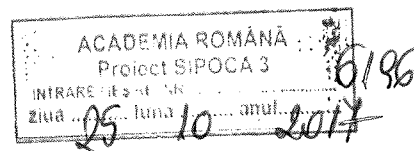


ACADEMIA ROMÂNĂ

„Dezvoltarea capacității Ministerului Educației Naționale de monitorizare și prognoză a evoluției învățământului superior în raport cu piața muncii”, cod SIPOCA 3

Denumire rezultat: R3 – Studiu de impact realizat al strategiilor și al diferitelor intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior, asupra ofertelor educaționale ale universităților și asupra angajatorilor.

MODULUL 50: METODOLOGIE DE EVALUARE A IMPACTULUI OFERTELOR EDUCATIONALE ALE UNIVERSITĂȚILOR ASUPRA ANGAJATORILOR, LA NIVELUL UNIVERSITĂȚILOR



Elaborată de către autor:

Expert piața muncii 18

Valentina VASILE



București (2017)



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



CUPRINS

Introducere	5
A. Importanța temei de cercetare și motivarea abordării	5
B. Relevanța cercetării pentru fundamentarea unui mecanism funcțional de interconectare eficientă a instrumentelor de politici pentru activarea cunoștințelor și competențelor absolvenților	7
I. Argumente pentru o metodologie integrată de gestiune a ocupabilității absolvenților de învățământ superior	11
I.1. Rolul educației în dezvoltarea competențelor necesare accesului pe piața muncii și ocupării eficiente	11
I.2. Sistemul de educație pentru piața muncii – cadrul general de organizare și coordonare	15
I.2.1. Coordonate trans-sectoriale	17
I.2.2. Coordonate inter-sectoriale – piața educației vs. piața muncii	17
I.2.3. Coordonate intra-sectoriale – cu accent pe sectorul educației inițiale universitare	21
II. Contextul legislativ și instituțional de sprijinire a adaptabilității ofertei universitarilor pentru formare inițială și continuă, ca răspuns sau pentru anticiparea cererii de cunoștințe și competente pe piața muncii	25
III. Preocupări și practici actuale în domeniul analizei impactului educației universitare asupra ocupabilității absolvenților	29
IV. Screening asupra bunelor practici naționale, la nivelul universitarilor. Metodologii și instrumente de analiza a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor	38
V. Integrarea propunerilor și analiza SWOT. Intre standardizare și flexibilitate a instrumentelor de analiză	44
VI. Dezvoltarea metodologiei cadru de evaluare a impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor	50
VI.1. Cadrul general de dezvoltare a metodologiei. Posibile limitări/restricții.	52
VI.2. Model integrat de analiză a ocupabilității absolvenților de învățământ superior - Schema generală	58
Concluzii finale și sistem de integrare a metodologiei de la nivel de universitate la nivel regional/național	69
Referințe bibliografice	76
Anexa	79

Lista acronime

AJOFM/ANOFM- Agenția județeană, respectiv națională de ocupare a forței de muncă

AMIGO - Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării

BIBB-IAB- Ancheta asupra calificărilor și a condițiilor de muncă ale populației în Germania

CAEN – Clasificarea ocupațiilor din economia națională

CNFIS - Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior

CEDEFOP – Centrul European pentru dezvoltarea învățământului vocațional

COR – Clasificația ocupațiilor din România

INCHER -Centrul Internațional pentru Cercetare în Învățământul Superior

INS – Institutul Național de Statistică

ISCED 11- Clasificarea Internațională Standard a Educației, 2011, pe niveluri 01-8 și pe domenii 00-10 (ISCED –F 2013)

IVA - Învățarea pentru viața activă

PFA- persoană fizică autorizată

RMU- Registrul Matricol Unic

HILDA - The Household, Income and Labour Dynamics in Australia

TIC –Tehnologia informației și a comunicațiilor

STEM (science, technology, emgineering and math) – Stiință, tehnologie, inginerie si matematică

UEFISCDI - Unitatea Executiva pentru Finantarea Invatamantului Superior, a Cercetarii, Dezvoltarii si Inovarii

Lista schemelor

Schema nr 6.1 Model de implicare a universităților în definirea compatibilizării dintre cererea pieței muncii și oferta educațională a universităților

Schema nr. 6.2 Sistem integrat de compatibilizare a cererii pieței muncii cu oferta educațională - schemă suport pentru incluziunea socială activă a absolvenților de învățământ

Schema nr. 6.3 Schema logică de lucru pentru „Corp de experți independenți” din cadrul Centru/departament de cercetări integrate pentru sprijinirea universităților în definirea ofertei educaționale pentru piața muncii

Schema nr 7.1 Schema cooperării instituționale

Lista graficelor

Grafic nr. 1.1 KOF YLM Index pentru Romania, și comparativ cu unele grupe de state, 2015

Graficul nr. 3.1 Prognoza competențelor pieței muncii 2015/16, pe țări și metode de analiză

Graficul nr. 3.2 Tipologia anchetelor de urmărire a angajabilității absolvenților, 2015/16

Lista tabelelor

Tabelul nr. 1.1 Top 10 competente cerute de angajatori în anul 2020, față de 2015

Tabelul, nr. 1.2 Indicele stării pieței muncii tinerilor și a principalelor componente, în anii 2008 și 2015

Tabelul nr. 1.3 Poziționarea performanței universităților din România în topul universităților

Tabelul nr. 3.1 Indicatori de Monitorizare – România, 2013 si 2016

Tabelul nr.4.1 Practici curente în universitățile publice din România, în domeniul coordonării actului educațional cu cererea mediului de afaceri național

Tabelul nr. 6.1 Factori de fundamentare a deciziei individuale pentru parcursul educațional

Tabelul nr. 6.2 Sistem integrat de analiză a cererii și ofertei pe piața muncii

Tabelul nr. 6.3 Indicatori de măsurare a pieței muncii tinerilor (Dimensiunile KOF YLMI – Youth Labour Market indicators)

Introducere

A. Importanța temei de cercetare și motivarea abordării

Ipotezele analitice de la care s-a pornit în demersul prezent de cercetare:

- Nevoia asigurării unui echilibru între oferta educațională și cerințele mediului de afaceri definite prin cererea structurată de ocupare – locuri de muncă caracterizate multidimensional: cantitativ (ocupare norma întreaga, poziții part-time și contracte de muncă pe durată determinată, admisibilitatea ocupării multiple, limitele duratei muncii etc.) și calitativ (profesii, specializări profesionale de profunzime, interdisciplinaritate și specializări multiple, competente „soft”, parcursul carierei, flexibilitate asociată cu incorporarea progresului tehnologic etc.);
- Importanța educației inițiale în parcursul excelenței în profesie, flexibilității ocupaționale, deschiderii pentru învățarea pe tot parcursul vieții ;
- Reducerea dezechilibrelor de competente ale absolvenților față de dinamica reformei pieței muncii;
- Identificarea unor instrumente operative de ajustări educaționale din perspectiva adaptării curriculum la progresul modelului de viață activă și a cerințelor de conținut al muncii, pe meserii, profesii și locuri de muncă);
- Operaționalizarea unor mecanisme eficiente de urmărire a parcursului profesional al absolvenților, ca o componentă a sistemului tip cibernetic de ajustare a strategiilor educaționale la nivelul universităților, integrate cu nevoia de experți pentru CDI și de asigurare a ocupării decente și eficiente a tinerilor;
- Nevoia promovării unui model interactiv de antreprenoriat academic, care să permită asigurarea valorii adăugate a educației prin ocupare pe piața locală/națională a muncii, ca formă a recuperării investiției societale în educație și ca modalitate de susținere a satisfacției individuale în muncă, a reținerii absolvenților pe piața națională a muncii prin atractivitatea oportunităților de ocupare și obținere de beneficii asociate (materiale -

venituri, facilitați prin pachete salariale atractive – și morale – satisfacție în exercitarea profesiei, cariera, recunoașterea performanțelor în mediul specialiștilor naționali/internaționali, comunicare cu specialiștii pentru cooperare și excelența în profesie etc.);

- (re)construcția canalelor firești de colaborare instituțională pe lanțul valoric al producerii inovării și transferului tehnologic până la produse /servicii de piață – universități - centre de cercetare - mediul de afaceri;
- Susținerea politicilor în domeniul ocupării eficiente inclusiv prin sistemul bottom-up, atât din perspectiva ofertei educaționale cât și a cererii de pe piața muncii.

Scopul cercetării constă în realizarea metodologiei de evaluare a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, la nivelul universităților. Obiectivul specific urmărit (conform fișei de obiectiv R3, M50) îl reprezintă realizarea metodologiei de analiză a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor.

Rezultatul preconizat îl reprezintă propunerea unei metodologii de evaluare a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, la nivel universităților, care, în opinia autorului poate să devină un instrument de fundamentare a ajustării periodice a ofertei educaționale, din perspectiva structurii pe domenii de pregătire, profesii și specializări și a conținutului curricular pentru reducerea asimetriei de competente a ofertei educaționale față de cererea pieței muncii.

Metodologia de cercetare abordată în prezentul studiu include:

- Sinteza cunoașterii și a realizărilor pe tematica dezvoltării unei metodologii de fundamentare a nevoilor educaționale, de modelare/flexibilizare a ofertei educaționale aferente cerinței pieței muncii, pe diferitele orizonturi de timp
- Identificare bune practici și recomandări de utilizare parțială/totală în propunerea de metodologie integrată prezentată în prezentul studiu
- Analiza corelării strategiilor naționale (educaționale și de ocupare) cu cele ale dezvoltării universităților
- Identificarea instrumentelor statistice de măsurare a atributelor ofertei educaționale în corelare cu cererea pieței muncii
- Stabilirea coordonatelor și construcția metodologiei

B. Relevanta cercetării pentru fundamentarea unui mecanism funcțional de interconectare eficientă a instrumentelor de politici pentru activarea cunoștințelor și competențelor absolvenților

Relevanta prezentului studiu constă în :

- **Maparea practicilor existente** la nivelul universităților și prezentarea sintetică a celor mai relevante metodologii de analiză a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, pe baza metodologiilor de evaluare a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, realizate de experții 1-16 în cadrul **modulelor 17-32**;
- Realizarea unei **sinteze a concluziilor și recomandărilor de metodologie** regăsite în studiile realizate de experții 1-16 în cadrul **modulelor 17-32** privind :
 - o impactul ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor,
 - o impactul celor mai importante strategii / intervenții dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor
- Inventarierea și evaluarea propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, realizate de experții 1-16 în cadrul modulelor 17-32;
- Identifică punctele forte și punctele slabe ale:
 - o metodologiilor de evaluare a impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor, dezvoltate de experții 1-16 în cadrul modulelor 17-32;
 - o propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, dezvoltate de experții 1-16 în cadrul modulelor 17-32;
- **Integrează punctele forte** ale metodologiilor de evaluare a impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor și ale propunerilor/recomandărilor de instrumente standardizate pentru evaluarea impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor, dezvoltate de experții 1-16 în cadrul modulelor 17-32, **în metodologia cadru de evaluare a impactului** strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor;

- Centralizează rezultatele obținute și **redactează metodologia finală.**

Bineînțeles, toate bunele practici naționale sunt completate și articulate cu cele internaționale, identificate și prezentate de experți în modulele parțiale, în vederea adecvării metodologiei cadru la contextul și practicile internaționale, la nivelul universităților.

În final, această machetă, prin modul de construire ia în considerare și componenta națională, respectiv practica monitorizării și/sau construcției strategice a arborelui de profesii și specializări, pe domenii ale științei pe baza căruia se alocă locurile bugetate. Firesc, orice investiție în educație din bani publici trebuie să se reîntoarcă în beneficii, respectiv valoare adăugată la nivelul finanțatorilor - sub forma creșterii PIB, a reducerii dezechilibrelor în ocupare, a diminuării deficitului de ocupare și a reglării deficitului structural.

Școala, prin oferta educațională:

- a) răspunde nevoii de educație generală și specifică a indivizilor și sprijină mediul de afaceri prin atributele și competențele ce muncă;
- b) are în permanență un caracter predictiv, pregătirea absolvenților trebuind să anticipeze cererea de muncă la absolvire, deci cu un decalaj de 3-6 ani, funcție de domeniul științei;
- c) se integrează în sistemul cibernetic al dezvoltării CDI și promovării transferului tehnologic în mediul de afaceri;
- d) răspunde nevoii de progres social și cultural și de stimulare a echilibrării vieții de muncă cu viața personală (de odihnă, socială și societală).

Finalitatea actului educațional se concretizează în cunoștințe și competențe care se activează prin ocuparea absolvenților pe piața forței de muncă. Rezultatul activării se măsoară din multiple perspective și printr-un sistem variat de indicatori de rezultat și de impact. În studiul de față nu ne propunem o inventariere exhaustivă a acestora, ci o selecție a acelor variabile cantitative și calitative care să permită, la nivelul universităților, identificarea, înregistrarea, măsurarea, analiza și interpretarea rezultatelor și determinarea impactului asupra pieței muncii, respectiv asupra angajatorilor și a cererii de ocupare exprimată de aceștia.

De asemenea nu ne propunem să reedităm, în rezumat, detalierile metodelor de analiză a impactului utilizate de diferite universități – acestea se regăsesc în studiile parțiale realizate. Trebuie doar să menționăm că, deși pornesc de la principii și instrumente comune, în practica se regăsesc

variate metode, unele mai mult sau mai puțin științific fundamentate, altele se aplică mai mult formal, ceea ce menține sau adâncește asimetria de nivel, structură și calitativă dintre cererea de muncă exprimată de angajatori și oferta de forță de muncă cu nivel terțiar de formare, exprimată prin absolvenții universităților de stat analizate în proiectul din care face parte acest studiu.

În încercarea de a identifica bune practici cu potențial de preluare sau (re)activare, dezvoltate prin proiecte de cercetare, am realizat o amplă documentare asupra studiilor similare sau apropiate ca tematică realizate până în prezent și am constatat lipsa de sustenabilitate a acestora și slabul interes al finanțatorilor de a susține, promova și valorifica rezultatele obținute sau de a învăța din deficiențele constatate în fundamentarea strategiilor și politicilor educaționale orientate spre pregătirea forței de muncă necesare mediului de afaceri. Nu este în intenția noastră de a critica unul sau altul din exemplele studiate, doar dorim să subliniem nevoia unei mai bune concertări a eforturilor financiare și de cercetare pentru instituirea și asigurarea operaționalității pe termen mediu și lung a unor instrumente de gestionare adecvată a rezultatului educației universitare (și nu numai), respectiv a capitalului uman format în sistemul național de învățământ. Performanța universităților, dincolo de prestigiul pe piața educației, se probează prin capacitatea de a genera efecte favorabile, exprimate în valoare adăugată adusa de absolvenții integrați pe piața muncii. Bineînțeles, menirea instituțiilor de învățământ superior excede pregătirea absolvenților pentru piața muncii, dar, în opinia noastră, aceasta ar trebui să fie principala preocupare și, cu deosebire, orientarea învățării pe asigurarea necesarului pieței naționale a muncii. Chiar dacă prestigiul unor absolvenți pe piața internațională reprezintă o validare a excelenței în educație a universității, considerăm că, din perspectiva investiției publice în educație se impune orientarea către recuperarea acestei investiții prin susținerea mediului de afaceri din spațiul geografic național și promovarea performanțelor angajatorilor pe piețele globalizate.

Metodologia propusă, se impune a fi discutată cu partenerii de dialog specifici pieței educației și pieței muncii, cu ministerele de resort etc., din perspectiva conceptuală și de dezvoltare instituțională propusă și, ulterior dezvoltată și completată potrivit propunerii/deciziei acestora de standardizare. Propunerea finală, de constituire a unui grup de lucru / un organism independent de analiză și previziune a ofertei structurate de forță de muncă, de capital uman din perspectiva universităților are ca scop asigurarea unui suport științific și integrator la nivel național, pentru orientarea adaptării structurii pe profesii și specializări a viitorilor absolvenți, în strictă corelație cu cerințele pieței muncii și mai puțin dependentă de specializările cadrelor didactice și expertiza individuală a acestora. Corpul profesoral are ca principal obiectiv adecvarea cunoștințelor oferite studenților la cererea pieței muncii

și excelența în învățare și, prin urmare, propria actualizare a cunoștințelor și perfecționare pentru a putea utiliza tehnologiile moderne – atât cele folosite în mediul de afaceri sau propuse a se transfera la agenții economici, cât și utilizarea/aplicarea practicilor moderne de predare. La randul lor, universitățile sunt responsabile cu gestionarea beneficiarilor educației, cu urmărirea parcursului profesional în timpul și după absolvire pentru a putea asigura actualizarea necesară adecvării cerințelor pieței muncii – prezente și cu deosebire viitoare. În fine, corpul de experți propuși a realiza studiile de sinteză și analiza integrată a cererii și ofertei potențiale și satisfăcute a pieței muncii, pe baza viziunii privind dezvoltarea mediului de afaceri național, cunoscând limitările și provocările locale/regionale etc. va fi responsabil cu diagnoza și previziunea necesarului de competențe.

În societatea derulării celei de a patra revoluții industriale, paradigma învățării se schimbă iar universitățile vor trebui să se adapteze noului context al învățării ciclului prelungit de formare, cu reveniri periodice pentru module de actualizare și/sau extindere/diversificare a cunoștințelor, pentru dobândirea de competențe noi, deopotrivă tehnice/profesionale dar cu deosebire a competențelor generice, „soft”, care se diversifică, se rafinează, devin tot mai complexe și se manifestă integrat.

Provocările pieței muncii sunt dinamice și deseori contradictorii, observăm o asimetrie între fluxurile de creare, respectiv de eliminare (distrugere) a unor locuri de muncă, cu sincope în evoluție, în care ne confruntăm cu pierderi nete de locuri de muncă. Universul muncii se schimbă fundamental, partajul vieții active cu perioada de odihnă se supune unor noi reguli, granițele dintre cele două se întrepătrund, parțial, pentru unele forme de ocupare și/sau meserii se estompează sau sunt deosebit de volatile. Externalitățile sunt deopotrivă pozitive și negative, cu impact nu doar asupra conținutului muncii, a modularizării timpului de muncă sau a geospațialității locului de muncă, dar cu deosebire asupra incluziunii sociale active. Pentru absolvenții de învățământ superior indicatorii de măsurare a ineficienței utilizării capitalului uman își schimbă substanțial importanța în analizele de impact. De exemplu crește importanța măsurării și monitorizării indicatorului NEET și scade relevanța diferitelor rate de șomaj, cu deosebire în condițiile în care dezvoltarea carierei nu mai este demult preponderent liniar ascendentă, cunoaște dezvoltări complementare, pasaj către alt parcurs profesional, întreruperi temporare pentru reluarea pregătirii sau derulare în paralel, asociat cu forme atipice de ocupare, unele chiar din categoria celor vulnerabile/precare, etc.

Studiul de față se dorește mai degrabă o punere de probleme, o identificare a unor căi posibile, o schițare a unui model ca punct de pornire pentru dezbateri consistente și ulterior cu dezvoltări adecvate așteptărilor angajatorilor și provocărilor contextului educațional internațional.

Capitolul I

Argumente pentru o metodologie integrată de gestiune a ocupabilității absolvenților de învățământ superior

1.1. Rolul educației în dezvoltarea competențelor necesare accesului pe piața muncii și ocupării eficiente

Educația este principalul motor al ocupării incluzive. Strategia de ocupare la nivel național (EP-CESA 2017), conform articolului 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană trebuie să dezvolte și să pună în aplicare **o strategie coordonată pentru ocuparea forței de muncă**, în special, pentru promovarea ocupării forței de muncă calificate, adaptabilă nevoilor economice, schimbărilor de mediu, în vederea asigurării progresului social. Între partenerii sociali responsabili, instituțiile de învățământ, în speță universitățile trebuie să considere promovarea ocupării forței de muncă drept o chestiune de interes comun și să își coordoneze acțiunile în acest sens. Aceste clarificări recente ale UE ridică noi responsabilități față de profilul de pregătire și competențele dobândite de absolvenți, astfel încât oferta de forță de muncă să permită creșterea angajabilității sub toate formele sale, în condiții de ocupare decentă și eficientă economic și social (Integrated Guidelines for Implementing the Europe 2020 strategy, 2017).

Dobândirea unei diplome universitare nu asigură automat și un loc de muncă!

Universitățile promovează învățarea ca sumă de cunoștințe și competente generale pentru un domeniu al științei și, în proporții limitate asigură **nevoia pentru locurile de muncă existente la momentul absolvirii.**

În ce măsură poate o universitate să pregătească absolvenți capabili să ocupe locuri de muncă care încă nu există?

Care este rata de supraviețuire a locurilor de muncă actuale?

Cum schimbă a patra revoluție industrială universul muncii și rolul companiilor în dezvoltarea umană? Sunt doar câteva coordonate de reorientare a ofertei educaționale pentru adecvarea cererii pieței muncii.

Așa cum ne confruntăm cu paradigma rolului firmelor în societate (profit vs. responsabilizare socială, ambientală și societală) și căutăm soluții pentru adaptarea modelului de business la tehnologiile emergente (inteligența artificială, învățare asistată, robotică, nanotehnologii, tipărire 3D, genetică, biotehnologii) tot așa ne confruntăm cu redefinirea rolului educației, și cu deosebire a învățământului superior în condițiile globalizării și a cerințelor dezvoltării sustenabile, al cerințelor de limitare a risipei în domeniul valorificării rezultatelor educației. Dinamica cererii de competențe este în creștere. Competențele sociale câștigă teren (persuasiune, inteligență emoțională, capacitatea de a educa pe alții) dar și unele specific tehnice (programare, operarea cu echipamente și control). Ultimul Raport al Forumului Economic mondial „Future of Jobs” menționează că între 2015 și 2020 se vor schimba 35% din competențele de bază cerute de piața muncii, și se face referire deopotrivă la competențele tehnice/profesionale cât și la cele „soft”. Din primele 10 competențe cerute de angajatori în 2015, doar în următorii 5 ani dispar două și se (re)ierarhizează ca importantă cele rămase. Rezolvarea complexă a problemelor este singura competență care își păstrează locul de lider, iar creativitatea, poziționată pe locul 10 în ierarhia din 2015 este repositionată pe locul 3 în 2020.

Tabelul nr. 1.1 Top 10 competențe cerute de angajatori în anul 2020, față de 2015

Competența	Ierarhia în 2015	Ierarhia în 2020	Modificarea poziției în ierarhie	
			Urca cu X poziții	Coboară cu Y poziții
Inteligența emoțională	-	6	Competență nouă	
Flexibilitate cognitivă	-	10	Competență nouă	
Rezolvarea complexă a problemelor	1	1	-	-
Creativitate	10	3	7	
Luarea deciziilor	8	7	1	
Managementul persoanei	3	4		1
Orientarea spre servicii	7	8		1
Gândire critică	4	2		2
Coordonare cu alții	2	5		3
Negociere	5	9		4
Controlul calității	6	-		dispare
Ascultare activă	9	-		dispare

Sursa: Prelucrări pe baza Future of Job Report, World Economic Forum, 2016

Rata netă a creării de noi locuri de muncă va reprezenta deopotrivă o valoare supraunitară sau subunitară, pe domenii de activitate, profesii, ramuri, etc. - crearea unor locuri de muncă coexistă cu distrugerea/dispariția altora, ca un proces firesc al adaptabilității pieței muncii la mediul de afaceri.

Indicele compozit al pieței muncii tinerilor (KOF YLM) dezvoltat de KOF Swiss Economic Institute, definit în prezent prin 4 module și 12 subindicatori ne indică evoluția pieței muncii, în condițiile accentuării efectelor paradoxului tinerilor (cu cât sunt mai educați, cu atât este mai dificilă integrarea acestora pe piața muncii). Abordarea multidimensională vizează componentele economic și social și identifică progresul în asigurarea unei vieți active, calitatea ocupării și a sistemului de educație. Față de perioada anterioară crizei (2008) în anul 2015 valorile indicelui compozit KOF YLM ne indică o deteriorare a calității pieței muncii, în condițiile în care performanțele în educație cresc. Situația României este similară cu a grupului de țări din care face parte (cu nivel mediu ridicat de dezvoltare) înregistrându-se progrese și la inserția pe piața muncii.

Tabelul nr 1.2 Indicele stării pieței muncii tinerilor și a principalelor componente, în anii 2008 și 2015

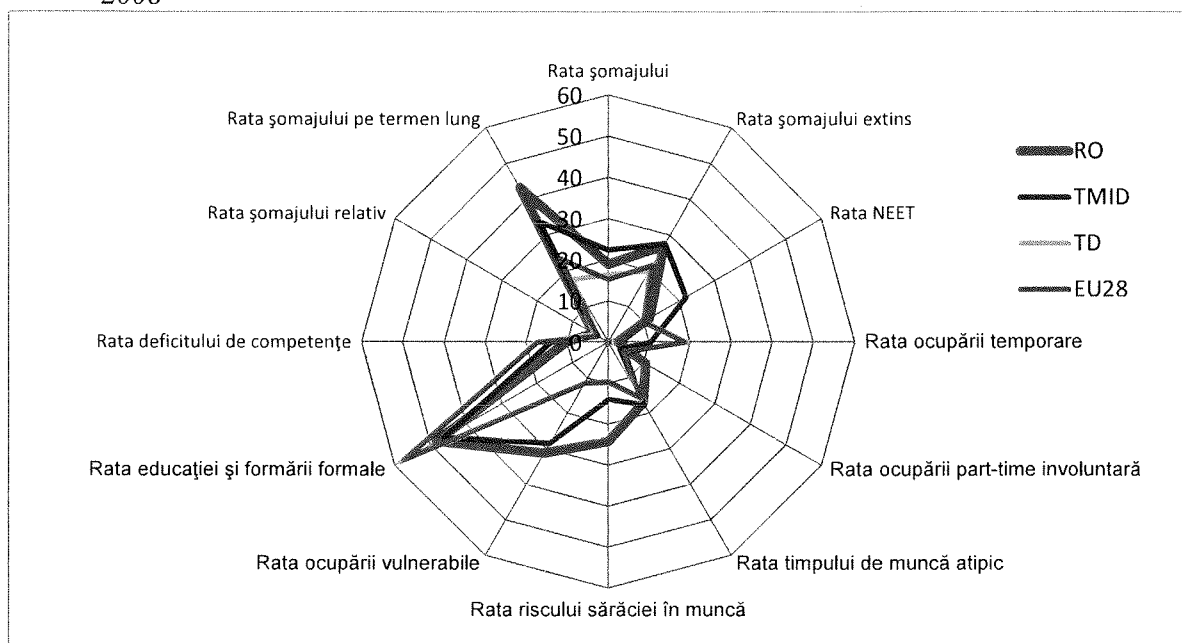
KOF YLM Index și componentele acestuia	Anul	România	Grupul țărilor cu nivel mediu ridicat de dezvoltare (din care face parte și România) - TMID	Grupul țărilor dezvoltate - TD	EU28
Starea activității pe piața muncii	2008	5.25	4.62	5.57	5.56
	2015	4.65	4.53	5.21	5.03
Condiții de muncă	2008	4.19	4.73	5.20	5.23
	2015	3.67	4.46	4.85	4.80
Educația	2008	4.34	3.94	4.41	4.34
	2015	4.88	4.38	4.55	4.51
Inserția pe piața muncii	2008	3.88	4.61	5.19	5.11
	2015	4.24	4.63	5.10	4.96
KOF YLM Index	2008	4.42	4.47	5.09	5.06
	2015	4.36	4.50	4.93	4.83

Sursa: baza de date <http://viz.kof.ethz.ch/public/yunemp/>, KOF YLM Index ultimele date disponibile

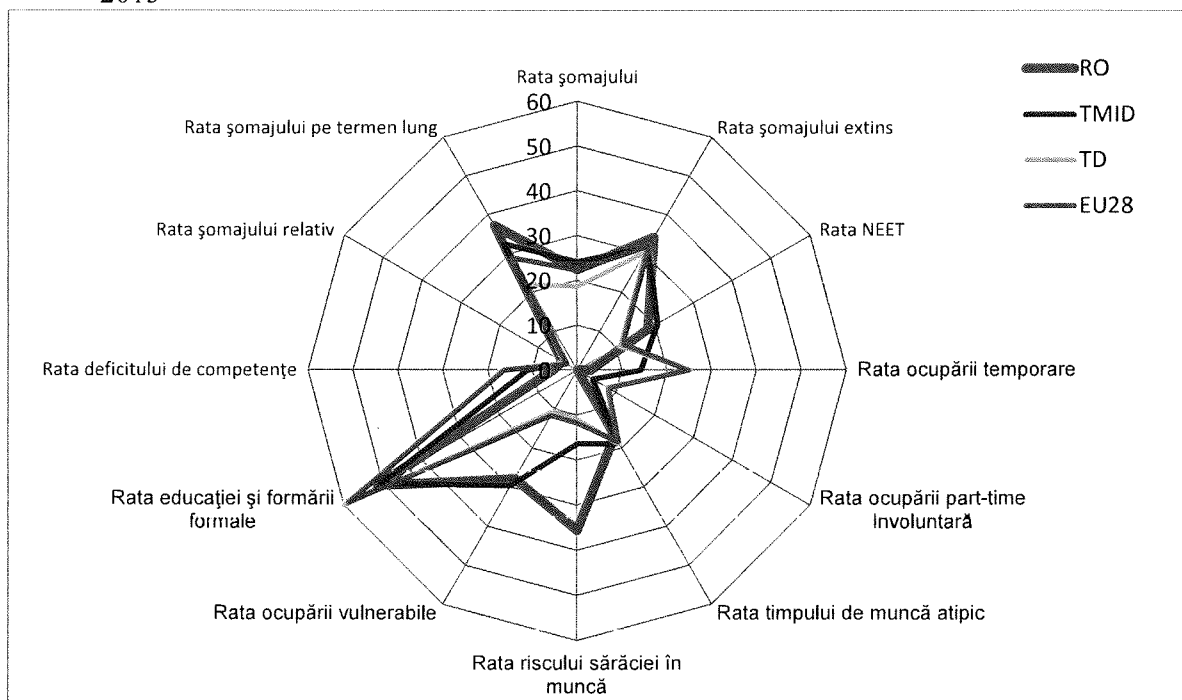
Dacă avem în vedere cei 12 indici de măsurare, concluziile se numătează, atât din perspectiva poziției relative a României cât și a dinamicii variabilelor de analiză.

Grafic nr 1.1 KOF YLM Index pentru România, și comparativ cu unele grupe de state, 2008 și 2015

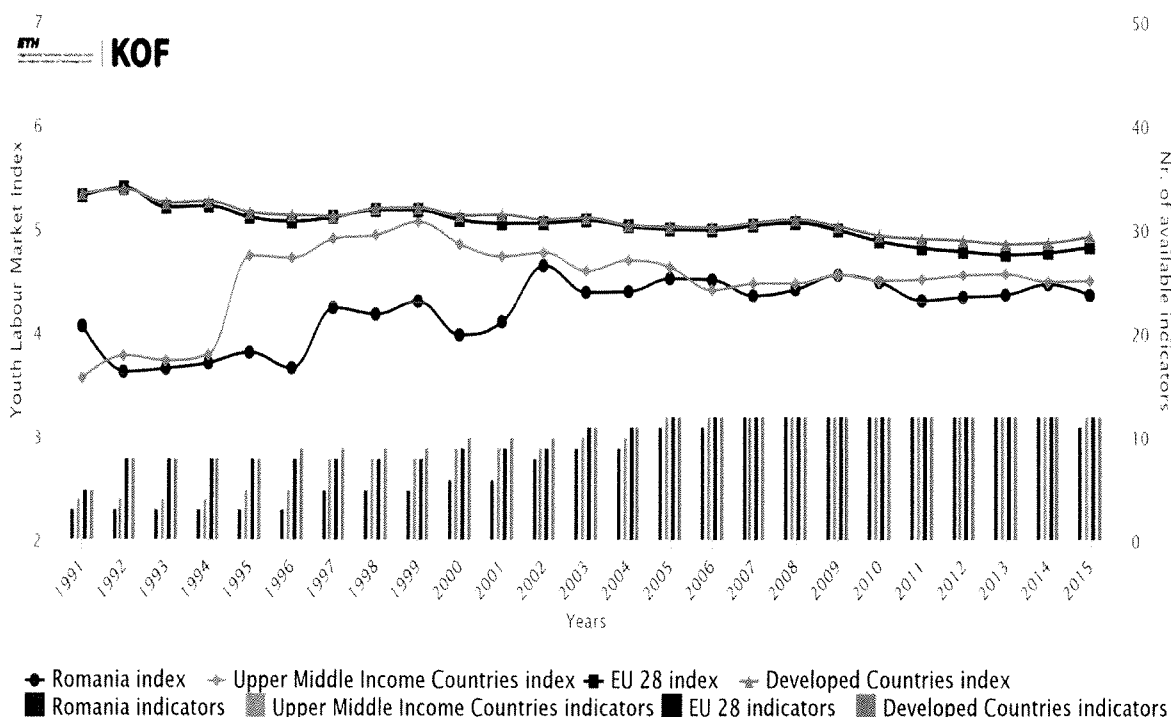
a) Valorile indicatorilor componenți 2008



2015



b) Dinamica indicelui KOF YLM in perioada 1991- 2015



Legendă: in ordinea versiunii in limba engleză-pentru liniile din grafic România, indice; Tări cu venit mediu ridicat-indice, --- EU28 – indice; ---Tări dezvoltate –indice; ; pentru barele din grsfc: România- indicatori; Tări cu venit mediu ridicat, --- EU28 – indice; ---Tări dezvoltate –indice;

Sursa: baza de date <http://viz.kof.ethz.ch/public/yunemp/> , KOF YLM Index ultimele date disponibile

Datele relevă o situație oscilantă, cu o oarecare temperare a dinamicii după 2003 și pe un trend ușor de îmbunătățire. Pentru indicatorii detaiați ai educației, deficitul de competențe rămâne o problemă importantă, progresele fiind deosebit de modeste, respectiv era în 2015 de 5,41 față de 5,47 în 2008, în condițiile în care performanța europeană înregistrată a fost mai bună, cu aproape 1 pp.

1.2. Sistemul de educație pentru piața muncii – cadrul general de organizare și coordonare

Angajabilitatea absolvenților reprezintă o provocare a sistemului educației și un paradox al societății actuale. Performanța în educație nu duce automat în ocupabilitate. Deopotrivă angajatorii și universitățile consideră că performanța în educația inițială contează pentru facilitarea ocupării, nu s-a ajuns încă la un consens privind modul în care se transpune pe piața muncii „exelența în formare”.

Dacă în trecut se aprecia că relațiile specifice dintre universități și companii facilitează ocuparea, în condițiile actuale, în care diversificarea și interdisciplinaritatea permit o arie largă de opțiuni de ocupare, cu legături uneori inedite dintre profilul de formare profesională și locul de muncă selectat, se pare că devine mult mai importantă experiența diversificată din perioada pregătirii universitare „*pentru a descoperi zone potențiale de interes și oportunități în domenii pe care nu le-au considerat inițial*”(Brett Alpert, 2016); Opiniile consilierilor în ocupare din universități se definesc pe o plajă largă de recomandări și/sau opțiuni pentru identificarea optimului educațional. Pe de o parte, se pornește de la o abordare largă, prin care educația universitară să faciliteze auto-responsabilizarea față de propria valoare și să găsească cele mai potrivite opțiuni de carieră (Shelagh Green, 2016). În acest context specialiștii și adepții acestei abordări recomandă un curriculum larg/extins și combinat – competențe profesionale și competențe „soft” care să permită dezvoltarea de abilități de leadership, gândire critică și expertiză tehnică, care să le permită deopotrivă a se descurca la locul de muncă și în viața personală. Pe de altă parte, sunt susținători ai educației țargetizate, care să ofere șanse maxime în ocuparea unor locuri de muncă provocatoare profesional, unde se cere performanța de specialitate și șansele de dezvoltare a unei cariere sunt mult mai ridicate. Este și opinia angajatorilor, care apreciază că "experiența profesională" și "un grad înalt de specializare" sunt cei mai buni predictorii ai ocupării absolvenților. Prestigiul universității și performanța istorică a angajabilității sunt variabile importante în definirea potențialului de angajare al absolvenților însă, potrivit Global University Employability Survey 2016 © Emerging, competențele legate de ocupare sunt definitorii, respectiv experiența profesională, specializarea, cunoașterea a cel puțin două limbi străine, activități extra-curriculare. Ultimele ca importanță sunt considerate rezultatele școlare și prestigiul universității, angajatorii și firmele de recrutare urmărind selecția candidaților dintr-o gamă mai largă de absolvenți, de la mai multe universități, nu doar de la cele de top. Conținutul muncii se schimbă, brandul universității absolvite scade ca importanță, sunt apreciate în mai mare măsură abilitățile și experiența de viață ale candidatului, adaptabilitatea și motivația pentru ocuparea unui loc de muncă. Progresul tehnologic face dificilă orice estimare pe termen mediu și lung a cerințelor de cunoștințe și competențe la locul de muncă și de aceea sunt apreciate tot mai mult, pe de o parte, cunoștințele profesionale de specialitate (dobândite direct prin învățare) și, pe de altă parte, abilitatea de a aplica cunoștințele dobândite în forme inedite, adaptate mediului de muncă specific fiecărui angajator (care se formează prin activități atipice pe perioada de pregătire universitară - acele activități extracurriculare, inclusiv implicarea în proiecte și programe de cercetare derulate de universități în paralel cu activitatea didactică, care sunt în general facultative/opționale pentru studenți).

Este de menționat că educația inițială nu se reduce la formare profesională. Menirea oricărei instituții de învățământ superior este de a forma persoane capabile să se adapteze vieții la locul de muncă și dincolo de acesta, de a se adapta cerințelor integrării sociale și societale prin comunicare, flexibilitate, creativitate, deschidere și capacitate de răspuns față de provocările sociale și culturale actuale (viața în afara muncii).

1.2.1. Coordonate trans-sectoriale

Modelul social european cunoaște o permanentă schimbare și își are izvoarele în dinamica dezvoltării umane și culturale. Educația a fost și rămâne o componentă a modelului cultural, este factor motor al progresului uman dar și rezultată a dezvoltării modelului de viață al individului. Probabilitatea de informatizare a vieții, deopotrivă a locurilor de muncă dar și al activităților din sfera vieții personale și familiare este în mod cert nenulă și poate ajunge la 100%, respectiv ocuparea devine redundantă, fiind substituită prin automatizare/robotizare sau prin externalizare, iar petrecerea timpului liber se redefineste profund. Factorul de delimitare a gradului de substituție a muncii/activității este dat de natura acesteia și de tipul specific de consum – virtual vs. real.

Modelul de viață se schimbă, cu cât nivelul de educație crește, cu atât granițele dintre timpul de muncă și cel de odihnă devin mai permeabile, se segmentează/modularizează. Secvențialitatea generală 8 ore vs. 16 ore practic dispare, e-munca generează provocări legate de viața privată și disponibilitatea pentru exercitarea sarcinilor de muncă.

În plus, durata vieții active se prelungește, îmbatrânirea activă segmentează parcursul profesional, uneori radical – persoanele de vârstă a treia se „recalifică” și rămân active prin alte forme de activitate economică, socială sau implicare societală.

Economia digitală, economia socială și economia verde schimbă radical modelul cultural și profilul învățării, flexibilitatea ocupării și relația individualism vs. colectivism (PWC , 2017).

1.2.2. Coordonate inter-sectoriale – piața educației vs. piața muncii

1. ***Învățarea pentru viața activă (IVA)*** reprezintă unul din cele 20 de principii ale pilonului Drepturilor sociale la nivelul UE. Încadrată în grupa asigurării oportunităților egale, a facilitării accesului pe piața muncii, potrivit IVA se consideră că fiecare cetățean are dreptul la educație de

calitate și incluzivă care să permită dobândirea de cunoștințe și competențe care să asigure pasajul eficient către piața muncii (EC, 2016). Egalitatea de tratament și oportunități se circumscrie condiționalităților complementare și este definită pentru grupa tinerilor absolvenți pe următoarele coordonate: termenii și condițiile angajării, condițiile și mediul de muncă, stimularea dezvoltării carierei, asigurarea posibilității formării suplimentare/complementare la locul de muncă pentru adecvare cu condițiile specifice angajatorului, ca suport pentru productivitate, un venit decent și care să remunereze efectiv munca prestată și să se evite pe cât posibil sărăcia în muncă.

Modelul actual de ocupare se deplasează tot mai mult spre dezvoltarea unui echilibru între viața activă și timpul liber, care să permită un beneficiu comun pentru mediul de afaceri și pentru salariat. Pe de o parte, munca eficientă generează venituri pentru care trebuie să avem timp și cele mai bune oportunități pentru cheltuire și, pe de altă parte, refacerea capacității de muncă presupune o sumă de activități în afara locului de muncă (și în afara activităților casnice curente) – petrecerea timpului liber în activități recreative, culturale, sportive etc.

2. *Provocările economiei digitale devin cerințe noi pentru sistemul educației inițiale* din cel puțin câteva perspective:

- a) dezvoltarea de competențe specifice pe profesii și meserii, pe domenii de specializare, în care produsele și serviciile TIC se integrează în conținutul muncii propriu fiecărei specializări în parte;
- b) dezvoltare de competențe transversale/”soft” care să faciliteze modelul nou de comunicare între locurile de muncă, în echipele de lucru omogene sau multidisciplinare;
- c) dezvoltarea modelului ocupațional participativ, în care valoarea adăugată prin inovare la locul de muncă, pe toată paleta meseriilor și profesiilor devine „comportament comun” și cerința a fisei postului;
- d) gestionarea integrativă a redefinirii balanței timpului de muncă și a celui de odihnă, a partajării/modularizării timpului de muncă, a echilibrului muncii tradiționale și a celei on-line, flexibilitatea, adaptabilitatea la cerințele locului de muncă în contextul economiei circulare;
- e) deschiderea pentru colaborare și interacțiune cu locuri de muncă suport, care facilitează formele atipice de rezolvare a sarcinilor - la distanță, on-time etc.

3. *Educația pentru piața muncii are nevoie, mai mult ca niciodată de asigurarea unei legături funcționare, continue și flexibile cu mediul de afaceri, deopotrivă adaptativă și prospectivă.*

Educația inițială pregătește absolvenți pentru piața muncii viitoare, piața care se află într-o permanentă dezvoltare, diversificare, volatilitate față de conjuncturalitatea economică și dependența de progresul tehnic. Asimetria dintre competențe deținute și cele necesare, dinamica și specificitatea elementelor de competență noi schimbă procedurile de “recalibrare”, crescând importanța formării continue, ca cerință indispensabilă pentru ocupare și menținerea în locuri de muncă creative (Vasile Valentina., 2017).

4. *Trei componente ale sistemului educațional se impun a fi ancorate dinamicii pieței muncii:*

a) conținutul curriculum față de rata absorbției progresului tehnic în mediul de afaceri - robotizare (Karl Benedikt Frei&Michael Osborne, 2013), digitalizare etc.;

b) capitalul uman din educație, respectiv actualizarea competențelor în domeniul de specializare și creșterea eficienței muncii de predare, și

c) performanța instituțională, de reacție la colaborarea cu mediul de afaceri pentru fundamentarea nevoii de învățare, pe total și componente structurale de cunoștințe și competențe.

5. *Monitorizarea activării/valorizării capitalului uman format în sistemul educației inițiale* prin urmărirea ratei de succes a integrării pe piața muncii, pe termen scurt, mediu și lung. În acest context, corelarea bazei de date a Registrului Matricol Unic (RMU) cu indicatori ai finalității sistemului educației ar asigura legătura minim necesară pentru ajustarea cantitativă și calitativă a programelor de studiu – număr locuri bugetate, pe domenii și specializări, structura curriculară, echilibrul dintre cunoștințe și competențe practice etc.

6. Cuplarea educației inițiale cu formarea continuă de adaptare și actualizare de cunoștințe și competente, ca instrument necesar de reglare ;

a) a deficitului de competențe din necorelarea dinamicii mediului de afaceri cu restricțiile programei educaționale pe perioada unui ciclu de formare și

b) dezvoltarea de abilitați de adaptare și continuare a formării prin facilitarea accesului la informații și dezvoltarea formelor alternative de formare continuă ori de facilitare a dezvoltării profesionale de complementaritate și/sau diversificare, inclusiv prin interdisciplinaritate;

c) acceptarea de către angajatori ca strict firești și necesare pentru activarea resurselor de muncă educate a „reglajelor de finețe” pentru adecvarea la specificul locului de muncă, respectiv asumarea de angajatori a nevoii de a asigura un ciclu scurt de educație de adaptare, de tip „formare la locul de muncă”.

7. Dezvoltarea competențelor pentru a interrelaționa în viața activă și în relațiile societale. Din această perspectivă, universitățile prin programul de predare se individualizează ca formatori de competențe tehnice, profesionale iar viața în campus dezvoltă competențele „soft”, mult mai integrativ decât o abordare prin excelență teoretică și învățare în stil clasic. Deși competențele „soft” se integrează tot mai mult în grupa competențelor definite de nivelul studiilor absolvite și uneori sunt înscrise în certificatele de absolvire, beneficiile din învățarea tip „learning by doing” prin „expunere” la viața universitară sunt mult mai importante decât prin calitatea predării sau printr-un conținut curricular ales cu grijă. Cercetările empirice derulate de specialiști (de ex. HILDA Survey, care serealizează din 2001, Stefanie Schurer, Sonja C. Kassenboehmer, Felix Leung (2015), centrate pe cele 5 trăsături de personalitate (stabilitatea emoțională, deschiderea spre experiență, conștiința, extraversiunea și agreabilitatea), considerate vitale pentru funcționarea locurilor de muncă, precum și pentru societate în sens larg, au evidențiat rolul redus al educației universitare în modelarea semnificativă a acestora. Ca urmare se discută modalitatea de dobândire a competențelor „soft” atâta timp cat evidențele din marile universități ale lumii infirmă valoarea adăugată din învățarea tradițională.

1.2.3. Coordonate intra-sectoriale – cu accent pe sectorul educației inițiale universitare

1 Accentuarea segmentării cererii de competențe profesionale – pe orizontală și verticală–
va crește importanța educației terțiare axată pe:

a) creșterea cererii pentru munca înalt calificată (locuri de muncă atașate transferului tehnologic, inovării), unde gradul de specializare asociat cu cooperarea interdisciplinară capătă importanță covârșitoare în generarea progresului tehnologic și cu deosebire a celui non-tehnologic;

b) apariția de specializări „de graniță” care vor solicita o altă abordare a învățării pe domenii ale științei, un model inedit de educație pentru piața muncii, în care antreprenoriatul academic va însoți programa curriculei teoretice – dezvoltarea în universități a lanțului trofic educație/cunoaștere, cercetare aplicativă și maturizare produse/servicii pentru transfer în mediul de afaceri;

c) dezvoltare de noi profesii, aparținând domeniului serviciilor productive și a relaționării în procesele de producție complexe, aflate pe lanțul valoric al produselor și pe orientarea spre gestiunea în sistem economie circulară va dezvolta noi specializări „soft” – comunicare, analiză comportamentală, fundamentarea locurilor de muncă verzi, servicii de producție/ servicii externalizate centrate pe client beneficiar etc.

d) creșterea specializării în competențe digitale transversale – de producție, sociale și societale.

2. Învățământul superior – ca sursă de potențial uman înalt calificat și cu un profil educațional compatibil cu cererea pieței muncii s-a dezvoltat în România într-un ritm alert, însă fără o concordanță funcțională între oferta educațională și cererea de pe piața muncii, fiind slab definită ca nevoi de specializări și performanța curriculară (Valentina Vasile (coord), Gabriela Prelipcean, Daniel Mihail Șandru, 2009). Cu mici excepții, absolventul de învățământ superior din România nu deține întotdeauna, acele cunoștințe și competente cerute de piața muncii, nu îndeplinește, întotdeauna,

criteriile de calitate europene. Ultimele statistici evidențiază o reducere a reputației universităților din România în 2017 comparativ cu anul precedent: a) reputația academică a scăzut de la 55,4 la 53,89; b) reputația angajatorului s-a redus de la 72,5 la 70,59 iar c) calitatea activității științifice, măsurată prin numărul citărilor de cercetare primite de fiecare membru al personalului didactic, s-a îmbunătățit de la 62,25 la 63,72 (EECA 2016). Din cele 49 universități publice și 8 private doar 4 universități se află în top 1000, cu scoruri >701, conform World Ranking și au înregistrat în ultimii ani scoruri mai reduse decât în anul 2015.

Tabelul nr 1.3 Poziționarea performanței universităților din România în topul universităților

Universitate	Rang general 2017			Regiune- Europa Emergentă și Asia Centrală				
				Loc deținut 2015	Loc deținut 2017	Scor general 2017	Reputația academică 2017	Reputația angajatorului 2017
	QS World Ranking	Rang pe domenii		QS EECA	QS EECA			
Universitatea București	701-750	Arta și Științe Umanistice	386	36	39	69,5	89,3	92
		Inginerie și tehnologie	451-500					
		Științe ale naturii	401-450					
		Științe Sociale	401-450					
Universitatea Babes-Bolyai din Cluj	801-1000	Arta și Științe Umanistice	307	41	42	66,9	83,6	59,4
		Inginerie și tehnologie	451-500					
		Științe Sociale	451-500					
Universitatea Alexandru Ioan Cuza	801-1000			51	61	53,4	53,9	45,0
Universitatea de Vest din Timișoara	801-1000			58	71	47,5	64,8	36,1
ASE București				76	45,9	21,7	93,6
Universitatea Tehnica Gheorghe				62	88	42,5	30,5	40,6

Asachi din Iași								
Universitatea Politehnica din București		Științe ale naturii	451-500	101-110	109	36,8	25,6	59,7
Universitatea Politehnica din Timișoara				121	31,9	15,4	23,6
Universitatea Tehnica din Cluj Napoca				128	31,2	18,9	17,3

Sursa: QS World University Rankings® 2016/17, the QS University Rankings: EECA 2016, a ranking of the top universities in Emerging Europe and Central Asia. <https://www.topuniversities.com/university-rankings>

Pe domenii apar cateva facultati cu pozitii in top 500, Universitatea Lucian Blaga din Sibiu se poziționează în intervalul 171-181, Universitatea Vasile Goldiș din Arad, Universitatea Ovidius din Constanta, Universitatea Dunărea de jos din Galați, Universitatea din Craiova, Universitatea din Oradea și Universitatea din Suceava în intervalul 201-250, Universitatea din Tg Jiu în intervalul 251-300. Poziția în ierarhie scade atât la nivel global cat și în ierarhia regionala QS EECA, cu peste 10 locuri pentru universitățile din Iași și Timișoara și cu 3 locuri Universitatea București și doar un loc Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj.

3. Capacitatea universităților de a susține ocupabilitatea absolvenților lor. Așa cum s-a prezentat anterior prestigiul universității este un factor favorizant dar nu suficient pentru angajatori. Specialiștii în recrutare consideră că orice instituție de învățământ superior trebuie să asigure nu doar excelența în formarea profesională de specialitate ci și dobândirea unui pachet de competențe care să permită ocuparea decentă și eficientă. Aceste competențe sunt mult mai dificil de dobândit și probat la inserția pe piața muncii și de aceea reprezintă o adevărată provocare atât pentru universități cat și pentru specialiștii în recrutare. In concepția acestora din urmă, potențialul de ocupare al unui absolvent este dat de:

- aptitudini, atitudini și comportamente strict asociate cerințelor locului de muncă vizat;
- pregătirea absolvenților astfel încât aceștia sa fie capabili să ocupe o poziție/ un loc de muncă corespunzător formării profesionale;
- abilitatea de a găsi un loc de muncă imediat după absolvire;

d) competențe, atitudini și comportament care să faciliteze obținerea/negocierea unui salariu decent, adecvat locului de muncă, remunerator pe termen scurt și mediu. SUA cu 40%, Germania și UK cu puțin peste 30% (date pentru 2016, potrivit Global University Employability Survey 2016, sunt cele mai performante în a asigura ocupabilitatea pentru absolvenții de universitate. Franța cu aproape 20%, Spania și Italia cu cca 10% sunt țări ale UE care se alătură țărilor cu universități care au capacitatea de a asigura un bun rating în angajabilitatea absolvenților. România nu oferă date pentru o clasificare în QS Graduate Employability Rankings și nici nu a fost inclusă în Ancheta specifică (The Global Employability University Survey and Ranking 2015).

4. Dezvoltarea unei noi relații între universități și angajatori. În România această practică a colaborării dintre firme și studenții din anii terminali – prin practica de specialitate a existat înainte de 1989 și, după ani de absență cvasitotală și/sau formalism a revenit ca o activitate necesară în mediul universitar, dar cu o intensitate mult diminuată și în forme punctuale. În ultimii ani, prin implementarea de proiecte destinate practicii de specialitate a studenților, în cadrul fondurilor structurale POSDRU s-au dezvoltat relații de colaborare cu angajatori. Este însă prea puțin și deseori s-au finalizat fără să se asigure, în termeni practici, extinderea și/sau sustenabilitatea inițiativelor dezvoltate în proiecte ca acțiuni pilot. Formalismul și lipsa de consecvență sunt restricții majore, cu grad ridicat de inflexibilitate și, din păcate, se perpetuează, prin acceptul tacit, informal atât al finanțatorilor cât și al implementatorilor. Indicatorii de rezultate și indicatorii de program pe liniile de finanțare din programele cu adresabilitate pentru incluziune socială activă sunt monitorizați formal, pierzându-se prin utilizare nesustenabilă surse importante. În fapt, lipsesc instrumentele de suport tranzitorii, de la finanțarea în perioada proiectului la auto-finanțarea așteptată după încheierea perioadei de implementare. Indicatorii de proiect devin doar o „sarcină de informare” și nu un instrument activ de monitorizare post-implementare a proiectelor. Consolidarea ocupării prin menținerea locurilor de muncă create, în sistem tradițional de salariați sau ca dezvoltare a mediului micilor antreprenori nu se poate realiza fără o plasă legislativă și măsuri de suport, inclusiv fiscale, post-implementare. Fragilitatea economiei și dependența eficienței mediului de afaceri de o piață de consum în care veniturile reduse determină creșterea proporțiilor cererii amânate de consum în defavoarea cererii solvabile nu poate consolida ocuparea generată prin proiecte și programe, sau cel puțin nu în măsura în care relațiile dezvoltate prin noile dimensiuni și parametrii ai mediului de afaceri să se consolideze prin integrare funcțională în mediul de afaceri.

Capitolul II.

Contextul legislativ și instituțional de sprijinire a adaptabilității ofertei universităților pentru formare inițială și continuă, ca răspuns sau pentru anticiparea cererii de cunoștințe și competente pe piața muncii

Documentele de poziție europene identifică nevoia ca educația să țină pasul cu dinamica pieței muncii, respectiv de adaptare a curriculei și redefinire a cunoștințelor, calificărilor și competențelor necesare. Se discută tot mai mult de nevoia ca formatorii și angajatorii să ajungă la ***un consens sau cel puțin la o poziție convergentă în*** privința nevoilor de formare, să „vorbească aceeași limbă” respectiv:

- pe de o parte, angajatorul să înțeleagă coordonatele de pregătire profesională și setul de competențe și cunoștințe oferit prin programele de studiu universitare și,
- pe de altă parte, furnizorii de educație să fie capabili să-și adapteze oferta educațională în raport de semnalele pieței muncii, identificând competențe, elemente de competență sau pachete de cunoștințe cerute de noile locuri de muncă create și/sau generate de difuzia transversală a serviciilor și produselor TIC și/sau schimbările generate de economia digitală.

La nivel european se consideră că un motor al dezvoltării viitoare a societății în ansamblu și al susținerii creșterii economice îl reprezintă ***educația țargetizată pentru cerințele complexe ale unei piețe a forței de muncă în continuă evoluție*** (Euridice Report 2014). În general, documentele programatice europene reprezintă cadrul orientativ pentru politicile naționale, dar responsabilitatea gestiunii eficiente a problemei ocupabilității tinerilor revine în sarcina instituțiilor publice – naționale/regionale și locale - inclusiv pentru dezvoltarea unui plan de investiții în educație coerent și bine țargetizat pe prioritățile naționale. ***NU se pune problema de a investi doar mai mult ci a investi inteligent:*** pregătirea și orientarea profesională; educație performantă, centrată pe nevoile pieței muncii, și informarea acestora asupra oportunităților de ocupare la absolvire.

Cadrul strategic european este concretizat în strategii și politici naționale, inițiative pentru sprijinirea tinerilor pe parcursul învățării și apoi consilierea pentru ocupare.



MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE



Învățământul superior este o dimensiune a progresului social iar țările europene, prin preluarea sistemului Bologna au căutat să definească calitatea învățământului universitar prin obiective măsurabile, centrat pe nevoile studenților/ beneficiarilor. La nivelul retoricii politice, gradul de ocupare a absolvenților de învățământ superior este un subiect considerat prioritate, însă abordările și nivelul angajamentului diferă considerabil în funcție de o multitudine de factori, mai mult sau mai puțin obiectivi. În unele cazuri, **se confundă capacitatea de angajare cu ocuparea forței de muncă** prin adoptarea unei abordări bazate pe ocuparea forței de muncă, care se concentrează în principal pe ratele de ocupare ale absolvenților. Mai recent, acestei abordări strict cantitative i s-a asociat și analiza privind dezvoltarea abilităților, accentuând importanța competențelor relevante pentru piața muncii, care trebuie dobândite prin intermediul programelor de educație universitară. Mai mult, performanța instituțiilor de învățământ superior se judecă prin indicatori suplimentari de asigurare a calității ce au incidență cu activarea rezultatelor învățării. În variabilele de măsurare a calității în învățământul universitar se numără informațiile legate de angajare, de transparența rezultatelor obținute, modul de atribuire a finanțării publice pentru învățare, etc..

Deși la nivel european și în unele state s-au făcut progrese însemnate în analiza ocupabilității, nu există dovezi că o țară sau o agenție ar analiza în mod **sistematic** oportunitățile de angajare în ceea ce privește profilurile sociale ale absolvenților, fiind practic imposibil de identificat contribuția unor factori precum : vulnerabilitatea socio-economică, grupa de vârstă, genul, etnia, etc.

Prin reglementările legislative și obligațiile de informare instituțională, universitățile sunt obligate să implice angajatorii în cel puțin una dintre următoarele domenii: dezvoltarea curriculumului, predarea, participarea la organele de decizie și asigurarea calității formării practice, dezvoltarea de proiecte comune universitate - mediul de afaceri, finanțarea prin burse de practică pentru a stimula tinerii în dobândirea de competențe legate de locul de muncă etc. Evaluarea impactului măsurilor existente nu este simplă și se realizează cel mai facil prin anchete asupra beneficiarilor (absolvenților) sau sondaje, organizate periodic.

Strategia Europa 2020, Agenda 2030 și documentele programatice specifice domeniului ocupării (Strategia europeană a ocupării, Education and training 2020 (ET2020), New Skills Agenda for Europe etc.) subliniază necesitatea unui echilibru între învățarea teoretică și practică, și recunosc asocierea incorporării progresului tehnic cu progresul și reforma învățării – susțin învățământul superior de masă, ca formă de dobândire a cunoștințelor și competențelor solicitate de mediul economic și social.

Pentru a asigura ocupabilitatea se impune a iniția și dezvolta acțiuni depotrivă îndreptate spre asigurarea accesului la intrare (inclusiv a grupurilor defavorizate – din mediul rural, grupuri etnice, persoane cu dezabilitați, persoane din gospodării aflate în sărăcie, copii din familii cu părinți în migrație multianuală, etc.), nediscriminare în parcursul de învățare, consiliere profesională, învățare flexibilă, forme de învățare la distanță, urmărirea parcursului profesional după finalizarea studiilor.

Ca instrumente de urmărire și gestionare a problemei angajabilității absolvenților de învățământ superior menționăm:

1. inventarierea și analiza strategiilor și intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior. In strategiile universităților se recomandă a se dezvolta un modul specific de analiză și estimare a activități legate de asigurarea tranziției pe piața muncii;
2. finanțarea de studii și cercetări dedicate tranziției pe piața muncii (proiecte strategice - ale ministerelor, de regulă cu alocare directă, proiecte finanțate din fonduri structurale - pe bază de competiție etc.); inventariere și analiză a studiilor existente la nivel național/regional privind inserția absolvenților pe piața muncii finanțate din surse publice
3. dezvoltarea de cercetări proprii ale universităților legate de :
 - a. investigarea prin cercetare calitativă pe bază de chestionar, focus grup, dezbateri etc. a experiențelor și percepțiilor angajatorilor din regiune/ de la nivel local;
 - b. investigarea prin cercetare calitativă pe baza de chestionar, focus grup, dezbateri etc. a experiențelor și percepțiilor operatorilor de ocupare – firme de selecție și recrutare;
 - c. cercetare calitativa a percepției absolvenților – interviu de profunzime privind ocuparea, repetat la absolvire, la 1 și respectiv 3 ani de la finalizarea studiilor.

Ocupabilitatea absolvenților reprezintă o coordonată de bază a strategiilor CE pentru învățământul universitar. In „ET2020”, spre exemplu, este inclusă ținta privind ocuparea forței de muncă universitare până în 2020, măsurată prin ponderea absolvenților angajați (cu vârste între 20 și 34 de ani) care au părăsit educația și formarea cu cel mult trei ani înainte de anul de referință. Potrivit angajamentelor asumate, această proporție ar trebui să fie de cel puțin 82% "(sunt incluși aici și absolvenții de învățământ secundat, post-secundar etc.).

Conceptual, ocupabilitatea include 2 abordări : centrată pe ocupare ai, respectiv centrată pe competențe. Prima abordare are în vedere capacitatea tinerilor de a finaliza studiile, de a deveni activi pe piața muncii și să progreseze pe parcursul carierei lor. A doua abordare se referă la competențe și

abilitați dobândite în școală și capacitatea absolventului de a le activa – (ajuta absolventul la intrare dar nu garantează rămânerea sau performanța).

Politica de promovare a ocupabilității are un aspect dual, fiind definită de : a) capacitatea de a asigura creșterea participării pe piața muncii pentru toți absolvenții și b) capacitatea de a promova măsuri adecvate pentru ca cei din grupurile defavorizate să finalizeze educația și să se integreze pe piața muncii.

În cazul ocupabilității centrată pe cerere, universitățile trebuie să se consulte cu angajatorii sau organizațiile angajatorilor privind definirea diversității și conținutului programelor educaționale; această consultare asigură integrarea informațiilor ce definesc cererea pe piața forței de muncă în conținutul curriculumului sau adaptarea la cerințele pieței muncii. În politica promovată în România, aceasta este ca o prevedere generală, aplicată de universități în diferite forme. În cazul ocupabilității centrată pe ofertă, sectorul educației trebuie să producă absolvenți „ocupabili/ ce pot deveni activi pe piața muncii” și de aceea în evaluarea universității se integrează indicatori privind rata de ocupare a absolvenților. În plus, se urmărește responsabilitatea universităților de a genera absolvenților, prin educație, competențele necesare pentru a găsi un loc de muncă. Consilierea profesională pentru informare și facilitare a integrării pe piața muncii după absolvire însoțește tot parcursul educației universitare, realizându-se la nivelul universităților. Mai mult, acestea participă alături de autoritățile publice responsabile la organizarea târgurilor pentru locuri de muncă, facilitând contactul direct al studenților cu potențialii angajatori.

Potrivit raportului Euridice din 2014, o clasificare a țărilor membre UE, din perspectiva abordării responsabilității universităților de a genera și determina incluziunea socială activă prin ocuparea absolvenților, poziționează România în grupul țărilor cu „responsabilități general definite” și se concretizează în dovedirea consultării cu diferiți stakeholderi, abordare care lasă loc de formalism și de promovarea unor noi programe mai mult orientate spre competențele cadrelor didactice decât pe nevoile reale ale pieței. Unele măsuri punctuale din ultimul timp au mers ceva mai departe în susținerea excelenței în educație, prin admiterea ca necesară inițierea, monitorizarea și revizuirea periodică a programelor și activităților desfășurate (Legea educației naționale 1/2011 cu completările și modificările ulterioare) și introducerea obligatorie la programele de master a cursurilor de etică și integritate academică (corelate cu Strategia națională anticorupție pe perioada 2016-2020).

Capitolul III

Preocupări și practici actuale în domeniul analizei impactului educației universitare asupra ocupabilității absolvenților

Analiza efectelor educației asupra pieței muncii a fost și rămâne un subiect de interes, strict determinat de dinamica schimbărilor multiple: reforma uneori radicală a conținutului locurilor de muncă, modelul de organizare a muncii (fluxuri, comunicare și colaborare), creșterea intensității cooperării inter, intra și mulți disciplinară, digitalizarea activităților, dezvoltarea formelor atipice de ocupare și ruperea legăturii dintre locația angajatorului și cea a desfășurării muncii (tele-munca), deschiderea și internalizarea pieței muncii, schimbarea modelului de ocupare și a parcursului profesiei etc.

Educația, ca activitate în societatea prezentă și în cea viitoare precede, însoțește și urmează ocupării. Pasajul de la educație la ocupare (inserția pe piața muncii), de la statutul de ocupat la situația temporară de neocupare (șomaj structural), tranziția de la o formă de ocupare la alta, de la o profesie la alta, de la statutul de ocupat la cel de pensionar (retragerea de pe piața muncii) sunt procese ce implică diferite grade de utilizare a forței de muncă, respectiv de activare a capitalului uman. Gestiunea componentelor este specifică, dar integrată urmării complexe și dinamice a parcursului vieții active a persoanei în vârstă de muncă.

Simpla monitorizare a ratei de ocupare a absolvenților nu reflectă calitatea educației pentru viața de muncă. Doar o variabilă prin excelență cantitativă nu poate exprima calitatea activității potențialului acumulat de absolvenți pe parcursul formării în universități. Rămân aspecte importante ne-evidențiate, aspecte care dau consistență și dimensiune calitativă problemei ocupării absolvenților, Comisia Europeană, prin documentele programatice (și cu deosebire a ET2020) evidențiază ca importante în definirea mai completă a inserției absolvenților pe piața muncii următoarele aspecte :

- dobândirea de către absolvenți a unor cunoștințe și competențele de bază, pentru a reuși în ocupații cu înaltă calificare;

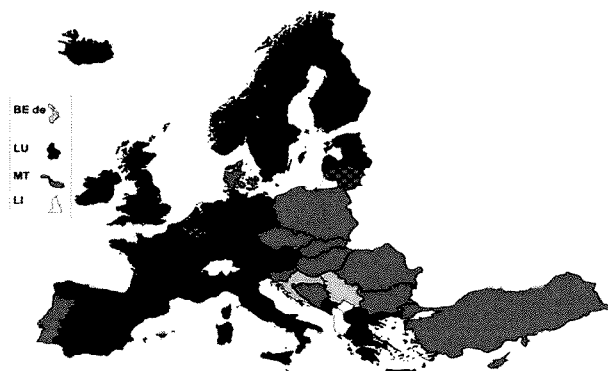
- implicarea angajatorilor în proiectarea și furnizarea de programe educaționale și fundamentarea elementelor de experiență practică de lucru;
- monitorizarea dezvoltării carierei absolvenților de către instituțiile de învățământ superior, prin aplicarea unor chestionare de anchetă pe parcursul primilor ani după absolvire;
- măsurarea capacității de angajare a absolvenților prin diferite acțiuni pentru îmbunătățirea abilităților absolvenților de a răspunde pieței forței de muncă.

Aceste aspecte sunt măsurate la nivel european printr-un set de indicatori definit ca indicatori structurali pentru analiza ocupabilității absolvenților (EC/EACEA/Eurydice, 2016) ce include:

- a) prognoza pieței muncii, din perspectiva cererii și ofertei de competențe. Se corelează cu
 - a. planificarea și dezvoltarea de programe educaționale (competențe și cunoștințe pentru piața muncii și
 - b. fundamentarea locurilor bugetate pentru reducerea deficitului de ocupare/competențe

În România prognoza pieței muncii se realizează preponderent prin studii ad-hoc, ceea ce nu permite o analiză consolidată asupra dinamicii. Rezultatele se iau în calcul cu ocazia determinării/ajustării programelor de studii (se înființează sau se acreditează). Practici similare se regăsesc și în Belgia (Comunitatea franceză), Franța, Polonia, Portugalia și Suedia.

Graficul nr.3.1 Prognoza competențelor pieței muncii 2015/16, pe țări și metode de analiză



Legenda:

Culoare închisă= estimări la intervale regulate

Culoare medie = estimări pe bază de cercetări ad-hoc

Culoare deschisă = nu se fac estimări

Sursa: European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Structural Indicators on Graduate Employability in Europe – 2016.

- b) implicarea angajatorilor în asigurarea calității – este o metodă mai directă și descentralizată și permite identificarea competențelor necesare pieței muncii și pe care învățământul

universitar le poate acoperi. În România, sunt consultări privind curricula însă nu există o implicare explicită a acestora în evaluarea produselor educaționale;

- c) cerințe și stimulente pentru plasarea studenților în muncă. În România practica studenților este inclusă în toate programele educaționale și se realizează prin baze de practică la firme de profil. Se acordă stimulente studenților pentru practică, în special prin proiecte dedicate din cadrul POCU. Legea nr. 9/2015 (care completează Legea 258/2007 privind plasarea practică a studenților) asigură prin Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, fonduri suplimentare (5% din alocația anuală pentru fiecare student), pentru specializările în care formarea practică este o cerință curriculară obligatorie.
- d) disponibilitatea consilierii profesionale a studenților (orientarea în carieră se referă la servicii și activități destinate să sprijine studenții în ocupare și gestionarea carierei, OCDE 2004), pe toată perioada formării nu înseamnă că se și acordă în mod sistematic, studenții neapelând la acest serviciu. În România, la fel ca în Bulgaria sau Letonia sunt disponibile și servicii externe de consiliere profesională, cu deosebire pentru persoanele vulnerabile.
- e) utilizarea curentă a anchetelor de urmărire a parcursului profesional al absolvenților poate reprezenta o sursă valoroasă de informații, nu doar cantitative (numărul celor ocupați etc.), dar și informații calitative relevante pentru explicitarea de detaliu a rezultatelor cantitative (calitatea locurilor de muncă, timpul necesar pentru găsirea unui loc de muncă, satisfacția profesională a absolvenților și compatibilitatea între cererea și oferta de competențe etc.) Pe baza acestora se pot face aprecieri asupra relevanței și calității programelor de formare. În România se organizează asemenea anchete doar ad-hoc (la fel și în Republica Ceha, Croația, Letonia, Malta și Austria), ceea ce nu permite identificarea unei imagini de ansamblu și sistematice asupra direcției de dezvoltare a programelor de formare și, cu deosebire relevanța, eficacitatea și eficiența pe piața muncii. În plus, asemenea anchete nu sunt disponibile ori nu sunt folosite sistematic de universități sau autorități pentru ajustarea politicii de educație pentru piața muncii. O dezvoltare a unei anchete instituționale pe aceasta temă ar oferi informații relevante pentru fundamentarea reformei curriculare, atât de necesară în România. Din această perspectivă este printre puținele țări cu preocupări, în opinia noastră mult prea reduse față de cerințele pieței.

Graficul nr 3.2 Tipologia anchetelor de urmărire a angajabilității absolvenților, 2015/16



Legenda:

Culoare închisa = Anchete regulate la nivel național și / sau regional

Culoare mai deschisa = Anchete ad-hoc la nivel național și / sau regional

Caroiaj= numai anchete instituționale

Culoare deschisa = fără anchete

Sursa: European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. Structural Indicators on Graduate Employability in Europe – 2016.

- f) Indicatori de măsurare a abilităților absolvenților comparativ cu cerințele postului (skills mismatch) care reflectă asimetria calității ocupării și pot să evidențieze surplusul sau deficitul de competențe, cu efecte directe asupra productivității muncii și/sau a câștigurilor din munca

Monitorizarea accesului pe piața muncii reprezintă o cerință majoră a reformei curriculare și permite ajustări importante cantitative și calitative ale sistemului educației universitare. Ultimul raport de monitorizare pentru România (Monitorul educației și formării, 2017) și o analiză comparativă între țările UE ne poziționează pe un loc dezavantajos din perspectiva promovării îmbunătățirii sistemului de educație universitară. Reforme și strategii orientative, fără un fundament informațional bazat pe date sistematic colectate și cu relevanță asupra tematicii sunt sortite eșecului și de aceea considerăm necesare câteva schimbări de opțiune, respectiv acțiuni precum:

- Trecerea la un sistem instituționalizat de urmărire a performanțelor privind ocuparea – rata ocupării, simetria pieței competențelor etc.
- Promovarea în sistem regulat a unor anchete care în România au caracter ad-hoc dar în majoritatea țărilor europene sunt periodice (vezi observațiile de mai sus)

- Completarea pachetului de indicatori de analiză a eficienței activității universităților cu variabile și informații privind promovarea ocupabilității, în toate aspectele sale și, cu deosebire măsurarea impactului;
- Sintetizarea informațiilor preluate în sistem periodic de la universități și corelarea rezultatelor cu strategiile și politicile regionale/naționale;
- Dezvoltarea unei ierarhii a universităților din România după indicatorii de ocupabilitate, pe domenii de specializare și instituirea unei metodologii integrate de monitorizare (se va schita în capitolul următor din prezentul studiu);
- Instituirea unor mecanisme operaționale de comunicare și colaborare între universități și mediul de afaceri/angajatori, dincolo de colaborarea episodică și trunchiată pentru stagiile de practică;
- Asigurarea unor acțiuni concrete de consiliere a potențialilor studenți și urmărirea parcursului acestora de la înrolare în programele educaționale ale universității până la un orizont de 3-5 ani de la absolvire. Consilierea la înscriere, deși poate genera o cifră de candidați la examen/evaluarea la înscriere mai redusă, poate contribui la reducerea/evitarea abandonului școlar ca urmare a nepotririi cu așteptările sau potențialul individual.
- Instituționalizarea printr-un acord cadru bine structurat problematic și monitorizarea respectării acestuia între Ministerul Muncii și Ministerul Educației și dezvoltarea unor consultări anuale privind schimbările curriculei și a cifrelor de școlarizare finanțată de stat, cu participarea ministerelor de ramură, a organizațiilor angajatorilor, astfel încât să se evite pregătirea unor absolvenți pentru locuri de muncă în lichidare sau radical schimbate prin digitalizare, transfer tehnologic etc.

Monitorizarea performanțelor prin indicatori cheie oferiți de monitor este trunchiată dacă ne referim la învățământul universitar, indicatori de impact importanți sunt calculați doar pe total absolvenți (de ex rata de angajare, abandonul școlar, ponderea absolvenților după cetățenie, etc.). Date rafinate la nivel de învățământ universitar, și în detaliu învățământ public și privat, nu sunt disponibile, deși, în mod teoretic ar putea fi determinate din agregarea datelor la nivelul universităților. Lipsa informațiilor privind evoluția unor asemenea parametri face dificilă analiza corectă și conformă a performanței universitare și a potențialului de angajabilitate a absolvenților.

Mai mult, datele agregate oferă imaginea direcției dar nu se explicitează în detaliu pe tipuri, forme de învățământ etc. Datele universităților, în unele situații sunt puțin credibile atâta timp cât nu se

derulează anchete periodice, cel puțin parțial după o metodologie standardizată pe domenii mari de pregătire.

Performanțele înregistrate de indicatorii monitorizați la nivelul fiecărei țări a UE și prezentați în tabelul de mai jos ne evidențiază următoarele:

- O creștere a ratei absolvenților de învățământ superior în România, dar care rămâne mult inferioară mediei UE și nu este completată de explicări pe factori, domenii de formare etc.;
- Rata de angajare crește ușor în intervalul analizat însă nu știm dacă se datorează cu preponderență educației universitare și/sau creării de locuri de muncă bazate pe dinamica mediului de afaceri – noi domenii de activitate, transfer tehnologic, creșterea calității și complexității unor produse și de aici o cerere crescută de inserție pe piața muncii a unor absolvenți de învățământ superior;
- Învățarea continuă, deși este la rate de peste 5 ori mai mici decât media EU este și în scădere semnificativă, și este determinată la nivel general – ISCED 0-8, deci nu putem aprecia dacă educația universitară, prin nivelul și calitatea formării reclamă formare continuă sau nu; ne exprimăm îndoială că asemenea reducere ar avea la bază o îmbunătățire semnificativă a profilului de pregătire a învățământului formal, atâta timp cât asimetria de competențe de pe piața muncii crește! A avea informații doar la nivel global nu asigură o analiză de profunzime și nici nu permite măsurarea impactului eventualelor inițiative de acțiuni sau măsuri de politici;
- Investiția în educație, cu prezentarea doar a alocăției medii pe nivel ISCED 5-8 nu poate oferi informații relevante atâta timp cât, pe domenii de formare, costurile sunt distribuite pe o plajă largă; mai mult, deși acest sistem are deja câțiva ani de implementare, valoarea pe student și pe domeniu de pregătire reprezintă încă o problemă fierbinte de dezbatere între universități și specialiștii acestora și decidenți;
- Cheltuielile publice pentru educație în PIB sunt aproape la jumătate față de media UE și este puțin credibil că putem obține performanță în condiții precare de exercitare a actului de educație – baza materială, resurse pentru aplicații practice, mobilitate pentru schimb de experiență, surse pentru consilierea reală a studenților, organizare de acțiuni comune studenți - (potențiali) angajatori, dincolo de activitatea de practică (deseori și aceasta formală!).

Tabelul nr. 3.1 . Indicatori de Monitorizare – Romania, 2013 si 2016

ET2020	Detalii indicator	România 2016	Evoluție față de 2013	Media UE 2016	Evoluția față de 2013	Decalaj RO față de UE
Abandon școlar (18-24 ani)	total	18,5%	+ 1,2 pp	10,7%	-1,2 pp	1,75 ori
Ponderea absolvenților de studii superioare (30-34 ani)	total	25,6%	+ 2,7 pp	39,1%	+2,0 pp	0,65 ori
Rata de angajare a noilor absolvenți (20-34 de ani și care au finalizat sistemul de învățământ cu 1-3 ani înainte de anul de referință)	ISCED 3-8 (total)	69,3%	+2.1 pp	78.2%	+2,8pp	0,89 ori
	ISCED 5-8	80,7%	+3,5 PP	82,8%	+2.1 pp	0,97 ori
Participarea adulților la procesul de învățare continuă (25-64 ani)	ISCED 0-8 (total)	1,2%	-0,8 pp	10,8%	+0,1 pp	0,11 ori
Investiții în educație	Cheltuieli publice pentru educație (% din PIB)	3,1%	+0,3 pp	4,9%	-0.1 pp	0,63 ori
Cheltuieli în instituțiile publice și private pentru fiecare student în EUR PPS	(ISCED 5-8)	4180 Euro	+1201 Euro	

Sursa: selecție a autorului pe baza rapoartelor disponibile la http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_ro

Din perspectiva performanțelor învățământului superior, România se poziționează cu valori inferioare mediei EU la toți indicatorii prezentați, decalajele fiind semnificative și, alarmant, în unele situații în creștere!

- Ponderea absolvenților de studii superioare - este cea mai scăzută din UE (MoE, 2015);
- Se vorbește de creșterea performanței în educație, a crescut numărul și diversitatea programelor de pregătire dar deficitele de ocupare cresc și cantitativ și structural, se cronicizează în domenii precum medicina, TIC, în domeniile STEM;
- Promovarea excelenței în învățământul superior și în cercetare rămâne o provocare – se înregistrează pași importanți (reglementări antiplagiat) însă performanța este văzută unilateral (articole ISI, și măsurare cantitativă a rezultatelor);
- Precaritatea în unele universități și lipsa totală în multe altele în domeniul monitorizării parcursului profesional;

- Lipsa capacității de prognoză a cererii pieței muncii de locuri de muncă, profesii și meserii, deși anterior, prin programe sectoriale s-au făcut pași importanți în dezvoltarea instituțională și metodologică, dar în prezent rezultatele nu sunt accesibile și nici instrumentele dezvoltate nu (mai) sunt operaționale nici măcar în forma experimentală;
- Creșterea asimetriei între cererea și oferta de competențe pe piața muncii (Cedefop, 2017).

O trecere sumară în revistă a preocupărilor de măsurare, evaluare a unor asemenea procese a evidențiat o mare diversitate de studii, proiecte, finanțate din surse diverse (fonduri structurale, finantari ale ministerelor etc.), la care s-au asociat inițiative de abordare, metode de analiză, standardizare de baze de date etc. O serie de asemenea demersuri, s-au constituit în bune practici însă în prezent nu sunt operaționale, deci și în asemenea cazuri efortul financiar s-a irosit odată ce rezultatele nu au fost extinse, valorificate, preluate spre valorificare de instituțiile publice responsabile cu strategia și politicile în domeniul educației în general, și a celei universitare, în special.

În continuare vom prezenta, cu titlu de exemplu câteva asemenea demersuri de analiză complexă, care, în opinia noastră reușesc să surprindă aspecte /atribute importante pentru analiza integratoare a ocupabilității – cauze, factori, limite, oportunități, metode, indicatori, elemente de politici etc. Chiar și din această perspectivă, a eforturilor de a îmbunătăți sistemul, ar trebui dezvoltată o platformă de diseminare a rezultatelor cercetărilor, dincolo de site-urile proiectelor în care s-au dezvoltat, care sunt limitate ca accesibilitate on-line, tematic, la rezultate, în integralitatea lor și din perspectiva perioadei de acces la site.

- ***Proiectul Monitorizarea absolvenților pe piața muncii*** (implementat în perioada decembrie 2009 – noiembrie 2012 de Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI) – Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior (CNFIS) în parteneriat cu Centrul Internațional pentru Cercetare în Învățământul Superior (INCHER), Universitatea din Kassel - Germania, contractul POSDRU/60/2.1/S/41750) analizează, pe bază de chestionar, percepția absolvenților asupra diferitelor aspecte cu incidență pe piața muncii. Nu sunt disponibile rezultatele cercetării, în extenso – instrumentele de cercetare aplicate și baza de date, sunt doar sumar prezentate rezultatele prelucrării primare a chestionarelor. Nu ne putem pronunța asupra calității instrumentelor de cercetare și nici nu putem recomanda pentru extindere sau preluare ca modul operațional în cadrul metodologic prezentat în acest studiu.

- Informații relevante privind constrângerile și opțiuni de îmbunătățire a gestiunii ocupabilității studenților din învățământul universitar include și raportul *„Analiza fundamentării și evoluției situației obiectivului privind creșterea procentului absolvenților de învățământ superior, în conformitate cu prevederile Strategiei Europa 2020”*, realizat de Curtea de conturi în anul 2015, însă fără rezultate notabile privind dezvoltarea de instrumente specifice acestui subiect. Se propun instrumente specifice sistemului de monitorizare a celor înscriși în sistem (RMU), dar fără sa se detalieze ca instrumente de analiză periodică a propunerii pentru componenta de ocupabilitate a absolvenților;
- Proiectul *„Schemă inovativă pentru tranziția de la școală la piața muncii pentru studenți”*, POSDRU/7/2.1/S/4/126, care a urmărit creșterea eficienței inserției absolvenților pe piața muncii prin dezvoltarea unei scheme practice inovatoare la nivel transregional pentru corelarea cunoștințelor dobândite în școală și competențele practice, cerute de angajatori. Beneficiarul a fost Universitatea Politehnică Timișoara, dar pe site-ul instituției nu găsim detalii privind implementarea, se precizează doar perioada de implementare, ianuarie 2009-ianuarie 2011. Potrivit obiectivelor proiectului ar fi putut fi util pentru includerea în exemplele de bune practici, însă lipsa informațiilor de detaliu anulează valoarea potențială de instrument de referință în analize ulterioare sau pentru dezvoltare de instrumente de lucru;
- Proiectul *„Evaluarea și prognozarea cererii de muncă potențiale pentru absolvenții de învățământ superior, în structură ocupațională, la orizontul anului 2020, în vederea dezvoltării corespunzătoare a politicilor privind instruirea de nivel universitar”* realizat de un consorțiu de instituții coordonat de INCSMPS, beneficiar fiind Ministerul Educației. Deși valoroase și cu potențial de extindere și operaționalizare instrumente de analiză a compatibilizării cererii și ofertei pe piața muncii, numeric și structural, rezultate dezvoltate în proiect nu sunt accesibile și nici site-ul proiectului nu mai este operațional..

Si asemenea exemple continuă, însă, în momentul de față nu se justifică analiza de detaliu a acestora, neavând informațiile minimale necesare pentru analiza de impact a măsurilor/propunerilor și, eventual, de preluare/dezvoltare într-o metodologie integrată.

Capitolul IV

Screening asupra bunelor practici naționale, la nivelul universităților.

Metodologii și instrumente de analiză a impactului ofertelor educaționale ale universităților asupra angajatorilor

Acest capitol este rezultatul a informațiilor existente la nivelul universităților, disponibile din diverse surse – site, raporte etc. Eventuala lipsă de conformitate cu practicile curente ale universităților se datorează fracturilor de comunicare și asimetriei în colaborare dintre autorii/expertii din proiect și persoanele responsabile din universități cu problemele incidente acestui studiu. În plus, în măsura în care rezultatele acestui proiect și implicit ale prezentului studiu vor fi supuse dezbaterii cu furnizorii direcți de informații, respectiv cu universitățile, poate fi completat, adnotat și dezvoltat cu alte componente de practici, instrumente de politici, măsuri și inițiative ale acestora, putând deveni exemple de bună practică, cu dezvoltare/extindere la nivelul tuturor universităților din România.

În faza actuală am realizat un screening asupra practicilor de la nivelul universităților pentru a evidenția, pe de o parte, inițiativele comune și, pe de altă parte diversitatea acțiunilor, măsurilor de politici și a mecanismelor folosite pentru adecvarea ofertei educaționale la cererea potențială prezentă și, mai ales viitoare a mediului de afaceri. De asemenea, considerăm utilă cunoașterea acestor practici pentru fundamentarea viitoarelor recomandări ale decidenților pentru creșterea calității și eficienței actului educațional, pentru dezvoltarea politicilor publice – naționale și/sau locale în domeniu. Și în cazul celor prezentate, lipsa unor informații sistematizate sau simpla incompletitudine a unora dintre acestea ne împiedică la a realiza un screening comprehensiv și multidimensional, ori o analiză de detaliu pe baza datelor centralizate mai jos. Chiar și în aceste condiții, de prezentare parțială, relativ sintetică, apreciem că valoarea adăugată adusă prin sintetizarea lor reprezintă un suport interesant de analizat în cazul propunerii unei metodologii cadru de monitorizare și gestionare a dezechilibrului ofertei educaționale față de cererea angajatorilor.

**Tabelul nr.4.1 Practici curente în universitățile publice din România, în domeniul
coordonării actului educațional cu cererea mediului de afaceri național**

Activități, inițiative, măsuri de politici identificate	Elemente de detaliu	Impact potențial asupra inserției absolvenților pe piața muncii (X); Impact real constatat din cercetările efectuate (O)			Indice de incidență = număr de universități identificate / număr total de universități
		scăzut	mediu	ridicat	
-baze de date cu parcursul profesional al studenților (de la intrare în învățământul superior până la ieșirea de pe piața muncii)	-identificarea dezvoltării carierei, domenii de ocupare, mobilitate voluntară/fortuită, nevoia de formare ulterioară etc.	O		X	-ca intenție, fără măsuri consistente (<20%)
-baze de date cu studenții, după absolvire,	-rapoarte anuale cu absolvenții	X O			-100%
	-actualizate după un an	O	X		-preponderent 80%
	-actualizate după 5 ani sau mai mult	O		X	-ca intenție, fără măsuri consistente <5%
	-, „Barometrul absolvenților”	O		X	-ca excepție, doar în unele universități <5%
-preocupări sistematice, prin structuri instituționale specifice	-centre de informare profesională și orientare în carieră în cadrul universităților -existente	O		X	-100%, activitate declarată în toate universitățile, mai mult formală
	-structuri noi, modernizate, adaptate cererii		O	X	-în puține cazuri <10%
- noi metode de monitorizare și evaluare a inserției profesionale a absolvenților	-dezvoltare metodologică specifică- chestionare privind angajarea (nestandardizate)	O	X		-ocazional, în mai mult de 1/3 din universități
	-programe de informare, comunicare și colaborare multidimensională cu mediul economic (firme, instituții și organizații locale / regionale / naționale)	O	X		-slabă relevanță <1/3 din universități

	-rețele de cooperare cu mediul de afaceri	O		X	-sub 50% din universități
-perfecționare experți în consiliere profesională, care sunt angajați la nivelul universităților în structurile specifice de monitorizare a studenților (departament servicii pentru studenți)	-cursuri on-line pentru orientare/consiliere profesională	X O			-acces redus la cursuri semnificative și proporție redusă de participare (<1/4)
	-acces la baze de date cu și despre practicile de consiliere în carieră dezvoltate în universitățile europene	O	X		-acces redus și slabă valorificare a binelor practici internaționale (cca 1/3)
-cercetări de piață pentru identificarea așteptărilor angajatorilor	-studii ocazionale, fără repetabilitate, prin proiecte cu finanțări diverse	X O			-cca 50% (rezultate slabe sau nediseminate, lipsa de sustenabilitate)
	-studii ocazionale, fără repetabilitate, din finanțare proprie		X O		-interes scăzut al universităților pentru a finanța asemenea inițiative (doar câteva exemple punctuale)
	-studii periodice	O		X	-aproape ca nu există interes pentru preocupări sistematice și consistente
-cercetarea nevoilor de competențe „soft”	-competențe digitale, -cunoașterea limbilor străine -competențe antreprenoriale		X O		-bună reprezentare, cu diferențe mari pe domenii de formare, peste 75%
-adaptare curricula pentru adecvare la cerințele pieței muncii	-diferențe mari între universități – de la formalism în cercetarea nevoilor pieței la			X	- 100%, universitățile elaborează documentația

	dezvoltarea de noi programe de master la preocupari bine fundamentate				necesară solicitată de dosarele de acreditare dar consultarea cu mediul de afaceri este în multe cazuri formală
	-consultare directă pentru revizuirea și schimbarea planurilor de învățământ		O	X	-nu există sau este formală
-acțiuni directe de adaptare a potențialilor absolvenți la cerințele pieței muncii	-optimizarea organizării practicii studenților prin selecția angajatorilor și încheierea de acorduri multianuale		O	X	->85%, dar în cca 1/3 din cazuri exista un grad ridicat de formalism
	-selectia locației practicii de către student și efectuarea acesteia	O	X		-<15%, din care cca 1/2 sunt formale
-acțiuni directe de susținere a (pre)angajării	-organizare de întâlniri cu potențiali angajatori		O	X	-practică curentă la universitățile monospecializate (>3/4 cazuri) și redusă la universitățile cu diversitate de domenii de formare (cca 50%)
	-încurajare pentru participare la târguri pentru ocupare – prin informare etc.	O	X		-nu există o evidență a impactului acestor acțiuni
	-co-organizatori ai târgurilor de ocupare organizate de autorități sau asigură locația			X O	-cca 1/3 din universități sprijină efectiv aceste acțiuni
-colaborarea cu mediul de afaceri pentru integrarea rezultatelor formării în circuitul economic	-centre de cercetare/ateliere de creație pentru prezentarea rezultatelor formării			X O	-cca 75% din universități au asemenea dezvoltări instituționale
	-module de formare care faciliteaza accesul la dobândirea unor certificări			X O	-frecvente în cazul cursurilor de

	post-absolvire utile sau strict necesare pentru facilitarea inserției pe piața muncii				master (cca 2/3), mai reduse la studiile de licență (sub 1/4)
	-prin facilitarea angajării de către cadrele didactice care activează și în mediul de afaceri		X O		-practică curentă la universitățile monospecializate (>3/4 cazuri) și redusă la universitățile cu diversitate de domenii de formare (cca 50%)
-facilitarea angajării prin programe și proiecte	-parteneriat universități mediul de afaceri în implementarea unor proiecte cu finanțare UE sau națională, sau alte surse		O	X	-<50%, cu variabilitate în raport de perioada analizată
	-PNCDI III, lansat în vara anului 2017, cu implementare până în anul 2020			X O (estimare)	-adekvat absolvenților de master și doctorat (cca 50% potrivit listei proiectelor depuse)

Sursa: Prelucrări proprii pe baza analizei informațiilor disponibile la nivelul universităților publice din România

Este de menționat că estimările noastre trebuie analizate cu rezerve deoarece este posibil ca în practica universităților să existe preocupări mai susținute sau să se aplice și alte metode sau instrumente de analiză și prognoză a necesarului de formare pe competențe cerute de piața muncii, însă informația pusă la dispoziție de studiile parțiale să fie asimetrică față de realitate. Doar și din exemplele prezentate se observă mari diferențe în abordarea aceleiași probleme foarte importante ca finalitate a actului educațional – integrarea pe piața muncii în condiții decente și de eficiență a ocupării. Am încercat să standardizăm o structură de urmărire a rezultatelor declarate de universități, cantonate doar pe 5 aspecte:

- inserția absolvenților pe piața muncii ;
- colaborarea cu mediul de afaceri ;

c) dezvoltare instituțională pentru promovarea ocupabilității cu două aspecte - structuri deja existente/tradiționale și structuri noi adaptate cerințelor actuale –;

d) dezvoltare metodologică specifică - noi metode de monitorizare și evaluare a inserției profesionale a absolvenților ;

e) activități derulate de structurile specializate.

Deși, potențial, în opinia noastră o asemenea analiză structurată ar fi fost foarte utilă, practic lipsa de informații de detaliu nu ne permite asemenea demers deoarece nu s-a putut crea o baza de date consistentă și relativ omogenă, ceea ce ne conduce la concluzia ca este imperativ necesar să se dezvolte un sistem coerent, omogen la nivel de universități, cu caracter de repetabilitate, care să permită analize de stare și de evoluție și care apoi să fie completate cu o anchetă privind parcursul profesional al absolventului de universitate, dar care să se deschidă prin caracterizarea multidimensională la intrare și să urmeze parcursul vieții active la un orizont de cel puțin 3-5 ani. De asemenea , pentru a putea face posibilă și utilă o asemenea analiză în profil teritorial recomandăm stabilirea unui pachet minimal de informații de colectat de la nivelul universităților, care să permită centralizarea și analiza încrucișată în cadrul structurilor specializate din cadrul Ministerului Educației, în colaborare cu Institutul Național de Statistică. Și, bineînțeles de extins acest sistem de evaluare și la nivelul universităților private, pentru a putea analiza și aspectul important și destul de controversat de mulți ani, al diferențelor de performanță în funcție de natura proprietății instituției de învățământ superior.

Asemenea informații se pot corela cu informațiile culese de la agenții economici și dezvoltarea de module specifice la anchetele derulate în întreprinderi, sau asigurarea posibilității de interogare a bazei de date Revisal, coroborată cu cea de la ANAF, pentru a cuprinde întreaga plajă a posibilităților de activare pe piața muncii (inclusiv ca PFA, etc.)

Capitolul V

Integrarea propunerilor și analiza SWOT.

Intre standardizare și flexibilitate a instrumentelor de analiză

Capitalul uman, în accepțiunea actuală a termenului este considerat nu doar un factor al competitivității economice ci acel factor care, în viitor, va face diferența de potențial a unei firme. Nivelul tehnologic are o secvențialitate de apariție și propagare tot mai dinamică dar capitalul uman își continuă logice firească a formării inițiale și continue. De calitatea formării prin sistemul formal de învățământ depinde în mare măsură atât accesul ulterior la forme variate de formare continuă dar și capacitatea de adecvare cu cererea de muncă a mediului de afaceri.

Decalaje între cererea de muncă și oferta de cunoștințe și competențe vor exista întotdeauna, însă capătă importanță majoră dimensiunea decalajului, capacitatea de reducere pe un interval de timp optimal pentru a menține competitivitatea la nivel de firmă și a reduce pierderile de investiții în capitalul uman ca rezultat al asimetriei competențelor oferite de absolvenți comparativ cu cererea mediului de afaceri (reducerea supracalificării și a migrației pentru muncă).

Capitalul uman în sine, ca potențial definit de cunoștințe și competențe generale și specifice, tehnice- profesionale și non-tehnologice nu garantează performanța și creșterea economică, motiv pentru care este necesară crearea unor mecanisme și fluxuri de cooperare anterioare momentului absolvirii, pentru o mai rapidă activare și adecvare pe piața muncii. Fiecare profesie își are logica internă/proprie a formării și activării competențelor, însă există și caracteristici comune în formare, probate prin practica universităților și recunoscute ca fiabile prin rata de inserție pe piața muncii prin diferitele forme de ocupare: salariat, antreprenor/patron, liber-profesionist/salariat pe cont propriu sau lucrător familial neremunerat (în afaceri familiale).

O analiză transversală a metodelor practice de universitățile din România pentru a ajusta pregătirea studenților a) conform estimărilor/anticipărilor definite pentru piața muncii meseriilor existente și b) pregătirea generală și/sau specifică așteptată pentru a adecva profilul de pregătire al absolvenților la (cel puțin) anticipările pe termen scurt (și, în unele cazuri și pe termen mediu) ale noilor locuri de muncă, poate noi specializări sau chiar profesii și meserii, a evidențiat deopotrivă

aspecte de reținut și unele de renunțat. Riscul anticipărilor crește odată cu intensificarea progresului tehnologic și creșterea dinamicii transferului tehnologic. Iar oportunităților, deși există, sunt prea puțin sau necorespunzător tratate.

Orice stat al lumii își gândește strategia națională de educație inițială pornind de la obiectivul alimentării pieței muncii naționale cu forța de muncă adecvată și doar în completare pentru alimentarea pieței globalizate a muncii. Globalizarea și internaționalizarea piețelor, inclusiv cea a educației a exacerbât comparațiile internaționale și se vorbește tot mai mult de performanțe educaționale, de excelență în educație și se ignoră, mai ales la nivelul unor universități mai mari (dar nici cele mici nu sunt excluse) dualitatea scopului oricărei instituții de învățământ public: educația tinerei generații pentru viață (și aici se include inherent și componenta de viață activă ca principal motor al incluziunii sociale în societatea modernă) și educația pentru excelență comparativă și poziționarea între cele mai performante instituții de învățământ. Așa cum am aratat anterior, un indicator de performanță a educației universitare care se ia în calculul ierarhiei universităților îl reprezintă capacitatea de a asigura ocupabilitatea absolvenților. Investiția în educație este un efort însemnat și tot mai costisitor, mai ales pentru țări mai slab dezvoltate, motiv pentru care prima componentă a scopului educațional menționat anterior ar trebui să devină preocuparea preponderentă a universităților publice. Și aici se impune să adăugăm că societatea prezentă a dovedit că nu orice încadrare într-o formă de ocupare valorizează pregătirea, ci cea care asigură corespondența între cerințele locului de muncă și profilul și nivelul pregătirii. De aceea se impune a completa componenta de educație pentru ocupabilitate cu notificarea și urmărirea cu prioritate a ocupării decente și eficiente, respectiv potrivit pregătirii și cu remunerarea adecvată a muncii. Cele aproape trei decenii de economie concurențială și de reformă în învățământul superior ne-au demonstrat faptic că educația universitară finalizată cu ocupare asimetrică, respectiv în locuri de muncă cu calificare mai redusă decât pregătirea sau în alte domenii decât în cel al pregătirii produce externalități individuale multiple și contradictorii – venituri relativ mai bune dar pe alte piețe decât cea națională, externalități sociale multiple, preponderent negative și o pierdere netă, brutală și de multe ori definitivă a capitalului uman. Prin urmare, ineficiența, irosirea investiției publice în educație și pierderea veniturilor gospodăriilor din susținerea unei educații care apoi nu se fructifică, în opinia noastră în creștere, reprezintă avertizorii cei mai importanți pentru regândirea nevoii unei analize profunde și sistematice a parcursului profesional al absolvenților în general și a celor din învățământul superior, în special, costurile implicate fiind mari și cu posibilități limitate de acoperire.

Poate ar trebui să gândim global dar să acționăm punctual în redefinirea și obținerea de facto a performanței în educație, deopotrivă ca performanță/excelență educațională cât și ca potențial de ocupare activat pe cât posibil pe piața națională.

Inerția, neconformitatea, falsul progres educațional și abordarea trunchiată și deseori neadecvată a problemelor educației au condus la **ineficiența practică, cronică**, pe ambele paliere ale scopului educațional. Responsabilitatea socială a școlii, a învățământului universitar și acceptarea semnificației reale a rezultatelor practice, cu asumarea deopotrivă a realizărilor și a eșecurilor ar trebui să reprezinte principalele coordonate în ajustarea cantitativă și calitativă a rezultatelor așteptate. Atingerea obiectivelor Europa 2020 în termeni cantitativi nu rezolvă problema calității ocupării, ci atrage sume din ce în ce mai importante pentru ajustarea componentei educaționale potrivit cerințelor vieții de muncă și a vieții sociale și societale, a excelenței profesionale și personale, ca om.

Si o ultima constatare, analiza swot prezentată mai jos reprezintă o imagine sintetică a celor constatate prin studiile de caz întreprinse la nivelul universităților însă reflectă, în opinia autorului acestui studiu de sinteză, doar parțial potențialul și realitatea școlii universitare publice din România.

Se perpetuează situații știute, conștientizate dar parțial sau total ineficiente din perspectiva obiectivelor educaționale. Se experimentează inițiative și măsuri de politici, preluate/”importate” și aplicate pe un teren nepregătit sau neadecvat, după care efectele se justifică și ajustează prin alte erori de politici. O schimbare de paradigmă conceptuală și operațională ar fi nu doar oportună dar și necesară și, potențial mai eficientă decât ce avem și/sau experimentăm în prezent în universitățile de stat. Poate că a venit momentul reflecției profunde, a analizei echidistante, a recunoașterii stării și a concertării eforturilor pentru schimbare, poate radicală, poate doar de ajustare, dar orientată spre calitate, probată prin activarea cunoștințelor și competențelor în excelența profesională, în ocupabilitate, în viața activă socială și societală.

O imagine sintetică asupra situației actuale este dată de dinamica mediului de afaceri surprinsă de Anuarul „*Cei mai mari jucători din economie*” (editat de Ziarul Financiar) și care evidențiază schimbări majore ale liderilor de piață din unele domenii de activitate, precum și dinamica diferită pe ramuri de activitate. Potrivit ultimului raport disponibil (din iunie 2017), avem lideri de nezdruccinat, care asigură o stabilitate și o creștere a ocupării (ex:OMV Petrom, ArcelorMittal Galați, Automobile Dacia, grupul german Continental, șantierul naval Daewoo Mangalia, producătorul de uleiuri Bunge, liderul industriei de băuturi răcoritoare Coca-Cola HBC România, BCR - cel mai mare jucător din sectorul bancar - sau Orange) și domenii cu schimbări semnificative, liderii recentți nefiind prezenți cu

câțiva ani în urmă în primii 5 (ex. Kaufland, Dedeman, Albalact, Köber, Holcim, Ursus, Azomureș sau Catena). Potrivit studiului, din 80 de domenii analizate, 66 se regăseau și în urma cu 10 ani iar 39 și-au schimbat liderul de piață. Aceste mișcări structurale importante au generat schimbări ale cererii de muncă și cantitativ, și structural pe domenii, profesii și meserii și calitativ, pentru noi tipuri de competențe. Pe de altă parte, din perspectiva ofertei sistemului de educație pentru piața muncii, experții apreciază că „*avem în continuare două lumi paralele între învățământ și nevoile pieței muncii*” (Florin Godean, iulie 2017), sistemul universitar furnizând absolvenți în domenii în care piața este deja saturată de câțiva ani.

Prezentate sintetic, componentele analizei SWOT, integrează următoarele constatări reșite din studiile parțiale:

1. Puncte tari:

PT 1 = Promovarea interdisciplinarității între programele de masterat, între două sau mai multe domenii, din aceeași categorie de științe sau din categorii diferite;

PT 2 = programe de masterat care se desfășoară în colaborare cu universități din străinătate;

PT 3 = diversificarea programelor de studii și îmbunătățirea curriculei fiecărui program și specializări; diversificarea programelor de formare cu ofertă din domenii de licență din sfere conexe cercetării științifice și tehnologiilor de vârf sau al științelor pământului;

PT 4 = finalizarea procesului de reformă curriculară (Strategia procesului de reformă curriculară); implementarea integrală a portofoliului de competențe și abilități practice; creșterea calității profesionale a absolvenților (grad de angajabilitate/promovare rezidențiat > 80%)

PT 5= creșterea numărului de mobilități ERASMUS +;

PT 6 = creșterea cifrei de școlarizare pentru domenii ale științei și profesii cu deficit numeric și structural pe piața muncii (ex domeniul medicina, IT, specializări tehnologice etc)

PT 7 = pentru unele specializări există o corelație bună între competențele pe care studenții le dobândesc în timpul studiilor și cerințele pieței muncii

2. Puncte slabe:

PS 1= programele ca diversificare dispar doar dacă numărul de înscriși nu acoperă necesarul minimal cerut de condiția de acreditare și funcționare – prin urmare studenții determină supraviețuirea și nu

cererea de pe piața muncii sau decizia fundamentată a universității de a renunța la programe care nu mai corespund perspectivelor de dezvoltare a mediului de afaceri

PS 2 = creșterea numărului de studenți la programele cu predare în limbi străine (cu deosebire la master) și reducerea numărului total de studenți, la toate formele de pregătire

PS 3 = lipsa de interes sau o atractivitate redusă pentru domenii de studiu legate de științe ingineresti aplicate, fizică, matematică, chimie, geologie

PS 4 = crește rata de abandon școlar

PS 5 = scade rata de pasaj de la studii universitare la masterat, în condițiile unei oferte generoase, diversificate, dar de un interes redus pentru tineri

PS 6 = nivelul încă scăzut de urmărire de către universități a gradului de inserție profesională a absolvenților

PS 7 = lipsa de interes a angajatorilor în analiza și evaluarea ofertelor educaționale ale universităților – preferă să constate lipsa de competențe la angajare (cazuri de ofertă peste cerere la angajare – pentru unele specializări socio-umane)

3. Oportunități

O1= colaborare cu mediul de afaceri pentru a identifica nevoile pieței pentru ajustarea/dezvoltarea/modificarea ofertelor educaționale pe programe, specializări etc.

O2 = dezbateri periodice cu stakeholderii celor două piețe și cu beneficiarii și dezvoltarea unor mecanisme de colaborare, ca avertizori ai modificărilor semnificative în sistemul educației pentru piața muncii

O3- dezvoltarea sistemelor de pre-angajare, cu burse sau facilități în certificarea unor competente practice, strict necesare pieței muncii

4. Riscuri

R1 = schimbarea modelului de afaceri va genera înlocuiri și upgradări semnificative a unor locuri de muncă, dispariția și apariția altora. Ritmul schimbării meseriilor se accentuează, locuri de muncă de top de acum un deceniu sunt în lichidare sau deja au dispărut.

R2 = Se reduce abilitatea de anticipare a noilor meserii și competențe și se scurtează timpul dintre schimbările majore ale modelului muncii.

R3 = se schimbă semnificativ și conținutul locurilor de muncă care vor rezista, modificări generate de a patra revoluție industrială- forme de ocupare, competențe cerute, educația necesară, dinamica competențelor „soft”

Domeniile științei sunt cele care în final definesc metodologia preponderentă a procesului educațional și forma optimă de organizare a procesului educațional. Exista diferențe importante în educația din domeniul științelor sociale și cele tehnice, dintre cele din domeniul artei, mass-media și cele legate de biologie sau medicină.

Piața muncii actuale și globalizarea piețelor, precum și diversitatea universului muncii și interdisciplinaritatea, asociată cu elementele educației transversale (competențe generice, nontehnologice) și digitalizarea economiei și a vieții în general fac strict necesară dezvoltarea unui corp comun de învățare – pentru viață (dezvoltare umană personală) și socializare (comunicare, colaborare etc.) la care sa se cupleze pregătirea profesională – specializată și profundă, de excelență.

Organizarea pregătirii și metodologia de predare se schimbă, implicarea și adecvarea educației, cu învățarea respectului față de toate profesiile și meseriile necesare societății facilitează până la urmă selecția individuală prin performanță. În România suntem încă departe de modelul de învățare nord european, de metodologia de predare, de exemplu, din Finlanda, suntem departe de excelența în educație de la universitățile de prestigiu din SUA sau UK, ca săa dăm doar două exemple, însă scopul atins și rezultatele reale sunt cele care, până la urmă construiesc și consolidează performanța și prestigiul.

Un optim flexibil, judecat periodic între standardizare și flexibilizare poate asigura o creștere a performanțelor univestităților publice din România. În plus, deontologia universitară și etica muncii de educare/formare, promovate corect și nediscriminatoriu pot adăuga consistență și calitate în finalitatea educației, deopotrivă pentru excelență profesională și pentru ocupabilitate.

Capitolul VI

Dezvoltarea metodologiei cadru de evaluare a impactului strategiilor/intervențiilor dezvoltate pentru sistemul de învățământ superior asupra angajatorilor

Școala, la orice nivel de formare reprezintă un factor modelator al comportamentului și acțiunii resurselor de muncă. Mediul de afaceri prezent și cu deosebire cel viitor formulează cererea de capital uman, în care atributele intangibile de educație și comportament ale resurselor de muncă potentează valoarea adăugată din participarea la muncă. Finanțarea educației din resurse publice obligă universitățile la responsabilizare față de calitatea produsului educațional, definită deopotrivă ca potențial de muncă și ca resursă activată prin ocupare decentă și eficiență.

Școala generează potențial de muncă și, pentru a reduce asimetriile față de cererea pieței muncii, este necesar să monitorizeze întreg ciclul valoric al formării și valorizării capitalului uman pentru piața muncii – să atragă studenți, să-i pregătească adecvat și să urmărească modul de valorizare a produsului educațional, cel puțin pe termen scurt și mediu, ca formă de flexibilizare și ajustare a ofertei educaționale, ca urmare a dinamicii (cantitative și calitative) a mediului de afaceri.

Răspunderea societală a școlii presupune:

- Adaptarea conținutului educației la varietatea și performanțele mediului de afaceri, în primul rând cel intern/național
- Facilitarea ocupabilității studenților/absolvenților
- Asigurarea relevanței educației – să se adreseze unei cereri potențiale științifice definite și periodic reevaluată, în corelație cu dinamica progresului științei, a mediului de afaceri și a modelului de consum

- Promovarea eficacității actului educației, respectiv încadrarea în strategiile și orientările de dezvoltare, prin permanenta adaptare a strategiilor instituționale cu cele regionale/naționale etc.
- Asigurarea eficienței de efort și de efect a educației, sub multiplele sale aspecte: optimizarea finanțării pe student, dimensionarea corelată a cifrelor de școlarizare, facilitarea și monitorizarea ocupării în timpul și după absolvire, determinarea impactului multidimensional asupra angajatorilor.

De multe ori se spune ca absolvenții știu multe și nimic! Activarea competențelor dobândite și valorizarea cunoștințelor se regăsesc în valoarea adăugată la nivel de firmă. Transformarea potențialului în capital tangibil reprezintă mijlocul prin care angajatorul valorifică rezultatele educației: productivitate, profit, venituri, carieră, inovare industrială.

La nivelul unităților educaționale, produsul pieței specifice, reprezentat de oferta de absolvenți se calibrează în amonte în raport de resursele demografice reprezentate de cohortele de populație pe grupe de vârstă, iar în aval depind de cererea de muncă din partea mediului de afaceri. Profilul, structura și nivelul calitativ al actului educațional depind în mare măsură de structura și dinamica activităților economice și de piața muncii căreia se adresează.

Libera circulație a persoanelor și a capitalurilor face dificil orice demers de definire a cererii de muncă pe un areal geografic definit deoarece opțiunea de ocupare și valorizare a rezultatelor muncii depinde în ultimă instanță de decizia individuală care, în condiții de stimulente adecvate, poate fi direcționată potrivit modelului de definire a nevoii de educație în spațiul definit inițial.

Dreptul la educație, ca drept universal, face dificilă asigurarea unor fluxuri de resurse de muncă potrivit așteptărilor definite de mediul de afaceri, dacă acestea nu sunt asociate cu politici adecvate de reținere a absolvenților în bazinele de ocupare pentru care au fost inițial gândite.

Prin urmare, doar simpla definire strategică a ofertelor educaționale nu poate să asigure o corelare a ofertei și cererii pe piața muncii din mai multe motive, între care cele mai importante sunt:

- Educația pentru piața muncii presupune o componentă predictivă cu variabile dificil de estimat, rata de absorbție a progresului tehnologic fiind tot mai dinamică, dar asimetrică pe domenii ale științei și, în unele cazuri (de ex. TIC), cu efecte de propagare majore;
- Școala formează caractere și indivizi pentru întreg ciclul de viață, nu doar pentru componenta de viață activă;

- Riscul individual asumat la alegerea unui parcurs profesional se împletește cu cel societal, al transformărilor majore în interiorul unui ciclu de formare universitar;
- Deși scopul declarat și recunoscut al educației este de a armoniza oportunitățile, efectele sunt de accentuare a inegalităților și inechităților, de polarizare a pieței muncii, cu efecte asupra bunăstării individului și a gospodăriilor;
- Ocupabilitatea nu se realizează automat la absolvire, angajatorii solicită forța de muncă cu un profil de cunoștințe și competențe adecvate mediului de afaceri din prezent, dar care a fost educată după un model trecut ajustat cu așteptări general definite, care se pliază diferit pe cererea actuală a pieței muncii.

VI.1. Cadrul general de dezvoltare a metodologiei. Posibile limitări/restricții.

În cadrul mixului general de politici economice și sociale adecvate, reforma structurală și calitativă a ofertei de forță de muncă ar trebui să genereze externalități pozitive asupra calității ocupării din rândul absolvenților. Metodologia de față are ca scop propunerea unui *mix de acțiuni la nivel micro și macro astfel încât să se reducă asimetria dintre oferta și cererea pe piața muncii și să faciliteze reducerea perioadei medii de ocupare sustenabilă*, respectiv ocuparea cu intenția de păstrare a locului de muncă din partea absolvenților.

Convergența eforturilor de valorizare a rezultatului educației prin integrarea eficientă pe piața muncii presupune **concertarea politicilor și acțiunilor instituțiilor responsabile, pe verticală și orizontală, și asigurarea coerenței prin instituirea unui organism independent de gestiune**, format deopotrivă din experți independenți, reprezentanți ai stakeholderilor locali și naționali, ai mediului de afaceri (firme) și ai partenerilor sociali tradiționali. Un asemenea demers de cunoaștere a dinamicii pieței muncii (din perspectiva cantitativă, structurală și calitativă) presupune și asigurarea vizibilității formelor și instrumentelor integrate de implementare și facilitare a accesului potențialilor studenți și ulterior a absolvenților la informații orientative pentru definirea individuală a parcursului vieții active.

Nu ne propunem structuri administrative complet noi, ci de a sugera un cadru organizațional de orientare, prognoză și evaluare a politicilor educaționale pentru învățământul universitar cu adresabilitate pentru creșterea ocupabilității tinerilor absolvenți din ciclul de licență și cel de masterat, prin redefinirea/completarea responsabilităților actualelor structuri instituționale și integrarea unor inițiative comune de cooperare.

Structurile vizate sunt:

- a) Din perspectiva definirii ofertei pe piața muncii: ministerul de resort (Ministerul Educației, în orice formă de organizare, cu o structura direct specializată pentru învățământul universitar), universitățile, ca instituții de formare de bază (publice și private), organizațiile și asociațiile cu scop în conturarea politicilor educaționale;
- b) Din perspectiva definirii cererii pieței muncii: ministerul de resort (Ministerul Muncii, prin departamentele specializate pe probleme de ocupare și incluziune socială activă, AJOFM-urile), partenerii sociali individuali și/sau organizații (Asociații ale angajatorilor, respectiv sindicate de ramură), ori reprezentanți ai partenerilor sociali din structurile instituționalizate de dialog social, la care se asociază Camerele de comerț, pentru definirea nevoilor regionale/locale de ocupare și identificarea inițiativelor specifice de suport și responsabilitate;
- c) Din perspectiva **gestiunii echilibrului pe piața muncii**, pe componenta de fundamentare a necesarului de muncă, se impune deopotrivă:
 - a. integrarea în rețeaua de colaborare a unor instituții cheie (de ex. Institutul Național de Statistică pentru date oficiale la nivel național și în profil teritorial);
 - b. și valorificarea proiectelor pilot (bune practici), dezvoltate anterior, la nivel național și/sau internațional, cu incidență în estimarea necesarului de forță de muncă pe domenii de specializare, ramuri de activitate etc, - la nivel internațional (studii legate de oferta de forță de muncă, cum ar fi cele ale CEDEFOP și BIBB-IAB - Germania) sau național (de ex. reactivarea platformei dezvoltate în cadrul proiectului sectorial „Evaluarea și prognozarea cererii de muncă potențiale pentru absolvenții de învățământ superior, în structură ocupațională, la orizontul anului 2020, în vederea dezvoltării corespunzătoare a politicilor privind instruirea de nivel universitar” realizat de un consorțiu de instituții coordonat de INCSMPS¹, beneficiar fiind Ministerul Educației și ulterior modernizarea acestuia și completarea cu bazele de date colectate de la universități).

¹ Proiectul a fost implementat în perioada 3.11.2011-10.12.2012, parteneri fiind doua institute ale Academiei Romane- Institutul de Economie Nationala si Institutul de Prognoza Economica, iar platforma cu rezultatele proiectului si cu estimare cererii de forta de munca – absolventi de nivel universitat a fost operationala pana in luna noiembrie 2017.

În cadrul proiectului menționat s-a realizat o metodologie de colectare și analiză corelativă a datelor privind cererea și oferta de muncă pentru absolvenții de învățământ superior, cu dezvoltarea unor baze de date corespunzătoare cererii și ofertei la orizontul anului 2020. A fost construit un modul de analiză a modificărilor structurale în oferta de forță de muncă de nivel universitar, pe domenii de pregătire și a fost proiectat un modul interactiv de estimare a ofertei educaționale universitare pe domenii de pregătire, la nivel național. Pentru estimarea și proiecția evoluției cererii potențiale de muncă în structura de ocupații, bazele de date au fost puse la dispoziție de INS - Cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) și au în vedere date referitoare la populația ocupată pe activități economice (clasificarea CAEN, 2 digiti) și ocupații (clasificarea COR, 3 digiti), putându-se realiza doar o abordare la nivel național. Ce este important de precizat este faptul ca această metodologie viza trei aspecte importante pentru definirea coordonatelor globale ale asigurării condițiilor de activare a competențelor și cunoștințelor pe piața muncii prin valorizare în locuri de muncă corespunzătoare, decente și performante, ca valoare adăugată creată, și anume:

- a) dezvoltarea de instrumente de evaluare corelativă a cererii cu oferta de muncă pentru absolvenții de învățământ superior, deopotrivă în abordare istorică dar și de natură prospectivă;
- b) operaționalizarea proiecției cererii și ofertei de forță de muncă, pentru a defini multidimensional limitele de flexibilitate a modelării ofertei de locuri în sistemul universitar (cantitativ și structural și, în final,
- c) dezvoltarea pachetului de informații statistice și calitative care să fundamenteze mecanismul de cerere corelativă a cererii cu oferta.

Rezultatul prezumat a fost de *dezvoltare a unui mecanism instituțional de anticipare a cererii de forță de muncă cu studii superioare*.

În opinia noastră, acesta reprezintă un nivel de abordare strict necesar dar nu suficient pentru o bună alocare a locurilor în universități, pe total și pe domenii ale științei. A doua componentă fără de care o strategie educațională pentru învățământul universitar ar fi incompletă o reprezintă *definirea locului și rolului fiecărei universități în oferta agregată pe domenii de specializare*, la care se adăugă *nevoia de mapare a spațialității acțiunii fiecărei universități*.

Ce ofer și cui ofer pentru creșterea șanselor de ocupare după absolvire (?) - se corelează cu **optimizarea selecției individuale**, respectiv analiza corelativă a fiecărui individ privind alegerea domeniului de pregătire și a universității – în care criteriile de selecție sunt multiple, de la distanța față

de domiciliu la costurile individuale totale pentru formare, de la prestigiul instituției de învățământ superior până la performanța tranziției pe piața muncii – proporția, durata și calitatea ocupării definite inclusiv de preferințele și cerințele angajatorilor privind bazele de recrutare a absolvenților și profilul profesional și uman al acestora.

Beneficiarul politicii de facilitare a inserției profesionale, respectiv absolventul își formulează decizia de formare/specializare și ulterior de ocupare în funcție de o sumă de factori obiectivi și subiectivi. În fapt, decizia individuală pentru parcursul educațional este determinată de o sumă de factori care acționează ca stimuli sau restricții în decizia finală. Prezentăm sintetic mai jos, o parte din acești factori sunt de interes pentru universitate deoarece influențează atât politica instituțională de atragere a acestora și înrolare în programele educaționale, pe specializări, cât și modelul de participare la cursuri și performanța în procesul învățării. Acești factori ar trebui analizați, individualizați pe domenii de pregătire și cunoscuți la intrarea în facultate, prin testarea inițială a studentului, ca punct de pornire în analiza parcursului educațional și a identificării profilului de inserție pe piața muncii la absolvire.

Tabelul nr. 6.1 . Factori de fundamentare a deciziei individuale pentru parcursul educațional

Palier de influență	Factori	Impactul potențial asupra parcursului educațional	Impactul potențial asupra modelului de inserție pe piața muncii
Familia	Transfer generational Bune practici și excelență profesională în familia lărgită Recomandări ale părinților Model cultural	Puternic Puternic Relativ important Relativ important	Moderat Relativ important Redus Redus
	+		
Domiciliu	Restricții geospațiale Restricții financiare Vulnerabilități sociale	Moderat Puternic Puternic	Redus Puternic Relativ important
Scoală	Profilul/specializarea absolvită în învățământul secundar Calitatea educației/nivel de exigență /performanța școlară individuală Parcursul educațional potențial Recomandări consilier școlar în urma evaluării individuale	Moderat Important Important Moderat	Redus Important Redus Redus
	+		

Mediul social	Influența colegilor Identificare cu modele de dezvoltare a carierei Spirit antreprenorial		
Mediul de afaceri	Grad de cunoaștere a mediului de afaceri specific domeniului de pregătire Informații asupra perspectivelor de dezvoltare economică pe ramuri de activitate Cunoașterea oportunităților prezente și viitoare și facilitarea unor forme/direcții de dezvoltare a afacerii (start-up, spill-over etc) Calitatea ocupării Atractivitatea locului de muncă (carieră+ venit) Piața locurilor de muncă vizate (cerere vs ofertă)	Puternic Important Moderat Puternic Puternic Scăzut	Puternic Puternic Important Puternic Puternic Moderat
	+		
Experiența proprie anterioară	Istoricul de ocupare Probleme de comunicare-integrare etc	Scăzut Important	Moderat Puternic

Sursa: realizat de autor

De la abordarea exclusiv măsurabilă statistic a ocupabilității, metodologia propusă în continuare trebuie să ia în considerare și calitatea conținutului formării, din perspectiva pieței muncii, respectiv măsura în care, mixul de cunoștințe și competențe oferite prin formare (prin curricula) răspunde nevoii mediului de afaceri. Si avem în vedere, în această componentă a modelului de analiză capacitatea universităților de a oferi absolvenți adecvați, respectiv următoarele aspecte:

- măsura în care, prin competențele de specialitate, ce țin de conținutul propriu zis al profesiei, universitatea răspunde scopului principal al învățământului la acest nivel, respectiv de a genera absolvenți, capital uman capabil să susțină creșterea economică și inovarea, definite sintetic prin calificări academice (DeVitis, 2013, Delbanco, 2014);
- complementarizarea prin sistemul educației ISCED 11, nivel 5-8 cu un pachet de competente „non-academice”, dar strict necesare angajatorului, dobândite prin experiența practică și activități extra-curriculare denumite generic competențe soft sau non-cognitive, în care asumarea riscului și implicarea dincolo de obișnuința locului de muncă presupun nu doar inovare tehnologică, ci mai ales inovare non-tehnologică, asociată cu învățarea pe tot parcursul vieții, ca formă comună de preservare a ocupării eficiente, de performanță (asigură dezvoltarea carierei) (Almlund și colab., 2011, Docherty, 2012). Considerăm important acest aspect deoarece universitățile, pentru a spori gradul de ocupare al

absolvenților ar trebui să includă în programul de pregătire o sumă de competențe generice care se pot activa în condiții diverse ori pentru sarcini variate (Gilbert et al., 2004, p. 376). Opinii recente promovează ca necesitate educația complementară a studenților pentru competențe precum creativitate, umilința, leadership, capacitatea de „a învăța din zbor” (Laura Pappano and Thomas L. Friedman, 2014).

Impactul, respectiv măsura ocupării eficiente poate fi abordată prin analize comparative, ca de exemplu:

- a) nivelul salariului mediu la angajare. Potrivit experienței altor țări, de exemplu în țările membre OCDE, absolvenții de învățământ superior au în medie salarii cu 55% mai mari decât cei care nu au studii universitare (OCDE, 2012), potrivit specialiștilor fiind considerată ca o formă de remunerare a capitalului uman și nu doar strict a competențelor profesionale - tehnice și/sau specifice meseriei, respectiv modelul de educație pentru formarea capitalului uman (Mincer, 1958; Schultz, 1961).
- b) O altă ar fi masa veniturilor pe perioada vieții active, ori a avantajelor comparative nete față de costurile totale asociate educației universitare (taxe de școlarizare, cheltuieli pentru întreținere etc.). Deși mai dificil de măsurat, ar putea fi redus la termenul de recuperare a costurilor cu educația (pe perioada ciclului universitar/de master de formare), din veniturile după ocupare.

Practic varietatea indicatorilor este destul de mare, important este să definim setul de indicatori care apoi să fie aplicat ca cerință minimală, de către toate instituțiile de învățământ superior.

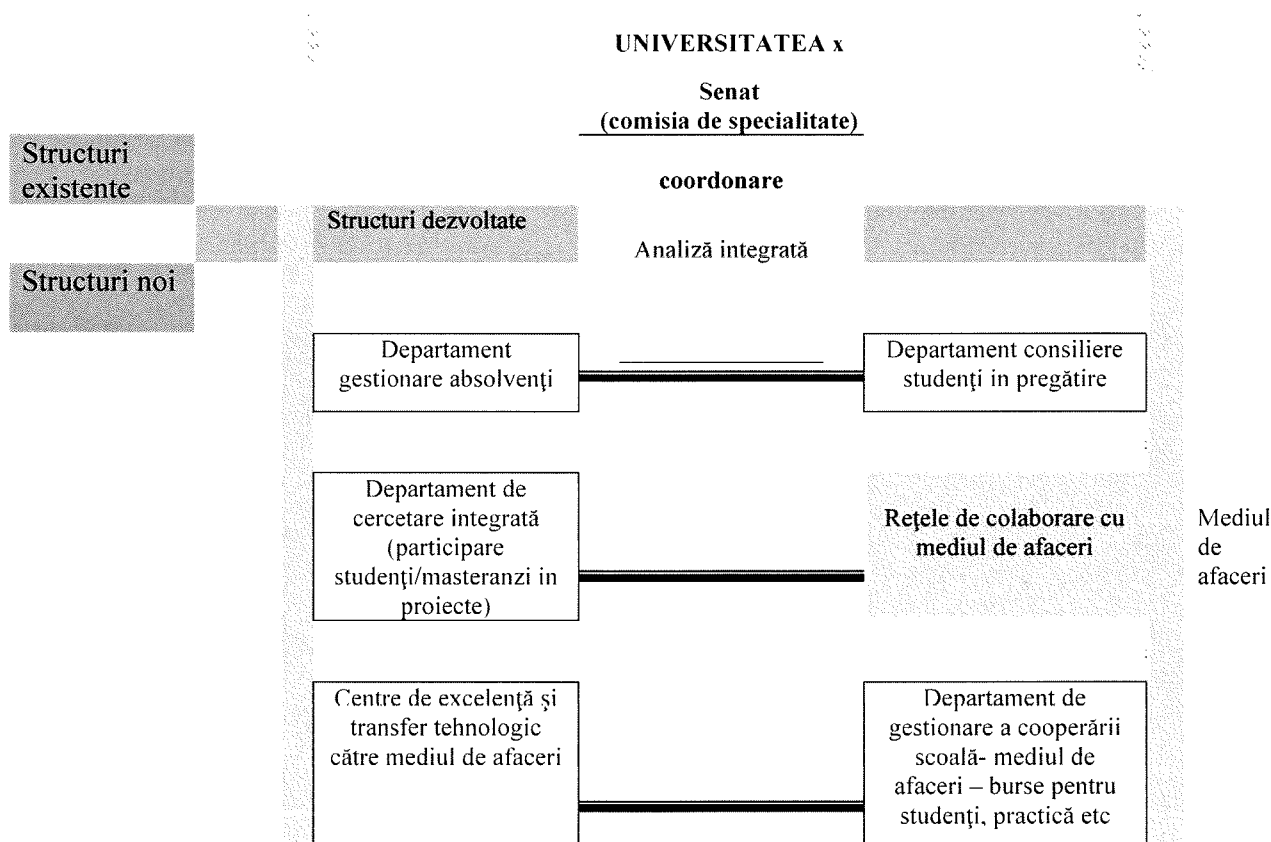
O altă problemă ce poate fi pusă în discuție, (deși aplicată de câțiva ani ridică încă multe controverse), se referă la diferențierea costului pe student, funcție de domeniul de studiu, ca formă de finanțare publică a educației universitare. Deși importantă din perspectiva impactului asupra deciziei de dezvoltare sau limitare a anumitor domenii de studiu, acest aspect necesită o analiza separată și nu credem că poate fi inclusă în logica fundamentării unui model de analiza a ocupabilității, fiind mai degrabă un factor restrictiv al echilibrării pieței muncii pe meserii și profesii cerute de mediul de afaceri, dar puțin atractive pentru universități, datorita finanțării reduse/neadecvate efortului și costurilor de formare.

VI.2. Model integrat de analiză a ocupabilității absolvenților de învățământ superior- - Schema generală

Schema generală cuprinde componente/module de analiză și/sau prognoză ale pieței ocupării absolvenților, prin construirea unor baze de date la nivelul universităților și cu posibilitate de centralizare în plan regional/național, pentru fundamentarea politicilor publice ale Ministerului Educației și Ministerului Muncii.

Este vorba de fundamentarea ofertei educaționale prin *analiza la nivelul universităților și centralizare la nivel național pentru determinarea necesarului de locuri bugetate.*

Schema nr 6.1 .Model de implicare a universităților în definirea compatibilizării dintre cererea pieței muncii și oferta educațională a universităților



Sursa: elaborată de autor

Numărul de locuri bugetate, pe domenii de pregătire ar trebui să acopere cererea pieței muncii într-o proporție cât mai mare și să susțină egalitatea de șanse a tinerilor (din familii cu venituri reduse, din mediul rural, alte categorii vulnerabile). De menționat că acordarea burselor se va fundamenta pe o selecție prealabilă -recomandăm (re)introducerea unei forme de evaluare (testare la admitere) și ajustarea semestrială a eligibilității, funcție de performanțele educaționale individuale.

Analiza adecvării ofertei din sistemul educației cu cererea pieței muncii presupune un demers integrat de identificare și analiză bazat pe surse informaționale diverse – de la individ până la nivel național. O prezentare sintetică se prezintă în tabelul de mai jos

Tabelul nr. 6.2 Sistem integrat de analiză a cererii și ofertei pe piața muncii

Modul de analiză	Componente	Nivel de analiză		
		Micro-universitate	Regional	Național
I. Analiza poziției de piață a universității din perspectiva ofertei pieței muncii	1 Potential de ocupare-absolvenți 2 Bazinul de inserție profesională	X X	- -	X X
II. Urmărirea performanței pieței muncii tinerilor	1 Sistemul de indicatori specifici pieței muncii	X	X	X
	2 Indicatori complementari de performanță ai ocupabilității absolvenților, pe instituție de învățământ universitar	X	-	X
	3 Indicatori ai spațialității ocupării absolvenților	X	X	X
	4 Prognoza ocupării absolvenților	X	-	X
	5 Eficiența politicilor de ocupare promovate de universități	X	-	X
III. Analiza calitativă asupra ocupabilității tinerilor	- Ancheta sociologică de percepție pe baza de chestionar aplicat: a) la intrarea în universitate; b) la absolvire; c) la 1 an după absolvire; d) la 3 ani după absolvire	X		
IV. Analiza impactului potențial asupra angajatorilor	Deficit/excedent de competențe pe profesii și nivel de calificare		X	X
V. Analiza pierderii directe de capital uman național	Migrația absolvenților	X		X
	NEET	-		X

Sursa: elaborat de autor

Modulele de analiză recomandate sunt cel puțin următoarele:

- I. **Analiza poziției de piață a universității din perspectiva ofertei pieței muncii** – volumul de ocupare disponibil (număr absolvenți) – bazinul de inserție profesională
 1. Piața locală
 2. Piața regională
 3. Piața națională

4. Gradul de deschidere pe piața internațională + indice de intensitate (internațional vs național)

Pentru toate modulele se calculează fluxurile (întrări- studenți înregistrați, ieșiri – absolvenți, rata de abandon, pe nivel educațional (licență, master), pe generații de absolvenți, domenii de pregătire specializări cohorte de absolvenți etc..

Aceste date se preiau la nivelul ministerului de resort și se determină poziția de piață a fiecărei universități din Romania, pe componenta de ofertă de ocupare. Se corelează cu rata de ocupare a absolvenților determinată prin modulul II și servește ca indicator de ajustare a cererii de locuri bugetate, respectiv a cererilor de aprobare a noi specializări la licența sau domenii de pregătire/programe de master.

II. Urmărirea performanței pieței muncii tinerilor

1. *Sistemul de indicatori specifici pieței muncii* – se determină la nivelul universităților, pe baza de chestionar la 1 și respectiv 3 ani de la absolvire.

Recomandăm atașarea unei *cercetări a carierei așteptate* prin testare și consiliere pe perioada studiilor, facilitare contact cu mediul de afaceri, facilitare ocupare temporară (în vacanțe sau part-time pe perioada studiilor, practică de specialitate la angajator etc). Testarea, în acord cu chestionarul după absolvire va urmări profilul individual și potențialul de ocupare, așteptările individuale, constrângeri (economice, sociale etc), limitări etc. Se va putea crea o bază de date consolidată cu urmărirea studentului de la intrare până la integrarea sustenabilă pe piața muncii.

În ceea ce privesc indicatorii de analiză ai pieței muncii tinerilor, prezentăm cu titlu de exemplu în schema de mai jos un inventar minimal, care poate fi completat. Pentru a permite centralizări regionale sau la nivel național, recomandăm constituirea unui set de indicatori agreeți de universități și ministerele de resort, în colaborare cu INS, care să fie utilizat de toate universitățile.

Tabelul nr. 6.3 Indicatori de măsurare a pieței muncii tinerilor (Dimensiunile KOF YLMI – Youth Labour Market indicators)

Starea activității	Condiții de lucru
<p>-Rata șomajului (Conform definiției OIM)</p> <p>-Rata șomajului involuntar (numărul șomerilor și al lucrătorilor descurajați ca parte din întreaga forță de muncă. Lucrătorii descurajați au renunțat la căutarea unui loc de muncă (nu caută în mod activ), deși nu au un loc de muncă și sunt în prezent disponibili pentru muncă -" inactiv involuntar ").</p> <p>-Rata NEET</p>	<p>-Rata ocupării tinerilor: a) cu contract temporar; b) în munca involuntară cu fracțiuni de normă; c) în locuri de muncă cu timp de lucru atipic; d) în locuri de munca cu risc de sărăcie în muncă</p> <p>- Rata șomajului persoanelor vulnerabile (ponderea populației ocupate care lucrează în nume propriu sau celor care își desfășoară activitatea în familia lor, contribuind astfel la întregul venit al familiei. Ambele sunt mai puțin susceptibile de a avea aranjamente de lucru oficiale și, prin urmare, sunt mai puțin protejate de legislația muncii și sunt mai expuse riscului economic)</p>
Educație	Tranziție netedă/insertia pe piața muncii
<p>- Rata tinerilor înrolați în educația formală</p> <p>- Rata asimetriei competențelor (skills mismatch rate)</p>	<p>- Rata șomajului relative (ponderea șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) din rata șomajului în rândul adulților - 25+).</p> <p>- Rata șomajului pe termen lung (șomerii de mai mult de un an (52 săptămâni) în numărul total al șomerilor)</p>

Sursa: după Renold et al. (2014).

2.Indicatori complementari de performanță ai ocupabilității absolvenților, pe instituție de învățământ universitar:

- Se colectează din evidentele universităților, prin urmărirea stării de ocupare și a atributelor ocupării după absolvire, la 1 an și la 3 ani;
- Indicele asimetriei ocupaționale definit ca ponderea absolvenților ocupați în profesia pentru care s-au pregătit în total absolvenți ocupați, pe contingente de formare;

- Indicele NEET la nivel de universitate, calculat ca raport între neocupați (total absolvenți, pe nivel de formare (licența/master) – absolvenți integrați pe piața muncii)/ total absolvenți, pe specializări sau domenii de formare.

3. Indicatori ai spațialității ocupării absolvenților

- ponderea absolvenților ocupați în bazinul de recrutare
- Indicele ocupării pe piața națională, ca raport a celor ocupați în țara în total absolvenți ocupați
- Structura ocupării pe ramuri de activitate
- Barometrul ocupării absolvenților – cu detalii privind atributele ocupării
 - structura ocupării absolvenților, după metoda de recrutare
 - structura ocupării, după statutul ocupațional (salariat, patron, lucrător pe cont propriu, lucrător familial neremunerat)
 - durata medie a cautării unui loc de muncă
 - număr locuri de muncă tranzitorii pe absolvent (numărul de locuri de muncă temporar ocupate, în căutarea unui loc de muncă de lungă durată)

4. Prognoza ocupării absolvenților

- estimarea necesarului de locuri de muncă, pe domenii de specializare etc. etc.
- rata ocupării directe/imediate determinate ca raport între tinerii ocupați ca urmare a unui precontract cu angajatorii încheiat din perioada studiilor în total absolvenți;
- rata ocupării prin târgurile de ocupare organizate de sau în colaborare cu universitatea.

5 Eficiența politicilor de ocupare promovate de universități

- Prioritățile strategice de ocupare și măsuri de implementare;
- Numărul de absolvenți ocupați pe fiecare măsura în parte;
- Cooperări cu mediul de afaceri pentru ocupare pe perioada studiilor – număr studenți implicați și sustenabilitatea măsurii (perioada de ocupare pe durata studiilor (luni), rata celor care rămân ocupați la locul de muncă din perioada studenției – respectiv la un an și la 3 ani după absolvire).

III. **Analiza calitativă asupra ocupabilității tinerilor** - Ancheta sociologică de percepție pe baza de chestionar aplicat: a) la intrarea în universitate; b) la absolvire; c) la 1 an

după absolvire; d) la 3 ani după absolvire (cu modul suplimentar asupra relevanței, eficacității și eficienței programului de formare urmat). În măsura în care se constituie/ există și este activă asociația absolvenților, la nivel de universitate se pot aplica chestionare la 5, 10 ani de la absolvire, pentru a analiza sustenabilitatea pe termen lung a profilului educațional și, respectiv, eficiența ocupării.

- IV. **Analiza impactului potențial asupra angajatorilor.** Acest modul excede capacitatea individuală a universităților de a evalua eficiența educației prin ocupabilitate, însă universitatea poate contribui cu informații asupra bazinului de recrutare, respectiv de ocupare, pe baza istoricului înregistrat. Chiar dacă ne situăm în situația în care bazinul de recrutare al studenților este preponderant din vecinătatea instituției de învățământ superior, bazinul de ocupare este, în cele mai multe cazuri puternic dispersat și cu locații geospațiale largi, ceea ce face dificilă completarea evaluării calitative pe baza de chestionar cu cercetări de detaliu la nivelul angajatorilor.

Acest modul se poate dezvolta cu rezultate mai bune la nivel național, pe un eșantion reprezentativ al absolvenților și poate completa Ancheta statistică a INS privind Inserția tinerilor pe piața muncii. Dar aceasta nu exclude posibilitatea ca universitățile să ofere variabile de analiză suplimentare, colectate prin interviurile de profunzime aplicate absolvenților la un an și la trei ani de la absolvire. Menținerea și actualizarea bazei de date a absolvenților și responsabilizarea acestora asupra importanței participării la Ancheta, în beneficiul generațiilor următoare, ar putea face posibilă și o analiză cantitativă a impactului la nivelul angajatorilor, prin facilitarea unor determinări de costuri și beneficii ale ocupării. Un asemenea demers se cere completat de participarea și implicarea angajatorilor în determinarea asimetriei de cunoștințe și competențe la angajare, costurile suplimentare cu formarea la locul de muncă, etc., informații despre productivitatea muncii, rata valorii adăugate produse etc. Pentru rezolvarea acestui modul este necesar un parteneriat de lucru între universități, INS cu modulul suplimentar la Ancheta AMIGO și **Corpul de experți independenți**, care să permită integrarea pe verticală a modului de analiză de impact, cu posibilități de obținere a unor variabile la nivel național/local.

- V. Un modul opțional îl poate constitui **analiza pierderii directe de capital uman național prin migrație și, respectiv prin categoria de NEET**. Prin natura sa se poate dezvolta la nivel de universitate, unde se pot determina inclusiv costurile/ pierderea de investiție în educație. Așa cum unele studii analizează și determină costul educației și câștigurile pe întreaga viață activă,

tot astfel în cadrul acestui volum se pot determina pierderile cumulate pe perioadele de inactivitate, precum și pierderile temporare sau definitive din mobilitatea externă pentru muncă, caz în care, investiția în educație în țara de origine se contabilizează la pierderi iar câștigurile obținute în țara de destinație la surse suplimentare pentru susținerea consumului de bunuri și servicii pe piața de adopție (din care, eventual, se deduc remitențele către țara de origine).

Monitorizarea analizei integrate se poate face prin dezvoltare instituțională, respectiv constituirea unui corp de experți de sinteză și analiză la nivel de universitate cu capacitate de a colabora cu instituțiile interesate la nivel local, regional, național, cu operatorii de piață, pentru a defini pieța muncii tinerilor și compatibilizarea ofertei (absolvenților) cu cererea pieței muncii, prin colaborare între instituțiile responsabile. În funcție de opțiunea politică, la nivelul ministerelor responsabile pentru crearea unei structuri independente de experți pentru aplicarea metodologiei (în structura organizațională a Academiei Române sau a unuia din institutele de cercetare din componenta acesteia) se poate crea un ***Centru/departament de cercetări integrate pentru sprijinirea universităților în definirea ofertei educaționale pentru piața muncii, în care să activeze acel „Corp de experți independenți”*** menționat anterior. O structură opțională ar fi crearea unui organism independent de tipul Consiliului fiscal, care funcționează sub egida Academiei Române și, din anumite perspective are o responsabilitate similară, de gestionare a unui domeniu sensibil al economiei naționale.

În plus, în opinia noastră este necesar un *Acord de colaborare inter-instituțională* pentru a facilita obținerea de date și aplicarea adecvată a instrumentelor de cercetare calitativă (interviuri de profunzime, focus grupuri etc.), între structurile / instituțiile naționale și locale, pentru facilitarea informării în vederea derulării analizelor menționate mai sus.

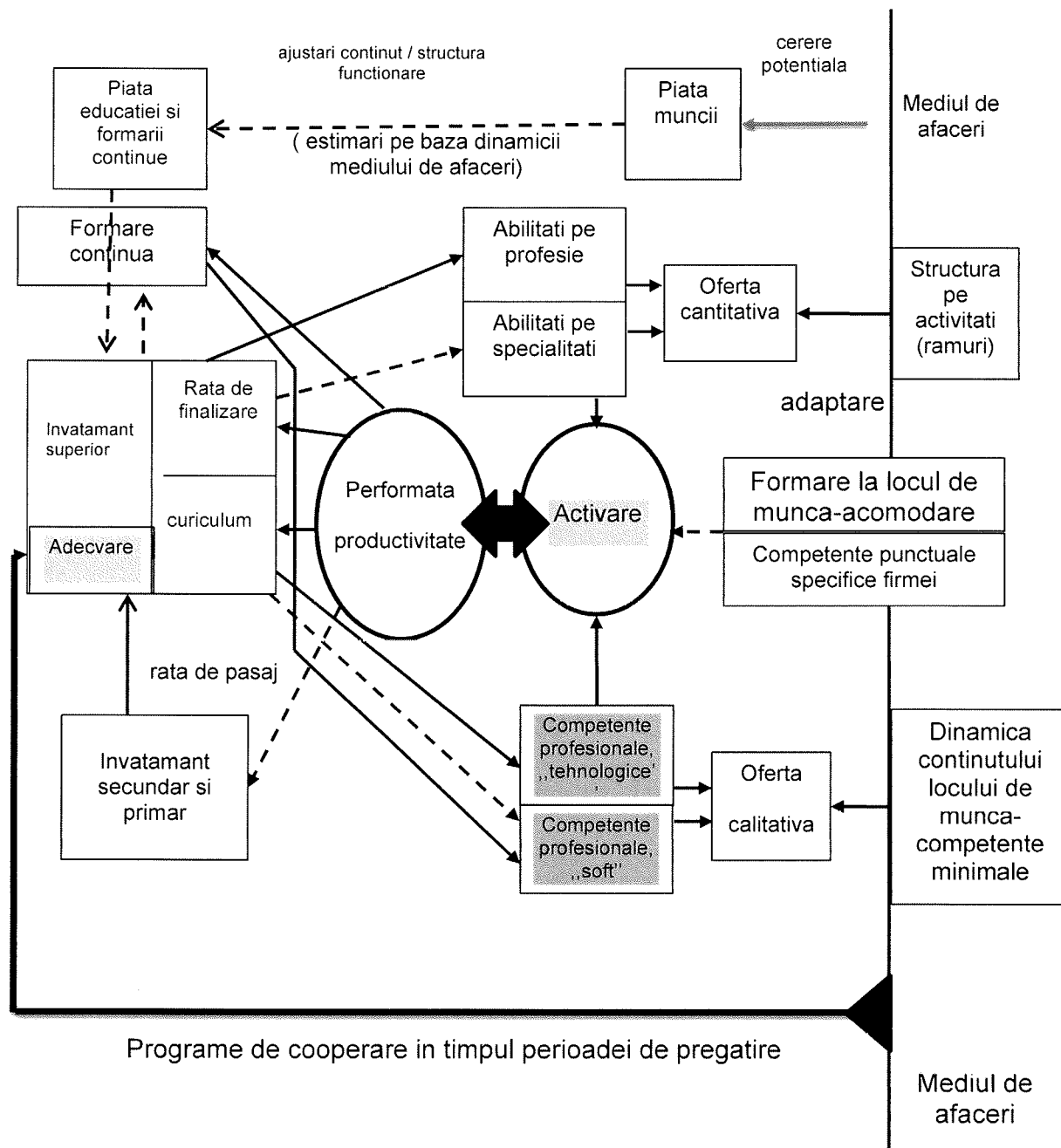
Fiecare modul se poate dezvolta pe două paliere:

- o analiza individuală, potrivit tematicii specific și a indicatorilor statistici selectați și
- o analiză integrată, care să permită determinarea impactului pe diferitele paliere alese pentru analiză.

Pentru o bună funcționalitate a construcției modelului este necesară participarea stakeholderilor și implicarea efectivă a acestora, gestionarea – monitorizarea și controlul activității structurii nou create și instituirea unui mecanism de ajustare periodică a cifrei și structurii de școlarizare, pe baza analizelor realizate de universități și de „Corpul de experți independenți”.

Structura generală de cooperare pentru facilitarea activității de analiză și fundamentare a corelației dintre oferta educațională și piața muncii se prezintă în continuare, cu mențiunea că reducerea decalajelor de cunoștințe și competențe pentru inserția absolvenților de învățământ superior pe piața muncii reprezintă doar o componentă a unei politici naționale pentru compatibilizarea cererii și ofertei pe piața muncii (skills mismatch). – vezi Schema logică de fundamentare a modulului de analiză a compatibilizării ofertei educaționale a universităților cu cererea pieței muncii, respectiv a angajatorilor.

Schema nr. 6.2 Sistem integrat de compatibilizare a cererii pieței muncii cu oferta educațională
- schemă suport pentru incluziunea socială activă a absolvenților de învățământ superior



Sursa: realizat de autor

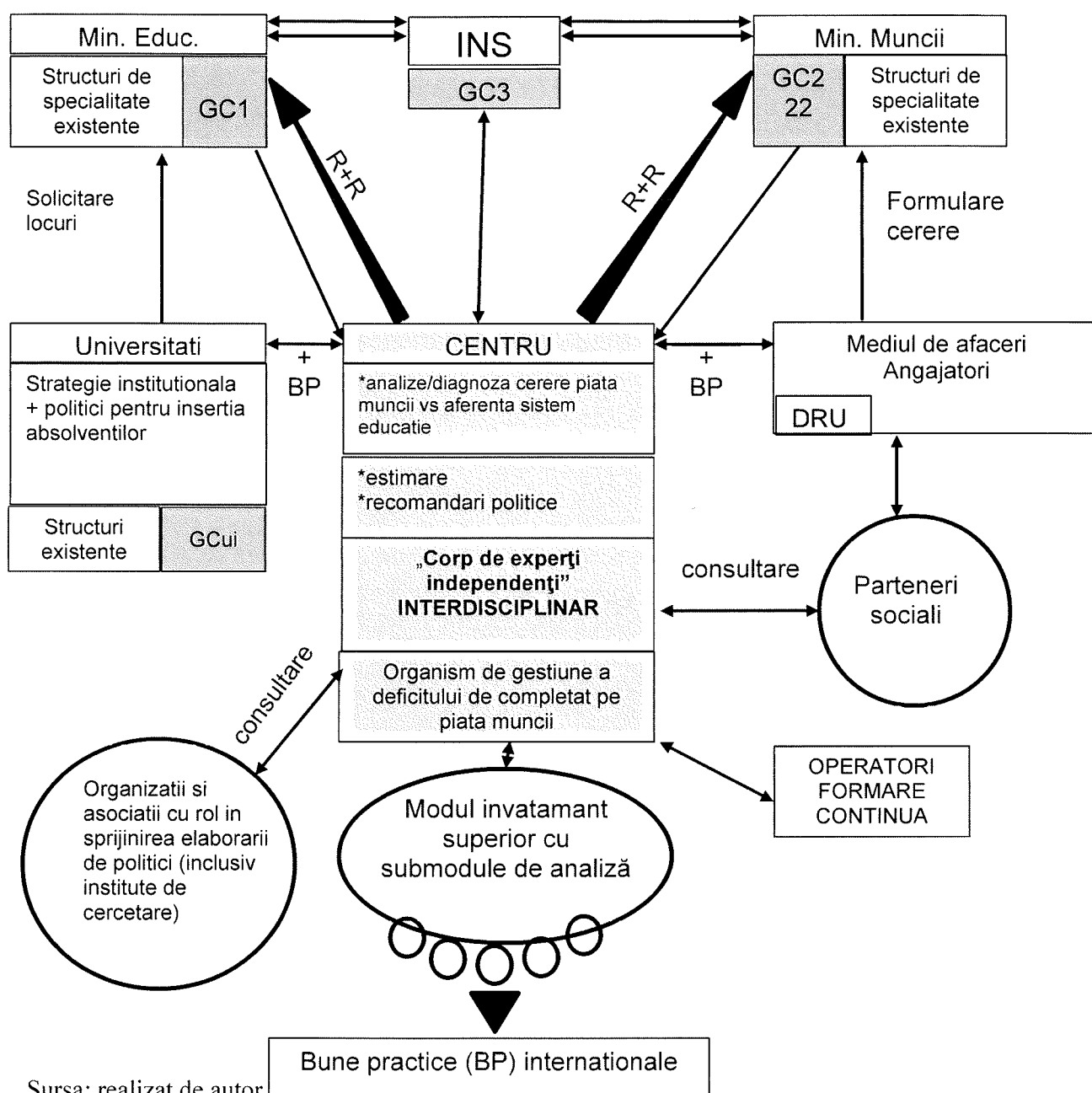
Pornind de la schema legăturilor funcționale dintre piața muncii și piața educației, în procesul de activare a potențialului absolvenților de învățământ superior, prezentăm în continuare rețeaua de colaborare instituțională, cu integrarea activității structurii independente propuse.

Sistemul este construit pe principiul de organizare a unui mecanism cibernetic și flexibil, modul de organizare și funcționare fiind bazat pe principiile:

- excelenței în activitatea corpului de experți, respectiv selectarea și reînnoirea periodică a experților, pentru a permite o permanentă deschidere către schimbare și progres în utilizarea instrumentelor de cercetare, a modelelor de analiză și prognoză;
- cooperare instituțională pe fiecare palier de analiză;
- sistem de analiză flexibil, bazat pe module, sistematic; adaptarea, completarea, dezvoltarea modulelor potrivit dinamicii pieței;
- actualizarea periodică a metodelor de analiză pe module și niveluri de agregare a datelor;
- transparența rezultatelor analizei;
- ajustare politici educaționale pe baza rezultatelor analizei – ori de câte ori este necesar, cu urmărirea dinamicii progresului tehnologic transferat în mediul de afaceri;
- control și validare a rezultatelor

Schema de cooperare instituțională trebuie să faciliteze și să asigure constituirea de baze de date credibile, reprezentative la nivel național și regional, care să fie pe de o parte posibil de centralizat la nivel național și să fie disponibile în timp util pentru a permite ajustarea politicilor de stabilire a cifrelor de școlarizare pe domenii ale științei, profesiei, specializării și nivel de formare (studii de licență sau de master). Totodată este necesară dezvoltarea unei scheme de complementaritate între formarea inițială și cea continuă, fie că acesta din urmă se realizează în universități (cursuri post-universitare), fie că se realizează în sistemul operatorilor de formare autorizați, pentru cursuri de specializare de scurtă durată, pentru dobândire/perfecționare competențe/elemente de competență etc.

Schema nr 6.3 Schema logică de lucru pentru „Corp de experți independenți” din cadrul Centru/departament de cercetări integrate pentru sprijinirea universităților în definirea ofertei educaționale pentru piața muncii



Sursa: realizat de autor

Concluzii finale și sistem de integrare a metodologiei de la nivel de universitate la nivel regional/național

Studiul de față s-a realizat prin integrarea rezultatelor analizelor realizate la nivelul universităților din România, analiza situației comparative a performanțelor și a identificării unor bune practici interne și internaționale în gestionarea ocupabilității absolvenților de învățământ superior. În cercetare au fost incluse universități de stat din toate regiunile țării (Anexa 1), iar analiza performanțelor acestora, din perspectiva incluziunii pe piața muncii, a vizat istoricul pe termen mediu al activității, completată cu interviuri de profunzime aplicate unor persoane cu responsabilitati pentru tematica incidentă studiului (prezentate în studiile parțiale de suport). Nu s-a dorit a fi o sinteză, ci mai mult o evidențiere a problemelor, a practicilor curente, a rezultatelor cu incidentă asupra ocupabilității la nivelul angajatorilor din România. S-au prezentat succint și bune practici și exerciții anterioare de dezvoltare a unor metodologii sau instrumente de politici, cu impact asupra echilibrării ofertei cu cererea pieței muncii, a cererii de competențe cu oferta sistemului educației universitare. În fine, am conturat un cadru instituțional și o metodologie de monitorizare a compatibilizării dintre oferta de cunoștințe și competente a sistemului universitar cu cerințele pieței muncii în momentul absolvirii, din perspectiva locurilor de muncă disponibile și a celor nou create.

S-a pornit de la ideea că școala este responsabilă de cunoștințele și competențele absolvenților iar aceștia dovedesc eficiența învățării prin activarea pe piața muncii, în condiții de ocupare potrivit domeniilor de pregătire și/sau specializare. Investiția în educație este un parametru important al efortului societal pentru creștere economică și bunăstare, iar proba eficienței alocării și consumului resurselor este dată de cele două variabile ale echilibrului pieței muncii: rata ocupării și indicele asimetriei competențelor (skills mismatch). Maximizarea ocupării absolvenților de învățământ superior și minimizarea asimetriei calității ocupării sunt deziderate și rezultat al educației pentru piața muncii, componentă importantă a procesului educațional universitar. Modelul de orientare și ajustare a determinării necesarului de studenți pe domenii ale științei, profesii și specializări vizează o gestiune integrată a trei paliere de analiză multidimensională: prospectivă, pentru fundamentarea necesarului, a rezultatelor, pentru identificarea asimetriei cantitative și calitative și post inserție pe piața muncii pentru a evidenția segmentele de performanță limitată, desincronizările și dinamica schimbărilor

(modificarea substanțială a conținutului muncii și/sau apariția unor locuri de muncă noi, puțin predictibile în momentul începerii ciclului de formare universitară. Metodologia propusă urmărește derularea unor activități complexe, de către un colectiv de specialiști și se propune crearea unui organism autonom de analiză integrată a informațiilor privind oferta educațională (provenite de la universități și Ministerul Muncii), cererea pieței muncii (definită de cerințele formulate de angajatori, integrate la nivelul Ministerului Muncii, AJOFM/ANOFM), precum și solicitările formulate de asociațiile partenerilor sociali. Metodologia propusă vizează deopotrivă palierul „universitate” cât și cel național, aceasta viziune integrativă local/național fiind motivată de arealul extins de recrutare a studenților și de distribuția geografică neuniformă a specializărilor universitare. Mobilitatea studenților pentru învățare și direcționarea către o anumită profesie/specializare nu se pliază pe vecinătatea universității, de locația rezidenței gospodăriilor din care provin, decât ca factor secundar, decizia finală fiind motivată (și) de alți factori: prestigiul universității, performanța în formare, oportunitățile oferite în perioada de pregătire și apoi pentru tranziția la viața activă, costurile suplimentare față de disponibilitățile/puterea financiară a gospodăriei, exigențele la intrare (tipul selecției și intensitatea competiției) etc.

Schema generală a dezvoltării instituționale ia în calcul și colaborarea cu furnizorul oficial de date și informații statistice, respectiv Institutul Național de Statistică, inclusiv centrele județene de statistică, care pot contribui la stabilirea dimensiunilor bazinului de recrutare (date demografice, rate de pasaj pe diferitele niveluri de educație și contingentele așteptate de potențiali studenți etc.), structura mediului de afaceri pe domenii de activitate, indicatori de ocupare, fluctuație și dezechilibre, nivelul mediu al veniturilor, etc. Asemenea informații se dezvoltă în model ca factori push și pull pentru revenirea în zona reședinței, pentru ocupare/insertie pe piața muncii, pentru definirea specializării universitare, motivația pentru mobilitate externă etc.

Modelul de ocupare și cerințele pieței muncii se vor schimba substanțial în viitorii ani – de la durata muncii la tipul de ocupare, de la conținutul muncii la gradul de implicare în deciziile firmei, persoanele ocupate vor trebui să facă față unor provocări multiple. Școala este prima instituție responsabilă de adaptarea forței de muncă la provocările mediului de afaceri.

Munca de la distanță („de acasă”) câștigă teren, multe activități sunt înlocuite de mașini. Absolvenții vor trebui să se adapteze permanent la noul model de muncă – timp de lucru mai redus dar cu eficiență mai ridicată, exercitarea profesiilor se digitalizează mai repede decât au anticipat școlile, iar nevoia de competențe soft este tot mai mare, cu deosebire și datorită flexibilizării programului de

lucru, pe lângă locația practicării muncii. La fel și modelul de învățare se schimbă, învățăm mai mult timp = practic toată viața dar nu ca să acumulăm informații ci să dobândim competențe practice, necesare realizării obligațiilor profesionale și sociale zilnice. Toate aceste schimbări necesită o altă abordare în construcția modelului și conținutului învățării, care se va axa pe a-i învăța pe studenți cum să devină factori inovativi în activitatea firmei și nu doar executanți. Din această perspectivă analiza nevoilor de formare pentru piața muncii nu este doar un demers necesar, ci și unul deosebit de util dacă dorim să nu irosim resursa umană. Analiza deficitului de competențe, la nivel internațional este deja o obișnuință, o componentă a analizei pieței muncii, ceea ce nu putem spune despre România, unde modelul de învățare este dezechilibrat față de piață, atât cantitativ cât și calitativ. Mecanismul de analiză propus în acest studiu este un prim demers de schimbare, adaptare pentru abordarea cu eficiență și responsabilitate a resursei umane, în special a celei tinere. Gestiunea atractivă, cu beneficii bilaterale a tinerilor absolvenți poate stopa exodul spre piețe generoase în plan financiar, dar deseori neatractive profesional. Tinerii conștientizează nevoia de a investi în propria persoană, în dezvoltarea personală și profesională, iar conținutul și metodele de învățare se cuvin a fi, la rândul lor modernizate. Prin urmare, în mod determinativ, schimbările în structura ocupării pe domenii de activitate, neasociată cu o ofertă educațională cel puțin apropiată dacă nu adecvată cererii de muncă, pot determina vulnerabilități multiple în ocupare, în general defavorabile tinerilor absolvenți, care nu au motivația inserției pe piața muncii. Aceste vulnerabilități pot fi: ocupare temporară sau part-time, ca protecție a angajatorilor față de o forță de muncă necorespunzător calificată față de cerințele companiilor – în acest caz se poate ajunge la oferta de locuri de muncă slab calificate (cu productivitate redusă) și la supracalificare, inclusiv pe seama acceptării unui loc de muncă în alt domeniu decât cel al pregătirii prin școală (ca nivel de educație, mai înalt decât cerințele locului de muncă). Bineînțeles că orice asimetrie în ocupare, ca domeniu de activitate și nivel de calificare poate favoriza ocuparea informală, ca etapă tranzitorie, dar care se poate permanentiza din lipsa perspectivei de ocupare adecvată sau poate amâna intrarea în ocupare adecvată, după actualizarea/adecvarea formării potrivit cerințelor locului de muncă, care să permită ocuparea în economia reală. Asemenea situație implică costuri suplimentare de adecvare a formării și vulnerabilitate în ocupare.

Existența la nivel național a unor mecanisme de analiză și ajustare a dezechilibrelor, de natura unui grup de analiza a dezechilibrelor pieței muncii față de oferta pieței educației ar permite reducerea efectelor financiare, de timp și de resurse umane, prin predicția nevoilor de ajustare pentru cele două piețe și mai bună ajustare a pieței educației pentru piața muncii – domenii de pregătire, profesii, calificări, competențe, abilități. În plus poate oferi spațial necesar pentru dezvoltarea de forme de

colaborare angajatori-formatori pentru pregătirea și reținerea forței de muncă – selecția din școală și subvenționarea parțială a celor în pregătire – burse școlare, practica în perioada pregătirii, internship etc

Schema nr 7.1 Schema cooperării instituționale:

Structuri instituționale cu informații suport/complementare	Componente de analiza	Informații necesare	Rezultate așteptate	Indicatori de impact
Palier de dezvoltare a metodologiei: local, la nivel de universitate				
Structura instituțională responsabilă cu implementarea metodologiei- universitatea				
Institutul National de Statistica- centrul judetean/regional	Potențial demografic	Evoluții demografice regionale	Potențialul de studenți (local)	Locuri bugetate (parțial)
	Geografia mediului de afaceri local	Rata dezvoltării mediului de afaceri; Locuri de munca vacante	Cererea potențială – profil de pregătire	Locuri la admitere-totale
Mediul de afaceri local/firme	Nevoi de ocupare	-necesar de ocupare (persoane, pe specializări etc.) -continutul locului de munca și cererea de cunoștințe și competente	Acorduri de colaborare cu mediul de afaceri; Preangajare Pentru practica studenților	Număr burse din mediul de afaceri; Număr studenți în practica la angajatori
Min Educației și de structurile specialitate	Oferta potențială pe structuri de formare	RMU Curricula educațională	Cifra de școlarizare	Rata de abandon
Ministerul Muncii cu structurile sale de specialitate	Cererea de munca (locala)	Rata locurilor de munca vacante Târguri de ocupare	Ocupare la nivel local/regional	Număr absolvenți ocupați Rata de ocupabilitate Durata medie a găsirii unui loc de munca stabil
universitate	Analiza structurală a studenților/ absolvenților	Date interne, pe baza registrelor și evidentelor specifice	Oferta de capital uman potențială și reală	Nr și diversitatea programelor de studiu viitoare
	Analiza calitativă pe baza de interviu: la intrare, la absolvire, la 1 an și la 3 ani după terminarea studiilor	Chestionare – de interviu de profunzime	Eficiența programelor educaționale / activarea formării prin inserția pe piața muncii	Echilibru cantitativ și calitativ al ocupării -corespondența cu profilul de pregătire; -asimetria de competente -satisfacția câștigurilor -parcursul în cariera
COMPLETARE ANALIZA LA NIVEL DE UNIVERSITATE și CORELARE CU PIATA NATIONALA				
<ul style="list-style-type: none"> - schimb de informații - fundamentarea pieței totale a fiecărei universități (piața locală+completare piața națională/internațională) - determinarea ierarhiei universităților - determinarea asimetriei în ocupare cantitativ și calitativ – la nivel național - completarea cercetării statistice a INS privind inserția pe piața muncii a absolvenților (date cu o frecvență 				

anuala)				
Structuri instituționale cu informații suport/complementare	Componente de analiza	Informații necesare	Rezultate așteptate	Indicatori de impact
Palier de dezvoltare a metodologiei: la nivel național				
Structura instituțională responsabilă cu implementarea metodologiei- Centru de cercetare/grup independent de specialiști²				
Colectare informații de la universități	Piața de recrutare totală; Rate de ocupare pe segmente de piața local/național	Indicatorii determinați la nivel de universitate prin metodologia comuna	Centralizare informații și analiza comparativă performanțe universități Ierarhizarea universităților Definirea structurii pieței educației pe furnizori de formare la nivel universitar	Creșterea gradului de ocupare decența și eficiența Reducerea asimetriei competențelor
Analiza integrată date naționale (sursa: INS, Ministerul Educației, Ministerul Muncii)	Integrare date la nivel național privind dezechilibrele pieței muncii	Indicatorii determinați la nivel de universitate prin metodologia comuna	Adaptarea curriculumului pe domenii de formare și specializare-cerințe minimale	Necesar de locuri în învățământul superior pe domenii ale științei – ajustări
Centru de cercetare/grup independent de specialiști	Fundamentare propuneri ajustări de politici la nivel național	Studii integrate realizate de centru/echipa de experți pe componentele strategiei naționale pentru învățământul superior	Dezvoltare noi domenii de formare/specializare Pentru formare inițială și continuă de nivel universitar, master și post-universitar	Necesar de locuri în învățământul superior pe domenii ale științei - completări
	Fundamentare alocări financiare pentru susținerea ocupabilității	Studii de impact eficiența alocărilor anterioare și indicatori de rezultat; sustenabilitate etc.	Alocare structurală fonduri structurale – ajustări și rafinare pe subdomenii, arii prioritare -Alte surse de finanțare- proiecte strategice ale ministerelor	Facilitatea accesului pe piața muncii; stimularea auto-ocupării, completare formare pentru integrare pe piața muncii
	Fundamentare cerere pentru formare continuă	Analiza deficitului structural de ocupare- cantitativ; analiza asimetriei	Propuneri dezvoltare cursuri de perfecționare, completare/achiziții	Program formare continuă- coordonare și integrare

² Detalierea construcției instituționale a structurii propuse nu face obiectul acestui studiu. La cerere, se poate fundamenta constituire, funcționarea, finanțarea și rezultatele așteptate

		competentelor – locuri de munca, profesii, domenii de specializare etc.	e noi competente etc.	
Centru de cercetare/grup independent specialiști	de de	Feed-back către universități pentru ajustare	Corelare informații rezultate din studii tematice proprii	Cooperare și sprijin universități în ajustarea politicilor de dezvoltare de programe de studii, modificarea numărului și structurilor de școlarizare pe domenii și specializări
				Creșterea performanței universităților – rata ocupabilității

Sursa: propunere a autorilor

Cele prezentate mai sus reprezintă o sinteză a acțiunilor posibile prin dezvoltarea unei metodologii comune la nivel de universitate în vederea analizei complexe a adaptării formării la cererea cantitativă și calitativă a mediului de afaceri: cifra de școlarizare, specializări profesionale și niveluri de pregătire – universitar, masterat- conținutul curriculei, tipuri de competențe generale și specifice (hard- tehnice/profesionale și soft – non-tehnologice). Definitivarea metodologiei necesită un exercițiu de forshight la nivelul universităților și un acord comun de aplicare, ori o inițiativă legislativă a Ministerului Educației la care se adăugă un Acord de colaborare instituțională între entitățile menționate mai sus, precum și o decizie privind alocarea Centrului de cercetări/grupului de experți propus. Menționăm că este benefică abordarea echidistantă a analizelor corelative a rezultatelor obținute de universități și, în opinia autorilor, este strict necesară operaționalizarea unor studii tematice cu pe periodicitate bine definită (anuală sau la doi ani), care să completeze cu informații calitative cercetările INS privind statistica studenților și absolvenților din învățământul universitar, a performanțelor de integrare pe piața muncii, a dezechilibrelor de ocupare a celor cu studii superioare – ratele specifice de șomaj, statistica NEET etc.

Sunt deja realizate numeroase studii pe aceasta tematica, finanțate din POS DRU sau alte surse publice, însă nu putem aprecia că s-a coagulat o viziune coerentă asupra a ceea ce să măsurăm în comun pentru toate domeniile de formare/specializare și ce pe domenii largi sau niveluri de educație universitară și postuniversitară, astfel încât dinamica ajustărilor cifrei de școlarizare, a dezvoltării de programe de formare, conținutul curriculei, competențele dezvoltate etc., să se apropie de cererea pieței muncii, de nevoile mediului de afaceri național. Propunerea de față este doar o inițiativă de coerentă în schimbare, care ia în considerare dinamica mediului de afaceri, absorbția progresului tehnologic la nivelul firmelor și specializarea acestora, pentru adecvarea – cel puțin ca fundamentare și

stabilire a unor repere- ofertei de competențe dobândite de absolvenți la conținutul locurilor de muncă cu viitor de păstrare și pentru cele nou create sau care se anticipează ca vor apare.

Determinările cantitative ale INS sunt o bază bună de sprijin pentru definirea simetriei pieței educației față de piața muncii, însă motivația schimbărilor structurale trebuie fundamentată pe cercetări integrate (cantitative și calitative) și coordonate la nivel național și aceasta pentru simplul fapt că orice universitate are un bazin propriu, tradițional de recrutare, de regulă de orientare locală/regională dar și unul comun facilitat de mobilitatea studenților. Totodată studiile calitative trebuie centrate pe reducerea decalajelor între cerere și oferta prin măsuri punctuale, periodic adaptate/actualizate dinamicii mediului de afaceri și zonelor/domeniilor de activitate cu potențial de creștere și sau cel puțin de menținere a competitivității firmelor. Reducerea decalajelor și alocarea eficientă a absolvenților în ocupare necesită, la nivel național, o analiză integrată și de detaliu, pe de o parte pe domenii de activitate – coduri CAEN cu 4 digiți și, pe de altă parte după profilul profesional – clasificare COR cu 3 digiti (cel puțin) și dezvoltarea, la nivel local a unor relații funcționale de cooperare între universități și firme, pentru facilitarea recrutării directe de absolvenți și acomodarea acestora cu mediul de muncă specifice prin stagii de practică în firmele în care vor fi ocupați.

Referințe bibliografice

Almlund, M., Lee Duckworth, A., Heckman, J.J., and Kautz, T. (2011) Personality psychology and economics, în E.A. Hanushek, S. Machin, and L. Woessmann (eds), Handbook of the Economics of Education, vol. 4, North-Holland, Amsterdam, 1–181.

Karl Benedikt Frei&Michael Osborne (2013), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, Working Paper, Oxford Martin School

Brett Alpert, (2016)- Stanford's associate dean of career education (and director of its employer engagement programme, known as Career Ventures), sursa: <https://www.timeshighereducation.com/features/global-university-employability-ranking-2016>

Cedefop (2017). Panorama competențelor,
<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/romania>

Delbanco, A. (2014) College: What It Was, Is, and Should Be, Princeton University Press, Princeton, NJ.

DeVitis, J.L. (2013) Contemporary Colleges and Universities, Peter Lang Publishing, Inc., New York.

Docherty, D. (2012) Employability: University education isn't just about developing skills, The Guardian, <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/apr/04/employability-university-education-developing-skills>.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2014. Modernisation of Higher Education în Europe: Access, Retention and Employability 2014. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EP-CESA (2017)- DRAFT EUROPEAN PARLIAMENT LEGISLATIVE RESOLUTION, on the proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States, (COM(2017)0677 – C8-0424/2017 – 2017/0305(NLE)), 2017/0305(NLE), DRAFT REPORT on the proposal for a Council decision on guidelines for the employment policies of the Member States (COM(2017)0677 – C8-0424/2017 – 2017/0305(NLE)); Committee on Employment and Social Affairs, Rapporteur: Tatjana Zdanoka, p5

EU (2017)- Guidelines for the Employment Policies of the Member States ((COM(2017)0677 – C8-0424/2017 – 2017/0305(NLE)); The Broad Guidelines for the Economic Policies of the Member States and of the Union set out in Council Recommendation (EU) 2015/1184

EC (2016) - The European Pillar of Social Rights in 20 principles, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

EC/EACEA/Eurydice, 2016. Structural Indicators on Graduate Employability in Europe – 2016. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC/EACEA/Eurydice (2014)- Modernisation of Higher Education in Europe: Access, Retention and Employability 2014. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC (2009) - ET 2020 -Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training, OJ 2009/C 119/02, 28.5.2009.; Council conclusions of 11 May 2012 on the employability of graduates from education and training, OJ 2012/C 169/04, 15.6.2012.

EECA 2016 - QS World Universities ranking (2016-2017), , a ranking of the top universities in Emerging Europe and Central Asia., <https://www.topuniversities.com/where-to-study/europe/romania/guide>

Shelagh Green (2016), director of the careers service at the University of Edinburgh and president of the Association of Graduate Careers Advisory Services. Sursa: <https://www.timeshighereducation.com/features/global-university-employability-ranking-2016>

Godean, F., (2017) - country manager al Adecco România, companie de recrutare și închiriere de forță de muncă <http://www.zf.ro/eveniment/drama-din-piata-muncii-tinerii-termina-facultati-cu-specializari-de-care-piata-e-deja-plina-avem-in-continuare-doua-lumi-paralele-intre-invatamant-si-nevoile-pietei-muncii-16533841>

Gilbert, R., Balatti, J., Turner, P., and Whitehouse, H. (2004) The generic skills debate în research higher degrees, Higher Education Research&Development, 23, 375–88.

Pappano L and Friedman, L.T 2014, New York Times, 5 and 22 Feb. 2014.

Mincer, J. (1958) Investment în human capital and personal income distribution, Journal of Political Economy, 66, 281–302.

MoE (2015a), Ministerul Educației, Raport privind starea învățământului superior în România., <https://www.edu.ro/raport-privind-starea-%C3%AEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntului-superior-%C3%AEnrom%C3%A2nia-2015>

OCDE 2004, Career guidance. A handbook for policy-makers. Paris: OECD Publishing

OECD. (2012) Education at a Glance, OECD Publishing, Paris.

OCDE (2004) Career guidance. A handbook for policy-makers. Paris: OECD Publishing .p. 10

MoE (2015), Ministerul Educației, Raport privind starea învățământului superior în România. <https://www.edu.ro/raport-privind-starea-%C3%AEnv%C4%83%C8%9B%C4%83m%C3%A2ntului-superior-C3%AEnrom%C3%A2nia-2015>

PWC (2017) - The future of work A journey to 2022, , <http://www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work/assets/pdf/future-of-work-report-v23.pdf>

Schultz, T. (1961) Investment în human capital, American Economic Review, 51, 1–17.

Stefanie Schurer, Sonja C. Kassenboehmer, Felix Leung (2015) - Do Universities Shape Their Students' Personality? IZA Discussion Paper No. 8873

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2575053

Vasile Valentina., 2017 Particularități ale evoluției pieței muncii în România, în „Studii de istorie economică și istoria gândirii economice”, Vol.XIX, Editura Academiei, p 43-82, ISBN 978-973-27-2722-3

Valentina Vasile (coord), Gabriela Prelipcean, Daniel Mihail Șandru, 2009- Improving vocational competencies among graduates and youths: A chance for the future (Îmbunătățirea competențelor profesionale în rândul absolvenților și tinerilor: o șansă pentru viitor), Studii de strategie și politici 2009 –Studiul nr.4, Institutul European din România, București, ediție bilingvă, ISBN 978-973-7736-95-6; http://www.ier.ro/sites/default/files/pdf/Studiul_4_RO_site.pdf

<https://www.edu.ro/cursurile-de-etica-83-99i-integritate-academica-83-pentru-studiile-universitare-de-masterat-99i-doctorat>

<http://www.absolvent-univ.ro/485/section.aspx/632>

<http://www.zf.ro/companii/transformarea-businessului-in-ultimul-deceniu-cine-sunt-noii-lideri-din-economia-romaneasca-16528865>

Anexa 1

Universități participante la studiu

Macroregiune	Regiune	Judet	Universitate
1	Nord - Vest	Bihor Bistrița-Năsăud Cluj Maramureș Satu Mare Sălaj	U Oradea –Bihor (M24) U Tehnica –Cluj Napoca (M21) U St Agr și Med Vet- Cluj Napoca (M21) U Babes Bolyai-Cluj (M22) UArta și Design-Cluj (M22) Acad Muzica Gh Dima-Cluj (M22)
1	Centru	Alba Brașov Covasna Harghita Mureș Sibiu	U Medicina și Farmacie- Târgu Mureș (M19) U Arte - Târgu Mureș (M 3; M19) U Petru Maior – Targu Mureș (M21) U Lucian Blaga-Sibiu (M27)
2	Nord - Est	Bacău Botoșani Iași Neamț Suceava Vaslui	U Vasile Alecsandri- Bacău (M17) U Științe Agricole și Medicină Veterinară -Ion Ionescu de la Brad-Iași (M17) U Gh Asachi – Iași (M18) U Medicină și Farmacie -Grigore T.Popa- Iași (M18) U Natională de Arte-George Enescu-Iasi (M18) U Alexandru Ioan Cuza- Iași (M3; M19) U Stefan cel Mare- Suceava (M17)
2	Sud - Est	Brăila Buzău Constanța Galați Tulcea Vrancea	U Ovidius – Constanta (M20) U Maritima – Constanta (M20) U Dunărea de jos-Galați (M20)
3	Sud - Muntenia	Argeș Călărași Dâmbovița Giurgiu Ialomița Prahova Teleorman	U Pitesti (M26) U Valahia Târgoviste (M26) UPG Ploiesti (M26)
3	București - Ilfov	Ilfov Municipiul București	Univ București (M31) U Nat de Arte București (M31) U Arhitectura Ion Mincu-Bucuresti (M31) UMF Carol Davila –București (M32) U Politehnica București (M32) U Tehnica de constructii București (M32)
4	Sud - Vest Oltenia	Dolj Gorj Mehedinți Olt Vâlcea	U C-tin Brancusi- Tg Jiu (M28) U Craiova (M28) UMF Craiova (M28)
4	Vest	Arad	U Aurel Vlaicu – Arad (M24)

		Caraș-Severin Hunedoara Timiș	U Eftimie Murgu-Resita (M27) U Petrosani (M27) U Medicina-Victor Babes _Timișoara (M24) U Politehnica –Timișoara (M25) U St Agr și Med Vet a Banatului-Timisoara (M25) U Vest –Timișoara (M25)
--	--	-------------------------------------	---

Sursa: Pe baza studiilor din cadrul R3, module 17-32 (cu excepția modelelor M23, M29 și M30 pentru care nu au existat studii finalizate)