

**Soluții pentru îmbunătățirea evoluției în carieră a**

**absolvenților Facultății de Științe ale Naturii și Științe Agricole**

**2024**

Nr. 33 / 16.12.2024 Nr. /

 Intocmit,

 Ivanov Raluca

 Dinamica evoluţiei în carieră se referă la modul în care progresează cariera unui angajat – felul în care angajaţii îşi construiesc cariera profesională, avansând prin promovare, lărgirea sau îmbogăţirea rolurilor, asumându-şi responsabilităţi mai mari şi utilizând aptitudinile şi capacităţile de care dispun. În această dinamică, cariera trece prin trei stadii: expansiunea de la începutul carierei, stabilizarea traseului carierei si maturizarea. Politicile organizaţiei de management al carierei se referă la deciziile privind proporţiile în care îşi creează şi îşi dezvoltă singură managerii (promovarea din interior), recrutează sistematic din exterior, este nevoită să aducă angajaţi din exterior atunci se previzionează un deficit viitor. Previziunile privind cererea şi oferta se realizează pe baza tehnicilor de planificare a resurselor umane. Planificarea succesiunii manageriale are rolul de a asigura, în limita posibilităţilor, un număr suficient de manageri care să ocupe locurile rămase vacante ca urmare a promovărilor, transferurilor, denumirilor, pensionărilor sau deceselor. Evaluarea performanţelor şi a potenţialului se face în scopul identificării necesităţilor de instruire şi a posibilităţilor de dezvoltare. Recrutarea, ca parte integrantă a procesului de management al carierei, are în vedere că organizaţia va trebui să recruteze persoane noi care trebuie să facă dovada calităţilor proprii pe parcursul procesului instruirii de inducţie. Planificarea carierei este partea esenţială a procesului de management al carierei şi se referă la utilizarea informaţiilor oferite de evaluarea nevoilor organizaţiei, de evaluarea performanţelor şi a potenţialului, a planurilor de succesiune managerială, iar apoi transpunerea acestora în programe individuale de dezvoltare a carierei. Se are în vedere că planificarea carierei vizează atât organizaţia, cât şi oamenii din organizaţie. În procesul de planificare a carierei se utilizează proceduri specifice, acestea referindu-se la: planificarea dezvoltării personale; instruirea şi dezvoltarea managerială; mentoringul; consilierea în carieră. Există diferenţe individuale privind orientarea în carieră.

 După cum se observă, orientarea în carieră este un tipar destul de stabil al talentelor, valorilor, atitudinilor şi activităţilor ocupaţionale preferate. Avantajele pentru o companie ce implementeaza un sistem eficient de management al carierei sunt pe cat de evidente, pe atat de cunoscute: • Cresterea gradului de motivare al angajatilor cu efecte directe asupra productivitatii muncii si a gradului de fidelizare al acestora; • Scaderea fluctuatiei de personal; • Cresterea capitalului de imagine al companiei etc. Dar cum se implementeaza totusi managementul carierei? Raspunsul nu poate fi regasit decat in tratarea acestui concept ca si proces, cuprinzand: in-put-uri, transformari, out-put-uri. In-put-urile: previziunile privind nevoia de personal pe diferite niveluri ierarhice; rezultatele evaluarilor de potential ale angajatilor care ne dau o imagine asupra gradului in care o persoana poate asimila o dezvoltare de ordin personal, dezvoltare ce poate fi utilizata ca baza a ascensiunii sale in piramida organizationala. Daca in privinta previziunilor privind nevoia de personal lucrurile sunt ceva mai clare, partea de evaluare este, de cele mai multe ori, lacunar inteleasa si implementata, firmele recurgand la evaluarea performantelor ca si in-put in sistemul de management al carierei. Daca luam in considerare faptul ca o buna parte a persoanelor din middle management (in vanzari / distributie) erau promovate din randul agentilor foarte buni de vanzari ca urmare a evaluarii performantelor (in loc de cea a potentialului) ne dam seama de ce zeci de companii s-au confruntat cu o criza manageriala.

***Analiza inserţiei absolvenților Facultății de Științe ale Naturii și Științe Agricole pe piaţa forţei de muncă***

În evaluarea noastră am avut în vedere următorii parametri:

• INTERVALUL DE TIMP DINTRE ABSOLVIRE ŞI ANGAJARE

• INSERŢIA ÎN MUNCĂ ÎN TIPUL STUDENŢIEI

• EFICIENŢA PROGRAMELOR DE STUDII PRIVIND:

 -angajarea în specializarea studiată

 -nivelul de cunoştinţe dobândite în facultate, în raport cu cerinţele postului

 -nivelul de adecvare al postului ocupat cu nevoile de dezvoltare în carieră

Facultatea de Științe ale Naturii și Științe Agricole, are în componență următoarele programe de studii la nivel de licență: Agricultură, Horticultură, Biologie, Ecologie și protectia mediului, Geografie, Știinta mediului și Geografia turismului.

Analiza noastră se bazează pe răspunsurile a 210 abolvenți de studii de licență, promoția 2023.

Importanţa acordată de către angajatori experienţei profesionale a solicitanţilor de locuri de muncă, conjunctura economică dificilă, costurile ridicate ale pregătirii profesionale determină mulţi studenţi să lucreze înainte de absolvire. Astfel, din totalul absolvenţilor, (17,19 %) au avut un loc de muncă încă din timpul studenţiei, (54,37 % ) au ocupat un loc de muncă după absolvire, (28,34 %) sunt în căutarea unui loc de muncă.

Dintre absolvenții care s-au integrat în muncă după absolvire, 20,11 % au ocupat locul de muncă imediat, 28 % au ocupat locul de muncă la trei luni de la absolvire, 12 %, după 6 luni, 39,89 % 9 luni.

Dintre absolvenții angajați în muncă, 45,72 % afirmă că postul pe care-l ocupă corespunde în foarte mare și mare măsură specializării absolvite. Deasemeni, din totalul celor angajați, 58,24 % consideră că, postul pe care-l ocupă le asigură în foarte mare și mare măsură condiții de afirmare în carieră. Întrebați dacă volumul de cunoștințe teoretice acumulate în timpul facultății, contribuie la afirmarea în carieră, 77,10% răspund în foarte mare și mare măsură.

Pe baza studiului realizat am putut desprinde o serie de concluzii cu privire la inserţia absolvenților facultății de Științe ale Naturii și Științe Agricole pe piaţa muncii:

Orientarea profesională a studenților are menirea de a-i sprijini aceștia să-și formeze o atitudine creatoare, critică şi independentă, spre un comportament permanent adaptat la situaţii noi. Acest lucru implică o flexibilitate academică care să permită adaptarea, în primul rând a mediului universitar, la schimbările vieţii socioeconomice. Diversitatea gamei de specializări, care a apărut în ultimii douăzeci și șase de ani, şi creşterea explozivă a numărului de studenţi, trebuie corelată cu evoluţia şi cererea de pe piaţa muncii. Cu cât specializările au o deschidere mai mare şi oferă o pregătire pluridisciplinară, cu atât şansele unei mobilităţi în carieră cresc foarte mult.

 Şcoala trebuie să sprijine integrarea pe piaţa forţei de muncă a produselor sale, prin formarea acestora ca specialişti bine instruiţi, care pot fi direct angajabili şi imediat productivi. Practica demonstrează că, la terminarea studiilor, tinerii sunt puşi în faţa unor angajatori care au nevoie de rezultate imediate din partea acestora.

Consilierea în carieră ajută individul să-şi găsească o ocupaţie compatibilă şi de-a lungul carierei sale să înveţe să-şi dezvolte continuu competenţele şi să le valorifice pe parcursul schimbărilor care pot avea loc în traiectoria sa profesională. Rolul consilierii şi orientării profesionale este de a dezvolta cunoştinţele şi abilităţile necesare pentru gestionarea eficientă a carierei. Actualul context economic a dus la o piaţă a muncii extrem de flexibilă şi imprevizibilă.

Angajatorii susţin că sistemul de învăţământ superior are nevoie de îmbunătăţiri, considerând că este important să se pună accentul mai mult pe specializare, dorind un învăţământ superior mai practic.

Interpretarea Fișelor de monitorizare și evoluție în carieră a facultății de Științe ale Naturii și Științe Agricole, ca și discuțiile în urma monitorizării telefonice a absolvenților, permit conturarea unor recomandări privind asigurarea / facilitarea inserţiei tinerilor absolveţi de învăţământ superior pe piaţa muncii:

**Recomandări care îi vizează pe studenţi**:

- Să se implice în activități de voluntariat;

- Să participe la stagiile de practică organizate de firme în colaborare cu facultatea;

- Să manifeste un interes mai crescut pentru auto-dezvoltarea profesională;

- Să participe în timpul facultății în mod activ la cursurile și seminariile cuprinse în programa universitară;

- Să participe la seminarii, conferinţe, workshopuri pentru a-și îmbunătăți experiența teoretică și să se implice în cercetări ştiinţifice realizate la nivelul facultăţii;

- Să-și identifice competenţele şi abilităţile antreprenoriale.

**Recomandări pentru cadrele didactice din facultaţe**:

- O implicare mai mare a facultăţii în problemele societăţii, existenţa unor contracte de colaborare cu firme/organizaţii potenţiale angajatoare și/sau să ofere posibilitatea desfășurării de stagii de practică ale absolvenţilor;

- Valorizarea rezultatelor Rapoartelor de evaluare a evoluției în carieră, la nivel de specializare și facultate oferite de CCOC, pentru realizarea unei corelări între oferta şcolii şi cererea de pe piaţa muncii,

- Inițierea și dezvoltarea unor cooperări internaţionale cu alte universităţi de profil din lume, în vederea realizării unor schimburi de experienţă între profesori, cercetători şi studenţi.

**Recomandări pentru inspectorii de resurse umane şi angajatori**:

- Organizarea unor stagii de practică pentru studenţii/masteranzii facultății,

- Organizarea în colaborare cu facultatea a unor seminarii, conferinţe pentru studenţi,

- Prezentarea unor oferte de muncă în cadrul facultăţii,

- Menţinerea unei legături permanente cu facultatea (anunţarea desfăşurării unor târguri de slujbe, a locurilor disponibile din interiorul instituţiei/organizaţiei),

-Implicarea studenţilor în cercetări realizate de instituţii/organizaţii angajatoare.

- Angajatorii ar trebui obligaţi să răspundă pentru acurateţea informaţiilor din anunţul de angajare şi pentru corectitudinea procesului de selecţie a candidaţilor.

**Măsuri pentru stimularea spiritului antreprenorial la tineri**.

– Acordarea de credite subvenţionate pentru studenţii care au vârsta până în 30 ani şi sunt la prima facultate. Criteriile de acordare a acestor credite se referă la iniţiative individuale sau de grup de a constitui IMM-uri, asociaţii cooperatiste, asociaţii familiale sau de a desfăşura activităţi ca persoane fizice autorizate.

 – Acordarea de facilităţi fiscale pentru studenţii care doresc să înceapă o afacere proprie. Studenţii care îşi înfiinţează firme, mai ales cu obiect de activitate în domeniul producţiei sunt scutiţi de plata taxelor pentru autorizare şi beneficiază gratuit de servicii de consultanţă, specifice IMM-urilor.

**Alte măsuri de stimulare a angajării pentru tineri:**

– acordarea unor facilităţi fiscale întreprinderilor mici şi mijlocii la nivel local, care să le încurajeze să se dezvolte şi în afaceri complementare, ceea ce ar genera crearea unor noi locuri de muncă. Aceste facilităţi se referă la deduceri de impozit, credite, reducerea de taxe şi impozite pe o perioadă determinată de la începutul activităţii în sectorul particular;

- acordarea din partea Guvernului de facilitaţi fiscale – reduceri de impozite pentru angajatorii care angajează anumite categorii profesionale şi de vârstă.

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

-Târgul locurilor de muncă – acestea, reprezintă un eveniment la care participă atât angajatori, studenți, absolvenți, şomeri, cât şi angajaţi care doresc o schimbare profesională sau pur şi simplu doresc să afle care sunt tendinţele pieţei, În cadrul acestor acțiuni, cei interesați află „ce posturi sunt disponibile şi 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 cunoaştere, prospectare şi identificare a oportunităţilor de angajare. Şi din prisma companiilor, aceste manifestări oferă posibilitatea selectării unui număr de candidaţi într-un timp scurt şi la costuri mai reduse decât prin anunţ în ziar sau agenţii de recrutare de personal.

- Ajustarea portofoliului de cursuri de calificare şi recalificare oferite de Agenţiile de Ocupare a Forţei de Muncă. Cursurile organizate de stat trebuie să fie elaborate în funcţie de cererea pieţei, de specificul sectorului de activitate care generează crearea celor mai multe locuri de muncă şi de tipul de competenţe şi abilităţi cerut pe piaţă. ANOFM trebuie să urmărească în permanenţă care sunt tendinţele pieţei; ar trebui ca, pe baza analizelor economice, să anticipeze chiar care ar fi sectoarele economice care vor înregistra creştere şi care ar fi meseriile şi calificările care vor fi cerute în aceste sectoare.

Mediatizarea unor profile/modele de tineri care au reuşit în viaţă şi au confirmat în plan profesional ar ajuta la schimbarea atitudinii angajatorilor care ar privi cu mai multă încredere la tinerii şi capacitatea lor de motivare şi mobilizare a propriilor eforturi pentru a obţine rezultatele cele mai bune în munca pe care o desfăşoară. În acest sens, şi tinerii ar căpăta o mai mare încredere în abilitaţile lor şi s-ar simţi mai motivaţi să confirme aşteptările angajatorilor, dacă li se va da o şansă.

 Bibliografie:

Baban, A. Coordonator – Consiliere Educationala - Ed. SC.PSNET SRL, Cluj Napoca 2003 2. Constantinescu, D., Dobrin, M., Nita, A. - Managementul resurselor umane- Editura Tehnica, Bucuresti 1999; 3. Lefter, V., Manolescu, A. - Managementul resurselor umane - Editura Didactica si Pedagogica R.A., Bucuresti 1995; 4. Marinescu, P. – Managementul institutiilor publice –curs litografiat Universitatea Bucuresti 2003