



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

Studiul 2 cu privire la cerințele angajatorilor absolvenților UBC realizat pe baza datelor de la focus grup

Sinteza datelor colectate de la focus-grupurile realizate la cele cinci facultăți din Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău în perioada mai-iunie 2023 relevă următoarele aspecte:

1. Pentru primul item, *Din perspectiva experienței dumneavoastră, care considerați că ar fi cele mai importante calități ale unui viitor angajat al organizației dumneavoastră?*

Reprezentanții angajatorilor au considerat ca fiind relevante elemente pe care le-am grupat în categoria competențelor generale, atitudini, valori, așteptări și interese.

Calitățile identificate ca făcând parte din sfera **competențelor generale** sunt: abilitățile de comunicare, implicat comunicare corectă în limba maternă, gândirea autonomă/gândirea critica, gândirea antreprenorială, gândirea tip design (design thinking), competența de a lucra în echipă și de a utiliza elementele specifice tehnologiei informațiilor și comunicării.

Adiacent acestora au mai fost identificate **o serie de atitudini** precum: să aibă încredere în forțele proprii, să fie flexibil, empatic mai ales când se află în interacțiune cu clienții, să aibă încredere în forțele proprii, să fie implicat și să fie dedicat, să fie răbdător, serios, perseverent, să manifeste curiozitate, înțelegere, să fie tenace și implicat

Câteva **calități** importante sunt dorința de a învăța lucruri noi: disciplina, autoreglarea, capacitatea de autoreflexie și totodată, puterea de a te automotiva, dedicarea, capacitatea de adaptare, capacitatea de a avea disponibilitate pentru înțelegere a sarcinilor și contextului, rezistență la stres, viitorul angajat ar fi de preferat să fie disciplinat, proactiv, să aibă capacitatea de a deveni independent într-un timp scurt. La cele anterior menționate am mai regăsit amintite și așteptarea ca viitorul angajat să aibă o gândire creativă, să se adapteze la condițiile specifice locului de muncă, să fie un bun organizator și un bun colaborator.

În termeni de **interese** personale au fost menționate: dorința angajatului de a profesa în domeniul în care a studiat, să fie determinat să aplice ce a învățat pe durata formării. Alte interese ce ar fi de preferat să fie identificate la viitorii angajați ar fi legate de dorința de autoperfecționare și dorința de a se autodepăși; dorința de cunoaștere, de autopregătire, autoperfecționare de căutare continuă a informațiilor și elementelor ce țin de dezvoltarea profesională și personală. Reprezentanții angajatorilor au mai considerat că este important ca viitorul absolvent să aibă vocație și pasiune pentru domeniul în care profesază, să poată fi cât mai aproape de beneficiari, fiind atent la nevoile și particularitățile acestora.

Concluzionând, pentru angajatorii de pe piața muncii actuale, este important ca angajatul să fie capabil să se adapteze la dinamica și particularitățile echipei în care va lucra, manifestând disponibilitate atât relațională cât și disponibilitate de a descoperi, învăța, de a rezolva situații.

Angajatul dorit de cei mai mulți dintre angajatorii intervievați în focus grupuri ar fi o persoană care să dorească să se autoperfecționeze, care să fie pregătită să ofere din timpul și resursele psiho-emoționale spre a face față provocărilor zilnice, astfel încât să dorească mereu să evolueze, pentru a fi în pas cu noile informații și abordări sau tehnici din domeniul în care lucrează.

Foarte mulți dintre participanții la focus grupuri au menționat ca fiind dezirabile acele seturi de competențe socio-emoționale ce facilitează interacțiunile echilibrate și eficiente nu doar între membrii echipei ci și cu beneficiarii/clientii companiilor.

2. Dacă ați putea să introduceți în formarea din timpul facultății (a angajaților dumneavoastră) o serie de cursuri, ce teme/subiecte ar trebui să aibă acestea?

Pentru a îmbunătăți strategia de formare academică a viitorilor absolvenți a fost dorită identificarea unor elemente de natură curriculară ce ar putea fi inserate în planurile de învățământ sau în fișele disciplinelor de la diferite materii.

Unii dintre angajatori au făcut referire la modelul de pedagogie finlandez axat preponderent pe dezvoltarea unor metacompetențe, dar și a unor competențe cheie precum comunicarea în limba maternă și într-o limba de circulație internațională, elemente human centred design etc.

Mai jos vom prezenta o sinteză a unor conținuturi considerate indispensabil de a fi studiate de către studenții noștri:

Nr. crt.	Nume curs	Teme din cadrul cursului
1	Managementul riscului și al conflictului	Identificarea și tipuri de conflicte Gestionarea emoțiilor

2	Managementul situațiilor problemă	Recunoașterea problemei Modalități creative de gestionare a problemelor
3	Tehnici de negociere	Prevenirea conflictelor Gestionarea dificultăților de armonizare
4	Provocări și soluții în educația digitală	Educație digitală Alfabetizare digitală Securitate digitală
5	Comunicare de specialitate	Competențe de comunicare, să știe cum să comunice cu clienții, să știe cum să negocieze
6	Cursuri de asistență socială	Activități interdisciplinare
7	Educație pentru sănătate și cursuri de prim ajutor	Programe sau cursuri de alimentație și nutriție
8	Design tehnic	Desen tehnic și interpretarea schițelor
9	Cursuri de dezvoltare personală	-
10	Practică de specialitate într-o societate comercială specifică domeniului	Practici de specialitate corelate cu conținuturi teoretice
11	Cursuri de comunicare domeniul de formare în limbi străine	Limbaj și terminologie tehnică în limbi străine
12	Cursuri despre inteligența artificială	-
13	Competențe teoretice, științifice despre tematici profesionale specifice	-
14	Un curs de muzeografie generală ar fi necesar, deoarece la nivel național există doar la București.	-
15	Un curs pentru dezvoltarea mediului de business	-

Constatăm că cele mai multe dintre opiniile angajatorilor referitoare la nevoia de cursuri sunt orientate către discipline ce pot să contribuie la formarea de competențe generale pentru viitorii angajați.

Domeniul comunicării este cel pe care angajatorii îl consideră prioritar, având în vedere tematicile pe care aceștia le-au propus, altă direcție este cea care ține de propunerea unor discipline foarte conectate cu elementele ce țin de tehnologia informației și comunicării.

O categorie distinctă de teme propuse este cea în care sunt vizate o serie de discipline care formează competențe profesionale ceva mai specifice au fost următoarele propuneri: design și desen tehnic, asistența socială, conținuturi ce țin de domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

3 *Dacă ar fi să vă gândiți la o serie de competențe de ordin profesional pe care la doriți de la un angajat viitor, care ar fi acestea?*

4 *Dar din perspectiva calităților personale, care ar fi competențele pe care dumneavoastră v-ați dori să le puteți identifica la un viitor angajat?*

Analizând răspunsurile la acest item, am constatat tendința respondenților de a se orienta preponderent spre sfera unor competențe generale și mai puțin spre a defini într-o manieră foarte clară și specifică o serie de competențe particulare de ordin profesional răspunsurile dovedind că pentru angajatori componenta profesională este extrem de puternic legată de cea a calităților personale. De asemenea, constatăm enumerarea de către respondenți a unui set consistent de calități sau atitudini personale dezirabile de la viitorii angajați.

<i>Comprtențe dezirabile</i>	<i>Calități dezirabile</i>	<i>Atitudini dezirabile</i>
Să cunoască foarte bine limba română pentru a se putea exprima corect și să comunice fluid	statornicie	curiozitate
Să fie comunicativ	să aibă capacitatea de concentrare	deschis
Să știe să învețe	seriozitatea	interesul crescut pentru job
Să știe să facă legătura între teorie și practică	răbdarea	perseverent
Să aibă capacitatea de a se autoevalua	să fie motivat	deschidere spre explorare și nou
Să aibă capacitatea de face analiza și sinteza informațiilor	sociabil	dorința de implicare
Să comunice în limbi străine, de preferat engleză sau franceză	altruist	empatic
Competențe digitale de bază	obiectiv	dorința de progres
Comunicare în limbaj tehnic specific meseriei	imparțial	
Să lucreze în echipe multidisciplinare	rezistența la stres	flexibilitate

Competențe de identificare și gestionare a informației științifice	simțul etic	pasiune pentru meserie
Să negocieze eficient cu clienții și colegii de echipă	energie	încredere în sine
Să aibă competențe tehnice pentru a face setup-uri și mentenanță în zona IT	adaptabil la nou	devotament
Să aibă competențele manageriale pentru a ști să gestionezi un buget, să gestioneze timpul și activitățile în care este implicat	dorință de muncă	loial
Să aibă competențe de evaluare	punctualitatea	
Să fie asertiv	să facă diferența între viața privată și cea profesională	

Concluzionând, pentru angajatori este relevant să poată identifica la viitorii angajați elemente ce țin de legătura teoriei cu practica și cu nevoile în schimbare ale lumii economice actuale. Aceștia au sugerat că este foarte important ca studentul să aibă cunoștințe teoretice de bază, în funcție de domeniul în care profesază, apoi să dovedească o bună capacitate de a înțelege ceea ce citește, să fie capabil să pună informațiile tehnice în aplicare, să aibă capacitatea de sinteză, analiză și gândire prospectivă.

O altă concluzie a fost cea conform căreia unele calități umane sunt mult mai importante decât cele profesionale, deoarece calitățile profesionale se pot forma plecând de la suportul educațional de bază oferit prin formarea inițială în timp ce elemente precum valorile sau alte calități personale din sfera caracterului sunt mai greu de format la locul de muncă.

Valorile personale trebuie să se potrivească cu jobul pe care îl aleg studenții, precum și cu valorile și cultura organizației, iar aceste valori trebuie sădite, cultivate, modelate în perioada formării academice ce ar trebui să fie puternic legată de realitățile sociale și de fluiditatea schimbărilor din societate și din sectorul economic.

5. Ca angajator, cum vedeți colaborarea cu profesorii UBc în planul formării viitorilor dumneavoastră potențiali angajați?

În cadrul focus grupurilor reprezentanții companiilor invitate au subliniat importanța inițierii sau a consolidării relației dintre universitate și agenții economici, ONG-urile sau instituțiile publice pentru care UBc pregătește specialiști. Discuțiile au reliefat faptul că acolo unde există colaborare și unde este deja o tradiție a consultării angajatorilor, calitatea

profesională a absolvenților oferă mai multă satisfacție angajatorilor pentru că specialiștii din UBc țin cont de nevoile și particularitățile de formare necesare viitorilor angajați ai acestor companii.

Iată mai jos câteva exemple concrete ce au fost decelate din cele cinci focus-grupuri:

1. Comunicarea constantă a nevoilor de formare atât din partea universității, cât și din partea angajatorilor (în cadrul stagiilor de practică);
2. Implicarea companiilor în alegerea temelor de licență/disertație și construirea tematicilor acestora pe baza unor studii de caz concrete, oferite de agenții economici/instituțiile publice;
3. Implicarea studenților în rezolvarea problemelor identificate de companii prin intermediul activităților de practică sau de voluntariat efectuate de către studenți;
4. Acordarea unor burse din partea angajatorilor pentru studenții merituoși precum și selectarea lor în vederea;
5. Conlucrarea în activitatea de predare astfel încât să fie organizate ateliere de lucru în care să aibă loc prezintări de cazuri specifice, să fie prezentate studii de caz, în care să fie simulate sau prezentate diverse situații reale, problematice cu care sunt confrunțați specialiștii dintr-un domeniu anume;
6. Inițierea și colaborarea în activitatea de concepere și de derulare a unor proiecte. Această activitate este considerată utilă mai ales prin prisma constituirii sau a cultivării unui parteneriat constant între UBc și companii;
7. Între universitate și angajatori ar fi de dorit să existe o comunicare constantă atunci când în privința angajării sau a recomandării unor studenți sau absolvenți pentru a ocupa un loc de muncă;
8. Ar fi util să existe un model de mentorat și supervizare adaptat specializărilor de la fiecare facultate, astfel încât studenții să fie familiarizați dar și ghidați în privința cerințelor viitorului loc de muncă;
9. UBc ar fi de preferat să dezvolte parteneriate cu companii în cadrul cărora, după terminarea orelor de parctică, studenții selectați de aceste companii să poată fi angajați;
10. Să fie dezvoltate, în parteneriat, o serie de cursuri de specialitate sau de competiții și de proiecte la finalul cărora cei mai buni studenți să poată primi oferte de locuri de muncă;
11. Universitatea ar putea să dezvolte cursuri de perfecționare sau un curs postuniversitar pentru debutanți astfel încât aceștia să se adapteze mai ușor la cerințele locurilor de muncă;
12. Să fie realizate programe de voluntariat în cadrul cărora studenții ajută beneficiarii sau profesorii la îndeplinirea unor sarcini diferite, astfel încât să își formeze competențele generale/soft skills-urile;

13. Angajatorii să fie invitați în timpul cursurilor pentru a-și prezenta firma și specificul companiei, să prezinte studenților preocupările și ofertele de locuri de muncă pe care le pot pune la dispoziția studenților/absolvenților;

14. Companiile ar dori să fie mai implicate în colaborări cu universitatea pentru a realiza o oferta educațională adaptată cerințelor de pe piața muncii, respectiv nevoilor particulare ale unor angajatori;

Cu siguranță nu doar reprezentanții companiilor prezente la aceste focus grupuri ci și ai altor companii, ONG-uri sau instituții ar dori să fie implicați în procesul de structurare al planurilor de învățământ, în propunerea de cursuri sau de teme care să fie incluse în anumite cursuri, în realizarea sau în implementarea de proiecte care să răspundă atât nevoilor universității cât și celor ale comunități locale sau regionale.

Procesul consultativ ar fi de dorit a fi unul periodic și sistematic, astfel încât legătura universitate-comunitate să fie una updatată care să asigure atât reziliența instituțională cât și acoperirea nevoilor angajatorilor de formare și de specialiști.

6. Din perspectiva facilitării incluziunii sociale a persoanelor dezavantajate, ce activități și acțiuni considerați că ați putea întreprinde împreună cu UBc?

Abordând problematica incluziunii din perspectiva unui parteneriat între UBc și universitate a rezultat faptul că există deschidere pentru a preveni excluziunea și pentru a putea să fie dezvoltate în comun o serie de parteneriate în scopul derulării de acțiuni concrete precum:

1. Realizarea de proiecte de în care accentul să poată fi pus pe aspectele ce țin de sensibilizare la problematica interculturalității și a integrării sociale;
2. Realizarea unui focus grup în cadrul căruia să se discute posibile căi de rezolvare a unor probleme ce țin de riscul de excluziune sau de marginalizare;
3. Elaborarea în comun a unor proiecte pentru persoanele din mediul defavorizat, proiecte ce ar putea să aibă finanțare prin intermediul fondurilor europene;
4. Să existe un parteneriat care să cuprindă și servicii de asistență socială astfel încât să poată fi combătut abandonul universitar generat de problemele de ordin economic ale familiilor din care provin studenții UBc;
5. Să se organizeze cursuri pentru angajați, în cadrul cărora aceștia să învețe cum să integreze persoanele defavorizate, astfel încât aceștia să poată înțelege care sunt particularitățile și nevoile unei astfel de persoane;
6. Colaborarea cu UBc ar trebui să aibă în vedere și activități care să sprijine angajatorii în amenajarea spațiului de muncă astfel încât acesta să fie accesibil și prietenos pentru persoanele cu dizabilități;

7. Posibilitatea de a elabora o strategie aplicabilă astfel încât persoanele dezavantajate sau cu dizabilități să aibă accesul neîngrădit la viața economico-socială sau la educație și să primească suport necondiționat din punct de vedere emoțional, economic și psihologic pentru a se putea integra cât mai ușor;
8. Accesibilitatea și adaptabilitatea site-urilor UBc dar și ale companiilor astfel încât ele să devină accesibile pentru diverse persoane cu nevoi speciale;
9. Să fie elaborate o serie de cursuri și workshop-uri legate de incluziune atât pentru studenți cât și pentru angajatori dar este considerat ca fiind util și existența unui departament special care să faciliteze, monitorizeze și aplice demersurile incluzive;
10. Crearea contextului dar și a strategiilor și pârghiilor pentru ca din partea angajatorilor să existe disponibilitatea și deschiderea de a angaja persoane cu dizabilități, depășindu-se mentalitățile învechite în legătură cu persoanele defavorizate;
11. Ajustarea și modificare infrastructurilor (implicit de educație și formare) pentru a fi mai accesibile persoanelor cu dizabilități, implicit a altor categorii de dizabilități în afară de cele motorii.

Este identificabil, din analiza răspunsurilor participanților la cele cinci focus grupuri, interesul dar și conștientizarea tot mai puternică a importanței educației și formării pentru incluziune. Pe lângă ceea ce face universitatea, angajatorii consideră că implicit la nivelul angajaților lor ar trebui să existe o familiarizare cu problematica persoanelor cu nevoi speciale. Este conștientizată atât nevoia de a afla care este specificul unor dizabilități cât și cum ar putea o companie să devină incluzivă, cum ar putea adapta mediul sau comportamentul organizațional astfel încât să valorifice resursele persoanelor dezavantajate și a reducerii riscului de excluziune ori de abandon universitar.

7. Dacă ar fi să transmiteți un mesaj decidenților responsabili de designul programelor de formare a studenților, care ar fi acesta?

O parte dintre respondenți au considerat că universitatea ar trebui să se implice într-o strategie națională incluzivă pe termen lung în privința educației, o strategie care să fie respectată și să vizeze toate categoriile de persoane cuprinse în sistemul de educație fără a fi cineva neglijat.

Alte mesaje pe care companiile le-au trimis UBc ar mai fi:

1. Studenții să fie implicați în activități cu scopuri cât mai creative și practice, activități ce pot fi atât în universitate, comunitate cât și la sediile angajatorilor sau în diferite proiecte;
2. Oferiți studenților contact cât mai mult și consistent cu câmpul muncii, chiar încă din anul I;

3. Să faciliteze procesul de sprijin, implicare și adaptare la nou al studenților, punând mai mult accent pe formarea competențelor cheie;
4. Să fie organizate, în parteneriat, cât mai multe activități practice și să fie deschis procesul de facilitare a internshipurilor;
5. Să fie concepute cât mai multe cursuri de perfecționare în acord cu nevoile de natură economică, cu noile tehnologii și metode, atât pentru debutanții în profesie cât și pentru cei ce au deja experiență profesională (angajații cu vechime);
6. În predare și formare să fie folosite cât mai mult noile tehnologii și metodele moderne de predare, să li se aducă la cunoștină studenților informații teoretice dar și practice despre utilajele, tehnologiile de ultimă oră;
7. Activitatea didactică să fie defășurată și în spații nonformale, chiar în afara universității, în alte medii (muzee, laboratoare, fabrici, centre, spitale etc) pentru a le face mai atractivă, corelată cu realitatea, dar și mai prietenoasă cu meseria în care sunt formați;
8. Ofertele educaționale trebuie să fie foarte bine gândite și să îi pregătească pe studenți să fie adaptați pentru cerințele de pe piața muncii actuale;
9. Să se organizeze activități de consiliere profesională în colaborare cu companiile, astfel încât viitorii absolvenți să știe ce așteptări sunt de la ei ca viitori angajați, care sunt cerințele reale ale unui loc de muncă pe care îl vizează, cum să își construiască strategia de prezentare pentru a putea trece de diferitele faze ale procesului de angajare;
10. Pentru a ține pasul cu noile tehnologii, universitatea ar trebui să aibă dotare în laboratoarele sale cu aparate și tehnologie de ultimă generație, spațiile să fie cât mai asemănătoare cu cele dintr-o companie;
11. Universitatea să fie cât mai vizibilă în comunitate, să organizeze mai multe evenimente publice, să gândească activități prin care să fie apreciată implicarea voluntarilor și a studenților în activități din comunitate și pentru comunitate;
12. Studenții să fie încurajați să se perfecționeze continuu și să se specializeze într-un domeniu prin intermediul cursurilor și diverselor programe alternative sau complementare celor oferite de curricula universitară;
13. Studenților să le fie oferite cât mai multe ore de practică precum și oportunitatea de a își alege efectuarea unui număr mai mare de ore de practică în specialitatea pe care doresc să aprofundeze sau să o profeseze.

Majoritatea participanților au apreciat pozitiv relația cu universitatea, însă dincolo de aceasta, ei consideră că ar merita extinsă și diversificată într-un mod mult mai pragmatic colaborarea cu UBc.

Sugestiile reprezentanților companiilor au evidențiat dorința acestora de a vedea o implicare mai puternică și mai constantă a universității atât în latura ce ține de formare academic-profesională cât și de viața comunității locale și regionale.

Recomandări pentru universitate

1. Studenții să fie implicați în proiecte/activități cu scopuri cât mai creative dar, în același timp și practice. Aceste activități pot fi derulate atât în universitate dar mai ales comunitate cât și la sediile angajatorilor sau în diferite alte spații;
2. Universitatea ar trebui să ofere studenților contact cât mai mult și cât mai consistent cu piața muncii și chiar încă din anul I de facultare;
3. Facilitarea procesului de sprijin, implicare și adaptare la nou al studenților, punând mai mult accent pe formarea competențelor cheie;
4. Să fie organizate, în parteneriat, cât mai multe activități practice și să fie deschis procesul de facilitare a internshipurilor;
5. Să fie concepute cât mai multe cursuri de perfecționare în acord cu nevoile de natură economică, cu noile tehnologii și metode, atât pentru debutanții în profesie cât și pentru cei ce au deja experiență profesională (angajații cu vechime);
6. În predare și formare să fie folosite cât mai mult noile tehnologii și metodele moderne de predare, să li se aducă la cunoștină studenților informații teoretice dar și practice despre utilajele, tehnologiile de ultimă oră;
7. Activitatea didactică să fie defășurată și în spații nonformale, chiar în afara universității, în alte medii (muzee, laboratoare, fabrici, centre, spitale etc) pentru a le face mai atractivă, corelată cu realitatea, dar și mai prietenoasă meseria în care sunt formați;
8. Ofertele educaționale trebuie să fie foarte bine gândite și să îi pregătească pe studenți să fie adaptați pentru cerințele de pe piața muncii actuale;
9. Să se organizeze activități de consiliere profesională în colaborare cu companiile, astfel încât viitorii absolvenți să știe ce așteptări sunt de la ei ca viitori angajați, care sunt cerințele reale ale unui loc de muncă pe care îl vizează, cum să își construiască strategia de prezentare pentru a putea trece de diferitele faze ale procesului de angajare;
10. Pentru a ține pasul cu noile tehnologii, universitatea ar trebui să aibă dotare în laboratoarele sale cu aparate și tehnologie de ultimă generație, spațiile să fie cât mai asemănătoare cu cele dintr-o companie;
11. Universitatea să fie cât mai vizibilă în comunitate, să organizeze mai multe evenimente publice, să gândească activități prin care să fie apreciată implicarea voluntarilor și a studenților în activități din comunitate și pentru comunitate;
12. Studenții să fie încurajați să se perfecționeze continuu și să se specializeze într-un domeniu prin intermediul cursurilor și diverselor programe alternative sau complementare celor oferite de curricula universitară.
13. Studenților să le fie oferite cât mai multe ore de practică precum și oportunitatea de a își alege efectuarea unui număr mai mare de ore de practică în specialitatea pe care doresc să aprofundeze sau să o profeseze;
14. Comunicarea constantă a nevoilor de formare atât din partea universității, cât și din partea angajatorilor (în cadrul stagiilor de practică);
15. Implicarea companiilor în alegerea temelor de licență/disertație și construirea tematicilor acestora pe baza unor studii de caz concrete, oferite de agenții economici/instituțiile publice;

16. Implicarea studenților în rezolvarea problemelor identificate de companii prin intermediul activităților de practică sau de voluntariat efectuate de către studenți;
17. Acordarea unor burse din partea angajatorilor pentru studenții merituoși precum și selectarea lor în vederea;
18. Conlucrarea în activitatea de predare astfel încât să fie organizate ateliere de lucru în care să aibă loc prezintări de cazuri specifice, să fie prezentate studii de caz, în care să fie simulate sau prezentate diverse situații reale, problematice cu care sunt confrunțați specialiștii dintr-un domeniu anume;
19. Inițierea și colaborarea în activitatea de concepere și de derulare a unor proiecte. Această activitate este considerată utilă mai ales prin prisma constituirii sau a cultivării unui parteneriat constant între UBc și companii;
20. Între universitate și angajatori ar fi de dorit să existe o comunicare constantă atunci când în privința angajării sau a recomandării unor studenți sau absolvenți pentru a ocupa un loc de muncă;
21. Ar fi util să existe un model de mentorat și supervizare adaptat specializărilor de la fiecare facultate, astfel încât studenții să fie familiarizați dar și ghidați în privința cerințelor viitorului loc de muncă;
22. Ar fi de preferat ca UBc să dezvoltate parteneriate cu companii în cadrul cărora, după terminarea orelor de practică, studenții selectați de aceste companii să poată fi angajați;
23. Să fie dezvoltate, în parteneriat, o serie de cursuri de specialitate sau de competiții și de proiecte la finalul cărora cei mai buni studenți să poată primi oferte de locuri de muncă;
24. Universitatea ar putea să dezvolte cursuri de perfecționare sau un curs postuniversitar pentru debutanți astfel încât aceștia să se adapteze mai ușor la cerințele locurilor de muncă;
25. Să fie realizate programe de voluntariat în cadrul cărora studenții ajută beneficiarii sau profesorii la îndeplinirea unor sarcini diferite, astfel încât să își formeze competențele generale/soft skills-urile;
26. Angajatorii să fie invitați în timpul cursurilor pentru a-și prezenta firma și specificul companiei, să prezinte studenților preocupările și ofertele de locuri de muncă pe care le pot pune la dispoziția studenților/absolvenților;

Precizăm că datele colectate prin intermediul focus grupurilor 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 MAREȘ

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