

CNFIS-FDI-2023-F-0091 - Studenți - angajatori – universitate - Împreună pentru piața muncii! - INSERT UBC

Studiul 1

Cerințele angajatorilor absolvenților UBc

(studiu realizat pe bază de chestionar)

Prezentul studiu a fost realizat în cadrul proiectului CNFIS-FDI-2023-F-0091 **Studenți - angajatori – universitate - Împreună pentru piața muncii! (INSERT UBC)** pe domeniul 7. *Corelarea ofertei educaționale cu cererea pieței muncii, consilierea și orientarea în carieră* proiect câștigat prin competiție națională și gestionat de Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău prin Departamentul de Consiliere Profesională.

Conform Obiectivului specific 1 stabilit, *OS1 – cunoașterea cerințelor a cel puțin 50 de angajatori din regiunea NE în vederea creșterii gradului de inserție pe piața muncii a absolvenților Universității "Vasile Alecsandri" din Bacău (UBc)* a fost proiectată și desfășurată activitatea A2. *Cunoașterea cerințelor angajatorilor în vederea sporirii gradului de inserție pe piața muncii a absolvenților UBc.* Pentru realizarea studiului de tip cantitativ, pe bază de anchetă cu ajutorul chestionarului administrat angajatorilor identificați au fost desfășurate succesiv, în perioada aprilie- august, activitățile correlate:

- A2.1 - Elaborarea unui chestionar de cunoaștere a cerințelor angajatorilor;
- A2.2 Colectarea datelor cu privire la cerințele angajatorilor;
- A2.3 Analiza datelor colectate de la angajatori pe baza chestionarului și realizarea studiului

Rezultatul activității A2.1 îl reprezintă *Chestionarul de cunoaștere a cerințelor angajatorilor* (Anexa 1) elaborat în cadrul proiectului și care a fost folosit ca tehnică de lucru. Acesta a fost administrat google drive unui eșantion de organizații economice/ sociale din zona de NE, din diferite domenii de activitate, din mediul public sau privat, de diferite dimensiuni, care au angajat deja absolvenți ai UBc sau care au fost identificați ca potențiali angajatori.

Invitația de a răspunde chestionarului a fost transmisă electronic pe email în trei runde în lunile mai – iulie 2023 unui număr de 177 *angajatori* identificați în luna aprilie prin activitatea A1. Identificarea angajatorilor tradiționali ai absolvenților UBc la nivel instituțional și extinderea corpusului acestora cu noi angajatori. La solicitarea noastră au completat chestionarul 65 de angajatori, reprezentând o rată de răspuns de 36.73%.

1. Analiza caracteristicilor lotului de angajatori respondenți s-a făcut după următorii indicatori: a. locația/distribuția geografică; b. domeniul de activitate; c. forma de proprietate; și d. mărime a firmei. Datele obținute sunt prezentate în continuare.

1a. Dacă ne referim la *locația/distribuția geografică* a angajatorilor respondenți pe județe, aceasta poate fi urmărită în Tabelul sintetic nr. 1 și Diagrama areolară nr. 1.

Județ/Localitate	Frecvența	Pondere
Bacău	53	81,54
Neamț	7	10,77
Galați	2	3,07
Vaslui	1	1,54
Iași	1	1,54
București	1	1,54
TOTAL	65	100

Tabel sintetic nr. 1 Locația/Distribuția geografică a angajatorilor respondenți

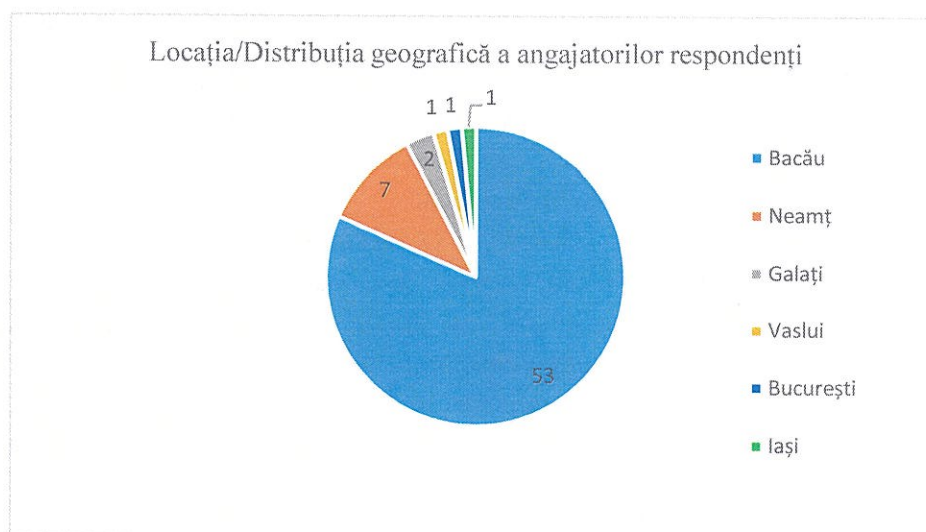


Diagrama areolară nr. 1 Distribuția geografică a angajatorilor respondenți

Se poate observa că ponderea semnificativă a respondeților este, așa cum era de așteptat, cea a angajatorilor din județul Bacău, 53 de angajatori participanți la studiu, reprezentând 81,54%. Pe locul al doilea, relativ anticipat, sunt angajatorii din județul Neamț, 7 firme, reprezentând 10,77%. Este îmbucurător faptul că au participat la studiu angajatori din județele Galați, Vaslui, Iași și municipiul București. Pentru Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău atragerea unui număr mai mare de angajatori din alte județe în toate activitățile care privesc domeniile de formare precum și de promovare a propriilor specializări este o acțiune importantă în vederea creșterii gradului de inserție pe piața muncii a absolvenților proprii.

1b. Având în vedere *domeniul de activitate* al respondenților, distribuția acestora poate fi urmărită pe facultăți în Tabelul sintetic nr. 2 și Diagrama areolară nr. 2.

Facultatea	Frecvența	Pondere
------------	-----------	---------

Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	21	32.32
Inginerie	17	26.15
Litere	11	16.92
Științe economice	9	13.84
Științe	7	10.77
TOTAL	65	100

Tabel sintetic nr. 2 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de domeniul de activitate

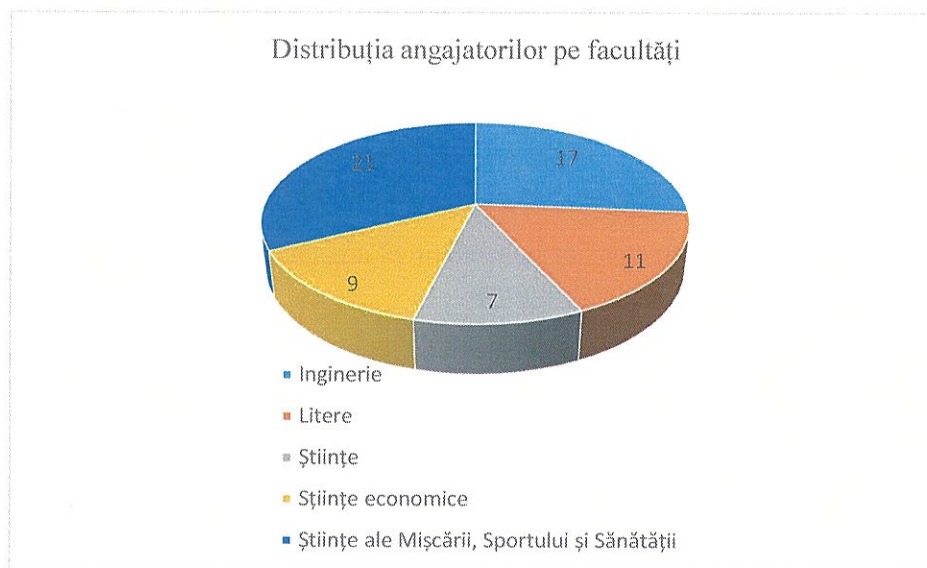


Diagrama areolară nr. 2 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de domeniul de activitate

Constatăm că toate domeniile de formare ale universității sunt reprezentate la nivelul lotului de respondenți. Se remarcă un interes sporit ap participării la cercetare al angajatorilor reprezentativi pentru absolvenții programelor de studii ale Facultății de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății și ale Facultății de Inginerie.

Ic. Dacă suntem interesați de *forma de proprietate* în care se află angajatorii participanți la studiu, putem urmări Tabelul sintetic nr. 3 și Diagrama areolară nr. 3.

<i>Forma de proprietate</i>	<i>Frecvența</i>	<i>Pondere</i>
Publică/de stat	33	50,77
Privată	32	49,23
TOTAL	65	100

Tabel sintetic nr. 3 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de forma de proprietate

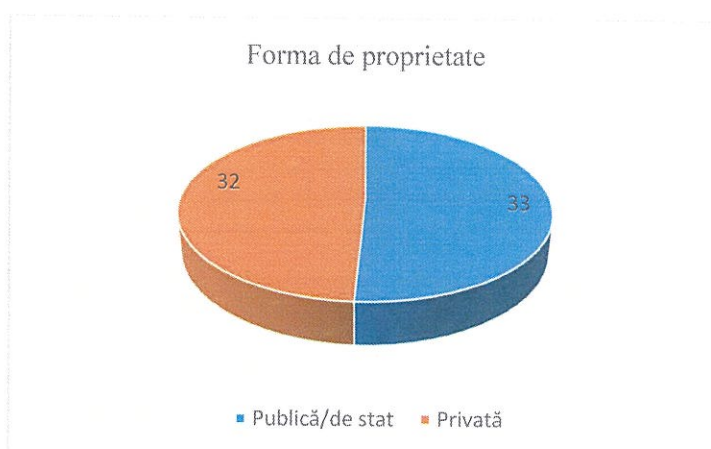


Diagrama areolară nr. 3 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de forma de proprietate

Comparând rezultatele evidențiate anterior constatăm că angajatorii participanți la studiu aparțin în mod relativ egal celor două forme de proprietate.

Id. După criteriul de *mărime a firmei* distribuția angajatorilor participanți la studiu se poate urmări Tabelul sintetic nr. 4 și Diagrama areolară nr. 4.

Mărime firmă	Frecvența	Pondere
sub 50 angajați (foarte mica)	29	44.6
51-100 angajați (mică)	14	21.5
101-250 angajați (medie)	4	6.2
251-500 angajați (mare)	3	4.6
peste 500 angajați (foarte mare)	15	23.1
TOTAL	65	100

Tabel sintetic nr. 4 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de mărimea firmei

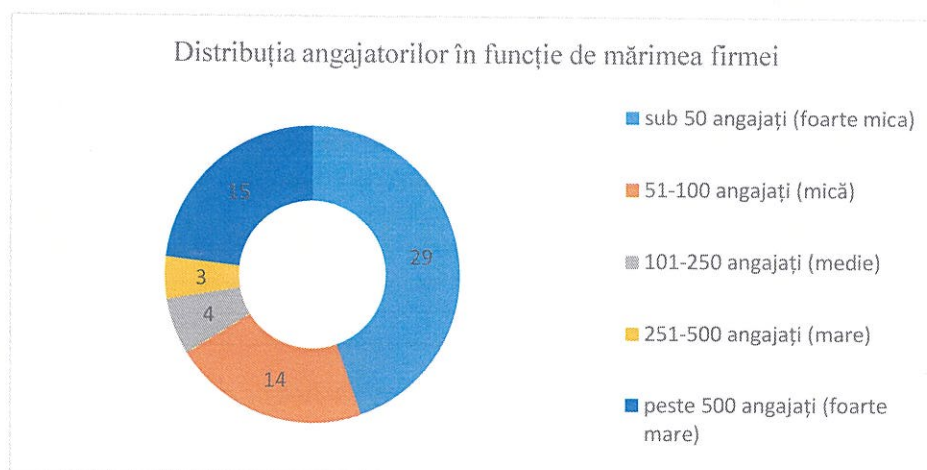


Diagrama areolară nr. 4 Distribuția angajatorilor respondenți în funcție de mărimea firmei

Analiza acestor date ne arată că:

- Angajatorii absolvenților UBc se regăsesc la nivelul tuturor categoriilor de firme, indiferent de mărime, ei fiind interesați să angajeze absolvenți în specializările existente;
- Ponderea cea mai mare a angajatorilor absolvenților UBc o reprezintă 29 de firme foarte mici, cu un număr de sub 50 de angajați, 44.6% din lotul investigat. Ele reprezintă categoria de angajatori cea mai strâns legată de activitatea de formare a instituției noastre. Expertiza și colaborarea cu ele trebuie valorizată superior și promovată;
- Se remarcă numărul și ponderea semnificativă, aproximativ egală, a firmelor mici (14 firme, 21.5%) și a firmelor foarte mari (15 firme, 23.1%) care, împreună, egalează ponderea firmelor foarte mici (44.6%). Rezultă importanța colaborării cu acestea și a atragerii lor în toate demersurile de pregătire profesională și de intrare pe piața muncii a absolvenților;
- Numărul și ponderea angajatorilor cu firme de mărime medie (4 firme, 6.2% și de mărime mare (3 firme, 4.6%) sunt relativ mici și egale și indică, de asemenea, o nevoie (chiar dacă destul de mică) de forță de muncă superior calificată în specializările existente în instituția noastră. Aceasta înseamnă că ele trebuie atrase superior în parteneriate cu UBc, sporită ponderea lor și nu considerate irelevante scopului nostru sau ignorate.

Considerăm că aceste rezultate ne oferă o deschidere importantă în ceea ce privește parteneriatele noastre profesionale viitoare, în legătură cu stagiile de practică, internshipurile, stagiile de voluntariat, mentorat, tutorat sau de elaborare a lucrărilor de finalizare a studiilor.

2. *Analiza datelor cu privire la piața muncii locală și relația acesteia cu absolvenții UBc* se poate urmări în secțiunile 2a-2e.

2a. Datele care se referă la *angajările efectuate în cursul ultimului an* pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 5 și Diagrama areolară nr. 5.

Total angajări în ultimul an	Total angajări în ultimul an absolvenți cu studii superioare		Total angajări în ultimul an cu studii superioare absolvenți UBc	
	frecvență	pondere	frecvență	pondere
3251	2141	65.85	454	21.20%

Tabel sintetic nr. 5 Angajările efectuate în cursul ultimului an

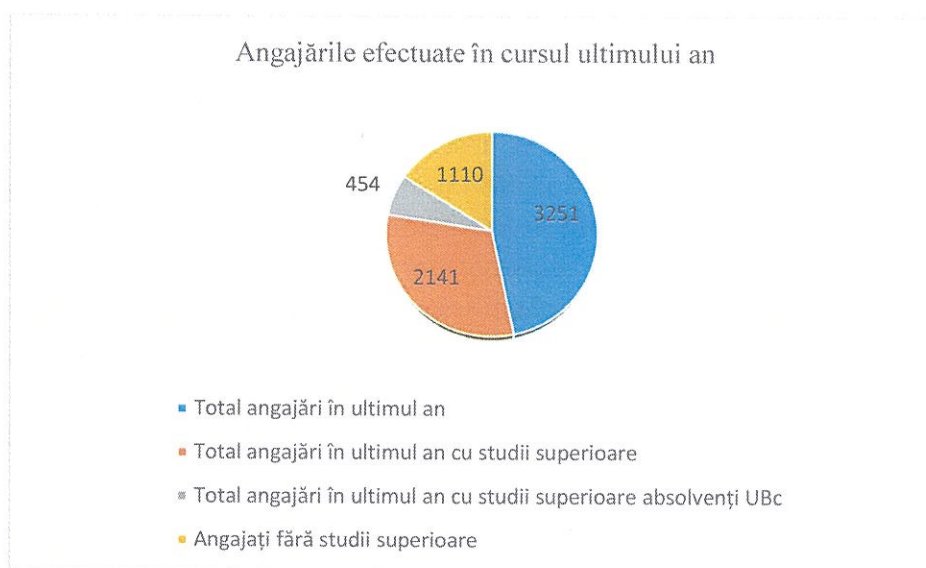


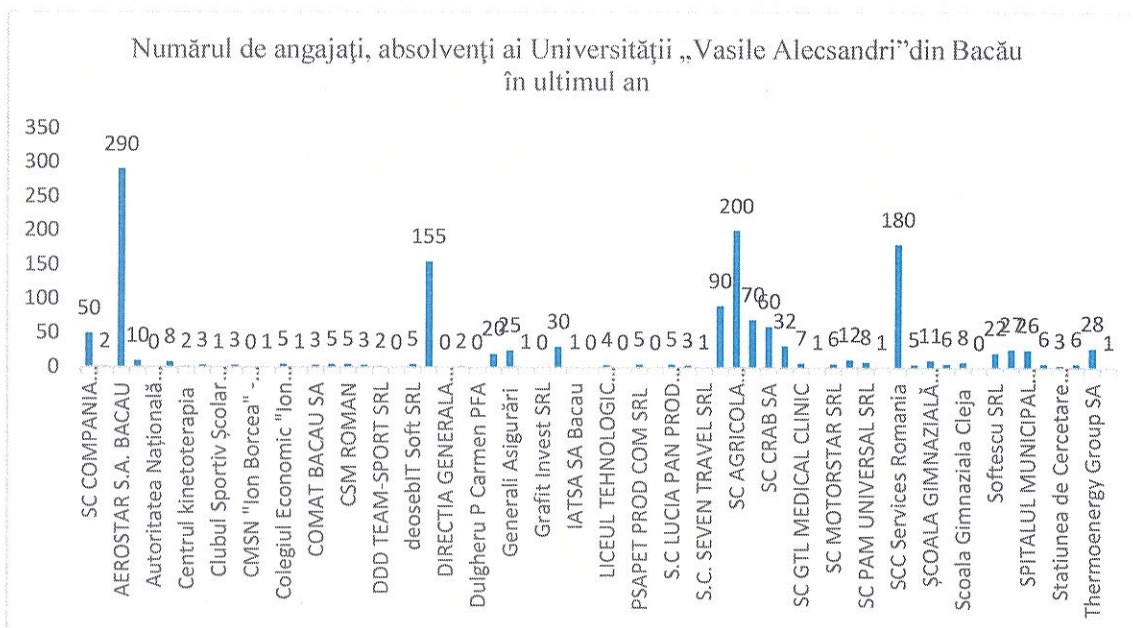
Diagrama areolară nr. 5 Angajările efectuate în cursul ultimului an

Datele evidențiate indică o pondere de aproximativ 1/5, respectiv 21.20% (454 absolvenți) a absolvenților UBc angajați în ultimul an din totalul angajărilor de absolvenți cu studii superioare efectuate de respondenții la studiu. Perspectiva optimistă asupra acestor rezultate este aceea că 1/5 dintre absolvenți angajați într-un an este un rezultat bun. Cu toate acestea, dacă celelalte 4/5 sunt absolvenți ai altor instituții de învățământ superior, înseamnă că trebuie intensificate căile de pătrundere și de inserție a absolvenților UBc pe piața muncii.

Cei mai relevanți angajatori pe durata ultimului an pot fi observați în Tabelul nr. 5.1. și în Poligonul de frecvență nr. 1.

Nr. crt.	Denumire angajator	Nr.	%
1.	Directia generală de asistență socială și protecția copilului Bacău	100	38.02
2.	Scoala Gimnazială „Alec Russo”	40	15.20
3.	Școala Gimnazială „Alexandru Piru”	37	14.08
4.	SPEEH Hidroelectrică SA	31	11.79
5.	SCC Services Romania	30	11.40
6.	Sport Club Municipal Bacău	25	9.51
	TOTAL	263	100
	Din total angajărilor în ultimul an	263	58.44

Tabelul nr. 5.1. Angajatori relevanți ai absolvenților UBc pentru ultimul an



Poligon de frecvență nr. 1. Angajatori relevanți ai absolvenților UBc pentru ultimul an

Constatăm că din totalul celor 454 de angajări ale absolvenților UBc efectuate în ultimul an, *mai mult de jumătate*, respectiv 57.92 adică 263 sunt realizate de un număr de 6 firme/instituții. Acestea au atras absolvenți din toate cele 5 facultăți ale instituției noastre, care au ocupat locuri de muncă din domeniile asistență social, învățământ (absolvenți de Inginerie și Litere) IT, inginerie, economic, comunicare, conform Poligonului de frecvență nr. 1.

2b. Datele care se referă la *nevoia/oferta de locuri de muncă ale angajatorilor* respondenți pentru anul 2024 pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 6.

Facultate	Frecvența	Pondere
Inginerie	27	27.55
Litere	11	11.24
Științe	16	16.32
Științe economice	21	21.42
Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	23	23.46
TOTAL	98	100

Tabel sintetic nr. 6 Distribuția ofertei de locuri de muncă pe facultăți în 2024

Analiza acestor date ne arată că:

- Numărul total al locurilor de muncă oferite nu este deloc mare (98), fie și dacă este raportat doar la numărul firmelor respondente la chestionar (65);
- Media locurilor oferite este de 1.50, asta însemnând că fiecare firmă participantă la studiu are nevoie de aproximativ 1,5 absolvenți pentru angajare în anul următor;
- Există ofertă de locuri de muncă superior calificată pentru anul 2024 pentru toate domeniile în care se pregătesc studenții noștri (din toate facultățile);

- Amploarea ofertei se găsește în corelație direct cu mărimea facultăților (numărul de programe de studii și de studenți);
- Se detașează în mod anticipat oferta de locuri de muncă pentru absolvenții Facultății de Inginerie (27.55%), dar nu la o mare diferență față de Facultatea de Științe economice (21.42%), respectiv de Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății (23.46%);
- Cu o pondere aproximativ redusă la jumătate se află celelalte două facultăți, Facultatea de Litere (11.24%), respectiv Facultatea de Științe, cu o pondere mai bună (16.32%).

Pe baza acestor rezultate putem aprecia că se impune, pe de-o parte, o permanentă restructurare a ofertei academice și o mai bună corelare între aceasta (programe de formare, număr de locuri) și nevoia pieței muncii exprimată de angajatori iar pe de altă parte un mai mare accent către extinderea zonei de angajabilitate către alte județe/arii geografice apropiate/limitrofe (Vrancea, Harghita).

2c. Dacă perioada la care se raportează *nevoia/oferta de locuri de muncă ale angajatorilor* respondenți față de specializările oferite de UBc se extinde la *5 ani*, abordarea angajatorilor față de acestea poate fi urmărită în Tabelul sintetic nr. 7:

<i>Facultate</i>	<i>Frecvența</i>	<i>Pondere</i>
Inginerie	27	23.90
Litere	17	15.04
Științe	20	17.70
Științe economice	29	25.66
Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	20	17.70
TOTAL	113	100

Tabel sintetic nr. 7 Distribuția ofertei de locuri de muncă pe facultăți în următorii 5 ani

Datele ne arată, fără a avea nimic surprinzător, o *nevoie mică, relativ echilibrată* de locuri de muncă, dacă ne referim la categoriile de facultăți ale universității noastre. Pe primele locuri se situează, pe poziții relativ egale, disponibilitățile de locuri de muncă pentru absolvenții din domeniile economic (25.66%) și inginerie (23.90%). Aici putem constata că deși ponderile de locuri de muncă sunt relativ egale, totuși ele se constituie prin raportarea la un număr diferit de programe studii (3 programe de studii la Științe economice; 14 programe de studii la Inginerie), ceea ce exprimă o ofertă mai bună, în esență, atât cantitativă cât și calitativă, pentru absolvenții de științe economice. Pe poziția secundă, se evidențiază o *nevoie relativ egală* de absolvenții din domeniile, în ordine, științe (17.70%), științe ale mișcării, sportului și sănătății (17.70%) și litere (15.04%). De data aceasta, primele două oferte sunt relative egale cantitativ și calitativ, ele fundamentându-se pe un număr apropiat de programe de licență, și anume 3, respective 4, în timp ce ultima ofertă se raportează la 5 programe de studii.

Următorul item în studiul nostru a introdus o perspectivă prospectivă, urmărind *identificarea nevoii de forță de muncă pe următorii 5 ani*. Analiza comparativă a datelor care indică nevoia de specialiști în domeniile de formare ale UBc pe un an, respectiv pe 5 ani poate fi urmărită în Tabel comparativ nr. 1:

<i>Facultate</i>	<i>Frecvența 1 an</i>	<i>Frecvența 5 ani</i>	<i>Evoluția</i>	<i>Pondere 1 an</i>	<i>Pondere 5 ani</i>	<i>Evoluția</i>
Inginerie	27	27	Ct	27.55	23.90	-4.35

Litere	11	17	+6	11.24	15.04	+4.20
Științe	16	20	+4	16.32	17.70	+1.38
Științe economice	21	29	+8	21.42	25.66	+4.24
Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății	23	20	-3	23.46	17.70	-5.76
TOTAL	98	113	+15	100	100	-0.29
<i>Media locurilor oferate</i>	<i>1.5</i>	<i>1.73</i>	<i>+0.23</i>			

Tabel comparativ nr. 1 Distribuția ofertei de locuri de muncă pe facultăți pe un an versus 5 ani

Analiza comparativă a datelor evidențiază o creștere a nevoii de specialiști cu studii superioare la un nivel relativ egal pentru *domeniul economic* (+4.24 posturi) și *domeniul filologie* (+4.20 posturi), date care reconfirmă poziția puternică a absolvenților din domeniul economic pe piața muncii, evidențiată și de itemul precedent. Se înregistrează și o creștere mai mică (+1.38 posturi) pentru domeniul științe. În același timp, se evidențiază o scădere destul de mare a nevoii pentru domeniul științe ale mișcării, sportului și sănătății (-5.76 posturi) și mare pentru domeniul inginerie (-4.35 posturi). Pe ansamblu, la nivel relativ, perspectiva la nivelul universității nu este una tocmai favorabilă pentru următorii 5 ani, în sensul că datele evidențiază o creștere negativă de -0.29 posturi. Pe de altă parte, luate în sine, la modul absolut, datele evidențiază că pe ansamblu media locurilor oferite a crescut ușor, de la 1.50 la 1.73, cu 0.23 (un sfert de post). Aceste date arată că fiecare firmă participantă la studiu are o nevoie ușor crescută, cu 0.23 de absolvenți pentru angajare în anul următor.

La nivelul fiecărei facultăți în parte, lucrurile se prezintă astfel:

2c.1. Pentru *Facultatea de Inginerie* rezultatele se pot urmări în Tabelul comparativ nr. 2.

Programul de studii	Nr. posturi oferite în anul 2024		Nr. posturi oferite pe 5 ani		Evoluția
	frecvența	pondere	frecvența	pondere	
1. Tehnologia construcțiilor de mașini	4	14.9	3	11.1	-1
2. Design industrial	1	3.7	1	3.7	ct.
3. Ingineria și managementul calității	1	3.7	2	7.4	+1
4. Ingineria produselor alimentare	4	14.8	3	11.1	-1
5. Mecatronică	-	-	-	-	ct.
6. Inginerie biochimică	1	3.7	1	3.7	ct.
7. Inginerie economică în domeniul mecanic	-	-	-	-	-
8. Ingineria și managementul afacerilor	-	-	-	-	-
9. Energetică industrială	2	7.4	3	11.1	+1
10. Echipamente pentru procese industriale	3	11.1	3	11.1	ct.
11. Ingineria și protecția mediului în industrie	2	7.4	1	3.7	-1
12. Ingineria dezvoltării rurale durabile	-	-	-	-	ct.
13. Tehnologia informației	9	33.3%	8	29.6	-1
14. Inginerie și management în alimentație publică și agroturism	-	-	2	7.4	+2
Total	27	100	27	100	Ct

Tabel comparativ nr. 2 Distribuția ofertei de locuri de muncă pentru *Facultatea de Inginerie* pe un an versus 5 ani

Analiza acestor date evidențiază că din totalul de 14 programe de studii ale Facultății de Inginerie doar pentru 3 programe de studii (Ingineria și managementul calității, Energetică industrială și Inginerie și management în alimentație publică și agroturism) se prognozează o creștere a nevoii de specialiști cu studii superioare. Pentru 4 programe de studii (Tehnologia construcțiilor de mașini, Ingineria produselor alimentare, Ingineria și protecția mediului în industrie, Tehnologia informației) se evidențiază o scădere a locurilor de muncă iar pentru celelalte 7 programe de studiu nu s-a modificat nimic. Ca atare, în mod absolut, la această facultate, se evidențiază o situație constantă (conform Tabel comparativ nr. 2). La modul relativ, raportat la numărul total de posturi oferite de angajatorii respondenți pe perioada următorilor 5 ani, se înregistrează o scădere cu -4.35 posturi (conform Tabel comparativ nr. 1).

2c.2 Pentru *Facultatea de Litere* rezultatele se pot urmări în Tabelul comparativ nr. 3.

Programul de studii	Nr. posturi oferite în anul 2024		Nr. posturi oferite pe 5 ani		Evoluția
	frecvența	pondere	frecvența	Pondere	
1. Limba română - Limbă engleză / franceză	-	-	1	5.9	+1
2. Limbă engleză / franceză - Limba română	1	9.1	1	5.9	ct.
3. Limbă engleză - Limbă franceză	2	18.2	3	17.6	+1
4. Comunicare și relații publice	3	27.3	9	52.9	+6
5. Pedagogia învățământului primar și preșcolar	5	45.5	3	17.6	-2
Total	11	100	17	100	+6

Tabel comparativ nr. 3 Distribuția ofertei de locuri de muncă pentru Facultatea de Litere pe un an versus 5 ani

Constatăm că din totalul celor 5 programe de studii ale Facultății de Litere 3 programe înregistrează o nevoie de locuri de muncă în creștere (Limba română - Limbă engleză / franceză, Limbă engleză - Limbă franceză, Comunicare și relații publice), un program evidențiază scădere (Pedagogia învățământului primar și preșcolar) și unul rămâne la același nivel (Limbă engleză / franceză - Limba română). Se remarcă o creștere mai mare, cu 6 posturi, pentru specializarea Comunicare și relații publice. Evoluția nevoii de locuri de muncă pentru acest domeniu este una crescătoare atât la modul absolut, cât și relativ, evidențiată deopotrivă în Tabelul comparativ nr. 1 și Tabelul comparativ nr. 3.

2c.3 Pentru *Facultatea de Științe* rezultatele se pot urmări în Tabelul comparativ nr. 4.

Programul de studii	Nr. de posturi oferite în anul 2024		Nr. posturi necesare pe 5 ani		Evoluția
	Frecvența	pondere	frecvența	Pondere	
1. Matematică	4	25	5	25	+1
2. Informatică	8	50	9	45	+1
3. Biologie	4	25	6	30	+2
Total	16	100	20	100	+4

Tabel comparativ nr. 4 Distribuția ofertei de locuri de muncă pentru Facultatea de Științe pe un an versus 5 ani

Pentru absolvenții Facultății de Științe prognoza locurilor de muncă este una pozitivă, în creștere, la toate cele trei programe de studii, conform Tabel comparativ nr. 1 și Tabelul comparativ nr. 4. Se remarcă o creștere mai mare, cu 2 posturi, pentru specializarea biologie.

2c.4 Pentru *Facultatea de Științe Economice* rezultatele se pot urmări în Tabelul comparativ nr. 5.

Programul de studii	Nr. posturi oferite în anul 2024		Nr. posturi oferite pe 5 ani		Evoluția
	frecvența	pondere	frecvența	pondere	
a. Administrarea afacerilor	2	9.5	3	10.4	+1
b. Marketing	8	38.1	11	37.9	+3
c. Contabilitate și informatică de gestiune	11	52.4	15	51.7	+4
Total	21	100	29	100	+8

Tabel comparativ nr. 5 Distribuția ofertei de locuri de muncă pentru Facultatea de Științe Economice pe un an versus 5 ani

Analizând datele care îi vizează pe absolvenții Facultății de Științe economice constatăm o evoluție favorabilă a ofertei de locuri de muncă, în creștere, la toate cele trei programe de studii, conform Tabel comparativ nr. 1 și Tabelul comparativ nr. 5. Se remarcă o creștere mai mare, cu 4 posturi, pentru specializarea Contabilitate și informatică de gestiune și o creștere cu 3 posturi la programul de studii de Marketing.

2c.5 Pentru *Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății* rezultatele se pot urmări în Tabelul comparativ nr. 6.

Programul de studii	Nr. posturi oferite în anul 2024		Nr. posturi oferite pe 5 ani		Evoluția
	frecvența	pondere	frecvența	pondere	
1. Educație fizică și sportivă	7	30.4	5	25	-2
2. Sport și performanță motrică	7	30.4	6	30	-1
3. Kinetoterapie și motricitate specială	8	34.8	8	40	ct.
4. Terapie ocupațională	1	4.4	1	5	ct.
Total	23	100	20	100	-3

Tabel comparativ nr. 6 Distribuția ofertei de locuri de muncă pentru Facultatea de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății

Analizând datele care îi vizează pe absolvenții Facultății de Științe ale Mișcării, Sportului și Sănătății constatăm o situație mai puțin favorabilă a ofertei de locuri de muncă. Astfel, pentru nici un program nu se înregistrează creștere, două programe sunt în scădere a nevoii de locuri de muncă (Educație fizică și sportive, Sport și performanță motrică) și două programe se mențin la același nivel (Kinetoterapie și motricitate special, respectiv Terapie ocupațională). Datele sunt

confirmate cantitativ și calitativ prin Tabelul comparativ nr. 1 și Tabelul comparativ nr. 6. Se remarcă o scădere mai mare, cu 2 posturi, pentru programul de studii Educație fizică și sportivă.

2d. Nevoia de forță de muncă superior calificată în alte specializări decât cele existente actualmente în cadrul UBc pe care o resimt angajatorii participanți la studiu se manifestă într-o proporție relativă scăzută, de 26.15% conform Tabel sintetic nr. 8.

Nevoia unor alte specializări	Da		Nu		Nu răspund		Total 1	Total 2
	N	%	N	%	N	%	N	%
din total lot	17	26.15	45	69.23	3	4.62	65	100
din total respondenți	17	27.41	45	72.59	-	-	62	100

Tabel sintetic nr. 8 Nevoia unor locuri de muncă solicitate de angajatori în alte specializări decât cele pregătite de UBc în prezent

Din totalul de 65 respondenți la chestionar, doar 62 au răspuns la acest item, respectiv 95.38% din întreg lotul, diferența de 3 angajatori, 4.62% nerăspunzând deloc, adică nealergând nici varianta da, nici varianta nu. Pentru aceștia poate exista presupunerea că fie nu cunosc bine nevoile firmei, fie nu le pot estima. În același timp o pondere foarte mare, 72.59% (45) dintre angajatorii respondenți apreciază că nu vor avea nevoie de alte calificări decât cele existente deja în următorii ani. Pentru aceștia poate exista presupunerea că fac parte dintre angajatorii tradiționali ai absolvenților UBc, care sunt mulțumiți de calificările existente și pe care le consideră ca fiind în acord cu nevoile lor economice sau că nu intenționează să își dezvolte firma sau să își diversifice obiectul de activitate. Doar 27.41% dintre respondenți (17) consideră că ar avea nevoie de absolvenți cu alte specializări decât cele oferite actualmente de UBc.

2e. Atunci când trebuie identificate noile calificări pentru care ar putea oferta posturi pe piața muncii, angajatorii le evidențiază pe cele care pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 9:

Nr. crt.	Denumire calificare	frecvența
1.	Expert achizitii	1
2.	Resurse umane	1
3.	Asistența socială	1
4.	Agronomie	1
5.	Horticulltură	2
6.	Silvicultura	1
7.	Inginerie și management în agricultură și dezvoltare rurală	1
8.	Robotică	1
9.	Turism	1
10.	Amenajarea teritoriului	1
11.	Cadastru	1
12.	Geografie	1
13.	Drept	1
14.	Medicină	1
15.	Alimentație publică	1
16.	Profesori pentru instruire practică	1

	Total domenii de activitate pentru care ar exista cerere de forță de muncă superior calificată	16
--	---	-----------

Tabel sintetic nr. 9 Specializări noi solicitate pentru pregătire în cadrul UBc

Constatăm că:

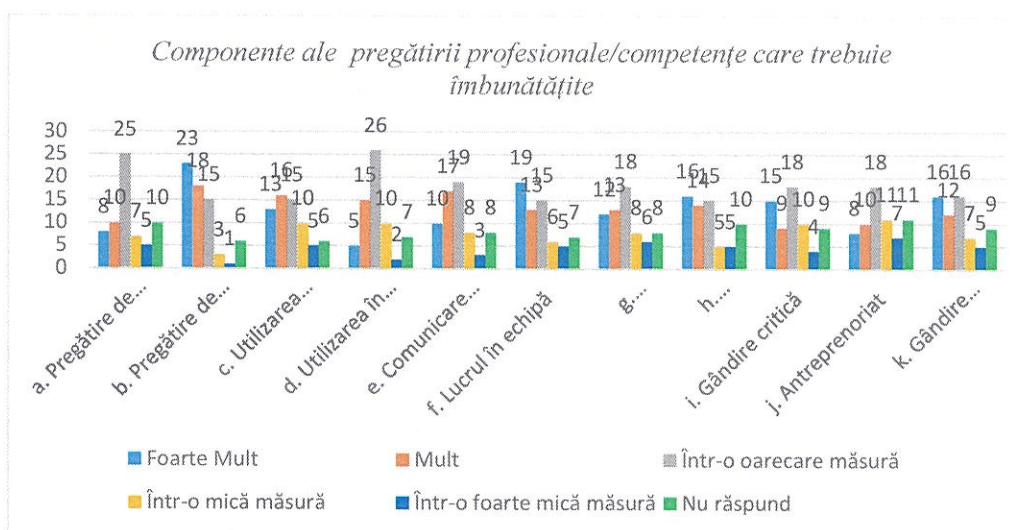
- Numărul sugestiilor este relativ mic, reușind să însumăm doar 16 noi calificări evidențiate;
- Majoritatea acestora (10 dintre ele, 62.50%) se înscriu în domeniile de studiu ale celor 5 facultăți ale UBc (inginerie, filologie, științe, economic, științe ale mișcării, sportului și sănătății);
- Unele dintre ele presupun o abordare interdisciplinară, inter domenii (de ex. Robotică sau Inginerie și management în agricultură și dezvoltare rurală);
- Una dintre ele (6.25%), geografie – a făcut parte din oferta educațională și a devenit nefezabilă în timp, conducând la închiderea programului de studii;
- Celelalte 5 (31.25%) exprimă sugestii pentru care universitatea nu are, deocamdată, opțiunea și posibilitatea majoră de a le include în oferta sa (medicină, drept, agronomie, horticultură, silvicultură)

Perspectiva angajatorilor respondenți asupra dezvoltării competențelor absolvenților UBc poate fi urmărită în secțiunea 3a-3c.

3a. Din punct de vedere al componentelor/competențelor din pregătirea absolvenților noștri care ar trebui îmbunătățite, răspunsurile angajatorilor respondenți pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 10:

<i>Componente ale pregătirii profesionale/competențe care trebuie îmbunătățite</i>	<i>Foarte Mult</i>	<i>Mult</i>	<i>Într-o oarecare măsură</i>	<i>Într-o mică măsură</i>	<i>Într-o foarte mică măsură</i>	<i>Nu răspund</i>	<i>Total</i>
1. Pregătire de specialitate (teoretică)	8	10	25	7	5	10	55
2. Pregătire de specialitate (practică)	23	18	15	3	1	6	60
3. Utilizarea elementelor specifice digitalizării sau tehnologiei informației și comunicațiilor	13	16	15	10	5	6	59
4. Utilizarea în scop profesional a limbilor străine	5	15	26	10	2	7	58
5. Comunicare și prezentare	10	17	19	8	3	8	57
6. Lucrul în echipă	19	13	15	6	5	7	58
7. Managementul resurselor	12	13	18	8	6	8	57
8. Managementul timpului	16	14	15	5	5	10	55
9. Gândire critică	15	9	18	10	4	9	56
10. Antreprenoriat	8	10	18	11	7	11	54
11. Gândire prospectivă	16	12	16	7	5	9	56
Total	145	147	200	85	48	91	625
Media aritmetică	13.18	13.60	18.18	7.72	4.36	8.27	57.04
Altele, care anume?	-	-	-	-	-	-	-

Tabel sintetic nr. 10 Componentele/competențele care ar trebui îmbunătățite



Poligon de frecvență nr. 2 Componentele/competențele care ar trebui îmbunătățite

Analiza datelor sistematizate anterior relevă următoarele:

- Angajatorii s-au implicat considerabil în completarea acestui item, nici una dintre cele 11 componente nefiind lăsată deoparte, ceea ce indică, pentru noi, o preocupare sporită pentru îmbunătățirea pregătirii absolvenților și o implicare efectivă în acest demers;
- În același timp, datele evidențiază nevoia dezvoltării diferențiate a diferitelor componente ale pregătirii/competențelor;
- Cu toate acestea ei nu au răspuns toți și nici nu au evaluat toate competențele, astfel încât pe ansamblul lotului se evidențiază o absență medie de 8.27 respondenți;
- Pe ansamblu, predomină nevoia de dezvoltare a tuturor competențelor vizate *într-o oarecare măsură* (m.a. 18.18p), urmată îndeaproape la foarte mica diferență de nevoia de dezvoltare la nivel *mult* (m.a.13.60p) și *foarte mult* (m.a.13.18p);
- Cumulate, ei susțin o *nevoie mare de dezvoltare*;
- Pe ansamblu și comparativ nivelul de dezvoltare mică și foarte mică se evidențiază într-o măsură mult mai redusă, în ordine cu o medie aritmetică pe nivel de 7.72 și 4.36;
- Angajatorii consideră că la *nivel foarte mult* ar trebui dezvoltate prioritar componentele *Pregătire de specialitate (practică)* (23p), *Lucrul în echipă* (19p), *Managementul timpului* (16p), *Gândirea prospectivă* (16p);
- Se evidențiază accentul suplimentar pus de angajatori pe pregătirea practică, concret acțională a absolvenților;
- Pentru prioritizarea nivelului *mult* respondenții optează doar pentru componenta *Utilizarea elementelor specifice digitalizării sau tehnologiei informației și comunicațiilor* (16p);
- Nivelul *într-o oarecare măsură* este predominant, el regăsindu-se marcat la următoarele componente *Pregătire de specialitate (teoretică)* (25p), *Utilizarea în scop profesional a limbilor străine* (26p), *Comunicare și prezentare* (19p), *Managementul resurselor* (18p), *Gândire critică* (18p), *Antreprenoriat* (18p), *Gândire prospectivă* (16p);
- Faptul că angajatorii plasează pregătirea teoretică la acest nivel evidențiază încă o dată accentul pus de aceștia pe pregătirea practică și suplimentarea ponderii și conținutului acesteia;

- Nivelele într- mica măsură și foarte mica măsură desi sunt prezente, nu sunt predominante.

3b. Din punct de vedere al unor sugestii cu privire la alte componente/competențe din pregătirea absolvenților noștri care ar trebui îmbunătățite, răspunsurile angajatorilor respondenți pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 11:

Nr. crt.	Sugestii cu privire la componente ale pregătirii profesionale/competențe care trebuie îmbunătățite	frecvența	Pondere
1.	Gândire critică	1	3.33%
2.	Gândire pozitivă	1	3.33%
3.	Lucru în echipă	2	6.66%
4.	Lean manufacturing	1	3.33%
5.	Rezolvarea de problem	1	3.33%
6.	Managementul proceselor tehnologice industriale	1	3.33%
7.	Asertivitatea	1	3.33%
8.	Capacitatea de a manifesta inițiativă	1	3.33%
9.	Capacitatea de organizare	1	3.33%
10.	Capacitate de planificare	1	3.33%
11.	Responsabilitate profesională	2	6.66%
12.	Educația financiară	1	3.33%
13.	Capacitate de comunicare	1	3.33%
14.	Disciplina	1	3.33%
15.	Lucrul pe teren	1	3.33%
16.	Implicare active	1	3.33%
17.	Capacitate de autodepășire	1	3.33%
18.	Capacitate de muncă susținută și perseverentă	1	3.33%
19.	Capacitate de implicare în proiecte de cercetare	1	3.33%
20.	Capacitate de implicare în dezvoltarea personal	1	3.33%
21.	Capacitate de schimbare	1	3.33%
22.	Nu este cazul, nu sunt necesare schimbări	7	23.33%
	Total	30	100%
		30	46.15% din total lot

Tabel sintetic nr. 11 Sugestii cu privire la componente/competențe care ar trebui îmbunătățite

Constatăm că:

- S-au implicat în completarea acestui item un număr de 30 dintre participanții la studiu, respectiv 46.15%, aproape jumătate din lotul investigat, pondere care în opinia noastră ar fi fost bine să fie mult mai mare;
- O pondere importantă a acestora, aproape un sfert dintre respondenți (23.33%, 7 angajatori) se consideră mulțumiți cu pregătirea absolvenților, apreciind că nu sunt necesare schimbări în procesul de pregătire a studenților;

- Numărul sugestiilor obținute este, chiar în acest context, relativ mare, angajatorii denumind 21 de capacități asupra cărora universitatea ar trebui să continue să lucreze în formarea și elevarea lor;
- Se poate constata în Tabelul sintetic nr .11 că aceste capacități exprimă elemente din zona *competențelor transversale (soft skills)*, de mare utilitate în orice post pentru un absolvent cu studii superioare (gândire critică, lucru în echipă, rezolvarea de probleme, asertivitatea, capacitatea de a manifesta inițiativă, capacitatea de organizare, capacitatea de planificare, capacitatea de comunicare, capacitate de autodepășire, implicare activă, capacitate de muncă susținută și perseverență, capacitate de schimbare);
- Se remarcă două dintre sugestiile ca însumând câte două opțiuni (*lucru în echipă, responsabilitate profesională*) ca semn de interes și al unei nevoi sporite de formare din perspectiva unor angajatori.

3c. Noile programe de studii pe care angajatorii consideră că UBc ar trebui să le dezvolte în viitor se pot urmări în Tabelul sintetic nr. 12.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Sugestii cu privire la noi programe de studii ce ar fi util de dezvoltat în UBc</i>	<i>frecvența</i>	<i>pondere</i>
1.	Multimedia si Design	1	3.03%
2.	Asigurări	1	3.03%
3.	Asistenta sociala	2	6%
4.	Psihologie	1	3.03%
5.	Turism	1	3.03%
6.	Îmbunătățiri funciare – cadastru	2	6%
7.	Geografie	1	3.03%
8.	Inginerie genetica	2	6%
9.	Biotehnologie	1	3.03%
10.	Asistență medicală general	1	3.03%
11.	Specializarea Lupte	1	3.03%
12.	Fizică	1	3.03%
13.	Chimie	1	3.03%
14.	Dezvoltare personală	1	3.03%
15.	Noile tehnologii ale cunoașterii	2	6%
16.	Sisteme de alimentare cu apă	1	3.03%
17.	Consiliere și orientare în cariera didactică	1	3.03%
18.	Managementul instituțiilor de învățământ	2	6%
19.	Puericultor	1	3.03%
20.	Nu este cazul, nu sunt necesare noi programe de studii	7	21.22%
21.	Nu știu	2	6%
	Total	33	100
		33	51% din total lot

Tabel sintetic nr. 12 Sugestii cu privire la noi programe de studii

Constatăm că:

- S-au implicat în completarea acestui item un număr de 33 dintre participanții la studiu, respectiv 51%, jumătate din lotul investigat, pondere care în opinia noastră ar fi fost bine să fie mult mai mare;
- O pondere importantă a acestora, peste un sfert dintre respondenți (27.22%, 9 angajatori) nu au oferit răspunsuri, fie apreciind că nu sunt necesare noi programe de studii (21.22%, 7 angajatori), fie că nu știu care ar trebui/putea fi acestea (6%, 2 angajatori);
- Numărul sugestiilor obținute este, chiar în acest context, relativ mare, angajatorii denumind 19 de noi direcții de formare profesională asupra cărora universitatea ar trebui să reflecteze în ceea ce privește inițierea și dezvoltarea lor;
- Marea majoritatea a acestora (15 dintre ele, 78.94%) se înscriu în domeniile de studiu ale celor 5 facultăți ale UBc (inginerie, filologie, științe, economic, științe ale mișcării, sportului și sănătății);
- O parte dintre ele (3 sugestii, 15.79%) presupun o abordare interdisciplinară, între specializări aparținând unor facultăți diferite (de ex. Multimedia și design, Inginerie genetică, Biotehnologie);
- Unele dintre ele (2 programe, 10.53%) (fizica, chimia) au făcut parte din oferta educațională a universității dar pe parcurs și-au pierdut fie atractivitatea, fie suportul legal, producându-se închiderea acestora;
- Se remarcă 5 dintre sugestii ca însumând câte două opțiuni (asistență socială, cadastru – îmbunătățiri funciare, inginerie genetică, noile tehnologii ale cunoașterii, managementul instituțiilor de învățământ) ca semn de interes și al unei nevoi superior clarificate de formare din perspectiva unor angajatori.

4. Propunerile de strategii și demersuri pe care angajatorii respondenți le oferă managementului universitar în vederea îmbunătățirii strategiilor de facilitare a accesului absolvenților pe piața muncii pot fi urmărite în secțiunile 4a-4d.

4a. Soluțiile concrete pe care angajatorii le propun pentru îmbunătățirea strategiilor de facilitare a accesului absolvenților pe piața muncii pot fi urmărite în Tabelul centralizator nr. 1.

Nr. crt.	Sugestii cu privire la soluțiile concrete de îmbunătățire a strategiilor de facilitare a accesului absolvenților pe piața muncii
1.	Mediatizare
2.	Dezvoltarea de colaborări cu potențialii angajatori, eventual elaborarea de programe de instruire în funcție de competențele pe care le solicită angajatorii.
3.	O mai buna colaborare cu angajatorii pentru pregătirea practică a studenților
4.	Cresterea calitatii pregătirii absolvenților
5.	Organizarea de „târguri de cariere” la care să participe absolvenți și angajatori care au posturi disponibile
6.	Crearea unei baze de date cu angajatorii specifici fiecărui domeniu
7.	Publicarea posturilor disponibile la nivel național pe o platforma online
8.	Ar trebui sa se semneze mai multe parteneriate cu mediul privat in vederea organizarii stagiilor de practica

9.	Dezvoltarea de parteneriate cu agenții economice relevanți, în vederea invitării de specialiști pentru prezentarea de diverse teme de interes
10.	Adaptarea metodelor de predare și învățare la sistemul actual de comunicare și interes al tinerilor,
11.	Îmbunătățirii infrastructurii didactice universității în acord cu specificul pieței muncii
12.	Programe de studii livrate în limbi de circulație internațională
13.	Creșterea ponderii părții practice a pregătirii absolvenților (activități practice și de laborator)
14.	parteneriate cu angajatorii din domeniile de specializare a absolvenților.
15.	Intalniri periodice cu liceele din județul Bacău
20.	Parteneriate de practică cu potențialii angajatori
21.	Consiliere și orientare profesională
22.	Parteneriate cu piața muncii
23.	Multe activități de voluntariat și activități de practică în care să poată să utilizeze cunoștințele teoretice și să depășească frica de necunoscut
24.	O colaborare mai strânsă cu mediul privat, cu potențiali angajatori.
25.	Mai multă practică în activitățile specific sportive.
26.	Atragerea de parteneri educaționali unde studenții, în perioada stagiilor de practică, să se adapteze mai rapid cerințelor de pe piața muncii
27.	Accent sporit pe partea de pregătire practică.
28.	Să se permită accesul angajatorilor la o bază de date a absolvenților în ordinea rezultatelor obținute pe parcursul studiilor precum și a rezultatelor la examenele de absolvire (licență, disertație)
29.	Mai multă practică.
30.	Să se facă mai riguros selecția studenților/promovarea absolvenților de facultate!
31.	Facilitarea accesului studenților în cadrul firmelor de profil cât și a absolvenților pentru angajare
32.	Să le aducă la cunoștință studenților încă din primul an de studiu tipurile de Job-uri disponibile în orașul Bacău
33.	O conexiune mai bună cu potențialii angajatori
34.	Dezvoltarea spațiilor pentru practică
35.	Dezvoltarea activităților de practică
36.	Mai multe ore de practică.
37.	Colaborare cu firmele, practica la firme
38.	Incheierea de parteneriate cu posibili angajatori pentru pregătirea practică a studenților.
39.	Să prevadă programe de practică desfășurate pe o perioadă mai lungă de timp
40.	Pregătire pentru examenul de titularizare în învățământ.
41.	Să se promoveze mai mult firmele băcăuane.

Tabel centralizator nr. 1 Sugestii cu privire la soluțiile concrete de îmbunătățire a strategiilor de facilitare a accesului absolvenților pe piața muncii

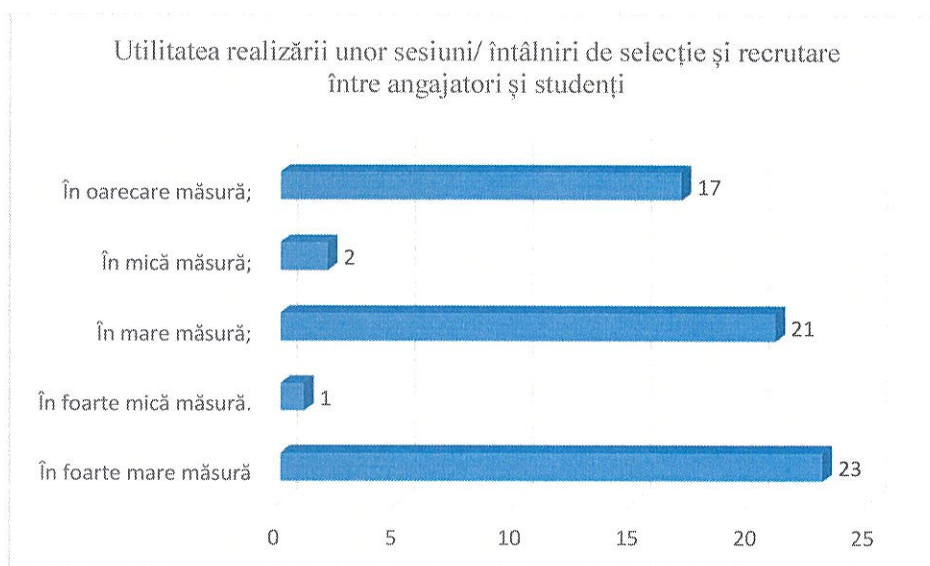
Sugestiile listate în Tabelul centralizator nr. 2 pot fi sistematizate pe direcții de acțiune organizate prioritar astfel:

1. *Dezvoltarea componentei practice a pregătirii studenților* - ca durată și ca specific al activității (mai multe parteneriate cu mediul privat în vederea organizării stagiilor de practică; creșterea ponderii părții practice a pregătirii absolvenților (activități practice și de laborator); parteneriate de practică cu potențialii angajatori; multe activități de practică în care să poată să

utilizeze cunoștințele teoretice și să depășească frica de necunoscut; dezvoltarea spațiilor și activităților pentru practică);

2. *Îmbunătățirea și extinderea colaborării și parteneriatului între mediul academic și mediul de afaceri* (dezvoltarea de colaborări cu potențialii angajatori, eventual elaborarea de programe de instruire în funcție de competențele pe care le solicită angajatorii; organizarea de „târguri de cariere” la care să participe absolvenți și angajatori care au posturi disponibile; dezvoltarea de parteneriate cu agenții economici relevanți, în vederea invitării de specialiști pentru prezentarea de diverse teme de interes; parteneriate cu angajatorii din domeniile de specializare a absolvenților);
3. *Creșterea calității pregătirii absolvenților, îmbunătățirea procesului instructiv-educativ* (adaptarea metodelor de predare și învățare la sistemul actual de comunicare și interes al tinerilor; îmbunătățirii infrastructurii didactice a universității în acord cu specificul pieței muncii; programe de studii livrate în limbi de circulație internațională; să se facă mai riguros selecția studenților/promovarea absolvenților de facultate);
4. *Promovarea mai agresivă a universității, (re)cunoașterea acesteia de către mediul de afaceri și de către mediul social, politic și cultural regional și local;*
5. *Promovarea constantă și susținută a firmelor băcăuane în rândul studenților, părinților, absolvenților, inclusiv prin publicarea posturilor disponibile la nivel național pe o platforma online;*

4b. Opinia angajatorilor cu privire la utilitatea realizării unor sesiuni/întâlniri de selecție și recrutare a viitorilor angajați încă din perioada studiilor poate fi identificată în datele din Poligonul de frecvență nr. 2.

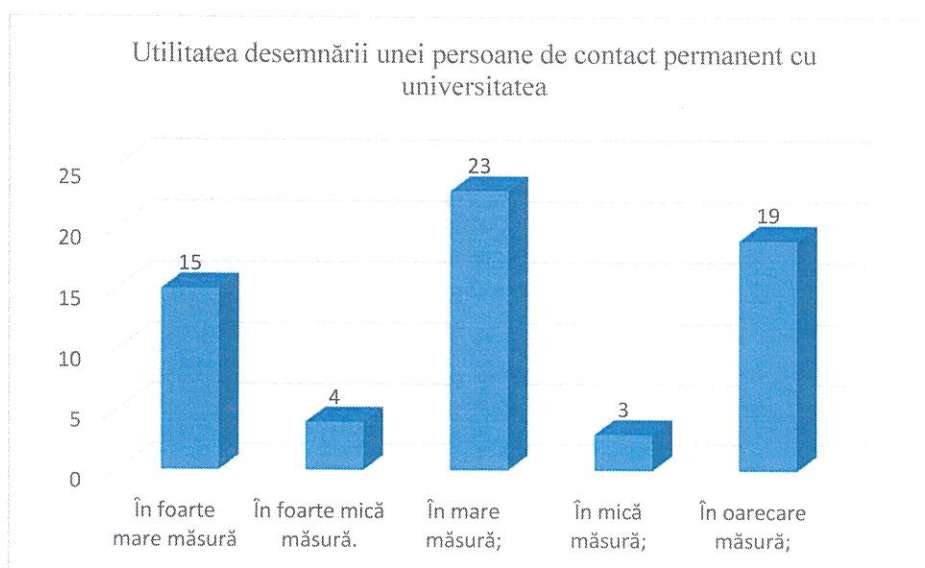


Poligonul de frecvență nr. 2 Utilitatea realizării unor sesiuni/întâlniri de selecție și recrutare a viitorilor angajați încă din perioada studiilor

Constatăm că *toți cei 65* de respondenți (100%) sunt de acord cu *utilitatea realizării unor sesiuni/întâlniri de selecție și recrutare a viitorilor angajați încă din perioada studiilor*. Ca expresie a acestei utilități se evidențiază faptul că *o treime dintre angajatori* (23 de angajatori,

35.38%) consideră că această acțiune este *de foarte mare utilitate*. Acestora li se adaugă încă aproximativ o treime (21 angajatori, 32.30%) care apreciază utilitatea acestor întâlniri ca fiind mare. Cealaltă treime a răspunsurilor (21 angajatori, 32.30%) acoperă nivelul de utilitate oarecare (17, 26.15%), mică (2, 3.07%) și foarte mică (1, 1.54%).

4c. Opinia angajatorilor cu privire la utilitatea desemnării în cadrul firmelor/instituțiilor a unei persoane care să asigure o legătură constantă cu universitatea poate fi identificată în datele din Poligonul de frecvență nr. 3.



Poligonul de frecvență nr. 3 Utilitatea desemnării unei persoane de contact permanent cu universitatea

Analiza datelor prezentate anterior relevă faptul că 64 dintre respondenți (98.46%) consideră *utilă desemnarea unei persoane de contact permanent cu universitatea*. Intensitatea acestei utilități este susținută și de numărul celor 15 respondenți (23.43%) care consideră că această acțiune este utilă în foarte mare măsură și al celor 23 angajatori (35.93%) care o apreciază în mare măsură, împreună, reprezentând 43 de respondenți (67.18%).

4d. *Sugestiile* oferite de angajatorii respondenți cu privire la *unele demersuri* considerate necesare pentru o colaborare cât mai bună cu universitatea în domeniul ofertei de programe de formare pot fi urmărite în Tabelul centralizator nr. 2.

Nr. crt.	Sugestii cu privire la unele demersuri considerate necesare pentru o colaborare cât mai bună cu universitatea în domeniul ofertei de programe de formare
1.	Dialog cu cei care angajează pentru a vedea ce așteptări au de la noii angajați
2.	Comunicare lunară între firmă și universitate
3.	Organizarea de sesiuni de vizite de lucru/practică
4.	Legatură mai apropiată angajator-student

5.	Stabilirea unor workshop-uri/acțiuni de voluntariat în vederea cunoașterii de către studenți / absolvenți a activităților specifice domeniului de activitate
6.	Parteneriat universitate- firme
7.	Menținerea și valorificarea demersului de a exista o persoană dedicată care asigură legătura constantă cu universitatea.
8.	Discuții comune pentru găsirea celor mai bune căi de colaborare între universitate- firme
9.	Realizarea de workshop-uri, prezentări
10.	Universitatea trebuie să aibă un departament sau o persoană care să asigure o comunicare constantă cu firmele din județ, crearea unor parteneriate cu anumite firme de interes.
11.	Întâlniri periodice cu antreprenorii
12.	Întruniri periodice între universitate- firme
13.	Convenții cadru de colaborare între universitate- firme în vederea pregătirii practice a studenților
14.	Întâlniri periodice între universitate - firme pentru discuții strategice.
15.	Întâlniri periodice între universitate, studenți și angajatori, pentru a înțelege în timp real care sunt nevoile din piață
16.	Menținerea întâlnirilor periodice dintre universitate și firme (care se desfășoară deja).
17.	Actualizarea permanentă a datelor existente la nivel de facultăți cu informații privind nevoile de angajare ale firmelor
18.	Identificarea nevoilor de formare la firme
19.	Promovarea colaborării
20.	Flexibilitate și adaptabilitate
21.	Comunicare constantă între universitate și firme
22.	Împărtășirea experiențelor
23.	Parteneriate între universitate și firme
24.	O colaborare instituțională pe toate palierele
25.	Promovarea ofertei de programe de formare prin orice mijloc de comunicare
26.	Întâlniri periodice pentru prezentarea ofertei de programe de formare
27.	Comunicare mai bună
28.	Menținerea și dezvoltarea demersurilor realizate de universitate pentru ca firmele să fie informate cu noutăți în domeniul formării de către universitate, prin toate mijloacele de comunicare, telefonic, e-mail, whatsapp, facebook
29.	Parteneriate practică
30.	Corespondența prin e-mail de actualizare a informațiilor și a angajamentelor, la fiecare 6 luni, între universitate și angajatori, pentru a ști dacă se pot baza unii pe alții în dezvoltarea zonei
31.	Promovarea ofertei educaționale
32.	Amplificarea activităților de practică
33.	Întâlniri cu reprezentanții studenților, completare chestionare, discuții pe e-mail
34.	Colaborare mai bună pe partea practică și de elaborare de teme/lucrări de licență/ disertație în funcție de nevoile/problemele reale ale firmelor
35.	Workshopuri
36.	Protocoale de colaborare, activități, concursuri
37.	Colaborarea cu responsabilul comisiei de mentorat și dezvoltare profesională din școală

38.	Încheierea de parteneriate
-----	----------------------------

Tabel centralizator nr. 2 Sugestii cu privire la unele demersuri considerate necesare pentru o colaborare cât mai bună cu universitatea în domeniul ofertei de programe de formare

Constatăm că:

- S-a exprimat un număr important de sugestii de către angajatori (38 de sugestii);
- Pentru o imagine mai bună, de ansamblu, ele se regăsesc listate în Tabelul centralizator nr. 2;
- O analiză calitativă a lor ne indică câteva *puncte nodale, demersuri cheie*, de interes colectiv, prezente în răspunsurile mai multor angajatori: comunicare - dialog, pregătire practică, colaborare, parteneriat, întâlniri, schimburi de bune practici, informare, promovare;
- Nu am putut identifica sugestii de activități care nu s-au desfășurat până acum, ci, în ansamblu, este vorba de o serie de *accente* care au legătură cu:
 - *mai buna organizare a activităților* (întâlniri între studenți, absolvenți, profesori, angajatori);
 - *asigurarea continuității lor* (workshopuri de cunoaștere de către studenți a cerințelor angajatorilor);
 - *impulsionarea unora* dintre ele (voluntariatul studenților în unele firme);
 - *creșterea ponderii* unor activități (ponderea activităților practice desfășurate de studenți din firme, a activităților de cercetare);
 - *intensificarea activităților care pun direct față în față mediul academic cu reprezentanții pieței muncii* (vizite de lucru, concursuri, întâlniri, workshop-uri, conferințe);
 - *existența unor persoane dedicate pe relația dintre universitate și piața muncii*.

Precizăm că datele colectate prin intermediul acestei anchete sunt utile în cadrul proiectului CNFIS-FDI-2023-F-0091 Studenți - angajatori – universitate - Împreună pentru piața muncii! (INSERT UBc) și vor fi utilizate doar în scopul declarat al acestuia.

Expert cercetare, conf. univ. dr. Liliana MĂȚĂ

Expert cercetare, lector univ. dr. Gabriel MĂRES

Director proiect, prof. univ. dr. Venera –Mihaela COJOCARIU