

EXIGENȚELE ANGAJATORILOR VIZAVI DE COMPETENȚELE PROFESIONALE ALE TINERILOR SPECIALIȘTI

Ana DABIJA

Catedra Științe ale Educației

In the present higher education changes context (the Bologna Process adhesion), it is important to consider as central elements of the qualifications evolution problem that must be connected to the work as to market dynamic trends. The employment announcements of different companies, institutions, enterprises, organization, etc. show up a set of conditions, knowledge, capacities, professional and management competences that employers require from the young specialists trained in the present education system, the quality an engagements of which depend on the future specialists employments.

Un element ce trebuie luat în considerare când abordăm oportunitățile profesionale este problema evoluției calificărilor ținând cont de tendințele manifestate pe piața muncii. Dinamica pieței muncii dictează condiții necesare certificărilor actuale din sistemul de învățământ, deoarece pornește de la anumite dimensiuni pragmatice rezultate din sistemul competițional al unei societăți deschise în continuă dezvoltare, care pune accentul pe calitate [1]. *Calitatea* în învățământul superior este o descriere a eficacității a tot ce se întreprinde în sistemul de învățământ, în fiecare instituție, pentru a asigura un beneficiu maxim din programele de formare de către studenții implicați în procesul de învățământ și obținerea diplomei de studiu la care râvnesc viitorii specialiști.

Din perspectiva *angajatorilor*, dimensiunile calității țin de noțiunea *competență* (imagine) a universității, calificarea acordată absolvenților, calitățile absolvenților.

Din perspectiva *societății*, dimensiunile calității se refera la procesul *inserției sociale* (calității absolvenților) și la serviciile oferite de absolvenți (competențe profesionale) [2].

Organizația, instituția, întreprinderea, compania etc. impune angajaților anumite cerințe și standarde, elemente stabilite în funcție de piața în care activează și de totalitatea factorilor de mediu cu care se confruntă. Așadar, sunt solicitați angajați de o anumită factură – nivel de cunoștințe, abilități, capacități, valori. La rândul lor, indivizii care doresc un loc de muncă au anumite nevoi profesionale care trebuie satisfăcute [3].

Calificările obținute la sfârșitul ciclurilor universitare sunt parte a constituirii EHEA (Spațiul European al Învățământului Superior) care până în anul 2010 situează învățământul superior printre zonele de atenție prioritară la nivelul Uniunii Europene. Unul dintre cele mai recente documente, Comunicatul conferinței miniștrilor europeni pentru învățământul superior de la Bergen (mai 2005), include obiectivele strategice în învățământul superior până în anul 2007 și orizontul pentru 2010. Acestea se referă la *implementarea standardelor și a ghidurilor pentru asigurarea calității, implementarea cadrelor naționale ale calificărilor, acordarea și recunoașterea titlurilor echivalente, inclusiv cele doctorale, crearea oportunităților pentru flexibilitatea traseului de învățare în învățământul superior, inclusiv a procedurilor pentru recunoașterea studiilor anterioare* [1].

Cadrul european al calificărilor (EQF) este o modalitate de clasificare a calificărilor bazată pe cunoștințele acumulate de-a lungul anilor de studii. Contează ce știi și ce pot face absolvenții în urma cunoștințelor asimilate și nu țara în care au obținut diploma. EQF va reuni diferitele calificări existente la nivel național într-un cadru de referință european comun.

Se optează pentru ca aceste calificări naționale să fie mai ușor de comparat peste tot în Europa, astfel încât, de exemplu, un angajator irlandez să poată lesne „desluși” calificările unui candidat spaniol și să poată evalua în ce măsură acestea corespund postului respectiv de muncă [6].

Documentul european Cadrul European al Calificărilor (EQF) vehiculează cu conceptul de calificare ca element fundamental. Din această perspectivă, opțiunea de bază a fost raportarea calificării, prin intermediul descriptorilor, la rezultatele învățării. Ce se înțelege însă prin calificare? În consens cu dezvoltările europene, vom folosi pentru termenul de calificare următoarea accepție: *recunoașterea printr-o certificare dată de un organism emitent (acreditat) a atingerii unui anumit nivel al competențelor în raport cu standardele prevăzute de Cadrul național de calificare*. Această definiție accentuează, pe de o parte, acțiunea de certificare,

adică emiterea certificatului care confirmă atingerea unui anumit nivel de performanță a competenței, iar pe de altă parte, organismul emitent, adică acea instituție care are dreptul să stabilească nivelurile performanțelor demonstrate și să asigure respectarea consecventă a acestora. Alături de conceptul de calificare, un alt termen important este termenul de competență. În ansamblul EQF, rezultatele învățării sunt descrise în termeni de competențe. Locul pe care îl ocupă competențele și nivelul acestora în definiția calificării a relansat dezbaterile despre definirea lor și a încercărilor de a le clasifica. Consecința imediată ar fi redefinirea curriculumului universitar în termeni de competențe.

EQF optează pentru următoarea definiție: „Calificarea este dobândită atunci când un organism abilitat constată că nivelul de învățare la care a ajuns o persoană a atins un anumit standard al capacităților de cunoaștere, deprinderi și competențe personale. O calificare conferă recunoaștere oficială a valorii rezultatelor învățării pentru piața muncii, precum și pentru educația și formarea profesională continuă. O calificare conferă un drept legal de a practica o meserie / profesie” [1].

Ce este important pentru a-ți construi viitorul profesional, a te adapta continuu la schimbările sociale, însă în deplin acord cu nevoile individuale?

Să te cunoști, să fii motivat, să știi să te exprimi corect, să comunici asertiv, poți lucra în echipă, să respecti termenele sau un angajament, să fii pregătit pentru schimbarea meseriei, să ai atitudine pozitivă față de tine și față de schimbare, să fii orientat spre rezultate, să știi a face față unui eșec, să manifesti seriozitate, curaj, îndrăzneală, să ai obiective clare și strategii de dezvoltare, să știi când să renunți, să fii persuasiv, să iei decizii, să-ți asumi responsabilități și consecințe, să ai încredere în tine și în ceilalți, să-ți asumi riscuri, să cunoști mai multe limbi străine, să fii întreprinzător, să vrei să crezi ceva nou, să participi activ la viața societății în care trăiești [7].

Angajatorii caută angajați cu deprinderi de tip „lifelong learning skills” sau așa-numitele abilități transferabile. De-a lungul vieții, oamenii pot avea multiple „job-uri”, cariere, în consecință aceste deprinderi sunt vitale.

Succesul în carieră sau succesul profesional înseamnă modul în care te adaptezi schimbărilor permanente de pe piața muncii și, mai ales, adecvarea oportunităților la resursele personale, prin definirea obiectivelor și a planurilor de acțiune profesională [7].

În condițiile în care se preconizează că economia europeană va crea încă aproximativ 13 milioane de locuri de muncă în următorii 8 ani – majoritatea dintre ele bazate pe cunoaștere – se va simți din ce în ce mai mult nevoia de o forță de muncă calificată.

Aceasta este principala concluzie a previziunilor europene privind nevoia de competențe profesionale, publicate pentru prima dată de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale. Centrul a dorit să identifice care sunt competențele și calificările pe care trebuie să le posede lucrătorii europeni pentru a rămâne competitivi.

Studiul realizat de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale confirmă faptul că economiile țărilor europene se îndepărtează tot mai mult de agricultură și producția industrială și se orientează spre sectoarele bazate pe cunoaștere. Se estimează că până în 2015, circa 30% din locurile de muncă vor necesita calificări așa-zise „superioare”, ca de exemplu o diplomă de licență. Angajații vor trebui să urmeze constant cursuri de formare pentru a rămâne actuali – strategiile de învățare de-a lungul vieții vor avea un rol esențial. „Economia mondială este în continuă schimbare, la fel ca și competențele profesionale necesare pe piața muncii”, explică Ján Figel, comisarul european pentru educație [6].

Studiul formulează o idee cu privire la competențele care ne-ar putea lipsi în viitor. De asemenea, oferă informații ce ar putea fi de folos atât tinerilor, cât și persoanelor în vârstă, în încercarea de a-și identifica propriile necesități de formare și educație pentru a se bucura de o carieră reușită pe viitor [6].

Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF), orice absolvent al ciclului de licență trebuie să demonstreze următoarele rezultate ale învățării prin intermediul unor descriptori:

1. Utilizarea de cunoștințe detaliate teoretice și practice specifice unui domeniu, demonstrând înțelegerea aprofundată a teoriilor și principiilor de bază.
2. Utilizarea eficientă și inovativă a metodelor și a instrumentelor de lucru într-un domeniu complex și specializat. Demonstrarea capacităților de inovare în ceea ce privește metodele utilizate în rezolvarea problemelor.
3. Construirea și susținerea argumentelor în cadrul rezolvării de probleme.

4. Demonstrarea capacităților de design administrativ, asumarea de responsabilități privind managementul resurselor și al echipei în contexte de muncă sau de studiu nepredictibile ce necesită rezolvarea unor probleme complexe caracterizate prin existența mai multor factori în interacțiune.
5. Demonstrarea creativității în elaborarea proiectelor și a inițiativei în procese de management pentru a dezvolta performanța echipei, inclusiv prin instruirea membrilor acesteia.
6. Evaluarea consecvență a propriului proces de învățare și identificare a nevoilor de învățare.
7. Comunicarea de idei, probleme și soluții atât pentru un public specializat, cât și pentru unul nespecializat, utilizând o gamă de tehnici care implică informații calitative și cantitative.
8. Exprimarea unei viziuni personale sintetice asupra lumii, manifestând solidaritate față de alții.
9. Colectarea și interpretarea de date relevante într-un domeniu pentru rezolvarea de probleme.
10. Demonstrarea experienței în interacțiuni operaționale în cadrul unor contexte complexe.
11. Formularea de judecăți de valoare bazate pe aspecte sociale și etice care apar în cadrul muncii sau studiului.

Aceste rezultate ale învățării se adaptează diferențiat de la o specializare la alta [1].

Ce solicita însă angajatorii?

Anunțurile de angajare ale diferitelor companii evidențiază un ansamblu de condiții, cunoștințe, capacități, competențe și specificații pe care le solicita angajatorii sub diferite forme. Chiar dacă limbajul este diferit, în final există o imagine destul de bine structurată asupra exigențelor puse în fața unor candidați de către un angajator:

a) Caracteristicile formale

În această categorie se includ toate exigențele de natură formală: tipul de diplomă, specializarea obținută, vechimea solicitată, experiența managerială etc.

E de menționat că experiența minimă solicitată este de 2-3 ani, iar într-un număr important de cazuri ajunge să fie de 5 ani. Pentru funcțiile decizionale se cere în plus o experiență managerială de 5 ani. În anumite situații, în afara diplomei propriu-zise este utilă certificarea parcurgerii unui curs postuniversitar (masterat și doctorat) [1].

b) Cunoștințe

Această categorie, bine individualizată în anunțurile de ofertare, se referă la o serie de domenii cu caracter general, situat deasupra specializării, așa cum este văzută la noi astăzi. Astfel, dincolo de domeniul de studiu de bază, se solicită cunoștințe de marketing, management general, legislație, limba engleză, operare cu computerul (PC). În multe cazuri se indică și tipul de program PC solicitat pentru angajare (Word, Excell, Power Point, MS Office). Pentru specializările care necesită cunoștințe avansate de tehnologia informației se precizează și necesitatea unei diplome care să certifice competențele respective [1].

c) Răspunderi

Această rubrică este accentuată în toate ofertele de angajare, evidențiind experiența pe care o are angajatorul în raport cu posibilitățile candidaților. Aceste răspunderi vizează următoarele elemente: realizarea unor proiecte manageriale și financiare, analiza datelor, participarea la proiecte noi, coordonarea echipei manageriale, realizarea bugetului departamentului sau al companiei, întocmirea și urmărirea derulării bugetului, analiza componentelor, propuneri de modificare, monitorizarea proceselor manageriale. Aceste responsabilități sunt frecvent corelate cu anumite elemente de natură motivațională [1].

d) Capacități și aptitudini

Cea mai semnificativă componentă a ofertelor de angajare se referă la sistemul de capacități și aptitudini pe care trebuie să le dețină candidatul. Fiind deosebit de importante și semnificative sub raportul utilității lor în procesul de certificare și al prezenței în curriculumul universitar, sunt menționate într-o formă aproape exhaustivă, așa cum au fost evidențiate de aceste anunțuri de intenție:

- adaptarea rapidă la schimbare este o capacitate solicitată într-o gamă largă de posturi, deoarece pune în evidență o cerință importantă a unei activități într-un tip de companie cu anumită vizibilitate națională și internațională;
- abilitățile organizatorice sunt presupuse de toate funcțiile de conducere și, în anumite cazuri, de cele de execuție;
- rezistența la stres reprezintă o cerință mai puțin evidențiată în prezent, dar foarte actuală în contextul unei activități cu o normare variabilă;

- aptitudinile de comunicare sunt generale și se presupune că acestea sunt considerate esențiale de companiile angajatoare, indiferent de nivelul sau natura activităților;
- capacitatea de analiză și sinteză;
- interesul pentru continuarea pregătirii profesionale este o cerință mai puțin concretizată până în prezent, dar care poate identifica vectorul de progres al candidatului și al angajatului;
- abilitățile manageriale sunt legate destul de strâns de capacitatea de socializare a managerului, dublată de elemente de seriozitate și responsabilitate;
- spiritul de echipă este evocat în multe situații, ceea ce pune în evidență interesul angajatorului privind rezolvările colective ale sarcinilor;
- spiritul de inițiativă este componenta dezirabilă a funcțiilor manageriale, la fel ca și capacitatea de negociere;
- spiritul creativ este evocat ca o componentă semnificativă în grupurile de lucru confruntate cu situații noi;
- flexibilitatea programului de lucru începe să apară ca o cerință nouă stabilită de angajatori, în condițiile în care cadrul strict al unui orar nu permite rezolvarea tuturor problemelor, în anumite situații concrete, se pune problema capacității de a lucra prompt, cu termene-limită [1].

e) *Elemente suplimentare*

Există unele situații concrete în care sunt solicitate anumite competențe specifice suplimentare. Dintre acestea menționăm următoarele:

- experiență în derularea unor proiecte europene;
- utilizarea unei sau a două limbi de circulație internațională;
- posedarea permisului de conducere;
- certificat medical.

În afară de aceste cerințe generale, mai sunt necesare și altele, în raport cu tipul de activitate solicitată și responsabilitate.

În continuare va fi analizat raportul dintre elementele de certificare și piața muncii. Cerințele menționate mai sus se regăsesc în aproape toate descrierile de posturi, ceea ce le conferă un cadru referențial destul de precis. Pe baza acestor constatări se pot evidenția următoarele aspecte:

- Există o deosebire importantă între documentele obținute după absolvirea facultății și solicitările angajatorilor.
- Solicitățile suplimentare (diferite cursuri, cunoștințe de PC și limbi străine), care nu fac deocamdată obiectul unei descrieri în diploma de absolvire sau foaia matricolă, ar fi bine să fie incluse în „suplimentul la diplomă”.
- Calitățile individuale, manageriale, fiziologice și psihologice atestă o preocupare deosebită a angajatorilor pentru aceste calități individuale.
- Relațiile interpersonale, de comunicare și de management, utile lucrului în echipă, sunt formulate în mod exact, ele nefiind incluse în vreun sistem de certificare și atestare profesională (post)universitară.
- Abilitatea elaborării unui CV este o componentă care, de asemenea, transcende pregătirea universitară inițială [1].

Există, în acest context, o gamă largă de abilități și competențe noi, puse în evidență de angajator, care nu fac deocamdată obiectul diplomelor tradiționale. Aceste cerințe evidențiază, într-o mare măsură, vectorul dezvoltării individuale. Ele nu fac parte din sfera pregătirii academice și plasează pregătirea inițială actuală într-un spațiu sensibil, diferit de cel al solicitărilor reale care există pe piața muncii.

După cum se observă, numeroase cerințe ale angajatorilor se centrează pe componente ce țin de dezvoltarea individuală a fiecărui absolvent. Unele componente (legate îndeosebi de operarea cu PC și limbile străine) sunt sau pot fi ușor preluate de curriculumul academic tradițional. Alte cerințe, de tipul calităților personale, manageriale și atitudinale nu se regăsesc în curriculumul universitar actual. Ele se constituie însă într-o componentă de bază a cadrului european al calificărilor (EQF).

Referințe:

1. Singer Mihaela, Sarivan Ligia. Qui Vadis, academia? Repere pentru o reformă de profunzime în învățământul superior. - București: Editura Sigma, 2006.

2. Cabac Valeriu, Gagim Ion. Calitatea specialiștilor în învățământul superior: strategii, forme, metode. Tipografia Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți, 2005.
3. Pânișoară Georgeta. Integrarea în organizații. - Iași: Polirom, 2006.
4. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Piața Muncii. - Chișinău: Centrul Editorial-Poligrafic „Helmax”, 2006.
5. Mignot Marine. Le grand livre des metiers. - Paris: Edition L’Etudiant, 2007-2008.
6. ec.europa.eu/news/culture
7. http://prodidactica.md/viitor/Viitor_rom/abordări_9.htm

Prezentat la 05.06.2008