

## ANGAJAREA ÎN CÂMPUL MUNCII A ABSOLVENȚILOR UNIVERSITARI VERSUS CERINȚELE ANGAJATORILOR<sup>1</sup>

*Mihai PAIU, Tatiana REPIDA*

*Universitatea de Stat din Moldova*

Amintim că 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 de persoane.

Articolul de față este o continuare a articolului cu aceeași denumire publicat în *Studia Universitatis Moldaviae* nr.5(75) din 2014, în care analizăm cantitativ și calitativ răspunsurile studenților și masteranzilor (profilul socioumanist) privind importanța unor factori la angajarea în câmpul muncii a absolvenților universitari. Propunem și o analiză a răspunsurilor respondenților (profilul real – 174 de studenți și masteranzi) la aceleași întrebări, și anume: *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?*

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

### THE EMPLOYMENT A UNIVERSITY GRADUATES VERSUS THE EMPLOYERS' REQUIREMENTS

Recall that in the academic year 2012-2013 the Research Center "Science education and socio-humanistic" conducted the survey on the labor market insertion and master students in their final years. 448 people were surveyed.

This paper is a continuation of the article with the same name published in *Studia Universitatis Moldaviae* no.5(75) of 2014 in which quantitative and qualitative responses university students and masters (socio-humanist profile) on the importance of factors in their employment of university graduates. In this article we propose an analysis of the responses of respondents (real profile – 174 students and graduate) the same questions, namely - *How important do you think was / would be for the employer to determine the next point to give you a job immediately after graduation.*

**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 din următoarea listă:

1. Domeniul de studii;
2. Specializarea/ Programul de studii;
3. Tema lucrării de licență/master;
4. Notele obținute pe perioada studiilor;
5. Reputația universității;
6. Reputația facultății;
7. Experiența de muncă acumulată anterior;
8. Personalitatea mea;
9. Experiența de muncă în țară;
10. Experiența de muncă peste hotare;
11. Studii în străinătate.

Analiza răspunsurilor studenților și masteranzilor se va face în ordinea valorică de la cele mai importante spre cele mai puțin importante aspecte.

Pe primul loc studenții și masteranzii facultăților cu profil real au plasat *Personalitatea mea*. 82,2% din respondenți consideră că anume *personalitatea* joacă rolul decisiv pentru angajarea în câmpul muncii care se constituie din cei care au apreciat ca *foarte important* (43,3%) și *important*, respectiv, 37,9%. Ca puțin *importantă* și *deloc importantă*, *personalitatea proprie* e apreciată doar de 1,1% respondenți.

După cum s-a menționat deja, explicația acestui fenomen poate fi una simplă. Absolventul universitar dorește de a căpăta un loc de muncă apare în fața angajatorului singur. Se descurcă cum poate și, dacă l-a convins pe angajator că locul propus la concurs îi aparține doar 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.

<sup>1</sup> Prima parte a acestui demers științific a se vedea în: *Studia Universitatis, Seria „Științe ale educației”*, 2014, nr.5(75), p.48-55.

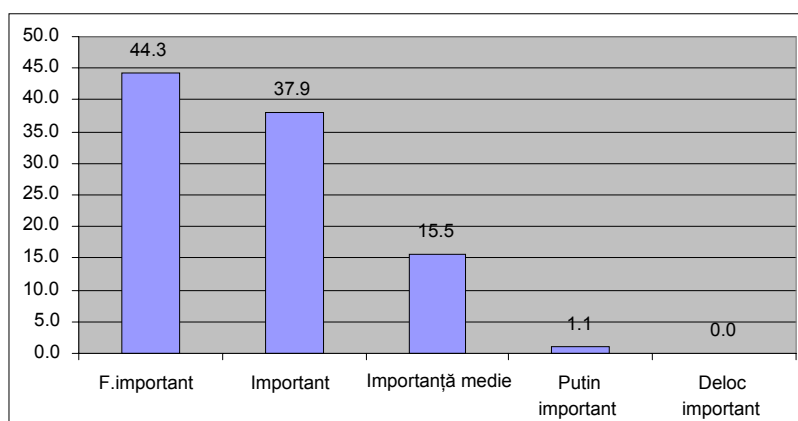


Fig.1. Personalitatea mea.

Studentii de azi se percep ca personalități distincte care înglobează astfel de 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 dispună de capacități creatoare, să creeze bunuri pentru prosperitatea oamenilor;
- să se includă activ în muncă, să elaboreze noi căi de dezvoltare;
- să se bazeze în luarea deciziilor pe rațiunea și experiența proprie;
- să utilizeze creativ și critic opiniile elaborate de alții;
- să fie responsabil de acțiunile sale.

Atunci când absolventul plasează pe primul loc *personalitatea* sa, el știe cine este, își cunoaște potențialul, chiar dacă unii din ei se supraapreciază. Vom sublinia încă odată că la formarea studentului ca personalitate a contribuit atât procesul educațional universitar, cât și activitatea de autoformare.

Locul secund în angajarea absolvenților în câmpul muncii imediat după absolvire îi revine, în opinia respondenților, *domeniului de studii*. Opiniile celor chestionați privind această ipostază s-au divizat astfel: 27,6% din ei consideră că *domeniul de studii* este *foarte important* pentru a fi angajat în câmpul muncii, iar 54% – *important*. Cota celor care apreciază acest aspect ca fiind *foarte important și important* este de 81,6%, fiind unul destul de semnificativ. Anume *domeniul de studii* este calea spre profesie, consideră absolvenții profilului real. Nu în zadar absolvenții acestor facultăți se angajează întâi de toate în activități de muncă legate de *domeniul de studii*.

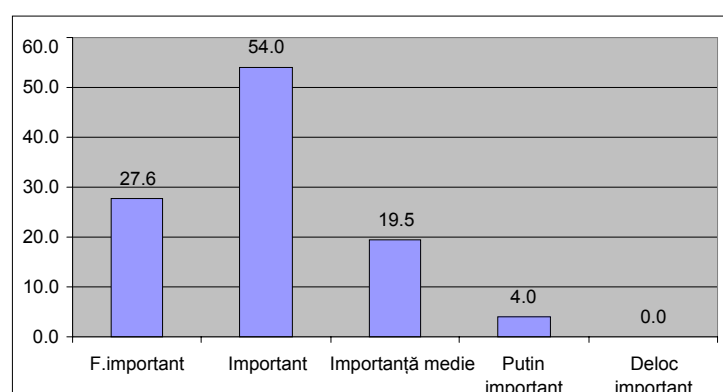


Fig.2. Domeniul de studii.

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

*Experiența de munca acumulată anterior* este un alt aspect de care țin cont angajatorii atunci când angajează absolvenți în câmpul muncii. Astfel, 46% din cei chestionați apreciază acest aspect ca *foarte important*, iar

28,7% – ca *important*. În total, 74,7% din studenți și masteranzi 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, 7,4% din respondenți apreciază acest aspect ca *puțin important* și ca *deloc important*.

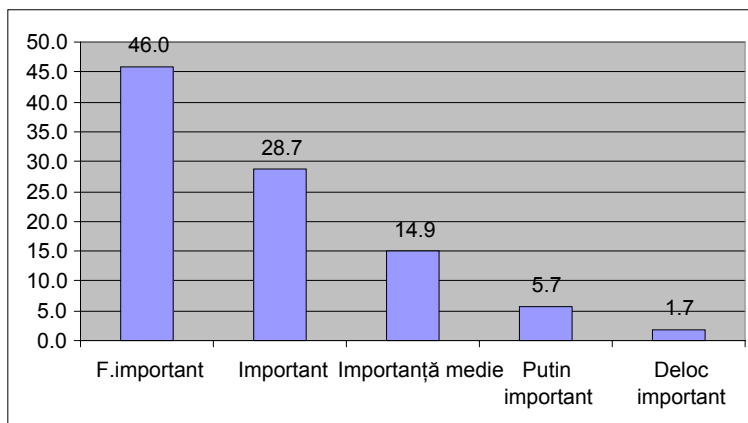


Fig.3. Experiența de muncă acumulată anterior.

Astăzi majoritatea angajatorilor oferă un loc de muncă întâi de toate acelor tineri care posedă o anumită experiență de muncă. Fiecare absolvent conștientizează importanța experienței de muncă pentru angajare, fapt pentru care își caută un loc de muncă încă în timpul studiilor. Cel mai des, studenții profilului real pot acumula experiența de muncă în timpul realizării practicilor de producție la întreprinderi și instituții, precum și în cadrul activităților de laborator.

*Specializarea/programul de studii* ca ipostază ce determină angajatorul să ofere un loc de muncă absolvenților universitari este apreciată de respondenți astfel: 20,7% au evaluat acest aspect ca *foarte important*, iar 50,6% – ca *important*. Totodată, 2,9% îl consideră *puțin important*, iar ca *deloc important* – 1,1%.

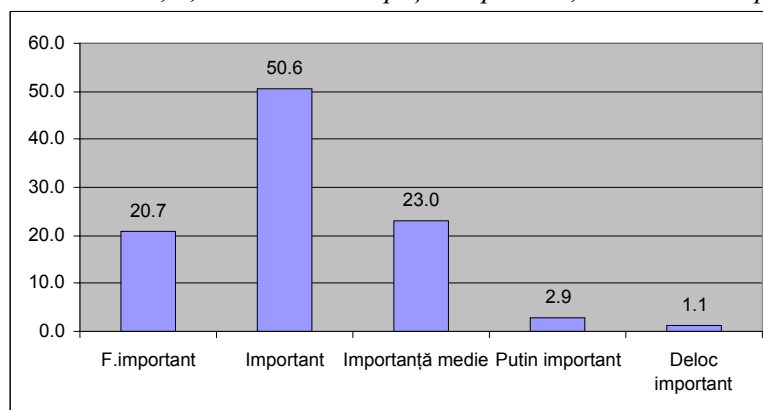


Fig.4. Specializarea/programul de studii.

Considerăm că specializarea/ programul de studii joacă un rol hotărâtor în pregătirea specialiștilor. Aname programul de studii este documentul ce orientează cadrele didactice spre formarea de competențe generale și specifice studenților – viitori specialiști în diverse domenii. Iată de ce reactualizarea finalităților în conformitate cu cerințele pieței muncii devine o oportunitate relevantă.

*Experiența de muncă în țară* de care țin (ar trebui să țină) cont angajatorii a fost apreciată de respondenți astfel: de 30,5% – ca *foarte importantă*, iar de 36,2% – ca *importantă*. Astfel, această ipostază ce-i determină pe angajatori să ofere un loc de muncă este apreciată ca *foarte importantă* și *importantă* de 66,7% din respondenți. Doar 9,7% din respondenți consideră că experiența de muncă în țară nu este *deloc importantă* (1,7%) sau *puțin importantă* (8%) pentru a obține un loc de muncă. Această cotă este nesemnificativă în raport cu prima categorie de respondenți, care au apreciat-o ca *foarte importantă* și ca *importantă*. Partea celor care au apreciat această ipostază ca *medie* este de 20,7%. Experiența de muncă în țară este importantă, deoarece ea presupune luarea în considerare a specificului economiei țării noastre, a comportamentului celor angajați.

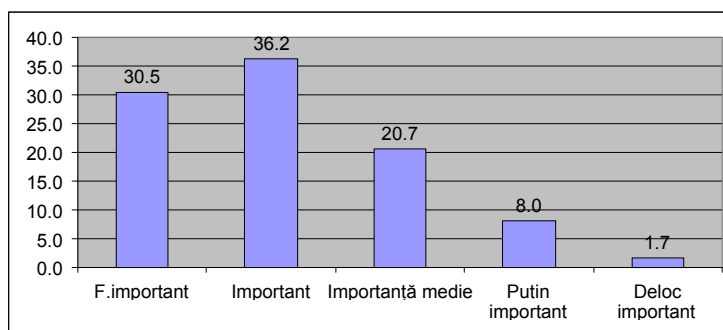


Fig.5. Experiența de muncă în țară.

Următorul aspect – *studii în străinătate* – a fost apreciat de către respondenți în felul următor: 27,6% din ei l-au evaluat ca *foarte importante*, iar 36,8% – ca *importante*. În același timp, 4,6% apreciază studiile în străinătate ca *deloc importante*, iar 10,3% – ca *puțin importante*.

Observăm că procentajul respondenților care susțin că studiile în străinătate sunt luate în calcul de către angajator la oferirea unui loc de muncă este de 64,4%, comparativ cu 14,9% care acceptă calificativul *puțin importante* și *deloc 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. Adică, e vorba de formarea abilităților necesare pentru a obține rezultate bune în muncă.

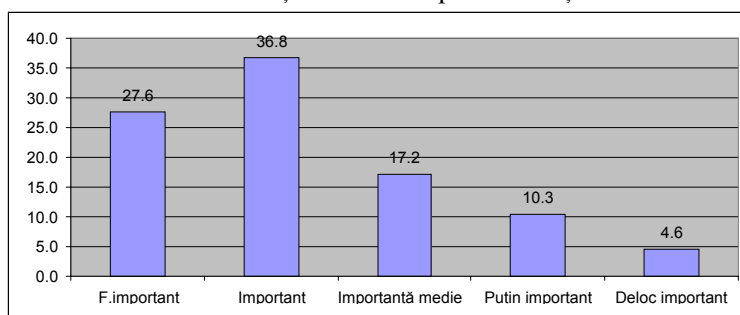


Fig.6. Studii în străinătate.

În ceea ce privește *reputația universității*, situația se prezintă astfel: 58,6% o consideră ca *foarte importantă* și *importantă* (respectiv, 14,9% și 43,7%) la angajarea absolvenților în câmpul muncii. Or, universitatea cu o reputație proastă poate afecta serviciul pe viitor al absolvenților săi. Pentru angajatori contează nu doar experiența acumulată, dar și universitatea pe care au absolvit-o.

În condițiile actuale, când în Republica Moldova specialiști de același profil se formează în diferite instituții de învățământ (de stat și private), când competiția dintre ele sporește, reputația ei va influența și mai mult angajatorii. Iată de ce universitățile trebuie să lucreze mult în direcția sporirii prestigiului lor, îndeosebi prin: programe de studii atractive și utile oferite tinerilor; relațiile dintre studenți și personalul universității; publicațiile de specialitate; asigurarea vizibilității universității la nivel național și internațional.

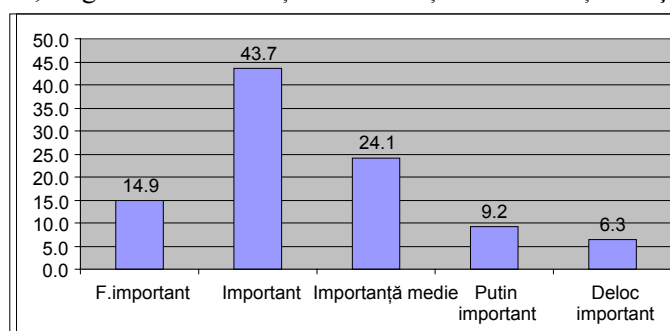
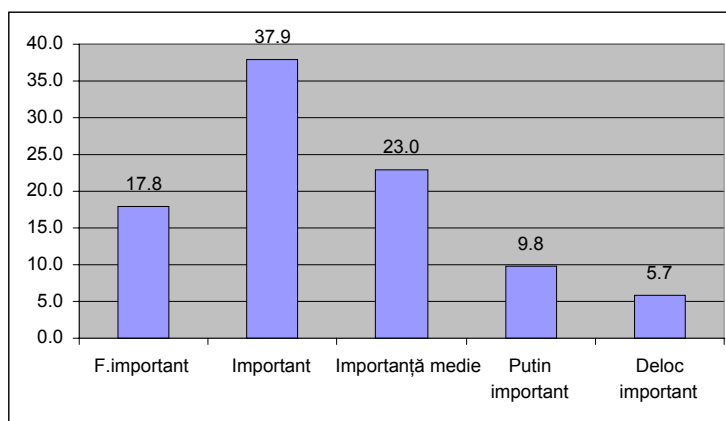


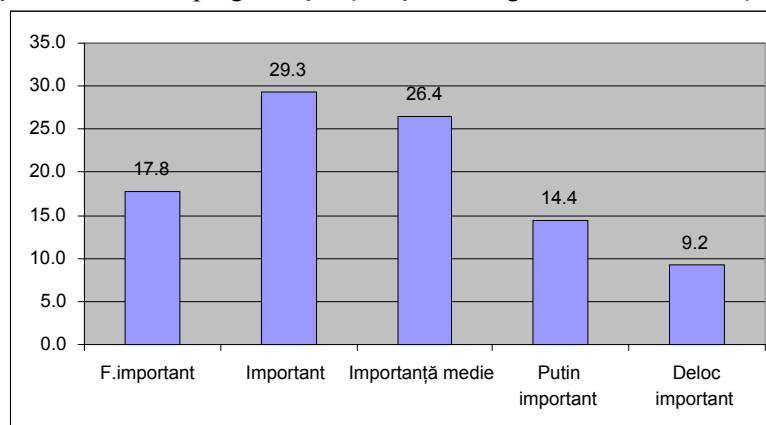
Fig.7. Reputația universității.

*Reputația facultății* a fost apreciată de respondenți astfel: 55,7% din studenți și masteranzi o consideră *foarte importantă* (17,8%) și *importantă* (37,9%). Totodată, 5,7% o apreciază ca *deloc importantă*, iar 9,8% – ca *puțin importantă*. E cunoscut faptul că facultăți cu același profil funcționează în mai multe instituții de învățământ și fiecare din ele are tradițiile proprii, cunoscute și de studenți (organizarea concursurilor, conferințelor științifice, activităților extracurriculare, extrauniversitare, relația cu piața muncii). Astfel, viitorul student va alege facultatea din acea universitate care corespunde mai mult intereselor profesionale și individuale ale acestuia.



**Fig.8.** Reputația facultății.

*Experiența de muncă peste hotare* e apreciată ca *foarte importantă* de către 17,8% din respondenți și ca *importantă* de 29,3%. Astfel, aproape jumătate (47,1%) din cei chestionați apreciază experiența de muncă peste hotare ca *foarte importantă și importantă*, fapt pozitiv, deoarece astăzi în toată lumea are loc schimb de experiențe în diverse domenii. Deși 23,6% din respondenți consideră experiența de muncă peste hotare ca *deloc importantă și puțin importantă* (9,2% și, respectiv, 14,4%), totuși procentul celor care o consideră ca *foarte importantă, importantă și de importanță medie* prevalează – 73,5%. A nu prelua experiența pozitivă de organizare a muncii în alte medii economice înseamnă a rata șansele oferite de progresul științific și tehnologic care constituie forța motrice a dezvoltării.



**Fig.9.** Experiența de muncă peste hotare.

Referitor la *tema lucrării de licență/masterat*, cei chestionați au plasat-o pe locul zece. Numai 9,8% din respondenți au apreciat ca *foarte important* acest aspect în oferirea unui loc de muncă absolvenților, iar 25,9% – ca *important*. Astfel, doar 35,7% din respondenți au apreciat temele lucrărilor de licență/masterat ca *foarte importante și importante*. Cu calificativul de *importanță medie* această ipostază a fost apreciată la nivel de 28,2%. *Deloc importantă și puțin importantă* o consideră 34,5% (11,5% și, respectiv, 23%) din cei chestionați.

O astfel de situație poate fi explicată prin lipsa de colaborare eficientă între mediul academic și cel economic. Elaborând tematica tezelor de licență/master, cadrele didactice trebuie să țină cont de cerințele pieței muncii.

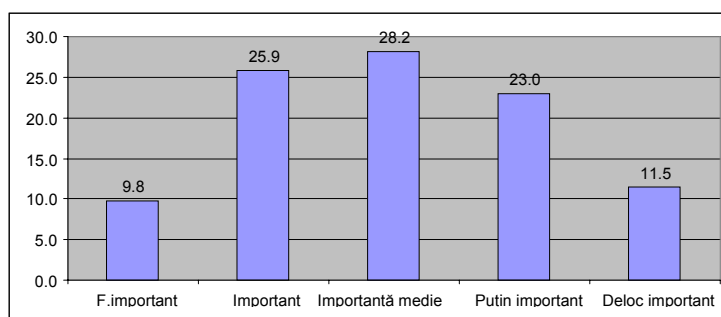


Fig.10. Tema lucrării de licență/masterat.

Pe ultimul loc (11) studenții și masteranzii facultăților cu profil real au plasat *notele obținute pe perioada studiilor*. Numai 6,3% din respondenți consideră că notele joacă un rol *foarte important* în angajarea în câmpul muncii, iar 23% – *important*. În schimb, 6,3% din respondenți apreciază această ipostază ca *deloc importantă*, iar 22,4% – ca *puțin importantă*. Observăm aici o paritate oarecare: 29,3% – *foarte importantă și importantă*, iar 28,7% *deloc importantă și puțin importantă*. Cu calificativul *de importanță medie* notele obținute pe perioada studiilor este apreciată de 40,2% din respondenți. Spre regret, în condițiile actuale, nota și-a pierdut valoarea reală din mai multe considerente: deseori, nota nu este echivalentul valid al cunoștințelor acumulate, al abilităților formate; lipsesc instrumente moderne și de calitate care ar face posibile evaluări obiective.

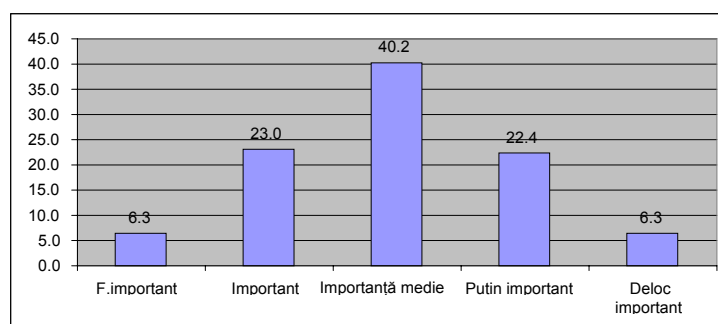


Fig.11. Notele obținute pe perioada studiilor.

În concluzie, ținem să menționăm unele asemănări și deosebiri în percepția respondenților de la profilul socioumanist și de la cel real cu referire la ierarhizarea pozițiilor determinantilor ce contribuie la oferirea unui loc de muncă imediat după absolvire. Astfel, se constată că *personalitatea mea (locul 1)* și *experiența de muncă peste hotare (locul 9)* coincid ca ierarhizare. Ceilalți determinanți sunt plasați cu 1-2 poziții în sus sau în jos, după cum poate fi observat din figurile 12 și 13.

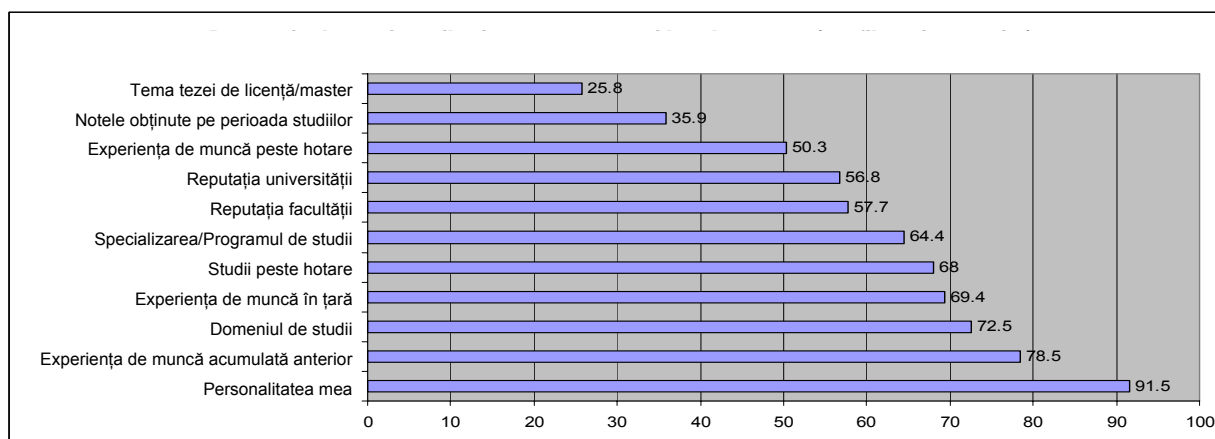


Fig.12. Percepția determinantilor în ocuparea unui loc de muncă (profil socioumanist).

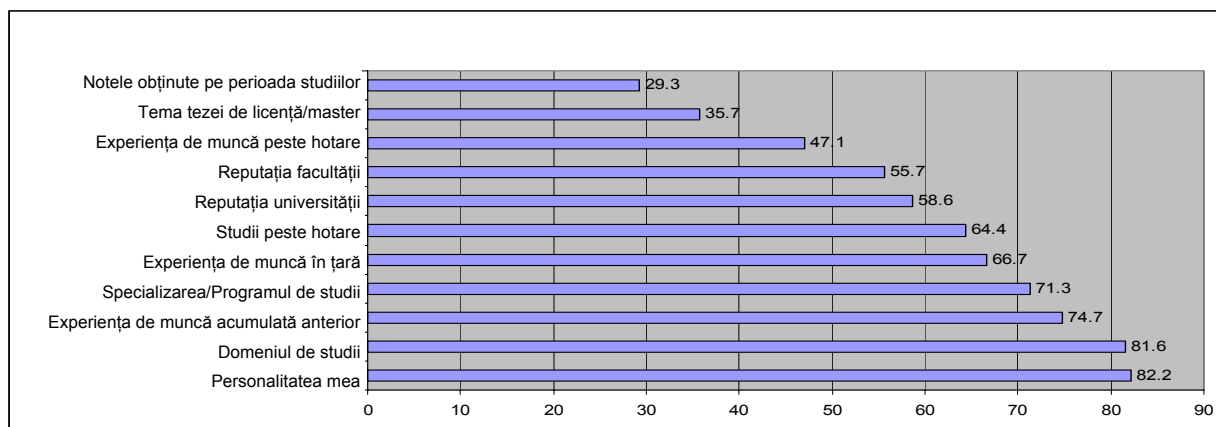


Fig.13. Percepția determinantilor în ocuparea unui loc de muncă (profil real).

Analizând răspunsurile studenților și masteranzilor referitor la unele aspecte legate de angajarea absolvenților în câmpul muncii, menționăm că, pe de o parte, angajatorii își stabilesc din timp criteriile de selecție a lucrătorilor pentru locurile de muncă, unii din ei apreciază înalt experiența de muncă, pe care majoritatea absolvenților nu o posedă; pentru alții contează mult capacitățile și aptitudinile formate. O categorie, în creștere, de angajatori acordă o atenție mare și calităților morale. Citim pe panourile de publicitate „*Compania angajează ... Cerințe: responsabilitate, punctualitate, onestitate*”. Pe de altă parte, cadrele didactice universitare ar fi bine să cunoască exigențele autentice ale pieței muncii și să pregătească prin Curricula lor nu doar buni specialiști, dar și personalități. Or, scopul învățământului universitar dintotdeauna a fost consolidarea calităților morale ale studenților și pregătirea lor pentru viață ca cetățeni activi și informați: „*Nu doar specialiști buni, dar și oameni buni*”.

Prezentat la 05.09.2014