



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
'ION IONESCU DE LA BRAD' DIN IAȘI

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară: 1 - Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere

Domeniul major de intervenție: 1.2 "Calitate în învățământul superior"

Titlul proiectului: "Rețea de colaborare universitară online în scopul dezvoltării capacității de a furniza competențe și competitivitate pentru piața muncii"

Cod Contract: POSDRU/86/1.2/S/62723

Beneficiar: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași

STUDIU

Identificarea cunoștințelor și competențelor
necesare unui absolvent pentru integrarea
ușoară la primul loc de muncă

Activitatea 6. Realizarea unor studii și analize pentru creșterea calității ofertei educaționale și reducerea decalajului între cunoștințele și deprinderile de bază predate în universități și cunoștințele și deprinderile necesare pe piața muncii

A6.2. Studiu: Identificarea cunoștințelor și competențelor necesare unui absolvent pentru integrarea ușoară la primul loc de muncă





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
"ION IONESCU DE LA BRAD" DIN IAȘI

STUDIU

Identificarea cunoștințelor și competențelor necesare unui absolvent pentru integrarea ușoară la primul loc de muncă

Programul:	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013
Nr. contract:	POSDRU/86/1.2/S/62723
Cod proiect:	ID 62723
Titlul proiectului:	Rețea de colaborare universitară online în scopul dezvoltării capacității de a furniza competențe și competitivitate pentru piața muncii
Coordonator:	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Parteneri implicați în activitate:	P1 - Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București P2 - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca P3 – Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara
Activitatea:	A6. Realizarea unor studii și analize pentru creșterea calității ofertei educaționale și reducerea decalajului între cunoștințele și deprinderile de bază predate în universități și cunoștințele și deprinderile necesare pe piața muncii
Subactivitatea:	A6.2. Studiu: Identificarea cunoștințelor și competențelor necesare unui absolvent pentru integrarea ușoară la primul loc de muncă

2010





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
'ION IONESCU DE LA BRAD' DIN IAȘI

CUPRINS

Pagina de gardă	1
Cuprins	2
Autori și contributori	3
Cap.1 Introducere	4
Cap. 2 Identificarea cunoștințelor și competențelor necesare unui absolvent pentru integrarea ușoară pe piața muncii	5
B1 Competențe transversale identificate	6
B2 Competențe specifice identificate	8
B3 Alte competențe	10
Cap. 3 Concluzii	11





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRUUNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
'ION IONESCU DE LA BRAD' DIN IAȘI

Autori și contribuțori

Manager proiect: Prof. Dr. Doina Carmenica JITĂREANU	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Coordonator dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Prof. Dr. Vasile VÎNTU	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Prof. Dr. Valeriu V. COTEA	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Stejărel BREZULEANU	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Experți strategii și programe de studiu: Prof. Dr. Constantin LEONTE	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Experți strategii și programe de studiu: Florica HARAGA	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Experți strategii și programe de studiu: Prof. Dr. Benonie PĂȘĂRIN	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Experți strategii și programe de studiu: Florin PARFENIE	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Coordonator pentru asigurarea calității: Aurel CHIRAN	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” Iași
Coordonator/Expert strategii și programe de studiu: Conf. dr. Vasilica STAN	Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară București
Expert strategii și programe de studiu: Prof. dr. Manuela MILITARU	Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară București
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Conf. dr. Ionela DOBRIN	Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară București
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Conf. dr. Georgeta DINIȚĂ	Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară București
Coordonator/Expert strategii și programe de studiu: Prof. univ. dr. Doru PAMFIL	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj – Napoca
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Cornel CĂȚOI	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj – Napoca
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Roxana Mirela VIDICAN	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj – Napoca
Coordonator/Expert strategii și programe de studiu: Florin SALA	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Radu Liviu SUMALAN	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara
Responsabil dezvoltare curriculară și conținut științific de curs: Ionel SAMFIRA	Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara





1. Introducere

În condițiile economiei de piață funcționale, legătura dintre universitate și mediul economic este esențială pentru supraviețuirea universității și a agenților economici angajatori. De calitatea procesului educațional și procesul de adaptare la cerințele pieței forței de muncă depind atât performanțele universității cât și competitivitatea agenților economici angajatori pe o piață tot mai concurențială ce a depășit limitele teritoriului național.

În învățământul superior european, începând din 1998, au avut loc câteva importante evenimente pan-europene, cu rezultatele menționate mai jos.

- Declarația de la Sorbona (1998): a fost stabilit obiectivul creării SEIS - Spațiul European al Învățământului Superior
- Declarația de la Bologna (1999): au fost stabilite 6 obiective vizând compatibilizarea/ convergența sistemelor de învățământ superior până în anul 2010 (prin: sistemul de recunoaștere a diplomelor, sistemul ciclurilor Licență – Masterat - Doctorat, sistemul de credite transferabile ECTS, promovarea mobilităților studenților și cadrelor didactice, promovarea cooperării europene în asigurarea calității, promovarea dimensiunii europene a învățământului superior)
- Reuniunea de la Lisabona (2000) : “În anii 2010-2020, Europa va deveni regiunea cu cea mai competitivă economie la nivel mondial” (actualmente existând decalaje importante între UE, pe de o parte, și SUA-Japonia, pe de altă parte)
- Convenția de la Salamanca (2001): universitățile recunosc faptul că studenții lor au nevoie (de) și solicită calificări pe care să le poată folosi efectiv în continuarea studiilor sau pentru a se angaja pretutindeni în Europa (necesitatea unor rețele de calificări compatibile descrise prin competențe ca referențiale pentru crearea și evaluarea curriculum-ului, asigurând flexibilizarea și autonomia universitară în realizarea curriculum-ului);
- Reuniunea de la Bergen (2005): a fost elaborat și aprobat un set de recomandări (cu privire la standarde, ghiduri și proceduri, cadrul național/ transnațional de calificare, descriptorii de ciclu, numărul minim de credite ECTS, învățarea pe tot parcursul vieții etc.).

Reuniunea de la Bergen (2005) a evidențiat următoarele tendințe în învățământul superior:

- Liberalizarea pieței educaționale la nivel european și mondial, competiție accentuată exponențial pentru piețe (studenți) și resurse;
- Recunoașterea calificărilor absolvenților pe piața forței de muncă (în scopul realizării pieței unice europene a forței de muncă și asigurarea liberei circulații a persoanelor în spațiul european, în cadrul economiei bazate pe cunoaștere);
- Inserția rapidă a absolvenților pe piața forței de muncă, reducerea duratei de acomodare la angajatori a absolvenților deveniți angajați);
- Creșterea accesibilității în învățământul superior, condiție esențială a competitivității economiilor naționale.





Pe lângă rolul ei cultural major, care se exercită prin creație intelectuală, universitatea este o organizație furnizoare de servicii. Produsele imateriale oferite de Universitate pe piață sunt cunoștințele și competențele, sub diverse forme ca: pregătirea de specialiști în diferite domenii specifice (prin educare, instruire, training, etc.), cercetare, proiectare consultanță, expertiză, implicarea membrilor comunității academice în diferite aspecte ale vieții societății etc. În economia de piață, orice universitate funcționează exclusiv în cadrul anumitor parteneriate, împreună cu anumiți „parteneri de interes” (sau “părți interesate”), pe care trebuie să-i identifice, astfel încât interesele fiecărui partener să poată fi cunoscute și satisfăcute, pe termen lung, în cât mai mare măsură. Principalii clienți externi ai unei universități sunt firmele și alte organizații angajatoare și absolvenții.

Dezvoltarea unor noi aptitudini și competențe pentru a exploata pe deplin potențialul de redresare economică constituie o prioritate și o provocare pentru UE, autoritățile publice naționale, instituțiile de învățământ, mediul economic.

Strategiile de educație, de formare și de ocupare a forței de muncă ale statelor membre trebuie să se concentreze pe sporirea și adaptarea competențelor și pe ameliorarea oportunităților de instruire la toate nivelurile, pentru a promova o forță de muncă înalt calificată și receptivă la nevoile economiei. În mod similar, întreprinderile trebuie să manifeste un interes deosebit pentru investițiile în capital uman și pentru ameliorarea gestionării resurselor umane proprii.

Educația trebuie să fie o prioritate națională, impunându-se evoluția ei spre o nouă etapă, în care calitatea educației să fie asigurată prin învățarea centrată pe student, iar rezultatele învățării să exprime cunoștințe, competențe, valori și aptitudini.

Sistemele de educație și de formare trebuie să genereze competențe noi, pentru a satisface caracteristicile noilor locuri de muncă ce ar urma să fie create, precum și pentru a îmbunătăți capacitatea de adaptare și de integrare profesională a absolvenților.

2. Identificarea cunoștințelor și competențelor necesare unui absolvent pentru integrarea ușoară pe piața muncii

În vederea proiectării unei curricule universitare flexibilă, corelată cu cerințele pieței muncii, în care accentul să fie pus pe dezvoltarea competențelor, abilităților și aptitudinilor, am considerat că un demers de investigare a angajatorilor constituie un instrument real și util.

Pentru a armoniza oferta educațională a universităților din domeniile agronomice și de medicină veterinară cu așteptările angajatorilor privind competențele absolvenților în vederea integrării rapide pe piața muncii a absolvenților cu studii universitare de master, s-au inițiat întâlniri cu reprezentanții oamenilor de afaceri din regiunile situate în zonele de influență a celor patru Universități Agronomice și de Medicină Veterinară din România (USAMV Iași, USAMV București, USAMV Cluj-Napoca și USAMVB Timișoara).

Din discuțiile care s-au purtat între reprezentanții universităților și ai oamenilor de afaceri s-au desprins mai multe elemente, pe care le prezentăm în continuare:

Din analiza opiniilor formulate de angajatori privind atributele preferențiale ale formației de specialiști a rezultat un grad ridicat de apreciere a profesionalismului acestora, ceea ce confirmă faptul că, structura și conținutul curriculei educaționale construite pentru programele de studii universitare de masterat sunt corecte, cuprinzătoare și eficiente. Tocmai de aceea, dezvoltarea și recunoașterea cunoștințelor, abilităților și competențelor absolvenților sunt esențiale pentru dezvoltarea individuală, competitivitate, ocuparea forței de muncă și pentru coeziunea socială în comunitate.





Se impune intensificarea legăturilor bilaterale actuale cu partenerii naționali și internaționali, cu precădere a celor europeni, pentru a dezvolta sectorul învățământului și al formării profesionale, pentru a elabora proiecte de cercetare și cooperare comune în materie de previziuni și metodologii. Cooperarea în domeniul educației și ameliorarea legăturilor cu piața muncii pot favoriza parteneriate inovatoare între organismele de educație și formare și mediul de afaceri, în scopul promovării unor sisteme mai flexibile.

De asemenea, s-a remarcat disponibilitatea mediului economic de a colabora cu mediul academic, în vederea definirii și fundamentării competențelor corespunzătoare diferitelor calificări generate de programele de studii de masterat din domeniile evaluate.

Astfel, o mai bună corelare a competențelor cu exigențele stadiului actual de dezvoltare economică și științifică la nivel național, va asigura absolvenților șanse egale în ocuparea unor posturi în domeniul agronomic, științific, precum și în cel academic din România, cât și din alte țări.

Concluzia generală a discuțiilor purtate cu reprezentanții mediului de afaceri din domeniu agricol și al medicinei veterinare, a scos în evidență faptul că, în vederea proiectării unei curricule universitare flexibilă, corelată cu cerințele pieței muncii, în care accentul să fie pus pe dezvoltarea competențelor, abilităților și aptitudinilor, se impune un demers de investigare a angajatorilor, care poate constitui un instrument real și util.

Competențele identificate urmare aplicării chestionarului și discuțiilor cu angajatorii sunt:

B1. Competențe transversale

1. Specializare prin master

Competența “Specializare prin master” a fost apreciată de peste 45% dintre angajatorii chestionați ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

Trebuie subliniat faptul că, este evidentă tendința în aprecierea acestui aspect ca fiind important în procesul de recrutare.

2. Cunoștințe din alte domenii

În ceea ce privește competența transversală “Cunoștințe din alte domenii”, un număr de 50% dintre angajatorii chestionați au apreciat acest element ca fiind “Important” (Calificativ 4) sau “Foarte important” (Calificativ 5).

3. Gândire analitică

O altă competență transversală vizată prin este gândirea analitică, peste 66% dintre angajatorii chestionați apreciind acest element ca fiind “Important” (Calificativ 4) sau “Foarte important” (Calificativ 5).

4. Abilitatea de a învăța repede

De asemenea, în ceea ce privește competența “Abilitatea de a învăța repede”, peste 88% dintre angajatorii chestionați au apreciat această competență ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).





5. Abilitatea de a negocia

“Abilitatea de a negocia” are o mare importanță în procesul de recrutare, peste 58% dintre angajatorii chestionați apreciind această abilitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

6. Deschidere spre noi oportunități în interesul firmei

În ceea ce privește “Deschidere spre noi oportunități în interesul firmei”, această competență a fost apreciată de aproape 82% dintre angajatorii chestionați ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

7. Abilitatea de a folosi eficient timpul

Referitor la “Abilitatea de a folosi eficient timpul”, acest element a fost apreciat de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 66% dintre aceștia apreciind acest element ca fiind “Foarte important” (Calificativ 5).

8. Abilitatea de a lucra în echipă

De asemenea, “Abilitatea de a lucra în echipă” a fost apreciat de majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 61% dintre aceștia au apreciat acest element ca fiind “Foarte important” (Calificativ 5).

9. Abilitatea de a coordona echipa

În ceea ce privește “Abilitatea de a coordona echipe” și aceasta a fost apreciat de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare , peste 72% dintre angajatorii chestionați apreciind-o ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

10. Abilitatea de a folosi computerul și internetul

Privitor la “Abilitatea de a folosi computerul și internetul”, arată că acest element a fost apreciat de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 54% dintre aceștia au apreciat această competență ca fiind “Foarte importantă” (Calificativ 5).

11. Creativitate și capacitate de inovare

De asemenea, competența transversală “Creativitate și capacitate de inovare”, a fost apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 69% dintre aceștia au apreciat această competență ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

12. Capacitate de analiză critică și autocritică

Competența transversală “Capacitate de analiză critică și autocritică”, a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 65% dintre aceștia au apreciat această competență ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).





13. Cunoașterea unei limbi de circulație internațională

De asemenea, competența transversală “Cunoașterea unei limbi de circulație internațională”, a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 58% dintre aceștia au apreciat această competență ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

14. Capacitatea de adaptare la situații noi, managementul riscului

Ultima competență transversală vizată de analiza caracteristicii B2 a fost “Capacitatea de adaptare la situații noi”. Această competență a fost apreciată de majoritatea respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, peste 50% dintre aceștia apreciind-o ca fiind “Foarte importantă” (Calificativ 5).

Analiza preferințelor exprimate

Conform ierarhiei stabilite în Raportul 6.1., elementul apreciat ca având cea mai mare importanță în procesul de recrutare este “Abilitatea de a folosi eficient timpul”.

În plus, se constată faptul că, angajatorii apreciază pozitiv dezvoltarea competențelor angajaților prin formare continuă, atât la absolvenții cu diplomă de licență (85,7 % – „mult” și „foarte mult”), cât și la cei care au și o diplomă de master (82,7 % - „mult” și „foarte mult”).

B2. Competențe specifice

Structura răspunsurilor date de cei 72 de angajatori chestionați, la întrebarea B3: “În procesul de recrutare, cât de importante sunt pentru dvs., următoarele competențe specifice deținute de candidați?” este prezentată în continuare:

1. Producție /tehnologii /

Competența specifică “Producție /tehnologii”, detaliată pe parcursul consultării în forma “Executarea unor sarcini profesionale complexe în condiții de autonomie și de independență profesională”, a fost apreciată de peste 88% dintre angajatorii chestionați ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

2. Comunicarea directă

De asemenea, competența specifică “Comunicarea directă” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Luarea deciziilor conform valorilor și principiilor deontologice specifice managementului resurselor umane”), a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, peste 77% dintre aceștia apreciând această competență ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

3. Deschiderea intelectuală

“Deschiderea intelectuală” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Abilitatea de rezolvare a unor probleme de personal în concordanță cu valorile și principiile deontologice”), a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 76% dintre aceștia au





apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

4. Eficiența profesională

“Eficiența profesională” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Asumarea de roluri în cadrul unei echipe, pentru conducerea unei/unor activități”), a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 88% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

5. Implicarea profesională

“Implicarea profesională” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Planificarea și organizarea resurselor umane de ex. o echipă - în vederea eficientizării activității organizației/firmei”), a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare. Peste 82% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

6. Inițiativa personală

În ceea ce privește “Inițiativa personală” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Diagnoza nevoilor proprii de formare”) și aceasta a fost apreciată de majoritatea respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, peste 74% dintre angajatorii chestionați au apreciat-o ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

7. Inventivitatea

Privitor la “Inventivitate” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Analiza reflexivă a propriei activități profesionale”), rezultă că acest element a fost de asemenea apreciat de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 66% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

8. Motivarea profesională

“Motivarea profesională” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Autoevaluarea nevoilor de formare continuă în vederea adaptării competențelor profesionale la dinamica mediului organizațional al firmei și a pieței forței de muncă”), este un element care a fost de asemenea apreciat de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 71% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

9. Organizarea

De asemenea, competența specifică “Organizarea” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Elaborarea unui plan de dezvoltare profesională proprie”), a fost apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 87% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TIINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
'ION IONESCU DE LA BRAD' DIN IAȘI

10. Promovarea

Competența specifică “Promovarea” (detaliată pe parcursul consultării în forma “Capacitatea de a negocia și a se adapta la situații noi”), a fost apreciată de peste 70% dintre angajatorii chestionați ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

11. Randamentul

De asemenea, competența specifică “Randamentul”, a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, peste 91% dintre aceștia apreciând această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

12. Realizările profesionale

În ceea ce privește “Realizările profesionale”, această competență specifică a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar 75% dintre aceștia au apreciat această competență specifică ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

13. Receptivitatea la nou

Ultima competență specifică vizată de analiza caracteristicii B3 a fost “Receptivitatea la nou”. Această calitate a fost de asemenea apreciată de marea majoritate a respondenților ca având o mare importanță în procesul de recrutare, iar peste 83% dintre aceștia au apreciat această calitate ca fiind “Importantă” (Calificativ 4) sau “Foarte importantă” (Calificativ 5).

Se observă astfel că în procesul de recrutare pentru cei 72 de angajatori chestionați toate cele 13 competențe specifice sunt foarte importante, fiind apreciate în peste 66% din răspunsurile primite prin calificativele 4 sau 5. Conform ierarhiei stabilite, elementul apreciat ca având cea mai mare importanță în procesul de recrutare este “Randamentul”.

B3. Alte abilități și competențe

Această caracteristică a vizat precizarea de către angajatorii chestionați a altor abilități și competențe pe care le consideră importante în procesul de recrutare, răspunzând în acest sens la întrebarea B4: “Ce alte abilități și competențe (în plus față de cele menționate în acest chestionar) considerați că sunt importante în procesul de recrutare al unui nou angajat?”. Astfel, au fost identificate alte abilități și competențe suplimentare și anume:

- Corectitudinea, cinstea;
- Punctualitatea;
- Inovarea;
- Abilitatea de a folosi eficient timpul;
- Atitudinea fata de client;
- Rezistența la refuz;
- Rezistența la stres;
- Implicarea;
- Originalitatea;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
"ION IONESCU DE LA BRAD" DIN IAȘI

- Cunoașterea utilizării unor echipamente specifice;
- Capacitatea de redactare a unui raport;
- Spiritul antreprenorial;
- Calificarea continuă;
- Deschidere către noi tehnologii;

3. Concluzii

Cadrul european privind competențele cheie în procesul de învățare de-a lungul vieții identifică și definește 8 competențe cheie necesare în vederea împlinirii pe plan personal a cetățeniei active, a incluziunii sociale și a capacității de inserție profesională într-o societate bazată pe cunoaștere:

- comunicarea în limba maternă;
- comunicarea în limbi străine;
- competențele în domeniul matematicii și competențele de bază în știință și tehnologie;
- competențele digitale;
- capacitatea de a învăța procesul de învățare;
- competențele sociale și civice;
- spiritul de inițiativă și antreprenoriat;
- conștiința și expresia culturală.

Analiza feedback-ului primit de la angajatori scoate în relief faptul că reprezentanții mediului de afaceri apreciază (voluntar sau involuntar – perceptiv), deținerea competențelor stabilite prin cadrul european, de către absolvenții care urmează a fi angajați într-o firmă.

Pentru ca sistemul educațional din Universități să funcționeze fără distorsiuni, pentru a face față concurenței din Spațiul European al Învățământului Superior și pentru a răspunde cerințelor din spațiul european, este necesară elaborarea unei strategii pentru corelarea programei educaționale la cerințele pieței forței de muncă care se axează pe următoarele direcții principale:

- stabilirea de relații de tip „feed-back” între mediul socio-economic și universități pentru îmbunătățirea curriculei universitare;
- organizarea programelor de studii de master (specializărilor) funcție de feedback-ul, primit de la mediul de afaceri și autorități în domeniu cu privire la necesarul de locuri de muncă;
- diversificare largă a specializărilor și o personalizare foarte puternică a traseelor de formare;
- garantarea achiziției de competențe „cheie” prin stabilirea unor standarde educaționale comune pentru programele de studii specifice domeniilor de specializare;
- modernizarea pentru a îmbunătăți comunicarea și mobilitatea studenților și absolvenților, în cadrul sistemului „Educație-Cercetare-Inovare”;
- organizarea de parteneriate cu universități din țară și din străinătate pentru realizarea de mastere în consorții;
- organizarea de mastere interdisciplinare pentru realizarea diversității și a caracterului pluridisciplinar, în traseul ales;





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSORU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI
OIPOSDRU



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINA VETERINARĂ
'ION IONESCU DE LA BRAD' DIN IAȘI

- Micșorarea numărului de discipline obligatorii în favoarea disciplinelor opționale sau facultative care să asigure formarea de competențe solicitate pe piața muncii ca de exemplu:
 - Tehnici de comunicare, negociere;
 - Utilizarea computerului, IT;
 - Cunoașterea unei limbi străine de circulație europeană;
 - Lucrul în echipă;
 - Conducerea lucrului în echipă, organizare, planificare, analiză, prognoză;
 - Creativitate și capacitate de inovare;
 - Adaptarea la nou, managementul riscului;
 - Noțiuni de antreprenariat pentru dezvoltarea afacerii proprii indiferent de specializarea urmată;
- Deschiderea către viața profesională, stagii de practică;
- Dezvoltarea de către universități a formelor de învățare de-a lungul vieții adulților și dezvoltarea competențelor absolvenților prin formare continuă.

Doar punerea în practică a tuturor acestor aspecte și preocuparea universităților pentru îmbunătățirea lor continuă, va duce la asigurarea unor servicii de calitate pe toate palierele instituției de învățământ superior, și ulterior la inserția în societate a unor absolvenți capabili să se integreze social și să acceseze locuri de muncă pe piața europeană a muncii.

Bibliografie

- *Ghid de bune practici pentru legătura dintre universitate și mediul economic*, prof.univ.dr.ing. Nicolae George Drăgulănescu;
- *Calitate în învățământul superior - oportunitate și importanță*, asist. drd. Liliana - Luminița Todorescu, Universitatea „Politehnica” din Timișoara, buletinul agir nr. 1 - 2/2009 • aprilie-septembrie;
- Informări provenind de la instituțiile, organele și organismele uniunii europene: Raport comun privind progresele înregistrate pentru anul 2010 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a programului de lucru „Educație și formare profesională 2010”.

Manager proiect

Prof. Dr. Doina Carmenica JITĂREANU



BENEFICIAR



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
"ION IONESCU DE LA BRAD" DIN IAȘI

PARTENERI



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
CLUJ-NAPOCA



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
A BANATULUI DIN TIMIȘOARA



UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ
BUCUREȘTI



Titlul programului:

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
2007 – 2013

Titlul proiectului:

*Rețea de colaborare universitară online în scopul dezvoltării capacității
de a furniza competențe și competitivitate pentru piața muncii*

Editorul materialului: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" din Iasi

Data publicării: Septembrie 2010

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României