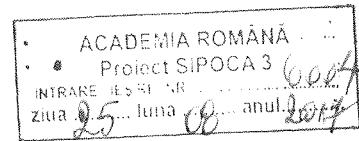


ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacitații Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii”, cod SIPOCA 3

R3 – Studiu de impact realizat al strategiilor și al diferitelor intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor



Modulul 20 - Analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor. Studiu realizat la nivelul universităților 10-12.

Elaborată de către autor :

Expert piața muncii 4,

DRĂCEA RALUCA MIHAELA

București, august 2017



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



CUPRINS

INTRODUCERE	1
SECȚIUNEA I. SCURTĂ RECENZIE A LITERATURII DE SPECIALITATE	3
SECȚIUNEA II. METODOLOGIA DE EVALUARE A IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR.....	5
CAPITOLUL 1. CUANTIFICAREA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR DIN REGIUNEA DE SUD EST.....	7
1.1. Strategii dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, cu impact asupra angajatorilor.....	7
1.2. Competitivitatea și mediul de afaceri din regiunea de Sud Est	12
1.3. Inserția forței de muncă în regiunea Sud Est.....	20
1.3.1. <i>Principalele studii privind inserția absolvenților pe piața muncii la nivelul regiunii Sud Est....</i>	21
1.3.2. <i>Absorbția pe piața muncii a absolvenților din perspectiva universităților. Studii de caz.</i>	30
CAPITOLUL 2. INSTRUMENTE PENTRU EVALUAREA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ASUPRA ANGAJATORILOR	39
2.1. Contribuția educației la dezvoltarea economică.....	40
2.1.1. <i>Măsurarea calității educaționale prin intermediul indicatorilor de performanță</i>	41
2.1.2. <i>Indicatorii de competențe pentru ocuparea forței de muncă</i>	44
2.2. Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior- instrument de asigurare a structurii calificării și competențelor absolvenților de învățământ superior.....	50
2.3. Propunerea unor instrumente pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor	52
2.3.1. <i>Fundamentarea unui model agregat pentru evaluarea impactului ofertelor educationale asupra angajatorilor.....</i>	53
2.3.2. <i>Percepția angajatorilor din Regiunea de Sud Est asupra corelației dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii regionale.</i>	58
2.3.2.1. <i>Interpretarea statistică a chestionarului.....</i>	59
2.3.2.2. <i>Interpretarea calitativă a chestionarului</i>	66
SECȚIUNEA III. REZULTATE, INTERPRETĂRI ȘI CONCLUZII	72
BIBLIOGRAFIE	81
LISTA ABREVIERILOR ȘI ACRONIMELOR	85
LISTA GRAFICELOR	87
LISTA FIGURILOR	88
LISTA TABELELOR	88
ANEXE.....	89



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



INTRODUCERE

În actuala conjunctură economică, în care globalizarea joacă un rol activ în migrația forței de muncă, universitățile trebuie să se axeze cu prioritate asupra cerințelor pieței muncii, devenind o ”interfață” între angajator și student. Prin urmare, ca un răspuns firesc la dinamica pieței muncii, în vederea obținerii de avantaje competitive, universitățile trebuie să integreze în cultura lor atât schimbarea mentalității proprii, cât și dezvoltarea abilităților și deprinderilor beneficiarilor direcți de servicii educaționale, în vederea asigurării unui acces cât mai facil la piața muncii.

În acest context reiese importanța temei de cercetare abordate care are ca și obiectiv principal ”*Evaluarea impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor*”.

Pentru atingerea obiectivului principal, au fost stabilite 2 obiective specifice:

- **OS1 – ”Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune”;**
- **OS2 – ”Propunerea unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor”.**

Fiecare dintre cele 2 obiective specifice menționate *constituie câte o axă de cercetare separată* în cadrul studiului, deși datorită problematicii complexe, există și o serie de interconexiuni între acestea.

Întrucât studiul elaborat este parte integrantă a unui studiu mai larg care cuprinde analiza tuturor universităților de stat la nivel național, în lucrarea de față ne vom axa doar asupra universităților reprezentative pentru Regiunea de Sud Est a României și anume: Universitatea ”Ovidius” din Constanța, Universitatea Maritimă din Constanța și Universitatea ”Dunărea de Jos” Galați. Concentrarea atenției asupra universităților dintr-o anumită regiune de dezvoltare a țării, permite o analiză mult mai pertinentă a ofertelor educaționale ale universităților în concordanță cu cerințele pieței muncii la nivel regional.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Punctul de pornire în efectuarea cercetării îl reprezintă parcurgerea literaturii de specialitate în domeniu, precum și Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă, Strategia națională de ocupare a forței de muncă, Planul regional de acțiune pentru învățământ (PRAI) – Regiunea de dezvoltare Sud-Est, Planurile locale de acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic (PLAI)- Regiunea de dezvoltare Sud-Est, diverse studii elaborate la nivel național privind analiza forței de muncă și informațiile provenite de la cele 3 universități analizate, pe baza cărora s-au construit 2 teorii:

(1) învățământul superior centrat pe student și pe cerințele pieței muncii contribuie în mod direct la asigurarea creșterii economice la nivel național;

(2) competitivitatea la nivel global este o rezultantă firească a forței de muncă înalt calificate și motivate.

Rezultatele obținute în urma analizei efectuate, relevă, pe de o parte, o neconcordanță între competențele absolvenților și cerințele pieței muncii și o oarecare rezistență la schimbare a universităților, iar pe de altă parte, o nevoie acută a angajatorilor de personal înalt calificat care să sprijine activitatea derulată de aceștia și să contribuie, deopotrivă, la asigurarea succesului într-o economie globalizată.



SECTIUNEA I. SCURTĂ RECENZIE A LITERATURII DE SPECIALITATE

În actualul context internațional în care se manifestă o dinamică accentuată a competiției economice, iar societatea bazată pe cunoștere capătă valențe deosebite, educația și cercetarea devin pilonii de bază ai dezvoltării economice. În acest context, rolul universităților este acela de catalizator întrucât nicio țară nu poate realiza o dezvoltare economică durabilă fără o investiție substanțială în capitalul uman.

Prin urmare, pentru îndeplinirea cu succes a rolului major jucat în societate, universitățile trebuie să asigure un nivel ridicat de integrare cu economia reală și să manifeste o deschidere cât mai amplă față de nevoile acesteia.

În literatura de specialitate există o serie de studii (Behrman, J. R., 1990; Barro R., 1997; Benhabib J. și Mark M. Spiegel, 1994; Schultz, T.W., 1961) care atestă faptul că educația crește deopotrivă productivitatea și creativitatea oamenilor, contribuind la asigurarea progresului economic și social și la îmbunătățirea distribuției veniturilor (Ozturk, I., 2001).

În rândul teoreticienilor s-au conturat două motive pentru care explicația legăturii dintre educația superioară și creșterea economică este una pozitivă: pe de o parte, la nivel intuitiv, se apreciază că educația generează o creștere a standardelor de viață ca urmare a dezvoltării cunoașterii, iar pe de altă parte, studiile econometrice elaborate de către specialiști confirmă că veniturile realizate de către indivizi depind în mod direct de nivelul de educație. De aici, apare în mod natural întrebarea: dacă oamenii educați au câștiguri net superioare celor fără educație, de ce acest lucru nu ar fi valabil și la nivel de țară? (a se vedea Stevens, P. și Weale, M., 2004).

Cu toate aceste dezbateri, în prezent, rolul educației, ca parte componentă a strategiilor de dezvoltare, a devenit destul de controversat, deoarece îmbunătățirea rezultatelor școlare nu a garantat o dezvoltare economică sustenabilă. De exemplu, în lucrarea "The Role of Education Quality for Economic Growth", autorii analizează rolul educației în promovarea bunăstării economice, concentrându-se asupra rolului calității educaționale (Hanushek, E.A. și Wößmann, L., 2007). Autorii concluzionează că există dovezi puternice că abilitățile cognitive ale populației și nu nivelul de pregătire, sunt cele care influențează în mod pozitiv câștigurile individuale, distribuția veniturilor și contribuie la creșterea economică. Această



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



idee este susținută și de alți teoreticieni, cum sunt: Psacharopoulos (1994), Card (1999), Harmon, Oosterbeek și Walker (2003), Psacharopoulos and Patrinos (2004), Heckman, Lochner și Todd (2006) care au analizat în lucrările lor modul în care rezultatele școlare afectează veniturile indivizilor.

Rezultatele empirice prezentate în literatura de specialitate relevă importanța atât a competențelor minime, cât și a celor de nivel înalt, în asigurarea unei relații pozitive dintre abilitățile individuale și creșterea economică. Comparațiile internaționale care utilizează date la nivel global privind *abilitățile cognitive*, scot în evidență existența unor deficite de calificare mult mai substanțiale decât acele deficite de calificare care ar rezulta din neînscrierea la școală a populației. Concluziile acestor studii (Hanushek, E.A. și Wößmann, L., 2007; Murnane, Willett, Duhaldeborde și Tyler, 2000; Lazear, 2003) se axează pe ideea că, eliminarea decalajelor economice dintre state nu se poate realiza fără existența unor schimbări majore în instituțiile de învățământ, cu precădere în învățământul superior. În acest context, rolul educației superioare este acela de a dezvolta abilitățile și deprinderile tinerilor, pe lângă ridicarea nivelului de cunoaștere al acestora, iar acest deziderat este posibil doar prin efectuarea de stagii de practică și un contact cât mai strâns cu angajatorii.

Virolainen, M.H., Stenström, M.L. și Kantola, M., (2011) examinează stagiiile de practică ca parte componentă a procesului de învățare adoptat în învățământul superior. În studiul elaborat, autorii s-au concentrat asupra viziunii angajatorilor privind stagiiile de practică, concluzionând că rolul angajatorilor în relația cu studenții, în dezvoltarea curriculei universitare și în organizarea colaborării cu mediul academic, este unul crucial dacă se dorește o inserție cât mai ridicată a absolvenților în piața muncii. Autorii trag un semnal de alarmă universităților care subestimează această relație de colaborare cu mediul economic, insistând asupra efectelor negative care se repercutează asupra pieței muncii și, implicit, asupra dezvoltării economice.

În lumina celor prezentate, relația universitate-angajator axată pe un parteneriat solid și pe schimbul de experiență, este factorul esențial care conduce la o societate bazată pe cunoaștere și la reducerea timpului de răspuns a universităților la schimbările rapide din piața muncii.



SECȚIUNEA II. METODOLOGIA DE EVALUARE A IMPACTULUI OFERTELOR EDUCATIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR

În cadrul acestei secțiuni, având în vedere direcția principală de cercetare și anume, *“Evaluarea impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor”*, au fost fixate mai multe direcții de cercetare în vederea atingerii celor 2 *obiective specifice* care contribuie la atingerea obiectivului final al studiului.

Astfel, fiecare dintre capitolele prezentate constituie căte o axă de cercetare care este investigată pe baza unui raționament deductiv, pornind de la general la specific, printr-o abordare de tip *top-down*, de sus în jos.

Dată fiind complexitatea cercetării, metodologia de cercetare îmbină o serie de abordări științifice pentru atingerea obiectivelor propuse și face recurs atât la *colectarea de date calitative, cât și cantitative*, astfel:

- Realizarea unei cercetări cantitative la nivelul regiunii Sud Est în vederea colectării de date privind angajabilitatea și inserția absolvenților (cercetare care se circumscric OS1);
- Realizarea unei cercetări cantitative la nivelul celor trei Universități, destinată colectării de date privind oferta educațională și numărul absolvenților, în vederea cuantificării impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor (cercetare care se circumscric OS1);
- Realizarea unei cercetări cantitative și calitative, în vederea propunerii unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților (demers care se circumscric atingerii OS2).

Cercetarea s-a axat pe *construirea unui model agregat pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale* asupra angajatorilor. Modelul propus poate fi utilizat pentru evaluarea gradului de satisfacție a pregăririi profesionale a absolvenților atât din perspectiva angajatorilor la nivel național, cât și la nivel regional sau local.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Modelul are în vedere elaborarea unui scor global "X", creat în mod empiric, plecând de la *patru criterii* (rate de ordinul 1), rate care au fost descompuse ulterior în mai multe rate. Fiecare dintre cele patru rate a fost mai departe descompusă în mai multe rate (rate de ordinul 2). Am considerat că ratele de gradul doi iau valori discrete, cuprinse între 1 și 5, iar scorul agregat X este calculat prin acordarea aceleiași importanțe relative fiecărei dintre cele patru variabile de ordinul 1 (25%). Prin urmare, *valoarea tip* a scorului global X este 3 și rezultă prin acordarea valorii mediane (3 în cazul tuturor ratelor) fiecărei rate de ordinul 2 din componența expresiei modelului. În raport de această valoare, un scor X superior semnifică o corelare mai bună (cantitativă și calitativă) între ofertele educaționale și cerințele angajatorilor, în timp ce o valoare inferioară semnifică o situație nefavorabilă.

Primele 3 categorii de criterii (rate) se pot obține pe baza unei cercetări cantitative, datele fiind disponibile la INSE, iar criteriul 4 (care cuprinde 3 rate, toate fiind variabile discrete) se poate aprecia calitativ, pe baza unei anchete (interviu) efectuate în rândul angajatorilor care cuprinde percepțiile subiective ale acestora.

Ulterior, în vederea evaluării impactului ofertelor educaționale ale universităților *asupra angajatorilor*, s-a realizat *colectarea de date calitative, prin interviuri structurate (sub formă de chestionar) cu angajatorii din regiunea de Sud Est*. Chestionarul (a se vedea Anexa 1) conține un număr de 15 întrebări, închise și deschise, fiind difuzat online unui număr de 120 de angajatori din Regiunea de Sud Est (Buzău, Brăila, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea). Deși rata de răspuns a fost destul de redusă (38,3%), disponerea pe ramuri de activitate în eșantion a fost reprezentativă pentru continuarea cercetării. Chestionarul a fost conceput de astăzi manieră încât să permită formularea de răspunsuri care să surprindă cât mai fidel percepția angajatorilor cu privire la corelarea ofertelor educaționale cu cerințele pieței muncii.

Demersul a urmărit *două obiective de cercetare*, și anume:

- (1) Gradul de satisfacție al angajatorilor privind oferta educațională din regiunea de Sud Est (utilizat pentru scorarea criteriului 4 din modelul agregat);
- (2) (In)existența unui deficit de forță de muncă calificată în Regiunea de Sud Est.



CAPITOLUL 1. CUANTIFICAREA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR DIN REGIUNEA DE SUD EST

„Răspunsul la provocarea generată de globalizare nu este să ne închidem în noi însine, recurgând la noi forme de protecționism, ci să inovăm.”

(Comisia Europeană, Direcția Generală Comunicare
Publicații - Bruxelles iulie 2008)

Obiectivul urmărit în acest capitol îl reprezintă cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiunea de Sud Est. Obiectivul urmărit se circumscrie **obiectivului specific OS1** și vizează răspunsul la trei întrebări:

- a) Care este impactul strategiilor dezvoltate pentru învățământul superior asupra angajatorilor?
- b) Care este potențialul de dezvoltare la nivelul regiunii de Sud Est?
- c) Cum contribuie absolvenții celor trei universități analizate, prin competențele și calificările obținute, la creșterea gradului de inserție pe piața muncii?

Prin corelarea răspunsurilor la cele trei întrebări, vom încerca să aflăm care sunt cerințele angajatorilor, care este oferta universităților și cum se poate cuantifica impactul acestora asupra angajatorilor din regiunea de Sud Est.

1.1. Strategii dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, cu impact asupra angajatorilor

Programele, politicile, inițiativele, actele normative dezvoltate pentru instituțiile de învățământ superior au ca finalitate, direct sau indirect, sprijinirea inserției absolvenților pe piața muncii și o mai bună adaptare a cunoștințelor și abilităților acestora la necesitățile pieței muncii. Ca orice serviciu prestat către societate, și serviciile educaționale trebuie orientate către piață, către nevoile angajatorilor. În acest proces, intervin anumite limite și provocări,



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



care marchează relația de interdependență legiuitor – instituții de învățământ superior – absolvenți – angajatori.

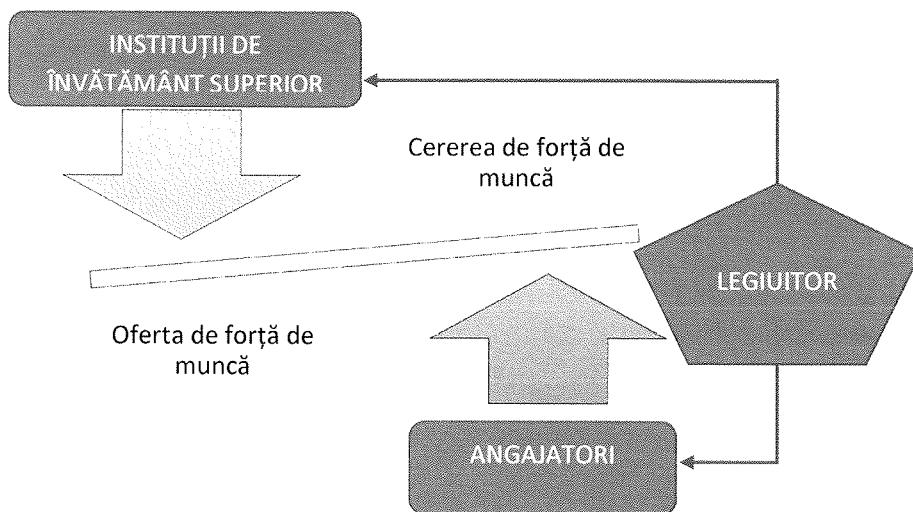


Figura 1.1. Relația de interdependență legiuitor – instituții de învățământ superior – absolvenți – angajatori

Sursa: realizat de autor

Cererea de forță de muncă este foarte dinamică și este influențată, cantitativ și calitativ, de foarte multe variabile:

- investitorii deja prezenți într-o regiune, cu nevoile lor specifice;
- noi investitori care doresc să se implanteze într-o anumită zonă geografică și care au nevoie de angajați cu o anumită calificare;
- dezvoltarea sau restrângerea preconizată a afacerilor într-un orizont de timp previzibil;
- profilul economic al regiunii;
- interdependența dintre agenții economici locali și mediul de afaceri național și internațional;
- flexibilitatea angajatorilor față de aspirațiile și dorințele socio-psihologice și profesionale ale tinerelor generații de absolvenți, dar și față de transformările tehnologice cu impact asupra necesarului de forță de muncă;

Oferta de forță de muncă, mai puțin flexibilă atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ, este influențată de:



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



- stocul existent de forță de muncă dintr-o anumită zonă, cu un anumit nivel de calificare;
- disponibilitatea forței de muncă de a migra, ceea ce poate însemna creșterea, dar și reducerea volumului forței de muncă existente sau disponibile;
- numărul de absolvenți nou intrați pe piața muncii;
- nevoile tinerilor absolvenți și gradul în care acestea concord cu disponibilitatea angajatorilor de a le satisface.

Instituțiile de învățământ superior din regiune își pun amprenta asupra ofertei de forță de muncă prin:

- ofertele educaționale, pe domenii și programe de studii;
- numărul anual de absolvenți, pe total și pe specializări;
- competențele de specialitate și transversale ale absolvenților;
- concurența inter și intra-universități pentru absolvenții de liceu, care poate duce la înscrierea studenților la programe mai puțin cerute pe piață, dar care beneficiază de un marketing agresiv sau pentru care sunt oferite mai multe locuri la buget;
- taxele de școlarizare practice;
- flexibilitatea instituțiilor de învățământ superior în adaptarea ofertei educaționale la cerințele mediului de afaceri;
- relațiile de cooperare cu angajatorii din zonă;
- infrastructura educațională;
- calitatea corpului profesoral;

Legiuitorul, marchează tot acest proces prin:

- finanțarea acordată instituțiilor de învățământ superior;
- alocarea cifrei de școlarizare (pe total, buget și taxă) pe universități;
- capacitatea de a previziona dinamica mediului de afaceri și nevoia de forță de muncă;
- rapiditatea intervenției prin măsuri, programe, politici de modificare a ofertei educaționale și a calității actului educațional.

În prezent, principalele inițiative dezvoltate pentru mediul universitar cu impact asupra



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



angajatorilor au fost subordonate atingerii obiectivelor Strategiei Europa 2020. Printre obiectivele la care învățământul terțiar românesc își poate aduce aportul se numără atingerea unui grad de ocupare de minim 75% din populația cu vârstă cuprinsă între 20 și 64 ani să fie ocupată și atingerea unui procent (mediu) de minim 26,7% din persoanele cu vârstă între 30 și 34 de ani cu studii superioare (<http://oldsite.edu.ro/index.php/articles/c851>).

Principalele programe și inițiative adoptate în România în privința atingerii obiectivelor educaționale ale strategiei Europa 2020 sunt:

- ”Programul Național de Reformă 2016”;
- ”Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015 – 2020”;
- ”Strategia națională pentru competitivitate 2014-2020”.

Programul Național de Reformă 2016 “constituie platforma-cadru pentru definirea reformelor structurale și a priorităților de dezvoltare care ghidează evoluția României până în anul 2020, în concordanță cu traiectoria de atingere a obiectivelor Strategiei Europa 2020” (Programul Național de Reformă 2016, p. 27).

Subcapitolul 4.1. *Ocuparea forței de muncă* subliniază, prin direcțiile de acțiune, importanța integrării tinerilor pe piața muncii, estimând că, până în anul 2020, circa 52.110 tineri vor fi incluși în stagii pentru absolvenții de învățământ superior. Aceste stagii sunt reglementate prin Legea nr. 335/2013 ”privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior”, care stabilește o perioadă de 6 luni de debut în profesie, scopul fiind de ”asigurare a tranzitiei absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii, de a consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă și pentru o mai rapidă integrare în muncă, precum și de dobândire de experiență și vechime în muncă și, după caz, în specialitate”¹. *Reglementarea acestor stagii reprezintă ”unul dintre cele mai importante instrumente implementate de către stat pentru a facilita inserția profesională a absolvenților”, dar și pentru a responsabiliza angajatorii în asigurarea pregătirii practice a absolvenților.*

Subcapitolul 4.7 *Educația terțiară* preia obiectivele strategiei Europa 2020, respectiv

¹ Legea nr. 335/2013, <https://lege5.ro/Gratuit/gm4dmnzqga/legea-nr-335-2013-privind-efectuarea-stagiului-pentru-absolventii-de-invatamant-superior>



ponderea populației cu vârstă de 30-34 ani cu nivel de educație terțiară trebuie să atingă nivelul de 26,7% în anul 2020, de la un nivel de 25,5% în 2015. Printre direcțiile de acțiune fixate pentru atingerea acestui obiectiv se numără “creșterea calității învățământului superior și a corelării cu piața muncii și crearea și dezvoltarea unui cadru de învățare pe tot parcursul vieții deschis și accesibil” (Programul Național de Reformă 2016, p. 27).

Este subliniată astfel necesitatea ancorării învățământului superior în realitățile pieței muncii și ale nevoilor angajatorilor. Unul dintre instrumentele implementate pentru atingerea acestui obiectiv a fost crearea Registrului Național al Calificărilor, gestionat de către Autoritatea Națională pentru Calificări, care a armonizat sistemul de educație și formare profesională cu piața muncii.

Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015 – 2020 este una dintre inițiativele de implementare a obiectivelor strategiei Europa 2020. Ea “se corelează cu abordările Strategiei naționale pentru competitivitate 2015-2020 și are în vedere identificarea nevoilor privind competențele, în vederea unei treptate către o economie bazată pe cunoaștere și o cerere crescută, implicită, de locuri de muncă înalt calificate. Întregul spectru de provocări legate de competitivitate, în România, nu poate fi gestionat doar prin investiții în învățământul terțiar. Îmbunătățirea capacității resurselor umane constituie elementul vital, de bază, al strategiei pentru competitivitate pe termen lung, care include și reforme ale instituțiilor publice și a altor sectoare, precum cele ale agriculturii, pieței muncii și pieței financiare” (Strategia națională pentru învățământul terțiar 2015-2020, p.4).

Necesitatea includerii în strategie unor obiective privind învățământul superior a plecat de la recomandările Comisiei Europene, care consideră că ”aptitudinile și competențele absolvenților la finalizarea anumitor programele de studii terțiar non-universitar profesional și universitar nu corespund nevoilor pieței muncii” (CE, 2010).

Măsurile prevăzute în această strategie sunt complementare cu cele din strategia de cercetare și dezvoltare, care, de asemenea, consideră învățământul superior ”motor al creșterii economice bazate pe cunoaștere și înaltă calificare” (SNCDI, 2014-2020, pp.6). Asigurarea dezvoltării durabile a țării impune existența unei forțe de muncă adecvate cantitativ, dar și ca aptitudinile, competențele și abilități dobândite. Strategia națională pentru învățământ terțiar



definește astfel obiective pe termen lung, care trebuie să asigure egalitate de șanse și pentru toți absolvenții de învățământ superior.

Mai multe proiecte au fost implementate în perioada 2007-2015, având ca scop creșterea calității sistemului de educație, ale căror principale rezultate au fost:

- 1090 calificări;
- 1402 programe de licență și masterat dezvoltate;
- 96 universități acreditate.

Aceste rezultate vin în întâmpinarea nevoilor pieței muncii, prin oferirea unei palete largi de calificări pentru absolvenții de învățământ superior. Pentru a facilita tranzitia de la învățământul terțiar la viața activă, au fost implementate 274 de proiecte în care grupul țintă îl au reprezentat studenții. Toate aceste eforturi au fost ulterior continuante, urmărind dezvoltarea învățământului terțiar din România, care în anul 2020, potrivit strategiei, "va constitui motorul creșterii economice, va contribui la creșterea productivității și va promova coeziunea socială, punând astfel fundamentele unei economii bazate pe cunoaștere. Învățământul superior va pregăti specialiști care pot să dezvolte o societate competitivă într-o economie globală. Instituțiile de învățământ superior vor putea să catalizeze creativitatea și inovarea în întreaga societate din România și, în special, să susțină economia în dezvoltarea de produse și servicii" (Strategia națională pentru învățământul terțiar 2015-2020, p.27).

În vederea cuantificării impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor din regiunea Sud Est, considerăm necesară o prezentare, în cele ce urmează, a nivelului de competitivitate al regiunii, precum și gradul de dezvoltare al mediului de afaceri. Aceasta deoarece, nivelul de dezvoltare economică are o influență directă asupra gradului de inserție al absolvenților.

1.2. Competitivitatea și mediul de afaceri din regiunea de Sud Est

Regiunea de dezvoltare Sud Est (a doua ca mărime din cele 8 regiuni) face parte alături de regiunea de dezvoltare Nord Est din Macroregiunea 2, o diviziune regională creată în anul 1998.

Macroregiunile corespund nivelului NUTS de diviziuni ale statelor membre a Uniunii



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Europene fără să aibă (ca și regiunile de dezvoltare, de altfel) au un statut administrativ propriu-zis și o formă de guvernare sau administrare proprie, ele existând doar pentru colectarea statisticilor regionale.

Regiunea de Sud Est cuprinde 6 județe: Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea, incluzând trei din cele mai populate orașe din România: Constanța, Galați și Brăila.

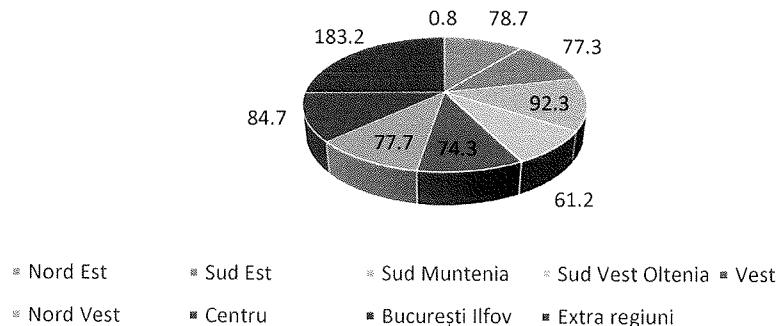
Cu un PIB de 10,58% din PIB-ul național, la nivelul anului 2016, regiunea Sud Est se situează pe locul 6 din cele 8 regiuni de dezvoltare, (a se vedea tabelul 1.1. și graficul 1.1.).

Tabelul 1.1. Valoarea PIB pe regiuni, 2012-2017 (mld. lei)

Anul	2012		2013		2014		2015		2016*	
Total economie	587,5	100%	625,6	100%	658,6	100%	692,2	100%	730,3	100%
Nord Est	63,9	10,88%	67,6	10,81%	71,1	10,80%	74,6	10,78%	78,7	10,78%
Sud Est	62,8	10,69%	66,1	10,57%	69,5	10,55%	73,2	10,57%	77,3	10,58%
Sud Muntenia	73,4	12,49%	79,1	12,64%	83,3	12,65%	87,4	12,63%	92,3	12,64%
Sud Vest Oltenia	47,8	8,14%	52,3	8,36%	55,1	8,37%	58	8,38%	61,2	8,38%
Vest	59,9	10,20%	63,9	10,21%	67,2	10,20%	70,5	10,18%	74,3	10,17%
Nord Vest	62,6	10,66%	66,7	10,66%	70,1	10,64%	73,7	10,65%	77,7	10,64%
Centru	67,5	11,49%	72,6	11,60%	76,5	11,62%	80,4	11,62%	84,7	11,60%
București Ilfov	148,8	25,33%	156,4	25,00%	165	25,05%	173,6	25,08%	183,2	25,09%
Extra regiuni	0,7	0,12%	0,7	0,11%	0,8	0,12%	0,8	0,12%	0,8	0,11%

*estimări

Sursa: INS, baza de date-TEMPO ONLINE



Graficul 1.1. Distribuția PIB pe regiuni de dezvoltare, 2016, mld.lei

Sursa: realizat pe baza datelor INS, baza de date-TEMPO ONLINE



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



În ce privește *competitivitatea la nivel regional*, aceasta este destul de redusă, comparativ atât cu celelalte regiuni de dezvoltare din România, cât și cu cele la nivel european.

Conform studiului "Indexul competitivității regionale (ICR)"² elaborat de experți ai Comisiei Europene, regiunea Sud Est se află pe penultimul loc în clasamentul efectuat pe regiuni, în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene, obținând la nivelul anului 2016 un punctaj de doar 0,01 din 100, aflându-se pe locul 262 din 263 (a se vedea tabelul 1.2.).

Tabelul 1.2. Poziția regiunii Sud Est în clasamentul regiunilor la nivel european

ROMÂNIA	REGIUNEA SUD EST							
	Scor	Rang	Scor	Rang	Scor	Rang	Scor	Rang
ICR 2016 (0-100)	0,1	262/263						
PIB/loc (PPC), UE28=100	48	247/263						
Nivel de dezvoltare, 1-5	1							
	Scor 0-100	Rang	Scor 0-100	Rang	Scor 0-100	Rang	Scor 0-100	Rang
Dimensiunea de bază	0.0	263/263	Eficacitate	29.2	250/263	Inovare	1.8	261/263
Instituții	11.0	258/263	Învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vietii	36.5	257/263	Pregătirea tehnologică	16.5	256/263
Stabilitatea macroeconomică*	65.9	15/28	Eficiența pieței muncii	33.0	234/263	"Sofisticarea" afacerii	4.8	261/263
Infrastructură	5.18	244/263	Dimensiunea pieței	7.3	244/263	Inovație	0.0	262/263
Sănătate	25.9	260/263						
Educația de bază*	1.7	26/28						

Notă: Conform ICR, se atribuie o clasificare egală dacă diferența de scor nu este mai mare de 0,1;

**la nivel de țară*

Sursa: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/rcl2016_scorecards.pdf

Cu un nivel extrem de redus de dezvoltare (1 din 5, conform ICR), regiunea de Sud Est are nevoie de o strategie coerentă și de măsuri sustenabile de creștere a competitivității la nivel regional, axate pe inovare, investiții, dar și de competențe și calificări ale angajaților

² Studiul este disponibil la adresa

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/201701_regional_competitiveness2016.pdf



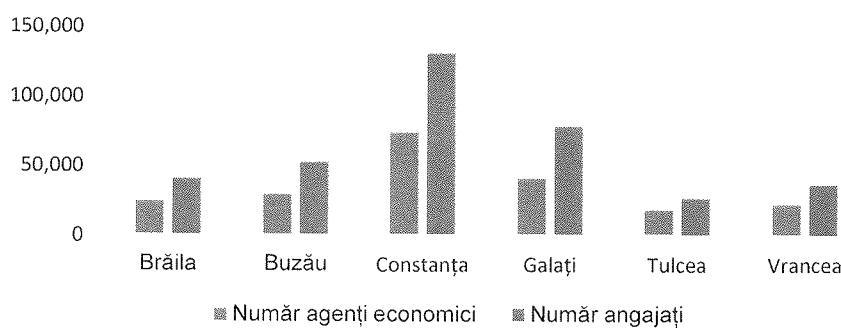
care să sprijine procesul de dezvoltare locală.

O analiză a **numărului de agenți economici** la nivelul regiunii relevă că în anul 2016, din cele 6 județe, județul Constanța este fruntaș având 73.707 agenți economici, aceștia reprezentând 3,96% din totalul agenților economici din România. La polul opus se află județul Tulcea, unde numărul agenților economici este de 18.097, aproximativ 0,97% din totalul agenților economici din țară (tabelul 1.3.).

Tabelul 1.3. Situația agenților economici și a numărului de angajați în regiunea Sud Est, la nivelul anului 2016

Indicator	Brăila	Buzău	Constanța	Galați	Tulcea	Vrancea
Agenți economici (număr)	24.326	29.271	73.707	40.768	18.097	22.294
% la nivel național	1,31	1,6	3,96	2,19	0,97	1,2
Angajați (număr)	40.482	52.676	130.425	78.110	26.776	36.546
% la nivel național	1,05	1,37	3,38	2,02	0,69	0,95

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>



Graficul 1.2. Prezentarea grafică a numărului agenților economici și a numărului de angajați în regiunea Sud Est, 2016

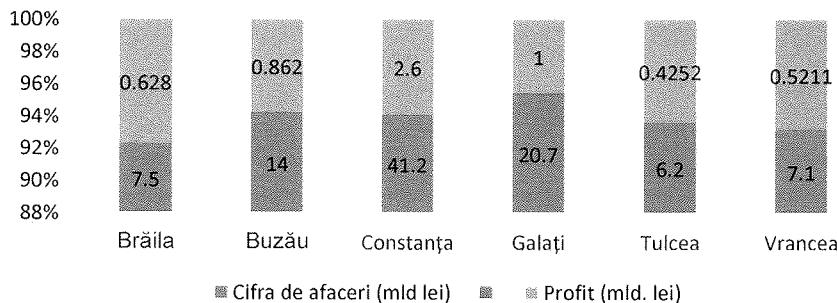
Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

Din punct de vedere al **numărului de angajați**, Constanța se menține pe primul loc cu 130.425 angajați, adică 3,38 % din totalul angajaților din România. Și din acest punct de vedere, județul Tulcea se află pe ultimul loc cu 26.776 angajați, aproximativ 0,69% din totalul pe țară.

Performanța economico-financiară reprezintă o altă problemă cu care se confruntă agenții economici din România indiferent de regiunea la care ne raportăm. La nivelul regiunii



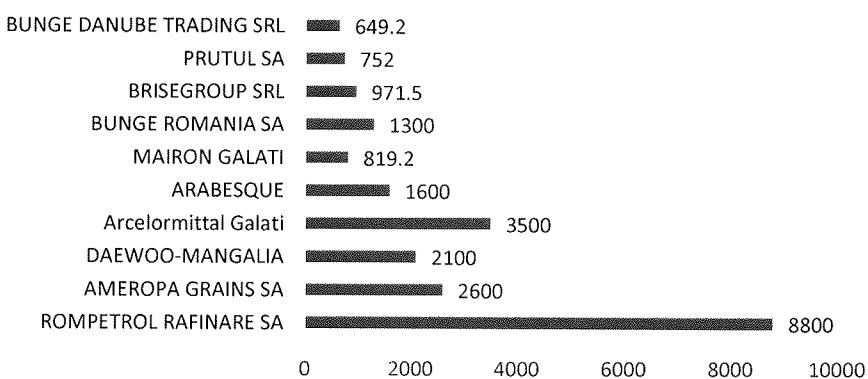
Sud-Est, performanța economico-financiară, reflectată prin intermediul cifrei de afaceri și a profitului, ne relevă o situație destul de modestă, în special datorită faptului că în regiune nu se derulează activități private cu potențial mare de dezvoltare.



Graficul 1.3. Performanța economico-financiară a agenților din regiunea Sud Est, în anul 2016 (mld. lei)

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

Observăm că județele cu performanță financiară cea mai bună prin prisma celor doi indicatori sunt Constanța cu o cifră de afaceri de 41,2 mld.lei (dintre care, Rompetrol Rafinare are o cifră de afaceri de peste 20% din cifra de afaceri a județului) și un profit de 2,6 mld lei și respectiv, Galați unde avem o cifră de afaceri de 20,7 mld. lei și un profit de 1 mld lei, Tulcea fiind și din acest punct de vedere pe ultimul loc cu o cifră de afaceri de 6,2 mld lei și un profit de 0,4252 mld lei.



Graficul 1.4. Top 10 firme în funcție de cifra de afaceri, 2016, regiunea Sud Est (mil. lei)

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

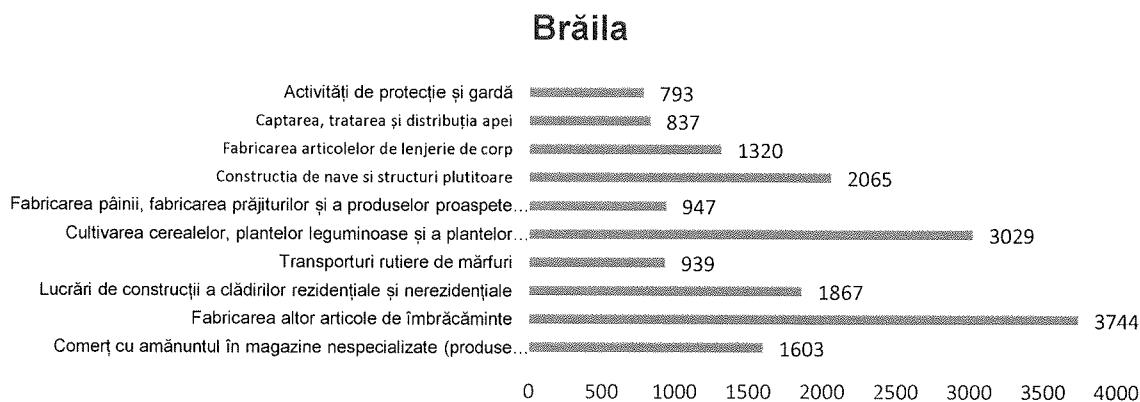


MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



O analiză la nivelul regiunii Sud Est pe care o avem în vedere, în contextul obiectivelor urmărite în studiu de față, o reprezintă **numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici**. Aceasta s-a realizat la nivelul primelor 10 coduri CAEN ca număr de angajați. Dat fiind faptul că vorbim de județe cu aspecte de relief diferite și bogății ale solului și subsolului de asemenea eterogene, analiza a fost realizată în mod separat pe fiecare județ (a se vedea *Anexa 2*).

La nivelul județului Brăila, observăm că domeniul cu cel mai mare număr de angajați este dat de ”Comerțul cu amănuntul în magazinele nespecializate, cu vânzare predominată de produse alimentare, băuturi și tutun”, unde avem aproximativ 1.603 angajați, la polul opus fiind activitățile de protecție și gardă cu 793 angajați (graficul 1.5.).



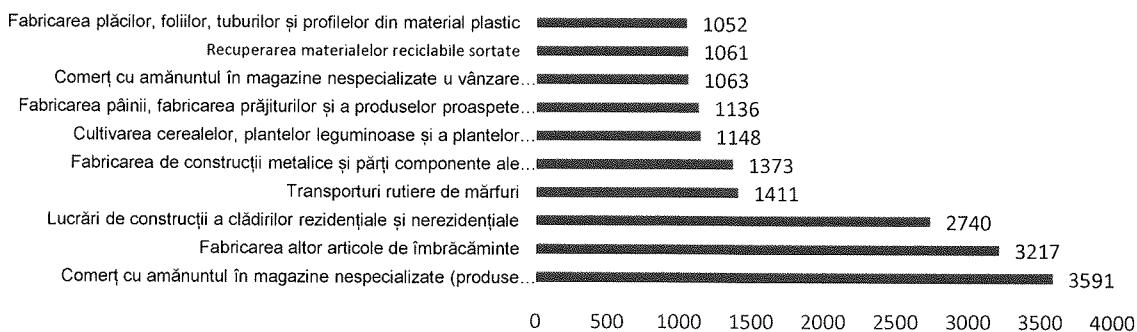
Graficul 1.5. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Brăila, 2016

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

La nivelul județului Buzău, domeniul de activitate ce domină din punct de vedere al numărului de angajați este tot ”Comerțul cu amănuntul în magazinele nespecializate, cu vânzare predominată de produse alimentare, băuturi și tutun” unde se înregistrează un număr de 3.591 angajați, domeniul cu cel mai mic număr de angajați în top 10 fiind ”Fabricarea plăcilor, foliilor, tuburilor și profilelor din material plastic” (graficul 1.6.).



Buzău

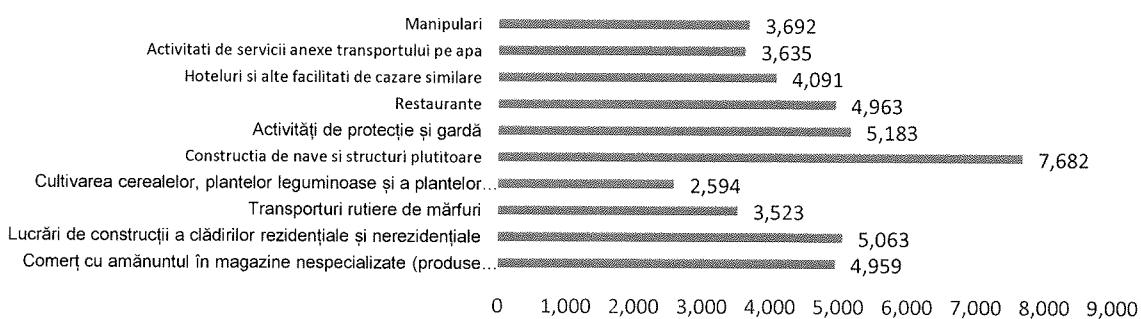


Graficul 1.6. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Brăila, 2016

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

Județul Constanța se remarcă prin "Construcția de nave și structuri plutitoare", unde numărul de angajați este de 7.682, la polul opus fiind "Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase", cu 2.594 de angajați (graficul 1.7.).

Constanța



Graficul 1.7. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Constanța, 2016

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

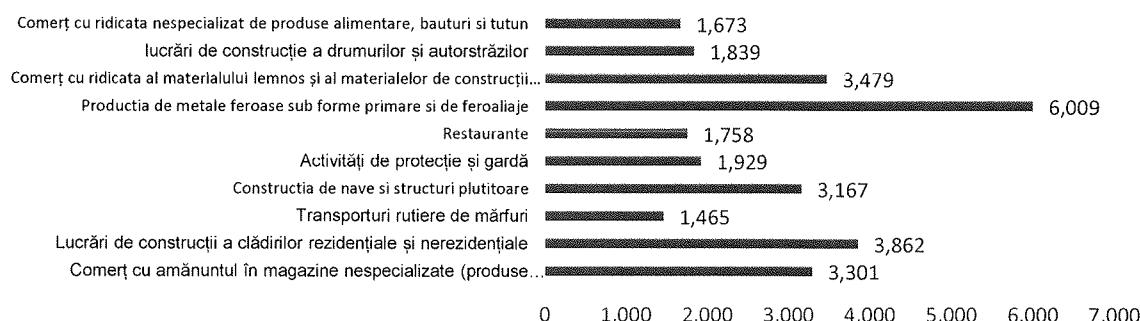


MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Datorită specificului local, județul Galați are un număr de 6.009 angajați în firmele ce au ca obiect de activitate ”Producția de metale feroase sub forme primare și de feroaliaje”, cei mai puini angajați lucrând la firmele ce se ocupă cu ”Transporturile rutiere de mărfuri” (graficul 1.8.).

Galați

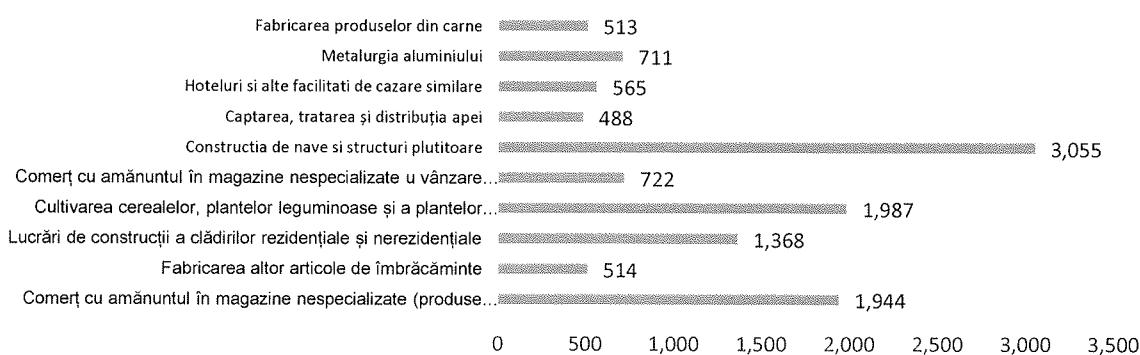


Graficul 1.8. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Galați, 2016

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

La nivelul județului Tulcea, ”Construcția de nave și structuri plutitoare” domină prin numărul de angajați, având un total de 3.055 de angajați, ”Captarea, tratarea și distribuția apei” având cel mai scăzut număr de salariați, de aproximativ 488 (graficul 1.9.).

Tulcea



Graficul 1.9. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Tulcea, 2016

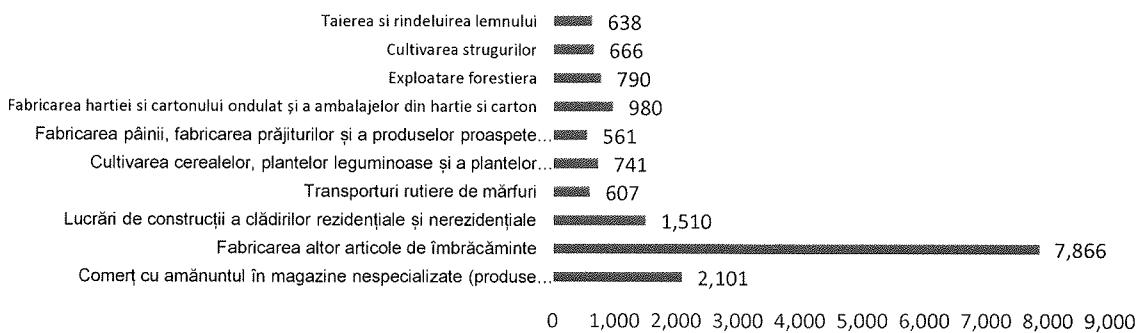
Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Vrancea



Graficul 1.10. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Vrancea, 2016

Sursa: prelucrare pe baza datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>

În fine, la nivelul județului Vrancea, se observă faptul că domeniul de activitate cu cel mai mare număr de angajați este dat de codul CAEN "Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte", numărul acestora fiind de aproximativ 7.866 de angajați (graficul 1.10.).

1.3. Inserția forței de muncă în regiunea Sud Est

Având o imagine de ansamblu asupra mediului de afaceri din regiunea Sud Est, conturată în paragraful anterior, dar și asupra domeniilor cu potențial la nivel regional (prezentate în primul modul al acestui studiu) în cele ce urmează ne vom axa, pe de o parte, asupra studiilor existente la nivelul regiunii privind absorbția absolvenților pe piața muncii, iar pe de altă parte, asupra absorbției absolvenților de studii superioare, privită prin prisma celor 3 universități de stat din regiune.

Scopul acestui subcapitol îl constituie, pe de o parte, analiza generală a forței de muncă în regiune, conform COR, iar pe de altă parte analiza inserției absolvenților celor 3 universități din regiune.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



1.3.1. Principalele studii privind inserția absolvenților pe piața muncii la nivelul regiunii Sud Est

Angajarea tinerilor este o problemă majoră și, în același timp, veche, care preocupa în egală măsură țari, guverne, regiuni, colectivități locale și instituții de învățământ superior.

Integrarea ocupațională se referă la stabilirea unui Tânăr într-un anumit loc de muncă, Tânăr care, ieșit din sistemul de învățământ, are o calificare și își găsește un loc de muncă care îi permite să se bucure de autonomia sa socială.

Studiile realizate privind integrarea profesională, pot fi împărțite pe mai multe direcții, astfel:

- studiile istorice care se referă la dificultatea formării initiale pentru intrarea în viața activă;
- studii privind integrarea profesională pe diferite niveluri;
- studii longitudinale care studiază dezvoltarea profesională a tinerilor și, prin urmare, face posibilă acordarea unei dimensiuni suplimentare analizei inserției profesionale a tinerilor;
- studii privind relevanța formării profesionale;
- cercetări internaționale, comune tuturor țărilor dezvoltate.

Oricare ar fi conținutul studiului elaborat, constatăm că *analiza inserției profesionale furnizează indicatori importanți pentru compararea nivelului de formare conform diplomei conferite cu gradul de satisfacere a cerințelor pieței muncii*. Altfel spus, studiile elaborate pot fi utilizate pentru o analiză critică a relației ofertă educațională/angajator.

La nivelul regiunii de Sud-Est, asemenei tuturor regiunilor de dezvoltare de pe teritoriul românesc, au fost elaborate o serie de studii, rapoarte și statistici care fac trimitere, direct sau indirect, la prezentarea gradului de inserție socio-profesională în cadrul celor 6 județe care alcătuesc regiunea și care pot fi grupate astfel:

- statisticile regionale publicate de Direcțiile Județene de Statistică și statistici ale Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă;
- studii și rapoarte ale Eurostat;



- studii OECD privind angajabilitatea;
- studii și strategii regionale elaborate de CPE (Centrul Parteneriat pentru Egalitate), PIAROM (Patronatul Investitorilor Autohtoni), Planuri de acțiune pentru învățământ ale CLDPS (Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social);
- planuri locale și regionale de acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic (PLAI și PRAI);
- planuri de acțiune pentru învățământul tehnic ale Inspectoratelor Școlare Județene;
- rapoarte ale primăriilor municipiilor reședință de județ etc.

Înscriindu-se în direcțiile de cercetare enunțate anterior, la nivelul regiunii Sud-Est regăsim o complementaritate de activități relevante referitoare la analiza inserției profesionale pe care le putem analiza în cadrul a două direcții convergente, bazate pe datele statistice publicate, și anume:

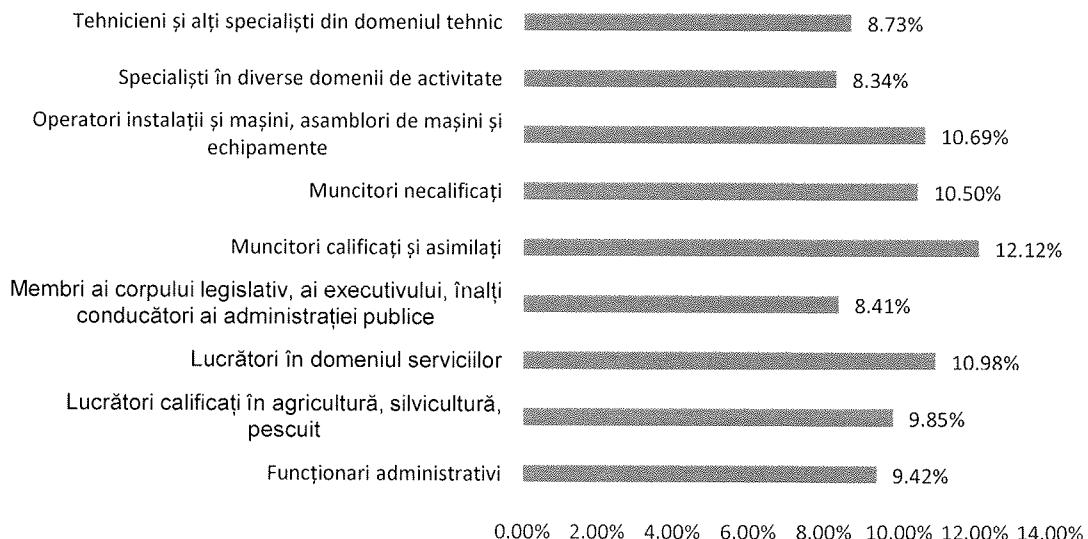
- o direcție generală privind analiza forței de muncă existente în regiune;
- o direcție care vizează proiecția cererii și ofertei locurilor de muncă pe termen mediu (2013-2020).

a) Referindu-ne la **analiza generală a forței de muncă existente**, cel mai recent studiu este elaborat de Patronatul Investitorilor Autohtoni - PIAROM (2016) și vizează identificarea principalelor coordonate la nivelul anului 2015, pentru fiecare regiune fiind prezentate principalele caracteristici care definesc structura forței de muncă, indicatorii care caracterizează forța de muncă pe regiuni de dezvoltare, precum și principalele elemente de specificitate.

Regiunea Sud-Est este considerată a fi antepenultima regiune de dezvoltare a țării, cu o piață a forței de muncă care deține 9,95% din forța de muncă a țării, dar distribuită destul de echilibrat (a se vedea graficul 1.11).

Comparând structura forței de muncă a regiunii de Sud-Est cu celelalte regiuni de dezvoltare ale țării (tabelul 1.6.), pe grupe de angajați, vom observa că, ponderea tehnicienilor și altor specialiști în domeniul tehnic în total angajați (8,13%) se află sub media națională care este de 9,27%, în timp ce ponderea specialiștilor în diverse domenii de activitate *situiază regiunea de Sud-Est pe ultimul loc cu o pondere de 18,31%*.





Graficul 1.11. Ponderea angajaților din regiune Sud-Est în total angajați, conform COR, 2015
Sursa: PIAROM, 2016, pag.76

Tabelul 1.4. Structura forței de muncă pe regiuni de dezvoltare și grupe de angajați, 2015

Structură forță de muncă conform COR	București Ilfov %	Centru %	Nord-Est %	Nord-Vest %	Sud %	Sud-Est %	Sud-Vest %	Vest %
Funcționari administrativi	7,90	6,19	5,75	5,71	5,13	6,05	7,09	5,31
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit	0,17	0,46	0,65	0,36	0,55	0,37	0,40	0,36
Lucrători în domeniul serviciilor	16,15	12,88	17,22	12,59	13,51	16,20	15,24	12,36
Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice ...	11,31	6,84	60,2	7,36	7,16	6,77	6,27	6,94
Muncitori calificați și asimilați	8,31	16,24	13,41	13,69	17,29	17,07	16,79	18,67
Mincitori necalificați	9,39	17,14	14,36	18,83	15,45	14,90	11,89	15,78
Operatori instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	7,33	12,84	11,27	12,38	14,79	12,21	12,62	13,45
Specialiști în diverse domenii de activitate	26,53	18,92	23,66	21,15	18,32	18,31	22,27	19,03
Tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic	12,91	8,49	7,65	7,92	7,78	8,13	7,44	8,11

Sursa: PIAROM, 2016, pag.50



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Analiza datelor din tabelul 1.4. ne relevă faptul că regiunea Sud-Est se situează pe locul doi în privința ponderii lucrătorilor din domeniul serviciilor (16,20%), aspect explicabil dacă avem în vedere poziția geografică a regiunii.

Pe ansamblul regiunii, observăm că 51,58% din forța de muncă angajată este regăsită în trei domenii de activitate, respectiv în diverse domenii de activitate (18,31%), muncitori calificați și asimilați (17,07%) și domeniul serviciilor (16,20%).

Dacă avem în vedere nivelul de formare profesională, observăm că *33,21% din forța de muncă angajată are la bază studii superioare*, respectiv 6,77% sunt membri ai corpului legislativ, ai executivului și înalți conducători ai administrației publice; 18,31% sunt specialiști în diverse domenii de activitate; 8,13 sunt tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic.

Studiul realizat de PIAROM subliniază faptul că structura forței de muncă variază de la un județ la altul (tabelul 1.5), în funcție de profilul economic și domeniile de activitate ale principalilor angajatori.

Tabelul 1.5. Structura forței de muncă pe județe ale regiunii Sud-Est și grupe de angajați, în anul 2015

Structură forță de muncă conform COR	Brăila %	Buzău %	Constanța %	Galați %	Tulcea %	Vrancea %
Funcționari administrativi	4,71	5,60	7,44	6,04	4,49	4,53
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, pescuit	0,27	0,52	0,29	0,24	0,63	0,66
Lucrători în domeniul serviciilor	14,06	12,37	19,38	15,38	15,78	15,11
Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice ...	6,34	6,45	7,57	6,59	6,00	5,90
Muncitori calificați și asimilați	20,59	15,10	16,34	19,34	20,82	10,54
Mincitori necalificați	15,23	21,99	11,61	11,22	16,91	21,99
Operatori instalații și mașini, asamblori de mașini și echipamente	13,52	12,74	10,74	12,15	11,73	15,71
Specialiști în diverse domenii de activitate	17,73	18,33	16,89	20,94	17,01	19,32
Tehnicieni și alți specialiști din domeniul tehnic	7,54	6,89	9,74	8,10	6,63	6,22

Sursa: PIAROM, 2016, pag. 79



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Analizând disponerea datelor pe județele componente regiunii, observăm că ponderea cea mai mare a funcționarilor administrativi o regăsim în județul Constanța (7,44%) față de județul Vrancea care deține cea mai redusă pondere (4,53%). Aceeași imagine este creată și de ponderea membrilor corpului legislativ, ai executivului și administrației publice deținută de județul Constanța (7,57%), în timp ce, cea mai mică pondere o deține județul Vrancea (5,90%).

Regiunea de Sud-Est înregistrează 491 contracte de muncă la 1000 persoane, dar a căror dispunere diferă de la un județ la altul pe industrii angajatoare (tabelul 1.6.)

Tabelul 1.6. Top 5 industrii angajatoare în regiunea de Sud-Est

Industria	Număr de contracte					
	Brăila	Buzău	Constanța	Galați	Tulcea	Vrancea
Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și oleaginoase	4219				1955	
Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (exclusiv lenjeria de corp)	3720	4302			1965	8213
Construcția de nave și structuri plutitoare	2595		8526	3950	4516	
Lucrări de construcții a clădirilor	2263	3068	5570	4022	1744	1760
Fabricare articole de lenjerie de corp	1750					
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate		3185	5763	3168	1752	1829
Transporturi rutiere de mărfuri		1314				
Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice		1302				
Hoteluri și alte facilități de cazare			6622			
Activități de protecție și gardă			6046			
Producția de metale feroase sub forme primare și de feroalaje				6538		
Comerț cu ridicata a materialului lemnos, de construcții și echipamente sanitare				3413		
Fabricarea hârtiei și cartonului						947
Fabricarea vinurilor din struguri						884

Sursa PIAROM, 2016, pag.79, 80, 81, 82

Sintetizând datele din tabelul 1.6., se observă că, luând în considerare primele cinci industrii angajatoare, cele mai multe contracte de muncă le regăsim în construcția de nave și



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

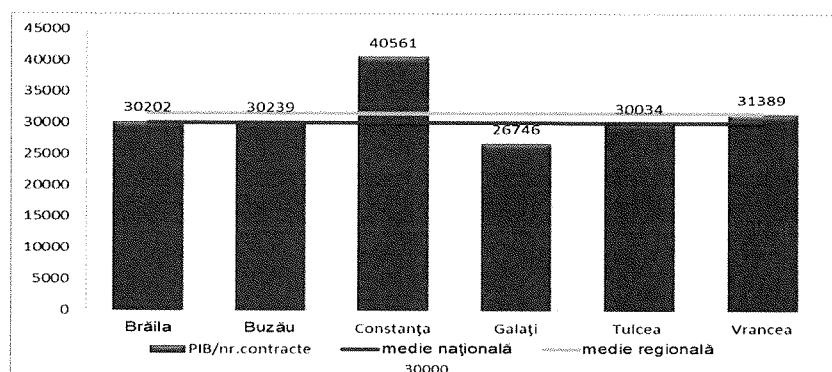


alte structuri plutitoare (19.587 contracte), urmată de lucrările de construcții a clădirilor (18.427 contracte), fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (exclusiv lenjerie de corp) cu 18.200 contracte și comerțul cu amănuntul în magazine nespecializate (15.697 contracte).

Dacă luăm în considerare și sectorul public se poate adăuga învățământul secundar general cu 20.735 contracte de muncă, asistența spitalicească cu 18.214 contracte și serviciile de administrație publică generală cu 12.011 contracte.

Raportând structura forței de muncă la alți indicatori ai economiei naționale, apreciem următoarele aspecte:

- dacă la nivel național se înregistrează 222 contracte de muncă la 1.000 persoane, județele regiunii Sud-Est se situează sub nivelul național, cu excepția județului Constanța unde media este de 224 contracte la 1.000 persoane;
- raportul dintre numărul de contracte de muncă încheiate și numărul de șomeri înregistrați relevă faptul că toate județele se situează sub media pe economie (11,33), județul Constanța având cel mai ridicat nivel al indicatorului (15,81), adică pentru fiecare șomer înregistrat există 15,81 contracte de muncă;
- corelația dintre numărul de contracte și PIB-ul fiecărui județ (graficul 1.12.) scoate în evidență faptul că numai în județul Galați indicatorul se situează sub media națională (30,0 mii euro/an) și chiar sub media pe regiune (31,5 mii euro/an), în timp ce județul Constanța este cel de al doilea județ al țării care, pentru fiecare contract de muncă, generează un PIB de 40,6 mii/euro pe an.



Graficul 1.12. Corelația PIB – număr de contracte în regiunea Sud Est

Sursa: PIAROM, 2016, pag.89

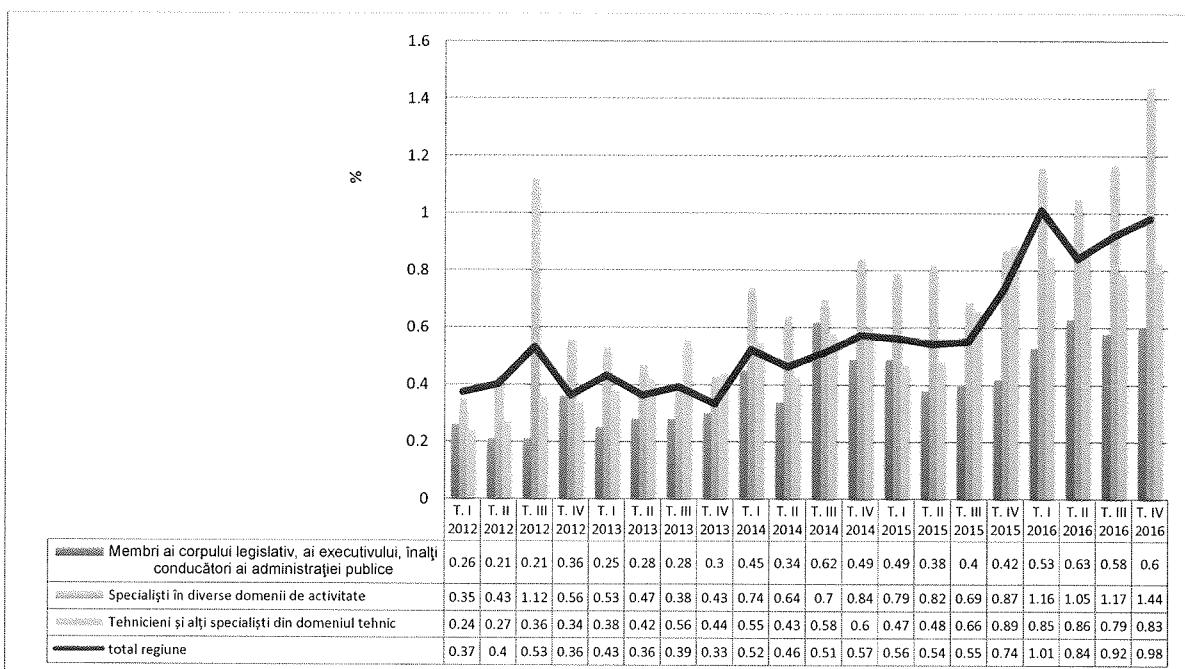


MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Deși elaborat în urmă cu peste 8 ani în urmă, un studiu relevant poate fi considerat studiul elaborat de către CNDIPT (Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic), cunoscut sub numele de PRAI (Plan Regional de Acțiune pentru Învățământ) pentru perioada 2009-2013, care alocă un spațiu contribuției învățământului superior la dezvoltarea regiunii de Sud-Est vis-a-vis de piața muncii.

Supunând atenției dinamica structurii ocupării forței de muncă cu studii superioare, depășind intervalul de timp luat în considerare de studiul PRAI, prin actualizarea datelor statistice (furnizate de INS), constatăm că rata locurilor de muncă, atât pe total regiune, cât și pe domeniile de activitate în care absolvenții de studii superioare se pot angaja, prezintă un trend ascendent (graficul 1.13.).



Graficul 1.13. Evoluția ratei locurilor de muncă în regiunea Sud Est

Sursa: prelucrarea autorului pe baza datelor INS – Tempo Online

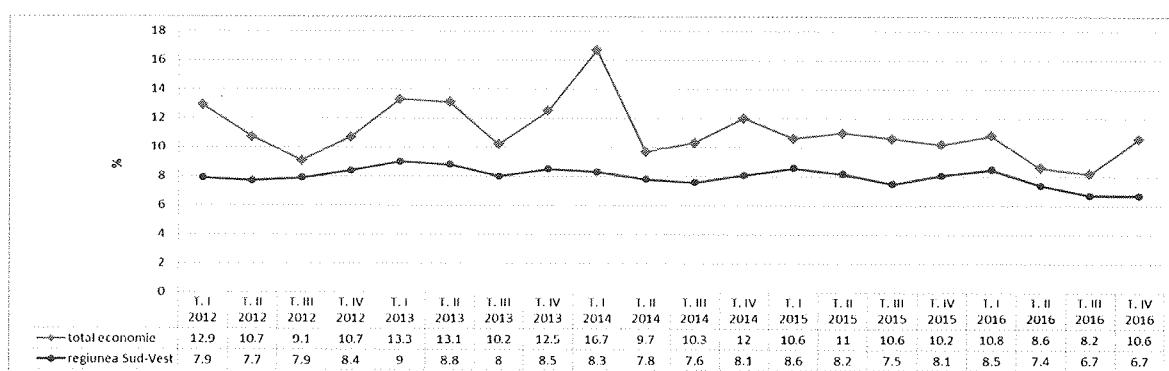
Un aspect care se menține și în prezent și care este subliniat în studiul PRAI, este acela că „îmbătrânirea populației poate genera ieșirea unor competențe importante de pe piața forței de muncă, în domenii de interes, ca: domeniul cercetării, în care se observă o scădere



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



vertiginoasă a numărului de salariați, învățământ pre/universitar, industrie etc., și totodată nevoie de formare inițială și/sau continuă în domenii slab dezvoltate în prezent: asistență medicală specifică vîrstei a III-a, activități de întreținere și profilactice, activități de socializare dedicate persoanelor vîrstnice, activități de tip part time”. Pe de altă parte, constatăm un trend descrescător al ratei șomajului în rândul tinerilor cu vîrstă cuprinsă între 25 și 34 ani, media regiunii aflându-se în general, sub media națională (graficul 1.14.).



Graficul 1.14. Evoluția ratei șomajului tinerilor (25-34 ani) din regiunea Sud Est

Sursa: prelucrarea autorului pe baza datelor INS – Tempo Online

b) Proiecția cererii și ofertei locurilor de muncă pe termen mediu (2013-2020) în regiunea Sud-Est a constituit o preocupare a studiilor realizate la nivelul fiecărui județ din cadrul regiunii, elaborate de către Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social, o referire de ansamblu asupra regiunii regăsind-o în studiul elaborat pentru județul Brăila (2012).

Conform precizărilor efectuate de către autori, studiul realizat de către INCSMPS în calitate de partener a utilizat o metodologie similară Universității Cambridge, bazată pe un model econometric pentru prognoza utilizată de CEDEFOP.

Proiecția cererii de formare profesională la nivel regional aduce în discuție trei scenarii de prognoză, și anume:

I) **un scenariu mediu** care conturează patru aspecte pentru anul 2013, prognoza având la bază datele statistice înregistrate în intervalul 2000-2008, astfel:



- diminuarea cererii forței de muncă în industria primară (agricultură și industria extractivă), administrație publică, apărare și învățământ;
- creșterea cererii forței de muncă în industria prelucrătoare din cadrul regiunii, construcții și în domeniul serviciilor de toate tipurile.

Din perspectiva balanței forței de muncă (cerere-ofertă), studiul concluzionează că se va înregistra, pe de o parte, un excedent al forței de muncă în industrie și agricultură, pe de altă parte, un deficit al forței de muncă în construcții și servicii de tipul transport și depozitare, comunicării, hoteluri și restaurante.

2) **un scenariu pe termen scurt** (2007-2013) considerat și cel mai plauzibil și concluzionează că în agricultură și administrație publică se vor înregistra tenduri de scădere, în timp ce în construcții, transport și depozitare, precum și în industria prelucrătoare se vor înregistra tenduri crescătoare ale cererii pieței forței de muncă, aspect care se poate desprinde din tabelul 1.7.

Tabelul 1.7. Evoluția cererii prognozate pe intervalul 2007-2013

Activități	ANUL						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
agricultura, vânătoare și silvicultură	24,4	24,0	23,6	23,3	22,9	22,5	22,1
pescuit și piscicultură	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
industria extractivă	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
industria prelucrătoare	22,0	22,2	22,5	22,7	22,9	23,1	23,3
energie electrică, termică, gaze, apă	2,6	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4
construcții	6,9	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6
comerț	11,9	12,1	12,2	12,4	12,6	12,8	13,0
hoteluri și restaurante	2,0	2,0	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1
transport, depozitare, comunicări	7,8	7,8	7,9	8,0	8,1	8,1	8,2
intermediari finanțieri	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
tranzacții imobiliare, închirieri și activități de servicii prestate în principal firmelor	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
administrație publică și apărare	6,3	6,1	6,0	5,8	5,7	5,5	5,4
învățământ	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,4
sănătate și asistență socială	4,5	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,6
alte	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9

Sursa: PLAI județul Brăila, 2012, pag.44



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Utilitatea unei astfel de proiecții o regăsim în demersul întreprins de universitățile din regiune privind stabilirea ofertei educaționale ținând seama de diferențele dintre cerere și ofertă (de exemplu în agricultură).

3) *un scenariu pe termen lung* (2013-2020) care în fapt este un program de măsuri pentru realizarea obiectivelor prevăzute în planul regional de dezvoltare și care sunt convergente Programului Europa 2020.

Studiul se încheie cu recomandarea realizării unor colaborări între instituțiile de învățământ superior și organizațiile specializate în sondarea opiniei absolvenților și angajatorilor cu privire la inserția profesională, la gradul de utilizare a competențelor și altor informații necesare asigurării unui echilibru între cererea și oferta locurilor de muncă.

1.3.2. Absorbția pe piața muncii a absolvenților din perspectiva universităților. Studii de caz.

Integrarea profesională este deosebit de relevantă pentru tineri și dă naștere la două abordări, respectiv la cea americană și la cea europeană. Deosebirea dintre cele două abordări constă în faptul că, în timp ce în Statele Unite, tinerii care intră pe piața muncii primesc salarii mai mici decât cei care au vechime în muncă, în Europa, piața muncii pentru tineri este caracterizată de niveluri ridicate ale șomajului și ocuparea unor locuri de muncă, de cele mai multe ori, sub nivelul calificării și competențelor absolvenților.

Fără a intra în detaliile segmentării pieței muncii, subliniem faptul că piața muncii este caracterizată prin dualism, respectiv, piața primară și piața secundară. Piața primară este extremitate de selectivă și stabilă, calificările cerute sunt foarte specifice și sunt dobândite prin experiență și formare profesională specifică. Or, sistemul de învățământ oferă o formare mai mult generală decât specifică și, prin urmare, este slab legat de acest tip de piață. Cei care se regăsesc în procesul de integrare au o eficiență inferioară normelor impuse de angajatori și, prin urmare se regăsesc pe piața secundară care se caracterizează prin instabilitate și condiții de muncă mai puțin avantajoase.

Afirmațiile de mai sus se instituie într-o argumentație a necesității existenței în cadrul



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



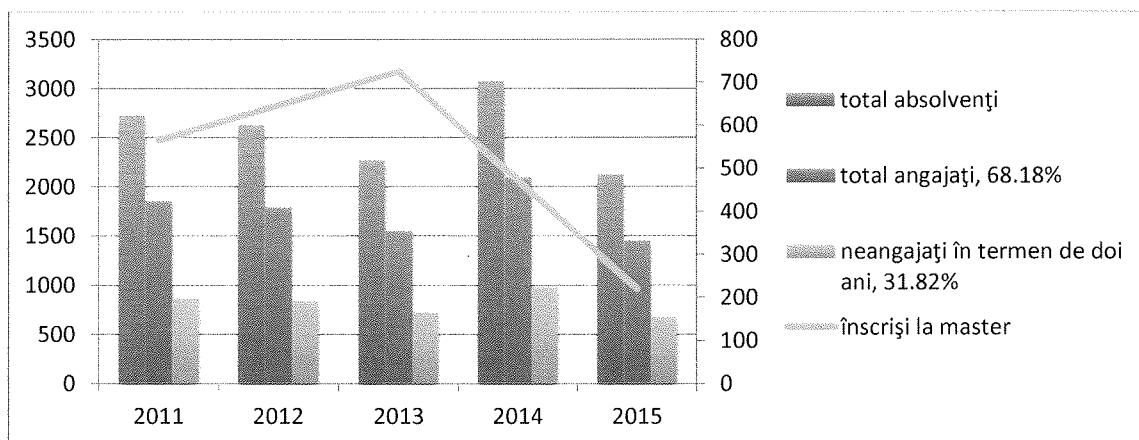
fiecareia dintre cele trei universități ale regiunii de Sud-Est a Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOP) a cărui misiune principală este aceea de a oferi studenților și absolvenților „servicii de informare, consiliere și orientare în carieră pentru integrarea pe piața forței de muncă”.

Anual, fie în mod independent, fie cuprins în “Raportul rectorului” are loc analiza modului în care absolvenții universității s-au integrat pe piața muncii.

În acest context, analiza efectuată la nivelul celor trei universități ale regiunii Sud-Est ne conduce la următoarele concluzii:

a) La Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați, se constată că anual, în Raportul rectorului, se analizează modul în care absolvenții sunt integrați pe piața muncii. Analiza perioadei 2011-2015 ne relevă că, absolvenții universității s-au integrat în piața muncii în proporție de 68,18%.

Pe de altă parte, se constată că 31,82% dintre absolvenți nu s-au angajat în termen de doi ani, aşa cum prevăd standardele ARACIS (graficul 1.15).



Graficul 1.15. Evoluția numărului de absolvenți și absolvenți angajați ai Universității „Dunărea de Jos” din Galați

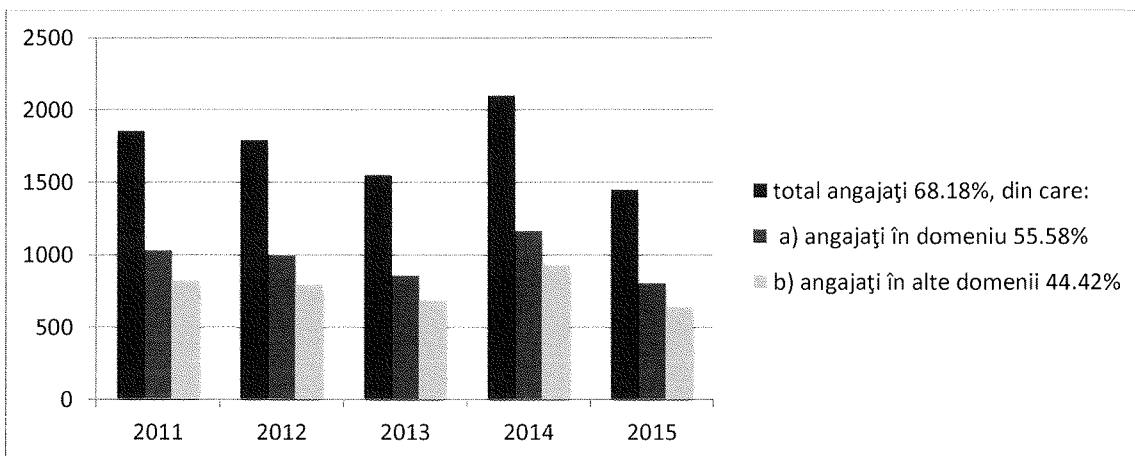
Sursa : prelucrarea autorului pe baza Rapoartelor rectorului pe anii 2012-2016

Mergând mai departe cu analiza, constatăm că din totalul absolvenților angajați (68,18%), un procent de 55,58% sunt angajați în domeniul specializării absolvite, iar 44,42% în alte domenii, graficul 1.16.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE





Graficul 1.16. Evoluția numărului de absolvenți ai Universității "Dunărea de Jos" Galați, în funcție de domeniul de angajare

Sursa : prelucrarea autorului pe baza Rapoartelor rectorului pe anii 2012-2016

Astfel, pe baza datelor furnizate de Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați, putem aprecia că gradul de inserție profesională al absolvenților este relativ satisfăcător, dacă luăm în considerare exclusiv angajarea numai în baza diplomei de licență. Trebuie să avem în vedere și faptul că, deși începând cu anul 2014 tendința este în scădere, foarte mulți studenți înscriși la master preferă să-și finalizeze mai întâi studiile și apoi să se angajeze.

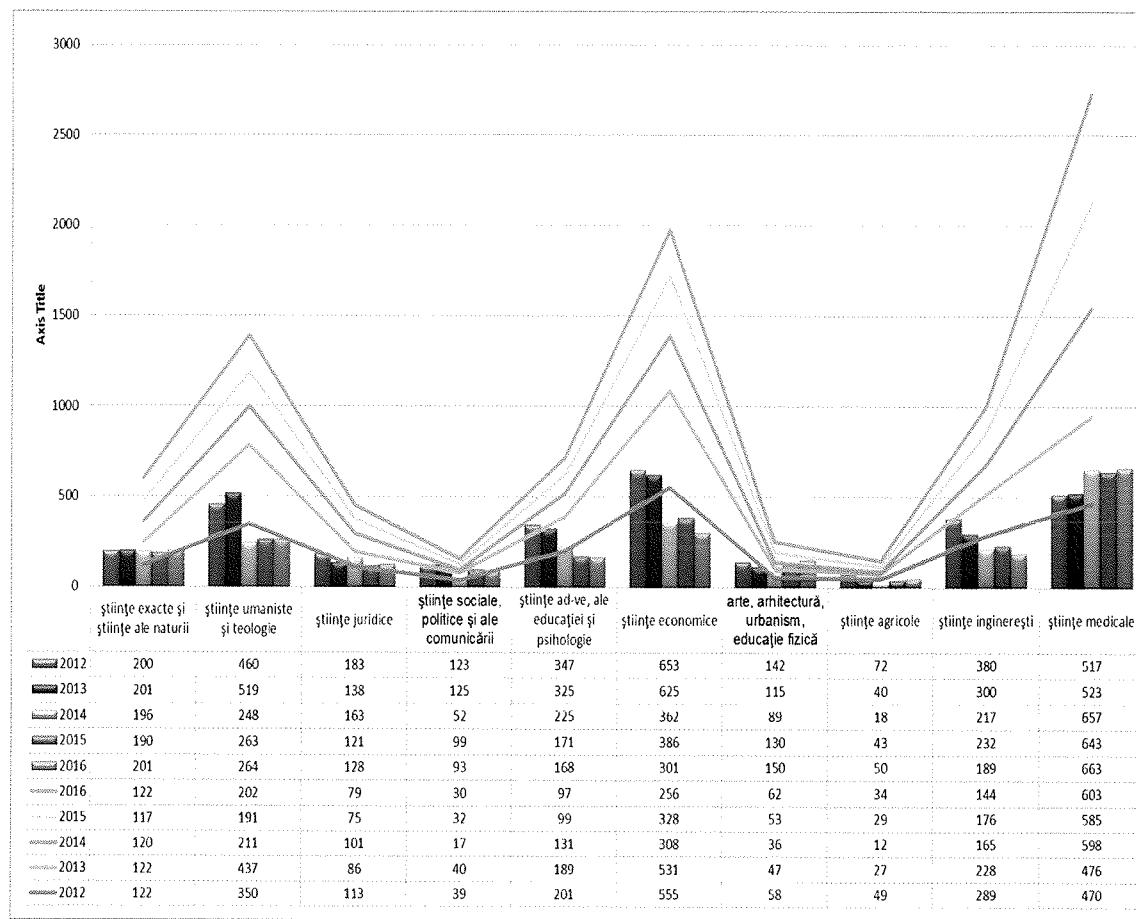
b) La **Universitatea „Ovidius” din Constanța**, având în vedere structura programelor de studii am procedat la o analiză a angajabilității pe domenii de studii, conform clasificării ARACIS, și anume : științe exacte și științe ale naturii ; științe umaniste și teologice ; științe juridice ; științe sociale, politice și ale comunicării; științe administrative, ale educației și psihologice; științe economice; arte, arhitectură, urbanism, educație fizică ; științe agricole; științe inginerești; științe medicale.

Conform acestei clasificării, pe baza informațiilor primite din partea universității, s-au obținut datele din graficul 1.17.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE





Graficul 1.17. Evoluția absolvenților Universității “Ovidius” din Constanța și inserția acestora în perioada 2012-2016

Sursa: prelucrarea autorului pe baza datelor transmise de universitate

La o analiză mai analitică (graficul 1.18.) observăm că procentul cel mai mare de integrare pe piața muncii se regăsește în domeniul medical (91%), urmat în ordine de domeniul economic (85%), științele umaniste și teologice (79,30%), științele ingineresti (76%).

Privind în ansamblu, pe baza informațiilor furnizate de managementul universității, se constată că aceasta se declară mulțumită de angajabilitatea absolvenților, adăugând la integrarea propriu-zisă a absolvenților în piața muncii și pe cei care sunt înscriși la master. Astfel, în Raportul rectorului pentru anul 2015, se precizează că „în ceea ce privește rata angajabilității, aceasta se situează la peste 50% din care 34,84% sunt angajați după absolvire,



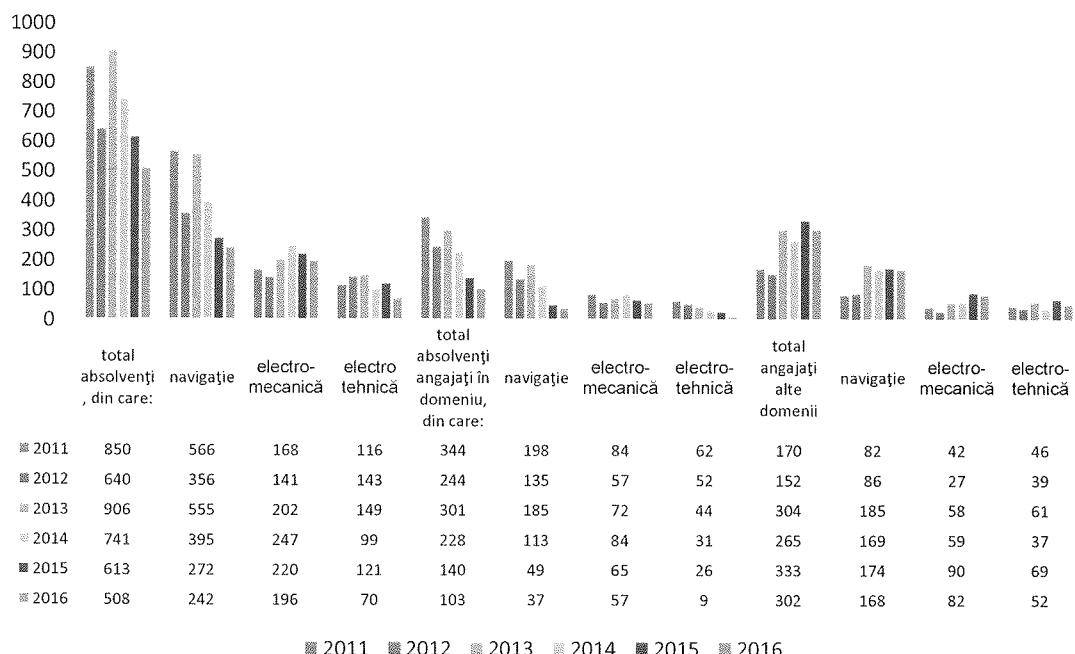
MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



iar 25,99% încă din timpul studenției. Rata inserției în muncă în specializarea studiată este, de asemenea, ridicată la scurt timp de la absolvire și demonstrează o eficiență ridicată a programelor de studii. Angajarea în specializarea pentru care absolvenții s-au pregătit, (n.n. în procent de) 60,01% este în relație pozitivă cu nivelul de adecvară al cunoștințelor dobândite în facultate raportat la postul ocupat (58%), dar și cu perspectivele de dezvoltare a carierei oferite de postul actual de muncă (61%)”.

Considerăm că afirmația universității este destul de generoasă și intră oarecum în contradicție cu opiniile exprimate de angajatori privind aprecierea generală a ofertelor educaționale, analizată mai pe larg în capitolul următor al lucrării.

Analiza angajabilității absolvenților **Universității Maritime din Constanța** contrastează cu piața muncii la nivelul căreia domeniul ”Construcții de nave și alte structuri plutitoare” oferă printre cele mai multe locuri de muncă.



Graficul 1.18. Evoluția absolvenților Universității Maritime Constanța și inserția acestora în perioada 2012-2016

Sursa : Raportul rectorului 2017 (<https://cmu-edu.eu/rapoarte-rector/>) și Registrele de eliberare diplome ale universității



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Deși punctul de vedere al universității este acela că angajabilitatea absolvenților conform pregătirii acestora reprezintă o prioritate pentru aceasta, observăm că din totalul absolvenților înregistrați în perioada analizată, *numai 31,93% sunt angajați în domeniul specializării absolvite, iar 35,83% sunt angajați în alte domenii.*

Aparent, rămâne un procent de 32,23% din totalul absolvenților care nu este integrat pe piața muncii. Procentul este aparent datorită particularității programelor de studii oferite de Universitatea Maritimă din Constanța care impune acumularea unui stagiu minim la bordul navelor maritime pentru a avea dreptul să participe la examenul de ofițer maritim.

Pentru a veni în sprijinul integrării absolvenților pe piața muncii, "universitatea a încheiat Protocole de colaborare cu 26 agenții/companii de crewing dotate cu nave specializate și echipamente moderne de comandă și control, oferind posibilitatea dobândirii competențelor practice de către absolvenți angajați în această activitate de formare practică" (Raportul Rectorului, 2017).

Realizând o situație comparativă a numărului de absolvenți și absolvenți angajați la nivelul celor 3 universități din regiune, se constată că cea mai ridicată rată de inserție pe piață se înregistrează la nivelul Universității "Ovidius" din Constanța (tabelul 1.8.).

Tabelul 1.8. Situația comparativă a nivelului de angajabilitate la cele 3 Universități din regiunea Sud Est

Universitatea "Ovidius" din Constanța						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Număr absolvenți	3077	3070	2911	2227	2278	2207
Număr absolvenți angajați	2256	2248	2182	1698	1685	1628
% angajabilitate	73,32%	73,22%	74,96%	76,25%	73,97%	73,77%
Universitatea "Dunărea de Jos" Galați						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Număr absolvenți	2721	2625	2270	3074	2125	2098
Număr absolvenți angajați	1855	1780	1540	2096	1455	1432
% angajabilitate	68,17%	67,81%	67,84%	68,18%	68,47%	68,26%
Universitatea Maritimă din Constanța						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Număr absolvenți (cu brevet și fără brevet)	850	640	906	741	613	508
Număr absolvenți angajați	514	396	605	503	473	405
% angajabilitate	60,47%	61,88%	66,78%	67,88%	77,16%	79,72%

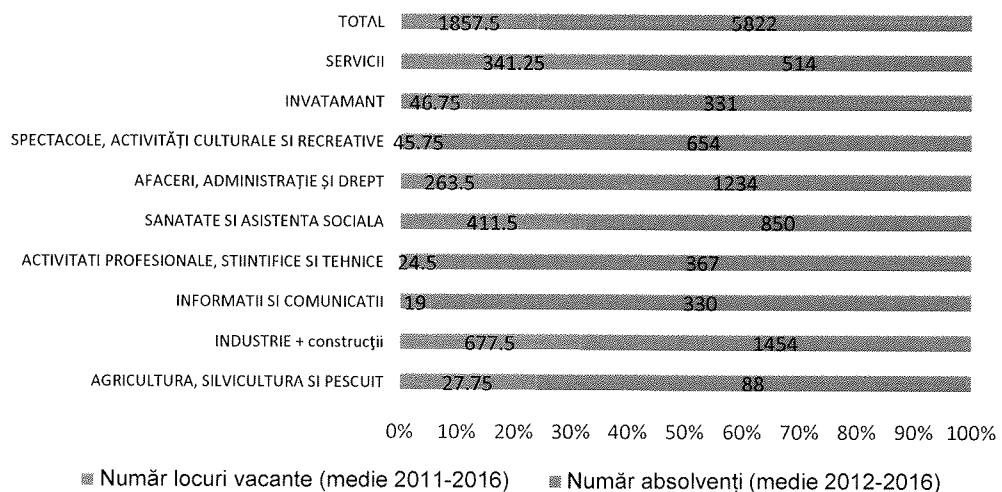
Sursa: Rapoartele Rectorilor și date furnizate de universități



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Având în vedere populația ocupată din regiunea Sud Est pe activități ale economiei naționale (CAEN Rev 2)- date prezentate în Anexa 3, numărul de locuri vacante din regiune (Anexa 4) și situația absolvenților celor trei Universități grupată pe ramuri de activitate (realizată pe baza informațiilor prelucrate din rapoartele Rectorilor), putem observa că numărul absolvenților **depășește cu mult oferta de locuri de muncă în intervalul 2011-2016 (graficul nr. 1.19.), mai ales în acele ramuri ale economiei în care populația ocupată deține cea mai redusă pondere (graficul 1.20.).**

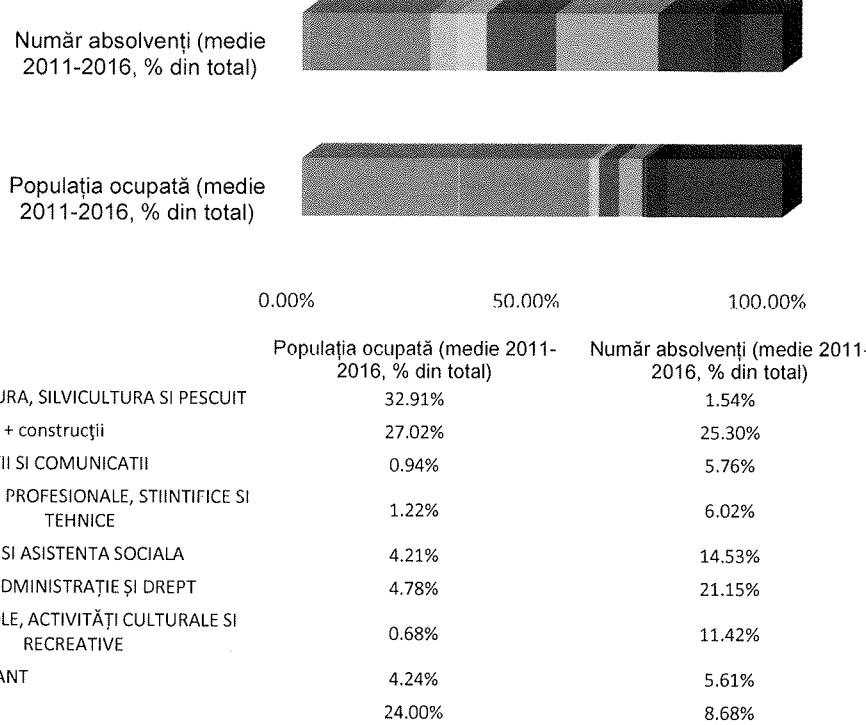


Graficul 1.19. Evoluția numărului de absolvenți ai celor 3 Universități și numărul de locuri vacante, în regiunea de Sud Est, în intervalul 2011-2016

Sursa: preluat de autor pe baza datelor furnizate de INS TEMPO ONLINE și de către universități
Notă: în vederea asigurării comparabilității datelor, atât pentru nr. locurilor vacante, cât și pentru numărul de absolvenți, s-a calculat o medie a intervalului 2011-2016

Această situație explică inserția absolvenților, într-un procent destul de ridicat, în alte domenii decât domeniile de studiu absolvide (39,99% la Universitatea "Ovidius" din Constanța, 44,42% la Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați și 35,83% în cazul absolvenților Universității Maritime din Constanța).





Graficul 1.20. Evoluția numărului de absolvenți ai celor 3 Universități și populația ocupată în regiunea de Sud Est, în intervalul 2011-2016

Sursa: prelucrat de autor pe baza datelor furnizate de INSTEMPO ONLINE și a datelor provenite de la universități

Din datele prezentate, se observă că, *numărul absolvenților pe domenii, excede foarte mult numărul locurilor vacante în domeniul Afaceri, administrație și drept, dar și în domeniile Spectacole, activități culturale și recreative, Informații și comunicații, Sănătate și asistență socială* care nu pot absorbi atât de rapid un număr excesiv de forță de muncă, în condițiile în care există domenii, cum sunt Agricultură, silvicultură și pescuit și Servicii în care există (conform analizei efectuate) un deficit de forță de muncă calificată.

XXX



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



În concluzie, accesul la piața muncii a absolvenților este o responsabilitate a universităților care trebuie să asigure, pe de o parte, cadrul necesar pentru calificările și competențele propriilor absolvenți, în concordanță cu CNCIS, iar pe de altă parte, să colaboreze proactiv cu angajatorii și să încerce o flexibilizare a ofertelor educaționale în raport de tendințele înregistrate pe piață.

O posibilă soluție pentru compatibilizarea cerințelor angajatorilor cu oferta educațională a Universităților o reprezintă introducerea unor trasee alternative și flexibile care să includă posibilitatea obținerii de către absolvenți a unor competențe transversale cât mai solide.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



CAPITOLUL 2. INSTRUMENTE PENTRU EVALUAREA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ASUPRA ANGAJATORILOR

„Apariția și declinul ocupațiilor vor fi atât de rapide, încât oamenii vor fi întotdeauna nesiguri în ceea ce îi privește”

(Alvin Toffler,)

Obiectivul acestui capitol îl reprezintă analiza unor instrumente standardizate și propunerea unor instrumente pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor, în general, și a angajatorilor din regiunea de Sud Est, în particular. Obiectivele urmărite în cadrul acestui capitol pornesc de la întrebarea *“Cum contribuie educația la dezvoltarea economică și care sunt indicatorii de competență pentru ocuparea forței de muncă?”*, se circumscriz **obiectivului specific OS2 și vizează:**

- *construirea unui model agregat* pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor *care are la bază o cercetare cantitativă și calitativă, în vederea propunerii unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților;* Modelul are în vedere elaborarea unui scor global "X", creat în mod empiric, plecând de la *patru criterii* (rate de ordinul 1), rate care au fost descompuse ulterior în mai multe rate.
- *colectarea de date calitative, prin interviuri structurate (sub formă de chestionar) cu angajatorii din regiunea de Sud Est,* în vedere evaluării impactului ofertelor educaționale ale universităților *asupra angajatorilor.* Acest demers a urmărit *două obiective de cercetare*, și anume:
 - (1) Gradul de satisfacție al angajatorilor privind oferta educațională din regiunea de Sud Est (utilizat pentru scorarea criteriului 4 din modelul agregat);
 - (2) (In)existența unui deficit de forță de muncă calificată în Regiunea de Sud Est.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



2.1. Contribuția educației la dezvoltarea economică

Educația reprezintă un obiectiv major pentru Comisia Europeană și pentru Comunitatea Europeană, în ansamblu, drept care, atenția comunității internaționale este îndreptată către educația de bază, deziderat care se reflectă în cele două documente adoptate în anul 2002 și care definesc politica CE în domeniul educației și formării în țările în curs de dezvoltare: Comunicarea Comisiei "Educația și formarea în contextul luptei împotriva sărăciei în țările în curs de dezvoltare" [COM (2002) 116] și "Rezoluția Consiliului privind educația și sărăcia" (Rezoluția CE 8958/02).

Comisia se concentrează pe *trei priorități* în ceea ce privește educația ca instrument de atenuare a sărăciei:

1. Educația de bază, în special educația primară și formarea cadrelor didactice;
2. Formarea profesională;
3. Învățământul superior, în special la nivel regional.

În acest context, în prezent, sunt luate în considerare și implementate o serie de strategii și noi inițiative de îmbunătățire a calității școlarizării, atât la nivel primar și secundar, cu sprijinul organizațiilor internaționale, inclusiv al Băncii Mondiale, cât și la nivel superior, prin introducerea unei serii de indicatori de calitate care diferențiază universitățile la nivel internațional. Cu toate acestea, proiectarea, monitorizarea și evaluarea rentabilității sectorului educațional, în general, este împiedicată atât de deficiențele persistente în ceea ce privește calitatea, cât și de disponibilitatea la timp a statisticilor educaționale la nivel internațional și național.

În ce privește calitatea educației, aceasta poate fi apreciată prin crearea unui cadru conceptual care privește educația ca "un sistem productiv în care intrările sunt transferate în rezultate" (Vos, R., 1996), iar monitorizarea și evaluarea performanței, rentabilității și echitației serviciilor educaționale se pot realiza prin intermediul indicatorilor de performanță.

Prin urmare, în cele ce urmează, considerăm necesare anumite precizări în ceea ce privește modalitatea în care diferitele tipuri de indicatori utilizati pentru cuantificarea



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



impactului educației contribuie atât la îmbunătățirea politicilor educaționale, cât și la asigurarea unui acces mai facil al absolvenților la piața muncii.

2.1.1. Măsurarea calității educaționale prin intermediul indicatorilor de performanță

Utilizarea *indicatorilor de performanță* pentru cuantificarea impactului educației, poate facilita atât îmbunătățirea designului, cât și implementării politicilor educaționale naționale și ne pot informa asupra eventualelor probleme sistemice, iar în unele cazuri, pot sugera anumite cauze ale problemelor. Însă, aşa cum s-a subliniat și într-un studiu al Băncii Mondiale (Carvalho și White, 1994), *indicatorii sunt doar orientativi și nu pot înlocui analiza profundată și munca evaluativă efectuată în interiorul instituțiilor de învățământ*.

În literatura de specialitate (Hopkins and Van der Hoeven, 1983; Vos, 1996), se subliniază importanța unei distincții analitice între tipurile de indicatori care tind să fie clasificate în funcție de modul în care aceștia reflectă mijloacele, procesul sau scopul în atingerea obiectivului unui anumit set de politici, programe sau proiecte de dezvoltare. O bună monitorizare și evaluare ar trebui să utilizeze un echilibru adecvat între diferitele tipuri de indicatori care pot stabili legătura dintre mijloace și scopuri. În acest sens, autorii propun diferențierarea a patru tipuri de indicatori, astfel:

- (1) indicatori de intrare;
- (2) indicatori de acces;
- (3) indicatori de ieșire;
- (4) indicatori de rezultat.

(1) **Indicatorii de intrare** măsoară mijloacele sau resursele utilizate pentru a facilita satisfacerea nevoilor și, prin urmare, atingerea obiectivelor de dezvoltare. Raportându-ne la sectorul educațional, acești indicatori ar putea include:

- numărul de cadre didactice;
- situația infrastructurii (baza materială);
- materialele didactice disponibile pentru studenți;
- costul și nivelul cheltuielilor alocate pentru educație.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Întrucât o simplă situație numerică nu poate constitui un indicator viabil pentru deciziile politice, indicatorii de intrare sunt adesea definiți ca variabile care corelează cererea și oferta educațională, cum ar fi: numărul mediu de studenți/cadru didactic și costul mediu/student.

(2) *Indicatorii de acces* identifică factorii care influențează cererea potențialilor utilizatori de servicii educaționale și cuprind variabile care determină utilizarea și accesibilitatea serviciilor furnizate, cum ar fi:

- distanța geografică față de facilitățile campusurilor universitare;
- mediul familial și cultural al studenților;
- costurile private directe ale educației (taxe, materiale didactice etc.).

Deși unii dintre acești factori de cerere sunt esențiali, rareori li se acordă o importanță deosebită în sistemele educaționale, și cu atât mai puțin în aplicarea practică a monitorizării și evaluării programelor educaționale.

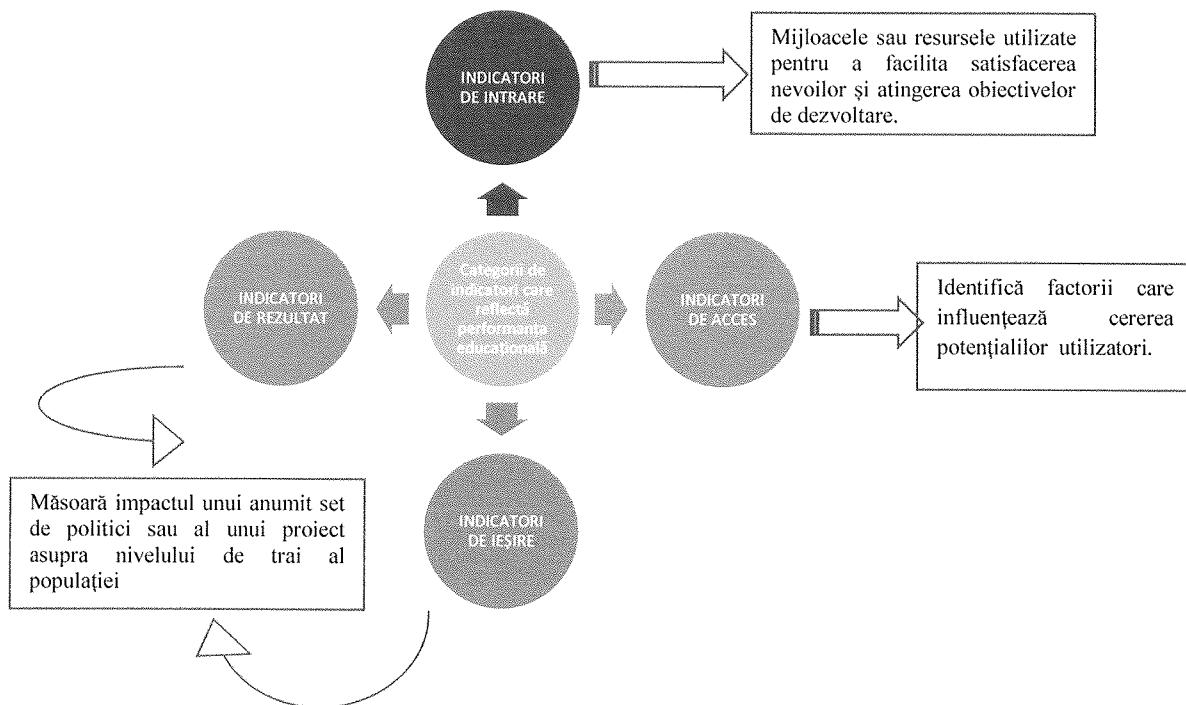


Figura 2.1. Categorii de indicatori de măsurare a calității educației

Sursa: prelucrare efectuată de autor după Vos, R., 1996. *Educational Indicators: What's To Be Measured?*. Inter-American Development Bank, pp.3-5

(3), (4) *Indicatorii de ieșire și de rezultat* măsoară impactul unui anumit set de politici sau al unui proiect asupra nivelului de trai al populației. Îmbunătățirea acestor tipuri de indicatori ar trebui să determine succesul politicilor și proiectelor educaționale. Totodată, *acești indicatori măsoară impactul asupra dezvoltării economice și a contribuției educației la combaterea sărăciei.*

Deși ambele categorii de indicatori fac referire la obiective, acestea nu sunt întotdeauna aceleași, de aici și diferențierea dintre "indicator de ieșire" și "indicator de rezultat". De pildă, obiectivul imediat al politicilor educaționale este fie acela de a crește gradul de acoperire a sistemului educațional (măsurat prin ratele de înscriere ale candidaților în învățământul terțiar), fie de a-și îmbunătăți eficiența internă (măsurată, de pildă, prin rata de promovabilitate) și/sau de a crește abilitățile și cunoștințele absolvenților (care pot fi măsurate prin teste de aptitudini).

Indicatorii de ieșire, așa cum sunt definiți în literatura de specialitate (Vos, 1996), încearcă să măsoare în ce măsură aceste obiective imediate sunt atinse. Mergând cu raționamentul mai departe însă, așa cum s-a arătat și în Secțiunea I a lucrării, o educație mai bună poate contribui la atingerea unor obiective mai largi de dezvoltare, cum ar fi o productivitate a muncii mai mare, o sănătate mai bună sau capacitați sporite ale indivizilor de a participa la societatea modernă. Aceste categorii de obiective ar putea fi încadrate în categoria "*indicatorilor de rezultat*" întrucât ele depășesc influența imediată a politicilor și programelor educaționale.

Tabelul 2.1. Indicatorii de măsurare a calității educaționale

Indicatori de intrare	Indicatori de acces	Indicatori de ieșire	Indicatori de rezultat
- cost unitar/student;	- nivelul taxelor de școlarizare;	- rata de înscriere a candidaților în învățământul terțiar;	- productivitatea și veniturile absolvenților.
- raportul nr studenți/cadru didactic.	- distanța față de facilitățile educaționale.	- rata de promovabilitate; - rata absolvenților; - număr ani școlarizare forță de muncă; - îmbunătățirea rezultatelor studenților; - beneficii educaționale.	

Sursa: prelucrare după Vos, R., 1996. *Educational Indicators: What's To Be Measured?*. Inter-American Development Bank, pp.19



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Însă, indiferent de clasificarea utilizată, considerăm că este destul de dificil să se facă o tipologie clară și varianta cea mai indicată pentru monitorizarea și evaluarea performanței, rentabilității și echității serviciilor educaționale o reprezintă un "lanț" de indicatori care ne-ar putea ajuta să evaluăm corect intrările ("inputuri") pentru că doar astfel ele conduc la anumite tipuri de activități și răspunsuri ale beneficiarilor ("acces") necesare în atingerea obiectivelor imediate ale programului sau ale proiectului ("ieșiri"), precum și a obiectivelor mai largi ale dezvoltării ("rezultat").

În concluzie, îmbunătățirea statisticilor educaționale ar trebui să înceapă cu o definiție clară a ceea ce se dorește a fi măsurat, iar ulterior cu crearea cadrului pentru selectarea și sistematizarea datelor în vederea construirii unor indicatori de analiză ai politicilor educaționale.

Totodată, nu trebuie pierdut din vedere faptul că, aşa cum s-a prezentat în Secțiunea I a lucrării, îmbunătățirea rezultatelor școlare (indicatori de ieșire) nu garantează întotdeauna o dezvoltare economică sustenabilă, ci aşa cum arată Hanushek, E.A. și Wößmann, L. (2007), *abilitățile cognitive ale populației (nu nivelul de pregătire) sunt cele care influențează în mod pozitiv câștigurile individuale, distribuția veniturilor și contribuie la creșterea economică* (indicatori de rezultat). Ca atare, considerăm relevantă prezentarea unui set de indicatori ai aptitudinilor profesionale ale absolvenților în vederea ocupării forței de muncă și pentru asigurarea productivității (care sunt, în fapt, indicatorii de rezultat).

2.1.2. Indicatorii de competențe pentru ocuparea forței de muncă

Rezultatele empirice prezentate în literatura de specialitate relevă importanța atât a competențelor minime, cât și a celor de nivel înalt, în asigurarea unei relații pozitive dintre abilitățile individuale și creșterea economică. Comparațiile internaționale care utilizează date la nivel global privind *abilitățile cognitive*, scot în evidență existența unor deficite de calificare mult mai substanțiale decât acele deficite de calificare care ar rezulta din neînscrierea la școală a populației. Concluziile acestor studii (Hanushek, E.A. și Wößmann, L., 2007; Murnane, Willett, Duhaldeborde și Tyler, 2000; Lazear, 2003) se axează pe idea că,



eliminarea decalajelor economice dintre state nu se poate realiza fără existența unor schimbări majore în instituțiile de învățământ, cu precădere în învățământul superior.

Fenomenul de globalizare care se manifestă din ce în ce mai acut în ultimii ani, dar și dinamica progresului tehnologic, au determinat guvernele statelor să acorde o prioritate deosebită **dezvoltării competențelor**, ca o strategie esențială pentru competitivitatea și creșterea economică.

În țările mai puțin dezvoltate (așa cum este și cazul României), decidenții politici deși sunt conștienți de importanța resursei umane calificate în stimularea productivității și creșterii economice, recunosc că dispun de un deficit de calificări în raport cu țările mai bogate întrucât un număr din ce în ce mai mare de absolvenți cu studii superioare devin ori șomeri, ori ocupă locuri de muncă care nu utilizează abilitățile căpătate, ori emigrează.

Rezultatul firesc al acestor acțiuni îl reprezintă o alocare ineficientă a resurselor financiare publice cu rezultate negative atât asupra dezvoltării economice, cât și asupra stimulării forței de muncă. Prin urmare, țările cu venituri mici, inclusiv România, au *nevoie de noi strategii și abordări care să se concentreze mai explicit pe legătura dintre investițiile în dezvoltarea competențelor și ocuparea forței de muncă și productivitate*.

Reflectând un consens internațional cu privire la rolul esențial al competențelor pentru dezvoltarea economică, liderii G20 au inclus "Dezvoltarea resurselor umane" ca unul dintre cei nouă piloni ai Planului de acțiune multianual privind dezvoltarea, adoptat la summitul de la Seul din noiembrie 2010 (Keese, M. and Tan, J.P., 2013). Pentru pilonul "Dezvoltarea resurselor umane", planul de acțiune G20 prevede două acțiuni:

- (1) crearea unor indicatori de competențe comparabili pe plan internațional;
- (2) consolidarea strategiilor naționale de abilități de angajare.

Pentru punerea în aplicare a acestui plan de acțiune al G20, OECD a colaborat cu Banca Mondială (cu sprijinul Organizației Internaționale a Muncii (OIM), a Fundației Europene pentru Formare și UNESCO) pentru *elaborarea unui set de indicatori de competențe* comparabile la nivel internațional, pentru țările cu venituri mici³. Astfel, dacă

³ raportul este disponibil la adresa: <http://www.oecd.org/g20/topics/development/indicators-of-skills-employment-and-productivity.pdf>



toate statele cu venituri mici ar contribui la completarea bazei de date create de către OECD, ar putea fi sprijinite mult mai mult activitățile prevăzute în cadrul acțiunii 2 și ar putea elabora politici și programe de competențe coerente, asigurând o monitorizare a impactului asupra rezultatelor.

Cadrul conceptual propus de OECD și BM pentru identificarea unui set de potențiali indicatori de competențe este prezentat în Figura 2.2.

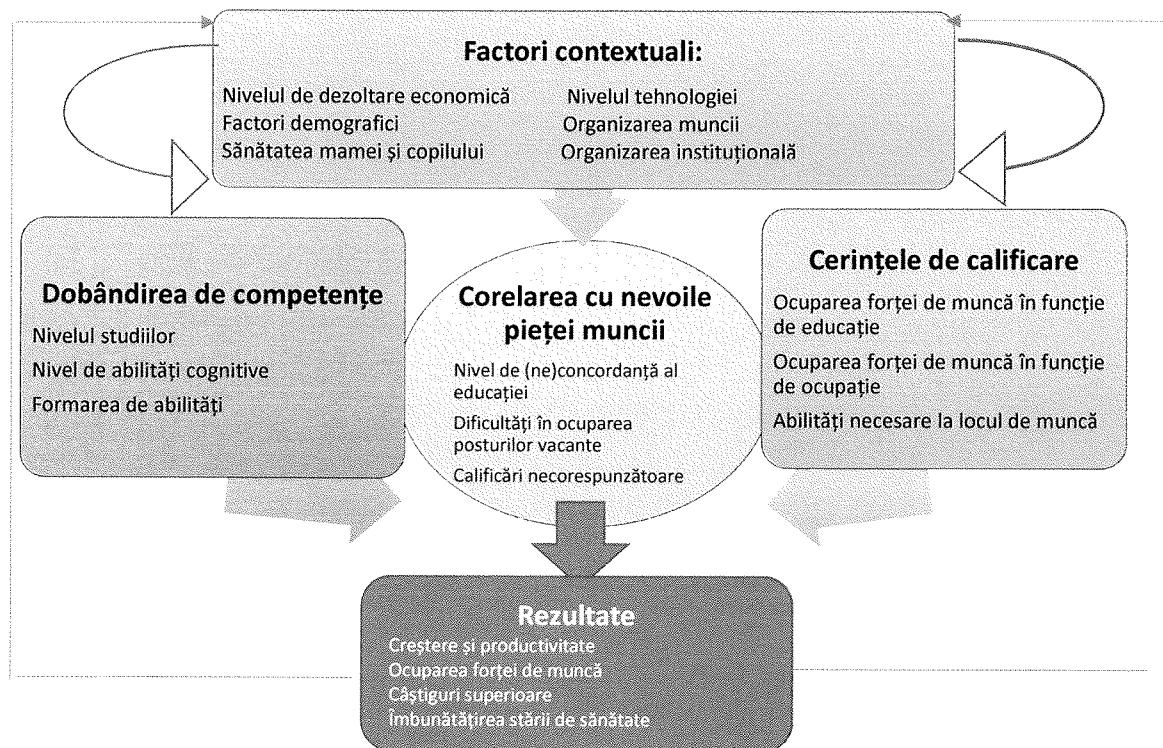


Figura 2.2. Cadrul conceptual pentru identificarea indicatorilor de competențe

Sursa: Keese, M. and Tan, J.P., 2013. "Indicators of Skills for Employment and productivity: a conceptual framework and approach for low income countries", pp.10.

Așa cum se observă din figura 2.2., sunt identificate cinci domenii care stau la baza elaborării setului de indicatori, domenii între care există o strânsă conexiune. Astfel, la nivelul fiecărui stat există o serie de factori (factori contextuali) care conduc atât la furnizarea de competențe (dobândirea de competențe), cât și la cererea de competențe (cerințe de calificare). Acești factori vor avea, de asemenea, un impact asupra modului în care



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



competențele dobândite prin educație și formare sunt corelate cu competențele necesare pe piața forței de muncă (corelarea cu nevoile pieței muncii) care la rândul lor, vor avea un impact asupra performanței economice, asupra rezultatelor pe piața forței de muncă și asupra rezultatelor sociale (rezultate).

Așa cum arată experții OECD și BM, Keesee și Tan (2013) în raportul întocmit, cadrul conceptual elaborat explică faptul că sunt necesare o serie de indicatori care depășesc sfera de măsurare a "stocului" de capital uman din fiecare țară și a investițiilor în capitalul uman. "Prin plasarea acestor indicatori într-un cadru conceptual comun, baza de date rezultată oferă o locație "one-stop" pe care analiștii o pot folosi pentru a crea o imagine cât mai fidelă a stadiului actual al dezvoltării competențelor într-o anumită țară și a pune imaginea într-o perspectivă comparativă" (Keesee și Tan, 2013).

Pe baza cadrului conceptual, OECD a selectat un set de indicatori de bază în cadrul fiecărui domeniu din cele cinci domenii prezentate, în urma unui studiu al disponibilității datelor. Indicatorii selectați sunt considerați extrem de relevanți pentru monitorizarea și proiectarea politicilor de dezvoltare a competențelor, dar și pentru colectarea datelor în cât mai multe state cu venituri mici.

Lista indicatorilor propuși de OECD este rezumată în tabelul 2.2. pentru fiecare din cele cinci domenii.

Indicatorii de bază identificați mai sus de către OECD se referă în principal la ceea ce ar putea fi caracterizat ca "măsuri de competențe de primă și de a doua generație".

Indicatorii din prima generație au următoarele caracteristici:

- se concentrează în principal pe caracteristicile ofertei;
- se bazează pe înregistrări administrative sau pe sondaje de forță de muncă standard, ca surse de date;
- include indicatori pentru care datele sunt acum disponibile în mod curent.



Tabelul 2.2. Lista indicatorilor de competențe (propunere OECD)

FACTORI CONTEXTUALI	COMPETENȚE	CALIFICARE	CORELAREA (cu nevoile pieței muncii)	REZULTATE
<ul style="list-style-type: none"> • PIB; • VNB pe cap de locuitor; • Cotele de ocupare pe sectoare de activitate; • Deschiderea comerțului; • Indicele dezvoltării umane; • Populația totală; • Dimensiunea relativă a tinerilor și a populației urbane; • Sănătatea copilariei timpurii; • Rezultatele educaționale ale femeilor cu copii mici; • Acces la internet și telefoane mobile; • Cheltuielile publice pentru educație; • Raportul elevi-profesori (în învățământul primar, secundar inferior și superior); • Ocuparea forței de muncă în sectorul informal; • Ușurința de a demara o afacere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rata de educație a populației adulte; • Rata de alfabetizare a tinerilor și adulților; • Abilități cognitive ale studenților și ale adulților; • Rata de înscriere în învățământul primar și secundar; • Rata de absolvire a învățământului primar și secundar; • Ponderea programelor profesionale în învățământul secundar superior; • Rata de înscriere în învățământul terțiar; • Ponderea absolvenților învățământului terțiar; • Rata de participare la ucenicie; • Rata de participare la educație și formare a adulților (care lucrează) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rata de ocupare după nivelul de educație; • Rata de ocupare în funcție de ocupație; • Ponderea activităților independente; • Măsura de utilizare a competențelor (citire, scriere, numărare, utilizarea informațiilor IT, comunicarea, munca în echipă, învățarea lucrurilor noi, munca fizică, dexteritatea manuală etc) la locul de muncă; • Cerințele de locuri de muncă în funcție de calificare. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiențe de calificare; • Modificări ale veniturilor în funcție de educație și ocupăție; • Proporția lucrătorilor supracalificați sau subcalificați; • Modificări ale ratei șomajului urmare a educației. 	<ul style="list-style-type: none"> • Creșterea PIB; • Creșterea productivității muncii (pe lucrător și pe oră lucrată); • Rata de ocupare a forței de muncă (total, tineri și adulți) în funcție de educație; • Calitatea locului de muncă prin educație; • Rata șomajului (total, tineri și adulți) în funcție de educație; • Tinerii în situații de risc (total și după finalizarea școlii); • Venituri pe niveluri de educație și ocupăție; • Inegalitatea veniturilor; • Incidența sărăciei.

Sursa: OECD, <http://www.oecd.org/employment/skills-for-employment-indicators.htm>

Indicatorii din a doua generație se bazează pe cei din prima generație pentru a oferi o imagine mult mai nuanțată și aceștia se extind astfel încât să includă și factorii de influență ai cererii (de exemplu, compozitia economiei, rata de creștere, tendințele salariale, revenirea la educație și formare, timpul pentru ocuparea unui post vacant etc.).



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Tinând însă cont de faptul că cea mai mare problemă o reprezintă disponibilitatea datelor la nivelul fiecărui stat, OECD a efectuat un inventar detaliat al disponibilității datelor, atât pentru țările dezvoltate, cât și pentru țările cu venituri mici (<http://www.oecd.org/g20/topics/development/indicators-of-skills-employment-and-productivity.pdf>). Acest inventar a permis compararea disponibilității datelor între grupurile de țări în funcție de nivelul de dezvoltare și oferă o primă indicare a măsurii în care va fi posibilă compararea valorilor indicatorilor de competență în țările cu venituri mici cu cele din țările mai dezvoltate economic.

Țările au fost grupate în funcție de nivelul venitului pe cap de locuitor astfel: țări cu venituri mici, țări cu venituri medii inferioare (în care se încadrează și România), țările cu venituri medii superioare și țări cu venituri ridicate.

Concluzia care rezultă din acest inventar este că, pentru majoritatea indicatorilor, datele sunt disponibile pentru marca parte a țărilor cu venituri medii superioare și țărilor cu venituri ridicate. În ce privește țările cu venituri mici și cele cu venituri medii inferioare, există o serie de date indisponibile care îngreunează foarte mult atât asigurarea unei comparabilități a datelor între state, cât mai ales, aplicarea corectă a politicilor educaționale în concordanță cu cerințele pieței muncii.

În ce privește România, la nivelul anului 2017, deși indicatorii din domeniul "Factori contextuali" sunt disponibili, în ce privește cerințele de calificare, corelarea acestora cu piața muncii și rezultatele sunt foarte dificil de evaluat, urmare a lipsei disponibilității datelor. De exemplu, în România, datele care se referă la indicatorii de câștiguri în funcție de educație și ocupație, precum și datele care se referă la nivelul de educație al tinerelor mame și la locurile vacante greu de ocupat, lipsesc cu desăvârșire din statisticile naționale.

În concluzie, *competențele și abilitățile sunt factorii cheie care conduc la prosperitate și creștere economică la nivelul fiecărui stat*. Problema care rămâne, însă, o reprezintă alegerea acelor competențe în care statele trebuie să investească pentru asigurarea bunăstării. Or, acest lucru nu poate fi realizat fără o politică educațională corectă și fără o monitorizare atentă a indicatorilor de rezultat. Si, aşa cum am văzut, țările cu venituri mici, se izbesc de problema indisponibilității datelor pentru efectuarea unei analize corecte, ceea ce alterează



legătura dintre investițiile în dezvoltarea competențelor și ocuparea forței de muncă și productivitate.

Dat fiind faptul că Strategia Lisabona și Procesul Bologna au stabilit o serie de obiective pentru reformarea sistemelor de învățământ superior și ”transformarea acestora în sisteme mai flexibile, mai coerente și mai deschise la nevoile societății, capabile să răspundă provocărilor globalizării și necesității de formare și reformare a forței de muncă europene”, a devenit necesar și *crearea unui cadru comun pentru compatibilizarea sistemelor educaționale europene, atât din punct de vedere al competențelor și calificărilor, dar și din punct de vedere al recunoașterii acestora în rândul statelor membre.*

2.2. Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior- instrument de asigurare a structurii calificării și competențelor absolenților de învățământ superior

În România, instrumentul care stabilește, începând cu anul 2013, structura calificărilor absolenților și asigură compatibilitatea și comparabilitatea cu calificările obținute pe plan internațional este Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior (CNCIS) care este circumscris obiectivelor urmărite de Cadrul European al Calificărilor (EQF), adoptat de Parlamentul European în anul 2007 și compatibil cu Cadrul General al Calificărilor din Spațiul European al Învățământului Superior.

Conform H.G. nr. 1357/2005, autoritatea de reglementare a CNCIS în România este Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social (ACPART), autoritate care are următoarele atribuții:

- ” elaborarea, implementarea și actualizarea CNCIS, privind dezvoltarea, recunoașterea și atestarea calificărilor pe baza cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite de beneficiarii sistemului de învățământ superior”;
- ”analiza compatibilității curriculei specializărilor din cadrul domeniilor fundamentale ale învățământului superior cu standardele CNCIS”;
- ”implicarea instituțiilor de învățământ superior din România în dezvoltarea unei societăți europene bazate pe cunoaștere și productivitate”



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



- ”promovarea deschiderii instituțiilor de învățământ superior spre mediul economico-social prin acțiuni de cooperare între instituții de învățământ superior, operatori economici, cercetarea pieței forței de muncă, dezvoltarea dimensiunii antreprenoriale a universităților din România și pentru transferul de cunoștințe”.

Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior, utilizează o serie de concepte cheie, cum sunt: calificare; rezultate ale învățării; cunoștințe; abilități; competențe.

Calificarea reprezintă ”un rezultat formal al unui proces de evaluare și de validare, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană a obținut rezultate ca urmare a învățării la anumite standarde”.

Rezultatele învățării se definesc ca ”ceea ce recunoaște, înțelege și poate face persoana care învață, la terminarea procesului de învățare. Acestea sunt definite sub formă de cunoștințe, abilități și competențe”.

Cunoștințele ”reprezintă rezultatul asimilării, prin învățare, a unor informații. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studii”.

Abilitatea semnifică ”capacitatea de a aplica și de a utiliza cunoștințe pentru a duce la îndeplinire sarcini și pentru a rezolva probleme”.

Competența reprezintă ”capacitatea dovedită de a selecta, combina și utiliza adevarat cunoștințe, abilități și alte achiziții (valori și atitudini), în vederea rezolvării cu succes a unei anumite sarcini profesionale”.

În conformitate cu *Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior*, competențele absolvenților se împart în:

- **competențe profesionale** (generale- care se dezvoltă în cadrul general al domeniului de studii și specifice- care se dezvoltă în cadrul mai restrâns al unui domeniu de studii; practic, acestea reflectă capacitatea absolventului de a rezolva sarcinile de lucru de la locul de muncă, în conformitate cu standardul ocupațional);
- **competențe transversale** (au o natură transdisciplinară și depășesc granițele domeniului/programului de studii, fiind practic o combinație între deprinderi,



abilități și cunoștințe).

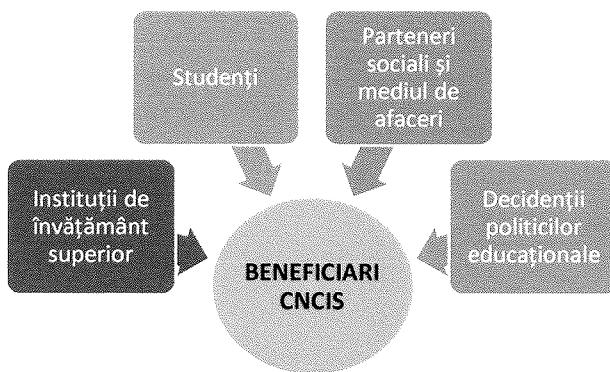


Figura 2.3. Principalii beneficiari ai CNCIS

Sursa: realizat de autor pe baza informațiilor din Metodologia de realizare a Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior, <http://www.invatamant-superior.ro/wp-content/uploads/2013/08/Metodologie-CNCIS.pdf>

CNCIS oferă o serie de beneficii, atât pentru instituțiile de învățământ superior, prin noi oportunități de proiectare, implementare și management al procesului educativ, cât și pentru studenți, pentru care CNCIS ”este un instrument inteligibil, transparent, accesibil, care exprimă clar oportunitățile de recunoaștere a rezultatelor învățării, astfel încât să poată lua decizii corecte, fundamentate, în legătură cu conținutul programelor de studii pe care vor să le urmeze și creditele pe care trebuie să le acumuleze pentru a parurge traseul academic adecvat în vederea obținerii unei calificări” (extras din Metodologia de realizare a CNCIS).

Totodată, CNCIS oferă o serie de informații relevante angajatorilor care doresc să se informeze asupra competențelor oferite de diverse calificări în strictă concordanță cu cerințele pieței muncii. Nu în ultimul rând, CNCIS este un instrument extrem de util pentru decidenții politicilor educaționale în vederea elaborării unor politici cât mai coerente.

2.3. Propunerea unor instrumente pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor

Așa cum am mai arătat pe parcursul lucrării, necesitatea evaluării eficienței educaționale derivă atât din considerente financiare (pentru evitarea risipei resurselor



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



financiare publice), cât și din considerente legate de efectul investiției în resursa umană și anume, de a contribui la creștere și dezvoltare economică.

Misiunea fundamentală a oricărei instituții de învățământ superior o constituie asigurarea evoluției individului, atât prin prisma abilităților și deprinderilor, cât și prin prisma nivelului de cunoștințe acumulate, în aşa fel încât să poată contribui la realizarea progresului social și la bunăstare. Aceste aspecte sunt ilustrate foarte cuprinzător de către H.R. Bowen care afirmă că: „Scopul primar al educației superioare este de a schimba oamenii în modalitățile dorite. La rândul lor, aceste schimbări pot avea efecte profunde în economie și societate și chiar în cursul istoriei. Dar, în primă instanță, obiectivul este de a modifica calități și comportamente ale ființelor umane.” (H.R. Bowen, 1977 în C. Cicea, 2005)

Așa cum s-a arătat la începutul acestui capitol, dacă măsurarea calității educaționale se poate realiza prin intermediul a 4 tipuri de indicatori: indicatori de intrare, indicatori de acces, indicatori de ieșire și indicatori de rezultat, în ce privește evaluarea (măsurarea) eficienței activităților educaționale, lucrurile se complică. Aceasta deoarece, chiar dacă activitatea educațională este asimilată unei investiții în resursa umană, este departe de a produce efectele imediate pe care le produce o investiție materială, fiind astfel destul de greu de cuantificat.

Având în vedere o parte dintre indicatorii de competențe propuși de către OECD pentru ocuparea forței de muncă (pentru 2 din cele 5 domenii: domeniul "Competențe" și domeniul "Calificare") și ținând seama de faptul că, la acest moment, în România nu există date disponibile pentru determinarea unei corelări a ofertei educaționale cu piața muncii (date pentru domeniul "Corelare"), în cele ce urmează se va propune un instrument pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale în România, bazat atât pe variabile cantitative, cât și calitative.

2.3.1. Fundamentarea unui model agregat pentru evaluarea impactului ofertelor educationale asupra angajatorilor

În vederea surprinderii impactului ofertelor educaționale ale universităților, atât la nivel național, cât și la nivel regional, am construit un model agregat de evaluare a gradului de



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



satisfacție a pregăririi profesionale a absolenților din perspectiva angajatorilor. Modelul are în vedere elaborarea unui scor global "X", creat în mod empiric, plecând de la *patru criterii* (rate de ordinul 1), între care există o succesiune logică (tabelul 2.3.).

Tabelul 2.3. Categorii de criterii care stau la baza fundamentării modelului agregat

Criteriu	Caracteristici/Rol
R1: Gradul de participare a populației la învățământul superior;	Urmărește atât tranziția absolenților de învățământ secundar către învățământul superior, cât și procentul populației cu studii superioare în populația în vîrstă de muncă;
R2: Eficiența sistemului de învățământ superior;	Vizează calitatea procesului educațional desfășurat pe parcursul pregăririi academice și rezultatele sistemului de educație;
R3: Gradul de inserție pe piața muncii a absolenților de învățământ superior;	Evaluează, în mod cantitativ, măsura în care absolenții și-au găsit un loc de muncă la 1 an de la absolvire;
R4: Percepția angajatorilor asupra corelației dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii.	Variabilă calitativă, apreciată pe baza opiniei angajatorilor privind nivelul cunoștințelor și abilităților absolenților și al aderării ofertelor educaționale ale universităților la cerințele pieței muncii.

Sursa: selecție realizată de autor

Fiecare dintre cele patru rate a fost mai departe descompusă în mai multe rate (rate de ordinul 2). Ratele de gradul doi iau valori discrete, cuprinse între 1 și 5.

Scorul agregat X este calculat prin acordarea aceleiași importanțe relative fiecărei dintre cele patru variabile de ordinul 1 (25%):

$$X = 0,25 \times R1 + 0,25 \times R2 + 0,25 \times R3 + 0,25 \times R4. \quad (2.1.)$$

R1: Gradul de participare la învățământul superior îl putem aprecia pe baza a două rate:

- *R1.1: Rata de tranziție de la învățământul secundar la învățământul terțiar:*

$$R1.1 = \frac{\text{Numarulabsolvenți de invatamantsecundarininscriși la facultate}^*}{\text{Numarulabsolvenți de invatamantsecundar}^{**}} \quad (2.2.)$$

* luat în considerare pentru o promoție

** indiferent dacă au absolvit sau nu examenul de bacalaureat



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



În stabilirea valorilor de referință pentru această rată, conform datelor publicate de MEN, s-a luat în considerare că aproximativ 30% dintre absolvenți de liceu nu reușesc să promoveze examenul de bacalaureat, iar dintre cei care iau examenul doar o parte continuă studiile la ciclul universitar.

- *R1.2: Ponderea populației cu studii terțiare în segmentul de vîrstă 25-64 de ani:*

$$R1.2 = \frac{\text{Populația cu studii terțiare în segmentul de varsta 25 - 64 ani}}{\text{Populația din segmentul de varsta 25 - 64 ani}} \quad (2.3.)$$

În anul 2016, conform datelor furnizate de către Eurostat, nivelul calculat al acestei rate pentru România a fost de 17,4%.

Rata R1 se calculează astfel:

$$R1 = 0,5 \times R1.1 + 0,5 \times R1.2. \quad (2.4.)$$

R2: Eficiența sistemului de învățământ superior o putem evalua cu ajutorul ratelor:

- *R.2.1: Rata de părăsire timpurie a sistemului educațional superior:*

$$R2.1 = \frac{\text{Numarstudenticcareparasescprematursistemeleducationalsuperior}}{\text{Numar total studenti}} \quad (2.5.)$$

Pe segmentul de vîrstă 18-24 de ani, rata abandonului prematur al educației a fost, conform datelor furnizate de Eurostat, de 18,5% (la nivelul anului 2016), ținta UE 2020 fiind de 11,3%.

- *R.2.2: Rata de absolvire în învățământul superior:*

$$R2.2 = \frac{\text{Numarstudenticcareabsolvastudiilesuperioare}}{\text{Numar total studentiinmatricuati}} \quad (2.6.)$$

Rata R2 se calculează astfel:

$$R2 = 0,5 \times R2.1 + 0,5 \times R2.2. \quad (2.7.)$$



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



R3: Gradul de inserție pe piața muncii a absolenților de învățământ superior îl vom defini astfel încât să fie corelat cu anchetele efectuate de la nivel de universități, care centralizează informații de la absolvenți la 1 an după absolvire, și cuprinde două rate:

- R3.1: *Rata de ocupare a absolenților cu studii superioare la 1 an de la absolvire:*

$$R3.1 = \frac{\text{Numarabsolventiangajatila 1 an de la absolvire}}{\text{Numarabsolvenți}} \quad (2.8.)$$

- R3.2: *Gradul de concordanță dintre postul ocupat și domeniul de studii absolvit al absolenților cu studii superioare, la 1 an de la absolvire:*

$$R3.2 = \frac{\text{Numarabsolventiangajatila 1 an de la absolvirecare profesează în domeniul de studii absolvit}}{\text{Numarabsolventiangajatila 1 an de la absolvire}} \quad (2.9.)$$

Rata R3 se calculează astfel:

$$R3 = 0,5 \times R3.1 + 0,5 \times R3.2. \quad (2.10)$$

R4: Percepția angajatorilor asupra corelației dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii se apreciază calitativ, pe baza unei anchete sociologice efectuate în rândul angajatorilor, și cuprinde trei rate, toate fiind variabile discrete, stabilite pe baza percepțiilor subiective ale angajatorilor:

- R4.1: *Gradul de pregătire teoretică a absolenților:*

$$R4.1 \in [1, 5]$$

- R4.2: *Gradul de pregătire practică a absolenților:*

$$R4.2 \in [1, 5]$$

- R4.3: *Gradul de concordanță dintre oferta educațională a universităților din zonă și cerințele angajatorilor:*

$$R4.3 \in [1, 5].$$

Rata R4 se calculează astfel:

$$R4 = 0,333 \times R4.1 + 0,333 \times R4.2 + 0,333 \times R4.3.$$

$$(2.11.)$$

Fiecărei rate de gradul 2 din construcția modelului i se acordă un anumit număr de puncte, în funcție de valoarea efectivă calculată pentru rată. Pentru a facilita calcularea și



interpretarea scorului, intervalul de valori a fost fixat la [1, 5] pentru toate ratele, acestea fiind definite ca variabile discrete.

Tabelul 2.4. Calculul scorului global "X"

Nr. crt.	Criteriul	Rate de ordinul 2	Rezultatul	Nr. puncte acordate
1	R1. Gradul de participare a populației la învățământul superior	R1.1: Rata de tranziție de la învățământul secundar la învățământul terțiar;	0% ≤ R1.1 < 10%	1
			10% ≤ R1.1 < 20%	2
			20% ≤ R1.1 < 30%	3
			30% ≤ R1.1 < 40%	4
			40% ≤ R1.1	5
		R1.2: Ponderea populației cu studii terțiare în segmentul de vîrstă 25-64 de ani.	R1.2 < 15%	1
			15% ≤ R1.2 < 20%	2
			20% ≤ R1.2 < 25%	3
			25% ≤ R1.2 < 30%	4
			30% ≤ R1.2	5
2	R2. Eficiența sistemului de învățământ superior;	R.2.1: Rata de părăsire timpurie a sistemului educațional superior;	0% ≤ R2.1 < 5%	5
			5% ≤ R2.1 < 10%	4
			10% ≤ R2.1 < 15%	3
			15% ≤ R2.1 < 20%	2
			20% ≤ R2.1	1
		R.2.2: Rata de absolvire în învățământul superior.	R.2.2 < 50%	1
			50% ≤ R2.2 < 60%	2
			60% ≤ R2.2 < 70%	3
			70% ≤ R2.2 < 80%	4
			80% ≤ R2.2	5
3	R3. Gradul de inserție pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior;	R3.1: Rata de ocupare a absolvenților cu studii superioare la 1 an de la absolvire;	R3.1 < 50%	1
			50% ≤ R3.1 < 60%	2
			60% ≤ R3.1 < 70%	3
			70% ≤ R3.1 < 80%	4
			80% ≤ R3.1	5
		R3.2: Gradul de concordanță dintre postul ocupat și domeniul de studii absolvit al absolvenților cu studii superioare, la 1 an de la absolvire.	R3.2 < 50%	1
			50% ≤ R3.2 < 60%	2
			60% ≤ R3.2 < 70%	3
			70% ≤ R3.2 < 80%	4
			80% ≤ R3.2	5
4	R4. Percepția angajatorilor asupra corelației dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii.	R4.1: Gradul de pregătire teoretică a absolvenților*;	-	[1, 5]
		R4.2: Gradul de pregătire practică a absolvenților*;	-	[1, 5]
		R4.3: Gradul de concordanță dintre oferta educațională a universităților din zonă și cerințele angajatorilor*.	-	[1, 5]

* variabilă discretă

Sursa: realizat de autor



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Valoarea tip a scorului global X este 3 și rezultă prin acordarea valorii mediane (3 în cazul tuturor ratelor) fiecărei rate de ordinul 2 din componența expresiei modelului. În raport de această valoare, un scor X superior semnifică o corelare mai bună (cantitativă și calitativă) între ofertele educaționale și cerințele angajatorilor, în timp ce o valoare inferioară semnifică o situație nefavorabilă.

Această analiză poate fi aprofundată în studiu următor care are ca și obiectiv principal "Evaluarea impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor", prin colectarea de date cantitative și calitative și determinarea punctajului pentru regiunea Sud Est.

Totodată, datele calitative vor fi selectate din interviul cu angajatorii din regiunea de Sud Est care a fost realizat, în concordanță cu obiectivele urmărite în prezentul studiu.

2.3.2. *Percepția angajatorilor din Regiunea de Sud Est asupra corelației dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii regionale.*

Adaptarea ofertei educaționale la cerințele pieței muncii reprezintă una dintre condițiile esențiale pentru asigurarea inserției profesionale a absolvenților. Ca atare, oferta educațională a universităților trebuie să dea dovadă de flexibilitate și să fie în acord cu cerințele angajatorilor, atât în ceea ce privește domeniul/subdomeniul de calificare, cât și în ceea ce privește conținutul curriculei care trebuie să ofere, prin stagiile obligatorii de practică, o serie de abilități tinerilor absolvenți.

În acest context, a fost realizată o anchetă sociologică în rândul angajatorilor din Regiunea de Sud Est (la nivelul a 4 județe din cele 6 din regiune: Constanța, Galați, Tulcea și Brăila), utilizând un chestionar care conține un număr de 15 întrebări închise și deschise. Chestionarul a fost conceput de aşa manieră încât să permită formularea de răspunsuri care să surprindă cât mai fidel percepția angajatorilor cu privire la corelarea ofertelor educaționale cu cerințele pieței muncii.

Demersul urmărește *două obiective de cercetare*, și anume:



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

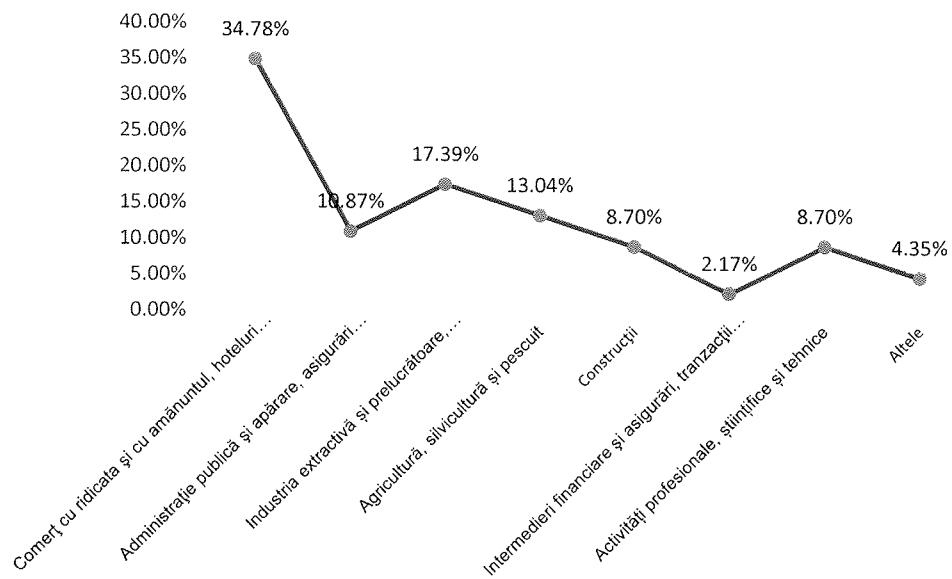


- (3) Gradul de satisfacție al angajatorilor privind oferta educațională din regiunea de Sud Est (utilizat pentru scorarea criteriului 4 din modelul agregat);
- (4) (In)existența unui deficit de forță de muncă calificată în Regiunea de Sud Est.

2.3.2.1. Interpretarea statistică a chestionarului

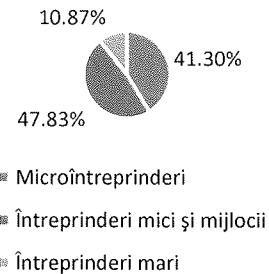
Întrebarea 1: Care este domeniul de activitate al companiei dvs.

	VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
1	Comerț cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante	16	34,78%
2	Administrație publică și apărare, asigurări sociale și servicii (învățământ, sănătate și asistență socială)	5	10,87%
3	Industria extractivă și prelucrătoare, producția și furnizarea de energie	8	17,39%
4	Agricultură, silvicultură și pescuit	6	13,04%
5	Construcții	4	8,70%
6	Intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare	1	2,17%
7	Activități profesionale, științifice și tehnice	4	8,70%
8	Altele	2	4,35%



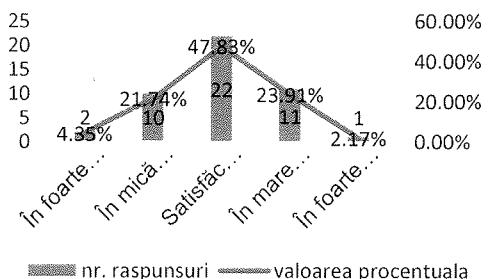
Întrebarea 2: Care este numărul de angajați din compania dvs.?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Microîntreprinderi (sub 10 salariați)	19	41,30%
Întreprinderi mici și mijlocii (sub 250 angajați)	22	47,83%
Întreprinderi mari (peste 250 angajați)	5	10,87%

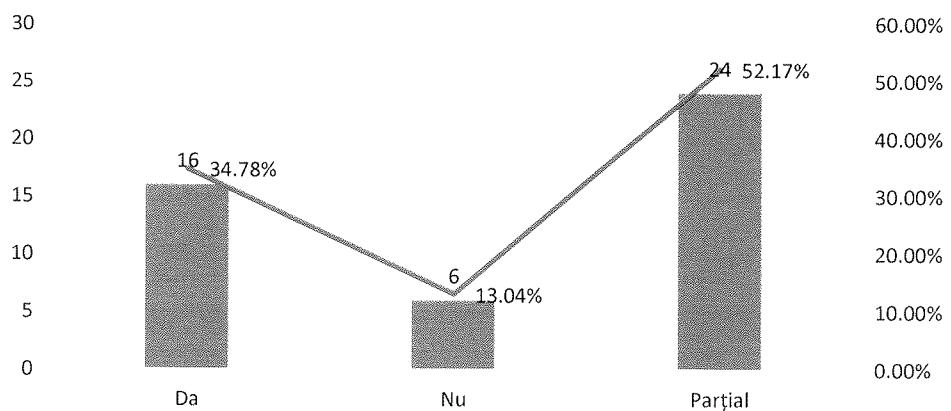


Întrebarea 3: În ce măsură sunteți satisfăcut de oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior (specializări / domenii)?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
În foarte mică măsură	2	4,35%
În mică măsură	10	21,74%
Satisfăcător	22	47,83%
În mare măsură	11	23,91%
În foarte mare măsură	1	2,17%



Întrebarea 4: Sunteți mulțumit de nivelul de pregătire profesională generală a tinerilor absolvenți, angajați ai companiei dvoastră?



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



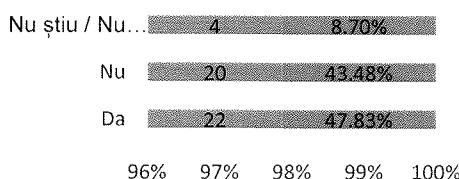
Întrebarea 5: În ce măsură absolvenții angajați la firma Dvoastră dispun de deprinderi și abilități practice dezvoltate în timpul studiilor universitare?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
În mică măsură	14	30,43%
Insuficient	20	43,48%
În mare măsură	12	26,09%



■ În mică măsură ■ Insuficient
 ■ În mare măsură

Întrebarea 6: Considerați suficiente cunoștințele și angajaților, dobândite în timpul studiilor universitare, pentru derularea activităților dvoastră curente?



■ nr. raspunsuri ■ valoarea procentuala

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Da	22	47,83%
Nu	20	43,48%
Nu știu / Nu răspund	4	8,70%

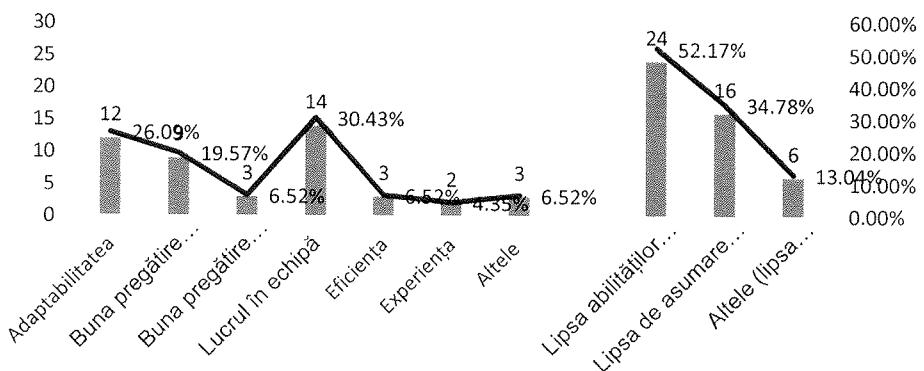
Întrebarea 7: Care sunt principalele aspecte pozitive și negative, identificate la tinerii absolvenți, angajați ai companiei Dvoastră? (întrebare deschisă)

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA	ASPECTE POZITIVE	
Adaptabilitatea	12	26,09%		
Buna pregătire teoretică	9	19,57%		
Buna pregătirea practică	3	6,52%		
Lucrul în echipă	14	30,43%		
Eficacitatea	3	6,52%		
Experiența	2	4,35%		
Altele				
ASPECTE NEGATIVE				
Lipsa abilităților practice	24	52,17%		
Lipsa de asumare a responsabilităților	16	34,78%		
Altele (lipsa gândirii inovative, lipsa rezistenței la stress, dezorganizare în activitatea depusă)	6	13,04%		



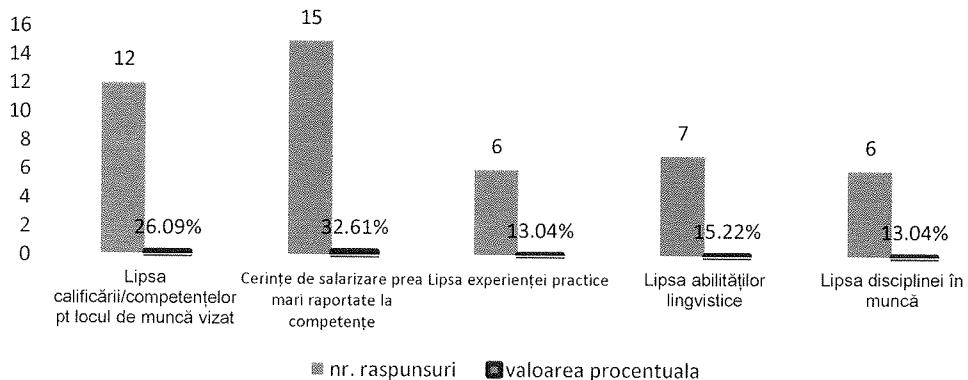
MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE





Întrebarea 8: Care considerați că sunt principalele curențe ale candidaților potențiali, cu studii superioare, pentru ocuparea unui loc de muncă vacant?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Lipsa calificării/competențelor pt locul de muncă vizat	12	26,09%
Cerințe de salarizare prea mari raportate la competențe	15	32,61%
Lipsa experienței practice	6	13,04%
Lipsa abilităților lingvistice	7	15,22%
Lipsa disciplinei în muncă	6	13,04%



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Întrebarea 9. Considerați utile programele de internship/stagii de practică pentru studenți în vederea pregăririi practice a absolvenților?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
DA	36	78,26%
NU	8	17,39%
<i>Nu știu/nu răspund</i>	2	4,35%

Nu știu / Nu... 2 4,35%

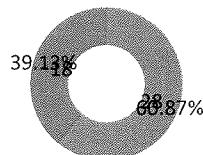
Nu 8 17,39%

Da 36 78,26%

96% 97% 98% 99% 100%

■ nr. răspunsuri ■ valoarea procentuală

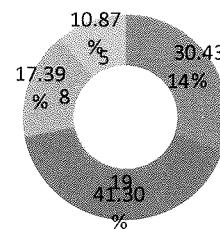
Întrebarea 10: În ultimul an, ați oferit locuri de muncă absolvenților care au efectuat internship/stagii de practică în compania dvoastră?



■ Da ■ Nu

Întrebarea 11: Care este perioada medie de timp în care este ocupat un loc de muncă vacant în compania dvoastră?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Mai puțin de 1 lună	14	30,43%
1-3 luni	19	41,30%
3-6 luni	8	17,39%
Peste 6 luni	5	10,87%

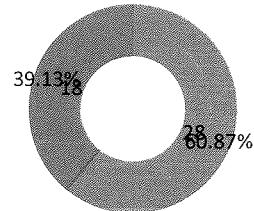


MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

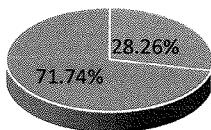


Întrebarea 12: În cadrul companiei dvoastră, există ocupații pentru care angajații nu au calificările necesare pentru derularea eficientă a activității sau sunt supracalificați?

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
NU	28	60,87%
DA	18	39,13%



Întrebarea 13: În cadrul companiei dvoastră, există locuri de muncă vacante care nu pot fi ocupate sau sunt foarte dificil de ocupat datorită lipsei calificării tinerilor absolvenți de studii superioare?



VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Da	13	28,26%
Nu	33	71,74%

* Da * Nu

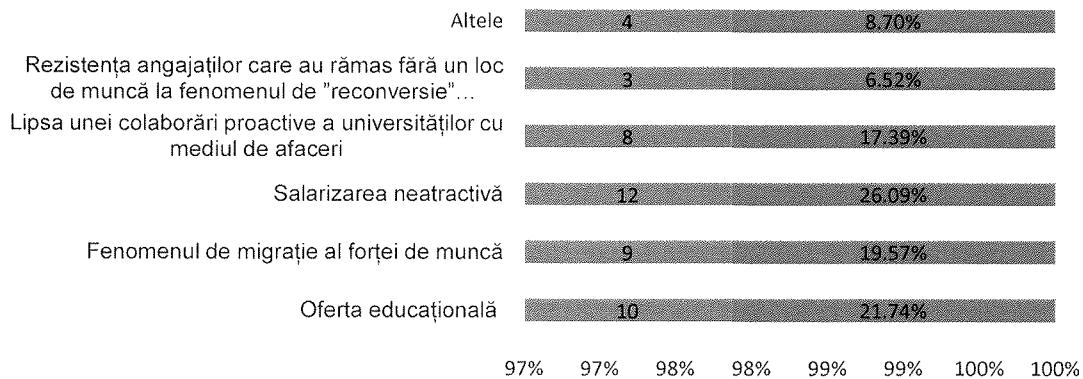
Întrebarea 14: Care este, în opinia dvoastră, principala cauză a deficitului de calificări pe piața forței de muncă? (întrebare deschisă)

VARIANTA DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Oferta educațională prea puțin dinamică în raport cu piața	10	21,74%
Fenomenul de migrație al forței de muncă	9	19,57%
Salarizarea neatractivă	12	26,09%
Lipsa unei colaborări proactive a universităților cu mediul de afaceri	8	17,39%
Rezistența angajaților care au rămas fără un loc de muncă la fenomenul de "reconversie" profesională	3	6,52%
Altele (cadre didactice slab pregătite, infrastructură universitară deficitară, teoretizarea învățământului)	4	8,70%



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

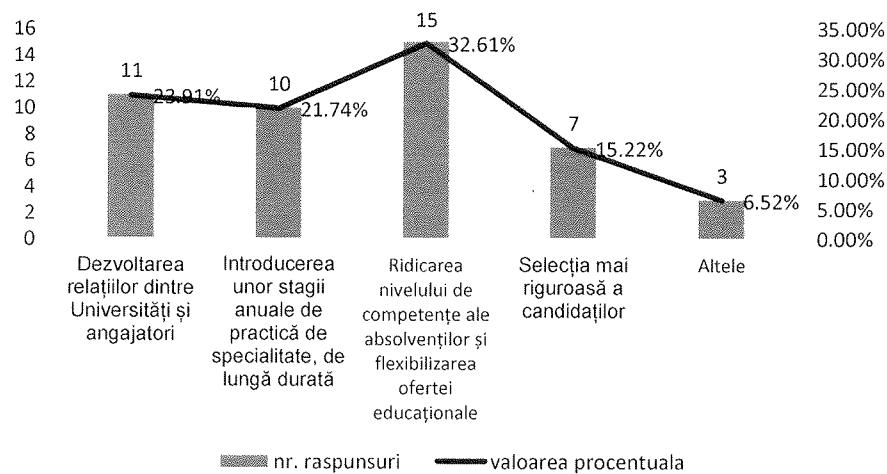




Întrebarea 15: Pentru creșterea gradului de adaptare a pregătirii universitare cu cerințele pieței muncii, ce recomandări aveți pentru sistemul de management universitar?

(întrebare deschisă)

VARIANTE DE RASPUNS	NR. RASPUNSURI	VALOAREA PROCENTUALA
Dezvoltarea relațiilor dintre Universități și angajatori	11	23,91%
Introducerea unor stagii anuale de practică de specialitate, de cel puțin 2 luni	10	21,74%
Ridicarea nivelului de competențe ale absolvenților și flexibilizarea ofertei educaționale	15	32,61%
Selectia mai riguroasă a candidaților	7	15,22%
Altele	3	6,52%



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



2.3.2.2. Interpretarea calitativă a chestionarului

Regiunea Sud-Est a României este recunoscută ca fiind a doua ca mărime din România, ea reprezentând o graniță importantă cu Moldova și Ucraina, constituind astfel extremitatea estică a Europei continentale.

Din punct de vedere economic, regiunea Sud-Est dispune de o industrie diversificată, fiind prezente aproape toate ramurile industriale: industria petrochimică, metalurgică, constructoare de mașini, industria materialelor de construcții, industria alimentară și textilă.

Având în vedere modul de distribuție al IMM-urilor la 1000 locuitori, la nivel național, regiunea Sud-Est ocupă locul 4 cu aproximativ 54.800 de IMM-uri (la nivelul anului 2016, conform datelor furnizate de <http://www.topfirme.com/>), un trend crescător înregistrând și numărul de personal angajat, nivelul cifrei de afaceri și a investițiilor brute, față de anul anterior.

Dat fiind faptul că obiectivul principal al sondajului efectuat în rândul angajatorilor face trimitere la corelația existentă dintre oferta educațională a universităților și cerințele pieței muncii, considerăm necesar a analiza, în primul rând, șomajul în această regiune, cu precădere la nivelul celor 4 județe din rândul căror s-au situat respondenții.

**Tabelul 2.5. Situația șomajului în cele 4 județe din regiunea Sud Est
 (Brăila, Constanța, Galați și Tulcea)**

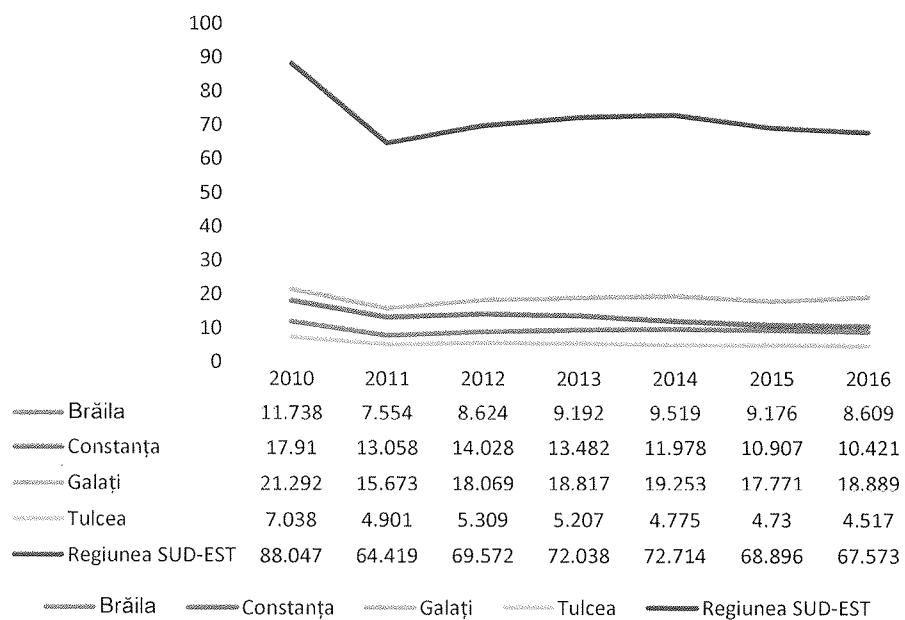
Macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe	AN						
	Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016
	% din total regiune						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Brăila	13,33%	11,73%	12,40%	12,76%	13,09%	13,32%	12,74%
Constanța	20,34%	20,27%	20,16%	18,72%	16,47%	15,83%	15,42%
Galați	24,18%	24,33%	25,97%	26,12%	26,48%	25,79%	27,95%
Tulcea	7,99%	7,61%	7,63%	7,23%	6,57%	6,87%	6,68%
Regiunea SUD-EST	100	100	100	100	100	100	100

Sursa: INS, TEMPO ONLINE



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE





**Graficul 2.1. Evoluția numărului de șomeri în regiunea Sud Est
(județele Brăila, Constanța, Galați și Tulcea)**

Sursa: realizat pe baza datelor INS, TEMPO ONLINE

Din analiza datelor, se observă o reducere a numărului de șomeri în anul 2016 comparativ cu anul 2010, județul care înregistrează cel mai mare număr de șomeri fiind Galați (18,889 șomeri, la nivelul anului 2016), la polul opus aflându-se Tulcea cu 4,517 șomeri.

Și pe total regiune, în intervalul 2010-2012 s-a înregistrat o reducere a numărului de șomeri, după care din anul 2013 a avut loc o creștere cu aproximativ 3,5% față de anul 2012, creșterea menținându-se și în anul 2014, urmând ca din 2015 numărul acestora să fie în continuă scădere.

Pornind de la principiul că obiectivul autorităților locale, precum și al instituțiilor educaționale, în concordanță cu obiectivele Strategiei "Europa 2020", este acela de a crește populația ocupată și, ținând cont de faptul că, educația superioară poate contribui la creștere și dezvoltare economică, sondajul efectuat în rândul angajatorilor a urmărit gradul de satisfacție al acestora în raport cu oferta educațională din regiune.

Acest demers a urmărit **două obiective de cercetare**:

- (1) Gradul de satisfacție al angajatorilor privind oferta educațională din regiune;



(2) (In)existența unui deficit de forță de muncă calificată în regiune.

Chestionarul a fost difuzat online unui număr de 120 de angajatori din Regiunea Sud Est (Constanța, Galați, Tulcea și Brăila), 46 dintre aceștia (38,3%) răspunzând la întrebările care le-au fost adresate, dispunerea pe ramuri de activitate în eșantion fiind diversă, dar cuprinzătoare: Comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante (34,78%); Administrație publică și apărare, asigurări sociale și servicii, inclusiv învățământ, sănătate și asistență socială (10,87%); Industria extractivă și prelucrătoare, producția și furnizarea de energie (17,39%); Agricultură, silvicultură și pescuit (13,04%); Construcții (8,70%); Intermediere finanțare și asigurări, tranzacții imobiliare (2,17%); Activități profesionale, științifice și tehnice (8,70%).

Cea mai mare parte a angajatorilor care au participat la sondaj sunt întreprinderi mici și mijlocii (47,83%), urmate de microîntreprinderi (41,30%) și întreprinderi mari (10,87%).

În vederea atingerii **primului obiectiv al acestei cercetări** și anume, *satisfacția angajatorilor privind oferta educațională din regiunea Sud Est*, întrebările au fost centrate pe: oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior, nivelul de pregătire profesională generală al tinerilor absolvenți (1-5 ani de la finalizarea studiilor universitare/masterale) din aceste instituții de învățământ, deprinderile și abilitățile absolvenților, nivelul de cunoștințe teoretice și practice dobândite de aceștia pe parcursul anilor de studiu, calitățile și defectele tinerilor absolvenți, nivelul de dezvoltare personală ca urmare a parcurgerii anilor de studii, impedimentele ocupării de către aceștia a unui loc de muncă, corelația dintre nivelul de pregătire și sarcinile de serviciu.

Având în vedere identificarea satisfacției angajatorilor privind oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior (specializări/domenii), 47,83% dintre aceștia s-au declarat a fi satisfăcuți de diversitatea acesteia, doar 4,35% dintre angajatori considerând oferta educațională nesatisfăcătoare.

Din punct de vedere al nivelului de pregătire profesională generală a tinerilor absolvenți, observăm că 52,17% dintre angajatori au menționat faptul că sunt parțial mulțumiți, în timp ce 13,04% au răspuns că nu sunt deloc mulțumiți de nivelul de pregătire al absolvenților.



Însă, cu toate că 52,17% din angajatorii intervievați s-au declarat parțial mulțumiți de pregătirea absolvenților, iar 34,78% s-au declarat pe deplin mulțumiți, totuși ei consideră, în proporție de 30,43%, respectiv, 43,48%, că angajații dispun "în mică măsură", respectiv, "insuficient", de deprinderi și abilități dezvoltate în timpul studiilor universitare.

Destul de atipic pare faptul că, deși în mare parte, angajatorii recunosc că absolvenții nu dispun de deprinderi și abilități practice dezvoltate în timpul studiilor, totuși aproape jumătate dintre aceștia (47,83%) consideră că le sunt suficiente cunoștințele absolvenților pentru derularea activităților curente și doar 43,48% admit că aceste cunoștințe dobândite în timpul studiilor nu sunt satisfăcătoare. În aceste condiții, nu ar trebui să mai constituie o surpriză pentru nimeni faptul că, aşa cum s-a arătat în primul capitol al studiului, regiunea Sud Est se situează pe locul 261 din 263 la capitolul "Sofisticarea afacerii" și a primit 0 puncte din 100 la capitolul "Inovație" (conform studiului ICR, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/raci2016_scorecards.pdf).

În privința principalelor aspecte pozitive identificate în rândul tinerilor absolvenți, angajați ai firmelor interviewate, 30,43% dintre angajatori apreciază spiritul de echipă al acestora, 26,09% apreciază adaptibilitatea tinerilor și 19,57% sunt de părere că absolvenții dispun de o bună pregătire teoretică. În ce privește pregătirea practică a absolvenților, doar 6,52% dintre angajatori opină că aceasta constituie un plus pentru angajații proprii. Deloc surprinzător este faptul că 52,17% dintre angajatori consideră lipsa abilităților practice ca fiind cel mai mare aspect negativ identificat în rândul angajaților, 34,78% consideră că cel mai mare minus îl constituie lipsa de asumare a responsabilităților, iar 13,04% consideră lipsa gândirii inovative, lipsa rezistenței la stress și dezorganizarea în activitatea depusă, ca principale aspecte negative (fiind o întrebare deschisă, răspunsurile angajatorilor au fost grupate în aceste categorii mari, în funcție de ideea principală exprimată de aceștia).

În lumina acestor aspecte pozitive și negative identificate în rândul propriilor angajați (tineri absolvenți), angajatorii au fost chestionați cu privire la principalele carente pe care leau sesizat în rândul tinerilor absolvenți, candidați pentru un loc de muncă vacanță în compania pe care o reprezintă. Pe baza răspunsurilor primite, se constată că lipsa experienței practice (recunoscută de majoritatea celor intervievați) nu reprezintă totuși un impediment în angajarea



tinerilor (doar 13,04% considerând-o ca fiind o carență care împiedică accesul la un loc de muncă), 32,61% din angajatori considerând că cerințele de salarizare prea mari raportate la competențe reprezintă cel mai mare minus al potențialilor candidați pentru un loc de muncă, urmate de lipsa calificării pentru locul de muncă vizat (26,09%) și de lipsa abilităților lingvistice (15,22%).

Având în vedere aceste răspunsuri, putem spune că motivele pentru care un Tânăr absolvent este inclus cu dificultate pe piața muncii sunt diversificate. Putem vorbi, în acest sens, atât de o lipsă a calificărilor pe piața muncii în raport cu cele oferite de programele de studii universitare, dar și de o serie de alte elemente ce țin strict de absolvent: cerințe de salarizare prea mari, lipsa disciplinei la locul de muncă, lipsa abilităților lingvistice și a cunoștințelor IT (parte din ele făcând parte din competențele transversale ale absolventului).

O altă situație destul de atipică în rândul angajatorilor o reprezintă faptul că, deși recunosc lipsa experienței practice a absolvenților și consideră în proporție de 78,26% că internship-urile și stagiiile de practică sunt benefice pentru studenți, doar 13,04% dintre angajatori au oferit locuri de muncă absolvenților care au efectuat în cadrul companiei lor stagii de practică/internship.

Al doilea obiectiv al acestei cercetări a vizat *existența unui deficit de forță de muncă calificată în regiune*, pe baza răspunsurilor la întrebările 11-14 adresate angajatorilor reieșind complexitatea acestei problematici.

Astfel, un prim aspect important urmărit în chestionar constă în rapiditatea cu care este ocupat un loc de muncă oferit de angajatori. Practic, este urmărită legătura existentă între cererea și oferta pe piața muncii. Angajatorii au răspuns în proporție de 41,3% că perioada medie de timp necesară pentru ocuparea unui loc de muncă vacant este de 1 până la 3 luni. Există cazuri în care ocuparea unui loc de muncă are loc și într-o perioadă de maxim 1 lună, 30,43% dintre angajatori alegând această variantă, dar și cazuri în care intervalul de timp este unul foarte mare, de peste 3 sau chiar 6 luni (situație confirmată de 10,87% dintre angajatori). Aceste lucru poate să reprezinte o lipsă a corelației dintre calificările și competențele dobândite de tinerii absolvenți și cerințele pieței muncii.

Remarca realizată la întrebarea anterioară este susținută de răspunsul pe care 39,13%



dintre angajatori l-au oferit la întrebarea următoare și anume, dacă în cadrul companiei pe care o reprezintă există ocupării pentru care angajații nu au calificările necesare sau, dimpotrivă, sunt supracalificați.

Numărul de locuri vacante din motive de necalificare a tinerilor absolvenți este abordat în conținutul întrebării cu numărul 13 al chestionarului, unde 71,74% dintre angajatori au răspuns că nu au astfel de locuri de muncă în interiorul firmei. Procentul însă de 28,26% obținut din răspunsurile la această întrebare ne sugerează faptul că există totuși un deficit de calificări pe piața forței de muncă generat atât de salarizarea neattractivă (26,09% dintre respondenți identificând-o ca o cauză principală), cât și de lipsa dinamismului ofertei educaționale (21,74%), de fenomenul de migrație al forței de muncă (19,57%) și lipsa unei colaborări proactive a universităților cu mediul de afaceri (17,39%).

Analizând procentele obținute din răspunsurile oferite de angajatori, putem spune că deficitul de calificări, chiar dacă a fost sesizat de un număr redus de angajatori, este generat de fenomene în lanț: salarizarea neattractivă și lipsa dinamismului ofertelor educaționale în concordanță cu piața a condus la fenomenul de migrație al tinerilor, ceea ce a contribuit, ulterior, la apariția unui deficit de calificări.

Un alt aspect deloc de neglijat este lipsa interesului angajaților față de reconversia profesională. Deși există și această variantă pentru soluționarea problemei privind deficitul de calificări pe piața muncii, sunt foarte mulți care nu recurg la reconversia profesională.

Ultima întrebare din chestionar vine cu o serie de recomandări din partea angajatorilor pentru creșterea gradului de adaptare a pregătirii universitare cu cerințele pieței. Această ultimă întrebare este o întrebare deschisă care oferă posibilitatea angajatorilor de a veni cu o serie de recomandări vizavi de problema abordată, altele față de variantele expuse la început în enunț. S-au avut în vedere atât aspecte ce țin de relația dintre angajatori și universități cât și elemente ce țin strict de universități sau de angajatori.

Principala recomandare a angajatorilor (32,61%) o reprezintă ridicarea nivelului de competențe ale absolvenților și flexibilizarea ofertei educaționale, urmată de dezvoltarea relațiilor dintre universități și mediul de afaceri (23,91%) și introducerea de stagii de practică de lungă durată pentru studenți (21,74%).



Secțiunea III. REZULTATE, INTERPRETĂRI ȘI CONCLUZII

Punctul de pornire în efectuarea cercetării l-a reprezentat parcurgerea literaturii de specialitate în domeniu (**Secțiunea I**), precum și Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă, Strategia națională de ocupare a forței de muncă, Planul regional de acțiune pentru învățământ (PRAI) – Regiunea de dezvoltare Sud-Est, Planurile locale de acțiune pentru dezvoltarea învățământului profesional și tehnic (PLAI)- Regiunea de dezvoltare Sud-Est, diverse studii elaborate la nivel național privind analiza forței de muncă și informațiile provenite de la cele 3 universități analizate, pe baza cărora s-au construit 2 teorii: (1) învățământul superior centrat pe student și pe cerințele pieței muncii contribuie în mod direct la asigurarea creșterii economice la nivel național; (2) competitivitatea la nivel global este o rezultantă firească a forței de muncă înalt calificate și motivate.

Pornind de la aceste teorii, în fiecare dintre cele 2 capitole aferente **Secțiunii II** care constituie câte o axă de cercetare, utilizând analiza calitativă și cantitativă a datelor, precum și analiza seriilor de date, pe baza unui raționament deductiv, pornind de la general la specific, printr-o abordare de tip *top-down* de sus în jos, s-a urmărit atingerea obiectivelor specifice ale studiului.

Obiectivul urmărit în capitolul I l-a reprezentat *"Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiunea de Sud Est"*, obiectiv circumscris **obiectivului specific OS1** care a vizat răspunsul la trei întrebări:

- Care este impactul strategiilor dezvoltate pentru învățământul superior asupra angajatorilor?
- Care este potențialul de dezvoltare la nivelul regiunii de Sud Est?
- Cum contribuie absolvenții celor trei universități analizate, prin competențele și calificările obținute, la creșterea gradului de inserție pe piața muncii?

Prin corelarea răspunsurilor la cele trei întrebări, am încercat să aflăm care sunt cerințele angajatorilor, care este oferta universităților și cum se poate cuantifica impactul acestora asupra angajatorilor din regiunea de Sud Est.

a) În prezent, principalele inițiative dezvoltate pentru mediul universitar cu impact asupra angajatorilor au fost subordonate atingerii obiectivelor Strategiei Europa 2020. Printre



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



obiectivele la care învățământul terțiar românesc își poate aduce aportul se numără atingerea unui grad de ocupare de minim 75% din populația cu vârstă cuprinsă între 20 și 64 ani să fie ocupată și atingerea unui procent (mediu) de minim 26,7% din persoanele cu vârstă între 30 și 34 de ani cu studii superioare (<http://oldsite.edu.ro/index.php/articles/c851>).

Având la bază obiectivele urmărite de principalele programe și inițiative adoptate în România în privința atingerii obiectivelor educaționale ale strategiei Europa 2020 (Programul Național de Reformă 2016; Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015 – 2020; Strategia națională pentru competitivitate 2014-2020) care consideră învățământul superior ”motor al creșterii economice bazate pe cunoaștere și înaltă calificare, au fost implementate o serie de proiecte în perioada 2007-2015, având ca scop creșterea calității sistemului de educație”.

Rezultatele obținute (1090 calificați; 1402 programe de licență și masterat dezvoltate; 96 universități acreditate) vin în întâmpinarea nevoilor pieței muncii, prin oferirea unei palete largi de calificați pentru absolvienții de învățământ superior. Pentru a facilita tranziția de la învățământul terțiar la viața activă, au fost implementate 274 de proiecte în care grupul țintă l-au reprezentat studenții.

Strategiile și intervențiile dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior au un impact diferit însă asupra angajatorilor, în funcție de mai multe elemente: gradul de competitivitate la nivel regional, performanța economico-financiară a agenților economici locali, structura forței de muncă pe grupe de angajați etc, nivelul de dezvoltare economică având o influență directă asupra gradului de inserție al absolvenților.

b) În ce privește *competitivitatea la nivelul regiunii Sud Est*, aceasta este destul de redusă, comparativ atât cu celelalte regiuni de dezvoltare din România, cât și cu cele la nivel european. Conform studiului ”Indexul competitivității regionale (ICR)” elaborat de experți ai Comisiei Europene, regiunea Sud Est se află pe penultimul loc în clasamentul efectuat pe regiuni, în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene, obținând la nivelul anului 2016 un punctaj de doar 0,01 din 100, aflându-se pe locul 262 din 263 (tabelul 1.2.) .

Cu un nivel extrem de redus de dezvoltare (1 din 5, conform ICR), regiunea Sud Est are nevoie de o strategie coerentă și de măsuri sustenabile de creștere a competitivității la



nivel regional, axate pe inovare, investiții, *dar și de competențe și calificări ale angajaților care să sprijine procesul de dezvoltare locală.*

c) *Analiza gradului de inserție pe piața muncii a absolvenților celor 3 universități din regiune* (Universitatea "Ovidius" din Constanța, Universitatea "Dunărea de Jos" Galați și Universitatea Maritimă din Constanța) relevă următoarea situație:

- **Universitatea "Ovidius" din Constanța** înregistrează cea mai ridicată rată de inserție a absolvenților din cele 3 universități analizate (cu o medie de 74,25% în intervalul 2011-2016), situație oarecum previzibilă ținând cont de faptul că, pe de o parte, este o universitate cu o ofertă educațională diversă, iar pe de altă parte, județul Constanța se află în fruntea regiunii Sud Est din punct de vedere al competitivității și performanței locale;
- pe baza datelor furnizate de **Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați**, putem aprecia că gradul de inserție profesională al absolvenților este relativ satisfăcător în perioada 2011-2016 (media fiind de 68,18% în intervalul analizat), dacă luăm în considerare exclusiv angajarea numai în baza diplomei de licență. Totuși, din totalul absolvenților care și-au găsit un loc de muncă, *doar 55,58% lucrează în domeniul absolvit, restul de 44,42% lucrând în domenii pentru care sunt ori supra calificați, ori nu au calificarea corespunzătoare care să le asigure o salarizare la nivelul competențelor*;
- analiza angajabilității absolvenților **Universității Maritime din Constanța** contrastează cu piața muncii la nivelul căreia domeniul "Construcții de nave și alte structuri plutitoare" oferă printre cele mai multe locuri de muncă (graficul 1.7.). Deși punctul de vedere al universității este acela că angajabilitatea absolvenților, conform pregătirii acestora, reprezintă o prioritate pentru aceasta, observăm că din totalul absolvenților înregistrați în perioada analizată, *numai 31,93% sunt angajați în domeniul specializării absolvite, iar 35,83% sunt angajați în alte domenii*. Aparent, rămâne un procent de 32,23% din totalul absolvenților care nu este integrat pe piața muncii. Procentul este aparent datorită particularității programelor de studii oferite de Universitatea Maritimă din Constanța care impune acumularea unui stagiu minim la bordul navelor maritime pentru a avea dreptul să participe la examenul de ofițer maritim.



Având în vedere populația ocupată din regiunea Sud Est pe activități ale economiei naționale (CAEN Rev 2)- date prezentate în Anexa 3, numărul de locuri vacante din regiune (Anexa 4) și situația absolvenților celor trei Universități grupată pe ramuri de activitate (realizată pe baza informațiilor prelucrate din rapoartele Rectorilor), analiza a relevat faptul că numărul absolvenților *depășește cu mult oferta de locuri de muncă în intervalul 2011-2016 (graficul nr. 1.19.)*, mai ales în acele ramuri ale economiei în care populația ocupată *deține cea mai redusă pondere (graficul 1.20.)*.

Această situație explică inserția absolvenților, într-un procent destul de ridicat, în alte domenii decât domeniile de studiu absolvite (39,99% - la Universitatea "Ovidius" din Constanța, 44,42% la Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați și 35,83% în cazul absolvenților Universității Maritime din Constanța).

În plus, datele prezentate au arătat că *numărul absolvenților pe domenii, excede foarte mult numărul locurilor vacante în domeniul Afaceri, administrație și drept, dar și în domeniile Spectacole, activități culturale și recreative, Informații și comunicații, Sănătate și asistență socială* care nu pot absorbi atât de rapid un număr excesiv de forță de muncă, în condițiile în care există domenii, cum sunt Agricultură, silvicultură și pescuit și Servicii în care există (conform analizei efectuate) un deficit de forță de muncă calificată.

În al doilea capitol al lucrării, obiectivul urmărit l-a reprezentat propunerea unor instrumente pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor, în general, și a angajatorilor din regiunea de Sud Est, în particular. Obiectivele urmărite în cadrul acestui capitol au pornit de la întrebarea *"Cum contribuie educația la dezvoltarea economică și care sunt indicatorii de competență pentru ocuparea forței de muncă?"*. Aceste obiective se circumscriu **obiectivului specific OS2 și au vizat:**

- *construirea unui model agregat* pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor;
- *colectarea de date calitative, prin interviuri structurate (sub formă de chestionar)* cu angajatorii din regiunea de Sud Est, în vederea evaluării impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor.

Pornind de la necesitatea evaluării eficienței educaționale care derivă atât din



considerente financiare (pentru evitarea risipei resurselor financiare publice), cât și din considerente legate de efectul investiției în resursa umană și anume, de a contribui la creștere și dezvoltare economică, pe baza analizei efectuate, reiese cu claritate misiunea fundamentală a oricărei instituții de învățământ superior și anume, *asigurarea evoluției individului, atât prin prisma abilităților și deprinderilor, cât și prin prisma nivelului de cunoștințe acumulate.*

Dacă măsurarea calității educaționale se poate realiza prin intermediul a 4 tipuri de indicatori: indicatori de intrare, indicatori de acces, indicatori de ieșire și indicatori de rezultat, în ce privește evaluarea (măsurarea) eficienței activităților educaționale, lucrurile se complică. Aceasta deoarece, chiar dacă activitatea educațională este asimilată unei investiții în resursa umană, este departe de a produce efectele imediate pe care le produce o investiție materială, fiind astfel destul de greu de cuantificat.

Astfel, având în vedere o parte dintre indicatorii de competențe propuși de către OECD pentru ocuparea forței de muncă (pentru 2 din cele 5 domenii: domeniul "Competențe" și domeniul "Calificare") și ținând seama de faptul că, la acest moment, în România nu există date disponibile pentru determinarea unei corelari a ofertei educaționale cu piața muncii (date pentru domeniul "Corelare"), *s-a propus un instrument pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale în România, bazat atât pe variabilele cantitative, cât și calitative, sub forma unui model agregat.*

Modelul propus poate fi utilizat pentru evaluarea gradului de satisfacție a pregătirii profesionale a absolvenților atât din perspectiva angajatorilor la nivel național, cât și la nivel regional sau local. Dată fiind modalitatea de calcul prezentată în studiu, *valoarea tip* a scorului global X este 3 și rezultă prin acordarea valorii mediane (3 în cazul tuturor ratelor) fiecărei rate de ordinul 2 din compoziția expresiei modelului. În raport de această valoare, un scor X superior semnifică o corelare mai bună (cantitativă și calitativă) între ofertele educaționale și cerințele angajatorilor, în timp ce o valoare inferioară semnifică o situație nefavorabilă.

Ulterior, în vederea evaluării impactului ofertelor educaționale ale universităților *asupra angajatorilor*, s-a realizat *colectarea de date calitative, prin interviuri structurate (sub formă de chestionar) cu angajatorii din regiunea de Sud Est.* Chestionarul (a se vedea Anexa



1) conține un număr de 15 întrebări, închise și deschise, fiind difuzat online unui număr de 120 de angajatori din Regiunea de Sud Est (Buzău, Brăila, Constanța, Galați, Tulcea și Vrancea). Deși rata de răspuns a fost destul de redusă (38,3%), dispunerea pe ramuri de activitate în eșantion a fost reprezentativă pentru continuarea cercetării. Chestionarul a fost conceput de aşa manieră încât să permită formularea de răspunsuri care să surprindă cât mai fidel percepția angajatorilor cu privire la corelarea ofertelor educaționale cu cerințele pieței muncii.

Demersul a urmărit *două obiective de cercetare*, și anume:

- (1) Gradul de satisfacție al angajatorilor privind oferta educațională din regiunea de Sud Est (utilizat pentru scorarea criteriului 4 din modelul agregat);
- (2) (In)existența unui deficit de forță de muncă calificată în Regiunea de Sud Est.

(1) În vederea atingerii *primului obiectiv al acestei cercetări calitative* și anume, *satisfacția angajatorilor privind oferta educațională din regiunea Sud Est*, întrebările au fost centrate pe: oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior, nivelul de pregătire profesională generală al tinerilor absolvenți (1-5 ani de la finalizarea studiilor universitare/masterale) din aceste instituții de învățământ, deprinderile și abilitățile absolvenților, nivelul de cunoștințe teoretice și practice dobândite de aceștia pe parcursul anilor de studiu, calitățile și defectele tinerilor absolvenți, nivelul de dezvoltare personală ca urmare a parcurgerii anilor de studii, impedimentele ocupării de către aceștia a unui loc de muncă, corelația dintre nivelul de pregătire și sarcinile de serviciu.

Având în vedere identificarea satisfacției angajatorilor privind oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior (specializări/domenii), 47,83% dintre aceștia s-au declarat a fi satisfăcuți de diversitatea acesteia, doar 4,35% dintre angajații considerând oferta educațională nesatisfăcătoare.

Însă, cu toate că 52,17% din angajatorii intervievați s-au declarat parțial mulțumiți de pregătirea absolvenților, iar 34,78% s-au declarat pe deplin mulțumiți, totuși ei consideră, în proporție de 30,43%, respectiv, 43,48%, că *angajații dispun "în mică măsură", respectiv, "insuficient", de deprinderi și abilități dezvoltate în timpul studiilor universitare*.

Destul de atipic pare faptul că, deși în mare parte, angajatorii recunosc că absolvenții



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



nu dispun de deprinderi și abilități practice dezvoltate în timpul studiilor, totuși aproape jumătate dintre aceștia (47,83%) consideră că le sunt suficiente cunoștințele absolvenților pentru derularea activităților curente și doar 43,48% admit că aceste cunoștințe dobândite în timpul studiilor nu sunt satisfăcătoare.

Deloc surprinzător este faptul că 52,17% dintre angajatori consideră lipsa abilităților practice ca fiind cel mai mare aspect negativ identificat în rândul angajaților, 34,78% consideră că cel mai mare minus îl constituie lipsa de asumare a responsabilităților, iar 13,04% consideră lipsa gândirii inovative, lipsa rezistenței la stress și dezorganizarea în activitatea depusă, ca principale aspecte negative (fiind o întrebare deschisă, răspunsurile angajatorilor au fost grupate în aceste categorii mari, în funcție de ideea principală exprimată de aceștia).

În lumina acestor aspecte pozitive și negative identificate în rândul propriilor angajați (tineri absolvenți), angajatorii au fost chestionați cu privire la principalele carente pe care le-au sesizat în rândul tinerilor absolvenți, candidați pentru un loc de muncă vacant în compania pe care o reprezintă. Pe baza răspunsurilor primite, se constată că lipsa experienței practice (recunoscută de majoritatea celor intervievați) nu reprezintă totuși un impediment în angajarea tinerilor (doar 13,04% considerând-o ca fiind o carentă care împiedică accesul la un loc de muncă), *32,61% din angajatori considerând că cerințele de salarizare prea mari raportate la competențe reprezintă cel mai mare minus al potențialilor candidați pentru un loc de muncă*, urmate de lipsa calificării pentru locul de muncă vizat (26,09%) și de lipsa abilităților lingvistice (15,22%).

O altă situație destul de atipică în rândul angajatorilor o reprezintă faptul că, deși recunosc lipsa experienței practice a absolvenților și consideră în proporție de 78,26% că internship-urile și stagiile de practică sunt benefice pentru studenți, *doar 13,04% dintre angajatori au oferit locuri de muncă absolvenților care au efectuat în cadrul companiei lor stagii de practică/internship*.

Al doilea obiectiv al acestei cercetări a vizat *existența unui deficit de forță de muncă calificată în regiune*, pe baza răspunsurilor la întrebările 11-14 adresate angajatorilor reiesind complexitatea acestei problematici.



Răspunsurile oferite de angajatori cu privire la existența unor ocupații în cadrul firmei pentru care tinerii nu au calificarea necesară sau, dimpotrivă, sunt supra calificați relevă că *39,13% dintre aceștia recunosc că, fie se izbesc de problematica unui deficit de calificați pe piață, fie de cea a unei oferte educaționale care oferă competențe în alte domenii decât ceea ce cere piața la un anumit moment, fie de cerințe de salarizare mult prea mari raportate la nivelul de competențe.*

În ce privește *locurile vacante din motive de necimalificare a tinerilor absolvenți*, acestea se înregistrează la 28,26% dintre angajatori. Deși pare un procent relativ redus, în realitate, ne arată deficitul de calificați pe piața forței de muncă este generat nu doar de salarizarea neattractivă (26,09% dintre respondenți identificând-o ca o cauză principală), cât și de lipsa dinamismului ofertei educaționale (21,74%), de fenomenul de migrație al forței de muncă (19,57%) și lipsa unei colaborări proactive a universităților cu mediul de afaceri (17,39%).

Un alt aspect dar care nu este deloc de neglijat este lipsa interesul angajaților față de reconversia profesională. Deși există și această variantă pentru soluționarea problemei privind deficitul de calificați pe piața muncii, sunt foarte mulți care nu recurg la reconversia profesională.

Ultima întrebare din chestionar vine cu o serie de recomandări din partea angajatorilor pentru creșterea gradului de adaptare a pregătirii universitare cu cerințele pieței. Această ultimă întrebare este o întrebare deschisă care oferă posibilitatea angajatorilor de a veni cu o serie de recomandări vizavi de problema abordată, altele față de variantele expuse la început în enunț. S-au avut în vedere atât aspecte ce țin de relația dintre angajatori și universități cât și elemente ce țin strict de universități sau de angajatori.

Principala recomandare a angajatorilor (32,61%) o reprezintă ridicarea nivelului de competențe ale absolvenților și flexibilizarea ofertei educaționale, urmată de dezvoltarea relațiilor dintre universități și mediul de afaceri (23,91%) și introducerea de stagii de practică de lungă durată pentru studenți (21,74%).

În final, apreciem că, accesul la piața muncii a absolvenților este o responsabilitate importantă a universităților care trebuie să asigure, pe de o parte, cadrul necesar pentru calificările și competențele propriilor absolvenți, în concordanță cu CNCIS, iar pe de altă



parte, să colaboreze proactiv cu angajatorii și să încerce o flexibilizare a ofertelor educaționale în raport de tendințele înregistrate pe piață, aceasta întrucât *competențele și abilitățile sunt factorii cheie care conduc la prosperitate și creștere economică la nivelul fiecărui stat*. Problema care rămâne, însă, o reprezintă *alegerea acestor competențe în care statele trebuie să investească pentru asigurarea bunăstării*. Or, acest lucru nu poate fi realizat fără o politică educațională corectă și fără o monitorizare atentă a indicatorilor de rezultat. Și, aşa cum am văzut, țările cu venituri mici (cum este și cazul României), se izbesc de problema indisponibilității anumitor date pentru efectuarea unor analize corecte și sustenabile, ceea ce alterează *legătura dintre investițiile în dezvoltarea competențelor și ocuparea forței de muncă și productivitate*.

Pe de altă parte, o posibilă soluție identificată pentru compatibilizarea cerințelor angajatorilor cu oferta educațională a Universităților o reprezintă introducerea unor trasee alternative și flexibile care să includă posibilitatea obținerii de către absolvenți a unor competențe transversale cât mai solide.



BIBLIOGRAFIE

1. Aaronson, Daniel, Lisa Barrow, and William Sander. 2003. Teachers and Student Achievement in the Chicago Public High Schools. WP 2002-28, Federal Reserve Bank of Chicago June.
2. Barro, Robert J. 1997. Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study. Cambridge, MA: MIT Press.
3. Behrman, J.R., 1990. *Human resource led development? Review of issues and evidence*. ILO.
4. Benhabib, Jess, and Mark M. Spiegel. 1994. "The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data." *Journal of Monetary Economics* 34, no. 2:143- 174.
5. H. R., Bowen, Investment in Learning: The Individual and Social Value of American Higher Education, San Francisco, Jossey-Bass, 1977
6. Card, David. 1999. "Causal effect of education on earnings." In *Handbook of labor economics*, edited by Orley Ashenfelter and David Card. Amsterdam: North-Holland:1801-1863.
7. Carvalho, S. and White, H., 1994. *Indicators for monitoring poverty reduction*. World Bank.
8. Cicea, C., 2005. Aspecți privind eficiența în sfera educației. *Revista Economia seria Management*, (2).
9. Hanushek, E.A. and Wößmann, L., 2007. The role of education quality for economic growth.
10. Harmon, Colm, Hessel Oosterbeek, and Ian Walker. 2003. "The returns to education: Microeconomics." *Journal of Economic Surveys* 17, no. 2:115-155.
11. Hopkins, M. and Van Der Hoeven, R., 1983. Basic needs in development planning.
12. Heckman, James J., Lance J. Lochner, and Petra E. Todd. 2006. "Earnings functions, rates of return and treatment effects: The Mincer equation and beyond." In *Handbook of the Economics of Education*, edited by Eric A. Hanushek and Finis Welch. Amsterdam: North Holland:307-458.
13. Keese, M. and Tan, J.P., 2013. Indicators of Skills for Employment and productivity: a conceptual framework and approach for low income countries.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



14. Kitchen, H., et al., 2017, Romania 2017, OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264274051-en>
15. Lazear, Edward P. 2003. "Teacher incentives." Swedish Economic Policy Review 10, no. 3:179-214.
16. Modrea A., 2016, Contextual Analysis in the Educational Field Particularly in Tertiary Education, MULTICULTURAL REPRESENTATIONS. Literature and Discourse as Forms of Dialogue Arhipelag XXI Press, Tîrgu Mureș, 2016 ISBN: 978-606-8624-16-7 Section: Social Sciences, Psychology, Sociology and Education Sciences
17. Murnane, Richard J., John B. Willett, Yves Duhaldeborde, and John H. Tyler. 2000. "How important are the cognitive skills of teenagers in predicting subsequent earnings?" Journal of Policy Analysis and Management 19, no. 4 (Fall):547-568.
18. Ozturk, I., 2001. The role of education in economic development: a theoretical perspective.
19. Patronatul Investitorilor Autohtoni, PIAROM, 2016, Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României,
<http://www.piarom.ro/category/publicatii/>
20. Petrescu, C (coordonator), 2016, Învățământul profesional și tehnic, Academia Română, Institutul Național de Cercetări Economice "Costin C. Kirilescu", Institutul de Cercetare a Calității Vieții.
21. Psacharopoulos, George, and Harry A. Patrinos. 2004. "Returns to investment in education: a further update." Education Economics 12, no. 2 (August):111-134.
22. Psacharopoulos, George. 1994. "Returns to investment in education: A global update." World Development 22, no.:1325-1344.
23. Schultz, T.W., 1961. Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), pp.1-17.
24. Stevens, P. and Weale, M., 2004. Education and economic growth. *International handbook on the economics of education*, 27, pp.205-311.
25. Virolainen, M.H., Stenström, M.L. and Kantola, M., 2011. The views of employers on internships as a means of learning from work experience in higher education. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), pp.465-484.
26. Vos, R., 1996. *Educational Indicators: What's To Be Measured?*. Inter-American Development Bank.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



xxx

27. HG 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor. M.Of., Partea I nr.734/28 noiembrie 2013;
28. HG nr. 775/2015 privind aprobarea Strategiei naționale pentru competitivitate 2015-2020;
29. Hotărârea nr. 1071/2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale;
30. Hotărârea nr. 565/2015 privind aprobarea Strategiei naționale pentru învățământ terțiar 2015-2020;
31. Hotărârea nr. 418/2015 privind aprobarea Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020;
32. Hotărârea nr. 1357 din 3 noiembrie 2005 privind înființarea, organizarea și functionarea Agentiei Nationale pentru Calificările din Invatamantul Superior si Parteneriat cu Mediul Economic si Social – ACPART;
33. Legea 335/2013 privind efectuarea stagiuilui pentru absolvenții de invatamant superior
34. Ministerul Educației , Cercetării și Inovării (2009), OMECI 4430/2009 privind utilizarea Cadrului național al calificărilor din învățământul superior, Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.545/5.08.2009;
35. Ministerul Educației, Cercetării și Sportului (2011), OMECTS nr.5703/18.11.2011 privind implementarea Cadrului național al calificărilor din învățământul superior.

xxx

36. Planul de Dezvoltare Regională Sud Est,
http://www.adrse.ro/Documente/Planificare/PDR/2014/PDR.Sud_Est_2014.pdf
37. Planul de Implementare a Planului Regional de Acțiune Pentru Ocupare și Incluziune Socială, Regiunea Sud Est, (PRAO SE 2009-2011),
http://www.stpse.ro/index.php?view=article&catid=38%3Adокументelelegislatie&id=271%3Aprao-se&format=pdf&option=com_content&Itemid=28
38. Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI),
<HTTP://WWW.TVET.RO/INDEX.PHP/RO/PLANIFICAREA- IPT/168.HTML>



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



39. Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI),
<HTTP://WWW.TVET.RO/ANEXE/4.ANEXE/PLAI%202009/SE/>
40. Programul Național de Reformă 2017, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-national-reform-programme-romania-ro_0.pdf;
41. Raport general privind activitatea Uniunii Europene, 2009,
http://www.seap.usv.ro/~carmenn/cursuri/raport%20UE%202009_ro.pdf
42. Strategia Europa 2020,
https://www.mae.ro/sites/default/files/file/Europa2021/Strategia_Europa_2020.pdf;
43. Strategia De Dezvoltare A Regiunii Sud-Est, <http://www.cjvrancea.ro/Strategia-de-dezvoltare-a-regiunii-Sud-Est-41/>



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



LISTA ABREVIERILOR ȘI ACRONIMELOR

ARACIS	<i>Agenția română de Asigurare a Calității în învățământul Superior</i>
ACPART	<i>Agenția Națională pentru Calificări din Învățământul Superior și Parteneriat cu Mediul Economic și Social</i>
CAEN	<i>Clasificarea Activităților din Economia Națională</i>
CLDPS	<i>Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social</i>
CCOC	<i>Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră</i>
CNCIS	<i>Cadrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior</i>
CNDIPT	<i>Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic</i>
CNFIS	<i>Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior</i>
CEDEFOP	<i>Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale</i>
EQF	<i>Cadrul European al Calificărilor</i>
EHEA	<i>European Higher Education Area</i>
ESS	<i>Sistemul European de Statistică</i>
EURES	<i>Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă</i>
EUROSTAT	<i>Biroul de statistică al Comunităților Europene</i>
G20	<i>Grupul celor douăzeci de miniștri ai finanțelor și ai guvernatorilor băncilor centrale</i>
INCSMPS	<i>INSTITUTUL NAȚIONAL de CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ în DOMENIUL MUNCII și PROTECȚIEI SOCIALE</i>
INSE	<i>Institutul național de Statistică Economică</i>
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i>
MECTS	<i>Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului</i>
NUTS	<i>Nomenclatorul comun al unităților teritoriale de statistică</i>
OCDE	<i>Organisation for European Economic Co-operation and Development</i>
OIM	<i>Organizația Internațională a Muncii</i>
PIB	<i>Produs Intern Brut</i>



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



PRAI	<i>Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ</i>
PLAI	<i>Planul Local de Acțiune pentru Învățământ</i>
PIAROM	<i>Patronatul Investitorilor Autohtoni</i>
RNCIS	<i>Registrul Național al Calificărilor din Învățământul Superior</i>
TIC	<i>Tehnologia Informației și a Comunicației</i>
UE	<i>Uniunea Europeană</i>
UEFISCDI	<i>Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării</i>
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
VAB	<i>Valoare adăugată brută</i>

LISTA GRAFICELOR

Graficul 1.1. Distribuția PIB pe regiuni de dezvoltare, 2016, mld.lei

Graficul 1.2. Prezentarea grafică a numărului agenților economici și a numărului de angajați în regiunea Sud Est, 2016

Graficul 1.3. Performanța economico-financiară a agenților din regiunea Sud Est, în anul 2016 (mld.lei)

Graficul 1.4. Top 10 firme în funcție de cifra de afaceri, 2016, regiunea Sud Est (mil.lei)

Graficul 1.5. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Brăila, 2016

Graficul 1.6. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Brăila, 2016

Graficul 1.7. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Constanța, 2016

Graficul 1.8. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Galați, 2016

Graficul 1.9. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Tulcea, 2016

Graficul 1.10. Numărul de salariați în funcție de domeniul ocupațional al agenților economici, județul Vrancea, 2016

Graficul 1.11. Ponderea angajaților din regiune Sud-Est în total angajați, conform COR, 2015

Graficul 1.12. Corelația PIB – număr de contracte în regiunea Sud Est

Graficul 1.13. Evoluția ratei locurilor de muncă în regiunea Sud Est

Graficul 1.14. Evoluția ratei șomajului tinerilor (25-34 ani) din regiunea Sud Est

Graficul 1.15. Evoluția numărului de absolvenți și absolvenți angajați ai Universității „Dunărea de Jos” din Galați

Graficul 1.16. Evoluția numărului de absolvenți ai Universității „Dunărea de Jos” Galați, în funcție de domeniul de angajare

Graficul 1.17. Evoluția absolvenților Universității „Ovidius” din Constanța și inserția acestora în perioada 2012-2016

Graficul 1.18. Evoluția absolvenților Universității Maritime Constanța și inserția acestora în perioada 2012-2016



Graficul 1.19. Evoluția numărului de absolvenți ai celor 3 Universități și numărul de locuri vacante, în regiunea de Sud Est, în intervalul 2011-2016

Graficul 1.20. Evoluția numărului de absolvenți ai celor 3 Universități și populația ocupată în regiunea de Sud Est, în intervalul 2011-2016

Graficul 2.1. Evoluția numărului de șomeri în regiunea Sud Est (județele Brăila, Constanța, Galați și Tulcea)

LISTA FIGURILOR

Figura 1.1. Relația de interdependentă legiuitor – instituții de învățământ superior – absolvenți – angajatori

Figura 2.1. Categorii de indicatori de măsurare a calității educației

Figura 2.2. Cadrul conceptual pentru identificarea indicatorilor de competențe

Figura 2.3. Principalii beneficiari ai CNCIS

LISTA TABELELOR

Tabelul 1.1. Valoarea PIB pe regiuni, 2012-2017 (mld. lei)

Tabelul 1.2. Poziția regiunii Sud Est în clasamentul regiunilor la nivel european

Tabelul 1.3. Situația agenților economici și a numărului de angajați în regiunea Sud Est, la nivelul anului 2016

Tabelul 1.4. Structura forței de muncă pe regiuni de dezvoltare și grupe de angajați, 2015

Tabelul 1.5. Structura forței de muncă pe județe ale regiunii Sud-Est și grupe de angajați, în anul 2015

Tabelul 1.6. Top 5 industrii angajatoare în regiunea de Sud-Est

Tabelul 1.7. Evoluția cererii prognozate pe intervalul 2007-2013

Tabelul 1.8. Situația comparativă a nivelului de angajabilitate la cele 3 Universități din regiunea Sud Est

Tabelul 2.1. Indicatorii de măsurare a calității educaționale

Tabelul 2.2. Lista indicatorilor de competențe (propunere OECD)

Tabelul 2.3. Categorii de criterii care stau la baza fundamentării modelului agregat

Tabelul 2.4. Calculul scorului global "X"

Tabelul 2.5. Situația șomajului în cele 4 județe din regiunea Sud Est (Brăila, Constanța, Galați și Tulcea)



ANEXE

ANEXA 1: Cuestionar pentru analiza gradului de satisfacție a pregătirii profesionale a absolvenților din perspectiva angajatorilor

ANEXA 2: Număr salariați în funcție de codul CAEN, în regiunea Sud Est

ANEXA 3: Populația ocupată civilă pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune CAEN rev.2, regiunea Sud Est

ANEXA 4 : Număr de locuri vacante în regiunea Sud Est



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



ANEXA 1

Chestionar pentru analiza gradului de satisfacție a pregătirii profesionale a absolvenților din perspectiva angajatorilor

Stimată Doamnă (Domnișoară) / Stimate Domn,

Academia Română a inițiat o cercetare pentru a cunoaște opiniile angajatorilor despre gradul pregătirii profesionale a absolvenților instituțiilor de învățământ superior din Iași. Am dori să cunoaștem și părerile dumneavoastră legate de aspectele abordate în chestionar. Precizăm că nu există răspunsuri „bune” sau „rele” la întrebările de mai jos. De aceea vă rugăm să răspundeți la fiecare dintre ele cu toată atenția, corespunzător opiniei dumneavoastră sincere. Informațiile furnizate de dumneavoastră nu vor fi comunicate nimănui în această formă. Împreună cu cele pe care le vom obține de la alte persoane le vom prelucra statistic și vom difuza doar rezultatele acestor prelucrări, asigurându-vă anonimul. Vă mulțumim pentru colaborare!

1. Care este domeniul de activitate al companiei dvs. (marcați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Comerț cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante	
Administrație publică și apărare, asigurări sociale și servicii (învățământ, sănătate și asistență socială)	
Industria extractivă și prelucrătoare, producția și furnizarea de energie	
Agricultură, silvicultură și pescuit	
Construcții	
Intermediari financiare și asigurări, tranzacții imobiliare	
Activități profesionale, științifice și tehnice	
Altul.....	

Varianta	Răspuns
În foarte mică măsură	
În mică măsură	
Satisfăcător	
În mare măsură	
În foarte mare măsură	

2. Care este numărul de angajați din compania dvs. (marcați cu X varianta aleasă):

Varianta	Răspuns
Microîntreprinderi (sub 10 salariați)	
Întreprinderi mici și mijlocii (între 10 și 250 salariați)	
Întreprinderi mari (peste 250 salariați)	

3. În ce măsură sunteți satisfăcut de oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior (specializări/domenii) (marcați cu X varianta aleasă)?

4. Sunteți mulțumit de nivelul de pregătire profesională generală a tinerilor absolvenți*, angajați ai companiei dvoastră? (marcați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	
Partial	

*1-5 ani de la absolvire

5. În ce măsură absolvenții, angajați la firma Dvoastră, dispun de deprinderi și abilități practice dezvoltate în timpul studiilor universitare? (marcați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
În mică măsură	
Insuficient	
În mare măsură	

6. Considerați suficiente cunoștințele și angajaților, dobândite în timpul studiilor universitare, pentru



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



derularea activităților dvoastră curente? (markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	
Nu știu / Nu răspund	

7. Care sunt principalele aspecte, pozitive și negative, identificate la tinerii absolvenți, angajați ai companiei Dvoastră?

Aspecte pozitive:.....

.....
.....
.....
.....

Aspecte negative:.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Care considerați că sunt principalele carente ale candidaților potențiali, cu studii superioare, pentru ocuparea unui loc de muncă vacant? (markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Lipsa calificării/competențelor pt locul de muncă vizat	
Cerințe de salarizare prea mari raportate la competențe	
Lipsa experienței practice	
Lipsa abilităților lingvistice	
Lipsa disciplinei în muncă	

9. Considerați utile programele de internship/stagii de practică pentru studenți în vederea pregătirii practice a absolvenților (markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	
Nu știu	

10. În ultimul an, ati oferit locuri de muncă absolvenților care au efectuat internship/stagii de practică în compania dvoastră?

(markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	

11. Care este perioada medie de timp în care este ocupat un loc de muncă vacant în compania dvoastră? (markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Mai puțin de 1 lună	
1-3 luni	
3-6 luni	
Peste 6 luni	

12. În cadrul companiei dvoastră, există occupații pentru care angajații nu au calificările necesare pentru derularea eficientă a activității sau sunt supracalificați? (markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	

13. În cadrul companiei dvoastră, există locuri de muncă vacante care nu pot fi ocupate sau sunt foarte dificil de ocupat datorită lipsei calificării tinerilor absolvenți de studii superioare?

(markați cu X varianta aleasă)?

Varianta	Răspuns
Da	
Nu	



14. Care este, în opinia dvoastră, principala cauză a deficitului de calificări pe piața forței de muncă?

15. Pentru creșterea gradului de adaptare a pregătirii universitare cu cerințele pieței muncii, ce recomandări aveți pentru sistemul de management universitar?



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Competența face diferență! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European

ANEXA 2

Număr salariați în funcție de codul CAEN, în regiunea Sud Est

Nr salariați în funcție de codul CAEN	Brăila
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	1603
Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte	3744
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	1867
Transporturi rutiere de mărfuri	939
Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase	3029
Fabricarea pâinii, fabricarea prăjiturilor și a produselor proaspete de patiserie	947
Construcția de nave și structuri plutitoare	2065
Fabricarea articolelor de lenjerie de corp	1320
Captarea, tratarea și distribuția apei	837
Activități de protecție și gardă	793

Nr salariați în funcție de codul CAEN	Buzău
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	3591
Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte	3217
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	2740
Transporturi rutiere de mărfuri	1411
Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice	1373
Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase	1148
Fabricarea pâinii, fabricarea prăjiturilor și a produselor proaspete de patiserie	1136
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate cu vânzare predominantă de produse nealimentare	1063
Recuperarea materialelor reciclabile sortate	1061
Fabricarea plăcilor, foliilor, tuburilor și profilelor din material plastic	1052

Nr salariați în funcție de codul CAEN	Constanța
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	4,959
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	5,063
Transporturi rutiere de mărfuri	3,523



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase	2,594
Construcția de nave și structuri plutitoare	7,682
Activități de protecție și gardă	5,183
Restaurante	4,963
Hoteluri și alte facilități de cazare similare	4,091
Activități de servicii anexe transportului pe apa	3,635
Manipulari	3,692

Nr salariați în funcție de codul CAEN	Galați
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	3,301
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	3,862
Transporturi rutiere de mărfuri	1,465
Construcția de nave și structuri plutitoare	3,167
Activități de protecție și gardă	1,929
Restaurante	1,758
Producția de metale feroase sub forme primare și de feroaliaje	6,009
Comerț cu ridicata al materialului lemnos și al materialelor de construcții și echipamentelor sanitare	3,479
Lucrări de construcție a drumurilor și autorstrăzilor	1,839
Comerț cu ridicata nespecializat de produse alimentare, bauturi și tutun	1,673

Nr salariați în funcție de codul CAEN	Tulcea
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominantă de produse alimentare, băuturi și tutun	1,944
Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte	514
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	1,368
Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase	1,987
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate u vânzare predominantă de produse nealimentare	722
Construcția de nave și structuri plutitoare	3,055
Captarea, tratarea și distribuția apei	488
Hoteluri și alte facilități de cazare similare	565
Metalurgia aluminiului	711
Fabricarea produselor din carne	513



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Nr salariați în funcție de codul CAEN	Vrancea
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate, cu vânzare predominată de produse alimentare, băuturi și tutun	2,101
Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte	7,866
Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale	1,510
Transporturi rutiere de mărfuri	607
Cultivarea cerealelor, plantelor leguminoase și a plantelor producătoare de semințe oleaginoase	741
Fabricarea pâinii, fabricarea prăjiturilor și a produselor proaspete de patiserie	561
Fabricarea hărției și cartonului ondulat și a ambalajelor din hartie și carton	980
Exploatare forestieră	790
Cultivarea strugurilor	666
Taierea și rindeluirea lemnului	638



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



ANEXA 3

Populația ocupată civilă pe activități ale economiei naționale la nivel de secțiune caen rev.2, regiunea Sud Est

(mii pers.)

	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	986,2	1011	1003,9	986,8	969
A AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	332,7	340,9	323,9	314,9	274,3
INDUSTRIE	188,5	188,8	190,6	189,5	194,5
B INDUSTRIA EXTRACTIVA	4	4,2	3,9	3,9	3,7
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	156,2	156,2	158,9	157,9	163,9
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT	10,4	10,3	9,4	8,6	8,1
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE DECONTAMINARE	17,9	18,1	18,4	19,1	18,8
F CONSTRUCTII	78,5	78,4	82,1	81	83,6
G COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI MOTOCICLETELOR	128,7	132,2	137,2	134,3	136,6
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	55,8	56,9	54,6	52,3	55,8
I HOTELURI SI RESTAURANTE	16,6	18	19,4	20,3	21,7
J INFORMATII SI COMUNICATII	7,8	9,7	10,1	9,7	12,8
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	8,4	8,1	7,9	7,4	7,6
L TRANZACTII IMOBILIARE	3,7	3,8	4,2	3,1	3,1
M ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	11,2	11,4	12,6	13,6	14,2
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPORT	22,3	25,3	25,5	27,1	28,7
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	23,2	22,7	22	22,7	23,3
P INVATAMANT	42,9	42,8	42,2	41,3	40,9
Q SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	42,7	42,2	41,7	41,2	42,9
R ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE SI RECREATIVE	5,7	6,2	7,4	7,7	7,6
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	17,5	23,6	22,5	20,7	21,4

Sursa: prelucrări pe baza datelor furnizate de Statistica regională, INSSE TEMPO ONLINE



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



ANEXA 4

Număr de locuri vacante în regiunea Sud Est

	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL REGIUNE	1562	1873	1695	2300	2761
A AGRICULTURA, SILVICULTURA SI PESCUIT	32	19	28	32	74
INDUSTRIE	706	660	513	613	577
B INDUSTRIE EXTRACTIVĂ			1		
C INDUSTRIA PRELUCRATOARE	610	538	354	526	484
D PRODUCTIA SI FURNIZAREA DE ENERGIE ELECTRICA SI TERMICA, GAZE, APA CALDA SI AER CONDITIONAT	4	5	7	7	11
E DISTRIBUTIA APEI; SALUBRITATE, GESTIONAREA DESEURILOR, ACTIVITATI DE DECONTAMINARE	92	117	151	80	82
F CONSTRUCTII	63	43	33	79	76
G COMERT CU RIDICATA SI CU AMANUNTUL; REPARAREA AUTOVEHICULELOR SI MOTOCICLETELOR	148	143	179	162	407
H TRANSPORT SI DEPOZITARE	67	63	90	112	118
I HOTELURI SI RESTAURANTE	15	32	14	19	21
J INFORMATII SI COMUNICATII	11	13	15	37	36
K INTERMEDIERI FINANCIARE SI ASIGURARI	49	51	53	53	53
L TRANZACTII IMOBILIARE	3	7	31	33	42
M ACTIVITATI PROFESIONALE, STIINTIFICE SI TEHNICE	4	34	21	39	64
N ACTIVITATI DE SERVICII ADMINISTRATIVE SI ACTIVITATI DE SERVICII SUPORT	45	44	45	57	27
O ADMINISTRATIE PUBLICA SI APARARE; ASIGURARI SOCIALE DIN SISTEMUL PUBLIC	144	138	231	350	398



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



P INVATAMANT	3	131	16	37	91
Q SANATATE SI ASISTENTA SOCIALA	251	465	374	556	634
R ACTIVITATI DE SPECTACOLE, CULTURALE SI RECREATIVE	20	18	39	106	131
S ALTE ACTIVITATI DE SERVICII	1	12	13	15	12

*Sursa: prelucrări pe baza informațiilor furnizate de INSSE TEMPO ONLINE,
<http://www.insse.ro/cms/ro/content/indicatori-de-statistica-regionala-tempo> și EURES*



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

