Apare si la factori sociali și nu cred ca ra mai trebui repetată și aici. Eventual ar trebui o lista a prouectelor de infrastrutură care sunt în curs de execuție precum și a celor depuse spre aprobare. De asemenea ar trebui făcută trimitere și la Master Plan de Transport care este un document strategic!!*

UE nu a alocat bani pentru SUERD. Trebuie identificate programeșle care susțin obiectivele SUERD și care pot aloca bani !!!!! Din bugetul alocat României prin instrumentul european de

⁹ În această secțiune au fost folosite informații din articolul lui Ticu Ciubotaru, *750 milioane euro pentru porturile dunărene*, articol în ediția electronică a ziarului *România Liberă* din data de 27.10.2013, accesat la adresa: <http://www.romanalibera.ro/actualitate/proiecte-locale/750-milioane-euro-pentru-porturile-dunarene-316254>

finanțare CEF, Ministerul Transporturilor intenționează să repartizeze 750 de milioane de euro pentru proiectul integrat de transport pe Dunăre. România trebuie să depună proiecte pentru obținerea de finanțări europene menite să conducă la dezvoltarea porturilor dunărene, dar și la conectivitatea acestora la infrastructura rutieră și feroviară europeană. Astfel, porturile dunărene vor deveni centre intermodale deoarece *Strategia UE pentru Regiunea Dunării* nu urmărește doar creșterea traficului de mărfuri pe Dunăre, ci și posibilitatea preluării acestor mărfuri pe alte căi, rutiere și feroviare.

În acest context, la nivelul Ministerului Transporturilor se analizează diverse proiecte de dezvoltare a infrastructurii adiacente porturilor. De exemplu, pentru zona Galați-Brăila există deja două proiecte: construirea unui pod rutier și feroviar peste Dunăre, în zona Brăila, susținut de CJ Brăila, dar și construirea unui tunel pe sub Dunăre, la Galați, proiect susținut de Primăria Municipiului Galați.

Factori legali (juridici)

Din categoria acestor factori fac parte și taxele practicate de administrațiile portuare care, în unele cazuri, sunt destul de mari. Ministerul Transporturilor din România intenționează să facă o inventariere a tuturor taxelor plătite de operatorii portuari, iar acolo unde aceste taxe se dublează, acestea ar putea fi eliminate, urmând să dezbată această problemă și cu Ministerul de Finanțe. Potrivit acesteia, unii operatorii portuari au reclamat taxe duble, dar și de faptul că se pierd timp și bani din cauza controalelor vamale repetate, la același transport, care ajunge în diferite porturi dunărene românești. Operatorii portuari și de transport au propus și înființarea, la nivelul Ministerului Transporturilor, a unei direcții speciale a Dunării.

Factori ecologici

Un alt obiectiv dintre cele patru ale *Strategiei UE pentru regiunea Dunării* se referă la protejarea mediului. România va fi implicată, împreună cu Ungaria în gestionarea riscurilor de mediu. Există numeroase locuri cu riscuri naturale și industriale în bazinul dunărean; dacă mai adăugăm și problemele generate de schimbările climatice, este evident că analiza potențialului

de risc, starea de pregătire și mecanismele de intervenție rapidă ocupă toate un loc central în cadrul Strategiei. Situația de urgență cauzată de poluarea cu nămol roșu din 2010 a subliniat importanța vitală a unei colaborări rapide și eficiente¹⁰.

Cu toate eforturile făcute de țările riverane, poluarea pe Dunăre și în Delta Dunării este un alt factor care pune în pericol de dispariție zeci de specii de păsări și pești. Deversările accidentale de petrol în albia Dunării reprezintă principalul pericol atât pentru sănătatea oamenilor, cât și pentru biodiversitatea fluviului¹¹. Există deversări accidentale de petrol din cauza rafinăriilor care se află în sectorul româno-bulgar al Dunării și în Serbia, dar și din cauza barjelor care transportă petrolul. Frecvența acestor evenimente este fluctuantă, însă impactul acestor deversări este cu atât mai mare cu cât unele localități de-a lungul Dunării își asigură apa potabilă din fluviu. De asemenea, centralele nucleare de la Kozlodui și Cernavodă nu pot folosi apa poluată pentru instalațiile de răcire.

Însă problemele de mediu nu se limitează numai la deversările de petrol. Cercetătorii austrieci estimează că 4,2 tone de plastic ajung zilnic din Dunăre în Marea Neagră¹², iar specialiștii de la Institutul Național pentru Cercetare Dezvoltare Delta Dunării (INCDDD) atrag atenția că peștii din Dunăre, în special răpitorii (dar și crapul) sunt potențial cancerigeni. Cauza este acumularea masivă de metale grele pe fundul Dunării, care afectează populația de pești. Fundul Dunării este plin de metale grele de la secțiile de acoperire metalică/cadmieri ale celor 12 șantiere navale în care funcționau astfel de secții. Toate aceste șantiere navale nu aveau stații de epurare eficiente, ci doar formale, iar apa ce conținea metale grele (cadmiu, cupru, mercur etc.) ajungea în Dunăre. Metalele grele nu se biodegradează, ci se mută dintr-un loc în altul. Sturionii sunt la

¹⁰ *Panorama Info regio* nr. 37/2011, p. 6.

¹¹ În această secțiune s-au folosit informații din articolul lui Cosmin Zaharia, *Dunărea poluată. Cine pune în pericol viața peștilor și care e riscul pentru populație*, postat pe site-ul *Green Report* la adresa: <http://www.green-report.ro/dunarea-poluata-cine-pune-in-pericol-viata-pestilor-si-care-e-riscul-pentru-populatie/> și accesat în data de 14.08.2015, la ora 13:00.

¹² Studiul nu a luat în calcul PET-urile sau alte fragmente care depășesc ca mărime găurile setcilor (plase mari de pescuit) cu care s-au luat 951 de probe din apa fluviului, atât în timpul zilei, cât și noaptea.

capătul lanțului trofic, sunt cei mai mari răpitori care trăiesc în Dunăre și în Marea Neagră. Și atunci, toți ceilalți pești pe care îi mănâncă ei au acumulat deja metale grele de la crustacee, din alge. Totodată, peștii de fund, somnul, crapul, mreana, care se hrănesc pe fundul Dunării, acumulează, mai mult sau mai puțin, metale grele.

Cea mai recentă amenințare cu poluarea Dunării pare a fi un depozit cu deșeuri toxice situat în Ucraina care poate genera un dezastru ecologic pe Nistru, contaminând teritorii din Ucraina, Republica Moldova și România¹³. Un asemenea incident de mediu ar afecta inclusiv Delta Dunării. Rezervorul Dombrowski, amplasat în zona localității Kalush din regiunea Ivano-Frankovsk (vestul Ucrainei, la nord de România), a ajuns într-o stare precară, iar pereții lui au nevoie de consolidare urgentă. Dombrowski reprezintă o carieră din care se extrage potasiu prin metoda deschisă. Deșeurile rezultate din exploatarea carierei sunt stocate în golul de 150 de metri adâncime, format prin extragerea minereului. În imediata vecinătate este albia râului Sivka, afluent al Nistrului, iar barajele dintre albia raului și carieră sunt deja fisurate. Dacă râul inundă cariera, conținutul acesteia se va scurge în Nistru.

Toți acești factori pun în pericol sănătatea oamenilor din regiunea Dunării, putând duce și la sancțiuni din partea UE dacă nu se respectă prevederile de combatere a poluării și protecție a mediului.

6. ANALIZA SWOT

Puncte tari	Puncte slabe
▪ Set comun de meserii și competențe	▪ Lipsa unor standarde ocupaționale similare

¹³ Informațiile sunt preluate din articolul *Bomba deșeurilor amenință Nistrul și Dunărea*, postat pe site-ul *Green Report* la adresa <http://www.green-report.ro/quotbomba-deseurilorquot-ameninta-nistrul-si-dunarea/> și accesat în 14.08.2015, la ora 14:15.

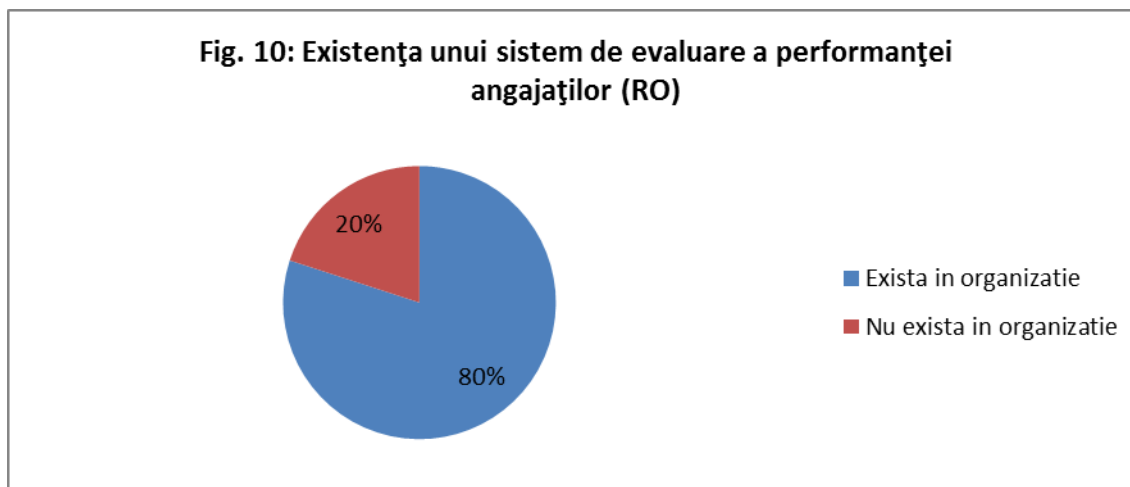
recunoscute ca fiind necesare în sectorul portuar și feroviar din cele trei țări analizate ▪ Existența în România și Ucraina a unui număr mare de standarde ocupaționale pentru meseriile din sectorul portuar fluvial ▪ Un număr relativ mare de porturi operative în cele trei țări analizate (25???) ▪ Un număr relativ mare de persoane care lucrează în sectorul portuar fluvial (cca. 3.000-4.000) în cele trei țări și care pot beneficia de cursuri de formare profesională, calificare și perfecționare ▪ Existența unei asociații a porturilor interioare fluviale cu 10 ani de experiență ▪ Accesul la infrastructura feroviară și rutieră a unor porturi de pe Dunăre care pot facilita dezvoltarea și funcționarea transportului intermodal ▪ Existența ANC în România pentru acreditarea cursurilor și a centrelor de formare profesională pe domeniul portuar	sau echivalente în cele trei țări prin intermediul cărora setul de competențe aferente unei meserii să fie același în toate aceste țări ▪ Inexistența centrelor de formare profesională specializate în meseriile din sectorul portuar ▪ Lipsa reglementărilor legale privind cerințele minime de formare a personalului din sectorul portuar ▪ Neasigurarea unor condiții optime și sigure de navigație pe Dunăre ceea ce și pune în pericol dezvoltarea regiunii Dunării și implicit a porturilor fluviale ▪ Necesitatea revizuirii unor standarde ocupaționale pentru a adapta competențele meseriilor din din sectorul portuar la progresul tehnologic
Oportunități ▪ UE este interesată în dezvoltarea regiunii Dunării, <i>atât prin Strategia UE pentru Regiunea Dunării</i> cât și prin alte programe și strategii de dezvoltare a transporturilor ▪ Dezvoltarea regiunii, investițiile și creșterea volumului de mărfuri/persoane pe Dunăre ar putea duce la creșterea	Amenințări ▪ Variația nivelurilor apelor Dunării pe timpul anului care conduce la blocarea navelor, întârzieri în livrarea mărfurilor sau redirectionarea lor pe alte rute mai rapide ▪ Instabilitatea politică din Ucraina ▪ Mentalitatea operatorilor portuari de a

numărului locurilor de muncă în sectorul portuar fluvial	nu investi resurse financiare în pregătirea și perfecționare profesională a personalului angajat ▪ Identificarea unor rute (rutiere, feroviare) alternative pentru transportul de mărfuri ▪ Creșterea numărului de accidente de muncă în porturi din lipsa pregătirii corespunzătoare a resursei umane
--	--

7. FACTORII DE SUCCES ÎN IMPLEMENTAREA UNUI SISTEM DE CALIFICARE ȘI PERFECTIONARE PENTRU ANGAJAȚII DIN SECTORUL PORTUAR

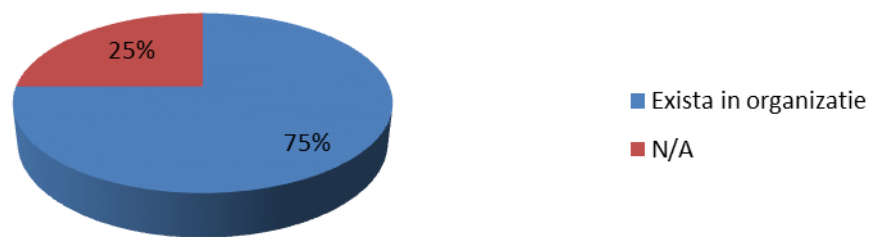
7.1. Existența unui sistem de evaluare

Tot în cadrul cercetării primare a reieșit faptul că 80% dintre repondenții din **România** au implementat în organizație un sistem de evaluare periodică a angajaților. Un singur respondent (20%) nu are un astfel de sistem de evaluare periodică angajaților în organizație.



Trei dintre cei patru respondenți din **Ucraina** (75%) au implementat în organizație un sistem de evaluare periodică a angajaților. Un singur respondent (25%) nu a dat nici un răspuns la această întrebare.

Fig. 11: Existența unui sistem de evaluare a performanței angajaților (UA)

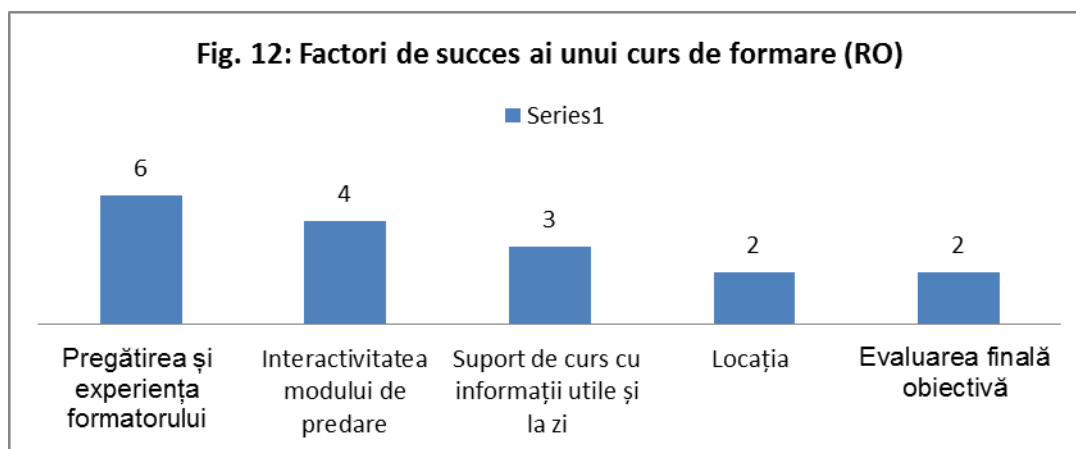


7.2. Factorii de succes ai unui curs

Factorii care contribuie la succesul unui program/curs de formare profesională și dezvoltare sunt considerați a fi în **România**:

- pregătirea și experiența formatorului (6 mențiuni – 100%);
- interactivitatea (4 mențiuni – 70%);
- suport de curs cu informații utile și la zi (3 mențiuni – 60%);
- locația (2 mențiuni – 70%);
- evaluarea finală obiectivă (2 mențiuni – 30%).

Fig. 12: Factori de succes ai unui curs de formare (RO)

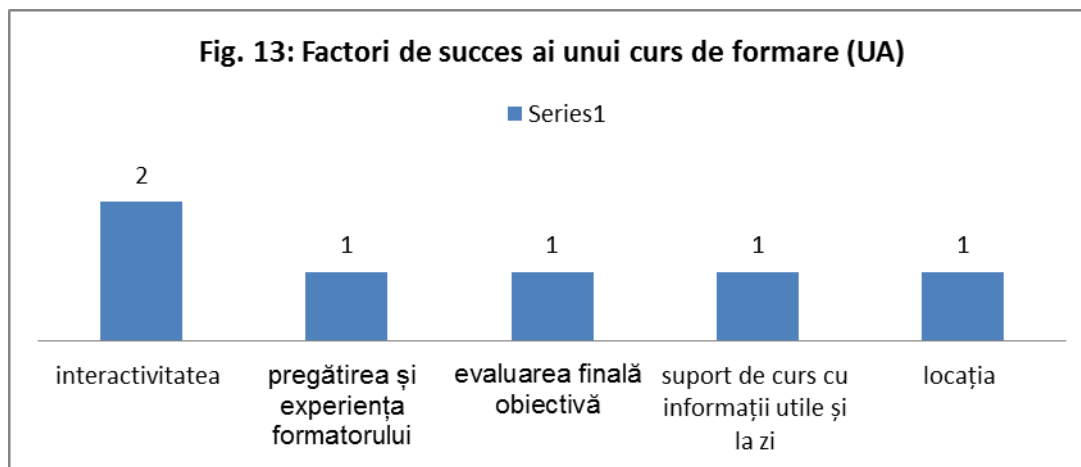


În **Ucraina** factorii care contribuie la succesul unui curs de formare/dezvoltare sunt:

- interactivitatea (2 mențiuni – 50%);
- pregătirea și experiența formatorului (1 mențiune – 25%);
- evaluarea finală obiectivă (1 mențiune – 25%);

- suport de curs cu informații utile și la zi (1 mențiune – 25%);
- locația (1 mențiune – 25%).

Un singur respondent (25%) nu a dat nici un răspuns la această întrebare.



În **Republica Moldova** factorii care contribuie la succesul unui curs de formare/dezvoltare sunt:

- locația;
- interactivitatea;
- pregătirea și experiența formatorului;
- evaluarea finală obiectivă;
- suport de curs cu informații utile și la zi;
- săli de laborator dotate cu echipamentul corespunzător.

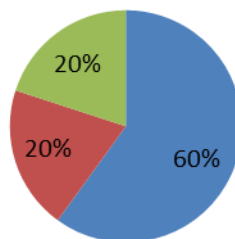
7.3. Numărul optim de ore pe zi pentru o zi de curs

Numărul optim de ore pe zi pentru o zi din cadrul unui curs în **România** este de:

- 4 ore (3 mențiuni – 60%);
- 6 ore (1 mențiune – 20%);
- 8 ore (1 mențiune – 20%).

Fig. 14: Numărul optim de ore pe zi pentru o zi de curs (RO)

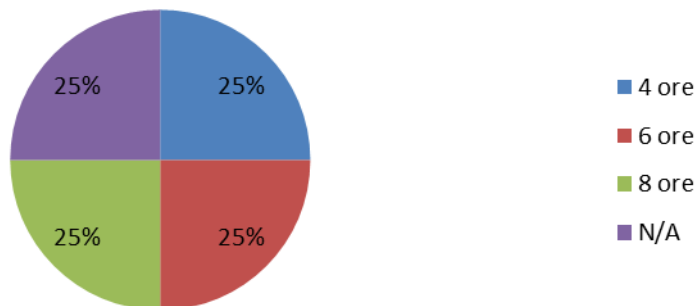
■ 4 ore ■ 6 ore ■ 8 ore



În **Ucraina** numărul optim de ore pe zi pentru o zi din cadrul unui curs este de:

- 4 ore (1 mențiune – 25%);
- 6 ore (1 mențiune – 25%);
- 8 ore (1 mențiune – 25%);
- N/A = nu a dat răspuns la această întrebare (1 mențiune – 25%).

Fig. 15: Numărul optim de ore pe zi pentru o zi de curs (UA)



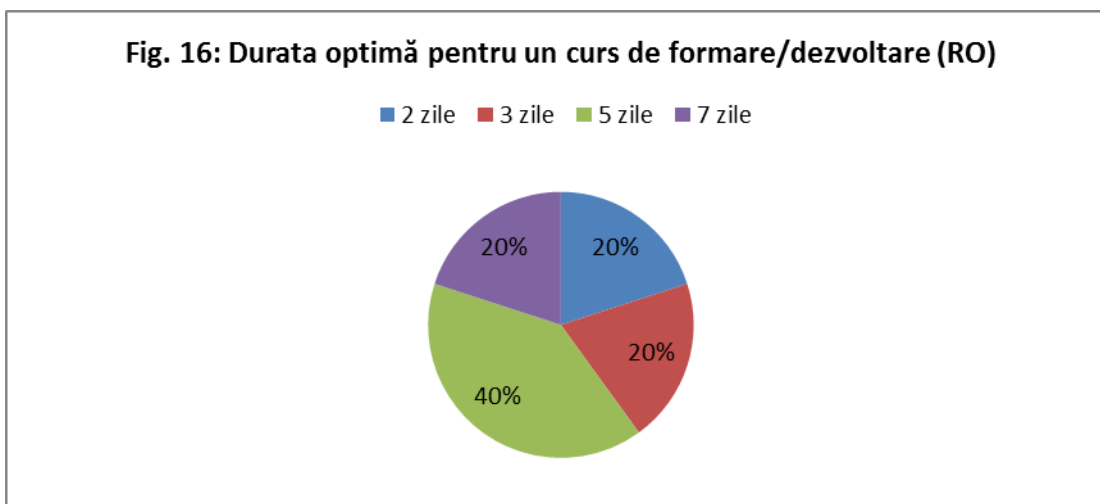
În **Republica Moldova** numărul optim de ore pe zi pentru o zi din cadrul unui curs este de 6 ore.

7.4. Durata optimă a unui curs

Nu există un consens între respondenți asupra duratei optime pentru un curs de formare/dezvoltare în **România**, respondenții dând răspunsuri diverse:

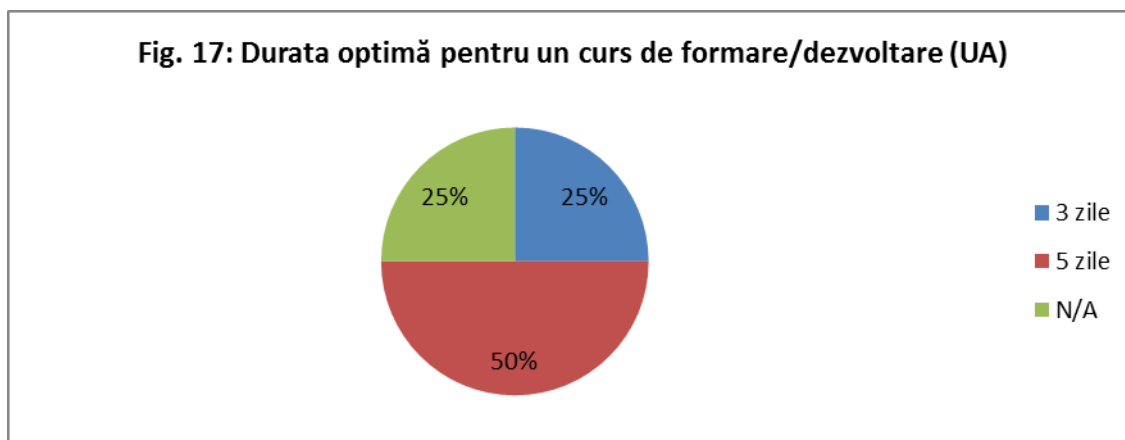
- 2 zile (1 mențiune – 20%);
- 3 zile (1 mențiune – 20%);
- 5 zile (2 mențiuni – 40%);

- 7 zile (1 mențiune – 20%).



Durata optimă pentru un curs de formare/dezvoltare în **Ucraina** este de:

- 3 zile (1 mențiune – 25%);
- 5 zile (2 mențiuni – 50%);
- N/A (1 mențiune – 25%).



Răspunsul menționat de repondentul **Republica Moldova** arată că nu există o durată optimă pentru un curs de formare/dezvoltare și că aceasta depinde de specificul cursului de formare.

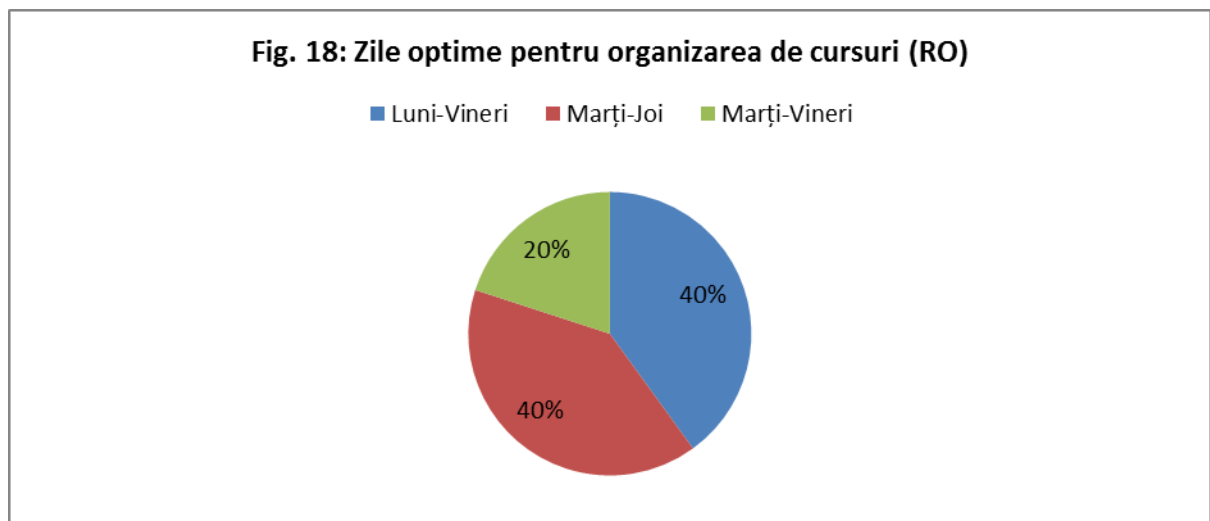
7.5. Zilele săptămânii considerate optime pentru cursuri

Zile ale săptămânii considerate a fi optime pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare

în **România**:

- Luni-Vineri (2 mențiuni – 40%);
- Marți-Joi (2 mențiuni – 40%);
- Marți-Vineri (1 mențiune – 20%).

Toți respondenții (100%) preferă organizarea de cursuri în cursul săptămânii.



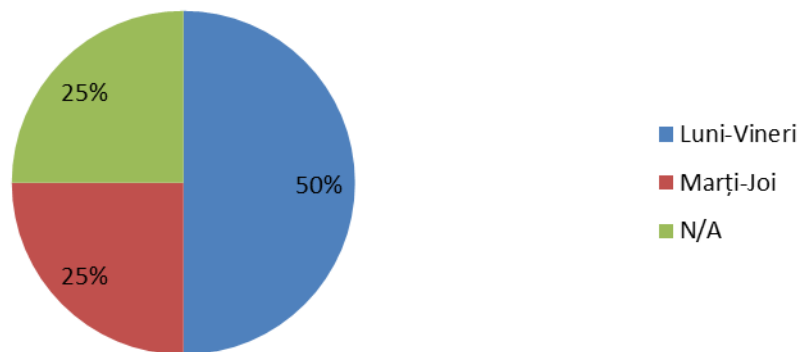
Zile ale săptămânii considerate a fi optime pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare

în **Ucraina**:

- Luni-Vineri (2 mențiuni – 50%);
- Marți-Joi (1 mențiune – 25%);
- N/A (1 mențiune – 25%).

Și aici toți respondenții (100%) preferă organizarea de cursuri în cursul săptămânii.

Fig. 19: Zile optime pentru organizarea de cursuri (UA)



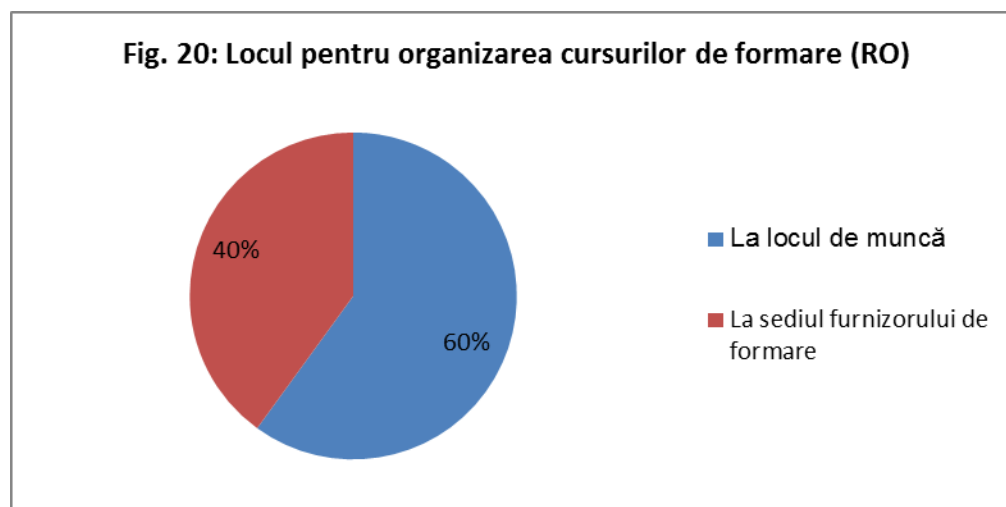
Zile ale săptămânii considerate a fi optime pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare în **Republica Moldova**:

- Luni-Vineri;
- În week-end: Sâmbătă-Duminică
- Depinde pentru cine va fi oferit acest curs de formare: elevi, studenți sau oameni care muncesc.

7.6. Locul preferat de organizare a cursurilor

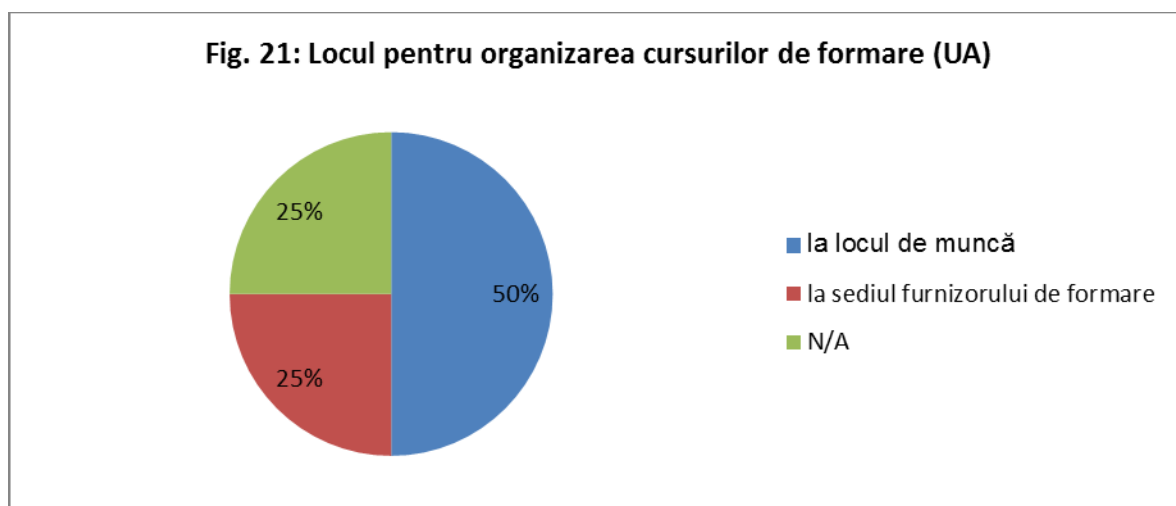
În **România**, locul preferat pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare este:

- la locul de muncă (4 mențiuni – 60%);
- la sediul furnizorului de formare (3 mențiuni – 40%);



În **Ucraina**, locul preferat pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare este:

- la locul de muncă (2 mențiuni – 50%);
- la sediul furnizorului de formare (1 mențiune – 25%);
- N/A (1 mențiune – 25%).



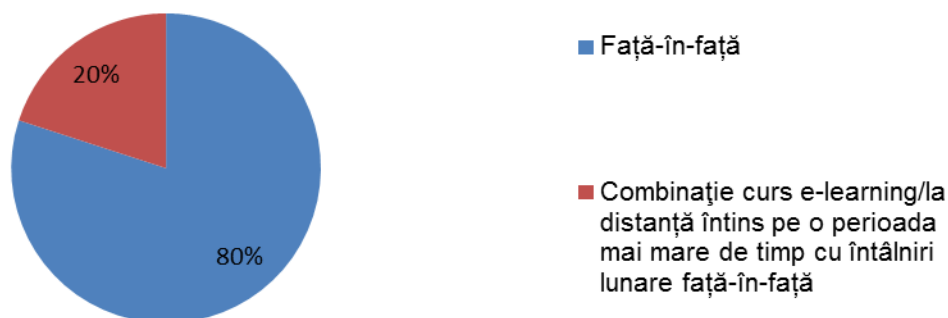
În **Republica Moldova**, locul preferat pentru organizarea de cursuri de formare/dezvoltare este la sediul furnizorului de instruire.

7.7. Metoda optimă de livrare cursului

Metoda optimă de livrare a cursurilor de formare/dezvoltare în **România** este:

- față-în-față (4 mențiuni – 80%);
- combinație de curs e-learning (la distanță) întins pe o perioadă mai mare de timp cu întâlniri lunare față-în-față (1 mențiune – 20%).

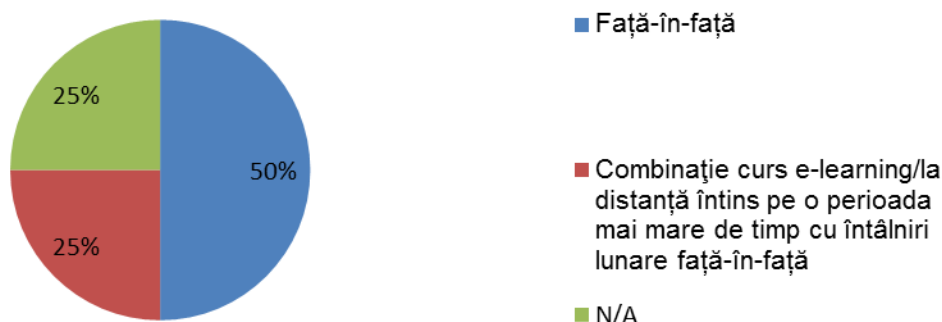
Fig. 22: Metoda optimă de livrare a cursurilor (RO)



Metoda optimă de livrare a cursurilor de formare/dezvoltare în **Ucraina** este:

- față-în-față (2 mențiuni – 50%);
- combinație de curs e-learning (la distanță) întins pe o perioadă mai mare de timp cu întâlniri lunare față-în-față (1 mențiune – 25%);
- N/A (1 mențiune – 25%).

Fig. 23: Metoda optimă de livrare a cursurilor (UA)



Metoda optimă de livrare a cursurilor de formare/dezvoltare în **Republica Moldova** este:

- față-în-față;
- combinație de curs e-learning (la distanță) întins pe o perioadă mai mare de timp cu întâlniri lunare față-în-față.

7.8. Cursuri de calificare existente pe piață

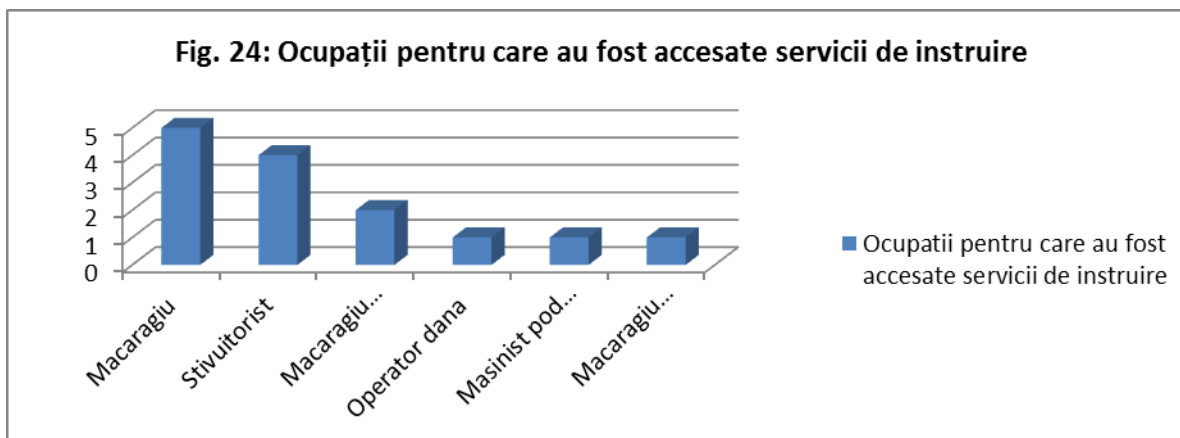
Repondenții din **România** au bifat următoarele meserii pentru care știu de existența unei forme de calificare/instruire: macaragiu portuar și stivuitorist (6 mențiuni), macaragiu macarale plutitoare (4 mențiuni), macaragiu portuar (3 mențiuni), iar operator comercial și mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare (2 mențiuni). Următoarele funcții au fost menționate doar o singură dată: mașinist pod rulant, mașinist la alte mașini fixe de transport pe orizontală și verticală, operator comercial, operator dană, gestionar depozit, docher, magaziner, conducător autoîncărcător portuar.

Dintre repondenții din **Ucraina**, doar 50% (2 companii) au răspuns la această întrebare. Companiile au bifat următoarele meserii pentru care știu de existența unei forme de calificare/instruire: macaragiu, mașinist pod rulant, macaragiu macarale plutitoare, mecanizator, șef echipă docheri, docher instalații de încărcare/descărcare la bordul navei și cheu, docher-mecanizator, tractorist portuar, conducător autotrailer, mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare, stivuitorist, conducător autotrailer portuar, stivuitorist portuar, agent transporturi, funcționar informații, operator comercial, operator dană, operator programe, veghetor încărcare-descărcare, verificator documente expediție, expeditor internațional, operator recepție, operator portuar stivator, operator portuar expeditor, operator portuar dispecer/planificator, referent de specialitate TIR și tranziție, agent feroviar marfă, dispecer, facturist, gestionar depozit, magaziner, operator siloz, primitor distribuitor materiale și scule, sortator produse, primitor-distribuitor benzină și motorină, lucrător gestionar.

Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.9. Cursuri de calificare la care s-a apelat

Ocupațiile pentru care firmele din **România** au accesat servicii de calificare/instruire sunt următoarele: macaragiu – 5 companii, stivuitorist – 4 companii, macaragiu macarale plutitoare – 2 companii, iar restul ocupațiilor pentru care au fost accesate servicii de calificare au fost menționate o singura dată: operator dană, mașinist pod rulant, macaragiu portuar.



25% dintre respondenții din **Ucraina** (o companie) a accesat servicii de instruire pentru următoarele funcții: mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare, stivuitorist, conducător autotrailer portuar, stivuitorist portuar, agent transporturi, funcționar informații, operator comercial, operator dană, operator programe, veghetor încărcare-descărcare, verificator documente expediție, expeditor internațional, operator recepție, operator portuar stivator, operator portuar expeditor, operator portuar dispecer/planificator, referent de specialitate TIR și tranziție, agent feroviar marfă, dispecer, facturist, gestionar depozit, magaziner, operator siloz, primitor distribuitor materiale și scule, sortator produse, primitor-distribuitor benzină și motorină, lucrător gestionar, restul de 75 % dintre respondenți nu au răspuns la această întrebare

Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.10. Buget anual de instruire per angajat

În **România**, companiile alocă următorul buget pe an pentru instruirea unui angajat: 2 mențiuni au fost pentru suma de 1.000 lei/angajat, restul angajatorilor alocă un buget cuprins între 300 lei/angajat și 5.000 lei/ angajat. În **Ucraina**, doar 25% dintre companii au răspuns la această

întrebare. Compania aloca în jur de 1500 – 200 UAH, respectiv Euro pentru instruirea unui angajat pe an. Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

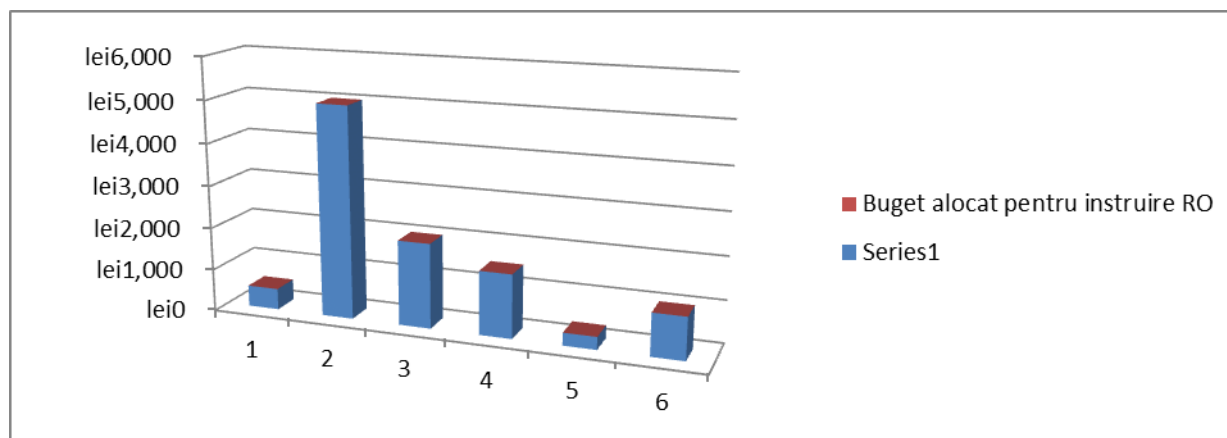


Fig. 25: Buget anual de instruire per angajat (RO)

7.11. Număr de cursuri per angajat per an

La întrebarea: *Estimativ la câte cursuri participă un angajat într-un an?*, companiile din **România** au furnizat următoarele răspunsuri:

- 2 cursuri – 2 mențiuni;
- 0 cursuri – 1 mențiune;
- 1 curs – 2 mențiuni;
- 1 curs pe lună în sistem intern – 1 mențiune;
- 1-2 cursuri – 1 mențiune.

Angajatorii din **Ucraina** au precizat că participarea la cursuri a unui angajat într-un an este următoarea:

- 2 cursuri – 1 mențiune;
- 3 cursuri – 1 mențiune.

50% dintre repondenți nu au furnizat nici un răspuns la această întrebare.

Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.12. Număr estimat de cursanți pentru anul viitor

În **România**, companiile vor trimite anul viitor la cursuri următorul număr de angajați: 3 companii vor trimite 10 angajați, restul companiilor vor trimite între 2 și 5 angajați, iar un repondent a răspuns ca va trimite 15% din totalul efectiv de personal existent.

În **Ucraina**, doar 50% dintre companii au răspuns la această întrebare. Ei consideră că vor trimite 300 de angajați, respectiv 15 angajați la cursuri în următorii 5-10 ani.

Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.13. Posturi pentru care este nevoie de instruire în următorii 5-10 ani

Repondenții din **România** consideră că au nevoie să pregătească angajații pentru următoarele posturi în următorii 5-10 ani: 2 companii au răspuns că au nevoie să trimită la instruire următoarele categorii de meserii: macaragiu, stivuitorist, operator dană. Următoarele meserii au fost menționate doar o singură dată: macaragiu, macaragiu portuar, macaragiu macarale plutitoare, mașinist la mașini mobile pentru transport interioare, tehnician laborant analize produse alimentare, macaragiu, stivuitorist, gestionari, operatori dană, operatori expediții, dispeceri, operatori GPL. O companie nu a răspuns.

Trebuie menționat aici faptul că autorizația eliberată de ISCIR pentru meseriile de macaragiu și stivuitorist trebuie vizată anual. Astfel, în perioada de valabilitate a atestatului, personalul de deservire trebuie instruit și examinat anual, pentru actualizarea cunoștințelor profesionale. Instruirile se desfășoară sub îndrumarea operatorului RSVTI care are obligația de a întocmi procesul-verbal de instruire. Examinarea se efectuează de către o comisie internă a deținătorului/utilizatorului din care face parte în mod obligatoriu și operatorul RSVTI. Examinarea este compusă dintr-o probă teoretică și o probă practică. Pentru a fi declarată "admis" persoana examinată trebuie să promoveze atât proba teoretică, cât și proba practică. Confirmarea valabilității autorizației se face prin semnarea și aplicarea stampilei proprii de către operatorul RSVTI, în rubrica "viza anuală" din talonul care însoțește autorizația. Lipsa vizei anuale la zi pe atestatul care însoțește autorizația atrage suspendarea dreptului de exercitare a activității pentru care a fost autorizat.

Cei 50% dintre repondenții din **Ucraina** au nevoie să pregătească personalul pentru următoarele posturi: electrician, operator boiler, marinari, motoriști, vopsitor, instalator, macaragiu, tractorist portuar, stivuitorist portuar. Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.14. Număr estimat de cursanți pentru următorii 5-10 ani

În **România**, companiile au răspuns că numărul angajaților pe care îi vor trimite la cursuri în următorii 5-10 ani va fi cel din tabelul de mai jos:

Tabel 10: Posturi pentru care este nevoie de instruire în următorii 5-10 ani

Denumire post	Număr angajați	Număr companii
Macaragiu	10	3
Stivuitorist	4	1
Operator dană	4	1
Macaragiu portuar	4	1
Macaragiu macarale plutitoare	3	1
Mașinist la mașini mobile pentru transporturi interioare	3	1
Tehnician laborant analize produse alimentare	3	1
Operatori GPL	4	1

În **Ucraina**, a răspuns la această întrebare o singură companie care a menționat ca va trimite un număr de 2000 de persoane ce ocupă diferite funcții la cursuri în următorii 5-10 ani.

Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.14. Evoluția cifrei de afaceri

70% dintre companiile din **România** consideră că cifra lor de afaceri va crește în următorii 5-10 ani, în timp ce 30% dintre companii au spus că aceasta va stagna. Procentele cu care consideră, companiile din **România**, că va crește cifra de afaceri sunt următoarele:

- 20-30% - 1 mențiune;
- 15% - 2 mențiuni;
- 10% - 2 mențiuni.

În **Ucraina**, doar 25% dintre repondenți a precizat că cifra lor de afaceri va stagna, restul nu au răspuns la această întrebare. Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

7.15. Factorii care influențează cifra de afaceri

80% dintre repondenții din **România** au enumerat factorii care vor conduce către creșterea, respectiv stagnarea cifrei de afaceri și anume:

- Creșterea volumului de mărfuri manipulate;
- Creșterea traficului de mărfuri;
- Importul și exportul de mărfuri;
- Contextul politic intern și extern;
- Cerințele de mărfuri pe piață;
- condițiile hidrometeorologice;
- Creșterea investițiilor pentru atragerea de noi cursuri de marfă;
- Creșterea eficienței și competitivității în manipularea mărfurilor;
- Creșterea tonajului manipulat prin staționări scurte a mărfurilor în depozit sau transbordarea lor directă.

Iar 20% dintre aceștia, respectiv o companie, nu a răspuns la această întrebare. Nici un stakeholder din **Ucraina** nu a răspuns la această întrebare. Repondentul din **Republica Moldova** nu a răspuns la această întrebare.

8. Situația actuală a nevoii de formare în sectorul portuar

Tot personalul angajat din porturi trebuie să aibă acces la programe de educație și instruire. În porturi și în multe alte sectoare cu activități economice, în special acele industrii care sunt expuse la o competiție globală, companiile recunosc acum importanța de a investi în capitalul uman în aceeași măsură ca și în capitalul fizic. Conform ILO (International Labour Organization), obiectivele dezvoltării competențelor trebuie să includă:

- Promovarea întreprinderilor sustenabile care aplică la locul de muncă practici bazate pe respectarea principiilor și drepturilor fundamentale, respectiv standardele internaționale ale muncii;
- Îmbunătățirea productivității care include îmbunătățirea stilului de viață al muncitorilor, sustenabilitatea firmelor, coeziunea socială și dezvoltarea economică;
- Dezvoltarea competențelor și a angajabilității personalului permitându-le astfel să aibă o carieră mai bună, venituri mai mari, iar companiile să rămână competitive și să își păstreze angajații;
- Dezvoltarea unui răspuns efectiv la provocările locale, naționale și internaționale cum ar fi schimbarea tehnologică, globalizarea, schimbarea climatică, protecția mediului și schimbările demografice.

În porturile din toată lumea este o cerere semnificativă de schimbare a dezvoltării competențelor. Munca în sectorul portuar a fost transformată recent de: creșterea comercială, containerizarea și alte forme mecanizate de manipulare a mărfurilor, introducerea de noi tehnologii informaționale și de comunicații pentru a urmări circulația mărfurilor în întregul lanț de transport, integrarea verticală a companiilor de transport oferind servicii „door-to-door” clienților, creșterea activității portuare sub controlul operatorilor globali.

Tabelul nr. 1 cuprinde schimbările din sectorul portuar. Luate împreună, aceste schimbări au transformat competențele cerute unui lucrător în port, într-o cerere a unui sistem profesional

de instruire. Aceste schimbări au condus la creșterea semnificativă a numărului de femei angajate în acest sector, care conduc vehicule, controlează marfa, sunt implicate în procese care cer cunoștințe de tehnologia informației, ocupă poziții în departamentele de control operațional în toate porturile din lume.

Schimbările din sectorul portuar

Tabel nr. 1

De la		Către
Muncitori cu competențe generale	→	Muncitori specializați – cu competențe multiple
Operațiuni ce necesită munca manuală	→	Operațiuni tehnologizate
Manipularea individuală a mărfurilor ce nu sunt în containere	→	Operațiuni specializate
Angajări ocazionale	→	Angajați permanenți
Training informal la locul de muncă	→	Training formalizat
Forță de muncă masculină	→	Forță de muncă diversificată

Programele de instruire au fost adaptate la această schimbare de furnizare a forței de muncă și la cererea de competențe noi sau competențe complexe. A existat o mare schimbare de la analiza locului de muncă ce era folosită pentru a indica competențele necesare la identificarea competențelor minime obligatorii pentru o anumită funcție. Multe dintre aceste competențe sunt comune pentru un număr mare de meserii din port – și care într-adevăr sunt necesare în întregul lanț de transport și logistică. Competențele pot fi combinate pentru a crea calificări recunoscute pentru meseriile portuare ca parte din cadrul național de calificări, dar ar trebui notat că o abordare a sectorului vizat este mult mai viabilă decât o încercare de a crea un singur sistem de educație și training pentru toți, aplicându-se tuturor industriilor.

Propunerea pentru un sistem de training bazat pe competențe, nu este o doar simplă asigurare a faptului că angajații știu să răspundă cerințelor jobului actual, ci pentru a furniza personal care

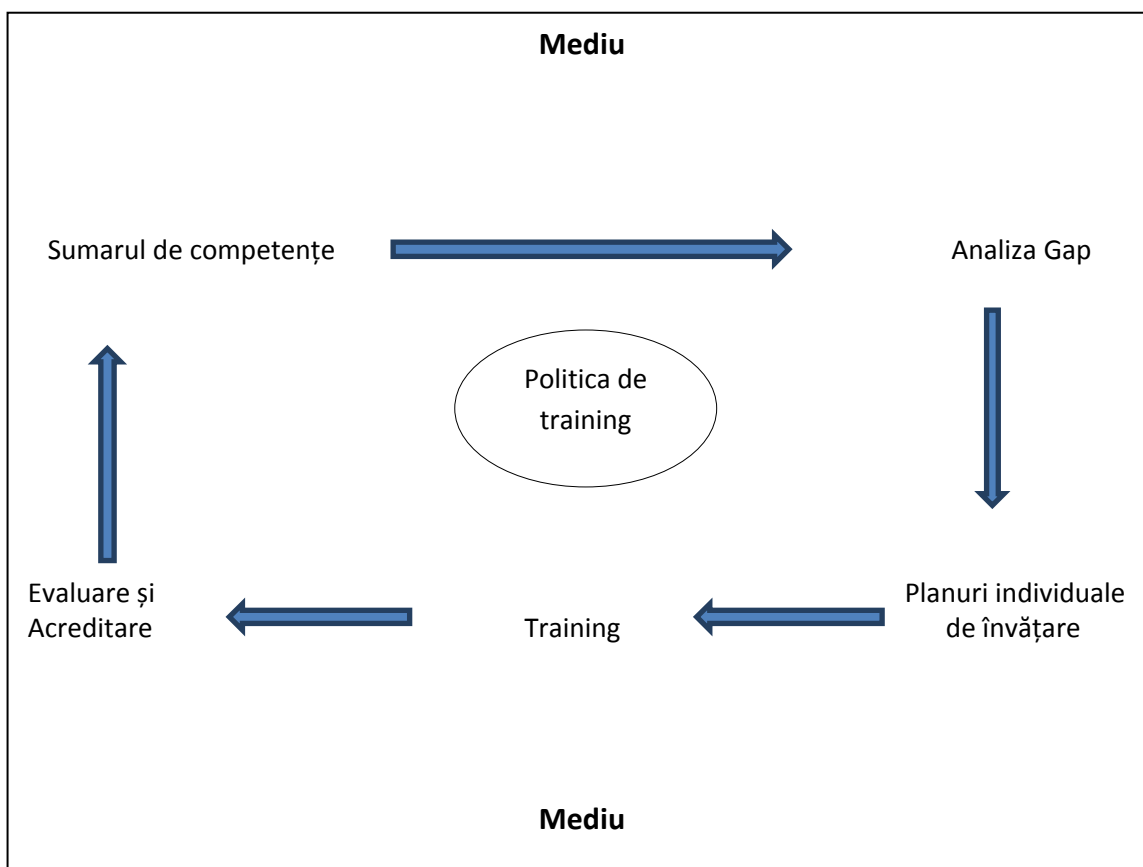
să dețină ~~cu~~ competențele pe care companiile le ~~cer~~ solicit (au nevoie) astăzi și în viitorul apropiat. Instruirea bazată pe competențe constă în dezvoltarea de programe de formare profesională personalizate ce permit dobândirea de abilități și competențe persoanelor care finalizează cu succes aceste forme de instruire

Abordare funcțională/Comportamentală	Abordare multidimensională
Angajați pasivi (orientați în a demonstra că au competențele impuse)	Angajați activi (implicați în dobândirea cunoștințelor)
Competențe particulare necesare pentru efectuarea sarcinilor specifice așa cum angajatorii au specificat	Abilități de a gestiona situații de muncă complexe, bazându-se pe resursele multiple pe care angajatul le aduce la locul de muncă
Accentul pe cunoștințe practice	Combinarea cunoștințelor practice cu cele teoretice
Standarde impuse – reprezintă capacitatea unei persoane de a obține performanță la standardele impuse	Competențe – este o noțiune holistică, cuprinde întreaga persoană și include diferite dimensiuni cum ar fi: ocupațională, personală, interpersonală
O singură metodă este cea bună	Diferite modalități de a rezolva orice sarcină dată
Evaluare binară (competent – incompetent)	Evaluare graduală (excepțional, foarte competent, eficient, mai puțin eficient)
Competențe individuale – „posedate” individual	Competențe organizaționale – interacțiunea individuală, de grup, managerială și cu sistemul tehnologic

Transferabilitate limitată (între locurile de muncă ale aceleași industrii)	Transferabilitate mai ridicată (între locurile de muncă ale aceleași industrii sau industriile înrudite)
Angajatorul conduce	Consultarea, negocierea și acordul pentru competențe între partenerii sociali
Orientarea către locul de muncă/companie	Orientarea către carieră/industrie

Un model generic pentru instruirea bazată pe competențe în sectorul portuar este detaliat în figura 1. În centrul acestui model se află politica de training. Fiecare companie ce angajază lucrători în port ar trebui să aibă o astfel de politică de formare profesională a personalului angajat. Pe scurt, o politică de personal poate fi considerată ca fiind o declarație de intenție sau angajament prin prisma căreia o companie poate fi trasă la răspundere. Cu un plan la nivel înalt ce îmbrățișează obiectivele organizației, politica de formare profesională a personalului din ~~în~~ sectorul portuar oferă un ghid cu răspunsuri la întrebările „ce” și „de ce” ce pot apărea pe durata procesului de formare profesională într-un context dat.

Figura 1. Ciclul pentru trainingul bazat pe competențe în sectorul portuar



Acest ciclu începe cu „sumarul de competențe” – acest concept definește competențele cerute pentru a realiza o anumită sarcină și combină sau ambalează competențe pentru a crea o nouă calificare recunoscută ce întâmpină nevoile și aspirațiile forței de muncă, cerințele angajatorilor și solicitările clienților. Sumarul de competențe („competency profiling” – denumirea internațională) este o metodă de a identifica abilitățile specifice, cunoștințele, atitudinea și comportamentul necesare pentru îndeplinirea unei sarcini, a unei activități.

Odată ce profilul de competențe a fost stabilit pentru toate tipurile de meserii din port, trebuie făcută o analiză Gap pentru a identifica orice deficiență în programul de training. Analiza Gap constă în enumerarea factorilor caracteristici (cum ar fi nivelul de competență, performanță) a situației actuale (ceea ce este în momentul de față), respectiv enumerarea factorilor care ar trebui să atingă obiectivele viitoare (ceea ce ar trebui să fie) și apoi evidențierea lipsurilor și eliminarea (umplerea) lor.

Este ceva obișnuit pentru analiza Gap (a lipsurilor) să găsească deficiențe cu privire la politica de formare profesională a personalului angajat, atât din punct de vedere al angajatorului, cât și al furnizorului de servicii de instruire, cu privire la competențele necesare a fi dobândite de personalul angajat sau cel care urmează a fi angajat în sectorul portuar. În urma acestei analize, furnizorii de programe de instruire pot descoperi că materialele didactice precum și facilitățile pentru instruire practică utilizate în cadrul programelor de instruire sunt depășite sau și mai rău, chiar inexistente. Lucrătorii portuari pot avea nevoie de competențe noi ca urmare a schimbărilor tehnologice survenite în porturi și de aceea furnizorii de formare vor trebui să își adapteze programele de instruire la noile competențe și cunoștințe cerute pe piața muncii.

Modelul de instruire bazat pe competențe prezentat în figura 1 este „învățarea activă”, care combină pregătirea teoretică și practică cu evaluarea continuă a progresului cursanților. O veche zicală spune aceea că: „Ceea ce avem de învățat să facem, învățăm acest lucru făcându-l”. Prin metodele învățării active se admite că experiența și ideile muncitorilor sunt resursele cele mai valoroase ale unei companii. Învățarea activă este de fapt concentrată pe cursant și este văzută ca un proces de interacțiune dintre participanți/cursanți și facilitatori/traineri. Această abordare se ghidează după trei principii:

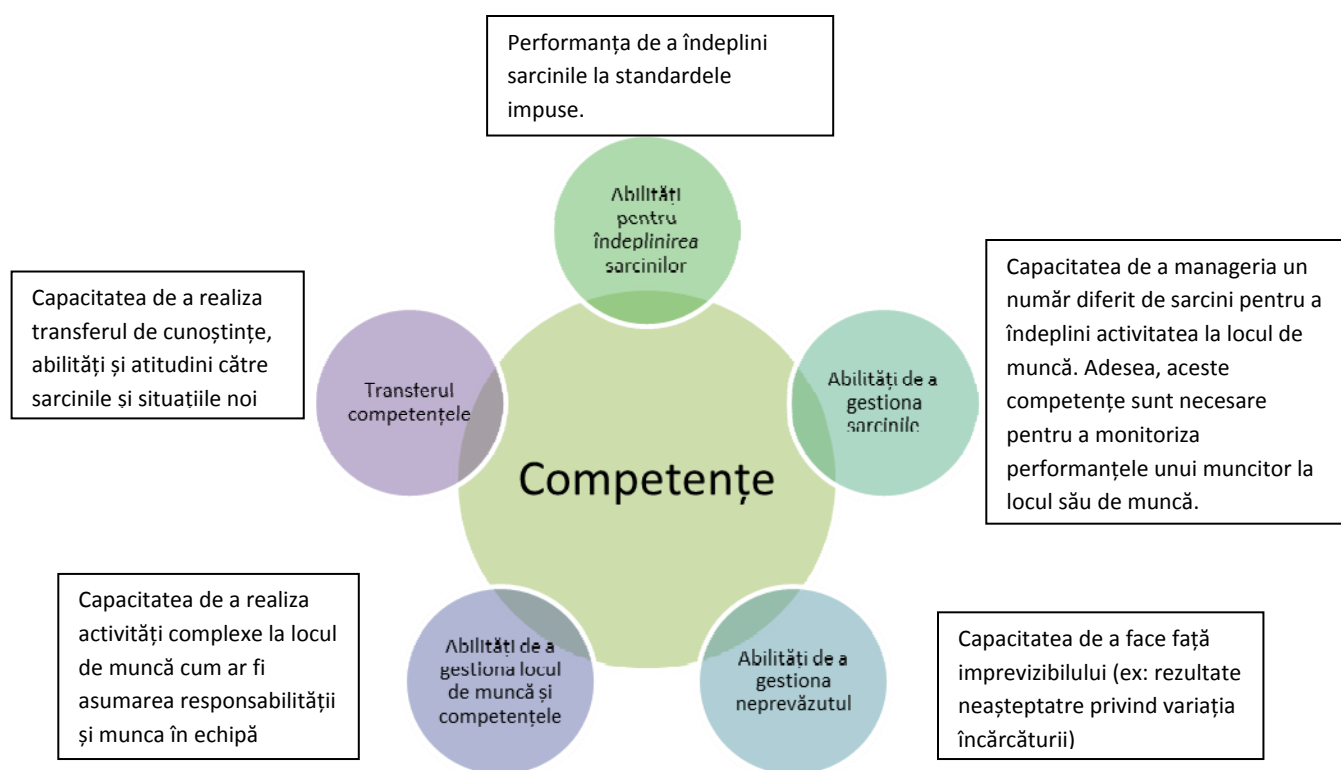
1. meditația ne ajută să înțelegem importanța experienței noastre;
2. datele empirice ne ajută să comparăm experiențele noastre în anumite contexte;
3. teoria ne ajută să înțelegem și să explicăm experiențele noastre.

8.1. Trainingul bazat pe competențe într-un mediu care sprijină acest lucru

O organizație nu poate crește și performa decât având angajați implicați, instruiți și motivați. Pentru a ajunge la acest deziderat, angajatorul trebuie să organizeze periodic sesiuni de instruire și evaluare a competențelor personalului angajat, pentru a măsura îndeplinirea obiectivelor asumate, implicarea și motivația acestora. Criteriile de evaluare reprezintă "unități de măsură" pentru toate aspectele activității unui angajat, atât la nivel de abilități practice cât și la nivel de competențe atitudinale și comportamentale. Rezultă faptul că unul dintre criteriile de performanță este nivelul de pregătire profesională a personalului angajat precum și actualizarea periodică a competențelor și abilităților acestora, pe baza unui sistem de instruire și evaluare bazat pe competențe. Angajatorii sunt obligați să comunice angajaților, criteriile de evaluare a performanței, conform reglementărilor legale în vigoare.

acestea și alte dimensiuni ale competenței sunt expuse în figura 2.

Figura 2. Dimensiunile competențelor



Competențele necesare pentru îndeplinirea unei singure sarcini sunt de obicei prezentate ca fiind o „unitate de competență”. Unitatea de competență descrie, așa cum îi spune și titlul,

domeniul de aplicare, sarcinile care trebuie îndeplinite, standardul de performanță și KSA (cunoștințe, abilități, aptitudini) cerute. Unitățile de competență sunt cumulate în diferite moduri pentru a crea calificări recunoscute, care pot face parte sau nu dintr-un sistem național de calificări.

La nivel micro (întreprindere sau sectorul portuar), trainingul bazat pe competențe poate fi văzut în întregime ca un sistem de „job specific” în ceea ce privește trainingul și dezvoltarea, cu ajutorul căruia angajatul primește o analiză detaliată a postului și identifică competențele minim necesare în vederea realizării sarcinilor. Cu toate acestea, un sistem efektiv de training bazat pe competențe implică mult mai mult decât atât.

Angajamentul dintre management și cursanți este o condiție esențială pentru a putea dezvolta cu succes un program de formare profesională. În aceste programe de formare se regăsesc trei niveluri distincte, dar interdependente, cum ar fi: macro (economia), meso (industria) și micro (compania).

Tabel nr. 3 Nivelurile programelor de formare profesională

Nivel MACRO (economie)	Nivel MESO (industrie)	Nivel Micro (companie)
Angajamentul guvernului în formare și dezvoltare	Furnizori de formare profesională specializați sau organizații înființate de către angajatori	Sistemul de management al resurselor umane în care formarea profesională joacă un rol specific și clar definit
Un sistem național de educație și formare continuă recunoscut la nivel național și compatibil cu cel internațional	Formatori cu experiență practică în domeniu și cu competențe în domeniul formării profesionale a dulpilor	Planificarea și dezvoltarea resurselor umane pentru a identifica viitoarele cerințe ale angajatorilor în materie de formare profesională de bază și/sau continuă a angajaților
Un sistem național aprobat de calificări și recunoscut la nivel european	Oportunități și/sau facilități de instruire practică	Analiza detaliată a postului
Furnizori de formare		

profesională autorizați Un sistem recunoscut la nivel national de certificare a personalului și de evaluare a competențelor	Categoriile de meserii recunoscute prin includerea în Codul Ocupațiilor și cerințele de formare pentru fiecare dintre acestea	Oportunitatea de instruire la locul de muncă- On job training
Un sistem implementat de managementul calității	Resurse adecvate pentru realizarea programelor de formare profesională (formatori calificați, materiale didactice și facilități de instruire practică adecvate, timp liber acordat de angajator pentru muncitori personalul angajat pentru formare profesională în vederea dobândirii de noi competențe)	Concediu plătit pentru training
	Un sistem recunoscut de formare profesională, certificare și evaluare a competențelor pentru personalul din sectorul portuar și industriile asociate	Facilități existente la locul de muncă pentru formarea practică și săli de clasă pentru instruirea teoretică Facilități corespunzătoare pentru desfășurarea programului de instruire: echipamente IT echipamente de prezentare video, echipamente de simulare Consiliere profesională la nivelul angajatorului dar și a angajaților pentru determinarea nevoilor de formare din prezent și viitor.

Este esențial pentru toate porturile să angajeze personal de instruire competent. Principiul de bază al oricărui sistem de formare profesională a adulților/continuă constă în traineri/formatori ce posedă abilitățile necesare pentru a putea instrui pe alții - multe porturi pun accent pe nivelul foarte ridicat de competențe tehnice pe care angajații ar trebui să le dobândească în urma finalizării unui program de formare profesională. Toți trainerii/formatorii trebuie să fie pregătiți printr-o formare adecvată pentru a putea înțelege conceptele unui program de instruire bazat pe rezultate (noi competențe). Trainerii trebuie să știe cum să realizeze

evaluarea competențelor participanților pe toată durata sesiunii de formare. Ei trebuie să aibă cunoștințe IT și abilități de comunicare excelente. Cu toate acestea, formatorilor nu trebuie să le lipsească dorința și aptitudinea de a predă.

8.2. Trainingul bazat pe competențe/rezultate

Pentru a putea construi un domeniu pentru sistemul de training bazat pe competențe trebuie identificate unitățile de competență pentru fiecare sarcină în parte. O unitate de competențe descrie domeniul de aplicare, sarcinile pe care trebuie să le realizeze, elemente de performanță, și KSA-urile cerute. O singură unitate de competențe va determina cerințele de performanță pentru a putea ocupa un anumit post sau o anumită funcție.

Pentru a putea defini o unitate de competențe trebuie urmați următorii pași:

- Definirea industriei
- Analiza funcțională pentru a putea identifica locurile de muncă și ocupațiile (implică analiza de proces, analiza propriu-zisă a locului de muncă, analiza postului și a sarcinilor, analiza rezultatelor)
- O combinație a competențelor detaliate într-o unitate de competențe pentru a putea realiza o matrice a competențelor

Definirea trebuie să anticipeze domeniile standard de competență pentru subsectoarele industriale și locurile de muncă. Este necesar ca în acest stadiu să se încheie un acord între angajatorii din industrie și partenerii sociali. Dacă standardele sunt elaborate la nivel național (ex: standarde ocupaționale), definirea ține cont de industriile unde există locuri de muncă similare și unde standardele sunt mai generale. Când standardele sunt dezvoltate pentru a întâmpina nevoile particulare ale industriei, definirea trebuie să includă următoarele informații:

- Mărimea, diversitatea și domeniul sectorului
- Aria geografică a activităților portuare
- Domeniul ocupațional

- Modul de lucru pentru diferitele ocupații (full-time, part-time, permanent, ocazional, pe bază de contract)
- Necesitățile pentru toate sau pentru o parte din calificări
- Aplicabilitatea principiului echivalenței prin utilizarea standardelor disponibile de la alte industrii
- Necesitatea competențelor specifice industriei pentru toate locurile de muncă
- Analiza demografică (sex, vârstă, limbă, nivel de educație)
- Grupuri defavorizate pentru posturi specifice (ex. persoane cu dezabilități)
- Principalii stakeholderi cum ar fi asociații, sindicate, grupuri profesionale, etc.
- Viitoarele direcții ce includ cerințele de dezvoltare tehnologică precum și de noi competențe profesionale

Scopul analizei funcționale este de a crea o listă a locurilor de muncă ce au funcții/roluri comune și competențele necesare pentru a putea finaliza o anumită sarcină de muncă. Analiza funcțională este de obicei făcută de stakeholderii ~~principali~~ majoritari cu ajutorul unui expert din exterior. Această analiză implică:

- Analiza limitelor locului de muncă bazată pe o definiție inițială și pe organigrame
- Analiza fluxului de procese din cadrul postului care clarifică legăturile dintre diferitele ~~job-uri~~ meserii sau ocupații și identifică asemănările dintre ocupațiile ce folosesc aceleași competențe generale din standardul ocupațional.
- Analiza sarcinilor/îndatoririlor identifică tipul de sarcini ce se execută ~~pentru~~ la fiecare post și identifică persoana competentă pentru fiecare job/ sarcină

Pe baza rezultatelor obținute în cadrul analizei funcționale, unitățile de competență sunt compuse din:

- Sarcini standard ce trebuie introduse la o meserie/ocupație
- Cerințele minime pentru a putea realiza fiecare sarcina, cum ar fi: cunoștințe, abilități, aptitudini etc.

- Contextul în care se va realiza fiecare sarcină: echipamente, materiale, gestionarea situațiilor neprevăzute, responsabilități rezultate din unitatea de competență
- Criterii de măsurare a performanței pentru fiecare unitate de competență în parte
- Necesitatea competențelor generale cerute în cadrul unui ~~job~~ meserii/ocupații sau a unei industrii

Descrierea unei unități de competență include următoarele informații:

- Categoriile de competențe – oferă informații despre despre zona în care aceste competențe se regăsesc (ex. serviciu clienți, sănătate și siguranță, securitate, etc.)
- Codul unității de competență – este o prescurtare pentru a putea identifica ușor și rapid diferitele caracteristici ale competențelor aflate în standard
- Titlul unității de competență – descrie un rol particular în muncă, o îndatorire sau o funcție, formând cel mai mic grup de competențe
- Descrierea unității de competență – oferă o privire de ansamblu asupra a ceea ce cuprinde standardul ocupațional
- Nivelul unității de competență – reflectă gradul de complexitate al competențelor din standard
- Valoarea creditelor – numărul de puncte aferent fiecărui modul
- Criteriul de performanță – specifică rezultatele așteptate
- Domeniul și contextul – specifică domeniul și contextul unde fiecare criteriu de performanță trebuie demonstrat
- Cunoștințele de bază – reprezintă ceea ce trebuie să acumuleze participanții și poate influența modul în care se realizează o sarcină
- Evidența surselor – furnizează informații despre tipul și calitatea serviciilor cerute pentru a demonstra competențele necesare

Ciclul formării pentru muncitorii din sectorul portuar

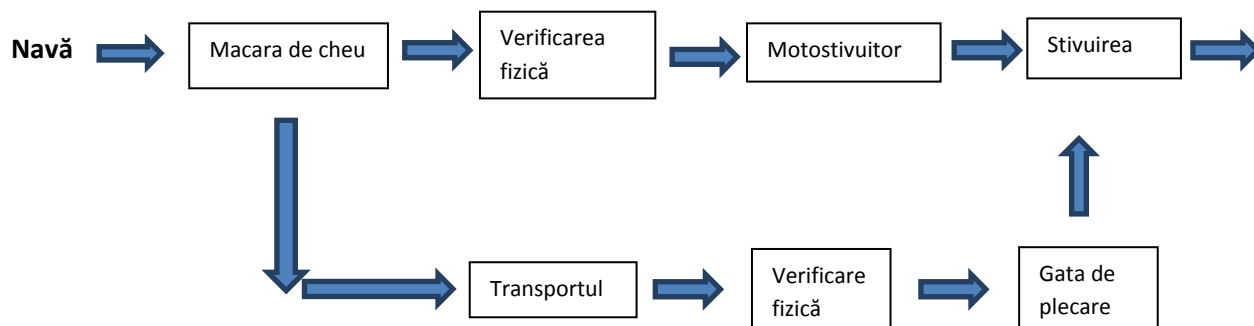


1. Sumarul de competențe

Este primul stadiu al programului de formare profesională. Scopul acestui prim stadiu este de a alcătui o matrice a competențelor ce leagă toate competențele (abilități și cunoștințe) pentru diferitele locuri de muncă ale companiei. Sumarul de competențe implică câteva etape și anume: analiza fluxului de procese din cadrul job-ului, analiza limitelor job-ului, analiza sistemului, analiza sarcinilor, analiza rezultatelor.

Analiza fluxului de procese din cadrul meseriei/ocupației este realizată pe baza colaborării cu toate părțile implicate, cu scopul de a alcătui acest proces de la început la sfârșit, înregistrând atât procesul ideal, cât și cel actual. Analiza fluxului de procese pentru terminalul de containere este la fel de simplă ca „urmărirea containerului de marfă” de la depozitarea de pe navă la spațiul de stivuire în curte așa cum este evidențiată în figura 4.

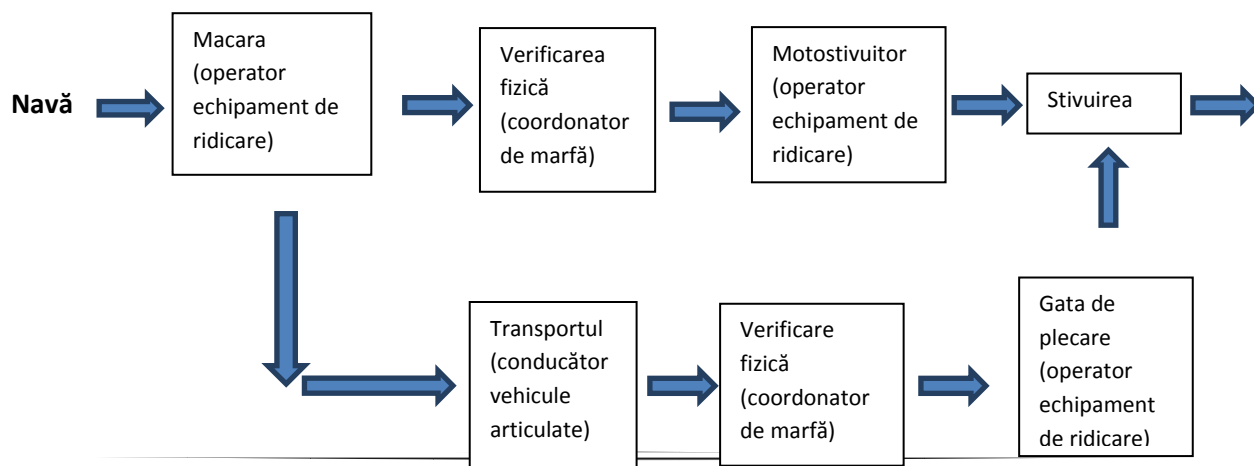
Figura 4. Analiza fluxului de procese - terminalul de containere



O data ce fluxul de bază a fost determinat, procesul propriu-zis poate fi stabilit, definit ca un proces sau ca o parte din proces unde se adaugă valori produselor. (ex: verificarea fizică a containerului, navă pentru descărcare). Echipamentul folosit în fiecare proces de limită trebuie să fie clar specificat, mai ales intrările și ieșirile procesului. Acest lucru permite să fie realizată o listă de competențe pentru fiecare proces.

Analiza limitelor meserii/ocupații este realizată pentru a identifica toate competențele (pot fi grupate) ce trebuie să le întrunească aceeași persoană. Odata finalizată, este important ca toți stakeholderii să aprobe această analiză, în special sindicatele, pentru a determina gradul de complexitate al meseriei/ocupației ce are un impact semnificativ asupra remunerației, viitoarelor competențe ce trebuie dezvoltate și oportunităților pentru carieră.

Figura 5



Analiza sistemelor este creată pentru a identifica alte sisteme adiționale ce sunt esențiale pentru realizarea procesului de muncă, cum ar fi sistemele de comunicații sau sistemul IT. Aceste sisteme vor da naștere la alte competențe adiționale pentru meserie/ocupație (ex: abilități de comunicare, abilități IT).

Analiza sarcinilor este apoi folosită pentru a finaliza lista de competențe și pentru a identifica abilitățile ce realizează competențe diferite. Acest stadiu este consumator de timp deoarece implică analiza detaliată a fiecărei competențe.

Analiza rezultatelor completează acest cadru prin identificarea criteriilor de performanță pentru competențele specifice. Rezultatele sunt bazate pe cerințele operaționale și trebuie să fie măsurabile (ex: tone pe oră).

2. Analiza Gap sau Analiza lipsurilor

În anumite situații, analiza Gap poate fi un pic neliniștitoare pentru forța de muncă, mai ales pentru persoanele care au fost angajate foarte mulți ani la rând pe același post sau în țările unde nu este stabilită o cultură a învățării continue. Să i se spună unui muncitor cu experiență că nu are competențele necesare pentru a desfășura activitatea într-o manieră sigură, eficient sau la standardele de calitate cerute, poate fi descurajator, ~~asta prezentată într-o manieră mai frumos.~~

3. Planuri de învățare individuală

Stadiul 3 al ciclului de formare profesională folosește informații de la analiza Gap pentru a dezvoltarea un plan de formare continua pentru fiecare muncitor. Lipsurile aferente unui post trebuie umplute/eliminate pentru ca ocupantul acestuia sa fie numit competent și să realizeze sarcinile cât mai bine. În multe cazuri, ocupantul deja execută sarcinile la standardele cerute, dar nu a urmat încă un program de training adecvat sau o unitate specifică din standard.

4. Training

Resursele fizice și umane recomandate pentru formarea profesională continuă în sectorul portuar sunt evidențiate în **anexa 6**. Nu toate porturile au facilitățile de formare profesională proprii sau vor fi capabile să utilizeze alte facilități în țara lor ori să poată solicita serviciile unei organizații internaționale de formare profesională a adulților. Un proverb chinezesc spune: "Spune-mi și voi uita. Arată-mi și îmi voi aminti. Implică-mă și voi înțelege."

Programul de formare profesională este bazat pe următoarele principii:

- Rezultatele trebuie să fie definite pentru fiecare program de formare profesională în parte
- Învățarea activă- atât instruirea teoretică cât și cea practică sunt integrate în program
- Procedurile standard din porturi sunt respectate
- Evaluarea continuă se realizează pe baza unui grafic
- Evaluare finală se realizează pe criterii de performanță prestabilite

Ex: training-ul pentru operatorul de echipamente pentru ridicare

O săptămână -
introducerea

Două săptămâni de
planificare pentru
dezvoltarea

O săptămână
de teorie

Două săptămâni
de training pe
simulator

Opt săptămâni de
formare practică

12 Săptămâni de
mentorat

5. Evaluare și acreditare

Evaluarea continuă este o practică de instruire ce oferă feedback atât formatorilor , cât și cursanților. Bunele practici indică faptul că toate evaluările trebuie să fie:

- Relevante
- Corecte
- Realizabile
- Solide / de încredere
- Autentice
- Sistematice

- Coerente
- Adecvate
- Integrate
- Valabile/autorizate
- Deschisă/transparentă
- Suficientă

9. DIRECȚII STRATEGICE ȘI OBIECTIVE STRATEGICE

Din analizele prezentate anterior, una din **direcțiile strategice** în care se poate acționa o reprezintă **formarea și dezvoltarea competențelor forței de muncă din sectorul portuar**.

Obiectivul strategic al acestei direcții îl reprezintă **proiectarea și implementarea unui sistem de instruire bazat pe cadrul revizuit al categoriilor de meserii și competențe privind forța de muncă din sectorul portuar**.

9.1. OBIECTIVE OPERAȚIONALE ȘI CRITERII DE PERFORMANȚĂ

Pentru obiectivul strategice menționat mai sus, obiectivele operaționale sunt:

OO1: Revizuirea standardelor ocupaționale pentru meseriile operative din sectorul portuar operativ

- **Criteriul de performanță:** număr de standarde ocupaționale revizuite și acceptate de ANC- Autoritatea Națională a Calificărilor din România în COR- Codul Ocupațiilor din România

OO2: Dezvoltarea conceptului unui centru de formare profesională continuă pentru meseriile specifice activităților operative din sectorul portuar

- **Criterii de performanță** (corespunzătoare acțiunilor din Capitolul 9 de mai jos): număr de concepte realizate, număr de studii de fezabilitate, numărul de formatori recrutați și pregătiți, numărul de ~~cursuri~~ programe de instruire și acreditate și realizate, numărul de apariții lunare în mass-media, numărul de cursanți/curs, cifra de afaceri.

BIBLIOGRAFIE

- 1) *EUROPA 2020 – O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii*, Comunicare a Comisiei Europene, accesată la adresa: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:RO:PDF> în data de 03.09.2015, ora 10:30
- 2) *European Union Strategy for Danube Region*, Communication from The Commission fo The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions, Brussels, 08/12/2010, accesată la adresa: <http://www.danube-region.eu/component/edocman/?task=document.viewdoc&id=36&Itemid=0> în data de 18.08.2015, ora 13:40
- 3) *Ghid transportul pe Dunăre: Porturi dunărene*, RIA/PLATINA, 2010-2011 accesat la adresa: <http://ria.org.ro/ria/images/platina/danube/porturi%20dunarene.pdf> în data de 14.08.2015, ora 10:10
- 4) *ILO Guidelines on Training in the Port Sector*, International Labour Office, Sectoral Activities Department, Geneva, 2012, accesate la adresa: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_214609.pdf în data de: 19.08.2015, ora 09:30
- 5) *Panorama Inforegio nr. 37/2011*, accesată la adresa:
- 6) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/panorama/pdf/mag37/mag37_ro.pdf în data de 03.09.2015, ora 10:45
- 7) CIUBOTARU, Ticu, *750 milioane euro pentru porturile dunărene*, articol în ediția electronică a ziarului *România Liberă* din data de 27.10.2013 accesat la adresa: <http://www.romanialibera.ro/actualitate/proiecte-locale/750-milioane-euro-pentru-porturile-dunarene-316254> în data de 12.08.2015, ora 13: 22
- 8) COSTACHE, Carmen; AJDER, Valeriu; STROIA, Valentin și BUDESCU, Natalita, *The Conclusion of Stakeholders and Training Services for Port Workers Survey*, UPIR, Iunie 2015, accesat la adresa: [93](http://danube-</div><div data-bbox=)

ports.ro/training4ports/documente/training4ports%20wp1%20study38.pdf în data de 12.08.2015, ora 16:45

- 9) TIRON, Mirabela, *Cum facem din fluviul Dunărea principala cale de acces spre Europa: menținerea adâncimii optime și investițiile în porturi, prioritare*, articol în *Ziarul Financiar* din data de 08.04.2014 accesat la adresa: <http://www.zf.ro/zf-24/cum-facem-din-fluviul-dunarea-principala-cale-de-acces-spre-europa-mentinerea-adancimii-optime-si-investitiile-in-porturi-prioritare-12423202> în data de 18.08.2015, ora 11:27.
- 10) ZAHARIA, Cosmin, *Dunărea poluată. Cine pune în pericol viața peștilor și care e riscul pentru populație*, postat pe site-ul *Green Report* la adresa: <http://www.green-report.ro/dunarea-poluata-cine-pune-in-pericol-viata-pestilor-si-care-e-riscul-pentru-populatie/> și accesat în data de 14.08.2015, la ora 13:00
- 11) *Bomba deșeurilor amenință Nistrul și Dunărea*, articol postat pe site-ul *Green Report* la adresa <http://www.green-report.ro/quotbomba-deseurilorquot-ameninta-nistrul-si-dunarea/> și accesat în 14.08.2015, la ora 14:15.
- 12) International Labour Office, *“Guidelines on training in the port sector”*, Geneva 2011

Anexa 1: Întrebări pentru focus-grup

privind strategia pentru implementarea unui sistem de instruire bazat pe cadrul revizuit al categoriilor de meserii și competențe privind forța de muncă din sectorul portuar

După prezentarea rezultatelor preliminare ale chestionarului, participanții vor fi întrebați dacă informațiile prezentate reflectă realitatea din țara respectivă sau nu (și de ce). Comentați cu participanții fiecare slide cu date statistice extrase din chestionare (sau măcar cele mai importante slideuri cu astfel de date).

Apoi, în partea de focus grup, participanții vor răspunde la următoarele întrebări:

A. ÎNTREBĂRI PRINCIPALE

1. Care sunt principalele ocupații pentru care aveți nevoie de oameni în organizația dvs.?
2. De unde intenționați să recrutați oameni pentru aceste ocupații?
3. Care sunt principalele competențe care lipsesc la angajații din sectorul portuar?
4. Cum intenționați să formați/dezvoltați aceste competențe?
5. Ce factori/obstacole împiedică formarea/dezvoltarea acestor competențe?
6. Cât de multe cursuri au făcut până acum (frecvența și cu cine)? Cât de mulțumiți sau nu sunt (și de ce)?
7. Există ocupații în sectorul portuar care NU au un standard ocupațional la bază? Care sunt aceste ocupații?
8. Care sunt ocupațiile care ar trebui să apară în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?
9. Cum vedeți dezvoltarea sectorului portuar în următorii 5-10 ani?
10. De ce competențe credeți că va fi nevoie în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?

B. ÎNTREBĂRI DE REZERVĂ (în cazul în care sunt puțini participanți și timpul permite)

11. Care sunt/vor fi factorii de succes în sectorul portuar?
12. Cum afectează politica/reglementările UE activitatea din sectorul portuar?

13. Care sunt principalele amenințări (principalii factori care se pot constitui într-o amenințare) din sectorul portuar? De ce trebuie să ne ferim în sectorul portuar?
14. Care sunt oportunitățile care există în prezent (sau care vor exista în viitorul apropiat) pentru formarea și dezvoltarea de competențe în sectorul portuar?
15. Ce se poate face (ce măsuri se pot lua sau activități se pot desfășura) pe partea de resurse umane astfel încât să ne asigurăm că activitatea în sectorul portuar va crește?

Anexa 2: CHESTIONAR 01 (Pentru Directorii Generali sau Directorii de Resurse Umane)

Stimate Domnule,

UNIUNEA PORTURILOR INTERIOARE ROMÂNEȘTI – UPIR, în calitate de leader de proiect, implementează Proiectul TRAINING4PORT (nr. 02_PA1a-C1)

Proiectul este finanțat prin programul START de Comisia Europeană și Municipality orașului Viena.

Obiectivul general al proiectului este identificarea lacunelor existente pe piața muncii din domeniul portuar referitor la conformarea competenței personalului operativ din port cu nevoile angajatorilor și cu așteptările angajaților privind dezvoltarea lor profesională

Unul din obiectivele specifice ale proiectului este elaborarea unei strategii și a planului de acțiune pentru implementarea unui sistem de instruire bazat pe competențe pentru forța de muncă din sectorul portuar.

În acest scop este necesară colectarea unor informații suficiente și relevante printr-o cercetare de piață pe baza căreia vor fi identificate cerințele angajatorilor privind categoriile de ocupații, competențele și necesarul de calificare/instruire pentru personalul din sectorul portuar.

Chestionarul pentru analiza necesităților de formare este structurat în cinci secțiuni:

- ❑ *Secțiunea I Informații generale:* Această secțiune colectează informații inițiale despre compania dumneavoastră ca parte interesată în dezvoltarea competențelor angajaților dvs din sectorul operativ portuar
- ❑ *Secțiunea II Categoriile de meserii necesare sectorului portuar*
- ❑ *Secțiunea III Competențe necesare personalului operativ din sectorul portuar*
- ❑ *Secțiunea IV Dimensiunea strategică a formării/dezvoltării personalului din sectorul portuar*

Vă rugăm să completați acest chestionar, până cel târziu **LUNI 03 August 2015**. Vă rugăm să citiți cu atenție fiecare întrebare și să răspundeți cât mai clar posibil urmând instrucțiunile. Răspunsurile dumneavoastră la acest chestionar vor fi utilizate exclusiv în cadrul acestui proiect.

Vă mulțumim încă o dată pentru completarea acestui chestionar care ne va ajuta la elaborarea unei Strategii pentru implementarea unui sistem bazat pe competențe pentru personalul din sectorul portuar.

Vă rugăm, să ne transmiteți chestionarul completat la următoarea adresă de e-mail:
ralucalazar89@yahoo.com

Cu deosebită stimă,

Presedinte UPIR

Carmen COSTACHE

CHESTIONAR 01

INFORMAȚII PRIVIND ANGAJATORII

SECȚIUNEA I: INFORMAȚII GENERALE

1. Denumire _____
2. Adresă _____
3. Persoana și date contact _____
4. Portul/porturile unde se desfășoară activitățile
5. Poziția sectorului portuar în cadrul companiei:
 - ☐ Activitate principală
 - ☐ Activitate secundară
6. Completați tabelul cu funcțiile aferente personalului operativ din cadrul sectorului portuar, inclusiv nivelul de management, din cadrul companiei

Cod COR	Denumire conform COR	Denumire conf stat funcțiuni	Nr. persoane	Activitățile la care participă (completați codul activității din col. 1 a tabelului de la Cap.III,pct.1)

Adaugați rânduri dacă este necesar

SECȚIUNEA II CATEGORII DE MESERII NECESARE SECTORULUI PORTUAR

1. În Codul Ocupațiilor din România (RE\ep.Moldova/Ucraina) există următoarele ocupații pentru sectorul portuar:

- ☐ Macaragiu
- ☐ Masinist pod rulant
- ☐ Macaragiu macarale plutitoare
- ☐ Mecanizator (muncitor portuar)
- ☐ Docher
- ☐ Sef echipa docheri
- ☐ Docher instalatii de incarcare/descarcare la bordul navei si cheu
- ☐ Docher-amarator
- ☐ Docher-mecanizator
- ☐ Macaragiu portuar
- ☐ Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare
- ☐ Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala
- ☐ Stivuatorist
- ☐ Tractorist portuar
- ☐ Conducator autotrailer
- ☐ Conducator autoincarcator portuar
- ☐ Stivuatorist portuar
- ☐ Agent transporturi
- ☐ Functionar informatii
- ☐ Operator comercial
- ☐ Operator dana

- ☐ Operator programare
- ☐ Veghetor incarcare-descarcare
- ☐ Verificator documente expeditie
- ☐ Expeditor international
- ☐ Operator receptie
- ☐ Operator portuar stivator
- ☐ Operator portuar expeditor
- ☐ Operator portuar dispecer/planificator
- ☐ Referent de specialitate TIR si tranzite (studii superioare)
- ☐ Agent feroviar marfa
- ☐ Dispecer
- ☐ Facturist
- ☐ Gestionar depozit
- ☐ Magaziner
- ☐ Operator siloz (silozar)
- ☐ Primitor-distribuator materiale si scule
- ☐ Sortator produse
- ☐ Primitor-distribuator benzina si motorina
- ☐ Lucrator gestionar
- ☐ Sef Port (nivel studii nementionat in COR)
- ☐ Sef sectie/adjunct (sector) transporturi(nivel studii nementionat in COR)
- ☐ altele (menționați care) _____

Dintre acestea, considerați că unele nu au legătură cu activitatea de exploatare portuară ?

☐ DA (precizați care sunt bifându-le mai sus)

☐ NU

2. Sunt aceste ocupații suficiente pentru a acoperi toate posturile necesare desfășurării activității de exploatare portuară?

☐ DA

☐ NU (precizați care sunt posturile pentru care nu se regăsesc ocupații în lista de mai sus)

3. Care sunt posturile din organizația dvs., cu fluctuație mare de personal (posturile din organizație pe care angajații le părăsesc frecvent)?

4. Care sunt posturile, din organizația dvs., pentru care nu găsiți candidați sau găsiți foarte greu candidați?

5. Care sunt, în opinia dvs., posturile pentru care se va înregistra creșterea cererii în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?

6. Care sunt, în opinia dvs., posturile pentru care se va înregistra scăderea cererii în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?

7. Care sunt posturile care nu există actualmente în sectorul portuar din țară, dar care vor apărea în viitor? Motivați necesitatea. Descrieți, pe scurt, care vor fi activitățile pe care le vor desfășura?

SECȚIUNEA III COMPETENȚE NECESARE PERSONALULUI OPERATIV DIN SECTORUL PORTUAR

1. Va rugăm să completați matricea următoare urmând instrucțiunile atasate mai jos

activități desfășurate de personalul operativ din port*	cerințe pregătire profesională			domenii competente														Cerințe de evaluare periodică (inserați în casuta intervalul de timp la care ar trebui făcută evaluarea respectivă- număr de luni)		
	nivel studii	calificare	instruire	completați casutele cu coduri (K..) aferente domeniilor de competențe pe care le considerați necesare desfășurării activității respective														performanță	competență	aptitudini
manipulare marfa																				
A1.verificare,marcare,inregistrare marfa																				
A2.securizarea incarcaturii																				
A3.deplasarea marfurilor																				
A4.incarcare/de scarcare																				
A5.primire, depozitare si expediere																				
A6.manipulare manuala																				
A7.activitati auxiliare la operarea navelor RO-RO																				
A8.operarea instalatiilor de																				

manipulare lichide in vrac																			
A9.manipulare in depozit																			
deplasarea marfurilor utilizand echipamentele de ridicare si manipulare																			
A10.mutarea incarcaturii cu mijloacele mobile de ridicare																			
A11.mutarea containerelor utilizand instalatiile de ridicare amplasate pe cheu																			
A12.ridicarea si pozitionarea incarcaturii cu macarale																			
A13.transferul incarcaturii cu instalatiile navei																			
A14.manipulare a marfurilor vrac uscat cu echipamente automatizate																			
A15.curatarea hambarelor navei																			
conducerea autovehiculelor terestre																			
A16.conducerea tractoarelor																			
A17.conducerea tractoarelor in interiorul navelor RO/RO																			

A18.conducerea vehiculelor in/din navele RO/RO																			
servicii auxiliare pentru nave																			
A19.legare/dezl egare nave																			
A20.amplasarea dispozitivelor de acces la nava																			
A21.aproviziona rea navei cu carburant																			
A22.aproviziona rea navei cu apa si electricitate																			
A23.colectarea deseurilor generate de nave																			
operarea navelor de pasageri																			
A24.relationare a cu pasagerii																			
A25.transportul pasagerilor la/de la locul de ambarcare/deb arcare																			
A26.satisfacere a nevoilor pasagerilor																			
A27.transferul pasagerilor la/de la navele mici																			
A28.procesarea documentelor de calatorie																			
A29.procesarea bagajelor pasagerilor																			

siguranta si securitatea muncii in port																			
A30.asigurarea sigurantei si sanatatii muncii in port																			
A31.manipulare a in siguranta a marfurilor periculoase																			
A32.asigurarea masurilor de siguranta in activitatile desfasurate langa apa																			
A33.asigurarea masurilor de siguranta in activitatile desfasurate individual																			
A34.asigurarea masurilor de siguranta in activitatile desfasurate la inaltime																			
A35.asigurarea masurilor de siguranta in activitatile desfasurate in spatii inguste																			
A36.asigurarea securitatii in port																			
managementul situatiilor de urgenta in port																			
A37.raspunsul la situatiile de urgenta																			
A38.raspunsul la situatiile de poluare a																			

mediului																			
A39.acordarea primului ajutor in port																			
A40.raspunsul la situatile de urgenta la bordul navelor din port																			
activitati de intretinere si reparatii																			
A41.planificarea si coordonarea activitatii de intretinere si reparatii curente ale construcțiilor,in stalatiilor si echipamentelor portuare																			
A42.asigurarea intretinerii si repararii construcțiilor portuare																			
A43.asigurarea intretinerii si repararii instalatiilor, echipamentelor si mijloacelor de transport intern																			
A44.asigurarea intretinerii si repararii navelor tehnice																			
conducerea echipelor operative																			
A45.organizarea si alocarea sarcinilor																			
A46.conducerea si urmarirea																			

activitatii																			
cooperarea in munca																			
A47.dezvoltarea relatiilor de colaborare in cadrul structurii																			
A48.mentinerea si dezvoltarea colaborarii cu alte structuri																			
utilizarea resurselor organizatiei in activitatea portuara																			
A49.administrarea resurselor																			
A50.utilizarea sistemelor IT																			
A51.utilizarea echipamentelor de transmisie radio																			
A52.mentinerea bunei practici in domeniul protectiei mediului in activitatea portuara																			

* personalul operativ este responsabi cu activitățile asociate transferului de mărfuri și pasageri între navă și zona de depozitare/terminalul de pasageri

cerințe studii (completați cu M sau S)

medii	M
superioare	S

cerințe curs calificare (completați cu DA sau NU)

cerinte instruire (pot fi selectate ambele, doar o variantă sau nici una)

instruire pentru adaptare la locul de muncă	IA
instruire periodică	IP

cod domeniu	domeniu de competente
K1	sanatatea si securitatea muncii
K2	protectia mediului
K3	riscurile de accidente, mijloacele de salvare
K4	securitatea in port
K5	reglementari speciale privind activitatea de exploatare portuara
K6	proceduri si instructiuni interne
K7	tehnologiile de exploatare portuara
K8	caracteristici tehnice si functionale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare
K9	exploatare si intretinere curenta a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite
K10	caracteristici tehnice si functionale ale navelor inclusiv mijloacele din dotarea acestora pentru manipulare si spatiile destinate incarcaturii
K11	caracteristici tehnice si reguli de exploatare a constructiilor portuare
K12	caracteristici tehnice si functionale ale mijloacelor pentru transport intern
K13	cunostinte privind intretinerea si exploatarea mijloacelor pentru transport intern
K14	tehnici de legare,fixare a incarcaturii in dispozitivele de manipulare
K15	tehnici de securizarea marfurilor in spatiile de depozitare din mijlocul de transport si riscurile asociate
K16	marfurile periculoase-caracteristici, riscuri, reglementari
K17	marfurile manipulate-caracteristici si documente insotitoare

K18	deseuri - caracteristici, riscuri, reglementari legale
K19	exploatarea facilitatilor pentru furnizare apa si energie electrica la nave
K20	exploatarea facilitatilor pentru aprovizionarea navelor cu carburant
K21	tehnologiile de depozitare a marfurilor
K22	gestiunea marfurilor
K23	logistica depozitarii
K24	logistica operarii terminalului de pasageri
K25	logistica transportului si distributiei
K26	formalitatile vamale
K27	formalitatile navei la sosire si plecare in/din port
K28	utilizarea tehnicii de calcul
K29	statistica si analiza economice
K30	utilizarea mijloacelor tehnice de comunicare radio
K31	limba engleza
K32	dreptul contractelor comerciale
K33	planificare si prognoza
K34	organizarea muncii
K35	normarea muncii
K36	marketing servicii
K37	tehnici de negociere
K38	tehnici de comunicare
K39	calculatie costuri si formare preturi
K40	managementul calitatii

2. Aveți implementat în cadrul organizației un sistem de evaluare periodică angajaților?

- ☐ DA
- ☐ NU

3. Care considerați că sunt factorii care contribuie la succesul unui program/curs de formare și dezvoltare? (La această întrebare puteți bifa unul sau mai multe răspunsuri.)

- ☐ locația
- ☐ pregătirea și experiența formatorului
- ☐ interactivitatea (utilizarea de exerciții, studii de caz, activități, joc de roluri, aplicații practice)
- ☐ suport de curs cu informații utile și la zi
- ☐ evaluarea finală obiectivă
- ☐ alții (menționați care): _____

4. Care este numărul optim de ore pe zi pentru o zi din cadrul unui curs?

- ☐ 4 ore
- ☐ 6 ore
- ☐ 8 ore
- ☐ altul (menționați care): _____

5. Care este durata optimă pentru un program/curs de formare/dezvoltare (ținând cont de numărul de ore pe zi menționat mai sus)?

- ☐ 1 zi
- ☐ 2 zile
- ☐ 3 zile
- ☐ 5 zile
- ☐ 7 zile
- ☐ altul (menționați care): _____

6. Ce zile ale săptămânii considerați că sunt optime pentru organizarea de programe/cursuri de formare/dezvoltare?

- ☐ în cursul săptămânii: Luni-Vineri
- ☐ în cursul săptămânii: Luni-Joi
- ☐ în cursul săptămânii: Marți-Vineri
- ☐ în cursul săptămânii: Marți-Joi
- ☐ în weekend: Sâmbătă-Duminică
- ☐ în weekend extins: Vineri-Duminică
- ☐ în weekend extins: Sâmbătă-Luni
- ☐ altă opțiune (menționați care): _____

7. Unde considerați ca este mai bine să se organizeze astfel de cursuri de formare/dezvoltare?

- ☐ la sediul organizației/la locul de muncă

- ☐ la sediul furnizorului de training
- ☐ în afara orașului, la munte
- ☐ în afara orașului, la mare
- ☐ alt loc (menționați care): _____

8. Care din metodele de livrare a cursurilor de formare/dezvoltare vi se pare optimă?

- ☐ cursuri față-în-față
- ☐ cursuri e-learning (la distanță)
- ☐ combinație de curs e-learning (la distanță) întins pe o perioadă mai mare de timp cu întâlniri lunare față-în-față
- ☐ alta variantă (menționați care): _____

SECȚIUNEA IV DIMENSIUNEA STRATEGICĂ A FORMĂRII/DEZVOLTĂRII ÎN SECTORSECTORUL PORTUA

1. Furnizați informații privind disponibilitatea serviciilor de calificare/instruire bifând acele ocupații pentru care aveți cunoștință despre existența unei forme de calificare/instruire

- ☐ Macaragiu
- ☐ Masinist pod rulant
- ☐ Macaragiu macarale plutitoare
- ☐ Mecanizator (muncitor portuar)
- ☐ Docher
- ☐ Sef echipa docheri
- ☐ Docher instalatii de incarcare/descarcare la bordul navei si cheu
- ☐ Docher-amarator
- ☐ Docher-mecanizator
- ☐ Macaragiu portuar
- ☐ Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare
- ☐ Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala
- ☐ Stivuatorist
- ☐ Tractorist portuar
- ☐ Conducator autotrailer

- ☐ Conducator autoincarcator portuar
- ☐ Stivitorist portuar
- ☐ Agent transporturi
- ☐ Functionar informatii
- ☐ Operator comercial
- ☐ Operator dana
- ☐ Operator programare
- ☐ Veghetor incarcare-descarcare
- ☐ Verificator documente expeditie
- ☐ Expeditor international
- ☐ Operator receptie
- ☐ Operator portuar stivator
- ☐ Operator portuar expeditor
- ☐ Operator portuar dispecer/planificator
- ☐ Referent de specialitate TIR si tranzite (studii superioare)
- ☐ Agent feroviar marfa
- ☐ Dispecer
- ☐ Facturist
- ☐ Gestionar depozit
- ☐ Magaziner
- ☐ Operator siloz (silozar)
- ☐ Primitor-distribuitor materiale si scule
- ☐ Sortator produse
- ☐ Primitor-distribuitor benzina si motorina
- ☐ Lucrator gestionar

- ☐ Sef Port (nivel studii nementionat in COR)
- ☐ Sef sectie/adjunct (sector) transporturi(nivel studii nementionat in COR)

2. Furnizați informații privind accesarea acestor servicii bifând acele ocupații pentru care ați accesat până acum servicii de calificare/instruire

- ☐ Macaragiu
- ☐ Masinist pod rulant
- ☐ Macaragiu macarale plutitoare
- ☐ Mecanizator (muncitor portuar)
- ☐ Docher
- ☐ Sef echipa docheri
- ☐ Docher instalatii de incarcare/descarcare la bordul navei si cheu
- ☐ Docher-amarator
- ☐ Docher-mecanizator
- ☐ Macaragiu portuar
- ☐ Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare
- ☐ Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala
- ☐ Stivuitorist
- ☐ Tractorist portuar
- ☐ Conducator autotrailer
- ☐ Conducator autoincarcator portuar
- ☐ Stivuitorist portuar
- ☐ Agent transporturi
- ☐ Functionar informatii
- ☐ Operator comercial
- ☐ Operator dana
- ☐ Operator programare
- ☐ Veghetor incarcare-descarcare
- ☐ Verificator documente expeditie
- ☐ Expeditor international
- ☐ Operator receptie
- ☐ Operator portuar stivator
- ☐ Operator portuar expeditor
- ☐ Operator portuar dispecer/planificator
- ☐ Referent de specialitate TIR si tranzite (studii superioare)
- ☐ Agent feroviar marfa
- ☐ Dispecer
- ☐ Facturist
- ☐ Gestionar depozit
- ☐ Magaziner
- ☐ Operator siloz (silozar)
- ☐ Primitor-distribuitoare materiale si scule
- ☐ Sortator produse
- ☐ Primitor-distribuitoare benzina si motorina
- ☐ Lucrator gestionar

- ☐ Sef Port
☐ Sef sectie/adjunct (sector) transporturi

3. Care este, estimativ, bugetul de instruire per angajat pe care îl alocați într-un an? (în medie, in lei)

4 .Estimativ, la câte cursuri participă un angajat într-un an? _____

5. Câți angajați estimați că veți trimite la cursuri anual/în următorul an? _____

6. Pentru ce posturi estimați că aveți nevoie să pregătiți angajații în următorii 5-10 ani?

7. Câți angajați estimați că veți trimite la cursuri în următorii 5-10 ani?

Denumire post	Nr.angajați

Adăugați rânduri, după caz

8. Ținând cont de factorii externi, estimați că cifra de afaceri a organizației, în următorii 5-10 ani

- ☐ va crește
☐ va scădea
☐ va stagna

9. Cu ce procent considerați că va crește/scădea/stagna cifra de afaceri în următorii 5-10 ani?

10. Care sunt principalii factori care estimați că vor duce la această creștere/scădere/stagnare?

Anexa 3: CHESTIONAR 02 (ANGAJAT)

Către _____ se trece sindicatul

În atenția _____

Stimată Doamnă/Stimate Domnule,

UNIUNEA PORTURILOR INTERIOARE ROMANESTI – UPIR, în calitate de leader de proiect, implementează Proiectul TRAINING4PORT (nr. 02_PA1a-C1)

Obiectivul general al proiectului este identificarea lacunelor existente pe piața muncii din domeniul portuar referitor la conformarea competenței personalului operativ din port cu nevoile angajatorilor și cu așteptările angajaților privind dezvoltarea lor profesională

Unul din obiectivele specifice ale proiectului este elaborarea unei strategii și a planului de acțiune pentru implementarea unui sistem de instruire bazat pe competențe pentru forța de muncă din sectorul portuar.

În acest scop este necesară colectarea unor informații suficiente și relevante printr-o cercetare de piață pe baza căreia vor fi identificate cerințele angajatorilor privind categoriile de ocupații, competențele și necesarul de calificare/instruire pentru personalul din sectorul portuar.

Chestionarul pentru analiza necesităților de formare este structurat în cinci secțiuni:

- ❑ *Secțiunea I Informații generale: Această secțiune colectează informații inițiale despre organizația dumneavoastră ca reprezentant al angajaților din sectorul portuar*
- ❑ *Secțiunea 2 Categoriile de ocupații necesare sectorului portuar*
- ❑ *Secțiunea III Competențe necesare personalului din sectorul portuar*
- ❑ *Secțiunea IV Dezvoltarea carierei personalului din sectorul portuar: Această secțiune colectează informații despre așteptările angajaților din sectorul portuar în dezvoltarea carierei profesionale*

Vă rugăm să completați acest chestionar, și să îl **transmiteți la următoarea adresă de e-mail ralucalazar89@yahoo.com** până cel târziu **03 August 2015**.

Vă mulțumim încă o dată pentru completarea acestui chestionar care ne va ajuta la elaborarea unei Strategii pentru implementarea unui sistem bazat pe competențe pentru personalul din sectorul portuar.

Cu deosebită stimă,

Presedinte UPIR,

Costache Carmen-Mariana

CHESTIONAR 01
INFORMAȚII PRIVIND ANGAJAȚII

SECȚIUNEA I: INFORMAȚII GENERALE

7. Denumire _____
8. Adresa _____
9. Persoana și date contact _____
10. Portul/porturile unde si angajatorii la care desfășoara activitate membrii orgaizației dvs.
11. Numărul de membrii _____
12. Apartenența la alte organizații:
- _____
- _____

SECȚIUNEA II CATEGORII DE OCUPAȚII NECESARE SECTORULUI PORTUAR

În Codul Ocupatiilor din România (RE\ep.Moldova/Ucraina) există următoarele ocupații pentru sectorul portuar :

- ☐ Macaragiu
- ☐ Masinist pod rulant
- ☐ Macaragiu macarale plutitoare
- ☐ Mecanizator (muncitor portuar)
- ☐ Docher
- ☐ Sef echipa docheri
- ☐ Docher instalatii de incarcare/descarcare la bordul navei si cheu
- ☐ Docher-amarator
- ☐ Docher-mecanizator
- ☐ Macaragiu portuar
- ☐ Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare

- ☐ Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala
- ☐ Stivuatorist
- ☐ Tractorist portuar
- ☐ Conducator autotrailer
- ☐ Conducator autoincarcator portuar
- ☐ Stivuatorist portuar
- ☐ Agent transporturi
- ☐ Functionar informatii
- ☐ Operator comercial
- ☐ Operator dana
- ☐ Operator programare
- ☐ Veghetor incarcare-descarcare
- ☐ Verificator documente expeditie
- ☐ Expeditor international
- ☐ Operator receptie
- ☐ Operator portuar stivator
- ☐ Operator portuar expeditor
- ☐ Operator portuar dispecer/planificator
- ☐ Referent de specialitate TIR si tranzite (studii superioare)
- ☐ Agent feroviar marfa
- ☐ Dispecer
- ☐ Facturist
- ☐ Gestionar depozit
- ☐ Magaziner
- ☐ Operator siloz (silozar)

- ☐ Primitor-distribuitor materiale si scule
- ☐ Sortator produse
- ☐ Primitor-distribuitor benzina si motorina
- ☐ Lucrator gestionar
- ☐ Sef Port (nivel studii nementionat in COR)
- ☐ Sef sectie/adjunct (sector) transporturi(nivel studii nementionat in COR)
- ☐ altele (menționați care) _____

Dintre acestea, considerați că unele nu au legătură cu activitatea de exploatare portuară ?

- ☐ DA (precizați care sunt bifându-le mai sus)
- ☐ NU

8. Sunt aceste ocupații suficiente pentru a acoperi toate posturile necesare desfășurării activității de exploatare portuară?

- ☐ DA
- ☐ NU (precizați care sunt posturile pentru care nu se regăsesc ocupații în lista de mai sus)

9. Care sunt, în opinia dvs., posturile/ocupațiile pentru care se va înregistra creșterea cererii în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?

10. Care sunt, în opinia dvs., posturile/ocupațiile pentru care se va înregistra scăderea cererii în sectorul portuar în următorii 5-10 ani?

11. Care sunt posturile/ocupațiile care nu există actualmente în sectorul portuar din țară, dar care vor apare în viitor? Motivați necesitatea. Descrieți, pe scurt, care vor fi activitățile pe care le vor desfășura?

SECȚIUNEA III COMPETENȚE NECESARE PERSONALULUI DIN SECTORUL PORTUAR

2. Vă rugăm să completați matricea următoare urmând instrucțiunile atașate mai jos:

activitati desfasurate de personalul operativ din port*	cerinte pregatire profesionala			domenii competente												Cerinte de evaluare periodica (inserati in casuta intervalul de timp la care ar trebui facuta evaluarea respectiva- numar de luni)		
	nivel studii	calificare	instruire	completati casutele cu coduri (K..) aferente domeniilor de competente pe care le considerati necesare desfasurarii activitatii respective						proponeri alte domenii de competente, daca este cazul						performanta	competenta	aptitudini
manipulare marfa																		
A1.verificare,marcare,inregistrare marfa																		
A2.securizarea incarcaturii																		
A3.deplasarea marfurilor																		
A4.incarcare/descarcare																		
A5.primire, depozitare si expediere																		
A6.manipulare manuala																		
A7.activitati auxiliare la operarea navelor RO-RO																		
A8.operarea instalatiilor de manipulare lichide in vrac																		
A9.manipulare in depozit																		

[illegible]

servicii auxiliare pentru nave																				
A19.legare/dezlegare nave																				
A20.amplasarea dispozitivelor de acces la nava																				
A21.aprovizionare a navei cu carburant																				
A22.aprovizionare a navei cu apa si electricitate																				
A23.colectarea deseurilor generate de nave																				
operarea navelor de pasageri																				
A24.relationarea cu pasagerii																				
A25.transportul pasagerilor la/de la locul de imbarcare/debarcare																				
A26.satisfacerea nevoilor pasagerilor																				
A27.transferul pasagerilor la/de la navele mici																				
A28.procesarea documentelor de calatorie																				
A29.procesarea bagajelor pasagerilor																				
siguranta si securitatea muncii																				

[illegible]

urgenta																				
A38.raspunsul la situatiile de poluare a mediului																				
A39.acordarea primului ajutor in port																				
A40.raspunsul la situatiile de urgenta la bordul navelor din port																				
activitati de intretinere si reparatii																				
A41.planificarea si coordonarea activitatii de intretinere si reparatii curente ale constructiilor,instalatiilor si echipamentelor portuare																				
A42.asigurarea intretinerii si repararii constructiilor portuare																				
A43.asigurarea intretinerii si repararii instalatiilor, echipamentelor si mijloacelor de transport intern																				
A44.asigurarea intretinerii si repararii navelor tehnice																				
conducerea echipelor operative																				

[illegible]

[illegible]

* personalul operativ este responsabil cu activitățile asociate transferului de mărfuri și pasageri între nava și zona de depozitare/terminalul de pasageri

cerințe studii (completați cu M sau S)

medii	M
superioare	S

cerințe curs calificare (completați cu DA sau NU)

cerințe instruire (pot fi selectate ambele, doar o variantă sau nici una)

instruire pentru adaptare la locul de muncă	IA
instruire periodică	IP

cod domeniu	domeniu de competențe
K1	sanatatea si securitatea muncii
K2	protectia mediului
K3	riscurile de accidente, mijloacele de salvare
K4	securitatea in port
K5	reglementari speciale privind activitatea de exploatare portuara
K6	proceduri si instructiuni interne
K7	tehnologiile de exploatare portuara
K8	caracteristici tehnice si functionale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare
K9	exploatare si intretinere curenta a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite

K10	caracteristici tehnice si functionale ale navelor inclusiv mijloacele din dotarea acestora pentru manipulare si spatiile destinate incarcaturii
K11	caracteristici tehnice si reguli de exploatare a constructiilor portuare
K12	caracteristici tehnice si functionale ale mijloacelor pentru transport intern
K13	cunostinte privind intretinerea si exploatarea mijloacelor pentru transport intern
K14	tehnici de legare,fixare a incarcaturii in dispozitivele de manipulare
K15	tehnici de securizarea marfurilor in spatiile de depozitare din mijlocul de transport si riscurile asociate
K16	marfurile periculoase-caracteristici, riscuri, reglementari
K17	marfurile manipulate-caracteristici si documente insotitoare
K18	deseuri - caracteristici, riscuri, reglementari legale
K19	exploatarea facilitatilor pentru furnizare apa si energie electrica la nave
K20	exploatarea facilitatilor pentru aprovizionarea navelor cu carburant
K21	tehnologiile de depozitare a marfurilor
K22	gestiunea marfurilor
K23	logistica depozitarii
K24	logistica operarii terminalului de pasageri
K25	logistica transportului si distributiei
K26	formalitatile vamale
K27	formalitatile navei la sosire si plecare in/din port
K28	utilizarea tehnicii de calcul
K29	statistica si analiza economice
K30	utilizarea mijloacelor tehnice de comunicare radio
K31	limba engleza
K32	dreptul contractelor comerciale
K33	planificare si prognoza
K34	organizarea muncii

K35	normarea muncii
K36	marketing servicii
K37	tehnici de negociere
K38	tehnici de comunicare
K39	calculatie costuri si formare preturi
K40	managementul calitatii

3. Considerați că este necesar un sistem de evaluare periodică al angajaților?

- ☐ DA
☐ NU

4. Considerați că este necesar ca angajații să aibă acces la un sistem de autoevaluare?

- ☐ DA
☐ NU

5. Considerați că este necesară certificarea competențelor angajaților?

- ☐ DA
☐ NU

Secțiunea IV DEZVOLTAREA CARIEREI PERSONALULUI DIN SECTORUL PORTUAR

1. Furnizați informații privind disponibilitatea serviciilor de calificare/instruire bifând acele ocupații pentru care aveți cunoștință despre existența unei forme de calificare/instruire.

- ☐ Macaragiu
☐ Masinist pod rulant
☐ Macaragiu macarale plutitoare
☐ Mecanizator (muncitor portuar)
☐ Docher
☐ Sef echipa docheri
☐ Docher instalatii de incarcare/descarcare la bordul navei si cheu

- ☐ Docher-amarator
- ☐ Docher-mecanizator
- ☐ Macaragiu portuar
- ☐ Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare
- ☐ Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si verticala
- ☐ Stivuatorist
- ☐ Tractorist portuar
- ☐ Conducator autotrailer
- ☐ Conducator autoincarcator portuar
- ☐ Stivuatorist portuar
- ☐ Agent transporturi
- ☐ Functionar informatii
- ☐ Operator comercial
- ☐ Operator dana
- ☐ Operator programare
- ☐ Veghetor incarcare-descarcare
- ☐ Verificator documente expeditie
- ☐ Expeditor international
- ☐ Operator receptie
- ☐ Operator portuar stivator
- ☐ Operator portuar expeditor
- ☐ Operator portuar dispecer/planificator
- ☐ Referent de specialitate TIR si tranzite (studii superioare)
- ☐ Agent feroviar marfa
- ☐ Dispecer

- ☐ Facturist
- ☐ Gestionar depozit
- ☐ Magaziner
- ☒ Operator siloz (silozar)
- 3.
- ☐ Primitor-distribuitor materiale si scule
- ☐ Sortator produse
- ☐ Primitor-distribuitor benzina si motorina
- ☐ Lucrator gestionar
- ☐ Sef Port (nivel studii nementionat in COR)
- ☐ Sef sectie/adjunct (sector) transporturi(nivel studii nementionat in COR)

2. Prioritizați domeniile de competență în funcție de intensitatea necesității de calificare și instruire alocând numere pe o scala de la 1 la 10 (1 = intensitate minimă; 10 = intensitate maximă). Poate fi alocat același număr pentru mai multe competențe. Nu este obligatorie alocarea tuturor numerelor.

Nr.alocat	domeniu de competente
	sanatatea si securitatea muncii
	protectia mediului
	riscurile de accidente, mijloacele de salvare
	securitatea in port
	reglementari speciale privind activitatea de exploatare portuara
	proceduri si instructiuni interne
	tehnologiile de exploatare portuara
	caracteristici tehnice si functionale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare
	exploatare si intretinere curenta a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite
	caracteristici tehnice si functionale ale navelor inclusiv mijloacele din dotarea acestora pentru

	manipulare si spatiile destinate incarcaturii
	caracteristici tehnice si reguli de exploatare a constructiilor portuare
	caracteristici tehnice si functionale ale mijloacelor pentru transport intern
	cunostinte privind intretinerea si exploatarea mijloacelor pentru transport intern
	tehnici de legare,fixare a incarcaturii in dispozitivele de manipulare
	tehnici de securizarea marfurilor in spatiile de depozitare din mijlocul de transport si riscurile asociate
	marfurile periculoase-caracteristici, riscuri, reglementari
	marfurile manipulate-caracteristici si documente insotitoare
	deseuri - caracteristici, riscuri, reglementari legale
	exploatarea facilitatilor pentru furnizare apa si energie electrica la nave
	exploatarea facilitatilor pentru aprovizionarea navelor cu carburant
	tehnologiile de depozitare a marfurilor
	gestiunea marfurilor
	logistica depozitarii
	logistica operarii terminalului de pasageri
	logistica transportului si distributiei
	formalitatile vamale
	formalitatile navei la sosire si plecare in/din port
	utilizarea tehnicii de calcul
	statistica si analiza economice
	utilizarea mijloacelor tehnice de comunicare radio
	limba engleza
	dreptul contractelor comerciale
	planificare si prognoza

	organizarea muncii
	normarea muncii
	marketing servicii
	tehnici de negociere
	tehnici de comunicare
	calculatie costuri si formare preturi
	managementul calitatii

4. Sunt angajații interesați să investească resursele proprii pentru dezvoltarea competențelor ?
- DA
 - NU

5. Care este suma anuală maximă pe care sunt dispuși angajații să o aloce în scopul dezvoltării competențelor?

6. Care considerați că sunt factorii care contribuie la succesul unui program/curs de formare și dezvoltare? (La această întrebare puteți bifa unul sau mai multe răspunsuri.)

- ☐ locația
☐ pregătirea și experiența formatorului
☐ interactivitatea (utilizarea de exerciții, studii de caz, activități, joc de roluri, aplicații practice)
☐ suport de curs cu informații utile și la zi
☐ evaluarea finală obiectivă
☐ alții (menționați care): _____

7. Care este numărul optim de ore pe zi pentru o zi din cadrul unui curs?

- ☐ 4 ore
☐ 6 ore
☐ 8 ore
☐ altul (menționați care): _____

8. Care este durata optimă pentru un program/curs de formare/dezvoltare (ținând cont de numărul de ore pe zi menționat mai sus)?

- ☐ 1 zi
☐ 2 zile
☐ 3 zile
☐ 5 zile
☐ 7 zile
☐ altul (menționați care): _____

9. Ce zile ale săptămânii considerați că sunt optime pentru organizarea de programe/cursuri de formare/dezvoltare?

☐ în cursul săptămânii: Luni-Vineri

☐ în cursul săptămânii: Luni-Joi

☐ în cursul săptămânii: Marți-Vineri

☐ în cursul săptămânii: Marți-Joi

☐ în weekend: Sâmbătă-Duminică

☐ în weekend extins: Vineri-Duminică

☐ în weekend extins: Sâmbătă-Luni

☐ altă opțiune (menționați care): _____

10. Unde considerați ca este mai bine să se organizeze astfel de cursuri de formare/dezvoltare?

☐ la sediul organizației/la locul de muncă

☐ la sediul furnizorului de training

☐ în afara orașului, la munte

☐ în afara orașului, la mare

☐ alt loc (menționați care): _____

11. Care din metodele de livrare a cursurilor de formare/dezvoltare vi se pare optimă?

☐ cursuri față-în-față

☐ cursuri e-learning (la distanță)

☐ combinație de curs e-learning (la distanță) întins pe o perioadă mai mare de timp cu întâlniri lunare față-în-față

☐ alta variantă (menționați care): _____

Anexa 4: Meserii operative în port (42)

(preluată din Carmen COSTACHE, Valeriu AJDER, Valentin STROIA și Natalita BUDESCU, *The Conclusion of Stakeholders and Training Services for Port Workers Survey*, UPIR, Iunie 2015, accesat la adresa: <http://danube-ports.ro/training4ports/documente/training4ports%20wp1%20study38.pdf> în data de 12.08.2015, ora 16:45)

Cod COR	Meserie	Localizare în COR	Correspondența cu ISCO 08	Scurtă descriere
834301	Macaragiu	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834302	Masinist pod rulant	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834304	Macaragiu macarale plutitoare	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834308	Mecanizator (muncitor	Grupa majora 8/ Subgrupa majora	8343 - Crane, hoist and	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi

	portuar)	83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	related plant operators	subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834310	Docher	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834311	Sef echipa docheri	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834312	Docher instalatii de incarcare/des carche la bordul navei si cheu	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834313	Docher- amarator	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele

		macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat		fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834314	Docher-mecanizator	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834315	Macaragiu portuar	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8343 Conducatori de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilat	8343 - Crane, hoist and related plant operators	Conducatorii de macarale, poduri mobile, lifturi subterane si asimilatii acestora actioneaza si supravegheaza macaralele fixe si mobile si alte echipamente de ridicat.
834401	Masinist la masini mobile pentru transporturi interioare	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8344 Operatori la instalatiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalatiile de transport marfuri paletizate actioneaza si supravegheaza motostivuitorile sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea si stivuirea paletilor cu marfa.
834402	Masinist la alte masini fixe de transport pe orizontala si	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8344 Operatori la instalatiile de transport marfuri	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalatiile de transport marfuri paletizate actioneaza si supravegheaza motostivuitorile sau vehiculele similare pentru

	verticală	paletizate		transportul, ridicarea și stivuirea paletilor cu marfa.
834403	Stivuitorist	Grupa majoră 8/ Subgrupă majoră 83/Grupa minoră 834/ 8344 Operatori la instalațiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalațiile de transport marfuri paletizate acționează și supraveghează motostivuitoarele sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea și stivuirea paletilor cu marfa.
834404	Tractorist portuar	Grupa majoră 8/ Subgrupă majoră 83/Grupa minoră 834/ 8344 Operatori la instalațiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalațiile de transport marfuri paletizate acționează și supraveghează motostivuitoarele sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea și stivuirea paletilor cu marfa.
834405	Conducător autotrailer	Grupa majoră 8/ Subgrupă majoră 83/Grupa minoră 834/ 8344 Operatori la instalațiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalațiile de transport marfuri paletizate acționează și supraveghează motostivuitoarele sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea și stivuirea paletilor cu marfa.

834406	Conducator autoincarcat or portuar	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8344 Operatori la instalatiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalatiile de transport marfuri paletizate actioneaza si supravegheaza motostivuitoarele sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea si stivuirea paletilor cu marfa.
834407	Stivuitorist portuar	Grupa majora 8/ Subgrupa majora 83/Grupa minora 834/ 8344 Operatori la instalatiile de transport marfuri paletizate	8344 - Lifting truck operators	Operatorii la instalatiile de transport marfuri paletizate actioneaza si supravegheaza motostivuitoarele sau vehiculele similare pentru transportul, ridicarea si stivuirea paletilor cu marfa.
432301	Agent transporturi	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432302	Functionar informatii	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului

		in transporturi		rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432314	Operator comercial	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432315	Operator dana	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432316	Operator programare	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.

432329	Veghetor incarcare- descarcare	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432330	Verificator documente expeditie	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432331	-Expeditor international	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432332	Operator receptie	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de

				pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432337	Operator portuar stivator	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432338	-Operator portuar expeditor	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432339	Operator portuar dispecer/planificator	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432341	Referent de	Grupa majora 4/	4323 - Transport	Functionarii in

	specialitate TIR si tranzite (studii superioare)	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	clerks	transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432342	Agent feroviar marfa	Grupa majora 4/ Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4323 Functionari in transporturi	4323 - Transport clerks	Functionarii in transporturi tin evidenta aspectelor operationale si coordoneaza calendarul trenurilor, transportului rutier si aerian de pasageri, transportului de marfa si pregatesc rapoarte pentru conducerea superioara.
432201	Dispecer	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4322 Functionari de planificare si urmarire a productiei	4322 - Production clerks	Functionarii de planificare si urmarire a productiei calculeaza cantitatile de materiale necesare la datele specificate pentru industria prelucratoare, constructie si programe similare de productie, pregatesc si verifica graficul de desfasurare a productie
432202 -	Facturist	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4322 Functionari de planificare si urmarire a productiei	4322 - Production clerks	Functionarii de planificare si urmarire a productiei calculeaza cantitatile de materiale necesare la datele specificate pentru industria prelucratoare,

				constructie si programe similare de productie, pregatesc si verifica graficul de desfasurare a productie
432101	Gestionar depozit	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor prodate si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
432102	Magaziner	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor prodate si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
432103	Operator siloz (silozar)	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor prodate si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
432104	Primitor- distribuitor materiale si scule	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor prodate si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise,

				expediate sau puse in stoc.
432106	-Sortator produse	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor produse si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
432110	Primitor-distribuitor benzina si motorina	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor produse si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
432111	Lucrator gestionar	Subgrupa majora 43/Grupa minora 432/ 4321 Functionari in evidenta stocurilor	4321 - Stock clerks	Functionarii in evidenta stocurilor mentin inregistrările bunurilor produse si ale materialelor de productie primite, cantarite, emise, expediate sau puse in stoc.
132421	Sef Port (nivel studii nementionat in COR)	Subgrupa majora 13/Grupa minora 132/ 1324 Conducatori de unitati in domeniul aprovizionarii si desfacerii de marfuri		Conducatorii de unitati din domeniul aprovizionarii si desfacerii de marfuri si asimilatii acestora planifica, conduc si coordoneaza activitatea de aprovizionare, transport, depozitare si distributie a bunurilor.

132425	Sef sectie/adjunct (sector) transporturi(nivel studii nemenționat in COR)	Subgrupa majora 13/Grupa minora 132/ 1324 Conducatori de unitati in domeniul aprovizionarii si desfacerii de marfuri		Conducatorii de unitati din domeniul aprovizionarii si desfacerii de marfuri si asimilatii acestora planifica, conduc si coordoneaza activitatea de aprovizionare, transport, depozitare si distributie a bunurilor.
--------	---	---	--	--

Anexa 5: Codificarea tipurilor de competențe

Cod domeniu	Domeniu de competențe
K1	sănătatea și securitatea muncii
K2	protecția mediului
K3	riscurile de accidente, mijloacele de salvare
K4	securitatea în port
K5	reglementari speciale privind activitatea de exploatare portuară
K6	proceduri și instrucțiuni interne
K7	tehnologiile de exploatare portuară
K8	caracteristici tehnice și funcționale ale dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor din dotare
K9	exploatare și întreținere curentă a dispozitivelor/echipamentelor/utilajelor folosite
K10	caracteristici tehnice și funcționale ale navelor inclusiv mijloacele din dotarea acestora pentru manipulare și spațiile destinate încărcăturii
K11	caracteristici tehnice și reguli de exploatare a construcțiilor portuare
K12	caracteristici tehnice și funcționale ale mijloacelor pentru transport intern
K13	cunoștințe privind întreținerea și exploatarea mijloacelor pentru transport intern
K14	tehnici de legare, fixare a încărcăturii în dispozitivele de manipulare
K15	tehnici de securizarea mărfurilor în spațiile de depozitare din mijlocul de transport și riscurile asociate
K16	mărfurile periculoase-caracteristici, riscuri, reglementări
K17	mărfurile manipulate-caracteristici și documente însoțitoare
K18	deșeuri - caracteristici, riscuri, reglementari legale
K19	exploatarea facilităților pentru furnizare apă și energie electrică la nave
K20	exploatarea facilităților pentru aprovizionarea navelor cu carburant
K21	tehnologiile de depozitare a mărfurilor
K22	gestiunea mărfurilor
K23	logistica depozitării
K24	logistica operării terminalului de pasageri
K25	logistica transportului și distribuției
K26	formalitățile vamale
K27	formalitățile navei la sosire și plecare în/din port
K28	utilizarea tehnicii de calcul
K29	statistica și analiza economice
K30	utilizarea mijloacelor tehnice de comunicare radio
K31	limba engleză
K32	dreptul contractelor comerciale
K33	planificare și prognoza

K34	organizarea muncii
K35	normarea muncii
K36	marketing servicii
K37	tehnici de negociere
K38	tehnici de comunicare
K39	calculație costuri și formare prețuri
K40	managementul calității

Anexa 6: Condițiile de realizare ale unui training în port

Sălile în care se susține trainingul trebuie să fie amenajate pentru a încăpea grupuri mici de 15 - 20 de cursanți. Este de dorit să fie creată o librărie sau un spațiu pentru studiu, o cameră pentru echipamentele audiovizuale, calculator și alte echipamente tehnice necesare realizării materialelor.

Spațiul în care se desfășoară trainingul nu trebuie să fie zgomotos, departe de locurile unde se construiește sau de camerele și coridoarele aglomerate, temperatura și ventilația trebuie să fie optime pentru desfășurarea sesiunilor de formare. În sălile de curs este de preferat să fie lumină naturală și să fie dotată cu draperii în cazul utilizării videoproiectorului. Sălile trebuie să fie dotate cu un calculator, flipchart, videoproiector, ecran de proiecție, DVD player și monitoare.

Pentru realizarea trainingului în sectorul portuar este necesar să existe un laborator foarte bine dotat, unde pot intra absolut toți angajații din portul respectiv și să devină familiari cu trainingul bazat pe computer și instrumente de management, toate putând fi folosite într-o manieră flexibilă și ingenioasă.

Materialele pentru training trebuie să fie realizate la standarde înalte . Multe porturi și mulți operatori portuari folosesc cu succes simulatoarele pentru macarale de cheu. În unele porturi, simulatoarele au fost construite folosindu-se cunoștințele și materialele de care dispuneau ei (in-house) în colaborare cu departamentele It și de inginerie.

Simulatoarele au următoarele avantaje:

- Este un punct de referință universal pentru toate porturile
- Vremea nu mai este un impediment
- Toți cursanții au parte de o evaluare
- Nivelul accidentelor scade odata cu realizarea trainingului
- Cursanții capătă încredere într-un mediu care nu este atât de stresant

- Timpul și personalul este utilizat mult mai eficient (poate fi folosit 24/7)
- Furnizează trainingul inițial și poate introduce echipamente noi

Anexa 7: Caracteristici generale ale trainerilor

- Experiență relevantă în sectorul portuar
- Calificări specifice pentru acest job
- Abilitatea de a crea un mediu de încredere și respect
- Abilitatea de a percepe și de a răspunde la dinamica grupului
- Excelente abilități interpersonale
- Experiență în diferite medii și contexte de învățământ
- Abilitatea de a aprecia ideile și sugestiile
- Abilitatea de a aprecia colaborarea
- Abilitatea de a sta deoparte/de a reflecta și de a fi flexibil
- Căutarea asistenței și feedback-ului de la colegi
- Capacitatea de a recunoaște cursanții care au probleme la învățare și să adopte materiale și metode adecvate
- Capacitatea de a fi creativ
- Să aibă simțul umorului