



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020**Programul Operațional Capital Uman (POCU) 2014-2020****Obiectiv Tematic 9.** Promovarea incluziunii sociale, combaterea sărăciei și a oricărei forme de discriminare**Axa Prioritară 6.** Educație și competențe**Prioritatea de investiții:** 10.ii. "Îmbunătățirea calității și eficienței și accesul la învățământul terțiar și a celui echivalent în vederea creșterii participării și a nivelului de educație, în special pentru grupurile defavorizate" **Obiective specifice: (O.S.) 6.7, 6.9, 6.10.****Numărul de identificare al Contractului: POCU/379/6/21/124388****Titlul proiectului: "MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE Antre\_S"****Beneficiar: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" Iași Parteneri: P1 - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara; P2 – Universitatea „Dunărea de Jos” Galați**

## Analiza pieței muncii în Regiunea Sud-Est

### CUPRINS

<b>Capitolul 1 - Metodologie realizare studiu analiza pieței muncii în centrul universitar Galați</b>	
1.1 Cadrul teoretico-metodologic	
1.2 Colectarea informațiilor și a rezultatelor	
1.3 Redactarea raportului	
<b>Capitolul 2 - Elaborarea și testarea instrumentelor de cercetare</b>	
2.1 Elaborare și testare instrumente de cercetare sociologică aplicată - Listă și justificare la nivelul centrului universitar Galați	
2.2 Stabilirea indicilor de investigat pentru realizarea studiului la nivelul centrului universitar Galați	
2.3 Model informatic (Excel) al chestionarelor privind analiza pieței muncii pentru calificări de nivel 6 cu potențial antreprenorial în regiuni mai puțin dezvoltate (la nivelul proiectului, itemi analiză, baza de date raportată ulterior)	
<b>Capitolul 3 - Analiza pieței muncii</b>	
3.1 Analiza pieței muncii în centrul universitar Galați	
3.2 Situația de ansamblu a pieței muncii prin prisma ofertei de învățământ ISCED 6 oferit de Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați	
3.3 Analiza pieței muncii pe sectoare de activitate – Galați	
3.3.1 Turism	
3.3.2 Agricultură	
3.3.3 Industria construcțiilor navale	
3.3.4 Transporturi	
3.4 Analiză SWOT - Resurse umane Regiunea Sud Est	
3.5 Analiză cantitativă și calitativă a pieței forței de muncă din centrul universitar Galați pe baza datelor și studiilor existente	
3.6 Metodologie privind estimarea cerințelor și abilităților necesare pe piața muncii în următorii 10 ani	
3.7 Studiu de caz -trasee de integrare profesională ale absolvenților	

**"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388**

## CAPITOLUL 1: METODOLOGIE REALIZARE STUDIU ANALIZA PIEȚEI MUNCII ÎN CENTRUL UNIVERSITAR GALAȚI

În această perioadă, Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați a demarat o analiză a pieței muncii printr-o serie de studii privind corelarea învățării cu piața muncii. În acest registru se înscrie și acest studiu care ar putea contribui la fundamentarea unor decizii strategice vizând creșterea calității educației universitare și asigurarea unor resurse umane pregătite să facă față cerințelor din administrația publică - aflată într-un proces dinamic de modernizare. În egală măsură, în contextul dezvoltării parteneriatului cu mediul academic, rezultatele acestui studiu vor putea fi utilizate în activitatea universității în perioada următoare.

- Perioada de analiză: septembrie 2019 – martie 2020;
- Mod de completare: autoadministrare online;
- Volum populație chestionată: 240 respondenți.

Dimensiunile ale cercetării: (1) percepții și proiecții despre antreprenoriat, (2) parcursul educațional, (3) angajatorii - cerințe și motivația angajării, (4) planificarea carierei și (5) corelarea învățării cu cerințele angajatorilor. Deși nu se pretează unei analize comparative, apelul la studiul menționat aduce un plus de cunoaștere în problematica de referință.

### 1.1 Cadrul teoretico-metodologic

Obiectivele cercetării:

- Cunoașterea percepțiilor privind sistemul antreprenorial;
- Autoevaluarea gradului de cunoaștere a sistemului de recrutare și promovare în funcția publică;
- Cunoașterea elementelor definitorii ale parcursul educațional și ale mobilității ocupaționale (ca intenții/ perspective) – pe piața muncii, respectiv sectorial;
- Evaluarea expectanțelor privind cerințele și ofertele de pe piața muncii;
- Identificarea elementelor de valorizare a funcției publice (valori sociale și organizaționale, factori motivaționali);
- Realizarea unor tipologii ale obstacolelor, ale oportunităților și ale resurselor privind angajabilitatea;
- Identificarea așteptărilor privind îmbunătățirea procesului de învățare (abilități, competențe, domenii, modalități de formare);
- Prioritizarea unor activități și inițiative vizând o mai bună corelare între învățare și cerințele angajatorilor publici; Printre avantajele realizării acestui studiu online menționăm economia de resurse și o monitorizare adecvată a fluxului de date.

Limitele studiului sunt date de o rată a răspunsurilor „sub potențial”, respectiv de o repartizare inegală a acestora în profil instituțional și regional. Având în vedere caracterul descriptiv al studiului, rezultatele acestuia nu pot fi extrapolate la nivelul tuturor centrelor universitare care au facultăți/specializări în domeniul de referință.

## 1.2. Colectarea informațiilor și a rezultatelor

### Q1 În general, ce părere aveți despre antreprenoriatul din România?

Instrucțiuni de completare: 1, 2 - foarte proastă ; 3,4 - proastă; 5,6 - nici bună, nici proastă; 7,8 - bună; 9,10 - foarte bună.

foarte proastă	7,1%
proastă	17,7%
nici bună, nici proastă	35,0%
bună	33,8%
foarte bună	6,7%
TOTAL	100

**Q2 În ce măsură cunoașteți sistemul de recrutare și promovare a personalului de antreprenorii români?** (1,2 - foarte puțin; 3,4 - puțin; 5,6 - nici mult, nici puțin; 7,8 - mult; 9,10 - foarte mult).

foarte puțin	7,1%
puțin	17,7%
nici mult, nici puțin	35,0%
mult	33,8%
foarte mult	6,7%
TOTAL	100

**Q3 Acordați o notă de la 1 la 10 șansei de a practica meseria dorită (în țară sau străinătate)?** (1 – șansă foarte mică; 10 – șansă foarte mare).

Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnalează faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată.

**Q4 Imediat după absolvirea acestei facultății, ați dori să** (posibilitate de răspuns multiplu):  
Ierarhizarea intențiilor: %

să vă angajați în România	44,3%
urmați studii postuniversitare	21,5%
să deschideți o afacere	16,0%
să lucrați în străinătate	11,6%
foarte mult	6,6%
TOTAL	100

**Q6 După finalizarea tuturor studiilor, dacă vă veți angaja în România, ați opta pentru:**  
(bifați una din literele a-c). %

Sectorul public	39,6%
Sectorul privat	27,1%
ONG	33,3%
TOTAL	100

**Q7 În general, ce forme de instruire credeți că sunt solicitate mai mult pe piața muncii?**  
**Indicați un singur răspuns corespunzător, indiferent de sectorul de activitate!**

Forme de instruire - ierarhizare	%
licență / facultate absolvită	40.4
diplome post universitare (master, doctorat);	21.3
cursuri de formare profesională (diplome, atestate, calificări);	15.8
diplomă de bacalaureat	14.2
școală profesională / tehnică / arte și meserii;	5.4
<b>studiile, cursurile de formare și calificările nu au importanță;</b>	<b>2.5</b>
minim 8-10 clase	0.4

**Q8 Care credeți că sunt competențele solicitate de angajatori în ziua de azi?**  
(posibilități de răspuns multiplu).

Ierarhizarea optiunilor %	%
Comunicare în limbi străine	34.9
Competențe informatice (PC/ IT);	25.4
Competența de a învăța	9,9
Competențe sociale și civice	8,0
Comunicare în limba maternă/ oficială	7.6
Competențe antreprenoriale	<b>6,8</b>
Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie	3,8
Competențe de exprimare culturală	3,5

**Q9 Ați avut un loc de muncă până în acest moment? Bifați una din literele a-c.**

	%
da, în sectorul public	9,6
da, în sectorul privat/ neguvernamental	32.9
Nu am lucrat până în prezent	57,5

	%
Nu a lucrat	57.5
A lucrat	42,5

**Q10. Indiferent dacă ați lucrat sau nu, cât de mult știți despre posibilitățile de angajare în sectorul public?**

foarte puțin	11,25%
puțin	18,75%
nici mult, nici puțin	40,0%
mult	17,5%
foarte mult	12,5%
TOTAL	100

**Q11 Care este principalul motiv care v-ar determina să acceptați un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate)? Se bifează o singură opțiune!**

Ierarhizarea opțiunilor %	%
salariul	31,3
dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor	31,3
perspectiva promovării;	10,0
mediul de lucru plăcut;	9,6
salariul bazat pe rezultate (ex., comision);	8,3
altul decât cele menționate;	<b>4,2</b>
programul flexibil	3,3
șefi înțelegători	2,1

Categoriile/ motive ce țin de:

salarizare	41.3%
dezvoltarea carierei	43.0%
condițiile de munca	15.7%

**Q12 Care este principalul factor care v-ar motiva să lucrați în funcția publică?**

Se bifează o singură opțiune!

Ierarhizare factor motivator	%
stabilitatea în funcție;	38.3
salariul;	23.8
servirea interesului general;	18.3
factori organizaționali (salariul, stabilitatea în funcție)	68.3
prestigiul;	10.4

factori sociali (servirea interesului general, prestigiul) 31.7% altul decât cele menționate;

**Q13 Care credeți că sunt cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viață profesională?** (bifați maxim 3 opțiuni).

Ierarhizarea opțiunilor	%
Experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci)	14.38
Educația (studiile urmate)	13.89
Cunoștințele practice acumulate	13.06
Tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor)	12.08
Banii;	9.86
Profesia (cariera aleasă)	8.54
Schimbările de experiențe, cunoștințe (deschiderea)	7.78
Cunoștințele teoretice acumulate	5.90
Relațiile/ „pilele”	5.42
Norocul	3.89
Rolul/ suportul familiei	2.64
Aspectul fizic plăcut	2.57

**Q14 Dați o notă, de la 1 la 10, importanței pe care o acordați carierei dvs. profesionale:**  
(1 - minim; 10 - maxim)

Interpretare: 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale (analiza distribuției răspunsurilor a permis construirea unor variabile categoricale – transpuse în valori procentuale).

**Q15 Bariere educaționale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!**

Ierarhizare bariere educaționale	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	36.7
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	30.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	13.8
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate);	12.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	6.3

**Q16 Bariere personale și sociale: Indicați principala barieră în planificarea carierei**

Ierarhizare bariere bariere soc/ personale	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criteriile de vârstă, sex, etnie etc.)	40.0
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei	21.3
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă)	19.2
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei	10.4
lipsa suportului familial	9.2



### Q17 Bariere profesionale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!

Ierarhizare bariere profesionale	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	39.6
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	16.7
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	13.3
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	10.4

### Q18 Bariere educaționale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024? (posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere educaționale	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	29.5
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	23.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	17.1
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate)	15.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	14.1

### Q19 Bariere personale și sociale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024? (posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere personale și sociale (%)	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.);	31.0
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);	29.6
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei;	20.7
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei;	10.3
lipsa suportului familial	8.4

### Q20 Bariere profesionale ce ar putea fi depășite în perioada 2020-2024? (posibilitate de răspuns multiplu).

Ierarhizare bariere profesionale	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	28,0
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.8
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	19,0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	17,1
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	15,1



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

**Q21 Dacă ar trebui să vă angajați, indicați maxim 3 modalități prin care ați încerca să vă găsiți un loc de muncă.**

Ierarhizare modalități	%
Prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.);	33.8
Prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate);	24.4
Prin vizite/ contactarea directă a angajatorilor;	16.3
Prin intermediul relațiilor personale;	10.0
Prin intermediul agențiilor județene de ocupare a forței de muncă;	8.1
Prin apel la un centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere;	7.5

**Q22 Care este importanța fiecărui factor în cunoașterea oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul privat/public? (0 – lipsa importanței/ nu există/ nu e cazul, 1 sau 2 - importanță foarte mică sau mică; 5 sau 4 - importanță foarte mare sau mare).**

Factori	%
Consult pagina web cu ofertele de muncă (ex., portaluri, site angajatori publici);	54.6
Știu mai multe în urma participării la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică);	54.6
Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa;	52.5
Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită;	51.3
Mă informez din mai multe categorii de surse, fără a avea vreo preferință anume;	43.3
Discuții cu familia/ rudele;	42.5
Citesc cărți și articole de specialitate ca documentare individuală (inclusiv reviste, materiale de promovare);	37.5
Din mass media (presa scrisă, TV, radio);	35.8
Discuții cu colegii de clasă sau prietenii (aproși);	28.3
Schimb informații sau citesc de pe rețele de socializare (ex., Facebook);	28.8

Precizare: Importanța fiecărui factor a fost evidențiată după criteriul „importanță mare/ foarte mare” (vezi valorile procentuale asociate).

**Q23 În care din departamentele unei instituții / autorități publice ați dori să realizați stagiul de practică?(realizați un clasament al preferințelor dvs. - Locul 1 – prima opțiune, ca preferință, locul 11 – ultima opțiune).**

Loc/ Departamente	%
comunicare și relații publice/ cu publicul;	5.23
resurse umane;	5.25
management/ secretariat/ cabinet;	5.37
programe și proiecte cu finanțare externă;	5.41
în cadrul unui serviciu specializat (ex., stare civilă, urbanism, evidența populației, asistență socială);	5.49
juridic/ legislativ;	5.69
I.T. (tehnologia informației și comunicării);	6.27
contabilitate, buget, finanțe;	6.35
cooperare interinstituțională și/sau relații internaționale	6.40
arhivă/ documentare;	6.51
unitate de politici publice (departament elaborare și/ sau analiză politici publice);	6.69



“MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S”, POCU/379/6/21/124388



**Q24 Cât de importante sunt fiecare din cele 10 motive în alegerea departamentului în care v-ați dori cel mai mult să faceți practică?** (tabel jos). Precizări: 0 – nu este un motiv; 1-2: motiv puțin important; 5 sau 4 – motiv foarte important/ important.

Scala/ motive	%
Îmi place cu ce se ocupă / departamentul ales de mine;	69.6
Acumulările de cunoștințe vor reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional;	69.2
Îmi place domeniul principal de activitate al departamentului;	66.3
În viitor, jobul într-un departament similar oferă stabilitate (loc de muncă sigur);	63.3
Experiența câștigată îmi va facilita în viitor joburi cu salarii mai mari;	62.9
În acest departament, de regulă, lucrează adevărați profesioniști (cred că aici am ce învăța);	57.1
Domeniul/ sectorul ales corespunde cu ce am învățat în școală până acum;	52.5
Domeniul de activitate al departamentului ales îmi permite să-mi găsesc ulterior un job în străinătate;	35.0
Domeniul/ sectorul ales îmi permite să deschid ulterior o afacere;	35.4
Știu deja o instituție ce are un asemenea departament (colaborări anterioare, cunoștințe, relații, aproape de casă etc.);	33.8

**Q25 În ce măsură ceea ce învățați în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul privat)?** (note de la 0 la 10: 0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; ).

CORELARE Învățare - Piața muncii	%
0 – deloc	0.8
1-4 – foarte puțin/ puțin;	22.1
5-6 – nu știu/ nehotărât;	31.3
7-10 – mult/ foarte mult;	45.8
TOTAL	100%

**Q26 În cadrul cursurilor parcurse, care credeți că sunt cele mai importante cunoștințe care v-ar facilita angajarea în sectorul privat?** (bifați o singură opțiune).

- a. noțiunile preponderent juridice (legislație); 74.6 %  
 b. noțiunile de management; 25.4 %  
 TOTAL 100%

**Q27 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe se regăsesc în Planurile de învățământ ale facultății?** (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).

Scala/ motive	%
legislative/ juridice (științe administrative și juridice)	84.6
de management (ex., management public, strategii, politici publice)	62,5
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	55,4
de comunicare (comunicare și relații publice/ cu publicul)	53,8
lingvistice (exclusiv limbi străine)	52,5
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	42,1
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	23,8

**Q29 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe ar trebui să se regăsească în Planurile de învățământ ale facultății? (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).**

Scala/ motive	%
De comunicare	85,8
de management(ex., management antreprenorial, strategii, politici agricole	84,6
lingvistice (exclusiv limbi străine	84,6
legislative/ juridice (științe administrative și juridice	84,2
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	80,0
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	63,8
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	43,3

**Q30 În ce măsură următoarele modalități de instruire se regăsesc în cursurile la care participați/ ați participat? (0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; 5-6 – nu stiu/ nehotărât, 7-10 – mult/ foarte mult). Scala/ modalitati 0 (deloc) putin/ foarte putin mult/ foarte mult)**

Scala/ motive	%
spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii	57,9
prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul antreprenoriatului;	49,6
metode și instrumente de tehnică legislativă – elaborare, fundamentare;	45,8
analiza și aplicarea unor ghiduri și metodologii specifice;	44,2
utilizarea instrumentelor I.T. în dobândirea unor abilități de învățare (altele decât cele predate la cursul de IT);	37,5
metode, tehnici, instrumente specifice formării adulților (ex., jocuri de rol, brainstorming, exerciții în grup etc.);	32,5

Nr. chestionare	%	Respondenții provin din (după tip universitate
222	92.5	universitati de stat
18	7.5	universitati particulare

AN STUDII	%
anul I	50.4
anul II	25.4
anul III	8.8
master/ studii postuniversitare	15.4
Total	100

anul I /și anul II 75.8%  
ani terminal și master/ studii postuniversitare 24.2%

GEN	%
masculin	22.5
feminin	77.5
Total	100

Mediul de rezidență	%
urban	66.3
rural	33.8
Total	100

### 1.3. Redactarea raportului:

Aproape un sfert dintre respondenți (24,6%) au o părere critică despre sistemul antreprenorial, iar 40,4% - o părere bună/ foarte bună. Puțin peste o treime (35%) nu și-au exprimat o opinie fermă (părere nici bună, nici proastă); Un procent identic celui anterior menționat (35%) este asociat răspunsurilor potrivit cărora sistemul de recrutare și promovare a personalului din mediul privat este cunoscut foarte puțin și puțin (cumulat).

Aproape o treime sunt indeciși (32,5% - nici mult, nici puțin), iar în aceeași proporție întâlnim respondenți care cred că au cunoștințe temeinice despre sistemul de recrutare și selecție (32,5% - mult/ foarte mult). Practic cele 3 variabile categoriale ce descriu nivelul de cunoaștere (puțin - neutru - mult) se împart simetric (o treime fiecare); Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnaleză faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată;

Similar, analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale indică faptul că decizia de a urma o facultate în domeniul administrației a fost una corectă/ bună; Imediat după absolvirea acestei facultății, studenții chestionați ar dori să se angajeze în România (44,3%) sau să-și continue studiile (28,1%, procent cumulat: să urmeze studii postuniversitare sau să facă o altă facultate); După finalizarea tuturor studiilor, dacă s-ar angaja în România, două treimi dintre respondenții ar opta pentru sistemul privat (39,6% - centrală; 27,1% - locală). Acest aspect este relevant din perspectiva proiecțiilor privind mobilitatea ocupațională; Dintre formele de instruire, pe piața muncii sunt solicitate frecvent studiile de licență și studiile postuniversitare (cumulat - 61,7%); Dintre competențele cheie, cele de comunicare în limbi străine (34,9%) și cele IT (25,4%) sunt mai des solicitate de angajatori în ziua de azi;

În ceea ce privește experiența profesională (indiferent de sectorul de activitate), prelucrarea datelor arată că 42,5% dintre respondenți au avut un loc de muncă până în acest moment Indiferent dacă au lucrat sau nu, doar 30% dintre cei chestionați cred că știu mult/ foarte mult despre posibilitățile de angajare în sectorul privat (un procent identic este asociat celor care știu puțin/ foarte puțin, restul de 40% fiind asociat răspunsurilor „neutre” - nici mult, nici puțin);

Principalele motive care i-ar determina să accepte un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate) sunt: salariul sau dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor; (31,3% - pentru fiecare dintre cele 2 motive); Realizarea unei tipologii motivaționale indică dezvoltarea carierei (43,0%), salarizarea (41,3%), respectiv condițiile de muncă (15,7%); Principalul factor care i-ar motiva să lucreze în funcția publică este reprezentat de stabilitatea în funcție (38,3%).

Realizarea unei tipologii motivaționale adaptate funcției publice scoate în evidență două categorii majore de factori, evaluați astfel:

- factori organizaționali (salariul, stabilitatea în funcție) = 68,3%;
- factori sociali (servirea interesului general, prestigiul) = 31,7%.

Cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viața profesională sunt date de:

- experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci) = 14,38%;
- educația (studiile urmate) = 13,89%;
- cunoștințele practice acumulate = 13,06%;
- tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor) = 12,08%.

Observăm preponderența acumulărilor practice și volitive (inteligența socială în derimentul acumulărilor teoretice). Este relevant și faptul că 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale;

Principalele bariere educaționale în planificarea carierei sunt date de:

- activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți) = 36.7%;
- lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei = 30.4%.

Principalele bariere personale și sociale sunt reprezentate de:

- discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criteriile de vârstă, sex, etnie etc.) = 40.0%;
- profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei = 21.3%;

Cu toate acestea reamintim faptul că majoritatea respondenților au susținut că au luat o decizie corectă atunci când s-au hotărât să urmeze o facultate de administrație publică.

Bariere profesionale în calea planificării carierei sunt cauzate mai ales de:

- incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei) = 39.6%;
- slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante) = 20,0% .

Precizare: principalele obstacole au fost stabilite în funcție de numărul de mențiuni ale respondenților! Interesant este că, pe orizontul de timp 2015-2020, pot fi depășite mai ales acele bariere care au întrunit cel mai mare număr de mențiuni. Astfel, dintre barierele educaționale pot fi depășite cele cauzate de: activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți); lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;

În ceea ce privește barierele personale și sociale, în viitorii 5 ani ar putea fi rezolvate mai ales problemele legate de: discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criteriile de vârstă, sex, etnie etc.); absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);

În concluzie, dintre barierele profesionale ar putea fi depășite, mai ales cele cauzate de:

- incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);
- slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);

Mai trebuie să precizăm că numărul de bariere ce pot fi depășite corelează pozitiv de la o tipologie la alta (educaționale, personale și sociale, respectiv profesionale). Aceasta înseamnă că cei care indică un număr mai mare de bariere pentru o tipologie, au tendința de a indica un număr mare de bariere și pentru oricare din celelalte 2 seturi (fiind corelație bidirecțională și reciproca este valabilă).

Într-un alt registru, principalele modalități prin care tinerii încearcă să își găsească un loc de muncă sunt:

- prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.) = 33.8%;
- prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate) = 24.4%.

Modalitățile cele mai puțin accesate sunt:

- apelarea unui centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere (7,5%);
- intermedierea de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă (8,1%).

Cele mai importante modalități de cunoaștere a oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public sunt (în ordine):

- Consultarea paginii web cu ofertele de muncă (ex. portaluri, site angajatori publici);
- Participarea la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică); Contactul direct („Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa”);

- Relația cu cadrele universitare („Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită”);

Departamentele preferate în a realiza stagile de practică sunt:

- comunicare și relații publice/ cu publicul;
- resurse umane;
- management/ secretariat/ cabinet;
- programe și proiecte cu finanțare externă;

La polul opus găsim următoarele departamente:

- unitate de politici publice (departament elaborare și/ sau analiză politici publice);
- arhivă/ documentare;

Motivele care stau la baza preferințelor (de a face practică în departamentul X), sunt în ordine legate de:

- (1-3) Specificul activității departamentului – „Îmi place cu ce se ocupă / departamentul ales de mine”/ „Îmi place domeniul principal de activitate al departamentului”;
- (2) Acumulări profesionale - Rampă de lansare – „Acumulările de cunoștințe vor reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional”;
- (4) Stabilitate profesională – „În viitor, jobul într-un departament similar oferă stabilitate (loc de muncă sigur)”;
- (5) Câștig salarial – „Experiența câștigată îmi va facilita în viitor joburi cu salarii mai mari”.

Aproximativ o treime dintre respondenți (31,3%) nu știu în ce măsură ceea ce învață în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul public), iar 45,8% cred că acumulările din facultate corelează mult/ foarte mult cu cerințele angajatorilor publici. Aproape de 23% dintre respondenți au indicat o corelație slabă (22,1%) sau inexistență (0,8%) între cele 2 variabile analizate. Reținem că doar 45,8% dintre cei chestionați cred că acumulările din facultate corespund, într-o măsură rezonabilă, realității de pe piața muncii (publice).

În cadrul cursurilor parcurse, noțiunile preponderent juridice (legislație) sunt mai importante în a facilita angajarea în sectorul public (decât noțiunile de management). De altfel, cursurile (cuprinse în Planul de învățământ al facultății dvs.) se referă mai mult la legislația specifică administrației publice (76,3% dintre respondenți bifând această opțiune) și mai puțin la management public (23,8%);

În Planurile de învățământ ale facultății se regăsesc cu precădere următoarele seturi de abilități/ competențe (% = mare + foarte mare măsură):

- legislative/ juridice (științe administrative și juridice) – desemnate de 84,6%, un procent similar de respondenți cred că ar trebui să se regăsească (84,2%);
- de management (ex., management public, strategii, politici publice) - desemnate de 62,5%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (84,6%);
- IT - desemnate de 55,4%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (80,0%);
- de comunicare - desemnate de 53,8%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (85,8%).



Au o părere critică despre sistemul administrației publice:

Cunosc insuficient sistemul de recrutare și promovare; Consideră că nu există o corelare adecvată între învățare și cerințele angajatorilor; Gradul de cunoaștere a sistemului de recrutare și promovare este unul relativ scăzut (conform opiniilor exprimate); Au o atitudine sceptică în privința șanselor de a practica meseria dorită; Consideră că decizia de a urma o facultate în domeniul administrației publice nu a fost cea mai potrivită alegere; Ar opta să se angajaze, mai degrabă, în sectorul privat/ neguvernamental; Declară că știu relativ puține lucruri despre posibilitățile de angajare în sectorul public; Consideră că este nevoie să apeleze (simultan) mai multe modalități de accesare a unui loc de muncă (pentru a se putea angaja) – probabil un nivel scăzut de încredere privind posibilitățile de angajare; Cred că ceea ce învață în facultate nu corespunde cerințelor de pe piața muncii (decât în mică măsură, chiar deloc); Consideră că planurile de învățământ cuprind cu precădere noțiuni de legislație; Cred că au șanse relativ mici de angajare, în administrația publică românească, în viitorii 5 ani;

Cunosc insuficient sistemul de recrutare și promovare

Au o părere critică despre sistemul administrației publice românești (conform opiniilor exprimate); Consideră că au șanse relativ mici de a practica meseria dorită (în țară sau străinătate); Cred că decizia de a urma o facultate de administrație publică a fost una greșită; Au un set restrâns de opțiuni privind viitorul parcurs educațional/ profesional (sau nu știu ce vor face după finalizarea facultății); Consideră că angajatori din ziua de azi solicită un număr redus de competențe-cheie; Sunt, de regulă, persoane care nu au lucrat până în prezent (nu au o experiență relevantă cu angajatorii, fie ei publici ori privați); Dețin relativ puține informații despre posibilitățile de angajare; Acordă o importanță scăzută carierei lor profesionale; Cred că gradul de corelare a învățării cu piața muncii este unul relativ scăzut (mediocru); Estimează că vor avea șanse de angajare relativ modeste (în administrația publică, în viitorii 5 ani); Fac parte preponderent din categoria de studii „anul I, respectiv anul II”; Sunt tineri sub 21 de ani;

Consideră că nu există o corelare adecvată între învățare și cerințele angajatorilor:

Persoane ce opinii relativ critice la adresa sistemului antreprenorial; Nu au o cunoaștere adecvată în ceea ce privește sistemul de recrutare și promovare a persoanelor din sistemul privat; Consideră că au șanse relativ mici în a practica meseria dorită (în țară sau străinătate); Sunt relativ dezamăgiți de decizia de a urma o facultate în domeniul privat; Dispuși de a se angaja mai degrabă în sectorul privat/ neguvernamental; Susțin că dețin puține informații despre posibilitățile de angajare (indiferent de sectorul de activitate); Pledează pentru prezența preponderentă în aria curriculară a cunoștințelor de legislație; Cred că, mai degrabă, au șanse mici de angajare în administrație publică (în viitorii 5 ani);



## CAPITOLUL 2. ELABORAREA ȘI TESTAREA INSTRUMENTELOR DE CERCETARE

### 2.1 Elaborare și testare instrumente de cercetare sociologică aplicată - Listă și justificare la nivelul centrului universitar Galați

Cercetarea sociologică a fost de tip descriptiv, explorativ, iar pentru realizarea obiectivelor propuse s-a utilizat o metodologie mixtă care să ne permită completarea datelor statistice oficiale existente, cu privire la tema de cercetare, cu date de ordin calitativ.

Elementul de noutate din studiul de față a constat în utilizarea triangulării, definită ca fiind combinația a două sau mai multe surse de date, anchetatori, abordări metodologice, perspective teoretice (Denzin, 1970; Kimchi, Polivka și Stevenson, 1991) în cadrul aceluiași studiu (apud Thurmond, 2001).

Triangularea permite validarea datelor obținute: verificare și control reciproc al datelor obținute din surse diferite, cu metode diferite, de către cercetători diferiți (Scârnci, 2007, pp. 68-71). În acest studiu se pot identifica trei dintre tipurile de triangulare regăsite în literatura de specialitate:

- **Triangularea surselor datelor** - constă în faptul că am apelat la diverse surse de culegere a acestor date (furnizori publici și privați de servicii sociale, din mediul urban și rural).
- **Triangularea investigatorului** - implică utilizarea în studiu a mai multor observatori, interviuatori sau analiști de date. Complexitatea metodologică propusă în proiectul de față a justificat necesitatea realizării proiectului de față de către o echipă interdisciplinară, formată din membri cu expertiză în cercetarea științifică din domeniile asistenței sociale, sociologiei și științelor economice. Acest lucru a permis ca, atât datele cantitative, cât și cele calitative să fie colectate și ulterior analizate și interpretate de mai mulți membri din echipă.
- **Triangularea metodologică (metodelor)** - a constat în faptul că am apelat la diferite metode de culegere a datelor (interviul și focus-grupul) încercând astfel să micșorăm „deficiențele și prejudecățile care rezultă din orice metodă” (Mitchell, 1986, p. 19) și să creăm 7 „potențialul de a contrabalansa deficiențele unei metode cu punctele forte ale alteia” (apud Thurmond, 2001).

În rândurile ce urmează, vom prezenta fiecare dintre metodele de colectare a datelor cu specificații legate de modul de aplicare a acestora.

**Interviul** Întrucât cunoșteam ce urma să obținem de la subiecții investigați, am folosit interviul individual, folosind ghidul de interviu semi-structurat.

Ghidul de interviu a cuprins următoarele teme principale:

- problemele sociale de la nivel local (comună, oraș, municipiu),
- principalele grupuri vulnerabile,
- adecvarea serviciilor sociale la nevoile comunității,
- accesibilitatea serviciilor sociale,
- finanțarea serviciilor sociale,
- parteneriatul public-pivat în acordarea serviciilor sociale,
- consolidarea și îmbunătățirea asistenței sociale la nivel local (personalul din domeniul asistenței sociale, echipele comunitare de intervenție integrată etc.).



Pentru selectarea subiecților investigați am recurs la eșantionarea neprobabilistă, înregistrarea datelor a fost făcută cu ajutorul reportofonului, iar analiza acestora s-a făcut cu ajutorul sondajelor, creat special pentru analiza datelor calitative, utilizând tehnici de codare. Pentru stabilirea localităților incluse în eșantion s-a folosit drept cadru de eșantionare lista localităților rurale (SIRINF) cu zone marginalizate, din județul Galați și Brăila.

În selectarea localităților s-a ținut cont de următoarele criterii:

- numărul locuitorilor ce trăiesc în zonele marginalizate,
- procentul populației române din zonele marginalizate (peste 20%, respectiv sub 20%),
- volumul total al populației din respectivele localități rurale.

Eșantion rural	Împărțirea populației după numărul de locuitori care trăiesc în zonele marginalizate			
	Între 1-169 locuitori	Între 170 – 256 locuitori	Între 257 – 418 locuitori	Peste 419 locuitori
Număr sate	2	10	6	6
Total localități	2	10	6	6
Ponderarea numărului de localități selectate				
Total localități selectate în funcție de numărul de locuitori Ce este sub 0,5 se rotunjește în jos și ce este peste 0,5 în sus)				
Total localități selectate				

Pentru a asigura saturația teoretică a eșantionului s-au identificat 23 localități rurale, astfel încât să se asigure reprezentativitatea județului Brăila în proiect. Selecția numărului de zone a fost ponderată pe baza criteriilor menționate anterior. Pentru mediul rural au fost selectate 23 comune cu populație care trăiește în zone marginalizate, dintre care 10 cu cele mai mari valori ale procentului populației în zonele marginalizate (între 170 – 256 locuitori) și 2 cu cele mai mici valori (între 1 - 169 locuitori).

În toate cele 14 localități rurale au fost realizate interviuri semi-structurate cu cadre didactice din cadrul instituțiilor publice furnizoare de educație din județul Brăila.

	Localități	Împărțirea populației după numărul de locuitori care trăiesc în zonele marginalizate			
		Între 1-169 locuitori	Între 170 – 256 locuitori	Între 257 – 418 locuitori	Peste 419 locuitori
	<b>Comuna</b>	<b>Sat</b>	<b>Sat</b>	<b>Sat</b>	<b>Sat</b>
1	Ciocile	Chiobasesti		Chichinetu	Ciocile
2	Dudești				Tataru
3	Frecatei		Titcov		
4	Galbenu		Drogu		
5	Marasu			Tacau	
6	Movila miresii		Esna	Movila Miresii	



LINIILE EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

7	Ramnicelu	Constantinesti	Ramnicelu		
8	Rosiori		Rosiori		
			Coltea		
			Florica		
9	Sutesti				Sutesti
10	Traian		Silistraru		
11	Tufesti			Tufesti	
	Ulmu				Ulmu
					Jugureanu
12	Victoria		Victoria		
13	Viziru		Viziru		Lanurile
14	Zavoia			Zavoia	
				Dudescu	
	Total	2	10	6	6

**Focus-grupul** Utilizând dinamica grupului (asistenți sociali care lucrează cu grupuri vulnerabile diferite și/sau în organizații diferite) pentru construcția răspunsurilor, focus-grupul a completat informațiile obținute prin interviurile individuale cu idei, opinii și experiențe variate cu privire la temele discutate. Pentru selectarea subiecților investigați am recurs la eșantionarea teoretică, ce ne-a permis să respectăm simultan criteriul omogenității (asistenți sociali fie din instituții publice, fie din ONG-uri) și cel al heterogenității (asistenți sociali care lucrează cu diferite grupuri vulnerabile). Numărul de focus-grupuri a fost stabilit plecând de la principiul saturației teoretice, la nivelul tuturor categoriile identificate. Înregistrarea datelor a fost făcută cu ajutorul reportofonului, iar analiza acestora s-a făcut prin tehnici de codare, cu ajutorul soft-ului NVIVO.

### Principalele probleme sociale ale comunităților rurale din județele Brăila și Galați

Din datele colectate prin intermediul interviurilor individuale cu asistenții sociali reiese că cele mai importante probleme ale comunităților mici și mijlocii din județele Brăila și Galați sunt:

- Abandonul școlar este o problemă semnalată de 19 din 21 de intervievați, ceea ce ne face să o considerăm cea mai serioasă și gravă problemă de la nivelul comunităților rurale, la nivelul județelor Brăila și Galați. Mai mult chiar, abandonul școlar apare la vârsta peste 18 ani. Asta înseamnă că cei care abandonează școala nu au o diplomă care să le poată defini și traseul profesional, ei neavând acces la cursurile de calificare și recalificare din cadrul Agenției. Neavând nici o calificare, îi face foarte vulnerabili pe piața muncii, fiind nevoiți să accepte munci nevalorizate social, munca cu ziua sau munca „la negru”.

- Putem observa că aceste probleme sunt strâns legate unele de altele, fiecare problemă, generând la rândul ei, o altă problemă. Astfel, absenteismul și abandonul școlar înseamnă imposibilitatea de a obține o diplomă de studii, care ajută la accesarea calificărilor și recalificarilor pentru o profesie. Lipsa unei calificări duce la imposibilitatea găsirii unui loc de muncă, ceea ce nu face decât să crească numărul de beneficiari de asistență socială.

- Oscar Lewis a descris acest fenomen în 1959, arătând că există o cultură a sărăciei care are propriile valori și reguli și propriile comportamente adaptate la nivelul respectiv de sărăcie, atitudini care se transmit inter-generațional.



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388

Cele mai importante probleme din comunități:

- Absenteismul și abandonul școlar
- Dezinteresul față de educație
- Lipsa locurilor de muncă
- Număr mare de beneficiari de ajutor social
- Nivel de educație scăzut
- Dezinteres pentru un loc de muncă

Vorbim de un ciclu al sărăciei din care nu se iese odată cu schimbarea generației, din interior, ci intervenția trebuie făcută din exterior. Teoreticienii consideră ca singurul element care poate să rupă ciclul sărăciei, ar putea fi educația.

Număr de locuitori care trăiesc în zone marginalizate	Localitățile rurale	Probleme sociale ale comunității din perspectiva asistentului social	Soluții propuse
Între 1-169 locuitori		-Imposibilitatea încadrării pe piața muncii din cauza lipsei de educație/ formare profesională și a dezinteresului personal; - Nașterea la vârste fragede în rândul populației de etnie romă; - Familii cu foarte mulți copii, lipsite de resurse materiale și financiare, care se întrețin exclusiv din prestațiile sociale; - Violența domestică; - Persoanele cu dizabilități.	-Existența unui centru pentru victimele violenței domestice; - Servicii de îngrijire la domiciliu de către personal specializat.
Între 170 – 256 locuitori		-Număr ridicat de persoane vârstnice fără aparținători; - Consum alcool; - Violență domestică; - Lipsa/refuzul locurilor de muncă; - Migrația sezonieră; - Persoane/familii care se întrețin exclusiv din prestații sociale.	-Mediatori școlari; - After school; - Transport elevi; - Dezvoltare infrastructură; - Mijloace de transport; - Atragerea investitorilor în zonă; - Schimbarea legislației de acordare a VMG.
Între 257 – 418 locuitori		- Migrația sezonieră; - Refuzul locurilor de muncă; - Abandonul școlar/lipsa	- Atragerea investitorilor în zonă;



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale  
2014-2020

		școlarizării; - Nașterea la vârste fragede în rândul populației de etnie romă; - Lipsa locurilor de muncă (distanța foarte mare față de oraș); - Persoanele cu dizabilități; - Persoane/familii care se întrețin exclusiv din prestații sociale.	- Dezvoltarea infrastructurii
Peste 419 locuitori		-Abandonul școlar / lipsa școlarizării; -Nașterea la vârste fragede în rândul populației de etnie romă; -Lipsa locurilor de muncă; -Refuzul locurilor de muncă; -Persoanele cu dizabilități.	

## 2.2 Stabilirea indiciilor de investigat pentru realizarea studiului la nivelul centrului universitar Galați

În acest demers de cercetare s-a urmărit identificarea nevoilor concrete privind ocuparea și crearea de locuri de muncă, precum și nivelul de competențe și abilități profesionale deținut și cerut pe piața muncii, implicat nevoile de formare.

Populația cercetată este compusă din persoane cu o situație dificilă pe piața muncii din județele Galați și Brăila:

- Șomeri înregistrați/ neînregistrați:
  - șomeri tineri (16 - 24 ani);
  - șomeri (cu vârsta între 25- 45 ani);
  - șomeri de peste 45 ani;
  - șomeri de lungă durată;
- persoane inactive (în studiul nostru se are în vedere doar populația inactivă de 15 ani și peste, care nu a lucrat cel puțin o oră și nu era șomeră în perioada de referință.);
- persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. A fost aleasă ca și metodă de cercetare ancheta pe bază de chestionar.

Chestionarul a cuprins 35 de itemi și a fost aplicat șomerilor, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, fiind structurat pe următoarele coordonate:

- Date de identificare;
  - Statutul pe piața muncii;
  - Căutarea unui loc de muncă;
  - Nevoia de formare profesională
- ă Criteriile de stratificare se constituie ca variabile independente în funcție de care se analizează piața muncii din perspectiva grupului țintă: Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020;



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388



- Statutul ocupațional al persoanelor incluse în cercetare;
- Genul;
- Mediul de rezidență;
- Categoria de vârstă;
- Județ (Galați/Brăila).

Integrați într-o analiză sociologică, indicatorii socio-demografici cu caracter național pot explica, într-o anumită măsură, unele mecanisme specifice în dinamica pieței muncii. În ultimele decenii, economia europeană și, în egală măsură, economia românească au fost profund afectate de schimbări majore, care au influențat, în ultimă instanță, și piața muncii: integrarea economică internațională într-un ritm alert, segmentarea pieței muncii, protejarea anumitor sectoare economice, dezvoltarea accelerată și implementarea de noi tehnologii, scăderea populației apte de muncă și tendința de îmbătrânire a populației (E. Blaga, 2009, pp. 47-62).

Pe lângă aceste provocări cărora trebuie să le facă față, România se confruntă și cu o amplificare a fenomenului migrației populației active către alte state ale Europei comunitare. Efectele emigrării se reflectă, în general, asupra componenței și structurii pe vârstă și gen a populației și, în mod particular, asupra agregatelor de pe piața muncii: populația activă, populația ocupată, incidența șomajului, etc. Fenomenele menționate, în integralitatea lor, au avut consecințe majore pentru piața muncii, au generat o accentuare a decalajelor dintre structurile ocupaționale ale forței de muncă, cu urmări asupra raportului dintre cerere și ofertă.

Pentru a atrage și menține persoanele inactive, și nu numai, pe piața muncii, se impune o cât mai bună corelare între aptitudinile individuale, educație și potențialul de muncă, pe de o parte, și oportunitățile de pe piața muncii, pe de altă parte. Având în vedere că aceste persoane fie nu au lucrat niciodată, fie au ieșit cu mult timp în urmă din câmpul muncii, întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței muncii moderne, au o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, iar calificările acestora sunt redundante pe piața muncii.

Informațiile oferite atât de științele sociale cât și de cele economice permit identificarea a trei componente ale strategiei de căutare: efortul depus și intenționat a fi depus în comportamentul de căutare a unui loc de muncă, flexibilitatea comportamentului de căutare în raport cu condițiile concrete oferite de piața forței de muncă, canalele sau mijloacele de căutare a locului de muncă. Efectele negative ale scăderii demografice, ale restructurării economice și necesitatea adaptării la cerințele pieței muncii au antrenat o degradare a ocupării, în sensul că unele sectoare de activitate pierd locuri de muncă, în ciuda faptului că altele creează locuri de muncă.

Astfel, în județele Galați și Brăila în ultimii ani au intrat în declin ramurile industriale, generând fie lichidarea, fie restructurarea marilor întreprinderi, cu impact negativ asupra ocupării. În schimb, înființarea de microîntreprinderi, de întreprinderi mici și mijlocii, ce dețin o pondere importantă în economia regiunii, a avut rol important în detensionarea pieței forței de muncă prin crearea de noi locuri de muncă. Rolul decisiv însă credem că l-a avut migrația pentru muncă, cetățenii găsind singuri în marea majoritate a cazurilor soluțiile oportune pe piața muncii.

Pentru a facilita accesul la ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, în special de lungă durată, și a persoanelor inactive din cele două județe de implementare,





respectiv Galați și Brăila, este nevoie de îmbunătățirea gradului de cunoaștere a evoluției actorilor economici și a necesarului lor în ceea ce privește forța de muncă.

Cu alte cuvinte, evaluarea șanselor de (re)integrare socio-profesionale a persoanelor din grupul țintă presupune analiza potențialului, intenției și practicilor de angajare existente la nivelul firmelor locale prin raportare la competențele relevante cerute de specificul locurilor de muncă vacante. Cunoașterea aprofundată a dinamicii pieței muncii din Galați și Brăila, din perspectiva reprezentanților angajatorilor, va permite atât corelarea formării profesionale cu necesarul de forță de muncă, cât și elaborarea unor măsuri de ocupare valide și eficiente. Mai ales dacă ținem cont de faptul că principalul instrument de intervenție este reprezentat de programele de pregătire, iar reconversia profesională are menirea să corecteze dezechilibrele de pe piața forței de muncă și să diminueze fenomenul de inadecvare a instruirii și pregătirii forței de muncă la specificul locurilor de muncă ce se oferă la un moment dat.

Prin urmare, identificarea nevoilor reale permite formatorului să adopte o poziție flexibilă, să insiste pe dezbateri și consiliere pe anumite domenii ce prezintă un grad de interes mai ridicat, respectând însă coordonatele generale ale programului de formare profesională ce se va derula. În această perspectivă, tema supusă cercetării este interesantă atât din perspectiva persoanelor cu responsabilități în acest domeniu, dar și prin raportare la capacitățile economice și financiare ale zonei, de a utiliza mai eficient resursele de care dispun. Analiza de nevoi inițială a fost fundamentată atât pe informații demografice legate de evoluția populației active/inactive, cât și economice legate de evoluția pieței forței de muncă din județele Galați și Brăila.

Contextul în care s-a derulat cercetarea a trebuit să țină cont de o anumită specificitate a celor două județe, dar și de consecințele pe termen scurt și mediul de criză financiară și economică. Una din ipotezele de intrare unanim acceptate este că într-un mediu economic incert, nesigur și imprevizibil, patronii și managerii firmelor cu greu își pot face planuri pentru viitorul firmei atât din punctul de vedere al dezvoltării afacerii, cât și din punctul de vedere al resursei umane necesare pentru supraviețuirea, menținerea sau extinderea afacerii.

Cu toate acestea, obținerea de informații noi privind tendințele de pe piața muncii în vederea perfecționării personalului de care firmele locale au nevoie, poate fi considerată o strategie viabilă pentru o mai bună corelare a cererii și ofertei pe piața muncii. Deși, la nivel național, numărul de companii care întâmpină dificultăți în acoperirea pozițiilor cheie s-a redus simțitor în ultimii ani datorită schimbărilor apărute în raportul cerere/ofertă sub influența crizei economice, deficitul de specialiști rămâne încă o problemă importantă pentru angajatori. Ceea ce confirmă faptul că nu atât numărul candidaților disponibili pe piața muncii este important, cât mai ales nivelul competențelor acestora. Această realitate, generată de dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere, implică o creștere a ponderii ocupațiilor care reclamă pregătire medie și superioară în detrimentul posturilor care necesită o pregătire redusă.

### **2.3 Model informatic (Excel) al chestionarelor privind analiza pietei muncii pentru calificări de nivel 6 cu potențial antreprenorial în regiuni mai puțin dezvoltate (la nivelul proiectului, itemi analiză, baza de date raportată ulterior).**

Pentru analiza nevoilor beneficiarilor (studenți și angajatori) în vederea creșterii participării și angajabilității prin calificări și ocupații de învățământ terțiar propunem un model de chestionar ce va fi analizat cu ajutorul Excel:

1. *Sunteți interesat în deschiderea unei afaceri?*

*Da/Nu*

2. *Cum încadrați propriul concept de business?*

*Afacere de familie Start-up*

*Lifestyle business*

3. *Aveți experiență antreprenorială?*

*Da*

*Nu*

4. *Care este cel mai dificil aspect în inițierea unei noi afaceri?*

*Identificarea unei idei de afaceri sustenabila Identificarea surselor de finantare*

*Aspectele birocratice cu deschiderea si functionarea unei intreprinderi*

*Promovarea noilor produse/servicii*

5. *Ce te-ar determina să intri într-o comunitate de antreprenori?*

*Identificarea de solutii la probleme commune*

*Schimb de idei, feedback din partea unei comunitati*

*Participarea la o comunitate cu idei si valori commune*

*Posibilitati de networking cu alti antreprenori, potentiali finantatori si business angels*

6. *Ce fel de evenimente adresate antreprenorilor te-ar interesa?*

*Seminarii de formare si business coaching Intalniri de networking cu persoane cu idei similare, cu initiatori de START-UP-uri*

*Evenimente de networking cu potentiali investitori, business angels Reprezentanti ai mediului de afaceri si stakeholderi institutionali*

*Micro-evenimente informale de brainstorming si feedback*

7. *Ai fi interesat de servicii de asistare a noilor antreprenori?*

*Da*

*Nu*

*Nu stiu ce presupune acest lucru*

8. *La ce servicii te-ar interesa să ai acces?*

*Spatiu de lucru si intalniri cu tot necesarul de office supplies Asistenta in navigarea birocratiei ( tehnica si juridica)*

*Servicii de formare*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

*Evenimente de networking  
Consultanța în identificarea de surse de finanțare*

9. *Cat timp estimezi ca iti este necesar sa transformi o idee intr-o afacere sustenabila?*

*6 luni*

*1 an*

*2 ani*

*Mai mult de 2 ani*

10. *Aveti nevoie de un ghid al tanarului antreprenor?*

*Da*

*Nu*

*Nu stiu ce presupune acest lucru*

În acest demers de cercetare s-a urmărit identificarea nevoilor concrete privind ocuparea și crearea de locuri de muncă, precum și nivelul de competențe și abilități profesionale deținut și cerut pe piața muncii, implicit nevoile de formare.

Populația cercetată este compusă din persoane cu o situație dificilă pe piața muncii din județele Galați și Brăila:

- Șomeri înregistrați/ neînregistrați: - șomeri tineri (16 - 24 ani);  
- șomeri (cu vârsta între 25- 45 ani);  
- șomeri de peste 45 ani;  
- șomeri de lungă durată;
- persoane inactive (în studiul nostru se are în vedere doar populația inactivă de 15 ani și peste, care nu a lucrat cel puțin o oră și nu era șomeră în perioada de referință.);
- persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. A fost aleasă ca și metodă de cercetare ancheta pe bază de chestionar.

Chestionarul a cuprins 35 de itemi și a fost aplicat șomerilor, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, fiind structurat pe următoarele coordonate:

- Date de identificare
- Statutul pe piața muncii
- Căutarea unui loc de muncă
- Nevoia de formare profesională

Criteriile de stratificare se constituie ca variabile independente în funcție de care se analizează piața muncii din perspectiva grupului țintă:

- Statutul ocupațional al persoanelor incluse în cercetare;
- Genul;
- Mediul de rezidență;
- Categoria de vârstă;
- Județ (Galați/Brăila).



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR  
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388

## CAPITOLUL 3. ANALIZA PIETEI MUNCII

### 3.1 Analiza pieței muncii în centrul universitar Galați

Dezechilibrele cunoscute de piața muncii din România constituie, mai ales în contextul crizei economice, factori majori de influență negativă a societății. Șomajul reprezintă, în acest context socio-economic, un fenomen îngrijorător, atât prin numărul persoanelor aflate în această situație cât și datorită efectelor severe pe care le are asupra unei categorii a populației.

Cei mai mulți dintre șomeri trebuie să înfrunte o serie de dificultăți în special economice dar și sociale psihologice, toate acestea conducând la riscul unei marginalizări sociale.

Studiul de față constituie o analiză regională a pieții muncii, fiind centrat pe analiza problematicii persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și cele inactive din județele Galați și Brăila și reprezentând un efort de identificare și sintetizare a problemelor existente la ora actuală pe piața muncii cu privire la situația acestora, fiind dublat de încercarea de a propune unele soluții posibile pentru remedierea unora din probleme. Demersul nostru își propune să identifice și să detalieze câteva din coordonatele fundamentale care determină dezechilibrele pe piața muncii, centrându-se pe problemele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și, în special, a șomerilor.

Încercând câteva răspunsuri la întrebarea „Ce se întâmplă cu piața muncii actuale?” cititorii ei, studenți, cercetători, decidenți în politicile sociale, cei care activează în sociologie, economie, psihologie, pot avea la îndemână un punct de pornire în atât pentru demersurile de promovare și aplicare a unor programe/ proiecte menite să îmbunătățească situația pe piața muncii cât și pentru a înțelege mai bine situația „șomerului ” și cum poate fi el ajutat pentru a depăși acest impas, ținând cont de caracterul predominant exploratoriu al cercetării.

Procesul de cercetare a domeniului prezentat și analizat în studiul de față a fost derulat de-a lungul a 2 luni de studiu.

Tema acestui studiu o reprezintă cercetarea unor dimensiuni ale dezechilibrelor existente pe piața muncii, abordate dintr-o perspectivă regională, ca studiu de caz al problematicii generale avute în vedere. Într-o abordare simplistă putem considera că dezechilibrul pe piața muncii este datorat unor *neconcordanțe între cerere și ofertă*

Prin termenul *neconcordanțe* încercăm să surprindem atât dimensiunea cantitativă cât și calitativă a dezechilibrului. Astfel, prin *dimensiunea cantitativă* înțelegem acea formă a dezechilibrului ce vizează asimetria dintre numărul de locuri demuncă disponibile și numărul de cetățeni apti de muncă, dispuși să se angajeze, iar prin *dimensiunea calitativă* înțelegem diferențele dintre necesitățile de competențe pe care le au angajatorii care oferă locuri de muncă și disponibilul de competențe pe care-l regăsim la angajați și/sau șomeri.

Din această perspectivă, dorim să propunem o regândire a problematicii pieții muncii, în special din perspectiva persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, încercând să identificăm ceva din importanța dimensiunii calitative. Abordarea nu este, în caracterul ei general, nouă, mare parte din probleme fiind deja identificate și în cadrul altor studii. Spre exemplu, creșterea atât a ratei șomajului, cât și a locurilor de muncă vacante, în măsura în care apare, ar putea indica în primul rând o neconcordanță între competențele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și competențele solicitate delocurile de muncă disponibile. Problema este întâlnită atât la nivel național cât și la nivel internațional, potrivit studiului Manpowergroup privind deficiul de talente (2012).

La nivel global o treime dintre angajatori întâmpină dificultăți în a găsi personal compatibil cu activitatea firmei, iar în România procentul ridicându-se la 45%.

Potrivit acestui studiu, în România posturile cu cea mai mare carență de personal sunt cele de inginer, urmate de cele de muncitor calificat, reprezentanți vânzări, operatori producție și personal IT. Alte posturi care resimt o lipsă de personal sunt cele de tehnicieni, personal contabilitate/financiar, șoferi, personal hotelier și personal administrativ/desuport.

La nivel global raportarea este puțin diferită: cel mai mult se resimte lipsa muncitorilor calificați, ei aflându-se pe primul loc și în perioada 2008-2010, urmați de ingineri și reprezentanți vânzări. Pe pozițiile 4 și 5 se regădesc tehnicienii și personalul IT. A doua jumătate a clasamentului debutează cu pozițiile de personal contabil/financiar și cea de șofer, urmate de manageri/personal de conducere, muncitori necalificați și personal administrativ/desuport. Caracterul de noutate al studiului ar deriva mai curând din centrarea pe problema rolului mentalității forței de muncă în apariția unora din dezechilibrele specifice pieții muncii. Evident, prin asta nu ne propunem să mutăm vina pentru actuala situație pe seama șomerilor sau a altor categorii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, cauza esențială a dezechilibrelor rămânând criza economică care este dublată, într-o oarecare măsură, de o criză socială.

Configurația actuală a pieței muncii din România ridică obstacole importante în asigurarea resurselor umane adecvate nivelului cantitativ și calitativ al cererii determinate de condițiile economice și sociale.

Cum orice criză economică de amploare, cum este cea prin care trecem, este caracterizată de o scădere a cererii în domeniul forței de muncă, determinată în special de reducerea activității și chiar desființarea a numeroase companii și unități, este evident faptul că și în România asistăm la o semnificativă diminuare a cererii și la o creștere a ofertei. Pe acest fond, asistăm și la o diminuare a salariilor reale ale angajaților, deci la o reducere a atractivității locurilor de muncă. Dacă avem în vedere menținerea relativ constantă a nivelului consumului anterior fie, mai curând, a costurilor determinate de consumul anterior (cheltuielilor legate de credite), atunci ar trebui să luăm în considerare, cel puțin la nivel teoretic, o creștere a procentului persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prin adăugarea la cele considerate în mod clasic ca aparținând acestei categorii (în general a șomerilor) a unui procent din angajați. Este unul din elementele care contribuie la accentuarea dezechilibrelor, cererea de locuri de muncă fiind astfel potențată cu mult peste nivelul ofertei și, în mod clar, peste procentele atribuite în general șomajului. Cu precizarea însă că și procentul șomerilor cunoaște o variație în minus din perspectiva cererii de locuri de muncă, din totalul șomerilor înregistrați trebuind însă scăzut un procent semnificativ reprezentat de cei care de fapt nu se află în căutarea unui loc de muncă în mod real, gestul de a se înregistra ca șomeri ținând mai curând de câteva avantaje colaterale acestui statut (este cazul în special al unei mari părți din beneficiarii ajutoarelor sociale care subscriu și uneori își mențin în mod voluntar acest statut în special datorită calității de asigurat la sistemul de asigurări sociale de sănătate pe care o dobândesc pe această cale).

Astfel că cererea de locuri de muncă reală devine dificil de estimat din punct de vedere cantitativ, această dimensiune a pieții muncii necesitând o cercetare mai atentă.

Fluctuațiile pe piața muncii generate de criza economică au condus la o rată a șomajului înregistrat situată în jurul procentului de cca. 7,5%, aceasta constituind totuși o estimare raportat la rata totală a șomajului.

Chiar dacă rata șomajului din România nu este neapărat ridicată în comparație cu media UE (7,5% în România față de 10,2% rata UE în martie 2012), condițiile de pe piața muncii sunt deosebit de dificile, generate nu numai de *lipsuri mari în privința competențelor*, dar și de *rate de participare scăzute* și un *exces de forță de muncă în sectoarele aflate în declin* (vorbim mai ales de agricultură/de ocupațiile pentru care nu mai există cerere).



Aceste aspecte sunt completate de datele statistice care indică un șomaj ce afectează în special muncitorii necalificați, tinerii și persoanele peste 45 de ani, făcând din aceste grupuri unele defavorizate pe piața muncii. Pierderile importante în ceea ce privește locurile de muncă și deteriorarea dramatică a finanțelor publice și a situației sociale în contextul crizei financiare și economice declanșate în 2008, arată necesitatea unei *politici sociale* care să diminueze impactul social și economic provocat de cea mai mare recesiune din ultimii ani, potrivit Comisiei Europene (*Europe 2020 Integrated Guidelines*, 2010, p. 9). Potrivit studiului CEROPE, dezvoltarea serviciilor ar putea constitui una din soluțiile pentru remedierea situației șomajului, în condițiile în care „se constată că România se plasează pe ultimul loc în cadrul UE în privința ponderii populației ocupate din servicii în totalul populației ocupate (doar 40,8%, comparativ cu 56,6% în Polonia, 58,7% în Bulgaria, 58,9% în Slovenia, 59,4% în Cehia, 59,9% în Slovacia, 61,2% în Portugalia, 64,5% în Lituania, 64,7% în Estonia, 65,4% în Ungaria etc.) și pe primul loc în ceea ce privește ponderea populației ocupate în agriculturii (29,1%)”.

Cu observația însă că în condițiile în care putem evalua amploarea remitențelor românilor care lucrează în alte state, putem considera că acest tip de strategie este deja în plină implementare, ponderea românilor care lucrează în străinătate în sectorul servicii modificând în mod semnificativ situația statistică. Însă o astfel de evaluare este într-un oarecare grad forțată, ea necesitând de fapt abordarea situației dintr-o perspectivă globală sau cel puțin la nivelul întregii Uniuni Europene. Problemele ridicate de acest model, respectiv de extinderea evaluării ponderii lucrătorilor din servicii (de altfel, din toate sectoarele) al cetățenilor români care lucrează în sectorul Servicii din UE, țin în primul rând de evaluarea din punct de vedere economic a situației, în condițiile în care valoarea adăugată nu se regăsește în indicatorii globali. Mai important, această categorie de lucrători nu contribuie la susținerea sistemelor sociale, deci nici pentru susținerea sistemului asigurărilor de șomaj.

Ambele sunt argumente împotriva reanalizării modului de calcul al acestui indicator. În același timp însă, această categorie de cetățeni nu intră în mod evident în categoria șomerilor (ceea ce, din perspectiva ratei șomajului, constituie un indicator pozitiv), iar remitențele lor contribuie în mod sigur inclusiv la un anumit gen de susținere socială a celor apropiați. Suplimentar, la o evaluare pe termen lung, în condițiile în care românii plecați lucrează legal o perioadă îndelungată, ei beneficiază de un grad ridicat de protecție socială, inclusiv prin intermediul pensiilor.

În aceste condiții, politicile de ocupare trebuie să se concentreze prioritar pe (re)insertia în viața activă a categoriilor aflate în imposibilitatea de a profita de creșterea economică, asupra grupurilor cu risc ridicat – persoanele descurajate și inactive cu o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, a căror calificări sunt nu mai sunt necesare pe piața muncii.

Excluziunea socială a grupurilor de persoane cu o situație dificilă pe piața muncii impune modernizarea și consolidarea politicilor noastre în materie de ocupare a forței de muncă. Mai ales dacă luăm în calcul gradul ridicat de internaționalizare economică, care condiționează atingerea obiectivelor politicilor sociale și de ocupare de un mix consistent al reglementărilor din domeniul economic și social. Iar România trebuie să se alinieze acestui demers cu caracter global și regional.

A fost indicată necesitatea unor strategii de incluziune activă care să asocieze accesul la piața forței de muncă cu servicii sociale pentru a preveni excluziunea socială și excluziunea de pe piața forței de muncă pe termen lung. Însă, unele state membre UE se confruntă cu o lipsă de măsuri bine direcționate privind politicile active destinate șomerilor pe termen lung, precum și grupurilor vulnerabile și defavorizate. Condițiile dificile de pe piața forței de muncă din România indică o lipsă de coerență în aplicarea orientărilor Comisiei privind ocuparea forței de muncă, mai ales din perspectiva ratei ocupării, care până în 2020 trebuie să ajungă la 75% pe ansamblul UE.



Conform datelor INS, ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri a fost de 34,9%, în trimestrul al doilea din 2010. Pentru tineri (15-24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 13,3%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului de 64,9%. De asemenea, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani a fost, în semestrul al treilea 2010, de 64,6%, la o distanță de 5,4 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa2020. În plus, majoritatea emigranților sunt încă incluși în statisticile pieței muncii ca populație inactivă, dar care sunt absenți de pe piața muncii din țara noastră, ceea ce ar face discutabilă atingerea în următorii zece ani a țintei privind rata ocupării dacă nu se modifică modalitatea de construcție a indicatorilor Europene.

Problemele ridicate de acest model, respectiv de extinderea evaluării ponderii lucrătorilor din servicii (de altfel, din toate sectoarele) al cetățenilor români care lucrează în sectorul Servicii din UE, țin în primul rând de evaluarea din punct de vedere economic a situației, în condițiile în care valoarea adăugată nu se regăsește în indicatorii globali. Mai important, această categorie de lucrători nu contribuie la susținerea sistemelor sociale, deci nici pentru susținerea sistemului asigurărilor de șomaj.

Ambele sunt argumente împotriva reanalizării modului de calcul al acestui indicator. În același timp însă, această categorie de cetățeni nu intră în mod evident în categoria șomerilor (ceea ce, din perspectiva ratei șomajului, constituie un indicator pozitiv), iar remitențele lor contribuie în mod sigur inclusiv la un anumit gen de susținere socială a celor apropiați. Suplimentar, la o evaluare pe termen lung, în condițiile în care românii plecați lucrează legal o perioadă îndelungată, ei beneficiază de un grad ridicat de protecție socială, inclusiv prin intermediul pensiilor.

În aceste condiții, politicile de ocupare trebuie să se concentreze prioritar pe (re)insertia în viața activă a categoriilor aflate în imposibilitatea de a profita de creșterea economică, asupra grupurilor cu risc ridicat – persoanele descurajate și inactive cu o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, a căror calificări sunt nu mai sunt necesare pe piața muncii.

Excluziunea socială a grupurilor de persoane cu o situație dificilă pe piața muncii impune modernizarea și consolidarea politicilor noastre în materie de ocupare a forței de muncă. Mai ales dacă luăm în calcul gradul ridicat de internaționalizare economică, care condiționează atingerea obiectivelor politicilor sociale și de ocupare de un mix consistent al reglementărilor din domeniul economic și social, iar România trebuie să se alinieze acestui demers cu caracter global și regional. Au fost indicate necesitatea unor strategii de incluziune activă care să asocieze accesul la piața forței de muncă cu servicii sociale pentru a preveni excluziunea socială și excluziunea de pe piața forței de muncă pe termen lung. Însă, unele state membre UE se confruntă cu o lipsă de măsuri bidirecționale privind politicile active destinate șomerilor pe termen lung, precum și grupurilor vulnerabile și defavorizate. Condițiile dificile de pe piața forței de muncă din România indică o lipsă de coerență în aplicarea orientărilor Comisiei privind ocuparea forței de muncă, mai ales din perspectiva ratei ocupării, care până în 2020 trebuie să ajungă la 75% pe ansamblul UE. Conform datelor INS, ponderea persoanelor aflate în șomaj de un an și peste în total șomeri fost de 34,9%, în trimestrul al doilea din 2010. Pentru tineri (15- 24 ani), rata șomajului de lungă durată (în șomaj de șase luni și peste) a fost de 13,3%, iar incidența șomajului de lungă durată în rândul tineretului de 64,9%. De asemenea, rata de ocupare a populației în vârstă de 20 -64 de ani a fost, în semestrul al treilea 2010, de 64,6%, la o distanță de 5,4 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa2020. În plus, majoritatea emigranților sunt încă incluși în statisticile pieței muncii ca populație inactivă, dar care sunt absenți de pe piața muncii din țara noastră, ceea ce ar face discutabilă atingerea în următorii zece ani a țintei privind rata ocupării dacă nu se modifică modalitatea de construcție a indicatorilor

Cu mențiunea că la ora actuală rata de ocupare poate să sufere o influență negativă din partea cetățenilor români care au migrat pentru muncă, aceștia riscând să figureze ca inactivi pe piața muncii în cifrele statistice.

Aceste date oferă o imagine „mozaicată” a situației grupurilor dezavantajate pe piața forței de muncă din România. Pe de o parte, șomajul afectează în special tinerii (ceea ce ridică întrebări fie cu privire la sistemul de educație din România fie legate de conceperea unor modalități specifice de integrare a tinerilor pe piața muncii), persoanele peste 45 de ani și muncitorii necalificați. Pe de altă parte, grupele de risc ridicat – mai ales persoanele descurajate și cele inactive – sunt preponderent de sex feminin, ceea ce denotă o anumită pasivitate și neîncredere a acestor categorii, posibil datorită discriminării de gen pe piața muncii sau modelului tradițional al familiei cu credințe stereotipale de gen.

Evoluțiile structurale ale pieței muncii și schimbările de conținut ale ocupațiilor în perioada de tranziție și în cursul anilor recentți în România nu au însemnat doar o reducere sensibilă a numărului de locuri de muncă, ci și apariția unor cerințe de calificare pentru utilizarea eficientă a noile tehnologii, a introdus reconfigurarea rapidă a profesiilor, precum și crearea de noi profesii. Apariția și dispariția de calificări asociate cu ample modificări în conținutul profesiilor și calificărilor sunt, în procesul de tranziție, deosebit de alerte, iar în România acest proces este mai cuprinzător comparativ cu alte țări membre ale UE.

Necesitatea stabilirii necesarului de competențe pe piața muncii, completarea competențelor necesare prin calificare, recalificare și formare continuă, schimbarea raporturilor de muncă și a cerințelor pieței muncii, constituie pași necesari în remediarea situației actuale, în contextul în care fluctuațiile frecvente au antrenat o serie de modificări în structura ocupațională a cetățenilor, crescând tot mai mult riscul de a ieși de pe piața muncii sau gradul de dificultate de (re)integrare pe piața muncii în speciala grupurilor defavorizate: șomeri tineri, șomeri de lungă durată, lucrători vârstnici, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă revenite pe piața muncii după o perioadă de absență.

Având în vedere aceste considerente, cercetarea de față urmărește o cunoaștere aprofundată a nevoilor și potențialului șomerilor, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din județele Galați și Brăila, prin raportare la nevoile pieței locale a muncii. Cunoașterea cerințelor pieței muncii și îmbunătățirea competențelor șomerilor și, mai ales, persoanelor cu o situație dificilă pe piața muncii are ca finalitate facilitarea accesului la ocupare și, implicit, creșterea calității vieții acestora.

Pentru o mai bună cunoaștere și înțelegere a nevoilor și potențialului șomerilor, persoanelor inactive și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și a ofertei și cererii pe piața muncii din cele două județe, cercetarea s-a desfășurat pe două niveluri: în rândul grupurilor cu o situație dificilă pe piața muncii (șomeri tineri, șomeri de lungă durată, șomeri de peste 45 de ani, persoane inactive) și în rândul societăților comerciale de un cadru de eșantionare suficient de bine pus la punct (având în vedere în special includerea în populația cercetată a persoanelor inactive, precum și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă) deoarece nu au existat nici informații anterioare despre structura demografică a grupului țintă și nici posibilitatea întocmirii unei liste a șomerilor neînregistrați, persoanelor inactive sau a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și din care s-ar fi putut extrage ulterior eșantionul.

Criteriile de stratificare se constituie ca variabile independente în funcție de care se analizează piața muncii din perspectiva grupului țintă:

- Statutul ocupațional al persoanelor incluse în cercetare;
- Genul;
- Mediul de rezidență;
- Categoria de vârstă;

### Județ (Galați/Brăila):

Eșantionul cercetării a fost stabilit la un volum total de 730 subiecți (au fost completate 669 chestionare prin metoda *face-to-face*, iar 40 de chestionare au fost completate înaintea desfășurării sesiunilor de focus-grup, în total 709 de chestionare, rata de răspuns fiind de 97%; prin eliminarea subiecților cu o rată ridicată de non-răspunsuri și a celor care nu corespund cotelor eșantionului, au fost reținute 691 de chestionare). Eșantionul a fost distribuit proporțional cu ponderea celor 12 straturi.

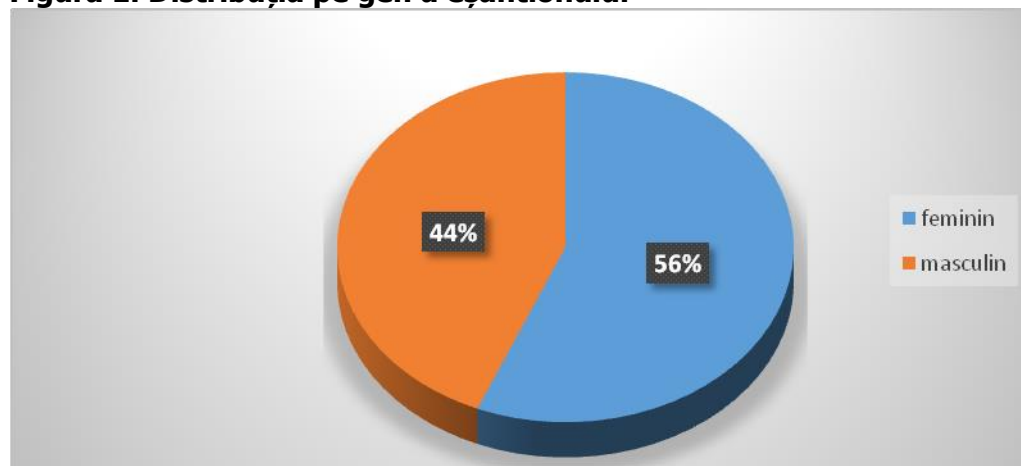
Selecția subiecților s-a realizat în funcție de cotele stabilite proporțional cu distribuția lor în populația totală. În selecția localităților și a punctelor de eșantionare s-a utilizat metoda itinerariilor, fiind selectate cartiere după criteriul zonei (pentru mediul urban) și localități după criteriul mărimii (pentru mediul rural).

Pentru selecția respondenților în cadrul gospodăriilor au fost aplicate două întrebări de *screening* (vârsta și statutul ocupațional) pentru identificarea unor persoane care fac parte din grupul țintă. În gospodăriile în care au fost identificate astfel de persoane, a fost aplicat un singur chestionar. Activitatea de teren s-a desfășurat conform unei planificări a numărului de chestionare ce trebuia realizat în fiecare din cele două județe, Galați și Brăila.

### Analiza și interpretarea datelor. Caracteristici socio-demografice

Integrați într-o analiză sociologică, *indicatorii socio-demografici* cu caracter național pot explica, într-o anumită măsură, unele mecanisme specifice în dinamica pieței muncii. În ultimele decenii, economia europeană și, în egală măsură, economia românească au fost profund afectate de schimbări majore, care au influențat, în ultimă instanță, și piața muncii. Integrarea economică internațională într-un ritm alert, segmentarea pieței muncii, protejarea anumitor sectoare economice, dezvoltarea accelerată și implementarea de noi tehnologii, scăderea populației apte de muncă și tendința de îmbătrânire a populației (E. Blaga, 2009, pp. 47-62). Pe lângă aceste provocări cărora trebuie să le facă față, România se confruntă și cu o amplificare a fenomenului migrației populației active către alte state ale Europei comunitare. Efectele emigrării se reflectă, în general, asupra componenței și structurii pe vârstă și gen a populației și, în mod particular, asupra agregatelor de pe piața muncii: populația activă, populația ocupată, incidența șomajului etc.

**Figura 1. Distribuția pe gen a eșantionului**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

Fenomenele menționate, în integralitatea lor, au avut consecințe majore pentru piața muncii, au generat o accentuare a decalajelor dintre structurile ocupaționale ale forței de muncă, cu urmări asupra raportului dintre cerere și ofertă. În cazul cercetării de față, analiza rezultatelor privind *caracteristicile socio-demografice* ale participanților la studiu au înregistrat, în general, aceleași tendințe ca și datele oficiale prestate de către Institutul Național de Statistică, ceea ce confirmă reprezentativitatea eșantionului ales în cadrul cercetării. La momentul realizării sondajului sociologic, din numărul total de persoane participante la sondaj, 56% erau de sex feminin și 44% de sex masculin.

Distribuția rural-urban credem că reflectă situația reală, studiul evidențiind astfel problemele ambelor categorii demografice.

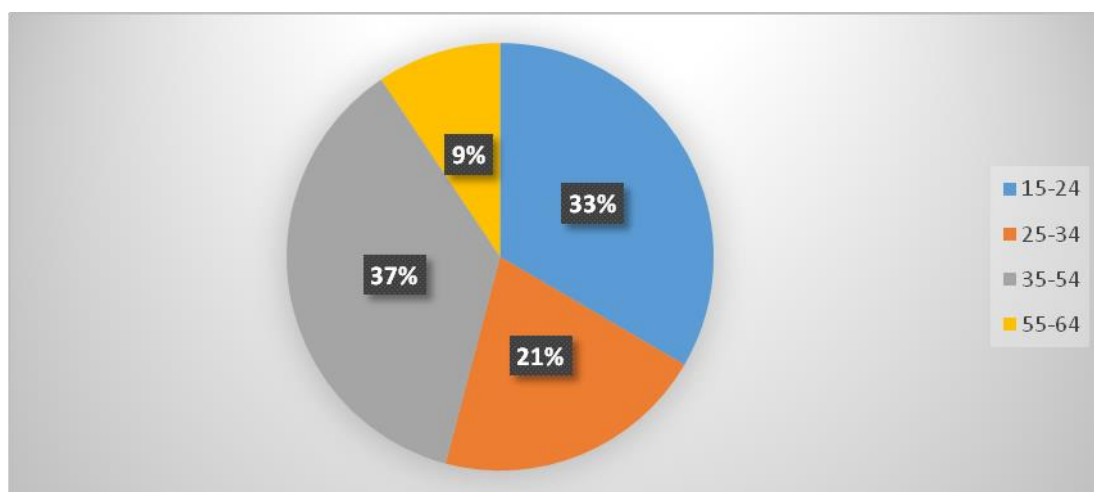
**Figura 2. Distribuția pe mediu de reședință al eșantionului**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

Este de remarcat atât ponderea mare a tinerilor din totalul grupului țintă și, corelativ, ponderea mică a persoanelor din intervalul 55-64 ani.

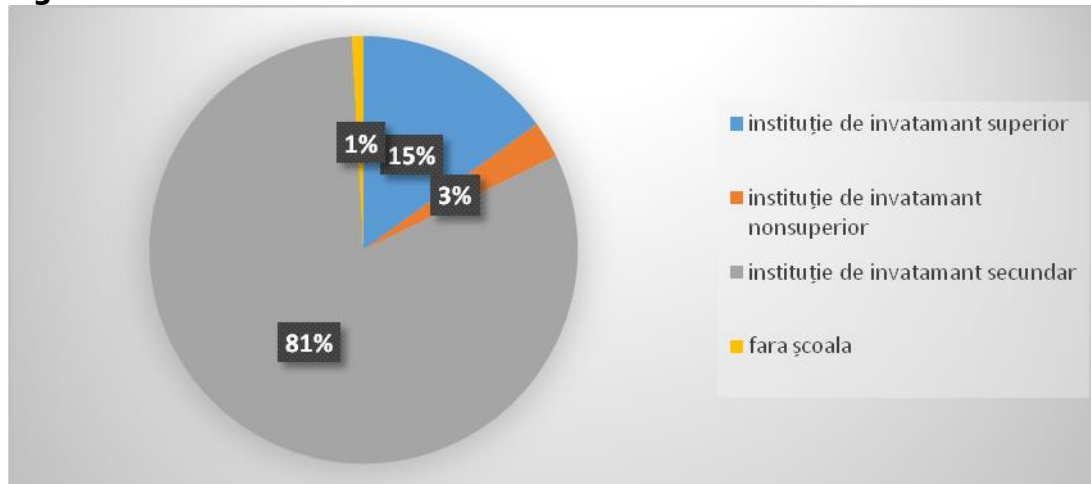
**Figura 3. Distribuția pe intervale de vârstă a eșantionului**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei



**Figura 4. Nivelul de instruire**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

În ceea ce privește nivelul de studii al persoanelor cu o situație dificilă pe piața muncii, sondajul a arătat că cea mai mare pondere o dețin respondenții cu studii medii, urmate de cei cu studii superioare.

### 1. Statutul ocupațional

Din perspectiva nivelului de calificare, se observă că cca. 80% din populația investigată are nivelul I de calificare, situația fiind de natură a indica formarea profesională drept una din măsurile necesare pentru creșterea nivelului de calificare și cu un grad crescut de eficiență în ceea ce privește creșterea șanselor de inserție pe piața muncii.

**Figura 5 Corelația între nivelul de instruire și mediul de proveniență**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

Se remarcă ponderea mult mai redusă a respondenților din mediul rural care au studii superioare față de cei din mediul urban, situație care credem că dă seama de o reducere a accesului la acest nivel de formare fie datorită costurilor fie datorită unei lipse de interes/a unei culturi a studiilor superioare, aceste reprezentând într-o măsură mai mică un model de reușită.



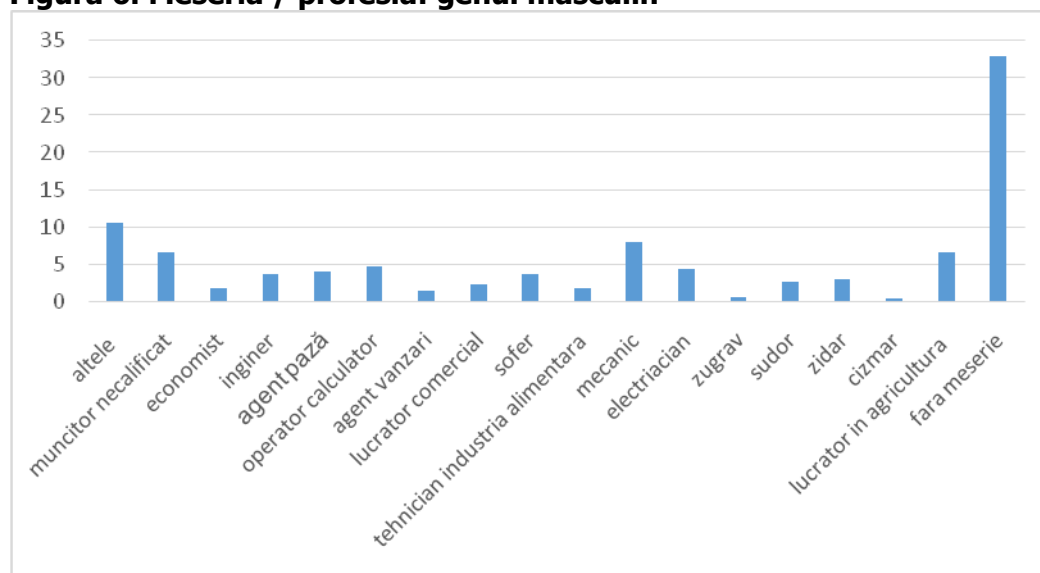
Structura eșantionului, prin raportare la statutul deținut pe piața muncii, se prezintă astfel:

- din cele enumerate iar 10% se declară muncitori necalificați. Din rândul celor care au o calificare, cei mai mulți sunt lucrători în agricultură/piscicultură, mecanici/lăcătuși mecanici dar și specialiști în domeniul IT. Aceștia sunt urmași de ingineri în diverse domenii de activitate, lucrători în comerț sau în hoteluri și restaurante.

Poate fi remarcată segmentarea pieții muncii pe criteriile de studii, numărul persoanelor cu studii superioare fiind vizibil mai mic.

Acesta ar putea constitui un argument în sprijinul corelației directe dintre nivelul de studii și creșterea șanselor de ocupare a unui loc de muncă. Totodată, situația poate constitui o informație relevantă în ceea ce privește profesiile/meseriile redundante pe piața muncii, respectiv reorientarea formării profesionale inițiale și chiar continue.

**Figura 6. Meseria / profesia: genul masculin**



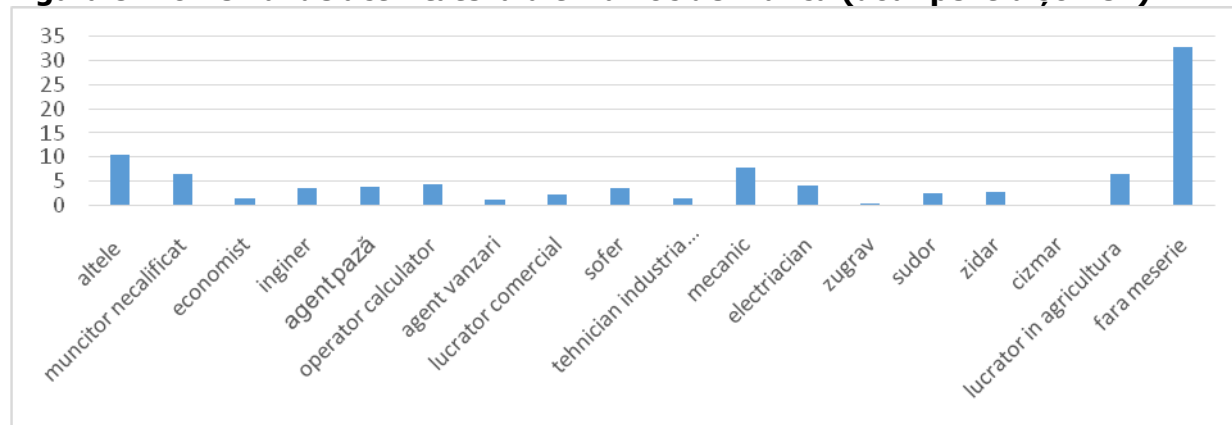
Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

**Figura 7. Meseria / profesia:**

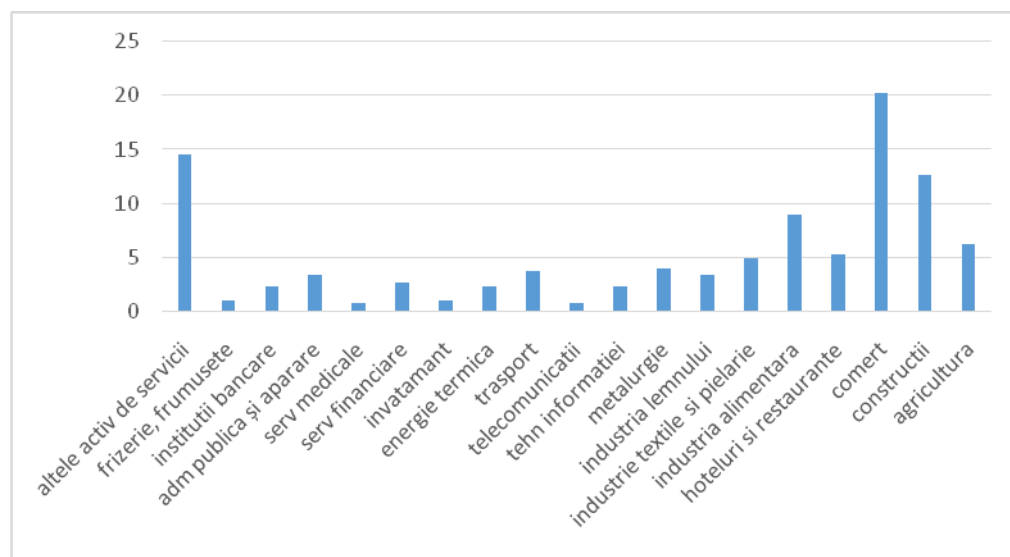
Cele mai frecvente meserii practicate de femei sunt în croitorie, agricultură și comerț. În ceea ce-i privește pe bărbați, procentul celor fără o meserie este mai redus 33,77%, iar procentul muncitorilor necalificați este ușor mai ridicat în cazul femeilor.

Bărbații sunt calificați mai ales în meseriile de mecanic/lăcătuș mecanic, lucrător în agricultură, operator PC și electrician.

**Figura 8. Domeniul de activitate la ultimul loc de muncă (doar pentru șomeri)**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

La aceștia se pot adăuga și persoanele care lucrează cu ziua, probabil în agricultură, care pentru un loc de muncă stabil și pentru un venit lunar sigur s-ar încadra într-o instituție care le-ar oferi această posibilitate. Respondenții cu activități anterioare au declarat următoarele locuri de muncă.

Comerțul, construcțiile și domeniul alimentar par a fi furnizat numărul cel mai mare de șomeri. Domeniile în care au activat respondenții la ultimul loc de muncă diferă în funcție de mediul de rezidență al acestora. Cei din mediul urban au fost ocupați mai ales în comerț și diverse activități de servicii și industrie alimentară, în timp ce respondenții din mediul rural au lucrat în construcții, comerț, industria alimentară, dar și în agricultură. La ultimul loc de muncă, cele mai multe dintre



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

femei au lucrat în comerț ca vânzătoare sau casiere, urmate de cele care au lucrat în hoteluri și

restaurante ca bucătar/barman/ospătar și în croitorie. Ocupațiile la ultimul loc de muncă ale bărbaților sunt oarecum similare cu nivelul de pregătire profesională întrucât cea mai mare parte dintre aceștia au ocupat posturi de muncitori necalificați, urmând posturile de șoferi sau mecanici/lăcătuși.

De asemenea, o parte dintre ei au lucrat în comerț și construcții. Dintre grupurile cu o situație dificilă pe piața muncii, tinerii (15-24 ani) care au avut un loc de muncă au ocupat mai ales posturi de lucrători comerciali, bucătari/barmani/ospătari și muncitori necalificați. Persoanele din intervalul de vârstă 35-54 de ani prezintă o distribuție mai echilibrată, ocupând diverse posturi.

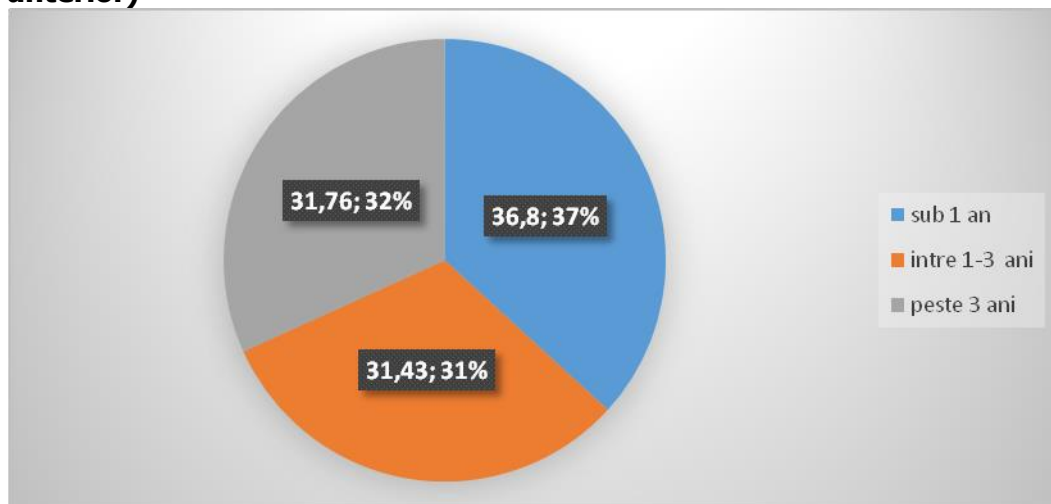
Având în vedere faptul că răspunsurile afișate se referă doar la persoanele care declară că au mai lucrat anterior, structura răspunsurilor este de natură a sugera un nivel ridicat al lipsei de legătură între domeniul de formare profesională și domeniul de angajare, mai mult de jumătate dintre respondenți lucrând anterior în alte domenii decât în cele în care au fost formați.

Este evident faptul că există situații când persoana este dispusă să accepte un post de muncă care nu corespunde calificării acesteia. Importante sunt motivațiile care o determină să ia o asemenea decizie.

Remarcăm în acest sens sugestia gradului ridicat de flexibilitate a forței de muncă.

Cei mai expuși riscului de a nu ocupa un loc de muncă în conformitate cu diploma deținută au fost tinerii cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 ani: 28% din totalul acestora au lucrat într-un domeniu diferit de cel pentru care s-au pregătit. În schimb, gradul de adecvare a calificării deținute la ocupația practică la ultimul loc de muncă este mult mai ridicat în cazul persoanelor în vârstă, ceea ce dovedește că experiența profesională a contat foarte mult în cazul postului deținut.

### Figura 9. Perioada de angajare la ultimul loc de muncă (pentru cei care au lucrat anterior)



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

Dacă luăm în considerare cât timp au muncit respondenții la ultimul loc de muncă, rezultă că mulți au o experiență de muncă mai degrabă redusă, până într-un an de muncă (37%). Câte o treime dintre respondenți au muncit între 1 și 3 ani, respectiv peste 3 ani. Situația este de natură a sugera fie o precaritate a locurilor de muncă fie, mai curând, situarea acestor respondenți în zona muncii precare.

O experiență în câmpul muncii de peste trei ani au mai ales șomerii/persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă din grupa de vârstă 35-44 ani (51%).



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388

În cazul tinerilor, este evident că majoritatea au o experiență redusă pe piața muncii, de până într-un an (63%). Totuși, există un procent destul de însemnat de respondenți din această categorie de vârstă cu o experiență mai mare de un an (31%) și doar 6% dintre aceștia au lucrat mai mult de trei ani. Pentru a atrage și menține persoanele inactive, și nu numai, pe piața muncii, se impune o cât mai bună corelare între aptitudinile individuale, educație și potențialul de muncă, pe de o parte, și oportunitățile de pe piața muncii, pe de altă parte. Având în vedere că aceste persoane fie nu au lucrat niciodată, fie au ieșit cu mult timp în urmă din câmpul muncii, întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței muncii moderne, au o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, iar calificările acestora sunt redundante pe piața muncii.

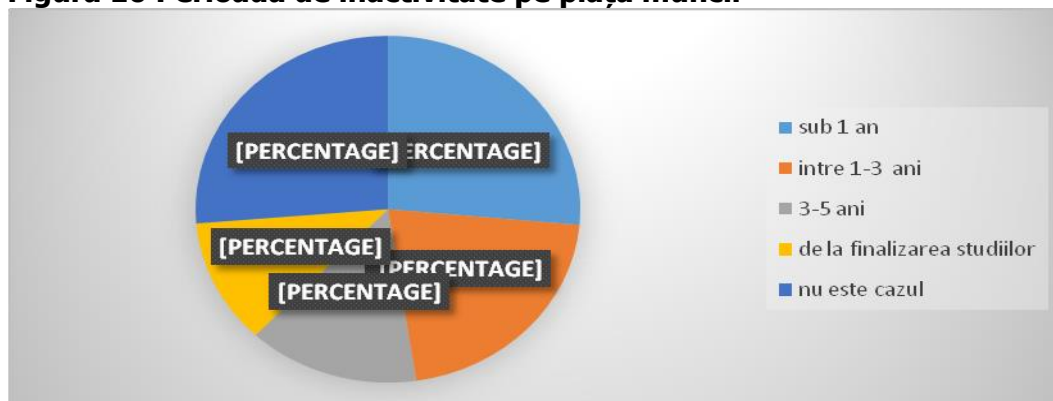
În urma efectuării sondajului, au fost identificate o multitudine de motive invocate de persoanele casnice și cele întreținute de alte persoane/de stat/alte organizații private pentru a justifica neintegrarea în câmpul muncii. Cele mai des menționate au fost:

- lipsa locurilor de muncă – 39%,
- lipsa unei meserii/ calificări – 18%
- intenția de a pleca la muncă în străinătate – 12%
- lipsa de experiență – 8%.

În proporție de 40%, femeile invocă lipsa locurilor de muncă pentru a explica dezinteresul în căutarea unui loc de muncă, în timp ce aproape 20% menționează lipsa unei calificări sau meserii. Educația joacă un rol important aici, întrucât persoanele care au cel puțin liceul făcut au șanse mai mari să fi avut un loc de muncă. Or, 26% dintre persoanele casnice au absolvit ciclul gimnazial, iar 18,5% ciclul inferior al liceului, ceea ce le-a îngreunat considerabil accesul pe piața muncii. Persoanele casnice invocă cu precădere lipsa locurilor de muncă (cca.40%) și lipsa unei calificări (cca. 17,5%), ultima situație indicând relevanța cursurilor de formare profesională. Doar 9% dintre persoanele inactive au declarat că desfășoară activități pe cont propriu, iar domeniile preferate de acestea sunt agricultura (cultivarea plantelor și creșterea animalelor), construcțiile, confecțiile și activitățile sezoniere.

**Căutarea unui loc de muncă.** În această secțiune au fost analizate tipurile de comportamente de căutare a unui loc de muncă, canalele de informare folosite, așteptările grupurilor țintă față de un loc de muncă, percepțiile privind oferta de locuri de muncă. Informațiile oferite atât de științele sociale cât și de cele economice permit identificarea a trei componente ale strategiei de căutare: efortul depus intenționat a fi depus în comportamentul de căutare a unui loc de muncă, flexibilitatea comportamentului de căutare în raport cu condițiile concrete oferite de piața forței de muncă, canalele sau mijloacele de căutare a locului de muncă.

**Figura 10 Perioada de inactivitate pe piața muncii**



Sursa: Prelucrări proprii pe baza anchetei

Se observă că în procesul de căutare a unui loc de muncă persoanele se confruntă cu o multitudine de probleme, numărul lor fiind și mai mare în cazul anumitor categorii: șomeri tineri, cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, șomeri cu vârsta peste 45 ani, șomeri de lungă durată. Sau, mai bine zis, aceste categorii de persoane sunt dezavantajate comparativ cu celelalte categorii de persoane aflate și ele în căutarea unui loc de muncă. Depășirea dificultăților inerente procesului de căutarea a unui loc de muncă impune luarea unor măsuri atât din partea acestor grupuri cu o situație dificilă pe piața muncii, cât și din partea autorităților centrale și locale.

Dintre respondenții care și-au pierdut locul de muncă în ultimul an de zile, cei mai mulți provin din rândul tinerilor (38%) cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani. Respondenții care nu mai sunt angajați de perioadă cuprinsă între 3 și 5 ani provin din categoria de vârstă 34-54 ani. Analiza corelațiilor cu statutul pe piața muncii ridică un semn de întrebare fie asupra gradului de acuratețe al cercetării fie, mai curând, asupra modului în care respondenții și-au înțeles statutul în momentul în care au răspuns la întrebare, în condițiile în care asistăm la distribuții relativ incoerente cu statutul declarat (ex. șomeri demai puțin de 6 luni care nu au mai lucrat de perioade mai mari de 6 luni, peste jumătate din persoanele casnice au declarat episoade anterioare de lucru etc.). Un răspuns posibil ce poate fi avansat (care ar putea constitui subiectul unei cercetări viitoare) îl constituie eventualitatea unor activități „la negru”.

Implicarea persoanelor din grupurile țintă în activități de consiliere și orientare pentru o restructurare a modului în care cei în căutarea unui loc de muncă își valorifică propria dezvoltare și conștientizează posibilitățile multiple pe care le oferă o bună pregătire în găsirea unor noi locuri de muncă. Acumularea mai multor calificări, diversificarea competențelor deținute de o persoană înseamnă o șansă în plus pentru găsirea unui loc de muncă, mai ales dacă ținem cont de rapiditatea cu care se modifică standardele în privința competențelor profesionale în contextul actualelor schimbări economice și sociale.

Implicarea persoanelor care au ieșit cu mult timp în urmă din câmpul muncii sau care nu au intrat încă pe piața muncii în activități de consiliere pentru a schimba atitudinea de pasivitate, percepția potrivit căreia statul are obligația să le acorde ajutor celor aflați în dificultate. Activitățile de consiliere au menirea de a modifica aceste comportamente pasive și de a facilita dezvoltarea unor *pattern*-uri de comportamente active pe piața muncii.

Orientarea profesională în ceea ce privește sursele de căutare și identificare a locurilor de muncă, în contextul dat de economia locală. Capitalul social al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și intențiile, posibilitățile și percepțiile legate de forța de muncă și practicile de recrutare în rândul angajatorilor au un rol în crearea oportunităților de angajare, care, la rândul lor, articulează șansele șomerilor de participare la piața forței de muncă.

Consilierea profesională în funcție de abilități, aptitudini și atitudini, în condițiile în care nu sunt valorizate suficient modalitățile alternative de formare – la locul de muncă sau în afara acestuia. Deși statul a investit în formare profesională, domeniile în care s-au luat aceste măsuri nu sunt suficient de apropiate de cerințele pieței muncii. Tot mai multe studii și indicatori statistici arată existența unor neconcordanțe între nevoile companiilor angajatoare și forța de muncă pregătită de către instituțiile de învățământ.



- Adaptarea și diversificarea ofertelor de formare/(re)calificare profesională, în concordanță cu cerințele angajatorilor, ar trebui să mărească șansele grupurilor vulnerabile șomeri, persoane inactive și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă – în procesul de selecție și recrutare. În mod firesc, angajatorul se va orienta spre acei candidați care prin calificările lor îi pot asigura maximizarea profitului. Neangajarea unui candidat pe motiv că nu are suficientă experiență pare justificată din punct de vedere economic.

În acest context, specializarea multiplă/acumularea de calificări e o alternativă viabilă pentru persoanele care doresc să intre pe piața muncii.

- Organizarea unor activități de grup de tip job-club, îndrumare și consiliere specializată pentru a limita/a elimina descurajarea și neîncrederea în forțele proprii. Persoanele aflate în șomaj de o lungă perioadă de timp au o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, manifestă rezistență la schimbările legate de carieră, ca urmare a autoevaluării competențelor personale și a neîncrederii în capacitatea de îmbunătățire a pregătirii profesionale.

Stabilirea unor modalități de îmbunătățire a comunicării și a schimbului de informații cu AJOFM –urile, precum și cu alte instituții implicate pe piața locală a muncii, cu scopul de a pune la dispoziția oamenilor, a informației, sfaturilor și orientării, în așa fel încât să se determine rapid resursele educaționale care se potrivesc nevoilor lor.

- Construirea unor baze de date cu persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și persoane inactive din județele de implementare a proiectului.
- Realizarea unei selecții riguroase a persoanelor aparținând grupurilor țintă ce urmează să fie incluse în programele de informare, consiliere și mediere propuse în cadrul proiectelor pe fonduri structurale.
- Evaluarea abilităților și competențelor profesionale ale șomerilor incluși în programele de formare profesională pentru a fi orientați 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.
- Acțiuni de informare a persoanelor din grupurile țintă cu privire la dinamica pieței muncii, la situația ocupării, la tendințele de specializare cerute pe piață, la serviciile oferite în cadrul proiectului.
- Diseminarea în media a rezultatelor cercetării, atât pentru a informa populația cu privire la modelele și cerințele profesionale, la competențele și aptitudinile așteptate de angajator, cât și pentru a responsabiliza companiile în vederea implicării în problemele sociale ale comunității în care activează.
- Analiza nevoilor de formare a grupului țintă și analiza ofertei și cererii pe piața muncii din județele Galați și Brăila permit orientarea eforturilor și activităților proiectelor pe fonduri structurale către dezvoltarea acelor metode și instrumente pentru activitățile de formare profesională și dezvoltare a competențelor, de orientare, informare și consiliere care să faciliteze șomerilor, persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanelor inactive competențele și șansele necesare reintegrării pe piața muncii și în viața active.

### 3.2 Situația de ansamblu a pieței muncii prin prisma ofertei de învățământ ISCED 6 oferit de Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați

Integrați într-o analiză sociologică, indicatorii socio-demografici cu caracter național pot explica, într-o anumită măsură, unele mecanisme specifice în dinamica pieței muncii. În ultimele decenii, economia europeană și, în egală măsură, economia românească au fost profund afectate de schimbări majore, care au influențat, în ultimă instanță, și piața muncii: integrarea economică internațională într-un ritm alert, segmentarea pieței muncii, protejarea anumitor sectoare economice, dezvoltarea accelerată și implementarea de noi tehnologii, scăderea populației apte de muncă și tendința de îmbătrânire a populației (E. Blaga, 2009, pp. 47-62).

Pe lângă aceste provocări cărora trebuie să le facă față, România se confruntă și cu o amplificare a fenomenului migrației populației active către alte state ale Europei comunitare. Efectele emigrării se reflectă, în general, asupra componenței și structurii pe vârstă și gen a populației și, în mod particular, asupra agregatelor de pe piața muncii: populația activă, populația ocupată, incidența șomajului etc. Fenomenele menționate, în integralitatea lor, au avut consecințe majore pentru piața muncii, au generat o accentuare a decalajelor dintre structurile ocupaționale ale forței de muncă, cu urmări asupra raportului dintre cerere și ofertă.

Pentru a atrage și menține persoanele inactive, și nu numai, pe piața muncii, se impune o cât mai bună corelare între aptitudinile individuale, educație și potențialul de muncă, pe de o parte, și oportunitățile de pe piața muncii, pe de altă parte. Având în vedere că aceste persoane fie nu au lucrat niciodată, fie au ieșit cu mult timp în urmă din câmpul muncii, întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței muncii moderne, au o motivație scăzută pentru căutarea și menținerea unui loc de muncă, iar calificările acestora sunt redundante pe piața muncii.

Informațiile oferite atât de științele sociale cât și de cele economice permit identificarea a trei componente ale strategiei de căutare: efortul depus și intenționat a fi depus în comportamentul de căutare a unui loc de muncă, flexibilitatea comportamentului de căutare în raport cu condițiile concrete oferite de piața forței de muncă, canalele sau mijloacele de căutare a locului de muncă. Efectele negative ale scăderii demografice, ale restructurării economice și necesitatea adaptării la cerințele pieței muncii au antrenat o degradare a ocupării, în sensul că unele sectoare de activitate pierd locuri de muncă, în ciuda faptului că altele creează locuri de muncă.

Astfel, în județele Galați și Brăila în ultimii ani au intrat în declin ramurile industriale, generând fie lichidarea, fie restructurarea marilor întreprinderi, cu impact negativ asupra ocupării. În schimb, înființarea de microîntreprinderi, de întreprinderi mici și mijlocii, ce dețin o pondere importantă în economia regiunii, a avut rol important în detensionarea pieței forței de muncă prin crearea de noi locuri de muncă. Rolul decisiv însă credem că l-a avut migrația pentru muncă, cetățenii găsind singuri în marea majoritate a cazurilor soluțiile oportune pe piața muncii.

Pentru a facilita accesul la ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor, în special de lungă durată, și a persoanelor inactive din cele două județe de implementare,



respectiv Galați și Brăila, este nevoie de îmbunătățirea gradului de cunoaștere a evoluției actorilor economici și a necesarului lor în ceea ce privește forța de muncă. Cu alte cuvinte, evaluarea șanselor de (re)integrare socio-profesionale a persoanelor din grupul țintă presupune analiza potențialului, intenției și practicilor de angajare existente la nivelul firmelor locale prin raportare la competențele relevante cerute de specificul locurilor de muncă vacante.

Cunoașterea aprofundată a dinamicii pieței muncii din Galați și Brăila, din perspectiva reprezentanților angajatorilor, va permite atât corelarea formării profesionale cu necesarul de forță de muncă, cât și elaborarea unor măsuri de ocupare valide și eficiente.

Mai ales dacă ținem cont de faptul că principalul instrument de intervenție este reprezentat de programele de pregătire, iar reconversia profesională are menirea să corecteze dezechilibrele de pe piața forței de muncă și să diminueze fenomenul de inadecvare a instruirii și pregătirii forței de muncă la specificul locurilor de muncă ce se oferă la un moment dat. Prin urmare, identificarea nevoilor reale permite formatorului să adopte o poziție flexibilă, să insiste pe dezbateri și consiliere pe anumite domenii ce prezintă un grad de interes mai ridicat, respectând însă coordonatele generale ale programului de formare profesională ce se va derula. În această perspectivă, tema supusă cercetării este interesantă atât din perspectiva persoanelor cu responsabilități în acest domeniu, dar și prin raportare la capacitățile economice și financiare ale zonei, de a utiliza mai eficient resursele de care dispun. Analiza de nevoi inițială a fost fundamentată atât pe informații demografice legate de evoluția populației active/inactive, cât și economice legate de evoluția pieței forței de muncă din județele Galați și Brăila.

Contextul în care s-a derulat cercetarea a trebuit să țină cont de o anumită specificitate a celor două județe, dar și de consecințele pe termen scurt și mediul de criză financiară și economică. Una din ipotezele de intrare unanim acceptate este că într-un mediu economic incert, nesigur și imprevizibil, patronii și managerii firmelor cu greu își pot face planuri pentru viitorul firmei atât din punctul de vedere al dezvoltării afacerii, cât și din punctul de vedere al resursei umane necesare pentru supraviețuirea, menținerea sau extinderea afacerii. Cu toate acestea, obținerea de informații noi privind tendințele de pe piața muncii în vederea perfecționării personalului de care firmele locale au nevoie, poate fi considerată o strategie viabilă pentru o mai bună corelare a cererii și ofertei pe piața muncii. Deși, la nivel național, numărul de companii care întâmpină dificultăți în acoperirea pozițiilor cheie s-a redus simțitor în ultimii ani datorită schimbărilor apărute în raportul cerere/ofertă sub influența crizei economice, deficitul de specialiști rămâne încă o problemă importantă pentru angajatori. Ceea ce confirmă faptul că nu atât numărul candidaților disponibili pe piața muncii este important, cât mai ales nivelul competențelor acestora. Această realitate, generată de dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere, implică o creștere a ponderii ocupațiilor care reclamă pregătire medie și superioară în detrimentul posturilor care necesită o pregătire redusă.

### 3.3. Analiza pieței muncii pe sectoare de activitate – Galați

O particularitate a Regiunii Sud-Est este aceea că are în componență aproape toate formele de relief, unele dintre ele fiind specifice numai acestei regiuni, ceea ce imprimă anumite particularități vieții economice, sociale, culturale, educaționale a acestei zone.

Regiunea Sud-Est (Galați) este singura care are deschidere la mare, acest aspect oferindu-i oportunitatea de dezvoltare a transportului maritim și fluviu-maritim dar și activităților conexe și nu numai (depozitare, comerț, etc.).

În această regiune se regăsesc porturile fluviu-maritime (Galați). Situația strategică a Mării Negre constituie un element de atragere a investițiilor străine care pot determina o creștere a competitivității zonei. Mai mult de jumătate din terenurile fertile ale Câmpiei Bărăganului, cunoscută drept „grâнар al țării”, sunt situate pe teritoriul regiunii Sud - Est. Suprafețele agricole mari și solurile fertile oferă condiții favorabile pentru o agricultură ecologică.

Delta Dunării (una dintre marile rezervații naturale ale lumii) și Insula Mică a Brăilei ale căror floră și faună sunt considerate unice în Europa constituie zone naturale cu o atracție turistică deosebită. O altă caracteristică a regiunii este potențialul turistic ridicat. Sectorul de turism este relativ bine dezvoltat. Litoralul Mării Negre și Delta Dunării, stațiunile balneo-climaterice Lacul Sărat, Techirghiol, Sărata Monteoru, unele pensiuni agro-turistice în zonele montane și în Delta Dunării, mănăstirile din nordul Dobrogei și Munții Buzăului și Vrancei reprezintă puncte cu atracție turistică. O altă particularitate a regiunii este prezența celor mai renumite podgorii și centre de producție a vinului din România, acestea găsindu-se în toate județele regiunii.

Regiunea Sud-Est se situează pe primul loc în țară în ceea ce privește suprafața viilor pe rod. Podgoriile Murfatlar, Odobești, Panciu, Nicorești, Dealurile Bujorului, Pietroasele produc vinuri renumite atât pe plan național cât și pe plan internațional.

În urma acestei analize, s-au evidențiat următoarele sectoare cu potențial de specializare a muncii:

- Turism
- Agricultură și pescuit;
- Industria construcțiilor navale
- Transporturi

#### 3.3.1. Turism

Regiunea litorală a stațiunilor balneare se află în partea de Sud-Est a României, pe coasta Mării Negre, fiind parte a județului Constanța, la aproape 14 km distanță de orașul Constanța, cel mai mare port maritim comercial și turistic al României. Pe litoralul românesc, s-au dezvoltat, de-a lungul timpului o seamă de stațiuni, unele dintre ele de renume internațional: Năvodari, Mamaia, Costinești, Eforie Nord, Eforie Sud, Techirghiol, Olimp, Neptun, Jupiter, Cap Aurora, Venus, Saturn, Mangalia, care oferă atracții naturale și culturale turiștilor români și străini.

Printre acestea, cele mai reprezentative stațiuni în domeniul turismului de sănătate, care au fost luate spre analiză sunt următoarele: Techirghiol, Eforie Sud, Neptun și Mangalia. Stațiunile de litoral au o dublă specializare, respectiv destindere și îngrijire medicală, oferind multiple posibilități de cură și tratament pentru o gamă largă de afecțiuni utilizând apa sărată, izvoarele termale și nămolul sapropelic. Potențialul turistic deosebit al regiunii a dus la dezvoltarea unor multiple activități turistice

axate pe diferite tipuri de turism: de sănătate, destindere și recreere, turism cultural, turism de afaceri.

Resursele naturale terapeutice sunt indicate în tratarea unor afecțiuni cum ar fi: reumatism inflamatoriu, afecțiuni postraumatice, ale sistemului muscular central și periferic, boli ale aparatului respirator, dermatologice, endocrine, bronșite cronice și tulburări metabolice. Conform HG 1072/2013, localitățile și arealele pentru care se acordă statutul de stațiune balneoclimatică sunt:

1. Municipiul Mangalia, județul Constanța și arealul corespunzător: Saturn, Venus, Cap Aurora, Jupiter, Neptun și Olimp;
2. Orașul Eforie, județul Constanța;
3. Orașul Năvodari, județul Constanța;
4. Orașul Techirghiol, județul Constanța.

Litoralul românesc este frecventat de două segmente principale de turiști: primul segment, cel al turiștilor pasivi, tipul "sunlust", care preferă soarele și plaja, reprezintă segmentul majoritar, iar cel de-al doilea este cel care apelează la servicii medicale, tratament și terapie.

Un procentaj mic îl reprezintă persoanele care locuiesc în zonele înconjurătoare, cum ar fi județele Tulcea, Brăila, Galați sau cei care vin din București (acces pe autostradă) pentru a petrece sfârșitul de săptămână în aceste stațiuni.

Unitățile de cazare din stațiunile balneare litorale sunt deținute și administrate de diferite organizații:

- 161 de unități (pensiuni turistice, hoteluri, vile, locuri de campare) oferă 17.659 locuri de cazare și sunt în proprietatea unor companii private;
- 18 unități, cu 919 locuri de cazare sunt deținute de particulari. Autoritățile locale acordă o atenție deosebită dezvoltării turismului în zonă și acționează în următoarele direcții: crearea de programe turistice pentru grupurile dezavantajate, dezvoltarea infrastructurii generale și a celei turistice în special (parcuri balneare, parcuri de divertisment, porturi turistice, amenajare peisagistică, etc.).

Proiectele infrastructurale implică planificări pe termen lung și mediu, fiind necesare în acest domeniu investiții considerabile pentru îmbunătățirea serviciilor medicale și de agrement. Lacurile și izvoarele terapeutice sunt localizate în județele Brăila, Buzău și mai ales în județul Constanța, care concentrează 6 stațiuni balneoclimaterice amenajate cu baze de tratament și servicii de agrement.

Dintre stațiunile specializate în tratament pentru bolile reumatismale, pot fi amintite:

- Eforie Nord (Constanța), situată pe zona litorală în care funcționează din 1894, având acum două baze de tratament pe bază de apă sărată și nămol terapeutic, indicate pentru afecțiuni reumatismale și ginecologice;
- Costinești (Constanța), stațiune balneoclimaterică estivală amenajată pentru thalaso-terapie și helio-terapie;
- Mangalia (Constanța), singura stațiune maritimă care deține izvoare minerale – sulfuroase, mezotermale și radioactive – folosite din antichitatea romană;
- Neptun-Olimp (Constanța), care dispune de o bază modernă de tratament pentru electro-terapie, hidro-terapie și tratamente cu nămol;
- Techirghiol (Constanța), stațiune balneoclimaterică permanentă, pe malul lacului cu același nume. Principalii factori naturali terapeutici sunt apa sărată și nămolul sapropelic al lacului Techirghiol. Stațiunea dispune de cinci baze de tratament în cadrul cărora există numeroase instalații (pentru băi calde la vane sau bazine cu apă sărată concentrată provenită din lac, pentru băi calde cu nămol și pentru împachetări calde cu nămol, pentru aerosoli, hidro-terapie);



- Sărata Monteoru (Buzău), stațiune balneoclimaterică, înconjurată de dealuri împădurite și terase pe care se cultivă vița de vie, care se bucură de un climat moderat și dispune de instalații pentru electro și hidroterapie, pentru băi calde cu apă minerală precum și bazine cu apă minerală în aer liber.

- Balta Albă (Buzău), stațiune balneoclimaterică (la 30 m altitudine), Stațiune balneoclimaterică așezată pe malul lacului Balta Albă (1.012 ha), cel mai mare liman fluviatil de pe cursul inferior al râului Buzău. Factorii naturali sunt: apa minerală din lac; nămolul sapropelic; bioclimatul de stepă. Din nămolul lacului se produce extractul numit Pell-Amar, utilizat în produse cosmetice și preparate medicale. Cura în stațiunea Balta Albă este recomandată în cazul afecțiunilor reumatismale, post-traumatice și ale sistemului nervos periferic, boli profesionale.

- Lacul Sărat (Brăila), stațiune balneoclimaterică permanentă care funcționează încă din prima jumătate a sec. XIX. Fundul lacului este acoperit de un nămol terapeutic cu grad foarte ridicat de mineralizare, considerat unul din cele mai valoroase nămoluri sapropelice din România. Lacul Sărat este echipat cu instalații pentru tratamentul cu apă și nămol, aerosoli, electro și hidroterapie.

### 3.3. 2. Agricultură

Agricultura deține o pondere importantă în economia regiunii, producția agricolă fiind semnificativă. Regiunea se situează pe primul loc în țară în ceea ce privește suprafața viilor roditoare. Pescuitul și acvacultura, alături de prelucrarea peștelui și comerțul cu pește și produse din pește, sunt activități cu tradiție în Regiunea Sud-Est.

Din punct de vedere al participării la principalele activități economice, ponderea populației ocupate civile în agricultură este de 28.3%, în timp ce ponderea populației ocupate civile din servicii este predominantă (43%), iar în industrie și construcții este de 28.4%. Datele statistice evidențiază că județul Buzău se situează ca fiind județul cu cel mai mare număr de persoane angajate în agricultură, comparativ cu celelalte județe din Regiunea Sud-Est, aproximativ 22,3% din totalul populației active care lucrează în agricultură la nivelul regiunii fiind înregistrat în județul Buzău. La nivel național, peste 7.000 de firme, cu peste 40.000 de angajați, activează, în prezent, în agricultura românească, pe segmentul cultivării cerealelor. România a devenit principalul exportator de cereale din Uniunea Europeană, potrivit datelor furnizate în luna mai. Firmele din România au exportat 7,15 milioane de tone, aproape un sfert din totalul exporturilor europene de cereale din recolta 2016-2017.

La nivel național, în anul 2015, ponderea producției agricole vegetale realizată în Regiunea de Dezvoltare Sud-Est a fost de 3.471.684 mii lei, aproximativ 85,73% din totalul producției agricole, în timp ce producția animală a deținut doar 14,27%.

La nivelul Regiunii Sud-Est, Buzău, Constanța și Brăila realizează cea mare parte a producției agricole vegetale, respectiv peste 56% din total producției vegetale realizate la nivelul întregii regiuni.

În ceea ce privește producția animală, în anul 2015 în județele Buzău și Vrancea s-au înregistrat cele mai mari valori ale producției animale, realizând împreună cca 42,79 % din total.

Conform datelor statistice prezentate în tabelul din anexe, la nivelul Regiunii de Dezvoltare Sud-Est se constată o creștere a efectivului de bovine cu 0,59% în anul 2015, față de anul 2010, creștere care este foarte scăzută.

În ceea ce privește producția de porcine, aceasta a înregistrat în perioada 2010-2015, o scădere cu 135.340 de capete, în anul 2015 fiind înregistrat la nivelul întregii regiuni un efectiv de 772.094 capete, față de 907.434 capete înregistrate în anul 2010. Tendința se menține și la nivelul sectorului privat, acesta înregistrând în anul 2015 o scădere cu 14,7% față de anul 2010. Efectivele de păsări și găini outoare adulte au înregistrat creșteri în anul 2015 față de anul 2010.



Culturile agricole reprezintă o caracteristică principală a regiunii, regiunea ocupând în anul 2005, primul loc în producția de leguminoase pentru boabe, mazăre, plante textile, plante uleioase, floarea-soarelui, legume, tomate, struguri și locul II la nivel național în producția de cereale pentru boabe. Regiunea Sud-Est se situează pe primul loc în țară ceea ce privește suprafața viilor pe rod, deținând 41,2% din suprafața viticolă a țării (numai județul Vrancea deține peste 14% din suprafața viticolă a Mării).

Regiunea Sud-Est este recunoscută, atât pe plan intern cât și pe plan extern, prin calitatea vinurilor provenite din podgorii renumite, care se găsesc pe tot cuprinsul regiunii: Panciu, Odobesti, Pietroasele, Nicorești, Niculițel, Murfatlar, Însurăței. Cea mai mare suprafață cultivată cu vii pentru struguri de masă se află în Regiunea de Dezvoltare Sud-Est (76,2%), urmată la mare distanță de Regiunile de Dezvoltare Vest și Sud – Muntenia, potrivit datelor publicate de Institutul național de Statistică (INS). România se numără printre țările cu tradiție în cultura viței de vie, condițiile de climă și sol ale țării noastre fiind prielnice pentru această cultură.

Suprafața cultivată cu vii pentru struguri de masă reprezintă suprafața ocupată cu vii pentru producerea de struguri de masă. Sunt cuprinse atât viile pe rod cât și viile tinere neintrate pe rod. Pescuitul și acvacultura, alături de prelucrarea peștelui și comerțul cu pește și produse din pește, sunt activități prezente în toate regiunile țării. În unele zone izolate, cum sunt Delta și Lunca Dunării, zona Clisura Dunării, pescuitul reprezintă una dintre principalele activități, care oferă locuri de muncă și surse de venituri pentru populația locală.

Sectorul piscicol în Regiunea Sud-Est include: - activitățile de pescuit marin la Marea Neagră, practicate de-a lungul litoralului românesc. Încă din anul 1986, România a declarat unilateral Zona Economică Exclusivă (ZEE) la Marea Neagră, a cărei suprafață este de cca. 25.000 kmp, alături de țările riverane. În prezent, conform prevederilor Convenției ONU privind dreptul mării, zona de pescuit a României la Marea Neagră nu este încă delimitată. Din această cauză, navele de pescuit românești pescuiesc, de regulă, până la distanța de 30-35 mile marine de țarm<sup>207</sup>. Flota maritimă de pescuit a României este, în mod firesc, concentrată în întregime în Regiunea Sud-Est și se compune din 437 de nave, totalizând 6936 kw și un tonaj de 1852 GT (2008). 416 din aceste nave sunt de mici dimensiuni cu vârsta medie de 15 ani.

În multe cazuri, echipate cu motoare de mică putere, vasele sunt utilizate pentru pescuitul de coastă la scară mică și se află, în general, într-o stare accentuată de degradare, necesitând intervenții în vederea îmbunătățirii siguranței precum și a condițiilor de muncă.

Doar 21 vase de pescuit (5%) au o lungime mai mare de 12 m. Majoritatea vaselor sunt de același tip, construite în anii 80, și au o lungime de aproximativ 25 m. Vasele au echipamente și instalații învechite, nu oferă siguranță în exploatare și nu corespund actualelor cerințe, neavând instalații de gheață și de depozitare. Neexistând în România porturi pescărești specializate, navele de pescuit folosesc porturile comerciale – Constanța, Mangalia, Sulina – ca porturi de debarcare, care totuși nu oferă facilități specifice pentru pescuit. Dimensiunea și starea flotei, împreună cu lipsa infrastructurilor de suport adecvate limitează capacitatea de exploatare a stocurilor de pește existente. - activitățile de pescuit în apele interioare, care se practică pe Dunăre precum și în zona Deltei Dunării folosesc mici bărci de lemn și nu au mijloace mecanizate.

În apele interioare, pescuitul este reglementat pe bază de licențe, și este practicat îndeosebi ca activitate principală de către pescarii profesioniști. În unele cazuri este un mijloc de subzistență pentru persoanele care nu au un venit suficient din alte activități. În Delta Dunării există 36 de locuri de debarcare, din care doar 16 corespund standardelor sanitare-veterinare, iar restul trebuie modernizate și echipate. - Acvacultura. În Regiunea Sud Est există 129 de ferme piscicole înscrise în Registrul Unităților de Acvacultură, din care 39 pepiniere și 90 crescătorii. Numărul cel mai mare de ferme piscicole este localizat în județul Tulcea (54) și în județul Constanța (34).

### 3.3.3. Industria construcțiilor navale

Industria navală este un domeniu de specializare reprezentativ pentru Regiune de Dezvoltare SudEst, în special datorită poziției geografice a județelor Constanța, Brăila, Galați și Tulcea, dar și a existenței unei tradiții în domeniul construcțiilor și reparațiilor de nave în regiune. Pe de altă parte, ingineria navală s-a dezvoltat și datorită faptului că zona prezintă o atractivitate crescută pentru investițiile străine directe, precum și faptul că există o capacitate crescută pentru atragerea unor fonduri europene și implementarea unor proiecte în domeniul naval. Potrivit Sindicatului Liber al Navigatorilor, la nivelul anului 2015, în România existau 33.000 de brevete și certificate, 21.000 de navigatori în sistemul de siguranță a navigației, din care 14.600 de Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii de Dezvoltare Sud-Est Pagina 216 navigatori activi, 12.000 personal auxiliar. De asemenea, datele publicate de Ministerul Finanțelor arată că la nivelul anului 2015, primele 8 șantiere navale ale țării au înregistrat venituri de 4.405.408.750 de lei. Tot în anul 2015, companii din industria navală au înregistrat creșteri semnificative ale veniturilor comparativ cu anul precedent, fapt care demonstrează trendul ascendent al industriei și potențialul deosebit de dezvoltare (Daewoo Mangalia Heavy Industries (+112%), Șantierul Naval Constanța (+82,50%)).

De exemplu, din raportul consiliului de conducere al Sindicatului Liber al Navigatorilor reiese că doar Șantierul Naval Constanța a reparat în anul 2016, 94 de nave pentru beneficiari străini și 20 de nave pentru beneficiari români.

Mai mult, capacitățile de producție pentru 2017-2018 sunt acoperite cu lucrări în proporție de 100%, compania semnând contractul pentru construcția a șase tancuri chimice de 41.000 tdw.

Subdomeniul construcția și reparația de nave a fost ales ca domeniu de specializare inteligentă având în vedere mai multe argumente:

- Industria construcțiilor navale din România ocupă un loc important în industria europeană, navele livrate de șantierele românești reprezentând aproximativ 5% din producția europeană;
- Șantierele navale românești sunt principala destinație de outsourcing a producției de nave;
- Cifra de afaceri realizată de șantierele navale românești este de circa 650 milioane EUR anual;
- Industria navală reprezintă un vector de dezvoltare la nivelul Regiunii Sud-Est;
- La nivelul regiunii există instituții de educație și cercetare în domeniul industriei navale;
- Existența Asociației ANCONAV, membră a asociației europene SEA Europe;
- Existența avantajului comparativ al regiunii (analizat cu ajutorul Revealed Export Advantage) în ceea ce privește grupa de produse. Vapoare, nave și structuri plutitoare. Acest subdomeniu include:
  - construcția navelor comerciale: nave de pasageri, feriboturi, nave pentru transport de mărfuri, tancuri (maritime și fluviale), remorhere etc.
  - construcția navelor de război;
  - construcția navelor de pescuit și a navelor de prelucrare a peștelui (nave-uzină).

La nivelul Regiunii de Dezvoltare Sud-Est, funcționează mai multe șantiere navale precum: Șantierul Naval Constanța, Damen Shipyards Galați, Daewoo-Mangalia Heavy Industries, Șantierul Naval Midia, Vard Brăila, Vard Tulcea. Strategia de Specializare Inteligentă a Regiunii de Dezvoltare Sud-Est

Pe lângă construcția de nave, în șantierele navale din Regiunea de Dezvoltare Sud-Est, sunt efectuate activități de reparație a diverselor categorii de nave, activități care contribuie la creșterea economică a regiunii.

Printre serviciile de reparații oferite putem enumera:

- reparații ale navelor propulsate și nepropulsate;
- diagnoză și soluții tehnice;
- reparații și recondiționare pentru piese și echipamente navale;
- intervenții tehnice pentru navele aflate în diverse puncte pe sectorul românesc al Dunării;
- reparații motoare navale de propulsie și generatoare;
- reparații instalații mecanice de bord.

Infrastructura existentă în regiune cu privire la reparația de nave reprezintă un punct forte al regiunii. Aceasta permite dezvoltarea industriei navale, creșterea numărului locurilor de muncă în domeniu, respectiv dezvoltarea unor industrii conexe.

În regiune există mai multe entități care oferă servicii de reparații nave precum: Navrom Shipyard SRL, Baza de Reparații Nave Brăila, S.C. 2x1 HOLDING CAPE MIDIA SHIPYARD S.A., S.C. AKER S.A., S.C. ARGOS S.A., S.C. SANTIERUL NAVAL "DAMEN" GALATI S.A., S.C. SANTIERUL NAVAL MANGALIA S.A., S.C. SANTIERUL NAVAL CONSTANTA S.A., S.C. SORENA S.A, S.C. UTILNAVOREP S.A.

### 3.3.4. Transporturi

Sectorul transporturilor este un sector strategic în economia unei țări, care afectează în mod direct viața de zi cu zi a cetățenilor și a organizațiilor economice.

Serviciile de transport reprezintă o condiție esențială a pieței libere, asigură zeci de mii de locuri de muncă, atrag investiții străine și locale și condiționează dezvoltarea altor ramuri economice. Potrivit unui studiu efectuat în 2018 la nivelul Uniunii Europene, transporturile sunt un sector esențial al economiei UE, serviciile de transport reprezentând aproximativ 5% din valoarea adăugată brută a UE și 5,2% din totalul locurilor de muncă. Existența unor rețele de transport bine gândite, sustenabile și complet interconectate este o condiție necesară pentru finalizarea și funcționarea corectă a pieței unice europene.

Infrastructura de transport din România, deși destul de variată, necesită investiții majore pentru a stimula dezvoltarea economică, pentru toate sistemele de transport: rutier, feroviar, naval, aerian, prin conducte. Sunt necesare investiții pentru a stimula transportul intermodal – acel tip de transport ce presupune utilizarea în mod succesiv a cel puțin două moduri de transport și în care unitatea de transport intermodal nu se divizează la schimbarea modurilor de transport. Sistemele de transport dintr-o regiune de dezvoltare au un rol covârșitor în dezvoltarea socioeconomică a zonei respective.

În ceea ce privește Regiunea de dezvoltare Sud-Est, infrastructura de transport necesită investiții semnificative, studiile efectuate de Uniunea Europeană prin programul ESPON relevând caracterul periferic al acestei regiuni și o relativă izolare. Deși față de alte regiuni din România, aceasta este mai bine conectată de capitala țării prin autostradă și aeroport, există teritorii foarte izolate, în special în județul Tulcea.

Această izolare a regiunii este determinată atât de caracteristicile geografice ale regiunii, cât și de distanța față de coridoarele europene principale. La nivelul Uniunii Europene, pentru a dezvolta o rețea multimodală integrată, care să permită circulația rapidă și facilă a persoanelor și a bunurilor pe teritoriul UE, TFUE a pus și bazele rețelei transeuropene de transport (TEN-T).



Rețeaua globală este menită să asigure accesibilitatea și conectivitatea tuturor regiunilor din UE. Rețeaua centrală constă în acele legături și noduri din rețeaua globală care au cea mai mare importanță strategică și este organizată în nouă coridoare. În aceste hărți, România figurează cu proiecte incluse în Coridorul Rin-Dunăre și Coridorul Orient/Est mediteranean. În Regiunea de dezvoltare Sud-Est se află Coridorul Rin-Dunăre.

### 3.4. Analiză SWOT - Resurse umane Regiunea Sud Est

PUNCTE TARI	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buget semnificativ generat din colectarea de taxe și impozite;</li> <li>• Balanța comercială echilibrată;</li> <li>• Rata constantă de ocupare în la nivelul orașelor mari;</li> <li>• Gradul de diversificare al industriei;</li> <li>• Existența unor structuri de sprijinire a afacerilor (parcuri industriale și zone libere);</li> <li>• Coagularea mediului de afaceri din orașele regiunii în clustere industriale;</li> <li>• Existența porturilor maritime, fluviale și fluvial maritime;</li> <li>• Portul Constanța este cel mai mare port maritim de la Marea Neagră;</li> <li>• Existența a trei aeroporturi: internațional, național, de pasageri și mărfuri;</li> <li>• Străzi modernizate în mediul urban;</li> <li>• Localitățile din județele Constanța și Galați se bucură de o accesibilitate foarte bună din punct de vedere feroviar;</li> <li>• Grad ridicat de urbanizare cu o medie a celor 6 județe de 51,25% în anul 2011;</li> <li>• Prezența a 3 orașe fruntașe la nivel național ca suprafață și număr de locuitori;</li> <li>• Infrastructură turistică dezvoltată;</li> <li>• Trei orașe în topul național;</li> <li>• Resurse naturale ce permit activitatea economică în sectorul turism;</li> <li>• Rata de ocupare în creștere în perioada 2002-2011;</li> <li>• Număr semnificativ de furnizori de servicii sociale;</li> <li>• Diversitatea crescută a ocupațiilor la nivelul economiei urbane;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoarea adăugată scăzută a exporturilor;</li> <li>• 57% din PIB-ul regiunii este realizat la nivelul a 2 județe;</li> <li>• Nivel redus al investițiilor străine directe;</li> <li>• Migrația tinerilor și lipsa unui stoc de forță de muncă;</li> <li>• Lipsa unor legături de infrastructură rutieră între orașele regiunii (Brăila/Galați și Tulcea);</li> <li>• Număr redus de turiști;</li> <li>• Închiderea în majoritatea orașelor a punctelor de termoficare;</li> <li>• Parcul auto învechit aferent transportului public;</li> <li>• Densitatea redusă a rețelei și conexiunilor feroviare;</li> <li>• Pondere încă redusă a locuințelor racordate la rețeaua de canalizare;</li> <li>• Eficiență termică scăzută a blocurilor de locuințe;</li> <li>• Accesibilitate deficitară (rutier, feroviar și fluvial) la granița cu Ucraina;</li> <li>• Natalitate scăzută;</li> <li>• Dependența demografică în creștere;</li> <li>• Lipsa locuințelor sociale;</li> <li>• Insuficiența personalului medical din sistemul sanitar de stat;</li> <li>• Lipsa diversificării serviciilor destinate șomerilor de lungă durată.</li> </ul>





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modernizarea stațiilor de epurare a apelor uzate cu ajutorul fondurilor europene;</li> <li>• Consolidarea influenței orașelor în periurban.</li> </ul>	
<p><b>OPORTUNITĂȚI</b></p>	<p><b>AMENINȚĂRI</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea zonelor metropolitane;</li> <li>• Creșterea cheltuielilor publice alocate investițiilor;</li> <li>• Sumele alocate prin intermediul Politicii de Coeziune Regiunii Sud Est pentru dezvoltarea zonelor urbane;</li> <li>• Creșterea economică importantă, cu o medie de 45% în perioada 2006 – 2011;</li> <li>• Corelarea dezvoltării economice în acord cu principiile - smart specialization;</li> <li>• Potențial de dezvoltare a transportului intermodal cu ajutorul fondurilor de coeziune;</li> <li>• Reducerea poluării prin accesarea și implementarea proiectelor de mediu;</li> <li>• Creșterea eficienței energetice prin intermediul fondurilor privind reabilitarea termică a clădirilor publice și private din mediul urban;</li> <li>• Dezvoltarea instrumentelor TIC (egovernare, etc);</li> <li>• Existența fondurilor europene/naționale/ locale pentru construirea/ dezvoltarea/ modernizarea centrelor sociale și medicale;</li> <li>• Existența fondurilor europene/naționale /locale pentru dezvoltarea întreprinderilor sociale;</li> <li>• Creșterea calității serviciilor medicale prin modernizarea ambulatoriilor și spitalelor din mediul urban;</li> <li>• Dezvoltarea strategiilor de mobilitate ocupațională;</li> <li>• Potențial de dezvoltare al structuri de sprijinire a afacerilor;</li> <li>• Dezvoltarea infrastructurii și serviciilor suport pentru turism;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependența exporturilor de un număr limitat de produse;</li> <li>• Creșterea moderată a numărului de firme;</li> <li>• Relocarea unor industrii în favoarea unor state cu forță de muncă mai ieftină;</li> <li>• Creșterea gradului de îndatorare a administrațiilor publice locale;</li> <li>• Accentuarea procesului de dezindustrializare;</li> <li>• Scăderea numărului rezidenților din mediul urban;</li> <li>• Insecuritatea crescută a locurilor de muncă;</li> <li>• Corelare insuficientă a politicilor și măsurilor pentru integrarea tinerilor în piața muncii;</li> <li>• Răspândirea inegală a volumului de salariați la nivelul orașelor regiunii;</li> <li>• Infrastructura de servicii publice insuficient dezvoltată;</li> <li>• Risc crescut de producere a calamităților naturale (inundații, alunecări de teren, erodarea zonei costiere, zona seismică);</li> <li>• Capacitatea limitată de realizare a proiectelor, cauzată de supraîncărcarea administrației și lipsa motivării salariale.</li> </ul>



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388

### 3.5. Analiză cantitativă și calitativă a pieței forței de muncă din centrul universitar Galați pe baza datelor și studiilor existente

Se preconizează că economia va continua să genereze locuri de muncă pentru lucrătorii de la toate nivelurile de educație și formare, deși creșterea medie va fi mai mare pentru ocupațiile care necesită o diplomă de licență sau mai multă educație decât pentru cei care necesită mai puțin instruire.

În timp ce multe noi locuri de muncă vor fi create, multe alte locuri de muncă existente vor fi, de asemenea, afectate de schimbarea tehnologiilor, a produselor și tehnicilor noi, a comerțului exterior, schimbarea preferințelor consumatorilor și a altor factori. Aproape toată lumea va fi afectată de aceste schimbări și este clar că unele ocupații se vor descurca mai bine decât altele. Puține locuri de muncă vor rămâne aceleași și multe persoane vor trebui să-și îmbunătățească abilitățile, să schimbe locurile de muncă sau chiar să schimbe cariera.

Nimeni nu poate fi sigur de ceea ce se va întâmpla în viitor, dar unele tendințe pe piața muncii dau indicii despre ceea ce este posibil să se întâmple. Atunci când luați decizii cu privire la educația sau cariera dvs., este important să înțelegeți aceste tendințe și să faceți alegeri bune pe baza acestor informații. În timp ce multe informații despre piața muncii sunt disponibile, am selectat acele aspecte pe care cred că sunt cele mai importante pentru tine. Petreceți puțin timp trecând peste fiecare.

**Ratele de creștere variază printre grupurile ocupaționale.** Ratele de creștere sunt proiectate a fi foarte diferite între grupurile profesionale majore, ceea ce duce la o schimbare a structurii ocupării forței de muncă. În general, se preconizează că ocupațiile care necesită o diplomă de licență sau o altă educație sau pregătire postsecundară vor avea mai rapid decât ratele medii de creștere a ocupării forței de muncă. Totuși, multe ocupații care necesită o educație sau o formare mai mică sunt, de asemenea, proiectate să aibă o creștere peste medie.

Pe lângă rata de creștere, dimensiunea ocupării este un factor important în determinarea schimbării numerice a unei ocupații. Multe ocupații cu creștere mai lentă, unele care necesită o educație și o pregătire redusă și altele care au cerințe educaționale considerabile, trebuie să adauge un număr semnificativ de locuri de muncă în primul rând din cauza bazelor lor mari de angajare. Ca urmare, se estimează că economia va continua să genereze locuri de muncă pentru lucrătorii de la toate nivelurile de educație și formare.

Această secțiune discută despre ocupațiile detaliate care sunt proiectate să crească cel mai rapid în termeni procentuale, cele cu cele mai mari creșteri numerice și cele cu cea mai mare scădere a ocupării forței de muncă. În cele din urmă, prezintă numărul total de deschideri de locuri de muncă preconizate să apară în perioada de proiecție, deoarece creșterea economiei și pierderea netă rezultate din munca care părăsesc forța de muncă sau se transferă în alte ocupații.

## Piața muncii va continua să crească

Piața muncii s-a dublat de la milioane la 90 de milioane de salarii non-ferme și de lucrători pe oră. Mai mult de jumătate din această creștere a avut loc în anii '70, când 24 de milioane de noi lucrători au fost absorbiți de piața muncii - o creștere de 29%. Aceștia au fost anii în care baby boomers intrau pe piața muncii în număr mare. Anii '80 au înregistrat rate de creștere rapide, dar modeste, adunând aproximativ 20 de milioane de lucrători.

De asemenea, femeile au intrat în forța de muncă într-un număr mult mai mare în acești ani și au stat acolo mai mult. În 1950, doar 30 la sută dintre toate femeile cu vârste cuprinse între 35 și 44 de ani erau pe piața muncii; aceasta a crescut la 76,8 la sută până în 1992. Imigrația în acești ani a crescut și numărul lucrătorilor.

Deși nu este posibil să știm cu certitudine ce ține viitorul, proiecțiile Departamentului SUA pentru Muncă au anticipat creșteri continue ale mărimii pieței noastre de muncă.

**Unele locuri de muncă vor crește mai rapid decât altele.** În timp ce va exista creștere în majoritatea ocupațiilor, unele cresc mult mai rapid decât altele, iar unele chiar vor scădea. Evident, ocupațiile care se așteaptă să crească rapid vor oferi multe oportunități. Locurile de muncă cu cele mai rapide rate de creștere tind să necesite educație și formare dincolo de nivelul liceului. „Actualizarea” competențelor este o tendință importantă în forța noastră de muncă, deoarece chiar și locuri de muncă la nivel de intrare necesită de obicei abilități academice bune, precum și pregătire dincolo de liceu.

**Majoritatea oamenilor vor schimba locurile de muncă și cariera.** Tinerii au tendința de a schimba locul de muncă mai des, dar lucrătorii mai mari de 25 de ani vor schimba locul de muncă în medie de opt ori mai multe în timpul vieții lor de muncă. Majoritatea oamenilor își vor schimba, de asemenea, cariera, de la șofer de camion la profesor, de exemplu de patru ori mai multe în timpul vieții de muncă. Și tendința de schimbare a locurilor de muncă și a carierei este mai frecventă. Cândva, aceste schimbări nu vor fi anticipate sau vor apărea în moduri imprevizibile. Din aceste motive, pregătirea acum pentru următoarea schimbare în cariera ta de muncă are mai mult sens ca niciodată.

**Majoritatea locurilor de muncă necesită mai multă educație.** În momentul în care locurile de muncă din fabrică erau abundente, mulți oameni ar putea obține un loc de muncă din fabrică bine plătit chiar din liceu. Astăzi, există o concurență intensă pentru puținele dintre aceste locuri de muncă.

În timp ce piața forței de muncă este proiectată să crească rapid, multe dintre noile locuri de muncă pe care le creează vor diferi de cele din trecut. Puteți vedea clar acest lucru trecând în revistă listele de locuri de muncă în creștere rapidă.

Această tendință este probabil să se accelereze în anii următori, din ce în ce mai multe locuri de muncă necesită pregătire tehnică sau educație avansată. O mare parte a motivului pentru aceasta este utilizarea tot mai mare a tehnologiilor în multe locuri de muncă, inclusiv la răspândirea computerelor, automatizării și a altor tehnologii. Chiar și locurile de muncă la nivel de intrare deținute de obicei de absolvenții de liceu, adesea preferă adesea o experiență pe calculator.

Acest lucru înseamnă că cei angajați vor trebui să își continue educația pentru a ține pasul cu tehnologia în schimbare care afectează locurile de muncă, iar lucrătorii la nivel de intrare vor avea nevoie de mai multă educație.

Cererea proiectată pentru absolvenții colegiului va rămâne, deși unele domenii se vor descurca mai bine decât altele. În medie, absolvenții de colegiu câștigă mult mai mult decât lucrătorii cu doar un nivel liceal, iar acest decalaj de câștig s-a mărit de-a lungul anilor. Dar o diplomă universitară de patru ani nu este esențială pe piața muncii. Multe dintre locurile de muncă în creștere rapidă, de exemplu, vor necesita o pregătire tehnică care poate fi obținută într-un an sau doi ani la o școală profesională privată sau un colegiu comunitar. Studii recente au arătat că costul suplimentar al educației sau al instruirii este adesea rambursat rapid în câștiguri mai mari. Câștigurile crescute durează adesea o viață, ceea ce face o diferență majoră în stilul de viață. Așadar, luați în considerare să investiți în voi înșivă și nu lăsați locuri de muncă care vă interesează dacă necesitați educație suplimentară.

## Educația și câștigurile sunt legate

În timp ce multe dintre locurile de muncă cu cea mai rapidă creștere necesită instruire dincolo de liceu, vor exista oportunități pentru toate nivelurile de educație. În timp ce există o creștere a locurilor de muncă în toate grupurile profesionale sau profesionale, creșterea locurilor de muncă va fi cea mai rapidă în grupurile care angajează cele mai înalte niveluri de educație, iar aceste grupuri au cele mai mari venituri.

Ocupațiile care necesită mai multă educație vor crește, în general, mai rapid decât ocupațiile cu cerințe educaționale mai mici. Trei dintre grupurile profesionale cu cea mai rapidă creștere sunt executiv, administrativ și managerial; specialitate profesională; și tehnicieni și ocupații de sprijin aferente. Nu este surprinzător, aceste ocupații necesită, de obicei, cele mai înalte niveluri de educație și abilități. Aceste trei grupuri profesionale majore, care reprezintă puțin mai mult de o pătrime din totalul ocupării forței de muncă, trebuie să reprezinte aproximativ 40 la sută din creșterea ocupării forței de muncă.

## Multe deschideri rezultă din cifra de afaceri

Deși am subliniat creșterea dimensiunii pieței forței de muncă și numeroasele noi locuri de muncă pe care le va crea acest lucru, este important de reținut că majoritatea ofertelor de locuri de muncă rezultă din necesitatea înlocuirii lucrătorilor. Deschiderile de înlocuire apar pe măsură ce oamenii părăsesc ocupațiile. Unii schimbă cariera, în timp ce alții sunt promovați în alte poziții. Totuși, alții încetează să lucreze pentru a se întoarce la școală, pentru a-și asuma responsabilitățile casnice sau pentru a se pensiona.

Ocupațiile cu cele mai multe deschideri de înlocuire tind să fie câmpuri mari, cu salarii și statut scăzut, cerințe de pregătire scăzute și o proporție mare de lucrători tineri și part-time. Casierele, ospătarile și chelnerițele și lucrătorii de îngrijire a copiilor sunt exemple de locuri de muncă cu rate mari de cifră de afaceri.

Ocupațiile cu relativ puține deschideri de înlocuire au, de obicei, cerințe de pregătire îndelungate, o proporție ridicată a vârstei de lucru prime, lucrători cu normă întreagă și oferă salarii și

statut ridicat. Kinetoterapeuții, avocații și piloții de aeronave sunt exemple de lucrători care au petrecut, în general, câțiva ani în curs de instruire, care poate nu se aplică altor ocupații.

### **Importanța locurilor de muncă în întreprinderile mici**

În anii trecuți, majoritatea oamenilor au lucrat pentru angajatori mari, iar mulți oameni își desfășoară planificarea carierei și caută un loc de muncă ca și cum acest lucru ar fi încă adevărat. Dar, potrivit datelor guvernamentale, aproximativ 70 la sută din ocuparea forței de muncă din sectorul privat este acum în întreprinderile cu mai puțin de 500 de lucrători. Cei mai mari angajatori angajează mai puțini lucrători decât au făcut cu ani în urmă, iar majoritatea noilor locuri de muncă sunt create de către mici angajatori. Aceasta înseamnă că acum sunteți mult mai probabil să lucrați pentru un angajator mic decât unul mare.

Locurile de muncă cu angajatori mici tind să necesite mai multă flexibilitate și o adaptare mai rapidă la schimbări. În timp ce angajatorii mari rămân o parte importantă a economiei noastre, angajatorii mici au devenit din ce în ce mai importanți.

**Informații suplimentare privind tendințele pieței muncii.** Populația și tendințele regionale: Tendințele populației afectează oportunitățile de angajare în mai multe moduri. În anii următori, schimbările în mărimea și compoziția populației vor influența cererea de bunuri și servicii. De exemplu, grupul de populație în vârstă de 85 de ani și peste va crește de aproximativ patru ori mai rapid decât populația totală, crescând considerabil cererea de servicii de sănătate. Schimbările de populație produc, de asemenea, modificări corespunzătoare în ceea ce privește mărimea și caracteristicile forței de muncă.

Este de așteptat ca populația civilă neinstituțională din SUA, în vârstă de 16 ani și peste. Cu toate acestea, rate de creștere a populației chiar mai lente vor crește cererea de bunuri și servicii, precum și cererea de lucrători în multe ocupații și industrii.

Distribuția vârstei se va schimba către relativ puțini copii și adolescenți și o proporție din ce în ce mai mare de vârstă mijlocie și vârstnică în secolul XXI.

Se estimează creșteri substanțiale ale numărului de hispanici, asiatici și afro-americani, ceea ce reflectă imigrația și rata natalității mai mare în rândul afro-americanilor și hispanicilor. Un flux substanțial de imigranți va continua să aibă implicații semnificative asupra forței de muncă. Imigranții tind să aibă vârsta activă, dar au medii educaționale și profesionale diferite decât populația americană în ansamblu.

Schimbările geografice ale populației modifică cererea și oferta de lucrători pe piețele locale de muncă. Mai mult decât atât, dominată de una sau două industrii, piețele locurilor de muncă locale pot fi extrem de sensibile la condițiile economice ale acestor industrii. Din aceste motive și din alte motive, oportunitățile de angajare locale diferă substanțial.

**Forța de muncă va continua să crească.** Populația este cel mai important factor care guvernează mărimea și componența forței de muncă, care include persoane care lucrează sau caută un loc de muncă.

Femeile vor continua să se alăture forței de muncă în număr tot mai mare. Mai mulți lucrători au (și vor avea nevoie) mai multă educație, pentru că în ultimii ani, nivelul de pregătire educațională a forței de muncă a crescut dramatic. Se preconizează că tendința spre atingerea nivelului de învățământ superior va continua. Ratele de creștere a forței de muncă proiectate sunt mai rapide



pentru ocupațiile care necesită niveluri superioare de educație sau de formare profesională decât pentru cei care necesită mai puțin.

Trei dintre cele patru grupuri profesionale cu cea mai rapidă creștere vor fi executive, administrative și manageriale; specialitate profesională; și tehnicieni și ocupații de sprijin aferente. Aceste ocupații necesită, în general, cele mai înalte niveluri de educație și abilități și vor cuprinde o proporție din ce în ce mai mare de noi locuri de muncă. Automatizarea de birouri și fabrici, modificările cererii consumatorilor și deplasarea instalațiilor de producție în locații off-shore sunt de așteptat să provoace stagnarea sau scăderea locurilor de muncă în multe ocupații care necesită puțini muncitori de educație formală și operatori de mașini textile, de exemplu. Oportunitățile pentru cei care nu termină liceul vor fi din ce în ce mai limitate, iar lucrătorii care nu sunt literati nu ar putea fi considerați nici măcar pentru majoritatea locurilor de muncă.

Cei care nu termină liceul și sunt angajați au mai multe șanse să aibă locuri de muncă cu salarii mici, cu potențial de avansare scăzut, în timp ce lucrătorii din ocupații care necesită niveluri superioare de educație au venituri mai mari. În plus, multe dintre ocupațiile proiectate vor crește cel mai rapid.

Cu toate acestea, chiar și ocupațiile cu creștere mai lentă care au un număr mare de lucrători vor oferi multe locuri de muncă deoarece necesitatea înlocuirii lucrătorilor care părăsesc forța de muncă sau se transferă în alte ocupații reprezintă pentru majoritatea ofertelor de locuri de muncă. În consecință, lucrătorii cu toate nivelurile de educație și formare profesională vor continua să fie în cerere, deși oportunitățile de avansare vor fi în general cele mai bune pentru cei cu cea mai mare educație și formare.

### 3.6 Metodologie privind estimarea cerințelor și abilităților necesare pe piața muncii în următorii 10 ani

Metodologia utilizată în vederea identificării parcursului profesional al absolvenților învățământului universitar este primul element prezentat în analiză. Am urmărit în ce măsură tehnicile și instrumentele utilizate în diferite cazuri particulare au elemente comune și, de asemenea, în ce măsură elementele cantitative sunt sau nu îmbinate cu cele calitative.

Dimensiunile investigate / analizate. Structura și dimensiunile investigate prin intermediul metodologiilor de cercetare reprezintă un al doilea element al analizei care este menționat. Am urmărit în principal identificarea acelor elemente comune, transnaționale, urmărite în majoritatea studiilor și rapoartelor analizate. Considerăm importantă diferențierea componentelor care țin de opinii, păreri, cu alte cuvinte subiective de componentele obiective ce țin de date demografice, independente. Este foarte importantă separarea nivelului personal, individual, legat de percepțiile subiective cu privire la parcursul educațional și cel profesional, de datele descriptive privind destinația și parcursul profesional al absolvenților de învățământ superior.

Tipul și nivelul de analiză a datelor colectate. Prezentarea și analiza datelor colectate reprezintă un al treilea element vizat de prezentul studiu. Întrucât analiza poate varia de la simpla descriere a elementelor observate și înregistrate, la analize complexe care vizează relații cauzale sau efecte ale diferitelor dimensiuni studiate asupra comportamentelor individuale. În vederea identificării utilității și a utilizării studiilor realizate, considerăm că nivelul de analiză este deosebit de important, determinant în ceea ce privește impactul asupra politicilor în domeniul pieței muncii și al învățământului universitar. 1.4 Concluziile obținute și utilizarea acestora - În măsura în care a fost posibil am încercat, în cele din urmă, să determinăm finalitatea studiilor inventariate și analizate.

Am avut în vedere aici diferențierea între nivelul academic/științific, cel de informare pentru procesul politicilor publice și nivelul de informare generală, a publicului. Cele trei niveluri presupun evidențierea unor elemente variate și mai ales prezentarea lor diferențiată. De asemenea, analiza aceasta este interesantă pentru a determina cui servesc în primul rând acest tip de studii/analize, pentru a putea estima impactul acestora și relevanța lor. În vederea proiectării unei metodologii de analiză a parcursului profesional al absolvenților de învățământ universitar, acest element este deosebit de important, fiind determinat al nivelului de complexitate al instrumentelor utilizate.

Statele europene au dezvoltat, aproape toate, diferite sisteme de monitorizare a absolvenților de învățământ superior în vederea determinării parcursului profesional al acestora, după absolvirea unui program de studii de nivel universitar. De aceea, în cele ce urmează ne vom referi pe scurt doar la câteva studii de caz pe care le considerăm relevante, criteriul principal pentru selectarea cazurilor fiind longevitatea studiului mai mare de cinci ani.

HESA - DLHE Studiul "Destinations of Leavers from Higher Education" (Destinația celor care pleacă din sistemul de învățământ superior) realizat anual de HESA (Agenția pentru Statistica Învățământului Superior), reprezintă principala sursă de informații privind absolvenții de învățământ superior din Marea Britanie. Prima cohortă pentru care s-au strâns date a fost cea din anul universitar 1994/1995, apoi colectarea datelor despre absolvenți s-a realizat anual, pe baza unui chestionar unic, creat de HESA și administrat de către universități. Analiza folosește o metodologie de colectare a datelor cantitativă și exhaustivă, vizând toți absolvenții de învățământ superior, aflați la prima lor absolvire, indiferent de programul de studii sau ciclul de studii absolvit.

Absolvenții sunt chestionați la 6 luni de la absolvirea programului de studii, pentru a afla principala lor destinație pe piața muncii (sau în afara acesteia). Datele colectate vizează următoarele categorii de informații cu privire la absolvenți: date demografice (vârstă, gen etc.), statutul ocupațional, aprecierea subiectivă a experienței educaționale pe parcursul programului de studii absolvit, precum și o secțiune specială adresată persoanelor care, după absolvirea unui program de studii de nivel universitar, aleg să devină cadre didactice în sistemul educațional britanic. Întrebările folosite în chestionar sunt, de regulă, variabile măsurate pe scale discrete.

Chestionarul include astfel atât informații obiective, independente, legate de locul de muncă, localizarea geografică a locului de muncă găsit, flexibilitatea ocupațională și altele, precum și aprecieri subiective legate de nivelul de mulțumire cu privire la locul de muncă deținut sau relevanța programului de studii urmat pentru activitățile ulterioare. Rezultatele studiului sunt prezentate și publicate online, sub forma unor tabele care permit identificarea principalelor destinații ale absolvenților de învățământ universitar. Acestea sunt grupate în funcție de forma de angajare (cu normă de lucru întreagă sau parțială), de statutul ocupațional (angajat sau șomaj), de decizia de continuare a parcursului educațional (sau o combinație între continuarea parcursului educațional și angajare).

Răspunsurile sunt defalcate în funcție de o serie de variabile independente, precum genul și nivelul programului de studii absolvit. Sunt de asemenea oferite informații în funcție de nivelul 5 de calificare, domeniul de studii absolvit sau domeniul de activitate în care absolvenții ocupă un loc de muncă în prezent. Concluziile și datele obținute în urma studiului sunt utilizate de HESA pentru realizarea anuală a raportului privind destinația absolvenților de învățământ superior. Acest raport prezintă comparativ date la nivel de domenii de studii privind ratele de angajabilitate ale absolvenților, precum și date privind alte tipuri de activități (continuarea studiilor, inițiative pe cont propriu de derulare a unei afaceri etc.). Sunt prezentate comparativ date atât la nivel global, pentru Marea Britanie, cât și separat pe regiuni administrative/geografice (Anglia, Țara Galilor, Scoția și Irlanda de Nord). Nu sunt prezentate date separate pentru universități, acest studiu neavând ca obiectiv realizarea unei comparații între acestea, ci mai degrabă o viziune de ansamblu privind absolvenții de învățământ superior, în funcție de domenii de studii și statut ocupațional.

### 3.7 Studiu de caz -trasee de integrare profesională ale absolvenților

**Workshop ANTREPRENORIAT – DE SUCCES** desfășurat în rândul absolvenților pe care îi vom ajuta să înțeleagă care sunt pașii unui business de succes, de la o simplă idee până a pune în practică și a dezvolta la nivelul de business.

Vor învăța cum să dezvolte o afacere și din punctul de vedere al antreprenorului, dar și din punctul de vedere al investitorului.

Il vom îndruma de la stadiul de începător absolut la posibilitatea de a planifica și începe cu succes o afacere, folosindu-se de principalele metode de promovare și de creativitate.

#### **Obiective:**

Pentru un Antreprenor de succes ai nevoie de răspunsuri la următoarele întrebări:

- Care sunt competențele unui antreprenor și cum să îți valorifici calitățile?
- Cum se definește un antreprenor de succes și cum poți să ajungi acolo?
- Ai o idee de afacere reușită, dar nu știi cum să o pui în aplicare?
- Cum determini bugetul corect pentru afacerea ta?
- Care este metoda de calcul prin care îți poți stabili bugetul de promovare, corelat cu obiectivele tale de business?
- Vei putea determina dacă bugetul tău are un ROI pozitiv și când este cazul să-l majorezi sau să-l diminuezi?
- Google sau Facebook, unde ne promovăm?
- Învățăm care sunt cele mai potrivite canale de promovare în funcție de specificul business-ului.

Vei putea să acorzi buget canalelor care îți ofera cele mai mari șanse să-ți crești businessul.

De ce să participi?

- Tocmai ai lansat propriul tău business și vrei să știi care sunt pașii pentru a-l crește?
- Ești student sau proaspăt absolvent al facultății și nu știi în ce direcție vrei să mergi?
- Ai o idee de afacere, însă nu ai avut curaj să o implementezi?
- Ai nevoie de ajutor să îți promovezi afacerea?
- Ai o pasiune pe care dorești să o transformi într-un viitor de succes?
- Ești la început de drum în propriul tău business și ai nevoie de îndrumare?
- Ai calități de leader, dar nu știi cum să le fructifici și să le folosești în afacerea ta?
- Îți dorești să preiei controlul vieții tale și să îți setezi obiective care te transformă?
- Vrei să te dezvolti pe plan personal, să ai mai multă încredere în tine și să îți consolidezi relațiile?

Organizat sub forma unui **atelier practic de lucru, structura focus grupului** a inclus o sesiune plenară introductivă și două sesiuni de lucru paralele, în cadrul cărora cei peste 60 de participanți au contribuit, în mod activ, la identificarea provocărilor și oportunităților de dezvoltare

regională în patru domenii emergente aliniată cu sectoarele prioritare:

- Big Data – analiză, management și Securitate/ e-Health,
- Trasabilitatea și controlul calității alimentelor / Agricultură Ecologică,
- Creșterea eficienței energetice în rândul consumatorilor/ Smart city,
- Ramificarea în procesul de învățare.

Industria IT&C este considerată ca fiind suport vital pentru celelalte industrii, prin multiplele conexiuni pe care le poate stabili cu acestea, devenind astfel un punct central pentru specializarea inteligentă.

Tocmai din acest motiv, a fost percepută ca un avantaj competitiv real posibilitatea de identificare a unor noi nișe cross-sectoriale sau integrarea noilor tehnologii în cadrul industriilor tradiționale și exploatarea potențialului regional al acestora.

Organizațiile de cercetare și universitățile, mediul de afaceri, autoritățile publice și societatea civilă, atât din domeniul IT&C, cât și din domeniile conexe, toate au jucat un rol esențial în acest proces. Astfel, principalele părți interesate prezente la eveniment au fost încurajate să coitalizeze sub spectrul unei viziuni comune, printr-o abordare integrată și bazată pe situația din teren, la identificarea unor oportunități de dezvoltare adaptate la contextul local. În sesiunea plenară introductivă au fost descrise inclusiv principiile procesului de descoperire antreprenorială și metodologia de lucru a acestui focus grup.

După ce am cunoscut experții din fiecare domeniu de explorat, am trecut rapid la partea practică a întâlnirii. Imediat după repartizarea pe cele patru grupuri de lucru tematice, am dat startul primului exercițiu participativ. Fiecare participant a identificat și prezentat o provocare cu care se confruntă în domeniul respectiv, provocare ce poate fi rezolvată cu o soluție tehnologică. Moderatorii au fost selectați luând în considerare experiența acestora în domeniile explorate.







LINIILE EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## Bibliografie:

1. Valentin Cojanu (coordonator), Potențialul competitiv al creșterii economice: linii directoare pentru o nouă politică industrială în România, Studii de Strategie și Politici SPOS 2010, Institutul European din România, București, octombrie 2010.
2. Mereuță, Cezar (2013), "Repartiția teritorială a companiilor noduri pe principalele activități ale economiei naționale", manuscris.
3. Comisia Europeană (2009), Cartea verde privind coeziunea teritorială și dezbaterile privind viitoarea reformă a politicii de coeziune;
4. Comisia Europeană (2011), "A New Regional Competitiveness Index: Theory, Methods and Findings", Working paper no. 2/2011.
5. Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri, "Analiza situației existente privind polii de competitivitate existenți și potențiali din România", 2011.
6. Datele se bazează pe Valentin Cojanu, Dragoș Pîslaru (2011) "How important are agglomeration economies: a case study of Romanian industrial clusters", Review of Economic and Business Studies 4:1, pp. 35-58



"MĂSURI ACTIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA ÎNVĂȚĂMÂNTUL TERȚIAR ANTREPRENORIAL A STUDENȚILOR  
DIN MEDII DEFAVORIZATE ANTRE\_S", POCU/379/6/21/124388