



ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII, TINERETULUI ȘI SPORTULUI
UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Adresa: C.P. nr.114, Oficiul Poștal Oradea 1, Str. Universității nr. 1, Oradea, România

Telef: +40 0259 / 408 190, Fax: +40 0259/ 432789

E-mail: calitate@uoradea.ro, Pagina web: www.uoradea.ro

Condiții regionale ale pieței forței de muncă și impactul de piață al ofertei de resurse provenite din Universitatea Oradea

psiholog Adriana Borza
lect. univ dr. Marius Cioară

Dinamica pieței forței de muncă din României e condiționată de mai multe categorii de factori între care cei mai semnificativi sunt:

1. contextul generat de transformările și schimbările în sfera vieții economice și sociale, determinate în primul rând de perioada de tranziție spre o economie de piață
2. noile cerințe și reglementări economico-financiare impuse în cadrul procesului de integrare în structurile Europene
3. criza economică globală din ultimii ani

Restrângând sfera de analiză la nivel regional, datele furnizate de principalii indicatori economici și sociali indică faptul că Regiunea Nord-Vest este una dintre cele mai atractive pentru investiții, dar și pentru forța de muncă. Astfel, Indexul Societății Durabile realizat în 2008 în România (surprinde nivelul durabilității societății românești pe baza unui set de 22 indicatori) acorda Regiunii Nord-Vest punctajul 6,2 (pe o scară de la 1 la 10), cel mai mare din țară. În ultimul an valoarea acestui index a rămas mai bună decât în celelalte regiuni, chiar dacă a suferit corecții determinate în principal de deteriorarea globală a situației economice, efectele crizei fiind resimțite și în plan regional. Conform Indexului de Atractivitate Regională (IAR) agregat, Regiunea Nord-Vest se situează pe a doua poziție la nivel național, după București-Ilfov. În cazul dinamismului mediului de afaceri, Regiunea Nord-Vest ocupă doar poziția a patra, clasându-se însă pe a doua poziție în ceea ce privește indicatorii sociali și de nivel de trai (telecomunicațiile, sănătatea, educația, conturi bancare, utilizatori de internet, cheltuieli pentru vacanțe și petrecerea timpului liber, dotarea gospodăriilor, prețurile medii pentru produsele de bază). În privința nivelului de trai și a vieții sociale, Nord-Vestul înregistrează un indice de atractivitate de 18,3, față de București (32,6), fiind urmat de Centru (cu 15,8)¹. Având în vedere aceste aspecte și considerând și faptul că forța de muncă cu nivel înalt de calificare profesională reprezintă unul dintre factorii majori de impact și o condiție a dezvoltării economice, putem aprecia că și pe termen lung absolvenții Universității din Oradea, principalul formator al factorului uman de la nivel regional, vor găsi o piață a forței de muncă deschisă.

¹ Document Regional Sectorial de Programare pentru dezvoltarea turismului în Regiunea Nord-Vest 2007-2013, http://www.nord-vest.ro/Document_Files/Documente-deProgramare-RegionaleSectoriale/00000127/b00r1_Document%20Regional%20Sectorial%20de%20Programare%20Dezvoltarea%20Turismului%20in%20regiunea%20Nord-Vest%202007-2013_3gi66x.pdf
http://www.marketwatch.ro/articol/7401/Geografia_industriei_ITC_in_2009-2010/

Pe de altă parte, fenomene socio-economice precum reducerea populației active și intensificarea fenomenului șomajului de lungă durată au dus la importante modificări în diverse sectoare, domenii de activitate, regiuni, forme de proprietate ori statut profesional. Fenomenul șomajului de lungă durată reprezintă încă o problemă serioasă a economiei regionale și ea poate semnala atât o capacitate mai redusă a economiei noastre de a genera un număr suficient de locuri de muncă, cât și posibilitatea existenței unei neconcordanțe între cererea și oferta de muncă. Cu toate aceste neajunsuri, analiza statisticilor existente asupra ratei șomajului la nivel național și respectiv local relevă faptul că în comparație cu indicatorii pe țară, județul Bihor, principalul bazin de inerie profesională a absolvenților Universității din Oradea, are o rată a șomajului mai scăzută la toate segmentele luate în calcul (a se vedea tabelul 1).

Tab. 1. Rata șomajului în România și în județul Bihor²

	Număr total șomeri	din care femei	Nr. total som. indemnizați	Nr. total som. neindemnizați	Total som. din sector privat	Rata șomajului (%)	Rata șomajului Feminină (%)	Rata șomajului Masculină (%)
România	441220	199159	134689	306531	131452	4,9	4,72	5,06
Bihor	10909	4916	3361	7548	3194	3,86	3,54	4,16

Important de subliniat este faptul că studiile și calificarea profesională cresc semnificativ șansele aplicanților de a găsi sau de a păstra un loc de muncă. Conform raportului ANOFM (2009), peste 50% dintre șomerii înregistrați la nivel național prezintă un nivel de instruire liceal sau post-liceal, și doar 5,6% din șomerii înregistrați au o pregătire universitară. Potrivit unui raport CORE (2011) disponibilizările viitoare preconizate vor afecta posturile cu un nivel extrem de redus de calificare (muncitor necalificat (21,8%) sau mediu: vânzări (7,7%), administrativ (5,1%), instalatori și lăcătuși (fiecare cu 6,4%)), foarte rar fiind menționate meserii care presupun calificare de nivel superior.

O analiză detaliată a evoluției ratei șomajului în ultimii doi ani la nivelul județului Bihor indică aceleași tendințe³. Astfel, rata șomajului a scăzut de la 16 666 șomeri înregistrați în anul 2010, la 11 633 în 2011 și la 10909 raportați în luna august 2012. De asemenea, datele atestă tendința de scădere a numărului de șomeri cu studii superioare, atât în comparație cu anul precedent cât și raportat la celelalte nivele de pregătire profesională (figura 1).

² Cifrele indică datele furnizate de Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă pentru anul 2012 (sursa: www.anofm.com)

³ Datele sunt preluate din Raportul de activitate pe anul 2011 al Agenției Județene de Ocupare și Formare Profesională

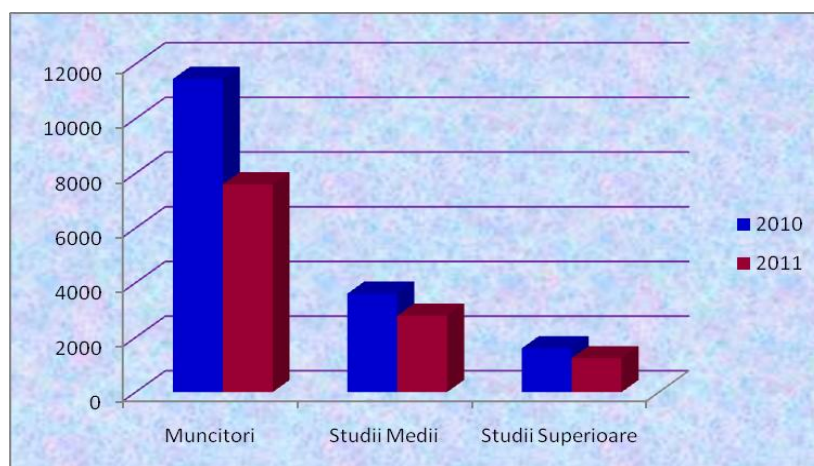


Fig 1. Evoluția numărului de șomeri înregistrați în perioada 2010 – 2011 în funcție de nivelul de pregătire profesională

Pe baza acestor date putem concluziona că în regiunea de Nord-Vest a României (o zonă unde în mod tradițional șomajul este în general mai mic decât în alte regiuni) Universitatea din Oradea are în continuare perspective bune de consolidare a portofoliului de specializări și programe de studiu. Este desigur necesară o acomodare corectă și dinamică a numărului de locuri alocate programelor de studiu la modificările de context pe care le înregistrează o piață a muncii confruntată cu schimbări rapide. Există însă corelații moderate între nivelul de educație și majoritatea competențelor cheie transversale, cele mai puternice asocieri fiind observate în cazul nivelului de educație și competențele antreprenoriale, competențele de comunicare atât în limba maternă, cât și în limbă străină. Acest lucru poate fi pus în legătură cu așteptări mai mari ale angajatorului cu privire la capacitatea resursei umane de a proba capacități practice de acoperire a unor sarcini pe care le presupune postul ocupat. În acest sens e firesc ca mediul universitar să se preocupe de strângerea legăturilor cu mediul de afaceri local în vederea asigurării unor stagii practice care să permită absolvenților o inserție eficientă pe piața forței de muncă.

Rolul Universității din Oradea pe piața regională a forței de muncă cu atât mai mult cu cât studiile relevă faptul că în regiunea Nord-Vest sunt preferate cursurile de specializare, în dauna celor de calificare, iar viitoarele activități de formare propuse vor trebui să țină cont de acest lucru și să vizeze în special aspecte considerate relevante atât de șomeri cât și de reprezentanții angajatorilor: competențe antreprenoriale, competențe de căutare a unui loc de muncă, comunicare organizațională, managementul sănătății și securității la locul de muncă, managementul calității.

Având în vedere conectarea pieței regionale la piața europeană a forței de muncă se poate aprecia că în ansamblul factorilor de formare a unor resurse umane competente rolul Universității e în continuă creștere. O creștere a mobilității resursei umane în vederea găsirii unui loc de muncă în acord cu calificările deținute e posibilă doar în condițiile unei capacități crescute de comunicare în limbi străine și a unor abilități de folosire a calculatorului. Diverse studii relevă faptul că în Regiunea Nord-Vest, nivelul de dezvoltare a celor opt competențe cheie transversale evaluate este unul mediu-scăzut, cele mai

problematică fiind competențele de comunicare într-o limbă străină, cele de autodezvoltare și căutare a unui loc de muncă și cele ICT. Aceste date trag un semnal de alarmă deoarece competențele de comunicare într-o limbă străină și ICT sunt considerate competențe de maximă importanță în asigurarea mobilității resurselor umane pe o piață europeană, iar competențele de autodezvoltare personală și căutare a unui loc de muncă sunt competențe cheie în depășirea condiției de șomer.

Dacă până acum am analizat specificul pieței muncii pe baza unor indicatori din prezent și din trecutul apropiat, o analiză prospectivă permite păstrarea aceluiași ton optimist, în sensul că, chiar și pe fondul unei contracții relative a economiei în România, învățământul superior regional păstrează o perspectivă bună de angajabilitate a absolvenților având în vedere rata schimbului social⁴. Astfel, în 2010 rata schimbului social (raportul între persoanele cu potențial de ieșire de pe piața muncii și cele cu potențial de intrare) în România era echivalentă cu 87,7, o valoare în creștere față de anii anteriori și mai apropiată de valorile medii din UE. Un raport al CNFPA, ETF și Observatorul Național Român (Băjan et al., 2005) indică faptul că formarea profesională continuă la noi în țară nu se ridică la nivelul celorlalte state membre UE, dar și existența unei discrepante evidente între competențele forței de muncă din România și cele CORE (Raport de cercetare din restul Europei).

În rândul angajatorilor regionali constatăm în egală măsură un proces de scădere a încrederii în perspectiva de dezvoltare: dacă în anul 2009, proporția celor care au considerat mediul economic ca fiind unul favorabil și a celor care l-au evaluat ca fiind nefavorabil a fost una echilibrată, în anul 2010 majoritatea respondenților oferă o evaluare nefavorabilă (CORE - Raport de cercetare). Raportat însă la anul 2011, proporția respondenților care oferă evaluări negative scade considerabil și crește proporția respondenților care nu pot evalua situația. În ceea ce privește percepția crizei, cea mai mare proporție a respondenților a declarat, după cum era de așteptat, faptul că perioada de criză economică le-a afectat în mare măsură activitatea (71,4%). Cu toate acestea, în rândul angajatorilor există dorința de a extinde activitatea și implicit de a crea locuri de muncă: previziunile pe următorii doi ani cu privire la numărul de angajați au un ton optimist, dintre cei 87,9% care au răspuns la această întrebare, majoritatea au declarat că vor încerca să mențină numărul actual de angajați sau chiar să crească numărul acestora, ceea ce presupune cel puțin existența unor semne legate de stoparea creșterii numărului de șomeri în regiune sau chiar oportunitatea reducerii acestora prin crearea de noi locuri de muncă.

⁴ Indicele (rata) schimbului social reprezintă raportul dintre populația în vârstă de 60-64 ani și populația de 15-19 ani, valorile mai mari de 100 indică dificultatea de a menține constantă capacitatea de lucru a ariei geografice studiate

Tabelul C: Nivelul de competențe la momentul absolvirii și nivelul de competențe profesionale după aproximativ 1 an și jumătate și 5 ani și jumătate după absolvire, după domeniul de studiu (Procente)

	Ex	N	U	T	J	SP	Ec	A	AU	EPS	AS	I	MI	MV	S	Total
Nivelul de competențe la momentul absolvirii (% 'foarte ridicat' sau 'ridicat')																
C01 Competențe personale (Index)	60	70	68	73	71	69	64	72	53	79	73	62	79	54	52	65
C02 Competențe de specialitate (Index)	65	67	71	71	73	71	62	76	53	73	66	60	61	50	48	64
C03 Competențe sociale (Index)	56	66	68	79	67	70	59	72	41	83	74	58	82	54	47	63
C04 Competențe în domeniul 'limbi străine' (Index)	56	56	83	55	51	55	56	64	59	51	53	52	56	53	52	56
C05 Competențe în domeniul IT (Index)	87	73	71	71	70	81	82	73	80	75	78	84	82	67	70	80
Competențe după aprox. 1 an și jumătate și 5 ani și jumătate după absolvire (% 'foarte ridicat' or 'ridicat')																
C06 Competențe personale (Index)	86	89	88	93	88	89	89	87	86	93	90	87	95	84	84	88
C07 Competențe de specialitate (Index)	86	82	85	86	89	82	85	79	88	85	82	83	87	80	78	84
C08 Competențe sociale (Index)	83	88	86	94	85	88	85	85	90	94	93	86	93	79	78	86
C09 Competențe în domeniul 'limbi străine' (Index)	68	68	79	57	55	62	68	56	63	61	61	70	72	67	59	67
C10 Competențe în domeniul IT (Index)	89	90	85	77	86	89	91	69	90	69	83	88	79	77	75	87
Diferența între nivelul de competențe la momentul absolvirii și nivelul de competențe solicitat la locul de muncă (media aritmetică)																
C11 Competențe personale (Index)	0,5	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,3	0,8	0,4	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,6
C12 Competențe de specialitate (Index)	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4	0,3	0,5	0,1	0,7	0,2	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,4
C13 Competențe sociale (Index)	0,6	0,6	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	0,4	0,9	0,2	0,5	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6
C14 Competențe în domeniul 'limbi străine' (Index)	0,4	0,3	-0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	-0,3	0,1	0,1	0,1	0,5	0,3	0,3	0,2	0,3
C15 Competențe în domeniul IT (Index)	0,2	0,6	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	-0,2	0,2	-0,2	0,3	0,1	0,0	0,3	0,2	0,2
Total	359	159	631	193	540	930	2090	191	49	191	224	2472	130	107	248	8514

Întrebarea E2 și întrebarea I18. Scala de răspuns 1 = 'Foarte ridicat' to 5 = 'Foarte scăzut'. Sursa Întrebării: Absolvenții și Piața Muncii 2011 (Promoțiile 2005 și 2009)

În acest context este de așteptat ca activitatea în **Centrul de Servicii Privind Cariera** (din Universitatea Oradea) să se intensifice în vederea identificării necesităților de formare postuniversitară a categoriei de cursuri pentru care există solicitare. Preocuparea pentru autodezvoltare personală și profesională, dar și modalitățile prin care aceasta poate fi realizată, este un aspect esențial care poate fi cultivat pe întreg parcursul studiilor universitare. Această competență conține elemente care vizează învățarea permanentă, învățarea din experiență și, cel mai important, persistența în învățare, formarea continuă și organizarea propriilor activități de formare și învățare. La nivelul CSC Oradea activitățile de consiliere vor trebui să țină seama o restructurare a modului în care absolvenții neangajați își consideră propria dezvoltare, o conștientizare a modalităților multiple prin care aceasta autodezvoltare profesională poate fi realizată, dar și a modalităților prin care experiențele de învățare pot fi promovate și utilizate în găsirea unor noi locuri de muncă. Importanța pregătirii universitare crește în actualul context cu atât mai mult cu cât mijloacele de autodezvoltare profesională sunt situate în principal la nivelul instituțiilor de învățământ din sistemul educațional formal și nivelul conștientizării altor oportunități existente, precum și nivelul de informare asupra acestora fiind unul redus.

Ca strategie generală de orientare și dezvoltare a carierei absolvenților pe termen mediu la nivelul Universității Oradea se va ține cont de un model care pune accentul pe **adaptare**. Acest model concepe parcursul profesional ca un **proces de dezvoltare a carierei în care studenții noștri își redefinesc continuu interesele de carieră și responsabilitățile pe care și le asumă în diferite etape ale procesului decizional**. Oamenii care sunt mai flexibili și mai buni în a „scana” (evalua comparativ) oportunitățile din piața muncii și sunt mai predispuși la obținerea unor succese. Societatea de consum și piața concurențială schimbă natura relațiilor interumane și calitatea profesională capătă o componentă relațională care influențează semnificativ evaluarea indivizilor. Atunci când individul este în situația de a lua decizii de carieră el o face într-un cadru complex și flexibilitatea este condiție necesară a unei evaluări corecte. Modelul decizional pe care îl avem în vedere aici (inspirat de teoriile lui Tiedemann - 1951) pornește de la câteva elemente de bază:

1: Procesul de luare a unei decizii în carieră are faze care pot parcurse de mai multe ori și nu neapărat într-o ordine fixă. Pe o piață a muncii care se modifică foarte rapid, schimbările în carieră sunt parte dintr-un proces normal de dezvoltare, și nu ar trebui interpretate ca întârzieri sau eșecuri. Capacitatea Universității de a asigura suportul educațional în vederea unei conversii de succes devine în acest context o condiție de depășire a impasului. O decizie de schimbare a carierei poate interveni datorită domeniului (ex: în industriile de tehnologii avansate, descoperirile și inovațiile permanente implică readaptare profesională) sau pentru că, în procesul de maturizare profesională, o persoană descoperă că nu mai are același interes și motivație pentru obiectivul inițial de carieră pe care și l-a stabilit.

2: Dezvoltarea în sens invers este posibilă și normală.

A lucra în sens invers prin procesul de luare a unei decizii pentru a reanaliza conjuncturile și pașii făcuți este un proces sănătos. Când cineva își reconsideră un anumit traseu de carieră, el va trece din nou prin procesul decizional inițial și va analiza fiecare element al deciziei. La sfârșit, acea persoană va ajunge să ia o nouă decizie sau să înceapă un nou proces de explorare pentru a descoperi oportunități neluate în calcul. Universitatea din Oradea va căuta mecanisme administrative de susținere ale acestor reorientări oferind ocazia unor schimbări de parcurs în așa fel încât studenții și absolvenții să intre pe piața forței de muncă cu cele mai mari șanse.

3: O carieră poate să nu se desfășoare în linie dreaptă.

Există frecvent situații în care un tânăr absolvent primește o oferta de a administra afacerea familiei sau primește o poziție într-o firmă trecând astfel repede peste faza inițială și intră direct în etapa de implementare a deciziei de carieră. Dacă va hotărî, peste un timp, că își dorește o carieră în alt domeniu, va trebui să găsească noi oportunități, folosind însă experiența acumulată. Universitatea trebuie să creeze oportunități în acest sens și să asigure cadrul formal în care reorientarea să fie posibilă în timp rezonabil și cu șansele cele mai bune de succes.

Tabelul E: Situația profesională din punctul de vedere al ocupării după aproximativ 1 an și jumătate și 5 ani și jumătate după absolvire, după domeniul de studiu (Procente)

	Ex	N	U	T	J	SP	Ec	A	AU	EFS	AS	I	MI	MV	S	Total
E01 Situația profesională dpdv al ocupării (după aprox. 1 an și jumătate și 5 ani și jumătate după absolvire)																
- Exclusiv angajat	75	75	80	85	86	80	87	72	78	82	74	86	90	81	79	83
- Formare profesională	0	2	1	0	1	1	0	1	0	1	2	1	0	0	1	1
- Angajat și înscris la studii universitare																
aprofundate	9	7	10	7	7	8	6	11	15	8	7	7	8	10	11	7
- Înscris la studii universitare aprofundate	5	3	2	3	2	2	1	7	2	1	4	1	1	5	3	2
- Fără loc de muncă, dar în căutarea unui loc de muncă	7	9	5	5	4	7	5	7	2	8	10	4	1	2	5	5
- Familie, concediul parental, etc.	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	4	2	0	3	1	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total răspunsuri	348	149	587	182	494	874	1997	177	46	178	212	2382	126	105	238	8095

Sursa întrebării: Absolvenții și Piața Muncii 2011 (Promoțiile 2005 și 2009)

Statistica relevă faptul că în cazul absolvenților Universității din Oradea parcursul de carieră presupune în anumite cazuri decizii de reconversie.

4: Dezvoltarea în carieră poate să se desfășoare pe trasee paralele.

Acesta este cazul unei persoane care urmărește simultan mai multe trasee de carieră. Anumiți studenți explorează oportunitatea unor noi profesii în timp ce își dezvoltă expertiza pentru specializarea la care au fost înscriși. Universitatea trebuie să valorizeze corespunzător

disponibilitatea acestor studenți de a participa la cursuri din afara ariei specializării de bază și să monitorizeze atent preferințele pentru acele categorii de cursuri pentru care studenții manifestă un interes ridicat.

Având în vedere rezultatele studiilor statistice și conjuncturile economico-sociale regionale se poate aprecia faptul că și în următorii ani Universitatea din Oradea va fi un jucător important pe piața forței de muncă din regiune. O contribuție semnificativă la dinamica economiei din regiune o vor avea în continuare absolvenți care și-au realizat pregătirea profesională cu ocazia studiilor în învățământul superior la Oradea.