

<p>Avizat</p> <p>Manager proiect,</p> <p><b>Mirela Carmen NIȚĂ</b></p> <p>.....</p> <p><i>Mirela Carmen Niță</i></p> <p><b>Iunie 2021</b></p>	<p><b>Întocmit</b></p> <p><b>Marinela OLTI</b></p> <p><b>Lider_Expert Responsabil A1 - Stagii de pregătire practică</b></p> <p>.....</p> <p><i>Marinela Olti</i></p>
---	--

## Studiu local privind calificari si piata muncii – Varianta finală

### 1. Cadrul teoretico-metodologic

Obiectivele cercetării:

- Cunoașterea percepțiilor privind sistemul antreprenorial;
- Autoevaluarea gradului de cunoaștere a sistemului de recrutare și promovare în funcția publică;
- Cunoașterea elementelor definitorii ale parcursul educațional și ale mobilității ocupaționale (ca intenții/ perspective) – pe piața muncii, respectiv sectorial;
- Evaluarea expectanțelor privind cerințele și ofertele de pe piața muncii;
- Identificarea elementelor de valorizare a funcției publice (valori sociale și organizaționale, factori motivaționali);
- Realizarea unor tipologii ale obstacolelor, ale oportunităților și ale resurselor privind angajabilitatea;
- Identificarea așteptărilor privind îmbunătățirea procesului de învățare (abilități, competențe, domenii, modalități de formare);
- Prioritizarea unor activități și inițiative vizând o mai bună corelare între învățare și cerințele angajatorilor publici; Printre avantajele realizării acestui studiu online menționăm economia de resurse și o monitorizare adecvată a fluxului de date.

Limitele studiului sunt date de o rată a răspunsurilor „sub potențial”, respectiv de o repartizare inegală a acestora în profil instituțional și regional. Având în vedere caracterul descriptiv al studiului, rezultatele acestuia nu pot fi extrapolate la nivelul tuturor centrelor universitare care au facultăți/ specializări în domeniul de referință.

### 2. Colectarea informațiilor și a rezultatelor

**Q1 În general, ce părere aveți despre antreprenoriatul din România?**

Instrucțiuni de completare: 1, 2 - foarte proastă ; 3,4 - proastă; 5,6 - nici bună, nici proastă; 7,8 - bună; 9,10 - foarte bună.

foarte proastă	7,1%
proastă	17,7%
nici bună, nici proastă	35,0%
bună	33,8%
foarte bună	6,7%
TOTAL	100

**Q2 În ce măsură cunoașteți sistemul de recrutare și promovare a personalului de antreprenorii români?**  
(1,2 - foarte puțin; 3,4 - puțin; 5,6 - nici mult, nici puțin; 7,8 - mult; 9,10 - foarte mult).

foarte puțin	7,1%
puțin	17,7%
nici mult, nici puțin	35,0%
mult	33,8%
foarte mult	6,7%
TOTAL	100

**Q3 Acordați o notă de la 1 la 10 șansei de a practica meseria dorită (în țară sau străinătate)?**

(1 – sansă foarte mică; 10 – șansă foarte mare).

Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnaleză faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată.

**Q4 Imediat după absolvirea acestui liceu, ați dori să (posibilitate de răspuns multiplu): Ierarhizarea intențiilor: %**

să vă angajați în România	44,3%
urmați studii universitare	21,5%
să deschideți o afacere	16,0%
să lucrați în străinătate	11,6%
foarte mult	6,6%
TOTAL	100

**Q6 După finalizarea tuturor studiilor, dacă vă veți angaja în România, ați opta pentru:**

(bifați una din literele a-c). %

Sectorul public	39,6%
Sectorul privat	27,1%
ONG	33,3%
TOTAL	100

**Q7 În general, ce forme de instruire credeți că sunt solicitate mai mult pe piața muncii? Indicați un singur răspuns corespunzător, indiferent de sectorul de activitate!**

Forme de instruire - ierarhizare	%
licență / facultate absolvită	40.4
diplome post universitare (master, doctorat);	21.3
cursuri de formare profesională (diplome, atestate, calificări);	15.8
diplomă de bacalaureat	14.2
școală profesională / tehnică / arte și meserii;	5.4
<b>studiile, cursurile de formare și calificările nu au importanță;</b>	<b>2.5</b>
minim 8-10 clase	0.4

**Q8 Care credeți că sunt competențele solicitate de angajatori în ziua de azi?**

(posibilități de răspuns multiplu).

Ierarhizarea optiunilor %	%
Comunicare în limbi străine	34.9
Competențe informatice (PC/ IT);	25.4
Competența de a învăța	9,9
Competențe sociale și civice	8,0
Comunicare în limba maternă/ oficială	7.6
Competențe antreprenoriale	6,8
Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie	3,8
Competențe de exprimare culturală	3,5

**Q9 Ați avut un loc de muncă până în acest moment? Bifați una din literele a-c.**

	%
da, în sectorul public	9,6
da, în sectorul privat/ neguvernamental	32.9
Nu am lucrat până în prezent	57,5

	%
Nu a lucrat	57.5
A lucrat	42,5

**Q10. Indiferent dacă ați lucrat sau nu, cât de mult știți despre posibilitățile de angajare în sectorul public?**

foarte puțin	11,25%
puțin	18,75%
nici mult, nici puțin	40,0%
mult	17,5%
foarte mult	12,5%
TOTAL	100

**Q11 Care este principalul motiv care v-ar determina să acceptați un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate)? Se bifează o singură opțiune!**

Ierarhizarea optiunilor %	%
salariul	31,3
dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor	31,3
perspectiva promovării;	10,0
mediul de lucru plăcut;	9,6
salariul bazat pe rezultate (ex., comision);	8,3
altul decât cele menționate;	4,2
programul flexibil	3,3
șefi înțelegători	2,1

Categoriile/ motive ce țin de:

salarizare	41.3%
dezvoltarea carierei	43.0%
condițiile de munca	15.7%

**Q12 Care este principalul factor care v-ar motiva să lucrați în funcția publică?**

Se bifează o singură opțiune!

Ierarhizare factor motivator	%
stabilitatea în funcție;	38.3
salariul;	23.8
servirea interesului general;	18.3
factori organizaționali (salariul, stabilitatea în funcție)	68.3
prestigiul;	10.4

factori sociali (servirea interesului general, prestigiul) 31.7% altul decât cele menționate;

**Q13 Care credeți că sunt cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viața profesională? (bifați maxim 3 opțiuni).**

Ierarhizarea optiunilor	%
Experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci)	14.38
Educația (studiile urmate)	13.89
Cunoștințele practice acumulate	13.06
Tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor)	12.08
Banii;	9.86
Profesia (cariera aleasă)	8.54
Schimbările de experiențe, cunoștințe (deschiderea)	7.78
Cunoștințele teoretice acumulate	5.90
Relațiile/ „pilele”	5.42
Norocul	3.89

Rolul/ suportul familiei	2.64
Aspectul fizic plăcut	2.57

**Q14 Dați o notă, de la 1 la 10, importanței pe care o acordați carierei dvs. profesionale:** (1 - minim; 10 - maxim)

Interpretare: 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale (analiza distribuției răspunsurilor a permis construirea unor variabile categoriale – transpuse în valori procentuale).

**Q15 Bariere educaționale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!**

Ierarhizare bariere educationale	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	36.7
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	30.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	13.8
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate);	12.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	6.3

**Q16 Bariere personale și sociale: Indicați principala barieră în planificarea carierei**

Ierarhizare bariere bariere soc/ personale	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.)	40.0
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei	21.3
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă)	19.2
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei	10.4
lipsa suportului familial	9.2

**Q17 Bariere profesionale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!**

Ierarhizare bariere profesionale	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	39.6
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	16.7
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	13.3
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	10.4

**Q18 Bariere educaționale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024?**

(posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere educaționale	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	29.5
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	23.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	17.1
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate)	15.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	14.1

**Q19 Bariere personale și sociale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024?**

(posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere personale și sociale (%)	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.);	31.0
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);	29.6
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei;	20.7
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei;	10.3
lipsa suportului familial	8.4

**Q20 Bariere profesionale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024?**

(posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere profesionale	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	28,0
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.8
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	19,0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	17,1
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	15,1

**Q21 Dacă ar trebui să vă angajați, indicați maxim 3 modalități prin care ați încerca să găsiți un loc de muncă.**

Ierarhizare modalități	%
Prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.);	33.8
Prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate);	24.4
Prin vizite/ contactarea directă a angajatorilor;	16.3
Prin intermediul relațiilor personale;	10.0
Prin intermediul agențiilor județene de ocupare a forței de muncă;	8.1
Prin apel la un centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere;	7.5

**Q22 Care este importanța fiecărui factor în cunoașterea oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul privat/public? (0 – lipsa importanței/ nu există/ nu e cazul, 1 sau 2 - importanță foarte mică sau mică; 5 sau 4 - importanță foarte mare sau mare).**

Factori	%
Consult pagina web cu ofertele de muncă (ex., portaluri, site angajatori publici);	54.6
Știu mai multe în urma participării la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică);	54.6
Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa;	52.5
Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită;	51.3
Mă informez din mai multe categorii de surse, fără a avea vreo preferință anume;	43.3
Discuții cu familia/ rudele;	42.5
Citesc cărți și articole de specialitate ca documentare individuală (inclusiv reviste, materiale de promovare);	37.5
Din mass media (presa scrisă, TV, radio);	35.8
Discuții cu colegii de clasă sau prietenii (aproși);	28.3
Schimb informații sau citesc de pe rețele de socializate (ex., Facebook);	28.8

Precizare: Importanța fiecărui factor a fost evidențiată după criteriul „importanță mare/ foarte mare” (vezi valorile procentuale asociate).

**Q23 În care din departamentele unei instituții / autorități publice ați dori să realizați stagiul de practică?(realizați un clasament al preferințelor dvs. - Locul 1 – prima opțiune, ca preferință, locul 11 – ultima opțiune).**

Loc/ Departamente	%
comunicare și relații publice/ cu publicul;	5.23
resurse umane;	5.25
management/ secretariat/ cabinet;	5.37
programe și proiecte cu finanțare externă;	5.41
în cadrul unui serviciu specializat (ex., stare civilă, urbanism, evidența populației, asistență socială);	5.49
juridic/ legislativ;	5.69
I.T. (tehnologia informației și comunicării);	6.27
contabilitate, buget, finanțe;	6.35
cooperare interinstituțională și/sau relații internaționale	6.40
arhivă/ documentare;	6.51
unitate de politici publice (departament elaborare și/ sau analiză politici publice);	6.69

**Q24 Cât de importante sunt fiecare din cele 10 motive în alegerea departamentului în care v-ați dori cel mai mult să faceți practică? (tabel jos). Precizări: 0 – nu este un motiv; 1-2: motiv puțin important; 5 sau 4 – motiv foarte important/ important.**



Scala/ motive	%
Îmi place cu ce se ocupă / departamentul ales de mine;	69.6
Acumulările de cunoștințe vor reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional;	69.2
Îmi place domeniul principal de activitate al departamentului;	66.3
În viitor, jobul într-un departament similar oferă stabilitate (loc de muncă sigur);	63.3
Experiența câștigată îmi va facilita în viitor joburi cu salarii mai mari;	62.9
În acest departament, de regulă, lucrează adevărați profesioniști (cred că aici am ce învăța);	57.1
Domeniul/ sectorul ales corespunde cu ce am învățat în școală până acum;	52.5
Domeniul de activitate al departamentului ales îmi permite să-mi găsesc ulterior un job în străinătate;	35.0
Domeniul/ sectorul ales îmi permite să deschid ulterior o afacere;	35.4
Știu deja o instituție ce are un asemenea departament (colaborări anterioare, cunoștințe, relații, aproape de casă etc.);	33.8

**Q25 În ce măsură ceea ce învățați în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul privat)?** (note de la 0 la 10: 0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; ).

CORELARE Învățare - Piața muncii	%
0 – deloc	0.8
1-4 – foarte puțin/ puțin;	22.1
5-6 – nu știu/ nehotărât;	31.3
7-10 – mult/ foarte mult;	45.8
TOTAL	100%

**Q26 În cadrul cursurilor parcurse, care credeți că sunt cele mai importante cunoștințe care v-ar facilita angajarea în sectorul privat?** (bifați o singură opțiune).

- a. noțiunile preponderent juridice (legislație); 74.6 %  
b. noțiunile de management; 25.4  
% TOTAL 100%

**Q27 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe se regăsesc în Planurile de învățământ ale facultății?** (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).

Scala/ motive	%
legislative/ juridice (științe administrative și juridice)	84.6
de management (ex., management public, strategii, politici publice)	62,5
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	55,4
de comunicare (comunicare și relații publice/ cu publicul)	53,8
lingvistice (exclusiv limbi străine)	52,5
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	42,1
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	23,8

**Q29 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe ar trebui să se regăsească în Planurile de învățământ ale facultății?** (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).





Scala/ motive	%
De comunicare	85,8
de management(ex., management antreprenorial, strategii, politici agricole lingvistice (exclusiv limbi străine)	84,6
legislative/ juridice (științe administrative și juridice	84,2
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	80,0
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	63,8
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	43,3

**Q30 În ce măsură următoarele modalități de instruire se regăsesc în cursurile la care participați/ ați participat? (0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; 5-6 – nu știu/ nehotărât, 7-10 – mult/ foarte mult). Scala/ modalitati 0 (deloc) puțin/ foarte puțin mult/ foarte mult)**

Scala/ motive	%
spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii	57,9
prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul antreprenoriatului;	49,6
metode și instrumente de tehnică legislativă – elaborare, fundamentare;	45,8
analiza și aplicarea unor ghiduri și metodologii specifice;	44,2
utilizarea instrumentelor I.T. în dobândirea unor abilități de învățare (altele decât cele predate la cursul de IT);	37,5
metode, tehnici, instrumente specifice formării adulților (ex., jocuri de rol, brainstorming, exerciții în grup etc.);	32,5

## 1.2. Redactarea raportului:

Aproape un sfert dintre respondenți (24,6%) au o părere critică despre sistemul antreprenorial, iar 40,4% - o părere bună/ foarte bună. Puțin peste o treime (35%) nu și-au exprimat o opinie fermă (părere nici bună, nici proastă); Un procent identic celui anterior menționat (35%) este asociat răspunsurilor potrivit cărora sistemul de recrutare și promovare a personalului din mediul privat este cunoscut foarte puțin și puțin (cumulat).

Aproape o treime sunt indeciși (32,5% - nici mult, nici puțin), iar în aceeași proporție întâlnim respondenți care cred că au cunoștințe temeinice despre sistemul de recrutare și selecție (32,5% - mult/ foarte mult). Practic cele 3 variabile categoriale ce descriu nivelul de cunoaștere (puțin - neutru - mult) se împart simetric (o treime fiecare); Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnalează faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată;

Similar, analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale indică faptul că decizia de a urma o facultate în domeniul administrației a fost una corectă/ bună; Imediat după absolvirea acestei facultății, elevii chestionați ar dori să se angajeze în România (44,3%) sau să-și continue studiile (28,1%, procent cumulat: să urmeze studii universitare); După finalizarea tuturor studiilor, dacă s-ar angaja în România, două treimi dintre respondenții ar opta pentru sistemul privat (39,6% - centrală; 27,1% - locală).

Principalele motive care i-ar determina să accepte un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate) sunt: salariul sau dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor; (31,3% - pentru fiecare dintre cele 2 motive); Realizarea unei tipologii motivaționale indică



dezvoltarea carierei (43,0%), salarizarea (41,3%), respectiv condițiile de muncă (15,7%); Principalul factor care i-ar motiva să lucreze în funcția publică este reprezentat de stabilitatea în funcție (38,3%).

Realizarea unei tipologii motivaționale adaptate funcției publice scoate în evidență două categorii majore de factori, evaluați astfel:

- factori organizaționali (salariul, stabilitatea în funcție) = 68,3%;
- factori sociali (servirea interesului general, prestigiul) = 31,7%.

Cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viața profesională sunt date de:

- experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci) = 14.38%;
- educația (studiile urmate) = 13.89%;
- cunoștințele practice acumulate = 13.06%;
- tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor) = 12.08%.

Observăm preponderența acumulărilor practice și volitive (inteligența socială în derimentul acumulărilor teoretice). Este relevant și faptul că 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale;

Principalele bariere educaționale în planificarea carierei sunt date de:

- activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți) = 36.7%;
- lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei = 30.4%.

Principalele bariere personale și sociale sunt reprezentate de:

- discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.) = 34.0%;
- profilul liceului pe care îl urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei = 41.3%;

Cu toate acestea reamintim faptul că majoritatea respondenților au susținut că au luat o decizie corectă atunci când s-au hotărât să urmeze o facultate de administrație publică.

Bariere profesionale în calea planificării carierei sunt cauzate mai ales de:

- incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei) = 39.6%;
- slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante) = 20,0% .

Precizare: principalele obstacole au fost stabilite în funcție de numărul de mențiuni ale respondenților! Interesant este că, pe orizontul de timp 2015-2020, pot fi depășite mai ales acele bariere care au întrunit cel mai mare număr de mențiuni. Astfel, dintre barierele educaționale pot fi depășite cele cauzate de: activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți); lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;

În ceea ce privește barierele personale și sociale, în viitorii 5 ani ar putea fi rezolvate mai ales problemele legate de: discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.); absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);

În concluzie, dintre barierele profesionale ar putea fi depășite, mai ales cele cauzate de:

- incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);
- slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);

Mai trebuie să precizăm că numărul de bariere ce pot fi depășite corelează pozitiv de la o tipologie la alta (educaționale, personale și sociale, respectiv profesionale). Aceasta înseamnă că cei care indică un număr mai mare de bariere pentru o tipologie, au tendința de a indica un număr mare de bariere și pentru oricare din celelalte 2 seturi (fiind corelație bidirecțională și reciproca este



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă  
pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633

valabilă).

Într-un alt registru, principalele modalități prin care tinerii încearcă să își găsească un loc de muncă sunt:

- prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.) = 33.8%;
- prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate) = 24.4%.

Modalitățile cele mai puțin accesate sunt:

- apelarea unui centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere (7,5%);
- intermedierea de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă (8,1%).

Cele mai importante modalități de cunoaștere a oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public sunt (în ordine):

- Consultarea paginii web cu ofertele de muncă (ex. portaluri, site angajatori publici);
- Participarea la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică); Contactul direct („Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa”);
- Relația cu cadrele preuniversitare („Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită”);

Aproximativ o treime dintre respondenți (31,3%) nu știu în ce măsură ceea ce învață în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul public), iar 45,8% cred că acumulările din facultate corelează mult/ foarte mult cu cerințele angajatorilor publici. Aproape de 23% dintre respondenți au indicat o corelație slabă (22,1%) sau inexistență (0,8%) între cele 2 variabile analizate. Reținem că doar 45,8% dintre cei chestionați cred că acumulările din facultate corespund, într-o măsură rezonabilă, realității de pe piața muncii (publice).

În cadrul cursurilor parcurse, noțiunile preponderent juridice (legislație) sunt mai importante în a facilita angajarea în sectorul public (decât noțiunile de management). De altfel, cursurile (cuprinse în Planul de învățământ al facultății dvs.) se referă mai mult la legislația specifică administrației publice (76,3% dintre respondenți bifând această opțiune) și mai puțin la management public (23,8%);

### 3. Calificari pe piata muncii

Consolidarea învățării la locul de muncă în sistemele de educație și formare profesională (inclusiv prin programe de ucenicie de calitate și eficiente), îmbunătățirea relevanței pe piața muncii a învățământului terțiar, îmbunătățirea monitorizării și previzionării aptitudinilor, dezvoltarea oportunităților de recunoaștere și de validare a aptitudinilor și a competențelor obținute în afara sistemului formal de educație și formare sunt de asemenea obiective ale reformelor întreprinse în domeniul politicilor de consolidare a ofertei de muncă.

Se nuanțează anumite accente necesare angajatorilor, astfel:

- stimularea cererii de forță de muncă (crearea de locuri de muncă; impozitarea veniturilor salariale; stabilirea salariilor);
- creșterea ofertei de forță de muncă și de competențe (inclusiv pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată);
- îmbunătățirea funcționării piețelor forței de muncă (cu un accent special pe segmentarea pieței forței de muncă);
- asigurarea echității, combaterea sărăciei și promovarea egalității de șanse pentru toți.

În continuare sunt prezentate câteva societăți implicate în absorbția absolvenților pe piața muncii.

#### **LIBERTY Galați**

În anul 2018, ArcelorMittal anunța scoaterea la vânzare a mai multor unități siderurgice,



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă  
pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCDI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633



UNIUNEA EUROPEANĂ



inclusiv Combinatul de la Galați, pentru a putea achiziționa Combinatul Ilva din Italia. Tranzacția a fost coordonată și atent supravegheată de către Comisia Europeană, care, în luna mai 2019, a anunțat aprobarea tranzacției.

Grupul LIBERTY House, parte a Alianței GFG, aparținând omului de afaceri Sanjeev Gupta, este în prezent proprietarul Combinatului Siderurgic Galați care a fost redenumit LIBERTY Galați.

Dezvoltarea angajaților este o condiție preliminară pentru a rămâne competitivi pe piața globală. Prin implementarea unor sisteme de evaluare, LIBERTY Galați măsoară competențele comportamentale și ia măsuri pentru a aborda zonele care necesită dezvoltare.

Evaluarea competențelor comportamentale ajută la compararea profilului comportamental al angajaților față de cerința posturilor ocupate și la identificarea zonelor care trebuie îmbunătățite.

Prin implementarea unui proces de evaluare, compania poate măsura competențele critice și poate lua măsuri pentru a aborda zonele care necesită dezvoltare.

Evaluarea competențelor comportamentale se realizează prin intermediul centrelor de evaluare; acestea sunt sesiuni formale în care se observă comportamentele participanților într-un mediu controlat, prin activități individuale și de grup. Rezultatul constă într-un profil individual care oferă o perspectivă atât asupra nivelului actual de competență, cât și asupra potențialului de creștere a persoanei evaluate. Rezultatele constau în grafic individual, raport individual și poziția pe Matricea Post-Persoană și sunt însoțite de feedback oferit persoanelor evaluate.

Rezultatele evaluărilor pe competențe comportamentale pot servi drept bază pentru construirea unui plan de dezvoltare personalizat și detaliat care să abordeze nevoi concrete de dezvoltare; poate fi utilizată ca parte a procesului de recrutare și selecție; ca parte a programelor de formare și orientativ, în deciziile privind schimbările organizaționale.



În LIBERTY Galați lucrează aproximativ 5.600 de angajați și 2.000 de contractori, fiind considerat unul dintre cei mai mari angajatori din România. Prioritatea zero pentru Combinatul Siderurgic LIBERTY Galați constă în asigurarea unor condiții de lucru sigure, atât pentru angajații proprii, cât și pentru contractori.

LIBERTY GALATI își propune să optimizeze eficiența și să se pregătească pentru o creștere profitabilă pe o piață dificilă. Asta presupune ca modelul de operare - adică procesele, organizația, locurile de muncă, oamenii, mentalitatea - ar trebui să fie perfect aliniată cu această direcție.

După ani de reduceri de locuri de muncă și restructurare, imaginea companiei s-a degradat, în prezent LIBERTY GALATI se confruntă cu dificultăți tot mai mari de a găsi competențele potrivite pe piața locală pentru viitorul său.

Datorită valurilor succesive de plecări voluntare și prepensionare, pentru a ne adapta amprenta, o analiza a piramidei de vârstă a lucrătorilor arată că un efectiv de 26% au peste 50 de ani și în 5 ani alți 52% vor avea peste 50 de ani.



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCDI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633



Astfel Liberty Galati a identificat nevoile de angajare în pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică precum și a realizat identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3, 4 și 5 pentru locurile de muncă identificate după cum urmează:

Identificarea nevoilor de angajare în Liberty Galati pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică		
Calificarea	Anul	
	2021	2022
ELECTRICIAN	30	30
TEHNICIAN ELECTROMECHANIC	30	30

Identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3,4 și 5 pentru locurile de muncă identificate		
	NIVEL	Ore
ELECTRICIAN DE INTRETINERE SI REPARATII	3	720
TEHNICIAN ELECTROMECHANIC	4	108

### **ALEWIJNSE MARINE GALAȚI**

ALEWIJNSE MARINE GALAȚI (fosta RETEC) pregătește largirea capacității de producție, precum și largirea gamei de tablouri și panouri electrice oferite clienților. În prezent avem cereri de tablouri și panouri pentru industrie, în special de la firme olandeze.

Deviza acestei instituții este: "Echipe pasionate, care finalizează proiectele cu succes"

Compania AlewijNSE este mereu în căutare de noi talente. În compania AlewijNSE, se dorește să se lucreze pentru a construi un viitor în care atât tehnologia, cât și talentul sunt utilizate la potențialul lor maxim.

Astfel ALEWIJNSE MARINE GALAȚI a identificat nevoile de angajare în pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică precum și a realizat identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3, 4 și 5 pentru locurile de muncă identificate după cum urmează:

Identificarea nevoilor de angajare în ALEWIJNSE MARINE GALAȚI pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică		
Calificarea	Anul	
	2021	2022
ELECTRICIAN NAVE	20	20
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	25	25



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCDI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633



UNIUNEA EUROPEANĂ



TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	30	30
TEHNICIAN ÎN AUTOMATIZARI/TEHNICIAN OPERATOR TEHNICĂ DE CALCUL	15	15

Identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3,4 și 5 pentru locurile de muncă identificate		
Calificarea	NIVEL	Ore
ELECTRICIAN NAVE	3	720
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	3	720
TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	4	0
TEHNICIAN ÎN AUTOMATIZARI/TEHNICIAN OPERATOR TEHNICĂ DE CALCUL	4	0

### **EEKELS ROMANIA**

De peste 110 ani, Eekels operează pe piețele marine și offshore și industria și infrastructura. Angajații săi, însumând aproape 900, desfășoară proiecte și operațiuni de întreținere și service în automatizarea tehnică, ingineria electrică și ingineria mecanică.

Eekels are o expertiză specifică în sistemele de acționare electrică, sistemele de conectare a energiei la țărm, sistemele navale (inclusiv sistemele de alarmă și monitorizare) și automatizarea proceselor. Eekels se ocupă de întregul proces, de la inginerie, construirea de panouri, implementare și pornire până la întreținere și service.

Astfel firma Eekels România a identificat nevoile de angajare în pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică precum și a realizat identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3, 4 și 5 pentru locurile de muncă identificate după cum urmează:

Identificarea nevoilor de angajare în EEKELS ROMANIA pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică		
Calificarea	Anul	
	2021	2022
ELECTRICIAN NAVE	10	10
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	15	15
TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	10	15
TEHNICIAN ÎN AUTOMATIZARI/TEHNICIAN OPERATOR TEHNICĂ DE CALCUL	10	10

Identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3,4 și 5 pentru



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă  
pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCDI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

locurile de muncă identificate		
Calificarea	NIVEL	Ore
ELECTRICIAN NAVE	3	720
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	3	720
TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	4	0
TEHNICIAN ÎN AUTOMATIZARI/TEHNICIAN OPERATOR TEHNICĂ DE CALCUL	4	0

### **DMT Marine Equipment**

Istoria companiei datează de mai bine de 18 ani – a fost creată cooperând cu diferite companii și finalizând multe proiecte diferite. Operează pe mai mult de trei continente. Unitățile DMT Marine Equipment de fabricație, instalațiile de asamblare și testare sunt construite la cele mai înalte standarde. Prin inovație continuă și protecție la viitor, a devenit unul dintre cei mai fiabili și mai buni furnizori de trolii offshore și echipamente marine din lume.

Toate troliurile și echipamentele marine sunt proiectate și certificate în conformitate cu standardele europene. Marea majoritate a produselor sunt concepute pentru a îndeplini cerințele societăților de clasificare maritimă, cum ar fi DNV-GL, BV, LR, RMRS și RINA.

Astfel firma DMT Marine Equipment a identificat nevoile de angajare în pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică precum și a realizat identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3, 4 și 5 pentru locurile de muncă identificate după cum urmează:

Identificarea nevoilor de angajare în DMT Marine Equipment pentru următoarele 24 de luni pe domenii de calificare: electric, electronică automatizări și informatică		
Calificarea	Anul	
	2021	2022
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	15	15
TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	8	8
TEHNICIAN PRELUCRĂRI PE MAȘINI CU COMANDĂ NUMERICĂ	10	10

Identificarea competențelor profesionale pe calificări de nivel 3,4 și 5 pentru locurile de muncă identificate		
Calificarea	NIVEL	Ore
ELECTRICIAN EXPLOATARE JOASĂ TENSIUNE	3	720
TEHNICIAN ÎN INSTALAȚII ELECTRICE	4	0
TEHNICIAN PRELUCRĂRI PE	4	108



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633



MAȘINI CU COMANDĂ NUMERICĂ		0
----------------------------	--	---

<https://libertysteelgroup.com>  
<https://www.alewijnse.ro>  
<https://www.eekels.ro/ro>  
<https://www.dmt-winch.com/>

Numele expertului: OLTI MARINELA

Semnătură: \_\_\_\_\_

Data: 30.06.2021



Parteneriate locale pentru facilitarea programelor de învățare la locul de muncă  
pentru elevi în calificări relevante CNC și SNCDI\_CALIFICAT  
POCU/633/6/14/130633