

STUDIUL PRIVIND ABILITĂȚILE ȘI COMPETENȚELE ABSOLVENȚILOR DE STUDII UNIVERSITARE PENTRU REUȘITA ÎN CARIERĂ

STUDY ABOUT THE ABILITIES AND COMPETENCES OF THE UNIVERSITY STUDIES GRADUATES FOR CAREER SUCCESS

PEPENE Andreea-Claudia

Facultatea: Ingineria și Managementul Sistemelor Tehnologice, Specializarea: Inginerie Economică
Industrială, Anul de studii: IV, e-mail: pepeneandreeaclaudia@yahoo.com

Conducător științific: Conf. univ. dr. ing. **Maria Magdalena ROȘU**

REZUMAT: The abilities and competences of a university studies graduate play a very important role in a successful career and they are very demanded by employers during the recruitment process. Graduates of university studies have high expectations on their future career and they don't hesitate to ask themselves „What competencies are needed in the labour market today?” This research is an analytical approach and it is trying to answer this question. In order to collecting data, a questionnaire was elaborated. There were 100 answers of graduates of university studies, from different fields. Analyzing the results, the conclusion is that the graduates need to pay more attention to their social relationships with other people, to be able to organize their activities, to avoid the overstress and last but not least to take into account the fact that employers pay more attention to multilingualism.

CUVINTE CHEIE: absolvenți, competențe, plurilingvism, piața muncii, angajabilitate

1. Introducere

Unul din obiectivele prioritare ale sistemului educațional este formarea abilităților și competențelor necesare pentru integrarea pe piața a forței de muncă și împlinirea carierei profesionale. În baza acestui obiectiv, sistemul educațional superior își realizează misiunea de formare a forței de muncă pentru economie așadar, rolul universităților în formarea competențelor este în continuă creștere [1].

Deși se știe că angajatorii pun tot mai mult accent pe abilitățile și competențele absolvenților, Porter a spus că din păcate, studenții nu știu să aprecieze adecvat valoarea acestora și nu depun eforturi deliberate pentru a le dobândi [2]. Probabil de aceea, așa cum a sugerat și Rynes există un decalaj de conștientizare, care rezultă în deficit de abilități și competențe în rândul absolvenților de studii universitare care urmează să intre pe piața muncii, care devine din ce în ce mai complex, nesigur și competitivă [3]. Toate tipurile de organizații consideră că resursele umane sunt cele care joacă un rol important în performanța și succesul organizației [4]. Abordarea centrată pe dezvoltarea de aptitudini și competențe și dovezi validate de către forța de muncă m-a determinat să tratez problematica absolvenților instituțiilor de învățământ superior în vederea integrării pe piața extrem de dinamică a muncii dar și din perspectiva traiectoriei pe care aceștia o urmează după absolvire și a concordanței dintre abilitățile și competențele dobândite și cele solicitate de piața muncii.

Obiectivul cercetării este de a identifica abilitățile și competențele necesare unui proaspăt absolvent de studii universitare pentru a începe cariera dorită. Studiul este destinat identificării celor mai dorite abilități și competențe de către angajatori, la acest moment din România. Rezultatele acestui studiu pot veni în ajutor studenților de licență care încă își pot cuantifica și dezvolta abilitățile și competențele și astfel să constituie forța de muncă ideală pentru sporirea organizațiilor din România și nu numai.

2. Metodologie

Metoda de lucru. În conformitate cu obiectivul propus, s-a stabilit metoda de lucru și măsurile metodologice. Astfel, metoda de lucru aleasă pentru determinarea abilităților și competențelor a fost metoda anchetei, mai exact a chestionarului, care a fost inventat de către Sir Francis Galton, și care reprezintă, după părerea lui Earl Bobbie “o metodă de colectare a datelor prin întrebările puse persoanelor sau prin întrebarea acestora dacă sunt de acord sau în dezacord cu enunțurile care reprezintă diferite puncte de vedere” [5]. Spre deosebire de alte metode de colectare a datelor (interviu, documentare), chestionarul are mai multe avantaje precum: avantaj economic, incomparabil mai ieftin decât alte metode, nu necesită condiții speciale și nici timp îndelungat pentru aplicare dar și modul de formare al întrebărilor determină răspunsuri clare și concise din partea respondenților [6].

Măsurile metodologice luate în considerare pentru acest studiu au fost următoarele: definirea problemei sondajului, identificarea și selectarea potențialilor membri ai eșantioanelor, elaborarea chestionarelor, culegerea datelor, analiza acestora și nu în ultimul rând concluziile.

Potențialii membri ai eșantioanelor. În scopul de a afla de a identifica abilitățile și competențele necesare unui proaspăt absolvent de studii universitare, am decis ca membrii eșantion să fie persoane care activează pe piața muncii și care au terminat studiile în diferite domenii care fac parte integrantă din Legea Educației Naționale nr.1/2011 [7].

Structura chestionarului. Chestionarul dezvoltat are 12 întrebări: 4 întrebări deschise care reprezintă întrebările la care cei cărora le sunt adresate pot răspunde utilizând propriile cuvinte, fără nici o constrângere din partea operatorului în formularea răspunsurilor [7] și acestea sunt întrebările numărul 5, 6, 9 respectiv 10 și 8 întrebări închise care reprezintă întrebările la care nu se poate răspunde decât cu variantele prestabilite și față de cele deschise prezintă avantaje precum: permit respondenților să ia în considerare și unele răspunsuri la care nu s-ar fi gândit dar și faptul că reduc în mod considerabil efortul pentru darea răspunsurilor [6] și aceste întrebări sunt întrebările numărul 1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, respectiv 12, care sunt dihotomice, cele la care nu se pot da decât două răspunsuri respectiv urban/rural sau da/nu, sau cu una sau mai multe variante de răspuns. Structura chestionarului se prezintă astfel:

1. *Care este mediul dumneavoastră de rezidență?* Aceasta este o întrebare închisă respectiv o întrebare dihotomică la care nu există decât două răspunsuri URBAN/RURAL și care urmărește să indice mediul de proveniență al respondenților.

2. *Care este domeniul facultății absolvite?* Aceasta este, de asemenea, o întrebare închisă, care are o singură variantă de răspuns, care este propusă pentru a afla domeniul studiilor absolvite al respondenților în conformitate cu Legea Educației Naționale nr.1/2011 [7].

3. *Care este experiența dumneavoastră de muncă acumulată?* Scopul acestei întrebări închise este acela de a descoperi perioada de activitate pe piața muncii a respondenților și de a conferi siguranță în scopul îndeplinirii obiectivului propus respectiv aflarea abilităților și competențelor absolvenților pentru reușită în carieră. Au fost luate în considerare 4 opțiuni posibile: 1-2 ani; 3-5 ani; 5-10 ani; 10 ani și mai mult.

4. *Care considerați că sunt punctele dumneavoastră forte în scopul realizării unui obiectiv?* Întrebare cu variante multiple, concepută pentru a descoperi abilitățile și competențele conștientizate de către respondenți. Au fost luate în considerare 9 opțiuni posibile: Organizat; Responsabil; Sociabil; Cooperant; Răbdător; Inovativ; Strategic; Competitiv; Impunător.

5. *Care considerați că sunt punctele dumneavoastră slabe?* Prima întrebare deschisă care este menită să identifice gradul de autocunoaștere al respondenților în funcție de experiențele avute în anumite perioade din carieră sau viața personală.

6. *Care considerați că sunt punctele slabe ale colegilor dumneavoastră?* O altă întrebare deschisă care urmărește să descopere gradul de implicare și relaționare cu grupul din care fac parte al respondenților, având în vedere faptul că fără această competență este foarte greu să reușești în carieră.

7. *Considerați că aveți capacitatea necesară de a lucra sub presiune?* Întrebare dihotomică DA/NU, concepută pentru a identifica numărul de respondenți care dețin această competență care este, de asemenea, foarte căutată pe piața muncii având în vedere cerințele angajatorilor, care sunt tot mai complexe.

8. *Considerați că este important să știți o altă limbă decât cea nativă?* Aceasta este, de asemenea, o întrebare dihotomică DA/NU, menită să arate gradul de conștientizare în privința cunoașterii a cel puțin unei limbi străine, engleza fiind cea mai cerută, fapt care reiese și din sondajul lui Tredence Graudate

Barometre 2013, care a colectat opiniile a 317.617 studenți din 1057 universități europene și la toate cele trei niveluri de analiză (ULBS, România și Europa), cel mai mult sunt “apreciate cunoștințele de limba engleză” [9].

9. *Ce limbi străine cunoașteți?* O întrebare deschisă care vine ca o continuare a întrebării cu numărul 8 și care cere respondenților să denumească limbile străine pe care le cunosc, deoarece, în organizațiile de astăzi, un absolvent trebuie să cunoască cel puțin o limbă străină pentru a putea profesa.

10. *Care considerați că sunt competențele care v-au ajutat să fiți angajat?* Ultima întrebare deschisă este concepută pentru a conduce la îndeplinirea obiectivului chestionarului respectiv acela de a afla care sunt abilitățile și competențele absolvenților de studii universitare pentru a reuși în cariera dorită.

11. *Aceste competențe au fost dobândite în timpul studiilor?* Întrebare dihotomică care are scopul de a dezvălui gradul de acumulare al abilităților și competențelor din timpul studiilor universitare de către respondenți.

12. *În acest moment locul dumneavoastră de muncă are legătură cu studiile terminate?* Această ultimă întrebare dihotomică are scopul de a dezvălui gradul de satisfacție al respondenților în ceea ce privește studiile terminate.

Tehnica metodei sondajului. Tehnica de sondaj aleasă pentru acest studiu este chestionarul online prin intermediul site-ului www.isondaje.ro. Această tehnică de sondaj, în comparație cu alte tehnici similare ca interviuri sau documentare, are numeroase avantaje, precum: costuri reduse sau inexistente, date precise și obiective dar și date ușor de interpretat.

3. Rezultate

Au fost primite 100 chestionare completate, respectiv 56 de persoane de gen feminin și 44 de persoane gen masculin, vârsta medie fiind de 27 ani, 72 din aceștia având reședința în mediul urban în timp ce 18 au reședința în mediul rural. Răspunsurile au fost obținute prin auto-aplicare, perioada de aplicare a chestionarului fiind pe parcursul lunii Martie 2019. Răspunsurile au fost centralizate, iar pentru analiză și interpretare, doar 8 întrebări au fost semnificative în raport cu scopul acestui studiu.

a) Domeniul facultății absolvite. Analizând frecvența la întrebările închise, am identificat mai întâi domeniile în care respondenții sondajului au finalizat studiile universitare. În Tabelul 1 se prezintă numărul în raport cu valoarea totală a specificațiilor emise de către respondenți. După analiza datelor obținute, s-a constatat faptul că domeniul studiilor universitare finalizate de către respondenți este vast, începând cu Științe economice și administrarea afacerilor (25%) sau Inginerie industrială și ingineria managementului (21%), până la Inginerie geologică, mine petrol și gaze (1%), ceea ce conduce la aflarea abilităților și competențelor din aproximativ toate domeniile actuale de pe piața muncii.

b) Punctele forte în realizarea obiectivelor propuse. În acest caz, au fost analizate răspunsurile la o întrebare închisă, cu mai multe variante și răspunsurile posibile au fost sugerate. În Tabelul 2 se prezintă numărul de răspunsuri și a fost făcută o analiză a acestora. Putem determina faptul că majoritatea respondenților din grup dețin competențe personale respectiv faptul că sunt responsabili (89%) dar și competențe orientate spre proces, 74% dintre aceștia fiind organizați. Cu toate acestea, nici celelalte categorii nu pot fi neglijate, ultima categorie (20%) susținând faptul că nu se pot impune la locul de muncă.

c) Punctele slabe ale respondenților. Autocunoașterea este un factor decizional în dezvoltarea abilităților și competențelor necesare pentru a reuși în carieră și se dezvoltă odată cu vârsta și experiențele trăite. Fiind conștient de punctele slabe pe care le ai, vei ști către ce domeniu de activitate să te îndrepti, deoarece dacă alegi o profesie care nu se potrivește cu ceea ce ești și cu adevăratele dorințe și valori morale, acesta va fi drumul care va duce direct spre neîmplinirea profesională. În continuare, au fost analizate răspunsurile unei întrebări deschise. Acestea au fost grupate în 10 categorii de răspunsuri care sunt prezentate în Tabelul 3, iar răspunsurile care nu au putut fi asociate cu niciuna dintre aceste categorii, au fost atribuite unei categorii separate. În urma datelor analizate, se poate observa faptul că trei categorii au procentajul cel mai mare, respectiv 26% dintre respondenți declară că nu au suficientă răbdare la locul de muncă. Într-un astfel de mediu marcat de realizarea obiectivelor imediate, a competitivității și a termelor limită, răbdarea devine un ingredient al rezistenței care mărește nivelul de satisfacție în domeniul

profesional. Deși răbdarea este una dintre cele mai importante virtuți ale vieții și, de asemenea, la locul de muncă, aceasta nu este înnăscută, ci poate fi perfecționată și instruită în domeniul experienței practice.

După răbdare, se pare că în proporție de 19%, respondenții prezintă anumite deficite în privința organizării. În ziua de azi, suprasolicitarea la locul de muncă este exemplul extrem al efectului pe care îl are lipsa unei organizări a activităților. Efecte negative, se resimt însă asupra majorității angajaților sub formă de: oboseală, lipsa timpului liber sau chiar insatisfacție profesională. Responsabil pentru această situație este, în majoritatea cazurilor, modul de organizare a timpului.

Cu un procent de 17%, neîncrederea în forțele proprii pe care respondenții o declară, reprezintă un factor primordial în involuarea pe plan profesional. A avea încredere în forțele proprii presupune să ne autocunoaștem atât de bine încât să identificăm corect care sunt resursele noastre, dar și care sunt limitele pe care le avem.

Tabelul 1. Rezultate privind domeniul facultății absolvite

Domeniul facultății absolvite	Datele obținute	Analiza datelor obținute
Științe economice și administrarea afacerilor	25	25%
Inginerie industrială și ingineria managementului	21	21%
Științe juridice, politice și administrative, informare și ordine publică	13	13%
Psihologie și studii comportamentale	8	8%
Matematică	4	4%
Filozofie	3	3%
Sociologie	3	3%
Istorie și studii culturale	3	3%
Medicină, medicină veterinară, medicină dentară, farmacie	3	3%
Inginerie chimică, inginerie medicală, știința materialelor și nanomateriale	3	3%
Chimie	2	2%
Informatică	2	2%
Ingineria mediului	2	2%
Inginerie electrică, energetică, electronică, telecomunicații și nanotehnologii	2	2%
Inginerie aerospațială, autovehicule și transporturi	2	2%
Calculatoare, tehnologia informației și ingineria sistemelor	2	2%
Ingineria materialelor	1	1%
Inginerie geologică, mine, petrol și gaze	1	1%

Tabel 2. Punctele forte ale angajaților

Categoria	Date obținute	Analiza datelor obținute
Responsabil	89	89%
Organizat	74	74%
Sociabil	65	65%
Cooperant	55	55%
Răbdător	42	42%
Competitiv	40	40%
Strategic	37	37%
Inovativ	35	35%
Împunător	20	20%

Tabel 3. Punctele slabe ale respondenților

Categorie	Date obținute	Analiza datelor obținute
Răbdare	26	26%
Dezorganizare	19	19%
Neîncredere în sine	17	17%
Implicare-Devotament	8	8%
Toleranță/Bunăătate	6	6%
Timiditate	5	5%
Sinceritate	5	5%
Aspect fizic	5	5%
Încrederea în cei din jur	4	4%
Nepunctualitate	3	3%
Alte răspunsuri	2	2%

d) Capacitatea de a lucra sub presiune. Aceasta a fost o întrebare închisă, dihotomică, la care nu există decât două variante de răspuns DA/NU iar după analizarea datelor obținute putem observa că majoritatea respondenților, în proporție de 90% fac față unei situații stresante, acest lucru fiind foarte important deoarece, în cazul anumitor persoane, stresul le poate dezechilibra procesul luării unei decizii rapide și inhibă abilitatea de a trece cu ușurință peste problema apărută, deseori neștiind cum să transforme emoțiile într-o energie productivă care să le fie de ajutor la locul de muncă.

e) Cunoașterea limbilor străine. În viitoarea activitate a absolvenților, cunoașterea uneia sau mai multor limbi străine este un punct cheie în CV, acest lucru datorându-se în principal cererii de pe piață, deoarece toate companiile existente au nevoie de forță de muncă cunoscătoare de cel puțin o limbă străină pentru a comunica eficient cu alte companii de pe piața internațională. Datele obținute în urma analizei efectuate sunt prezentate în Tabelul 4 și se poate observa faptul că procentul celor care cunosc cel puțin o limbă străină este ridicat, respectiv 97%, așadar respondenții sunt conștienți de faptul că angajatorii caută forță de muncă care acordă atenție sporită plurilingvismului.

f) Competențele dezvoltate de către respondenți. Ca o întrebare deschisă, frecvența răspunsurilor a fost, de asemenea, analizată. Acestea au fost grupate în 8 categorii de răspunsuri, exemplificate în Tabelul 5, iar răspunsurile care nu au putut fi asociate cu niciuna dintre acestea, au fost atribuite unei categorii separate. În urma analizei, 4 categorii de răspunsuri au caracterizat în esență abilitățile și competențele necesare pentru a reuși în carieră deținute de către respondenți, respectiv: Capacitatea de a comunica cu alte persoane (22%), Seriozitate (20%), Cunoștințe acumulate (19%) și Implicare (17%).

Se poate realiza faptul că în procesul muncii, comunicarea joacă un rol esențial pentru că aceasta reprezintă fluxul vital care face posibile performanțele unei organizații. De calitatea și funcționalitatea ei depinde modul în care sunt folosite resursele și sunt atinse scopurile. Astfel angajatorii caută persoane capabile să relaționeze, să facă fără probleme parte dintr-un grup în care fiecare individ este diferit atât ca gândire cât și ca atitudine. De asemenea și cunoștințele acumulate fac posibilă dezvoltarea indivizilor și creșterea satisfacției personale dar și performanțele organizațiilor.

Tabel 4. Limbile străine cunoscute

Numărul limbilor știute	Date obținute	Analiza datelor obținute
Una	44	44%
Două	33	33%
Trei sau mai multe	20	20%
Niciuna	3	3%

Tabel 5. Competențele dezvoltate de către respondenți

Categorie	Date obținute	Analiza datelor obținute
Capacitatea de a comunica cu alte persoane	22	22%
Seriozitate	20	20%
Cunoștințe acumulate	19	19%
Implicare	17	17%
Altele	6	6%
Experiența	5	5%
Încrederea în sine	5	5%
Aspect fizic	3	3%
Atitudine	3	3%

g) Dobândirea competențelor în timpul studiilor. După identificarea competențelor deținute de către respondenți, s-a efectuat o analiză procentuală asociată răspunsurilor la o întrebare dihotomică, cu două variante de răspuns DA/NU iar urma analizei rezultatelor se poate observa faptul că majoritatea răspunsurilor, în proporție de 59% nu au dobândit competențele dezvoltate în timpul studiilor, acest lucru fiind posibil din cauza mai multor factori precum: dedicarea propriei perfecționări, gradul de conștientizare al importanței abilităților și competențelor necesare pentru viitoarea carieră, neimplicarea pe parcursul studiilor în ceea ce privește frecventarea cursurilor și a seminariilor, sau cel mai comun factor întâlnit în zilele de astăzi, faptul că studiile terminate nu relevă dorințele și așteptările individului.

h) Raportul dintre studiile universitare absolvite și locul de muncă actual. Ultima întrebare a acestui studiu a fost o întrebare dihotomică, DA/NU iar datele obținute în urma analizei efectuate se observă faptul că 67% dintre respondenți au locuri de muncă care nu sunt în raport cu studiile terminate, acest lucru fiind cauzat de faptul că există anumite motive intrinseci care au ca sursă dorințele și nevoile fiecăruia dintre indivizi, care nu se potrivesc cu aspirațiile lor de viitor.

4. Concluzii

Studiul în cauză a relevat anumite abilități și competențe necesare absolvenților de studii universitare pentru a reuși în carieră. În primă fază, faptul că am analizat domeniile în care respondenții au finalizat studiile universitare, conduce la aflarea obiectivului propus din domenii vaste de activitate.

Autocunoașterea, un factor decizional în dezvoltarea abilităților și competențelor absolvenților de studii universitare pentru a reuși în carieră, a condus la conștientizarea punctelor slabe pe care respondenții le dețin respectiv faptul că nu au suficientă răbdare la locul de muncă și nu își pot organiza activitățile pentru a avea deplină satisfacție la locul de muncă, dar și faptul că 17% dintre aceștia nu sunt conștienți de forțele proprii, pe care fiecare individ le deține, doar că acestea se descoperă odată cu acumularea experienței trăite.

O primă competență, cu un procent majoritar de 90%, o reprezintă capacitatea de a lucra sub presiune, de a face față situațiilor stresante, deoarece stresul poate dezechilibra procesul luării unei decizii rapide și inhibă abilitatea de a trece cu ușurință peste problema apărută, deseori neștiind cum să transforme emoțiile într-o energie productivă care să le fie de ajutor la locul de muncă. Pe lângă capacitatea de a lucra sub presiune, comunicarea cu alte persoane joacă un rol esențial pentru a face posibilă performanța la locul de muncă. Astfel angajatorii caută persoane capabile să relaționeze, să facă parte fără probleme dintr-un grup dar și să dea dovadă de seriozitate. De asemenea și cunoștințele acumulate fac posibilă dezvoltarea indivizilor și creșterea satisfacției personale dar și performanțele organizațiilor, aceste lucruri fiind posibile dacă cunoștințele acumulate sunt completate de cunoașterea uneia sau mai multor limbi, deoarece organizațiile existente au nevoie de forță de muncă capabilă să comunice eficient cu alte companii de pe piața internațională.

Luând în considerare toate aspectele menționate mai sus, putem constata faptul că, pentru a atinge performanțele reușitei în carieră, absolvenții studiilor universitare ar trebui să se concentreze pe relaționarea cu persoane diferite atât ca atitudine dar și comportament, deoarece în organizațiile din prezent acest factor este primordial, dar și să-și perfecționeze o virtute necesară pe piața muncii, răbdarea, și nu în ultimul rând ar trebui să fie capabili să-și organizeze activitățile pentru a evita astfel suprasolicitarea care, pe o perioadă îndelungată conduce la insatisfacție profesională. Pe lângă aceste competențe, absolvenții studiilor universitare trebuie să fie cunoscători de cel puțin o limbă diferită de cea nativă, deoarece organizațiile existente au nevoie de forță de muncă capabilă să comunice eficient cu alte companii de pe piața internațională.

5. Bibliografie

- [1]. Grama B., Raulea C., (2013), „*Abilitățile absolvenților pe piața muncii*”, Lucian Blaga University, Faculty School of Social and Human Sciences, Sibiu, România;
- [2]. Porter J., (2007), “*B-schools soft on „soft skills*” Bollomberg Bussiness Week Online, http://www.businessweek.com/bschools/content/aug2007//bs2007082_280172.html, accesat 04.05.2019;
- [3]. Rynes, S.L., Trank, C.Q., Lawsen, A.M., Ilies, R., (2003) “*Behavioural coursework in business education. Growing evidence of a legitimacy crisis*”. *Academy of Management Learning and Education* 2, 269-283;
- [4]. Majid S., Liming Z., Tong S., Raihana S., (2012), “*Importance of Soft Skills for Education and Career Success*”, Nayang Technological University, Singapore;
- [5]. Lucian Trașă, „*Metode și tehnici de cercetare în psihologie*”, online, www.academia.edu/12131549/METODE_SI_TEHNICI_DE_CERCETARE, accesat 21.04.2019;
- [6]. Aburlăciței I., Artin A., Bordianu A., Ciobanu A., Grigoriu M., Parfene D., Pavăl L., Telechi L., (2013), “*Cercetare calitativă în MRU Chestionarul*”, online, www.academia.edu/1972177/Proiect_Chestionarul, Iași;
- [7]. Legea Educației Naționale, (2016), “*Ordin privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare*”, Ministerul Educației Naționale și Cercetări Științifice;
- [8]. Ministerul Educației și Cercetări Științifice, (2015), “*Universități competente pentru piața muncii*”, online, dpus.usv.ro/docs/A4/universități-competente-pentru-piața-muncii.pdf, accesat 23.04.2019.