



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

Studiu final cu privire la cunoașterea cerințelor angajatorilor în vederea creșterii gradului de inserție a absolvenților UBc

Prezentul studiu a fost realizat ca un material de sinteză 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, *OSI – 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 atingerea acestui obiectiv a fost stabilită realizarea a 3 studii: 1 studiu de tip cantitativ, pe bază de anchetă cu ajutorul chestionarului; 1 studiu de tip calitativ, pe baza celor 5 focus-grupuri, cu participarea angajatorilor și absolvenților, organizate în facultățile UBc; 1 studiu final, de sinteză între cele două realizate anterior. Prezentul material concretizează studiul final.

Angajatorii participanți la studiile pe bază de chestionar și focus grupuri fac parte predominant din zona economică a județului Bacău, fiind angajatori tradiționali ai absolvenților tuturor facultăților Universității "Vasile Alecsandri" din Bacău, care mențin în mod relativ constant raporturi de colaborare în pregătirea studenților și angajarea absolvenților.

Majoritatea participanților la studiul de bază de chestionar și la focus grupuri au apreciat pozitiv relația cu universitatea, însă dincolo de aceasta, ei consideră că aceasta ar merita extinsă și diversificată într-un mod mult mai pragmatic. 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 economico-sociale locale și regionale.

Cu privire la *angajările absolvenților UBc efectuate în cursul ultimului an* (Studiul 1, Tabelul sintetic nr. 5 și Diagrama areolară nr. 5) constatăm că se evidențiază o pondere de aproximativ 1/5, respectiv 21.20% (454 absolvenți) a absolvenților UBc angajați 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 regional și locală.

Studiul nostru își propune și o abordare comparativă, prospectivă, urmărind *identificarea nevoii de forță de muncă pe următorii 5 ani*. Datele 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 oferțate</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. 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, perspectiva nevoii de absolvenți ai 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 oferțate 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. Situația detaliată pe facultăți și programe de studiu poate fi urmărită în Studiul 1 pe bază de chestionar, acolo unde se evidențiază concret programele de studii pentru care se înregistrează creștere, scădere sau menținere constantă a nevoii de absolvenți pe piața muncii.

Atunci când trebuie identificate *noi calificări* pentru care angajatorii ar putea oferi posturi pe piața muncii, respondenții evidențiază un set de 16 specializări (care pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 9, Studiul 1). Analiza acestora arată că majoritatea lor (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, interdomenii (de ex. Robotică sau Inginerie și management în agricultură și dezvoltare rurală). Una dintre ele (6.25%), geografie – a făcut deja 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 obiectivă și posibilitatea majoră de a le include în

oferta sa (medicină, drept, agronomie, horticultură, silvicultură). Concomitent, angajatorii au făcut propuneri pentru noi programe de studii pe care consideră că UBc ar trebui să le dezvolte în viitor (Studiu 1, Tabel sintetic nr. 12). Sunt denumite *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.

Discuțiile din focus grupuri sunt în concordanță cu această abordare, atunci când angajatorii dezvoltă sugestii curriculare. 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*.

Din punct de vedere *al nivelului la care componentelor/competențelor din pregătirea absolvenților noștri care ar trebui îmbunătățite*, răspunsurile angajatorilor respondenți pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 10, Studiul 1. Datele evidențiază perspective diverse ale angajatorilor în ceea ce privește nevoia dezvoltării la anumite nivele a componentelor pregătirii/competențelor. Pe ansamblu, predomină nevoia de dezvoltare a tuturor competențelor vizate *într-o oarecare măsură*. Angajatorii consideră că la *nivel foarte mare* ar trebui dezvoltate prioritar componentele *Pregătire de specialitate (practică), Lucrul în echipă, Managementul timpului, Gândirea prospectivă*. Faptul că angajatorii plasează *pregătirea practică* la acest nivel evidențiază încă o dată accentul pus de aceștia pe suplimentarea ponderii și conținutului acesteia.

Dacă suntem interesați de *sugestii cu privire la alte componente/competențe (decât cele de bază) din pregătirea absolvenților noștri care ar trebui îmbunătățite*, răspunsurile angajatorilor respondenți pot fi urmărite în Tabelul sintetic nr. 11 (Studiul 1). Numărul sugestiilor vizează *21 de capacități* asupra cărora universitatea ar trebui să continue să lucreze în formarea și elevarea lor. 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 eorganizare, capacitatea de planificare, capacitatea de comunicare, capacitate de autodepășire, implicare activă, capacitate de muncă susținută și perseverentă, capacitate de schimbare). Se remarcă două dintre sugestii 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.

Profilul absolventului dorit de angajatori este mai bine nuanțat în discuțiile din focus grupuri (detalii în Studiul 2). Angajatorii subliniază că în afara de cunoștințele teoretice și practice, 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; 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; să aibă acele seturi de competențe socio-emoționale ce facilitează interacțiunile echilibrate și eficiente nu doar între membrii echipei ci și cu beneficiarii/ clienții companiilor.

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 profesează, 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, ele trebuind să fie puternic legate de realitățile sociale și de fluiditatea schimbărilor din societate și din sectorul economic.

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 (Studiul 1). În sinteză, sugestiile 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 angajatorii care au posturi disponibile; dezvoltarea de parteneriate cu agenții economice 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; îmbunătățirea infrastructurii didactice a universității în acord cu specificul pieței muncii; programe de studii livrate în limbi de circulație internațională; o selecție mai riguroasă a studenților/o promovare mai eficientă a absolvenților);

4. *Promovarea mai incisivă 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.

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 (Studiul 1). 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*.

Aceste direcții sunt reconfirmate și de datele culese la focus grupuri (Studiul 2, 16 direcții) prilej cu care 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. 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 socio-economice 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.

Un domeniu sensibil al pregătirii este acela al *incluziunii* (vizat printr-un item special în cadrul Studiului 2). Din perspectiva unui parteneriat între UBc și piața muncii 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 cum ar fi: realizarea de proiecte în care accentul să poată fi pus pe aspectele ce țin de sensibilizare la problematica interculturalității și a integrării sociale; 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 atât în mediul academic cât și la locul de muncă; elaborarea în comun a unor proiecte pentru persoanele din mediul defavorizat, proiecte ce ar putea să aibă finanțare prin intermediul fondurilor europene; 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; să se organizeze cursuri pentru angajați, în cadrul cărora aceștia să învețe cum să integreze persoanele defavorizate, astfel încât să se poată înțelege particularitățile și nevoile unei astfel de persoane; 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; accesibilitatea și adaptabilitatea site-urilor UBc dar și ale companiilor astfel încât ele să devină accesibile pentru persoane cu diverse nevoi speciale.

Precizăm că datele colectate prin intermediul anchetei și 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 MĂRES

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