ACADEMIA ROMÂNĂ

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

Denumire rezultat: 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 25 – ANALIZA IMPACTULUI OFERTELOR EDUCAȚIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR. STUDIU REALIZAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚILOR UNIVERSITATEA POLITEHNICĂ TIMIȘOARA, UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI „REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI" DIN TIMIȘOARA ȘI UNIVERSITATEA DE VEST DIN TIMIȘOARA

Elaborată de către autor:
Expert piața muncii 9
Lucian Liviu Albu

ACADEMIA ROMÂNĂ
Proiect SIPOCA 3
INTRARE/IEȘIRE NR. 6008
ziua 25 luna 08 anul 2017

București (august, 2017)

Cuprins

1. Introducere 7

1.1 Obiectiv principal și obiective specifice 7

1.2 Metodologie de lucru 8

2. Strategii specifice învățământului universitar 12

2.1 Strategii și elemente de ghidaj european în domeniul învățământului superior 12

2.2 Strategii naționale în domeniul învățământului superior 16

2.3 Strategii regionale în domeniul învățământului superior 21

3. Considerații locale asupra pieței muncii în regiunea Vest 23

4. Considerații asupra dinamicii ofertelor educaționale și a inițiativelor de inserție a absolvenților pe piața muncii pentru universitățile în discuție 35

4.1 Universitatea Politehnică Timișoara 35

4.2 Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara 36

4.3 Universitatea de Vest din Timișoara 38

5. Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune 40

5.1 Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune prin metoda chestionarului 40

5.2 Impactul ofertelor educaționale asupra angajatorilor prin perspectiva oportunităților de practică și internship oferite de aceștia din urmă 47

6. Propunerea unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor 52

7. Concluzii 55

Referințe bibliografice 59

Anexe 61

Anexa 1. Companii la care au fost distribuite chestionare și datele lor de contact 61

Anexa 2. Chestionar 70

Lista tabelelor

Tabelul 1.1 Distribuția numărului de firme contactate la nivel de localitate de origine 9
Tabelul 2.1. Alte măsuri strategice sau de intervenție 20
Tabelul 3.1. Situația numărului de absolvenți din regiunea Vest 32
Tabelul 4.1. Facultăți prezente la nivelul UVT 38
Tabelul 5.1. Domenii de activitate raportate 42
Tabelul 5.2. Oferte internship 2017 companii in regiunea Vest 48

Lista figurilor

Figura 3.1. Resurse de muncă pentru regiunea Vest (mii de persoane) 23
Figura 3.2. Dinamica ratei de ocupare pentru regiunea Vest (%) 24
Figura 3.3. Dinamica ratei de ocupare pe grupe de vârstă (%) pentru regiunea Vest 25
Figura 3.4. Populația ocupată pe activități ale economiei la nivel de secțiune CAEN REV 2. pentru regiunea Vest (mii persoane) 26
Figura 3.5. Numărul mediu al salariaților pe activitățile economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2 pentru regiunea Vest 27
Figura 3.6. Câștigul salarial nominal mediu net lunar pe activități ale economiei la nivel de secțiune CAEN Rev.2, pentru regiunea Vest (RON) 28
Figura 3.7. Șomeri înregistrați la finalul lunii pentru regiunea Vest 29
Figura 3.8. Rata șomajului pentru regiunea Vest 29
Figura 3.9.Total locuri de muncă vacante în regiunea Vest 30
Figura 3.10. Locuri de muncă vacante pe grupe majore de ocupații – regiunea Vest 31
Figura 3.11. Numărul absolvenților în funcție de județ 33
Figură 3.12. - Numărul absolvenților în funcție de municipiu 34
Figura 5.1. Companii implicate în studii pe medii de rezidență 41
Figura 5.2. Anagajați cu studii superioare raportați la total angajați 42
Figura 5.3. Distribuția firmelor pe domeniile declarate 43
Figura 5.4. Dinamica cifrei de afaceri pentru companiile din studiu 44

Figura 5.5. Domenii în care au fost angajați noii absolvenți 45
Figura 5.6. Absolvenți angajați în funcție de universitate 46
Figura 5.7. Distribuția stagiilor la nivelul universităților 49
Figura 5.8. Distribuția pe orașe a ofertelor de stagii de practică 50

Lista abrevierilor

ARACIS – Agenţia Română de Asigurare a Calităţii în Învăţământul Superior

CAEN – Clasificarea activităţilor din economia naţională

CNFIS – Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior

HG – Hotărâre de Guvern

ID – Învățământ la distanță

IF – Învățământ cu frecvență

IFR - Învățământ cu frecvență redusă

OUG – Ordonanță de Urgență a Guvernului

UE – Uniunea Europeană

UPT - Universitatea Politehnică Timișoara

USAMVBT - Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara

UVT - Universitatea de Vest din Timişoara

Notații conform Institutului Național de Statistică:

A - Agricultura, silvicultura şi pescuit

B - Industria extractivă

C - Industria prelucrătoare

D - Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat

E - Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare

F - Construcții

G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor

H - Transport și depozitare

I - Hoteluri și restaurante

J - Informații și comunicații

K - Intermedieri financiare și asigurări

L - Tranzacții imobiliare

M - Activități profesionale, științifice și tehnice

N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport

P – Învățământ

Q - Sănătate și asistență socială

R - Activități de spectacole, culturale și recreative

S - Alte activități de servicii

1. Introducere

1.1 Obiectiv principal și obiective specifice

Acest studiu este realizat în cadrul proiectului „*Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii*" (SIPOCA 3), ce este finanțat prin Fondul Social European. Ca încadrare în fondul global, prezentul studiu reprezintă a doua parte dintr-o serie de trei cercetări ce vizează *impactul realizat al strategiilor și al diferitelor intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor.*

Prima parte a vizat determinarea efectelor strategiilor și intervențiilor dezvoltate la nivelul învățământului superior asupra ofertelor educaționale a unei serii de universități : Universitatea Politehnică Timișoara, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara și Universitatea de Vest din Timișoara. Spre deoserbire de acesta, prezenta cercetare are drept reper *analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților anterior menționate asupra angajatorilor.*

În termeni de obiective, se remarcă dezideratul principal de *evaluare a impactului strategiilor sau intervențiilor pentru sistemul de învățământ superior asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor.* Intuiția din spatele acestui demers derivă din faptul că inițiativele de reformare a sistemului de învățământ ar trebui sa conducă la un sistem modern și comparabil cu cele consacrate pe plan european și mondial care să genereze absolvenți pregătiți pentru o inserție cu succes pe piața muncii și în circuitele economice și sociale. Această inserție de succes este filtrată prin perspectiva angajatorilor care reprezintă în multe cazuri forța ce validează eficiența unui proces educațional în planul economiei și societății reale. Tot la nivelul angajatorilor se face distincția între calitatea competențelor teoretice și calitatea competențelor practice, iar suma acestora reflectă adecvarea, profunzimea și orientarea unei oferte educaționale.

La nivelul acestui studiu, obiectivul principal anterior menționat este însoțit de două obiective specifice. Primul dintre acestea vizează *cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune.* Al doilea presupune *propunerea unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor.*

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

Lucrarea debutează cu secțiunea introductivă ce marchează obiectivele studiului evidențiând reperul general cât și reperele specifice. Aceasta este completată de un subcapitol ce prezintă parcursul metodologic al cercetării.

În continuare sunt izolate principalele strategii conturate în perioada de inters pentru prezentul studiu. Acestea sunt observate la nivel european, național și regional. După trecerea acestora în revistă, lucrarea propune o secțiune de analiză ce are ca rol ilustrarea principalelor caracteristici ale pieței muncii pentru regiunea Vest. Sunt urmăriți indicatori precum: resurse de muncă, rata de ocupare, dinamica ratei de ocupare pe grupe de vârstă, populația ocupată pe activități ale economiei la nivel de secțiune CAEN REV 2, numărul mediu al salariaților pe activitățile economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2, câștigul salarial nominal mediu net lunar pe activități ale economiei la nivel de secțiune CAEN Rev.2, șomeri înregistrați, rata șomajului, locuri de muncă vacante și locuri de muncă vacante pe grupe majore de ocupații. Această analiză permite o serie de concluzii și observații preliminare cu mare utilitate în secțiunile ulterioare.

Studiul dedică o secțiune analizei politicilor universităților în direcția reformării ofertelor educaționale. Sunt urmărite acțiunile întreprinse pentru facilitarea inserției absolvenților pe piața muncii și pentru eventuale legături și parteneriate cu angajatori relevanți la nivelul zonei Vest.

Următoarele componente ale lucrării se concentrează pe interpretarea rezultatelor ce derivă din răspunsurile primite la chestionare și sunt orientate spre satisfacerea obiectivelor specifice.

1.2 Metodologie de lucru

Studiul realizat anterior și-a propus izolarea strategiilor și intervențiilor care reușesc să inducă un impact asupra ofertelor educaționale ale celor trei universități. În continuare, această lucrare readuce în lumină strategiile anterior menționate pentru a le testa efectul asupra angajatorilor din regiunea Vest. Acest deziderat propune o serie de probleme de natură metodologică. În primul rând, cele trei instituții universitare arondate au specializări ce diferă în mare măsură. În acest context, vom sesiza o serie de diferențe semnificative și la nivelul angajatorilor ce ar putea fi interesați de absolvenții acestor universități. Mai mult, în studiul anterior am punctat o serie de concluzii care vizau orientarea universităților către anumite domenii și sectoare de piață. Chiar și la nivel regional și intra-sectorial se remarcă un grad mare de eterogenitate la nivelul angajatorilor.

Astfel, a fost sesizată necesitatea de a utiliza o baterie de instrumente metodologice, de natură calitativă și cantitativă capabile să captureze o doză cât mai mare din specificul impactului asupra anagajatorilor și a percepției acestora.

După identificarea, prezentarea sau reluarea principalelor strategii și intervenții de natură europeană, națională sau regională, metodologia de lucru prevede realizarea unui profil regional pe baza unei serii de indicatori de bază ce caracterizează piața muncii. Această analiză de natură statistică are rolul de a prezenta poziția angajatorilor, angajaților și dinamicii fenomenului de muncă în regiunea Vest. Pentru a izola fenomenele de inters au fost incluse și analize la nivel de domeniu de activitate, vizând ofertele educaționale ale universităților, precum și analize la nivelul grupei de vârstă în care se încadrează tinerii absolvenți.

Pentru captarea efectivă a impactului asupra angajatorilor au fost realizate chestionare care au fost trimise către 200 de companii din regiunea Vest. Acestea sunt prezentate împreuna cu datele de contact în Anexa 1. Companiile nu provin exclusiv din Timișoara, ci sunt distribuite aproximativ simetric la nivelul întregii regiuni. Județele vizate pentru această analiză erau: Arad, Caraș-Severin, Hunedoara și Timiș. Pentru demonstrarea caracterului simetric al distribuției firmelor contactate la nivelul regiunii Vest, Tabelul 1.1. prezintă numărul firmelor contactate în funcție de localitatea de origine.

Tabelul 1.1 Distribuția numărului de firme contactate la nivel de localitate de origine

Localitate	Numar firme contactate
ARAD	15
BAIA DE CRIS	1
BILED	1
BOCSA	4
BRAD	3
BUCHIN	1
BUZIAS	1
CARANSEBES	7
CARPINIS	1
CHISODA	2
CRISCIOR	1
CURTICI	1
DETA	1

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

DEVA	11
DOBRA	1
DUMBRAVITA	3
FELNAC	3
GEOAGIU BAI	1
GHIRODA	1
GIARMATA	1
GIROC	2
HATEG	2
HORIA	1
HUNEDOARA	2
IMBOLIA	1
JEBEL	1
LIPOVA	3
LUGOJ	3
LUPENI	1
MOLDOVA NOUA	1
NADLAC	1
ORASTIE	3
ORAVITA	1
PARTA	1
PECICA	1
PECIU NOU	1
PETROSANI	3
RACASDIA	1
RECAS	1
REMETEA MARE	1
RESITA	14
SANLEANI	1
SANNICOLAU MARE	1
SICULA	1
SIMERIA	1
ŞIRIA	1
TIMISOARA	18
TOPOLOVATU MARE	1
VLADMIRESCU	1
VOISLOVA	1
ZABALT	1

Sursa: Concepția autorului

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

În ciuda acestor eforturi și a unei colaborări excelente cu Compartimentul Regional de Prognoză Vest, răspunsurile din partea firmelor au fost extrem de limitate, ceea ce știrbește din eficiența analizei în direcția captării impactul strategiilor și intervențiilor asupra angajatorilor și a percepției acestora. Modelul de chestionar este prezentat la nivelul Anexei 2.

Această fază a analizei este completată cu o investigație a companiilor ce întreține o relație cu universitățile, standardizată sub forma unor acorduri oficiale de practică. Sunt urmărite universitățile pentru care aceste oportunități există, natura stagiilor și domeniile principale care sunt vizate de anagajatori. De asemenea, este observată repartiția georgrafică a stagiilor de practică la nivelul regiunii Vest.

În final este incercată specificarea de metode și acțiuni ce ar putea fi standardizate în direcția captării impactului ce face obiectul acestui studiu. Studiul propune o paletă largă de soluții ce ar putea fi utilizate atât la nivel individual, cât și cumulative.

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

2. Strategii specifice învățământului universitar

Așa cum am afirmat mai sus, prezenta secțiune are ca scop trecerea în revistă a principalelor strategii și elementele de intervenție ce au fost derulate la nivel european, național precum și o serie de prevederi de natură regională. Acestea vor fi prezentate schematic, iar pentru detalii suplimentare facem trimitere la rezultatele rapoartate în cercetarea precedent.

2.1 Strategii și elemente de ghidaj european în domeniul învățământului superior

Strategia de la Lisabona a fost derulată la nivelul UE pentru crearea unui climat economic competitiv capabil de o dezvoltare dinamică bazată pe cunoaștere și creștere durabilă. La nivelul strategiei erau stipulate demersuri in domeniul educației, a cocziunii sociale și a considerației asupra mediului înconjurător. Caracterul ambițios al strategiei, progresul lent al țărilor membre și efectele nocive ale crizei economice au condus la necesitatea unui nou plan strategic, acesta reprezentând un reper fundamental în construcția acestui studiu.

Astfel, în martie 2010 apare *Strategia Europa 2020* ce se concentra asupra realităților economice și sociale prezente în Uniune. Aceasta ilustra importanța sistemelor de învățământ pentru evoluția forței de muncă și avea ca elemente de construcție următorii trei piloni:

- Obținerea de creștere inteligentă care să conducă la sinteza unei economii construită pe cunoaștere și inovare;

Creșterea inteligentă presupune potențarea cunoașterii și inovării ca fundamente ale creșterii. Cheia de boltă în obținerea creșterii inteligente este îmbunătățirea calității sistemelor de învățământ, consolidarea performanțelor de cercetare și susținerea inovării și transferului de cunoștințe. Aceste elemente vor fi traduse în elaborarea de noi produse și servicii și în formarea de locuri de muncă. Direcțiile de acțiune vizau:

- Inovare – rafinarea impactului cheltuielilor cu cercetarea
- Educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții
- Societate digitală

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

- Dezvoltarea unei creșteri durabile care să potențeze nivelul de eficiență al dezvoltării economice cu accent pe competitivitate și protecția mediului înconjurător;

Creșterea durabilă desemnează formarea unei economii competitive, cu elemente de dezvoltare durabilă și trasee eficiente în utilizarea resurselor. Aceasta are la bază următoarele elemente:

- Competitivitate: - prin productivitate crescută;
- Combaterea schimbărilor climatice: - in direcția reducerii emisiilor de carbon;
- Energie curată și eficientă: - în termeni de securitate energetică.
- Dezvoltare care să faciliteze incluziunea și atingerea unor rate ridicate de ocupare la nivelul forței de muncă.

Ideea creșterii favorabile incluziunii viza asigurarea bunăstării cetățenilor prin atingerea unor rate înalte de ocupare a forței de muncă. De asemenea, erau vizate progrese în dezvoltare de competențe, izolarea sărăciei și modernizarea sistemelor de formare și educație. În acest caz, prevederile strategiei erau orientate în următoarele direcții:

- Gradul de ocupare a forței de muncă – îngrijorări cu privire la o rată de muncă scăzută comparativ cu SUA și Japonia.
- Competențele: Până la nivelul anului 2020 se estimează existența a 16 milioane de noi locuri de muncă ce necesită un nivel înalt de calificare;
- Combaterea sărăciei: Reducerea numărului de persoane amenințate de sărăcie.

Un leitmotiv la nivelul textului strategiei este pregătirea unui viitor durabil prin crearea unui număr suplimentar de locuri de muncă care să conducă la condiții mai bune de existență. Acestea demersuri urmau să satisfacă cerințele de creștere inteligentă, devzoltare durabilă și favorizare a incluziunii. Aceste deziderate erau susținute de o serie de obiective fixate pentru orizontul 2020:

- Ocuparea în piața muncii a 75% din populația cuprinsă în intervalul 20 – 64 de ani;
- Investirea a 3% din PIB-ul Uniunii Europene în inițiative de cercetare-dezvoltare;
- Repere de tipul „20/20/20" pentru domeniile climă și energie;
- Reducerea sub pragul de 10% al abandonului școlar timpuriu și asigurarea unui procent de minim 40% de tineri cu educație superioară;

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

- Reducerea numărului de persoane considerate a fi amenințate de sărăcie cu 20 de milioane.

Această serie de obiective era tratată ca un element unitar și văzută drept un element fundamental în atingerea scopurilor. În acest sens, Comisia recomanda ca acestea să fie transpuse în traiectorii naționale.

Strategia Europa 2020 a fost însoțită de o serie de documente complementare cu impact asupra educației superioare.

Documentul *Supporting growth and jobs - An agenda for the modernisation of Europe's higher education systems* subliniază necesitatea îmbunătățirii calității și relevanței sistemelor de educație superioară. În multe situații, ofertele educaționale răspund cu întârziere la dinamica nevoilor din economia reală. În condițiile în care nu se efectuează prognoze eficiente asupra specificului pieței muncii există riscul ca absolvenții să aibă dificultăți în obținerea uni loc de muncă de calitate. Prin implicarea angajatorilor și instituțiilor pieței muncii în construcția programelor de educație se poate atinge un grad mai mare pentru potențialul de a găsi un loc de muncă.

În acest context, documentul anterior menționat propunea o serie de măsuri, ca de exemplu:

- Încurajarea utilizării investigării aptitudinilor, prognozelor de creștere și a statisticilor asupra gradului de angajare în realizarea de cursuri, programe, elemente de evaluare și mecanisme de finanțare;
- Încurajarea existenței unei varietăți superioare de moduri de studiu;
- O exploatare superioară a elementelor de ITC;
- Politici active pentru piața muncii;
- Stimulente pentru instituțiile financiare care investesc în formarea profesională a angajaților;
- Finanțarea programelor doctorale în funcție de principiile pregătirii doctorale inovative.
- Încurajarea instituțiilor de a incorpora în programele curriculare a mobilităților;
- Recunoașterea deplină a creditelor obținute în străinătate;
- Stimularea competențelor în direcția inovării și antreprenoriatului;
- Încurajarea parteneriatului și cooperării cu mediul de afaceri astfel încât să devină o activitate de bază a instituțiilor universitare;
- Promovarea rolului universităților în elaborarea de planuri de dezvoltare regională;

- Stimulente pentru dezvoltarea centrelor de excelență;
- Facilitarea accesului la surse alternative de finanțare;
- Modernizarea managementului resurselor umane;
- Îmbunătățirea statisticilor asupra mobilităților de studiu și asupra gradului de angajare.

Agenda pentru modernizarea sistemelor de învățământ superior din Europa, document adoptat de Comisie la nivelul anului 2011 stipulează necesitatea sporirii gradului de fomare pentru educarea absolvenților și cercetătorilor necesari la nivel european. Astfel, era stabilit obiectivul de definire clară a unor trasee de evoluție profesională care să permită accesul la învățământul terțiar. Cea mai la îndemână soluție în această direcție era văzută a fi formarea unor cadre naționale de calificări în corelație cu calificările europene ce au la bază rezultatele procesului de învățare.

Și la nivelul acestui document apărea prevederea asupra dezvoltării calității și relevanței învățământului terțiar, inclusiv prin implicarea angajatorilor și a altor instituții specifice pieței muncii. De asemenea, era subliniată nevoia utilizării previziunilor asupra competențelor și a creșterii, diversificarea tipurilor de studii și sporirea calității prin mobilități și cooperare transfrontaliere.

Documentul anterior a fost actualizat și inlocuit de Noua agendă a UE pentru învățământul superior, document adoptat în luna mai a anului 2017. Acesta venea să răspundă nevoii unei noi direcții de ghidaj a UE pentru învățământul terțiar. Acest nou document seta patru noi domenii de acțiune după cum urmează:

- Eliminarea viitoarelor lipse de corelație în termeni de competențe și promovarea excelenței;
- Dezvoltarea unor sisteme educaționale conectate ce favorizează incluziunea;
- Încurajarea contribuției instituțiilor de învățământ superior la inovare;
- Formarea unor sisteme de învățământ superior caracterizate de eficiență și eficacitate.

Pentru susținerea acestor obiective Comisia își propune să demareze o inițiativă globală de monitorizare a parcursului absolvenților pentru a obține datele necesare determinării modului în care acesștia avansează în carierele lor sau în alte forme de învățământ. Acest fapt va conduce la creșterea nivelului de orientare profesională, construcție de programe, strategii instituționale și nu în ultimul rând la elaborarea de noi politici. Este vizată o procedură de sondaj al absolvenților la nivelul Uniunii.

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

Comisia dorește să formeze o coaliție la scară largă pentru reunirea diferitor sectoare ale educației, a angajatorilor și a entităților din sectorul public cu scop consultativ și de formare a unor rețele de cooperare. De asemenea, Comisia țintește integrarea stagiilor profesionale în programele educaționale și devoltarea consorțiilor de afaceri pentru Erasmus+. Este dorită și conceperea unui model de pregătire digitală pentru a veni în ajutorul instituțiilor de învățământ superior.

Pentru conturarea unor sisteme de învățământ superior incluzive și conectate Comisia Europeană dorește să modifice sprijinul în direcția Erasmus+ pentru a ajuta instituțiile în crearea și implementarea unor strategii pentru incluziune, și egalitate de gen. Pentru un acces superior la educație Comisia vizează dezvoltarea modelelor flexibile de educație. Mai mult, este propusă acordarea de puncte ECTS studenților implicați în demersuri voluntare sau în favoarea comunității.

În scopul încurajării sistemelor de învățământ terțiar eficace și eficiente este dorită o reformulare a structurilor de finanțare în cooperare cu OCDE și o conturare a programului consultativ „inter pares" pentru finanțarea corespunzătoare a sistemului universitar. Mai mult, Comisia va face eforturi ca cercetătorii să fie implicați în sarcini de predare prin acțiunile „Marie Skłodowska-Curie".

Unele dintre aceste elemente figurau deja prezentate în raportul realizat în parteneriat de Comisie și Consiliu la nivelul anului 2015 cu titlul *Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training.*

2.2 Strategii naționale în domeniul învățământului superior

În cadrul *Programului Național de Reformă 2016*, emis de Guvernul României sunt prezentate o serie de obiective naționale conform Strategiei Europa 2020. Sunt reluate o serie de elemente ce sunt vizibile și la nivelului *Programului Național de Reformă 2015* și a *Programului Național de Reformă 2014.* Se pornește de la prezentarea dezideratului de a atinge o pondere de 26.7% pentru populația cu vârsta de 30-34 ani cu educație superioară. Aceast reper ar marca o creștere de la valorile de 25% pentru 2014 și 25.5% pentru 2015. Pentru realizarea acestui obiectiv sunt stipulate o serie de măsuri de intervenție:

- Încurajarea studenților din mediul rural. Sprijinirea grupurilor defavorizate;
- Formarea și implementarea unui sistem informatic în educație;

- Dezvoltarea gradului de internaționalizare a învățământului superior.
- Îmbunătățirea calității învățamântului superior și potențarea convergenței cu realitățile pieței muncii;
- Noi eforturi în direcția învățării pe parcursul vieții.

Un alt document de interes pentru această secțiune este *Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015–2020* ce ia contur prin HG nr.565/2015. Aceasta înglobează elementele prezentate în cadrul *Programului Național de Reformă 2012 – 2014* și aduce în lumină o serie de repere:

- Formarea Cadrului Național de calificări;
- Crearea unei modalități de observare a aptitudinilor și competențelor dobândite în circumstanțe informale;
- Analiza specificului inserției pe piața muncii;
- Acordarea de stimulente financiare pentru încurajarea participării la învățământul terțiar;
- Potențarea învățării pe tot parcursul vieții.

De asemenea, la nivelul strategiei sunt punctate domeniile principale de inters pentru programele din compoziția sa. Acestea sunt următoarele:

- Condiții de sprijin superioare pentru învățământul superior;
- Încurajarea unui grad superior de participare;
- Sporirea calității;
- Angajamente către piața muncii.

În termeni de condiții de sprijin, Strategia viza trei direcții principale și anume: finanțarea, guvernanță și responsabilitate publică, și un proces de dezvoltare de politici ce au la bază elemente concrete. Aceste direcții erau văzute ca elemente de recalibrare a învățământului superior. Pentru finanțare, Strategia prevedea un nivel de creștere progresivă a sumelor alocate pentru perioada următoare. Mai mult, în funcție de criteriile de performanță apărea posibilitatea de finanțări suplimentare. Domeniile cu prioritate la finanțare erau specificate a fi acelea cu potențial de creștere.

Ideea de guvernanță și responsabilitate publică sublinia rolul și reprezentarea părților interesate, modificarea nivelului de autonomie instituțională pornind de la obiective clare și clasificarea instituțiilor de învățământ superior după criterii obiective și bine definite.

Noile politici urmau să fie elaborate având la bază o colecție de note naționale ce aveau să fie disponibile public.

La nivelul Strategiei este enunțat faptul că reformarea sistemului de învățământ are la bază trei piloni:

- P1. Îmbunătățirea participării la învățământul terțiar;
- P2. Programe flexibile de înaltă calitate;
- P3. Conectare strategică cu domeniul economic.

Prima măsură din pilonul 1 vizează determinarea unui traseu clar învățământului secundar profesional și celui superior. În continuare se stipulează necesitatea implementării unui program de credite pentru studii. Este recomandată atragerea studenților din grupuri netradiționale sau subreprezentate incluzând aici adulții. În cele din urmă, se manifestă interesul pentru sporirea gradului de transparență în direcția prezentării oportunităților educaționale pentru alegeri informate și corecte.

Pentru pilonul 2 principalele măsuri dorite vizează:

- Adaptarea reglementărilor în termeni de acreditare a programelor;
- Dezvoltarea capacității de reformare a programelor;
- Evaluări permenente a acestora;
- Derularea de studii pentru cuantificarea performanței absolvenților;
- Îmbunătățiri în domeniul TIC;
- Extinderea formării de tip dual.

O doză maximă de relevanță pentru prezentul studiu este prezentă în conținutul pilonului 3. Principalele elemente alea acestuia sunt următoarele:

- Dezvoltarea unei funcții ce face legătura cu industria sau agricultura pentru fiecare instituție;
- Implicarea angajatorilor în dezvoltarea, proiectarea și livrarea programelor și înglobarea experienței practice în cursuri.

Pentru ca universitățile să întâmpine cerințele pieței muncii se dorește dezvoltarea dinamică a unor noi programe care să ofere un ansamblu de abilități de conținut și compentențe tranversale. În continuare, se afirmă că relația dintre piața muncii și educație va fi aprofundată și adâncită la toate nivelurile. Se vizează creșterea competitivității în industrie și agricultură prin implicarea universităților în parcursul angajatorilor.

Astfel, universitățile vor colabora cu angajatorii locali pentru furnizarea de competențe ce se mulează pe oportunitățile existente la nivelul comunității. Mai mult, programele doctorale și post-doctorale trebuie să pună accent pe stagii de practică care să fluidizeze dinamica către companii. Această idee este socotită a fi vitală pentru inovare și conduce la întărirea dezideratului "triunghiului cunoașterii" – educație-cercetare-inovare.

O serie de idei din strategiile și programele precedente au fost incluse, reluate și subliniate în *Programul de guvernare 2017 -2020*. Prima referire la mediul universitar vine în legătură cu programul „Primul salariu". Prin intermediul acestui instrument se viza stimularea tinerilor absolvenți cu o diplomă acreditată prin garantarea unui salariu de încadrare specificat pentru o durată de trei ani. Acest salariu era susținut prin subvenționarea angajatorului cu jumătate din efortul salarial.

În același document se recomandă ca în finanțarea universităților să crească ponderea criteriului de angajabilitate. Pentru evaluarea și ierarhizarea acestora se propune o evaluare externă. Este stipulată rezervarea a 10% din locurile bugetate din sistem pentru absolvenții liceali din mediul rural în condițiile în care aceștia ar urma să profeseze după absolvire în mediul rural pentru o perioadă cel puțin egală cu durata studiilor. Programul de guvernare 2017 -2020 stipula creșterea burselor sociale de la 360 la 700 de lei pe lună și creșterea fondului de burse.

Pentru creșterea nivelului de participare și îmbunătățirea calității, Programul propunea:

- Finanțare multianuală corespunzătoare cu precădere pentru domeniile cu potențial de creștere în funcție de criteriile de excelență;
- Dezvoltarea bazei materiale, construcția de 30 noi cămine și reabilitarea altora;
- Îmbunătățirea calității programelor de studii;
- Ierarhizarea universităților și clasificările programelor de studii în mod transparent și prin raportare la rolul universităților în societate;
- Sporirea autonomiei universitare.

Dinamizarea recunoașterii internaționale a instituțiilor românești va avea la bază creșterea continuă a numărului de lectorate române din instituții de învățământ din Asia, America Latină și Europa. De asemenea, se vizează internaționalizarea universităților românești și dezvoltarea de programe în limbi străine pentru atragerea de studenți străini. Cifra vizată în această direcție este superioară pragului dc 20000/an.

Mai mult, este vizată cimentarea parteneriatelor existente între România și diverse entități și organisme internaționale ce activează în arealul educației și cercetării.

Programul de guvernare 2017 -2020 orientează specificațiile pentru excelența în educație în următoarele direcții:

- Introducerea programelor de stimulare și susținere a performanței;
- Introducerea de măsuri pentru performanțele deosebite ale studenților pentru atragerea acestora într-o carieră de cercetare sau universitară;
- Dezvoltarea polilor de excelență în cercetare și educație.

În ceea ce ține de învățarea pe tot parcursul vieții, Programul afirmă necesitatea îmbunătățirii sistemului de formare continuă prin inițiative corelate cu necesitățile pieței muncii. Se vizează construcția Centrelor comunitare de învățare permanentă. De asemenea, este încurajată participarea la programele Erasmus+ pentru formarea adulților. Pentru aceștia se dorește acordarea de stimulente, acestea fiind disponibile și pentru angajatorii care finanțează accesul angajaților la astfel de programe.

Programul de guvernare 2017 -2020 furnizează o serie de repere și în direcția valorificării potențialului absolvenților și cercetătorilor din diaspora. Principalele măsuri sunt următoarele:

- Burse pentru absolvenții de cursuri universitare și postuniversitare în străinătate;
- Programe de educație pentru etnicii români și pentru diaspora și susținerea deschiderii de filiale ale instituțiilor românești;
- Permanetizarea acordurilor și colaborării cu diaspora științifică;

Tabelul de mai jos enumeră o serie de strategii și intervenții cu un rol important asupra dinamicii sistemului universitar românesc ce nu au fost caracterizate în secțiunea anterioară.

Tabelul 2.1. Alte măsuri strategice sau de intervenție

Nr. Crt.	Masură
1	*Legea Educației Naționale*
2	*Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020*
3	*Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020*
4	*Strategia națională pentru cercetare, dezvoltare și inovare 2016-2020*
5	*Strategia națională pentru competitivitate 2015-2020*

6	*Programul Național de Reformă 2015*
7.	*Programul Național de Reformă 2014*
8.	Educație și formare 2020

Sursa: Prelucrarea autorului

2.3 Strategii regionale în domeniul învățământului superior

O serie de componente interesante asupra strategiilor și intervențiilor existente la nivel regional derivă din *Strategia pentru Dezvoltare Regională a Regiunii Vest 2014 -2020.* În cadrul acestui document, îmbunătățirea accesului pentru populație la educație și formare profesională reprezintă o prioritate de investiții. Prima referință la învățământul terțiar este dată de specificarea că la nivelul regiunii învățământul superior este un catalizator major al competitivității, iar gradul de atingere al obiectivelor depinde de calitatea acestora. Strategia menționează că până la nivelul anului 2020 se prognozează ca 35% din totalul locurilor de munca va necesita calificări de înalt nivel.

În cadrul Strategiei este reluat obiectivul Europa 2020 la nivelul educației superioare ce stipulează că 40% din populația Uniunii cu o vârstă ce se înscrie între 30-34 va trebui să dețină o diplomă de educație superioară. Documentul prezintă poziția României la 26.7% și cea a regiunii vest la 20.3% pentru anul 2012. Mai mult, se menționează faptul că doar 15.4% din populația cu vârsta înscrisă în intervalul 25 – 64 de ani deține o calificare universitară ceea ce plasează regiunea Vest printre regiunile cu cele mai reduse valori la nivelul Uniunii Europene.

La nivelul regiunii Vest existau la momentul emiterii documentului, 14 universități divizate egal pe forme de proprietate. Majoritatea acestora sunt localizate în Timișoara.

La nivelul regiunii Vest se observă un procent al populației între 20-24 ani de 64.4%, repet ce depășește atât media națională, cât și media Uniunii Europene. Statistic vorbind se remarcă o expansiune a ratei de participare la educația superioară în intervalul 2000 – 2011 cu aproximativ 27%. Pentru atingerea prevederilor strategiei Europa 2020 strategia prevede modernizarea infrastructurii de educație și îmbunătățirea situației campusurilor universistare.

Documentul strategic observă lipsa de corelație dintre ofertele educaționale și oferta de locuri de muncă. Mai mult, documentul afirmă că există o consecventă formare de absolvenți

pentru domeniile caracterizate de o rată redusă de ocupare în timp ce se remarcă un deficit de absolvenți în domeniile unde există o abundență de locuri de muncă.

Documentul strategiei raportează că angajatorii sunt de părere că doar elitele absolvenților sunt potriviți pentru angajarea în sectoarele tehnologice și hi-tech. Această îngrijorare trimite către ideea că există deficiențe atât la nivelul conținuturilor cât și al formei învățământului superior.

Raportul menționează importanța experienței la locul de muncă pentru parcursul profesional ce poate fi dobândită prin stagiile organizate în timpul studiilor.

De asemenea, strategia manifestă nevoia de măsuri pentru integrarea profesională a tinerilor. La nivelul regiunii Vest, 18% dintre persoanele cu vârsta între 18 și 24 nu sunt încadrați profesional sau educațional.

Printre operațiunile orientative existente în textul strategiei se observă:

- Crearea, extinderea sau modernizarea infrastructurii educaționale și a campusurilor;
- Dotarea acestora cu echipamente specifice;
- Crearea, extinderea sau modernizarea centrelor de formare profesională continuă;
- Încurajarea accesului la educației;
- Analiza ofertelor educaționale în corelație cu cerințele existente la nivelul pieței muncii;
- Adaptarea constantă a curriculei la aceste nevoi;
- Reintegrarea în educație a persoanelor ce au părăsit timpuriu sistemul.

O serie dintre aceste elemente erau prezente și în Planul de dezvoltare regională 2007 – 2013 Regiunea Vest. La nivelul acestui document erau oferite multiple măsuri organizate în jurul unor arii de intervenții ce vizau sistemul de învățământ ca un bloc unitar.

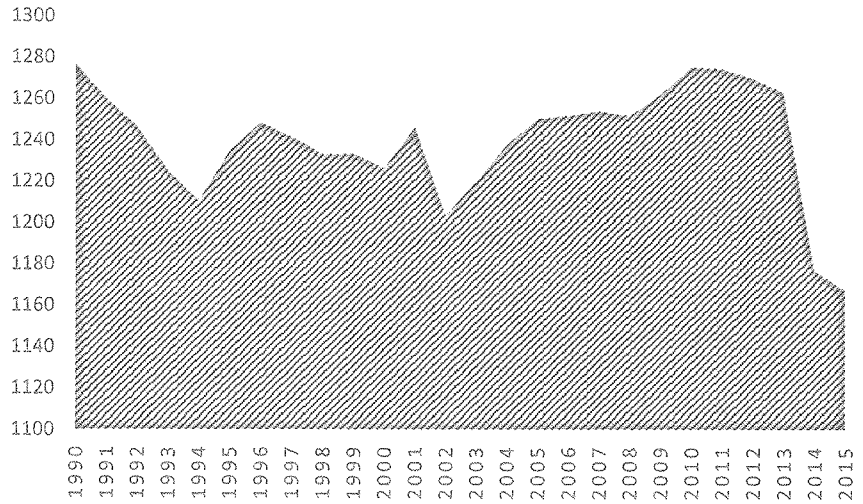
Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European

3. Considerații locale asupra pieței muncii în regiunea Vest

Anterior analizei efective a impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor, se justifică analiza specificului local în termeni de caracteristici ale pieței muncii pentru a observa tendințele principale existente. Prin studiul unui set de indicatori statistici consacrați este posibilă formarea unei imagini clare asupra variabilelor specifice pieței muncii, fapt ce va contribui la investigarea efectelor produse de ofertele educaționale asupra acțiunilor angajatorilor.

Primul dintre aceşti indicatori vizează resursele de muncă existente la nivelul regiunii. În perioada 1990 – 2015 se remarca o evoluție volatilă, marcată de două depresiuni importante observate în anii 1994 și 2002. Ulterior acestui punct, traiectoria resursei de muncă este ascendentă atingând un punct maxim la nivelul anului 2009. După momentul 2011, traiectoria indicatorului este clar descendentă, după cum se poate remarca în Figura 3.1.

Figura 3.1. Resurse de muncă pentru regiunea Vest (mii de persoane)



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

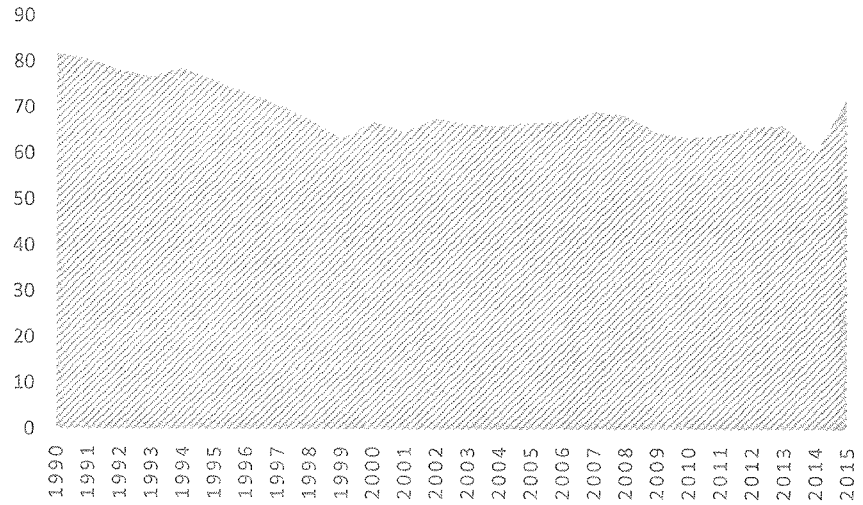
Minimul total observat în cazul eşantionului apare la nivelul anului 2015, la patru ani după reformele aduse de LEN. Figura 3.2 descrie evoluția ratei de ocupare observată în regiunea în analiză în aceeași perioadă de investigație ca și în cazul anterior. În intervalul 1990 – 1998 rata de

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

ocupare a suportat o scădere graduală, urmată de o traiectorie aparent stabilă până la nivelul anului 2011.

Ulterior acestui moment rata de ocupare începe să scadă spre minimul global de 60.4 % aferent anului 2014. Finalul perioadei de analiză este marcată de un reviriment către o valoare ce nu a mai fost atinsă din anul 1997.

Figura 3.2. Dinamica ratei de ocupare pentru regiunea Vest (%)

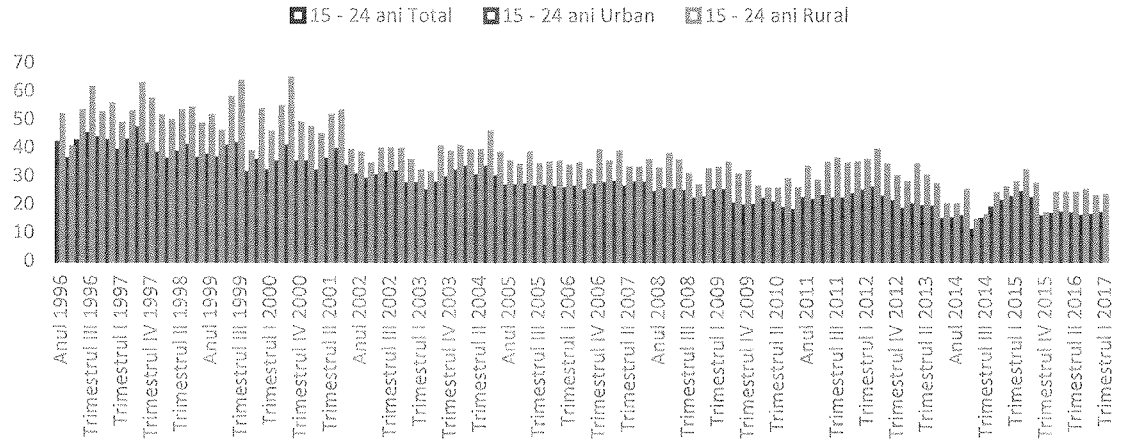


Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

Un plus de relevanță pentru prezenta analiză este adusă de studierea ratei de ocupare pentru regiunea în analiză, însă pe grupe de vârstă. În mod normal, orice posibil impact al ofertelor educaționale asupra angajatorilor ar trebui să fie vizibil în rata de ocupare pentru eşantionul de vârstă 15-24.

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

Figura 3.3. Dinamica ratei de ocupare pe grupe de vârstă (%) pentru regiunea Vest



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

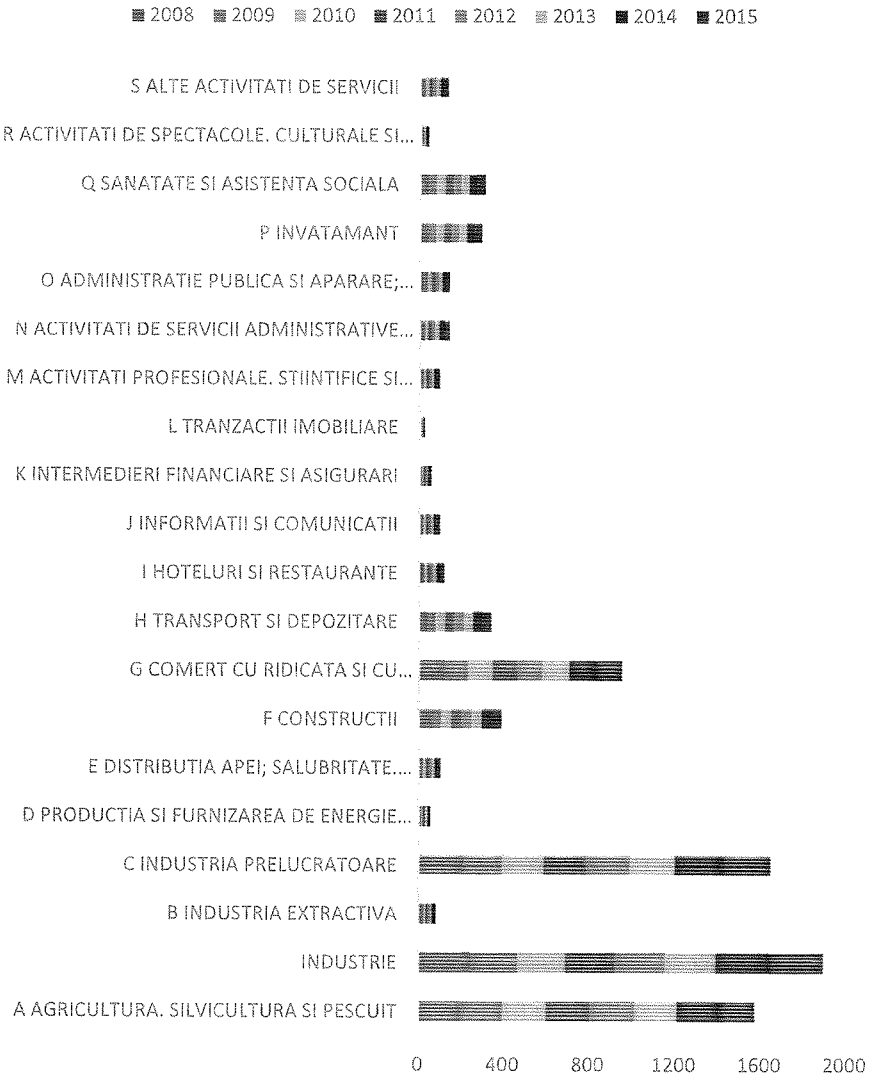
Evoluția acestui indicator este prezentată în Figura 3.3 pentru perioada de analiză 1996 – 2017, folosindu-se o frecvență trimestrială și diferențierea urban-rural. Evoluția în acest caz nu este simetrică cu cea agregată. Remarcăm o tendință anuală preponderent descendentă, cu pusee de revirimente în anii 2001, 2004 și 2007. Ulterior anului 2011, remarcăm o creștere moderată pentru anul 2012, urmată de valorile minime ale seriei pentru anii 2013 și 2014 (17.7%, respectiv 14.5%). După acest punct, rata de ocupare are o traiectorie stabilă în jurul valorii de 16%. Emițând o serie de observații premature, putem afirma că aceste realități pot fi cauzate fie de o mai bună participare la activitățile universitare fie de dificultățile absolvenților de a găsi un loc de muncă după finalizarea studiilor.

Având în vedere că studiul nostru nu își propune o abordare holistică a acțiunilor angajatorilor, ci vizează efectele ofertei educaționale aparținând celor trei universități, putem obține o serie de observații valoroase din analiza defalcării populației ocupate pe activități economice. Acestă analiză are capacitatea de a izola evoluțiile pieței muncii la nivelul exploatat de conținutul ofertelor educaționale, în sensul domeniilor de specializare. Spre exemplu, remarcăm o scădere constantă a numărului de persoane ocupate în domeniul Agricultură, silvicultură și pescuit pe parcursul perioadei de studiu. Această scădere are loc de la 2,013,000 persoane în 2008

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

la 1,691,000 în 2015, ceea ce se traduce într-o diminuare de aproximativ 16%. O traiectorie la polul opus este vizibilă pentru domeniul industrial. După o tendință descendentă în anii 2009 și 2010, observăm o creștere constantă ce începe cu 2011 și continuă până la nivelul anului 2015, unde se atinge maximul de 2,559,000 persoane. Această expansiune conduce la un procent de creștere de aproximativ 3%. Un aspect interesant este faptul că acestă creștere se bazează pe dinamica industriei prelucrătoare în perioada de analiză.

Figura 3.4. Populația ocupată pe activități ale economiei la nivel de secțiune CAEN REV 2. pentru regiunea Vest (mii persoane)

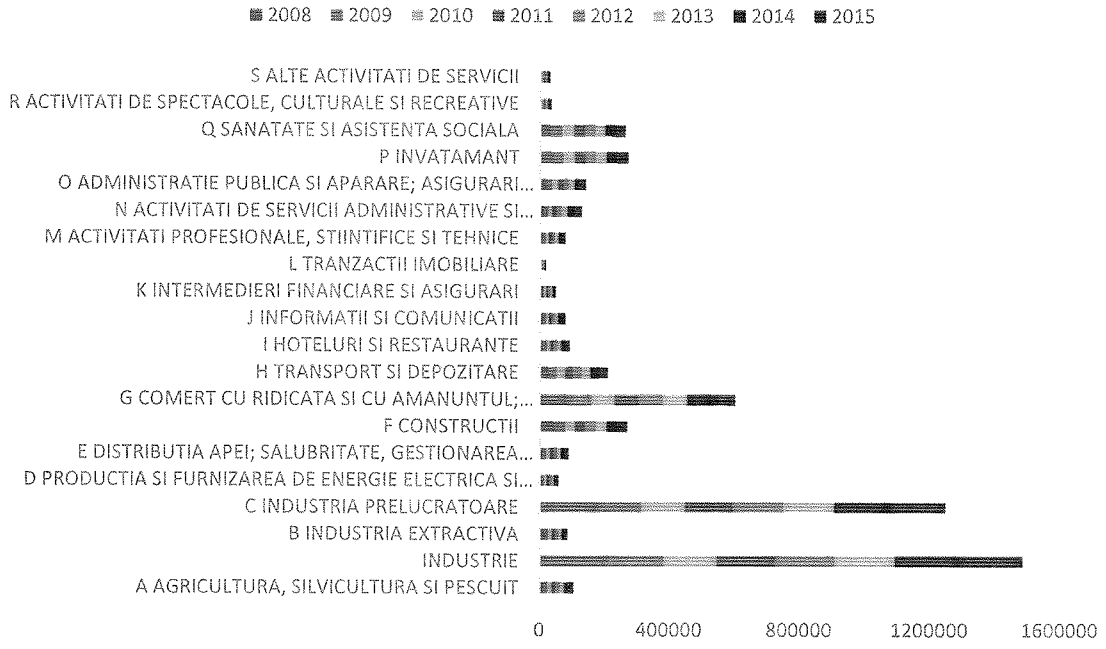


Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

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

La nivelul regiunii Vest se observă o scădere constantă a numărului de persoane angajate în domeniul Producției și furnizării de energie electrică și termică, precum și în domeniile conexe. Este vizibilă o reducere mai puternică ulterior anului 2011, ceea mai mică rată de participare fiind în anul 2015 la valoarea de 61,000 persoane. Pentru domeniul Construcții, valorile indică o scădere pentru perioada 2008 – 2011. Ulterior acestui moment, numărul persoanelor implicate crește constant până în 2015, inclusiv. Comparativ cu 2008 sesizăm totuși o reducere de aproximativ 17.4%. Observăm de asemenea o creștere semnificativă pentru domeniul Informații și comunicații în perioada 2011 – 2015 de la 11,200 la 15,600 persoane. Datele reflectă de asemenea, alte creșteri simetrice cu cazul anterior pentru domeniile Intermedieri financiare și asigurări și Tranzacții imobiliare. Pentru domeniul învățământ, datele variază extrem de slab în jurul cifrei de 35,600 de persoane, cu o ușoară reducere între 2011 și 2015. O scădere mai subtanțială se poate vedea pentru domeniul sănătate și asistență socială. Aceste realități sunt confirmate și de Figura 3.5 care prezintă numărul mediu de angajați din fiecare din domeniile de mai sus.

Figura 3.5. Numărul mediu al salariaților pe activitățile economiei naționale la nivel de secțiune CAEN Rev.2 pentru regiunea Vest

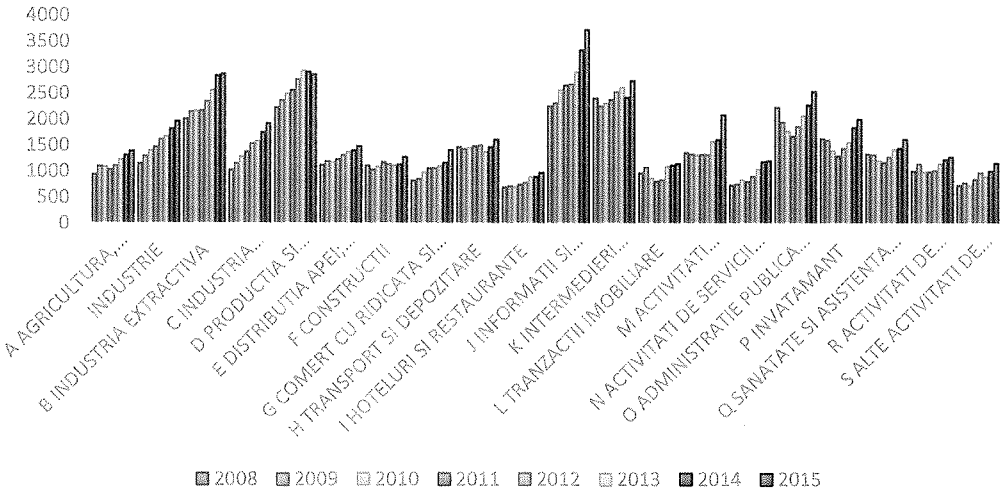


Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

Următorul punct de interes din prezenta trecere în revistă a variabilelor specifice pieței muncii este reprezentat de studiul evoluției salariului nominal mediu net lunar pentru domeniile

economiei, la nivelul regiunii Vest. Reprezentarea sintetică a dinamicii pentru intervalul 2008 – 2015 este vizibilă în Figura 3.6. Primul lucru care derivă dintr-o perspectivă agregată este creşterea salarială continuă, conform realităţilor survenite în ultimii ani.

Figura 3.6. Câştigul salarial nominal mediu net lunar pe activităţi ale economiei la nivel de secţiune CAEN Rev.2, pentru regiunea Vest (RON)



Sursa: Concepţia autorului pe baza datelor INS

Procentual, cea mai mare creştere salarială a fost observată pentru domeniul Activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice. În acest caz se remarcă o creştere de aproximativ 58.3%. Creşteri importante sunt observate pentru Învăţământ (55.4%), Administraţie publică şi aparare (51.8%) şi Activităţi de servicii administrative şi activităţi de servicii suport (50%).

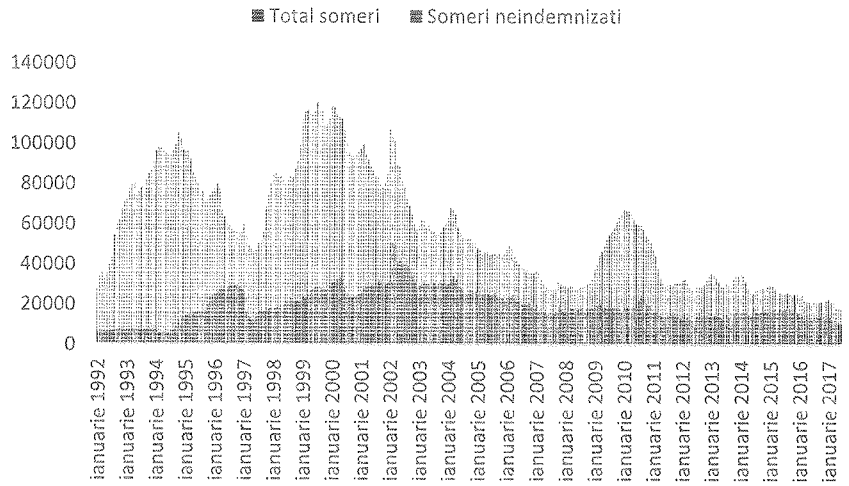
Pe de altă parte, cele mai mici creşteri salariale procentuale sunt vizibile pentru următoarele domenii: Producţia şi furnizarea de energie electrică şi termină (11.1%), Construcţii (8.9%), Transport şi depozitare (9%), Intermedieri financiare şi asigurări (15.3%).

Figura 3.7 prezintă următorul reper din prezenta analiză şi anume evoluţia numărului de şomeri pentru regiunea Vest, atât în termeni de număr total de şomeri cât şi în termeni de şomeri neindemnizaţi. Astfel, este urmărit numărul şomerilor înregistraţi la finalul lunii, pentru perioada ianuarie 1992 – februarie 2017.

Se pot observa două momente de creştere a număului de şomeri la nivelul anilor 1994, 1999 şi 2000. După un alt moment de creştere în 2010 remarcăm o tendinţă relativ descendentă în perioada 2011 – februarie 2017. Mai mult, în luna februarie a anului 2017 se observă cea mai mică

valoare a numărului total de şomeri. Se observă o dinamică comună naturală pentru evoluțiile salariului mediu pe domeniu şi pentru reducerea numărului de şomeri la nivelul periodei de analiză.

Figura 3.7. Şomeri înregistrați la finalul lunii pentru regiunea Vest



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

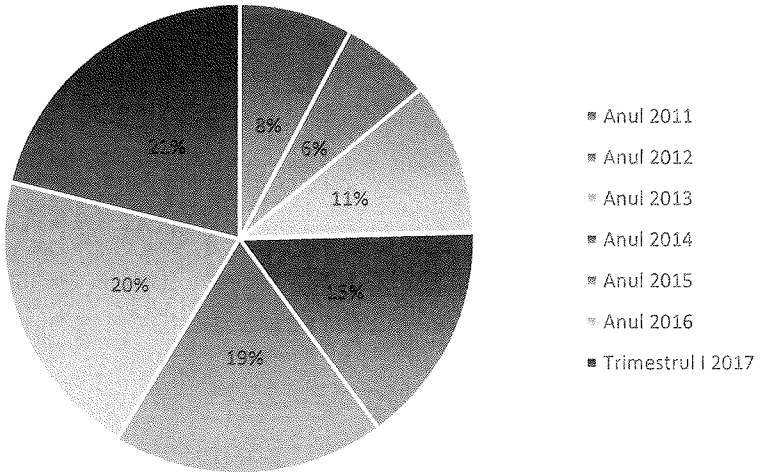
Aceste rezultate sunt confirmate şi subliniate de analiza ratei anuale a şomajului pentru regiunea în studiu, care este prezentată grafic în Figura 3.8. Remarcăm şi în acest caz, faptul că cea mai mică rată a somajului este prezentă la nivelul anului 2016.

Figura 3.8. Rata şomajului pentru regiunea Vest

Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

Un aspect important din a cărui investigare pot deriva o serie de rezultate relevante este dinamica locurilor de muncă vacante din regiunea Vest organizate pe grupe majore de ocupații (ISCO -08). Acestea sunt observate trimestrial și anual și vom include în prezenta analiză intervalul 2011 – 2017. Figura 3.9 redă situația anuală a numărului total de locuri de muncă disponibile în regiunea Vest.

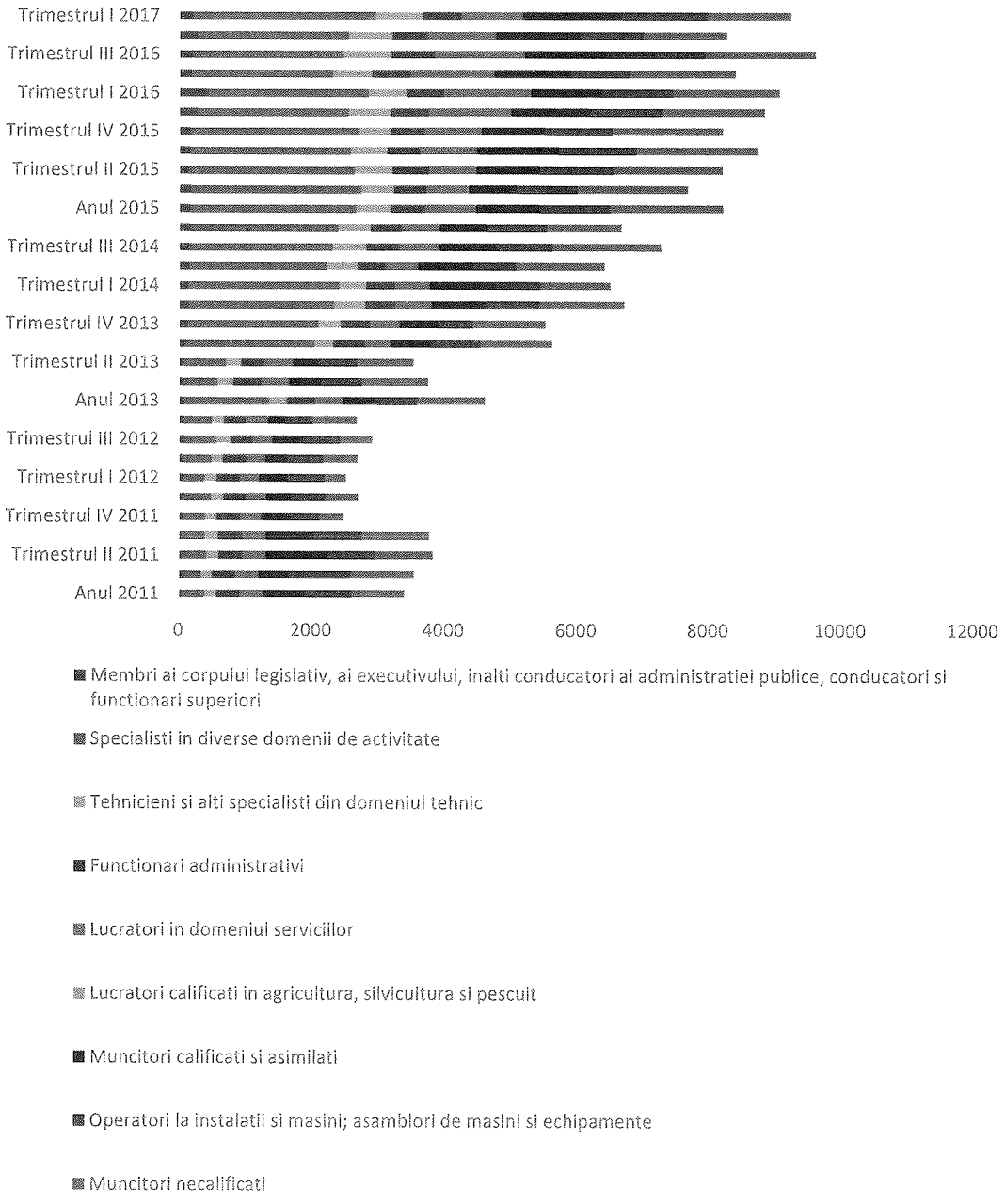
Figura 3.9.Total locuri de muncă vacante în regiunea Vest



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

Datele indică o reducere a numărului de locuri de muncă vacante în 2012 comparativ cu 2011. În ciuda acestui fapt, după acest moment, numărul a crscut considerabil atingând punctul maxim în primul trimerstru al anului 2017. Raportat la nivelul anului 2011, această creștere atinge valoarea de 270%. Corelând această tendință cu rezultatele raportate pentru evoluția șomajului, a salariului și a numărului de angajați desprindem o serie de concluzii incipiente ce se vor dovedi utile în intrepretarea rezultatelor impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor. Figura 10 prezintă defalcarea acestor locuri vacante pe grupele principale de ocupații. Observăm o creștere fulminantă a numărului de posturi disponibile pentru Membri ai corpului legislativ, ai executivului, inalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori ce ajunge la valoarea de 223 în trimerstrul I din 2017 comparativ cu 50 în primul trimestru din 2011. Cea mai mare creștere (805%) este vizbilă pentru Specialiști în diverse domenii de activitate. Numărul de posturi disponibile pentru specialiștii din domeniul tehnic cunoaște de asemenea o expansiune fulminantă, procentul de creștere fiind de 396%. Aceste creșteri considerabile există la scara menționată în special începând cu anul 2013.

Figura 3.10. Locuri de muncă vacante pe grupe majore de ocupații – regiunea Vest



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor INS

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

Ultima parte a acestei secțiuni discută situația absolvenților de studii superioare din regiunea Vest. Cele mai r ecente date disponibile în acestă direcție deservesc anul universitar 2015 – 2016. Având în vedere că partea empirică a lucrării ce se concentrează pe determinarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor reprezintă o cercetare ce cuprinde un număr ridicat de companii răspândite uniform la nivelul regiunii, vom analiza distribuția numărului de absolvenți pe o serie de municipii din regiunea Vest. Acestă acțiune își va dovedi utilitate și în legătură cu a doua parte a secțiunii empirice ce discută parteneriatele de practică încheiate de universistăți cu actorii economici locali. Tabelul 3.1. rezumă datelel existente la nivel regional în termeni de distribuție a absolvenților.

Tabelul 3.1. Situația numărului de absolvenți din regiunea Vest

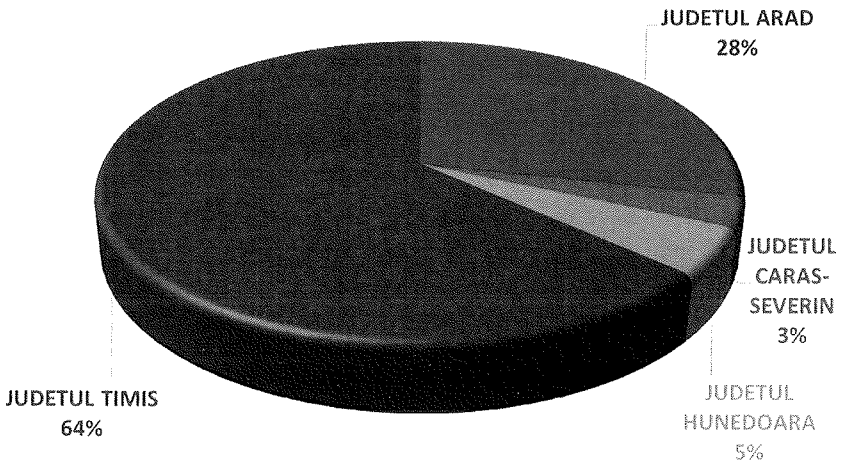
	Numărul absolvenților	din total: absolvenți cu durata studiilor 3 și/sau 4 ani	din total: absolvenți cu durata studiilor 5 și/sau 6 ani
Regiunea VEST	8934	7542	1392
JUDETUL ARAD	2529	2029	500
Municipiul Arad	2529	2029	500
JUDETUL CARAS-SEVERIN	292	292	0
Municipiul Resita	292	292	0
JUDETUL HUNEDOARA	447	447	0
Municipiul Petrosani	447	447	0
JUDETUL TIMIS	5666	4774	892
Municipiul Timisoara	5590	4698	892
Municipiul Lugoj	76	76	0

Sursa: Prelucrarea autorului pe baza datelor INS

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

Remarcăm faptul că 84.4% din numărul total de absolvenți termină o specializare cu o durată a studiilor ce variază între 3 și 4 ani. Restul de 15.6% provin din forme de învățământ cu o durată egală sau mai mare de 5 ani. Figura 3.11 prezintă dinamica numărului de absolvenți la nivelul județelor componente ale regiunii Vest.

Figura 3.11. Numărul absolvenților în funcție de județ



Sursa: Prelucrarea autorului

Conform prelucrărilor prezentate în Figura 3.11 remarcăm că marea majoritate a absolvenților este prezentă la nivelul județului Timiș, acesta contribuind cu aproximativ 64% la numărul total de absolvenți. Județului Arad îi corespunde un procent de aproximativ 28% din numărul de absolvenți Procentele rămăse sunt împarțite între județele Caraș-Severin și Hunedoara.

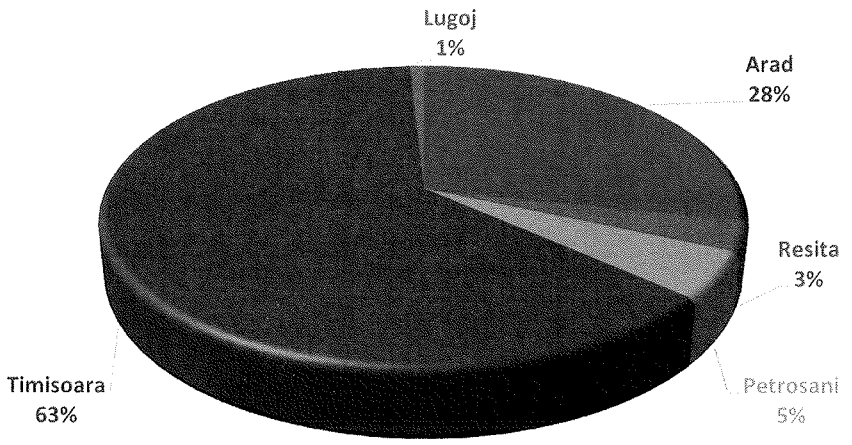
Ultima componentă din această analiză țintește determinarea distribuției absolvenților pe municipii. Această idee deține o doză importantă de relevanță din perspectiva contactului cu potențialii angajatori și este prezentată în Figura 3.12.

Observăm că în acest caz municipiul Timișoara contribuie cu cel mai mare număr de absolvenți. Acesta reprezintă 63% din totalul regiunii. În termeni de diviziune pe durata programelor de studii observăm procente de 62.% din total absolvenți cu durata studiilor între 3 și 4 ani și 64% absolvenți cu durata studiilor între 5 și 6 ani.

Municipiul Arad contribuie cu un procent similar cu analiza precedentă, în timp ce muncipiile Petroșani, Reșița și Lugoj compun procentele rămăse.

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

Figură 3.12. - Numărul absolvenților în funcție de municipiu



Sursa: Prelucrarea autorului

4. Considerații asupra dinamicii ofertelor educaționale și a inițiativelor de inserție a absolvenților pe piața muncii pentru universitățile în discuție

Această secțiune trece în revistă principalele aspecte existente la nivelul activității celor trei universități incluse în eșantionul de studiu. Această prezentare ce nu își propune a fi exhaustivă, marchează în mod succint principalele eforturi realizate de universități la adaptarea ofertelor educaționale la realitățile pieței muncii, în măsura în care acestea există.

De asemenea, sunt vizate eforturile derulate de universități în direcția inserției absolvenților pe piața muncii și a cooperării cu mediul de afaceri și principalii angajatori din regiunea Vest. Aceste elemente, asociate cu specificul zonal prezentat în secțiunea anterioară pot furniza o serie de concluzii preliminare ce pavează drumul analizei pe bază de chestionare din capitolul următor.

4.1 Universitatea Politehnică Timișoara

Universitatea Politehnica Timişoara are în componența sa zece facultăți după cum urmează: *Arhitectură şi Urbanism, Automatică şi Calculatoare, Chimie Industrială şi Ingineria Mediului, Construcţii, Electronică, Telecomunicaţii şi Tehnologii Informaţionale, Electrotehnică şi Electroenergetică, Inginerie din Hunedoara, Management în Producţie şi Transporturi, Mecanică, Stiinţe ale Comunicării.*

La momentul redactării prezentului studiu, UPT derulează 54 de programe de studii pentru învățământul de licență, din care patru au predare în limbi străine. Pe lângă acestea, universitatea propune 55 de specializări de master dintre care șase au predarea în limba engleză. De asemenea, la nivelul universității sunt derulate 10 programe de formare continuă.

Universitatea deține un Centru de Consiliere și Orientare în Carieră ce organizează evenimentul intitulat „Zilele carierei". În cadrul acestuia, Raportul rectorului aferent anului 2016 consemnează că au participat 76 de companii și instituții și peste 12000 de studenți și absolvenți.

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

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră are în atribuții și diseminarea ofertelor de carieră ale companiilor, eventimentul „Zilele carierei" generând peste 5000 de oferte.[1]

Pe site-ul Centru de Consiliere și Orientare în Carieră există o secțiune dedicată ofertelor unui număr semnificativ de angajatori cu care Universitatea derulează parteneriate[2]. De asemenea, există o secțiune dedicată ofertelor pentru companii în direcția derulării de parteneriate.

La invelul UPT funcționează un Centru de educație permanentă, cu o serie largă de aplicații și Oficiul de Coordonare a Practicii Studenților din UPT.

În baza elementelor menționate mai sus remarcăm o preocupare constantă a universității în direcția parteneriatelor cu mediul de afaceri în direcția dezvoltării capacităților de natură practică a studenților și a potențării inserției absolvenților pe piața muncii.

4.2 Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara

USAMVBT afirmă la nivelul documentelor strategice faptul că documentele de referință în ghidajul activității universitare sunt: „Strategia pentru modernizarea învățământului superior european", Politica Agricolă Comună (PAC) și un ansamblu de rapoarte ale Comisiei Europene. Acestea sunt susținute de o serie de documente strategice naționale de dată recentă.[3]

La momentul redactării acestui studiu, USAMVBT deține 6 facultăți (*Agricultură, Horticultură și Silvicultură, Management Agricol, Medicină Veterinară, Zootehnie și Biotehnologii, Tehnologia Produselor Agroalimentare*) ce derulează 31 de programe de licență derulate în formele IF, IFR și ID. Dintre acestea, 29 sunt desfășurate în limba română în timp ce două sunt conduse în limba engleză.

În cadrul analizelor efectuate la nivelul modului anterior se remarcă faptul că în perioada recentă misiunea USAMBT a fost construită în conformitate cu tendințele europene, accentul fiind pus pe dezvoltarea valorilor științifice în arealul agricol și de medicină veterinară. Studiul remarcă

[1] Vezi http://www.upt.ro/img/files/rapoarte/2016/rr/01.3_RR_2016_CCOC.pdf
[2] http://zilelecarierei.upt.ro/companii
[3] Pentru detalii asupra acestor documente, vezi Capitolul 2.2. Strategii naționale în domeniul învățământului superior

faptul că demersurile educaționale au urmărit formarea de competențe și abilități orientate către sporirea gradului de atractivitate pentru absolvenții universității.

La nivelul Planului strategic de dezvoltare instituțională 2016 – 2020 adoptat la nivelul anului 2016 figurează drept prim obiectiv strategic corelarea ofertei educaționale cu realitățile ce derivă din dinamica mediului socio-economic și cu necesitățile pieței muncii. În acest context, au fost făcute eforturi în direcția autorizării de noi programe de studii și dezvoltarea celor deja în derulare. Universitatea a izolat acele programe observate a fi lipsite de atractivitate și a demarat reevaluarea acestora. Planul strategic indică organizarea de programe de masterat interdisciplinare și de programe în parteneriat cu agenții economici.

La nivelul Raportului rectorului pentru anul 2015 se raportează formarea unui Centru de Consiliere și Orientare în Carieră, iar la nivelul Cartei universitare se afirmă existența de centre de consultanță, centre de practică și stațiuni didactice și de cercetare dezvoltare. Stațiunea didactică Timișoara are ca scop declarat formarea practică a studenților în exploatații de natură agricolă dotate cu echipamente tehnologice specifice.

Site-ul universității conține o secțiune dedicată locurilor de muncă vacante din județul Timiș, aceasta fiind actualizată periodic și prezentând inclusiv comunicate ale Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă Timiș[4].

Având în vedere elementele descrise anterior în termeni de adaptare a programelor educaționale și de inițiative în direcția inserției absolvenților pe piața muncii, putem aprecia că Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara realizează o serie de eforturi reprezentative pentru a asigura o bună corelație cu specificul județean al pieței muncii. Coroborând acest fapt cu domeniile de nișă pentru care universitatea oferă programe educaționale, putem anticipa o relație pozitivă cu mediul de afaceri județean.

[4] Vezi http://usab-tm.ro/USAMVBT_Locuri-de-munca_ro_1886.html

4.3 Universitatea de Vest din Timișoara

Universitatea de Vest din Timişoara are în componența sa 11 facultați după cum se poate observa în Tabelul 4.1, care oferă o paletă largă de specializări ce variază de la științe exacte la Muzică și Teatru.

Tabelul 4.1. Facultăți prezente la nivelul UVT

Facultatea de Arte și Design
Facultatea de Chimie, Biologie, Geografie
Facultatea de Drept
Facultatea de Economie și de Administrare a Afacerilor
Facultatea de Educație Fizică și Sport
Facultatea de Fizică
Facultatea de Litere, Istorie și Teologie
Facultatea de Matematică și Informatică
Facultatea de Muzică si Teatru
Facultatea de Sociologie și Psihologie
Facultatea de Științe Politice, Filosofie și Științe ale Comunicării

Sursa: Univestitatea de Vest din Timişoara

La nivelul Planului strategic 2016 – 2020 este marcată orientarea universității către educație, cercetare și inovare ca elemente specifice în dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere.

În termeni de obiective și direcții strategice, procesul educațional este orientat către germinarea de competențe transversale, dezvoltare personală și spirit antreprenorial. Un alt obiectiv strategic este dezvoltarea de oportunități pentru formarea personală și profesională pentru o integrare eficientă pe piața muncii și în societate. Pentru acest deziderat, UVT își propune să reorganizeze întreaga dinamică educațională propunând oferte modularizate caracterizate de dinamism și care vizează potențialul și nevoile studenților și cerințele pieței muncii.

Pentru atingerea acestui obiectiv strategic, Planul strategic propune un arsenal de obiective strategice, dintre care menționăm:

- Formarea unui departament pentru relația cu studenții;
- Organizarea de cursuri de orientare în carieră;

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

- Dezvoltarea unui sistem eficient de practică și internship atât pentru ciclul de licență cât și pentru master;
- Promovarea de evenimente pe teme de natură profesională;
- Implicarea elitelor studențești în procesul de cercetare științifică;
- Implementarea unei infrastructuri de tip Hub-educațional;

Din analiza documentelor publice oferite de universitate de tipul, Cartă, Raportul rectorului și Planul strategic amintit anterior se desprind o serie de eforturi realizate de universitate în direcția adaptării ofertei educaționale, spijinirii inserției pe piața muncii și adâncirii colaborării cu angajatorii din domeniile conexe specializărilor universității. Printre acestea, considerăm a fi relevante:

- Restructurarea și reorganizarea permanentă a planului de învățământ și a conținuturilor disciplinelor în corelație cu nevoile mediului economic și ale societății;
- Derularea de stagii de practică prin mobilități regionale, europene și la nivel internațional;
- Implicarea studenților și doctoranzilor în proiectele de cercetaree derulate de universitate;
- Identificarea posibililor angajatori din domeniile ce corespund specializărilor acreditate;
- Derularea de parteneriate de natură regională, națională și internațională pentru a ajuta inserția cu succes a absolvenților pe piața muncii;
- Lansarea și întreținerea de parteneriate cu entități din mediul privat internațional;
- Sporirea numărului acordurilor de practică, cercetare și creație;
- Suplimentarea fondurilor pentru mobilitățile de studio și practică în străinătate;
- Crearea sau modernizarea de centre de practică și centre de cercetare;
- Dezvoltarea unei platforme online care să mențină legatura studenți-alumni-angajatori.

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

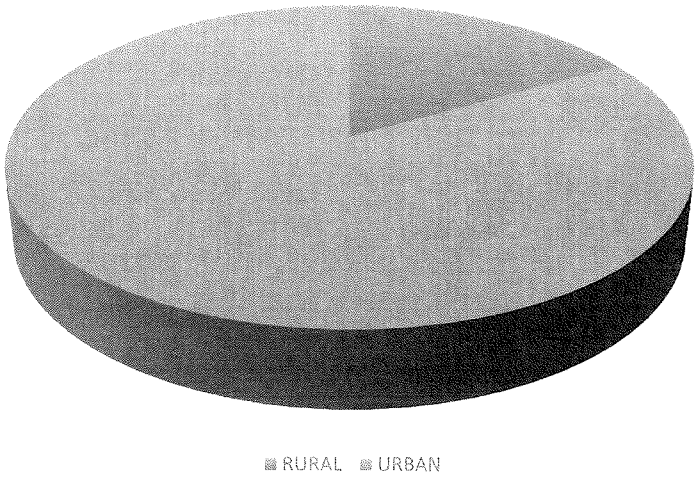
5. Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune

5.1 Cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune prin metoda chestionarului

Prezenta secțiune este dedicată analizei impactului ofertelor educaționale derulate de Universitatea Politehnică Timișoara, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara și Universitatea de Vest din Timișoara asupra angajatorilor din regiunea Vest. În secțiunile precedente am aratat dinamica angajatorilor la nivel regional din perspectiva unor indicatori specifici pieței muncii și eforturile realizate de universități pentru adaptarea ofertelor educaționale la cerințele mediului economic și pentru o inserție superioară a absolvenților pe piața muncii.

Nucleul dur al prezentei secțiuni rezidă în interpretarea rezultatelor furnizate de chestionarul trimis către o serie de angajatori din regiunea Vest. După cum am prezentat în secțiunea metodologică, au fost contactate 200 de companii din toate domeniile de activitate, repartizate aproximativ uniform la nivelul regiunii Vest. Întrebările aferente chestionarului sunt oferite la nivelul Anexei 2. Rezultatele prezentului studiu ar fi avut o mai mare greutate în măsura în care rata de răspuns și participare la completarea chestionarului ar fi fost superioară. Lipsa de interes a companiilor în răspunderea la chestionar reprezintă principala limitare a acestei cercetări. Această rată modestă de răspuns nu permite o serie de instrumente complexe de analiză. În procesul de filtrare al datelor remarcăm faptul că nu deținem răspunsuri de la companiile de mari dimensiuni sau de la companiile cu o amplitudine foarte mică (în termeni de număr de angajați, cifră de afaceri sau poziție de piață) În ciuda acestui fapt, pe baza răspunsurilor primite este posibilă caracterizarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor.

Figura 5.1. Companii implicate în studii pe medii de rezidență



Sursa: Concepția autorului

Din totalul răspunsurilor primite, 83% din companii sunt plasate în municipiul Timișoara. Toate companiile din eșantion funcționează in județul Timiș, iar repartiția pe medii de rezidență este vizibilă în Figura 5.1. Acest fapt nu este în sine problematic, considerând rezultatele oferite în secțiunea 3 care indicau că 64% din totalul de absolvenți din regiune provin din județul Timiș. Mai mult, municipiul Timișoara contribuie cu cel mai mare număr de absolvenți la situația regională. Acesta reprezintă 63% din totalul regiunii.

În ciuda acestui aspect, un grad superior de răspuns ar fi acordat investigației o mai mare putere statistică. Arhitectura metodologiei de evaluare pornea de la colectarea de răspunsuri din județele: Timiș, Caraș-Severin, Hunedoara și Arad.

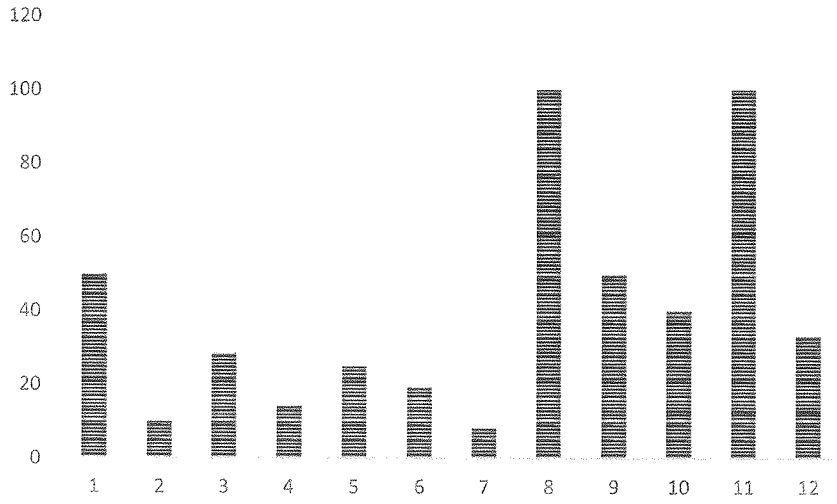
Se remarcă un procent de 83% de companii plasate în mediul urban, practic nexistând răspunsuri din mediul urban în afara municipiului Timișoara.

La nivelul companiilor incluse în eșantion există un nivel mare eterogenitate în termeni de dimensiuni și număr de angajați. După cum am raportat anterior, eșantionul de studiu nu include companiile cu dimensiuni foarte mari sau foarte mici în termeni de: cifră de afaceri, număr de angajați sau poziție competitivă pe piață. Pentru rezultate eficiente și comparabile, prezenta analiză

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

raportează rata angajaților cu studii superioare în total angajați. Acesta variază de la 10% la 100% iar statisticile sale descriptive prezintă o medie de 39.9% și o deviație standard de 31.32%. Evoluția ratei anterior specificate este prezentă în Figura 5.2.

Figura 5.2. Anagajați cu studii superioare raportați la total angajați



Sursa: Concepția autorului

Din cauza unei rate reduse de participare la studiu, prezenta analiză nu poate acoperi toate domeniile de activitate ale economiei naționale prezentate în sectorul de investigare a specificului pieței muncii din regiunea Vest. Totuși, firmele incluse în eșantion raportează apartenența la 8 domenii ce pot fi observate în Tabelul 5.1. Repartiția firmelor pe aceste sectoare este vizibilă în Figura 5.3.

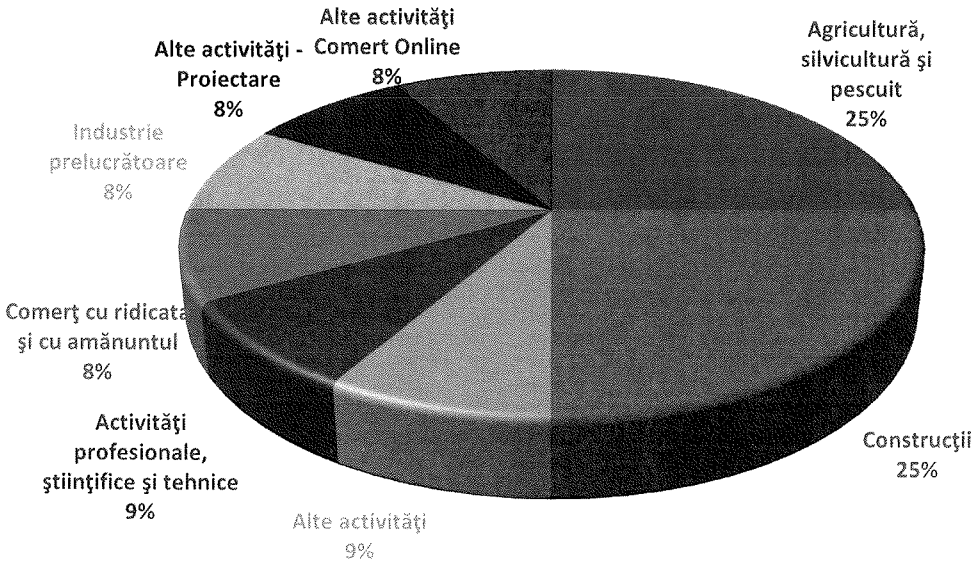
Tabelul 5.1. Domenii de activitate raportate

Nr.	Domeniu de activitate
1	Agricultură, silvicultură şi pescuit
2	Construcţii
3	Alte activităţi

4	Activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice
5	Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor
6	Industrie prelucrătoare
7	Alte activităţi – Proiectare
8	Alte activităţi Comert Online

Sursa: Concepția autorului

Figura 5.3. Distribuția firmelor pe domeniile declarate



Sursa: Concepția autorului

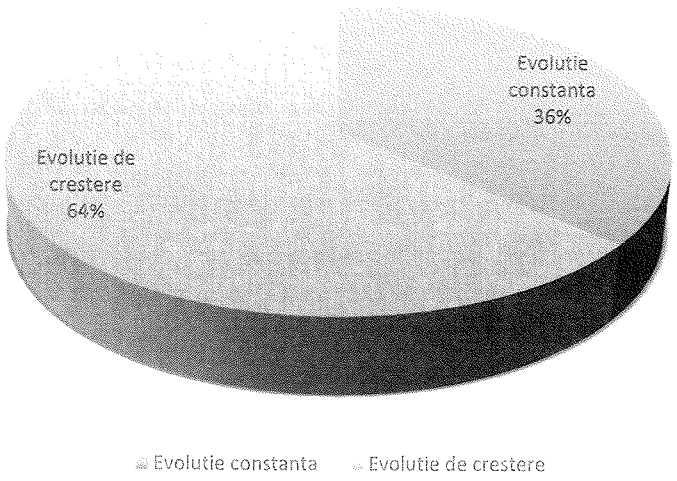
Anul de înființare al companiilor prezintă de asemenea un grad mare de eterogenitate. Cea mai veche firmă inclusă în analiză funcționează din 1993, în timp ce, cea mai tânără companie a fost fondată în anul 2017. Ca formă de proprietate observăm că marea majoritate a companiilor

sunt organizate ca forme de proprietate privată cu capital majoritar românesc. Ponderea acestora în total este de 83.3%. Restul până la 100 reprezintă companii cu 50% capital privat străin și 50% capital privat românesc.

În termeni de dinamică a cifrei de afacere observăm existența a două scenarii: o evoluție stabilă, respectiv o evoluție în direcția creșterii. Analiza cifrei de afaceri este esențială pentru corelații ulterioare cu datele asupra anagajaților și este prezentă în Figura 5.4. Observăm astfel, că 64% din firmele intervievate raportează o creștere a cifrei de afaceri în perioada de analiză.

Întrebarea cu numărul 15 din chestionarul menționat anterior viza măsura în care întreprinderile au angajat persoane care au absolvit recent studii superioare (licență, master, doctorat) în ultimii 3 ani. La nivelul eșantionului se observă ca 58.3% din companii nu au angajat personal cu studii superioare care a obținut o acreditare universitară în ultimii trei ani. Pentru procentul de 41.6% care au realizat angajari conform criteriului de mai sus, observăm o polarizare în jurul domeniului Ingineria. Alte profile urmărite de angajatorii de noi absolvenți au fost: Drept, Studii economice și Agronomie.

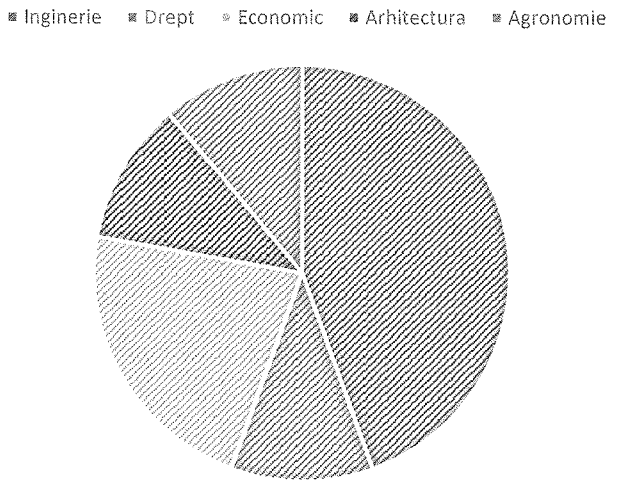
Figura 5.4. Dinamica cifrei de afaceri pentru companiile din studiu



Sursa: Concepția autorului

Distribuția absolvenților angajați de companiile din eșantion în ultimii trei ani pe domenii de formare este vizibilă in Figura 5.5.

Figura 5.5. Domenii în care au fost angajați noii absolvenți

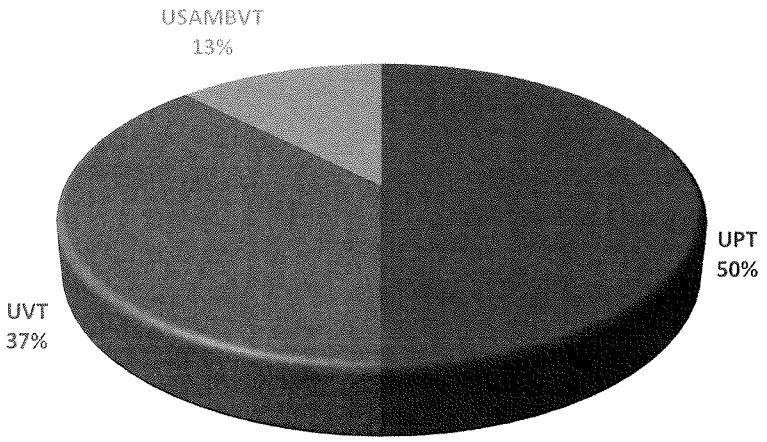


Sursa: Concepția autorului

Din analiza datelor observăm că 50% din companiile care au raportat o creștere a cifrei de afaceri au anagajat în ultimii trei ani un tânar absolvent. Dintre aceste cazuri, remarcăm că 60% din companiile din acest grup au angajat un absolvent al domeniului Inginerie. Aceste procente sunt destul de ridicate dacă rememoram rata angajaților cu studii superioare comparativ cu numărul total de angajați exprimată anterior. Amintim faptul că pentru companiile din eșantion doar unul din patru angajați deținea studii superioare.

Toate companiile care au angajat tineri absolvenți s-au orientat către cele trei universități din prezenta analiză. În acest context, mai mult interes derivă din repartiția absolvenților angajați la nivelul acestor instituții.

Figura 5.6. Absolvenți angajați în funcție de universitate



Sursa: Concepția autorului

Figura 5.6. arată repartiția amintită mai sus. Se observă ca jumătate din numărul de absolvenți angajați aparțin UPT. Procentele rămăse sunt divizate între UVT și USAMBVT, prima universitate deținând 37%.

La nivelul angajtorilor se remarcă o bună cunoaștere a programelor și ofertelor de studii furnizate de universitățile de mai sus. Un procent semnificativ dintre aceștia dețin informații asupra specializării absolvenților din fiecare universitate în parte.

Întrebarea cu numărul 20 din chestionarul alocat vizează nivelul de satistfacție al angajatorilor cu pregătirea profesională a absolvenților de studii superioare. În acest context, 91% dintre angajatorii contactați se declară mulțumiți de competențele absolvenților. Mai mult, 8.3% se declară foarte mulțumiți. La nivelul chestionarelor nu se remarcă răspunsuri negative în această direcție sau grade inferioare de satisfacție.

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

Angajatorii implicați în analiză nu au putut specifica ce competențe ar trebui îmbogățite pe parcursul studiilor pentru ca absolvenții să corespundă într-o manieră superioară cerințelor de la locul de muncă sau din sectorul de activitate al angajatorului.

De asemenea, în ultimii trei ani, companiile din acest eșantion nu au derulat activități de colaborare cu universitățile care formează absolvenți în domeniul de activitate specific firmei.

5.2 Impactul ofertelor educaționale asupra angajatorilor prin perspectiva oportunităților de practică și internship oferite de aceștia din urmă

A doua parte a analizei vizează colaborările instituționale pentru anul 2017 în direcția stabilirii de stagii de practică și internship pentru universitățile arondate. Logica din spatele acestui demers este dată de ideea că prezența unei relații complementare universitate – entitate economică ce are ca rezultat dezvoltarea capacităților practice ale studenților este un indicator relevant al eficienței programelor educaționale de a captura solicitările existente la nivelul pieței muncii. În alte cuvinte, prezența unei game vaste de oferte de internship din partea angajatorilor, diversitatea acestora și orientarea lor către toate domeniile de pregătire prezente în universitate manifestă o congruență între direcția programelor operaționale și necesitățile angajatorilor. În măsura în care această relație este extinsă pe termen mediu și lung există motive pentru apariția unor efecte pozitive și la nivelul angajatorilor, ca de exemplu: menținerea unui flux constant de angajați cu înalte calificări, productivitate superioară, eficiență economică prin reducerea costurilor cu personalul, pregătirea și recrutarea acestuia, recunoaștere și notorietate, stimulente fiscale etc.

Prin colaborarea derulată cu Compartimentul Regional de Prognoză Vest am reușit izolarea principalelor oferte de internship oferite către universități de angajatorii din regiune. Acestea au fost sortate pe criterii ce țin de angajator, domeniu de efectuare a stagiului, universitatea vizată prin propunerea de stagiu și zona geografică în care stagiile sunt disponibile la nivelul regiunii Vest. Universitățile pentru care am putut identifica stagiile de practică au fost UPT și UVT. USAMVBT se adresează unei nișe de piață mai restrânsă și de înaltă specializare, angajatorii din acest areal neputând fi implicați în investigație. Rezultatele asupra ofertelor de internship sunt prezentate în formă sintetică în Tabelul 5.2.

Prima observație din prezenta analiză ține de natura angajatorilor care se implică în asemenea colaborări cu universitățile pentru oportunități de internship. În lista companiilor

regăsim angajatori care sunt leaderi în domenii lor sau se bucură de o reputație consistentă. Printre acestea regăsim: NOKIA, VODAFONE, BRD, PwC sau DELOITTE ROMANIA.

A doua observație vizează universitatea implicată în stagiile de internship. Figura 17 prezintă existența unei aproximative simetrii în distribuția stagiilor de practică pentru cele două universități.

Tabelul 5.2. Oferte internship 2017 companii in regiunea Vest

ANGAJATOR	INTERNSHIP DOMENIU	UNIVERSITATE	ORAS
NOKIA	TELECOMUNICATII	UPT	ARAD, TIMISOARA
CONTINENTAL	PRODUCTIE	UPT	TIMISOARA
CONTINENTAL	RESURSE UMANE / PSIHOLOGIE	UVT	
RED BULL	PUBLICITATE/MARKETING	UVT	TIMISOARA
VODAFONE	VANZARI	UPT	
TRW AUTOMOTIVE SAFETY SYSTEMS	PRODUCTIE	UPT	TIMISOARA
BRD	ANALIST ADMINISTRARE PRODUSE PF	UVT	TIMISOARA
PwC	CONTABILITATE/FINANTE	UVT	TIMISOARA
HEIDELBERGCEMENT ROMÂNIA	INGINER TEHNOLOG	UVT/UPT	TIMISOARA, DEVA
INSITES CONSULTING	RESURSE UMANE / PSIHOLOGIE	UVT	TIMISOARA
MAHLE	INGINERIE	UPT	TIMISOARA
DELOITTE ROMANIA	FINANTE/BANCI/ CONTABILITATE	UVT	TIMISOARA

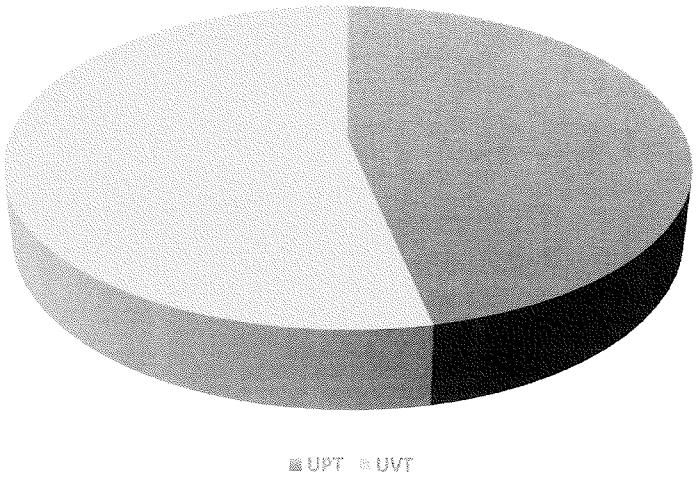
Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European

NOKIA	IT HARDWARE IT SOFTWARE	UPT	ARAD, TIMISOARA
SMITHFIELD ROMANIA	CONTABILITATE/FINANTE	UVT	TIMISOARA

Sura: Compartimentul Regional de Prognoză Vest

În termeni de domenii vizate, observăm faptul că patru dintre ofertele de stagii sunt dedicate studenților cu specializarea în telecomunicații, inginerie și IT. Marea majoritate a acestora sunt destinate UPT, pentru domeniul tehnologiei existând și o implicare pentru UVT. Companiile implicate în aceste stagii menționate mai sus sunt: Nokia, Heidelbergcement România, și Mahle.

Figura 5.7. Distribuția stagiilor la nivelul universităților



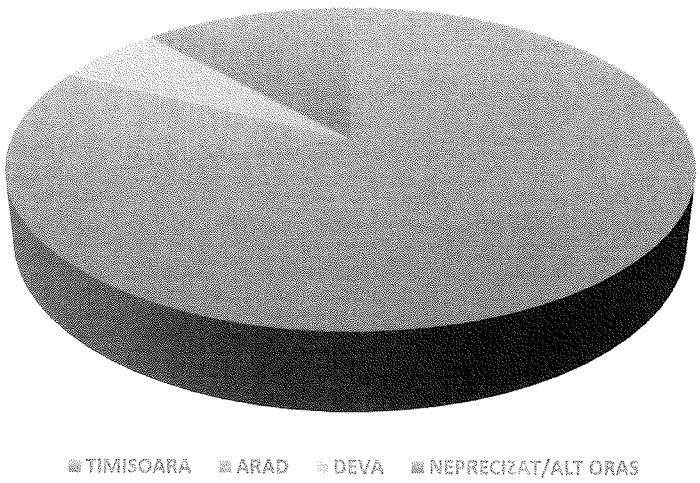
Sursa: Concepția autorului pe baza datelor provenite de la Compartimentul Regional de Prognoză Vest

Acestea sunt completate de propuneri de stagii ce vizează domeniul Producție. Acestea sunt realizate exclusiv în colaborare cu UPT și sunt oferite de CONTINENTAL și TRW AUTOMOTIVE SAFETY SYSTEMS.

Remarcăm o serie de patru oferte de stagii de internship dedicate domeniului economic și mai specific sub-domeniilor de finanțe, contabilitate, piețe financiare. În această situație, instituția de învățământ superior vizată este exclusiv UVT. Aceste oferte derivă din partea unor companii ca: BRD, PwC, DELOITTE ROMANIA, sau SMITHFIELD ROMANIA. În plus, de asemenea, pentru domeniul economic sunt oferite două modele suplimentare de stagii de practică pentru sub-domeniile vânzari, marketing, publicitate și resurse umane. Toate acestea sunt destinate UVT și sunt oferite de angajatori precum: CONTINENTAL, RED BULL, VODAFONE, INSITES CONSULTING. CONTINENTAL și INSITES CONSULTING acordă oportunități de practică și pentru studenții pregătiți în cadrul UVT pentru specializările conexe domeniului psihologie.

Ultima parte a acestei analize vizează repartiția stagiilor la nivelul localităților din regiunea Vest. Această distribuție este prezentată schematic în Figura 5.8. Remarcăm că marea majoritatea a stagiilor sunt organizate la nivelul Municipiului Timișoara. Procentul acestora raportat la total reprezintă aproximativ 71%.

Figura 5.8. Distribuția pe orașe a ofertelor de stagii de practică



Sursa: Concepția autorului pe baza datelor provenite de la Compartimentul Regional de Prognoză Vest

Acest fapt este ușor natural, având în vedere că 63% din numărul de absolvenți provine de la nivelul municipiului Timișoara.

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

Există de asemenea posibilități pentru stagiile de practică repartizate și la nivelul municipiilor Arad și Deva, iar pentru o altă serie de stagii nu se precizează locația, au loc în mai multe zone în funcție de cerințele angajatorului sau este vizat alt oraș. Pentru Arad rezultatele returnează un procent de 12% din oportunitățile de practică. Spre deosebire de cazul anterior, în această zonă observăm o discrepanță cu numărul total de absolvenți, care în cazul municipiului Arad atingea valoarea de 28%.

Aproximativ 6% din opotunitățile de internship vizează municipiul Deva. Pentru acesta, nu există date la nivelul anului univeristar 2015 – 2016 în termeni de număr de absolvenți la nivelul regiunii.

Oportunitățile de internship raportate cu locație geografică neprecizată se referă probabil la municiipile indentificate în analiza dinamicii absolvenților, acestea fiind: Petroșani, Reșița sau Lugoj.

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

6. Propunerea unor instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor

Având în vedere rezultatele și concluziile desprinse din acest studiu, putem afirma că formularea unor instrumente standardizate pentru o evaluare exhaustivă a impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor reprezintă un demers de mare complexitate ce poate ridica o serie de probleme.

Specificul local al pieței muncii, observat prirn indicatori relevanți reprezintă una din fațetele care formează acest caracter de complexitate. Lipsa de omogenitate a ofertelor educaționale, marea diversitate a acestora, nișele de piață vizate sau orientarea universitară reprezintă alte elemente ce conduc în aceeași direcție.

În ciuda acestui fapt, această secțiune va oferi o serie de repere ce pot servi în demersul de evaluare. Prima propunere de măsură este reprezentată de calcularea unui indicator de impact care să se concentreze pe fenomentul de inserției pe piața muncii. Pentru construcția acestuia este necesară observarea cazurilor de progrese, eforturi și reforme implementate de instituțiile de învățământ superior la nivelul ofertelor educaționale. După documentarea acestora, indicatorul poate fi calculat ca fracție dintre absolvenții ce provin din aceste sisteme și găsesc un loc de muncă, și numărul total de absolvenți. Un indicator similar ar putea viza potențialul de angajare al unui absolvent. În mod similar cu cazul precedent, în această situație s-ar impune analiza instituțiilor ce fac eforturi pentru adaptarea programelor educaționale. Ca mod de calcul noul indicator ar putea raporta numărul de absolvenți ce primesc oferte de muncă într-un interval de timp fixat de la finalizarea studiior la numărul total de absolvenți. Acest tip de indicator ar depăsi nivelul testării de impact și ar viza testarea rezultatelor.

Acești indicatori ar putea fi însoțiti de analize comparative care să inventarieze diferite repere ale pieței muncii înainte și după măsurile de intervenție. Acestea ar putea fi eficiente în analize la nivel sectorial sau la nivel de specializare universitară, în masura în care noile directive europene sunt respectatc și datclc în accastă direcție sunt colectate în mod riguros. Multe universități din

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

România au derulat programe de anchetă, în special în rândul absolvenților integrați în programele de masterat. Aceste demersuri ar trebui completate cu sondarea traseelor adoptate de absolvenții care nu mai continuă pregătirea universitară după momentul studiilor de licență.

O altă măsură complementară ar putea fi calcularea unui "indice de sentiment" adresat absolvenților nivelului liceal în termeni de traseu optim pentru asigurarea unui loc de muncă. Parerile generației tinere pot reprezenta o măsură asupra modului în care eficiența universităților în oferirea unei pregătiri modern și adecvate este percepută.

Impactul ofertelor educaționale asupra angajatorilor ar putea fi evaluate și prin calcularea unui scor compozit care să realizeze profitul absolventului în traseul de procesul educațional la viața activă. Variabilele propuse pentru acesta sunt:

- Educația – nivelul de educație/certificările deținute de absolvent;
- Plasament – participarea la stagii de practică și internship-uri și sau mobilități naționale sau internaționale;
- Angajare – statutul pe piața muncii la șase luni de la absolvire completat cu eventuale inițiative antreprenoriale;
- Salariu – plățile salariale lunare livrate/solicitate de către absolvent. Legătura dintre acestea și consumul mediu;
- Satisfacția – gradul de implicare la locul de munca la 3, 6, respectiv 12 luni de la angajare;
- Randamentul investiției de școlarizare – eforturi de educație comparative cu rezultatele;

Deși metoda de mai sus ar putea conduce la concluzii eficiente și cu greutate atât din punct de vedere științific, cât și practic, caracterul său laborios și centrat pe absolvent o face puțin eficientă în procedura de evaluare. Mai mult, colectarea datelor necesare pentru un număr semnificativ de absolvenți reprezintă în sine un demers complex. O alternativă o poate constitui o analiză centrată pe angajator. În cadrul acesteia, punctul de plecare ar putea fi constituit de evaluarea costurilor de adaptare și pregătire la locul de muncă, precum și a timpului necesar acestor acțiuni pentru noul angajat. În măsura în care ambele variabile de mai sus (costul și timpul de pregătire) ar înregistra valori reduse față de media existentă la nivelul angajatorului, se poate considera că absolventul a achiziționat atributele necesare pe parcursul formării sale universitare. O altă variabilă ce poate fi încadrată în această analiză

poate fi timpul de adaptare la rigorile locului de muncă. O valoare redusă a acestei variabile s-ar traduce în existența unei serii de aptitudini și abilități de natură practică, dobândite de asemenea pe parcursul formării universitare.

7. Concluzii

Prezenta cercetare a vizat investigarea efectelor ofertelor educaționale a trei universități din regiunea Vest asupra angajatorilor din această arie geografică. Aceste oferte educaționale au fost modelate în ultima perioadă de o serie de strategii și intervenții pentru sistemul de învățământ terțiar.

Lucrarea răspunde obiectivului principal de determinare a impactului strategiilor sus menționate asupra ofertelor educaționale și asupra angajatorilor. De asemenea, studiul se concentrează pe obiectivele specifice trasate și anume cuantificarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune și formularea de propuneri pentru instrumente standardizate pentru acest impact.

Din punct de vedere structural, cercetarea se compune astfel încât să raspundă dezideratelor enunțate mai sus. Prima secțiune este de factură introductivă și se concentrează pe modul de satisfacere a obiectivelor și de asemenea pe planul de lucru și pe metodologia de evaluare.

Capitolul 2 realizează o scurtă trecere în revistă a principalelor strategii și intervenții existente până în acest moment la nivel european, național și regional. Aceasta nu își propune să fie o expunere exhaustivă, având în vedere că o serie de aspecte similare au fost descrise în studiul anterior. Principalele concluzii ce se desprind din această secțiune țin de specificul noilor măsuri existente în Noua agendă a UE pentru învățământul superior, document adoptat în luna mai a anului 2017. Acest set de norme și strategii are relevanță pentru prezenta cercetare și vizează o mare parte din acțiunile ce trebuie întreprinse de universități în direcția adaptării ofertei educaționale și a inserției pe piața muncii. După prezentarea succintă a strategiilor de natură națională, capitolul se încheie prin prezentarea acțiunilor întreprinse la nivel regional. Se observă faptul că se încearcă implementarea unei componente consistente din strategia europeană existentă la momentul elaborării planurilor regionale strategice. Această abordare asupra zonei Vest pavează drumul pentru Capitolul 3 care își propune conturarea unui profil din perspectiva pieței muncii pentru regiunea în analiză. Secțiunea debutează prin prezentarea resurselor de muncă pentru regiune și evoluția acestora în perioada 1990 – 2015, cu referință la nivelul anului 2011. Acest

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

indicator este urmat de evoluția ratei de ocupare ce prezintă o traiectorie relativ stabilă cu o tendință vizibilă de creștere în prezent. Din acest punct, analiza vizează rata de ocupare pe grupe de vârstă, concentrându-se exclusiv pe intervalul 15 – 24 de ani. Această orientare este importantă pentru prezentul studiu pentru identificarea persoanelor implicate pe piața muncii sau în forme de învățământ.

În continuare, defalcarea populației ocupate pe activități economice permite izolarea evoluției pieței muncii la nivelul exploatat de conținutul ofertelor educaționale, în sensul domeniilor de specializare. Din această zonă extragem o serie de concluzii ce vor fi validate mai târziu în Capitolul 5.

Sunt inventariate nivelurile șomajului, salariului și mai important al numărului de locuri de muncă vacante existente la nivelul regiunii. Acestea pot fi considerate o expresie a unei cereri excedentare de muncă. Se remarcă faptul că numărul de posturi disponibile pentru specialiștii din domeniul tehnic cunoaște de asemenea o expansiune fulminantă, procentul de creștere fiind de 396%. Aceste realități vor fi confirmate în Capitolul 5 prin prelucrarea chestionarelor care confirmă o mare apetență pentru domeniile inginerești.

Capitolul 4 face o scurtă radiografie a principalelor eforturi realizate de universități pentru adaptarea ofertelor educaționale la realitățile pieței muncii, în măsura în care acestea există. Sunt vizate de asemenea acțiunile derulate de instituțiile de învățământ în direcția inserției absolvenților pe piața muncii și a cooperării cu mediul de afaceri și principalii angajatori din regiunea Vest. Analiza este efectuată pentru fiecare dintre cele 3 universități ce fac obiectul prezentului studiu: Universitatea Politehnică Timișoara, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara și Universitatea de Vest din Timișoara. Concluziile secțiunii indică faptul că toate cele trei instituții de învățământ derulează acțiuni și eforturi reprezentative atât pentru adaptarea conținuturilor educaționale, cât și pentru facilitarea accesului absolvenților la piața muncii. Mai mult, se observă o colaborare bună cu mediul de afaceri regional.

Capitolul 5 reprezintă nucleul dur al componentei de investigație și își propune izolarea directă a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor din regiune. Prima secțiune se concentrează pe prelucrarea chestionarelor plasate la angajatorii din regiune și în ciuda unei rate reduse de participare comparativ cu numărul total de solicitări generează o serie de concluzii valide. Marea majoritate a răspunsurilor derivă din mediul urban al județului Timiș,

municipiul Timișoara reprezentând un adevărat pol. Companiile sunt sortate în funcție de rata angajaților cu studii superioare comparative cu numărul total de angajați și astfel se observă că doar 4 angajați din 10 dețin o certificare universitară. Companiile repondente sunt sortate în funcție de domeniul de activitate, anul de înființare și forma de proprietate. De asemenea, este investigată dinamica cifrei de afaceri pentru compararea tendințelor sale cu înclinația spre angajarea de tineri absolvenți. La nivelul eșantionului se observă că 58.3% din companii nu au angajat personal cu studii superioare care a obținut o acreditare universitară în ultimii trei ani. Pentru procentul de 41.6% care au realizat angajari conform criteriului de mai sus, observăm o polarizare în jurul domeniului Ingineria. Alte profile urmărite de angajatorii de noi absolvenți au fost: Drept, Studii economice și Agronomie. Observăm că 50% din companiile care au raportat o creștere a cifrei de afaceri au angajat în ultimii trei ani un tânar absolvent. Dintre aceste cazuri, remarcăm ca 60% din companiile din acest grup au angajat un absolvent al domeniului Inginerie. Aceste procente sunt destul de ridicate având în vedere rata angajaților cu studii superioare comparativ cu numărul total de angajați exprimată anterior. Toate companiile care au angajat tineri absolvenți s-au orientat către cele trei universități din prezenta analiză, cele mai multe vizând absolvenți UPT. Această universitate este urmată în ordine de UVT și USAMBVT.

A doua secțiune a Capitolului 5 vizează colaborările instituționale pentru anul 2017 în direcția stabilirii de stagii de practică și internship pentru universitățile arondate. Temeiul din spatele acestui demers este dat de ideea că prezența unei relații complementare universitate – entitate economică ce are ca rezultat dezvoltarea capacităților practice ale studenților este un indicator relevant al eficienței programelor educaționale de a captura solicitările existente la nivelul pieței muncii. Obsevăm că in lista companiilor regăsim angajatori care sunt leaderi în domenii lor sau se bucură de o reputație consistentă. Printre acestea regăsim: NOKIA, VODAFONE, BRD, PwC sau DELOITTE ROMANIA. În temeni de domenii vizate, sesizăm o înclinație consistentă către domeniile tehnice pregătite de UPT. Acestea sunt urmate de o serie de alte specializări dezvoltatea la nivelul UVT. În termeni de repartiție la nivelul regiunii, este vizbilă orientarea către Timișoara, însă notăm existența de demersuri și la nivelul municipiilor Deva și Arad.

Capitolul 6 are ca obiectiv propunerea de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale asupra angajatorilor. De la nivelul secțiunilor precedente s-a desprins ideea că acest demers este unul de mare complexitate ce presupune o serie de eforturi și probleme. În primă fază se propune construcția unei serii de indicatori care să determine impactul măsurilor de

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

adaptare a ofertelor educaționale, respectiv gradul de pontențial de angajare pentru un absolvent sau un grup de absolvenți. Abordări complementare pot fi analizele comparative, indicatori de sentiment sau modele cantitative care să înglobeze variabile ca: educația, plasamentul, angajarea, salariul, satisfacția, investiția în școlarizare.

În cele din urmă sunt propuse două metode bazate pe angajator. Acestea evaluează costul de perfecționare la locul de muncă, timpul necesar pentru acest scop și durata de adaptare. În această construcție este posibilă determinarea competențelor de natură profesională și teoretică deținute de absolvent, precum și a celor de natură practică.

Recomandarea acestui studiu pentru instrumentele standardizate este de a fi utilizate în paralel sau complementar, pentru obținerea unei imagini cât mai clare asupra fenomenului observat.

Referințe bibliografice

Literatura științifică, studii și rapoarte

Guvernul României (2016) Programul Național de Reformă 2016. București

Guvernul României (2015) Programul Național de Reformă 2015. București

Guvernul României (2014) Programul Național de Reformă 2014. București

Guvernul României (2014) Strategia națională pentru învățământul terțiar: 2015-2020.

Guvernul României (2017) Programul de guvernare 2017 -2020

Agenția pentru Dezvoltare Regională Vest (2007) Planul de dezvoltare regională 2007 – 2013 Regiunea Vest

Agenția pentru Dezvoltare Regională Vest (2013) *Strategia pentru Dezvoltare Regională a Regiunii Vest 2014 -2020*

Comisia Europeană (2010) Europa 2020 – O strategie pentru o creștere inteligentă, sustenabilă și inclusivă

Comisia Europeană (2011) Supporting growth and jobs - An agenda for the modernisation of Europe's higher education systems.

Consiliul Europei (2011) Rezoluția Consiliului privind un plan reînnoit pentru învățarea în rândul adulților.

Comisia Europeană (2012) Rethinking education: Investing in skills for better socio-economic outcomes

Comisia Europeană (2013) Opening-up Education. Comunicare către Parlamentul European.

Comisia Europeană (2016) Investing in Europe's Youth. Comunicare către Parlamentul European.

Comisia Europeană (2017) Noua agendă a UE pentru învățământul superior

Consiliul și Comisia Europeană (2015) Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020), Official Journal of the European Union

USAMVBT (2016) Planului strategic de dezvoltare instituțională 2016 – 2020

USAMVBT (2015) Raportului rectorului

USAMVBT Carta Universitară

UPT (2016) Raportul rectorului

UVT (2015) Carta Universității de Vest din Timișoara

UVT (2016) Planului strategic 2016 – 2020

UVT (2016) Raportul rectorului cu privier la starea Universității de Vest din Timișoara

Anexe

Anexa 1. Companii la care au fost distribuite chestionare și datele lor de contact

Nume firmă	Județ	Localitate	E-mail
GICA IMPORT EXPORT ITALIA SRL	ARAD	ARAD	office@gica.ro
OPTIMAL TECH DOCTOR SRL	ARAD	SANLEANI	contact@optimalauto.ro
ICETECH COMPANY SRL	ARAD	ARAD	contact@icetech.ro
SUNTECH SRL	ARAD	NADLAC	office@suntech-romania.ro
METALIMPEX SA	ARAD	ARAD	office@metalimpex.ro
OPTOTEL COM SRL	ARAD	ARAD	office@optotelcom.ro
INRED TIPOGRAFIE DIGITALA SRL	ARAD	ARAD	office@inred.ro
MILLEFIORI SRL	ARAD	ARAD	comercial@millefiori-online.ro
ASTRA RAIL INDUSTRIES SA	ARAD	ARAD	contact@astrarail.com
LAGERMAX ROMANIA SRL	ARAD	CURTICI	lagermax@lagermax.ro
MANOLO SRL	ARAD	ZABALT	office@manolo.ro
ECHIPAMENTE HIDRAULICE SRL	ARAD	Felnac	office@echipamentehidraulice.ro
MONDO VIAGGI SRL	ARAD	ARAD	mondo.viaggi@gmail.com
PRO PLAN INVESTMENTS SRL	ARAD	ARAD	proplaninv@yahoo.com
ARSAT AGRICULTURA SRL	ARAD	Pecica	office@arsat.ro
ALCO KRAFT SRL	ARAD	LIPOVA	office@alco-kraft.ro
LAPELLA LEMN SRL	ARAD	ARAD	office@lapella.ro

PIEMONT AUTO ROM SRL	ARAD	Vladimirescu	office@piemontauto.ro
LICCO PROMPT 2000 SRL	ARAD	FELNAC	office@umbrelepro.ro
SIDE GRUP SRL	ARAD	FELNAC	contact@side.ro
MIRADA CONSTRUCT SRL	ARAD	ARAD	office@mirada.ro
TECHNOSTAR ADMINISTRATION SRL	ARAD	ARAD	technostar.arad@gmail.com
ELETTROROM SRL	ARAD	Şiria	info@elettrosud.net
TECHNOPAINTING SRL	ARAD	ARAD	office@tech-vopsire.ro
CARPAT SUN TRADING SRL	ARAD	HORIA	contact@sunkid.ro,
ACOUSTICS LIVEAUDIO SRL	ARAD	Lipova	contact@liveaudio.ro
GENOXY SRL	ARAD	LIPOVA	contact@genoxy.ro
TONNELLERIE MARGO SRL	ARAD	SICULA	tonnelleriemargo@yahoo.com
WEXA INTERNATIONAL SRL	ARAD	ARAD	office@wexa.ro
S.I.C. CLIMAVENT SRL	ARAD	ARAD	office@sicclimavent.ro
ANDCONSULT SRL	CARAS SEVERIN	RESITA	office@andconsult.ro
A.A.C. COMPANY TRADE S.R.L.	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	aac_company@hotmail.com
CENTRUL DE PRELUCRARI MECANICE BOCSA SRL	CARAS SEVERIN	Bocsa	pantiuc_v@yahoo.com
LEGAL EXPERT SRL	CARAS SEVERIN	RESITA	office@magistergroup.ro

PRO ELECTRO CONS SRL	CARAS SEVERIN	RESITA	office@proelectrocons.ro
NORMAROM INDUSTRIE SRL	CARAS SEVERIN	ORAVITA	contact@normarom.ro
VETERIN PRAX SRL	CARAS SEVERIN	RESITA	office@veterinprax.ro
BANATECH SRL	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	office@banatech.ro
M.P. LORVAL SRL	CARAS SEVERIN	RESITA	office@lorval.ro
MARMURAR DE RUSCHITA SRL	CARAS SEVERIN	VOISLOVA	oli@marmurar.ro
ARSENAL-RESITA S.A	CARAS SEVERIN	RESITA	factory@arsenal.ro
AUERSBACH S.R.L.	CARAS SEVERIN	RACASDIA	auersbach@bardeau.ro
AVIA AGRO-BANAT S.R.L.	CARAS SEVERIN	BOCSA	adela.munteanu@avia.agrobanat.ro
BENNING POWER ELECTRONICS ROM S.C.S.	CARAS SEVERIN	BUCHIN	j.mueller@benning.ro

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

BURGEROM S.R.L.	CARAS SEVERIN	RESITA	office@burgerom.ro
CAROMET S.A.	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	office@caromet.ro
ECO LEMN PRODUCTS S.R.L.	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	pin@ecolemn.info
ELVEST SERV S.R.L	CARAS SEVERIN	RESITA	elvestgrupsediu@clicknet.ro
GERASIS S.R.L	CARAS SEVERIN	RESITA	mobila@gerasis.ro
HYDRO ENGINEERING S.A	CARAS SEVERIN	RESITA	contact@hydrorom.com
MOBIROM S.A.	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	office@mobirom.ro
PLASTOMET S.A	CARAS SEVERIN	RESITA	plastomet@plastomet.ro
RESICONF S.A.	CARAS SEVERIN	RESITA	office@resiconf.ro
TMD FRICTION ROMANIA S.R.L	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	info@tmdfriction.com

UCM OXYGAZ S.R.L	CARAS SEVERIN	RESITA	contact@oxygaz.ro
WESTTIM CANNING CORPORATION S.R.L	CARAS SEVERIN	CARANSEBES	office@westtim.ro
WOODTECH S.R.L.	CARAS SEVERIN	BOCSA	hobholzwaren@artelecom.ney
WOLF STAHLBAUTECHNIK S.R.L.	CARAS SEVERIN	RESITA	office@wolf-stahlbautechnik.com
TEHNOSTEEL VEST S.R.L	CARAS SEVERIN	MOLDOVA NOUA	technosteel@tvb.ro
SILVERSTONE ROMANIA S.R.L.	CARAS SEVERIN	BOCSA	office@silverstone.ro
AB SYSTEMS IMPEX S.R.L	HUNEDOARA	DEVA	office@ab-systems.ro
ADACONI S.R.L	HUNEDOARA	HATEG	secretariat@adaconi.ro
AGRO COMPANY S.R.L.	HUNEDOARA	DEVA	office@agrocompany.ro
AMBIENT EXPERT S.R.L.	HUNEDOARA	DEVA	office@ambient-expert.cabanova.ro
ANOROM S.R.L	HUNEDOARA	DEVA	office@anorom.ro
APP TEXTIL S.A.	HUNEDOARA	BRAD	app@comser.ro

ARDIS METAL S.R.L.	HUNEDOARA	DEVA	office@ardismetal.ro
AUTOCOM AMICII GLC S.R.L	HUNEDOARA	LUPENI	autocomamicii@yahoo.com
AUTOROM S.R.L.	HUNEDOARA	DEVA	info@tiriacautorulate.ro
AVS PRODTEXTIL S.R.L	HUNEDOARA	DEVA	office@prodtextil.ro
BKD ELECTRONIC S.A.	HUNEDOARA	PETROSANI	office@bkdelectronic.ro
BOSCO AMICO S.R.L.	HUNEDOARA	HATEG	office@boscoamico.ro
CALEA FERATA INGUSTA S.R.L	HUNEDOARA	CRISCIOR	office@cfi.ro
CEMENTARTE S.R.L	HUNEDOARA	BAIA DE CRIS	office@cementarte.ro
CEPROMIN S.A	HUNEDOARA	DEVA	office@cepromin.ro
CHIMICA S.A	HUNEDOARA	ORASTIE	office@chimica.ro
COMPLEX HOTELIER GERMISARA S.R.L.	HUNEDOARA	GEOAGIU BAI	office@hotelgermisara.ro
ELECTRO PROMEX S.R.L.	HUNEDOARA	PETROSANI	office@bkdelectronic.ro
EUROARABIAN FOREST S.R.L.	HUNEDOARA	DOBRA	office@ea-forest.com
EUROSPORT DHS S.A.	HUNEDOARA	DEVA	nicoleta@dhsbike.ro
GENFOR S.R.L	HUNEDOARA	DEVA	info@genfor.com

GEROM INTERNATIONAL S.A.	HUNEDOARA	PETROSANI	international@gerom.com
GOLD RECOVERY S.R.L.	HUNEDOARA	BRAD	comercial@goldrecovery.ro
GUTENBERG S.A.	HUNEDOARA	DEVA	dtp@gutenbergdeva.ro
INTERMEDIA CALL 2005 S.R.L.	HUNEDOARA	HUNEDOARA	intermedia_ro@yahoo.com
KARGO EXPRESS S.R.L.	HUNEDOARA	BRAD	office@kargoexpress.ro
KLF KABLLEX S.R.L.	HUNEDOARA	ORASTIE	office@klf.ro
LABORATOARELE FARES BIO VITAL S.R.L.	HUNEDOARA	ORASTIE	grupfares@frs.ro
MK ILLUMINATION S.R.L.	HUNEDOARA	HUNEDOARA	office@mk-illumination.ro
REVA S.A.	HUNEDOARA	SIMERIA	office@revasimeria.ro
A & D TECHNOLOGIES S.R.L.	TIMIS	TIMISOARA	office@adtechnologies.ro
ADY MET S.R.L.	TIMIS	GIARMATA	contact@ady-met.ro
AGRO VI-PD ITALIA S.R.L.	TIMIS	PECIU NOU	agrovipditalia@yahoo.com
ALFAPLAST S.A.	TIMIS	JEBEL	office@alfaplasttm.ro
ALPHAPOWER S.R.L.	TIMIS	TIMISOARA	office@alphapower.ro
ALSACE FARM S.R.L.	TIMIS	BUZIAS	alsace_farm@yahoo.com
ALUBEL EXPO S.R.L.	TIMIS	CHISODA	secretariat@alubel.ro
AL-VAC ROMANIA S.R.L.	TIMIS	LUGOJ	office@al-vac.ro

ANFAENGINEERING S.R.L.	TIMIS	DUMBRAVITA	sales@anfalight.com
ART FIR S.R.L.	TIMIS	TIMISOARA	artfir@dominet.ro
ARTPRESS S.R.L.	TIMIS	TIMISOARA	artpress@artpress.com.ro
AUTO LUGOJANA S.A.	TIMIS	LUGOJ	office@autolugojana.ro
AUTO-MEC S.R.L.	TIMIS	SANNICOLAU MARE	automec2006@yahoo.com
B.BRAUN MEDICAL S.R.L.	TIMIS	REMETEA MARE	info@bbraun.com
B.BRAUN PHARMACEUTICALS S.A.	TIMIS	TIMISOARA	contact@helvetica.ro
BEESPEED AUTOMATIZARI S.R.L	TIMIS	GIROC	office@beespeed.ro
BONTIMES S.R.L.	TIMIS	DUMBRAVITA	bit@bontimes.dnttm.ro
BV PRODUCTIONS RO S.R.L.	TIMIS	CHISODA	comercial@bvproductions.ro
CER BROYEUR S.R.L.	TIMIS	LUGOJ	romania@cerbroyeur.com
CLAGI ROMANIA S.R.L.	TIMIS	BILED	office@clagi.ro
CLIMA WIND S.R.L.	TIMIS	TOPOLOVATU MARE	climawind5@gmail.com
CRAMELE RECAS S.A.	TIMIS	RECAS	office@recaswine.ro
DIAMOND PRECICUT S.R.L.	TIMIS	DUMBRAVITA	isa@bandknife.com
ELKOPLAST ROMANIA S.R.L.	TIMIS	GIROC	radu.bacila@elkoplast.ro
ESSEGI TEX S.R.L.	TIMIS	DETA	marianaessegitex@yahoo.com

FAULHABER MOTORS ROMANIA S.R.L	TIMIS	IMBOLIA	endre.balogh@faulhaber.ro
FRIGOGLASS ROMANIA S.R.L.	TIMIS	PARTA	frigoho@frigoglass.com
ICE DYP BALAS S.R.L.	TIMIS	CARPINIS	secretariat@icedyp.ro
IMPERIUM PRODUCT OMNIA INTERNATIONAL S.R.L.	TIMIS	TIMISOARA	office@imperium.ro
ORIZO SPORT S.R.L.	TIMIS	GHIRODA	office@orizo.ro
SMITHFIELD	TIMIS	TIMISOARA	office@smithfieldfermе.ro
PROFICUT	TIMIS	TIMISOARA	office@proficut.ro
HELLA	TIMIS	TIMISOARA	receptie@hella.com
MEDICIS	TIMIS	TIMISOARA	office@medicis.ro
DRAEXLMAIER	TIMIS	TIMISOARA	giurgiu.edina@draexlmaier.de
CONTITECH ROMANIA SRL	TIMIS	TIMISOARA	lorena.carlan@continentai-corporation.com
TAKATA ROMANIA SRL	TIMIS	TIMISOARA	erica.hotea@eu.takata.com
MAHLE COMPONENTE DE MOTOR SRL	TIMIS	TIMISOARA	office@ro.mahle.com
VALEO LIGHTING INJECTION SA	TIMIS	TIMISOARA	alina.rad@valeo.com
LINDE GAZ ROMANIA SRL	TIMIS	TIMISOARA	office@ro.linde-gas.com
FLEXTRONICS ROMANIA SRL	TIMIS	TIMISOARA	liliana.filip@flextronics.com
YAZAKI COMPONENT TECHNOLOGY SRL	TIMIS	TIMISOARA	viorica.ferenczi@yazaki-europe.com

Anexa 2. Chestionar

În cadrul proiectului SIPOCA 3, - ***"Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii"***, Programul Operațional Capacitate Administrativă, rezultatul 3, modulul *"Analiza impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor . Studiul realizat la nivelul universităților* ..... are ca obiectiv principal :

- Evaluarea impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru învățământul superior asupra ofertelor educaționale și asupra angajatorilor..

Având în vedere rolul intreprinderii/instituției/firmei pe care o reprezentați în cadrul pieței muncii participarea și sprijinul dvs pentru asigurarea unui volum necesar de informații utile la realizarea studiului menționat este importantă,
Vă solicităm sprijinul în desfășurarea activităților necesare completării chestionarului elaborat !

Va multumim!

CHESTIONAR ANGAJATORI

I. Informații privind întreprinderea

1. Numele întreprinderii: _____
2. Localitate _____
3. Județ:_____
4. Mediul de rezidență: a. Urban b. Rural
5. Numărul total de salariați cu contract de muncă (pe perioadă determinată și nedeterminată):

	Număr
Total salariați	
Salariați cu studii superioare	
Salariați cu studii superioare care lucrează în ocupații care nu necesită studii superioare	
Salariați fără studii superioare care lucrează în ocupații necesitând studii superioare	

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

6. Principalul domeniu de activitate economică a firmei (conform CAEN rev.2)
   a) Agricultură, silvicultură şi pescuit
   b) Industrie extractivă
   c) Industrie prelucrătoare
   d) Producţia şi furnizarea de energie electrică şi termică, gaze, apă caldă şi aer condiţionat
   e) Distribuţia apei, salubritate, gestionarea deşeurilor, activităţi de decontaminare
   f) Construcţii
   g) Comerţ cu ridicata şi cu amănuntul; repararea autovehiculelor şi motocicletelor
   h) Transport şi depozitare
   i) Hoteluri şi restaurante
   j) Informaţii şi comunicaţii
   k) Intermedieri financiare şi asigurări
   l) Tranzacţii imobiliare
   m)Activităţi profesionale, ştiinţifice şi tehnice
   n) Activităţi de servicii administrative şi activităţi de servicii suport
   o) Sănătate şi asistenţă socială
   p) Alte activităţi
7. Anul înfiinţării firmei: __/__/__/__
8. Forma de proprietate a firmei:
   a) privată cu capital majoritar românesc
   b) privată cu capital majoritar străin
   c) publică/de stat
   d) cooperatistă
   e) mixtă (public si privat)
   f) alta. Care _____
   g) NS/NR
9. Care a fost evoluţia cifrei de afaceri în întreprinderea dvs. în ultimii cinci ani (2012-2016)?
   a) A crescut
   b) A rămas constantă

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

c) A scăzut

II. Cerere de forță de muncă pentru ocupații cu studii superioare

10. Cum a evoluat situația locurilor de muncă vacante în intervalul 2012-2016, în firma dvs?

	2012	2013	2014	2015	2016
Total locuri de munca vacante					
Locuri de munca vacante pentru ocupații care necesită studii superioare					
- din care ocupate					

11. În prezent (2017), aveți locuri de muncă vacante în cadrul firmei?

Prin loc de muncă vacant ne referim la acel loc de muncă neocupat la momentul realizării interviului şi pe care angajatorul intenționează să îl ocupe în viitorul apropiat (în maxim 3 luni). Ne referim atât la locuri de muncă ocupate în trecut, cât şi la locuri de muncă nou create.

a) Da
b) Nu → mergi la secțiunea III

12. Dintre acestea, câte locuri de muncă vacante sunt pentru ocupații care necesită studii superioare? _____

13. Care sunt principalele domenii de studii pe care le vizați în procesul de recrutare pentru locurile de muncă vacante care necesită studii superioare?

_____

14. Care considerați că este cauza principală a neocupării până în prezent a locurilor de muncă vacante pentru ocupațiile care necesită studii superioare?

a) Nu au existat persoane interesate să aplice pentru ocuparea acestor locuri de muncă

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

b) Nu au existat persoane care să dețină calificarea și competențele necesare

c) Au existat persoane cu calificarea și competențele necesare, dar au refuzat angajarea

d) Alt motiv. Care? _____

III. Tineri absolvenți de studii superioare angajați

15. Întreprinderea dvs. a angajat proaspăt absolvenți de studii superioare (licență, master, doctorat) în ultimii trei ani?

a) Da

b) Nu

16. Din câte știți, care sunt principalele domenii de studii absolvite de aceștia?

_____

17. Întreprinderea dvs. a angajat proaspăt absolvenți de studii superioare (licență, master, doctorat) în ultimii trei ani de la: Universitatea Politehnică Timișoara (UPT), Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timișoara (USAMVBT) și Universitatea de Vest din Timișoara (UVT)?

a) Da

b) Nu

18. Dacă da, de la care dintre acestea?

a) UPT

b) USAMVBT

c) UVT

19. Din câte știți, care sunt principalele domenii de studii absolvite de studenții celor trei universități enumerate mai sus?

_____

20. În general, cât de mulțumit sunteți de nivelul de pregătire profesională a absolvenților de studii superioare angajați de între prinderea dvs. în ultimii trei ani?

a) Foarte mulțumit

b) Mulțumit

c) Nemulțumit

d) Foarte nemulțumit

Pentru ultimele doua variante vă rugam sa ne prezentați cauzele nemultumirii dvs!

21. Ce competențe/abilități considerați că ar trebui îmbunătățite pe durata studiilor astfel încât absolvenții de studii superioare să corespundă mai bine cerințelor angajatorilor din sectorul dvs. de activitate?

_____

_

22. În ultimii trei ani, întreprinderea dvs. a colaborat cu universitățile care pregătesc absolvenți în domeniul dvs. de activitate?

a) Da, prin _____

b) Nu, niciodată

În cazul raspunsului afirmativ va rugam să nominalizați universitatea/facultatea colaboratoare/parteneră!

23. Ce credeți că ar trebui să se facă pentru ca pregătirea profesională a tinerilor absolvenți de studii superioare să fie mai adecvată/să corespundă la cerințele întreprinderilor din sectorul dvs. de activitate?

_____

_

24. Funcția respondentului în cadrul întreprinderii _____

Vă multumim pentru timpul acordat!