



ROMANIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE
UNIVERSITATEA "OVIDIUS" DIN CONSTANȚA

B-dul Mamaia 124, 900527 Constanta
Tel./Fax: 40-241- 606467, 618372, 511512
Tel. mobil 40-723-505731 ; 0723-151222 ; 0724-014141
E-mail: rectorat@univ-ovidius.ro ; rectorat2@univ-ovidius.ro
Webpage: www.univ-ovidius.ro

**Analiză privind îmbunătățirea evoluției în carieră a
absolvenților Universității „Ovidius” din Constanța
2018**

**Conf. univ. dr. Psih. Gheorghe RAFTU
Director CCOC**

Piața muncii este influențată pe multiple planuri de mediul ambiant, de sistemul economicosocial în care funcționează, precum și de cel politic. Complexitatea lumii de azi, a vieții economice în special, fac din echilibrul pe piața muncii unul dintre cele mai fragile echilibre din economie.

În ultima vreme se constată că cererea și oferta pe piața muncii au adesea tendințe diferite. Cererea, de forța de muncă dorită, trebuie să fie înalt calificată, să fie foarte flexibilă și eficientă, să fie inventivă și creatoare, dar și loială și stabilă. Din partea angajaților se pretinde imaginație, creativitate și inventivitate.

Oferta este influențată în mod decisiv de factori mai degrabă extraeconomici, cum sunt sistemul educațional, cel de pregătire profesională, mediul social în care forța de muncă se construiește și se dezvoltă și chiar mediul familial, de multe ori depășind în timp cerințele pieței la un anumit moment dat [33].

Piața muncii se confruntă cu efectele unor probleme majore care vin, de regulă, din alte zone decât economia. Îmbătrânirea populației este un fenomen demografic. Disfuncțiile care apar pe piața muncii de regulă se întrepătrund, se corelează, și pot genera efecte imprevizibile.

Sistemele europene în materie de ocupare a populației se află actualmente într-o perioadă de transformare datorită fenomenului îmbătrânirii demografice, la rândul său cauzat în cazul Europei în principal de sporirea speranței de viață, concomitent cu declinul ratei natalității. Din cauza lipsei de experiență și a unui număr redus de competențe profesionale, în comparație cu majoritatea adulților deja integrați în câmpul muncii, tinerii întâmpină deseori dificultăți în identificarea de locuri de muncă.

Ratele șomajului în rândul tinerilor le-a depășit de mult pe cele reprezentative altor grupe de vârste și a atins cea mai mare creștere anuală în 2009; o cifră record 75,4 milioane de tineri adulți nu aveau un loc de muncă [33].

Insertia/reinsertia absolvenților de studii superioare pe piața forței de muncă, este o problemă deosebit de importantă în contextul economic actual, care cunoaște creșteri ale șomajului atât în general cât și în rândul tinerilor.

În condițiile economice actuale, se intensifică eforturile pentru căutarea de soluții, cristalizându-se un consens al țărilor avansate economic, în sensul că, ieșirea din criză și reluarea unei creșteri economice sănătoase se poate obține atât prin stimularea investițiilor în infrastructură, dar mai ales prin dezvoltarea capitalului uman prin educație, cercetare, inovare.

Economistul Gheorghe Răboacă anticipa la începutul secolului al XXI-lea actuala criză globală și financiară a muncii dată de dezechilibrul între cererea și oferta de forță de muncă. Crizele pe piața muncii actuale privesc șomajul și sfera ocupării.

În cadrul lucrării “Șomajul – o filieră generatoare de sărăcie, marginalizare și excludere socială”, Gheorghe Răboacă afirmă că va apărea o societate a cărei baze sunt reprezentate de o economie a cunoștințelor care va necesita resurse umane înalt calificate și cu o rată de șomaj scăzută și care prezintă o organizare ergonomică cognitivă a muncii intelectuale generalizate cu participarea activă a tuturor cetățenilor realizabil printr-o educație permanentă [20].

Piața muncii cuprinde activități de angajare și de ofertă a forței de muncă în vederea realizării unei activități, precum și procesul de determinare a retribuirii celui care urmează să o îndeplinească.

Perioada în care individul devine util mediului social (contribuie la dezvoltarea și evoluția societății) este reprezentată de perioada funcțională. Trecerea de la perioada de pregătire la perioada funcțională este marcată de momentul de debut pe piața muncii. Acest moment este foarte important pentru individ deoarece prezintă anumite repercursiuni. Conform anumitor studii recesiunea reprezintă un mare dezavantaj pentru absolvenții de facultate, iar primele contacte cu piața muncii pot afecta încrederea personală și relaționarea individului cu societatea. Experiențele negative pot genera stări și comportamente de natură depresivă [21].

În ceea ce privește problematica integrării tinerilor în piața muncii politicile guvernamentale, aceasta a prezentat o evoluție în sensul adoptării unor măsuri active prin stimularea inserției profesionale și crearea de noi locuri de muncă.

Diminuarea ratei șomajului structural în rândul tinerilor care au beneficiat de măsurile luate prin politici de ocupare a forței de muncă este rezultatul faptului că România aderă și participă la proiectele de dezvoltare comunitară cu implicare în domeniul ocupării forței de muncă [22].

Caracteristicile individuale ce iau forma cunoștințelor și competențelor dobândite prin școală și formare profesională, precum și abilităților și talentelor determină deopotrivă potențialul tinerilor de a se integra pe piața muncii.

Mulți specialiști interesați de problematica tinerilor marginalizați susțin teoria rezultatelor pozitive în ciuda condițiilor dificile. Aceasta înseamnă că unii tineri reușesc să utilizeze resursele personale sau pe cele din mediul înconjurător pentru a depăși situația potrivnică/condițiile dificile pe care le experimentează de o manieră ce conduce la obținerea de rezultate pozitive, în cazul nostru o bună integrare socială și profesională. De asemenea, investigarea modalităților în care acești tineri își negociază tranziția la muncă poate oferi informații importante despre factorii ce pot facilita acest proces, factori cu potențial de replicare la nivelul unor viitoare programe și politici de suport [23].

Este imperios necesară existenței unei corelații între curricula formării în sistemul educațional și cerințele pieței muncii. Sistemul de educație prezintă o anumită rigiditate și inerție, ceea ce face imposibil ca acesta să fie corespunzător măcar la nivelul prezent al economiei.

I. PIAȚA MUNCII. CONTEXTUL ACTUAL

Schimbările economice în plan mondial își pun amprenta pe piața muncii din Europa, în primul rând prin creșterea ratei șomajului în rândul tinerilor care înregistrează valori cuprinse între 15,9% și 21,9%.

Politicile europene (Tratatul de la Amsterdam 1997, Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă și Strategia de la Lisabona 2000, Memorandumul privind Învățarea Permanentă 2001) urmăresc astfel reducerea șomajului prin dezvoltarea unei economii funcționale, accesul tuturor persoanelor la educație și

sisteme eficiente de consiliere și orientare în carieră, dezvoltarea abilităților necesare tinerilor absolvenți pentru ocuparea unui loc de muncă.

Dinamica pieței muncii, perimarea unor profesii și apariția altora, condițiile economice actuale, justifică utilitatea serviciilor de consiliere și orientare în carieră, prin nevoia sa de implicare și construire a profesiei individul având nevoie de sprijin în înțelegerea modului de funcționare a pieței muncii și în identificarea oportunităților oferite de aceasta.

Piața muncii reprezintă „cadrul în care cererea și oferta de locuri de muncă sau cererea și oferta de forță de muncă interacționează într-un mod dinamic” (Szilagyi, 2008).

Conceptele specifice pieței muncii, care determină importanța acesteia în procesul de consiliere în carieră sunt: muncă, ocupație, meserie, profesiune, specializare, angajat, angajator etc.

Trăsăturile specifice pieței muncii sunt următoarele:

- Cererea de muncă este pe termen scurt, practic, invariabilă; crearea de noi locuri de muncă presupune dezvoltarea activităților existente și inițierea altora noi, probleme complexe care se realizează în timp [11];
- Oferta de muncă, la rândul ei se formează în cadrul unui orizont de timp îndelungat, timp în care noua generație ajunge la vârsta legală de muncă și se instruește [11];
- Oferta de muncă (cu gradul ei de instrucție, cu calificările ei) își pune amprenta asupra modului de satisfacere a cererii de muncă [11];
- Mobilitatea redusă a forței de muncă, a posesorului acesteia; oamenii sunt atașați mediului social-economic în care s-au format și în care trăiesc; avantajele economice oferite de alte zone (localități) nu își

exercită nelimitat rolul în ceea ce privește deplasările oamenilor spre noi locuri de muncă [11];

- Oferta de muncă depinde și de alți factori decât cei economici (vârsta, starea sănătății, psihologia oamenilor) [11];
- Eterogenitatea cererii și ofertei de forță de muncă, neconcordanța dintre structurile acestora fac ca substituirea între diferitele ei componente să fie redusă [11].

I. 1. Piața forței de muncă din România în context european

România este o țară europeană a cărei piață a muncii este încă marcată de structuri neeuropene: prea multă agricultură de subzistență, un sector informal supradimensionat, prea puțini salariați și prea puțini patroni, grupele de ocupații manuale predominante, riscuri deosebit de mari de a deveni sărac pentru persoanele care muncesc (pentru persoanele ce au absolvit cel mult școala profesională), emigrație masivă a forței de muncă, șomaj relativ redus, dar de lungă durată și șomaj mascat [11].

Agenda Europa 2020 reprezintă strategia de creștere economică a Uniunii Europene. Prioritățile Agendei Europa 2020 se împart în trei mari direcții, numite creștere inteligentă, creștere durabilă și creștere favorabilă a incluziunii [13].

- Creșterea inteligentă: se referă la implementarea unor strategii de creștere a educației, cercetării, inovării și a societății digitale.
- Creșterea durabilă este definită în documentele Uniunii ca reprezentând „construirea unei economii competitive, durabile și eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor” [13].

- Creșterea favorabilă incluziunii presupune o economie cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, asigurând coeziunea economică, socială și teritorială” [13].

Uniunea Europeană are ca obiectiv, până în anul 2020, angajarea a 75% din populația activă (20 - 64 ani), România însă, a anunțat pentru acest termen un procent cu 5% mai mic decât cel preconizat de Uniunea Europeană. Criza economică a avut un impact major asupra României, astfel că până în anul 2013, Romania nu a reușit să reintegreze persoanele pe piața muncii, rata ocupării fiind doar de 63,9% [13].

În ceea ce privește procentul celor care au absolvit studii universitare în rândul populației cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani, România deținea în anul 2013 un procent de 22,8%, semnificativ mai mic decât media de 36,8% înregistrată la nivelul Uniunii Europene. Cauzele sunt în primul rând de natură economică: întreținerea unui tânăr în facultate presupune costuri ridicate.

România ultimului deceniu se confruntă cu scăderea dramatică a numărului tinerilor salariați. „Aproximativ 30% din populație se confruntă cu lipsuri majore și aproape 42% dintre români se află în risc de sărăcie sau de excluziune” [13].

În ceea ce privește tinerii cu vârste cuprinse între 15 de 24 de ani, situația de inactivitate este prezentă într-un procent aproximativ de 20%. Acești tineri nu sunt șomeri, dar nici nu primesc asistență pentru integrarea în muncă. Grupa de vârstă 25-34 de ani, deși are capacitatea de a se adapta cel mai rapid la tendințele pieței muncii prezintă o scădere a gradului de ocupabilitate de la 77% în 1996 la 72% în 2012.

I. 2. Situația actuală pe piața forței de muncă în România

I.2.1.Piața forței de muncă, indicatori statistici

În anul 2016, în România, din totalul de 16.713.002 locuitori (15 ani și peste), 8.978.646 reprezintă populația activă (8.448.777- persoane ocupate și 529.869- șomeri) și 7.734.356, populație inactivă. Astfel că în anul 2016, în România era o rată de ocupare în muncă de 50,6% și o rată a șomajului de 5,9%.

Tabelul 1. Populația după participarea la activitatea economică, în România, pe, sexe, medii și grupe de vârstă

Macroregiuni Regiuni Sexe Medii Grupe de vârstă	Total populație	Persoane active			Persoane inactive	Rata de activitate ¹⁾	Rata de ocupare ²⁾	Rata șomajului ³⁾
		Total	Ocupate	Șomeri				
		- persoane -				- procente -		
TOTAL								
15 ani și peste	16713002	8978646	8448777	529869	7734356	53,7	50,6	5,9
tineri (15-24 ani)	2165738	607077	482001	125075	1558662	28,0	22,3	20,6
populația în vârstă de muncă (15-64 ani)	13262656	8695720	8166071	529649	4566936	65,6	61,6	6,1
vârșnici (55-64 ani)	2656340	1173893	1136100	37793	1482447	44,2	42,8	3,2
MASCULIN								
15 ani și peste	8085311	5145030	4806101	338928	2940282	63,6	59,4	6,6
tineri (15-24 ani)	1112903	377250	302327	74923	735653	33,9	27,2	19,9
populația în vârstă de muncă (15-64 ani)	6694764	5006221	4667512	338708	1688544	74,8	69,7	6,8
vârșnici (55-64 ani)	1254780	691536	664768	26769	563244	55,1	53,0	3,9
FEMININ								
15 ani și peste	8627689	3833616	3642676	190941	4794073	44,4	42,2	5,0
tineri (15-24 ani)	1052835	229827	179674	50153	823009	21,8	17,1	21,8
populația în vârstă de muncă (15-64 ani)	6567890	3689498	3498558	190941	2878392	56,2	53,3	5,2
vârșnici (55-64 ani)	1401559	482357	471333	11024	919202	34,4	33,6	2,3
URBAN								
15 ani și peste	9072572	4962391	4684240	278151	4110181	54,7	51,6	5,6
tineri (15-24 ani)	1045573	210967	158498	52468	834607	20,2	15,2	24,9
populația în vârstă de muncă (15-64 ani)	7442530	4938498	4660386	278112	2504032	66,4	62,6	5,6
vârșnici (55-64 ani)	1561836	620449	597878	22571	941387	39,7	38,3	3,6
RURAL								
15 ani și peste	7640430	4016255	3764537	251719	3624175	52,6	49,3	6,3
tineri (15-24 ani)	1120165	396110	323503	72607	724055	35,4	28,9	18,3
populația în vârstă de muncă (15-64 ani)	5820126	3757222	3505685	251538	2062904	64,6	60,2	6,7
vârșnici (55-64 ani)	1094504	553444	538222	15222	541060	50,6	49,2	2,8

(Sursa: Institutul Național de Statistică)

Tabelul 2. Populația după participarea la activitatea economică, în regiunea de Sud-Est, pe, sexe, medii și grupe de vârstă

Macroregiuni Regiuni Sexe Medii Sectoare de activități ale economiei naționale	Populația ocupată	din care, în vârstă de muncă						65 ani și peste
		Total	Grupe de vârstă					
	- persoane -	15-64 ani	15-24 ani	25-34 ani	35-44 ani	45-54 ani	55-64 ani	- procente -
2.2.SUD-EST	955997	96,8	5,4	21,4	29,8	25,8	14,4	3,2
Agricultură	219188	87,6	8,2	14,3	23,9	20,3	20,9	12,4
Industrie	289845	99,7	4,1	22,6	30,4	29,4	13,2	(0,3)
Servicii	446963	99,5	4,8	24,3	32,2	26,2	12,0	(0,5)
MASCULIN	572839	97,1	6,3	22,1	28,8	25,2	14,7	2,9
Agricultură	141393	90,3	10,4	14,8	24,9	20,5	19,7	9,7
Industrie	213565	99,7	4,7	22,4	30,5	27,8	14,3	(0,3)
Servicii	217880	99,1	5,2	26,6	29,7	25,7	11,9	(0,9)
FEMININ	383158	96,4	3,9	20,5	31,3	26,8	13,9	3,6
Agricultură	77795	82,7	(4,4)	13,2	22,2	19,9	23,0	17,3
Industrie	76280	99,9	(2,3)	23,0	30,5	34,0	10,1	(0,1)
Servicii	229083	99,8	4,3	22,1	34,6	26,7	12,1	(0,2)
URBAN	527190	99,6	3,5	22,8	31,1	28,3	13,9	(0,4)
Agricultură	17450	99,3	(1,6)	(26,0)	(34,3)	(23,9)	(13,5)	(0,7)
Industrie	185422	99,8	(2,8)	19,6	28,6	32,4	16,4	(0,2)
Servicii	324319	99,5	4,0	24,5	32,4	26,2	12,4	(0,5)
RURAL	428806	93,4	7,6	19,8	28,1	22,8	15,1	6,6
Agricultură	201738	86,6	8,8	13,2	23,1	20,0	21,5	13,4
Industrie	104424	99,6	6,4	27,8	33,8	24,2	7,4	(0,4)
Servicii	122645	99,4	6,8	23,7	31,8	26,1	11,0	(0,6)

(Sursa: Institutul Național de Statistică)

I.2.2. Analiză de perspectivă privind necesarul de forță de muncă, calificată în Regiunea de Sud-Est

În anul 2016, în regiunea de Sud-Est, din totalul de 2.087.182 locuitori (15 ani și peste), 1.035.331 reprezintă populația activă (955.997- persoane ocupate și

79.335-șomeri) și 1051.851, populație inactivă. Astfel că în anul 2016, în România era o rată de ocupare în muncă de 45,8% și o rată a șomajului de 7,7%.

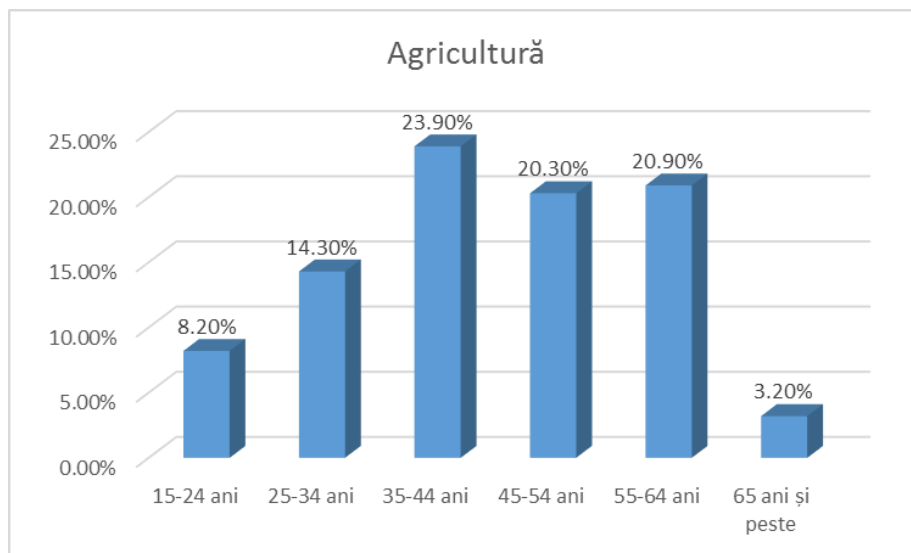


Fig. 1

În regiunea de Sud-Est, din totalul de 955.997, persoane ocupate în muncă, în *agricultură* lucrează 219.188 persoane (din care 8.2% au vârsta cuprinsă între 15-24 ani, 14,3% au vârsta cuprinsă între 25-34 ani, 23,9% au vârsta cuprinsă între 35-44 ani, 20,3% au vârsta cuprinsă între 45-54 ani, 20,9% au vârsta cuprinsă între 55-64 ani).

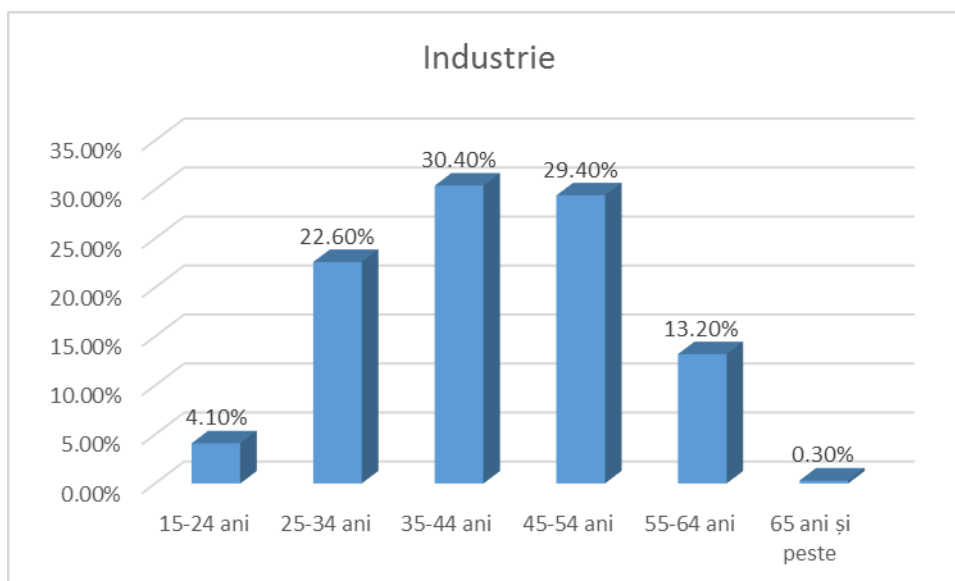


Fig. 2

În regiunea de Sud-Est, din totalul de 955.997, persoane ocupate în muncă, în *industrie* lucrează 289.845 persoane (din care 4.1% au vârsta cuprinsă între 15-24 ani, 22,6% au vârsta cuprinsă între 25-34 ani, 30,4% au vârsta cuprinsă între 35-44 ani, 29,4% au vârsta cuprinsă între 45-54 ani, 13,02% au vârsta cuprinsă între 55-64 ani).

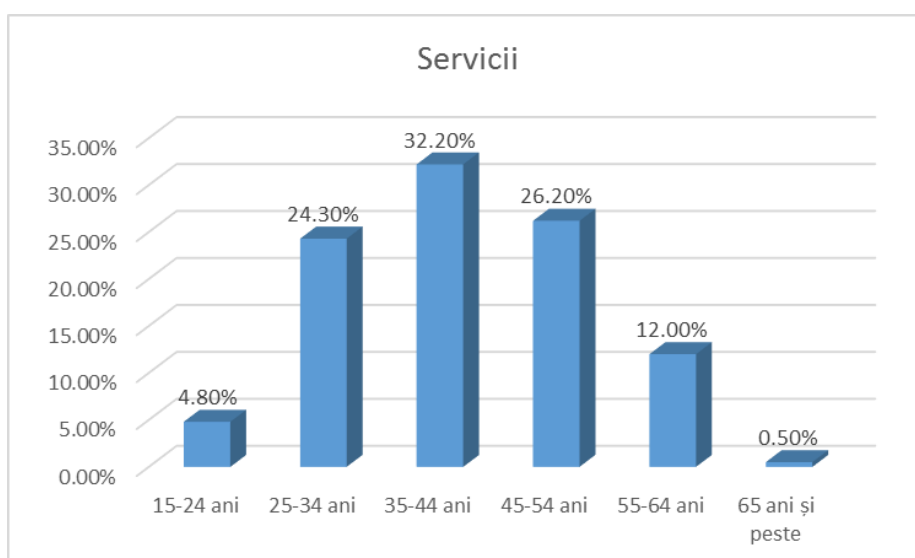


Fig. 3

În regiunea de Sud-Est, din totalul de 955.997, persoane ocupate în muncă, în *Servicii* lucrează 446.963 persoane (din care 4,8% au vârsta cuprinsă între 15-24 ani, 24,3% au vârsta cuprinsă între 25-34 ani, 32,2% au vârsta cuprinsă între 35-44 ani, 26,2% au vârsta cuprinsă între 45-54 ani, 12% au vârsta cuprinsă între 55-64 ani).

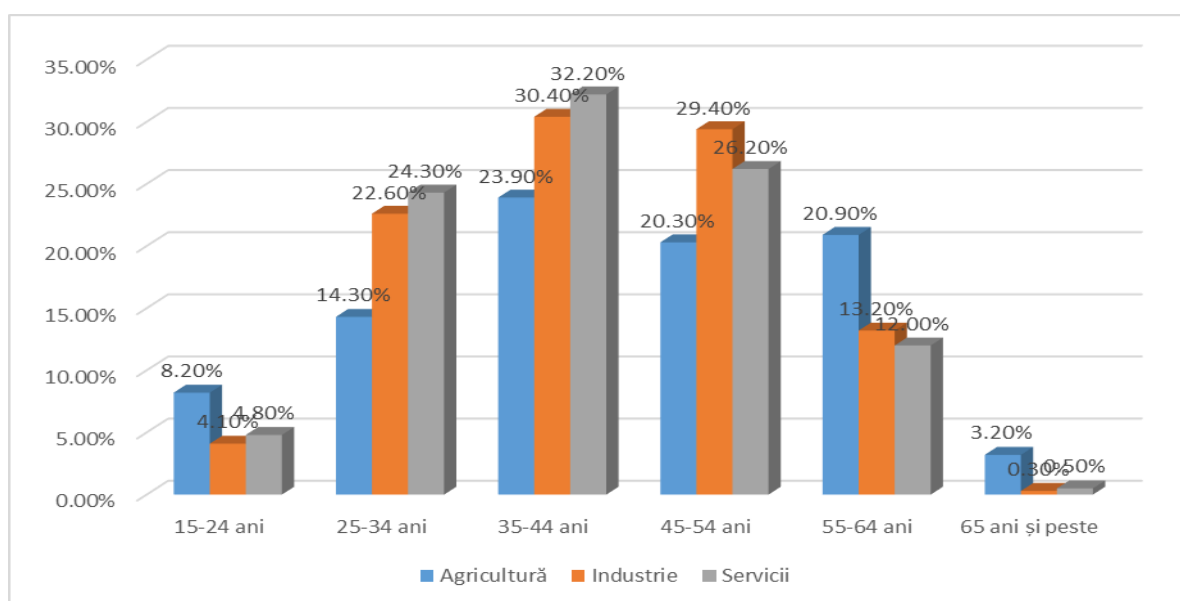


Fig. 4

I. 3. Căutarea unui loc de muncă

Proaspeții absolvenții intră pe piața muncii cu o serie de așteptări, unele dintre ele dovedindu-se realiste, pertinente, în timp ce altele simple iluzii. La rândul lor, angajatorii stabilesc o serie de cerințe și au diverse așteptări de la angajații lor, în funcție de care unii rămân, sunt chiar promovați, în vreme ce alții părăsesc compania. Piața muncii se schimbă constant iar tinerii trebuie să o exploreze pentru a găsi un loc de muncă potrivit.

Proaspeții absolvenți trebuie să identifice acele slujbe adaptate contextului actual al pieții muncii și compatibile în același timp cu aptitudinile, competențele, abilitățile și valorile lor. Integrarea în profesie a tinerilor se realizează treptat sub influența unor factori diverși: familie, școală, mass-media, aspirațiile profesionale ale tânărului etc.

Atunci când un tânăr absolvent se confruntă pentru prima dată cu problema căutării și găsirii unui loc de muncă, acesta se dovedește a fi, de cele mai multe ori, dezorientat, neștiind unde să se adreseze sau cum să se comporte [12].

Pașii pe care aceștia trebuie să îi parcurgă au fost sintetizați în următorul grafic (Conform opiniei specialiștilor de la Oficiul pentru dezvoltarea carierei Medaille Hall, Universitatea Fontbonne, SUA):

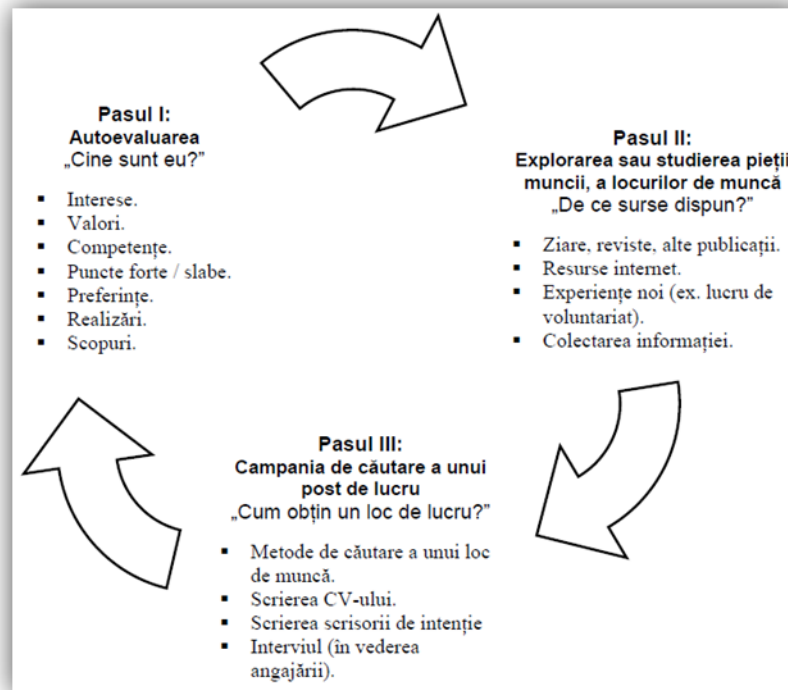


Fig.10 Procesul de căutare a unui loc de muncă [12]

În căutarea unui loc de muncă, proaspătul absolvent trebuie să fie corect informat în legătură cu: legislația muncii, raportul dintre competențele proprii și așteptările/cerințele angajatorului, modul de elaborare a unui C.V, scrisori de intenție.

Cei care caută un loc de muncă sunt: studenții, proaspeții absolvenți (liceu, studii superioare), persoanele care doresc un alt loc de muncă, șomerii.

„Procesul de căutare a unui loc de muncă, care eventual să se termine cu succes, necesită o bună planificare și structurare a acțiunilor ce urmează a fi întreprinse, cunoașterea strategiilor, motivație, perseverență, creativitate și susținere” [12].

I. 4. Aplicarea pentru o slujbă

Documentele de aplicare necesare unui tânăr absolvent și oricărei persoane în căutarea unui loc de muncă sunt: curriculum vitae și scrisoarea de intenție.

Scopul acestor documente este de promovare și captare a interesului angajatorului în privința calificărilor și competențelor solicitantului. În cazul în care documentele sunt considerate relevante pentru cei care recrutează, ele sunt selectate și candidatul chemat la interviu.

Atunci când tânărul a găsit anumite companii care au slujbe interesante din punctul lui de vedere, se trece la aplicarea C.V-ului. Procesul cere uneori timp, maxim 2-3 luni până candidatul găsește jobul potrivit.

Se recomandă o planificare a acestei activități de explorare în găsirea unui loc de muncă, prin păstrarea unei evidențe a aplicațiilor deja trimise, care să includă următoarele elemente: date, compania căreia i s-a adresat, persoane de contact, tipul aplicației (on-line, prin telefon, e-mail, etc.) și rezultatul final al procesului de aplicare.

I. 5. Angajatorul

Esența activității de selecție profesională se realizează eficient atunci când se compară două categorii de informații și anume: numărul și cerințele posturilor vacante și calitățile celor care caută un loc de muncă.

În procesul de selecție profesională intervine expertiza capacității de muncă, aceasta reprezentând identificarea acordului existent între individ și profesie, mai precis, între disponibilitățile fizice și psihosociale ale individului și cerințele profesionale.

Criteriile de bază în procesul de selecție sunt (Jigău, 2001):

- studiile atestate - diplome;
- experiența și vechimea în muncă;
- funcția exercitată anterior;
- calități, cunoștințe, deprinderi, aptitudini și comportament

II CARACTERISTICILE SISEMULUI DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR

II. 1. Tendințe de evoluție a sistemului de învățământ superior

În literatura de specialitate există stipulată importanța armonizării între cerințele pieței muncii și curricula formării în sistemul de educație. Dacă sistemul educațional este rigid în sensul pregătirii și formării capacităților necesare și conforme cerințelor pieței muncii, atunci sistemul educațional nu va reuși să atingă nivelul prezent al economiei. Politicile educaționale trebuie să fie orientate spre a răspunde dinamicii și schimbărilor ce apar în piața muncii .

Învățământul superior reprezintă un sistem educativ și social care este orientat către asigurarea unei perspective de cultură profesională în domeniul ales de către student și educarea deprinderilor pentru exercitarea unei ocupații intelectuale. Diploma de absolvire a învățământului superior certifică capacitățile studentului necesare în a face față cerințelor și exigențelor practice și științifice ale profesiei alese, reprezentând totodată și finalizarea frecventării facultății.

Din punct de vedere traditional, învățământul superior are funcția de transmitere a cunoștințelor generale și profesionale care conferă absolventului posibilitatea ocupării unui loc de muncă în domeniul ales [22].

Schimbările înregistrate în structurile ocupaționale în România (ultimele decenii) necesită reconversia profesională prin apariția de noi ocupații, dar și prin modificările conținutului profesiilor deja existente ca urmare a evoluției societății rezultate acțiunii următorilor factori: re tehnologizarea, creșterea competiției, adaptarea la nevoile consumatorilor de diferite servicii și nu numai.

Pentru a răspunde la nevoile pieței muncii și a unei economii bazată pe cunoaștere este necesară dezvoltarea unui sistem de educare și formare profesională continuă. Acest fapt conduce în mod evident la necesitatea asigurării necesarului de forță de muncă calificată.

Strategia de dezvoltare și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România are drept scop furnizarea unei educații calitative și a unor calificări adaptate indivizilor.

Privitor la beneficiile învățării acestea se pot formula sub aspectul nivelului individual/personal/privat și relația cu piața după cum urmează:

1. ocupabilitate;
2. venituri mai mari;
3. șomaj mai mic;
4. piața muncii (mai) flexibilă;
5. mobilitate a forței de muncă (a populației) mai mare.

Sub raportul nivelului macroeconomic și macrosocial în relație cu piața, „beneficiile învățării” se formulează astfel:

1. productivitate mai înaltă;
2. competitivitate mai mare;
3. calitate mai bună a factorului uman și, respectiv a produselor și serviciilor;
4. taxă netă pe venit mai mare;
5. încasări bugetare mai mare;
6. dependență mai mică față de suportul financiar al statului și, uneori al familiei.

Gradul în care valoarea calificărilor care poate fi identificată și comparată pe piața muncii în educație și training în context social larg definește transparența care reprezintă o condiție necesară pentru cunoașterea rezultatelor învățării care conduce spre calificări.

Reformarea și modernizarea sistemului de educație și training este una dintre prioritățile UE în primul deceniu al secolului al XXI-lea.

În anul 2005 Comisia Europeană a stabilit anumite priorități cheie printre care și crearea unui instrument eficient de evaluare, atestare și recunoaștere a calificărilor și elaborarea Cadrului European al Calificărilor (EQF).

Se consideră că acest instrument facilitează la nivel individual transferul și recunoașterea calificărilor naționale (între țări), făcând posibilă compatibilizarea reciprocă.

Cadrul European al calificărilor va acționa ca o „punte de translație”, va fi principalul mecanism european de facilitare a mobilității cetățenilor pentru muncă și studii alături de exemplu, de Erasmus, de Sistemul European de Credite Transferabile (ESCT) și de Europass.

Cerința minimă pentru accesul în învățământul superior este reprezentată de certificatul de absolvire sau diploma de absolvire a învățământului secundar.

La nivelul multor țări există proceduri adiționale de admitere: examen de admitere, stabilirea unor recorduri personale ale candidatului în diferite domenii, interviul. Astfel de proceduri adiționale sunt necesare în cazul în care capacitatea instituției de învățământ este depășită de numărul candidaților din cel puțin două cauze:

- a) sistemul național „numerus clausus”;
- b) pentru a avea siguranța că cei care sunt admiși dețin cunoștințele, aptitudinile și abilitățile necesare adaptării la programele de studii din domeniul respectiv (artistic, tehnic, medical).

„Procedurile de selecție și limitarea numărului de locuri disponibile contribuie semnificativ la reglarea dimensiunii populației studentești. Corolarul politic va fi acela ca sporirea populației în educația terțiară este o nevoie care se adresează și consecințelor financiare ca orice altă creștere”

Proceduri de selecție pentru admitere

Sistemul național **numerus clausus**: guvernul limitează numărul de locuri disponibile și exercită controlul direct asupra procedurilor de selecție. Acest numerus clausus poate fi determinat pentru toate cursurile.

Instituțiile însăși decid procedurile de selecție pentru limitarea locurilor disponibile. Acest proces se poate baza fie pe capacitatea lor, fie pe un set de criterii stabilite centralizat. Limitarea poate privi toate sau numai anumite cursuri. Totuși instituțiile pot decide selecția studenților pe bază de abilități.

Accesul este total nerestricționat, certificatul de absolvire a învățământului secundar superior sau echivalentul său fiind criteriul necesar și suficient. Ca urmare sunt admiși toți aplicanții. (**Sursa:** Key Data on Education 2005, Section 13, p.85.)

Procedurile de limitare a numărului de locuri în Educația Terțiară în România se pot formula după cum urmează: numărul de locuri sunt subvenționate de către stat la nivel central. Limitele impuse de instituții în funcție de capacitățile lor sunt reprezentate de selecția realizată de către instituții pe baza rezultatelor obținute la admitere după absolvirea învățământului secundar superior.

Toate acestea reprezintă un proces continuu de marketing educațional al pieții muncii în vederea identificării următoarelor:

1. nevoile viitoare de calificări și/sau competente;
2. deficitul de calificare în anumite profesii sau domenii;
3. excedentul de calificări în alte profesii și domenii.

În cazul procesului Bologna aceste fapt reprezintă un factor și o practică esențială de realizare a unei convergențe între piața muncii și piața educației.

Personalul didactic din învățământul superior este format exclusiv prin educație terțiară universitară. Pentru promovarea diferitelor grade profesionale se folosește un set de condiții și criterii care se cer întrunite cumulativ. Acestea sunt după cum urmează:

- diploma de absolvire a Universității și specialitatea, inclusiv complementul de diplomă (aceasta este condiție necesară și suficientă) la intrarea în sistem (junior professor);
- diplomă/certificat de master, de asemenea în domeniul de specialitate pentru promovarea în trepte/superioare ale ET;
- diplomă de doctor în știință (PhD) obținut pe baza unei teze de doctorat pe un subiect științific de mare interes, susținută public și avizată de o comisie de înaltă competență; este criteriul fundamental pentru a promova ca profesor universitar; în același timp, ca un criteriu adițional se cer lucrări de cercetare științifică cu contribuții originale, fie că sunt din domeniul științelor fundamentale, fie din cel al științelor aplicate; capacitate de a iniția și conduce proiecte de cercetare; experiență profesională recunoscută; diseminarea rezultatelor cercetării în cadrul cursurilor pe care le susțin. De reținut este și faptul că răspunderea de a conduce doctoratul, de a fi consultanți revine doar profesorilor universitari acreditați în acest scop.

Pedagogia modernă consideră că stabilitatea metodelor, conservatorismul educatorilor, rutina excesivă, indiferență etc., aduc mari prejudicii efortului actual de ridicare a învățământului pe noi trepte; ea nu se opune în nici un fel inițiativei și originalității individuale sau colective de regândire și reconsiderare în spirit creator a oricăror aspecte care privesc perfecționarea și modernizarea metodologiei învățământului de toate gradele. În fond creația, în materie de metodologie, înseamnă o neconținută căutare, reînnoire și îmbunătățire a condițiilor de muncă în instituțiile de învățământ.

Învățământul modern preferă metodologia axată pe acțiune, operatorie, deci pe promovarea metodelor interactive care să solicite mecanismele gândirii, ale inteligenței, imaginației și creativității [1].

Ca o consecință firească a dezvoltării tehnologiilor informaționale, în sistemul de învățământ s-au impus forme moderne de predare și învățare: învățământul la distanță, servicii educaționale oferite prin intermediul Internetului, softurilor educaționale etc. Predominant se utilizează metodele moderne interactive orientate spre cultivarea interesului, motivației, colaborării sociale, spiritului de organizare, inițiativei, creativității etc.

Avantajele utilizării noilor metode în educație sînt multiple. Putem enumera reducerea consumului de timp, posibilitatea adaptării programelor personale de educație, posibilitatea acomodării rapide cu schimbările și noile cunoștințe din diverse domenii, posibilități extinse de educație interdisciplinară și nu în ultimul rînd reducerea costurilor educației continue. La rîndul lor, educatorii se pot concentra pe domeniile lor de activitate, pe dezvoltarea materialelor educative și pot colabora între ei pentru a oferi legături între diversele domenii [6].

Școlarizarea unor efective de studenți în continuă creștere a obligat universitățile să găsească soluții în ceea ce privește metodele și mijloacele de predare – învățare – evaluare, ajungându-se la o interferență între două tipuri de instruire și învățare: cea **tradițională**, realizată în lumea reală, în condiții normale de viață universitară și cea **modernă**, deplasată într-un mediu virtual, accesibil doar celor inițiați [29].

II. 2. Trăsături ale sistemului de învățământ superior

În Europa există două abordări cu privire la calitatea educației. Aceste abordări sunt reprezentate de:

1. definiția calității ca grad de satisfacere a cerințelor consumatorilor;
2. procesele interne ale universității care au loc în cadrul procesului de învățământ.

Îmbinarea sinergică a resurselor și capabilității instituției reprezintă competența instituției de învățământ superior. Resursele instituției de învățământ superior sunt grupate în resurse tangibile și resurse intangibile.

Resursele tangibile sunt reprezentate de către:

- resurse financiare;
- resurse fizice;
- resurse umane;
- resurse umane;
- resurse instituționale.

Resursele intangibile sunt reprezentate de:

- resurse tehnologice;
- resurse pentru inovare;
- reputația.

Capabilitatea unei Instituții de Învățământ superior reflectă capacitatea de oferire a resurselor într-un mod eficient urmărindu-se astfel ca dintr potențialul existent să se transforme în rezultate benefice pentru instituție.

O Instituție de Învățământ Superior poate avea resurse necesare (clădiri, echipamente adecvate), capabilitate (structuri organizatorice de protecție, personal tolerant și bine instruit), integrarea dinamică a cărora poate forma o

competență fundamentală a instituției: de a furniza servicii educaționale, asigurând securitatea fizică și psihică a studenților.

Există trei componente care alcătuiesc competența fundamentală a Instituțiilor de Învățământ Superior după cum urmează:

1. competența tehnică (clădiri, spații, mijloace didactice);
2. competența tehnologică (norme, proceduri și reguli care condiționează activitatea de educativă);
3. competența umană (numărul și calificarea personalului necesar).

Investiția în competența Instituției de Învățământ Superior reprezintă principala condiție a asigurării succesului. O instituție continuă să se dezvolte, indiferent de mediul extern, dacă managementul contribuie la îmbunătățirea continuă, este adeptul ideii că întotdeauna există soluții mai bune și pentru a găsi acele soluții trebuie să se investească în mod constant și echilibrat în tehnică, în tehnologie și în oameni.

Capacitatea unei Instituții de Învățământ Superior de a asigura un management eficient în ceea ce privește inteligența umană și transformarea acesteia în produse și servicii de calitate reprezintă cerința prezentului și viitorului.

Clienții serviciului de educație din sistemul de învățământ superior pot exprima cerințe care sunt formulate sub următoarea formă ce ar trebui să poată face și să știe un absolvent sau care sunt condițiile în care se realizează procesul educațional.

Problema calității nu ține doar de competența Instituțiilor de Învățământ Superior sau a unor instituții, iar soluționarea ei necesită eforturi integrate la toate nivelurile:

- global;

- național;
- al școlii superioare;
- al instituțiilor de învățământ preuniversitar în multitudinea factorilor de influență asupra calității.

Agencia de Asigurare a Calității Învățământului Superior din Scoția definește caracteristicile unui sistem de învățământ superior de bună calitate astfel:

- „e un sistem flexibil, accesibil și atent la nevoile celor care învață, ale economiei și ale societății;
- e un sistem care-i încurajează și-i stimulează pe cei ce învață să participe la învățământul superior și să-și realizeze potențialul maxim;
- e un sistem unde învățarea și predarea promovează șansele de angajare ale studenților;
- e un sistem unde învățarea și predarea sunt foarte prețuite și înzestrate cu resurse adecvate;
- e un sistem unde există o cultură a ameliorării continue a calității, informată asupra dezvoltărilor internaționale și contribuind la acestea” [27].

II. 3. Evaluarea adaptativă a nivelului de pregătire a studenților

Dezvoltarea metodelor de testare a condus la apariția unei baze științifice necesară evaluării eficiente a calității viitorilor specialiști. Testele adaptive contribuie la instruirea adaptivă în *zona dezvoltării proxime* a personalității cu activități de corecție și evaluare individuală. Organizarea evaluării adaptive a nivelului de pregătire se bazează pe principiile obiectivismului științific, eficacității, autenticității, individualizării, dinamismului.

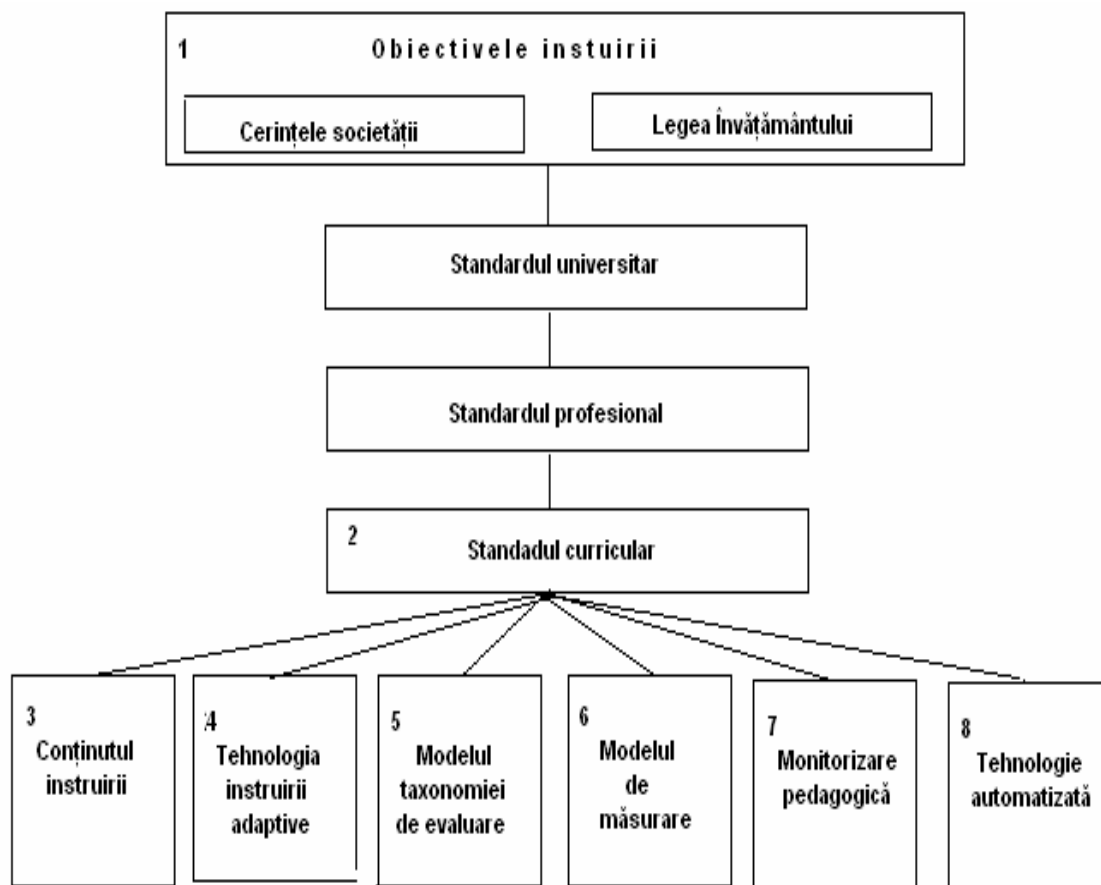


Fig. 11 Modelul conceptual al testării adaptive [28]

Modelul conceptual al evaluării adaptive este reprezentat în figura 2.1. și conține următoarele blocuri:

- (1) Obiectivele instruirii;
- (2) Standardul curricular;
- (3) Conținutul instruirii;
- (4) Tehnologia instruirii adaptive;
- (5) Modelul taxonomic de evaluare;
- (6) Modelul de măsurare;
- (7) Monitorizarea pedagogică;
- (8) Tehnologia automatizată.

La începutul studierii unui modul se realizează o evaluare inițială cu scopul determinării nivelului inițial de pregătire a studenților și a nevoilor lor. În urma prelucrării rezultatelor acestei evaluări se concretizează obiectivele modulului. În dependență de ele se selectează unitatea didactică cu care începe învățarea. Pentru determinarea obiectivă și eficientă a rezultatelor învățării conținutului unității didactice selectate se realizează o evaluare adaptivă formativă. În continuare, urmează un proces iterativ pentru toate unitățile didactice, conform căruia studentul trece la selectarea următoarei unități didactice numai dacă obiectivele unității didactice precedente au fost realizate de el. În caz contrar, se organizează activități de corecție după care urmează iarăși o evaluare adaptivă formativă. La finele acestui proces – după studierea conținutului ultimei unități didactice – se realizează o evaluare sumativă (care poate fi test clasic sau test adaptiv), ce determină nivelul de stăpânire a competenței formate. Trecerea la studierea conținutului următorului modul are loc numai dacă nivelul de stăpânire a competenței este acceptabil. În caz contrar, se selectează unitatea didactică la care trebuie să revină studentul, după care urmează procesul iterativ în care se realizează învățarea conținutului unității didactice – evaluarea adaptivă a rezultatelor – activități de corecție – pentru toate unitățile didactice ale modulului care urmează [28].

În învățământ monitoring-ul este o formă de cercetare și un mijloc de asigurare a profesorilor cu informații veridice în vederea asigurării calității procesului și produselor învățământului.

Monitoring-ul poate fi definit drept „un sistem de acumulare, prelucrare, păstrare și difuzare a informației despre sistemul de învățământ sau despre elementele acestui sistem, orientat spre asigurarea informațională a managementului, care poate oferi informații despre starea sistemului în orice moment de timp, cât și prognoze referitoare la dezvoltarea lui ulterioară” [2].

Tehnologiile moderne oferă multiple oportunități pentru realizarea procesului de învățare. Există nenumărate proiecte la nivel european care vizează utilizarea noilor tehnologii în învățământul superior, iar câteva dintre acestea vizează și îmbunătățirea sau eficientizarea practicilor de evaluare a studenților. Punctul de plecare îl constituie metodele tradiționale de evaluare de performanțe, care sînt preluate și validate (de cele mai multe ori, de practică) în mediul tehnologic.

Avantajele utilizării calculatorului și Internet-ului în evaluare au fost enunțate de diferiți cercetători și practicieni (Bennett 2003; Raikes & Harding 2003; Greenwood, Cole, McBride, Morrison, Cowan, & Lee 2000) și includ costuri administrative scăzute sau sunt gratis, adaptare crescută la caracteristicile individuale ale studenților și mai puțină muncă din partea profesorilor. Problemele care se pun constau în aspectele privind eficiența evaluărilor cu ajutorul calculatorului, precum și cele privind relația dintre modalitatea de evaluare și comportamentul studenților evaluați.

În sprijinul educației intervin noile tehnologii ale societății informaționale - tehnologiile informațiilor și ale comunicațiilor (TIC).

Metodele învățământului tradițional nu pot face față avalanșei de cunoștințe și acestei dispersii accentuate a calificărilor, meseriilor și domeniilor de activitate, care devin tot mai specializate, dar în mod paradoxal tot mai interconectate. [29]

În societatea ultra-tehnologizată în care trăim, dinamica pieței muncii e fără precedent.

De multe ori „piața muncii” este considerată ca un fel de Zeitate supremă, iar „pregătirea pentru piața muncii” ar fi singurul scop al educației.

Totuși, școala nu trebuie să producă pe bandă rulantă lucrători eficienți și productivi, ci oameni întregi. Și cetățeni. E un lucru demonstrat că sunt mai

eficienți în muncă tocmai acei oameni care au și o viață personală împlinită, care se mai gândesc și la altceva decât la job, care au mintea deschisă către lumea din jurul lor, care frecventează activități culturale etc.

În țări mai dezvoltate ca a noastră, specialiștii în resurse umane se străduiesc să găsească soluții și programe tocmai pentru a-i stimula pe angajați să „iasă” din orizontul strâmt al locului de muncă. Și, tot acolo, cei care vor să ajungă manageri de vârf urmează un masterat în filozofie, în istoria artei ori în alt domeniu care să le deschidă mintea spre un orizont mai larg, deoarece o minte deschisă îi ajută să ia decizii mai bune pentru firma pe care o conduc și pentru miile de angajați de care răspund.

În societatea actuală, ultra-tehnologizată, dinamica pieței muncii este fără precedent. Pe copiii care sunt azi în clasele primare ori în gimnaziu trebuie să-i pregătim pentru ce va fi peste 10-20 de ani.

Or, multe profesii de azi vor dispărea în câțiva ani și vor apărea altele. Competențele de care vor avea nevoie angajații peste 10-20 de ani vor fi în bună măsură diferite de cele de azi.

Școala și universitatea nu trebuie să fie simple producătoare de lucrători eficienți.

Societatea nu trebuie să fie atât de obsedată de rezultate (la evaluarea națională, la bac), în formarea educațională a tinerilor este nevoie și de cultură generală, și de creativitate, și de cunoștințe care să-i ajute pe absolvenți să trăiască împlinit și în afara muncii. [32]

Eficiența unei instituții de învățământ superior este reliefată și de demersurile ulterioare ale absolvenților săi, fie prin continuarea studiilor, fie prin integrarea lor pe piața muncii. De aceea, facultățile ar trebui să acorde importanță sporită rapoartelor de evaluare a inserției pe piața muncii oferite de

Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din cadrul UOC atuci când intenționează să armonizeze programele de studii cu piața muncii.

Scopul oricărei politici publice, indiferent dacă este vorba de reforma educației, a sistemului sanitar sau a sistemului fiscal, este acela de a îmbunătăți viața oamenilor. Și, într-un mod foarte important, discuțiile și propunerile fundamentale privind reforma în educație au tins, până acum, să ignore rolul esențial al oamenilor.

III. Propuneri și recomandări

Reducerea șomajului la tineri poate fi obținută prin o mai mare diversificare a locurilor de muncă, prin dezvoltarea economiei la nivel național, dar și în anumite zone sau domenii de activitate.

Este necesară o diversificare a ofertei pe piața muncii, deoarece oferta locurilor de muncă pentru tineri, în special pentru cei fără o pregătire adecvată, este limitată la comerț, construcții, meseria de confecționar, croitorie, alimentație publică etc. Această diversificare trebuie gândită în corelație cu stimularea muncii la domiciliu și cu locuri de muncă în care programul de lucru este flexibil.

În cazul femeilor, ar fi un beneficiu foarte apreciat, deoarece ele ar avea posibilitatea să își îngrijească copiii. S-ar mai putea înființa asociații la nivel

comunitar pentru îngrijirea persoanelor bolnave sau a copiilor (tip baby-sitting), prin care s-ar crea locuri de muncă pentru femeile tinere.

În țările occidentale, această măsură a căpătat un avânt deosebit atât ca urmare a îmbătrânirii populației, cât și ca urmare a schimbării obiceiurilor de viață – modernizarea încurajează modelul familiei nucleare, în care tinerii nu își mai asumă responsabilitatea îngrijirii bătrânilor. De aceea se apelează la ajutor specializat, cum ar fi apelarea la asistenți sociali sau asistente medicale.

O sursă importantă pentru aceste servicii se găsește și în România, unde persoane fără un loc de muncă preferă să lucreze în astfel de posturi în străinătate pentru a-și asigura supraviețuirea economică.

Un bun sistem de control al aplicării legilor ar fi un aspect important și ar constitui un mesaj puternic, stimulant și de siguranță pentru tineri. Ar trebui organizate instituții care să monitorizeze acțiunile referitoare la cadrul muncii, cărora tinerii să li se adreseze pentru sesizarea neconformităților cu prevederile legii.

În România, există măsuri de stimulare a angajării pentru tineri pe mai multe criterii: nu numai pentru absolvenții de facultate sau pentru studenți. Aceste facilități pe care guvernul le oferă angajatorilor ar trebui să fie alocate pe o durată mai lungă, astfel încât, angajatorii să nu mai fie tentați să le caute motive de concediere, pentru a angaja alți tineri absolvenți; în sensul acesta, întreprinzătorii mici și mijlocii, în special, să beneficieze de subvențiile acordate de stat [34].

O modalitate concretă de sprijinire ar fi aceea a facilităților fiscale – reduceri de impozite pentru angajatorii care angajează anumite categorii profesionale și de vârstă.

Din punct de vedere instituțional, alte modalități de intervenție în sprijinul accesului tinerilor pe piața muncii ar mai include:

- Difuzare de informații utile cu privire la dinamica pieței muncii, la situația ocupării, la tendințele de specializare cerute pe piață. Îmbunătățirea pregătirii profesionale a funcționarilor care lucrează în instituțiile și organizațiile din domeniul social și al pieței muncii ar ajuta la re-proiectarea sistemului comunicării între beneficiarii măsurilor și asigurărilor sociale – șomerii – și furnizorii de servicii sociale.

Deosebit de utile și cu rezultate vizibile s-au dovedit a fi schimburile de experiență și stagiile de specializare de care au beneficiat unii funcționari. Acest schimb de practici de lucru este necesar și pentru schimbarea atitudinii funcționarilor, în orientarea lor mai mult spre servirea clienților. Această schimbare de atitudine din parte funcționarilor publici ar duce la schimbarea percepției șomerilor despre utilitatea și eficiența în rezolvarea problemelor lor din partea instituțiilor statului.

- Orientare profesională în ceea ce privește sursele de căutare și identificare a locurilor de muncă, consilierea profesională în funcție de abilități, aptitudini și atitudini. În prezent, statul a investit în dezvoltarea acestor măsuri, dar modul de organizare și de furnizare a acestor informații nu este suficient de apropiat de cerințele pieței muncii.

Sursa principală de creare a locurilor de muncă provine din sectorul privat; dar chiar și în sectorul public este nevoie de noi competențe, abilități și atitudini diferite de cele ale unei „mentalități de lucrător la stat”, despre care percepția generală este că productivitatea și calitatea muncii prestate sunt sub standardul cerut pe piață.

În contextual actual de competitivitate tot mai mare, cultivarea și dezvoltarea unei atitudini orientate spre client devine un imperativ și o cerință în evaluarea generală a unui candidat, în procesul de selecție pentru ocuparea unui post vacant.

- Ajustarea portofoliului de cursuri de calificare și recalificare oferite de Agențiile Municipale de Ocupare a Forței de Muncă. Cursurile organizate de

stat trebuie să fie elaborate în funcție de cererea pieței, de specificul sectorului de activitate care generează crearea celor mai multe locuri de muncă și de tipul de competențe și abilități cerut pe piață. ANOFM trebuie să urmărească în permanență care sunt tendințele pieței; ar trebui ca, pe baza analizelor economice, să anticipeze chiar care ar fi sectoarele economice care vor înregistra creștere și care ar fi meseriile și calificările care vor fi cerute în aceste sectoare.

- Oferirea posibilității de calificare la locul de muncă. Această măsură ar fi deosebit de utilă și necesară în cazul tinerilor care doresc să se specializeze într-o anumită meserie. Din această perspectivă, statul ar trebui să colaboreze cu asociațiile profesionale, cum ar fi în domeniul resurselor umane, relații publice, publicitate și marketing, diverse alte corpuri profesionale, pentru a acorda anumite facilități companiilor care sunt dispuse să implementeze astfel de programe de calificare la locul de muncă pentru tineri. Ideal ar fi ca acei tineri care dovedesc performanță la locul de muncă să aibă șansa de a-și continua atât instruirea – prin resurse subvenționate de către stat, cât și pregătirea profesională. În acest sens, angajatorul poate să adopte o atitudine pozitivă și încurajatoare față de eforturile angajatului de dezvoltare continuă a abilităților și pregătirii sale. Încurajarea unor astfel de programe de calificare la locul de muncă ar contribui și la câștigarea unei experiențe profesionale pentru tineri, a deprinderii de cunoștințe, aptitudini, precum și a referințelor profesionale cerute în procesul de selecție pentru un loc de muncă.

- Târgul locurilor de muncă – reprezintă un eveniment la care participă atât angajatori, șomeri, cât și angajați care doresc o schimbare profesională sau pur și simplu doresc să afle care sunt tendințele pieței, „ce posturi sunt disponibile și ce se caută, ce profil de angajat”. Din această perspectivă, aceste târguri de joburi, sau burse ale locurilor de muncă devin de interes, ele fiind o bună ocazie de cunoaștere, prospectare și identificare a oportunităților de angajare. Și din prisma companiilor, aceste manifestări oferă posibilitatea selectării unui număr

de candidați într-un timp scurt și la costuri mai reduse decât prin anunț în ziar sau agenții de recrutare de personal.

- Organizarea mai frecventă a bursei locurilor de muncă în funcție de anumite specializări, care să aibă drept rezultat armonizarea intereselor angajatorilor – candidați potriviți la costuri financiare și de timp reduse – și ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, care au ocazia să compare și să aleagă postul dorit.

- Adoptarea unui program de lucru flexibil, ceea ce ar fi un avantaj pentru femeile cu copii, sau, mai bine zis, pentru familiile tinere cu copii care nu au posibilitatea unui ajutor din partea familiei, a părinților. Complementar cu adoptarea unui program flexibil, introducerea în schema organizațională a posturilor cu jumătate de normă ar reprezenta o soluție de creare a unor locuri de muncă pentru ucenici sau juniori. Această măsură ar fi benefică atât pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru companiile angajatoare, care ar economisi resurse financiare.

- Crearea unor asociații colective – cu scop de informare și sprijin. Prin constituirea unor asociații voluntare bazate pe schimbul de informații, pe îndrumare și susținere reciprocă, se semnaleză utilitatea schimbului de informații privind locurile de muncă, privind tendințele pieței muncii, care ar fi sectoarele de activitate în dezvoltare, de ce competențe este nevoie pentru a accede la un loc de muncă mai stabil, mai bine plătit și care oferă condiții de muncă decente.

- În România, activitatea de voluntariat este foarte redusă, ea se derulează mai mult sub forma unor proiecte sponsorizate, care vizează acțiuni caritabile, vezi strângere de fonduri, sprijinirea anumitor categorii sociale dezavantajate: femeile maltratate, bătrâni, copiii cu handicap, copiii abandonati etc. În țara noastră, încă nu au apărut aceste forme spontane ale asociațiilor de tip întrajutorare comunitară.

- Consultanță juridică gratuită – înființarea unor cabinete de specialitate juridică pe probleme legate de legislația muncii. În plus, aceste cabinete ar putea oferi informații mai diversificate și cu privire la facilitățile legislative privind dezvoltarea unor activități antreprenoriale.
- Servicii de consultanță în resurse umane – înființarea unor servicii de testare a abilităților și competențelor personale. Astfel de servicii ar ajuta tinerii, atât femei cât și bărbați, să se orienteze spre domenii de activitate care li se potrivesc sau în care ar putea valoriza la maximum pregătirea, abilitățile sau experiența de muncă, în cazul celor care au lucrat anterior.
- Intensificarea parteneriatului cu mass-media, care are un rol fundamental în informarea populației, cu consecințe atât în ceea ce privește legislația în domeniul muncii și protecției sociale, cât și în ceea ce privește diseminarea unor noi modele profesionale, care să ajute la schimbarea atitudinii oamenilor cu privire la înțelegerea noilor cerințe profesionale, la setul de competențe și aptitudinile așteptate de angajator. În egală măsură, mass-media poate influența comportamentele organizațiilor și creșterea responsabilității corporative, care se referă la implicarea în problematica comunității în care activează respectiva companie. Schimbarea atitudinii de pasivitate, de așteptare a unui ajutor din partea statului, schimbarea percepției potrivit căreia este „obligația statului” să îi sprijine pe cei aflați în sărăcie, ambele sunt cerințe majore în combaterea cu succes a șomajului în România [34].

Populația are convingerea că statul trebuie să asigure bunăstarea cetățenilor săi, că trebuie să intervină în ajutorarea celor săraci, că trebuie să le apere drepturile chiar și sectorul producției private, „să facă ordine” și să impună legi stricte pentru apărarea democrației, pentru că altfel „patronii își fac legea lor”. „Atât timp cât nu se sprijină tineretul sub nici o formă (...) înainte se dădeau apartamente, se dădeau în rate; terminai școala erai obligat să te angajezi, statul îți găsea un loc de muncă. Azi nu ai nici un sprijin din partea nimănui”.

- Creșterea șanselor de acces pe piața muncii se face prin perfecționare profesională, printr-o pregătire foarte bună, specializare într-o meserie și formare profesională continuă. Numai un nivel ridicat de competență te poate ajuta să îți găsești și să îți păstrezi un loc de muncă; a deveni „indispensabil”/greu de înlocuit pentru angajatorul tău poate fi premisa siguranței locului de muncă, pe termen lung. O altă strategie de reușită ar fi acumularea mai multor calificări; diversificarea acestora asigură, în viitor, o creștere a șanselor de a găsi un loc de muncă.

- În contextul unor schimbări economice și sociale rapide, sfera profesională este și ea afectată; niciodată nu poți să știi ce șanse îți se oferă și trebuie să fii pregătit. În plus, standardul de competență profesională este în continuă ajustare și perfecționare.

Datorită gradului de tehnologizare, conținutul ocupațiilor se schimbă odată cu transformările produse în diverse sectoare de activitate.

Perseverența, căutarea de soluții individuale, rezolvarea personală și neprecupețirea nici unui efort sunt ingredientele cele mai importante în construirea unei strategii de reușită în viață pentru tinerii șomeri.

Această convingere se bazează pe situații de viață individuale cărora tinerii trebuie să le facă față și unde au observat că aceste calități i-au ajutat să depășească aceste momente.

În cazul în care o persoană nu are un loc de muncă și nu întrevide nici o altă soluție, fără „relații” (în discursul organizațional și social occidental conceptul de networking (rețea) devine un termen de referință în evaluarea șanselor de reușită și de performanță socială a unei persoane) depinde de el însuși să fie perseverent în căutarea soluțiilor de salvare [34].

- Schimbarea atitudinii de pasivitate și intensificarea eforturilor de identificare și găsire a unor soluții la nivel personal, accesarea informațiilor cu privire la piața muncii, menținerea legăturii cu instituții și organizații responsabile de

reglementările pieței muncii, dar și cu agenți economici care activează pe piața românească – sunt idei pe care tinerii le au pentru a-și rezolva situația

La nivel individual, tinerii resimt nevoia fie a unui sprijin moral din partea familiei, atunci când se află în impas, fie nevoia de îndrumare în cariera profesională din partea organizațiilor abilitate.

Lipsa acestora creează descurajare și neîncredere în propriile forțe. Tinerii au nevoie de un „mentor” care să îi îndrume către un domeniu de activitate potrivit și care să le cultive încrederea [34].

- Subvenționarea din partea statului sau cointeresarea financiară a agenților economici (atât în sectorul de stat, cât și în cel privat) în sponsorizarea anumitor cursuri de calificare și re-calificare profesională, stimularea fiscală a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a tinerilor cu program parțial și/sau flexibil de muncă. Acțiuni de acest tip pot fi posibile și prin acordarea de facilități fiscale angajatorilor de stat și particulari (scutiri de la plata unor impozite și taxe, subvenționarea pe parcursul a șase luni a unui procent de 50% din salariul tinerilor de la bugetul local) etc.; – completarea cadrului legislativ existent și introducerea unor noi reglementări în „Dreptul muncii” care să asigure favorizarea reinsertiei profesionale a tinerilor șomeri – mai ales în cazul celor încadrați în grupa șomaj de lungă durată [34].

În acest sens, extinderea unor prevederi cuprinse în „Codul muncii” ar ajuta la crearea unui cadru legislativ mai încurajator, atât pentru angajați (cu includerea diverselor forme de muncă – muncă cu timp parțial, program flexibil, muncă la domiciliu) cât și pentru angajatori (prin crearea unui cadru care le-ar permite mai multă flexibilitate în organizarea muncii); – acordarea unor facilități fiscale întreprinderilor mici și mijlocii la nivel local, care să le încurajeze să se dezvolte și în afaceri complementare, ceea ce ar genera crearea unor noi locuri de muncă. Aceste facilități se referă la deduceri de impozit, credite, reducerea de taxe și impozite pe o perioadă determinată de la începutul activității în sectorul particular; – crearea unui suport logistic necesar realizării unei campanii de

informare a tinerilor asupra legislației pieței muncii – inclusiv pentru semnalarea și monitorizarea cazurilor de hărțuire sexuală și discriminare pe bază de gen și vârstă.

- O acțiune benefică pentru o mai bună inserare a tinerilor pe piața muncii, ar fi crearea unei rețele de birouri publice pentru informare și consultanță la cerere în domeniul muncii și al problemelor cu care aceștia se confruntă pe piața forței de muncă

- Declanșarea mai multor campanii de promovare a „exemplilor pozitive”, a modelelor de reușită a tinerilor în diverse domenii de activitate, prin intermediul mass-media, care să aibă ca obiectiv schimbarea pe termen lung a percepției tinerilor în ceea ce privește raportarea lor la munca salariată [34].

Bibliografie:

1. Cerghit I., (2006). Metode de învățământ, Iași: Editura Polirom
2. Mayorov O. (2005). Monitorizare în educație, Moscova: Intelectul - Center
3. Mocanu C., Zamfir A., Pîrciog S., (2009). Inserția pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior și provocările crizei, a 5-a Conferință Națională cu participare Internațională 17 septembrie 2009 - 18 septembrie 2009, Institutul National de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSMPS), București
4. Neagu G.,(2015). Public Policies of Professional Integration of Young People in the EU and in Romania. Revista Romanească pentru Educație Multidimensională
5. Neagu G., (2015). Perspective for the approach of professional integration process of young people. Romania within the european context, Journal of

Innovation in Psychology, Education and Didactics 06/2015; Volume 19(Issue 1):51-66.

6. Șufană I., *Utilizarea software-ului educațional în procesul de instruire a studenților* [on line] [citată 23-06-2010]. Disponibil pe Internet:

<http://www.armyacademy.ro/biblioteca/anuare/2003/UTILIZAREA.pdfw>

7. Ungureanu E., Burcea F., (2010). Investment in Education, the Way for Romania to Succeed ,în Buletin Științific, Seria Științe Economice, nr. 9 (15), Pitești

8. Vlăsceanu, L., (1997). Politici educaționale, în Politici Sociale. România în context European, București: Editura Alternative

9. Voicu, B., (2001). Dezvoltare socială, în Pop, L., (coord.), Dicționar de politici sociale, București: Editura Expert

10. Voiculescu, V., (2008). Educația în economia de piață, Iași: Editura Institutul European

11. Concept de măsuri integrate de combatere a șomajului, POSDRU/67/5.1/S/22929, FRG Timișoara, August 2012.

12. BOSTAN I., ȚICUL S., CHICIUC A., TODOS P. Tehnici de căutare a unui loc de muncă, Proiectului 1444544 Tempus 2008-FR-JPHES

13. Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă. Blocul național sindical. Piața forței de muncă din România în context european, 2014.

14. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Chirurgie Orală și Maxilo-Facială, 2009

15. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Chirurgie Dento-Alveolară, 2009

16. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Endodonție, 2009

17. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Ortodonție și Ortopedie Dento-Facială, 2009
18. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Parodontologie, 2009
19. Centrul Național de Perfecționare în Domeniul Sanitar București, Curriculum de pregătire în specialitatea Protetică Dentară, 2009
20. <http://www.cgofm-mict.eu/docs/concept.pdf>
21. http://www.upm.ro/gidni/GIDNI-01/GIDNI%2001%20-%20Psychology%20and%20_Sociology.pdf #page=118
22. http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34360025/masuri_de_im_bunatatire.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1473013972&Signature=uKe4w9Ab05MQHTx7iP9dPW4vEGc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMASURI_DE_IMBUNATATIRE_A_SANSELOR_TINERI.pdf
23. http://www.ectap.ro/documente/suplimente/Romania_UE_Calitatea-integrarii_dezvoltare-regionala.pdf#page=75
24. http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34360025/masuri_de_im_bunatatire.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1473013972&Signature=uKe4w9Ab05MQHTx7iP9dPW4vEGc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMASURI_DE_IMBUNATATIRE_A_SANSELOR_TINERI.pdf
25. https://www.researchgate.net/profile/Constantin_Schifirne/publication/268815701_Studentul_agent_al_schimbrii_n_cmpul_universitar/links/547875c00cf2a961e486711f.pdf
26. https://www.researchgate.net/profile/Valentina_Vasile/publication/266039276_Institutul_European_din_Romania_RESTRICTURAREA_SISTEMULUI_D

E_EDUCATIE_DIN_ROMANIA_DIN_PERSPECTIVA_EVOLUTIILOR_PE
_PIATA_INTERNA_SI_IMPACTUL_ASUPRA_PROGRESULUI_CERCETA
RII/links/5569d2c708aefcb861d5f15a.pdf

27. <http://studiamsu.eu/wp-content/uploads/16.p.100-105.pdf>

28. <http://studiamsu.eu/wp-content/uploads/05-p31-36.pdf>

29.

<http://tinread.usarb.md:8888/tinread/fulltext/conferinte/abordarea.pdf#page=75>

30.

<http://tinread.usarb.md:8888/tinread/fulltext/conferinte/abordarea.pdf#page=75>

31. <http://cadredidactice.ub.ro/balintgheorghe/files/2011/03/concepte-moderne-privind-utilizarea-tehnologiilor-informationale-final.pdf>

32. http://adevarul.ro/educatie/scoala/Scoala-piata-muncii-1_582c9df05ab6550cb891565f/index.html

33. Roxana Titieni (Hatos), Tinerii pe piața muncii. Oportunități și dificultăți de inserție

34. Brândușa Fecioru, CALITATEA VIETȚII, XIX, nr. 3–4, 2008, p. 317–327