



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Ștefania Isailă
Anca Miron
Daniela Andrei

Relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii

Cercetare realizată de
Secretariatul Tehnic Permanent al
Pactului Regional Nord-Vest pentru
Ocupare și Incluziune Socială

STP-NV

**Secretariatul Tehnic Permanent al
Pactului Regional Nord-Vest pentru
Ocupare și Incluziune Socială**

Relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Progamul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Secretariat Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare și
Incluziune Socială. ID Proiect 1357

Editor: Institutul de Formare Economică și Socială

Data publicării: octombrie 2011

ISBN 978-973-0-11617-5

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României.**

Relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii în Regiunea de dezvoltare Nord-Vest

Ștefania ISAILĂ, Anca MIRON, Daniela ANDREI

Institutul de Formare Economică și Socială

Cluj-Napoca, 2011

Ștefania Isailă, Anca Miron, Daniela Andrei
Relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii în
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest (2009-2011)
Institutul de Formare Economică și Socială
Cluj-Napoca, 2011

Copyright: Institutul de Formare Economică și Socială

DTP & tipar: <http://www.manifest.ro>

ISBN 978-973-0-11617-5

Institutul de Formare Economică și Socială • Str. Fluerașului nr. 3 RO400073 Cluj-
Napoca • tel. (+40)264-413091 • fax: (+40)264-413019 • web: <http://www.ifes.ro> •
e-mail: ifes@ifes.ro

Cuprins

1. Introducere	7
Obiectivele studiului	11
2. Metodologie	13
Instrumente	15
Chestionarul pentru populația activă	15
Chestionarul pentru angajatorii din regiunea NV	16
Instrumentul de evaluare a șomerilor	17
Eșantionare	19
Procedură	22
3. Rezultate	25
Oferta educațională și piața muncii – privire de ansamblu asupra Regiunii Nord-Vest	25
Aspecte relevante	36
Nevoile de formare continuă și dezvoltare profesională din perspectiva angajaților	38
Competențe antreprenoriale	49
Competențe profesionale și transversale	50
Aspecte relevante	52
Nevoile de formare continuă și dezvoltare profesională din perspectiva angajatorilor	54
Competențele profesionale și nevoile percepute în contextul recrutării și selecției de personal	57
Importanța competențelor în procesul de recrutare și selecție	58
Aspecte relevante	72
Evaluarea nevoilor de dezvoltare a competențelor din perspectiva persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă	73
Nivel de calificare	74
Aspecte relevante	80
4. Discuții	81
5. Concluzii	85
6. Bibliografie	88

1. Introducere

Prin obiectivele pe care și le-a propus prin strategia Lisabona, Uniunea Europeană vizează să devină "cea mai dinamică și competitivă economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de creștere economică durabilă, cu mai multe locuri de muncă și o mai mare coeziune socială". Accentul acestui obiectiv strategic este plasat pe cunoaștere și coeziune socială, acestea reprezentând și direcții principale ale acțiunilor la nivel european, în special în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane. Strategia EU2020 vine să întărească aceste deziderate, accentuând importanța participării crescute la piața muncii, a dobândirii de noi competențe și a diminuării sărăciei.

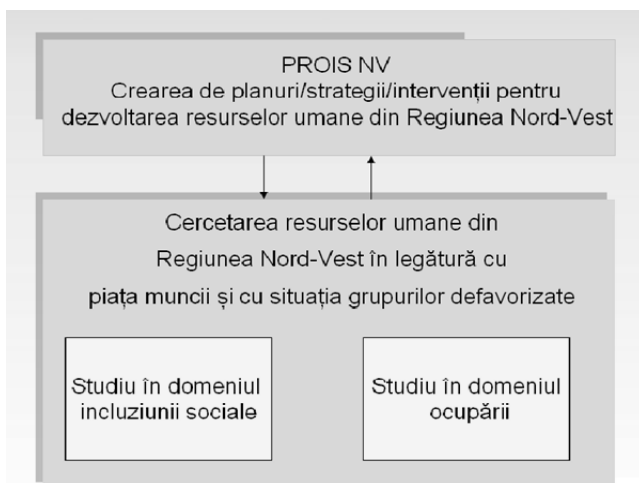
Problemele pieței muncii din țara noastră, ca membru recent al Uniunii, nu sunt fundamental diferite de cele ale vechilor state membre. Provocările datorate aderării mai târzii, asociate și cu perioada de criză economică traversată în ultimii ani fac însă ca aceste probleme să devină, în multe cazuri, mai acute. Nivelul ridicat al șomajului din ultimele perioade, nu numai în țara noastră, dar și la nivel european, a dus la creșterea relevanței măsurilor active precum și a celor preventive în vederea creșterii ocupării. Pentru a fi eficiente, acest tip de măsuri trebuie să vizeze modificări majore în toate straturile sistemului social și economic – trecând dincolo de măsuri economice punctuale înspre remodelarea concepției oamenilor cu privire la propria lor dezvoltare profesională, remodelarea concepțiilor cu privire la societate, dar și remodelarea principalelor sisteme care contribuie la formarea societății actuale, cel de învățământ ocupând un rol central. De asemenea, eficiența acestor măsuri este dependentă și de gradul în care ele reușesc să răspundă unor nevoi specifice, atât naționale, dar mai ales regionale.

Pornind de la principalele direcții evidențiate în acțiunile la nivel european – accentul pe cunoaștere și pe coeziune socială -, dar și de la necesitatea unei bune cunoașteri a realităților și a nevoilor specifice regiunilor de dezvoltare, care să stea la baza formulării de politici și acțiuni relevante și coerente, Secretariatul Tehnic Permanent (STP – NV) a lansat, la începutul anului 2010, un amplu proces de cercetare a resurselor umane din Regiunea NV. Rolul acestui proces a fost acela de a oferi un sprijin real membrilor Pactului Regional Nord-Vest pentru

Ocupare și Incluziune Socială (PROIS NV) în crearea de planuri, strategii și acțiuni pentru dezvoltarea resurselor umane din regiune.

Un prim studiu a vizat ocuparea ca mijloc activ în combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, punând în evidență dificultățile întâmpinate în ceea ce privește ocuparea în cazul uneia din categoriile defavorizate din regiune – cea a persoanelor private de libertate (Isailă, Bădescu, & Miron, 2010). Acest studiu a oferit o imagine comprehensivă asupra principalelor dificultăți întâmpinate de această categorie de persoane defavorizate, dar a pus la dispoziția actorilor sociali și un model eficient de cercetare în domeniul incluziunii sociale care poate fi folosit ulterior în orice fel de demersuri de cercetare a caracteristicilor și nevoilor categoriilor defavorizate pentru dezvoltarea de acțiuni de sprijin în vederea incluziunii și ocupării. Cel de-al doilea studiu vizează cel de-al doilea accent al strategiilor europene, și anume cel pus pe cunoaștere. În acest sens, studiul a fost conceput pentru a urmări relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții dar și cerințele predominante ale pieței muncii în materie de competențe.

Figura 1. Studiile incluse în proiectul de cercetare a resurselor umane din regiunea Nord-Vest.



Raportul de față prezintă demersul de cercetare și rezultatele studiului cu titlul "Relația dintre educație și învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii". Vom prezenta pe scurt premisele care au stat la baza acestui studiu, precum și obiectivele și metodologia după care a fost condus. Vom insista pe rezultatele

obținute și relevanța practică a acestora, încercând să oferim detalii care să conducă la o mai bună cunoaștere a tuturor categoriilor de participanți la studiu . Această cunoaștere este esențială pentru elaborarea unor măsuri relevante și eficiente în domeniul creșterii ocupării.

În cele ce urmează vom prezenta pe scurt premisele și motivația care au stat la baza propunerii acestui studiu.

În urma reactualizării, principalele priorități ale Planul Regional de Acțiune pentru Ocuparea forței de muncă și Incluziune Socială Nord-Vest (PRAO NV) vizează creșterea adaptabilității și competitivității forței de muncă din regiune, promovarea învățării pe tot parcursul vieții care să susțină această adaptabilitate și creșterea nivelului de ocupare ca rezultate al creșterii adaptabilității și competitivității. În centrul acestor priorități se situează deci ideea de învățare pe tot parcursul vieții care asigură competitivitatea forței de muncă și adaptabilitatea acesteia, ambele esențiale pentru menținerea unui nivel ridicat de ocupare în condițiile în care mediul economic și social devine din ce în ce mai complex și în continuă schimbare.

Deși aceste priorități sunt perfect aliniate la strategiile europene și integrate și în eforturile de dezvoltare la toate nivelele sistemului social-economic, datele existente la nivel național și regional indică existența unor puternice decalaje față de țintele propuse. Astfel, rata de ocupare în Regiunea Nord-Vest în 2009 era, conform EUROSTAT, de 55,2%. Rata șomajului în regiune, raportată în ultima parte a anului 2010 de către ANOFM, era de 6,48%, numărul total al șomerilor ridicându-se la 78711 de persoane. Mai mult, 10789 dintre aceștia erau încadrați în categoria șomerilor de lungă durată, categorie în care persoanele sub 25 de ani reprezintă un procentaj ridicat (33,9%). Aceste date ridică un prim semn de întrebare cu privire la adecvarea ofertei de formare profesională, inițială și continuă, la cerințele pieței muncii, în condițiile în care un procent ridicat al șomerilor de lungă durată este reprezentat de persoane tinere, recent absolvente ale unor programe de formare profesională la diverse nivele.

Acest semn de întrebare este întărit de datele existente cu privire la absolvenții de învățământ superior. La nivel național, numărul absolvenților care primesc ajutor

de șomaj a atins în luna septembrie a anului trecut un număr record, de aproape 53000. Aceste date corelează cu creșterea progresivă a numărului de absolvenți de învățământ superior ca urmare a politicii de masificare adoptate de universitățile românești. Doar la nivelul Clujului, în anul 2009, 31467 de persoane au absolvit o formă de învățământ superior, iar acest număr este în creștere. Această tendință este reflectată și în creșterea numărului șomerilor cu studii universitare, care, conform datelor ANOFM pentru Regiunea de Nord-Vest, s-a triplat în 2009 față de anul 2008. Mai mult, studii privind situația absolvenților care își găsesc un loc de muncă indică faptul că aproximativ 50% dintre aceștia nu reușesc să se încadreze în domeniul de activitate pentru care s-au specializat pe parcursul studiilor universitare (Studiu Catalyst Solutions & Daedalus, citat de Fundația Dinu Patriciu).

Aceste date și tendința lor de agravare în timp reprezintă un posibil indicator al existenței unor deficiențe de comunicare între mediul de afaceri și furnizorii publici de formare profesională, atât inițială cât și continuă. Mai mult, numărul crescut al tinerilor absolvenți fără un loc de muncă sau care lucrează în alt domeniu decât cel în care s-au specializat poate indica un nivel redus de corelare a ofertei educaționale cu cerințele existente pe piața muncii regională și națională. Lipsa de corelare nu pare să fie redusă prin intermediul participării la formare profesională continuă. Rata de participare la formare profesională continuă la nivel național și la nivelul regiunii noastre (1,5% în 2009) se menține la un nivel extrem de redus comparativ cu media celorlalte țări europene (9,3%).

Obiectivele studiului

Studiul de față a urmărit să identifice principalele nevoi de dezvoltare a competențelor existente pe piața forței de muncă din regiune, așa cum sunt acestea percepute de către persoane angajate, de către persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și de către reprezentanți ai angajatorilor, precum și relaționarea acestor nevoi cu ofertele de formare existente în regiune, în vederea facilitării dezvoltării resurselor umane prin adecvarea ofertelor de formare la nevoile existente.

În mod specific, studiul de față a vizat:

1. Identificarea principalelor cerințe ale pieței muncii în termeni de competențe și relaționarea acestora cu ofertele de educație existente.
2. Obținerea unor date relevante care să permită estimarea necesarului de competențe pentru perioada 2011-2013.
3. Investigarea nivelului de competențe antreprenoriale ale populației active.

Prin demersurile realizate, studiul de față pune la dispoziție o imagine de ansamblu cu privire la oferta educațională din Regiunea Nord-Vest și la competențele existente pe piața muncii sau cerute de către angajatorii din regiune în perioada imediat următoare. De asemenea, oferă date relevante pentru nevoile de dezvoltare ale competențelor, atât a celor percepute de către populația activă a regiunii, cât și a celor percepute de către reprezentanții angajatorilor. Nu în ultimul rând, studiul se focalizează și pe competențele antreprenoriale și atitudinile populației active față de antreprenariat, dar și asupra practicilor organizaționale care au în vedere menținerea, acoperirea sau dezvoltarea competențelor angajaților.

2. Metodologie

Indicatorii existenței la nivel național și regional cu privire la gradul de ocupare atât în general, cât și în ceea ce privește persoanele tinere și absolvenții de învățământ, sugerează nevoia unei investigații de adâncime asupra nevoilor de dezvoltare a competențelor resurselor umane din regiune și a gradului în care aceste nevoi sunt adresate prin serviciile publice și private de formare profesională, inițială și continuă.

O astfel de investigație de adâncime asupra nevoilor de dezvoltare a competențelor resurselor umane din regiune a necesitat un studiu amănunțit al problematicii măsurării competențelor profesionale, în vederea luării unor decizii informate și susținute empiric, atât în ceea ce privește competențele luate în calcul, cât și modalitatea de măsurare a acestora. În acest sens, pentru o proiectare cât mai eficientă a studiului, echipa de cercetare a parcurs un amplu proces de documentare și luare a unor decizii în două direcții – tipul competențelor care vor fi evaluate și modalitatea de măsurare a acestora.

În ceea ce privește decizia cu privire la tipul competențelor incluse în studiu, decizia a fost orientată de documentele europene care stipulează *Cadrele Europene ale Calificărilor pentru Învățare pe tot parcursul vieții* dar și *Recomandările privind competențele cheie transversale pentru învățare pe tot parcursul vieții*. În acest sens, studiul nostru a vizat descriptorii ai calificărilor din toate cele trei categorii principale (Cunoștințe generale și specifice domeniului, Deprinderi generale și specifice domeniului, Competență în termeni de responsabilitate și autonomie la locul de muncă). De asemenea, am inclus competențe aparținând celor 8 categorii de competențe cheie transversale: de comunicare în limba maternă, comunicare în limbă străină, competențe tehnico-matematice de bază, competențe de utilizare a tehnologiei informaționale și de comunicare, competențe de autodezvoltare, competențe social-civice, competențe antreprenoriale și competențe de conștientizare și expresie culturală. Studiul de față accentuează în principal acele competențe care au o relevanță ridicată pentru activitatea de muncă și dezvoltarea profesională pe tot parcursul vieții.

Ulterior deciziei cu privire la tipul de competențe luate în considerare, aspectele legate de modalitățile de măsurare au trebuit considerate cu atenție. Literatura de specialitate subliniază numeroase provocări în ceea ce privește variatele posibilități de măsurare a competențelor, extrem de dependente de scopul măsurării (Felstead et al., 2007). Felstead et al. (2007) observă faptul că modalitățile cele mai utilizate la nivel internațional pentru măsurarea deprinderilor relevante pentru muncă sunt reprezentate de **nivelul de calificare și anii de școlarizare**, situație dată tocmai de caracterul mai obiectiv al acestor date. Cu toate acestea, aceiași autori semnalează faptul că aceste date sunt doar un indicator distal al competențelor ce pot fi utilizate în cadrul unui loc de muncă (ex. aceeași calificare poate să se asocieze cu competențe extrem de diferite utilizate la locuri de muncă diferite, în funcție de cerințele postului de muncă, caracteristicile individuale, dar și procesul educațional care a dus la obținerea calificării). De asemenea, calificările pot fi considerate un indicator mai adecvat pentru competențele academice, competențele profesionale fiind în bună măsură formate la locul de muncă, prin activități specifice.

Metodele mai recente utilizate la nivel internațional au la bază **măsurarea competențelor solicitate de către posturile de muncă**, modalitate utilizată în seriile *Skills Survey* în Marea Britanie (Ashton et al., 1999; Felstead et al., 2002) sau ONET în SUA. Aceste categorii de instrumente au la bază principiile de analiză a muncii și vizează măsurarea acelor competențe care sunt utilizate la locul de muncă. De asemenea, aceste instrumente se bazează pe autoraportări. Chiar dacă suntem conștienți de faptul că nu întotdeauna competențele exersate la locul de muncă sunt echivalente cu competențele personale, literatura de specialitate susține superioritatea acestei metode atunci când se dorește evaluarea competențelor profesionale relaționate cu locul de muncă. Drept urmare, și în cercetarea de față ne-am raportat la această accepție, fără a echivala rezultatele cu totalitatea competențelor personale și profesionale ale participanților la studiu, interesul nostru fiind mai degrabă orientat spre nevoile de dezvoltare a anumitor competențe, așa cum sunt acestea percepute de către diverse categorii de participanți. Am folosit, însă, și modalități complementare prin utilizarea întrebărilor referitoare la **nivelul calificării** educaționale, **vechimea în muncă** sau **clasificarea ocupațiilor** de bază și a poziției ocupate în organizații.

Instrumente

Pentru atingerea obiectivelor stabilite, a fost proiectată o anchetă pe bază de chestionare, adresată atât populației active a regiunii NV, cât și unui eșantion de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, și, nu în ultimul rând, reprezentanților angajatorilor din regiune. Complementar cu această anchetă a fost derulat și un amplu proces de analiză a ofertei de formare profesională existentă în regiune, pe baza datelor furnizate de CNFPA din județele regiunii precum și de către universități. Totodată, s-a realizat o analiză a principalelor concluzii ale studiilor privind calitatea sistemului universitar și privind corelarea studiilor universitare cu piața muncii.

Având în vedere populația vizată a face parte din studiu, au fost elaborate în primă fază două chestionare:

- Pentru populația activă a regiunii NV
- Pentru reprezentanții angajatorilor din regiunea NV

Ulterior, pentru a investiga aspectele specifice nevoilor de dezvoltare a competențelor în cazul șomerilor de lungă durată, s-a recurs la utilizarea datelor extrase dintr-o fișă de evaluare a șomerilor de lungă durată, instrument utilizat în cadrul unui serviciu de consiliere adresat acestei categorii de persoane, în județul Cluj-Napoca. Acest al treilea instrument combină întrebări din chestionarul adresat populației active dar și întrebări menite să surprindă aspecte specifice acestei populații, cu relevanță maximă pentru facilitarea ocupării lor.

Chestionarul pentru populația activă

Instrumentul elaborat pentru populația activă a regiunii NV este un chestionar de autoevaluare, de tip creion-hârtie. Acesta a putut fi completat de fiecare respondent în parte, cu ajutorul operatorilor, care au oferit instructajul general de completare și au asistat completarea pentru a preîntâmpina orice fel de dificultăți. Chestionarul cuprinde 19 întrebări principale, majoritatea cu alternative de răspuns la alegere care asigură ușurința și rapiditatea completării. Unele întrebări conțin mai mulți itemi precum și itemi de tip deschis care permit detalierea

răspunsului sau precizarea unor alternative cu relevanță personală, care nu au fost incluse între celelalte alternative de răspuns.

Aspectele urmărite:

- Date personale – în special cele relevante pentru istoricul de angajare: vârstă, sex, mediul de proveniență, județul, naționalitatea, nivelul educațional dobândit și meseria sau domeniul de pregătire.
- Experiența profesională și domeniul de muncă actual – experiența și mobilitatea pe piața forței de muncă, tipul instituției în care își desfășoară activitatea, domeniul de activitate și poziția ocupată, vechime în muncă, percepții asupra cerințelor principale și a caracteristicilor locului de muncă.
- Capitolul 3 – modul de dobândire a competențelor profesionale, participarea la acțiuni de formare profesională continuă, percepții asupra propriului nivel de dezvoltare a competențelor profesionale și transversale.
- Capitolul 4 - Competențe antreprenoriale (autoevaluarea competențelor antreprenoriale, atât pe latura cunoștințelor cât și pe cea a deprinderilor practice).
- Capitolul 5 - Competențe profesionale și transversale (autoevaluarea propriilor nevoi de dezvoltare în ceea ce privește atât competențele profesionale, cât și cele transversale).

Chestionarul pentru angajatorii din regiunea NV

Instrumentul elaborat pentru reprezentanții angajatorilor din regiunea NV reprezintă de asemenea un chestionar de autoevaluare, de tip creion-hârtie, aplicat cu ajutorul operatorilor. Prin intermediul acestui chestionar am fost interesați să obținem informații legate de nevoile de dezvoltare a competențelor, așa cum sunt acestea percepute de către reprezentanții angajatorilor, dar și despre principalele practici organizaționale menite să ducă la motivarea personalului angajat în vederea creșterii competenței acestora. Nu în ultimul rând, am dorit să obținem date legate de angajările preconizate în viitorul apropiat și

necesarul de competențe pentru acestea pentru a putea realiza estimări cu privire la competențele ce vor fi solicitate în următorii ani pe piața muncii. Chestionarul descris conține 20 de întrebări, majoritatea permițând alegeri multiple pentru facilitarea completării. Pentru a putea însă asigura un grad ridicat de relevanță a datelor culese pentru fiecare organizație, o mare parte a întrebărilor au solicitat exemplificări specifice companiilor sau au permis și completarea cu alte alternative, diferite de cele incluse de către autori. Nu în ultimul rând, o parte din întrebări au oferit și posibilitatea de detaliere a răspunsurilor pentru a ne asigura de maxima specificitate a datelor colectate.

Aspecte urmărite:

- Informații generale despre organizație – an înființare, tipul instituției, domeniul de activitate, județul, mediul rural sau urban și mărimea organizației.
- Practici de recrutare de personal – tipurile de categorii preferate la angajare, importanța acordată fiecărui tip de competență în procesul selecției, experiența cu tinerii absolvenți și domeniile percepute a fi deficitare în cazul acestora, poziții dificil de ocupat în organizație și deficiențele de competențe pentru acestea.
- Performanța profesională a angajaților curenți – evaluarea globală a performanței pentru patru categorii profesionale, practici organizaționale de motivare, nevoile de dezvoltare a competențelor pentru atingerea randamentului maxim în organizație.
- Necesarul de competențe pentru viitorul apropiat – percepții asupra pozițiilor cerute în viitor pe piața muncii, a posturilor dificil de ocupat și a competențelor esențiale pentru acestea.

Instrumentul de evaluare a șomerilor

Instrumentul destinat evaluării șomerilor de lungă durată a fost conceput de asemenea sub forma unui chestionar de autoevaluare, cu întrebări cu alternative multiple de răspuns, dar și întrebări deschise. Instrumentul conține 15 întrebări principale, dintre care unele cu itemi multipli. O parte dintre aceste întrebări au

fost construite în oglindă cu cele cuprinse în instrumentul destinat persoanelor ocupate, însă au fost folosite și întrebări specifice pentru acest tip de respondenți, care să vizeze aspecte relevante pentru facilitarea ocupării acestora în viitor.

Aspecte urmărite:

- Date personale – vârstă, sex, mediul de proveniență, naționalitate.
- Calificarea profesională - nivelul de calificare operaționalizat prin nivelul educațional atins, experiența profesională și mobilitatea anterioară pe piața forței de muncă.
- Atitudini și valori – tipuri de atribuiri, motive invocate pentru pierderea locului de muncă, tipuri de valori asociate deținerii unui loc de muncă.
- Comportamente de căutare a unui loc de muncă – numărul de interviuri la care au participat, surse de căutare a unui loc de muncă utilizate.
- Competențe profesionale și transversale – nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale și transversale percepute de către șomerii de lungă durată.

Eșantionare

În vederea realizării eșantionării pentru studiul în domeniul ocupării, a fost întreprins un demers amplu de analiză a metodelor de eșantionare utilizate în astfel de cercetări și a metodelor de determinare a volumului eșantioanelor. De asemenea, au fost atent analizate resursele disponibile pentru acest studiu și, pe baza experienței anterioare și a datelor cuprinse în cercetări asemănătoare, disponibilitatea generală a grupurilor țintă de a răspunde chestionarelor.

Luând în considerare toate elementele menționate mai sus, am optat pentru utilizarea unei eșantionări pe cote proporționale, cea mai utilizată metodă de eșantionare în acest tip de sondaje. Cu toate că procedura este, în sine, non-aleatoare, ea limitează subiectivitatea operatorilor în alegerea participanților la studiu prin încadrarea acestor alegeri în categorii clar stabilite apriori. În acest fel se obține siguranța că eșantionul va respecta caracteristicile relevante ale populației, fiind reprezentativ pentru aceasta. Astfel, metoda este asemănătoare cu eșantionarea stratificată, iar pentru limitarea subiectivității operatorilor în alegerea participanților la studiu – organizații și angajați – a avut loc o temeinică sesiune de instruire a acestora.

Primul pas a fost acela al realizării **eșantionului pentru organizații**. Pentru această categorie au fost luate în considerare în special două elemente importante de clasificare: domeniul de activitate (secțiunea CAEN) și mărimea organizației. În ceea ce privește volumul eșantionului, plecând de la premisa teoretică a unei abateri standard maxime și pentru a obține un nivel de încredere de 95%, formulele de specialitate în domeniu au indicat necesitatea unui volum al eșantionului de 400 de organizații. Conform calculelor de specialitate, acest număr asigură o mărime suficientă a eșantionului pentru efectuarea analizelor statistice ulterioare, având o eroare mai mică de 5%.

Datele brute au fost obținute din Anuarul Statistic 2009 – cel mai recent Anuar statistic publicat de Institutul Național de Statistică - cu privire la numărul unităților locale active pe secțiuni CAEN și clase de mărime. Mai întâi a fost realizată distribuția pe clase de mărime, iar apoi pe secțiuni CAEN. Pentru un plus de reprezentativitate, următorul pas a fost acela al distribuirii, acolo unde a fost posibil, a organizațiilor pe județe, plecând de date obținute de la Oficiul Național al

Registrului Comerțului la finele anului 2009. În acest sens nu au fost întâmpinate probleme în ceea ce privește organizațiile cu 0-9 angajați (cele mai multe la număr), precum și în cazul anumitor secțiuni CAEN pentru organizațiile între 10 și 49 de angajați.:

0 - 9 angajați			
Sector	Nr. total în eșantion	Nr. pe fiecare județ	
Industrie	45	BH	11
		BN	4
		CJ	16
		MM	6
		SM	5
		SJ	3
Construcții	41	BH	10
		BN	4
		CJ	14
		MM	6
		SM	4
		SJ	3
Comerț	134	BH	33
		BN	12
		CJ	47
		MM	19
		SM	14
		SJ	9
Turism	16	BH	4
		BN	1
		CJ	6
		MM	2
		SM	2
		SJ	1
Alte servicii	119	BH	29
		BN	11
		CJ	42
		MM	17
		SM	12
		SJ	8

10 - 49 angajați			
Industrie	11	BH	3
		BN	1
		CJ	4
		MM	2
		SM	1
		SJ	0
Construcții	6	BH	minim 1
		CJ	minim 3
Comerț	13	BH	3
		BN	1
		CJ	5
		MM	2
		SM	1
		SJ	1
Turism	2		
Alte servicii	6	BH	minim 1
		CJ	minim 2
50-249 angajați			
Industrie	4		
Construcții	1		
Comerț	1		
Alte servicii	1		
minim 250 angajați			
Industrie	1		

Pentru celelalte categorii, datorită numărului mic de organizații cu număr mare de angajați, nu a fost posibilă o distribuție pe județe în primă fază – acest fapt a fost ulterior ajustat prin stabilirea în primă fază a unui număr minim de firme pe județ, acolo unde a fost posibil și, ulterior, distribuirea aleatoare. În urma efectuării calculului am obținut următoarea distribuție.

Pentru **eșantionarea angajaților** a fost stabilit că un număr de 1000 de persoane este suficient pentru reprezentativitatea studiului, utilizând același tip de formule. Dacă o creștere a volumului eșantionului până la această valoare duce la o scădere importantă a erorii de eșantionare, un număr mai mare de subiecți nu ar duce la un plus semnificativ de cunoaștere. Ca și în cazul precedent, datele brute pentru eșantionare au fost preluate din Anuarul Statistic 2009, elaborat de

Institutul Național de Statistică. De data aceasta am realizat o eșantionare în primul rând pe județe și domenii de activitate, obținând următoarea distribuție.

Județ / Domenii	Industrie	Construcții	Comerț	Turism	Alte Servicii
Bihor	96	20	51	8	84
Bistrița Năsăud	37	7	16	2	33
Cluj	94	28	58	7	121
Maramureș	55	12	20	4	55
Satu Mare	50	10	17	2	40
Sălaj	28	5	11	1	28
REGIUNEA NV	360	82	173	24	361

Procedură

Metodologia de aplicare a chestionarelor a început prin selectarea și instruirea a 12 operatori de cercetare de pe întreg cuprinsul Regiunii, fiecărui județ fiindu-i atribuit un număr fix de operatori, în funcție de numărul chestionarelor care trebuiau aplicate. Am încercat – și am reușit – ca operatorii de cercetare să fie selectați din județul în care doresc să aplice chestionarele, pentru o mai ușoară desfășurare a activității lor. Pentru pregătirea activității, eșantioanele de organizații și angajați de pe fiecare județ au fost distribuite în mod echitabil între operatori.

În urma selecției, fiecare dintre operatorii de cercetare a participat, în grup sau individual, la o sesiune de instruire unde au primit informații cu privire la studiu, procedura de aplicare a chestionarelor, importanța unei selecții aleatoare atât a organizațiilor cât și a angajaților, precum și cu privire la o serie de aspecte administrative.

Procedura a presupus completarea **chestionarelor pentru organizații** de către managerul de resurse umane sau, în absența unui astfel de departament, de către managerul organizației. În ceea ce privește selectarea organizațiilor, s-a insistat în principal pe acoperirea unei game cât mai variate de activități, în cadrul aceluiași domeniu (ex: din domeniul „alte servicii” să intre autorități, instituții de învățământ, firme de consultanță, firme de curățenie etc.), iar operatorii de cercetare au fost instruiți cu privire la tipurile de organizații care pot fi incluse în

fiecare categorie. Un alt aspect care trebuie menționat aici este faptul că am considerat util să participe la studiu doar acele organizații care aveau minim 4 angajați, datorită specificului întrebărilor, orientate în principal pe politica de personal.

În ceea ce privește aplicarea **chestionarelor pentru angajați**, operatorii au fost instruiți, ca primă strategie, să facă toate demersurile necesare pentru a completa chestionare în organizațiile pentru care adună și chestionare din partea managerului – încercând astfel ca eșantionul de angajați să fie cât mai reprezentativ și pe mărimi ale organizațiilor din care provin. Pentru a ajuta în acest demers, fiecare operator a primit de la început plicuri care conțineau un chestionar pentru organizație și mai multe chestionare de angajați, în funcție de mărimea organizației. Mai trebuie menționat aici faptul că managerii care au completat chestionarul pentru organizație nu au avut voie să îl completeze și pe cel pentru angajați, pentru a evita biasarea răspunsurilor. De asemenea, am insistat asupra acoperirii unei game cât mai variate de tipuri de angajați în cadrul eșantionării, de la personal înalt calificat, la muncitori necalificați.

Coordonatorul de cercetare a ținut în permanență legătura cu operatorii din județe, oferindu-le asistență și suport pentru o bună implementare. După finalizarea etapei de aplicare, chestionarele au fost colectate și verificate pentru a ne asigura de autenticitatea răspunsurilor și corectitudinea completării.

Datele pentru șomerii au fost colectate cu sprijinul personalului unuia dintre centrele private pentru ocuparea forței de muncă, centru care se adresează persoanelor în căutarea unui loc de muncă la nivel regional. În acest sens, unul dintre autorii studiului a discutat direct cu șomerii, oferindu-le sprijin în completarea chestionarelor.

3. Rezultate

Oferta educațională și piața muncii – privire de ansamblu asupra Regiunii Nord-Vest

În scopul investigării relației dintre educație, respectiv formare profesională și cerințele pieței muncii, am început prin a realiza o imagine de ansamblu asupra acestui subiect din prisma indicatorilor statistici disponibili și a rezultatelor diferitelor studii în acest domeniu. Una dintre dimensiunile de analizat în cadrul acestui capitol se referă la oferta educațională, atât cea preuniversitară – și aici ne interesează în primul rând învățământul profesional și tehnic – cât și cea existentă la nivelul instituțiilor de învățământ superior. Obținerea acestor date s-a dovedit însă a fi o sarcină extrem de dificilă datorită lipsei unor sisteme centralizate de monitorizare. Imaginea a fost completată de unele informații cu privire la locurile de muncă vacante și diferite studii în domeniu – chiar dacă nu se referă strict la regiunea noastră - urmărind inserția absolvenților, percepțiile angajatorilor cu privire la aceștia precum și competențele valorizate la angajare.

În scopul corelării ofertei din **învățământul profesional și tehnic** cu nevoile de dezvoltare socio-economică la nivel regional și de a crește contribuția învățământului superior la dezvoltarea regională, autorii Planului Regional de Acțiune pentru Învățământ 2009-2013 au realizat o analiză a planurilor de școlarizare ale celor 6 județe pentru perioada 2003-2009, înregistrând o creștere însemnată pentru calificările din sfera serviciilor, construcțiilor, comerțului și industriei alimentare, concomitent cu scăderea interesului pentru mecanică și industrie textilă și pielărie. De asemenea, a fost notată o creștere a numărului de elevi școlarizați în turism și alimentație publică, electronică, construcții / lucrări publice și fabricarea produselor din lemn. Anii școlari 2008-2009, respectiv 2009-2010 au marcat în continuare o creștere a interesului pentru turism/ alimentație publică, electronică, construcții/lucrări publice și fabricarea produselor din lemn.

Același document subliniază faptul că ratele de tranziție în niveluri superioare, an de completare și ciclu liceal superior au înregistrat și ele creșteri, tot mai mulți elevi fiind orientați către obținerea unor competențe superioare și a unei diplome corespunzătoare, devenind probabil mai conștienți de presiunea la nivel național și european pentru a avea o calificare superioară.

Învățământul universitar reprezintă unul dintre principalele avantaje ale Regiunii Nord-Vest, oferind studenților o gamă vastă de calificări. Principalul pol universitar regional îl constituie municipiul Cluj-Napoca (Universitatea Babeș-Bolyai este considerată de cadrele didactice și studenți ca fiind în topul 5 al celor mai bune universități din țară – „Starea calității în învățământul superior din România”, ARACIS, 2010) și recent clasificată în categoria cercetare avansată și educație și a doua universitate pe țară în procesul de evaluare derulat în 2011. Însă un înalt potențial în acest sens îl au și județele Bihor și Maramureș. Un număr de 8 universități de stat își desfășoară activitatea în regiunea noastră, acestora adăugându-li-se universitățile particulare, precum și cele care desfășoară diferite programe de învățământ la distanță sau care oferă cursuri online. Pentru anul universitar 2008-2009, cele 96 de facultăți din regiune cuprindeau un număr de 92028 studenți (Anuarul Statistic 2009, Institutul Național de Statistică). În ceea ce privește oferta educațională a universităților, publicația „România în cifre 2011” (Institutului Național de Statistică) arată că, la nivel național, structura pe grupe de specializări a studenților încadrați în învățământul superior pentru anul universitar 2010-2011 este următoarea: științe universitar-pedagogice (27%), științe economice (25%), domeniul tehnic (24%), domeniul juridic (14%). Conform aceleiași surse, în instituțiile universitare private, majoritatea studenților (37%) urmează studii economice.

Sistemul educațional nu este, însă, unul perfect, iar întrebarea care se lansează în mod firesc se referă la cât este el de bine calibrat pentru a oferi angajatorilor forță de muncă calificată, care să poată răspunde nevoilor și cerințelor acestora. Ce știm până în prezent despre **insertia profesională a absolvenților**? Indicatorii în acest domeniu sunt puțini iar, în ceea ce privește învățământul preuniversitar, datele referitoare la insertia absolvenților pe piața muncii sunt mai degrabă la nivel de „păreri și opinii” decât la cel al unor studii / monitorizări sistematizate. Învățământul universitar este mai ofertant în acest sens, deși nu are sisteme funcționale, centralizate și transparente de monitorizare.

Interesant în ceea ce privește relația absolvenților cu piața muncii este un studiu realizat de către Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Social și Economic (ACPART), în cadrul proiectului DOCIS: „Absolvenții recenți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii”

(2010). În ciuda caracterului său național, studiul oferă câteva indicii demne de luat în considerare atunci când analizăm dinamica dintre piața muncii și absolvenții de la nivel universitar. Autorii susțin că integrarea absolvenților pe piața muncii se face în medie la 4 luni de la absolvire, însă constată diferențe importante din această perspectivă între domeniile studiate. De pildă, plasarea absolvenților de științe economice și ingineresti se face mult mai rapid comparativ cu a celor din alte domenii. Intervalul de timp pare a fi unul rezonabil, dacă nu ne ar dezamăgi ulterior rezultatele aceluiași studiu conform căruia la nivelul țării noastre doar 55% dintre absolvenți lucrează în specialitatea pentru care s-au pregătit. O rază de speranță vine atunci când vedem că, în regiunea noastră, acest procent urcă până 60%, în timp ce alte 19 procente lucrează în activități conexe. Autorii studiului amintit prezintă concludiv rezultatele la nivel național astfel:

Programe de studiu care conduc la angajarea în specializarea absolvită	Programe de studiu care conduc la angajare în domenii conexe	Programe de studiu care conduc la angajare în domenii diferite
calculatoarele, matematica, construcții civile și industriale, teologie pastorală, medicină veterinară, precum și farmacia, pedagogia în învățământul școlar și preșcolar, pedagogia muzicală, informatica aplicată, instalații pentru construcții, tehnologia informației și inginerie economică în construcții	științe politice, relații internaționale, comunicare și relații publice, administrarea afacerilor, economia comerțului, turismului și serviciilor, informatică economică, afaceri internaționale, management, marketing, electronică aplicată, tehnologii și sisteme în telecomunicații, cărora li se adaugă și alte specializări din domeniul științelor socio-umane (sociologie, asistență socială, limbă și literatură modernă, traducere/interpretariat, jurnalism)	geografia turismului, limba și literatura română, istorie, relații internaționale, studii europene, administrație publică sau europeană

Tabel 1. Concluzii privind gradul în care programele educaționale pregătesc adecvat absolvenții pentru specializarea absolvită, domenii conexe sau domenii diferite.

Se pare astfel că șansele cele mai mari de a se angaja în domeniul de studiu îl au absolvenții de medicină (în principal datorită naturii sistemului) și cei formați în activități tehnice și științifice, la polul opus situându-se absolvenții de științe umaniste, sociale și politice, științe ale naturii. De asemenea, autorii notează

faptul că domeniul serviciilor turistice și hoteliere este cel care atrage cei mai mulți angajați cu studii în domenii conexe poziției pe care o ocupă.

Ne întoarcem acum privirea asupra datelor disponibile referitoare **la practicile angajatorilor și relația acestora cu tinerii absolvenți**, în special cei de universitate. Conform studiului „Ocuparea forței de muncă cu studii superioare și nevoile angajatorilor – componente ale managementului calității în învățământul superior” (Zaharie, 2011) angajatorii preferă să ocupe locurile vacante din interiorul organizației mai degrabă promovând oameni din interiorul firmei, în special prin intermediul recomandărilor din partea superiorilor direcți. Atunci când totuși apelează la recrutarea de personal din exteriorul organizației, cele câteva studii în domeniu - chiar dacă se referă la nivel național - arată că atât pentru absolvenți cât și pentru recrutori, competențele specifice, dobândite în cadrul programelor de studii, sunt importante, însă ocupă un loc secundar comparativ cu cele transversale. Nuanțând acest aspect studiul realizat de ACPART, menționat mai sus, susține că acest fenomen este mai accentuat în cazul științelor economice, sociale sau umaniste, unde angajatorii nu sunt interesați decât de domeniul larg, spre deosebire de angajatorii din domeniul tehnic care acordă o atenție mai mare competențelor specifice. Importanța acordată competențelor transversale este susținută și dacă avem în vedere concepțiile angajatorilor conform cărora absolvenții sunt dificil de ocupat tocmai pentru că sunt slab pregătiți și au așteptări nerealiste față de locul de muncă. Diploma de absolvire a unei forme de învățământ contează astfel în special pentru a demonstra calificarea candidatului, fiind mai degrabă un criteriu de eliminare a acestuia pe principiul prezent / absent, decât un indicator al valorii acestuia (Zaharie, 2011).

Interesant este și faptul că, așa cum remarcă și „Barometrul calității 2010”, elaborat de Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (ARACIS), există o divergență clară de opinii între angajatori și membrii sistemului universitar în ceea ce privește capacitatea facultăților de a pregăti absolvenți pentru piața muncii. Dacă angajatorii păstrează o atitudine neutră, rezervată, majoritatea cadrelor didactice consideră că sistemul universitar are o bună sau foarte bună capacitate de a oferi pieței muncii absolvenți de calitate. Angajatorii tind să evalueze pozitiv doar contribuția universităților la pregătirea teoretică a absolvenților, dar nu și la partea practică – opinie întâlnită și în alte studii (vezi

ACPART, 2010; Zaharie, 2011). Atitudinea angajatorilor este oarecum susținută de părerea cadrelor didactice, conform căreia dobândirea competențelor de muncă se face la locul de muncă și mai puțin în școală. Două aspecte pot fi relaționate direct cu aceste opinii: 1) „pasarea” responsabilității de a pregăti studenții pentru piața muncii și 2) importanța experienței în procesele de selecție de personal desfășurate de companii. În ceea ce privește primul aspect, angajatorii din Regiunea Nord-Vest consideră că responsabilitatea de a pregăti absolvenții pentru cerințele locurilor de muncă este distribuită (aproape egal) între universitate (36%) și absolvent (38%), doar o mică parte revenind angajatorului (ACPART, 2010). Această atitudine este replicată și în studiul desfășurat de ARACIS și menționat mai sus (2011) care arată că există un consens general între angajatori, universități și studenți asupra faptului că studenții sunt primii responsabili de devenirea lor profesională. În ceea ce privește experiența în muncă, angajatorii sunt extrem de interesați ca proaspeții absolvenți să aibă deja la angajare o experiență de lucru, însă se implică destul de puțin în activități de internship, astfel încât studenților nu le rămâne decât să intre în câmpul muncii încă din timpul studenției. Se observă astfel o foarte ușoară creștere a numărului de studenți care au un loc de muncă (30% în 2010), în general fiind vorba de activități temporare și / sau part-time, cei mai activi în acest sens fiind studenți din universitățile mai mari, private și, în general, urmând studii economice. Dintre studenții care au oferit detalii cu privire la domeniul în care lucrează se constată că doar 25% dintre ei sunt încadrați în domeniul pe care îl studiază, iar alți 25% în domenii conexe (studiu ARACIS, 2010)

Într-un context economic și social extrem de dinamic, capacitatea persoanelor de a se adapta rapid la cerințele pieței muncii este una fundamentală. Un rol important în acest sens îl are **formarea profesională continuă**, contribuind la actualizarea cunoștințelor, competențelor, calificărilor angajaților sau viitorilor angajați și, în final, permițându-le acestora să rămână activi, flexibili, adaptați situațiilor și cerințelor pieței muncii. Din păcate, rata de participare la programe de formare profesională continuă în țara noastră (1,3% în 2009 față de 9,1% în EU 27) nu ne face deloc cinste, fiind una dintre cele mai mici din Uniunea Europeană, conform Eurostat.

Datele oferite de către majoritatea Secretariatelor Tehnice Județene ale Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților de la nivelul Regiunii Nord-Vest, arată o participare constantă la cursurile de formare profesională a adulților în ultimii doi ani, aproximativ 26000 de persoane absolvind aceste cursuri, atât în anul 2009 cât și în 2010. Majoritatea programelor de formare profesională continuă au avut ca obiectiv calificarea-recalificarea cursanților în diferite meserii, mai puține fiind acelea care au vizat inițierea, specializarea sau perfecționarea lor pentru o anumită calificare.

Ca sectoare de activitate, serviciile înregistrează cel mai mare număr de cursuri și cuprinde cursurile cu cel mai mare număr de absolvenți, atât în 2009 cât și în 2010. Distribuția cursanților pe domeniile industrie, comerț, construcții și turism rămâne relativ echilibrată. Trebuie însă menționat faptul că interesul pentru meserii relaționate cu domeniul turismului este puternic crescut de numărul mare de persoane participante la cursuri care vizează prepararea mâncării / dulciurilor precum și a celor care oferă diferite servicii în domeniul barurilor și restaurantelor. Printre calificările cu cel mai mare număr de absolvenți pentru anul 2009 se remarcă: agent de pază și ordine, lucrător în comerț, bucătar, ospătar, stivuiorist, operator introducere / validare / prelucrare date, zidar / pietrar / tencuitor, coafor, instalator, lucrător în creșterea animalelor. Anul 2010 păstrează prevalența agenților de pază și ordine, a lucrătorilor în comerț, stivuioriștilor, operatorilor introducere / validare / prelucrare date, bucătarilor, ospătarilor, adăugându-se lor coaforii, lucrătorii în structuri pentru construcții.

În ceea ce privește cursurile de specializare și perfecționare notăm numărul foarte mare al absolvenților interesați de cursurile de formator și manager de proiecte – ambele fiind în topul cursurilor cu cel mai mare număr de absolvenți, atât în 2009 cât și în anul 2010. Ne oprim acum asupra cursurilor care vizează dezvoltarea competențelor comune mai multor meserii, unde observăm în primul rând interesul crescut pentru dezvoltarea competențelor în domeniul IT – cursurile în acest domeniu înregistrând în ambii ani cel mai mare număr de absolvenți. De asemenea, un interes relativ constant se observă în domeniul dezvoltării competențelor antreprenoriale și pentru comunicarea în diferite limbi străine. Alte cursuri care vizează dezvoltarea competențelor comune includ dezvoltarea

competențelor de muncă orientată către client, autodezvoltare profesională, lucru în echipă, negociere.

În ceea ce privește atitudinea tinerilor absolvenți (până la cinci ani de la absolvirea studiilor universitare) cu privire la formarea continuă, studiul „Absolvenții recentți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii” (ACPART, 2010) arată că absolvenții de master (indiferent dacă acesta este sau nu în domeniul licenței) tind să menționeze mai frecvent nevoia de formare decât restul absolvenților recentți, iar aceasta se accentuează pe măsura îndepărtării de momentul absolvirii. De asemenea, cei care lucrează în specialitatea absolvită simt mai des nevoia de a se dezvolta profesional; la fel și cei care au fost mai flexibili pe piața muncii. Persoanele cu venituri mai mici declară mai rar că simt nevoia de formare continuă, însă invocă mai des nevoia de formare în altă profesie. Această nevoie de formare în altă profesie pare de asemenea a fi pregnantă la persoanele care lucrează în ONG-uri și/sau sunt absolvenți de științe umane sau drept. Între domeniile de studiu, absolvenții de științe exacte și ingineresti sunt cei care spun mai frecvent că au simțit nevoia de a se implica în formarea continuă.

O altă componentă importantă în ceea ce privește inserția pe piața muncii este cererea de personal. În acest sens am analizat **numărul locurilor de muncă vacante la nivelul Regiunii** noastre, evolutiv pentru intervalul temporal 2008 – trimestrul II 2011, așa cum sunt ele reflectate în statisticile puse la dispoziție de către Institutul Național de Statistică.

Se remarcă mai întâi evoluția – așteptată datorită condițiilor economice dificile – negativă a numărului de locuri de muncă vacante în anul 2009 comparativ cu anul precedent și aparenta revigorare începând cu anul curent, atât în ceea ce privește distribuția pe secțiuni CAEN cât și cea pe categorii profesionale.

Am analizat mai întâi numărul locurilor de muncă vacante în funcție de categoria profesională, datele fiind sistematizate în tabelul de mai jos (Tabel 2):

<i>Categorie profesională</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011 Trim II</i>
Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unitățile economico-sociale și politice	246	86	42	69
Specialiști cu ocupații intelectuale și științifice	1741	570	358	428
Tehnicienii, maștri	975	267	195	202
Funcționari administrativi	487	167	81	67
Lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați	898	254	89	187
Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	13	1		4
Meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor	1300	632	356	540
Operatori la instalații și mașini și asamblori de mașini, echipamente și alte produse	1750	573	748	880
Muncitori necalificați	1144	509	301	628

Tabel 2. Numărul locurilor de muncă în regiunea NV, în funcție de categoria profesională. *Sursa: Institutul Național de Statistică*

Indicatorii arată o cerere constant mai mare în perioada 2006-2011 pentru operatori la instalații și mașini / asamblori mașini. Cererea de muncitori necalificați urmează o traiectorie interesantă, deoarece observă că pentru cel de-al doilea trimestru al anului curent cererea este mai mare decât era în anul 2009, în timp ce în anul 2006 această categorie nu se afla deloc între primele 4 cele mai căutate pe piața muncii. Se observă de asemenea o tendință continuă de scădere începând cu anul 2008 a cererii pentru meșteșugari și lucrători calificați în meserii de tip artizanal de reglare și întreținere a mașinilor și instalațiilor, și un trend descendent a cererii pentru specialiști cu ocupații intelectuale și științifice, chiar dacă această ultimă categorie pare a se revigora în 2011. Un alt aspect interesant este evoluția descendentă a cererii pentru lucrători operativi în servicii, comerț și asimilați, categorie care se afla printre cele mai căutate în 2006, însă care pare a pierde progresiv teren în comparație cu celelalte categorii profesionale. Cele mai defavorizate categorii din perspectiva cererii pe piața muncii sunt lucrătorii calificați în agricultură / silvicultură / pescuit și funcționarii administrativi.

Categorie profesională	2008	2009	2010	2011 Trim II
Agricultură, silvicultură și pescuit	21	1	2	36
Industrie	3533	1420	1324	1738
Industrie extractivă	6			1
Industrie prelucrătoare	3368	1331	1243	1683
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	114	66	54	42
Distribuția apei, salubritate, gestionarea deșeurilor, activitate de decontaminare	45	23	27	12
Construcții	599	228	211	252
Comerț	850	227	163	243
Transport și depozitare	184	61	37	100
Hoteluri și restaurante	64	84	9	167
Informații și comunicații	82	57	65	115
Intermedieri financiare și asigurări	239	87	71	88
Tranzacții imobiliare	14			
Activități profesionale, științifice și tehnice	121	80	55	36
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	155	47	36	32
Administrarea publică și apărare, asigurări sociale din sistemul public	1062	216	116	89
Invațământ	294	134	14	15
Sănătate și asistență socială	1233	395	57	78
Activități de spectacole, culturale și recreative	31	9	6	15
Alte activități de servicii	72	13	4	1

Tabel 3: Distribuția locurilor de muncă vacante pe secțiuni CAEN în Regiunea de Nord-Vest în intervalul de referință. Sursa: Institutul Național de Statistică

Pe secțiuni CAEN, de departe cel mai mare număr de locuri de muncă vacante pentru anul 2011 se găsește în domeniul industriei și industriei prelucrătoare – situație constantă de-a lungul intervalului studiat. Pe de altă parte distribuția locurilor de muncă vacante pe sectoare economice pare a se fi schimbat ușor în decursul ultimilor 4 ani, în special datorită diminuărilor drastice a locurilor de muncă din sistemul public (administrație publică, apărare, asigurări sociale, sănătate). Un număr mare de locuri de muncă vacante, comparativ cu restul domeniilor se păstrează în construcții și comerț pentru perioada 2008-2011. O amploare demnă de luat în considerare și în același timp în concordanță cu prioritățile de dezvoltare la nivel regional se remarcă în domeniile „hoteluri și restaurante” și „informații și comunicații”.

Proгноzele pe termen lung, la nivelul Uniunii Europene cu privire la necesarul de competențe arată o viitoare polarizare a locurilor de muncă în

cadrul meseriilor în favoarea celor pentru care se necesită o calificare superioară. Mai precis, conform documentului „New Skills for new Jobs” (Comisia Europeană, 2008), la mare căutare până în anul 2020 va fi personalul înalt calificat pentru funcțiile de conducere în domeniul administrativ, din marketing, logistică și vânzări, administratori de sisteme informatice, profesioniști didactici și tehnicieni. În același timp previziunile arată perspective reduse sau chiar negative de creare de locuri de muncă pentru anumite profesii calificate dar și o ușoară generare de locuri de muncă pentru persoane puțin calificate, în special în domeniul serviciilor (ex: agenți de securitate, ajutoare casnice, casieri, personal de curățenie).

De asemenea, una dintre cele mai importante tendințe remarcate de către Comisia Europeană în domeniul necesarului viitor de competențe este creșterea considerabilă, până în anul 2020, în domeniul serviciilor, în special, a celor destinate întreprinderilor. Mergând mai în detaliu, cele mai bune perspective de creare de locuri de muncă sunt prevăzute, pe lângă serviciile pentru întreprinderi (îndeosebi informatică, asigurări și consultanță), în sănătate și asistență socială, distribuție, servicii către persoane, servicii hoteliere și de catering și, în mai mică măsură, în învățământ. Sectorul construcțiilor ar trebui să se stabilizeze, în timp ce industria manufacturieră va cunoaște pierderi însemnate a numărului locurilor de muncă (chiar în ciuda creșterilor în domeniul ingineriei), rămânând însă unul dintre sectoarele primordiale la nivelul Uniunii Europene.

De asemenea, sunt de subliniat remarcile Uniunii Europene cu privire la forța de muncă înalt calificată, care se va găsi într-un paradox. Pe de o parte se va remarca o cerere crescândă de forță de muncă înalt calificată și dotată cu capacitate de adaptare și un nivel crescut de competențe. Pe de altă parte însă se menționează că datorită creșterii mult mai rapide a ratelor generale de instruire decât se realizează schimbările de pe piața muncii, numai jumătate din locurile de muncă slab calificată vor fi ocupate de lucrători cu un nivel scăzut de instruire. În acest sens, diferența va fi făcută, cel mai probabil, de alte atribute ale potențialilor angajați și poate fi reflectată de importanța crescândă acordată de angajatori unor competențe-cheie transversale, cum sunt soluționarea problemelor și capacitatea analitică, aptitudinea de autogestionare și de comunicare, competențe lingvistice și, în mod mai general, „aptitudini neobișnuite”.

Mai aproape de casă, și pe termen scurt, indicii cu privire la ***necesarul de competențe estimat la nivelul țării noastre*** ne sunt furnizate de un studiu realizat de Manpower (2011). Conform acestor rezultate primim o veste îmbucurătoare: angajatorii din toate cele opt regiuni analizate prognozează o creștere a nivelului angajărilor pe tot parcursul Trimestrului 3 al anului curent. În mod specific, pentru Regiunea Nord-Vest previziunea netă de angajare crește cu 23%, reprezentând cea mai puternică perspectivă din regiune din trimestrul I al anului 2009.

Pe sectoare de activitate, se păstrează același trend optimist pentru finele anului 2011, în toate cele 10 sectoare de activitate fiind prognozate creșteri de personal. Angajatorii din industria extractivă raportează planuri majore de angajare cu o previziune netă de +34%. De asemenea, perspective puternice de angajare întâlnim și în construcții, industria prelucrătoare (+27%), hoteluri și restaurante (+25%) sau comerț (+22%). Dacă comparăm prognozele cu cele corespunzătoare ultimului trimestru al anului trecut însă, observăm o scădere moderată, de 6 procente pentru Agricultură, vânătoare, silvicultură și pescuit.

Aspecte relevante

- O analiză a planurilor de școlarizare ale celor 6 județe pentru perioada 2003-2009, semnaleză o creștere însemnată pentru calificările din sfera serviciilor, construcțiilor, comerțului și industriei alimentare, concomitent cu scăderea interesului pentru mecanică și industrie textilă și pielărie. De asemenea, a fost notată o creștere a numărului de elevi școlarizați în turism și alimentație publică, electronică, construcții / lucrări publice și fabricarea produselor din lemn.
- Tot mai mulți elevi sunt orientați către obținerea unor competențe superioare și a unei diplome corespunzătoare, devenind probabil mai conștienți de presiunea la nivel național și european pentru a avea o calificare superioară.
- Analizele învățământului preuniversitar nu pun la dispoziție date robuste privind inserția absolvenților pe piața muncii. Învățământul universitar este mai ofertant în acest sens, deși nu are sisteme funcționale, centralizate și transparente de monitorizare.
- Integrarea absolvenților pe piața muncii se face în medie la 4 luni de la absolvire, însă constată diferențe importante din această perspectivă între domeniile studiate. Plasarea absolvenților de științe economice și ingineresti se face mult mai rapid comparativ cu a celor din alte domenii.
- Doar 55% dintre absolvenți lucrează în specialitatea pentru care s-au pregătit. În regiunea noastră, acest procent urcă până 60%, în timp ce alte 19 procente lucrează în activități conexe.
- Șansele cele mai mari de a se angaja în domeniul de studiu îl au absolvenții de medicină și cei formați în activități tehnice și științifice, la polul opus situându-se absolvenții de științe umaniste, sociale și politice, științe ale naturii.
- Angajatorii preferă să ocupe locurile vacante din interiorul organizației mai degrabă promovând oameni din interiorul firmei, în special prin intermediul recomandărilor din partea superiorilor direcți.
- Competențele specifice, dobândite în cadrul programelor de studii, sunt importante, însă ocupă un loc secundar comparativ cu cele transversale.
- Există o divergență clară de opinii între angajatori și membrii sistemului universitar în ceea ce privește capacitatea facultăților de a pregăti absolvenți pentru piața muncii.
- Angajatorii tind să evalueze pozitiv doar contribuția universităților la pregătirea teoretică a absolvenților, dar nu și la partea practică.
- Rata de participare la programe de formare profesională continuă în țara noastră este una dintre cele mai reduse din Uniunea Europeană.
- Majoritatea programelor de formare profesională continuă au avut ca obiectiv calificarea-recalificarea cursanților în diferite meserii, mai puține fiind acelea care au vizat inițierea, specializarea sau perfecționarea lor pentru a anumită calificare.

- Există un interes crescut pentru dezvoltarea competențelor în domeniul IT – cursurile în acest domeniu înregistrând în ambii ani cel mai mare număr de absolvenți. De asemenea, un interes relativ constant se observă în domeniul dezvoltării competențelor antreprenoriale și pentru comunicarea în diferite limbi străine.
- Persoanele cu venituri mai mici declară mai rar că simt nevoia de formare continuă, însă invocă mai des nevoia de formare în altă profesie.
- Există o evoluție negativă a numărului de locuri de muncă vacante în anul 2009 comparativ cu anul precedent și o aparentă revigorare începând cu anul curent, atât în ceea ce privește distribuția pe secțiuni CAEN cât și cea pe categorii profesionale.
- Cererea de muncitori necalificați urmează o traiectorie interesantă deoarece observă că pentru cel de-al doilea trimestru al anului curent cererea este mai mare decât era în anul 2009. Acest rezultat ar putea fi generat de faptul că mulți angajatori încearcă să își rezolve dificultățile de ocupare a posturilor de muncitori calificați prin angajarea de muncitori necalificați și calificarea ulterioară a acestora.
- Pe secțiuni CAEN, de departe cel mai mare număr de locuri de muncă vacante pentru anul 2011 se găsește în domeniul industriei și industriei prelucrătoare – situație constantă de-a lungul intervalului studiat.
- Prognozele pe termen lung, la nivelul Uniunii Europene cu privire la necesarul de competențe arată o viitoare polarizare a locurilor de muncă în cadrul profesiunilor în favoarea celor pentru care se necesită o calificare superioară.
- Una dintre cele mai importante tendințe remarcate de către Comisia Europeană în domeniul necesarului viitor de competențe este creșterea considerabilă, până în anul 2020, în domeniul serviciilor, în special a celor destinate întreprinderilor.
- Pe de o parte se va remarca o cerere crescândă de forță de muncă înalt calificată și dotată cu capacitate de adaptare și un nivel crescut de competențe. Pe de altă parte însă se menționează că datorită creșterii mult mai rapide a ratelor generale de instruire decât se realizează schimbările de pe piața muncii, numai jumătate din locurile de muncă slab calificate vor fi ocupate de lucrători cu un nivel scăzut de instruire.
- Angajatorii din toate cele opt regiuni ale României prognozează o creștere a nivelului angajărilor pe tot parcursul Trimestrului 3 al anului curent. În mod specific, pentru Regiunea Nord - Vest previziunea netă de angajare crește cu 23%, reprezentând cea mai puternică perspectivă din regiune din trimestrul I al anului 2009.

Nevoile de formare continuă și dezvoltare profesională din perspectiva angajaților

Nevoile de dezvoltare a competențelor profesionale, atitudinea față de antreprenoriat și autodezvoltare profesională a fost investigată în rândul populației active ocupate a regiunii, pe un eșantion de 1225 de angajați provenind din toate județele regiunii și din diverse sectoare de activitate. Eșantionul utilizat este reprezentativ pentru populația activă a regiunii Nord – Vest, cu o marjă maximă de eroare de 2,8% pentru un interval de încredere de 95%. Vârsta participanților a variat între 18 și 69 de ani, având o medie de 36,52 ani. Eșantionul de participanți a fost de asemenea unul echilibrat din punct de vedere al sexului, o proporție de 48,9% fiind bărbați, iar 51% femei. O persoană (0,1%) nu a răspuns la această întrebare. Majoritatea respondenților provin din mediul urban (78,7%), iar 21,3% provin din mediul rural.

Cei mai mulți respondenți locuiesc în județele Cluj (31,5%), Bihor (22,0%), Maramureș (13,6%), Satu-Mare (10,7%), Bistrița-Năsăud (10,4%) și Sălaj (7,1%), dar eșantionul a cuprins și un număr redus de persoane cu domiciliul stabil în alte județe (Alba, Arad, Hunedoara, Harghita). 4% dintre participanți nu au răspuns la întrebarea privind județul de proveniență (Figura 2).

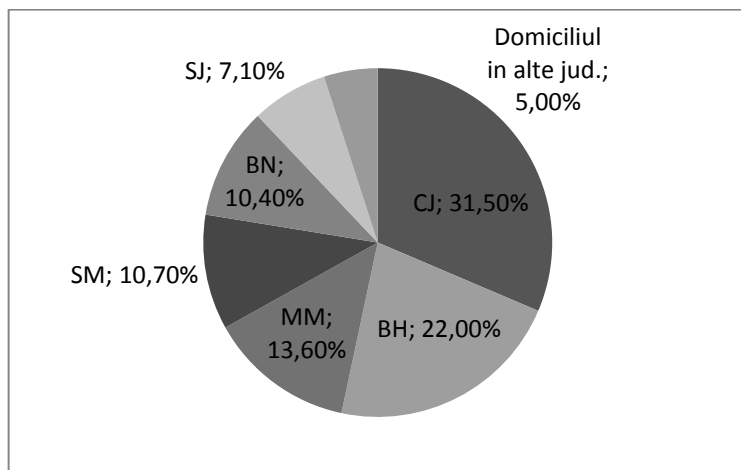


Figura 2. Județul de proveniență a respondenților

Cea mai mare proporție a participanților care au răspuns la întrebarea privind naționalitatea (98,9%) sunt de naționalitate română (84,9%), eșantionul studiat incluzând și respondenți de naționalitate maghiară (14,2%), romă (0,8%) precum și o persoană de etnie ucraineană. În ceea ce privește nivelul educațional, doar un procent foarte redus al participanților raportează parcurgerea doar a primului ciclu – clasele I-IV (0,3%), a gimnaziului (3,6%), a școlii profesionale (10,4%) sau parțială a liceului – clasele IX-X (6,3%). 26,8% dintre participanți sunt absolvenți de liceu, 4,5 % de școală postliceală, 31,6 au absolvit studii universitare, 15,5% au absolvit nivelul masteral, iar 0,7% sunt absolvenți de doctorat (Figura 3). Domeniile de pregătire raportate sunt extrem de diverse, acoperind practic diversitatea ofertei regionale de formare, însă cel mai frecvent menționate sunt domenii precum: administrație publică, asistență socială, confecții, construcții, financiar-bancar și contabilitate, drept, farmacie, cosmetică și coafor, IT, inginerie (auto, chimică, economică, mecanică, industrială ș.a.), management, litere, marketing, mecanică, prelucrare prin așchiere, protecția mediului, psihologie, sistemul sanitar, științe economice, tâmplărie, tehnic, teologie.

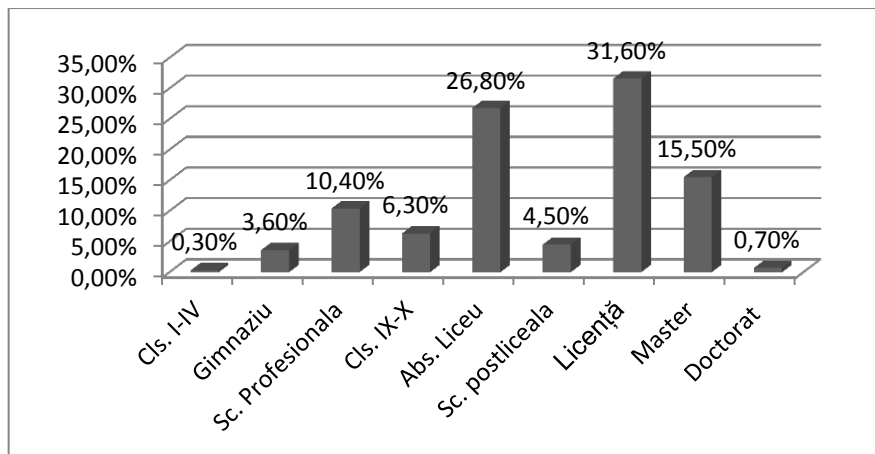


Figura 3. Nivelul educațional al participanților la studiu.

Experiența profesională și locul de muncă actual

Persoanele care au participat la studiul nostru raportează o mobilitate redusă pe piața muncii, majoritatea activând până în prezent în 2-3 companii (53,8%). 19,7% au activat într-o singură altă companie, iar 1,8% în nicio altă companie. 16,5%

dintre participanți raportează o experiență mai extinsă, activând în 4-5 companii, iar 8,5% au fost angajați a mai mult de 5 companii. Aceste date sunt bazate pe răspunsul a 99,4% dintre participanți. Rezultatele obținute de noi se aliniază opiniei generale privind mobilitatea mai redusă a populației active din România raportat la tendința europeană sau mondială. Deși în general la nivel european mobilitatea este mult mai redusă comparativ cu Statele Unite (Borghans & Goldsteyn, 2010), studiile existente raportează medii de 5 posturi pentru Marea Britanie sau 4 pentru Germania, majoritatea apărând în primii 10 ani de activitate (Booth et al., 2009, Winkelman, 1994, Dustman & Pereira, 2008). Rezultatele noastre indică de asemenea o asociere pozitivă semnificativă a mobilității cu vârsta angajaților¹, ceea ce ar putea indica faptul că schimbarea locurilor de muncă are loc gradual, pe parcursul înaintării în vârstă, fără a trece prin perioade mai active de căutare în primii ani de activitate, urmate de stabilizarea pe o carieră în anii următori. Mobilitatea pe piața muncii reprezintă un indicator important al flexibilității pieței forței de muncă dar și a calității potrivirii dintre persoane și posturile de muncă, motiv pentru care reprezintă și una dintre problematicile cheie ale reformei învățământului. Nivelul redus al flexibilității forței de muncă regionale ar putea indica viitoare dificultăți de adaptare a forței de muncă într-o societate din ce în ce mai dinamică și supusă schimbării, rolul sistemului educațional fiind important pentru promovarea mobilității atât în ceea ce privește numărul de posturi cât și mobilitatea regională.

De asemenea, 74,5% dintre aceștia activează în instituții private, 20% sunt angajați ai unor instituții publice, iar 5,5% activează în organizații non-profit.

¹Rho Spearman = 0,355**, p=0,000

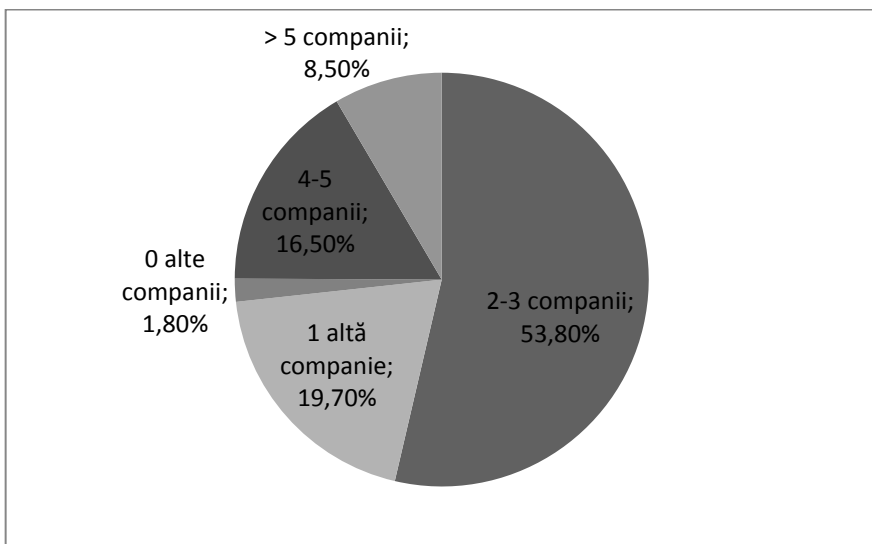


Figura 4. Mobilitatea participanților pe piața forței de muncă.

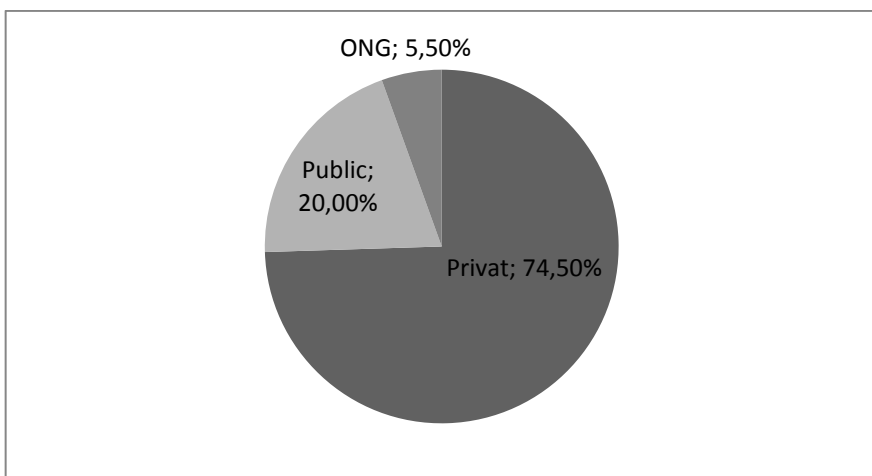


Figura 5. Sectorul în care activează participanții la studiu.

Analiza mai detaliată a acestor răspunsuri indică faptul că nu se poate realiza o asociere între tipul instituției în care activează respondenții și mobilitatea acestora, proporția angajaților din domeniul public fiind mai ridicată și în rândul persoanelor care activează în aceeași instituție de la angajare, și în rândul persoanelor cu experiență în peste 5 companii, proporția angajaților instituțiilor private menținându-se relativ constantă. De asemenea, se poate observa că un procent

mai mare de angajați ai instituțiilor non-profit se înregistrează în rândul persoanelor care au activat în mai multe companii. Angajații instituțiilor non-profit se dovedesc a fi deci mai mobili, lucru care ar putea indica un efect benefic al activității în acest tip de instituții.

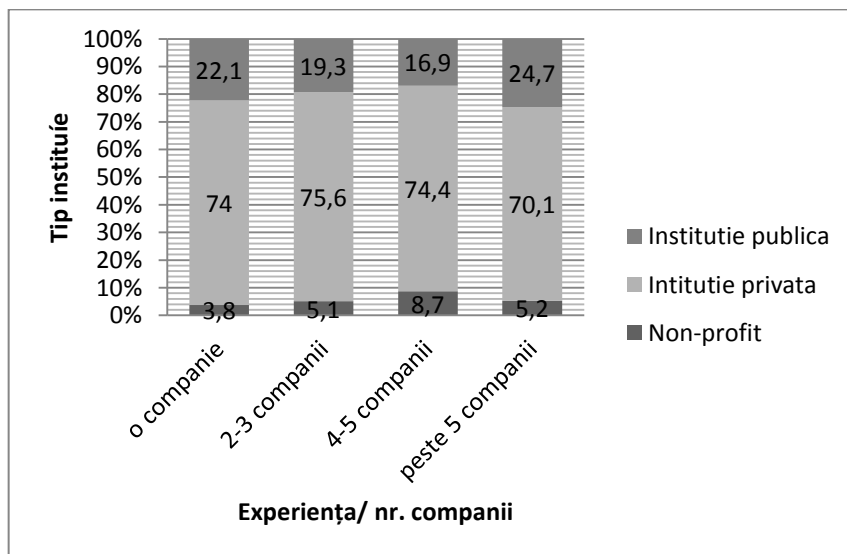


Figura 6. Mobilitatea pe piața muncii în funcție de tipul instituției în care activează în prezent.

Din punct de vedere al domeniului de activitate, putem observa faptul că participanții la studiu provin mai ales din domeniul industriei, comerțului și serviciilor, în concordanță și cu statisticile existente privind situația numărului mediu de angajați pe domenii în ultimii ani. Domeniile de activitate care în eșantionul nostru nu sunt reprezentate sau sunt subreprezentate sunt agricultura, precum și tranzacțiile imobiliare (Figura 7).

În ceea ce privește poziția ocupată, muncitorii calificați întrunesc frecvența cea mai mare în eșantionul nostru, fiind urmași de personalul administrativ, personalul din management (de linie, mijlociu și superior, dar și profesioniști cu nivel înalt de specializare, tehnicieni și vânzări (Figura 8.)

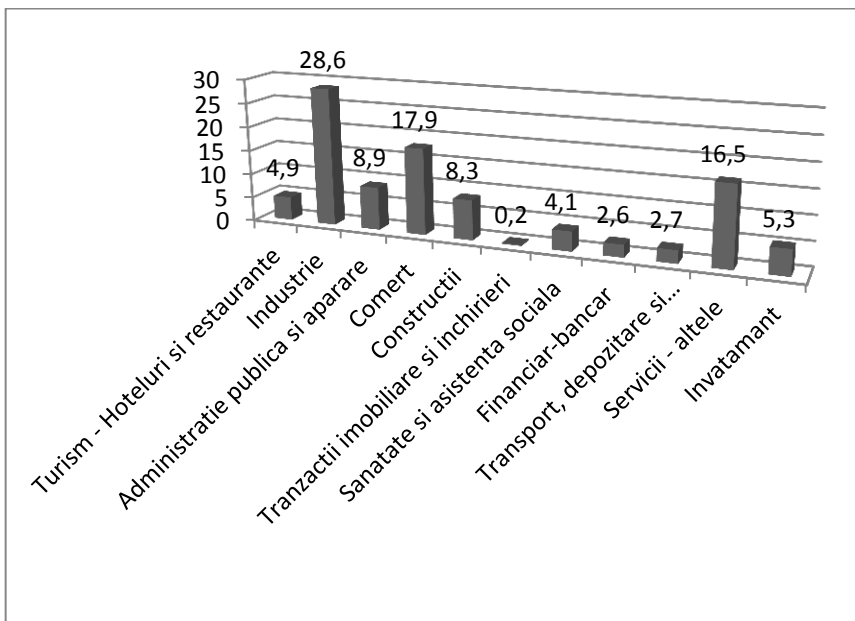


Figura 7. Domeniul de activitate al angajaților participanți la studiu.

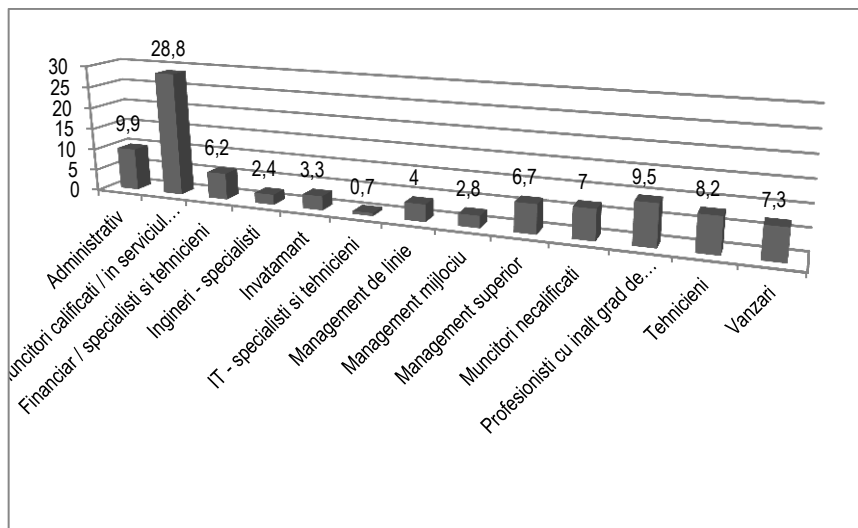


Figura 8. Poziția ocupată de către angajații participanți la studiu.

De asemenea, datele obținute indică prezența în eșantionul nostru a persoanelor cu o experiență mai redusă pe postul ocupat, peste jumătate dintre cei care au oferit un răspuns raportând o vechime sub un an (16,4%), între 1 și 3 ani (25,1%) și între 3 și 5 ani (23,1%). Doar 19,2% au o vechime în organizație între 5 și 10 ani și 16,2% depășesc 10 ani de vechime în muncă. Aceștia își apreciază locul de muncă actual ca fiind preponderent axat pe respectarea unor norme de calitate (81,6%), sarcini și operațiuni repetitive (70,3%) și pe rezolvarea de probleme (69,5%). Posturile ocupate reclamă în cea mai mică proporție aplicarea propriilor idei (49,5%) și autoevaluarea calității propriei munci (50,6%) fapt care ar putea avea un impact negativ asupra stimulării învățării pe tot parcursul vieții (Figura 9).

Cu toate acestea, rezultatele obținute la următoarea întrebare de evaluare a postului actual, ne sugerează faptul că percepția respondenților nu este una negativă, majoritatea (46,2%) alegând varianta care excludea caracteristicile negative. 28% dintre participanți își consideră postul ca fiind stresant, iar 20,8% obositor. Doar 4,5% dintre respondenți își consideră munca monotona, chiar dacă la secțiunea de mai sus și-au descris postul ca fiind în principal axat pe respectare de reguli și sarcini repetitive. Aceste rezultate ar putea indica o preferință a angajaților pentru posturi rutiniere și structurate, aspect care merită investigat în studii ulterioare datorită relevanței sale pentru dezvoltarea unei forțe de muncă flexibile, adaptative și orientată spre învățare.

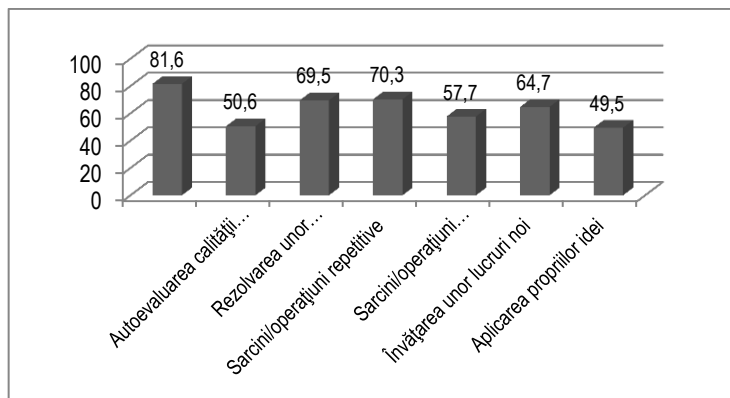


Figura 9. Caracteristici ale postului de muncă actual în percepția angajaților.

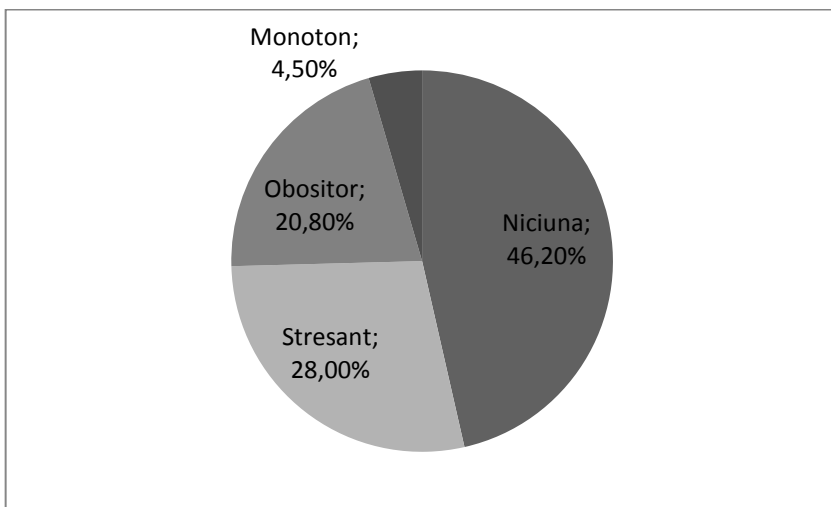


Figura 10. Evaluarea locului de muncă actual.

Dobândirea competențelor necesare locului de muncă se realizează în principal ulterior ocupării locului de muncă, în concordanță cu studiile existente care indică faptul că formarea profesională tinde să se definitiveze prin experiența la locul de muncă. Cu toate acestea, o proporție considerabilă a respondenților consideră școala absolvită drept o sursă principală de dobândire a competențelor profesionale utilizate. Observăm totuși că activitățile de mentorat/tutorat, la fel și cursurile de pregătire profesională, indiferent de sursa de finanțare a acestora sunt extrem de rar considerate a fi surse ale competențelor utilizate la locul de muncă. Cu toate acestea, aproape jumătate din respondenții noștri (48,9%) afirmă că au participat la instruirii, training-uri și cursuri de formare de când sunt angajați. Faptul că aceste activități nu sunt indicate drept surse de dobândire a competențelor ar putea fi un indicator al faptului că angajații nu asociază aceste activități de formare cu deprinderea de competențe utile pentru locul de muncă deținut sau al faptului că aceste activități nu sunt proiectate suficient de bine pentru a susține formarea de competențe relevante pentru activitatea profesională.

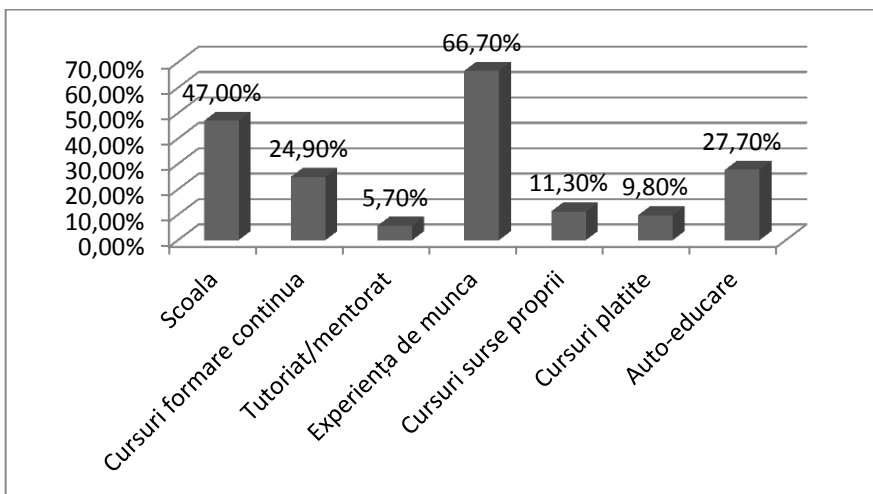


Figura 11. Surse de dobândire a competențelor utilizate la locul de muncă.

Rezultatele obținute indică faptul că, cea mai mare proporție a persoanelor care afirmă că nu au participat la acțiuni de formare se așteaptă ca inițierea acestora să vină din partea angajatorilor. În lipsa unor propuneri venite din partea angajatorilor, cursurile / training-urile nu sunt căutate pe cont propriu, în special și datorită lipsei timpului, a doua cauză care apare frecvent menționată. Alte motive invocate mai frecvent au fost relaționate cu faptul că angajarea pe post este recentă, cu faptul că angajații parcurseseră anterior cursuri de formare / calificare sau studiile necesare, lipsa propunerilor / oportunităților în cadrul organizațiilor angajatoare sau cu faptul că aceste cursuri urmează să fie parcurse în viitor.

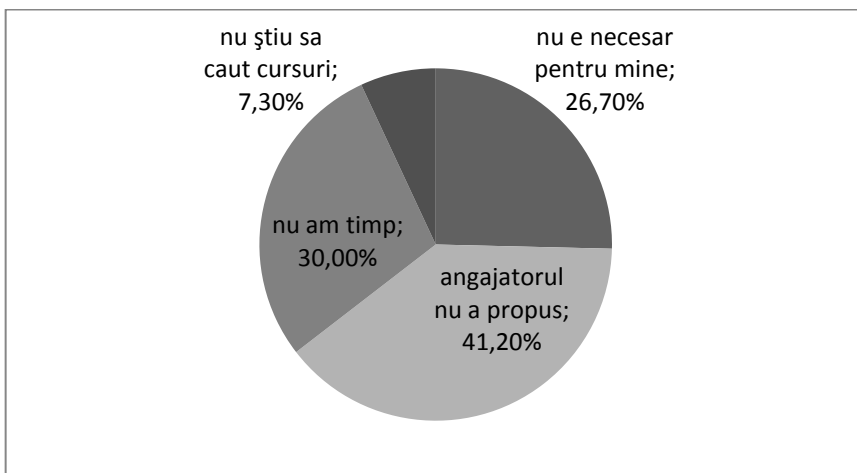


Figura 12. Motive invocate pentru lipsa participării la acțiuni de formare continuă

În concordanță cu aceste rezultate, putem observa faptul că majoritatea respondenților noștri își percep nivelul de pregătire ca fiind corespunzător cerințelor angajatorilor sau chiar superior acestora. Doar o proporție mai mică a participanților admit faptul că încă necesită pregătire profesională suplimentară. Acest lucru ar putea fi datorat și problemelor evidențiate în studii anterioare pe Regiunea Nord-Vest cu privire la competențele de autodezvoltare profesională. Rezultatele existente arată nu doar că există un nivel redus al acestei competențe în rândul populației active neocupate, ci serioase probleme de conceptualizare a acestei competențe care nu este suficient și acurat reprezentată în perspectiva participanților (Studiu CORE, 2011). Aceeași situație ar putea sta la baza acestor rezultate, în condițiile în care rezultatele obținute de noi în rândul angajatorilor indică existența unor presiuni permanente de dezvoltare a competențelor profesionale.

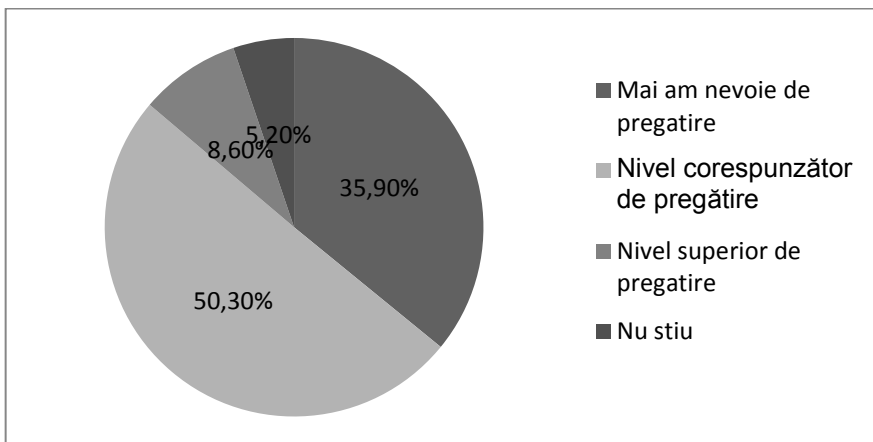


Figura 13. Percepția nivelului propriu de pregătire profesională în raport cu cerințele angajatorilor

Mai mult, se poate observa faptul că, atât persoanele care consideră că mai au nevoie de pregătire, cât și cei care consideră că au pregătirea corespunzătoare sau chiar superioară, au participat în aceeași măsură la cursuri de formare/instruiri/traininguri. Acest lucru nu este însă valabil și pentru cei care nu pot să își evalueze nivelul de pregătire, aceștia beneficiind în mult mai mică măsură de cursuri de formare/instruiri/traininguri. Aceste rezultate ar putea sugera faptul că participarea la astfel de activități de formare reprezintă bune ocazii pentru conștientizarea propriului nivel de pregătire profesională și oferă un feedback direct angajaților asupra nivelului la care se află.

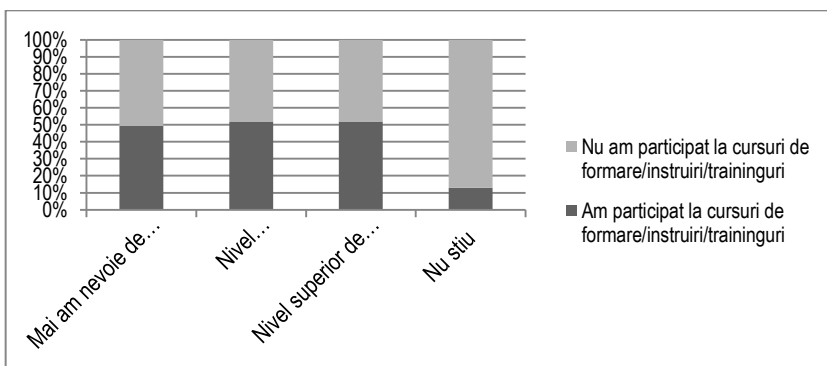


Figura 14. Evaluarea propriului nivel de pregătire profesională în funcție de participarea la acțiuni de formare continuă.

Competențe antreprenoriale

În eșantionul nostru, competențele antreprenoriale sunt solicitate la un nivel mai redus, atât în ceea ce privește latura cunoștințelor cât și cea a deprinderilor practice. Cu toate acestea, se poate observa faptul că mediile obținute sunt constant mai ridicate în cazul deprinderilor decât în cazul cunoștințelor, ceea ce ar putea indica o mai slabă conștientizare a acestora din urmă. În ceea ce privește cunoștințele, cele funcționărești, administrative, se relevă a fi cel mai des solicitate respondenților noștri. Tot în zona competențelor antreprenoriale, posturile actuale par să indice oportunități de dezvoltare a deprinderilor de management al timpului și de muncă independentă și mai puțin a celor de management financiar sau al echipelor.

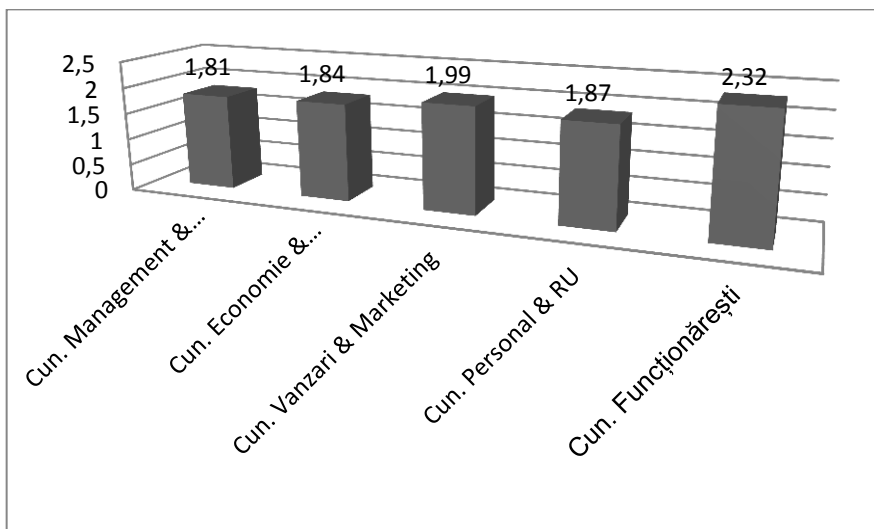


Figura 15. Evaluarea nivelului de solicitare a tipurilor de cunoștințe la locul de muncă pe o scală de la 1 la 4 unde 1=nu au fost solicitate niciodată și 4= sunt solicitate zilnic (medii).

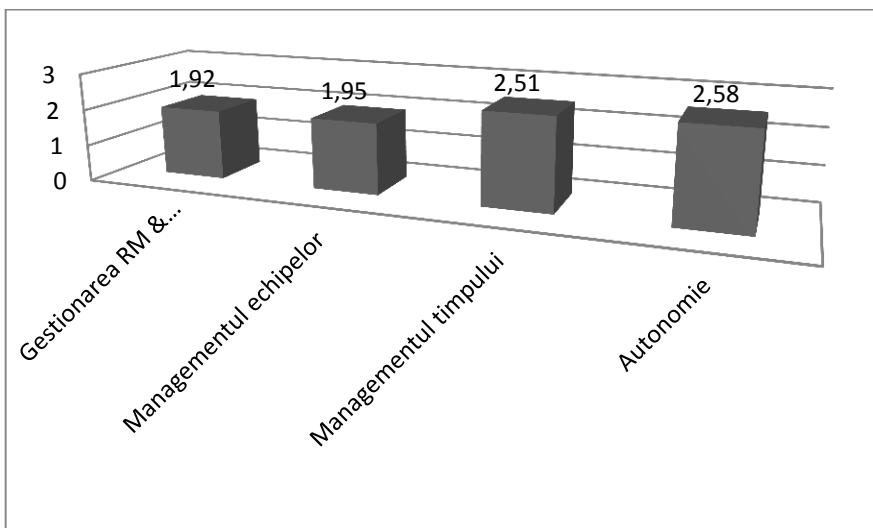


Figura 16. Evaluarea nivelului de solicitare a deprinderilor la locul de muncă pe o scală de la 1 la 4 unde 1=nu au fost solicitate niciodată și 4= sunt solicitate zilnic (medii).

Competențe profesionale și transversale

În finalul cercetării, am rugat participanții la studiu să își specifice nevoile de dezvoltare în zona competențelor profesionale, dar și transversale. Rezultatele obținute indică faptul că nevoile de dezvoltare cel mai frecvent raportate se află în zona competențelor cheie transversale – comunicare într-o limbă străină și competențe de utilizare a calculatorului. Acestea sunt urmate de competențele manageriale, de control emoțional și management al conflictelor și de cele de autodezvoltare profesională. Deși considerată de către angajatori ca fiind o zonă deficitară în rândul posturilor dificil de ocupat, competențele profesionale (cunoștințe și abilități practice) sunt raportate de un procent mai redus în rândul angajaților, congruent cu răspunsurile privind gradul de pregătire în raport cu cerințele.

Aceste nevoi de dezvoltare identificate de către angajați sunt parțial congruente cu nevoile identificate de către angajatori în cazul propriilor angajați. Și angajatorii subliniază nevoia de dezvoltare a competențelor de comunicare în limba străină în cazul tuturor categoriilor de posturi, precum și a controlului emoțional. Competențele TIC însă sunt considerate deficiente doar la nivelul muncitorilor, iar

cele de management doar la nivelul managerilor, fiind specifice acestor tipuri de posturi.

Alte zone de dezvoltare identificate prin răspunsurile la întrebările deschise au vizat preponderent competențe profesionale – cunoștințe și deprinderi specifice aferente unor posturi (agent vânzări, prelucrător / operator mașini-unelte, bucătar, design, ospătar, tâmplar, zidar). Doar extrem de rar au fost menționate competențe transversale. Cele menționate au fost competențele social-civice, de management al stresului și de comunicare în limba română – la nivel superior (retorică, oratorie, dezbateri).

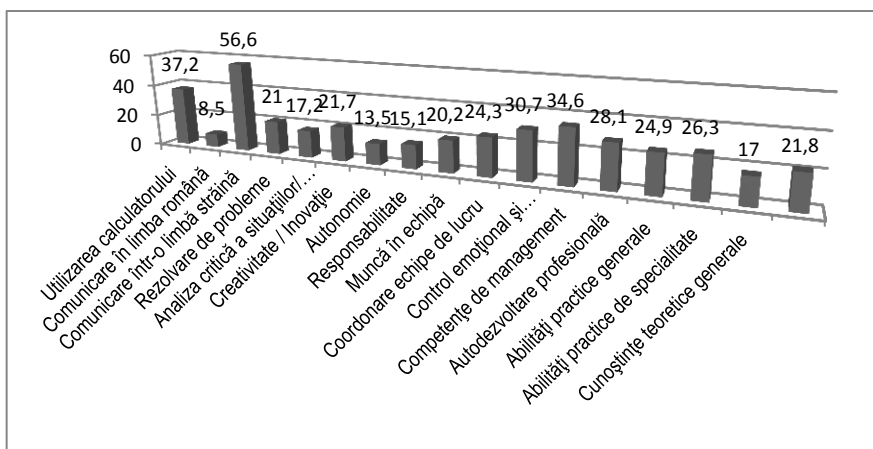


Figura 17. Aprecierea propriilor nevoi de dezvoltare a competențelor (procente).

Aspecte relevante

- Angajații raportează o mobilitate redusă pe piața muncii, majoritatea activând până în prezent în maxim 2-3 companii
- Angajații instituțiilor non-profit se dovedesc a fi mai mobili pe piața muncii, deținând un număr mai mare de slujbe anterior
- Angajații își apreciază locul de muncă actual ca fiind preponderent axat pe respectarea unor norme de calitate (81,6%), sarcini și operațiuni repetitive (70,3%) și pe rezolvarea de probleme (69,5%). Posturile ocupate reclamă în cea mai mică proporție aplicarea propriilor idei (49,5%) și autoevaluarea calității propriei munci (50,6%) fapt care ar putea avea un impact negativ asupra stimulării învățării pe tot parcursul vieții.
- Dobândirea competențelor necesare locului de muncă se realizează în principal ulterior ocupării locului de muncă. Cu toate acestea, o proporție considerabilă a respondenților consideră școala absolvită drept o sursă principală de dobândire a competențelor profesionale utilizate.
- Deși aproape jumătate din respondenții noștri afirmă că au participat la instruirii, training-uri și cursuri de formare de când sunt angajați, faptul că aceste activități nu sunt indicate drept surse de dobândire a competențelor ar putea fi un indicator al faptului că angajații nu asociază aceste activități de formare cu deprinderea de competențe utile pentru locul de muncă deținut sau al faptului că aceste activități nu sunt proiectate suficient de bine pentru a susține formarea de competențe relevante pentru activitatea profesională.
- Cea mai mare proporție a persoanelor care afirmă că nu au participat la acțiuni de formare se așteaptă ca inițierea acestora să vină din partea angajatorilor. În lipsa unor propuneri venite din partea angajatorilor, cursurile / training-urile nu sunt căutate pe cont propriu
- În concordanță cu aceste rezultate, putem observa faptul că majoritatea respondenților noștri își percep nivelul de pregătire ca fiind corespunzător cerințelor angajatorilor sau chiar superior acestora.
- Atât persoanele care consideră că mai au nevoie de pregătire, cât și cei care au pregătirea corespunzătoare sau chiar superioară, au participat în aceeași măsură la cursuri de formare / instruirii / traininguri. Acest lucru nu este însă valabil și pentru cei care nu pot să își evalueze nivelul de pregătire, aceștia beneficiind în mult mai mică măsură de cursuri de formare / instruirii / traininguri. Aceste rezultate ar putea sugera faptul că participarea la astfel de activități de formare reprezintă bune ocazii pentru conștientizarea propriului nivel de pregătire profesională și oferă un feedback direct angajaților
- În ceea ce privește competențele antreprenoriale, posturile de muncă actuale solicită mai frecvent deprinderi antreprenoriale decât cunoștințe, ceea ce ar putea indica o mai slabă conștientizare a acestora din urmă. În ceea ce privește cunoștințele, cele funcționărești, administrative, se relevă a fi cel mai des solicitate respondenților

noștri. Tot în zona competențelor antreprenoriale, posturile actuale par să indice oportunități de dezvoltare a deprinderilor de management al timpului și de muncă independentă și mai puțin a celor de management financiar sau al echipelor.

- Nevoile de dezvoltare cel mai frecvent raportate se află în zona competențelor cheie transversale – comunicare într-o limbă străină și competențe de utilizare a calculatorului. Acestea sunt urmate de competențele manageriale, de control emoțional și management al conflictelor și de cele de autodezvoltare profesională.
- Alte zone de dezvoltare identificate prin răspunsurile la întrebările deschise au vizat preponderent competențe profesionale – cunoștințe și deprinderi specifice aferente unor posturi, doar extrem de rar au fost menționate competențe transversale considerate esențiale de către angajatori pentru dezvoltarea performanței angajaților.

Nevoile de formare continuă și dezvoltare profesională din perspectiva angajatorilor

Analiza nevoilor de formare așa cum sunt percepute acestea de către reprezentanții angajatorilor a fost realizată pe un eșantion de 447 de participanți, reprezentanți ai companiilor mici, mijlocii și mari din toate județele aparținând Regiunii Nord - Vest. Eșantionul utilizat este reprezentativ pentru populația unităților locale active din această regiune de dezvoltare, cu o marjă maximă de eroare de 4,6% pentru un interval de încredere de 95%. Participanții au fost selectați dirijat, în funcție de mărimea organizațiilor și domeniul de activitate, conform secțiunilor CAEN.

Majoritatea participanților au provenit din instituții private cu scop patrimonial (70%), respectiv fără scop patrimonial (21,9%). Instituțiile publice au constituit doar 4,5% din eșantionul nostru iar 3,6% dintre angajatorii incluși în eșantion nu au specificat tipul instituției (Figura 18). De asemenea, 4,3% din firmele incluse în studiu derulează activități începând cu anul 1990 sau chiar anterior, demonstrând astfel o experiență pe piața economică de mai bine de 20 de ani, 44% dintre angajatori derulează activități începând din intervalul 1991 – 2000 și au o experiență între 10 și 20 de ani pe piața economică, 29,3% dintre companii au o experiență între 5 și 10 ani, fiind înființate în intervalul 2001-2005, 22% au o experiență între 1 și 5 ani fiind înființate în intervalul 2006-2010 și doar 1,4% dintre angajatorii incluși în studiu au o experiență sun 1 an, fiind înființați în anul în curs (Figura 19). 7 angajatori au ales să nu specifice anul înființării (1,4%).

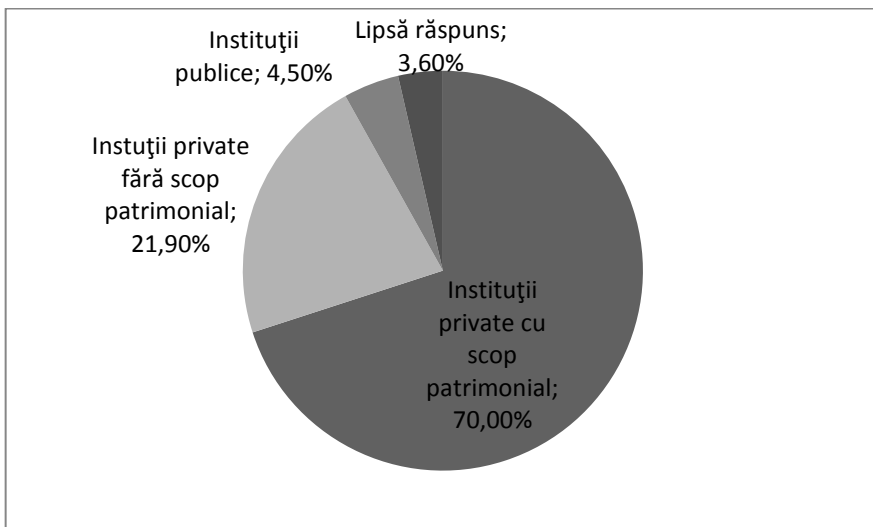


Figura 18. Tipul instituției reprezentate în studiu (procente).

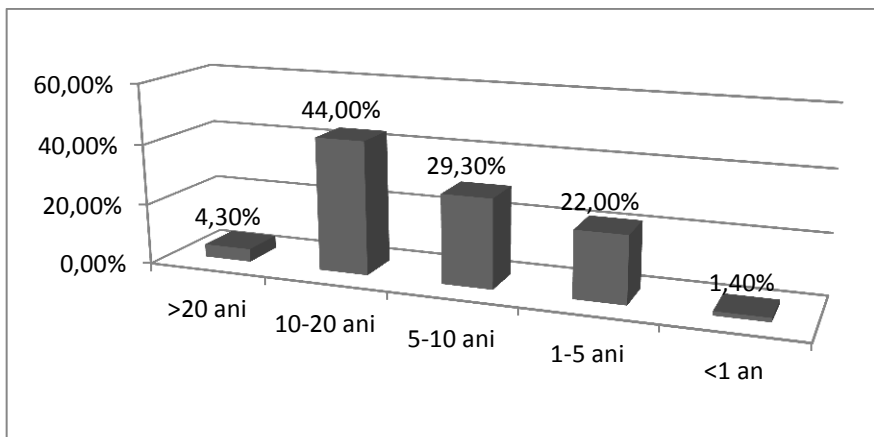


Figura 19. Vechimea companiilor investigate pe piața economică – în funcție de perioada înființării (procente).

Cea mai mare proporție a angajatorilor participanți la studiu își desfășoară activitatea în județele Bihor (31,54%) și Cluj (30,87%), urmând județele Maramureș (10,96%) și Satu-Mare (10,74%), doar 6,71% dintre angajatorii incluși în studiu își desfășoară activitatea în județul Sălaj, iar 0,67% dintre participanți nu au furnizat aceste date. 34,9% dintre angajatorii participanți la studiu desfășoară activități în mediul rural, iar 77,4 % în mediul urban. Majoritatea participanților

(72,5%) a fost reprezentată de firme mici (între 4 și 9 salariați), 21,3% dintre angajatori sunt firme care au între 10 și 49 de angajați, 5,4% au între 50 și 249 angajați și 0,7% au peste 250 angajați. Majoritatea respondenților provin din județele Cluj și Bihor, iar cel mai puțin reprezentate sunt județele Sălaj și Bistrița-Năsăud, însă această distribuție corespunde distribuției procentuale a numărului total de firme pe fiecare județ al regiunii, asigurând reprezentativitatea eșantionului în ceea ce privește județele de proveniență ale organizațiilor incluse în studiu (Tabel 4).

Mărime org/Jud	CJ	BH	MM	BN	SM	SJ	Total (procente)
4-9 salariați	103	91	38	33	34	22	321 72,5%
10-49 salariați	29	33	10	5	12	6	95 21,3%
50-249 salariați	4	16	1	0	2	1	24 5,4%
Peste 250 salariați	1	1	0	0	0	1	3 0,7%
Total (procente)	137 30,64%	141 31,54%	49 10,96%	38 8,5%	48 10,73%	30 6,71%	443 (0,8% lipsa răsp)

Tabel 4. Distribuția organizațiilor studiate în funcție de județ și număr de angajați.

În ceea ce privește domeniile de activitate, 1,3% dintre participanți provin din administrația publică, 35,4 % activează în comerț (frecvența cea mai ridicată fiind reprezentată de domeniul auto, alimentație, farmaceutic, utilaje industriale sau comerț cu amănuntul), 12,3% activează în construcții (civile, industriale, drumuri și poduri, metalice, rutiere ș.a.), 13,9% în industrie (auto, alimentară, chimică, confecții, construcții metalice, panificație, tâmplărie, textilă, tipografie, unelte și utilaje, prelucrare mase plastice, lacuri și vopsele, electrocasnice, construcții, petrolieră), 2,2% în învățământ, 24,4% în servicii (administrare imobile, alimentație, amenajări exterioare, asigurări, asistență socială, consultantă, contabilitate, cosmetică, curățenie, curierat, design interior, mass-media, financiar, formare profesională, imobiliare, întreținere și reparații auto, întreținere corporală, IT, organizare evenimente, protecție și pază, publicitate, sănătate, publicitate, traduceri ș.a.), 0,4% în organizații sindicale, 0,4% în telecomunicații, 2% în transporturi și 4,5 % în turism. Pentru 1,6% dintre angajatorii incluși în studiu nu am putut identifica acurat sectorul de activitate. Atunci când datele sunt reduse la cele 5 categorii principale de activitate, observăm că ponderea ce mai mare în

eșantionul nostru o ocupă comerțul și serviciile, urmare de industrie, construcții și turism, în ordine descrescătoare. Această distribuție în funcție de domeniul de activitate corespunde distribuției existente la nivelul firmelor din regiune, asigurând reprezentativitatea eșantionului inclus în studiu din punct de vedere al domeniului de activitate.

Domeniu/Jud	CJ	BH	MM	BN	SM	SJ	Total (procente)
Industrie	17	21	6	6	9	5	64 (61) (14,31%)
Construcții	18	20	7	4	4	3	56 (48) (12,52)
Comerț	43	44	14	16	19	11	147 (148) (32,88%)
Turism	12	10	2	2	3	3	32 (18) (7,15%)
Alte servicii	46	46	17	11	13	8	141 (126) (31,54%)

Tabel 5. Distribuția organizațiilor studiate în funcție de domeniul de activitate și județ

Competențele profesionale și nevoile percepute în contextul recrutării și selecției de personal

Majoritatea participanților (69,1%) declară faptul că organizațiile pe care le reprezintă au realizat angajări în ultimii ani. Aceste rezultate indică o piață a muncii dinamică, ofertantă din punct de vedere al angajărilor, chiar și în această perioadă de nesiguranță economică (Figura 20)

Mai mult, rezultatele obținute de noi indică faptul că în situațiile de angajare se preferă persoanele care au deja un loc de muncă (51,9%), dar și persoanele fără un loc de muncă (49,1%). Observăm însă că un număr mult mai redus al angajatorilor preferă tinerii absolvenți (26,4%), ceea ce ar putea indica existența anumitor dificultăți de integrare a acestora pe piața muncii. Dintre absolvenți, sunt preferați cei de învățământ superior, iar preferința cea mai redusă este înregistrată în cazul absolvenților de școli postliceale (Figura 21). O altă situație menționată de către doi dintre angajatorii participanți la studiu este cea a preferinței pentru persoane pensionate, în timp ce un angajator menționează angajarea de absolvenți de învățământ gimnazial.

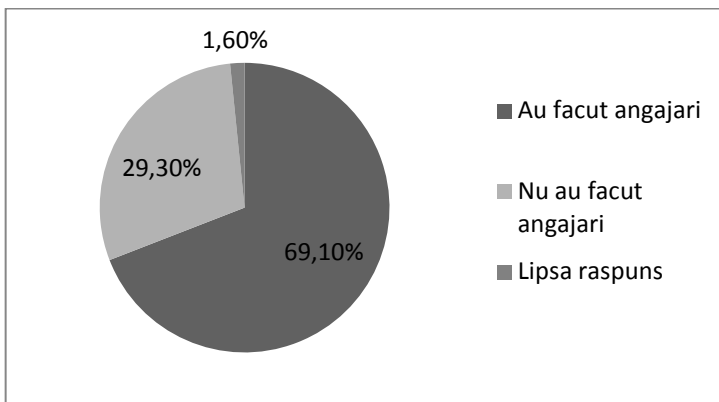


Figura 20. Situația angajărilor în ultimul an (procente)

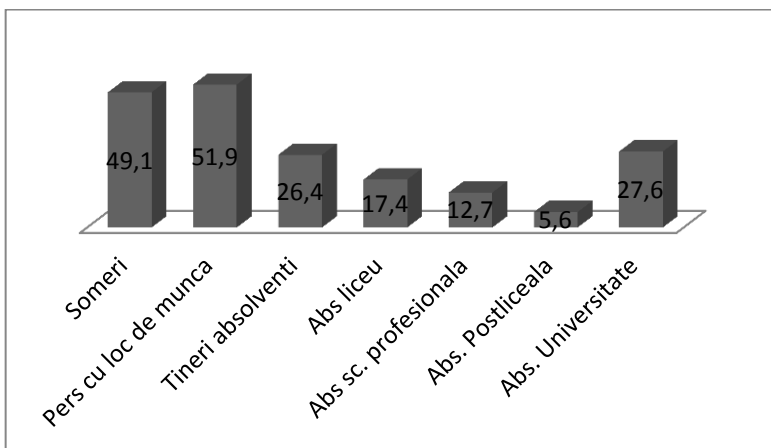


Figura 21. Categoriile de persoane preferate la angajare (procente).

Importanța competențelor în procesul de recrutare și selecție

În procesele de recrutare și selecție de personal, organizațiile investigate consideră că cea mai importantă competență este capacitatea de muncă în echipă ($m=3,55$, $AS=0,60$), urmată de abilitățile de comunicare ($m=3,42$, $AS=0,70$) și capacitatea de rezolvare de probleme ($m=3,40$, $AS=0,70$). Competențele considerate de către reprezentanții angajatorilor ca fiind mai puțin importante sunt cele de comunicare într-o limbă străină ($m=2,45$, $AS=1,00$), gândirea critică ($m=2,52$, $AS=0,93$) dar și competențele de specialitate ($m=2,59$,

AS=1,10). Aceste rezultate sunt congruente cu alte cercetări recente care arată faptul că angajatorii valorizează mai mult competențele generice în momentul selecției decât competențele de specialitate care pot fi formate în cadrul locului de muncă (ACPART, 2010). De asemenea, experiența anterioară în muncă este valorizată de către angajatori, ceea ce se asociază cu preferința mai redusă pentru tineri absolvenți în momentul angajării.

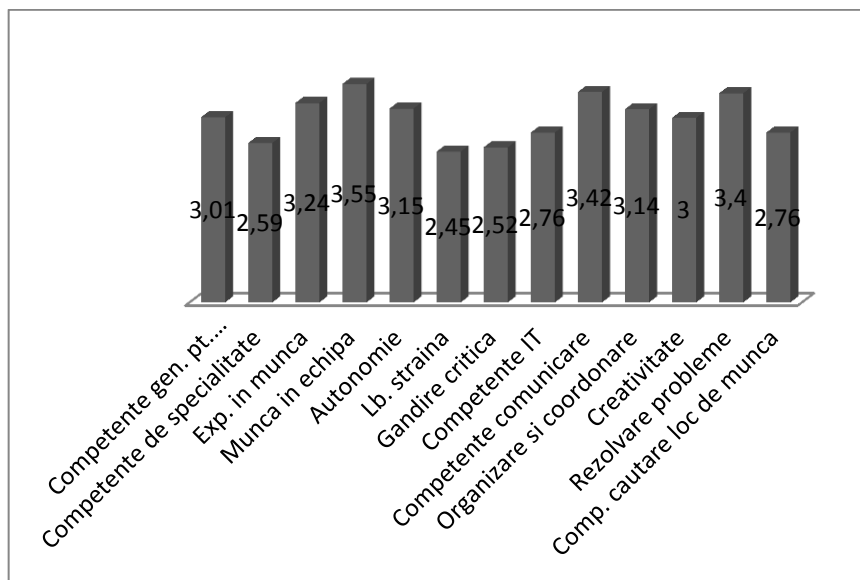


Figura 22. Importanța acordată fiecărei competențe în cadrul procesului de selecție (media evaluărilor pe o scală de la 1 la 4, unde 1=deloc important și 4=foarte important).

Atunci când relatează experiența cu anumite categorii de candidați la un loc de muncă, reprezentanții organizațiilor incluse în studiu consideră absolvenții de studii universitare ca fiind cel mai bine pregătiți profesional (30,9% dintre cei care au răspuns la această întrebare evaluează absolvenții de universitate ca fiind foarte bine pregătiți, iar 49,2% ca fiind bine pregătiți). Categoria care a adunat cele mai multe evaluări negative este reprezentată de cea a șomerilor unde 39,3% dintre respondenți au ales varianta "slab pregătiți". Și în ceea ce privește absolvenții de liceu și de școli profesionale, peste o treime din reprezentanții angajatorilor incluși în studiu (32,7% respectiv 30,5%) consideră nivelul de pregătire ca fiind redus.

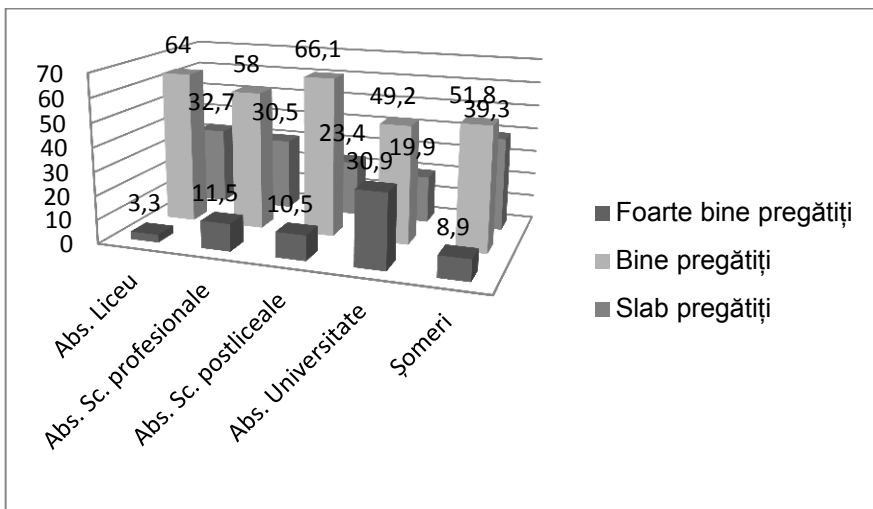


Figura 23. Nivelul general de pregătire al candidaților, pe categorii, în percepția reprezentanților angajatorilor

Pentru a obține o imagine și mai detaliată a curenților din pregătirea fiecărei categorii de candidați, am solicitat fiecărui reprezentant al angajatorilor incluși în studiu să specifice zona deficitară pentru fiecare categorie evaluată negativ. Astfel, am putut observa faptul că majoritatea celor care au răspuns la această secțiune a chestionarului evaluează absolvenții de universitate ca având cele mai puține curențe în ceea ce privește competențele profesionale și competențele comune, însă sunt evaluați cel mai des ca având o atitudine deficitară la locul de muncă. Absolvenții de liceu sunt evaluați ca prezentând cel mai frecvent curențe în pregătirea profesională, în timp ce absolvenții de școli profesionale sunt considerați a prezenta deficiențe mai ales la nivelul competențelor comune transversale. În ceea ce privește șomerii, respondenții noștri situează deficiențe la nivelul tuturor celor trei categorii.

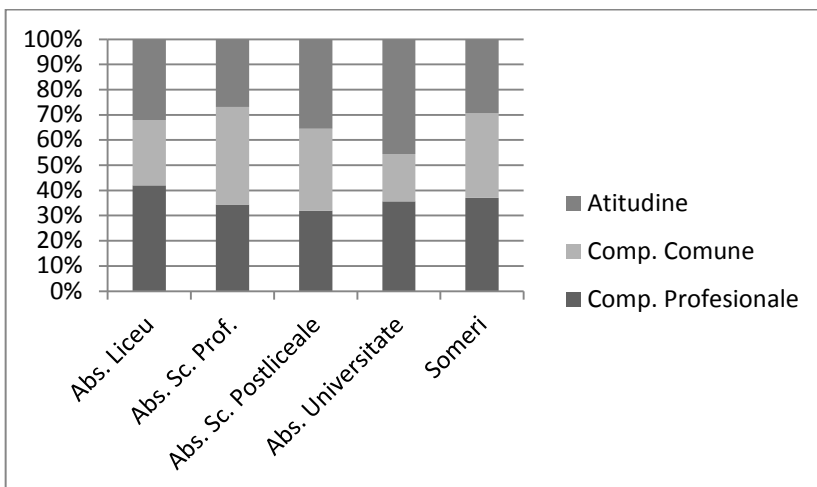


Figura 24. Deficiențele în ceea ce privește competențele profesionale, competențele transversale (comune) și atitudinea față de muncă la categoriile de tineri absolvenți și la șomerii.

În momentul în care participanții la studiu sunt solicitați să completeze alte carențe pe care le-au observat în experiența lor cu aceste categorii de candidați, rezultatele noastre arată că cel mai adesea aceștia invocă carențe la nivelul atitudinii la locul de muncă ("lipsa conștiinței lucrului bine făcut, lipsa răspunderii și a responsabilității", "răbdare, determinare, conștiinciozitate, seriozitate, rezistență la stres, pretenții nejustificate", "respect colegial, sustrageri din bunurile organizației, distrugerea unor bunuri de folosință comună", "pretențiile sunt mult mai mari față de ce pot ei da"), dar apar detaliate și deficiențe în ceea ce privește capacitatea de autodezvoltare și învățare permanentă ("rămâne în sarcina angajatului să dezvolte competențe, cunoștințe teoretice", "cursuri de pregătire profesională", "dorința de a câștiga experiență prin muncă", "lipsa interesului de a dobândi cunoștințe noi, neimplicare în activitățile societății") și, nu în ultimul rând, în ceea ce privește pregătirea profesională ("Pregătire specifică și de specialitate"), mai ales în ceea ce privește formarea deprinderilor specifice – pregătirea practică ("în cazul tinerilor absolvenți cunoștințele practice sunt practic nule", "lipsa competențelor practice"). Cu toate acestea, majoritatea reprezentanților angajatorilor (66,4%) consideră că nu au existat posturi vacante pentru care să întâmpine dificultăți în a găsi angajatul potrivit, și doar 33,6% dintre respondenți au raportat astfel de cazuri.

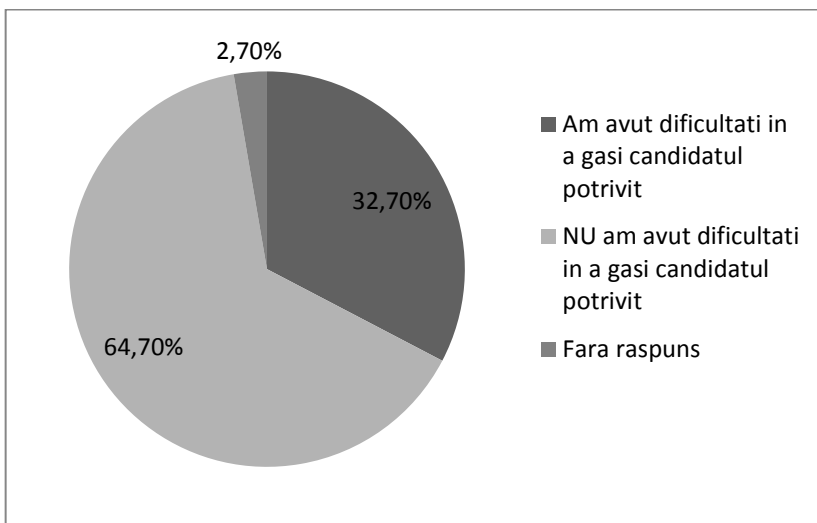


Figura 25. Dificultăți întâmpinate în a găsi candidatul potrivit pentru anumite posturi (procente).

În total s-au raportat 269 de poziții dificil de ocupat de către reprezentanții angajatorilor, iar cele mai problematice competențe (Figura 26.) s-au dovedit a fi **abilitățile practice de specialitate** (57,99%) și **responsabilitatea** (53,16%). Acestea au fost urmate de **abilitățile practice generale** (48,7%), **cunoștințele teoretice de specialitate** (43,87%) și **capacitatea de muncă în echipă** (41,26%). Aceste date sugerează faptul că deficitele de formare sunt situate de către angajatori preponderent la nivelul competențelor de bază, conform cadrului european al calificărilor (cunoștințe, deprinderi, autonomie și responsabilitate) și la nivelul unei competențe generice – cea de lucru în echipă. Aceste rezultate ar putea indica o presiune mai mare din partea angajatorilor asupra sistemelor de educație formală care, conform proceselor de reformă a învățământului, sunt responsabile de formarea competențelor de bază (cunoștințe, deprinderi practice, autonomie și responsabilitate) la nivele corespunzătoare ciclurilor de pregătire. De asemenea, aceste rezultate semnalează priorități diferite atunci când angajatorii vorbesc despre recrutare și selecție, sau despre dificultăți în ocuparea unui post. Așa cum am arătat mai sus, cele mai importante competențe în selecție sunt cele de muncă în echipă și de comunicare, însă atunci când au dificultăți în a ocupa un post, cerințele cheie sunt situate la nivelul competențelor profesionale specifice și la nivelul atitudinilor față de muncă. Aceste diferențe sugerează faptul că în situații de recrutare și selecție, competențele transversale ajung să influențeze decizia

finală doar dacă candidații manifestă un nivel adecvat al competențelor profesionale de specialitate și al responsabilității.

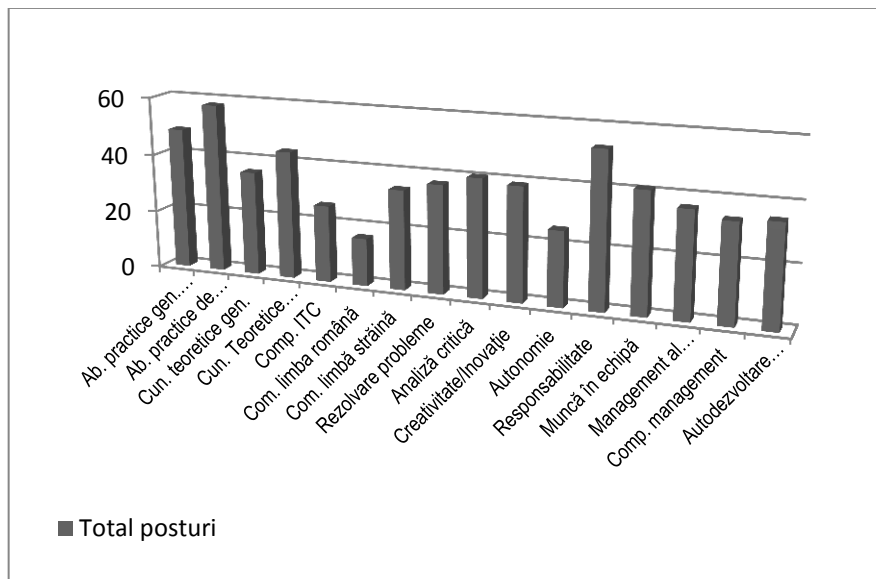


Figura 26. Deficitele de formare la posturile identificate a fi dificil de ocupat.

Deoarece exemplele oferite de participanți cu privire la posturile dificil de ocupat au fost extrem de diverse, am recurs la gruparea lor în câteva categorii principale și am recurs la interpretarea datelor pentru acele categorii care sunt întâlnite cel mai frecvent. Domeniul de vânzări a fost cel mai frecvent menționat ca domeniu individual. Competențele considerate deficiente se suprapun peste cele evidențiate în totalul exemplurilor oferite, la care se adaugă deficiențele situate la nivelul competențelor de autodezvoltare profesională (45,71%). De asemenea, ordinea este diferită, deficiențele majore fiind situate la nivelul responsabilității (71,43%), urmate de abilitățile practice de specialitate (60%) urmate de cunoștințele teoretice de specialitate (54,29%). O altă categorie identificată este cea a muncitorilor calificați (în multiple domenii). Reprezentanții angajatorilor care au dat exemple în această categorie (N=114), situează deficiențele tot la nivelul competențelor de bază și a capacității de muncă în echipă, care în acest caz este semnalată de cea mai mare proporție a angajatorilor (77,74%). Abilitățile practice generale și de specialitate reprezintă următoarea zonă deficitară, la fel și responsabilitatea. Cu toate acestea, cunoștințele teoretice sunt mai puțin

menționate datorită și caracterului eminent practic al posturilor care fac parte din această categorie. În ceea ce privește categoria muncitorilor necalificați, reprezentanții angajatorilor consideră ca zonele deficitare includ competențele menționate până acum, cu excepția capacității de muncă în echipă care, în acest caz, este menționată mai puțin frecvent. Cu toate acestea, aici deficiențele par să fie extrem de clar asociate responsabilității (80,95%), urmată de orientarea către autodezvoltare profesională (57,44%) și de capacitatea de rezolvare de probleme (52,38%). Categoria tehnicienilor ne oferă o imagine puțin diferită de cea a categoriilor precedente, aici accentul căzând pe deficiențe preponderent în zona cunoștințelor teoretice și a abilităților practice de specialitate (65%) dar și a cunoștințelor teoretice generale și a abilităților practice generale (55%), urmate de competențele de comunicare într-o limbă străină (55%) și abilitățile de gândire critică (50%). O ultimă categorie considerată este cea a posturilor din zona de management, care a inclus posturi atât din zona de management de vârf, cât și din cea a managementului mijlociu și a managementului de linie (n=16) datorită frecvențelor reduse a fiecărui nivel. Și aici deficiențele sunt situate la nivelul abilităților practice (87,5%) și a cunoștințelor teoretice de specialitate (75%), urmate de competențele de control emoțional și management al conflictelor precum și cele de management (68,75%), cele de responsabilitate și de muncă în echipă (62,5%) și cele de analiză critică (56,25%).

Cunoștințe, deprinderi, competențe	Poziții dificil de ocupat					
	Total (N=269)	Vânzări (N=35)	Munc. calif. (N=114)	Munc. necalif. (N=21)	Tehnicienii (N=20)	Management (n=16)
Abilități practice generale pe domeniul postului	48,70	48,57	50,88	52,38	55,00	56,25
Abilități practice de specialitate	57,99	60,00	57,89	47,62	65,00	87,50
Cunoștințe teoretice generale pe domeniul postului	35,69	42,86	32,46	47,62	55,00	37,50
Cunoștințe teoretice de specialitate	43,87	54,29	36,84	61,90	65,00	75,00
Utilizarea calculatorului	26,39	31,43	30,70	23,81	15,00	18,75
Capacitatea de a înțelege și de a transmite eficient un mesaj în limba română	16,36	28,57	12,28	23,81	10,00	37,50
Comunicarea într-o limbă străină	34,20	37,14	31,58	33,33	55,00	37,50
Capacitatea de rezolvare de probleme	37,17	40,00	37,72	52,38	30,00	43,75
Capacitatea de analiză critică a	40,52	28,57	34,21	33,33	50,00	56,25

situațiilor / proceselor / produselor / rezultatelor						
Creativitate, Inovație	39,03	40,00	33,33	38,10	40,00	43,75
Autonomie	25,65	37,14	19,30	33,33	25,00	18,75
Responsabilitate	53,16	71,43	51,75	80,95	35,00	62,50
Capacitatea de muncă în echipă	41,26	48,57	77,74	33,33	35,00	62,50
Control emoțional și capacitatea de management al conflictelor	36,43	25,71	29,82	28,57	40,00	68,75
Competențe de management	33,83	28,57	26,32	42,86	25,00	68,75
Orientare către autodezvoltare profesională	34,94	45,71	33,33	57,14	35,00	31,25

¹ – Primele 5 categorii de competențe considerate cel mai frecvent ca fiind deficitare sunt subliniate pentru fiecare categorie în parte

Atunci când reprezentanții angajatorilor se raportează la angajații curenți, putem observa faptul performanța acestora este apreciată a se situa la nivele superioare. Evaluarea performanței pe categorii profesionale, realizată pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 a semnatificat o performanță foarte slabă și 10 o performanță foarte bună) pune în evidență o tendință descrescătoare în funcție de complexitatea postului. Astfel, nivelul cel mai ridicat de performanță este raportat pentru categoria managerilor (m=8,9), urmată de cea a profesioniștilor cu nivel înalt de calificare (m=8,69), de cea a personalului din administrație și secretariat (m=8,44) și de cea a muncitorilor (m=7,95). Trebuie să menționăm totuși că aceste evaluări situează performanța tuturor acestor categorii profesionale la un nivel bun, indicând satisfacția reprezentanților angajatorilor cu performanța angajaților actuali.

De asemenea, rezultatele obținute de noi indică faptul că metodele de motivare a personalului existent adoptate de către angajatori diferă în funcție de categoriile profesionale, atât în caz de succes, cât și în caz de eșec. În caz de succes observăm că în cazul managerilor se practică invitațiile la întâlnirile managerilor superiori, pe când în cazul profesioniștilor cu nivel înalt de calificare se recurge mai degrabă la creșteri salariale, la fel și în cazul personalului administrativ care beneficiază și de bonusuri materiale, iar în cazul muncitorilor se recurge la creșteri salariale, urmate de bonusuri materiale dar și laude formale, publice.

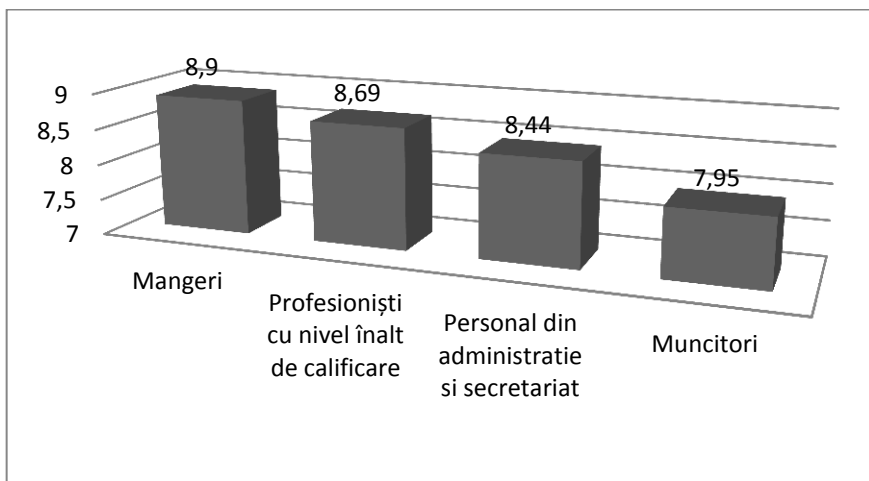


Figura 27. Evaluarea generală a performanțelor pentru fiecare categorie de angajați.

Metodă adoptată	Manageri	Profesioniști cu un nivel înalt de calificare	Personal din administrație și secretariat	Muncitori
Este invitat la întâlnirile managerilor	35,00	16,00	5,4	4,1
Este lăudat formal, în public	14,9	25,9	25,2	37,4
Este promovată	10,1	26,1	22,5	17,0
I se oferă creșteri salariale	23,6	39,4	33,6	45,8
I se oferă bonusuri financiare sau sub formă de produse	18,2	26,6	31,1	37,9
I se oferă cursuri de formare profesională, plătite de instituție	13,1	21,8	19,6	21,3

Tabel 6. Metode de motivare a personalului angajat (procente).

În situațiile de performanță slabă, observăm o tendință punitivă aproape în cazul tuturor categoriilor predominând diminuarea salariului și amenințarea cu concedierea. Categoria profesioniștilor cu nivel înalt de calificare este singura unde cea mai mare proporție a respondenților raportează măsuri axate pe formare și dezvoltare a angajaților – cursuri de formare profesională. Rezultatele noastre indică deci o slabă orientare și a angajatorilor spre dezvoltarea propriilor angajați, care însoțește deficiențele la nivelul competențelor de autodezvoltare raportate la nivelul angajaților.

Metodă adoptată	Manageri	Profesioniști cu un nivel înalt de calificare	Personal din administrație și secretariat	Muncitori
Îi este diminuat salariul	18,2	21,6	27,9	37,3
I se oferă cursuri de formare profesională, plătite de instituție	10,6	17,8	18,9	16,5
Este îndrumat către cursuri de formare, plătite de angajat	8,3	19,1	18,5	15,4
Este inclus în programe de tutoriat / mentorat	5,8	8,8	9,7	14,3
Este mutat pe un alt post de muncă	8,1	15,5	20,5	21,9
Este amenințat cu concedierea	11,0	16,2	20,7	34,2
I se desface contractul de muncă	7,0	9,7	13,1	22,6

Tabel 7. Măsuri luate în cazurile de performanță profesională redusă (procente).

În final, reprezentanții angajatorilor au fost rugați să evalueze zonele în care competențele angajaților curenți ar putea fi dezvoltate pentru a atinge performanța maximală. Rezultatele obținute indică diferențe mari față de situația în care aceeași respondenți au evaluat deficiențele candidaților pe posturi dificil de ocupat în organizațiile pe care le reprezintă. În cazul angajaților curenți, putem observa că deficiențele sunt situate în special la nivelul competențelor transversale, competențele de bază (cunoștințe teoretice, abilități practice, responsabilitate) apărând ca fiind problematice doar în cazul categoriei de muncitori. În cazul managerilor, deficiențele sunt situate la nivelul competențelor de comunicare într-o limbă străină (25,1%), al competențelor de management (24,9%) și al celor de control emoțional și capacitate de management al conflictelor (24,5%). Principalele nevoi de dezvoltare ale profesioniștilor sunt situate la nivelul competențelor de comunicare într-o limbă străină (24%), al creativității/inovației (22,2%) și al capacității de analiză critică (20,1%). Personalul administrativ necesită perfecționare în domeniul competențelor de comunicare într-o limbă străină (29%) și al competențelor de control emoțional și management al conflictelor (23,1%). Muncitorii sunt categoria unde respondenții noștri raportează cele mai multe deficiențe, pe lângă competențele de bază fiind considerate deficitare și cele de utilizare a calculatorului (37%), de comunicare într-o limbă străină (33%), de muncă în echipă (28%) și de autodezvoltare (28%).

Competențe	Manageri	Profesioniști cu un nivel înalt de	Personal din administrație și secretariat	Muncitori
------------	----------	------------------------------------	---	-----------

	<i>calificare</i>			
Utilizarea calculatorului	16,1	12,0	16,3	37,0
Capacitatea de a înțelege și de a transmite eficient un mesaj în limba română	6,1	8,1	12,2	16,8
Comunicare într-o limbă străină	25,1	24,0	29,0	33,0
Capacitatea de rezolvare de probleme	15,8	19,7	19,5	29,1
Capacitatea de analiză critică a situațiilor/proceselor/produselor/rezultatelor	19,00	20,1	18,1	17,3
Creativitate / Inovație	17,2	22,2	18,3	20,7
Autonomie	8,6	13,1	12,2	18,2
Responsabilitate	16,5	16,9	17,2	34,1
Capacitate de muncă în echipă	9,5	16,7	16,6	28,2
Capacitate de a coordona echipe de lucru	14,3	12,0	8,8	12,0
Control emoțional și capacitate de management al conflictelor	24,5	18,6	23,1	28,0
Competențe de management	24,9	12,7	12,7	20,5
Orientare către autodezvoltare profesională	10,6	18,6	14,3	23,2
Abilități practice generale pe domeniul postului	8,4	13,1	14,7	21,6
Abilități practice de specialitate	9,5	17,2	14,0	25,2
Cunoștințe teoretice generale pe domeniul postului	8,4	11,5	11,3	18,2
Cunoștințe teoretice de specialitate	8,6	15,2	10,6	22,7

Tabel 8. Competențele pe care angajații trebuie să și le dezvolte pentru atingerea unei performanțe maxime, din perspectiva reprezentanților angajatorilor (procente)

În ceea ce privește răspunsurile libere la această secțiune, frecvența lor a fost redusă și conținutul mențiunilor poate fi asimilat competențelor ce țin de responsabilitate (conștiința lucrului bine făcut), comunicare (atenție mai mare la informația pe care trebuie să o comunice colegilor de muncă), cunoștințe teoretice și practice de specialitate și orientare către autodezvoltare (dezvoltare personală).

Ceea ce este însă și mai important este faptul că majoritatea participanților la studiu din partea angajatorilor consideră faptul că, în viitorul apropiat, angajații lor se vor afla sub presiunea nevoilor de a-și îmbunătăți anumite competențe, în principal datorită creșterii nivelului de competiție pe piață (61,5%) și dezvoltării de noi produse și servicii (54%). Această misiune s-ar putea dovedi dificilă în condițiile în care, așa cum am arătat deja, rezultatele noastre indică deficiențe atât la nivelul competențelor de autodezvoltare al anumitor categorii de angajați, dar și la nivelul orientării angajatorilor spre dezvoltarea angajaților existenți, mai ales în condițiile constatării unor performanțe sub așteptări.

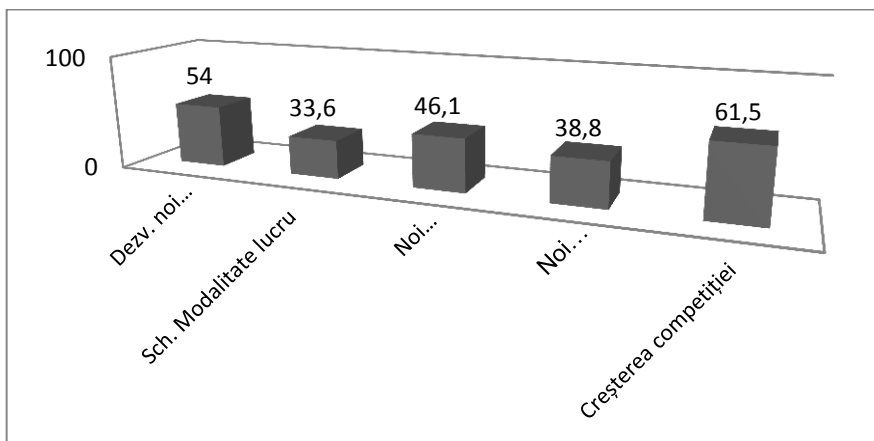


Figura 28. Surse de presiune pentru îmbunătățirea performanțelor, din perspectiva reprezentanților angajatorilor.

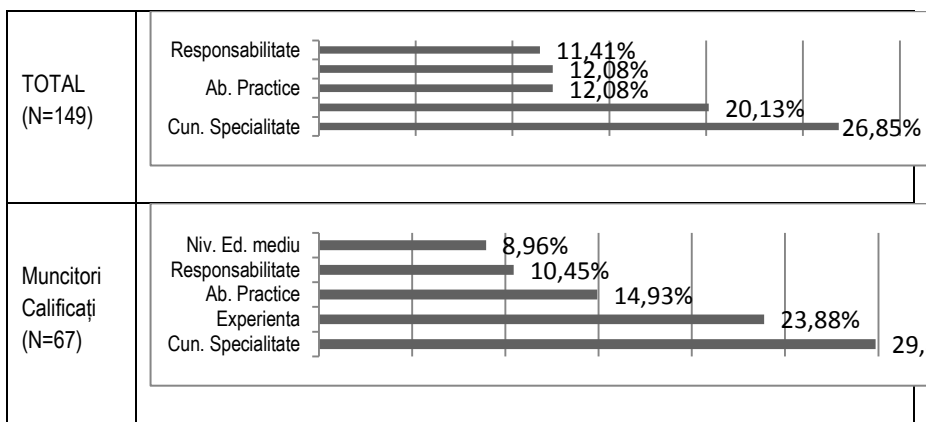
Nu în ultimul rând, am cerut reprezentanților angajatorilor să ne specifice posturile care, în opinia lor, vor fi dificil de ocupat în următoarele 12 luni și să ne exemplifice competențele cerute pentru acestea. În total au fost oferite 149 de exemple de posturi dificil de ocupat în viitorul apropiat. Cele mai importante cinci competențe cerute pentru posturile dificil de ocupat, așa cum sunt acestea menționate de majoritatea respondenților, sunt cunoștințele de specialitate, experiența în domeniu, abilitățile practice, cele de comunicare și responsabilitatea.

Posturile oferite spre exemplu au fost extrem de diverse, ca urmare am recurs la o grupare pe categorii. Ocuparea posturilor de muncitori calificați, în diverse domenii (mecanici, bucătari, șoferi, tâmplari, croitori, dulgheri, vopsitori, zidari, ospătari, sudori, confecționeri, cofetari, tinichigii-vopsitori, lacatuși-mecanici, zugravi ș.a.), reiese a fi principala dificultate a angajatorilor incluși în studiul nostru. Cerințele angajatorilor pentru această categorie includ cel mai frecvent stăpânirea cunoștințelor specifice meseriei și experiența, dar și abilitățile practice, responsabilitatea și existența unei calificări formale, fie prin sistemul de învățământ, fie prin cursuri de calificare.

Următorul domeniu în care angajatorii întâmpină dificultăți în a identifica candidați potriviți este cel de vânzări (N=17). Principalele competențe căutate la acești

candidați sunt cele de comunicare și cunoștințele de specialitate, urmate de responsabilitate, abilitățile practice, experiența și munca în echipă.

Alte categorii de posturi menționate au fost cele administrative (secretara, relații cu clienții, recepționar) unde se solicită cel mai frecvent competențele de comunicare în limbă străină, responsabilitatea, competențele de comunicare dar și IT. Posturile la nivel de management (N=6) pot reprezenta posturi dificil de ocupat, necesitând în primul rând experiență și studii universitare în domeniu, dar și competențe de management, competențe IT și cunoștințe de specialitate. Domeniul IT este specificat și el, necesitând în primul rând experiență, abilități practice specifice domeniului, dar și cunoștințe de specialitate, competențe IT și creativitate. O ultimă categorie care apare mai frecvent în datele noastre este cea a inginerilor (N=6) pentru care sunt considerate a fi cel mai necesare cunoștințele de specialitate, competențele de comunicare în limba maternă dar și în limbă străină, cele de autodezvoltare și experiența în domeniu. Alte categorii de posturi care au fost menționate la această secțiune au inclus posturi din domeniul sănătății (medici, asistenți medicali, farmaciști), cel al asistenței sociale, al învățământului și formării (educator, formator), cel economic –financiar (funcționar bancar, economist, contabil), consultanță, turism (agent turism, asistent ticketing), tehnicieni, fotograf, DJ ș.a.



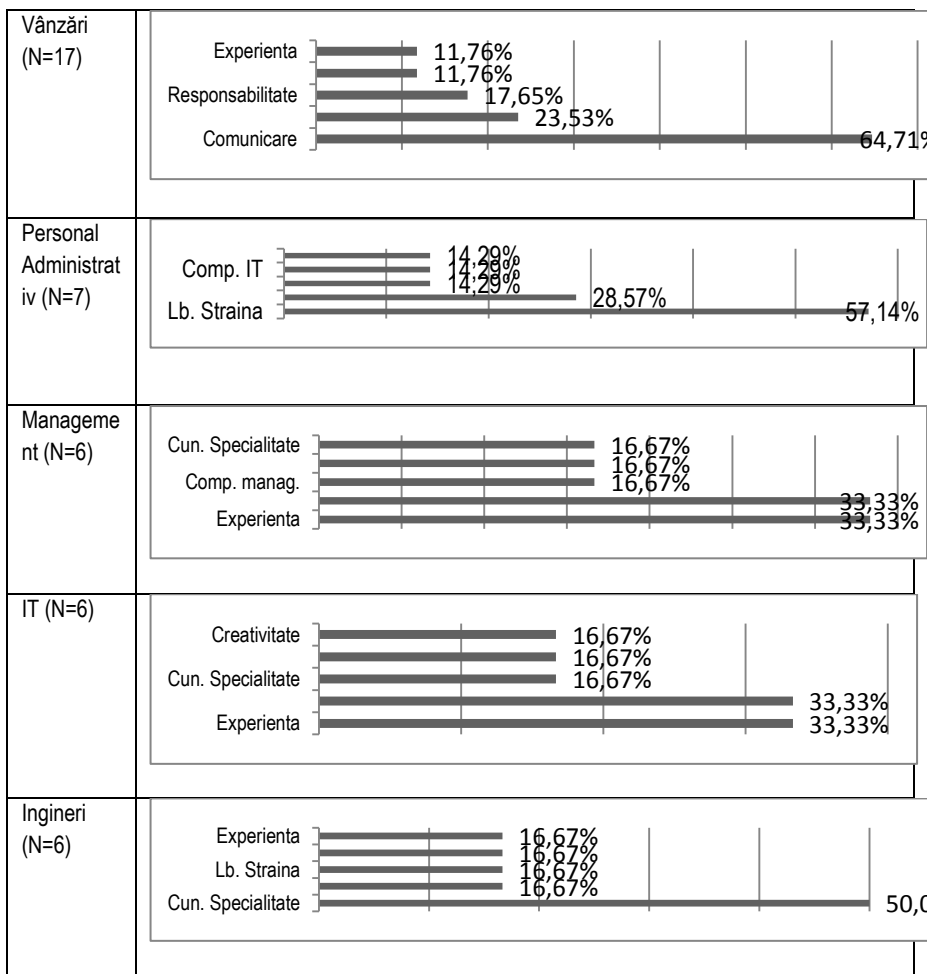


Figura 29. Principalele cinci nevoi de dezvoltare percepute pentru fiecare categorie de posturi.

Aspecte relevante

- 69,1% dintre participanți declară că firmele pe care le reprezintă au realizat angajări în ultimul an.
- La angajare sunt preferate persoane care au deja un loc de muncă.
- Angajatorii au rețineri în a angaja proaspăt absolvenții, cele mai mari probleme semnalându-se în cazul absolvenților de școli postliceale și de școli profesionale.
- În procesele de recrutare și selecție se valorizează competențele de muncă în echipă, competențele de comunicare și de rezolvare de probleme, competențele profesionale de specialitate fiind mai puțin valorizate, alături de gândirea critică și comunicarea într-o limbă străină.
- Reprezentanții angajatorilor consideră că absolvenții de universitate sunt cel mai bine pregătiți pentru piața muncii. Absolvenții de universitate au cele mai puține deficiențe în ceea ce privește competențele transversale, însă sunt evaluați ca având cel mai frecvent carențe în legătură cu atitudinea față de muncă.
- Șomerii sunt evaluați ca fiind categoria cea mai slab pregătită profesional, carențele fiind situate proporțional la nivelul competențelor profesionale, transversale și al atitudinii.
- Absolvenții de liceu sunt evaluați cel mai frecvent ca având carențe în ceea ce privește competențele profesionale de bază.
- Dificultățile de ocupare a posturilor sunt asociate cel mai frecvent cu carențe în ceea ce privește abilitățile practice de specialitate și generale dar și în ceea ce privește responsabilitatea
- Competențele transversale, de muncă în echipă și comunicare, devin decisive în selecție doar în momentul în care un anumit nivel de competențe profesionale sunt asigurate
- Angajatorii au o slabă orientare spre dezvoltarea propriilor angajați, atitudine care completează performanțele reduse ale angajaților în ceea ce privește competențele de autodezvoltare profesională.
- În viitorul apropiat, angajații lor se vor afla sub presiunea nevoilor de a-și îmbunătăți anumite competențe, în principal datorită creșterii nivelului de competiție pe piață și dezvoltării de noi produse și servicii.
- În cazul angajaților curenți, putem observa că deficiențele sunt situate în special la nivelul competențelor transversale, competențele de bază (cunoștințe teoretice, abilități practice, responsabilitate) apărând ca fiind problematice doar în cazul categoriei de muncitori.
- Cele mai multe posturi dificil de ocupat aparțin categoriei muncitorilor calificați, urmată de vânzări, administrativ, IT, management și ingineri.

Evaluarea nevoilor de dezvoltare a competențelor din perspectiva persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

În studiul nostru a fost inclus și un eșantion de 96 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. Eșantionul studiat este unul divers din punct de vedere al vârstei, cei mai mulți participanți aparținând categoriei 40-49 ani și 50-55 ani. De asemenea, 60,4% dintre participanți sunt de sex feminin, iar 39,6 de sex masculin. Majoritatea provin din mediul urban (87,1%), doar 12,9% aparținând mediului rural. Nu în ultimul rând, în eșantionul nostru predomină persoane de naționalitate română, fiind reprezentate însă și naționalitățile maghiară, respectiv rromă.

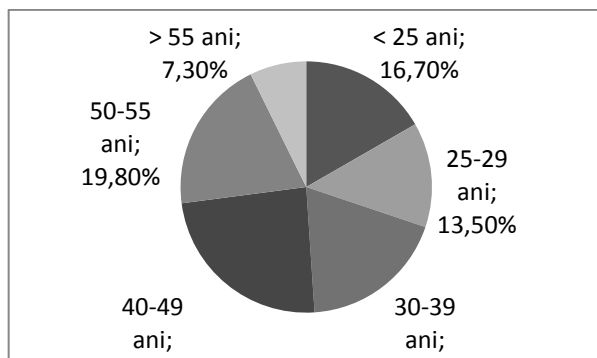


Figura 30. Categoriile de vârstă ale participanților la studiu.

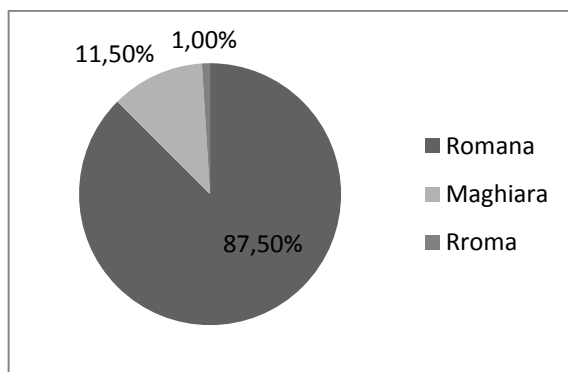


Figura 31. Apartenența etnică a participanților la studiu.

Nivel de calificare

În ceea ce privește nivelul general de calificare, majoritatea participanților dețin studii superioare (facultate, masterat sau doctorat) sau cel puțin medii (liceu). De asemenea, Figura 32 ne indică faptul că în rândul acestor categorii sunt mai frecvente cazurile persoanelor care nu au reușit să se angajeze sau care au o experiență mai redusă pe piața forței de muncă, cu excepția persoanelor cu doctorat. Doar o mică proporție a șomerilor investigați nu au reușit să își finalizeze studiile obligatorii sau au absolvit școli profesionale. Experiența acestora pe piața forței de muncă este mai ridicată, parțial și datorită preponderenței mai mari a posturilor temporare în rândul persoanelor cu un nivel de pregătire mai redus. Figura 33 ne arată că principalele motive pentru care majoritatea persoanelor incluse în studiu și-au pierdut locul de muncă implică desființarea postului sau a firmei, ambele situații asociate perioadei de criză economică din ultimii ani. Al treilea motiv frecvent invocat au fost concedierile care, la o analiză detaliată a răspunsurilor vedem că sunt relaționate de multe ori tot cu situația de criză economică, deoarece apar ca urmare a unor decizii de restructurare și reducere a activității firmei. De asemenea, putem observa faptul că motivele care implică un rol activ al șomerilor (demisie, nemulțumiri salariale, mutare) sunt mai frecvente în rândul persoanelor cu nivel superior de pregătire, în timp ce persoanele cu un nivel mai redus de pregătire educațională își pierd mai frecvent slujba ca urmare a unor decizii luate la nivel organizațional – desființarea postului sau a firmei, concedieri

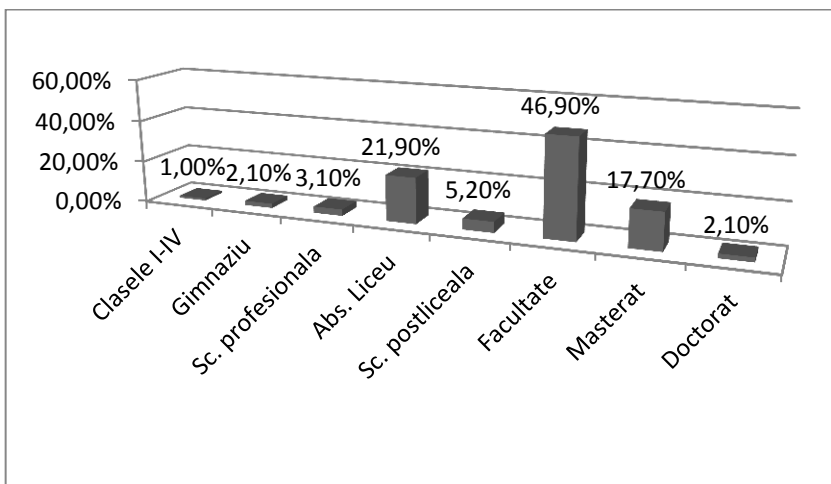


Figura 32. Nivelul educațional al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă participante la studiu.

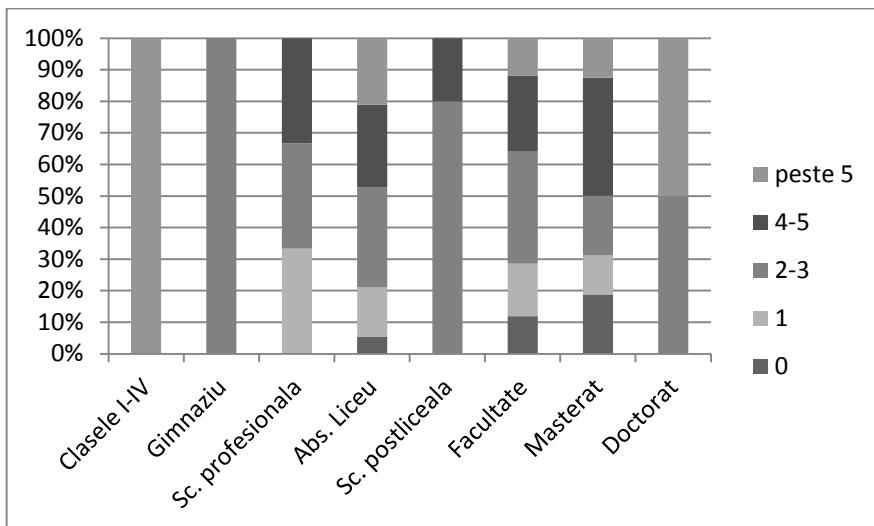


Figura 33. Mobilitatea pe piața forței de muncă în funcție de nivelul educațional.

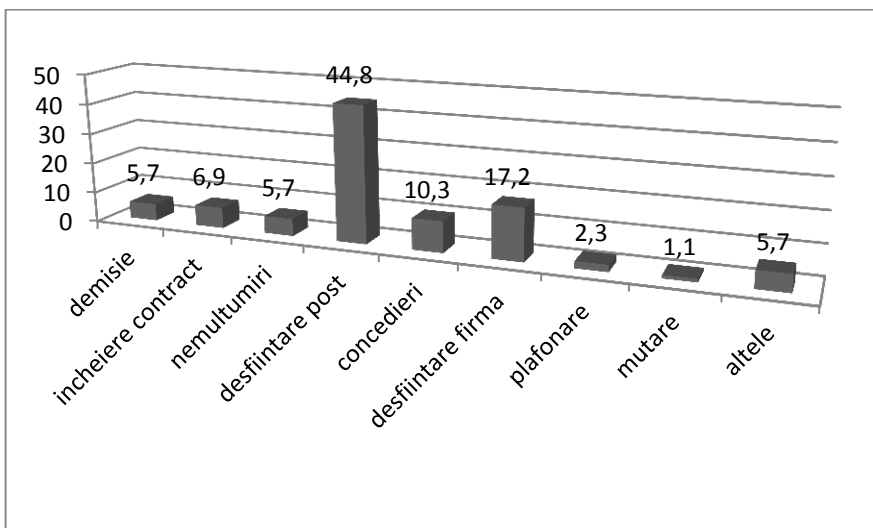


Figura 34. Motive invocate pentru pierderea locului de muncă.

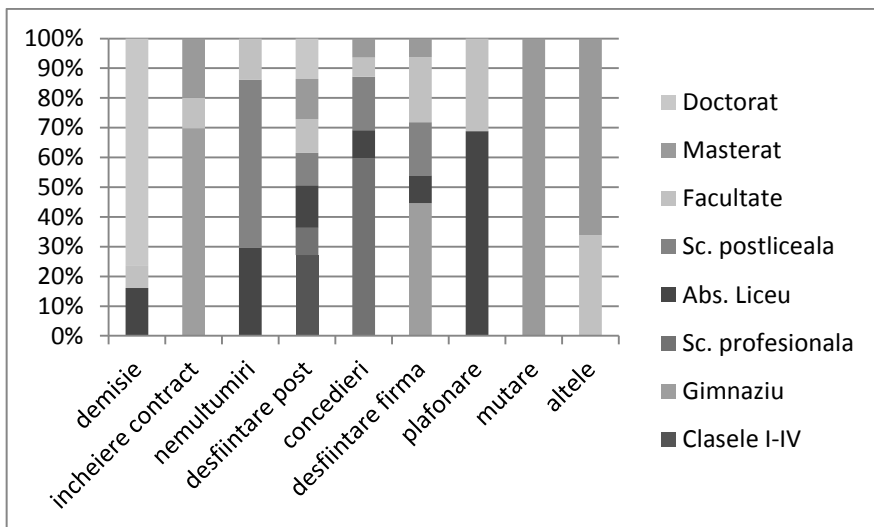


Figura 35. Motive invocate pentru pierderea locului de muncă în funcție de nivelul educațional.

Aspectele pe care șomerii investigați le consideră importante în ceea ce privește un loc de muncă conturează valori și atitudini tradiționaliste. Deși majoritatea aspectelor listate sunt considerate importante, ceea ce se remarcă este importanța posibilității de întreținere a familiei pe baza postului ocupat precum și siguranța postului de muncă, ambele de așteptat într-un context economic marcat

de nesiguranță. Mediile cele mai mici sunt obținute de acele caracteristici care implică un rol activ al angajatului în relația de muncă – decizii asupra programului de muncă și caracterul atractiv al muncii. Este posibil ca, dat fiind contextul general al crizei economice, dar și cel personal al șomerilor, în încercarea de a-și găsi un loc de muncă, aceștia să fie dispuși să accepte o implicare mai redusă în deciderea programului de muncă precum și activități mai puțin atractive din punct de vedere profesional, în schimbul siguranței locului de muncă și a posibilității de întreținere a familiei.

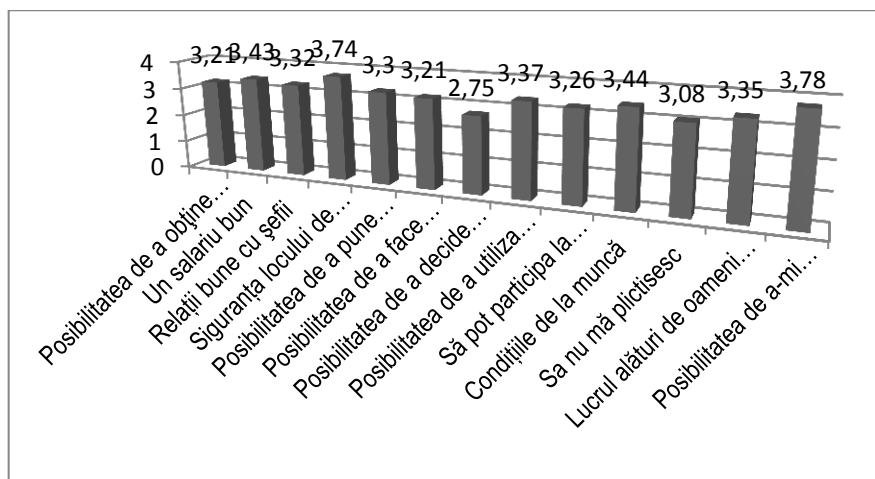


Figura 36. Aspecte ale locului de muncă valorizate de către șomerii.

Cu toate acestea, răspunsurile primite la întrebările referitoare la numărul de interviuri de selecție susținute ne indică o atitudine pasivă în rândul majorității șomerilor investigați. Deși șomerii, peste 60% dintre aceștia au raportat participarea la cel mult 3 interviuri iar, dintre aceștia, 19,3% raportează că nu au participat la nici un interviu. Doar 3,6% dintre șomerii investigați au participat la peste 10 interviuri. Media numărului de participări la interviuri pentru întregul eșantion este de 3,56 interviuri, o medie redusă pentru un eșantion de șomerii.

Cu toate acestea, participanții la studiu raportează un nivel ridicat de utilizare a majorității modalităților de căutare a unui loc de muncă, cele preferate fiind internetul, ziarele și târgurile locurilor de muncă. Un procent mai redus al participanților raportează utilizarea micii publicități sau a mijloacelor Radio / TV. Astfel, este posibil ca șomerii studiați să aibă comportamente frecvente de

căutare a ofertelor de muncă, însă să aibă deficiențe în a le concretiza și finaliza prin depunerea aplicației și participare la interviuri.

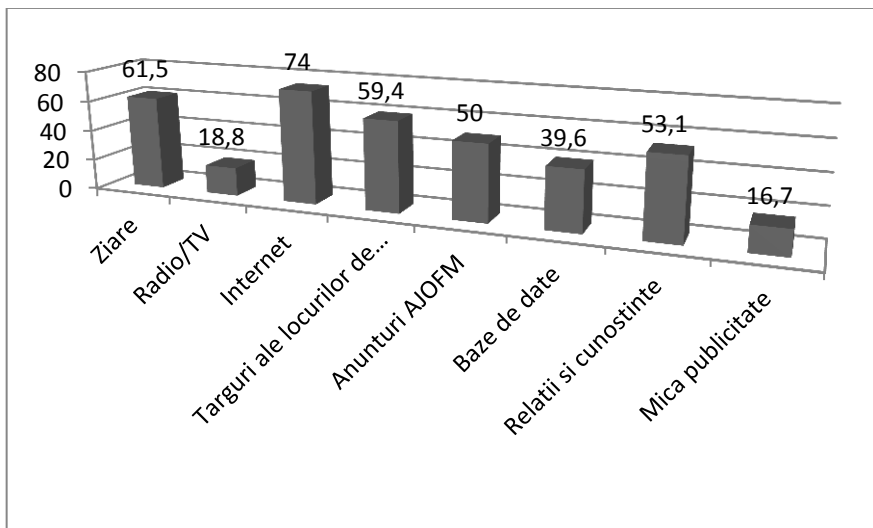


Figura 37. Surse de căutare a unui loc de muncă utilizate de către șomerii investigați (procente)

Un ultim aspect investigat a vizat percepțiile participanților cu privire la propriile lor nevoi de formare și dezvoltare profesională. Observăm că cele mai mare procente ale persoanelor care consideră că își pot dezvolta anumite competențe pentru a-și crește șansele de a-și găsi un loc de muncă se înregistrează în cazul competențelor de comunicare într-o limbă străină (55,2%), a competențelor de management (52,1%), a competențelor de autodezvoltare profesională (46,9%) și a celor de coordonare a unor echipe de lucru (44,8%). Cele mai puțin conștientizate nevoi de dezvoltare sunt cele de autonomie (19,8%) dar și de deprinderi practice generale (25%). Aceste din urmă rezultate sunt parțial diferite de perspectivele angajatorilor și pot sugera sursa dificultăților în a găsi un loc de muncă. Astfel, datele noastre arată că în situații de recrutare și selecție, competențele care influențează cel mai mult decizia sunt cele de muncă în echipă și de comunicare, iar în cazul posturilor dificil de ocupat sunt esențiale cunoștințele și abilitățile practice de specialitate. Faptul că aceste competențe nu sunt percepute ca nevoi prioritare de dezvoltare, și deci nici eforturile de dezvoltare nu sunt orientate în acest sens, ar putea explica eșecul șomerilor în selecție, atât în general cât și pentru posturile intens căutate și dificil de ocupat.

Șomerii par să conștientizeze mai degrabă nevoi de dezvoltare pe competențe considerate utile de către angajatori în vederea maximizării performanței, ulterior obținerii postului.

Competențe	%
Utilizarea calculatorului	36,5
Capacitatea de a înțelege și de a transmite eficient un mesaj în limba română	26,0
Comunicare într-o limbă străină	55,2
Capacitatea de rezolvare de probleme	33,3
Capacitatea de analiză critică a situațiilor/proceselor produselor	27,1
Creativitate, Inovație	32,3
Autonomie	19,8
Responsabilitate	32,3
Capacitatea de muncă în echipă	32,3
Capacitatea de a coordona echipe de lucru	44,8
Control emoțional și capacitatea de management al conflictelor	29,2
Competențe de management	52,1
Orientare către autodezvoltare profesională	46,9
Abilități practice generale pe domeniul postului (ex. domeniul psihologie)	25,0
Abilități practice de specialitate (ex. specialitatea psihologia resurselor umane)	32,3
Cunoștințe teoretice generale pe domeniul postului	27,1
Cunoștințe teoretice specializate	37,5

Tabel 9. Competențe necesare a fi dezvoltate ulterior din perspectiva șomerilor.

Aspecte relevante

- Cei mai mulți șomeri incluși în studiu sunt absolvenți de studii superioare, ceea ce ar putea fi un indicator al puterii mici de absorbție a acestora pe piața muncii în condițiile în care nevoia cea mai mare identificată de angajatori se referă la muncitori calificați.
- Motivele care implică un rol activ al șomerilor (demisie, nemulțumiri salariale, mutare) sunt mai frecvente în rândul persoanelor cu nivel superior de pregătire, în timp ce persoanele cu un nivel mai redus de pregătire educațională își pierd mai frecvent slujba ca urmare a unor decizii luate la nivel organizațional – desființarea postului sau a firmei, concedieri.
- Aspectele pe care șomerii investigați le consideră importante în ceea ce privește un loc de muncă conturează valori și atitudini tradiționaliste.
- Acele caracteristici care implică un rol activ al angajatului în relația de muncă – decizii asupra programului de muncă și caracterul atractiv al muncii sunt cel mai puțin valorizate de către participanți.
- Se identifică o atitudine pasivă în rândul majorității șomerilor investigați. Media numărului de participări la interviuri pentru întregul eșantion este de 3,56 interviuri, o medie redusă pentru un eșantion de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.
- Datele sugerează că șomerii studiați au comportamente frecvente de căutare a ofertelor de muncă, însă e posibil să aibă deficiențe în a le concretiza și finaliza prin depunerea aplicației și participare la interviuri.
- Competențele considerate de șomeri esențiale a fi dezvoltate pentru creșterea șansei de ocupare sunt: competențele de comunicare într-o limbă străină (55,2%), competențele de management (52,1%), competențele de autodezvoltare profesională (46,9%) și cele de coordonare a unor echipe de lucru (44,8%). Cele mai puțin conștientizate nevoi de dezvoltare sunt cele de autonomie (19,8%) dar și de deprinderi practice generale (25%).
- Șomerii par să conștientizeze mai degrabă nevoi de dezvoltare pe competențe considerate utile de către angajatori în vederea maximizării performanței, ulterior obținerii postului, și nu pe acele competențe care sunt valorizate în selecție sau căutate intens în cazul posturilor dificil de ocupat.

4. Discuții

Există o tendință clară de orientare a tinerilor către învățământul superior, în acord cu recomandările politicilor la nivel european și național. Această tendință este însă doar parțial concordantă cu prioritățile pe termen scurt ale pieței regionale a muncii, care se confruntă cu dificultăți în a ocupa posturi de muncitori calificați în diferite domenii. Mai mult, chiar și la nivel european se semnalează faptul că, dat fiind ritmul de acces la studii superioare, posturile care presupun nivele mai reduse de calificare vor ajunge să fie ocupate de absolvenți de studii universitare. Această situație ar putea avea un impact negativ nu numai asupra probabilității de ocupare a acestor posturi, ci și asupra motivației personalului și capacității de performanță în condițiile în care vor activa pe un post inferior calificării lor.

Drept urmare, chiar în condițiile în care direcțiile la nivel european orientează înspre dezvoltarea de forță de muncă înalt calificată, rezultatele noastre indică faptul că, pentru o mai bună corelare a ofertelor de formare cu cerințele pieței muncii, accentul va trebui să cadă pe formarea de profesioni cu un nivel mediu de calificare pentru a acoperi necesarul de muncitori calificați. Provocarea cea mai mare aici este adresată sistemului de educație formală care va trebui să își recalibreze ofertele la nivelul școlilor profesionale și postliceale în vederea asigurării unei forțe de muncă pregătire să facă față cerințelor.

În condițiile în care nu se derulează o monitorizare adecvată a programelor de învățământ în ceea ce privește inserția absolvenților pe piața muncii, la fiecare nivel, există puține informații privind relevanța programelor de studii pentru cerințele pieței muncii. Mai mult, datele existente indică faptul că, nu de puține ori, inserția pe piața muncii se face prin ocuparea unor poziții în domenii conexe sau chiar diferite de domeniul de specializare. Având în vedere și mobilitatea redusă a forței de muncă din regiune, este de așteptat ca cel puțin o parte din acești tineri absolvenți să își continue carierele în aceste domenii diferite. Nu în ultimul rând, rezultatele noastre arată că tinerii absolvenți întâmpină serioase probleme la angajare, fiind categoria cel mai puțin preferată în aceste situații. Cea mai problematică categorie se dovedește a fi cea a absolvenților de școli postliceale și profesionale, o categorie esențială având în vedere nevoia de muncitori calificați pe piața muncii și unde se înregistrează probleme majore și în ceea ce privește rata de abandon școlar care, pentru Regiunea Nord-Vest depășește 7%. Dincolo

de preferințele comunicate de către angajatori, la nivelul șomerilor investigați s-a putut observa o creștere a numărului celor cu studii universitare.

Această preferință redusă pentru absolvenți la angajare este explicată prin carențele de dezvoltare a competențelor profesionale identificate de către angajatori la toate nivelele sistemului educațional. Rezultatele noastre indică faptul că învățământul superior facilitează formarea de deprinderi transversale însă prezintă reale probleme în formarea unor atitudini pozitive față de muncă – autonomie și responsabilitate la locul de muncă. La nivelul absolvenților de liceu se remarcă probleme preponderent în ceea ce privește competențele profesionale de bază. În perspectiva angajatorilor, învățământul liceal nu reușește să furnizeze pe piață absolvenți suficient de calificați într-o anumită profesie. La nivele inferioare este facilitată formarea competențelor profesionale, însă prezintă deficiențe formarea competențelor transversale care se dovedesc a fi esențiale pentru obținerea angajării.

La nivel general, sistemul de educație formal este încă privit ca fiind principala sursă de pregătire profesională, chiar dacă competențele profesionale utilizate sunt formate în special prin experiența de muncă, în viziunea angajaților. Această perspectivă se asociază cu o deschidere redusă a populației active spre formare profesională continuă.

Interesul pentru formarea continuă se manifestă mai ales în sensul recalificării sau formării unor competențe cheie transversale precum cele de comunicare într-o limbă străină, TIC sau antreprenoriat. Cursurile de recalificare s-ar putea dovedi utile dată fiind nevoia de angajați pe posturi de muncitori calificați, cu condiția ca acestea să se plieze pe calificările menționate de către reprezentanții angajatorilor. Cu toate acestea, competențele transversale formate cel mai frecvent în cursuri nu sunt nici cele considerate cele mai relevante în momentul angajării (munca în echipă și comunicare) nici cele esențiale pentru pozițiile dificil de ocupat în piață (cunoștințe și abilități profesionale specifice), ci mai degrabă cele importante pentru creșterea performanței profesionale a anumitor categorii de angajați. Dată fiind această situație, este posibil ca aceste oferte de formare continuă să fie mai relevante pentru populația ocupată (care oricum are o rată de participare redusă la cursuri de formare continuă) însă mai puțin pentru tinerii absolvenți sau persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. De asemenea,

rezultatele obținute la diverse întrebări indică faptul că atât sistemul de formare inițială cât și cel de formare continuă nu reușesc să pregătească adecvat forța de muncă mai ales în sensul unor atitudini pozitive față de locul de muncă. Acest lucru este unul esențial deoarece responsabilitatea și autonomia reprezintă elemente cheie ale capacității de autodezvoltare permanentă și de învățare pe tot parcursul vieții.

Chiar și atunci când angajații participă la acțiuni de formare continuă, ei nu le percep ca surse ale competențelor relevante pentru activitatea profesională. Acesta ar putea fi un indicator al faptului că angajații nu asociază aceste activități de formare cu deprinderea de competențe utile pentru locul de muncă deținut sau al faptului că aceste activități nu sunt proiectate suficient de bine pentru a susține formarea de competențe relevante pentru activitatea profesională. Mai mult, datele noastre arată că, de cele mai multe ori, angajații se așteaptă ca acțiunile de formare continuă să fie propuse de către angajator, demonstrând o atitudine pasivă și o slabă orientare spre învățare și autodezvoltare.

Deschiderea redusă spre formare continuă se asociază cu caracteristicile predominante ale locurilor de muncă actuale care accentuează respectarea normelor, sarcini rutiniere și cel mult rezolvarea de probleme. Posturile ocupate reclamă în cea mai mică proporție aplicarea propriilor idei și autoevaluarea calității propriei munci, fapt care ar putea avea un impact negativ asupra stimulării învățării pe tot parcursul vieții și formării unei forțe de muncă creative și flexibile. Având în vedere faptul că experiențele de muncă reprezintă principala sursă de formare a competențelor profesionale, angajatorii vor trebui să analizeze modul în care proiectarea sarcinilor și a locurilor de muncă pot influența formarea forței de muncă pe care și-o doresc în viitor.

Mai mult, participarea redusă a angajaților la formare continuă se asociază și unui interes redus din partea angajatorilor înspre dezvoltarea propriilor angajați, chiar și atunci când conștientizează presiunile de dezvoltare impuse de mediul concurențial și tehnologie.

Posturile de muncă existente solicită cunoștințe și deprinderi antreprenoriale preponderent în zona cunoștințelor și deprinderilor funcționărești, administrative.

Gradul în care sunt solicitate aceste cunoștințe și deprinderi reprezintă de altfel și oportunități de formare a acestora oferite în activitatea de muncă. Putem concluziona că piața muncii existentă nu oferă oportunități de formare a competențelor antreprenoriale decât la un nivel inferior, cel relaționat cu competențe administrative și de secretariat.

În final, putem opina că sistemul de educație – inițială și continuă – este suspus unor presiuni simultane și contradictorii. O primă presiune relevantă pe termen scurt și mediu este dată de nevoia pieței muncii de a pregăti muncitori calificați în profesii specifice. Cealaltă presiune este exercitată de politicile europene care semnalează pe termen lung nevoi de formare în zona profesiunilor înalte și a specializărilor superioare. Aceste presiuni nu pot fi satisfăcute în lipsa unui dialog deschis și a unor acțiuni coordonate ale mediului educațional formal, angajatorilor, dar și persoanelor active. Este rolul studenților și persoanelor active să aibă o atitudine activă în propria dezvoltare profesională, însă vedem că atât experiențele educaționale cât și cele de muncă pot facilita sau, dimpotrivă, inhiba, învățarea, atitudinea critică și reflectivă. Este nevoie deci de un amplu proces de dialog și coordonare a acțiunilor într-un proces dinamic care să faciliteze educarea unei forțe de muncă capabilă de dezvoltare și învățare continuă.

5. Concluzii

Datele obținute indică existența câtorva aspecte problematice principale în ceea ce privește relația dintre educație, învățare pe tot parcursul vieții și piața muncii.

Un prim aspect se referă la inabilitatea sistemului de educație de a forma atitudini eficiente față de locul de muncă, mai ales în termeni de responsabilitate și autonomie. Având în vedere faptul că acestea reprezintă competențe cheie ale calificărilor profesionale, deficiențele în această zonă pot avea un impact major asupra dezvoltării unei forțe de muncă mature, dinamice, capabilă de învățare pe tot parcursul vieții.

O a doua zonă deficitară esențială este reprezentată de nivelul redus al competențelor de autodezvoltare profesională, uneori chiar puțin conștientizat la nivelul populației active. Problemele relaționate cu această competență cheie transversală sunt generate de acțiunea concomitentă a sistemului de formare, atât inițială cât și continuă, a actorilor economici care angajează forță de muncă, dar și a populației active. Pe de o parte, la nivel general, sistemul educațional nu reușește să întărească suficient competențele de responsabilitate și autonomie care sprijină autodezvoltarea profesională. Pe de altă parte, angajatorii promovează locuri de muncă și proceduri de management al performanțelor ce accentuează respectarea regulilor și realizarea sarcinilor, mai puțin spiritul critic și aplicarea propriilor idei. Nu în ultimul rând, furnizorii de formare continuă tind să ofere mai degrabă formare pe competențe profesionale specifice sau pe competențe transversale elementare (limbă străină, competențe TIC), fără a se preocupa de nivelul redus al transferului celor învățate la locul de muncă (angajații nu considera aceste formări ca surse ale competențelor folosite) sau de modalități prin care ar putea forma competențe de învățare care ulterior să contribuie la dezvoltarea profesională a angajaților prin valorificarea experiențelor de muncă.

Se poate observa, în al treilea rând, că piața muncii oferă oportunități limitate de formare și dezvoltare a competențelor antreprenoriale. Modul în care sunt construite activitățile de muncă și practicile organizaționale curente fac ca doar niveluri inferioare ale acestei competențe, bazate pe cunoștințe și competențe de

natură administrativă, să fie facilitate. Această situație ar putea avea un efect inhibitor asupra dezvoltării unei piețe economice dinamice și flexibile.

Pornind de la aceste observații, considerăm că principalele provocări pentru sistemul educațional, în viitor, vor consta în formarea eficientă a competențelor în termeni de responsabilitate și autonomie (mai ales la nivel superior) dar și a calificărilor profesionale de bază în funcție de nevoile pieței pentru muncitori calificați în domenii specifice (la nivel mediu). Mai mult, este necesară o mai bună monitorizare a dinamicii și relevanței ofertei educaționale pentru piața muncii pentru a crește calitatea programelor de formare oferite.

În ceea ce privește furnizorii de formare continuă, aceștia pot continua tendințele de ofertare a cursurilor de calificare pe meserii specifice, datorită nevoii crescute a pieței muncii în această zonă. Cu toate acestea, în ceea ce privește formarea în zona competențelor transversale, există câteva provocări majore pe care acestea trebuie să le depășească pentru a deveni realmente relevante. O primă provocare este asigurarea transferului celor învățate în practica profesională – angajații trebuie să perceapă aceste activități ca surse principale ale competențelor utilizate la locul de muncă. Mai mult, ele vor trebui să renunțe la predarea unor competențe statice, și să vizeze în primul rând creșterea nivelului competențelor de autodezvoltare profesională și a motivației de a intra într-un proces continuu de învățare care nu se finalizează la absolvirea cursului.

În ceea ce privește angajatorii, principala provocare constă în conștientizarea propriului rol în formarea pieței muncii și a competențelor angajaților, atât în termeni de cunoștințe și deprinderi, cât și de atitudini. Modul de proiectare a sarcinilor și procedurile de management pot facilita sau inhiba dezvoltarea anumitor competențe. Rezultatele noastre indică faptul că uneori pasivitatea angajaților și eșecul în a valorifica oportunități de formare sunt asociate și cu factori organizaționali.

Atât populația angajată, cât și cea aflată în căutarea unui loc de muncă, vor trebui să își asume un rol activ în propria lor dezvoltare profesională și în dezvoltarea competențelor și atitudinilor care favorizează ocuparea pe piața forței de muncă. Acest rol activ nu poate fi facilitat fără o bună cunoaștere a pieței forței de muncă

și a caracteristicilor personale și a nevoilor de dezvoltare, și fără o preocupare permanentă pentru învățare și valorificarea tuturor experiențelor de muncă.

6. Bibliografie

Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Social și Economic, (2010). *Absolvenții recenți de învățământ superior și integrarea lor pe piața muncii*, 2010.

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (2010). *Barometrul calității 2010. Starea calității în învățământul superior din România*.

Ashton, D., Davies, B., Felstead, A., & Green, F. (1999). *Work Skills in Britain*, Oxford, SKOPE, Oxford and Warwick Universities.

Booth, A., Francesconi, M., & Garcia-Serrano, C. (1999). Job Tenure and Job Mobility in Britain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(1): 43-70.

Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic, *Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ 2009-2013*, accesat electronic la: <http://www.tvet.ro/index.php/ro/planificarea-ipt/168.html>

Comisia Europeană (2008). *New Skills for new jobs: anticipating and matching labour market and skills needs, 2008*. Accesat electronic la: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf

Dustmann, C., & Pereira, S.C. (2008). Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3): 374-393.

Felstead, A., Gallie, D. & Green, F. (2002). *Work Skills in Britain 1986-2001*.

Felstead, A., Gallie, D. and Green, F., & Zhou (2007). *Skills at Work, 1986 to 2006*. Oxford: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance.

Institutul Național de Statistică, *Anuarul Statistic 2009*, <http://www.insse.ro/cms/rw/pages/anuarstatistic2009.ro.do>

Institutul Național de Statistică, *România în cifre 2011*, accesat electronic la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Romania_in%20cifre%202011.pdf

Isailă, A.Ș., Bădescu, G., & Miron, A. (2010). *Studiu regional al STPV – NV privind situația persoanelor private de libertate din perspectiva reintegrării lor pe piața muncii și în comunitate*. Cluj-Napoca: IFES.

Manpower (2011). *Perspectivile angajării de forță de muncă*, Q3/ 2011

Winkelmann, R. (1994). *Count Data Models-Economic Theory and an Application to Labor Mobility, Lecture Notes in Economics and Mathematical Systems 410*. Berlin:Springer-Verlag.

Zaharia, M., (2011). *Ocuparea forței de muncă cu studii superioare și nevoile angajatorilor – componente ale managementului calității în învățământul superior*.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Secretariat Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare și Incluziune Socială. ID proiect 1357

Editor: Institutul de Formare Economică și Socială

Data publicării: octombrie 2011

ISBN 978-973-0-11617-5

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României