UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European

POCA
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!

Instrumente Structurale 2014-2020

ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacităţii Ministeruluii prognoză a evoluţiei învăţământului superior în raport cu piaţa 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 24 - ANALIZA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR. STUDIU REALIZAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚILOR 22-24

ACADEMIA ROMÂNĂ
Proiect SIPOCA 3
Nr. 6004
25 luna 08 anul 2017

Elaborată de către autor:
Expert piaţa muncii 8
Anca TĂNASIE

Bucureşti, August 2017

MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE

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

CUPRINS

Introducere **2**

Metodologie **5**

1. Abordarea absorbției pe piața muncii a absolvenților de studii superioare, din perspectiva universităților **9**

1.1. Universitatea "Aurel Vlaicu" Arad 9

1.2. Universitatea din Oradea 12

1.3. Universitatea de medicină "Victor Babes" din Timisoara 18

1.4. Strategii/intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior cu impact asupra angajatorilor 20

2. Analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune **23**

2.1. Aspecte generale referitoare la piața muncii din regiunile de dezvoltare Vest si Nord Vest 23

2.2. Analiza angajatorilor si a mediului de afaceri din regiunile Vest si Nord Vest - județele Arad, Bihor, Timis 27

2.3. Analiza percepției mediului de afaceri asupra ofertei educaționale si absolvenților de învățământ superior 37

3. Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune **48**

3.1. Aspecte generale 48

3.2. Evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor - o propunere de metodologie 50

4. Propuneri referitoare la potențiale instrumente standardizate de evaluare a impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor **57**

Concluzii **61**

Bibliografie **64**

Listă abrevieri **67**

Introducere

Având în vedere ***tematica*** prezentului studiu "*Analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor*", precum si ***obiectivul principal*** al acestuia - "*Evaluarea impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra ofertelor educațional ale universităților si asupra angajatorilor*", am procedat la o abordare stiințifico-metodologică adecvată cercetării stiințifice din domeniul stiințelor sociale cu accent pe identificarea impactului mai degrabă cantitativă dar si calitativă a impactului. Analiza descriptivă, precum si prelucrarea datelor de natură cantitativă, statistică servesc scopului de a trage un set relevant de concluzii dar si pentru a identifica o metodologie de evaluare a impactului si pentru a propune un set de indicatori de evaluare cu potențial de standardizare.

Tematica de cercetare este une extrem de relevantă în contextul în care întreg sistemul educațional românesc urmăreste în ultimii ani o compatibilizare cu piața muncii, cu angajatorii autohtoni sau internaționali cu scopul dezvoltării economice durabile pe baza unor economii regionale solide orientate către cresterea economică. Acest studiu vine din punct de vedere cronologic, asa cum am arătat pe parcursul acestei analize, după un set destul de amplu de studii concentrate asupra tranziției de la educație la viața activă, finațate din Fondul Social European prin Programul Operațional Structural Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013. Astfel, având la dispoziție concluziile unor radiografii zonale ale compatibilizării învățământr terțiar - angajatori, la nivel de regiuni de dezvoltare, am putut beneficia de date pentru baza unei analize, dar si de seturi de concluzii si instrumente dezvoltate pentru acest proces de armonizare. Chiar dacă pe alocuri aplicabilitatea practică a acestora este limitată de diferite variabile cu impact negativ asupra evoluției si schimbării, totusi, acestea constituie elemente utile, chiar si numai pentru analiza teoretică.

Actualitate prezentei cercetări vine chiar din nevoile manifestate de piața muncii si angajatori pe de o parte, dar si din nevoile si dificultățile cu care se confruntă univeristățile din România pe fondul porceselor de reformă, al restricțiilor de ordin demografic sau financiar. ***Motivația majoră*** pentru investigarea riguroasă si în profunzime a temei este

constituită de nevoia acută de competențe generatoare de profit pe piața muncii, nevoia de direcționare judicioasă a fondurilor finanicare destinate învățământului superior, precum si de nevoia de structurare optimă a ofertelor educaționale ca instrument de dezvoltare a competențelor viitorilor salariați. Atât angajatorii, cât si universitățile, dar în special forurile decizionale din România cu atribuții în domeniul învățământului, au nevoie de o radiografie corectă ai completă a ansamblului economico-social definit de triada universități (ofertă educațională) - absolvenți (salariați) - angajatori (mediul economic).

Rezultatele unui astfel de studiu prezintă ***relevanță deosebită*** atât în zona de reglementare de la nivel național, dar si în zona academică în croirea specializărilor, planurilor de învățământ si chiar fiselor disciplinelor din cadrul acestor planuri, dar si la nivelul picței muncii care, asa cum arată analizele, nu este foarte familiarizată cu particularitățile organizatorice, funcționale sau de nomenclar ale învățământului terțiar.

Ipoteza de lucru de la care am pornit la nivel regional, având în vedere studiile efectuate anterior, este aceea a unei lipse de compatibilitate între piața muncii si oferta instituțiilor de învățământ superior din România atât în materie de ofertă educațională, cât si în materie de competențe ale absolvenților. De aici am dorit să dezvoltăm, să particularizăm si să nuanțăm atât analiza cât si rezultatele, adăugând ideea că progresul si dezvoltarea pe baze stiințifice vin din zona academică, iar în condițiile unei piețe a muncii necaracteristice si greu de modelat în limitele modelelor tradiționale, universitățile trebuie să găsească modalități de promovare la nivel social a acestui progres, chiar dacă acesta depăseste granița armonizării haotice si cu orice preț cu cerințele angajatorilor. Acestia la rândul lor se adaptează unei piețe încă insuficient dezvoltate, nealiniată la modelele tradiționale, sustenabile si orientate către dezvoltarea pe baze concurențiale din economiile dezvoltate. În Europa de Est, încă nu funcționează sistemul formal clasic - angajatorii încă se ghidează după principii subiective în alegerea candidaților pentru un post (inclusiv experiența pesonală de studii dintr-o altă epocă uneori), sunt indusi în eroare de multitudinea de programe de studii pe care nu le diferențiază în totalitate față de domeniile de studii, fiind mai degrabă localizați în zona percepțiilor generice - economist, inginer, medic etc.. Aici intervin ***aspectele de originalitate ale lucrării***, atât la nivel de abordare, cât si de ipoteze ale cercetării, metode de analiză si rezultate.

Obiectivele specifice, asa cum au fost acestea definite în cadrul fisei de obiective a modulului sunt:

- cuantificarea impactului ofertelor standardizate ale univeristăților asupra angajatorilor

din regiune;

- propunerea de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor.

Cu scopul atingerii obiectivelor specifice, dar si a obiectivului general al cercetării, am derulat o serie de ***activități*** cum ar fi: stabilirea unui plan de lucru si a unor direcții de acțiune pentru realizarea studiului; stabilirea metodologiei de evaluare a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor; inventarierea si analiza strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, cu impact asupra angajatorilor; inventarierea si analiza studiilor existente la nivel regional privind inserția absolvenților pe piața muncii; stabilirea planurilor interviurilor adresate angajatorilor; reliazarea interviurilor cu angajatorii din domeniile relevante cu potențial de dezvoltare economică pe regiuni si interpretarea rezultatelor interviurilor; realizarea de prpuneri/recomandări de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului; redactarea raportului final.

Având în vedere toate aceste aspecte, am întocmit o structură a raportului de cercetare având la bază trei capitole ce preiau analiza de la stadiul identificării ipotezei de studiu - pe traseul - strategii/intervenții la nivel național, regional, nivel de universitate -> analize si studii regionale anterioare -> analiza mediului economico-social si de afaceri regional si zonal -> particularizarea analizei la nivelul percepției angajatorilor (aplicarea de chestionare si realizarea de interviuri) -> cuantificarea impactului prin propunerea unei metodologii si a unui set de indicatori standardizați.

Evaluarea cantitativă a impactului programelor de studii din cadrul ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune se poate realiza pornind de la indicatori cum ar fi - rata somajului, nivelul salarial mediu net, angajabilitatea în rândul absolvenților de studii superioare, marja salarială (studii superioare față de studii medii), evaluarea impactului economic al instituției/programului de studii (număr de unități monetare generate în economia regională de cheltuirea unui unități monetare pentru instituția/programul respectiv).

Metodologie

La debutul oricărui tip de cercetare, este importantă determinarea, de către cercetător a celei mai potrivite metode pentru efectuarea studiului cu atingerea obiectivelor propuse. Dicționarul de Sociologie (1998) definește metodologia ca o fiind reprezentată de "*metodele și abordările generale ale cercetării empirice pentru o anumită disciplină*"[1]. Se presupune existența unor metode diferite de abordare a unei probleme particulare de cercetare, iar cercetătorul ar trebui să propună un set propriu de metode.

Deși factori precum timpul și costurile joacă, cu siguranță, un rol important în decizia referitoare la modalitatea de abordare a unei anumite probleme de cercetare, subiectul cercetării în sine ar trebui în cele din urmă să determine metodele utilizate. În vederea atingerii obiectivelor cercetării, este necesară evaluarea tuturor opțiunilor disponibile înainte de a lua o decizie cu privire la care este cea mai utilă pentru studiul vizat.

Scandura și Williams (2002) remarcă faptul că impactul studiilor de management depinde adesea de "*adecvarea metodelor de cercetare alese*"[2]. Acest lucru evidențiază mai departe, importanța ce trebuie plasată în alegerea unei abordări corecte, dacă se doreste ca rezultatul final să fie valoros și semnificativ din perspectiva analitică si de cercetare. Odată stabilită cea mai potrivită metodă de cercetare - sau un amestec de metode diferite - debutează ceea ce Gilbert (2001) numește "munca de detectiv": "*Cercetarea socială implică munca de detectiv. Începeți cu o problemă și apoi adresați o serie de întrebări despre aceasta, cum ar fi "ce?", "Cine?", "Unde?", "Când?", "Cum?" Și "de ce?*""[3].

În funcție de scopul cercetării, proiectele de cercetare științifică pot fi grupate în trei tipuri: *explorative, descriptive și explicative.* Cercetarea exploratorie se desfășoară adesea în domenii noi de cercetare, în care obiectivele cercetării sunt: (1) extinderea amplorii sau extinderii unui anumit fenomen, problemă sau comportament; (2) generarea unor idei inițiale (sau "bănuieli") despre acest fenomen sau (3) pentru a testa fezabilitatea efectuării unui studiu mai amplu asupra acestui fenomen[4] (Bhattacherjee, 2012).

---

[1] Scott J., Marshall G. (1998) - *Dictionary of Sociology*, Oxford University Press, ISBN-13: 978-0198609865
[2] Scandura, T.A. & Williams, E.A. (2002) - *Formal mentoring: The promise and the precipice*, C.L. Cooper & R.J. Burke (Eds.). The new world of work: Challenges and opportunities, 49-74. Oxford: Blackwell;
3 Gilbert N.(2001) - Researching Social Life, Sage Publications, ISBN 0-7619-7245-5;

Cercetarea descriptivă este îndreptată spre a face observații atente și documentare detaliată a unui fenomen de interes. Aceste observații trebuie să se bazeze pe metoda științifică (adică, trebuie să fie replicabile, precise etc.) și, prin urmare, sunt mai fiabile decât observațiile ocazionale ale oamenilor neinstruiți.

Cercetarea exploratorie caută explicații ale fenomenelor, problemelor sau comportamentelor observate. În timp ce cercetarea descriptivă examinează ce, unde și când un fenomen, cercetarea explicativă caută răspunsuri la ce și de ce tipuri de întrebări. Încercarea de a "conecta punctele" existente în procesul de cercetare, prin identificarea factorilor cauzali și a rezultatelor fenomenului țintă.

Analiza calitativă este analiza datelor calitative, cum ar fi datele din transcrierile unui interviu. Spre deosebire de analiza cantitativă, bazată pe statistici și în mare măsură independentă de cercetător, analiza calitativă depinde în mare măsură de aptitudinile analitice și integrative ale cercetătorului și de cunoștințele personale ale contextului social în care sunt colectate datele. Accentul în analiza calitativă este "înțelegerea" sau înțelegerea unui fenomen, mai degrabă decât prezicerea sau explicarea. O mentalitate creativă și de investigație este necesară pentru analiza calitativă, pe baza unei atitudini etice și luminate de participant în context și a unui set de strategii analitice[5].

Datele numerice colectate într-un proiect de cercetare pot fi *analizate cantitativ* utilizând instrumentele statistice în două moduri diferite. Analiza descriptivă se referă la descrierea, agregarea și prezentarea statistică a constructelor de interes sau asociații între aceste construcții. Analiza inferențială se referă la testarea statistică a ipotezelor (testarea teoriei).

Printre varietatea de metode de cercetare cantitative și calitative care se află la dispoziția cercetătorului, se află si interviurile, chestionare, observarea, experimentele, studiile de caz etc. Studiul de față apelează la tehnica chestionarului pentru a identifica percepția unei populații - angajatorii (regionali si naționali) asupra programelor de studii universitare si a produsului imediat al universităților prin intermediul acestor instrumente - absolvenții care odată absorbiți pe piața muncii devin salariați.

Un chestionar este în esență o tehnică structurată pentru colectarea datelor primare. În general, acesta conține o serie de întrebări scrise la care se solicită răspunsuri (Bell 1999). În timp ce autori cum ar fi Kervin (1999) oferă o definiție foarte restrânsă a chestionarelor (prin

[5] Idem;

care persoana care răspunde la întrebări înregistrează propriile răspunsuri), deVaus (1996) vede un chestionar într-un context mult mai larg (și anume ca o tehnică în care diferite persoane sunt rugate să răspundă aceluiași set de întrebări). Dacă un chestionar este bine conceput, acesta va motiva repondenții să furnizeze informații exacte și complete.

Un chestionar poate servi drept o metodă inductivă cu scopul de a formula o nouă teorie, în care întrebările deschise sunt folosite pentru a "*explora o zonă de fond*" (Gill & Johnson 2001). Cu toate acestea, chestionarul poate fi utilizat si ca mijloc de colectare a datelor fiabile într-o abordare mai degrabă deductivă pentru a testa teoria existentă. Un chestionar permite cercetătorului să adopte o abordare inductivă sau deductivă sau chiar o combinație a acestor două.

În procesul de elaborare a chestionarului, QuickMBA (Chestionar Design 2002) teoretizează cele trei tipuri majore de întrebări disponibile cercetătorului, și anume:

- Deschise: au avantajul de a oferi o gamă largă de răspunsuri care ajută la captarea aromelor răspunsurilor oamenilor, fără a influența rezultatul întrebării prin pre-determinarea posibilelor răspunsuri. În zona dezavantajelor, răspunsurile sunt adesea dificil de evaluat și tind să varieze în claritate și profunzime;
- Închise: Sunt folosite pentru întrebări cu două posibile rezultate opuse, de exemplu "Da" și "Nu". Acestea tind să fie mai ușor de răspuns și să necesite mai puțin efort atunci când interpretează rezultatele - ele sunt direct comparabile cu răspunsurile altor repondenți;
- Multichotom (închise): Întrebările de acest tip oferă o serie de răspunsuri posibile, asemănător cu un test cu mai multe opțiuni. Din nou, ele tind să fie mai ușor pentru repondent și, în egală măsură, pentru interpretarea ulterioară.

Dacă sunt administrat corect, chestionarele se pot dovedi a fi o metodă excelentă de a obține date cantitative despre atitudinile, valorile, experiențele și comportamentul populațiilor supuse analizei (Bell 1999). Chestionarele permit cercetătorului să adune o cantitate semnificativă de date la un cost relativ mic. Chestionarul distribuit prin poștă poate fi postat la grupul țintă, iar acesta din urmă poate alege să răspundă ori de câte ori este mai convenabil pentru ei (Gilbert 2001). Emailul acționează ca un alt canal de livrare și poate reduce costurile și mai mult. Cele două tipuri principale de chestionare, descriptive și explicative, permit cercetătorului să adune date fie pentru a explica fenomene diferite, fie pentru a explica relațiile cauză-efecte între diferite variabile (Gilbert 2001). Unul dintre principalele

dezavantaje ale chestionarelor, în special cele care sunt servite prin poștă sau poștă electronică, este rata de răspuns adesea scăzută (Bell 1999). Gilbert (2001) raportează că ratele de răspuns pentru chestionarele poștale pot fi chiar de 20%. Chestionarele completate incorect sau chiar răspunsurile lipsă vor influența în mod inevitabil calitatea datelor obținute și vor avea potențialul de a reduce în continuare numărul chestionarelor care pot fi utilizate. Chestionarele nu oferă cercetătorului posibilitatea de a urmări ideile și de a clarifica problemele. Pentru a obține rezultatele vizate prin procesul analitic, trebuie luate în considerare toate aspectele chestionarului, de la proiectare până la selectarea corectă a grupului-țintă, astfel, se va obține o cantitate semnificativă de date fiabile și valoroase (Bell 1999).

Saunders et. Al. (2003) constată că chestionarele nu sunt potrivite pentru cercetarea care necesită un număr semnificativ de întrebări deschise, pentru care un interviu (semi-structurat) ar putea fi o metodă mai bună de urmărit. Saunders et. Al. (2003) descriu, de asemenea, limitele chestionarelor în ceea ce privește rezultatul așteptat, care ar putea evidenția, de exemplu, tendințe sau atitudini, dar nu va explica motivele care stau la baza rezultatului. O abordare "multi-metodică", în timp ce cercetătorul combină chestionare cu, interviuri, de exemplu pentru a explica rezultatele, este mai potrivită.

O altă limitare a chestionarelor poate fi găsită în structura metodei în sine. Exemplele de chestionare fixe își asumă, în general, o cunoaștere generală neconformă a subiectului cercetat și obligă repondentul să răspundă la întrebări pe care ar putea să le ignore, să aibă o înțelegere diferită bazată pe percepția personală sau care sunt influențate de factori exogeni precum educația, cultura, vârsta sau statutul societății (Hyman 1955). Un chestionar nu are nici un mijloc de a corecta acest lucru, rezultatul putțnd fi, prin urmare, puțin părtinitor în cel mai bun caz sau chiar înșelător.

Astfel, în studiul de față, pentru partea de cercetare în care am avut în vedere identificarea percepției angajatorilor referitoare la oferta educațională, metodologia utilizată este cea a chestionarului cu 14 întrebări închise si o întrebare semi-deschisă. Chestionarul a fos aplicat populației de angajtori din regiune, dar si de la nivel național - companii mari care se regăsesc implantate si angajează personal din regiune. Selecția populației s-a făcut pe criterii de reprezentativitate din perspectiva corelării cu domeniile absolvenților de studii universitare de la instituțiile de învățământ superior analizate.

1. Abordarea absorbției pe piața muncii a absolvenților de studii superioare, din perspectiva universităților

1.1. Universitatea "Aurel Vlaicu" Arad

În cadrul Universității "Aurel Vlaicu" Arad, în concordanță cu obiectivele de calitate avute în vedere si asumate de către această instuție de învățământ superior si statutate la nivelul docuementelor strategice întocmite, funcționează un Centrul de Consiliere si Orientare în Cariera (CCOC). Misiunea CCOC este accea de a oferi "*asistență ... studenților Universității "Aurel Vlaicu" în inforrmarea, consilierea si orientarea în carieră, pentru integrarea pe piața forței de muncă, precum si în dezvoltarea de abilități si competențe specifice pentru identificarea celui mai potrivit loc de muncă.*"[6]

Activitatea CCOC în vederea atingerii obiectivelor stabilite include[7]:

- orientare, informare si consiliere adresată studenților;
- oferirea de serivicii menite să asigure cresterea gradului de inserție pe piața muncii - prezentări ale companiilor, sesiuni de formare, acordarea de sprijin 1n dezvoltarea portofoliului de angajare;
- dezvoltarea de studii si analize;
- monitorizarea situației absolvenților pe piața muncii.

Conform Raportului Rectorului Universității "Aurel Vlaicu" din Arad, activitatea CCOC pentru anul 2016, poate fi sintetizată după cum urmează:

- acordarea de sprijin pentru 170 de studenți;
- administrarea unui Chestionar privind orientarea profesională (studenților anului III), repectiv a unui Chestionar privind dezvoltarea carierei (studenților anului III) - la care au raspuns 112, respectiv 135 de studenți;
- consilierea a aproximativ 20% dintre repondenții la cchestionarul de consiliere etc.

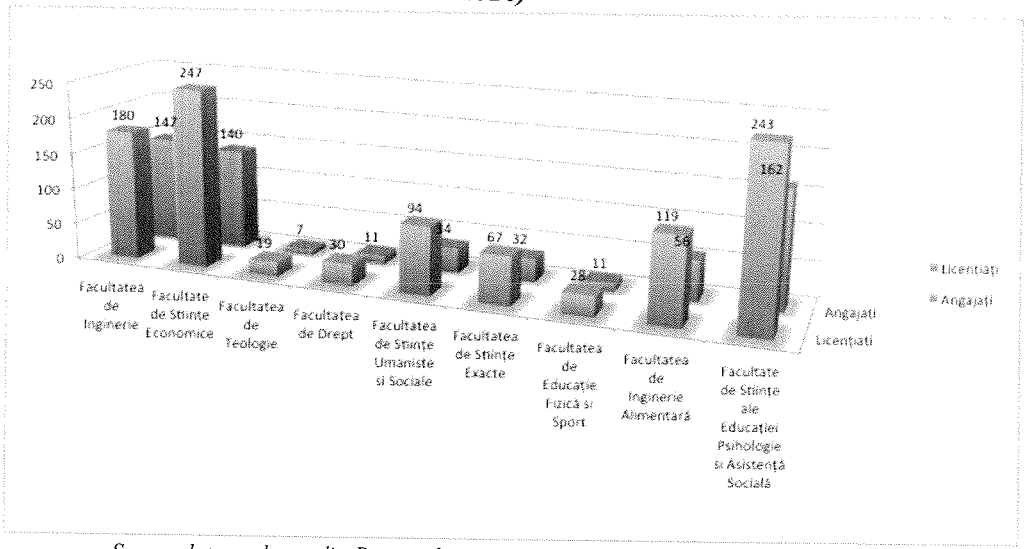
Concluziile studiilor derulate de către CCOC al UAV au fost următoarele:

[6] *** Regulamentul Departamentului de Consiliere în Carieră si Orientare Profesională al AUV - http://uav.ro/files/ccoc/REGULAMENT%20CCOC.pdf, accesat 17.07.2017;
[7] Idem;

- *"Peste 30% din repondenți au un loc de muncă;*
- *Majoritatea doresc fie să continue un master în domeniul de licență, fie să dechidă o afacere proprie;*
- *50% optează pentru găsirea unui loc de muncă în România;*
- *Privind dezvoltarea profesională repondenții au considerat ca fiind mai importantă parcurgearea următoarelor tipuri de cursuri: i. master; ii. limbi străine; iii. formare privind dezvoltarea carierei; iv. dezvoltarea abilităților de comunicare."*[8]

Conform datelor publicate de către UAV, angajabilitatea la nivelul absolvenților de studii de licență poate fi sintetizată asa cum reiese din graficul de mai jos.

Graficul nr.1.1. Situația absorbției pe piața muncii pentru licențiații UAV (pe facultăți - 2016)

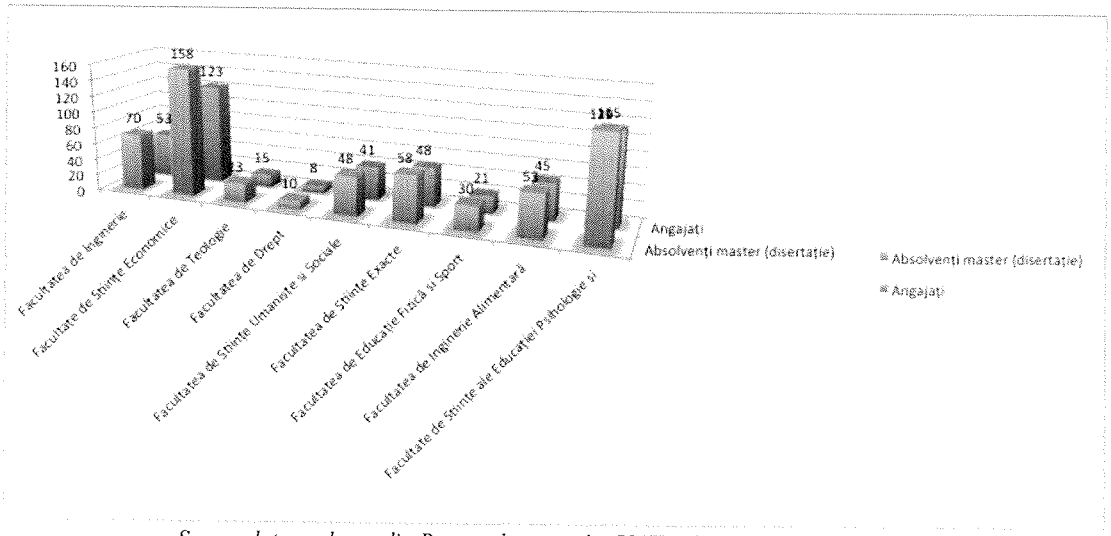


Sursa: date preluate din Raportul rectorului UAV (2016) prelucrate de autor

Ponderile absorbției pe piața muncii la nivelul absolvenților cu diplomă de licență variază între 36,66% pentru Facultatea de Drept si 81,66% pentru facultatea de inginerie, cu precizarea că numărul acestor absolvenți este unul destul de redus, iar media la nivelul UAV este 49,86%.

8 *** - Raportul rectorului UAV, http://www.uav.ro/files/conducere/Raport%20anual%20privind%20starea%20universit%C4%83%C5%A3ii%202016.pdf, accesat 15.07.2017;

Graficul nr.1.2. Situația absorbției pe piața muncii pentru absolvenții de master cu disertație UAV (pe facultăți - 2016)



Sursa: date preluate din Raportul rectorului UAV (2016) prelucrate de autor

În ceea ce priveste absolvenții de master (cu disertație), procentele integrării pe piața muncii pe facultăți pentru 2016, variază între 65,21% pentru Facultatea de Teologie, până la 89,14% pentru Facultate de Stiințe ale Educației Psihologie si Asistență Socială, iar la nivel de universitate, media atinge un procent de 79%.

1.2. Universitatea din Oradea

Universitatea din Oradea, înregistrează un număr mediu anual, de aproximativ 2000 de absolvenți pentru programele de studii ce compun oferta educațională a facultăților sale, pe diferite domenii de licență, continuate ulterior la nivel de master.

Conform planului strategic al Universității din Oradea (2016), obiectivele vizate au în vedere:

"*Ob.2. Cresterea eficienței si a competitivității procesului de formare profesională;*

Ob.3. Adaptarea ofertei educationale la dinamica mediului socio-economic;

...

Ob.6. Dezvoltarea Universității din Oradea ca un pol de excelență în relația cu mediul economic, social si prin implicarea în viața comunității"[9].

Astfel, instituția îsi propune să urmărească obiective ce țin de excelență atât în domeniul didactico-educativ, cât si în domeniul pregătirii practice si profesionale pentru integrarea absolvenților pe piața muncii. Aceste obiective se doresc a fi atinse printr-o serie de activități pornind de la structurarea ofertei educaționale a facultăților, până la croirea planurilor de învățământ si a fiselor disciplinelor, ponderea orelor de pregătire teoretică respectiv practică a studenților, orientarea profesională a absolvenților, parteneriatele cu mediul economico-social, etc.

Universitatea din Oradea monitorizează evoluția profesională a absolvenților săi prin intermediul ***Centrului de consiliere şi servicii privind cariera*** (CCSC) al UO care are ca si obiectiv central "*creşterea nivelului de inserție a studenților pe piața muncii atât din timpul facultății cât şi după absolvire*"[10].

"*Centrul de Consiliere şi Servicii privind Cariera (CCSC) s-a înființat la nivel de UO în anul 2013 prin comasarea Centrului de Servicii privind Cariera CSC din cadrul Departamentului de Învățământ la Distanță (Ordinul MEC 3215/10.02.2005, 3617/16.01.2005) cu Centrul EGO-Plus (Facultatea de Ştiințe Socio - Umane) prin Hotărârea Senatului nr. 29 din data de 17.06.2013*"[11].

CCSC având în vedere obiectivul central al activității sale, are la dispoziție o serie de instrumente si activități:

[9] *** - Plan strategic de dezvoltare al Universității din Oradea pentru perioada 2016-2020, p.6;
[10] *** - http://ccsc.uoradea.ro/, accesat 30.07.2017;
[11] *** - Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere şi Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016;

- sistemul informatic si baza de date UNIWEB care permite "*culegerea de informații cu privire la angajarea absovenților, și posibilitatea transmiterii spre absolvenți (periodic) a unei invitații de completare a unui chestionar prin mail*"[12];

- "*Procedura de monitorizare a traselui profesional al absolvenților*"[13];

- "*Chestionarul de culegere a datelor cu privire la absolvenți UNIWEB*"[14];

- evenimente organizate cu scopul de a facilita accesul absolvenților la piața muncii, respectiv cu scopul dezvoltării competențelor transversale ale acestora (consiliere pe teme ce țin de carieră, evenimente ale angajatorilor din zonă, prezentări de posturi vacante, târguri de job-uri, prezentări de internship-uri, evenimente de dezvoltare personală si consiliere psihologică, voluntariat etc.).

Monitorizarea situației absolvenților este necesar să se deruleze ca o activitate continuă, susținută, atât la nivel intern - instituțional, cât si din afară, prin intermediul unor entități externe. "*Universitatea din Oradea prin CCSC Universitatea din Oradea este universitate parteneră în cadrul studiului anual trendence Graduate Barometer Europe din anul 2011 până în prezent. Acest barometru este focalizat pe Studii cu privire la identificarea așteptărilor și comportamentele studenților în alegerea angajatorului și deciziile legate de carieră. Studiile sunt realizate anual pentru specializările Facultății de Științe Economice și Facultăților de Inginerie și Științe iar rezultatele Eurobarometrului Trendence compară nivelul cunoștințelor, competențelor și abilităților dobândite de studenții universității în raport cu media națională și internațională*"[15].

Potrivit acestui studiu, pentru 2016, studenții UO au considerat competența profesională ca fiind unul din cei mai importanți factori pentru ei si studiile lor universitare - 88,9%, cu un grad de satisfacție în acest sens de 85,3%[16].

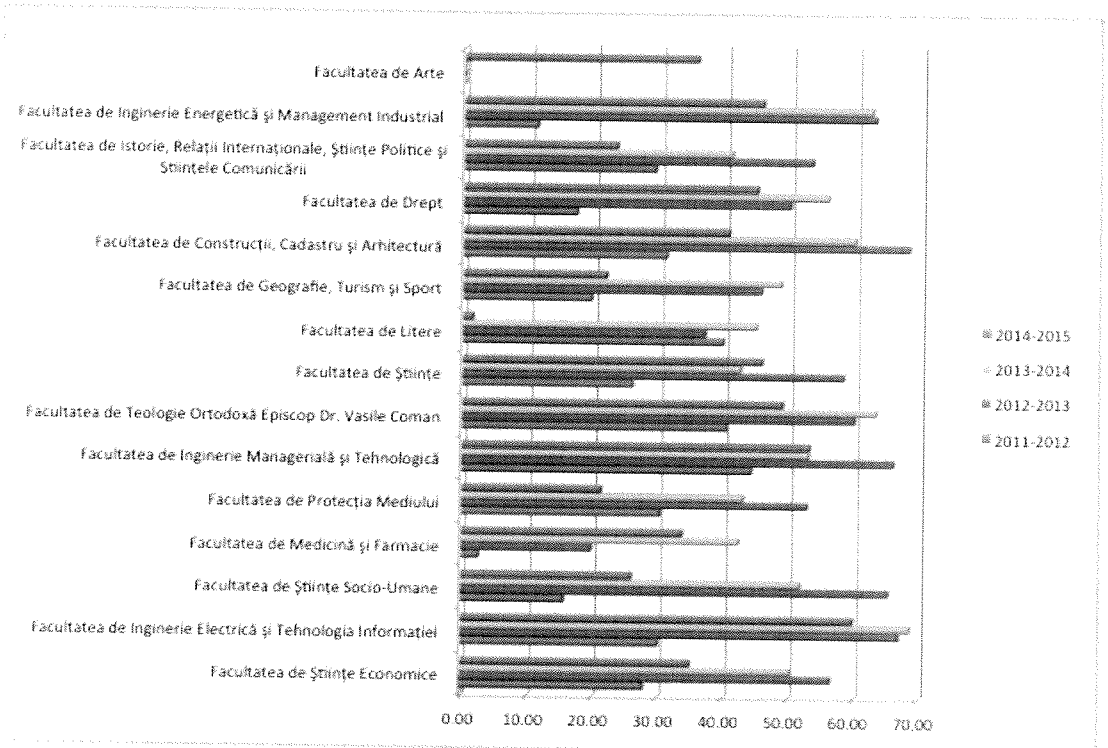
Conform aceluasi studiu, studenții UO - caută, în proporție de 48,9% un loc de muncă în localitatea unde studiază, 19,5% în regiunea unde studiază, 16,5% în țară si doar 15% în străinătate. Astfel, aceast rezultat reprezintă un reper semnificativ în privința prezentei analize, si anume: concentrarea asupra mediului de afaceri din județele Bihor, Arad, Timis ca principale zone ce absorb forța de muncă formată de către instuțiile de învățământ superior analizate, dar considerarea conform unor procente detaliate în metodlogie si a mediului de

[12] Idem;
[13] Idem;
[14] Idem;
[15] Idem;
[16] *** - *Trendence Graduate Barometer 2016;*

afaceri național, din afara regiunilor respective, pe domenii de activitate în corelație cu specializările oferite în cadrul ofertei educaționale de aceste universități.

Conform datelor colectate în perioada 2011-2015 de către UO prin intermediuk UNIWEB conform procedurii "***SEAQPOSSV04*** *privind monitorizarea traseului profesional al absolvenților aprobată în ședința de Senat din data: HS 16/30.01.2017*"[17], situația inserției profesionale a absolvenților se prezintă, pe facultăți, după cum se poate observa din graficele de mai jos.

Graficul nr. 1.3. UO - Procentul absolvenților angajați (din numărul total de absolvenți) pe facultate



Sursa: prelucrările autorului pe baza datelor furnizate de Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere și Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016

Analizând datele existente referitoare la procentele de inserție pentru **nivelul licență**, se pot identifica următoarele aspecte relevante din perspectiva angajabilității:

[17] *** - Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere și Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016;

- Odată cu intrarea în vigoare a Legii Educației Naționale 1/2011, dar chiar si anterior, UO monitorizează gradul de inserție pe piața muncii a absolvenților săi, pentru toate facultățile sale, cu excepția Facultății de Arte care începe procesul din 2014;
- Procentele de absorbție, în corelație cu oferta educațională pe facultăți variază între 1,45% limita minimă pentru Facultatea de Litere - 2014-2015 si 68,57% - limita maximă - Facultatea de Inginerie Electrică şi Tehnologia Informației - 2013-2014;
- Procentele medii de angajabilitate pe facultăți pentru perioada 2010-2015 se prezintă asa cum reiese din tabelul de mai jos. Aceste medii variază între un minim de 8,93% angajabilitate pentru Facultatea de Arte (având în vedere faptul că aceasta a raportat doar în ultimul an 2014-2015) până a un maxim de 56,35% grad de angajbilitate la nivelul perioadei pentru Facultatea de Inginerie Electrică şi Tehnologia Informației.

Tabelul nr.1.1.

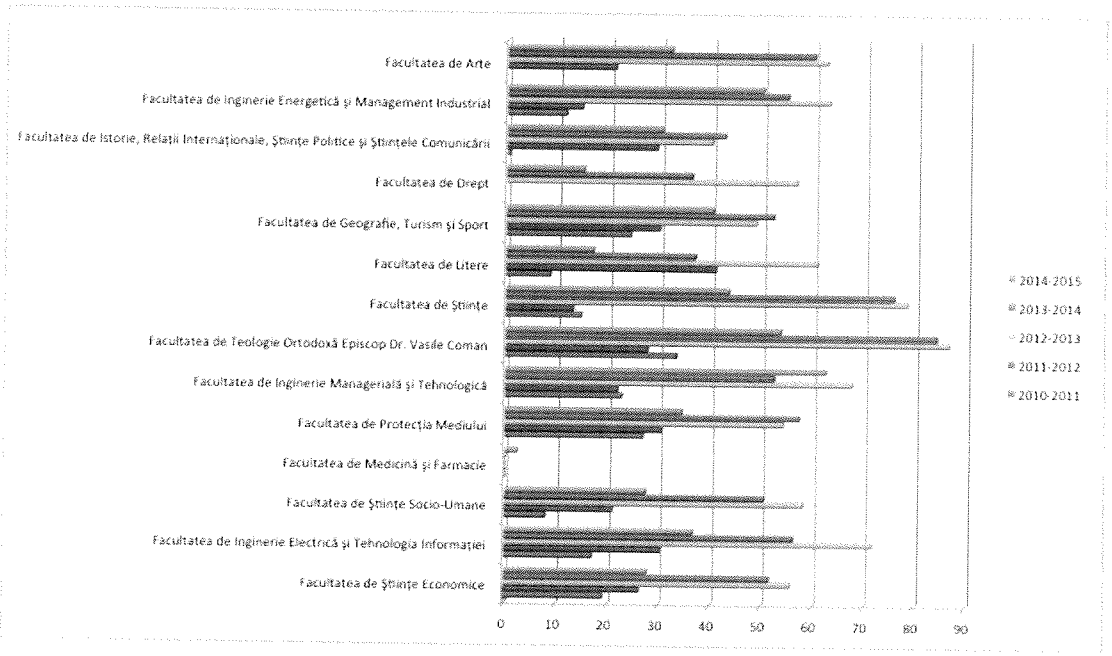
Procentele medii de angajabilitate pentru facultățile Universității din Oradea (2010-2015) - nivel licență

Facultatea de Științe Economice	Facultatea de Inginerie Electrică și Tehnologia Informației	Facultatea de Științe Socio-Umane	Facultatea de Medicină și Farmacie	Facultatea de Protecția Mediului	Facultatea de Inginerie Managerială și Tehnologică	Facultatea de Teologie Ortodoxă Episcop Dr. Vasile Coman	Facultatea de Științe	Facultatea de Litere	Facultatea de Geografie, Turism și Sport	Facultatea de Construcții, Cadastru și Arhitectură	Facultatea de Drept	Facultatea de Istorie, Relații Internaționale, Științe Politice și Științele Comunicării	Facultatea de Inginerie Energetică și Management Industrial	Facultatea de Arte
42,41	56,35	39,66	24,59	36,84	54,09	53,17	43,13	30,79	33,97	49,98	42,01	36,77	45,61	8,93

Sursa: prelucrările autorului pe baza datelor furnizate de Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere și Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016

Astfel, la nivelul studiilor de licență, media angajabilității absolvenților UO (pentru toate cele 15 facultăți), atinge un nivel de 39,88% corespunzător perioadei de analiză 2010 - 2015.

Graficul nr.1.4. UO - Procentul absolvenților angajați de la nivelul Master (din numărul total de absolvenți) pe facultate



Sursa: prelucrările autorului pe baza datelor furnizate de Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere și Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016

Analizând datele existente referitoare la procentele de inserție pentru **nivelul master**, se pot identifica următoarele aspecte relevante din perspectiva angajabilității:

- Majoritatea facultăților UO monitorizează gradul de integrare a absolvenților cursurilor de master pe piața muncii, singura excepție notabilă fiind Facultatea de Medicină și Farmacie care începe acest proces din anul academic 2014-2015. Excepția trebuie înțeleasă inclusiv din perspectiva specificului domeniului medical, unde doar un număr extrem de restrâns de absolvenți de licență urmează studii în cadrul unor programe de master, dat fiind faptul că marea majoritate, pentru a putea practica profesii din domeniu urmează programele de rezidențiat. Procentul de studenți la master este reprezentat, cel mai frecvent, de persoane implicate în domenii adiacente celui medical, de tip management, distribuția de medicamente etc.
- Procetul maxim al anagajabilității absolvenților de master este de 71,72% pentru anul

academic 2012-2013 - în cazul Facultății de Inginerie Electrică şi Tehnologia Informației. Procetul minim, dacă excludem cazul particular al Facultății de Medicină şi Farmacie, se înregistrează la Facultatea de Drept - 15,12% pentru anul academic 2014-2015.

- Mediile pe facutăți pentru perioada analizată - 2010 - 2015 variază între 21,60% în cazul Facultății de Drept si 45,43% în cazul Facultății de Inginerie Managerială şi Tehnologică. La nivel de Universitate, procentul mediu de angajabilitate al studenților de la master este de 33,09%, în scădere față de nivelul licență, probabil si pe seama motivelor explicate anterior.

Tabelul nr.1.2.

Procentele medii de angajabilitate pentru facultățile Universității din Oradea (2010-2015) - nivel master

Facultatea de Ştiinţe Economice	Facultatea de Inginerie Electrică şi Tehnologia Informaţiei	Facultatea de Ştiinţe Socio-Umane	Facultatea de Medicină şi Farmacie	Facultatea de Protecţia Mediului	Facultatea de Inginerie Managerială şi Tehnologică	Facultatea de Teologie Ortodoxă Episcop Dr. Vasile Coman	Facultatea de Ştiinţe	Facultatea de Litere	Facultatea de Geografie, Turism şi Sport	Facultatea de Drept	Facultatea de Istorie, Relaţii Internaţionale, Ştiinţe Politice şi Ştiinţele Comunicării	Facultatea de Inginerie Energetică şi Management Industrial	Facultatea de Arte
36,10	42,44	33,03	0,47	40,67	45,43	57,10	45,11	32,86	39,09	21,60	28,57	38,79	35,13

Sursa: prelucrările autorului pe baza datelor furnizate de Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere şi Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016

Universitate din Oradea prin intermediul CCSC, având în vedere atingerea obiectivelor ce țin de inserția absovenților pe piața muncii, respectiv corelarea ofertei educaționale cu cerințele angajatorilor, a dezvoltat parteneriate cu reprezentanții mediului economic si social. Parteneriatul Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Bihor are în vedere identificarea nevoii de forță de muncă pe termen mediu si lung, derularea de măsuri active de combatere a somajului, consiliere si consultanță, schimbul reciproc de informații, actualizarea curriculei universitare, prijin în implementarea proiectelor finanțate din fornduri nerambursabile etc.

Astfel, UO derulează prin intermediul CCSC diferite evenimente menite să sprijine accesul absolvenților pe piața muncii precum si parteneriatul activ si flexibil cu mediul

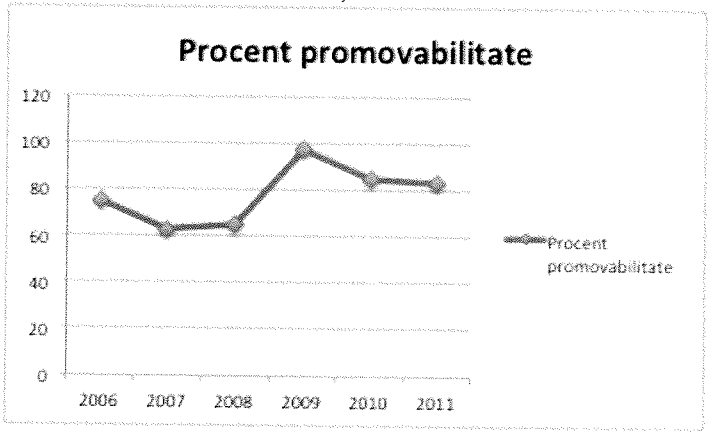
economic si social.

1.3. Universitatea de medicină "Victor Babes" din Timisoara

Universitatea de medicină "Victor Babes" din Timisoara are în vedere atingerea unor obiective de performanță si excelență în domeniul predării stiințelor medicale, asa cum reiese din documentele oficiale ale instituției, incluzând aici obiectivele Spațiului European al Educației academice, respectiv " *Asigurarea valorii profesionale şi a competitivităţii propriilor absolvenţi conform descriptorilor competenţelor profesionale şi transversale din Cadrul European al Calificărilor în domeniul medical, programul de studiu MEDICINĂ* "[18].

Dat fiind profilul medical al instituției de învățământ superior, perspectiva angajatorilor este diferită față de universitățile ce pregătesc absolvenți din alte categorii profesionale. În acest caz, absolvenții de studii medicale - 6 ani urmează ca si parcurs profesional etapa rezidențiatului, caz în care, angajator este Ministerul Sănătății reprezentat de diferitele institutții medicale publice. La examenul de rezidențiat, coform datelor publicate de către UMF Timisoara, ratele promovabilității sunt ridicate, asa cum indică graficul de mai jos.

Graficul nr.1.5. Evoluția procentului de promovabilitate la examenul de rezidențiat pentru absolvenții UMFTVB



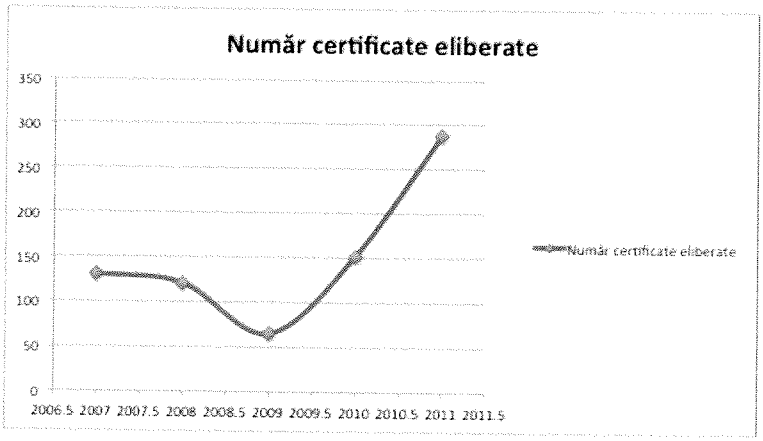
Sursa: prelucrări ale autorului utilizând datele publicate de UMFTVB - http://www.umft.ro/datafiles/documente-atasate-sectiuni/450/raportdeautoevaluarefacultateademedicina2012ro.pdf

[18] *** - http://www.umft.ro/datafiles/documente-atasate sectiuni/450/raportdeautoevaluarefacultateademedicina2012ro.pdf

Raportat la impactul programelor de studii asupra angajtorilor - sistemul medical public si privat, UMFTVB are în vedere alinierea tematicii examenului de licență si de rezidențiat - pragurile de trecere către practica profesională medicală - cu curricula programelor educaționale.

Un număr din ce în ce mai mare de absolvenți ai studiilor medicale aleg să plece pentru a profesa în străinătate odată cu finalizarea studiilor. Conform Raportului de autoevaluare al UMFTVB: " *Pentru a putea să lucreze în străinătate, medicii au nevoie de un certificat; eliberarea Certificatului de Onorabilitate (Good Standing) care se face după ce se solicită o copie a diplomei de licență. În medie, au fost făcute 2.000-3.000 de cereri anual. Nu se pot obține date despre absolvenții UMFT deoarece trebuie verificate aproximativ 10.000 de dosare, ceea ce reprezintă o activitate laborioasă în condițiile în care nu există evidențe electronice*"[19]. Graficul de mai jos prezintă în mod succint evoluția numărului de cereri pentru eliberarea Certificatelor Profesionale Curente (Good standing), de către Colegiul medicilor Timis.

Graficul nr.1.6. Evoluția numărului de certificate Profesionale Curente (Good standing) eliberate de către Colegiul medicilor Timis



Sursa: prelucrări ale autorului utilizând datele publicate de UMFTVB - http://www.umft.ro/datafiles/documente-atasate-sectiuni/450/raportdeautoevaluarefacultateademedicina2012ro.pdf

[19] *** - http://www.umft.ro/datafiles/documente-atasate-sectiuni/450/raportdeautoevaluarefacultateademedicina2012ro.pdf, p.38, accesat 24.07.2017;

1.4. Strategii/intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior cu impact asupra angajatorilor

Cu scopul conectării învățământului terțiar cu angajatorii si piața muncii, s-au realizat și continuă să se realizeze un număr semnificativ de activități la nivel internațional și european. Acestea includ *Strategia Europa 2020*[20], *Planul de acțiune pentru antreprenoriat* 2020[21], *Reconsiderarea educației: investiții în abilități pentru rezultate socio-economice mai bune 2012*[22], *CEDEFOP Skills Matching Challenge: analysing skill mismatch and policy implications 2010*[23] și OECD Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills policies[24]. Aceste acțiuni includ, de asemenea, o serie de instrumente de politică europeană și instrumente de mobilitate dezvoltate pentru a sprijini reformele sistemelor naționale de calificări, inclusiv *Cadrul european al calificărilor* (EQF) pentru învățarea pe tot parcursul vieții[25], *Sistemul European de Credite și Transferuri (ECTS)* pentru învățământul superior[26] etc.

În mai 2012[27], Comisia Europeană a invitat statele membre să adopte măsuri la nivel național care vizează sporirea capacității de inserție profesională a absolvenților ce părăsesc sistemul de educație și formare profesională și să monitorizeze ponderea absolvenților angajați din educație și formare profesională, în vederea consolidării bazei de dovezi pentru elaborarea politicilor privind interfața dintre educație și formare, pe de o parte, și lumea muncii, pe de altă parte. De asemenea, a propus ca statele membre să consolideze cooperarea între instituțiile de învățământ și formare și părțile interesate relevante de pe piața muncii la nivel local, regional și național, în vederea promovării uceniciei, stagiilor și plasamentelor de muncă. Comisia Europeană promovează dialogul, cooperarea, parteneriatele și transferul și schimbul de cunoștințe în cadrul învățământului superior. Aceasta a înființat *Forumul pentru afaceri al universităților* în 2008. Acesta a inițiat o serie de evoluții ale politicii privind

[20] http://ec.europa.eu/europe2020/indexen.htm, accesat 20.07.2017;
[21] http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/entrepreneurship-2020/indexen.htm, accesat 20.07.2017;
[22] http://ec.europa.eu/education/news/rethinkingen.htm, accesat 20.07.2017;
[23] http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056en.pdf, accesat 20.07.2017;
[24] https://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf, accesat 20.07.2017;
[25] http://ec.europa.eu/eqf/homeen.htm, accesat 20.07.2017;
[26] http://ec.europa.eu/education/tools/ectsen.htm, accesat 20.07.2017;
[27] http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsdata/docs/pressdata/en/educ/130142.pdf, accesat 20.07.2017;

colaborarea și implicarea, inclusiv *Alianțele pentru cunoștințe (Knowledge alliances)*[28] și HEInnovate[29]. Acesta din urmă este un instrument de autoevaluare online pentru instituțiile interesate să-și îmbunătățească și / sau să-și evalueze performanța într-o serie de activități și parametri din domeniul antreprenorial.

Recent, *Centrul McKinsey pentru Guvernare în Educație si Ocuparea Forței de Muncă*[30] a analizat peste 100 de inițiative din domeniul educației pentru ocuparea forței de muncă din 25 de țări. Constatările lor constată o lipsă de date consistente. Aceștia susțin că această deficiență a datelor îngreunează înțelegerea competențelor necesare pentru ocuparea forței de muncă și a inițiativelor în materie de educație și formare profesională. Ei susțin că sistemele sunt cel mai bine deservite dacă angajatorii și furnizorii de educație și formare intră în lumea celorlalți, de ex. - implicarea actorilor de pe piața forței de muncă în sistemele de guvernanță academică și implicarea academică mai mare piața muncii.

Pe plan național, conform ***Strategiei naționale pentru învățământ terțiar***: "*Prin Legea nr. 88/1993 privind acreditarea instituțiilor de învățământ superior și recunoașterea diplomelor s-a introdus un sistem de evaluare și acreditare pentru noile specializări și instituții. Acest fapt se datorează, în mare parte, creșterii explozive a numărului de universități private la acel moment. Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare a reorganizat sistemul de învățământ superior din România pe trei cicluri: studii universitare de licență, studii universitare de masterat și studii universitare de doctorat, compatibile cu Cadrul European al Calificărilor și Procesul Bologna. În anul 2005, a fost înființată Agenția Română pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (ARACIS) prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității*"[31].

Această strategie își propune stabilirea unui *Cadru național al datelor din învățământul superior*[32] care să ofere sprijinul necesar analizei si luării unor decizii eficiente în domeniu. Acest cadru, va include si anchete privind angajatorii ("*cu privire la gradul de satisfacție asociat absolvenților, evoluția competențelor acestora, aspecte ce trebuie*

[28] https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovation-and-exchange-good-practices/knowledgealliancesen, accesat 20.07.2017;
[29] https://heinnovate.eu/en/intranet/main, accesat 20.07.2017;
[30] http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment-exec-summaryFINAL.pdf, accesat 20.07.2017;
[31] *** - Strategia națională pentru învățământ terțiar - https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategieinvtertiar20152020(1).pdf, accesat 20.07.2017;
[32] Idem, p.23;

îmbunătățite"[33]) sau absolvenții ("*la 24 de luni după absolvire, referitoare la ocupare, venit, planuri privind continuarea educației, gradul de satisfacție etc.*"[34]) culese pe baza aplicării unor chestionare. Prin intermediul acestei strategii se are în vedere ca învățământul terțiar din România să beneficieze de mai mulți piloni, printre care si "*angajamentul strategic față de sectorul economic: dezvoltarea unui program național pentru încurajarea dialogului dintre învățământ și sectoarele economice de activitate; înființarea unei funcții de legătură cu industria/ agricultura în fiecare instituție; implicarea angajatorilor în proiectarea și furnizarea programelor, sprijinirea schimburilor de personal și includerea experienței practice în cursuri.*"[35]

Această strategie evoluează în contextul Legii Educației Naționale 1/2011, care menționează: " *Idealul educațional al scolii românesti constă în dezvoltarea liberă, integrală si armonioasă a individualității umane, în formarea personalității autonome si în asumarea unui sistem de valori care sunt necesare pentru împlinirea si dezvoltarea personală, pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial, pentru participarea cetățenească activă în societate, pentru incluziune socială si pentru angajare pe piața muncii*"[36]. De asemenea, la articolul 155, Legea Educației Naționale încurajează universitățile în derularea de parteneriate cu mediul economico-social pentru dezvoltarea unor programe de studii care să colrespundă cerințelor de pe piața muncii.

Abordarea calității învățământului terțiar din România, include în ultimii ani, din ce în ce mai pregnant în cadrul evaluării programelor de studii contactul si considerarea feed-back-ului angajatorilor ca si stakeholderi ai aprocesului educationali, ca si beneficiari direcți

[33] Idem;
[34] Idem;
[35] Idem, p. 26;
36 *** - Legea educatiei nationale, nr. 1/2011, art.2 (3);

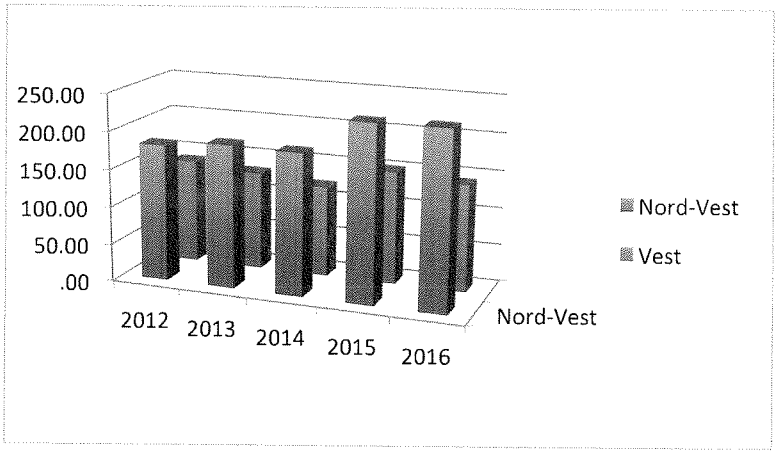
2. Analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune

2.1. Aspecte generale referitoare la piața muncii din regiunile de dezvoltare Vest si Nord Vest

Conform OECD[37], persoanele cu studii superioare în țările OCDE, si regiunile corespunzătoare au mai multe șanse de a avea un loc de muncă și de a lucra cu normă întreagă decât cele fără, ratele șomajului sunt mai mari în rândul persoanelor care nu au studii medii superioare (14% în medie în țările OCDE) decât în rândul celor care au o educație terțiară (5%), persoanele cu cel puțin educație secundară superioară au mai multe șanse de a avea un loc de muncă decât persoanele fără acest nivel de educație, rata ocupării forței de muncă este considerabil mai mare în rândul bărbaților (80%) decât în rândul femeilor (65%), deși decalajul este cel mai îngust dintre indivizii cu studii superioare și cel mai larg dintre cei fără studii superioare.

Pentru regiunile analizate - Vest si Nord Vest, situația persoanelor cu studii superioare raportat la piața muncii se prezintă conform graficului de mai jos care realizează o radiografie a angajabilității persoanelor cu studii superioare.

Graficul nr.2.1. Angajabilitatea la nivelul persoanelor cu studii superioare pentru regiunile Vest si Nord-Vest (2012-2016, mii)



Sursa: date Eurostat

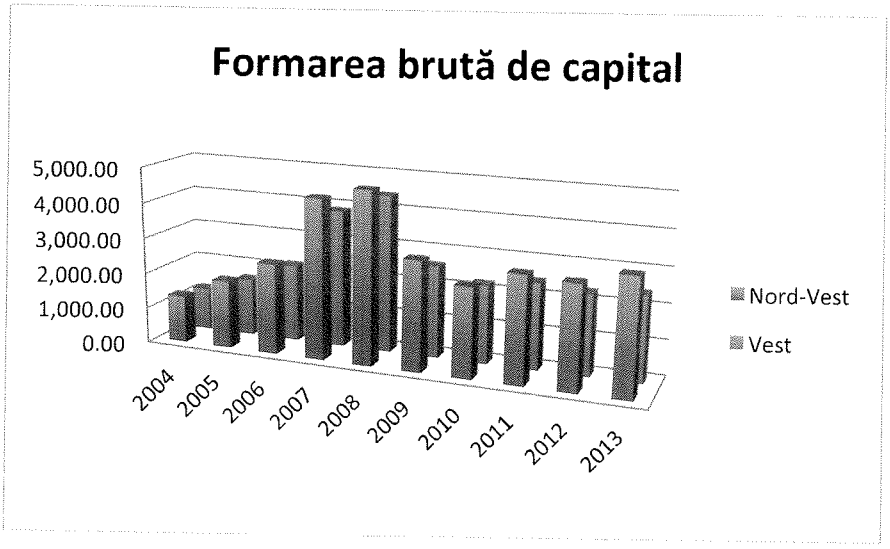
[37] *** OECD (2014) - Education at a Glance 2014, ISBN:9789264218758, p. 38;

Impactul primordial al învățământului superior îl reprezintă dezvoltarea economico-socială. Odată cu dezvoltarea ariei de competențe, forța de muncă ca out-put al cestui sistem se pliază din ce în ce mai bine pe cerințele angajatorilor, mediul de faceri înregistrează rate superioare de profit si reîntoarce în circuitul economic si financiar public si privat o parte din încasări cub forma veniturilor redistribuite. Redistribuirea venitului reprezintă baza mecanismului de dezvoltare economică. Ratele ridicate de profitabilitate atrag investițiile (în special private, dar si publice) la nivelul regiunilor ce beneficiază de avanataje competitive.

Capitalul uman instruit, costurile avantajoase cu forța de muncă si resursele în general, reprezintă astfel de avanataje competitive care la rândul lor generează investițiile, indiferent de natura lor. Impactul învățământului superior din regiune asupra dezvoltării economice reiese inclusiv din nivelul investițiilor din zonă.

Astfel, formarea brută de capital reprezintă un proxy util pentru identificarea nivelului investițiilor din cele două regiuni de dezvoltare, asa cum arată graficul de mai jos. Pentru cele două regiuni de dezvoltare studiate, formarea brută de capital este peste media națională, regiunea Vest ocupă primul loc în preferințele investitorilor, iar regiunea Nord Vest locul al doilea.

Graficul nr.2.2. Formarea brută de capital pentru regiunile Vest si Nord-Vest (2012-2016, mii)



Sursa: prelucrările autorului pe baza datelor Eurostat

Aceste aspecte macroeconomice reprezintă linia întâi a impactului pe care programele de studii ale universităților din zonă îl au asupra mediului economic si social. Acestea sunt reperele majore ale dezvltării economice bazată pe cunaostere si competențe, iar rezultatele indirecte, sau cele macroeconomcie pot fi cuantificate prin intermediului unei serii destul de ample de indicatori cum ar fi somajul sau câstigurile salariale ale angajaților din zonă - mărimi direct legate de nivelul de educație.

Studiile existente la nivel regional privind inserția absolvenților pe piața muncii pot fi sintetizate după cum urmează:

- proiectele finanțate din Fondul Social European, au oferit oportunitatea derulării unei serii destul de consistente de studii având obiective în zona tranziției de la scoală la viața activă si odată cu acestea si identificarea unor căi de acțiune (mai mult sau mai puțin fezabile sau aplicabli ulterior) pe linia compatibilizării si dezvoltării relației mediu academic - mediu econoico-social. Cercetarea realizată de către ***Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare si Incluziune Socială "Relația dintre educație si învățare pe tot parcursul vieții si piața muncii***" " *a urmărit să identifice principalele nevoi de dezvoltare a competențelor existențe pe piața forței de muncă din regiune, așa cum sunt acestea percepute de către persoane angajate, de către persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și de către reprezentanți ai angajatorilor, precum și relaționarea acestor nevoi cu ofertele de formare existente în regiune, în vederea facilitării dezvoltării resurselor umane prin adecvarea ofertelor de formare la nevoile existente*"[38]. Concluziile acestui studiu idenfică "*inabilitatea sistemului de educație de a forma atitudini eficiente față de locul de muncă, mai ales în termeni de responsabilitate și autonomie*", "*nivelul redus al competențelor de autodezvoltare profesională, uneori chiar puțin conștientizat la nivelul populației active*", "*în ceea ce privește angajatorii, principala provocare constă în conștientizarea propriului rol în formarea pieței muncii și a competențelor angajaților, atât în termeni de cunoștințe și deprinderi, cât și de atitudini.*[39]"

- de asemenea în cadrul programului POSDRU 2007-2013, proiectul "*Practica – primul pas pentru cariera ta!*" derular în parteneriat de către Agentia pentru Dezvoltare Regionala Bucuresti-Ilfov, Agentia pentru Dezvoltare Regionala Centru, Universitatea

[38] *** - Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare si Incluziune Socială "*Relația dintre educație si învățare pe tot parcursul vieții si piața muncii*", p.11;
[39] Idem, p.87;

"1 Decembrie 1918" Alba Iulia, Agentia de Dezvoltare Regionala Nord-Vest, Universitatea Tehnica din Cluj-Napoca, a vizat Realizarea de studii privind starea actuală si calitatea inserției pe piața muncii a absolvenților pentru regiunile reprezentate de către instuțiile ce compuneau parteneriatul;

- ***Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015***, elaborat de către ***Patronatul investitorilor autohtoni*** vizează identificarea principalelor coordonate privind structura forței de muncă la nivelul anului 2015 în toate cele 8 regiuni de dezvoltare ale României, delimitate convențional conform clasificării NUTS 2 a Uniunii Europene. Considerăm această cercetare deosebit de utilă si de relevantă din perspectiva corelării educație - piața muncii, dat fiind faptul că acesta "*și-a propus să aducă în atenția companiilor cu capital autohton, a opiniei publice, dar și a autorităților, o serie de indicatori mai puțin cunoscuți privind structura forței de muncă din România, despre care apreciem că sunt necesar a fi luați în considerare în proiectarea și implementarea oricărei politici publice cu impact asupra mediului de afaceri și dezvoltării regionale. Apreciem că numai printr-o cunoaștere și conștientizare deplină a disparităților existente la nivelul regional, este posibilă o dezvoltare omogenă a forței de muncă, corelată cu domeniile de competitivitate și cu prioritățile investiționale ale României*"[40].

- Studiul ***Raportul de cercetare calitativă - angajatori Regiunea Nord-Vest*** elaborat în cadrul proiectului POSDRU 129860 „*SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare şi Eficiente*" proiect multiregional implementat de AJOFM Timiş, în parteneriat cu AJOFM Caraş-Severin, AJOFM Arad, AJOFM Bistrița-Năsăud, Fundaţia Aequilibrium, Siveco România S.A. şi S.C. Media One S.R.L., fiind cofinanţat din Fondul Social European, prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, a avut în vedere "*modernizarea SPO prin furnizarea de servicii inovative şi integrate care vizează creşterea angajabilităţii clienţilor SPO din două regiuni de implementare*"[41]. De asemenea, în cadrul proiectului, a fost elaborat si studiul regional - "*Prognoza pieței muncii Regiunea Vest*". Aceste studii oferă o imagine de ansamblu asupra pieței muncii din Regiunile vizate si de analiza noastră - Nord - Vest si Vest, asupra absorbției si perspectivelor acestei piețe, propunând în acelasi timp, din

[40] *** - Patronatul investitorilor autohtoni (2015) - *Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015*, p.146;
[41] *** - *Raportul de cercetare calitativă - angajatori Regiunea Nord-Vest, proiect* POSDRU 129860 „*SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare şi Eficiente*", p.2;

perspectiva instituțiilor implicate o serie de acțiuni necesare în sensul contracarării efectelor economice negative ce pot afecta piața, dar si a unor căi de facilitare a acțiunii angajatorilor, a accesului acestora la diferite tipuri de servicii publice, inclusiv o mai bună comunicare si conectare cu furnizorii de formare la nivel public instituțional.

Aceste studii prezentate reprezintă doar o parte din multitudinea de cercetări derulate pe perioada vizată de prezenta analiză, dar considerăm că prezintă o relevanță semnificativă din perspectiva unor argumente obiective cum ar fi instituțiile implicate în elaborarea acestora, anvergura, obiectivele vizate si soluțiile propuse.

2.2. Analiza angajatorilor si a mediului de afaceri din regiunile Vest si Nord Vest - județele Arad, Bihor, Timis

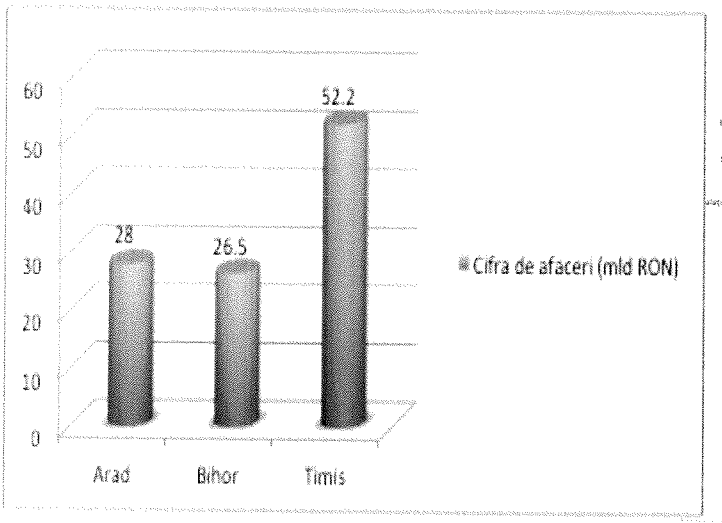
Asa cum am arătat si anterior, județele în care se localizează din punct de vedere geografic universitățile analizate, reprezită zone cu crestere economică semnificativă, cu ponderi riricate ale volumului afacerilor desfăsurate de către angajatori, respeciv cu număr semnificativ de angajați ca pondere din tolalul populației ocupate din România. Dacă anterior, analiza s-a concentrat asupra economiilor regionale, de această dată, focalizarea cade asupra județelor respective, fără a omite însă din contextul analizei, faptul că angajabilitatea absolvenților este un fenomen cu propagare regională, națională si chiar internațională. Cu toate acestea, dezvoltarea economică a zonei, profilul economic al acesteia, precum si ponderea somajului reprezintă tot atâția factori motivatori în alegerea unei universități, respectiv a unui program de studiu de către viitori absolvenți.

Astfel, conform datelor furnizate de Registrul comerțului, la sfârsitul anului 2015, județele Arad, Bihor si Timis se clasează în topul activității economice la nivel național. Județul Timis ocupă locul 3 cu 3,03% din cifra de afaceri la nivel național, după Bucuresti (37,48% în scădere cu peste 30% față de 2008) si județul Ilfov, iar Bihor si Arad, după criteriul cifrei de afaceri se află pe locurile 11 si 12, cu ponderi de 2,17% si respectiv 2,12%. Aceste date, precum si detaliarea acestora pentru celelalte județe ale țării, reies din graficul de mai jos.

Datelc statistice referitoare la cifra de afaceri oferă premisele unei zone dezvoltate din punct de vedere economic, cu potențial real de crestere si dezvoltare, cu domenii destul de

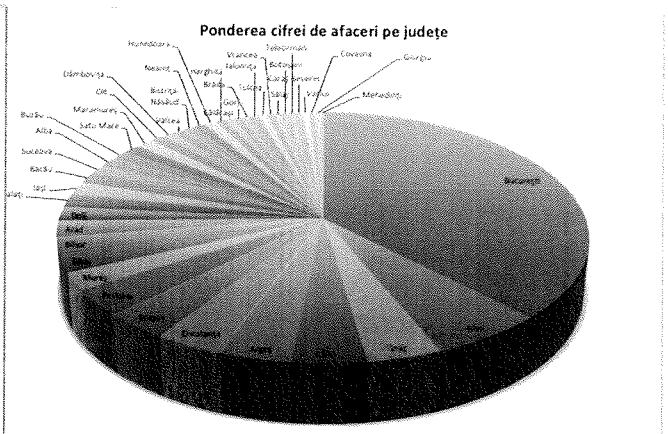
variate de producție ce pot constitui bază pentru diversificarea ofertei academice educaționale atât la nivel de licență cât si de master. Companiile din zona care înregstrează aceste niveluri ale cifrei de afaceri pot la rândul lor (si au facut-o în câteva rânduri) cere instituțiilor de învățământ superior crearea de progame de studii (în special de master) - "custom made", particularizate pentru un domeniu/o companie. În această zonă, se pare că situația mai frecvent întâlnită este cea de implicare a angajatorilor în structurarea disciplinelor predate, sau chiar a fiselor acestor discipline, decât în crearea unor mastere dedicate care implică mai curând un grad mai ridicat de flexibilitate în privința standardelor de evaluare a calității programelor de studii, care în acest moment nu este tocmai posibil, dat fiind cadrul legal existent.

Graficul nr. 2.3 Cifra de afaceri a firmelor din județele Arad, Bihor, Timis (mld RON)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Graficul nr. 2.4. Ponderea cifrei de afaceri la nivel de județe



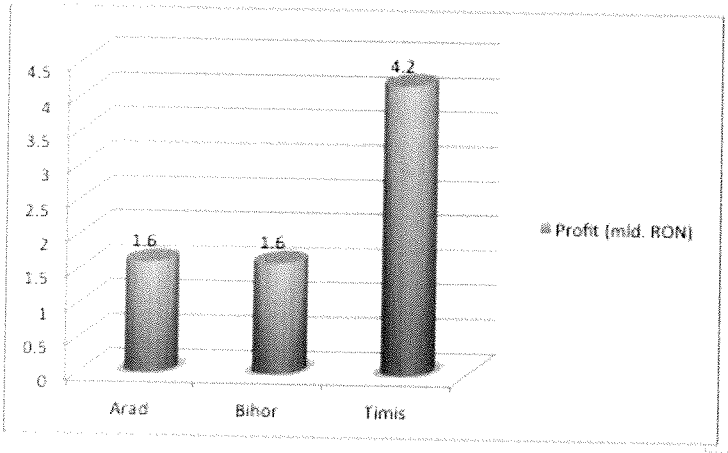
Sursa: prelucrări ale autorului pe bazadatelor furnizate de Registrul Comerțului

Valorile absolute ale cifrei de afaceri pentru anul 2016, se regăsesc în graficul alăturat, acestea înregistrează cresteri față de perioada anterioară pe măsura dezvoltării producției industriale pe anumite domenii productive ce vor fi detaliate ulterior.

Firmele din cele trei județe analizate înregistrează o performanță pozitivă, inclusiv în ceea ce priveste profitul generat. Județul Timis ocupă din nou un loc în top-ul județelor cu cel mai ridicat profit generat - locul 3, după Bucuresti si județul Ilfov. Județele Bihor si Arad ocupă locurile 13 si respectiv 14 la nivel național, cu niveluri semnificative de profit, ceea ce din nou, oferă motivația economică viitorilor absolvenți de a studia si rămâne în zonă ca si anagajați sau chiar antreprenori. Profitul motivează si companiile să ofere la rândul lor sprijin financiar atât universităților, pentru dezvoltarea programelor pe parte educațională, dar si pe parte de infrastructură sau dotări, dar si angajaților prin suportarea cheltuielilor generate de înmatricularea în regim cu taxă în cadrul unui proram de studii univeristare.

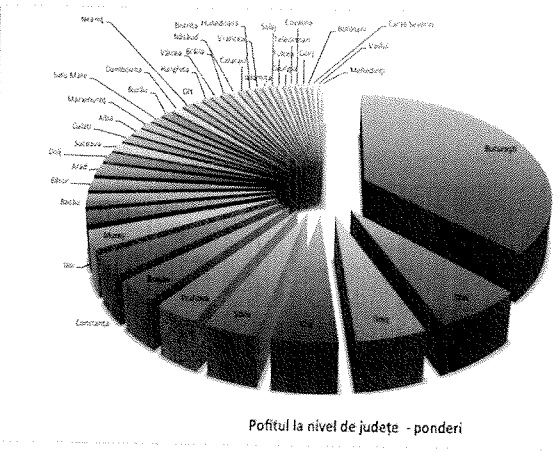
Graficele de mai jos ilustrează imaginea profitabilității companiilor din zonă, inclusiv prin comparație cu restul județelor, cu scopul de a arăta în mod clar faptul că acestea sunt performante din punct de vedere economic datorită unui cumul de factori ce țin de dezvoltarea regională, de tipul infrastructură, poziție geografică avantajoasă, resurse (inclusiv cea umană) sau productivitate.

Graficul nr. 2.5.Profitul firmelor din județele Arad, Bihor, Timis (mld RON)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Graficul nr. 2.6. Ponderea profitului la nivel de județe

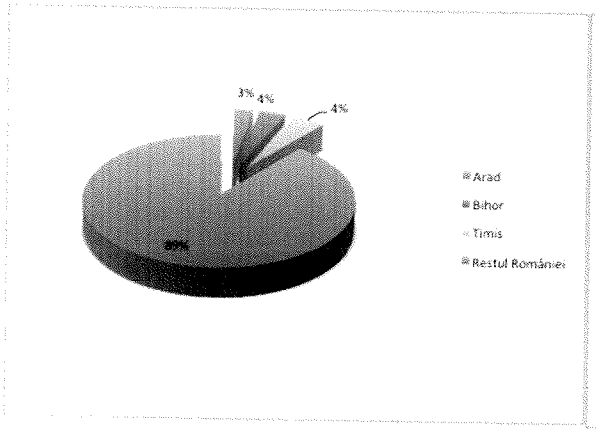


Sursa: prelucrări ale autorului pe bazadatelor furnizate de Registrul Comerțului

Dincolo de profitabilitate, pentru a realiza conexiunea pe care ne-o dorim cu domeniul educației si învățământului superior, este importantă la nivel zonal si dezvoltarea din perspectiva numărului de companii care oferă oportunitatea locurilor de muncă pentru absolvenți si nu numai. Diferențierea între angajții cu studii superioare si celelalte caregorii de salariați este importantă si trebuie evidențiată din perspectiva domeniului, dar si al

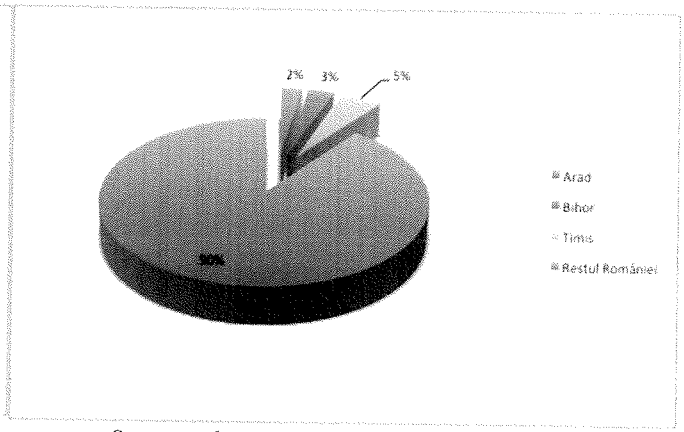
competențlor solicitate de către anajatori si posturile respective. Învățământul superior pregăteste, sau ar trebui să pregătească absolvenții pentru o carieră, nu perntru un post anume, trebuie să oferă o bază teoretică si aplicativă care să contureze un profil profesional flexibil ofertantului de forță de muncă, desi angajatorii îsi doresc de cele mai multe ori un angajat perfect pliat pe un anumit post. Considerăm în acest context, adaptabilitatea si competențele transversale ca fiind, de fapt, cheia pregătirii academice.

Graficul nr. 2.7. Ponderea firmelor pe județe comparativ cu restul României



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Graficul nr.2.8. Ponderea numărului de angajați - județele Arad, Bihor, Timis comparativ cu restul României



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Astfel, în județele Arad, Bihor si Timis activează 9% din firmele existente la nivel național, angajând 10% din forța de muncă ocupată la nivel național. Aici trebuie să luăm în considerare si faptul că forța de muncă se află sub semnul mobilității si deci cuantificarea efectelor oferetelor educaționale din învățământul superior asupra angajatorilor trebuie să ia în calcul si absorbția la nivel național si internațional.

În județul Arad activează 48.776 agenți economici cu un număr de 93.582 angajați, în județul Bihor activează 67.544 agenți economici cu un număr de 117.058 angajați, iar în udețul Timis activează 84.853 agenți economici cu 182.798 angajați[42].

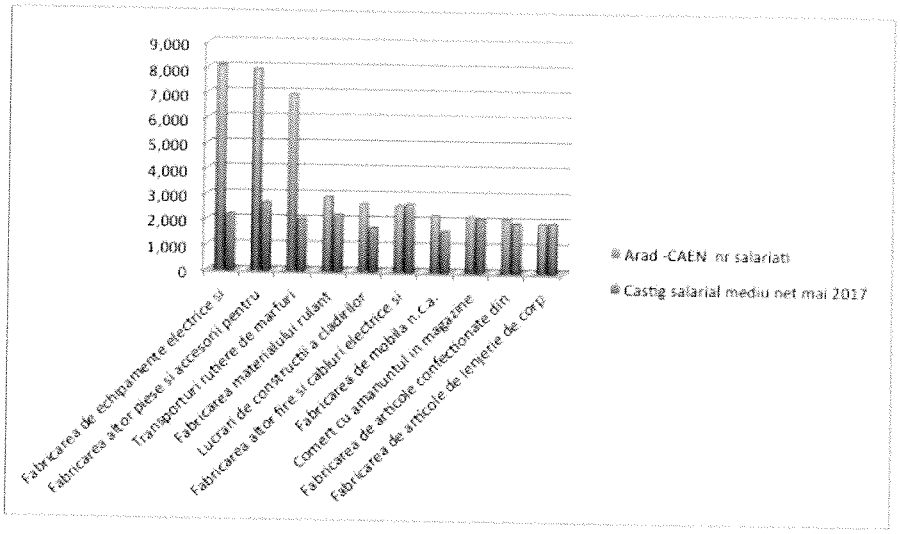
Pentru a detalia si aprofunda analiza din perspectiva angajabilității si anagajtorilor, este necesară defalcarea acestui numr total de angajați pe domenii de activitate economică (CAEN-uri), deoarece numai acst tip de analiză specifică si particularizată poate oferi

[42] date conform http://www.topfirme.com/judet/

universităților o imagine coerentă asupra pieței muncii, asupra cererii de competențe (specifice si transversale). CAEN-ul este semnificativ în acest context din perspectiva nivelului necesar de studii, a gradului de tehnologie incorporat, dar si a competitivității si perspectivelor de dezvoltare a acestuia.

În județul Arad, primele 10 domenii de activitate în funcție de numărul de angajați sunt domenii din zona tehnică si tehnologică cu componente din domeniul electric si auto. Graficul de mai jos prezintă în mod corelat top-ul CAEN-urilor după numărul de angajați si câstigul salarial mediu net conform INS (Institutului Național de Statistică) pentru nivelul lunii mai 2017, pentru fiecare domeniu de activitate în parte. Considerăm că această corelație este relevantă din perspectiva cuantificării impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor pe latura logicii macro-economice conform căreia câstigul salarial marginal pe care îl obține absolventul de studii superioare reprezintă premium-ul investiției publice si private în educație.

Graficul nr.2.9. Principalele domenii de activitate din județul Arad în funcție de numărul de angajați - corelate cu câstigul salarial mediu

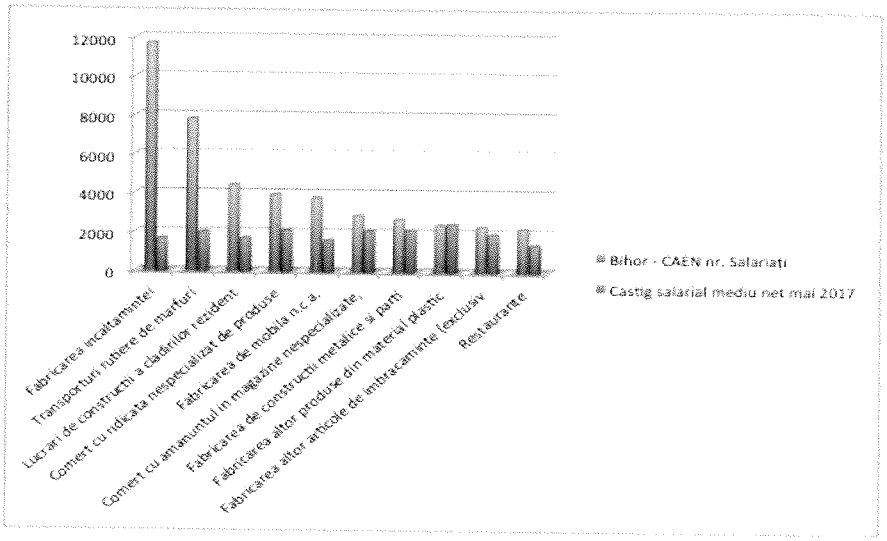


Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/ si INS - http://statistici.insse.ro/shop/

În județul Bihor CAEN-urile cu cel mai mare număr de angajați sunt cele din zona industrie, transporturi, comerț, cu un grad mai redus de incorporare tehnologică, față de cele din județul Arad, industrie prelucrătoare usoară, textile, încălțăminte si chiar restaurante pe locul 10. Această distribuție dezvăluie, mai degrabă, o corelare cu spcializările tehnice si economice. Precizarea necesară în cazul ambelor județe este că forța de muncă contribuie la

producția de produse finite, dar si de sub-ansamble tehnice incorporabile ulterior în produsul finit (în special producția de componente auto) cu destinație de export, spre deosebire de comerț sau construcții. Diferențierea în materie de distribuției forței de muncă pe domenii de activitate este sesizabilă inclusiv în ceea ce priveste salariul mediu la nivel de județ: 2102 ron pentru Arad, respectiv 1912 ron pentru Bihor.

Graficul nr.2.10. Principalele domenii de activitate din județul Bihor în funcție de numărul de angajați - corelate cu câstigul salarial mediu

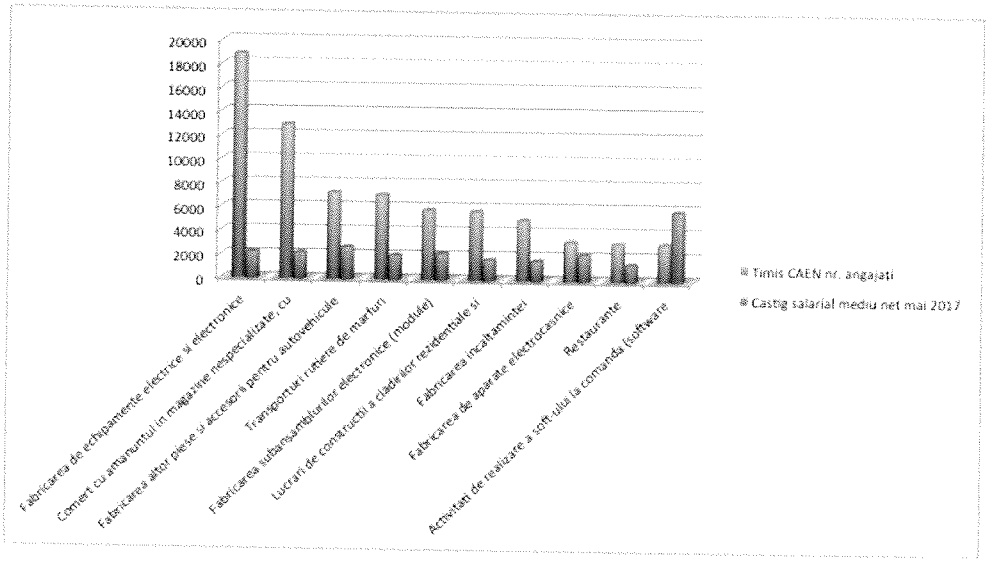


Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/ si INS - http://statistici.insse.ro/shop/

Pentru județul Timis, câstigul salarial mediu înregistrează cel mai ridicat nivel pentru domeniul software care angajează în jur de 3000 de persoane, marea majoritate cu studii superioare în domeniul tehnic - 5853 ron la nivelul lunii mai 2017. Celelalte domenii în care se regăsesc majoritatea angajaților din județul Timis sunt domenii tehnice din zona electrică, auto sau transporturi, precum si încălțăminte sau restaurante. Câstigul mediu salarial la nivel județean pentru aceste prime 10 domenii de activitate economică este de 2404 ron pentru luna mai 2017. Aceste date, precum si corelarea număr angajați - căstig mediu salarial, reiese din graficul de mai jos. Marja superioară a acestui câstig salarial, alocat în mod clar studiilor superioare de licență respectiv master, sugerează un impact pozitiv al programelor de studii din domeniul tehnic asupra pieței muncii, însă mai curând la nivel de domeniu, fără a putea

particulariza la nivel de program pentru că angajatorii urmăresc mai mult formarea generală, cmpetențele specifice si transversale dobândite, decât specializarea strictă înscrisă pe diplomă (asa cum reiese din discuțiile purtate cu acestia la diferite nivele de management si la nivelul departamentelor de reurse umane).

Graficul nr.2.11. Principalele domenii de activitate din județul Timis în funcție de numărul de angajați - corelate cu câstigul salarial mediu



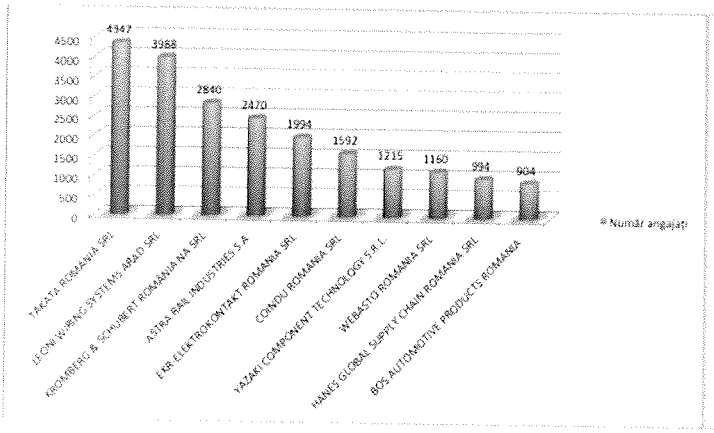
Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/ si INS - http://statistici.insse.ro/shop/

Cu scopul aprofundării analizei precum si pentru evidențierea impactului pe care învățământul academic din zonă îl are asupra angajatorilor si activității economice a acestora, vom prezenta succint si principalii angajtori, pe județe. Topul reprezentat de graficele de mai jos ilustrează primele 10 companii din județul Arad în funcție de numărul de angajați, respectiv cifra de afaceri. Primele 10 companii din județ angajează 22,9% din totalul populației ocupate - 21504 persoane, respectiv 32,9% din cifra din cifra de afaceri.

Primul loc în ambele clasamente este ocupat de compania japoneză Takata - lider global în producerea de echipamente de siguranță pentru industria auto, urmată de compania Leoni, cu o istorie de peste 100 de ani în domeniul producției de echipamente tehnologice de tipul cablajelor, de Coficab Eastern Europe, Kromberg and Schubert Romania, Yazaki Component Technology etc. Se poate observa faptul că majoritatea acestor firmc reprezintă investitori străini în România, în domenii cu grad ridicat de tehnologizare ce necesită un set

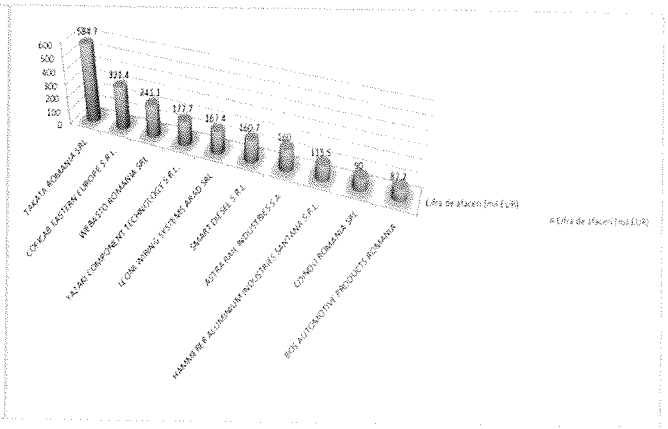
dedicat de competențe tehnice, domenii competitive situate în diferite zone ale lanțului de producție, de cele mai multe ori în zona producției de componente auto - furnizori ai marilor producători.

Graficul nr.2.12. Top 10 companii din județul Arad în funcție de numărul de angajați



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

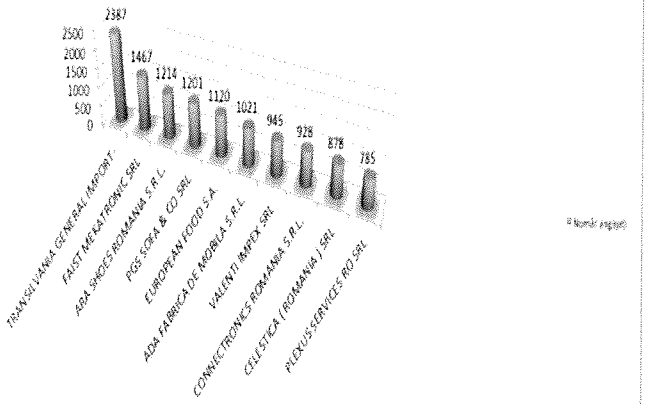
Graficul nr.2.13. Top 10 companii din județul Arad în funcție de cifra de afaceri



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

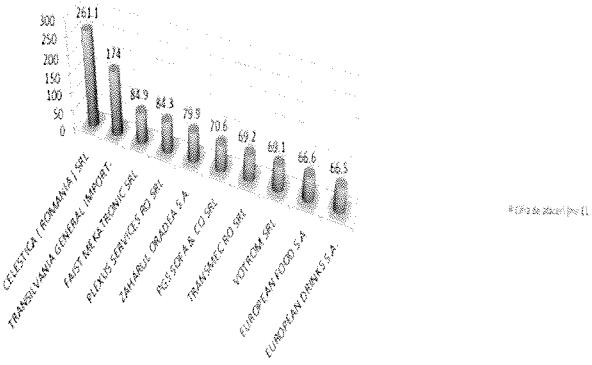
În cazul județului Bihor, top-ul cifrei de afaceri este dominat de Celestica (Romania) - furnizor canadian de componente electronice stabilit în România din 2004, urmat de Transilvania General Import Export, grup românesc ce cuprinde companii cum ar fi European Drinks, European Foods, Scandic Distilleries etc., Faist Mekatronics - furnizor de componenete din domeniul mecatronicii si roboticii, Plexus Services - producător de soluții electronice integrate pentru o gamă largă de domenii cum ar fi cel industrial, medical, comunicații etc. Ara Shoes - producătorul internațional de încălțăminte se încadrează în top-ul firmelor judecând după numărul de angajați, iar Zahărul Oradea SA, companie românească cu tradiție în domeniul industriei alimentare, ocupă locul 5 în clasamentul în funcție de cifra de afaceri. În acest stadiu al analizei, corelația ce se poate reliza este a structurii pe domenii de activitate a acestor fime, cu specificul anumitor programe de studii propuse de universități, din nou cu accent pe specializările din domeniul tehnic - tehnologia informației, mecanică si mectronică, industrie alimentară si adiacent, agronomie, dar si industrie usoară, economic - comerț si afaceri internationalc. Impactul esențial identificat asupra angajatorilor fiind crsterea incidenței programelor predate în limbi străine care asigură competențele necesare evoluției profesionale într-un mediu internațional si multicultural.

Graficul nr.2.14. Top 10 companii din județul Bihor în funcție de numărul de angajați



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Graficul nr.2.15. Top 10 companii din județul Bihor în funcție de cifra de afaceri



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

Aceste prime 10 companii angajează în total 11946 persoane - din cele 117.058 la nivel județean si dețin 1026,2 mil Eur din totalul cifrei de afaceri derulate în județul Bihor.

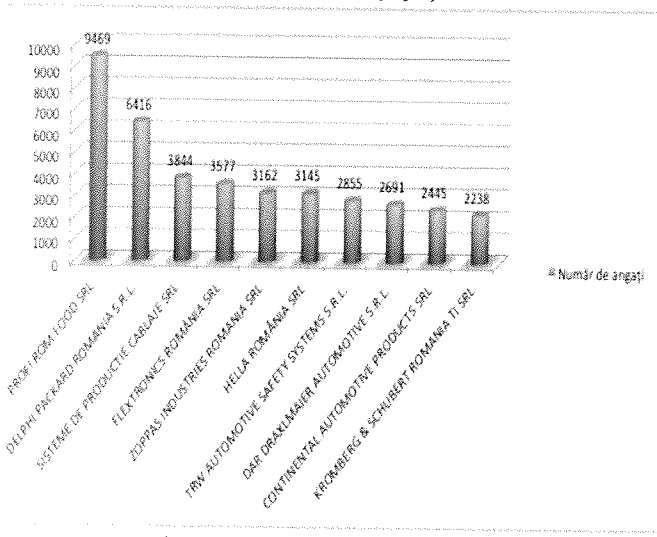
Pentru județul Timis, situația diferă din perspectiva ordinului de mărime, fiind vorba de o cifră de afaceri totală de aproape 4 ori mai mare decât în celelalte două județe si un număr de salariați cu aproximativ 95% mai mare decât în județul Arad, respectiv cu 60% mai mare decât în județul Bihor.

Primul loc atât în clasamentul cifrei de afaceri cât si în clasamentul numărului de angajați este ocupat de o companie din domeniul comerțului cu produse alimentare Profi Rom Food SRL cu aproape 10.000 de angajați si o cifră de afaceri de 806,8 mil Eur. Delphi Packard Romania S.R.L. este compania din județul Timis cu peste 6000 de salariați - furnizor de componente electrice, electronice si de securitate pentru industria auto.

La capitolul cifra de afaceri, locurile 2 si 3 sunt ocupate de două companii multinaționale din domenii adiacente industriei auto - Continental Automotive Products SRL (furnizor de anvelope) si Hella România SRL (furnizor de software), care la rândul lor angajează 2445, respectiv 3145 de persoane. Si în acest context, există semnale de eficiență în ceea ce priveste invcstiția în educația de nivel superior datorită, o dată în plus, absobției forței de muncă în cadrul unor domenii competitive, cu marje salariale consistente, în special pentru domeniul tehnic, în general.

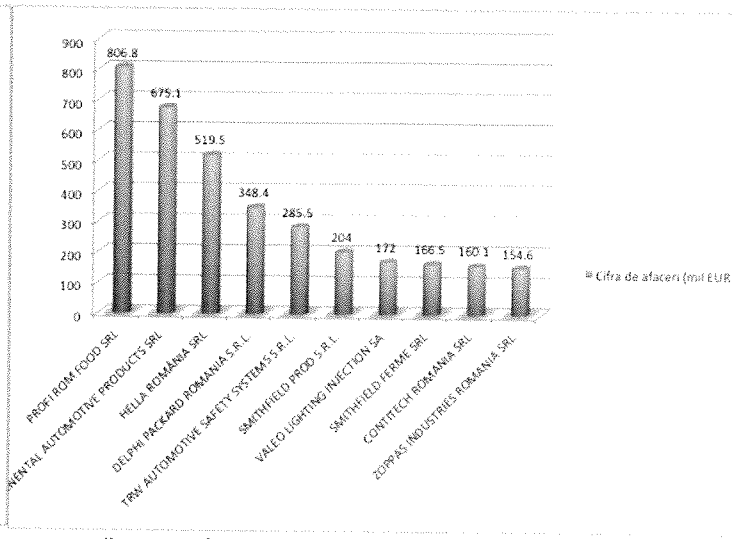
Graficele de mai jos ilustrează în mod deltaliat situația principalelor companii din zonă (din perspectivele cifrei de afaceri si a numărului de angajați), companii ce angajează împreună 21,79% din nuărul total de persoane ocupate din Județul Timis si dețin 29,34% din totalul cifrei de afaceri.

Graficul nr.2.16 Top 10 companii din județul Timis în funcție de numărul de angajați



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com

Graficul nr.2.17. Top 10 companii din județul Timis în funcție de cifra de afaceri



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor furnizate de http://www.topfirme.com/

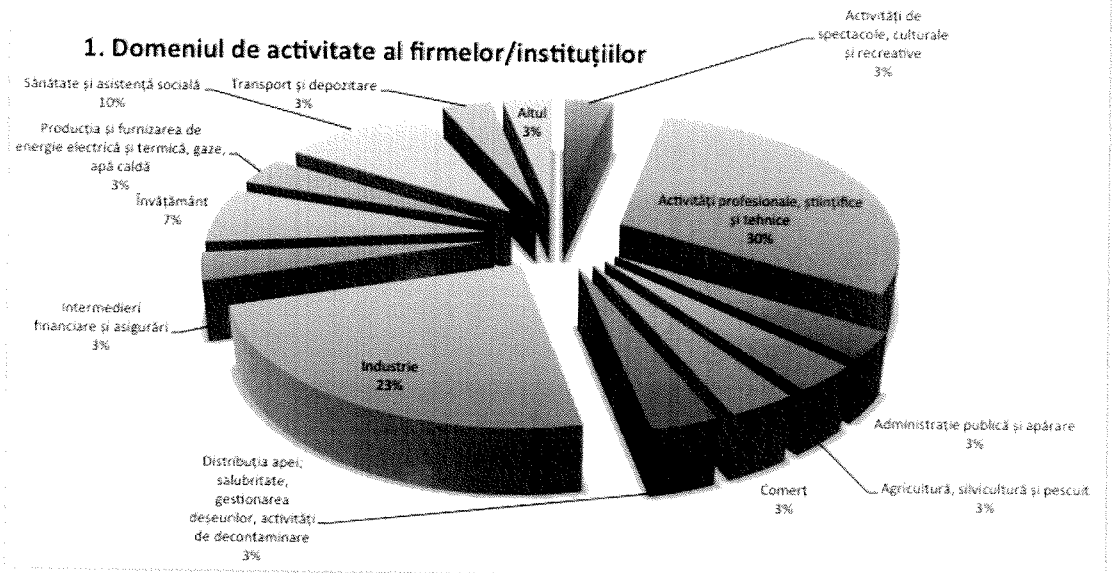
Concluzionând, mediul economic din regiune, poate fi considerat unul dezvoltat comparativ cu media națională, reprezentat de companii puternice si reprezentative pe plan internațional, din domenii predominant tehnice în conexiune cu industria auto, industrie textilă si încălțăminte, construcții si restaurante. Principalii investitori din zonă sunt cei internaționali, cu câteva excepții notabile de companii românesti cu tradiție. Acestia sunt angajatorii care beneficiază de cea mai mare pondere a absolvenților de studii superioare din cele două regiuni de dezvoltare Nord-Vest si Vest, de profilul, experiența, cultura si orientarea acestor manageri depinde în foarte mare măsură impactul pe care îl au la nivel de piața muncii programele de studii propuse si dezvoltate de către instituțiile de învățământ superior.

2.3. Analiza percepției mediului de afaceri asupra ofertei educaționale si absolvenților de învățământ superior

Având în vedere identificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților analizate asupra angajatorilor din regiune am abordat metoda analizei bazate pe chestionar, aplicată unui esantiona reprezentativ de angajatori (reprezentanți ai managementului sau departamentelor de resurse umane). Cu scopul unei reprezentativități consistente si al unei semnificații sporite a rezultatelor, am recurs la ***esantionarea stratificată proporțională***. Astfel, am luat în considerare o serie de variabile de stratificare cum ar fi domeniul de activitate al angajatorilor pe care l-am dimensionat proporțional cu domeniile de studii ale absolvenților celor 3 universități studiate, desi si această abordare prezintă limitări pe care le-am descris deja în cadrul metodologiei. Aplicarea chestionarului a fost însoțită inclusiv de discuții cu angajatorii din regiunile respective, dar si cu reprezentanții unor companii multinaționale ce activează în România, care angajează anual cohorte semnificative de absolvenți de studii superioare, inclusiv în acele zonele geografice si de dezvoltare.

Astfel, am prelucrat răspunsurile la 90 de chestionare oferite de angajatori, iar rezultatele si interpretările acestora se regăsesc mai jos.

Graficul nr.2.18. Întrebarea nr. 1. Care este domeniul de activitate al companiei dvs.?

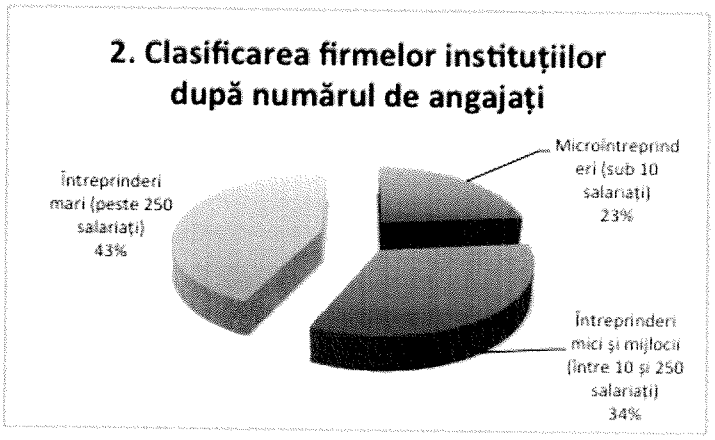


Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Asa cum am explicat anterior, s-a procedat la o esantionare stratificată proporțională pentru a ține cont de distribuția absolvenților pe domenii de studii, cu scopul obținerii unei acurateți cât mai mari a rezultatelor.

Ca urmare a analizei distribuției angajatorilor în funcție de dimensiunea - numărul de angajați, rezultatele (asa cum am intenționat prin selectarea metodei de esantionare stratificată) indicăo pondere majoritară a companiilor mari (43%) - multinaționalele care angajează cel mai semnificativ număr de absolvenți pe baze anuale, urmate de IMM-uri (34%) si microîntreprinderi (23%).

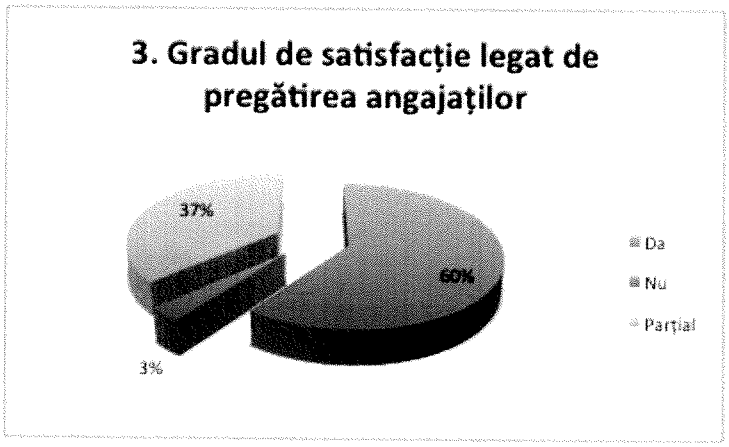
Graficul nr.2.19. Întrebarea nr. 2. Care este numărul de angajați din compania dvs.?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Legat de satisfacția angajatorilor în ceea ce priveste nivelul de pregătire al angajaților, percepția este una pozitivă în proporție de 60%, însă trebuie luat în considerare si procentul rămas de 40%, chiar dacă el este împărțit - 37% dintre acestia fiind parțial nemulțumiți si doar 3% nemulțumiți. În interpretarea acestui rezultat, trebuie ținut cont inclusiv de esantionarea stratificată care induce sensibilitatea acestor rezultate la domeniile de activitate analizate, respectiv la domeniile de studii universitare ale absolvenților. Probabil, dacă esantionul ar face referire la domenii/programe de studii din cadrul ofertelor educaționale mai slab clasate în ierarhizarea națională a programelor de studii, rezultatele ar putea conține un grad superior de nemulțumire din perspectiva angajatorilor.

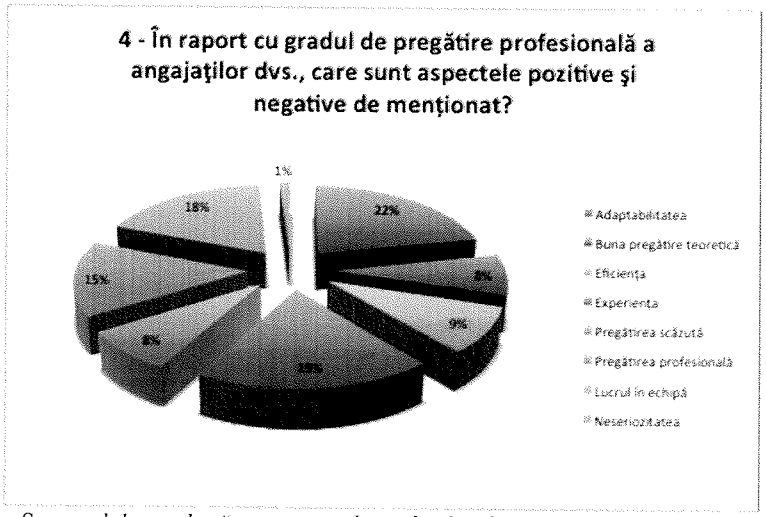
Graficul nr.2.20. Întrebarea nr. 3. În privința pregătirii generale a angajaților dvs., vă puteți declara mulțumiți?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Referitor la aspectele pozitive/negative identificate în pregătirea profesională a angajaților de către angajatori - la capitolul *pozitive* domină - *adaptabilitatea* (22%), iar la capitolul *negative* - *pregătirea scăzută* identificată în 8% dintre răspunsuri. Pregătirea scăzută reprezintă un aspect de reținut si de analizat în raport cu alți 8% dintre repondenți care consideră *buna pregătire teoretică* un aspect pozitiv.

Graficul nr.2.21. Întrebarea nr. 4. În raport cu gradul de pregătire profesională a angajaților dvs., care sunt aspectele pozitive şi negative de menționat?

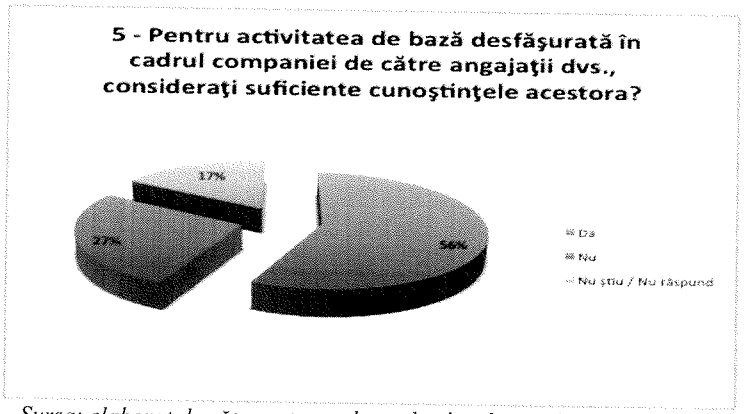


Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Experiența - cu referire la activități practice anterioare de tipul internship, voluntariat - selectată în proporție de 19% reprezintă un alt aspect demn de luat în considerare pentru ajustarea rolului si ponderilor activităților practice în cadrul programelor de studii.

Cunoștințele angajaților, cu referire reprezentativă a anagajatorilor, în special în sfera competențelor acestora, sunt percepute ca fiind suficiente de către 56% dintre repondenți, în timp de 27% le consideră insuficiente pentru derularea activității de bază a companiei/instituției.

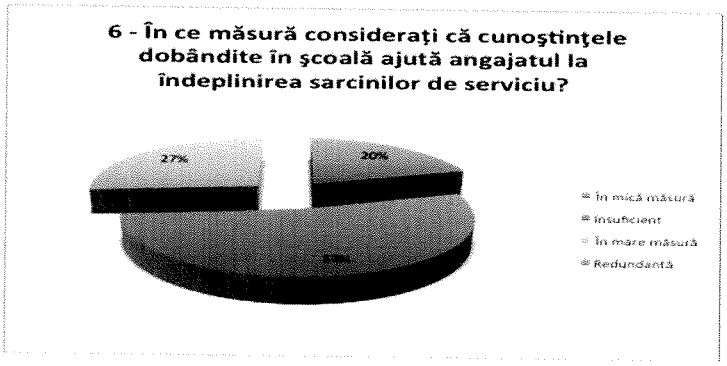
Graficul nr.2.22. Întrebarea nr. 5. Pentru activitatea de bază desfășurată în cadrul companiei de către angajații dvs., considerați suficiente cunoștințele acestora?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Cunostințele dobândire în timpul pregătirii de nivel universitar sunt cele care fac conexiunea necesară între perioada de pregătire si viața activă pe piața muncii. Acestea sunt competențele specifice fiecărei profesii în parte si a căror utilizare în procesul productiv generează marja de productivitate si marja salarială corespunzătoare acestui nivel de pregătire. 53% dintre repondeți consideră aceste cunostințe insuficiente în îndeplinirea sarcinilor de serviciu si doar 27% consideră că acestea oferă în mare măsură suport angajaților. 20% dintre reprezentanții angajtorilor consdieră că sprijinul în derularea activităților profesionale de către cunostințele dobândite în scoală este oferit în mică măsură.

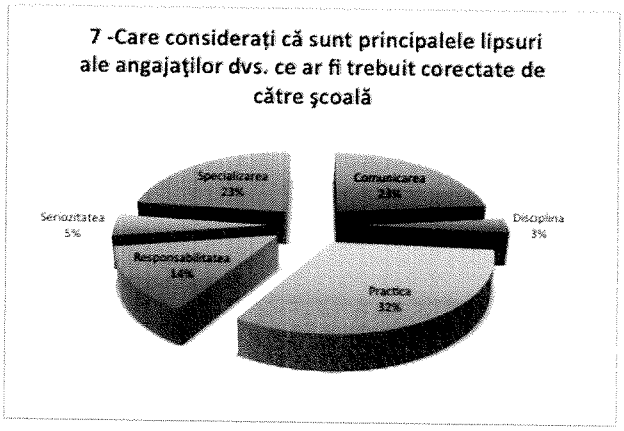
Graficul nr.2.23. Întrebarea nr. 6. În ce măsură considerați că cunoștințele dobândite în școală ajută angajatul la îndeplinirea sarcinilor de serviciu?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Angajatorii au identificat pregătirea practică ca fiind principalul aspect ce ar trebui corectat de către scoală (învățământul terțiar) în propoție de 32%, urmat de specializare si comunicare la egalitate - 23%. Sesizăm la acest nivel al analizei o fină distincție ce trebuie evidențiată între competențele transversale de tipul - *comunicare* si competențele specifice, de tipul - *specializare*.

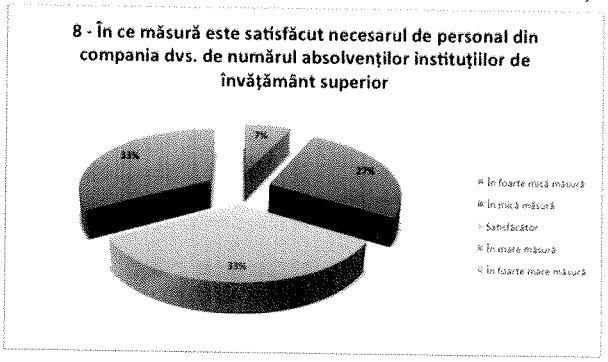
Graficul nr.2.24. Întrebarea nr. 7. Care considerați că sunt principalele lipsuri ale angajaților dvs. ce ar fi trebuit corectate de către școală?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

În acest context putem concluziona că atât formarea de specialitate, cât si competențele transverasale exercită un impact considerabil asupra angajatorului când vine vorba de alegerea unui salariat.

Graficul nr.2.25. Întrebarea nr. 8. În ce măsură este satisfăcut necesarul de personal din compania dvs. de numărul absolvenților instituțiilor de învățământ superior?



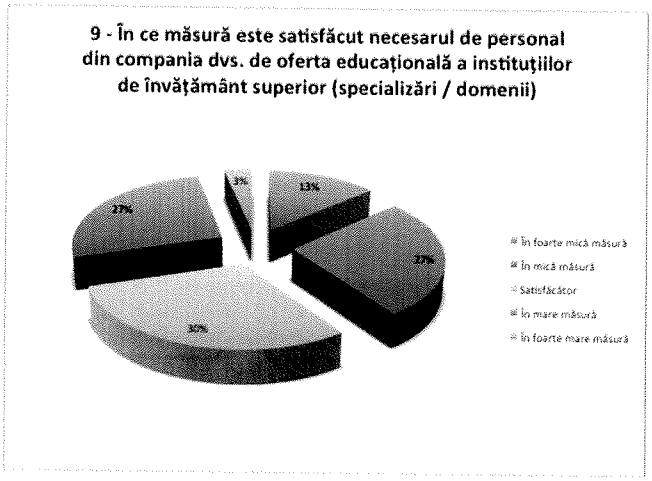
Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Corelat cu întrebările anterioare referitoare la nivelul cunostințelor/competențelor angajaților, angajatorii indică si relativa insuficiență a absolvenților de învățământ superior care să ocupe posturile din companiile pe care le reprezintă.

Astfel, doar 33% dintre angajatori consideră că necesarul de personal cu studii superioare este în mare măsură acoperit, varianta de răspuns constituind un indicator pentru nevoia parțial neacoperită. Aici, analiza interesantă si extrem de relevantă din perspectiva ofertei educaționale, se poate derula în zona identificării măsurii în care acesti angajatori resimt nevoia de spcializări pe care nu le identifică în ofertă, sau mai degrabă numărul ori competențele absolvenților de la spcializările existente nu sunt suficiente. Întrebarea următoare deschide acest drum. Per ansamblu, nici toți cei intervievați consideră că este încă loc pentru absolvenți de calitate.

Referitor la gradul de acoperire al necesarului de personal de către oferta educațională a universităților, numai 3% dintre cei chestionați consideră acesta este acoperit în foarte mare măsură. Gradul de acoperire este considerat satisfăcător de 30% dintre acestia, iar 27% si 7% îl văd ca fiind acoperit în mică si foarte mică măsură. 27% văd ca fiind satisfăcătoare acoperirea necesarului prin oferta educațională.

Graficul nr.2.26. Întrebarea nr. 9. În ce măsură este satisfăcut necesarul de personal din compania dvs. de oferta educațională a instituțiilor de învățământ superior (specializări / domenii)

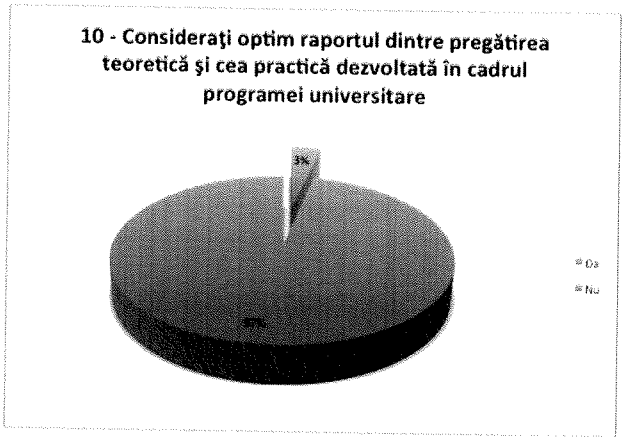


Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Aici sunt necesare două precizări extrem de importante:

- din discuțiile purtate, ***nu toti angajatorii, fac o diferențiere foarte clară între spacializare si domeniu*** (conform terminologiei din documentele de reglementare utilizate de mediul academic, ARACIS, ministerul educației etc.);
- ***aparenta nevoie de specializări suplimentare poate să vină inclusiv din lipsa de acoperire a unor zone profesionale care nu se regăsesc neapărat în zona învățământului superior***, sau poate la granița acestuia, dat fiind faptul că problema diversificării a fost analizată anterior si s-a concluzionat în sensul diminuării acesteia pe fondul restricțiilor existente.

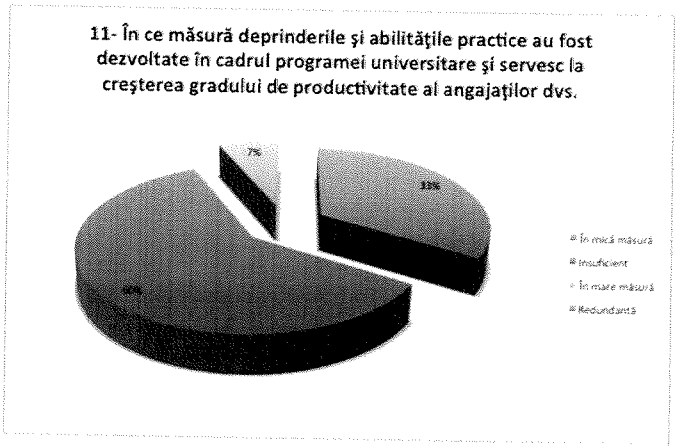
Grficul nr.2.27. Întrebarea nr. 10. Consideraţi optim raportul dintre pregătirea teoretică şi cea practică dezvoltată în cadrul programei universitare?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Asa cum se poate anticipa, numai 3% dintre angajatori consideră suficientă pregătirea practică din timpul studiilor universitare, în timp ce marea lor majoritate - 97% sunt nemulțumiți. Precizarea necesară este aceea că majoritatea acestor companii sunt direct implicate în dreluarea de programe de practică/internship în parteneriat cu universitățile.

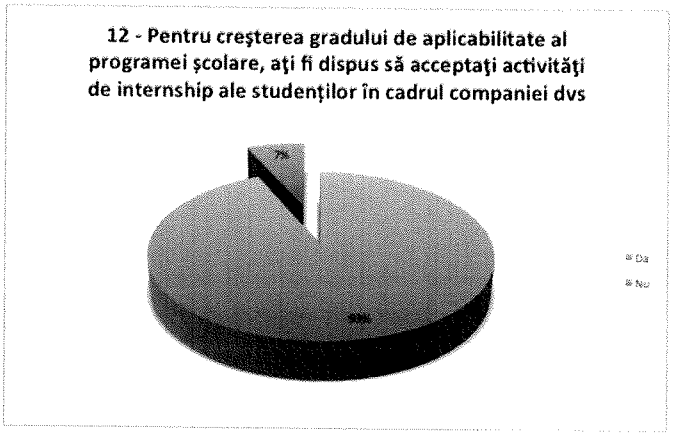
Graficul nr.2.28.Întrebarea nr. 11. În ce măsură deprinderile şi abilităţile practice au fost dezvoltate în cadrul programei universitare şi servesc la creşterea gradului de productivitate al angajaţilor dvs.?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

60% dintre angajatori consideră că deprinderile şi abilităţile practice au fost dezvoltate în cadrul programei universitare servesc în mod insuficient obiectivelor de productivitate ale companiilor lor, în timp de doar 7% consideră ca pregătirea practică contribuie în mare măsură la cresterea productivității anagajaților, răspunsurile corelând-se în foarte mare măsură cu cele de la întrebarea anterioară.

Graficul nr.2.29. Întrebarea nr. 12. Pentru creşterea gradului de aplicabilitate al programei şcolare, aţi fi dispus să acceptaţi activităţi de internship ale studenților în cadrul companiei dvs.?



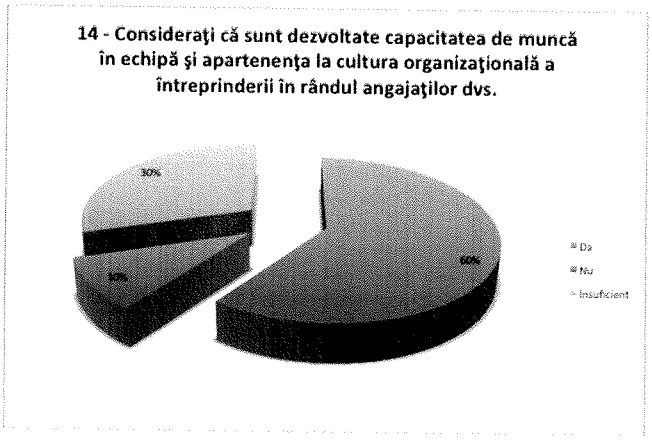
Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

Asa cum am arătat si anterior, proporția covârsitoare a angajatorilor se declară în favoarea susținerii programelor de internship de către propria companie - 93%, (acestia fiind deja implicați în astfel de activități) si doar 7% nu doresc acest lucru. Răspunsurile acestea denotă un grad ridicat de deschidere al mediului economico-social către mediul academic, dorința de cooperare si dezvoltare cu beneficii de ambele părți.

Întrebarea nr.13. Pentru creşterea eficienței muncii angajaților, consideraţi necesară dezvoltarea de activităţi în cadrul şcolii centrate pe munca în echipă?

În cazul acestei întrebări, 100% din răspunsurile acordate au fost afirmative, accentuând nevoia nevoia tranziției de la studiul individual care se regăseste într-o pondere destul de semnificativă în pregătirea studentului român (inclusiv la nivelul orelor din cadrul fiselor disciplinelor) către lucrul si studiul aplicativ în echipă. Aici este necesară o modificare de viziune în ceea ce privește abordarea disciplinelor studiate.

Graficul nr.2.30. Întrebarea nr.14. Considerați că sunt dezvoltate capacitatea de muncă în echipă și apartenența la cultura organizațională a întreprinderii în rândul angajaților dvs.?



Sursa: elaborat de către autor pe baza datelor din analiza chestionarelor

60% dintre angajatori consideră pregătirea universitară dezvoltă angajaților lor, absolvenți de învățământ terțiar noțiunile de capacitatea de muncă, respectiv cea de apartenență la cultura organizațională, potențate ulterior de către stimuli direcți sau indirecți cum ar fi nivelul de salarizare sau imaginea companiei.

30% dintre ei consideră că dezvoltarea acestora este insuficientă, în timp ce 10% consdieră că aceste aspecte nu sunt dezvoltate.

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

Pentru creșterea gradului de adaptare a pregătirii universitare cu cerințele pieței muncii, angajatorii recomandă în majoritatea lor mai multe ore de practică/activități practice predminante - 56%, studii de specialitate -24% dar si examene mai dese si mai multă seriozitate - 12%. De asemenea, anjagajatorii au putut identifica în cadrul acestei întrebări si alte aspecte pe care le văd ca fiind necesare cum ar fi:

- "adaptarea curricumului la nevoile pieței muncii";
- "aplicarea de metode practice de predare care să stimuleze motivația studenților de a învăța";
- "cresterea numărului de absolvenți";

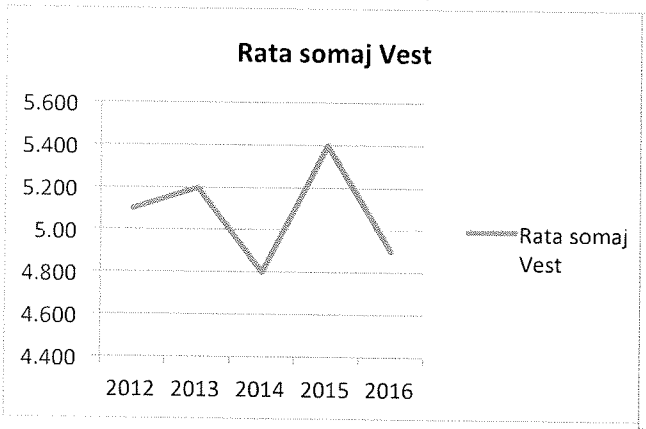
- "Surpinzător, studenții cu care am vorbit au noțiuni reduse legate de ce înseamnă eficiența si productivitatea (mă refer aici pe scurt la cât ar trebui să producă pentru a acoperi cheltuieli fixe si variabile) în ciuda faptului că aveau noțiuni teoretice corecte si aproape complete. Nu înțeleg transpunerea în practică, întocmirea unui plan de business concret, pragmatic si orientat spre rezultat. Mult prea puțini au idei antreprenoriale, iar cei care le au, le au de acasă unde există cel puțin o activitate antreprenorială (aveau deci experiență)."

3. Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune

3.1. Aspecte generale

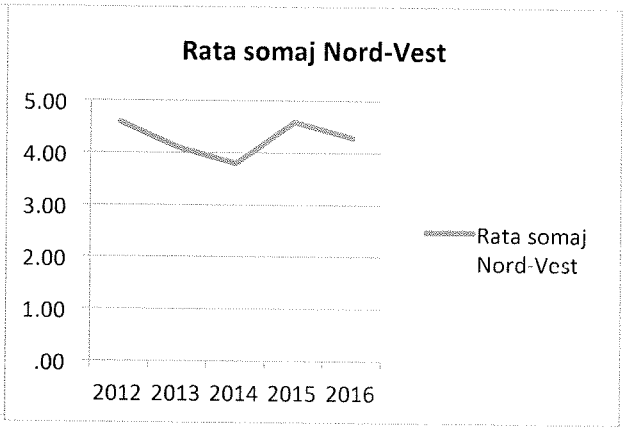
Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune reiese în principal din datele statisticilor regionale ale Eurostat cu privire la piața muncii si corelția acesteia cu educația de nivel terțiar. ***Primul indicator relevant din perspectiva cuantificării*** este ***nivelul somajului***, ipoteza fiind că un grad în crestere de formare a populației poate fi corelată cu un nivel în scădere al somajului. În cazul celor două regiuni în care sunt localizate universitățile studiate, nivelul mediu al ratei somajului pentru acelasi interval de timp 2012-2016, a fost unul sub media națională, identificându-se astfel un impact pozitiv al programelor de studii ale universităților prin înglobarea acestora pe piața muncii.

Graficul nr.3.1.. Rata somajului regiunea VEST (2012-2016)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurostat

Graficul nr.3..2. Rata somajului regiune NORD VEST (2012-2016)

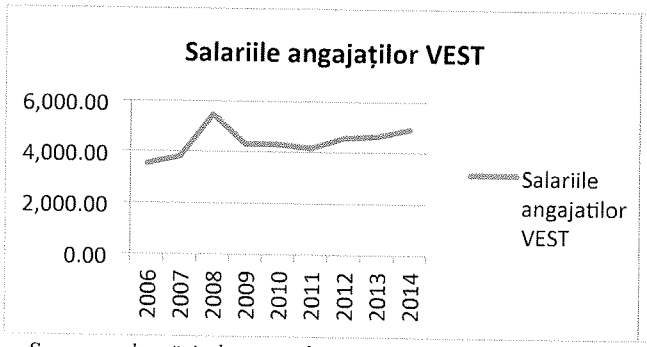


Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurosta

Un al doilea indicator relevant din perspectiva cuantificării impactului asupra angajtorilor îl reprezintă ***remunerarea angajaților la nivel regional.*** O absorbție ridicată a absolvenților de studii superioare, corelată cu un nivel ridicat al competențelor si un nivel redus al somajului, ilustrează niveluri superioare ale remunerării la nivel regional. Pe perioada 2006 - 2014, trendul acestui indicator este unul ascendent cu unele sincope în perioada crizei

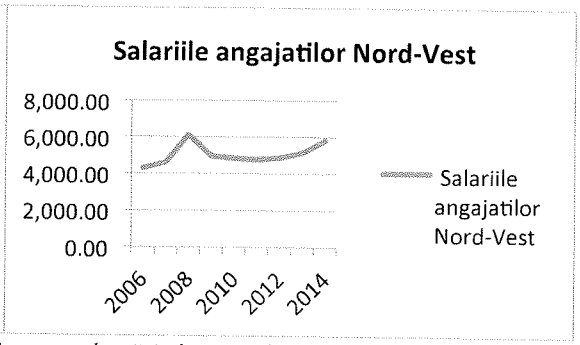
economice, dar cu reliefând pe ansablu, în mod absolut, dar si relativ la celelalte regiuni de dezvoltare, un nivel superior al remunerării si astfel un impact pozitiv resimțit de piața muncii prin propagarea efectelor învățământului terțiar.

Graficul nr.3.3. Evoluția salariilor angajaților regiunea VEST (2012-2016)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurostat

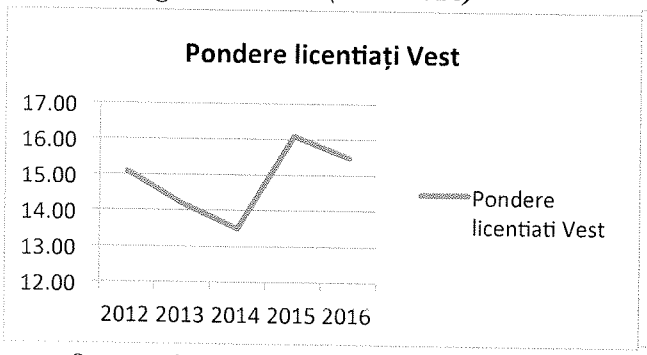
Graficul nr.3.4. Evoluția salariilor angajaților regiunea NORD VEST (2012-2016



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurostat

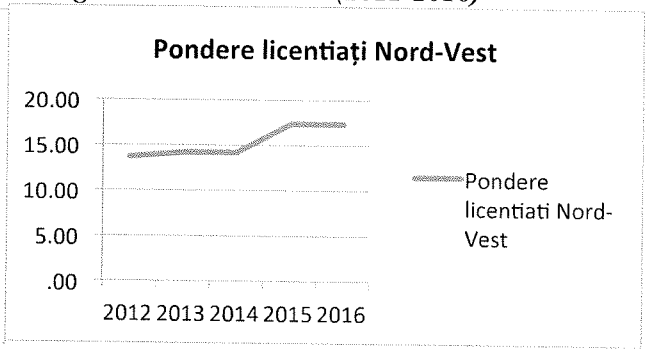
Un al treilea indicator relevant, luat în considerare ca parte a cuantificării efectelor învățământului terțiar asupra angajatorilor din regiune este ***ponderea licențiaților din total populație***, inclusiv având în vedere strategiile europene si naționale analizate anterior si care vizează cresterea acestei ponderi. Astfel la nivelul celor două regiuni, procentul este în crestere la 17,4% pentru Regiunea Nord Vest, respectiv la 15,5% pentru regiunea Vest în scădere de la 16,1% în 2015. Graficele de mai jos ilustrează această situație ca fiind una pozitivă pentru cele două regiuni cu procente peste media națională, corelate cu datele prezentate anterior.

Graficul nr.3.5. Evoluția ponderilor numărului de licențiați din total populație regiunea VEST (2012-2016)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurostat

Graficul nr.3.6. Evoluția ponderilor numărului de licențiați din total populație regiunea NORD VEST (2012-2016)



Sursa: prelucrări ale autorului pe baza datelor Eurostat

Astfel, putem concluziona că cele două regiuni prezintă premisele necesare unui impact viitor pozitiv al învățământului terțiar asupra angajatorilor prin perspectivele cresterii economice, gap-ul în ceea ce priveste numărul de licențiați, nivelul sub media națională al somajului etc.

3.2. Evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor - o propunere de metodologie

În mod evident, învățământul superior din România a cunoscut o semnifiativă expasiune în ultimele decenii. Indiferent de cauzele sau de contextul în care s-a produs acest fenomen, si dincolo de contracția recentă, acest fenomen a avut si are încă consecințe semnificative atât la nivel social cât si economic. Din perspectiva supra-dimensionării numărulu de licențiați, asa cum arată documentele europene si naționale, România are încă progrese de făcut în direcția cresterii numărului de licențiați la mia de locuitori, desi, se află sub presiunea demografică a reducerii populației de vârstă scolară, sub semnul cresterii abandonului scolar la diferite niveluri inferioare de pregătire sau sub semnul sub-finanțării care tine să reducă capacitățile de scolarizare.

Dincolo de acest aspect, există însă o serie de întrebări la care ar trebui răspuns din perspectiva identificării si cuanificării efectelor ofertei educaționale ale universităților asupra angatorilor. Putem vorbi de "*supra-calificare*" sau de o identificare/alegere incorectă a programelor de studii/calificărilor asociate? Studenții studiază disciplinele adecvate competențelor domeniului la nivel terțiar? Există un deficit de absolvenți în domeniile științifice și tehnologice? În cele din urmă, cât de important tipul de instituție de învățământ superior pentru perspectivele pe piața muncii?

Cuantificarea impactului se poate face, destul de simplu, din perspectiva cadrului cerere-ofertă. Pornind de la ideea de echilibru a cererii cu oferta de absolvenți, o creștere a ofertei de absolvenți, ar duce la o reducere a salariilor, deoarece există posibilitatea alegerii dintr-o gamă mai largă de persoane calificate pentru un anumit post. Cu toate acestea, dacă, din orice motiv, angajatorii cer mai mulți absolvenți de învățământ superior, atunci se poate înregistra o scădere a salariului mediu. Prima de salarizare depinde de interacțiunea dintrc cerere și ofertă. În ultimele

decenii, s-a înregistrat o creștere semnificativă atât a cererii, cât și a ofertei de absolvenți cu studii superioare, iar variabila prdominantă din această ecuație a fost identificată ca fiind evoluția tehnologică având la bază competențe noi.

Învățământul superior intervine ca variabilă în ecuația cererii si ofertei de forță de muncă de pe piață, la nivel regional, național si chiar internațional. Impactul pe care absolvenții de studii de nivel academic îl au asupra dezvoltării economice a fost identificat inițial de către literatura de specialitate în cadrul modelelor clasice ale echilibrului economic al cererii si al ofertei în corelație directă pe de o parte cu marja salarială obținută de această categorie de salariați, iar pe de altă parte cu nivelul somajului în rândul aceleiasi categorii.

Măsurarea impactului, estimarea cantitativă a acestuia, în special în domeniul educației, este de cele mai mult ori un proces dificil, dacă nu cumva chiar imposibil. Efectele pot apărea proiectate în viitor, de multe ori si la intervale de 10 ani distanță. De asemenea, impactul semnificativ rezultă de cele mai multe ori din acțiunea a numerosi factori, iar importanța particularizată a input-ului generator de efecte nu poate fi măsurată în mod riguros. Desi se preferă de multe ori evaluarea impactului, este de preferat înțelegerea parcursului până la generarea efectelor (care este în mod similar importantă si necesară), decât o măsurarea lipsită de acuratețe si semnificație. Urmând această logică, un demers util din această perspectivă este identificarea rezultatelor ce ar trebui măsurate, rezultate ce apar intr-un interval de timp rezonabil.

Astfel considerăm că ***evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor*** ca si componente esențiale ale mediului economico-social regional, trebuie să aibă la bază ***două perspective:***

a) cuantificarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorului ***din perspectiva impactului economic*** pe care aceste programe îl generează. O universitate care îsi demonstrează, în timp, contribuția la cresterea economică si dezvoltarea regiunii, prezintă garanția unor efecte economice pozitive în perspectiva absorbției pe piața muncii a cohortelor de absolvenți;

b) cuatificarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorului ***din perspectiva alegerii acestuia*** în favoarea unor angajați cu competențe specifice care să ducă la

cresterea productivității si să genereze crestere economică în regiune si pe pla n național.

Există în acest o nouă generație de modele ce susțin si dezvoltă cercetarea beneficiilor si valorii conferite de programele de studii beneficiarilor, pornind de la aspecte financiare, sociale, politice, umane, culturale etc. Este destul de rar întâlnită o relatare riguroasă a efectelor cunoasterii asupra dezvoltării regionale si angajatorilor.

Una din cele mai cunoscute si mai larg utilizate metodologii de evaluare a impactului utilizate de universitățile internaționale este ***analiza de impact economic (AIE)***, similar celei întreprinse de Drucker si Goldstein (2007)[43]. Interesul referitor la astefel de studii a fost generat, pe de o parte de dezvoltarea pieței emergente, unde la cresterea economică în plan regional au contribuit si instituțiile de învățământ superior care au contribuit la crearea de forță de muncă specializată necesară industriilor bazate pe cunoastere, iar pe altă parte de reducerea seminificativă, la nivel global, nu numai național a posibilităților de finanțare publică a învățământului superior care a fost nevoit, din ce în ce mai mult, să demonstreze plătitorilor de taxe la buget public, eficiența economica si socială a activității sale.

Ca si abordări metodologice ale evaluării cantitative a impactului programelor de studii universitare asupra angajatorilor si asupra mediului economic de la nivel regional, există câteva conscrate, în special de către universitățile americane si canadiene unde tradiția învățământului privat si nevoia justificării din punctul de vedere al eficienței economice a impus acest tip de analiză.

În domeniul economiei regionale, ***impactul economic*** este definit ca predicția sau explicația schimbării diferitelor variabile (cheltuieli, venituri, locuri de muncă) ale unei economii locale după introducerea unei schimbări sau a unui element nou în economie[44]. Davis (1990) subliniază că poate fi "ex ante" sau "ex post"[45]. Evident, în cazul unei universități avem de-a face cu "ex post". Prin urmărirea activității economice se poate spune că "*dacă universitatea există în*

[43] Drucker, J. and Goldstein, H. (2007) - *Assessing the Regional Economic Development Impacts of Universities: A Review of Current Approaches*, International Regional Science Review, 30, 1, p. 20-46.
[44] Sudmant, W. (2009) - *The economic impact of the University of British Columbia.*, University of British Columbia, Vancouver, British Columbia. Planning and Institutional Research, University of British Columbia, p.9;
[45] Davis, H. Craig (1990), *Regional economic impact analysis and project evaluation*, UBC Press;

economia locală, atunci activitatea economică totală legată de activitatea universității va fi x[46]". Analiza multiplicatoare este o parte integrantă a impactului economic, deoarece cheltuielile și veniturile circulă prin economie. Prin identificarea legăturilor dintre cheltuieli și venituri prin economie, este întotdeauna cazul ca studiile de impact economic să utilizeze un multiplicator mai mare decât unul.

Legătura acestei abordări din perspectiva impactului economic este una directă prin intremediul gradului de angajabilitate de la nivel regional. Presupunând că economia locală ar fi caracaterizată de nimic mai mult decțt un procent de somaj natural, dar, cu toate acestea efectele generate de veniturile si cheltuielile universității tot se regăsesc la nivelul economiei regionale. veniturile angajaților nu se opresc după prima rundă de cheltuieli, ci sunt re-cheltuite în interiorul aceleasi economii regionale. Măsura în care aceste venituri nu părăsesc zona este refelectată de un multiplicator mai mare. Multiplicatorul este astfel un instrument descriptiv ce permite alocarea unei sume de bani atribuibilă simplei existențe a universității.

Principala critică adusă în teorie multiplicatorilor la nivel de ramură (care sunt supraunitari), este că prin însumarea valorilor multiplicate cu acesti, rezultatul ar avea un nivel supra-estimat. Seminificația multiplicatorului si a impactului economic, trebuie însă înțeleasă corect - a identifica impactul economic total, însemnă a cuantifica măsura în care acest imact este inter-conectat, sau se suprapune prin intermediul comerțului cu alte sectoare de la nivel regional. Interdependența agenților economici este cea care determină cresterea multiplicatorilor supra-unitari si bunăstării generate de specializarea si comerțul lier al aganților economici[47].

Metoda Sudmant[48] - conscrată în America de nord, pleacă de la premisa că programele de studii si activitatea unei universități au atât un impact "static", cât și unul "Dinamic" asupra economiei unei regiuni si asupra anagajatorilor din zonă. Termenul "static" se referă la un anumit moment, în timp ce un impact dinamic se referă la impactul economic continuu. În mod tradițional, metodele de evaluare a impactului economic, cum ar fi modelul canadian input-output, oferă o imagine statică a impactului pentru un anumit an fiscal. Metoda Sudmant

[46] Idem;
[47] Sudmant, W. (2009) - *The economic impact of the University of British Columbia.*, University of British Columbia, Vancouver, British Columbia. Planning and Institutional Research, University of British Columbia;
[48] Idem;

reprezintă un model de nouă generație "*și îmbunătățește modelele anterioare prin încorporarea impactului economic dinamic ale unei universități, precum și contribuția anuală a tuturor absolvenților care lucrează în prezent în regiune*[49]".

Această metodă utilizează un singur multiplicator de 1,5 (conform Biroul de analiză instituțională, Universitatea din Calgary, 2013, p. 4)[50]. Odată cu utilizarea Mmetodei Sudmanta pentru analiza impactului economic pentru Universitatea British Columbia în 2009, multe universități l-au folosit pentru analiza lor de impact. Această metodă încorporează efectele impactului economic direct, indus și dinamic raportat la un set de categorii cum urmează[51]:

1. Cheltuielile instituționale includ operațiunile și cheltuielile de capital. Cheltuieli operaționale cuprind compensații pentru cadre didactice / cadre, burse pentru studenți, burse și premii, materiale, bunuri și servicii; Cheltuielile de capital includ îmbunătățiri ale clădirilor și infrastructură, cercetare, echipamente și achiziții de biblioteci etc.
2. Cheltuielile pentru studenți includ toți studenții locali și non-locali la studii de zi. Conform aceastei metode, dacă acești studenți au părăsit orașul să studieze în altă parte, ar fi o pierdere pentru oraș/zonă/regiune. Studenții internaționali sunt de asemenea incluși în acest calcul;
3. Cheltuielile pentru vizitatori includ vizitatori care vin la evenimentele universității - atât academice, cât și non-academice;
4. AEP - "*Alumni Education Premium*[52]" reprezintă o măsură a impactului absolvenților universității asupra forței de muncă dinegiune. Acest număr include toți absolvenții care lucrează în prezent în regiune (25-65 ani) și compară diferența dintre câștigurile unui individ cu o diplomă comparativ cu cei care nu dețin această diplomă. Calculele sunt de obicei determinate pentru un singur an.

[49] Idem;
[50] *** - University of Calgary, Office of Institutional Analysis. (2013). University of Calgary economic impact report;
[51] *** - https://www.brandonu.ca/economic-impact/files/Brandon-University-Economic-Impact.pdf, accesat 01.08.2017;
[52] *** - https://www.brandonu.ca/economic-impact/files/Brandon-University-Economic-Impact.pdf, accesat 01.08.2017;

5. Impactul cercetării estimează impactul produselor de cercetare și inovare ale universității în economia locală, de exemplu, capitalul uman dezvoltat de universitate, cercetarea facultăților, serviciile de consultanță oferite de facultate.

Figura de mai jos ilustrează într-un mod sintetic componentele la nivel de variable ale modelului de evaluare a impactului învățământului terțiar asupra mediului economico-soacial regional.

Figura nr.3.1. Variabilele modelului static si dinamic de evaluare a impactului

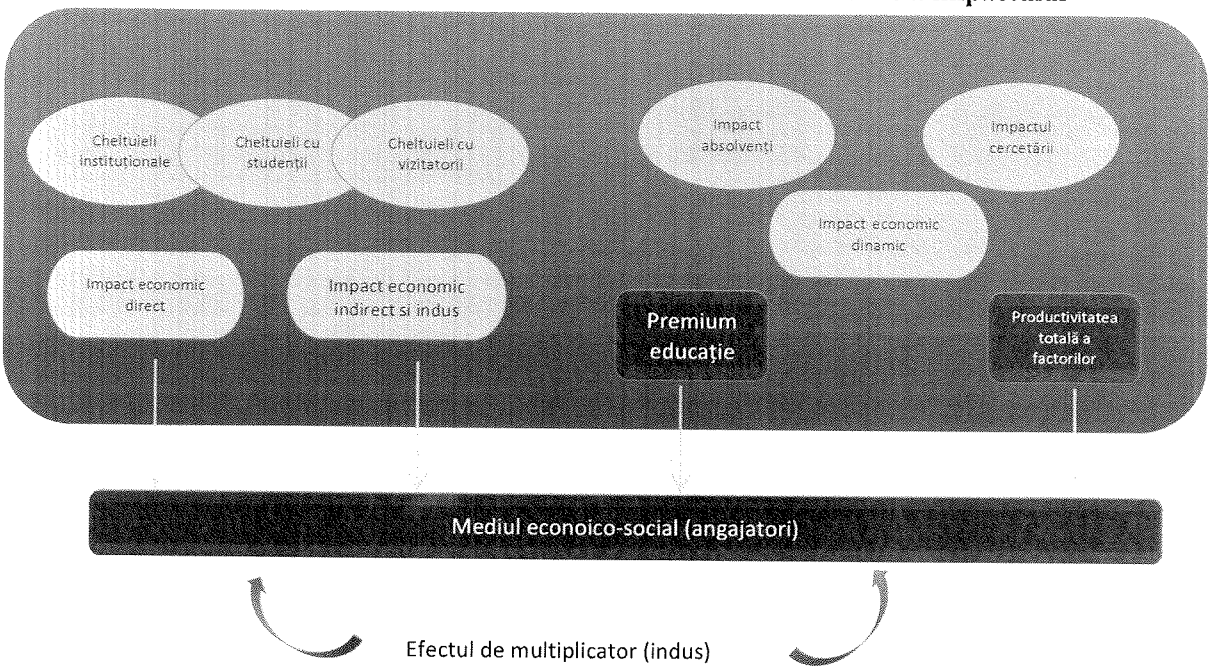


Figura nr.3.1. Variabilele modelului static si dinamic de evaluare a impactului
Sursa: https://www.brandonu.ca/economic-impact/files/Brandon-University-Economic-Impact.pdf, p.9

Modelul estimează impactul economic al unei universități, cu referire la impactul asupra angajatorilor ca urmare a existenței programelor de studii de la nivelul învățământului terțiar. acesta este măsurat prin intermediul cheltuielilor directe - inițiale sau valorii input-ului de valoare în economie la o unitate monetară cheltuită. Cheltuielile indirecte apar atunci când sunt avansate din nou de către beneficiarii acestora. Impactul indus apare atunci când efectele se propagă în lanț - beneficiarii chetuiesc mai departe sumele primite, iar acesta continuă cu runde

de cheltuieli adiționale diminuate de economii, taxe si cheltuieli în afara regiunii. Modelul Sudmant include de asemenea un impact dinamic pe termen lung ca parte a evaluării.

Astfel, conform acestei metodologii, prin însumarea cheltuielilor universității, asa cum am explicat mai sus, cu aplicarea unui multiplicator de venit pentru a confirma faptul că o mare parte din venit este cheltuit la nivelule economiei locale, rezultă volumul valoric generat sub formă de venit de aceste cheltuieli în economia regională. Printr-un instrumentar metodologic relativ simplu, se poate astfel identifica impactul economic al universității asupra mediului economico-social local, deci si asupra angajatorilor din regiune, putându-se afirma că pentru fiecare 1 leu cheltuit la nivel de universitate, angajatorii beneficiază de n lei.

4. Propuneri referitoare la potențiale instrumente standardizate de evaluare a impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor

Indicatorii reprezintă semnalele schimbării de-a lungul drumului către spre dezvoltare. Indicatorii sunt instrumentele de verificare a măsurii în care se realizează progrese față de obiectivele inițiale, si care definesc realizările. Indicatorii permit demonstrarea rezultatelor. Indicatorii pot contribui, de asemenea, la obținerea de rezultatelor prin furnizarea unui punct de referință pentru monitorizare, luare a deciziilor, consultări cu părțile interesate și evaluare. Indicatorii sunt utili în măsurarea progresului si rezultatelor, asigurarea legitimității și responsabilității tuturor părților interesate prin demonstrarea progresului, evaluarea performanțelor. Prin verificarea evoluției, indicatorii sunt utili în demonstrarea progresului, dar si în furnizarea semnalelor de avertizare timpurie atunci când evoluția nu este una pozitivă. În acest context, pot fi identificate schimbările necesare la nivel de strategie și practica organizațională. Monitorizarea continuă a indicatorilor facilitează și o evaluare eficientă[53].

Provocarea fundamentală în construirea de indicatori este captarea semnificativă a schimbărilor cheie sau a "rezultatelor". Acest lucru se realizează prin combinarea a ceea ce este substanțial valid cu ceea ce este practic posibil pentru a fi monitorizat. În dezvoltare, este adesea dificil să se facă observații obiective și exacte ale schimbărilor complexe de dezvoltare pe care le abordăm. În schimb, ne bazăm frecvent pe observații care aproximează modificările intenționate.

Pentru evaluarea procesului educațional sunt necesare diferite tipuri de. PNUD utilizează cel puțin trei tipuri de indicatori, cunoscuți și ca indicatori de rezultate[54]:

- ***Indicatori situaționali*** (impact), care oferă o imagine amplă asupra măsurii în care se produc schimbări smnificative;
- ***Indicatori de rezultat***, care evaluează progresele înregistrate în raport cu rezultatele specificate;
- ***Indicatori de ieșire***, care evaluează progresele înregistrate în raport cu activitățile operaționale specifice.

[53] Sandhu-Rojon R., (2004) - *Selecting Indicators for impact evaluation*, UNDP papers, p.4;
[54] Idem,p.5;

Sistemul de învățământ superior din România este evaluat periodic, atât la nivel de program de studiu, cât si la nivel instituțional, însă seturile de indicatori cuprinse în metodologiile de evaluare existente cuprind doar un număr redus de indicatori cantitativi cu conexiune indirectă cu calitatea si care por oferi o imagine asupra modului în care programele de studii, sau mai corect - domeniile de licență (pentru că aceste sunt cele alocate cu locuri bugetate de către minister) servesc nevoilor reale de educație, cerințelor pieței sau standardelor legate de calitate.

Având în vedere analiza întreprinsă în cadrul acestui studiu pe cele 4 universități, dar si experiența academică, precum si nevoile reale constate de-a lungul timpului la nivelul sistemului, propunem următoatrele ***instrumente standardizate de evaluare a impactului ofertelor educaționale,*** cu precizarea că variabilele considerate pot avea legătură directă sau indirectă cu piața muncii.

1. ***Indicatorul "preferința universității"*** pentru un anumit program de studii:

$$\boldsymbol{Ipu} = \frac{ponderea\ din\ numărul\ de\ locuri\ la\ nivel\ de\ universitate}{ponderea\ din\ capcitatea\ totală\ de\ scolarizare\ a\ universității}$$

Acest indicator porneste de la ideea de corelare a realității regionale din perspectiva cererii pentru un anumit program, respectiv a alementelor strategice ce pot determina o universitate să acorde o importanță diferită unui program de studii față de capacitatea de scolarizare alocată ca urmare a evaluării. Aici este cazul programeor stretagice - de tipul programe predate în limbi de circulație internațională, sau programe cu cerere si cu un coeficient superior de finanțare. Aceast preferință sau orientare strategică are la bază în mod indirect, sau chiar direct preferința angajatorilor prin manifestarea nevoilor de pe piața muncii sau chiar prin implicarea directă a angajatorilor în susținerea unui program specific de studii sau în adaptarea curriculei unui program.

2. ***Indicatorul "costul pentru un credit ECTS/diplomă".***

$$IcECTS = \frac{cost\ total\ pe\ program\ de\ studii}{numărul\ de\ credite}$$

Este necesar să existe metode de cuantificare a costul obținerii unui credit sau a unei diplome, documentând toate intrările financare implicate de generarea creditului și calcularea costurilor. Costul pe credit sau diplomă este produs, în general, pentru un anumit cadru, cum ar fi un program academic sau un departament. Toate creditele generate de un program într-o anumită perioadă de timp (de exemplu, un an sau un an universitar) sunt adăugate pentru a crea numitorul. Numărătorul este produs prin calcularea costului total al ofertei programului pentru aceeași perioadă de timp. Si în acest caz, universitățile fiind asimilate în modele macroeconomice marilor companii de pe piață, costul cu educația se va corela ulterior pe piața muncii cu indicatorii de out-put de tipul valorii adăugate create de către absolvenții absorbiți de piața muncii, astfel realizându-se conexiunea cu angajatorii. Limitările acestui indicator țin însă de relativitatea costurilor atât la niel de calcul contabil, cât si la nivel relativ - la costuri diferite out-put-ul - studentul poatc fi similar din punct de vedere al calității, iar compensarea acestei calități se va face în mod diferit pe piața muncii prin salarii diferite.

Implicarea angajatorilor în învățământul superior, încrederea si sprijinul pe care acestia îl acordă dfieritelor tipuri de programc de studii pot fi cuantificate ca indicatori direcția ai impactului pe care instituțiile de învățământ supeiror îl exercită în mediul economic si social

3. Indicatorul ***"suport financiar angajator per sudent":***

$$Isfa = \frac{contribuție\ angajator}{număr\ studenți\ pe\ program}$$

Evidențiind si raportând suma totală alocată de angajatorii locali (sub formă de burse, sponsorizări, plată de taxe de studiu) la studenții programului respectiv de studii poate oferi o imagine destul de clară asupra interesului angajatorilor pentru specialistii formați de acel

program. Aceasta reprezintă practic investiția privată a angajatorilor în forța lor de muncă, prin intermediul formatorului - instituțiile de învățământ superior.

4. ***Indicatorul "Salariul mediu al specializării"*** (Ismp) la 5 ani de la absolvire - cuantifică media salariului lunar/anual al absolventului unei specializări de licență/master. Acest indicator cuantifică impactul ofertei educaționale asupra angajatorului din perspectiva "*prețului*" pe care acesta este dispus să îl plătească pentru munca prestată de absolventul unei anumite specializări din cadrul unei anumite universități.

Toți acesti indicatori prezintă, desigur, limitări atât în cuantificare dar si la nivel de interpretare sau relevanță, la fel ca orice alt tip de indicatori. Dincolo de aceste limitări, ar putea reprezenta o alternativă viabilă de a privi dincolo de aparențele cifrelor seci prin corelarea cu indicatorii de calitate deja existenți, si reprezintă "pasul următor" în evaluarea eficienței programelor de studii, cu precizarea că universitățile nu trebuie să cadă pradă exclusiv cerințelor pieței, din moment ce educația nu este în mod exclusiv un proces economic pe baze de eficiență economică si profit. Dincolo de eficiența economică, statul trebuie să susțină educația cu unic element generator de progres si de dezvoltare socială.

Concluzii

Având în vedere obiectivele prezentului studiu, activitile întreprinse pentru atingerea acestor obiective, precum si metodologia utilizată, concluziile desprinse ca urmare a procesului de cercetare pot fi sintetizate după cum urmează:

- în relația cu instituțiile de învățământ superior prin intermediul absolvenților de studii superioare ca exponenți, ca materializare a ofertei educaționale sub formă de purtători de competențe generatoare de profit în economia regională, ***angajatorii opereaza încă, cu denumiri generice mai degrabă ale domeniilor de licență, decât cu specializările ce compun oferta educațională***. Pentru majoritatea angajatorilor cărora li s-au aplicat chestionare si cu care s-au derulat interviuri, acesti termeni generici sunt "economist", "inginer", "medic" asociați cu "stiințe economice", "automatică", "medicină" etc.;

- ***unul din argumentele de la baza deciziei de recrutare în asociere cu un domeniu de licență sau o specializare din cadrul ofertei educaționale, vine din zona istoricului academic al managerilor ce iau decizia respectivă***. Facultatea/specializarea absolvită de acestia si asocierea cu anumite experiențe anterioare, clasificări, ierarhizări etc. joacă un rol destul de important;

- ***dezvoltarea excesivă a nomenclatorului de programe de studii de licență si de master de la nivelul ofertelor educaționale ale universităților alimentează confuzia angajatorului***, dificultatea încadrării acestora în domeniile de licență sau zonele de formare academică generală, complicând în acelasi timp si stabilirea unor performanțe istorice, măcar pe termen mediu ale absolvenților programelor respective. Considerăm că stabilitatea si identificare performanței pe termen mediu a unui program de studii poate constitui un argument major în decizia de anagajare a absolvenților, poate crea un real beneficiu, inclusiv economic, nu numai educațional de ambele părți - sistem de învățământ superior, mediu economico-social prin materializarea impactului economic după modelul Sudmant;

- ***adaptabilitatea la piața munci, precum si crearea unui cadru mai flexibil al competențelor profesionale, dublate de cele transversale, ar putea fi creat prin simplificarea ofertei educaționale si reducerea acesteia la arealul unor zone profesionale mai largi - inginerie***

civila, inginerie mecanică, economie, administrarea afacerilor etc. Aceasta ar facilita pe de o parte asocierea competențelor si calificărilor cu planurile de învățământ dar si oferirea unei calificări generale de bază într-un anumit domeniu cu o mai mare specializare la nivel de master. În acest moment, din cauza fărâmițării exagerate a programelor de studii de licență, angajatorul, ca de altfel nici absolventul nu mai identifică în mod corect gradul de specializare al programelor de masterat, o astfel de decizie venin inclusiv în sprijinul acestui nivel.

- ***corelarea educație - piața muncii nu trebuie înțeleasă în sens restrictiv***. Din perspectiva angajatorilor, acestia văd absolventul în mod punctual - competențe pentru un anumit post, fărăr să aibă vziunea de ansablu a carierei acestuia. Rolul si misiunea instituțiilor de învățământ superior este să ofere absolventului o formare profesională generală de bază menită să îi ofere oportunitatea de a-si dezvolta o carieră profesională pe termen lung. Diploma de licență, respectiv de master trebuie să reprezinte instumentul de la baza întregii vieți active pe piața muncii, dincolo de un job.

- ***formarea continuă a adulților prin corelare cu cerințele pieței muncii, presupune ca model general la scară internațională cursuri de specializare cu o anumită frecvență după absolvirea studiilor univeristare*** cu scopul dezvoltării acestei pregătiri profesionale de bază dobânite în mediul universitar. Această abordarea acoperă un procent de aproximativ 90% dintre salariații absorbiți de piața muncii si care se pliază pe percepția angajatorului ce are în vedere posturi nu cariere. Restul de 10% - elitele abordează pregătirea academică temeinică, pe baze acadmice de tip master, MBA, doctorat si alte forme de perfecționare.

- angajatorii din România, fie acestia autohtoni sau internaționali sunt la fel de atipici precum piața muncii sau economia în general, din perspectiva particularităților pe care le-a prezentat deja, dar si din perspectiva nealinierii la modele tradiționale din zona practicii resurselor umane practicate în economiile de piață tradiționale si dezvoltate din Europa de Vest sau SUA. ***Din această perspectivă, si chiar în condițiile atenuării acestor particularități, considerăm că învățământul superior trebuie se creeze un trend pozitiv de dezoltare economico-socială sustenabilă pe care să îl impună în societate, mai degrabă decât să joace totul pe cartea compatibilizării complete, necondiționate si incorect adaptate cu piața muncii***. Educația si

stiința sunt cele care pot genera progres si pofit si este de datoria mediulu academic să impună un trend progresist, mai ales unei societăți în tranziție si căutare de valori.

- ***evaluarea cantitativă a impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor este un demes stiințific dificil care nu a mai fost abordar anterior, cel puțin nu în această manieră deoarece nu există o deteminarea directă între cele două componente ale sistemului socio-educațional.*** Oferta educațională prezintă un ***impact cuantificabil*** (economic si/sau social) asupra angajatorilor (sau de fapt asupra economiei regionale) ***prin intermediul competențelor absolvenților deveniți salariați prin indicatori de tipul - rata somajului, impactul economic (unități monetare generate în economia regională prin efectul de multiplicator al unei unități monetare investite în sistemul educațional), nivelul salarial mediu net etc.*** Acestea sunt variabilele pe care le-am utilizat în cadrul metodologiei propuse si ulterior în cadrul setului de indicatori propusi.

- ***impactul real asupra angajatorilor si al pieței muncii este cel al competențelor mai degrabă decât al programului de studii din cadrul ofertei educaționale*** absolvit de viitorul salariat, din acest motiv, nevoia majoră este aceea de structurarea judicioasă din partea instituțiilor de învățământ superior a compențelor asociate diferitelor programe de studii, pentru a le individualiza si pentru a foeri angajatorului o diferențiere clară, care în acest moment este destul de rară în peisajul academic românesc.

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

Bibliografie

*** - http://ccsc.uoradea.ro/;
*** - http://ec.europa.eu/education/news/rethinkingen.htm
*** - http://ec.europa.eu/education/tools/ectsen.htm
*** - http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/entrepreneurship-2020/indexen.htm
*** - http://ec.europa.eu/eqf/homeen.htm
*** - http://ec.europa.eu/europe2020/indexen.htm
*** - http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment-exec-summaryFINAL.pdf;
*** - http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056en.pdf
*** - http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsdata/docs/pressdata/en/educ/130142.pdf
*** - http://www.topfirme.com/judet/;
*** - http://www.umft.ro/datafiles/documente-atasate sectiuni/450/raportdeautoevaluarefacultateademedicina2012ro.pdf
*** - https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus/actions/key-action-2-cooperation-for-innovation-and-exchange-good-practices/knowledgealliancesen;
*** - https://heinnovate.eu/en/intranet/main;
*** - https://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf
*** - https://www.brandonu.ca/economic-impact/files/Brandon-University-Economic-Impact.pdf;
*** - Legea educatiei nationale, nr. 1/2011, art.2 (3);
*** - Patronatul investitorilor autohtoni (2015) - *Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2015*;
*** - Patronatul investitorilor autohtoni (2016) - *Studiu privind analiza forței de muncă la nivelul regiunilor de dezvoltare ale României, aferent anului 2016*;
*** - Plan strategic de dezvoltare al Universității din Oradea pentru perioada 2016-2020, p.6;
*** - *Raportul de cercetare calitativă - angajatori Regiunea Nord-Vest, proiect* POSDRU 129860 „*SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente*";
*** - Raportul rectorului UAV, http://www.uav.ro/files/conducere/Raport%20anual%20privind%20starea%20universit%C4%83%C5%A3ii%202016.pdf
*** - Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Regional Nord-Vest pentru Ocupare si Incluziune Socială (2011) - *Relația dintre educație si învățare pe tot parcursul vieții si piața muncii*;
*** - Strategia națională pentru învățământ terțiar - https://www.edu.ro/sites/default/files/fi%C8%99iere/Minister/2016/strategii/Strategieinvtertiar20152020(1).pdf;
*** - Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere și Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016;

*** - Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere şi Servicii Privind Cariera, UO - RAPORT DE ACTIVITATE, Anul 2016;
*** OECD (2014) - Education at a Glance 2014, ISBN:9789264218758, p. 38;
*** Plan strategic de dezvoltare al Universității din Oradea pentru perioada 2016-2020, p.6;
*** Raportul rectorului UAV, http://www.uav.ro/files/conducere/Raport%20anual%20privind%20starea%20universit%C4%83%C5%A3ii%202016.pdf;
*** Regulamentul Departamentului de Consiliere în Carieră si Orientare Profesională al AUV - http://uav.ro/files/ccoc/REGULAMENT%20CCOC.pdf;
*** *Trendence Graduate Barometer 2016;*
*** Universitatea din Oradea, Centrul de Consiliere şi Servicii Privind Cariera, UO - *Raport de activitate*, Anul 2016;
*** University of Calgary, Office of Institutional Analysis. (2013). University of Calgary economic impact report;
Beiske B., (2002) - *Research methods. Uses and limitations of questionnaires, interviews, and case studies*, Munich, GRIN Verlag, http://www.grin.com/en/e-book/15458/research-methods-uses-and-limitations-of-questionnaires-interviews-and;
Bell, J. (1999) - *Doing Your Research Project.* 3rd Edition Milton Keynes: Open University Press;
Bhattacherjee A., (2012) - *Social Science Research: Principles, Methods, and Practices*, Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported License, ISBN-13: 978-1475146127;
de Vaus, D. A.(1996) - *Surveys in Social Research*, 5th edition, Allen & Unwin, Crows Nest, Australia, 379 pp., 2002;
Drucker, J. and Goldstein, H. (January 2007) - *Assessing the Regional Economic Development Impacts of Universities: A Review of Current Approaches*, International Regional Science Review, 30, 1, p. 20-46;
Gilbert N (2001) - *Researching Social Life.* 2nd eds Sage Publications, London;
Gilbert N.(2001) - Researching Social Life, Sage Publications, ISBN 0-7619-7245-5;
Gill, J., & Johnson, P. (1997) - *Research methods for managers*, second edition. London: Paul Chapman Publishing Ltd.;
Hyman, H. H. (1955) - Survey design and analysis: Principles, cases, and procedures, Glencoe, IL: Free Press;
Kervin, J.B. (1999) - *Methods for Business Research, (2nd ed.),*Reading, MA: Addison-Wesley;
Sandhu-Rojon R., (2004) - *Selecting Indicators for impact evaluation*, UNDP papers, p.4;
Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2003) Research method for business students, 3rd edition. New York: Prentice Hall;
Scandura, T.A. & Williams, E.A. (2002) - *Formal mentoring: The promise and the precipice*, C.L. Cooper & R.J. Burke (Eds.). The new world of work: Challenges and opportunities, 49-74. Oxford: Blackwell;
Scott J., Marshall G. (1998) - *Dictionary of Sociology*, Oxford University Press, ISBN-13: 978-0198609865;

Sudmant, W. (2009) - *The economic impact of the University of British Columbia.*, University of British Columbia, Vancouver, British Columbia. Planning and Institutional Research, University of British Columbia;

Listă abrevieri

AEP = Alumni Education Premium

AIE = analiza de impact economic

ARACIS = Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior

CAEN = Clasificării activităţilor din economia naţională

IcECTS = Indicatorul "costul pentru un credit ECTS/diplomă"

INS = Institutul Național de Statistică

Ipu = Indicatorul "preferința universității"

Isfa = Indicatorul "suport financiar angajator per sudent"

Ismp = Indicatorul "Salariul mediu al specializării"

EQF = European Qualification Framework (Cadrul european al calificărilor)

ECTS = European Credit and Transfer System (Sistemul European de Credite Transferabile)