

ANGAJAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A ABSOLVENȚILOR UNIVERSITARI VERSUS CERINȚELE ANGAJATORILOR

Mihai PAIU, Tatiana REPIDA

Universitatea de Stat din Moldova

În anul de studii 2012-2013 Centrul de Cercetare „Științe educaționale și socioumanistice” a realizat sondajul cu privire la inserția pe piața muncii a studenților și masteranzilor din anii terminali. Au fost chestionate 448 persoane. În articolul de față propunem o analiză cantitativă și calitativă a răspunsurilor respondenților (profilul socioumanist) privind importanța unor factori la angajarea în câmpul muncii.

Cuvinte-cheie: *absolvent, angajator, personalitate, piața muncii.*

EMPLOYMENT A UNIVERSITY GRADUATES VERSUS EMPLOYERS' REQUIREMENTS

In the academic year 2012-2013 Research Center "educational sciences and humanities" conducted the survey on labor market insertion and postgraduate students in their final years. 448 people were surveyed. In this article we propose a quantitative and qualitative analysis of respondents' answers (humanities profile) on the importance of factors in hiring labor.

Keywords: *graduate, employer, personality, labor market.*

Întrebarea *Cât de important credeți că a fost/ar fi pentru angajator următorul aspect pentru a-l determina să vă ofere un loc de muncă imediat după absolvire?* a presupus selectarea răspunsului din următoarea listă:

- Domeniul de studii;
- Specializarea/ Programul de studii;
- Tema lucrării de licență/master;
- Notele obținute pe perioada studiilor;
- Reputația universității;
- Reputația facultății;
- Experiența de muncă acumulată anterior;
- Personalitatea mea;
- Experiența de muncă în țară;
- Experiența de muncă peste hotare;
- Studii în străintate.

Vom purcede la analiza răspunsurilor studenților și masteranzilor la această întrebare nu în ordinea în care diversele aspecte au fost formulate în chestionar, ci în cea valorică – de la cele mai importante la cele mai puțin importante (în viziunea respondenților).

1. *Personalitatea mea* s-a situat pe primul loc. 47,8% din respondenți consideră că *personalitatea* joacă un rol *foarte important* în determinarea angajatorului de a-i oferi un loc de muncă imediat după absolvire, iar 43,7% – important. Deci, aproape 100% din respondenți (mai exact, 91,5%) atribuie personalității proprii rolul decisiv atunci când se află față în față cu angajatorul. Cele menționate se referă la studenții și masteranzii tuturor facultăților cuprinși cu sondajul. De menționat că niciun respondent nu a apreciat ca *deloc importantă* această ipostază, iar ca *puțin importantă* doar 1,5%. De importanță *medie* personalitatea ca determinant este apreciată de doar 7% din respondenți.

Explicația acestui fenomen poate fi una simplă. Absolventul universitar dorește să aibă un loc de muncă imediat după absolvire în fața angajatorului singur. Ținuta exterioară îi aparține, și-a format-o cum a dorit. Răspunsurile la interviu le pregătește și le oferă de unul singur în dependență de abilitățile sale intelectuale. Se descurcă cum poate (alături nu este nici conducătorul tezei de licență/masterat, nici mentorul, nici părinții sau prietenii). Dacă l-a convins pe angajator că locul propus la concurs îi aparține numai lui și nu altui concurent – va fi angajat. Se întâmplă și invers, când personalitatea angajatului nu face față cerințelor, nu l-a convins pe angajator că anume el este candidatura potrivită.

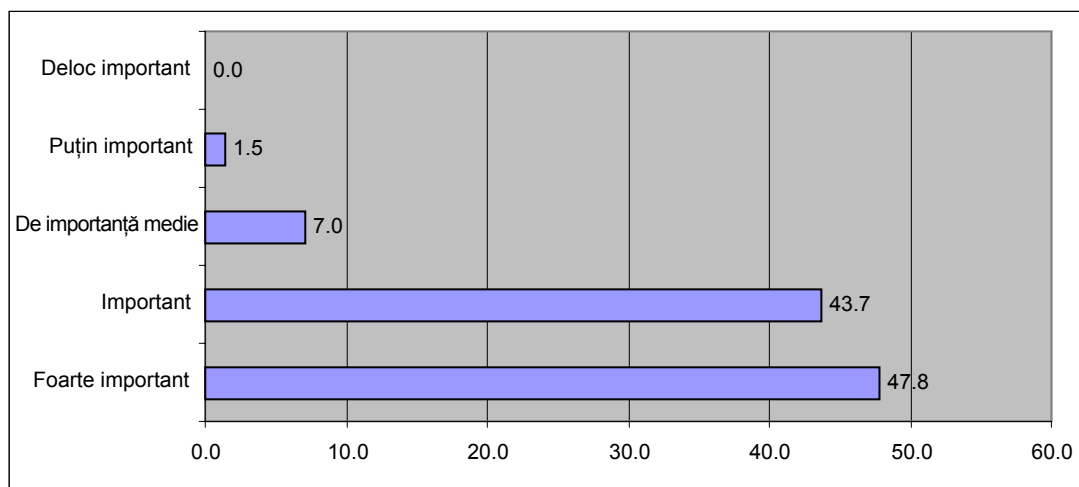


Fig.1. Personalitatea mea.

Personalitatea este totalitatea de convingeri, calități și valori. Se știe că calificativele specifice personalității sunt: unicitatea și originalitatea, irepetabilitatea prin modul său de a fi, de a acționa și de a simți; este înzestrată cu inteligență, cu capacitatea de autoîngrijire, realizare de sine, este capabilă să-și mențină echilibrul și identitatea, posedă percepția de sine și percepția celorlalți; posedă o moralitate înaltă, un nivel intelectual suficient de înalt pentru a se integra în societate, este capabilă să anticipeze unele fenomene sociale; să se manifeste activ în comunitate, realizează fapte de importanță pentru sine și pentru alți oameni din societatea în care trăiește.

Personalitatea se mai caracterizează ca:

- subiect pragmatic, al acțiunii (*homo faber*),
- subiect epistemic, al cunoașterii (*homo sapiens*),
- subiect axiologic, purtător și generator al valorilor (*homo valens*).

Psihologul american A.Maslow înzestrează personalitatea contemporană cu următoarele calități:

- să perceapă activ realitatea și să posede abilități de a se orienta în ea;
- să se perceapă adecvat pe sine și pe alții;
- să nu ignoreze opinia cuiva fără argumente;
- să fie la curent cu ceea ce are loc în mediul său de existență, să reacționeze adecvat la cele întâmplate;
- să posede simțul umorului;
- să dispună de capacități creatoare, să creeze bunuri pentru prosperitatea oamenilor;
- să înțeleagă sensul vieții, să întrețină relații de prietenie, înțelegere cu alții, să prețuiască viața;
- să se includă activ în muncă, să elaboreze noi căi de dezvoltare;
- să observe daunele provocate de alți oameni și să lupte cu ele;
- să se bazeze în luarea deciziilor pe rațiunea și experiența proprie;
- să utilizeze creativ și critic opiniile elaborate de alții;
- să țină cont de părerea altora; să depună efort maxim în atingerea scopurilor propuse;
- să fie cinstită; să accepte înșelăciunile; să fie responsabilă de acțiunile sale.

Sugestii: Studenții se percep ca personalități distincte care înglobează aceste trăsături. Atunci când absolventul plasează pe primul loc *personalitatea* sa, el știe cine este, își cunoaște potențialul său, chiar dacă unii din ei se supraapreciază. Aici trebuie menționat faptul că la formarea studentului ca personalitate și-a dus aportul atât procesul educațional universitar, cât și activitatea de autoformare. Să nu se uite că finalitatea studiilor superioare este atât pregătirea specialiștilor de înaltă calificare, cât și „consolidarea calităților morale ale studenților, pregătirea lor pentru viață ca cetățeni activi și informați” (scopuri adesea neglijate).

2. Locul secund în angajarea absolvenților în câmpul muncii, în opinia respondenților, revine *experienței de muncă acumulate anterior*. 42,4% din cei chestionați apreciază acest aspect ca *foarte important*, iar 36,1% – ca *important*. Astfel, 78,5% din studenți și masternazi consideră că experiența de muncă acumulată anterior joacă un rol *important* și *foarte important* în oferirea de către angajator a unui loc de muncă imediat după absolvire. Totodată, 5,9% respondenți apreciază acest aspect ca *deloc important* și *puțin*

important. Cu calificativul de *importantă medie* experiența de muncă acumulată anterior este evaluată de 15,6% din respondenți.

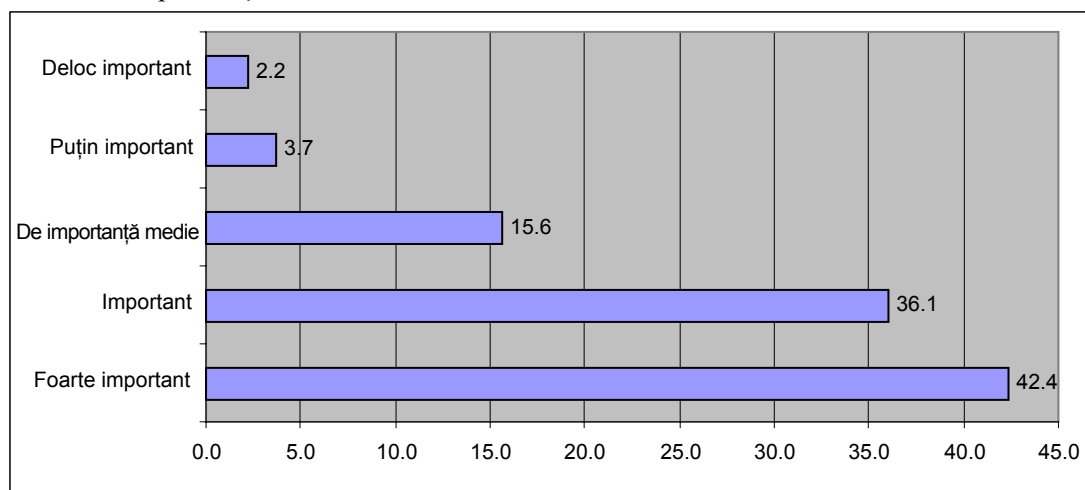


Fig.2. Experiența de muncă acumulată anterior.

Fiecare absolvent conștientizează importanța experienței în angajarea în câmpul muncii, fapt pentru care unii din ei își caută un loc pentru activitate încă în timpul studiilor. Calculul e simplu: odată cu absolvirea studiilor universitare voi avea și un stagiul de muncă, atât de necesar pentru a fi angajat, îndeosebi, după specialitate. Cert este că nu toți „au norocul” să obțină acest privilegiu. Reușesc mai ales acei care perseverează.

Sugestii: Studenții pot acumula experiența de muncă în timpul realizării practicilor de producție la întreprinderi și instituții, de asemenea, în activitățile extracurriculare și extrauniversitare (participarea tinerilor la diverse forme de activități de voluntariat, participarea la proiecte, activitate în organizații nonguvernamentale – asociații, fundații, federații, uniuni), unde aceștia au posibilitate să dobândească competențe în afara cadrului formal de învățământ. Cu atât mai mult că astăzi se pune problema validării învățării nonformale și informale, recunoașterea faptului că educația nonformală crește șansele tinerilor de a se angaja și de a-și dezvolta noi competențe.

3. *Domeniul de studii* – un alt aspect de care țin cont angajatorii atunci când angajează absolvenții în câmpul muncii. Opiniile respondenților privind această ipostază s-au divizat astfel: 30,5% din ei consideră că *domeniul de studii* este *foarte important* pentru a fi angajat în câmpul muncii, iar 42% – este *important*. Cota celor care apreciază acest aspect ca fiind *foarte important* și *important* este de 72,5%, fiind unul destul de semnificativ. Anume domeniul de studiu este calea spre profesie. Cinci ani de studii (3+2) sunt anii în care tinerii însușesc profesia atât la nivel teoretic, cât și practic, își formează abilitățile necesare, se formează ca specialiști. Nu în zadar absolvenții își îndreaptă privirea și pașii întâi de toate la locurile de muncă legate de domeniul de studii.

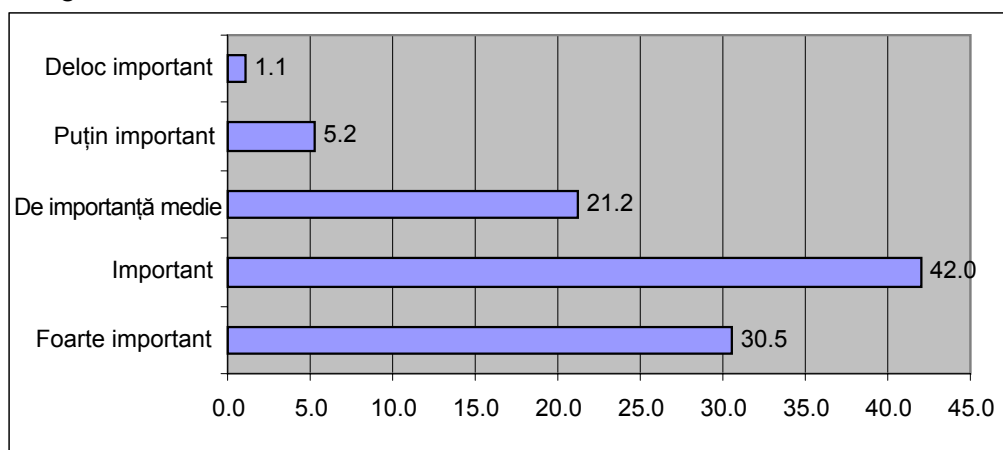


Fig.3. Domeniul de studiu.

Negăsind un loc de muncă după specialitate, unii din ei se angajează în domenii conexe, alții – în domenii ce nu au nimic comun cu pregătirea inițială. Vom menționa, de asemenea, că procentul celor care susțin că domeniul de studii nu joacă un rol important este de 1,1%, iar puțin important – 5,2%. 6,3% este o cotă ne-semnificativă. Probabil, aceștia sunt absolvenții care lucrează în alt domeniu decât cel în care au fost formați. În fine, 12,2% apreciază acest aspect ca fiind *de importanță medie*.

Sugestii: Formând specialiști pentru diverse domenii și analizând realitatea (schimbările permanente), școala superioară prin cadrele didactice trebuie să pună un accent deosebit în activitatea educațională pe:

- Realizarea interdisciplinarității

Formarea de competențe comune care pot fi definite ca un set de cunoștințe, deprinderi și atitudini transferabile și aplicabile în general (rezolvarea problemelor, cooperarea, flexibilitatea, planificarea și organizarea, comunicarea în limbi străine, învățarea pe tot parcursul vieții, antreprenoriat etc.) sunt strict necesare pentru dezvoltarea personală și succesul pe piața locurilor de muncă. Ele vor permite absolvenților să activeze și în alte domenii decât acela în care au fost formați. Formarea acestor competențe este un factor important pentru obținerea unui loc de muncă. Competențele comune sunt considerate, în context european, esențiale pentru piața muncii, coeziune socială și cetățenie activă.

- Schimbarea atitudinii cadrelor didactice față de pregătirea specialiștilor, luând în considerare schimbările, transformările în diverse domenii și în corespundere cu cerințele angajatorilor.

- Necesitatea dezvoltării la studenți a unor deprinderi cognitive, ca gândirea critică și rezolvarea de probleme.

4. *Experiența de muncă în țară* de care țin (ar trebui să țină) cont angajatorii a fost apreciată de respondenți astfel: 29,4% – *foarte importantă*, iar 40% – *importantă*. Astfel, această ipostază ce-i determină pe angajatori să ofere absolvenților un loc de muncă este apreciată ca *foarte importantă* și *importantă* de 69,4%. Probabil, este vorba despre unele domenii ale economiei naționale și vieții sociale unde o astfel de experiență valorează mult (de exemplu, drept, istorie etc.). Doar 8,7% din respondenți consideră că experiența de muncă în țară nu este *deloc importantă* sau că este *puțin importantă* pentru a obține un loc de muncă. Această cotă este ne-semnificativă în raport cu prima categorie de respondenți care au apreciat-o ca *foarte importantă* și *importantă*. Partea celor care au apreciat această experiență ca fiind *de importanță medie* este de 21,9%.

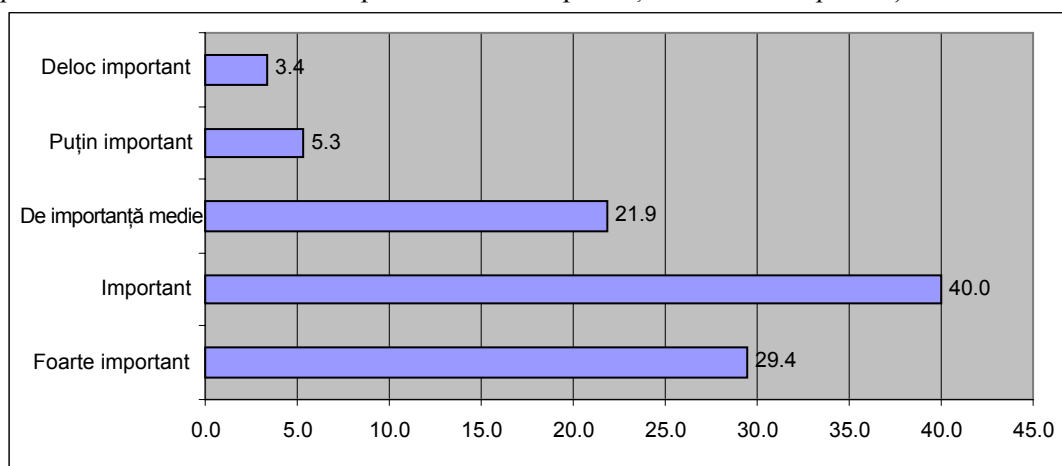


Fig.4. Experiența de muncă în țară.

5. Următorul aspect – *studii în străinătate* – a fost apreciat de către respondenți în felul următor: 37,6% din ei l-au evaluat ca *foarte important*, iar 30,4% – ca *important*. În același timp, 9,9% apreciază studiile în străinătate ca *deloc importante*, iar 7,6% ca *puțin importante*. Menționăm că procentajul respondenților care susțin că studiile în străinătate sunt luate în calcul de către angajator la oferirea unui loc de muncă este mare, 68% comparativ cu 17,5% care acceptă calificativul *deloc importante* și *puțin importante*. Angajatorii își dau bine seama că această categorie de tineri au o pregătire practică solidă, deoarece se cunoaște atenția acordată pregătirii practice a viitorilor specialiști în universitățile din Europa de Vest, SUA și Asia. Adesea, absolvenții noștri nu pot concura în ocuparea unui loc de prestigiu într-o instituție privată sau de stat anume din lipsa abilităților practice. Sperăm că reforma învățământului din sistemul nostru educațional va lichida această carență, ce a constituit obiectul criticii decenii la rând.

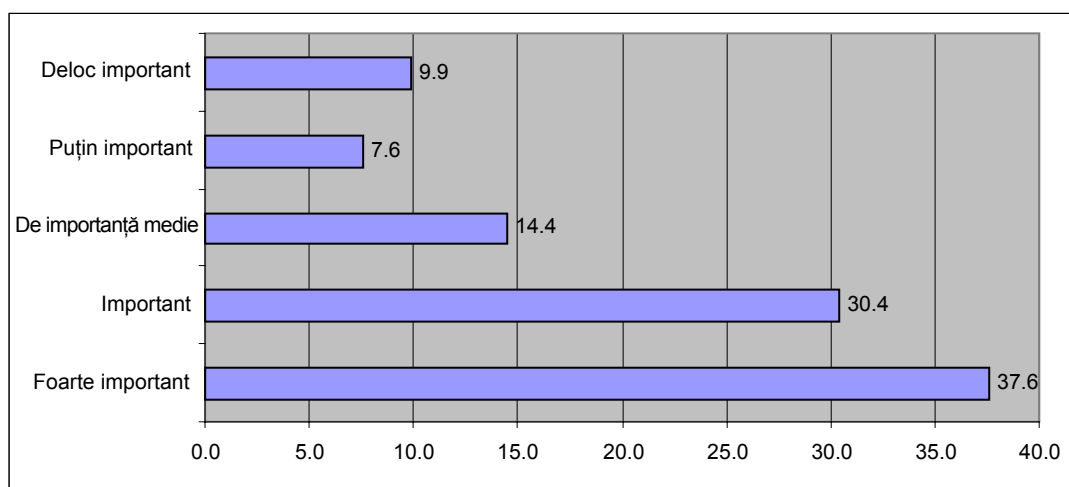


Fig.5. Studii în străinătate.

6. *Specializarea/programa de studii* ca ipostază ce determină angajatorul să ofere un loc de muncă absolvenților universitari este apreciată de respondenți astfel: 25,6% au evaluat acest aspect ca fiind *foarte important*, iar 37,8% – ca *important*. Totodată, 7,1% îl consideră *puțin important*, iar *deloc important* – 0,0%. *De importanță medie* acest aspect este apreciat de 28,5% respondenți. Considerăm că specializarea/programa de studii joacă un rol hotărâtor în pregătirea specialiștilor. Aname programa de studii este documentul ce orientează cadrele didactice spre formarea de competențe generale și specifice studenților–viitori specialiști în diverse domenii. Absolvenții apreciază la justa valoare acest document, deși, după cum am menționat, 7,1% consideră ca *puțin important* acest aspect.

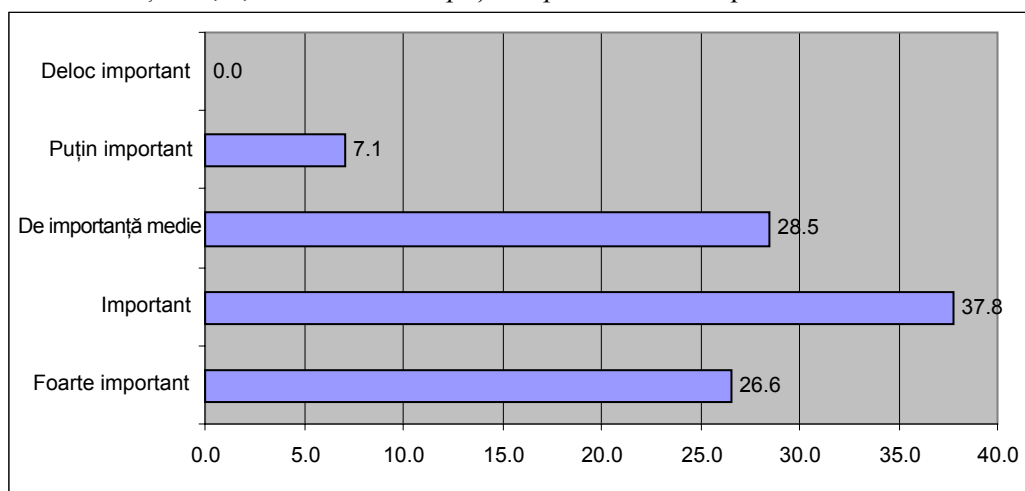


Fig.6. Specializarea/programa de studiu.

Sugestii: Instituțiile de învățământ nu sunt în stare să reacționeze cât mai rapid cu puțință la schimbările intervenite pe piața muncii. Pentru aceasta este nevoie de timp, deoarece planurile de învățământ, curricula, cursurile elaborate nu pot fi schimbate des, în schimb în procesul de instruire cadrele didactice pot ține cont de unele cerințe. Universitățile pot să-și dezvolte activ funcțiile de cercetare pentru a controla tendințele economice, a implementa metode noi de învățământ, a fi la curent cu legislația. Această informație este de neprețuit la evaluarea necesităților didactice, plasând universitățile la nivelul organelor care se ocupă de elaborarea politicilor în ceea ce privește reacția din mediul economic. Ar fi bine dacă universitățile ar organiza întâlniri cu liderii politici și economici, urmând să facă chiar lobbying. Poate că universitățile ar putea crea echipe de persoane care să împărtășească vederi comune asupra dezvoltării economiei țării.

7. *Reputația facultății.* Cum este ea apreciată de respondenți? 57,7% din numărul de studenți și masteranzi o consideră *foarte importantă* și *importantă* (19,6%, respectiv 38,1%). Totodată, 5,9% o apreciază ca

deloc importantă, iar 11,1% – ca puțin importantă. Reputația facultății este apreciată ca fiind de importanță medie de 25,2% de respondenți. Raportul 57,7% și 17% nu ar trebui să ne facă probleme.

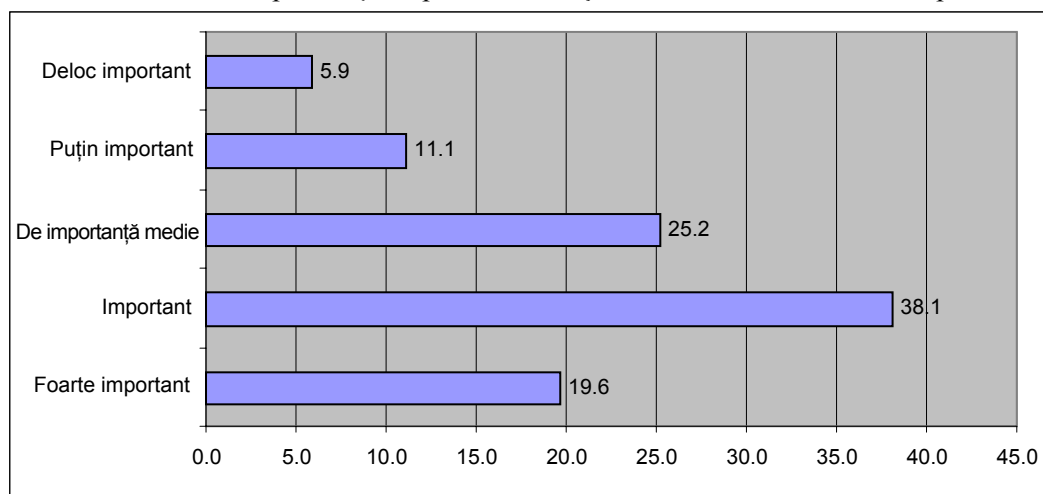


Fig.7. Reputația facultății.

8. În ceea ce privește *reputația universității*, situația este aproximativ aceeași ca la *reputația facultății*: 56,8% consideră *reputația universității* ca *foarte importantă* și *importantă* (17,8% și, respectiv, 39,0%) la angajarea absolvenților în câmpul muncii. O universitate cu o reputație proastă poate afecta serviciul pe viitor al absolvenților săi. Angajatorii nu se uită doar la experiența acumulată, pentru ei este importantă și instituția pe care au absolvit-o. 7,1% din respondenți consideră că acest aspect nu este *deloc important*, iar 10,4% – ca *puțin important* pentru a oferi un loc de muncă absolvenților.

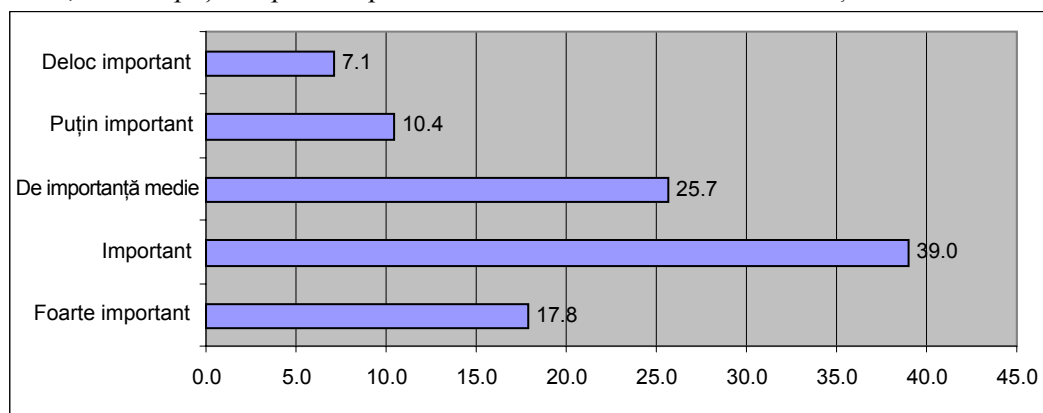


Fig.8. Reputația universității.

Sugestii: În condițiile actuale, când specialiști de același profil se formează în diferite instituții de învățământ, când competiția dintre ele sporește, reputația instituției va influența și mai mult angajatorii. Iată de ce universitățile trebuie să lucreze mult în direcția sporirii prestigiului lor și, întâi de toate, prin: (a) programele de studii atractive oferite tinerilor; (b) prin relațiile dintre studenți și personalul universității, când ultimii țin cont și de scopurile studenților, și anume: „să cunoască și să înțeleagă cultura altor țări”, „elaborarea unei filosofii serioase a vieții”; „să participe la ocrotirea mediului înconjurător”, „să devină lideri ai comunității”; (c) prin publicațiile de specialitate. Accentuăm că anume publicațiile sunt înalt apreciate atunci când se efectuează topurile internaționale ale instituțiilor universitare.

9. *Experiența de muncă peste hotare* e apreciată ca *foarte importantă* de 22,6% din respondenți și ca *importantă* – de 28,0%. Astfel, mai bine de jumătate (50,3%) din cei chestionați apreciază experiența de lucru peste hotare ca *foarte importantă* și *importantă*, fapt pozitiv, deoarece astăzi în toată lumea are loc schimbul de experiențe în diverse domenii. Deși 28,8% din respondenți consideră experiența de muncă peste hotare ca *deloc importantă* (12,9%), iar 15,9% – ca *puțin importantă*; totuși numărul celor care o evaluează ca *foarte importantă*, *importantă* și *de importanță medie* prevalează (71,1%). În cazul nostru,

cifra 28,8% e totuși semnificativă. Considerăm că acest tip de experiență e apreciat mai ales de studenții care au făcut studii sau au lucrat peste hotare, care comunică cu rudele, prietenii ce lucrează acolo.

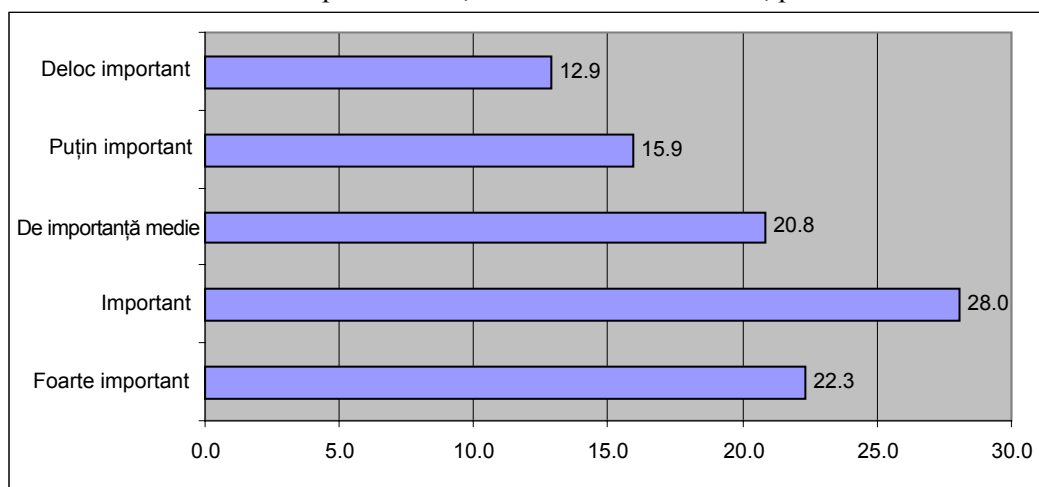


Fig.9. Experiența de muncă peste hotare.

Sugestii: A nu prelua din experiența pozitivă de organizare a muncii în alte spații înseamnă a rata posibilitatea progresului, deoarece tehnologiile moderne în unele state constituie forța motrice a progresului.

10. E mai alarmantă, în opinia noastră, situația privind ipostaza *notele obținute pe perioada studiilor*. Numai 8,2% din respondenți consideră că notele joacă un rol *foarte important* la angajarea în câmpul muncii, iar 27,7% – unul *important*. În schimb, 13,1% din respondenți apreciază această ipostază *deloc importantă*, iar 20,2% – ca *puțin importantă*. Observăm aici o paritate oarecare: 35,9% – *foarte important* și *important*, iar 33,3% – *deloc important* și *puțin important*. Cu calificativul *de importanță medie* notele obținute pe perioada studiilor sunt apreciate de 30,7% din respondenți.

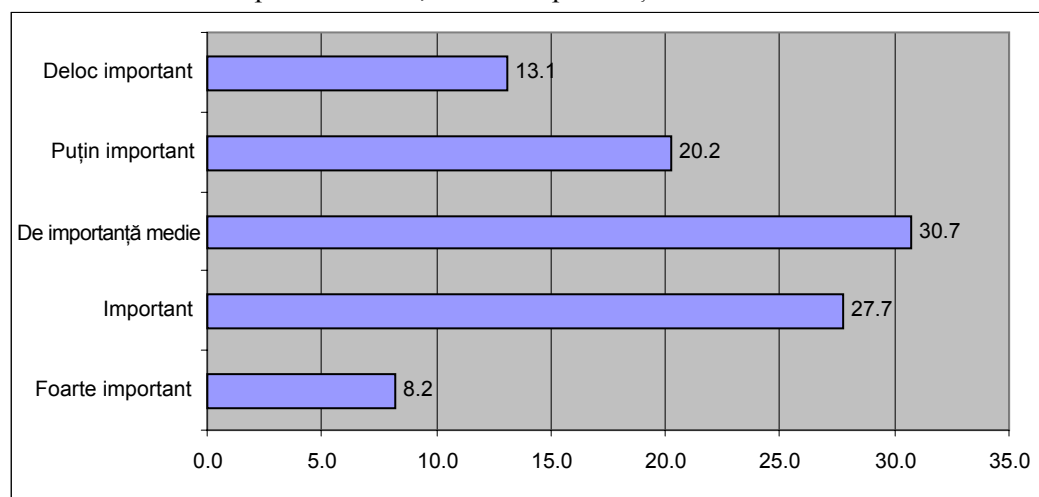


Fig.10. Notele obținute în perioada studiilor.

Sugestii: Faptul constatat poate fi explicat prin următoarele: nu întotdeauna nota este echivalentul cunoștințelor, abilităților, competențelor pe care le posedă studenții; lipsesc instrumentele unei evaluări obiective; cadrele didactice deseori dau dovadă de un subiectivism exagerat în evaluare. Se întâmplă ca absolvenții cu note mari să nu aibă succese în muncă, și invers. Considerăm că administrația universitară trebuie să opereze modificări în metodologia de evaluare a competențelor studenților, astfel încât să fie cu adevărat echivalentă nivelului de formare profesională și personală.

11. Pe ultimul loc în ierarhia acestor ipostaze studenții și masteranzii chestionați au plasat *tema lucrării de licență/masterat*. Numai 8,2% din respondenți au apreciat ca *important* acest aspect în oferirea unui loc de muncă absolvenților, iar 17,6% – ca *important*. Astfel, numai 25,8% din respondenți au apreciat teme-

le lucrărilor de licență/masterat ca foarte importante și importante. Cu calificativul de importanță medie această ipostază a fost apreciată de 27% din respondenți. Deloc importante și puțin importante le consideră aproape jumătate din cei chestionați (16,9% și, respectiv, 30,3%), mai precis – 47,2%.

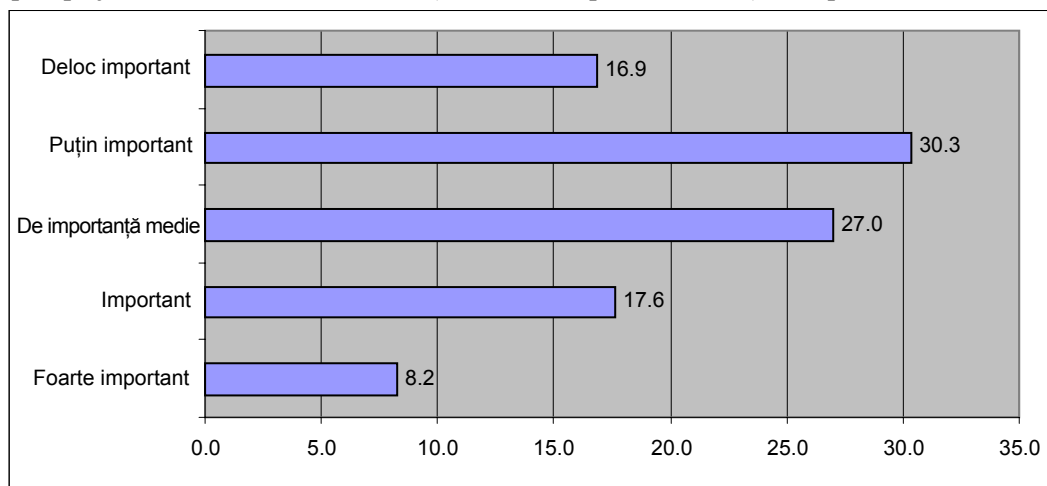


Fig.11. Tema lucrării de licență/masterat.

Sugestii: În opinia noastră, o astfel de situație poate fi explicată, în primul rând, prin colaborarea nesatisfăcătoare dintre mediul academic și cel economic. La elaborarea temelor de licență/masterat cadrele didactice universitare trebuie să țină cont mai mult de transformările de pe piața muncii. E nevoie de încheierea unor contracte între cei care pregătesc specialiști și cei care îi angajează în câmpul muncii. Angajatorii ar putea propune unele teme pentru cercetare în beneficiul ambelor părți. Ei ar trebui să manifeste mai mult interes față de cercetările studențești, poate chiar să le creeze condiții ca aceștia să-și organizeze cercetarea la viitorul loc de muncă. În fine, și studenții ar trebui să insiste pe lângă coordonatorul tezei privind actualitatea temei propuse pentru cercetare.

Dacă elaborăm taxonomia determinativelor pentru oferirea din partea angajatorului a unui loc de muncă la absolvirea studiilor, aceasta ar fi următoarea:

- Personalitatea mea
- Experiența de muncă acumulată anterior
- Studii în străinătate
- Domeniul de studii
- Experiența de muncă în țară
- Specializarea/programele de studii
- Experiența de muncă peste hotare
- Reputația facultății
- Reputația universității
- Notele obținute în perioada studiilor
- Tema lucrării de licență/masterat

Bibliografie:

- DEREK BOK. *Higher Education in America*, www.globalccsinstitute.com

Prezentat la 24.12.2013