

**Ioan-Radu Petrariu
(coord.)**

**Absolvenții
Academiei de Studii Economice din București
și piața muncii**

Ediția 2022

ISBN 978-606-34-0481-8

**Editura ASE
București
2023**



Academia de Studii Economice din București

Copyright © 2023, autori

Ioan-Radu Petrariu, Mihai Sacală, Camelia Stăiculescu, Marius Constantin, Raluca Livinți,
Shahrazad Hadad, Anamaria Holotă, Florentina Chițu

Toate drepturile asupra acestei ediții sunt rezervate autorilor.

Editura ASE

Piața Romană nr. 6, sector 1, București, România

cod 010374

www.ase.ro

www.editura.ase.ro

editura@ase.ro

Editura ASE

Redactor: Silvia Răcaru

Tehnoredactor: Emilia Velcu

Copertă: Ana Maria Badea

Autorii își asumă întreaga responsabilitate pentru ideile exprimate, corectitudinea științifică, originalitatea materialului și sursele bibliografice menționate.

Cuprins

Cuvânt-înainte	5
Insertia absolvenților Academiei de Studii Economice din București.....	6
Introducere.....	7
1. Metodologia.....	7
1.1. Ipoteza cercetării.....	7
1.2. Obiectivele cercetării	7
1.3. Metodologia cercetării	7
1.4. Modalitatea de prelucrare / interpretare a datelor	19
1.5. Limite ale cercetării	19
2. Insertia pe piața muncii a absolvenților ciclului licență	19
2.1. Rezultatele cercetării.....	19
2.2. Concluzii desprinse din analiza inserției absolvenților studiilor ciclului licență.....	29
3. Insertia pe piața muncii a absolvenților ciclului masterat	32
3.1. Rezultatele cercetării.....	32
3.2. Concluzii desprinse din analiza inserției absolvenților studiilor ciclului masterat	42
4. Analiza econometrică a variabilelor studiate în cadrul chestionarului.....	44
5. Concluzii generale	53
Lista figurilor și a tabelor	56
Anexă. Chestionar aplicat absolvenților.....	58
 Opinia angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a ofertei educaționale a Academiei de Studii Economice din București	 64
1. Metodologie.....	65
Obiective	65
Instrument și procedură.....	65
Participanți și informații despre organizațiile participante la studiu.....	65
2. Concluziile generale ale studiului	66
3. Raport sintetic.....	68
A. Analiza descriptivă a datelor.....	68
B. Analiza econometrică a legăturilor dintre variabile.....	82

Lista figurilor și a tabelelor	88
Anexa 1. Chestionar de evaluare a opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de Academia de Studii Economice din București	89
Anexa 2. Răspunsuri detaliate la întrebări	95
Identificarea tendințelor în dezvoltarea tehnologică / dezvoltarea economiei și estimarea cererii pentru diferitele categorii de competențe	123
1. Preambul	124
2. Introducere și recenzia literaturii de specialitate	124
3. Metodologia	127
Obiective	127
Instrument	128
Eșantion	128
4. Rezultate și concluzii	129
Referințe	135

Cuvânt-înainte

Universitățile au un rol major în asigurarea unor servicii educaționale de calitate pentru formarea de competențe adecvate realității economice și sociale necesare pentru locurile de muncă ale viitorului.

În condițiile în care Academia de Studii Economice din București își propune asigurarea unui învățământ de calitate „centrat pe student”, preocuparea față de nevoile studenților reprezentând o prioritate, lucrarea reprezintă o continuare a demersurilor realizate de universitatea noastră pentru cunoașterea realităților educaționale și economice, prin raportare la cerințele și dinamica pieței muncii, în vederea dezvoltării unor servicii educaționale și de suport, care să asigure competitivitatea și calitatea ofertei educaționale, retenția studenților în mediul academic, sprijinirea studenților pentru absolvirea cu succes a studiilor și să faciliteze integrarea absolvenților pe piața muncii.

Materialul prezintă rezultatele cercetărilor cu privire la inserția pe piața muncii a absolvenților ASE București, de la ciclul licență și, respectiv, masterat, evaluarea opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de Academia de Studii Economice din București, identificarea tendințelor în dezvoltarea tehnologică/dezvoltarea economiei și estimarea cererii pentru diferitele categorii de competențe, realizate în cadrul proiectului *Studenții ASE pregătiți pentru provocările pieței muncii (StudFit4LabourMarket!)*, CNFIS-FDI-2022-0492. Proiectul a fost finanțat de Ministerul Educației Naționale prin Consiliul Național al Finanțării Învățământului Superior, în cadrul Fondului de Dezvoltare Instituțională FDI 2022, Domeniul 7: Corelarea ofertei educaționale cu cererea pieței muncii, consilierea și orientarea în carieră, fiind implementat de Academia de Studii Economice din București, în perioada martie - decembrie 2022. Proiectul a fost redactat pornind de la prevederile ***Agendei pentru competențe în Europa*** care vizează obținerea unei competitivități durabile, echității sociale și rezilienței. În document se arată că „*acum, mai mult decât oricând, UE are nevoie de o schimbare de paradigmă în ceea ce privește competențele. O schimbare care să se materializeze într-o agendă ambițioasă a competențelor pentru locuri de muncă, care să stimuleze dubla tranziție verde și digitală și să asigure redresarea în urma impactului socioeconomic al pandemiei de COVID-19*”.

Adresăm mulțumiri conducerii universității și facultăților, cadrelor didactice, absolvenților, studenților și reprezentanților mediului de afaceri, care au sprijinit colectivul de autori în aplicarea metodelor de cercetare și organizarea evenimentelor care au contribuit la redactarea prezentei lucrări.

**Insertia absolvenților
Academiei de Studii Economice din București
pe piața forței de muncă**

Ioan-Radu Petrariu
Mihai Sacală
Camelia Stăiculescu
Marius Constantin
Raluca Livinți

Introducere

Acest material cuprinde raportul cu privire la inserția absolvenților Academiei de Studii Economice din București pe piața forței de muncă.

Raportul este structurat în trei capitole în care se analizează rezultatele studiilor realizate în cadrul proiectului. În primul capitol se prezintă metodologia de realizare a cercetării, în al doilea și al treilea capitol se prezintă rezultatele cercetărilor ediției din 2022, cu privire la inserția pe piața muncii a absolvenților ASE București, de la ciclul licență și, respectiv, masterat.

1. Metodologia

1.1. Ipoteza cercetării

Principala ipoteză a cercetării a încercat să arate că *există o dependență directă între educația academică și competențele dobândite de absolvenți pe parcursul educației și formării practice în cadrul ASE București și inserția lor socioprofesională.*

1.2. Obiectivele cercetării

Cercetarea realizată a urmărit colectarea datelor cu privire la inserția socioprofesională a absolvenților ASE București și a urmărit identificarea:

- traseului profesional și academic al acestora;
- statutului profesional al absolvenților;
- corespondența/concordanța dintre specializările obținute prin absolvirea facultății și domeniul în care își desfășoară activitatea/locul de muncă ocupat;
- veniturilor pe care absolvenții programelor de studii universitare de licență ale ASE București le obțin pe piața muncii;
- direcțiilor de mobilitate pe piața forței de muncă;
- intențiilor de mobilitate pe piața forței de muncă și a studiilor.

1.3. Metodologia cercetării

Studiul s-a realizat prin punerea în practică a prevederilor *Procedurii operaționale a sistemului de control managerial intern privind monitorizarea inserției socioprofesionale a absolvenților Academiei de Studii Economice din București* (PO 201- ASE/2016 revizuită cu nr. PO_CCOC-01/2020), fiind realizat pentru al șaselea an calendaristic consecutiv.

Studiul, realizat în rândul absolvenților ASE București, s-a concentrat pe următoarele direcții:

- „*Tranziția de la școală la muncă*”, definită ca perioada dintre finalizarea studiilor și ocuparea unui loc de muncă stabil, cu normă întreagă (OECD, 1996);

- *Integrarea socioprofesională*, înțelesă ca proces de adaptare a unei persoane la mediul profesional, la cerințele de muncă și comportament ale organizației în care lucrează, de adecvare a personalității sale la cea a grupului de muncă;
- *Inserția socioprofesională*, înțelesă ca proces de socializare profesională, în diferite stadii, de-a lungul cărora organizația orientează noii săi angajați în profesie: recrutarea noilor membri ai personalului, formarea lor într-o instituție universitară și atribuirea unui post la finalul programului de formare;
- *Angajabilitatea*, înțelesă ca fiind capacitatea unei persoane de a-și găsi un prim loc de muncă, de a-l menține și de a-și găsi un nou loc de muncă, în caz de necesitate (dinamica personală), capacitatea unei persoane de a-și realiza potențialul prin intermediul unui loc de muncă viabil.

Metode de cercetare utilizate

Pentru a analiza fenomenul inserției absolvenților ASE București pe piața forței de muncă, am realizat o *cercetare sociologică empirică*. Aceasta permite observarea directă a realității studiate, prin aplicarea unor metode și tehnici specifice de colectare a informațiilor, în vederea prelucrării acestora și obținerii de date referitoare la fenomenul studiat.

Pentru realizarea cercetării a fost utilizată o metodă cantitativă – *ancheta pe bază de chestionar*. Argumentele pentru alegerea metodei de cercetare au fost reprezentate de faptul că aceasta permite colectarea sistematică a informațiilor referitoare la inserția absolvenților ASE București pe piața forței de muncă, iar datele obținute permit interpretări ale semnificației acestora.

Ancheta pe bază de chestionar

Tipul de eșantionare utilizat

Eșantionarea neprobabilistă presupune utilizarea informațiilor prealabile sau ale experților în vederea coordonării selecției de eșantioane tipice sau reprezentative pentru o problemă studiată.

Participanți:

▪ ***Două grupuri de participanți, formate din absolvenți ASE București ai ciclurilor licență, respectiv, masterat, astfel:***

Grupul 1 – Absolvenți ciclul licență

Participanții au fost **1137 absolvenți ai ciclului licență** la ASE București, în marea lor majoritate absolvenți în anul 2021 (52%). Absolvenții au completat chestionarul în perioada iulie-noiembrie 2022, în momentul ridicării diplomei de licență de la Biroul acte de studii sau ulterior contactării absolvenților prin e-mail și prin intermediul rețelelor sociale.

Au răspuns un număr de **1137 de absolvenți ai ciclului licență la ASE București**.

Distribuția pe gen a respondenților:

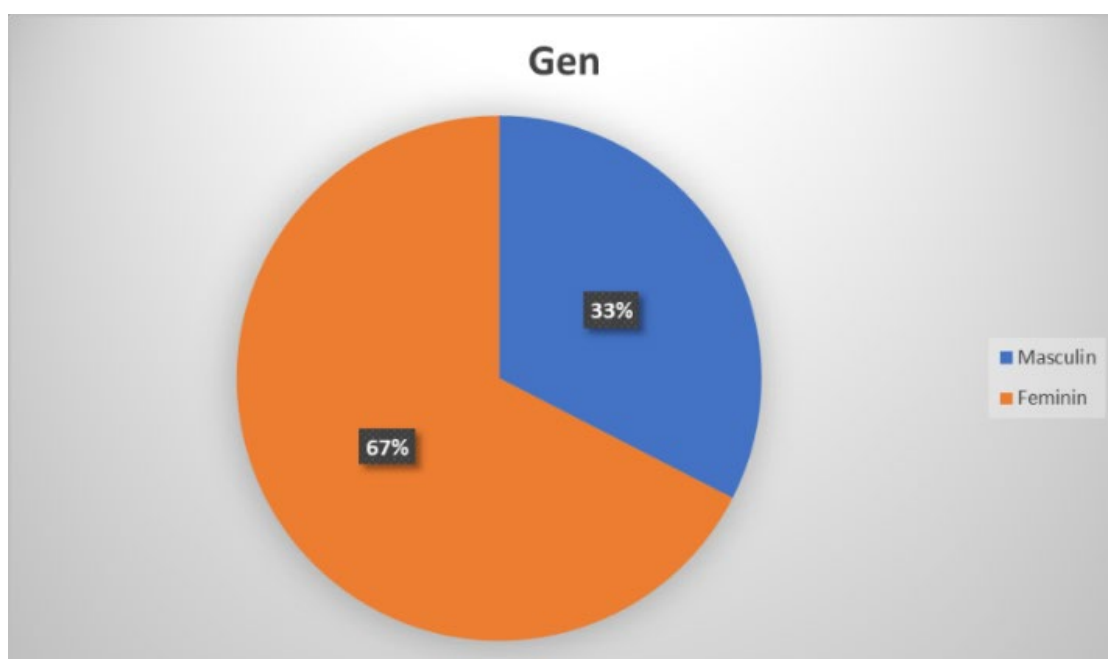


Figura 1. Repartiția pe gen a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar

Repartiția pe facultăți a respondenților:

Repartiția pe facultățile ASE București a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar

Tabelul 1

Facultate	Număr respondenți	Procent din eșantion
Administrarea Afacerilor, cu predare în limbi străine	65	5.72%
Administrație și Management Public	61	5.36%
Business și Turism	87	7.65%
Cibernetică, Statistică și Informatică Economică	259	22.78%
Contabilitate și Informatică de Gestiune	108	9.50%
Economie Agroalimentară și a Mediului	99	8.71%
Economie Teoretică și Aplicată	40	3.52%
Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori	100	8.80%
Management	73	6.42%
Marketing	103	9.06%
Relații Economice Internaționale	142	12.49%
Total general	1137	100.00%

Distribuția pe ani de absolvire a respondenților:

Repartiția pe ani de absolvire a respondenților absolvenți ciclul licență

Tabelul 2

Anul absolvirii	Număr respondeți	Procent din eșantion
2009	12	1.06%
2010	1	0.09%
2011	3	0.26%
2012	1	0.09%
2013	2	0.18%
2014	9	0.79%
2015	7	0.62%
2016	1	0.09%
2017	13	1.14%
2018	29	2.55%
2019	47	4.13%
2020	91	8.00%
2021	589	51.80%
2022	332	29.20%
Total general	1137	100.00%

Distribuția pe vârste a respondenților la chestionar, respectiv în funcție de domeniul în care activează, este reprezentată în figurile 2 și 3:

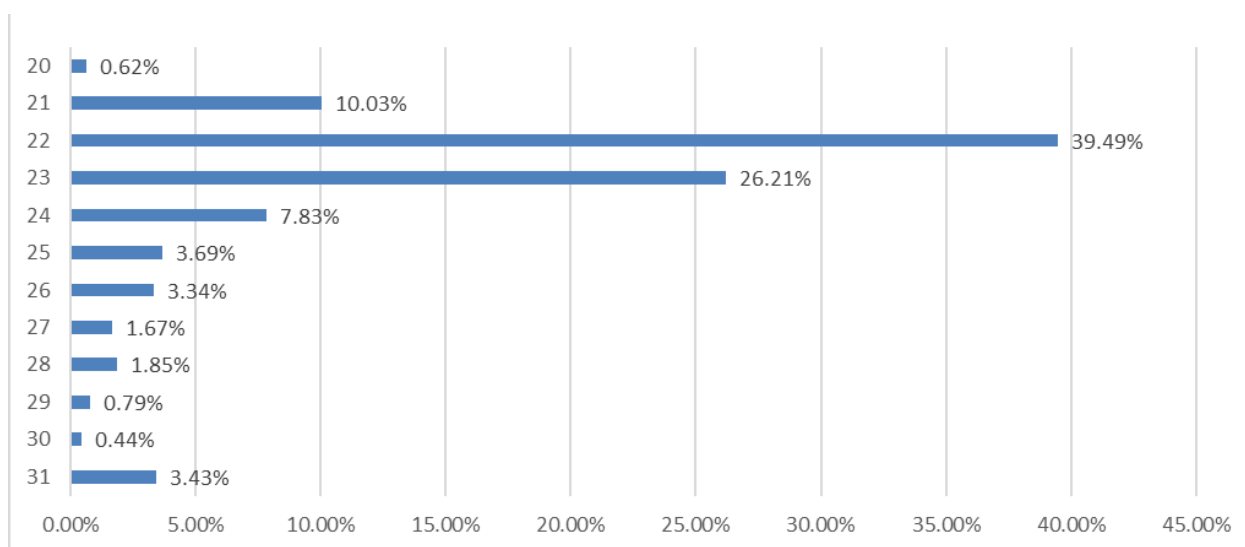


Figura 2. Repartiția pe vârste a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar

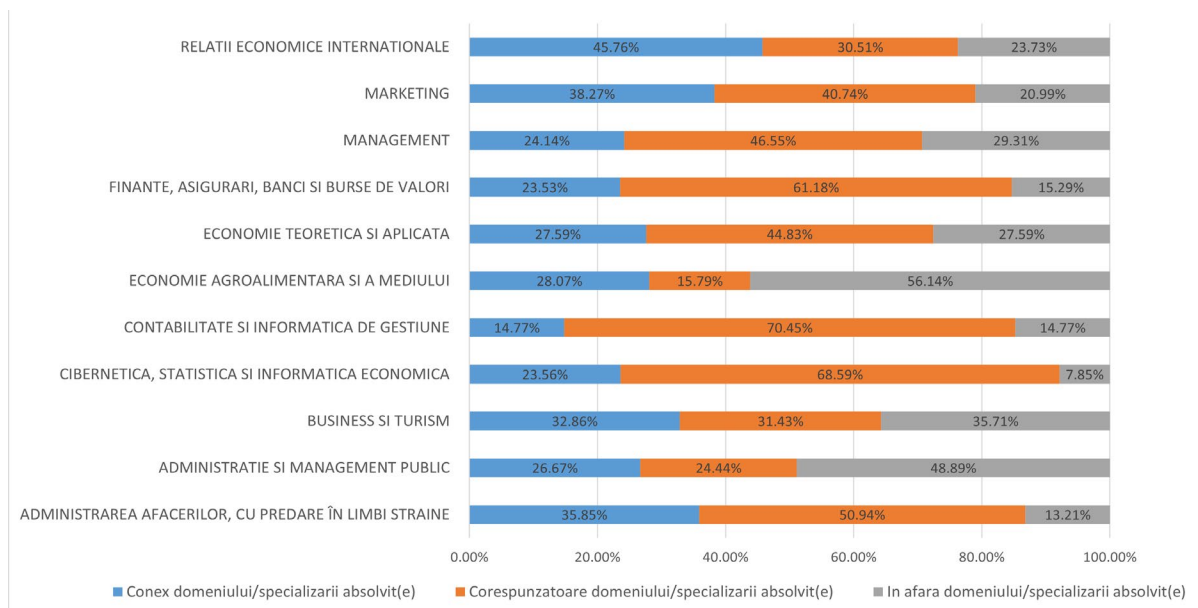


Figura 3. Repartiția pe facultăți a absolvenților ciclului licență în funcție de domeniul în care activează - dintre absolvenții inserați pe piața muncii

Distribuția respondenților conform locului în care își desfășoară activitatea a fost reprezentată în graficul de mai jos:

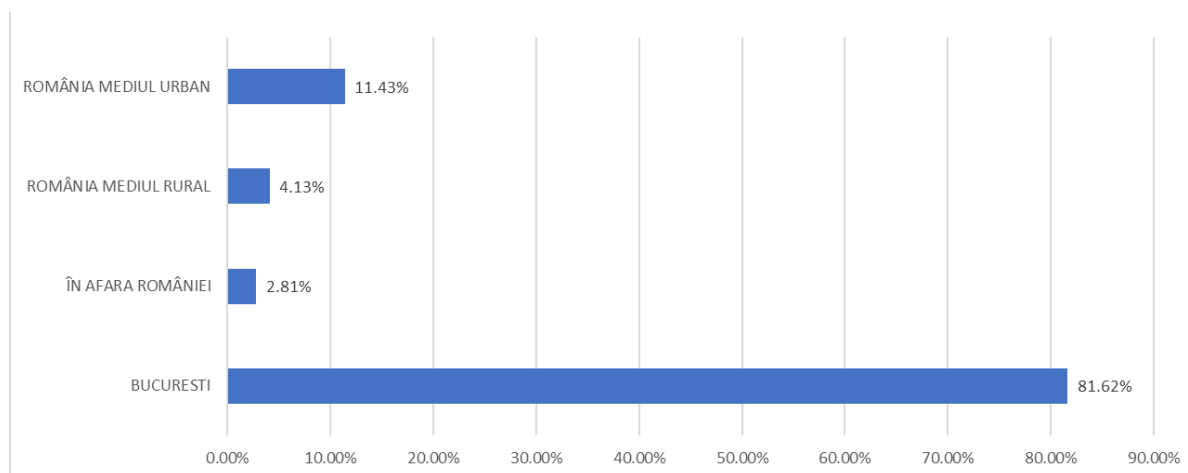


Figura 4. Repartiția respondenților absolvenți ciclul licență în funcție de locul în care își desfășoară activitatea

Distribuția respondenților pe forme de educație, statut profesional și tipul de contract de muncă încheiat:

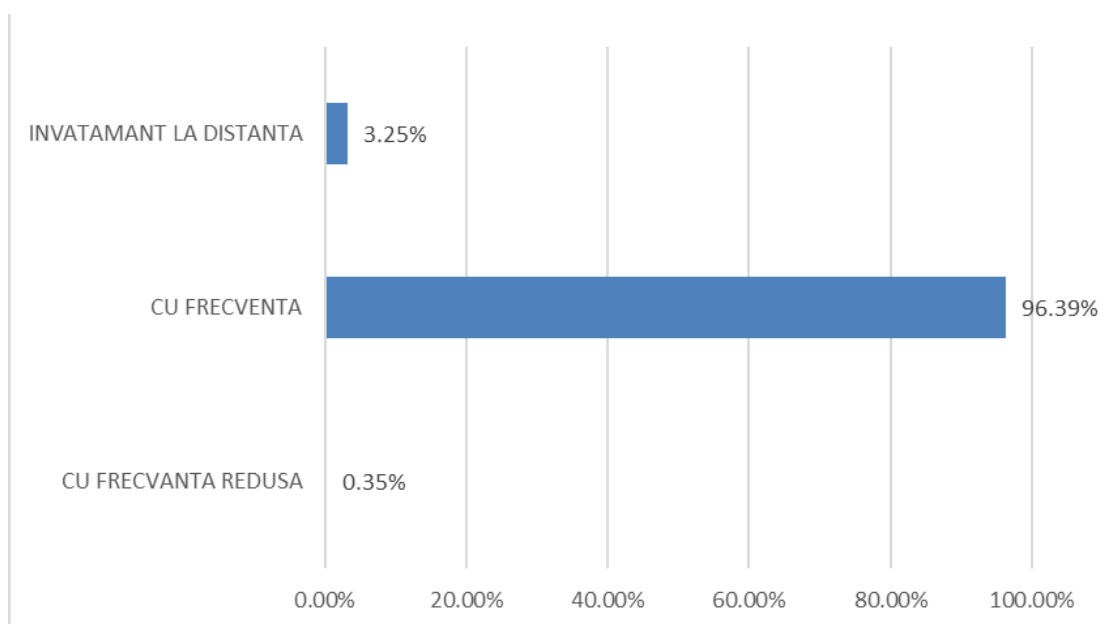


Figura 5. Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform formei de învățământ absolvite

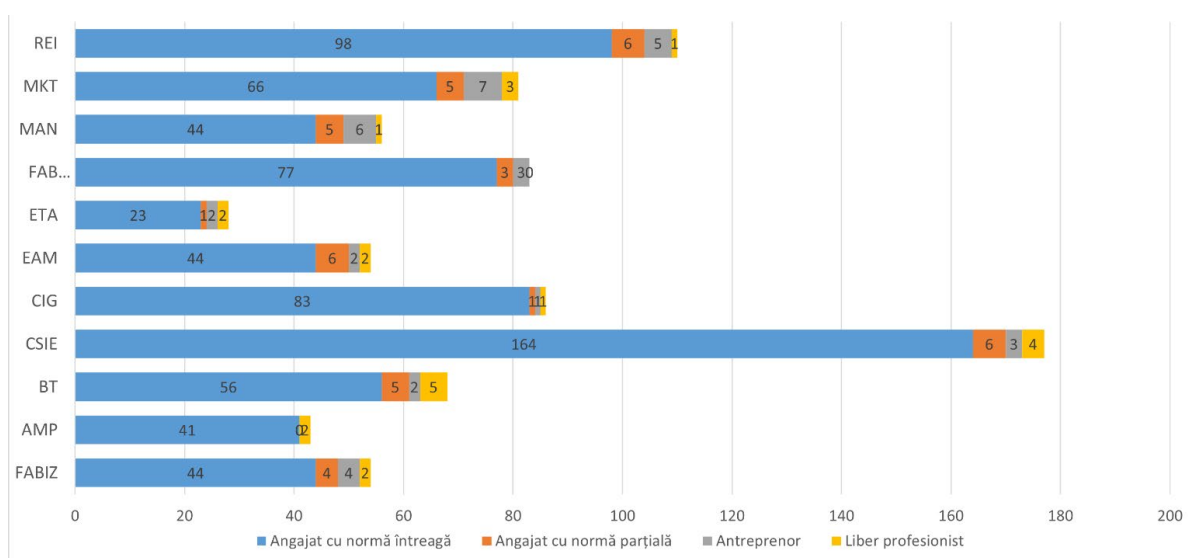


Figura 6. Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform statutului profesional actual

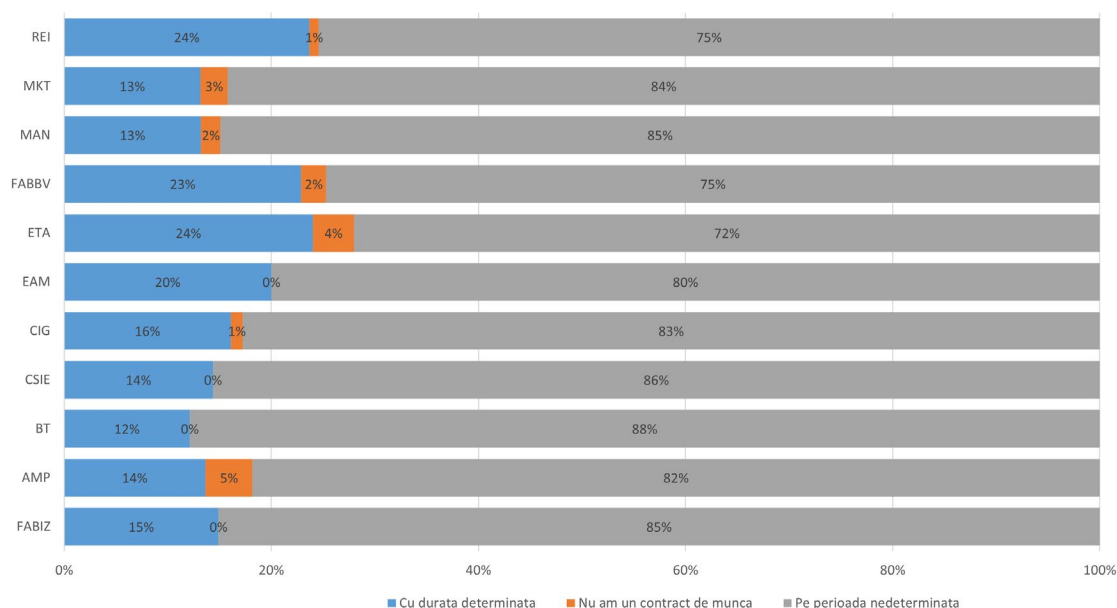


Figura 7. Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform tipului de contract de muncă - dintre absolvenții inserați pe piața muncii

Grupul 2 – Absolvenți ciclul masterat

Participanții au fost **1835** de **absolvenți ai ciclului masterat**, care au completat chestionarul în perioada iulie-noiembrie 2022, în momentul ridicării diplomei de master de la Biroul acte de studii sau ulterior contactării absolvenților prin e-mail și rețelele de socializare precum și în momentul susținerii disertației. Cei mai mulți dintre aceștia (75%) sunt absolvenți ai programelor de studii universitare de masterat în anul 2022.

Repartiția pe facultăți a respondenților absolvenți ai ciclului masterat:

Repartiția pe facultățile ASE București a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar

Tabelul 3

Facultate	Număr respondenți	Procent din eșantion
Administrarea Afacerilor, cu predare în limbi străine	52	2.83%
Administrație și Management Public	20	1.09%
Business și Turism	130	7.08%
Cibernetică, Statistică și Informatică Economică	301	16.40%
Contabilitate și Informatică de Gestuire	291	15.86%
Departamentul pentru Pregatirea Personalului Didactic	1	0.05%
Economie Agroalimentară și a Mediului	129	7.03%
Economie Teoretică și Aplicată	131	7.14%
Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori	214	11.66%
Management	210	11.44%
Marketing	150	8.17%
Relații Economice Internaționale	206	11.23%
Total general	1835	100.00%

Distribuția pe ani de absolvire a respondenților:

Repartiția pe ani de absolvire a respondenților absolvenți ciclului masterat

Tabelul 4

An finalizare	Număr respondenți	Procent din eșantion
2009	11	0.60%
2010	5	0.27%
2011	2	0.11%
2012	3	0.16%
2013	6	0.33%
2014	4	0.22%
2015	4	0.22%
2016	11	0.60%
2017	10	0.54%
2018	19	1.04%
2019	31	1.69%
2020	108	5.89%
2021	246	13.41%
2022	1375	74.93%
Total general	1835	100.00%

Distribuția pe gen a respondenților:

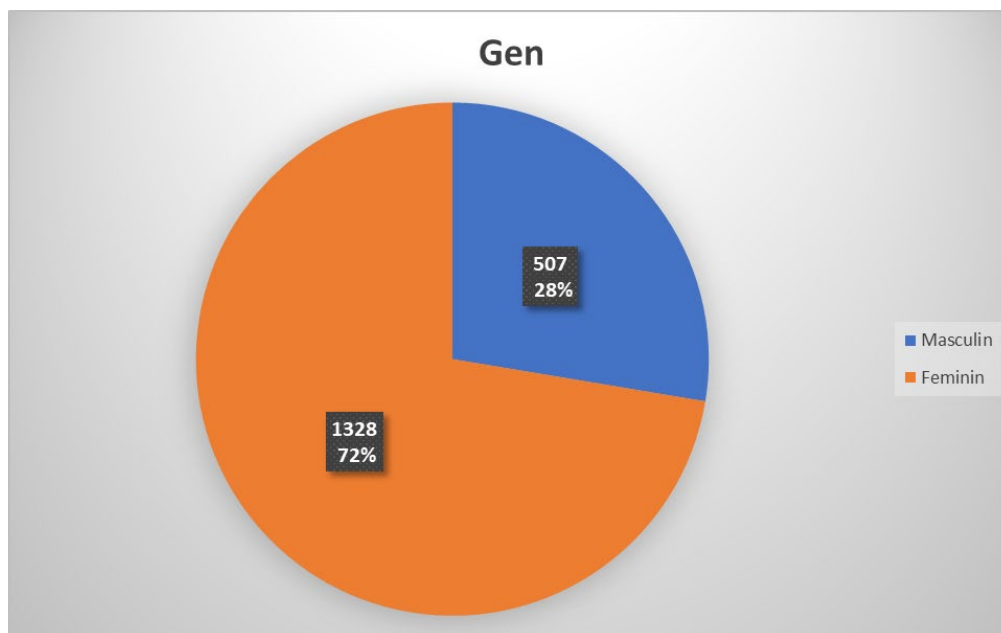


Figura 8. Repartiția pe gen a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar

Distribuția pe vârste a respondenților:

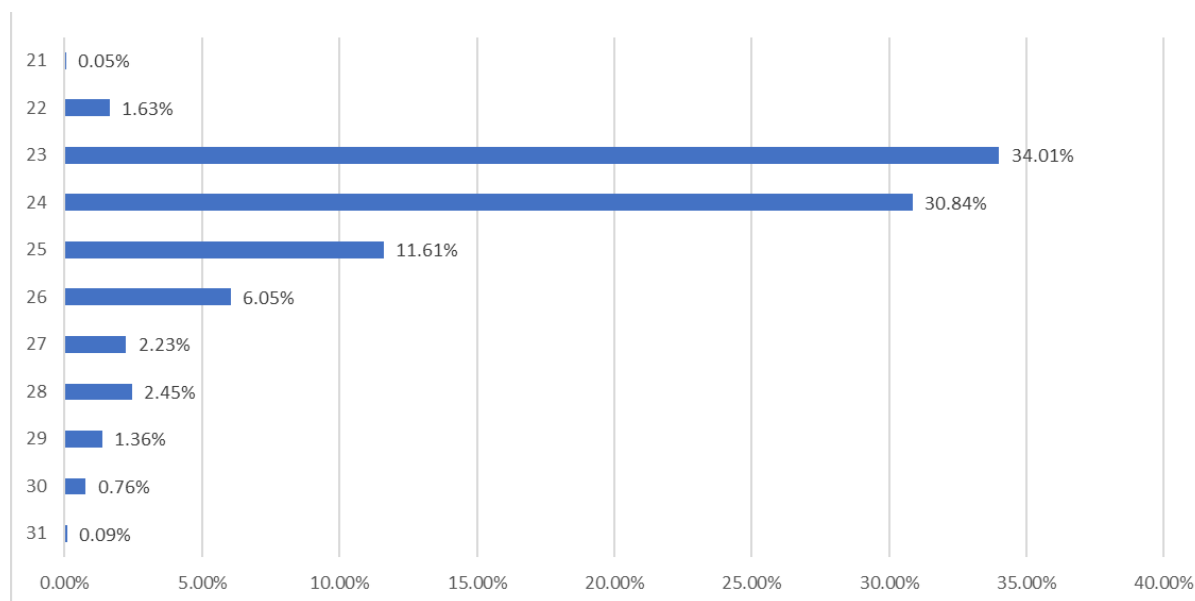


Figura 9. Repartiția pe vârste a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar

Distribuția în funcție de locul unde își desfășoară activitatea este următoarea:

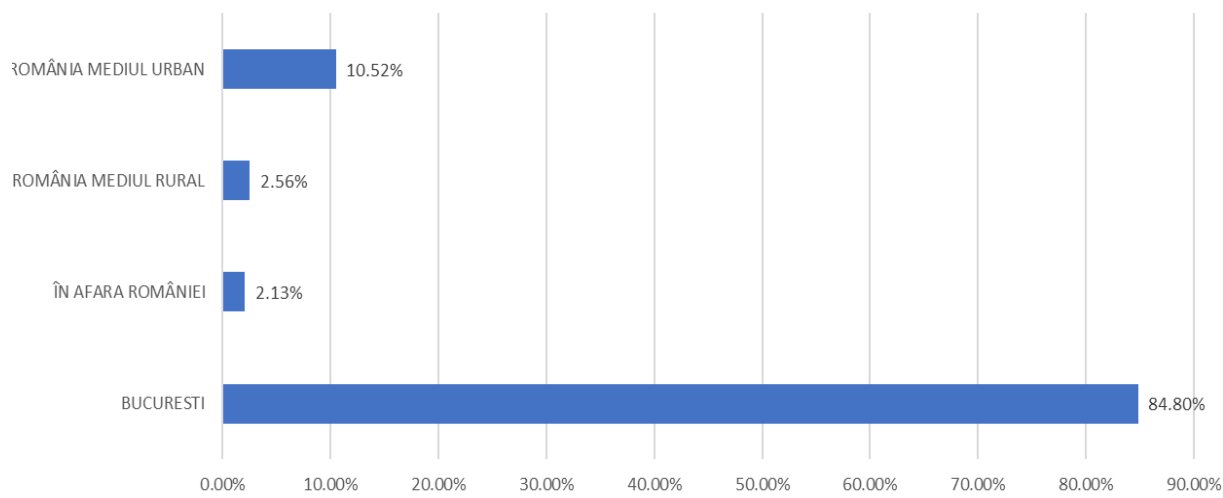


Figura 10. Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de locul în care își desfășoară activitatea

Distribuția respondenților în funcție de domeniul în care își desfășoară activitatea, dar și de statutul profesional și tipul de contract de muncă încheiat este reprezentată astfel:

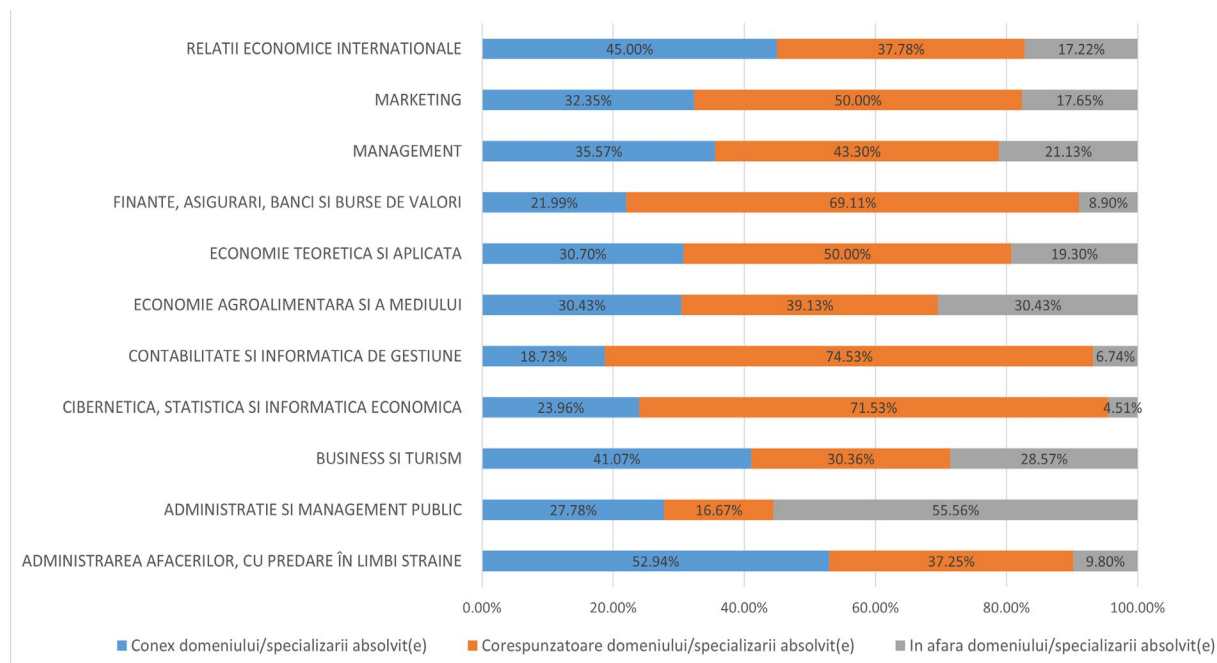


Figura 11. Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de domeniul în care își desfășoară activitatea - dintre absolvenții inserați pe piața muncii

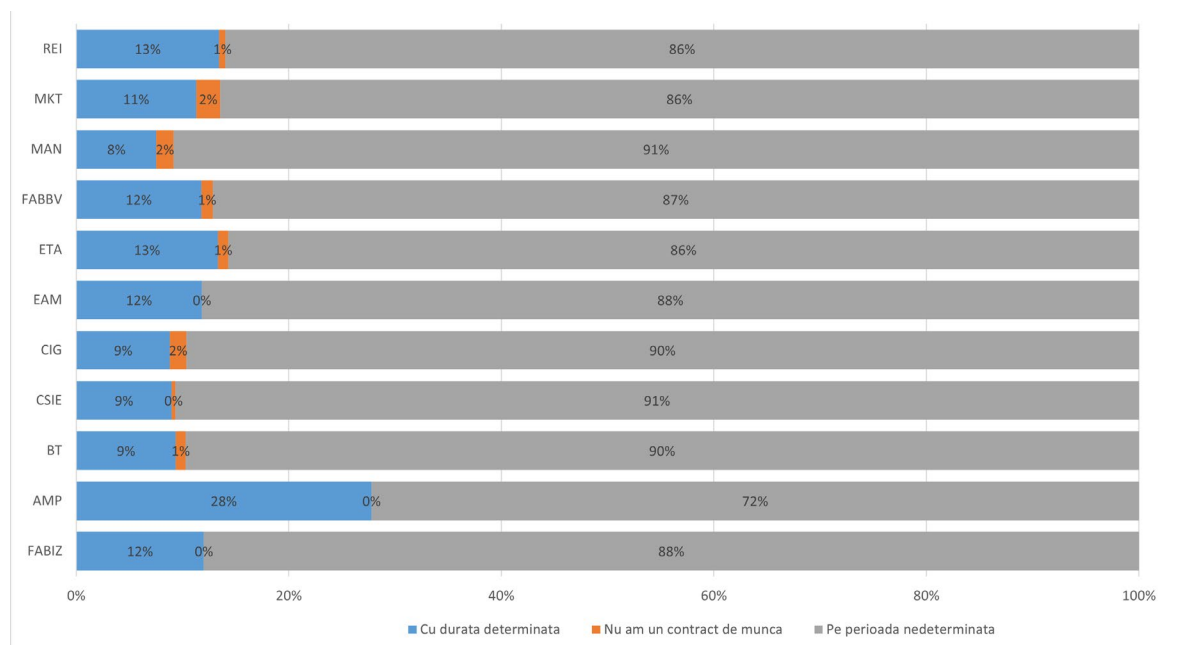


Figura 12. Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de tipul de contract de muncă încheiat - dintre absolvenții inserați pe piața muncii

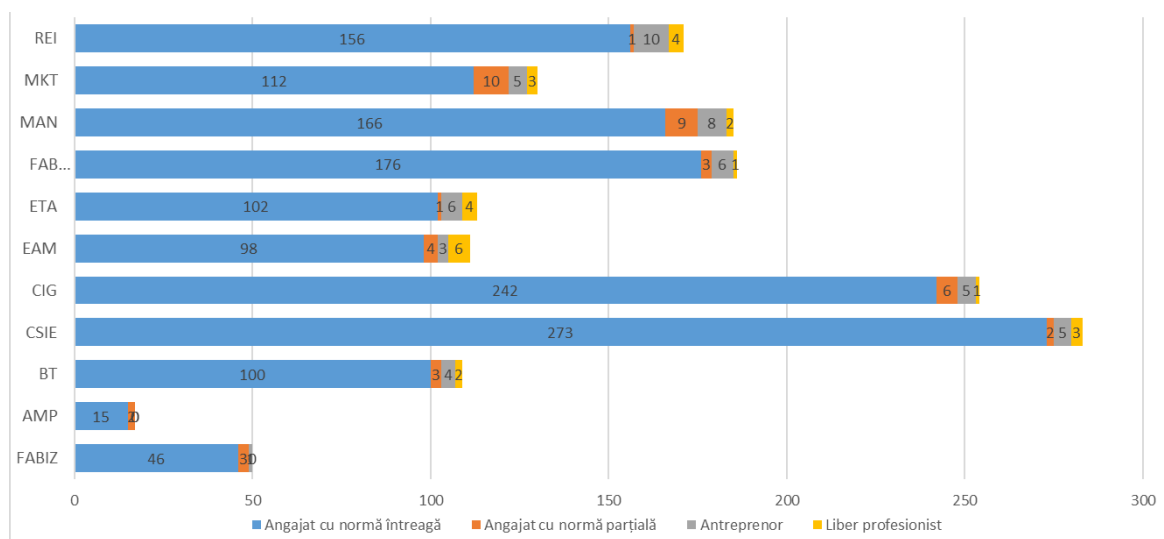


Figura 13. Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat în funcție de statutul profesional

Chestionarul utilizat

- A fost utilizat un chestionar tip „omnibus“, ce abordează mai multe teme, are un cost de aplicare redus în raport cu volumul informațiilor colectate și permite obținerea unei cantități mai mari de informații ce pot fi supuse analizelor ulterioare (primare și secundare);
- Chestionarul privind inserția socioprofesională a absolventului ASE București a cuprins 30 întrebări principale și întrebări factuale (vârsta, facultatea absolvită, anul, tipul organizației în care activează, poziția ocupată în organizație etc.);
- Chestionarul a cuprins atât întrebări cu răspunsuri precodificate, ce urmăresc furnizarea de informații referitoare la tematica abordată, cât și întrebări cu variante deschise de răspuns.

Modalitatea de aplicare a chestionarului: autoaplicat, online, pe platforma ASE București. Chestionarul a fost completat în momentul ridicării diplomei de absolvire (licență și master) și în momentul susținerii disertației, respectiv ulterior contactării lor prin e-mail sau prin intermediul rețelelor sociale pe care sunt prezenți aceștia.

Perioada de aplicare a chestionarelor: iulie-noiembrie 2022.

Topul angajatorilor absolvenților ASE București

Absolvenților ciclurilor licență și masterat care au răspuns la chestionar li s-a cerut să menționeze numele companiilor pentru care lucrează și domeniile de activitate ale acestora. Clasamentul angajatorilor poate fi observat mai jos:

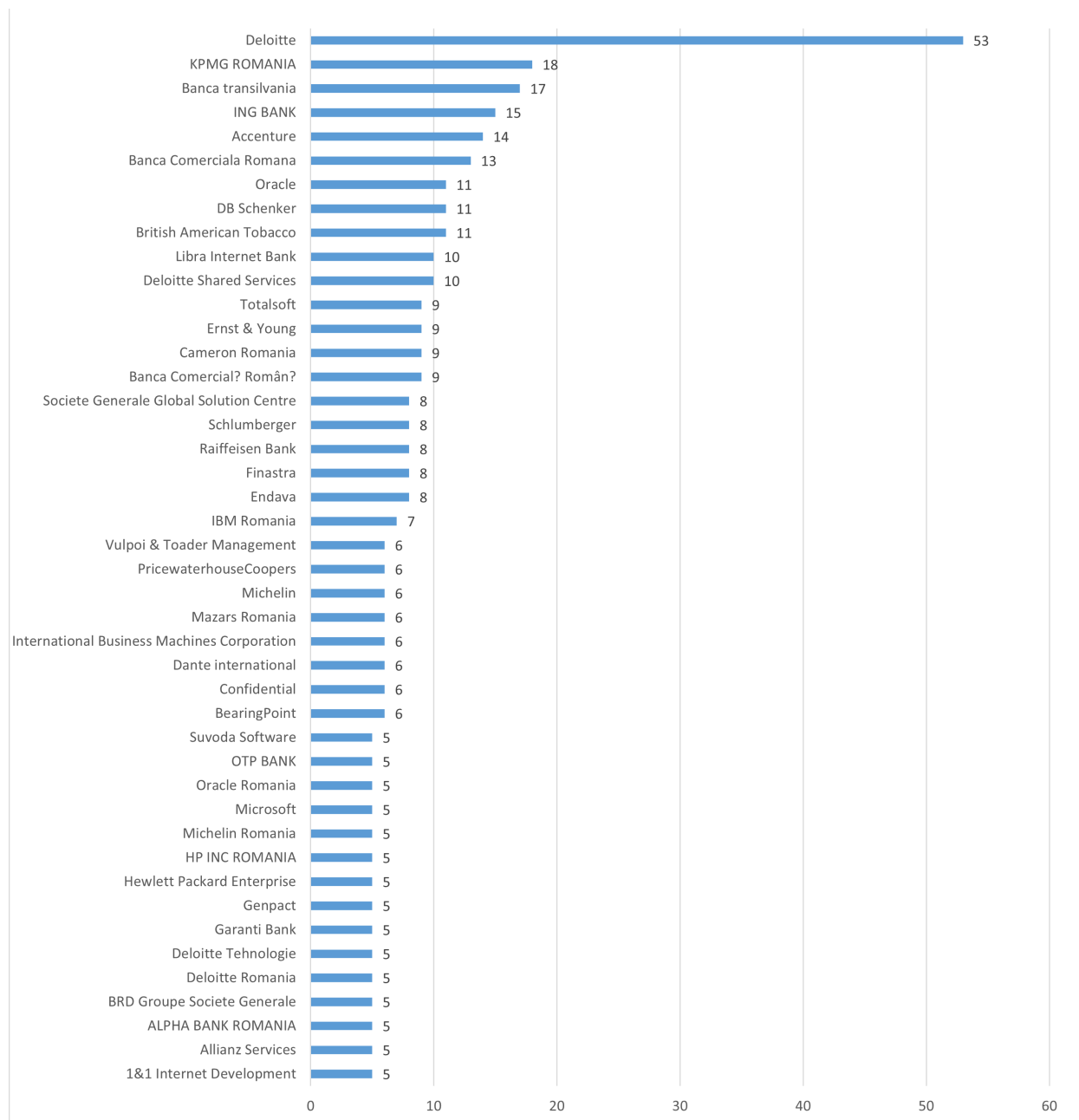


Figura 14. Clasamentul angajatorilor în funcție de răspunsurile absolvenților respondenți

1.4. Modalitatea de prelucrare / interpretare a datelor

Datele obținute în urma cercetării au fost sintetizate în raportul de cercetare.

1.5. Limite ale cercetării

Limita principală a cercetării ține de numărul de respondenți. Un număr mai mare de respondenți, pentru ambele grupuri de participanți la studiu, ar fi fost de natură să genereze o reprezentativitate mai mare. Numărul total al respondenților cu răspunsuri valide este mare (1137 absolvenți ciclul licență și 1835 absolvenți ciclul masterat) și depășește un procent de 15% din absolvenții unei generații.

O altă limită este legată de faptul că unii dintre studenți s-au oprit din completare (nu au completat chestionarul până la capăt), ceea ce face ca la unele întrebări să existe un procent de nonrăspunsuri.

2. Inserția pe piața muncii a absolvenților ciclului licență

2.1. Rezultatele cercetării

Prima întrebare a chestionarului a vizat statutul profesional al respondenților în momentul desfășurării cercetării.

Statut profesional

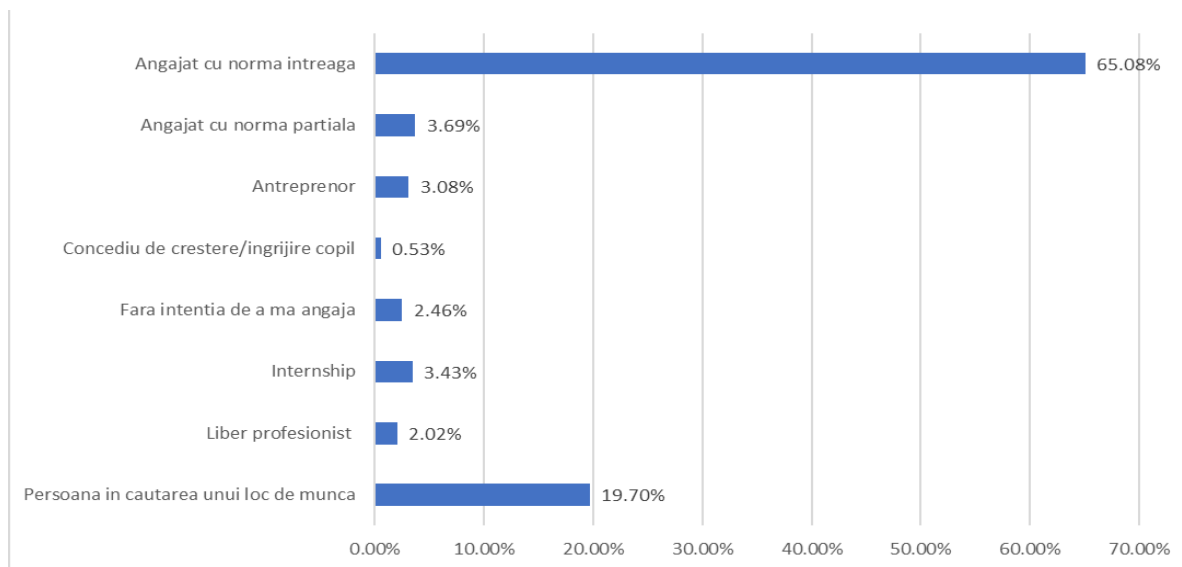


Figura 15. Statutul profesional al respondenților absolvenți ciclul licență

Statutul profesional al respondenților

Tabelul 5

Nr.	Statut profesional	Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Angajat cu normă întreagă	740	65.08%
2	Angajat cu normă parțială	42	3.69%
3	Antreprenor	35	3.08%
4	Concediu de creștere/îngrijire copil	6	0.53%
5	Fară intenția de a mă angaja	28	2.46%
6	Internship	39	3.43%
7	Liber profesionist	23	2.02%
8	Persoană în căutarea unui loc de muncă	224	19.70%
	Total	1137	100%

Din acest eșantion, un procent de 77% dintre absolvenții ciclului licență ASE București sunt inserați pe piața muncii (sumă rezultată din angajații cu normă întreagă, angajații cu normă parțială, liber profesioniști, antreprenori și interni).

Dintre cei integrați pe piața muncii, cei mai mulți absolvenți ai ciclului licență ASE București sunt angajați cu normă întreagă (84%). Un procent de 19% dintre respondenți afirmă că se află în căutarea unui loc de muncă și doar un procent mic al absolvenților afirmă că nu dețin un loc de muncă și nici nu intenționează să se angajeze (2%).

Cea mai mare parte a absolvenților de licență inserați pe piața muncii, respectiv 97%, lucrează în România, doar 3% dintre respondenți afirmând că lucrează în străinătate. Această realitate se poate explica, pe de o parte, prin faptul că respondenții își continuă studiile – sunt încă studenți masteranzi și, pe de altă parte, prin limitarea drastică a deplasărilor și călătoriilor impusă de restricțiile adoptate la nivel național și internațional din cauza pandemiei de COVID-19. O altă explicație ar putea fi că pentru cei care sunt plecați este mai dificil să vină să își ridice diplomele și astfel eșantionul să nu redea cu acuratețe procentul de absolvenți plecați din țară.

Un procent de 82% dintre respondenți lucrează în București. Comparativ cu anul precedent, a crescut procentul respondenților care declară că își desfășoară activitatea profesională în (sau din) mediul rural: 4% versus 3% în anul 2021. Cel mai probabil, în aceste cazuri, este vorba despre activități profesionale ce pot fi realizate la domiciliu, în regim de telemuncă (datele colectate nu ne arată câți dintre absolvenții care declară că lucrează în mediul rural sunt și angajați în cadrul unor entități economice având sediile în localitățile respective).

Ocupația prezentă

O altă întrebare a vizat ocupația prezentă a respondenților. Așa cum reiese din figura de mai jos, majoritatea respondenților deja angajați lucrează în domeniul economic.

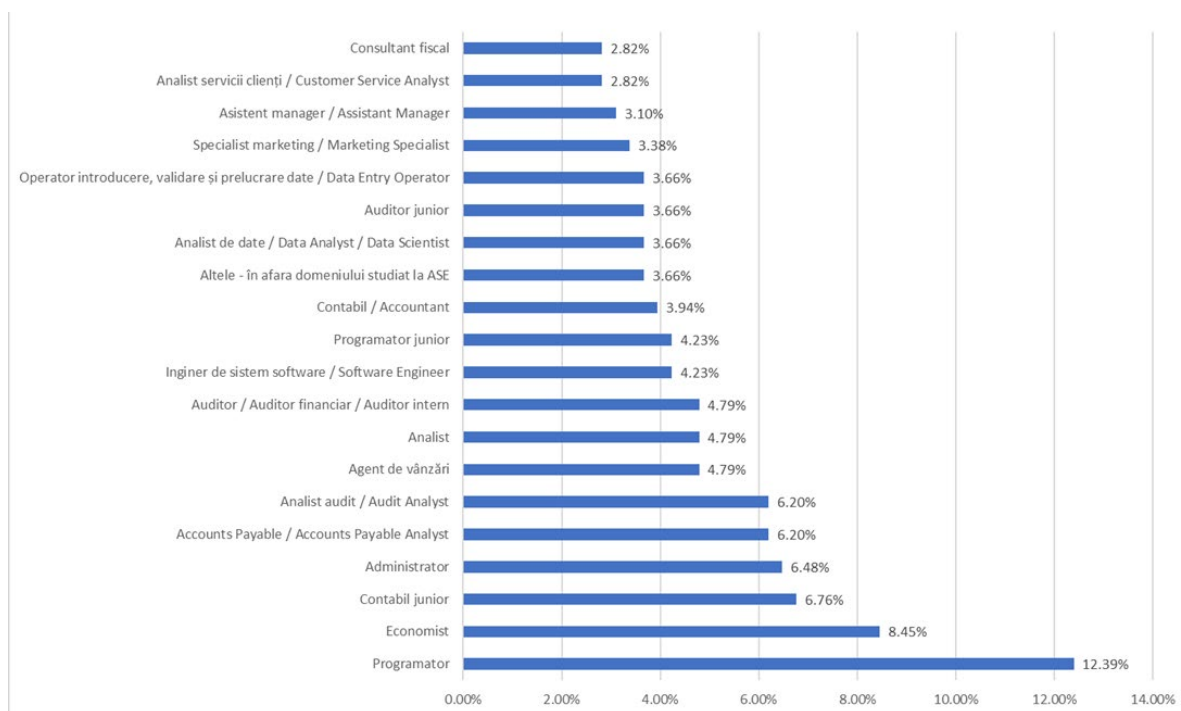


Figura 16. Ocupațiile absolvenților ciclului licență ASE București (număr de mențiuni)

Pe primele locuri în clasament se regăsesc în principal ocupații ce necesită studii economice/absolvirea unui program de studii oferit de facultățile din cadrul ASE București (programator, economist, contabil junior, administrator, analist audit, analist, agent vânzări etc.). Următoarele ocupații menționate sunt, de asemenea, în domenii ce necesită pregătire economică de specialitate: vânzările și serviciile clienți/customer care representative.

Numărul locurilor de muncă

O altă întrebare s-a referit la numărul locurilor de muncă pe care le au respondenții.

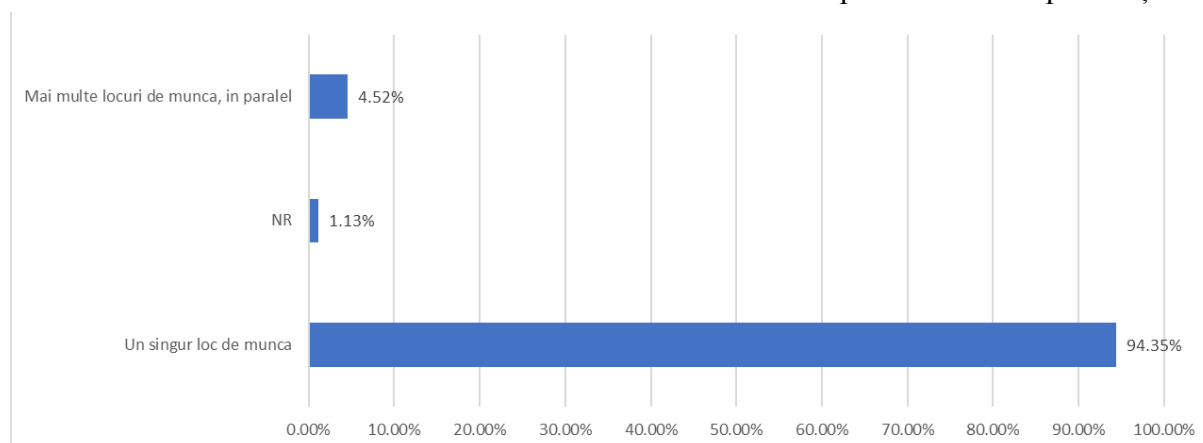


Figura 17. Numărul de locuri de muncă al absolvenților ciclului licență respondenți

Cei mai mulți dintre respondenți, 94%, declară că au un singur loc de muncă. Există, într-un procent mult mai mic (4%), absolvenți care menționează că au, în paralel, mai multe locuri de muncă.

Ocupație raportată la studii

Următoarea întrebare a chestionarului și-a propus să identifice modul în care respondenții corelează ocupația pe care o au, respectiv domeniul în care lucrează, cu studiile de licență/specializarea absolvite.

Nr.	Ocupație raportată la studii	Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Conex domeniului/specializării absolvit(e)	255	28.81%
2	Corespunzătoare domeniului/specializării absolvit(e)	423	47.80%
3	În afara domeniului/specializării absolvit(e)	197	22.26%
4	NR	10	1.13%
	Total	885	100%

Tabelul 6. Numărul de absolvenți ciclul licență care apreciază corespondența/concordanța dintre ocupația pe care o au și specificul studiilor finalizate

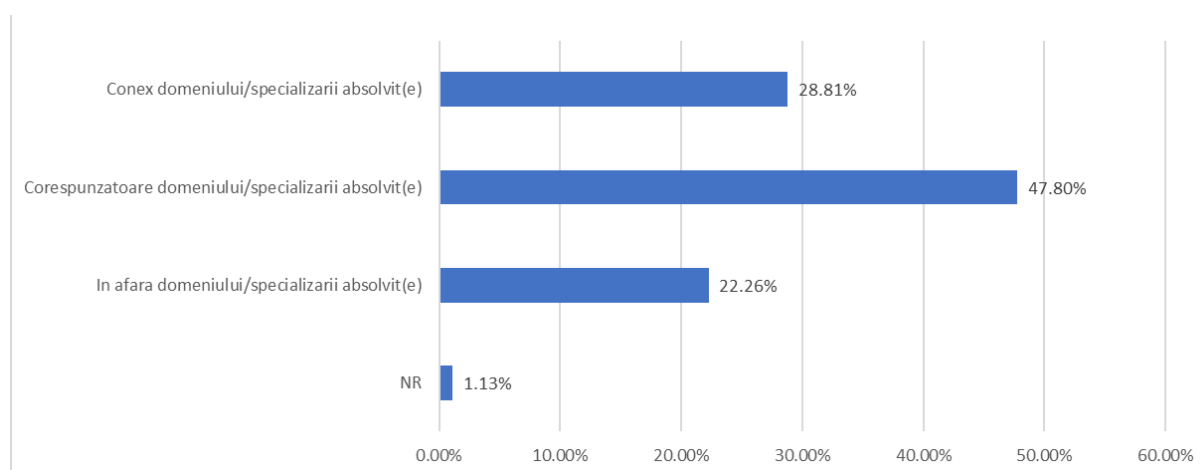


Figura 18. Modul în care absolvenții de licență apreciază corespondența dintre ocupația pe care o au și studiile /specializarea finalizate

După cum se poate observa în tabel și în grafic, dintre respondenții care lucrează, cele mai bine reprezentate categorii sunt cele ale absolvenților care lucrează în domeniul studiat (48%) și într-un domeniu conex specializării absolvite (29%).

Un total de 78% dintre respondenți lucrează la relativ puțin timp după finalizarea studiilor universitare de licență, în domeniul absolvit sau într-un domeniu conex. Un procent de 22% dintre respondenți lucrează în afara domeniului absolvit.

Contract de muncă

Pentru absolvenții care lucrează, următoarea întrebare a vizat tipul de contract de muncă pe care aceștia îl dețin.

Numărul absolvenților ciclului licență care dețin diverse tipuri de contracte de muncă

Tabelul 7

Nr.	Contract de muncă	Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Cu durată determinată	142	16.05%
2	Nu am un contract de muncă	10	1.13%
3	Nu se aplică, am propria mea afacere	30	3.39%
4	Nu se aplică, sunt liber profesionist	7	0.79%
5	Pe perioadă nedeterminată	686	77.51%
6	NR	10	1.13%
	Total	885	100%

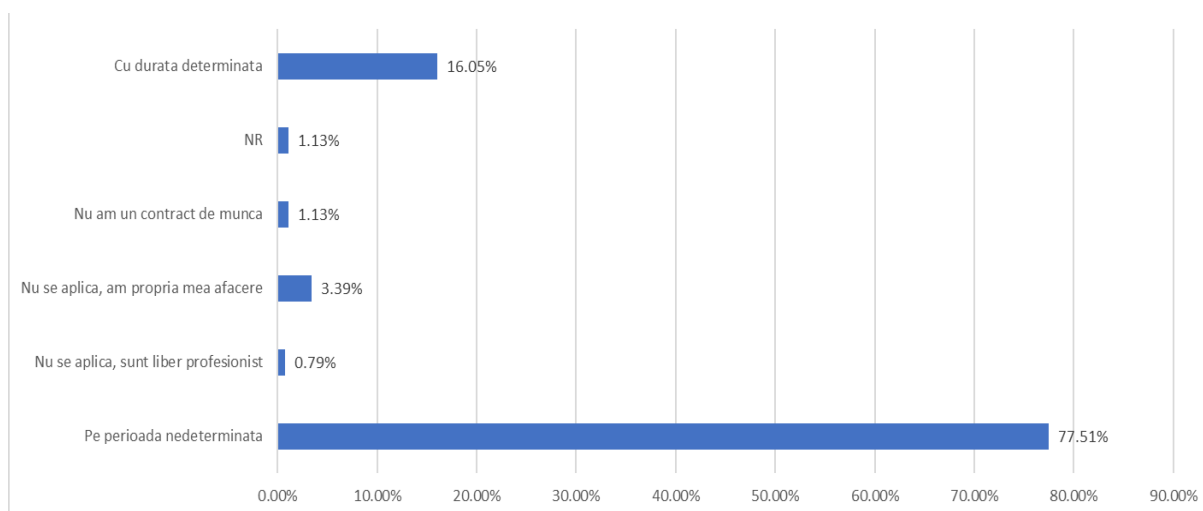


Figura 19. Tipuri de contracte de muncă deținute de absolvenții ciclului licență care desfășoară activități lucrative

Dintre absolvenții care au răspuns la chestionar și care desfășoară activități lucrative, cel mai mare procent (78%) este al celor care dețin un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, în timp ce 21% au diverse tipuri de contracte (inclusiv contracte de colaborare, convenții civile etc.) pe perioade determinate.

Venit

Următoarea întrebare, s-a referit la venitul obținut de absolvenții angajați care au răspuns la chestionar.

Așa cum se observă, mai mult de jumătate dintre participanții la studiu câștigă între 2001 și 4000 de lei lunar (72%). Un procent de 14% dintre respondenți menționează venituri lunare cuprinse între 4001-5000 de lei, în timp ce 20% declară venituri ce depășesc 5001 lei. Comparativ cu studiul anterior, procentele pentru toate categoriile, cu excepția celei sub 2000 lei, au crescut.

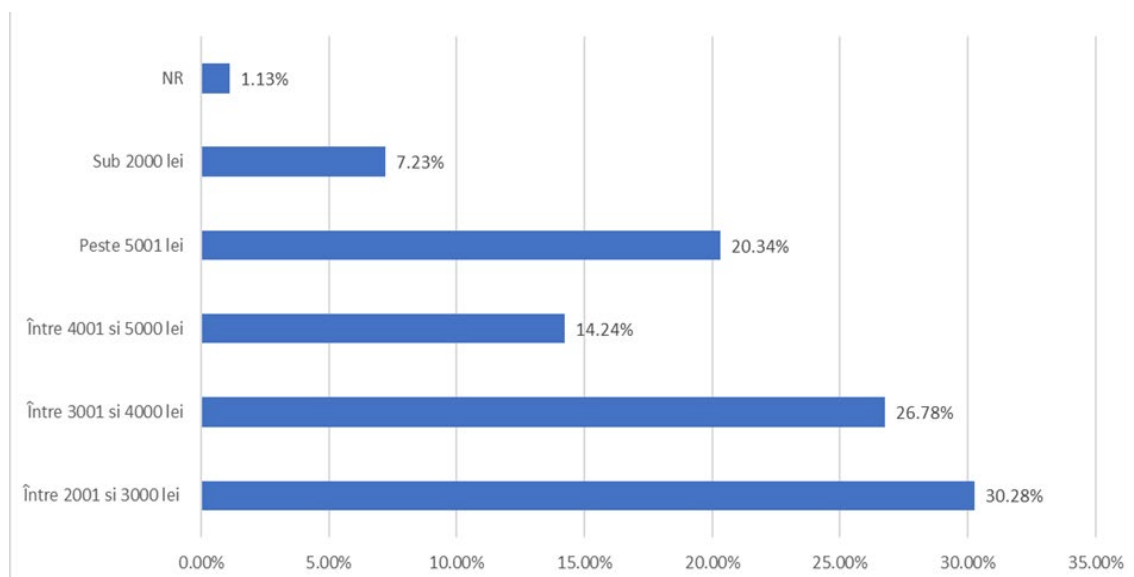


Figura 20. Veniturile respondenților absolvenți ciclul licență

Forma de proprietate a companiei angajatoare

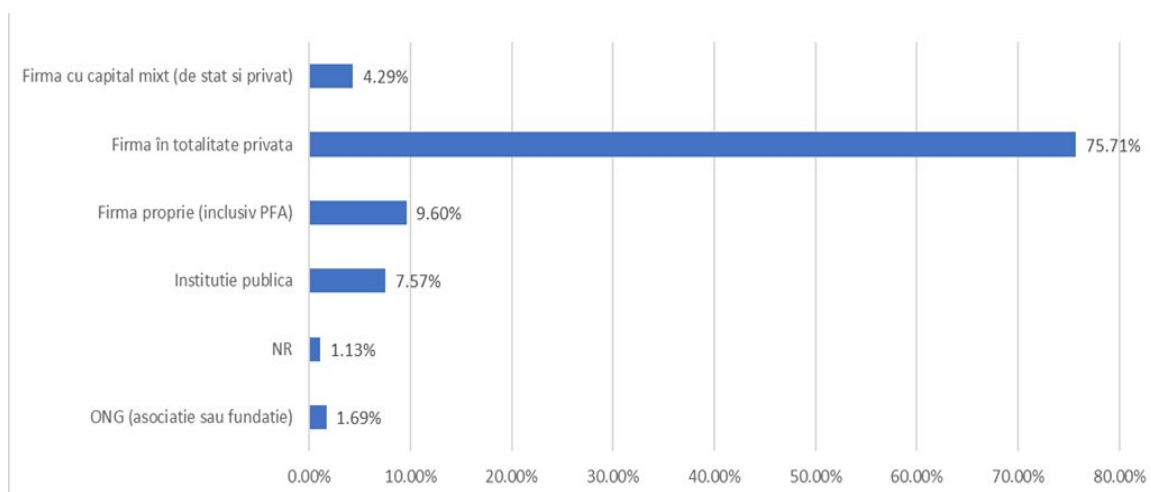


Figura 21. Tipul de proprietate a companiilor angajatoare ale absolvenților ciclului de licență

Cei mai mulți respondenți (76%) sunt angajați în cadrul unor companii private. Este de remarcat faptul că doar un procent de 8% dintre absolvenții celei mai importante universități cu profil economic din România lucrează în instituțiile publice ale statului, în timp ce 10% lucrează în cadrul firmelor proprii (inclusiv PFA-uri).

Domeniul companiei angajatoare

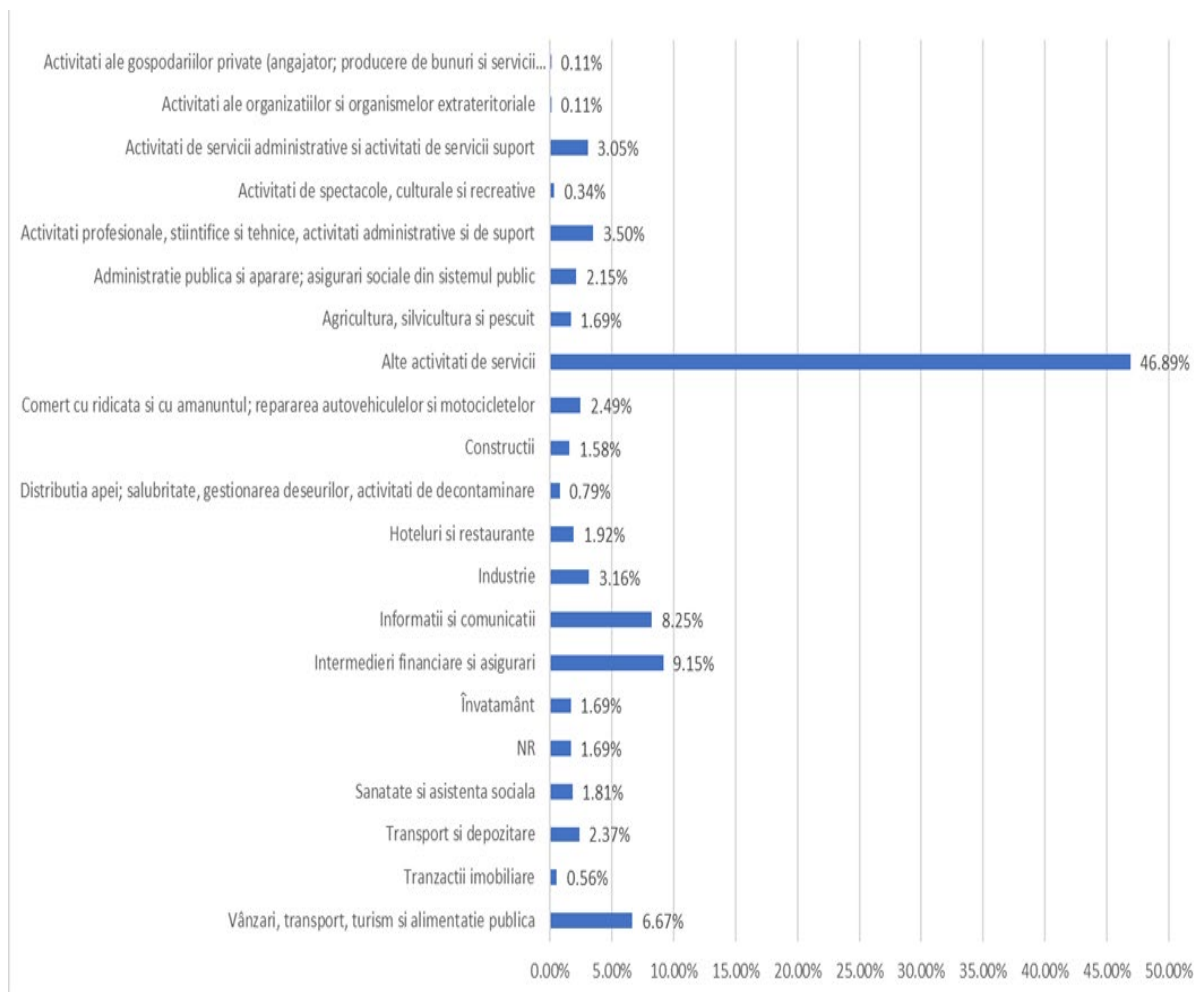


Figura 22. Domeniile de activitate ale angajatorilor absolvenților ciclului licență ASE București

În ceea ce privește domeniul de activitate al angajatorilor absolvenților ASE București, varianta cel mai des menționată de către respondenți este domeniul serviciilor (47%), urmată, pe locul al doilea, la mare distanță, de intermedieri financiare și asigurări (9%). Domeniul informațiilor și comunicațiilor ocupă locul al treilea în clasament (8%), urmat de vânzări, transport, turism și alimentație publică (7%).

Primul loc de muncă

Următoarea întrebare a chestionarului le-a cerut respondenților să precizeze când au avut primul loc de muncă.

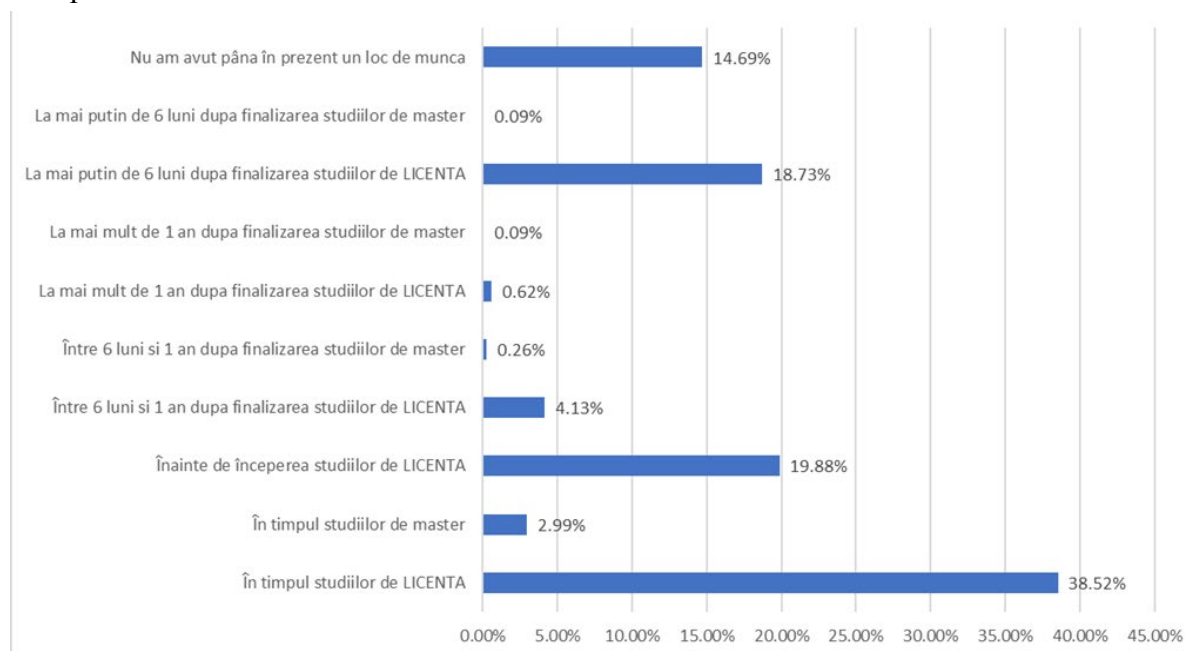


Figura 23. Primul loc de muncă declarat de respondenții absolvenți ciclul licență

În ceea ce privește activitatea profesională desfășurată până în prezent, 85% dintre respondenți declară că au avut /au lucrat până acum cel puțin într-un loc de muncă. Procentul celor care au avut până acum un loc de muncă este apropiat celui al respondenților care declară că lucrează în prezent (77% dintre absolvenții ciclului licență angajați, conform statutului profesional declarat într-o secțiune anterioară a raportului).

Cei mai mulți dintre respondenți (38%) afirmă că au avut primul loc de muncă în timpul facultății, în timp ce 19% dintre ei declară că au lucrat/au avut primul loc de muncă înainte de începerea studiilor universitare de licență. Doar 15% dintre respondenți nu au lucrat niciodată /nu au avut un loc de muncă până la data realizării cercetării.

Locul de muncă în timpul facultății

Respondenților care au declarat că au lucrat /au avut un loc de muncă în perioada studiilor universitare de licență li s-a cerut să menționeze tipul contractului de muncă deținut predominant și domeniul de activitate.

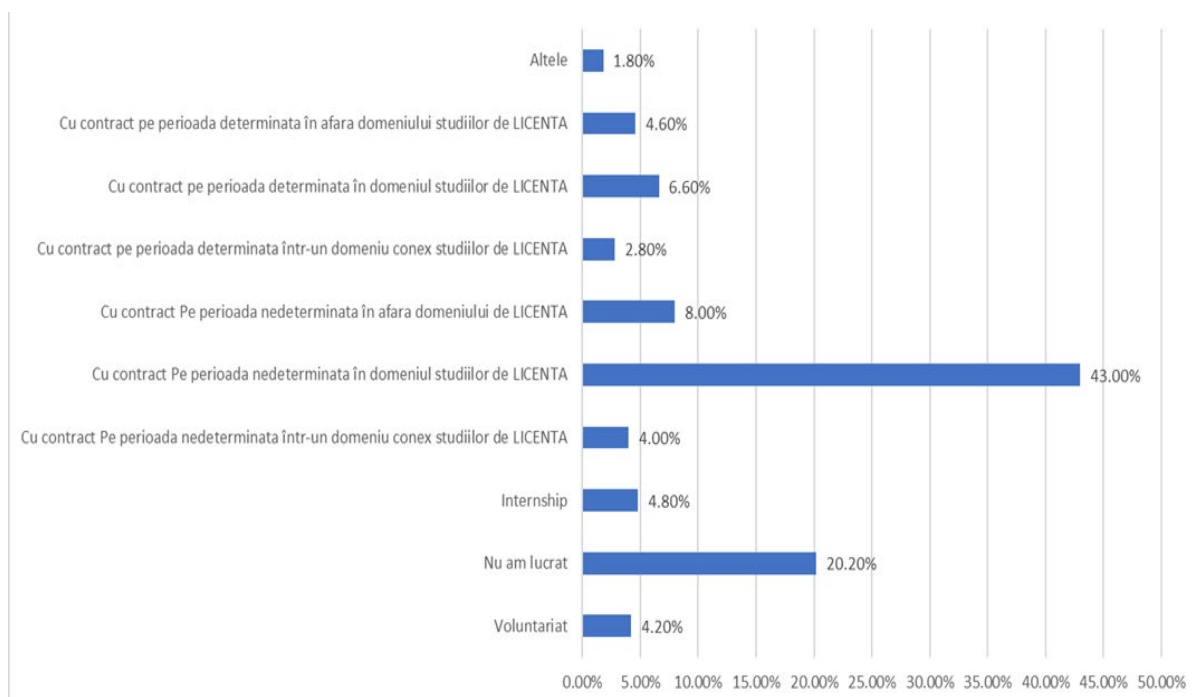


Figura 24. Tipurile locurilor de muncă predominante ale absolvenților ciclului licență pe durata studiilor

Un procent de 80% dintre respondenții care au lucrat vreodată au declarat că au avut cel puțin un loc de muncă în timpul facultății. Pentru cei care au lucrat în timpul facultății, formele de integrare pe piața muncii menționate de absolvenții care au lucrat sunt diverse: angajare cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (43%) și determinată (7%) în domeniul studiilor de licență, angajare cu contracte pe perioadă nedeterminată (4%) și determinată (3%) în domenii conexe studiilor de licență, angajare cu contracte pe perioadă nedeterminată (8%) și determinată (5%) în afara domeniului studiilor de licență, internship (5%) și voluntariat (4%).

Servicii universitare necesare pentru mai buna inserție a absolvenților pe piața muncii – opinia absolvenților

Respondenții au fost rugați să evalueze în ce măsură consideră importantă, pentru mai buna inserție a absolvenților pe piața muncii, furnizarea de către ASE București a următoarelor servicii, complementare educației academice: activități de dezvoltare personală și *soft-skill-uri*, informare cu privire la piața muncii, servicii de îndrumare/tutorat a activităților profesionale în universități și în baze de practică, servicii de consiliere și orientare în carieră.

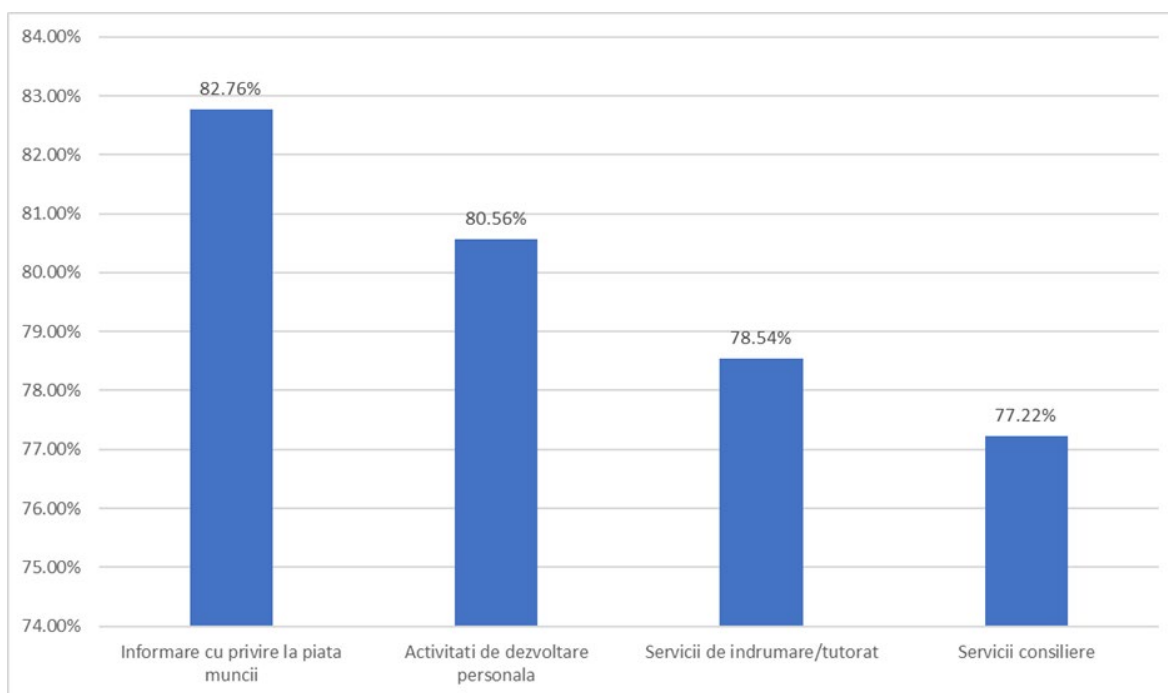


Figura 25. Tipuri de servicii complementare/de suport necesare pentru mai buna inserție socioprofesională, în opinia absolvenților ciclului licență

Răspunsurile posibile au fost *Deloc important*, *Puțin important*, *Nici important*, *nici neimportant*, *Important*, *Foarte important*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *Important* și *Foarte important* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

După cum se poate observa, rezultatele evidențiază faptul că toate serviciile de suport menționate sunt apreciate de respondenți ca fiind importante. Cele mai importante sunt considerate activitățile de informare cu privire la piața muncii și activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*).

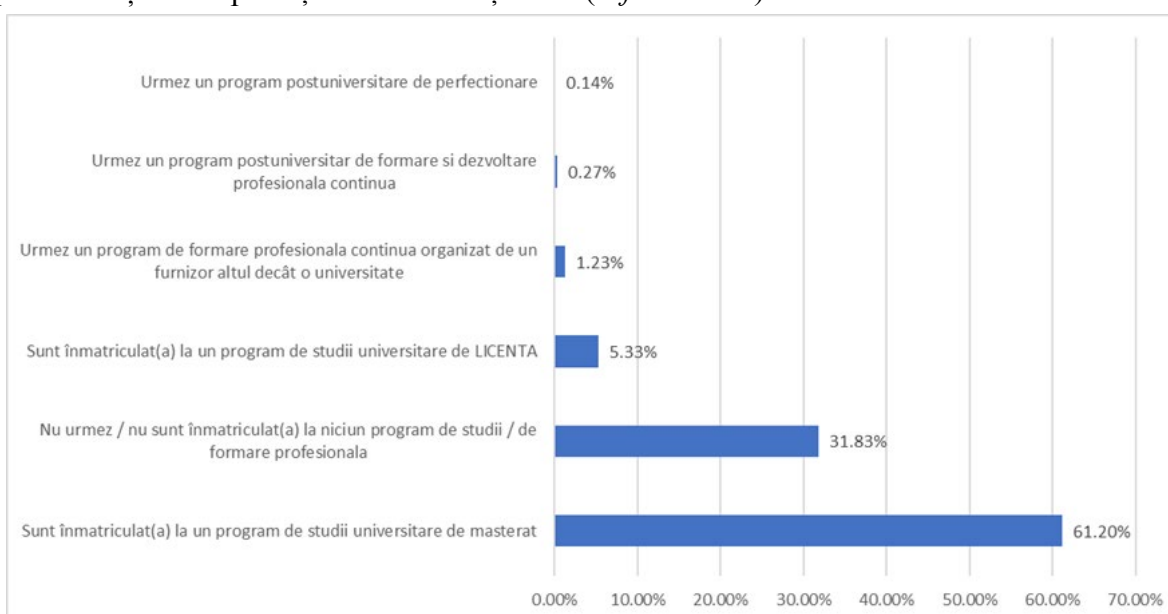


Figura 26. Statutul educațional din prezent

Se poate observa faptul că cei mai mulți absolvenți ciclului licență sunt înscriși la un program de studii universitare de masterat (61%). 32% dintre respondenți nu continuă studiile, în timp de 5% sunt înmatriculați la un alt domeniu de licență.

Intenții profesionale (pentru următorii 3-5 ani)

Ultima întrebare adresată respondenților a vizat intențiile profesionale ale acestora pentru perioada următoare – intervalul cuprins între 3-5 ani.

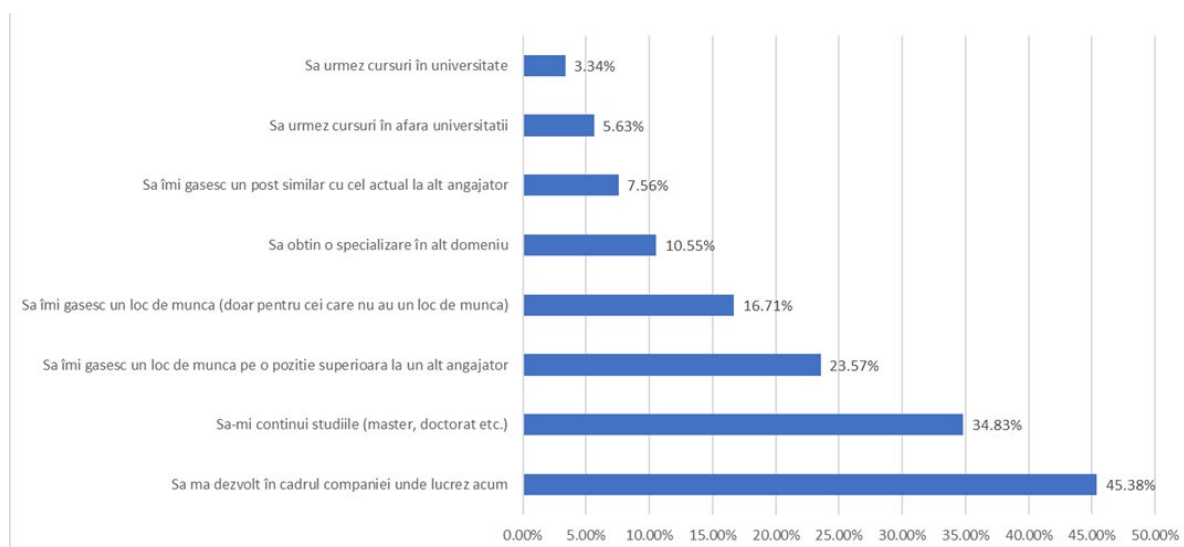


Figura 27. Intențiile profesionale ale absolvenților ciclului licență pentru următorii 3-5 ani

Fiind o întrebare cu răspuns multiplu, procentele din graficul de mai sus nu sunt cumulative și depășesc 100%. Un procent de 35% dintre respondenți doresc să își continue studiile (lucru explicabil prin faptul că mai mulți dintre ei sunt studenți la programe de studii universitare de masterat), 11% sunt interesați de specializarea într-un domeniu diferit de cel al studiilor de licență, iar 45% vor să se dezvolte și să evolueze în plan profesional în cadrul companiilor în care lucrează. Un procent de 24% sunt interesați să promoveze profesional în cadrul unei companii diferite de cea în care lucrează. Este de remarcat faptul că tendința de migrație pe piața muncii este mai redusă decât dorința de a se dezvolta în cadrul companiei în care sunt deja angajați.

2.2. Concluzii desprinse din analiza inserției absolvenților studiilor ciclului licență

Concluziile raportului au fost formulate pe baza răspunsurilor unui eșantion format din 1137 de absolvenți din toate facultățile ASE București, ciclul licență. Respondenții au completat chestionarul de măsurare a inserției profesionale în momentul ridicării diplomei de master de la biroul de acte de studii sau ulterior contactării prin e-mail și prin intermediul rețelelor sociale, în perioada iulie-noiembrie 2022. Cei mai mulți dintre aceștia (81%) au absolvit studiile în anii 2020 și 2021.

- Un procent de 77% dintre absolvenții unui program de studii universitare de licență organizat de ASE București sunt inserați pe piața muncii (sumă rezultată din angajații cu normă întreagă, angajații cu normă parțială, liber profesioniști, antreprenori și interni). Dintre cei integrați pe piața muncii, cei mai mulți absolvenți ai ciclului licență ASE București sunt angajați cu normă întreagă (84%).
- 19% dintre respondenți afirmă că se află în căutarea unui loc de muncă (comparativ cu 36% în cercetarea din 2020). Doar un procent mic al absolvenților afirmă că nu deține un loc de muncă și nici nu intenționează să se angajeze (2%).
- Cea mai mare parte a absolvenților ciclului licență inserați pe piața muncii, respectiv 97%, lucrează în România, iar 3% dintre respondenți afirmă că lucrează în străinătate.
- 82% dintre respondenți lucrează în București, 11% în alte localități din mediul urban, iar 4% în mediul rural.
- Pe primele locuri în clasamentul ocupațiilor absolvenților unui program de studii universitare de licență ASE București se regăsesc în principal joburi ce necesită studii economice/absolvirea facultăților din cadrul ASE București - programator, economist, contabil junior, administrator, analist audit, analist, agent vânzări etc. Următoarele ocupații menționate sunt, de asemenea, în domenii ce necesită pregătire economică de specialitate: serviciile clienți/customer care representative, account executive.
- Majoritatea respondenților (94%) au un singur loc de muncă. Într-un procent mult mai mic (4%) există absolvenți care au, în paralel, mai multe locuri de muncă.
- Din perspectiva corespondenței dintre domeniul în care lucrează și studiile absolvite, cele mai bine reprezentate categorii de respondenți sunt cele ale absolvenților care lucrează în domeniul studiat (48%) și într-un domeniu conex specializării absolvite (29%). Alți 22% dintre respondenți afirmă că lucrează într-un domeniu diferit de cel absolvit.
- Dintre absolvenții participanți la studiu, activi pe piața muncii, 78% au contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, iar 21% au diverse tipuri de contracte pe perioadă determinată (inclusiv contracte de colaborare, convenții civile etc.).
- Veniturile respondenților variază între sume mai mici de 2000 de lei (7%) și sume ce depășesc 5001 de lei (20%). Mai mult de jumătate dintre participanții la studiu (57%) câștigă între 2001 și 4000 de lei lunar, în timp ce 14% dintre respondenți declară venituri lunare cuprinse între 4001 - 5000 de lei.
- Cei mai mulți respondenți (75%) sunt angajați în cadrul unor companii private. Este de remarcat faptul că doar un procent de 8% dintre absolvenții celei mai importante universități cu profil economic din România lucrează în instituțiile publice ale statului, mai puțini decât cei 9% care lucrează în cadrul firmelor proprii (inclusiv PFA-uri).
- În ceea ce privește domeniul de activitate al angajatorilor absolvenților ASE București, varianta cel mai des menționată de către respondenți este domeniul serviciilor (47%), urmată pe locul al doilea, la mare distanță, de intermediari

financiare și asigurări (9%). Domeniul informațiilor și comunicațiilor ocupă locul al treilea în clasament (8%), urmat de vânzări, transport, turism și alimentație publică (7%).

- În ceea ce privește activitatea profesională desfășurată până în prezent, 85% dintre respondenți declară că au avut /au lucrat până acum cel puțin într-un loc de muncă. Cei mai mulți dintre respondenți (38%) afirmă că au avut primul loc de muncă în timpul facultății, în timp ce 19% dintre ei declară că au lucrat/au avut primul loc de muncă înainte de începerea studiilor universitare de licență. Doar 15% dintre respondenți nu au lucrat niciodată /nu au avut un loc de muncă până la data realizării cercetării.
- Un procent de 80% dintre respondenții care au lucrat vreodată au declarat că au avut cel puțin un loc de muncă în timpul facultății. Pentru cei care au lucrat în timpul facultății, formele de integrare pe piața muncii menționate de absolvenții care au lucrat sunt diverse: angajare cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată (43%) și determinată (7%) în domeniul studiilor de licență, angajare cu contracte pe perioadă nedeterminată (4%) și determinată (3%) în domenii conexe studiilor de licență, angajare cu contracte pe perioadă nedeterminată (8%) și determinată (5%) în afara domeniului studiilor de licență, internship (5%) și voluntariat (4%).
- În ceea ce privește cele mai importante servicii complementare educației academice de care studenții ar trebui să beneficieze în universitate, respondenții au menționat activitățile de informare cu privire la piața muncii și activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale.
- Intențiile profesionale ale respondenților pentru următorii 3-5 ani sunt continuarea studiilor (35%), specializarea într-un domeniu diferit de cel al studiilor de licență (11%), dezvoltarea și evoluția profesională în cadrul companiilor în care lucrează (45%). Un procent de 24% sunt interesați să promoveze profesional în cadrul unei companii diferite de cea în care lucrează. Este de remarcat și faptul că tendința de migrație pe piața muncii este mai redusă decât dorința de a se dezvolta în cadrul companiei în care sunt deja angajați.

3. Inserția pe piața muncii a absolvenților ciclului masterat

3.1. Rezultatele cercetării

Prima întrebare a chestionarului a vizat statutul profesional al respondenților la momentul aplicării chestionarului.

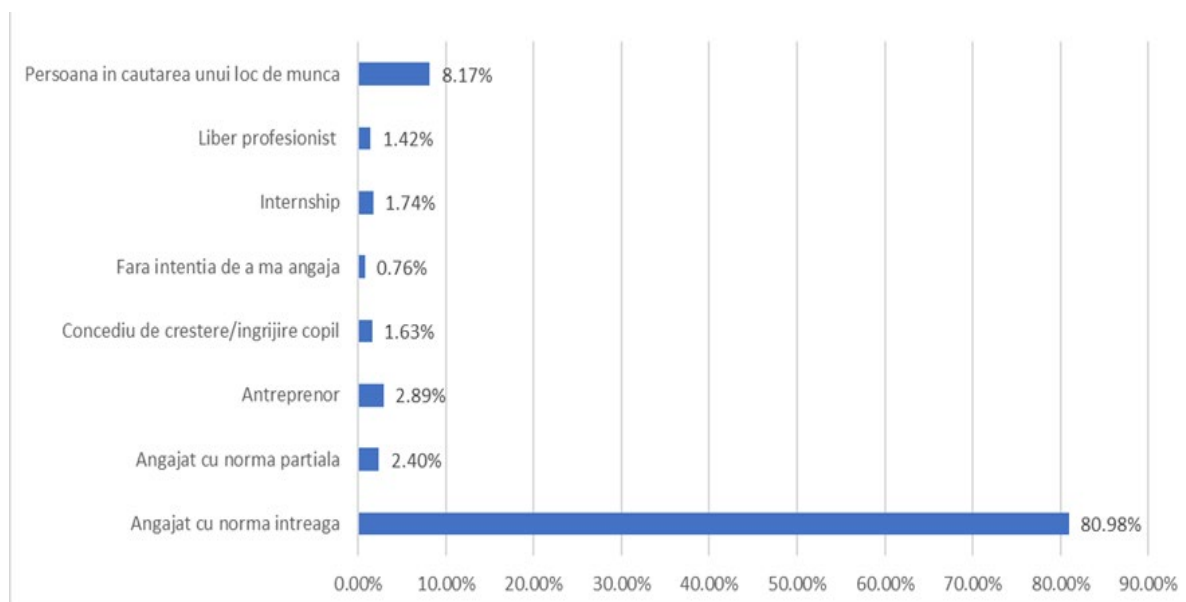


Figura 28. Statutul profesional al respondenților absolvenți ciclul masterat

Din acest eșantion de absolvenți ciclul masterat, un procent de 91% sunt inserați pe piața muncii (sumă angajați cu normă întreagă, angajați cu normă parțială, antreprenori, liber profesioniști sau în concediu de creștere/îngrijire copil).

Statutul profesional al absolvenților ciclului masterat

Tabelul 8

Nr.	Statut profesional	Toate facultățile	
		Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Angajat cu normă întreagă	1486	80.98%
2	Angajat cu normă parțială	44	2.40%
3	Antreprenor	53	2.89%
4	Concediu de creștere/îngrijire copil	30	1.63%
5	Fără intenția de a mă angaja	14	0.76%
6	Internship	32	1.74%
7	Liber profesionist	26	1.42%
8	Persoană în căutarea unui loc de muncă	150	8.17%
	Total	1835	100%

Ocupația prezentă

O altă întrebare a vizat ocupația prezentă a respondenților.

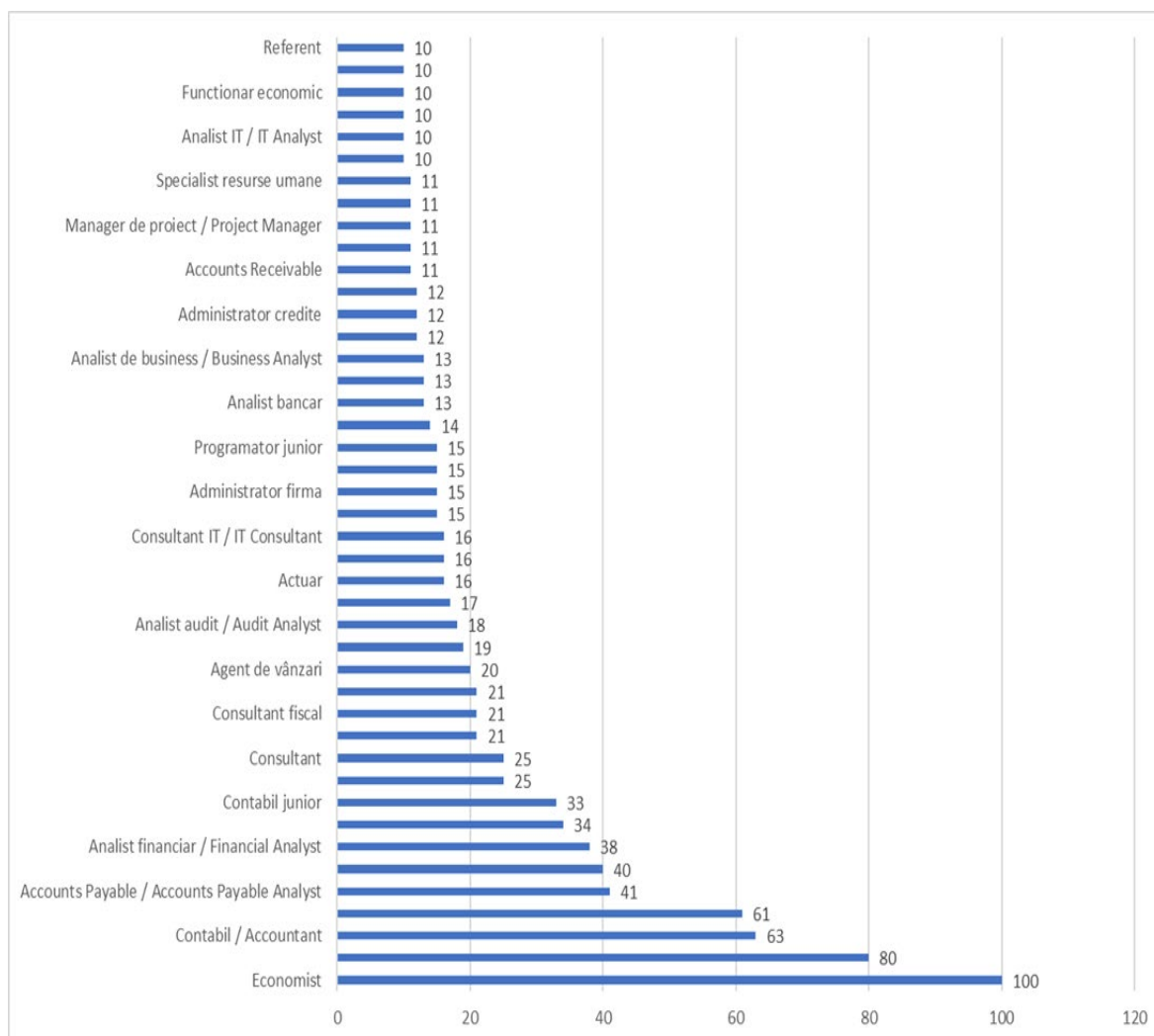


Figura 29. Ocupațiile absolvenților ciclului masterat ASE București (număr de mențiuni)

Este de remarcat în figura de mai sus faptul că există o direcție principală și anume cea care reprezintă specializarea principală oferită de universitate, respectiv studiile economice. Printre aceste ocupații se numără: economist, Accounts Payable, contabil, analist financiar, auditor financiar, auditor etc.

Ocupațiile menționate de un număr mai mic de respondenți (2-3) au fost: în domeniul studiat la ASE București sau într-un domeniu conex – statistician, profesor, analist marketing, consilier (cu câte 3 mențiuni) și redactor, contabil junior, specialist salarizare, formator, funcționar public, manager resurse umane, mediaplanner, manager de dezvoltare, ofițer bancar, inspector resurse umane, dispecer distribuție (cu câte 2 mențiuni).

Numărul locurilor de muncă

O altă întrebare s-a referit la numărul locurilor de muncă pe care le au absolvenții ciclului masterat respondenți.

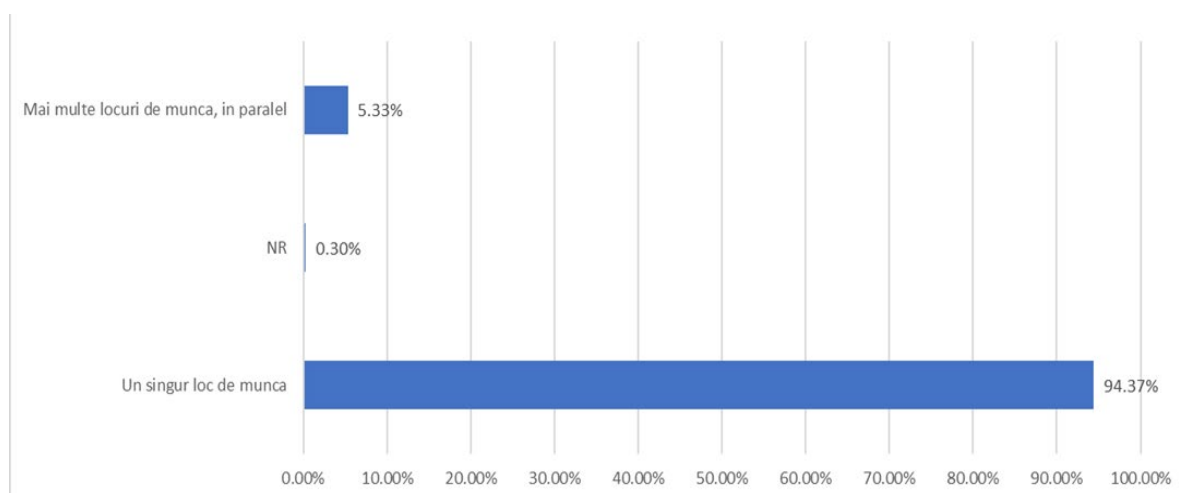


Figura 30. Numărul de locuri de muncă al absolvenților ciclului masterat respondenți

Așa cum se poate observa, cei mai mulți dintre ei declară un singur loc de muncă (94%). Acest lucru este explicabil prin faptul că cei mai mulți respondenți sunt angajați cu normă întreagă (conform datelor referitoare la statutul profesional). Există, într-un procent foarte mic, și respondenți care au mai multe locuri de muncă (5%).

Ocupație raportată la studii

Următoarea întrebare a chestionarului și-a propus să identifice modul în care absolvenții ciclului masterat inserați pe piața muncii corelează ocupația pe care o au cu program de studii universitare de masterat finalizate.

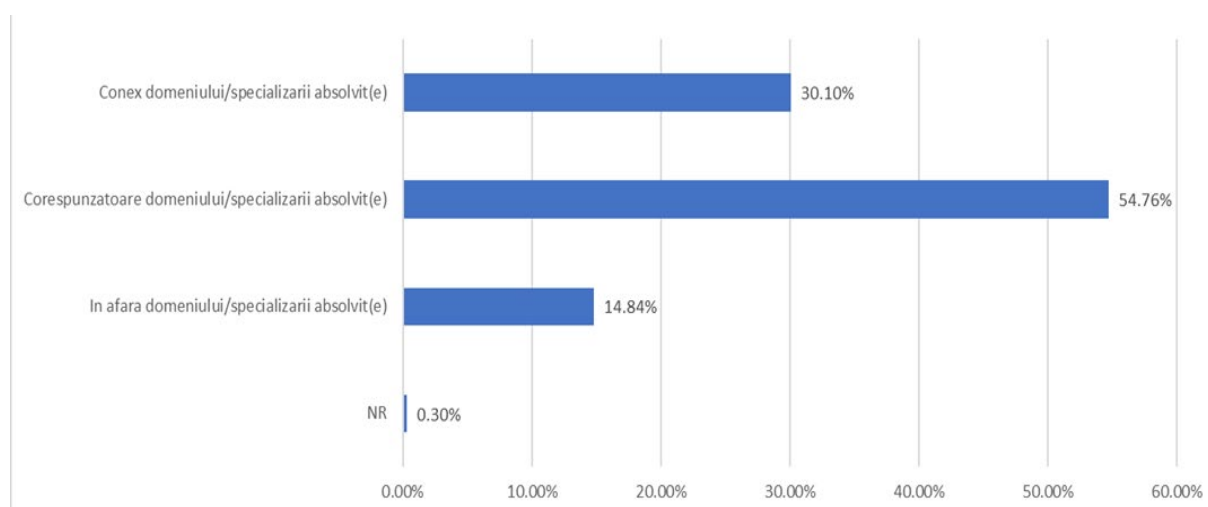


Figura 31. Modul în care absolvenții ciclului masterat apreciază corespondența dintre ocupația pe care o au și programul de studii universitare de masterat finalizat

Numărul de absolvenți ciclul masterat respondenți care apreciază corespondența/concordanța dintre ocupația pe care o au și domeniul studiilor finalizate

Tabelul 9

Nr.	Ocupație raportată la studii	Toate facultățile	
		Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Conex domeniului/specializării absolvit(e)	503	30.10%
2	Corespunzătoare domeniului/specializării absolvit(e)	915	54.76%
3	În afara domeniului/specializării absolvit(e)	248	14.84%
4	NR	5	0.30%
	Total	1671	100%

După cum se poate observa în grafic și tabel, mai mult de jumătate dintre respondenți care lucrează își desfășoară activitatea în domeniul de masterat absolvit (55%), în timp ce 30% dintre ei lucrează într-un domeniu conex. Este de remarcat că 15% dintre respondenți lucrează într-un domeniu diferit de cel absolvit. Procentul celor care lucrează în același domeniu cu studiile absolvite sau într-un domeniu conex a crescut comparativ cu datele obținute în studiul din 2021.

Contract de muncă

Pentru absolvenții care lucrează, următoarea întrebare a vizat tipul de contract de muncă pe care aceștia îl dețin.

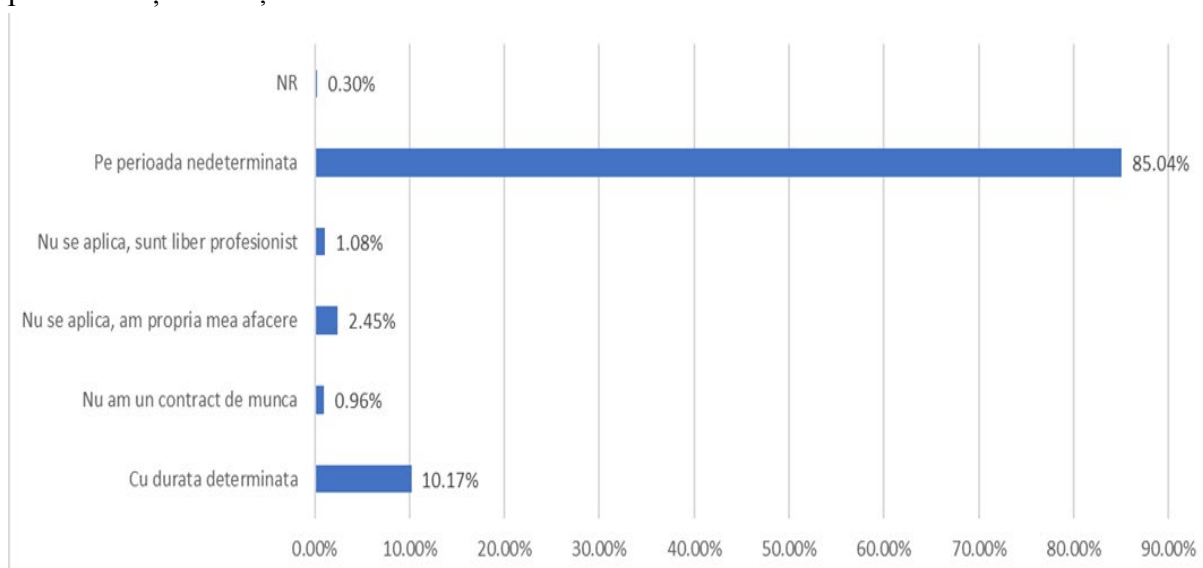


Figura 32. Tipuri de contracte de muncă deținute de absolvenții ciclului master care desfășoară activități lucrativ

Numărul absolvenților ciclului masterat care dețin diverse tipuri de contracte de muncă

Tabelul 10

Nr.	Contract de muncă	Toate facultățile	
		Număr respondenți	Procent din eșantion
1	Cu durată determinată	170	10.17%
2	Nu am un contract de muncă	16	0.96%
3	Nu se aplică, am propria mea afacere	41	2.45%
5	Nu se aplică, sunt liber profesionist	18	1.08%
6	Pe perioada nedeterminată	1421	85.04%
7	NR	5	0.30%
	Total	1671	100%

Dintre absolvenții de master care au răspuns la studiu și care desfășoară activități lucrative, este de remarcant procentul semnificativ al celor care dețin contract de muncă pe perioadă nedeterminată (85%), în timp ce 10% dintre respondenți au menționat contractele pe perioadă determinată. Procentajul celor ce dețin un contract pe perioadă determinată este în creștere comparativ cu rezultatele studiului realizat în anul 2021.

Venit

Următoarea întrebare s-a referit la venitul pe care-l au absolvenții angajați care au răspuns la chestionar.

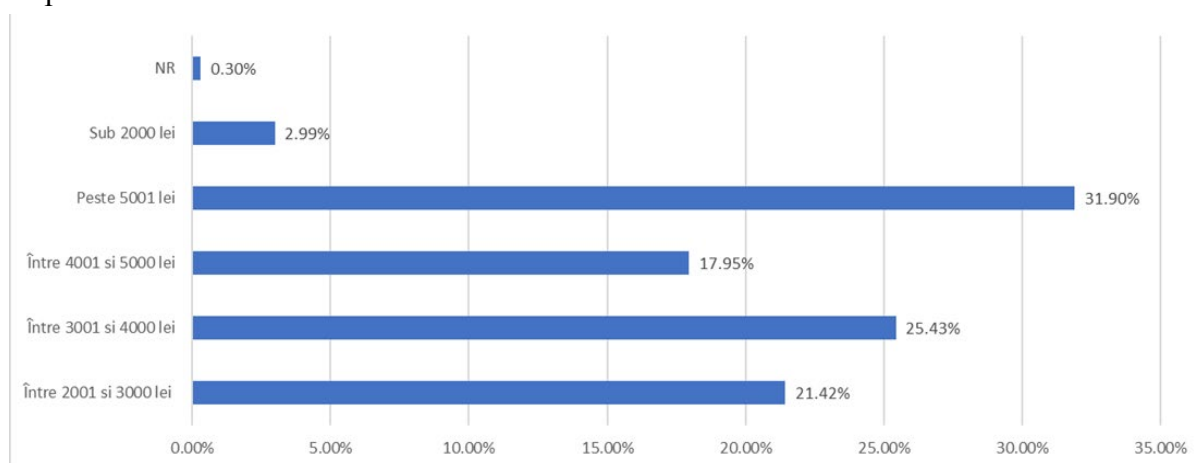
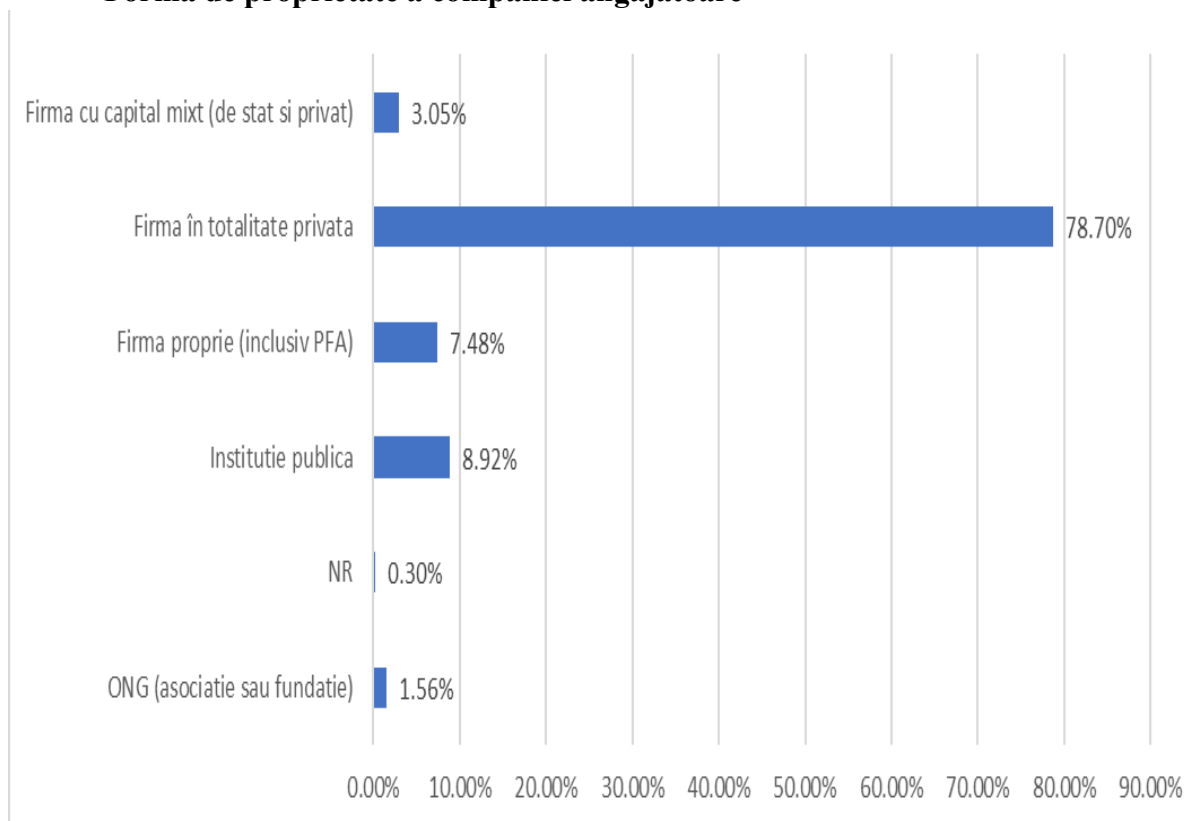


Figura 33. Veniturile respondenților absolvenți ciclul masterat

Mai mult de 30% dintre participanții la studiu câștigă peste 5000 de lei lunar, iar alți 43% între 3000 și 5000 de lei lunar. Raportând la venitul mediu net în România, care în septembrie 2022 a fost de 4.003 de lei, se pot observa perspectivele financiare pozitive ale absolvenților ciclului masterat la ASE București (în jur de 50% dintre respondenți primesc un salariu mai mare decât venitul mediu lunar), precum și importanța studiilor economice pe piața muncii. Doar 3% dintre respondenți câștigă sub 2000 lei.

Forma de proprietate a companiei angajatoare**Figura 34. Tipul de proprietate a companiilor angajatoare a absolvenților ciclului masterat**

Marea majoritate a respondenților sunt angajați în companii private (79%). Este de remarcat faptul că doar 9% dintre absolvenții unui program de studii universitare de masterat ai celei mai mari universități cu profil economic din România, respondenți la studiu, lucrează în instituții publice.

Domeniul companiei angajatoare

După cum se poate observa în grafic, varianta cel mai des menționată este domeniul serviciilor (42%). Pe locul al doilea, la mare distanță, se află domeniul intermediarilor financiare și al asigurărilor (11%), urmat, pe locul al treilea, de domeniul informațiilor și comunicațiilor (7%). Este de remarcat faptul că aceste două domenii (locul 2 și 3) au inversat pozițiile în cadrul studiului de anul acesta. Astfel, se poate spune că domeniul financiar atrage mai mulți absolvenți ASE București în prezent.

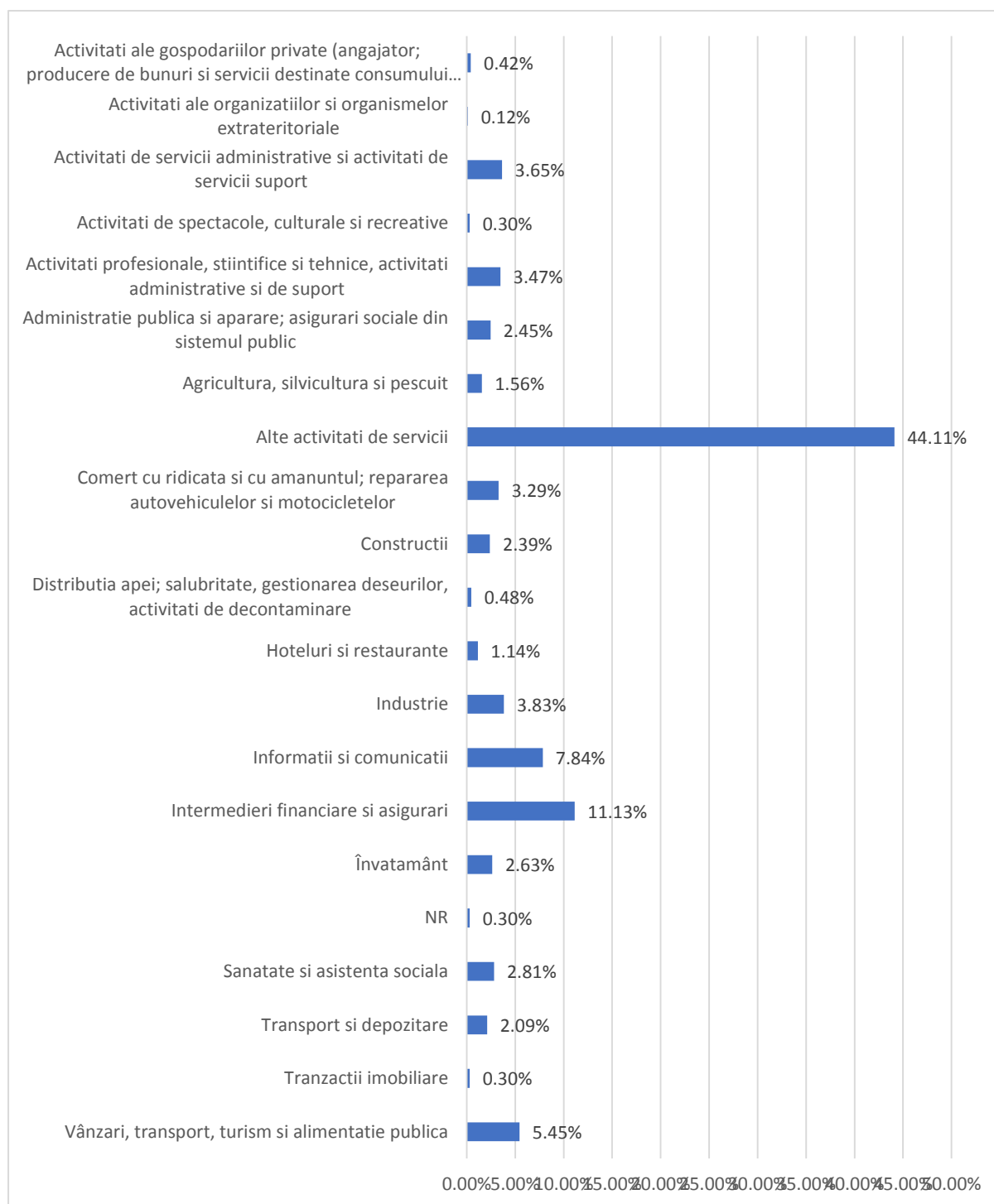


Figura 35. Domeniile de activitate ale angajatorilor absolvenților ciclului masterat ASE București

Primul loc de muncă

În următoarea întrebare respondenții au fost rugați să precizeze când au avut primul loc de muncă.

Un procent de 96% dintre respondenți declară că, până în momentul cercetării, au avut cel puțin un loc de muncă. Cei mai mulți respondenți au avut primul loc de muncă în timpul facultății (42%), iar 16% dintre ei declară că au avut primul loc de muncă în timpul studiilor ciclului masterat. Comparativ cu studiul realizat în anul anterior, a crescut numărul studenților care lucrează încă din timpul programului de studii universitare de licență.

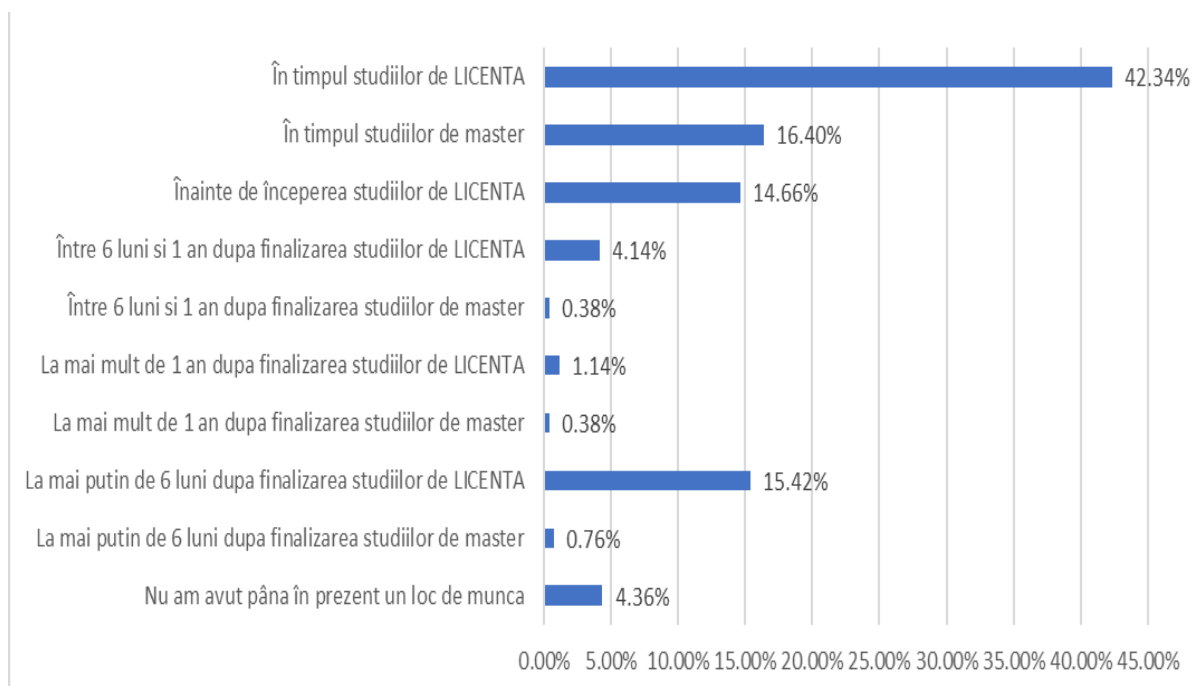


Figura 36. Primul loc de muncă declarat de respondenții absolvenți ciclul masterat

Locul de muncă în timpul facultății

Cei care au declarat că au avut pe perioada studiilor universitare de licență un loc de muncă, au fost chestionați în legătură cu tipul acestuia.

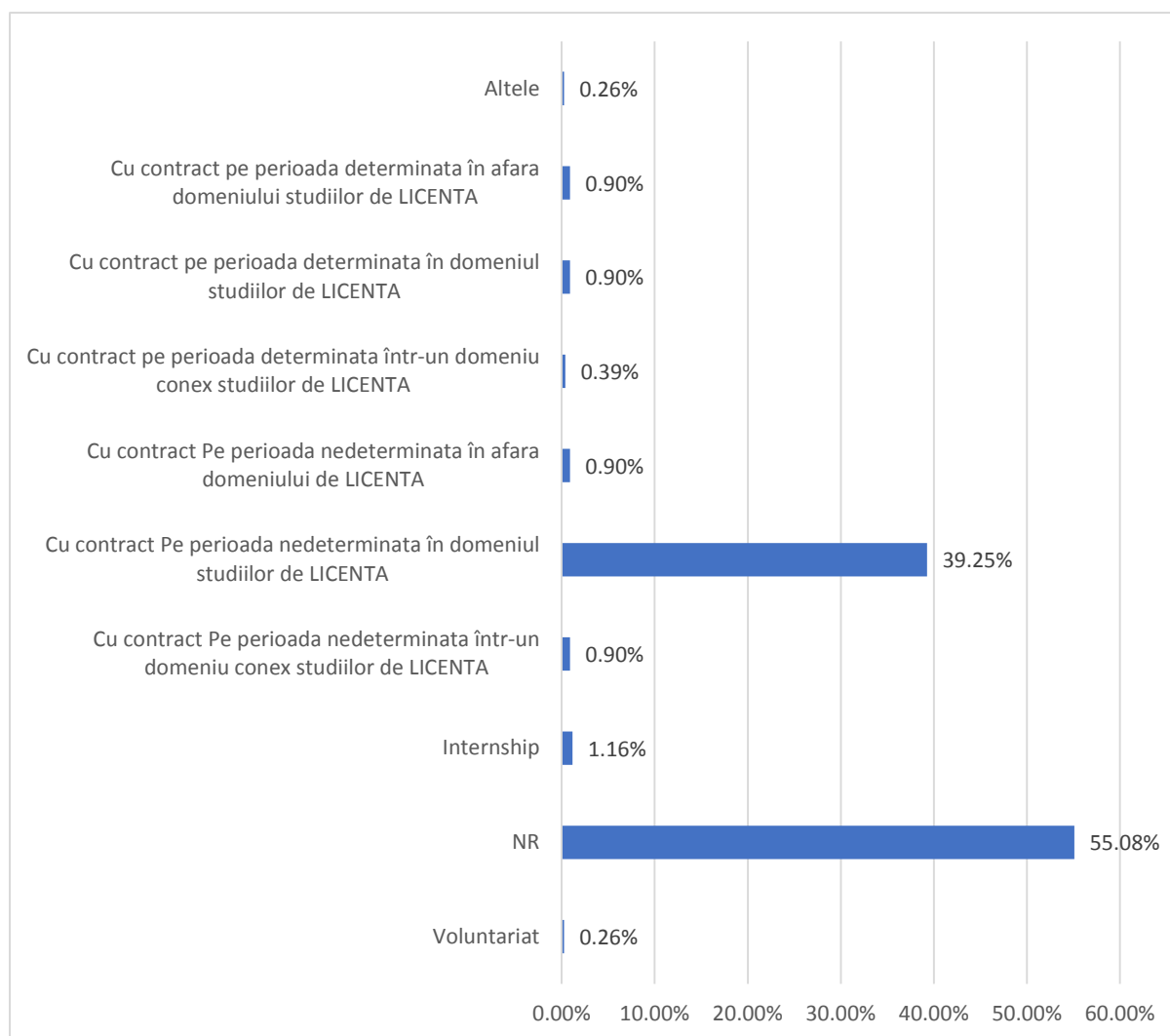


Figura 37. Tipurile locurilor de muncă ale respondenților pe durata studiilor

Un număr de 777 de respondenți din eșantion (42%), au avut cel puțin o variantă de loc de muncă în timpul facultății. Din acest eșantion, cei mai mulți au avut contracte de muncă pe perioadă nedeterminată în domeniul studiat (39%). Din păcate, la această întrebare peste jumătate din intrări sunt non-răspunsuri.

Servicii universitare necesare – opinia absolvenților

La următoarea întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze în ce măsură consideră importante un număr de 4 servicii pe care universitatea le poate oferi pentru mai buna inserție a absolvenților pe piața muncii: activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*), informarea cu privire la piața muncii, serviciile de îndrumare/tutorat a activităților profesionale în universități și în baze de practică, serviciile de consiliere și orientare în carieră.

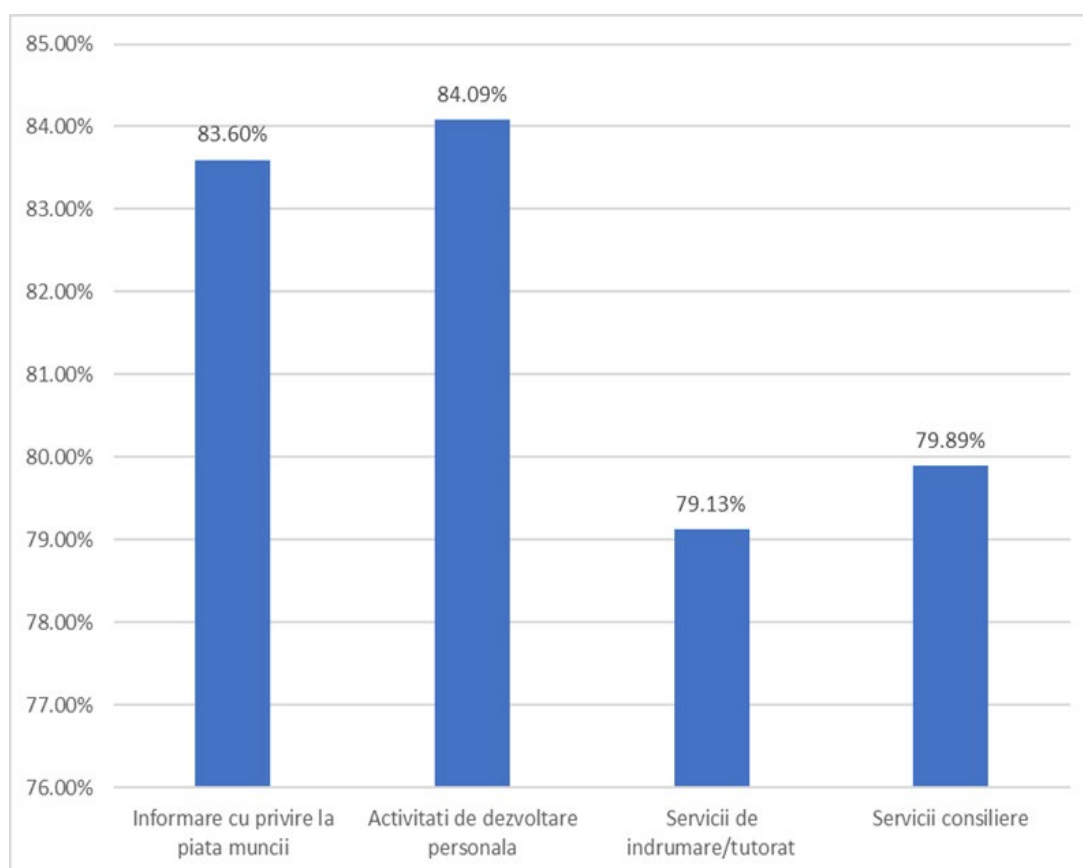


Figura 38. Tipuri de servicii complementare/de suport necesare pentru mai buna inserție socioprofesională a absolvenților, în opinia respondenților absolvenți ciclul masterat

Răspunsurile posibile au fost *Deloc important*, *Puțin important*, *Nici important, nici neimportant*, *Important*, *Foarte important*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procente persoanelor care au răspuns cu variantele *Important* și *Foarte important* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

După cum se poate observa, rezultatele arată că respondenții au apreciat ca fiind importante toate serviciile menționate. Cele mai importante sunt considerate activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*) (84%), urmate de serviciile de informare cu privire la piața muncii (83%). Serviciile de îndrumare și cele de consiliere sunt la egalitate cu 79%.

Intenții profesionale (3-5 ani)

Ultima întrebare adresată respondenților a fost referitoare la intențiile profesionale ale acestora pentru următorii 3-5 ani.

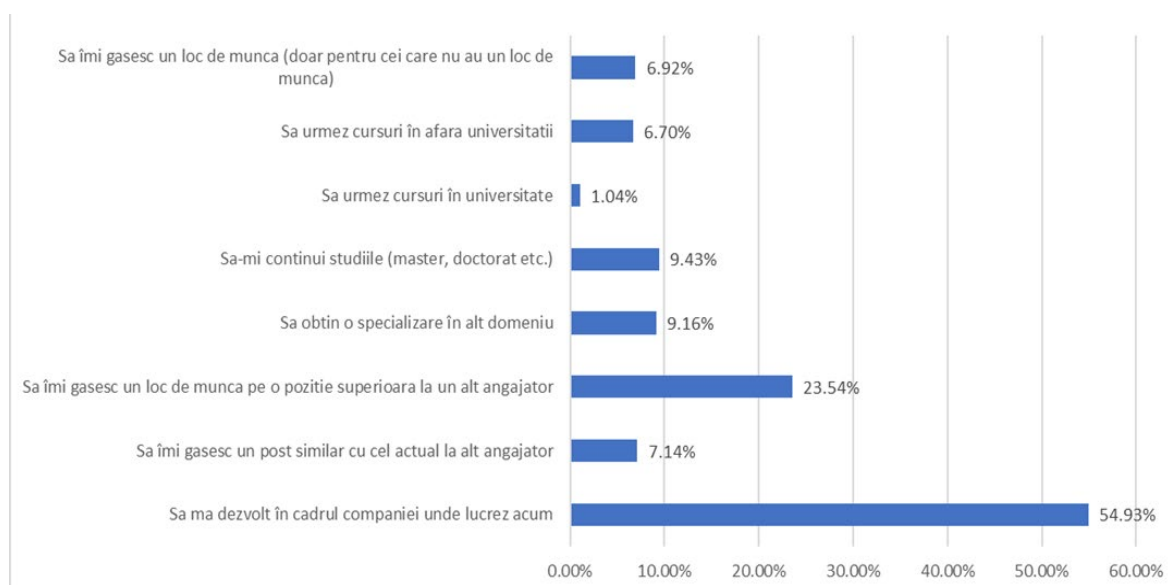


Figura 39. Intențiile profesionale ale absolvenților ciclului masterat pentru următorii 3-5 ani

Aceasta este o întrebare cu răspuns multiplu, prin urmare procentele din graficul de mai sus nu sunt cumulative și depășesc 100%. Peste jumătate dintre respondenți (55%) doresc să se dezvolte în cadrul companiei în care lucrează în prezent, în timp ce, alții (21%) își doresc să își găsească un loc de muncă pe o poziție superioară la un alt angajator.

3.2. Concluzii desprinse din analiza inserției absolvenților studiilor ciclului masterat

- Concluziile raportului se bazează pe un eșantion de 1835 de absolvenți ai ASE București, ciclul masterat, care au completat chestionarul de măsurare a inserției profesionale în momentul susținerii disertației sau al ridicării diplomei de master de la biroul acte de studii respectiv ulterior contactării lor prin e-mail sau prin intermediul rețelelor sociale, în perioada iulie-octombrie 2022. Cei mai mulți dintre aceștia (88%) au absolvit studiile în anii 2021 și 2022.
- Un procent de 91% dintre absolvenții ciclului masterat incluși în eșantion se declară inserați pe piața muncii (sumă rezultată din angajații cu normă întreagă, angajații cu normă parțială, liber profesioniști, antreprenori, persoane aflate în concediu de creștere/îngrijire copil). Varianta de angajare cel mai des menționată este cea cu normă întreagă (81%).
- Un procent de 8% dintre respondenți se află în căutarea unui loc de muncă.
- Printre cele mai menționate ocupații se numără: economist, Accounts Payable, contabil, analist financiar, auditor financiar, auditor etc. Ocupațiile menționate de un număr mai mic de respondenți (2-3) au fost: în domeniul studiat la ASE București sau într-un domeniu conex - statistician, profesor, analist marketing, consilier (cu

- câte 3 mențiuni) și redactor, contabil junior, specialist salarizare, formator, funcționar public, manager resurse umane, mediaplanner, manager de dezvoltare, ofițer bancar, inspector resurse umane, dispecer distribuție (cu câte 2 mențiuni).
- Cei mai mulți dintre participanți au un singur loc de muncă (94%).
 - 85% dintre respondenți declară că lucrează în România, 2% respondenți indicând alte țări (restul de 4% sunt non răspunsuri la această întrebare). Un procent de 3% lucrează în mediul rural.
 - Din punctul de vedere al domeniului de activitate raportat la domeniul studiat, varianta cea mai des menționată este lucrul în domeniul studiat (55%), urmată de activitatea într-un domeniu conex (30%) și într-un alt domeniu (15%).
 - Dintre absolvenții participanți la studiu, activi pe piața muncii, 85% au contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, iar 10% pe perioadă determinată. Procentajul celor ce dețin un contract pe perioadă determinată este în creștere comparativ cu rezultatele studiului realizat în anul 2021.
 - 32% dintre respondenți au un venit de peste 5000 de lei. Alți 43% au venituri cuprinse între 3000 și 5000 de lei. Procentul celor care declară venituri sub 2000 de lei este foarte mic (3%).
 - Cei mai mulți dintre respondenții angajați lucrează într-o firmă proprietate privată (79%). Un procent de 9% lucrează în instituții publice.
 - Cea mai des menționată variantă a domeniului de activitate al companiei angajatoare este Alte servicii (42%), urmat Intermedieri financiare și asigurări (11%) și de Informații și comunicații (7%).
 - Primul loc de muncă al respondenților a fost în timpul facultății pentru 42% dintre aceștia și în timpul studiilor ciclului masterat pentru 16% dintre ei. Un procent de 4% dintre respondenți nu au avut un loc de muncă până la momentul realizării cercetării.
 - Un procent de 42% dintre respondenți au avut cel puțin un loc de muncă în timpul facultății. Dintre aceștia, cel mai des au avut preponderent contracte de muncă pe perioadă nedeterminată în domeniul studiat (39%).
 - Absolvenții din eșantion au apreciat ca fiind importante toate serviciile menționate pe care universitatea le oferă / poate oferi pentru mai buna inserție a absolvenților pe piața muncii. Cele mai importante sunt considerate activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*) (84%), urmate de serviciile de informare cu privire la piața muncii (83%). Serviciile de îndrumare și cele de consiliere sunt la egalitate cu 79%.
 - Peste jumătate dintre respondenți (55%) doresc să se dezvolte în cadrul companiei în care lucrează în prezent, în timp ce, alții (21%) își doresc să își găsească un loc de muncă pe o poziție superioară la un alt angajator.

4. Analiza econometrică a variabilelor studiate în cadrul chestionarului

În încercarea de a analiza din punct de vedere econometric legăturile dintre inserția absolvenților ASE București pe piața muncii și factorii care o influențează, a fost realizată o analiză folosind metoda regresiei logistice multinomiale. Scopul acestei analize este a surprinde relațiile de tip cauza-efect, analiză utilă în vederea noilor politici educaționale concepute de ASE București pentru o mai bună inserție a absolvenților pe piața muncii. Astfel, metoda presupune observarea influențelor unor variabile independente asupra unei variabile dependente. Au fost create 4 modele de regresie care au respectat ipotezele regresiei logistice multinomiale, astfel că modelele sunt valide și potrivite acestor date:

- Variabila dependentă este nominală;
- Variabilele independente sunt continue, nominale sau ordinale;
- Lipsa multicolinearității;
- Există o relație liniară între variabilele independente continue și logaritmul variabilei dependente.

Model I

Variabila dependentă: *Statut profesional*

Variabile independente: *Vârstă, Facultate, Momentul primului loc de muncă*

Modelul este unul valid. Modelul este bun și acoperă foarte bine datele (Deviance chi-square statistics). Luând în considerare indicatorul Nagelkerke, modelul acesta explică 35% din variația variabilei dependente. Se poate observa faptul că toate variabilele independente introduse în model sunt semnificative din punct de vedere statistic. Astfel, atât vârsta, facultatea și tipul primului loc de muncă influențează statutul profesional din prezent al absolventului. Categoria de referință pentru acest model este „angajat cu normă întreagă”. Astfel, se poate observa faptul că dintre indicatorii aleși, studenții de la MAN sau MKT sunt mai probabili de a trece la un contract cu normă parțială de lucru sau cei care urmează cursurile DPPD. De asemenea, cu cât înaintează în vârstă absolvenții, cu atât scade probabilitatea de a avea un contract cu normă parțială de lucru.

În ceea ce privește diferența dintre cei angajați cu normă întreagă și cei care în prezent sunt antreprenori, diferența este dată de vârstă (odată cu creșterea vârstei, crește probabilitatea de a opta pentru antreprenoriat). Totodată, și cei care muncesc încă dinainte de facultate sau chiar dinaintea începerii studiilor universitare de licență optează pentru antreprenoriat (experiența acumulată poate să fie unul dintre motive). Absolvenții ce provin de la facultăți precum CSIE sau CIG sunt mai puțin probabili de a urma calea antreprenoriatului.

La categoria de concediu creștere și îngrijire copil, toți indicatorii, cu excepția vârstei și a absolvenților cursurilor DPPD, nu sunt semnificativi. Acest lucru este perfect normal, fiind o dezvoltare a vieții personale care nu ia în calcul profilul facultății absolvite, ci vârsta drept criteriu. Cu cât absolvenții înaintează în vârstă, cu atât probabilitatea de a se afla în această categorie crește. Totodată, același lucru se întâmplă și pentru cei care optează pentru o carieră didactică. Aceștia lucrează într-un mediu în care creșterea unui copil este susținută.

Pentru categoria „fără loc de muncă și fără intenția de a mă angaja”, câțiva factori sunt semnificativi. Astfel, decizia de a părăsi locul actual de muncă și de a face o pauză este influențată de vârstă, momentul primului job și unele facultăți absolvite. Cu cât înaintează în vârstă sau deja lucrează din timpul studiilor universitare de licență sau masterat, cu atât scade probabilitatea de a părăsi piața muncii. Se poate spune același lucru și despre absolvenții facultăților CSIE, CIG și BT.

Situația este asemănătoare pentru categoria celor care decid să treacă de la normă întreagă la un internship. Vârsta și debutul timpuriu al carierei duc la o scădere a probabilității de a urma un internship.

Pentru categoria „liber profesionist”, momentul primului loc de muncă este singurul factor semnificativ. Astfel, dacă absolventul lucrează încă din timpul studiilor, probabilitatea de a opta pentru statutul de liber profesionist scade. Același lucru se poate spune și pentru categoria „persoană în căutarea unui loc de muncă”.

În concluzie, vârsta și experiența acumulată din timpul facultății sau chiar dinaintea începerii facultății conduc la stabilitate și la reorientarea către antreprenoriat. De asemenea, intrarea în concediu de creștere a copilului nu este influențată de factorii prezentați în chestionar.

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	3588.862			
Final	2521.746	1067.116	154	.000

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	85383.372	4473	.000
Deviance	1751.873	4473	1.000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.299
Nagelkerke	.350
McFadden	.184

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	2521.746 ^a	.000	0	.
Varsta	2580.772 ^b	59.026	7	.000
D1	3273.697 ^b	751.951	63	.000
Facultate	2682.418	160.672	84	.000

Figura 40. Rezultate SPSS model regresie – model I

Model II

Variabila dependentă: *Contractul principal de muncă*

Variabile independente: *Gen, Vârstă, Facultate*

Modelul este unul valid. Modelul este bun și acoperă bine datele (Deviance Chi-Square statistics). Utilizând indicatorul Nagelkerke pentru interpretare, modelul acesta explică 10% din variația variabilei dependente. Toate variabilele independente incluse în model sunt semnificative din punct de vedere statistic.

În ceea ce privește categoria contractului „cu durată determinată”, bărbații au de 1,2 ori mai mare probabilitatea decât femeile să se încadreze în această categorie comparativ cu categoria „pe perioadă nedeterminată”. De asemenea, creșterea în vârstă sau absolvirea unei facultăți precum BT, CSIE, CIG, MAN (pentru un nivel de semnificație de 7%) crește probabilitatea absolvenților de a încheia un contract pe perioadă nedeterminată.

În ceea ce privește categoria „nu se aplică, am propria mea afacere”, bărbații au de 3.344 ori mai mare probabilitatea decât femeile să se încadreze în această categorie comparativ cu categoria „pe perioadă nedeterminată”. De asemenea, creșterea în vârstă crește probabilitatea absolvenților de a încheia un contract pe perioadă nedeterminată.

În ceea ce privește categoria „nu se aplică, sunt liber profesionist”, bărbații au de 3.182 ori mai mare probabilitatea decât femeile să se încadreze în această categorie comparativ cu categoria „pe perioadă nedeterminată”. De asemenea, creșterea în vârstă are același efect, precum și absolvirea facultății ETA.

În concluzie, genul absolvenților influențează orientarea către antreprenoriat sau activități independente, respondenții de gen feminin urmărind stabilitatea. De asemenea, absolvenții specializați în informatică economică, contabilitate, conducere, administrare au șanse mai mari de a avea o viață profesională stabilă.

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	2033.696			
Final	1748.422	285.274	70	.000

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	4064.430	1720	.000
Deviance	1043.297	1720	1.000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.090
Nagelkerke	.107
McFadden	.051

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	1748.422 ^a	.000	0	.
Varsta	1883.739	135.317	5	.000
Sex	1784.082	35.660	5	.000
Facultate	1862.363	113.941	60	.000

Figura 41. Rezultate SPSS model regresie – model II

Model III

Variabila dependentă: *Venit*

Variabile independente: *Vârstă, Gen, Facultate, Domeniul companiei, Forma de proprietate companie, Tip contract de muncă*

Modelul acesta este valid, este potrivit acestor date (Deviance Chi-Square statistics) și explică 65% din variația variabilei independente. Astfel, modelul arată faptul că pe măsură ce respondenții au o vârstă mai mare, crește probabilitatea de a se situa într-o categorie de venit mai mare.

Uitându-ne la tipul contractului de muncă, deținerea oricărui unui contract de muncă, altul decât cel pe perioadă nedeterminată, scade probabilitatea de a se afla într-o categorie superioară a venitului. De asemenea, există domenii precum învățământul sau HoReCA unde se întâmplă aceeași situație, comparativ cu domeniul de vânzări, transport, turism și alimentație publică. În final, se poate preciza faptul că pentru cei care dețin o firmă proprie sau lucrează într-o companie privată sau publică crește probabilitatea de a avea venituri superioare nivelului de 2000 lei, în comparație cu cei care lucrează într-un ONG.

În ceea ce privește categoria de venit „între 2001-3000 lei” comparativ cu categoria „sub 2000 lei”, facultatea terminată nu influențează venitul pentru un nivel de semnificație de 5%. Cu toate acestea, am putea spune, pentru un nivel de semnificație de 10%, că absolvenții facultății CSIE au o mai mică probabilitate de a se situa în această categorie a veniturilor prin comparație cu absolvenții de la REI.

În ceea ce privește categoria de venit „între 3001-4000 lei” comparativ cu categoria „sub 2000 lei”, am putea spune, pentru un nivel de semnificație de 10%, că absolvenții facultăților CSIE sau EAM, în comparație cu absolvenții facultății REI, sunt mai puțin probabili de a se situa în această categorie.

În ceea ce privește categoria de venit „între 4001-5000 lei” comparativ cu categoria „sub 2000 lei”, am putea spune, pentru un nivel de semnificație de 7%, că absolvenții facultăților AMP, MAN sau EAM, în comparație cu absolvenții facultății REI, au mai mică probabilitatea de a se situa în această categorie a veniturilor.

În ceea ce privește categoria de venit „peste 5000 lei” comparativ cu categoria „sub 2000 lei”, am putea spune, pentru un nivel de semnificație de 7%, că absolvenții facultăților CSIE, în comparație cu absolvenții facultății REI, au mai mare probabilitatea de a se situa în această categorie a veniturilor, în timp ce absolvenții de la AMP și EAM înregistrează o probabilitate mai mică a avea venituri peste 5000 lei. De asemenea, domeniul IT înregistrează o creștere de 18.286 ori față de domeniul de vânzări, transport, turism și alimentație publică în ceea ce privește probabilitatea de a obține venituri peste 5000 lei.

În concluzie, absolvenții CSIE înregistrează cea mai mare probabilitate a încasa venituri peste 5000 lei în urma absolvirii. De asemenea, un contract pe perioadă nedeterminată aduce venituri mai mari comparativ cu unul pe perioadă determinată.

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	8488.997			
Final	5496.614	2992.383	220	.000

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	230854.350	7785	.000
Deviance	4812.123	7785	1.000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.630
Nagelkerke	.652
McFadden	.294

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	5496.614 ^a	.000	0	.
Varsta	5726.705 ^b	230.090	5	.000
Sex	5526.291 ^b	29.677	5	.000
Facultate	5789.893 ^b	293.279	60	.000
C9	5661.077 ^b	164.463	100	.000
C7	7533.556 ^b	2036.942	25	.000
C5	5360.511 ^b	.	25	.

Figura 42. Rezultate SPSS model regresie – model III

Model IV

Variabila dependentă: *Momentul primului loc de muncă*

Variabile independente: *Vârstă, Formă de învățământ*

Modelul este unul valid, potrivit acestor date (Deviance Chi-Square statistics) și explică 12% din variația variabilei dependente. În ceea ce privește variabilele independente introduse în model, toate sunt semnificative din punct de vedere statistic. În ceea ce privește influențele fiecărei categorii din fiecare factor, nu toate sunt semnificative din punct de vedere statistic. Însă, pentru toate, odată cu înaintarea în vârstă, scade probabilitatea de a nu fi lucrat până în prezent (momentul absolvirii).

În ceea ce privește categoria „în timpul studiilor universitare de licență”, cei ce au urmat forma de învățământ cu frecvență prezintă o mai mare probabilitate să fi lucrat deja decât cei care au urmat învățământul la distanță.

În concluzie, indiferent de momentul primului loc de muncă, vârsta este definitorie pentru opțiunea de a munci. Maturitatea aduce cu sine și o activitate profesională.

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	1195.273			
Final	820.833	374.440	27	.000

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	3796.920	594	.000
Deviance	446.873	594	1.000

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.117
Nagelkerke	.121
McFadden	.038

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	820.833 ^a	.000	0	.
Varsta	1107.130	286.297	9	.000
FormalInvatamant	873.789	52.955	18	.000

Figura 43. Rezultate SPSS model regresie – model IV

5. Concluzii generale

Cercetarea, pornită de la ipoteza conform căreia există o dependență directă între educația academică și inserția pe piața muncii a absolvenților ASE București, a urmărit, în principal, traseul socioprofesional al acestora: studii, statut profesional, gradul de adecvare al ocupației practicate la domeniul de studiu absolvit, veniturile obținute, mobilitatea/intențiile de mobilitate pe piața forței de muncă, nevoile de dezvoltare personală în vederea adaptării la condițiile unei piețe a muncii aflate în schimbare rapidă.

În cadrul proiectului au fost realizate două studii cantitative referitoare la inserția absolvenților ASE București pe piața muncii, prin intermediul unei anchete pe bază de chestionar. Primul studiu a vizat inserția pe piața muncii a absolvenților ciclului licență, cel de-al doilea, inserția absolvenților programelor de studii universitare de masterat. În primul grup au fost incluși un număr de 1137 de absolvenți ai ciclului licență la ASE București, majoritatea absolvenți în 2021, iar în cel de-al doilea, un număr de 1835 de absolvenți ai programelor de studii universitare de masterat (majoritatea în anul 2022). La momentul realizării cercetării, marea majoritate a absolvenților ASE București – atât absolvenții ciclului masterat (91%) cât și cei ai ciclului licență (77%) – erau integrați pe piața muncii, în diverse forme: angajați cu normă întreagă (cei mai mulți dintre ei), angajați cu normă parțială, liber profesioniști, antreprenori și interni.

Distribuția absolvenților ASE București pe domenii de activitate și tipul contractelor de muncă deținute evidențiază preponderența angajărilor în companii din domeniul serviciilor, pentru ambele categorii de absolvenți – licență (47%) și masterat (42%), urmate, la mare distanță, în cazul absolvenților ciclului licență de domeniile intermediari financiare și asigurări (9%), domeniul informațiilor și comunicațiilor (8%), precum și vânzări, transport, turism și alimentație publică (7%) și, în cazul absolvenților de master, de domeniul intermediari financiare și asigurări (11%) și de informații și comunicații (7%). Majoritatea absolvenților ASE București angajați lucrează cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată. Potrivit analizei distribuției absolvenților după tipul de proprietate al companiei angajatoare, nu există diferențe între absolvenții ciclurilor de licență și masterat ASE București, majoritatea desfășurându-și activitatea în mediul privat (75% în cazul absolvenților ciclului licență și 79% în cazul absolvenților ciclului masterat). Procentul absolvenților celei mai importante universități cu profil economic din România care lucrează în sectorul public/instituții bugetare este foarte mic (8-9%), apropiat ca valoare de procentul celor care lucrează în cadrul firmelor proprii, inclusiv PFA-uri (9% dintre absolvenții ciclului licență, 8% dintre absolvenții ciclului masterat).

Numărul mare al facultăților ASE București, al specializărilor și programelor economice multi- și interdisciplinare furnizate în cadrul programelor educaționale ale universității, explică integrarea profesională a absolvenților într-o gamă variată de ocupații, în domenii diverse ce necesită atât studii economice / pregătire economică de specialitate cât și

pregătire în domeniul noilor tehnologii (IT&C). Ocupațiile absolvenților ASE București pot fi grupate în jurul a două direcții principale: servicii IT&C (programator, analist, analist de business, administrator bază de date, consultant IT etc.) și servicii economice și financiare (economist, Accounts Payable, contabil, analist financiar, auditor financiar, auditor etc.). O direcție secundară, mai slab reprezentată, este subsumată domeniului mai larg al serviciilor ce necesită pregătire economică de specialitate (de exemplu, serviciile clienți/customer care reprezentative/ account executive, specialist resurse umane etc.).

Una dintre dimensiunile importante ale analizei inserției profesionale a fost reprezentată de măsura în care absolvenții ASE București încadrați pe piața muncii practică profesiile pentru care s-au pregătit în universitate, în domeniile lor de studii. Aceasta este o caracteristică esențială pentru integrarea profesională de calitate, capabilă să genereze oportunități de carieră reale.

Din perspectiva corespondenței dintre domeniul în care lucrează și studiile absolvite, 48% dintre absolvenții ciclului licență și 55% dintre absolvenții ciclului masterat lucrează în domeniul studiilor/specializării, în timp ce 29-30% dintre respondenții ambelor categorii lucrează în domenii conexe studiilor absolvite. Se remarcă procentul absolvenților care ocupă posturi fără nicio legătură cu domeniul lor de studii: 22% dintre absolvenții ciclului licență și 15% dintre absolvenții ciclului masterat.

Situația poate fi explicată atât din perspectiva dinamicii pieței muncii – transformări și schimbări de structură generate sau accelerate de pandemia de COVID-19, cât și din perspectiva deciziilor personale ale tinerilor, care optează pentru angajare rapidă, pe poziții pentru care sunt supercalificați ori care le pot asigura venituri imediate/facile, în defavoarea concentrării pe învățare și acumularea de experiență profesională în domeniul studiilor.

Estimăm că aceasta situație se poate modifica ulterior, în etapele următoare finalizării studiilor, pe măsura înaintării absolvenților în faze mai avansate ale dezvoltării carierei, ce le vor permite ocuparea unor locuri de muncă adecvate pregătirii lor academice/specializării.

Veniturile lunare ale absolvenților ASE București, similare veniturilor absolvenților altor universități din România, înregistrează diferențe semnificative (salarii cuprinse între sub 2.000 de lei și peste 5000 de lei), în funcție de facultatea absolvită, domeniul de activitate al angajatorului și poziția ocupată - venituri mai mari în domeniile IT, servicii, intermediari financiare și venituri mai mici în comerț/retail, administrație publică). Pentru absolvenții ciclului licență, întâlnim următoarele categorii: 7% sub 2000 lei, 30% între 2001 și 3000 lei, 27% între 3001 și 4000 lei, 14% între 4001 și 5000 lei, 20% peste 5000 lei. Pentru absolvenții ciclului masterat, întâlnim următoarele categorii 3% sub 2000 lei, 21% între 2001 și 3000 lei, 25% între 3001 și 4000 lei, 18% între 4001 și 5000 lei, 32% peste 5000 lei (diferențele procentuale până la 100% sunt non răspunsuri).

Prin raportare la venitul mediu net în România, care în septembrie 2022 a fost de 4.003 lei, se pot observa perspectivele financiare pozitive ale absolvenților ASE București (în jur de 35% dintre absolvenții ciclului licență și în jur de 50% dintre respondenții absolvenții ciclului

masterat obțin salarii ce depășesc venitul mediu lunar), precum și importanța studiilor economice pe piața muncii. Nefiind un studiu longitudinal, nu am putut urmări evoluția în timp a salariilor absolvenților. Este de remarcat totuși faptul că salariile sunt mult mai mari pentru absolvenții ciclului masterat față de cele ale absolvenților ciclului licență și credem că aceasta este o tendință a pieței muncii, care reflectă recompensarea experienței profesionale superioare acumulate de absolvenții unui program de studii universitare de masterat. Considerăm că aceste procente sunt justificate având în vedere faptul că absolvenții primesc aceste salarii în condițiile unor experiențe anterioare reduse. Ne așteptăm ca atunci când vor atinge un nivel mediu de experiență, nivel luat în calcul în cazul salariului mediu în România, aceste valori să tindă către 100%.

Intențiile profesionale ale respondenților pentru următorii 3-5 ani sunt, în principal, dezvoltarea și evoluția profesională fie în cadrul companiilor în care lucrează (45% dintre absolvenții ciclului licență și 55% dintre absolvenții ciclului masterat), fie în cadrul unor companii diferite (24% din ambele categorii de respondenți își doreau să promoveze profesional în cadrul unei firme diferite decât cea pentru care lucrau la data realizării cercetării).

Absolvenții facultăților ASE București conștientizează importanța dezvoltării competențelor socioemoționale (*soft-skills*) și influența acestora în creșterea nivelului de inserție profesională/angajabilitate și își exprimă dorința de a beneficia, în cadrul activităților universitare, de servicii complementare educației academice (consiliere psihologică, coaching) care să le permită dezvoltarea deprinderilor soft (abilități de comunicare, capacitatea de planificare și rezolvare a problemelor, managementul timpului, lucru în echipă, flexibilitate etc.) și dezvoltarea personală.

Una dintre facultățile care oferă perspective valoroase pentru absolvenți este Facultatea de Cibernetică, Statistică și Informatică Economică. Cei care urmează cursurile acestor specializări înregistrează venituri mai mari decât media și au șanse mai mari decât restul de a avea o viață profesională stabilă printr-un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. De asemenea, bărbații absolvenți ASE București sunt mai dispuși să riște privind viața profesională în comparație cu femeile. Acestea își doresc stabilitate și iau deciziile privind un potențial copil ținând cont de alți factori decât cei studiați prin acest chestionar.

Informațiile colectate și rezultatele cercetării urmează a fi integrate în cadrul demersurilor universității pentru actualizarea și optimizarea programelor educaționale, în acord cu nevoile beneficiarilor și ale pieței muncii, deopotrivă. Datele obținute vor permite adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea ofertei educaționale și a serviciilor complementare ce pot fi acordate studenților în universitate, în vederea facilitării și creșterii inserției acestora pe o piață a muncii competitivă și dinamică, marcată de inovare continuă și progres tehnologic.

Lista figurilor și a tabelelor

- Figura 1 – Repartiția pe gen a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar
- Figura 2 – Repartiția pe vârste a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar
- Figura 3 – Repartiția pe facultăți a absolvenților ciclului licență în funcție de domeniul în care activează
- Figura 4 – Repartiția respondenților absolvenți ciclul licență în funcție de locul în care își desfășoară activitatea
- Figura 5 – Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform formei de învățământ absolvite
- Figura 6 – Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform statutului profesional actual
- Figura 7 – Repartiția absolvenților ciclului licență respondenți conform tipului de contract de muncă
- Figura 8 – Repartiția pe gen a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar
- Figura 9 – Repartiția pe vârste a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar
- Figura 10 – Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de locul în care își desfășoară activitatea
- Figura 11 – Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de domeniul în care își desfășoară activitatea
- Figura 12 – Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat, în funcție de tipul de contract de muncă încheiat
- Figura 13 – Repartiția respondenților absolvenți ciclul masterat în funcție de statutul profesional
- Figura 14 – Clasamentul angajatorilor în funcție de răspunsurile absolvenților respondenți
- Figura 15 – Statutul profesional al respondenților absolvenți ciclul licență
- Figura 16 – Ocupațiile absolvenților ciclului licență ASE București (număr de mențiuni)
- Figura 17 – Numărul de locuri de muncă al absolvenților ciclului licență respondenți
- Figura 18 – Modul în care absolvenții ciclului licență apreciază corespondența dintre ocupația pe care o au și studiile /specializarea finalizate
- Figura 19 – Tipuri de contracte de muncă deținute de absolvenții ciclului licență care desfășoară activități lucrative
- Figura 20 – Veniturile respondenților absolvenți ciclul licență
- Figura 21 – Tipul de proprietate a companiilor angajatoare ale absolvenților ciclului licență
- Figura 22 – Domeniile de activitate ale angajatorilor absolvenților ciclului licență ASE București
- Figura 23 – Primul loc de muncă declarat de respondenții absolvenți ciclul licență
- Figura 24 – Tipurile locurilor de muncă predominante ale absolvenților de licență pe durata studiilor
- Figura 25 – Tipuri de servicii complementare/de suport necesare pentru mai buna inserție socioprofesională, în opinia absolvenților ciclului licență
- Figura 26 – Statutul educațional din prezent

- Figura 27 – Intențiile profesionale ale absolvenților ciclului licență pentru următorii 3-5 ani
- Figura 28 – Statutul profesional al respondenților absolvenți ciclul masterat
- Figura 29 – Ocupațiile absolvenților ciclului masterat ASE București (număr de mențiuni)
- Figura 30 – Numărul de locuri de muncă al absolvenților ciclului masterat respondenți
- Figura 31 – Modul în care absolvenții ciclului masterat apreciază corespondența dintre ocupația pe care o au și programul de studii universitare de masterat finalizat
- Figura 32 – Tipuri de contracte de muncă deținute de absolvenții ciclului masterat care desfășoară activități lucrative
- Figura 33 – Veniturile respondenților absolvenți ciclului masterat
- Figura 34 – Tipul de proprietate a companiilor angajatoare a absolvenților ciclului masterat
- Figura 35 – Domeniile de activitate ale angajatorilor absolvenților ciclului masterat ASE București
- Figura 36 – Primul loc de muncă declarat de respondenții absolvenți ciclul masterat
- Figura 37 – Tipurile locurilor de muncă ale respondenților pe durata studiilor
- Figura 38 – Tipuri de servicii complementare/de suport necesare pentru mai bună inserție socioprofesională a absolvenților, în opinia respondenților absolvenți ciclul masterat
- Figura 39 – Intențiile profesionale ale absolvenților ciclului masterat pentru următorii 3-5 ani
- Figura 40 – Rezultate SPSS model regresie – model I
- Figura 41 – Rezultate SPSS model regresie – model II
- Figura 42 – Rezultate SPSS model regresie – model III
- Figura 43 – Rezultate SPSS model regresie – model IV
-
- Tabelul 1 – Repartiția pe facultățile ASE București a absolvenților ciclului licență respondenți la chestionar
- Tabelul 2 – Repartiția pe ani de absolvire a respondenților absolvenți ciclului licență
- Tabelul 3 – Repartiția pe facultățile ASE a absolvenților ciclului masterat respondenți la chestionar
- Tabelul 4 – Repartiția pe ani de absolvire a respondenților absolvenți ciclul masterat
- Tabelul 5 – Statutul profesional al respondenților
- Tabelul 6 – Numărul de absolvenți ciclul licență care apreciază corespondența/concordanța dintre ocupația pe care o au și specificul studiilor finalizate
- Tabelul 7 – Numărul absolvenților ciclul licență care dețin diverse tipuri de contracte de muncă
- Tabelul 8 – Statutul profesional al absolvenților ciclului masterat
- Tabelul 9 – Numărul de absolvenți ciclul masterat respondenți care apreciază corespondența / concordanța dintre ocupația pe care o au și domeniul studiilor finalizate
- Tabelul 10 – Numărul absolvenților ciclului masterat care dețin diverse tipuri de contracte de muncă

Anexă

Chestionar aplicat absolvenților

Chestionarul privind inserția socioprofesională a absolventului ASE București

Chestionarul de pe această pagină este destinat colectării de date cu privire la inserția socioprofesională a absolvenților Academiei de Studii Economice din București. Informațiile oferite de dumneavoastră vor fi folosite exclusiv pentru raportarea statistică a gradului de inserție socioprofesională pentru scopuri cum ar fi îmbunătățirea ofertei educaționale a ASE București și adaptarea acestora la cerințele pieței muncii, precum și pentru participarea ASE București la clasamente universitare internaționale. Completarea durează câteva minute. Dacă este prima oară când intrați pe acest site, vă rugăm să apăsați pe butonul CREEAZĂ CONT, iar dacă aveți deja cont, apăsați pe butonul CONECTARE.

Vă mulțumim!

Acord GDPR

Da

Nu

A. Date despre programul de studii absolvit

1. Facultatea:
2. Ultimul ciclu de studii absolvit (cel pentru care ridicați diploma / cel pentru care susțineți examenul de finalizare) este:
 - ① *Licență* ② *Masterat* ③ *Doctorat*
3. Programul de licență/ masterat/ doctorat absolvit:
4. Forma de învățământ:
 - ① *CU FRECVENȚĂ* ② *CU FRECVENȚĂ REDUSĂ* ③ *ÎNVĂȚĂMÂNT LA DISTANȚĂ*
5. Anul absolvirii:
6. Programul de studii universitare de licență absolvit, a fost organizat de universitatea:

B. Date despre absolvent

1. Numele și prenumele (notați numele dvs. așa cum apare în certificatul de naștere și, după caz, în paranteză, numele de căsătorie):
2. Genul: ① *Masculin* ② *Feminin*
3. Vârstă (în ani împliniți):

Date de contact:

4. Număr de telefon:

5. Adresă de e-mail (indicați adresa de e-mail pe care o folosiți frecvent):

6. Domiciliul:

- București
- România mediul urban
- România mediul rural
- În afara României

7. Locul de desfășurare a activității profesionale

- București
- România mediul urban
- România mediul rural
- În afara României

C. Statut profesional actual

1. În prezent, statutul dvs. profesional este: *(răspuns unic)*

Angajat cu normă întreagă
Angajat cu normă parțială
Liber profesionist
Antreprenor
Persoană în căutarea unui loc de muncă
Fără loc de muncă și fără intenția de a mă angaja
Concediu de creștere/îngrijire copil
Internship

2. Care este denumirea postului pe care îl aveți în acest moment?

Dacă efectuați completarea de pe desktop, pentru a identifica mai ușor ocupația, faceți click pe Selectați și apoi scrieți primele litere ale ocupației.

Dacă efectuați completarea de pe telefon, căutați între variantele afișate.

Au prioritate ocupațiile din COR în limba română, dar la multe dintre ele există și denumirea în limba engleză.

3. În prezent aveți: *(răspuns unic)*

Un singur loc de muncă
Mai multe locuri de muncă, în paralel

4. Ocupația principală, pe care o aveți în prezent, este în concordanță cu domeniul/specializarea obținută prin studiile absolvite? *(răspuns unic)*

Corespunzătoare domeniului/specializării absolvite
Conex domeniului/specializării absolvite
În afara domeniului/specializării absolvite

5. Ocupația principală, pe care o aveți în prezent, este în concordanță cu domeniul/specializarea obținută prin studiile absolvite? *(răspuns unic)* Contractul meu principal de muncă este: *(răspuns unic)*

Pe perioadă nedeterminată
Cu durată determinată (inclusiv contract de colaborare / convenție civilă / perioadă de probă)
Nu se aplică, sunt liber profesionist
Nu se aplică, am propria mea afacere (inclusiv PFA)
Nu am un contract de muncă

6. Care este venitul dumneavoastră mediu lunar *net* (estimativ în lei) în prezent? *(răspuns unic)*

Sub 2000 lei
Între 2001 și 3000 lei
Între 3001 și 4000 lei
Între 4001 și 5000 lei
Peste 5001 lei.

7. Care este forma de proprietate a companiei/organizației pentru care lucrați: *(răspuns unic)*

Instituție publică
Firmă în totalitate privată
Firmă cu capital mixt (de stat și privat)
ONG (asociație sau fundație)
Firmă proprie (inclusiv PFA)

8. Care este, în cazul d-voastră, compania angajatoare (sau, după caz, numele angajatorului)..... (răspuns liber)

Vă rugăm să scrieți denumirea în clar, denumirea lungă, dar fără S.C., S.R.L., S.A.

De exemplu, e corect Banca Comercială Română, nu BCR, nu S.C. Banca Comercială Română S.A.

9. Care este, domeniul de activitate al companiei angajatoare/ al angajatorului? (răspuns unic)

Agricultură, silvicultură și pescuit
Industrie
Construcții
Vânzări, transport, turism și alimentație publică
Intermedieri financiare și asigurări
Tranzacții imobiliare
Activități profesionale, științifice și tehnice, activități administrative și de suport
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public
Învățământ
Sănătate și asistență socială
Informații și comunicații
Activități de spectacole, culturale și recreative
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor
Transport și depozitare
Hoteluri și restaurante
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport
Activități ale gospodăriilor private (angajator; producere de bunuri și servicii destinate consumului propriu)
Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale
Alte activități de servicii.

D. Primul loc de muncă1. Primul meu loc de muncă a fost: *(răspuns unic)*

Înainte de începerea studiilor ciclului licență
În timpul studiilor ciclului licență
La mai puțin de 6 luni după finalizarea studiilor ciclului licență
Între 6 luni și 1 an după finalizarea studiilor ciclului licență
La mai mult de 1 an după finalizarea studiilor ciclului licență
În timpul studiilor ciclului masterat
La mai puțin de 6 luni după finalizarea studiilor ciclului masterat
Între 6 luni și 1 an după finalizarea studiilor ciclului masterat
La mai mult de 1 an după finalizarea studiilor ciclului masterat
Nu am avut până în prezent un loc de muncă

2. Cum ați lucrat în timpul facultății?

Cu contract pe perioadă nedeterminată în domeniul studiilor ciclului licență
Cu contract pe perioadă determinată în domeniul studiilor ciclului licență
Cu contract pe perioadă nedeterminată într-un domeniu conex studiilor ciclului licență
Cu contract pe perioadă determinată într-un domeniu conex studiilor ciclului licență
Cu contract pe perioadă nedeterminată în afara domeniului ciclului licență
Cu contract pe perioadă determinată în afara domeniului studiilor ciclului licență
Internship
Voluntariat
Nu am lucrat
Altele

3. De ce tipuri de servicii apreciați că ar trebui să beneficieze studenții, în universitate, pentru a se integra mai ușor în muncă? (scala de la 1 la 5, unde 1 înseamnă În foarte mică măsură sau deloc, iar 5 înseamnă În foarte mare măsură)

Servicii de consiliere și orientarea carierei
Activități de dezvoltare personală și soft-skills
Servicii de îndrumare/tutoriat a activității profesionale în universitate și în baza de practică
Informare cu privire la piața muncii

E. Managementul carierei

1. În prezent, cu privire la studiile pe care le urmez :

Sunt înmatriculat(ă) la un program de studii universitare de licență
Sunt înmatriculat(ă) la un program de studii universitare de masterat
Sunt înmatriculat(ă) la un program de studii universitare de doctorat
Urmez un program postdoctoral de cercetare avansată
Urmez un program postuniversitar de formare și dezvoltare profesională continuă
Urmez un program postuniversitar de perfecționare
Urmez un program de formare profesională continuă organizat de un furnizor, altul decât o universitate
Nu urmez / nu sunt înmatriculat la niciun program de studii / de formare profesională

2. Ce parcurs profesional vă propuneți să urmați în viitorul apropiat (3-5 ani)?(răspuns multiplu)

Să mă dezvolt în cadrul companiei unde lucrez acum
Să îmi găsesc un post similar cu cel actual, la alt angajator
Să îmi găsesc un loc de muncă pe o poziție superioară la un alt angajator
Să obțin o specializare în alt domeniu
Să îmi deschid propria afacere
Să-mi continui studiile (masterat, doctorat etc.)
Să urmez cursuri în universitate
Să urmez cursuri în afara universității
Să îmi găsesc un loc de muncă (doar pentru cei care nu au un loc de muncă)

FINAL

În cazul în care considerați că există elemente care ar putea contribui la o mai bună reprezentare a parcursului profesional respectiv inserția pe piața muncii, vă rugăm să le menționați.

Vă mulțumim și vă dorim mult succes!

**Opinia angajatorilor
cu privire la calitatea absolvenților și a ofertei educaționale
a Academiei de Studii Economice din București**

Ioan-Radu Petrariu

Mihai Sacală

Marius Constantin

Camelia Stăiculescu

Raluca Livești

1. Metodologie

Obiective

Cercetarea realizată în rândul angajatorilor a avut drept obiective identificarea percepției acestora cu privire la:

- criteriile urmărite atunci când angajează pe o poziție de execuție un absolvent cu studii superioare economice, din punctul de vedere al trăsăturilor personale și al competențelor deținute;
- calitatea absolvenților ASE București și așteptările acestora de la viitorii angajatori;
- oferta educațională și măsurile necesare pe care ASE București ar putea să le adopte pentru îmbunătățirea calității absolvenților și a inserției acestora pe piața muncii;
- așteptări cu privire la piața muncii în perioada post-pandemie.

Instrument și procedură

Pentru analiza opiniei angajatorilor s-a utilizat ancheta pe bază de chestionar. A fost utilizat *Chestionarul de evaluare a opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de ASE București* (vezi Anexa 1), un chestionar cu 15 întrebări (12 întrebări cu răspuns închis și 3 cu răspuns deschis). Unele dintre cele 15 întrebări cu format de răspuns închis au avut și secțiunea *Altele*, unde respondenții au putut să ofere și răspunsuri spontane.

Modalitatea de aplicare a chestionarelor: online, autoadministrate.

Chestionarul a fost transmis prin e-mail tuturor angajatorilor din baza de date a ASE București, utilizându-se un formular Google Drive care a permis generarea unei baze de date electronice ce a stat la baza studiului.

Perioada de aplicare a chestionarelor: septembrie-octombrie 2022.

Participanți și informații despre organizațiile participante la studiu

Grupul angajatorilor a cuprins 113 de respondenți. Chestionarul a fost trimis la aproximativ 1675 adrese de e-mail valabile din baza de date a universității și din datele de contact publice ale marilor angajatori din România, companiilor de recrutare și principalilor angajatori din domeniul financiar-bancar (rată de răspuns aproximativ 6,75%). Din cei 113 de respondenți, 102 au reprezentat companii private, iar 11 instituții publice.

Au fost reprezentate companii din domenii diverse, cele mai multe companii fiind din domeniile finanțe și servicii financiare, recrutare, IT și FMCG. Toți respondenții au funcții care au presupus implicarea în recrutarea și selecția de personal de nivel entry level cu studii universitare. Printre funcțiile menționate sunt Director general, CEO, Managing Partner, Managing Director, Director executiv, Director resurse umane, Manager recrutare, HR manager, HR Business Partner etc.

2. Concluziile generale ale studiului

Atunci când angajează un absolvent de facultate cu profil economic într-o poziție de execuție (entry level), cele mai importante criterii pentru angajatori sunt autonomia în muncă a acestuia (capacitatea de organizare și planificare a propriei activități), urmată de anumite trăsături de personalitate, dintre care primele 4 pot fi încadrate în conceptul mai larg de conștiințiozitate:

- Capacitatea de organizare;
- Flexibilitatea și dorința de adaptare la schimbare;
- Comportamentul etic din punct de vedere profesional;
- Comportamentul responsabil din punct de vedere profesional;
- Atenția la detalii;
- Dorința de a învăța;
- Dorința de dezvoltare profesională;
- Gândirea analitică;
- Spiritul de echipă;
- Inițiativă;
- Abilitățile de comunicare.

În ceea ce privește caracteristicile legate de atitudini/competențe/experiență, cele mai importante pentru angajatori sunt următoarele:

- Atitudinea proactivă față de muncă;
- Competențele digitale;
- Competențele de comunicare;
- Cunoașterea a cel puțin unei limbi străine;
- Competențele de lucru în echipă;
- Buna pregătire teoretică.
- Experiența profesională.

Aspectele menționate mai sus sunt mai importante pentru angajatori decât experiența de voluntariat în diverse domenii (social, cultural, artistic).

Respondenții consideră că punctele forte ale studenților/absolvenților ASE București sunt reprezentate de receptivitatea, deschiderea către experiențele de învățare, capacitatea de adaptare la programul de lucru, activitățile și cultura organizațională și atitudinea proactivă față de activitatea profesională. În același timp, respondenții consideră, într-o măsură în jurul mediei, că absolvenții ASE București au o bună pregătire teoretică și sunt specializați în domeniile economice cerute pe piața muncii, dar sunt deficitari la capitolul experiență practică în domeniul economic.

Cele mai importante așteptări ale studenților și absolvenților ASE București în legătură cu ofertele de muncă ale angajatorilor sunt posibilitățile din pachetul de beneficii, avansarea în carieră și oportunitățile de învățare și dezvoltare oferite de angajatori. Studenții/absolvenții sunt interesați, de asemenea, de calitatea relațiilor interpersonale la locul de muncă (relațiile cu

colegii și cu reprezentanții staff-ului) și de posibilitatea desfășurării activității în baza unui program flexibil.

În ceea ce privește oferta educațională a ASE București, respondenții apreciază, într-o măsură peste medie, pregătirea teoretică a studenților/absolvenților universității ca fiind adecvată. Oportunitatea de dezvoltare a competențelor transversale oferite studenților în cadrul activităților școlare și extrașcolare este apreciată ca fiind modestă, în creștere față de valorile obținute în studiul din anul anterior. În ceea ce privește pregătirea practică a studenților, angajatorii sunt mai degrabă nemulțumiți și consideră că ASE București ar trebuie să se concentreze asupra acestui aspect în vederea dezvoltării/îmbunătățirii sale (doar 40% dintre respondenți au apreciat ca fiind adecvată pregătirea practică a studenților/absolvenților ASE București).

În legătură cu măsurile necesare pe care ASE București le poate adopta în vederea optimizării calității pregătirii și pentru facilitarea inserției pe piața muncii a studenților/absolvenților, respondenții au menționat pe primele locuri, în procente similare (94%, 92%), acțiuni de natură să aducă mai aproape absolvenții de partea practică a meseriei lor. Este vorba despre creșterea ponderii în programă a activităților practice, de organizarea unor proiecte în colaborare cu angajatorii și de implicarea în activitățile de predare a unui număr mai mare de specialiști/practicieni. Aceste măsuri sunt considerate de reprezentanții angajatorilor mai importante decât introducerea de noi discipline/materii în planurile de învățământ și/sau organizarea târgurilor de joburi.

Serviciile de care studenții ASE București ar trebui să beneficieze pentru o mai bună integrare pe piața muncii, în opinia angajatorilor, sunt:

- Activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*);
- Serviciile de orientare și consiliere în carieră;
- Serviciile de îndrumare/tutoriat și informarea cu privire la piața muncii.

După pandemie, activitatea profesională, conform celor declarate de respondenți, se desfășoară în regim de telemuncă la 1% dintre angajatorii intervievați, prin prezență fizică la locul de muncă pentru 27% dintre respondenți și o combinație a celor două variante la 73% dintre angajatori. Este important de menționat faptul că munca hibrid s-a menținut aproximativ la același nivel și după pandemie (73%) comparativ cu perioada pandemiei (76%).

În legătură cu tendințele ce vor influența piața muncii în următorul an, angajatorii au menționat frecvent cele două procese accelerate de pandemia de COVID-19 : *digitalizarea* și *telemunca*. În același timp, au existat păreri contradictorii, unii dintre respondenți previzionează o scădere a ofertei de muncă generată de o eventuală criză economică, alții consideră că există o lipsă acută de personal pe toate nivelurile ierarhice.

Un absolvent pregătit temeinic din punct de vedere teoretic dă dovadă și de abilități practice.

Un absolvent dornic să aibă un loc de muncă, va fi interesat de viitorul său profesional și se va pregăti în facultate atât pe partea de informații acumulate, cât și pe aplicabilitate.

Dorința de a învăța vine, de fapt, din dorința studenților de a se implica în activitățile desfășurate în cadrul facultății sau al companiilor. Atunci când există interes pentru domeniu și ambiție, studenții dau dovadă de disponibilitate și interes pentru activitățile de învățare.

Studenții sunt conștienți de faptul că abilitățile de comunicare reprezintă unul dintre indicatorii de decizie ai angajatorilor. Ei devin interesați de dezvoltarea personală în vederea dobândirii unor cunoștințe sau practici care să îi ajute și să îi facă mai atractivi pe piața muncii.

Aceeași dorință a studenților de a se implica în activitățile desfășurate în cadrul facultății sau al companiilor duce nu doar la o bună pregătire teoretică, ci și la una practică.

3. Raport sintetic

A. Analiza descriptivă a datelor

Prima întrebare a chestionarului a vizat identificarea felului în care organizațiile chestionate au interacționat cu Academia de Studii Economice din București, ce tipuri de parteneriate au dezvoltat pentru o mai bună pregătire a studenților/absolvenților.

Cu privire la **tipurile de parteneriate** dezvoltate de organizațiile din mediul socioeconomic și Academia de Studii Economice din București, un procent de 78% dintre persoanele intervievate afirmă că organizațiile pe care le reprezintă au desfășurat programe în parteneriat. Tipurile de activități desfășurate de companii în parteneriat cu ASE București sunt prezentate în graficul de mai jos, pe primele 2 locuri situându-se stagiile de practică (22% dintre respondenți), stagiile de internship (20% dintre respondenți). Activitățile numeroase și diverse în care angajatorii au interacționat cu studenții ASE București ne-au permis să concluzionăm că respondenții și-au putut forma opinii/percepții consistente în legătură cu aceștia pe parcursul colaborării.

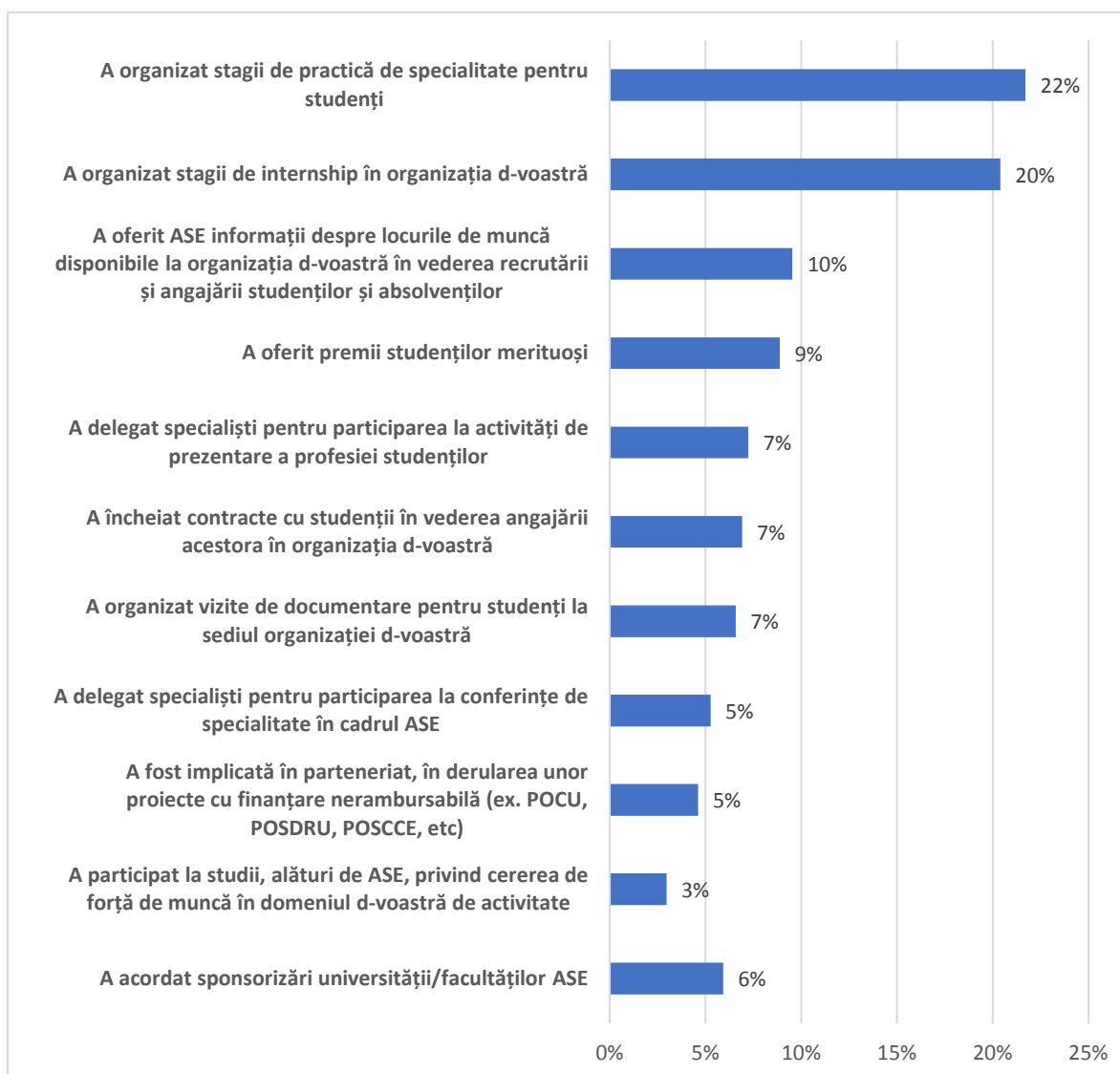


Figura 1. Tipurile de parteneriate realizate cu ASE București menționate de respondenți

Următoarele două întrebări au vizat aspecte specifice referitoare la evaluarea candidaților în vederea angajării (*cine face evaluarea candidaților în vederea angajării*) și activitățile de dezvoltare a angajaților întreprinse de companii (ce tipuri de activități fac angajatorii pentru dezvoltarea propriilor angajați).

În companiile reprezentate, **persoanele care fac evaluarea candidaților în vederea angajării** pe o funcție entry level în domeniul economic sunt ilustrate în următorul grafic. Cea mai frecventă variantă (26% dintre respondenți) este cea în care evaluarea candidaților este efectuată de mai multe persoane, respectiv directorul de resurse umane și directorul departamentului. Pe locurile următoare sunt variantele în care evaluarea este efectuată de directorul de resurse departamentului pentru care se face recrutarea (19% dintre respondenți) și evaluarea efectuată de către directorul general (18%). La categoria *Altele* respondenții au menționat alte combinații de specialiști care se alătură uneori în procesul de recrutare celor menționați în variantele primare de răspuns (de exemplu, recrutori, o echipă de recrutare, administratorul companiei sau comisia de concurs).

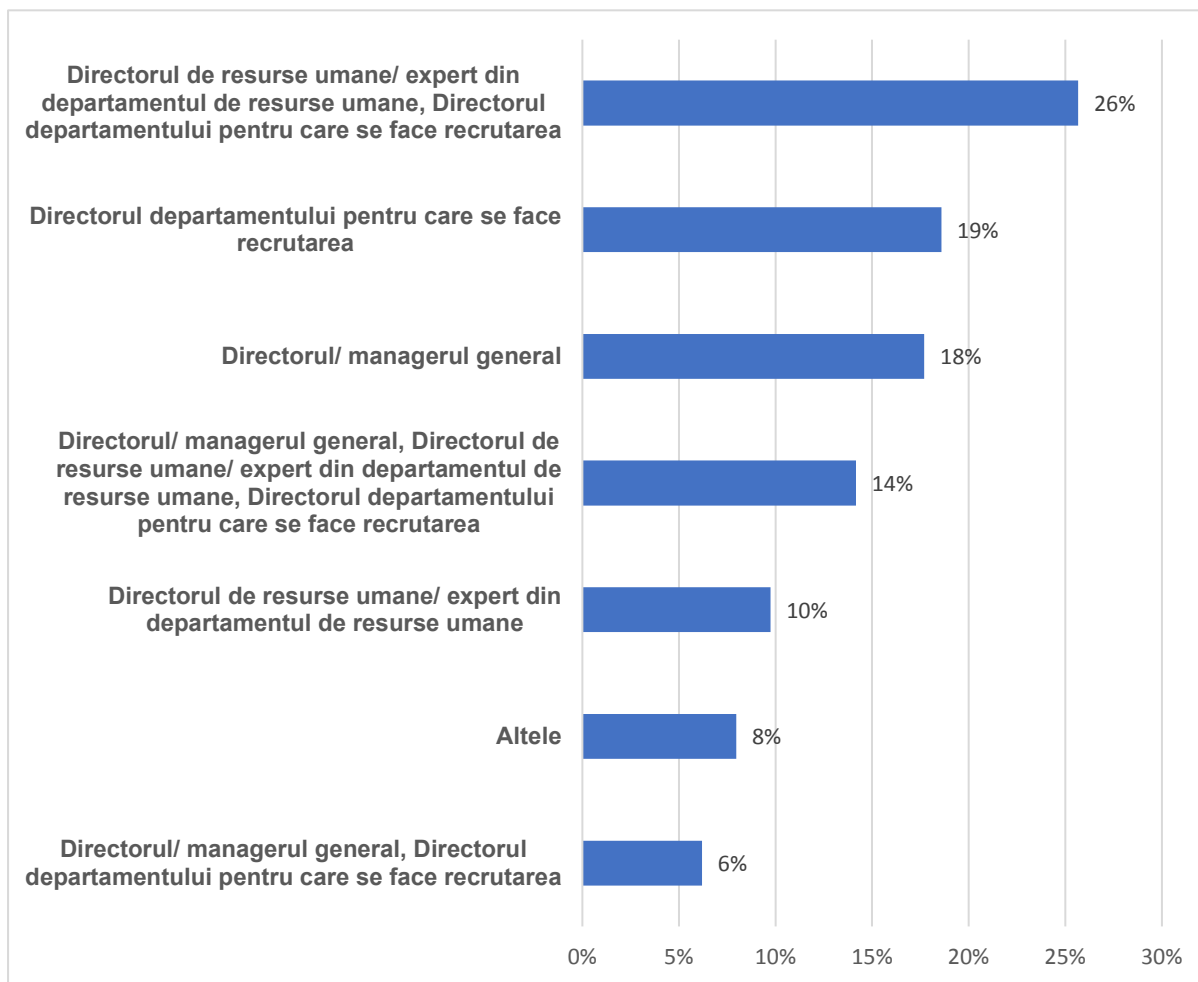


Figura 2. Persoanele care fac evaluarea candidaților la angajare în organizațiile din eșantion

Odată angajați, activitățile prin care **companiile își dezvoltă angajații** sunt ilustrate în figura de mai jos. Un procent de 23% dintre respondenți menționează instruirea pentru noile atribuții profesionale, tot 23% menționează acordarea asistenței și a suportului din partea personalului specializat și 16% afirmă organizarea unor programe de mentorat. Relevante pentru contextul pandemic și transferul multor activități profesionale în mediul online, sunt activitățile de formare pentru lucrul la domiciliu și utilizarea facilităților tehnologice oferite noilor angajați de 9% dintre respondenți.

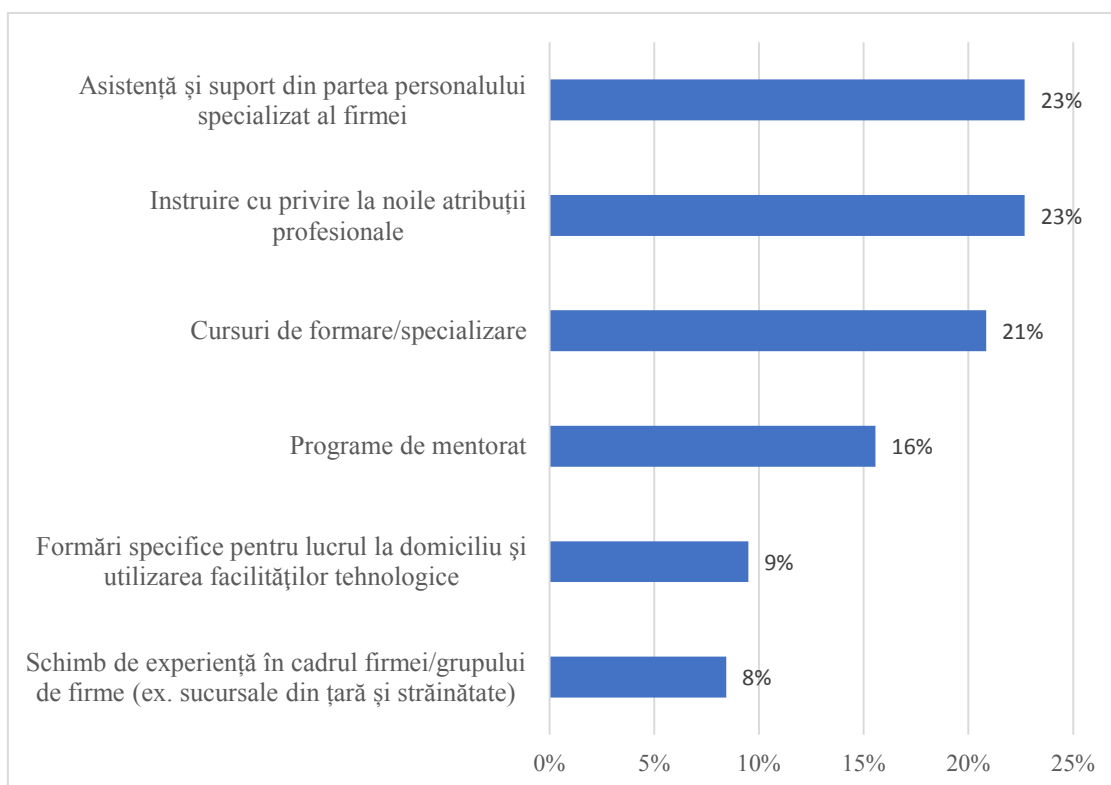


Figura 3. Tipurile de activități de dezvoltare a noilor angajați realizate de organizațiile din eșantion

Următoarele întrebări vizează aspecte specifice privind așteptările angajatorilor de la absolvenții ASE București, percepția acestora cu privire la calitatea absolvenților și a ofertei educaționale a universității și așteptări legate de direcțiile pieței muncii, generate de pandemie.

I. Așteptările generale ale angajatorilor de la studenții/absolvenții ASE București

Reprezentanților angajatorilor care au făcut parte din eșantionul de respondenți li s-a cerut să indice **în ce măsură consideră importante următoarele criterii atunci când este evaluat un absolvent de studii superioare, în vederea angajării într-o poziție de execuție, într-un post ce necesită pregătire economică:**

La această întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze în ce măsură consideră importante fiecare dintre cele 22 de criterii (trăsături personale, aptitudini, abilități și competențe) atunci când evaluează un candidat în vederea angajării pe o poziție entry level cu studii superioare economice. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procente persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

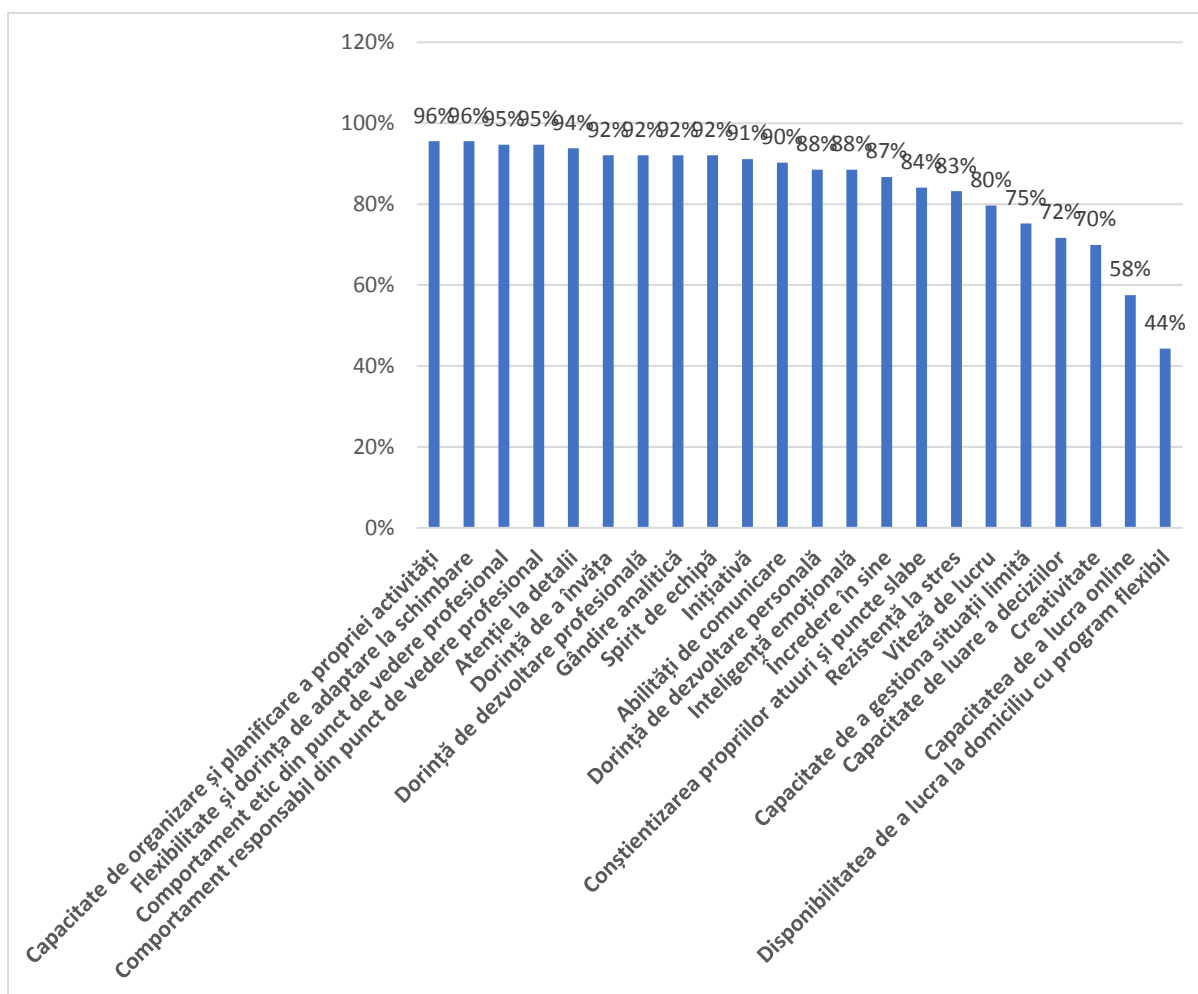


Figura 4. Criterii importante în evaluarea unui absolvent de studii superioare, în vederea angajării într-o poziție de execuție într-un post ce necesită pregătire economică

După cum se poate observa, pe prima poziție e menționată autonomia în muncă - capacitatea de organizare și planificare a propriei activități (96% dintre respondenți), urmată de trăsături și atitudini ce pot fi subsumate de asemenea trăsăturii mai largi de personalitate din aria conștiințiozitate. Astfel, pentru angajatori este important ca potențialii angajați să își dorească să evolueze în plan profesional – flexibilitate și dorința de adaptare (96%), comportament etic (95%) și comportament responsabil (95%). Este foarte important, de asemenea, să fie atenți la detalii (94%). Alte caracteristici importante în evaluarea unui candidat, pentru mai mult de 90% dintre respondenți, sunt spiritul de echipă (92%), gândirea analitică (92%) și abilitățile de comunicare (90%). Deși înregistrează o scădere comparativ cu studiul anterior (83% vs 87%), trăsătura rezistență la stres continuă să rămână pentru angajatori un criteriu important în evaluarea candidaților, în contextul pandemic ce solicită mai multe resurse tuturor categoriilor de angajați, inclusiv celor entry level.

Pe ultimele locuri, dar tot cu procente foarte mari, se clasează trăsături care de obicei sunt cerute angajaților cu putere de decizie mai mare/poziții de conducere, nu angajaților pe poziții de entry level. Printre acestea se numără capacitatea de luare a deciziilor (72%) și de gestionare a situațiilor limită (75%). Pe ultimul loc se situează disponibilitatea de a lucra

la domiciliu cu program flexibil (44%), lucru care poate fi explicat prin faptul că, din cauza pandemiei de COVID-19, majoritatea angajaților (inclusiv cei din domeniul economic) au fost nevoiți să se adapteze activității profesionale desfășurate online și sunt deja familiarizați cu acest mod de lucru.

În afară de aceste răspunsuri închise propuse de echipa de cercetare, respondenții au avut posibilitatea de a menționa spontan și alte criterii (trăsături) de care țin seama în selecția angajaților. Au fost menționate punctual: preocupare, respect, loialitate, spirit antreprenorial, curiozitate, viziune, onestitate, empatie, motivație intrinsecă, dorința de a învăța, respect față de organizație.

II. Opinia angajatorilor despre studenții/absolvenții ASE București

Respondenții, în baza interacțiunilor pe care le-au avut cu studenții / absolvenții Academiei de Studii Economice îi **apreciază** pe aceștia din perspectiva următoarelor **atitudini** și **competențe**:

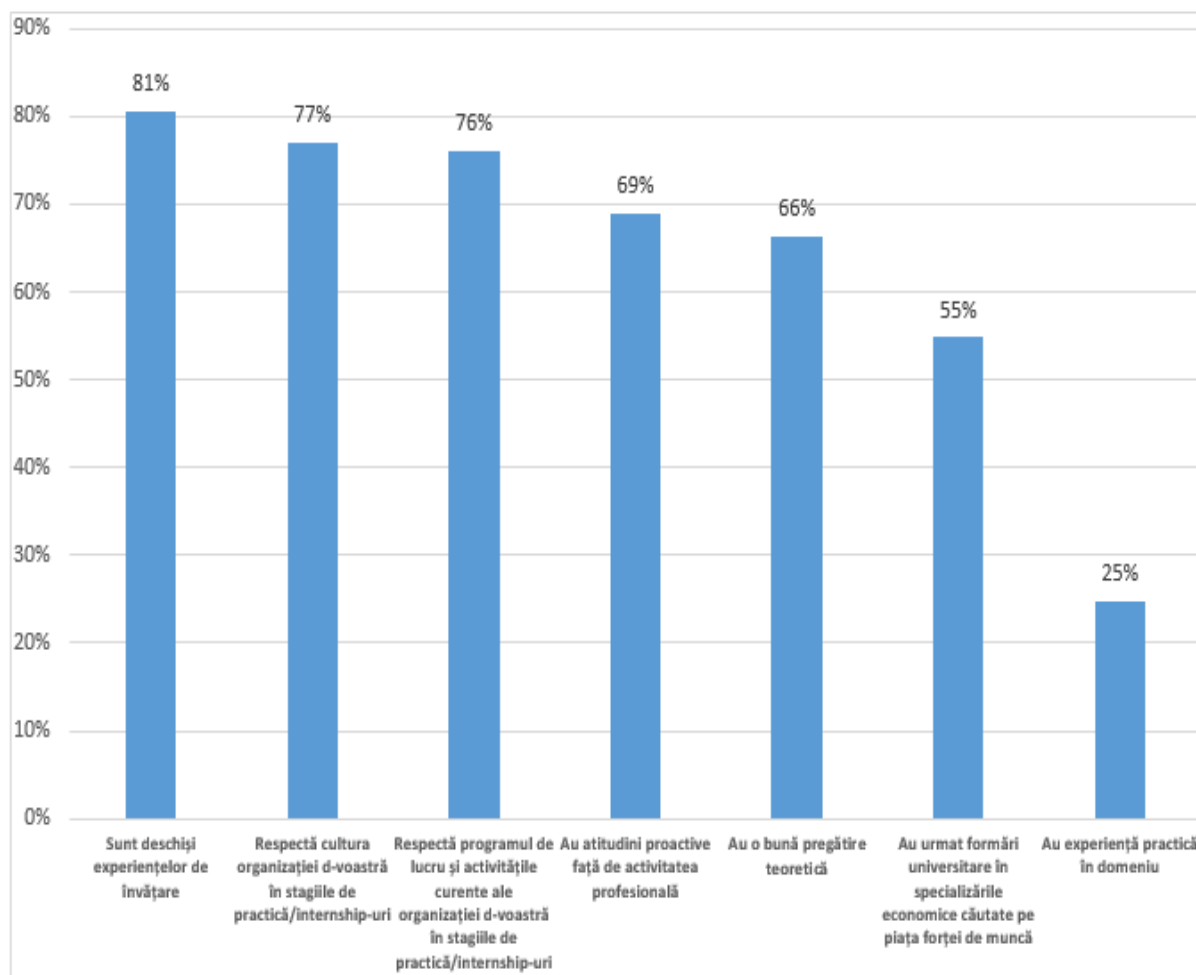


Figura 5. Modul în care sunt apreciați studenții / absolvenții ASE București de către reprezentanții angajatorilor din eșantion

La această întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze studenții / absolvenții ASE București întâlniți, conform unui număr de 7 criterii. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate, pentru fiecare criteriu, procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

Respondenții apreciază la studenții/absolvenții ASE București în primul rând receptivitatea, deschiderea către experiențele de învățare (81%). Apreciază, de asemenea, faptul că aceștia respectă programul de lucru (76%), cultura organizațională (77%) și au o atitudine proactivă față de activitatea profesională (69%). Peste 50% dintre respondenți apreciază că studenții / absolvenții ASE București au o bună pregătire teoretică (66%) și sunt specializați în domeniile economice cerute pe piața muncii (55%). Este de remarcat faptul că un criteriu la care studenții / absolvenții ASE București se află sub medie, este cel al experienței profesionale. Doar 25% dintre respondenți consideră că studenții / absolvenții ASE București au experiență practică în domeniul economic.

În afară de răspunsurile închise propuse de echipa de cercetare, respondenții au avut posibilitatea de a menționa spontan și alte aspecte pe care le-au observat la studenții/absolvenții ASE București. Ei au oferit răspunsuri ce pot fi clasificate în două categorii - pozitive și negative. Aceste răspunsuri sunt incluse în tabelul de mai jos.

Pozitive	Negative
Rigurozitate	Cunoștințe economice insuficiente
Seriozitate	Lacune în utilizarea programelor de programare
Implicare în activități extracurriculare	Lacune în utilizarea Excel
Valorificarea oportunităților de învățare oferite de ASE	Așteptări salariale nerealiste
	Interes scăzut

Tabelul 1. Alte trăsături ale studenților / absolvenților ASE București indicate de reprezentanții angajatorilor din eșantion

La următoarea întrebare respondenților li s-a cerut ca, în baza interacțiunilor avute cu studenții/absolvenții ASE București, să aprecieze **măsura în care pentru aceștia sunt importante anumite aspecte legate de oferta angajatorilor.**

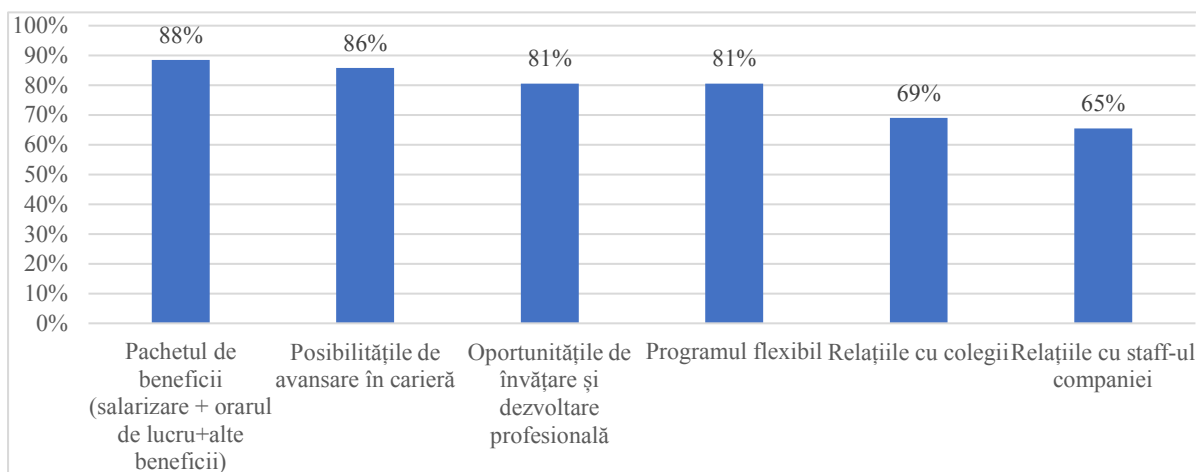


Figura 6. Așteptările studenților / absolvenților ASE București în legătură cu oferta angajatorilor

La această întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze cât de importante sunt pentru studenții/absolvenții ASE București o serie de 6 aspecte pe care le implică locul de muncă/oferta angajatorilor, respectiv posibilitățile de avansare / promovare, pachetul de beneficii, oportunitățile de învățare și dezvoltare profesională, relațiile interpersonale (cu colegii și cu reprezentanții staff-ului) și flexibilitatea programului de lucru.

Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

Din punctul de vedere al angajatorilor, cele mai importante așteptări ale studenților/absolvenților ASE București sunt legate de pachetul de beneficii (88%), posibilitățile de avansare în carieră (86%), oportunitățile de învățare și dezvoltare oferite de angajatori (81%). Ultimele trei poziții în clasamentul așteptărilor studenților/absolvenților sunt ocupate, cu o valoare importantă (mare), de cele ce țin de relațiile interpersonale la locul de muncă - relațiile cu colegii (69%) și cu staff-ul (65%) și posibilitatea desfășurării activității în baza unui program flexibil (81%).

În continuare, reprezentanții angajatorilor au fost întrebați **ce consideră important pentru ca un tânăr absolvent al Academiei de Studii Economice București să-și găsească un loc de muncă**.

Respondenții au fost rugați să aprecieze în ce măsură consideră importante fiecare dintre cele 8 criterii menționate pentru ca un absolvent ASE București să își găsească un loc de muncă. Indirect, au fost întrebați ce așteptări au de la absolvenții ASE București. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai jos.

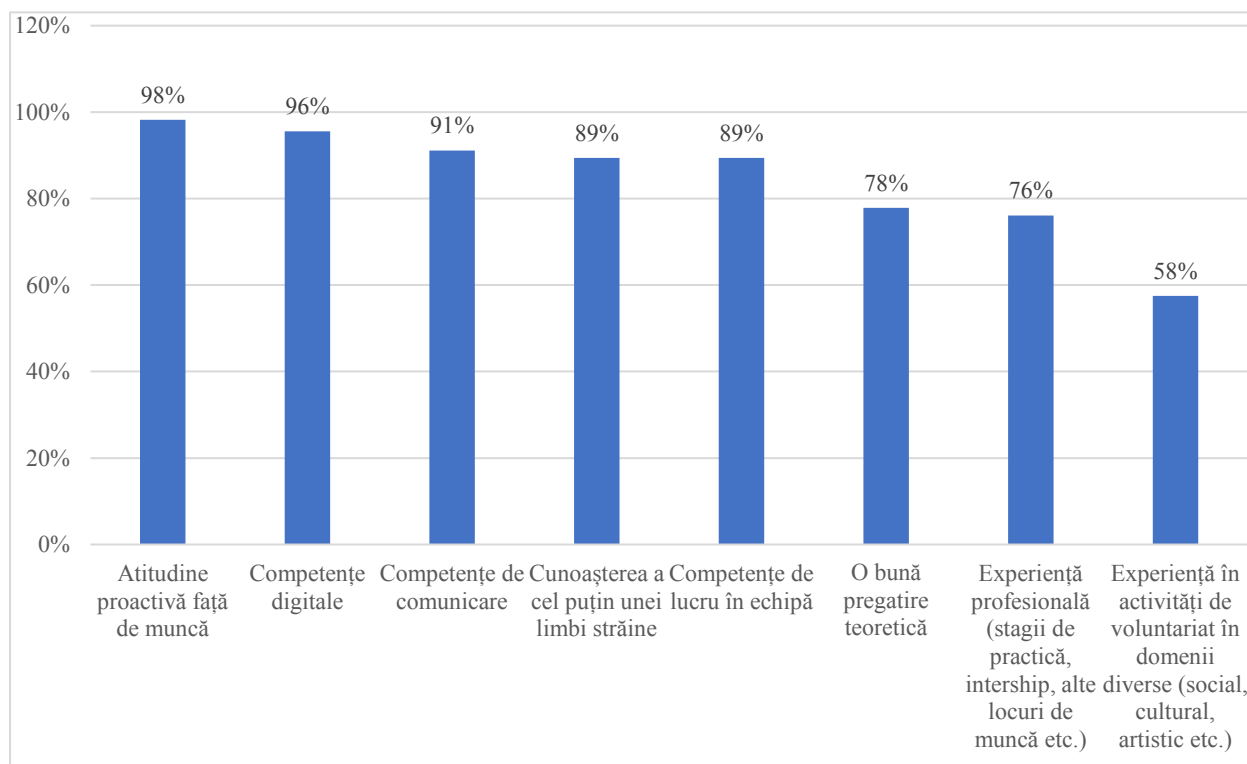


Figura 7. Caracteristici importante pentru un tânăr absolvent al Academiei de Studii Economice din București în găsirea unui loc de muncă

Așa cum rezultă din răspunsurile obținute, există o serie de aspecte căutate și apreciate de către angajatori. Cea mai importantă este atitudinea proactivă față de muncă (menționate de 97% dintre respondenți), aflată în studiul de anul trecut pe locul al doilea. Pe locurile următoare respondenții au menționat competențele digitale (96%), competențele de comunicare (91%), competențele de lucru în echipă (89%) și cunoașterea celui puțin a unei limbi străine (89%). Comparativ cu anul trecut, a scăzut importanța acordată de angajatori experienței profesionale (82%), dar a crescut importanța unei bune pregătiri teoretice a absolvenților (78%). Angajatorii consideră mai puțin importante implicarea și experiența absolvenților în activitățile de voluntariat în domeniile social, cultural, artistic (58%).

III. Opinia angajatorilor despre oferta educațională și serviciile oferite de ASE București

Următorul aspect cercetat s-a referit la modul în care **respondenții apreciază calitatea ofertei educaționale a ASE București**. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai jos.

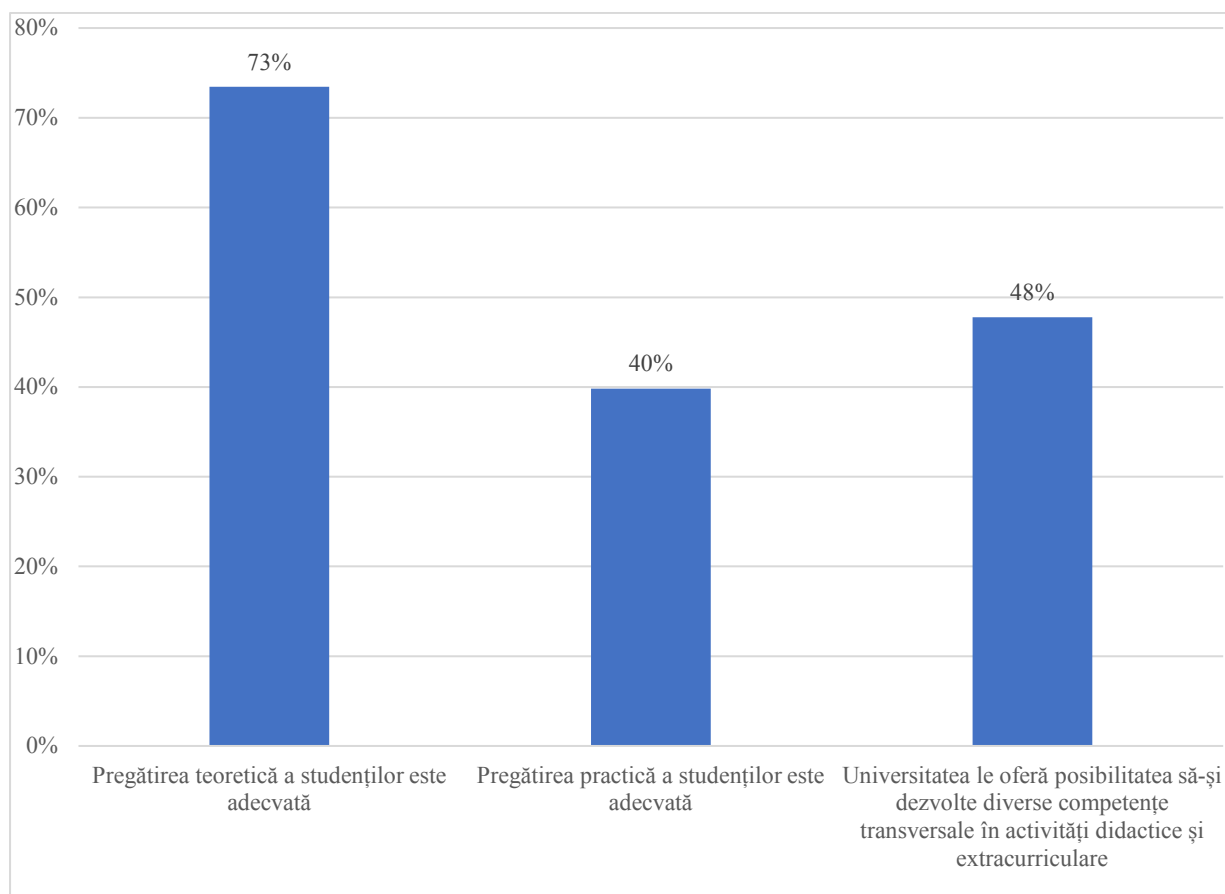


Figura 8. Modul în care respondenții apreciază calitatea ofertei educaționale a ASE București

După cum se poate observa în grafic, scorurile înregistrate la anumite aspecte sunt relativ scăzute. Cel mai mare procent se înregistrează pentru pregătirea teoretică a studenților (73%). Oportunitatea de dezvoltare a competențelor transversale în cadrul activităților școlare și extrașcolare, înregistrează o valoare modestă, dar în creștere față de valorile obținute în studiul din 2021 (48% versus 38% în anul trecut). În ceea ce privește pregătirea practică a studenților, angajatorii sunt mai degrabă nemulțumiți în legătură cu calitatea ofertei educaționale și a serviciilor ASE București (doar 40% dintre respondenți apreciază pregătirea practică a absolvenților universității). Acest aspect reprezintă, în concluzie, un aspect pe care, în opinia angajatorilor, ASE București trebuie să se concentreze în vederea dezvoltării / îmbunătățirii.

La următoarea întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze **necesitatea ca ASE București să întreprindă diverse acțiuni pentru creșterea calității pregătirii absolvenților, în vederea facilitării integrării acestora pe piața muncii**. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procente persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai jos.

După cum se poate observa, aproape toate variantele de acțiuni de îmbunătățire a calității pregătirii studenților / absolvenților ASE București propuse de echipa de cercetare au obținut scoruri înalte. Pe primele 3 locuri, cu procente similare, respondenții au menționat acțiuni de natură să aducă mai aproape absolvenții de partea practică a meseriei lor. Este vorba despre creșterea ponderii în programă a activităților practice (92%), de organizarea unor proiecte în colaborare cu angajatorii (94%) și de implicarea în activitățile de predare a unui număr mai mare de specialiști/practicieni (94%). Aceste măsuri sunt considerate de reprezentanții angajatorilor mai importante decât desfășurarea de proiecte de cercetare-inovare comune cu angajatorii (84%), introducerea de noi discipline/materii în planurile de învățământ (79%) și / sau organizarea târgurilor de joburi (65%).

La această întrebare, respondenții au avut posibilitatea de a menționa spontan și alte acțiuni pe care universitatea le-ar putea implementa. Din enumerarea acestora se poate observa că majoritatea au legătură cu creșterea importanței ce ar trebui acordate pregătirii practice și valorificării experienței practicienilor în domeniu:

- program de predare cu practicieni;
- programul de învățământ ar trebui să studii de caz clare, situaționale;
- să organizeze laboratoare, exerciții împreună cu angajatorii;
- dezvoltarea serviciilor de consiliere în carieră (angajatorii apreciază că cei care candidează pentru un loc de muncă nu se pregătesc pentru interviu, nu caută informații despre compania și postul la care aplică);
- realizarea unor sesiuni de formare internă și externă și de coaching adaptate la abilitățile individuale.

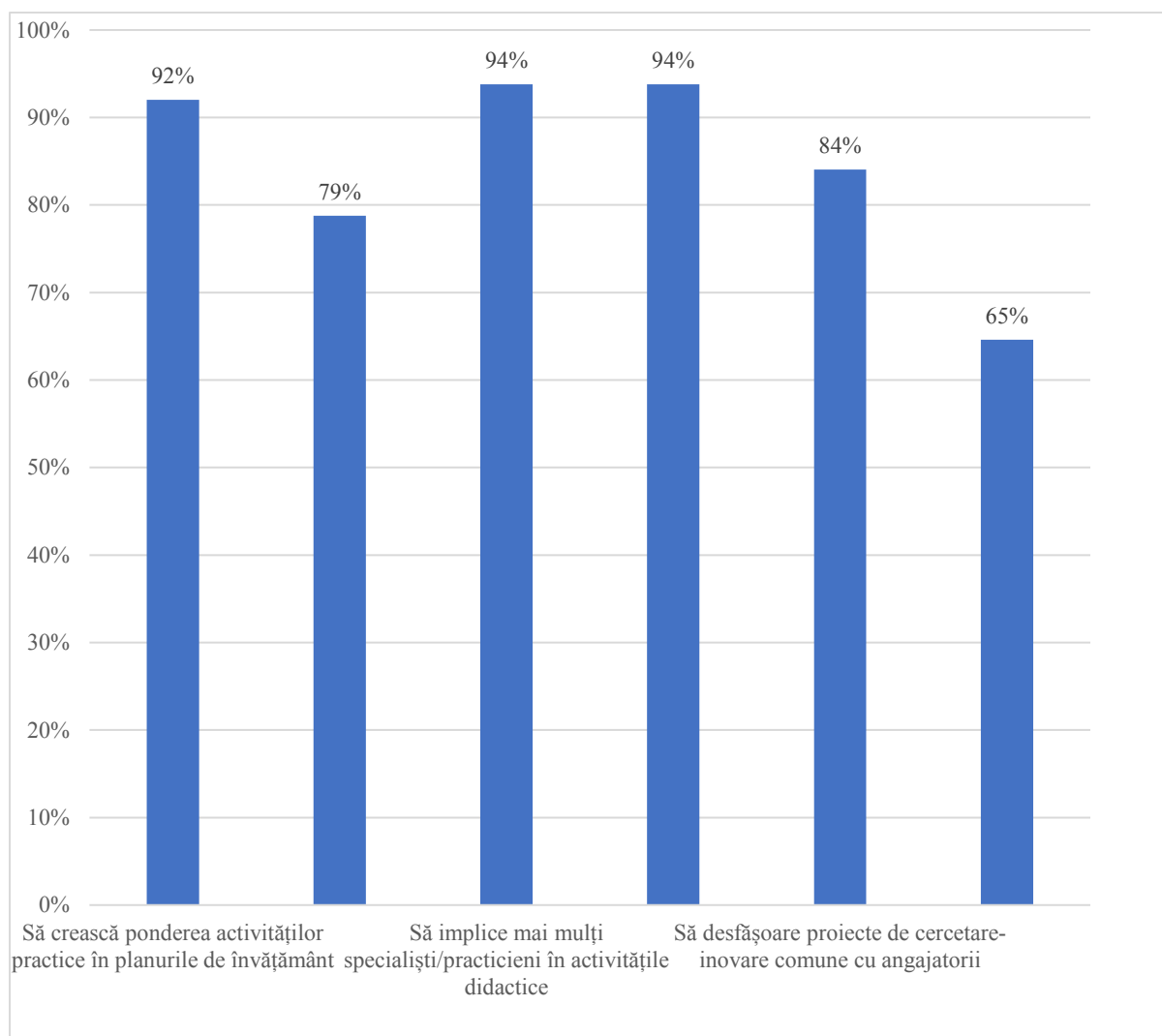


Figura 9. Acțiuni recomandate Academiei de Studii Economice din București de către respondenți, pentru creșterea calității pregătirii absolvenților

Următoarea întrebare le-a cerut respondenților să aprecieze **tipurile de servicii de care ar trebui să beneficieze studenții ASE București, în universitate, pentru a se integra mai ușor pe piața muncii.**

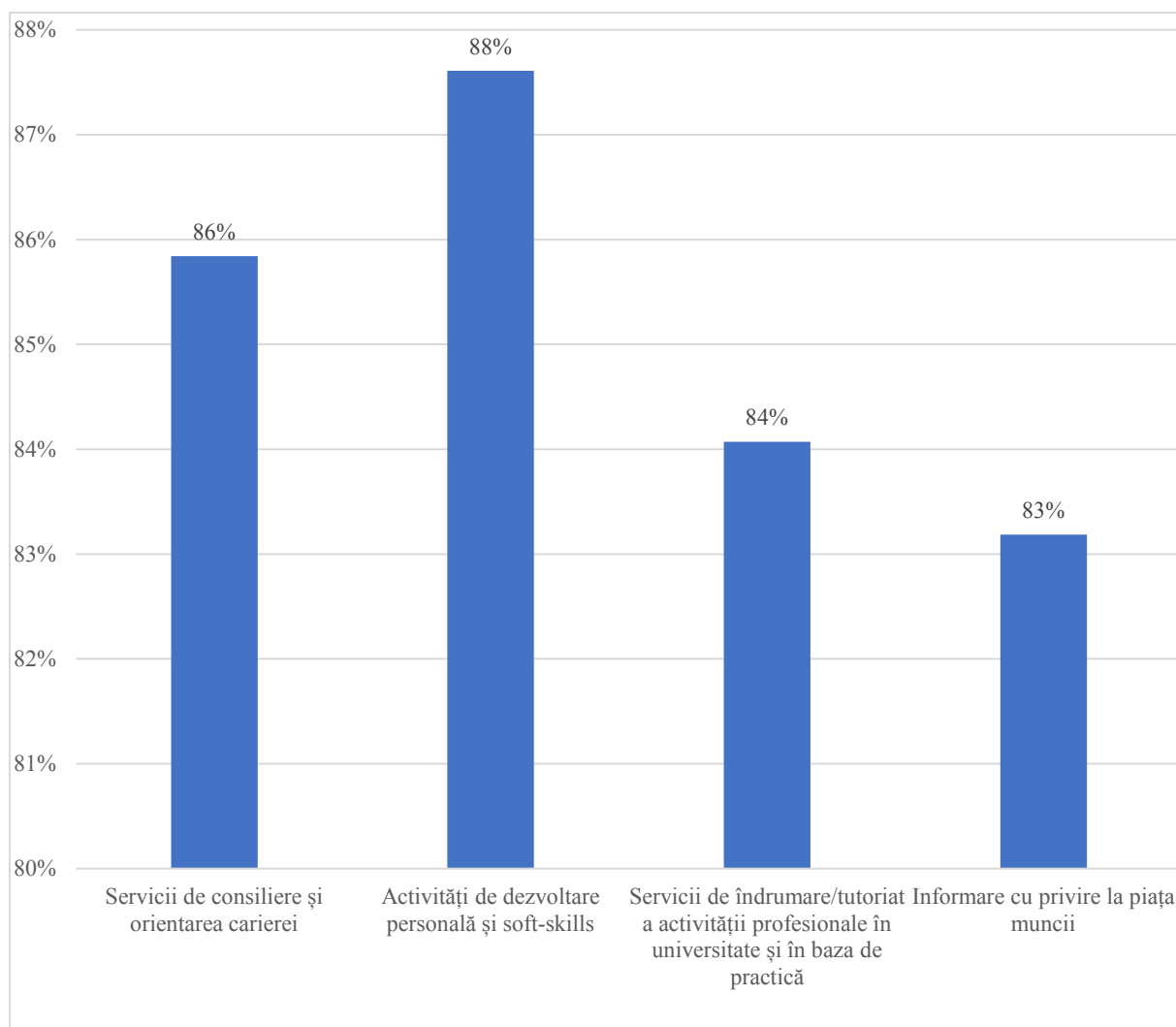


Figura 10. Tipuri de servicii de care ar trebui să beneficieze studenții ASE București în universitate, pentru a se integra mai ușor pe piața muncii, în opinia respondenților

La această întrebare, respondenții au fost rugați să evalueze necesitatea acordării de către ASE București a 4 posibile tipuri de servicii pentru studenți, în vederea unei integrări mai ușoare a acestora pe piața muncii. Răspunsurile posibile au fost *În foarte mică măsură*, *În mică măsură*, *Opinie neutră*, *În mare măsură*, *În foarte mare măsură*, *Nu știu / nu răspund*. Au fost însumate pentru fiecare criteriu procentele persoanelor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a făcut un clasament al acestora, prezentat în graficul de mai sus.

Toate serviciile propuse de echipa de cercetare au fost apreciate de un procent foarte mare de respondenți ca fiind necesare pentru o mai bună integrare a absolvenților pe piața muncii. Cele mai importante, în opinia angajatorilor, sunt activitățile de dezvoltare personală și a competențelor socioemoționale (*soft-skill-uri*) (88%), urmate de activitățile de orientare și consiliere în carieră (86%) și de serviciile de tutorat/îndrumare și informarea cu privire la piața muncii (84%).

Respondenții au avut posibilitatea de a oferi și răspunsuri spontane în ceea ce privește posibilele servicii necesare. Observăm și aici, printre altele, sugestii legate de activități de consiliere, dar și de informare pe diverse teme. Răspunsurile înregistrate au fost următoarele:

- să își adapteze oferta educațională pe ceea ce piața cere atât în momentul actual, cât și în viitor;
- să estimeze care sunt tendințele în domeniul economic;
- să adapteze programele la cerințele actuale din piață;
- să crească ponderea studiilor în limbi străine;
- să sincronizeze softurile învățate în facultate cu cele utilizate de marii angajatori (ex: SAP, BI, TMO, etc.).

IV. Așteptări cu privire la piața muncii generate de pandemie

Respondenții au fost întrebați despre **modul în care se desfășoară activitatea curentă în organizațiile pe care le reprezintă, în perioada pandemiei.**

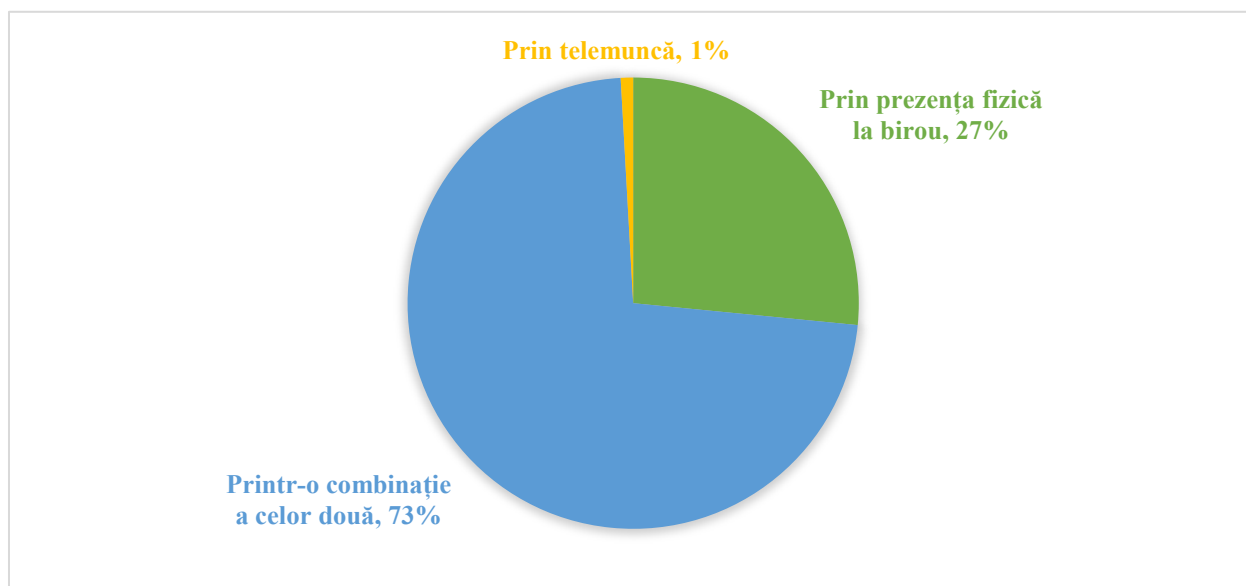


Figura 11. Modul de desfășurare a activității în perioada pandemiei, în organizațiile din care fac parte respondenții

Referitor la **tendențele de evoluție a pieței muncii în următorul an**, respondenții au menționat două aspecte importante: digitalizarea și telemunca. În același timp, au existat păreri contradictorii, unii dintre respondenți previzionează o scădere a ofertei de muncă generată de o eventuală criză economică, alții consideră că există o lipsă acută de personal pe toate nivelurile ierarhice.

B. Analiza econometrică a legăturilor dintre variabile

În încercarea de a analiza din punct de vedere econometric legăturile dintre cerințele angajatorilor și percepția acestora asupra studenților de la ASE București, a fost realizată o analiză folosind metoda regresiei logistice ordinale. Scopul acestei analize este a surprinde relațiile de tip cauza-efecte, analiză utilă în vederea noilor politici educaționale concepute de ASE București pentru o mai bună legătură între mediul universitar și piața muncii. Astfel, metoda presupune observarea influențelor unor variabile independente asupra unei variabile dependente. Au fost create 5 modele de regresie care au respectat ipotezele regresiei logistice ordinale, astfel că modelele sunt valide și potrivite acestor date:

- Variabila dependentă este ordinală;
- Variabilele independente sunt continue, nominale sau ordinale;
- Lipsa multicolinearității;
- Fiecare variabilă independentă are un efect identic pentru fiecare categorie a variabilei dependente.

Model I

Variabila dependentă: *Experiența practică*

Variabile independente: *Formare universitară, Atitudine proactivă față de muncă*

Modelul creat ajută la evaluarea percepției angajatorilor cu privire la experiența în muncă a absolvenților în funcție de formarea universitară și de atitudinea proactivă față de muncă. Prin acest model se explică variația variabilei dependente în proporție de 35% (coeficientul Nagelkerke). Astfel, cu cât se ține mai mult cont de formarea universitară specializată atunci când sunt intervievați pentru un loc de muncă, cu atât absolvenții au probabilitatea de a avea experiență practică în domeniu. Același lucru se întâmplă și cu atitudinea proactivă față de muncă. Cu cât absolvenții sunt mai bine pregătiți teoretic sau dornici să muncească, cu atât ei au mai multă experiență practică în domeniul în care doresc să se angajeze. Acest lucru se poate datora faptului că și-au dedicat timpul disponibil învățatului, dar și stagiilor de practică.

În concluzie, am putea spune că pregătirea teoretică și experiența practică sunt conectate. Un absolvent pregătit temeinic din punct de vedere teoretic dă dovadă și de abilități practice. De asemenea, un absolvent dornic să aibă un loc de muncă, va fi interesat de viitorul său profesional și se va pregăti în facultate atât pentru acumularea de informații cât și pentru aplicarea acestora.

Mai jos poate fi observată analiza detaliată a modelului de regresie realizată în SPSS.

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	154.809			
Final	109.680	45.128	2	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	76.050	54	.026
Deviance	56.626	54	.377

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.329
Nagelkerke	.349
McFadden	.139

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Auexperienpracticîndome niu = 1]	3.376	.935	13.049	1	.000	1.544	5.208
	[Auexperienpracticîndome niu = 2]	5.872	1.019	33.231	1	.000	3.876	7.869
	[Auexperienpracticîndome niu = 3]	7.656	1.119	46.850	1	.000	5.464	9.848
	[Auexperienpracticîndome niu = 4]	9.755	1.240	61.937	1	.000	7.326	12.185
Location	Auurmatformriuniversitare înspecializărileeconomicec utatepepiaafor	.958	.217	19.544	1	.000	.533	1.382
	Auatitudiniproactivefadaea ctivitateaprofesional	.724	.232	9.738	1	.002	.269	1.178

Link function: Logit.

Figura 12. Rezultate SPSS model regresie – experiența practică

Model II

Variabila dependentă: *Pregătire teoretică adecvată*

Variabile independente: *Formare universitară, Experiența profesională în domeniu*

Modelul creat ajută la evaluarea percepției angajatorilor cu privire la pregătirea teoretică adecvată a absolvenților în funcție de formarea universitară și de experiența în domeniu. Prin acest model se explică variația variabilei dependente în proporție de 42%. Variabilele independente introduse în model sunt toate semnificative din punct de vedere statistic. Astfel, între pregătirea teoretică și formarea universitară există o corelație pozitivă. Cu cât angajatorii prețuiesc mai mult formarea universitară a absolvenților prezenți la interviu, cu atât șansa de a avea o pregătire teoretică adecvată este mai mare. Același lucru este valabil

și pentru experiența în cadrul stagiilor de practică, însă cu o influență mai mică față de formarea teoretică.

În concluzie, se poate afirma faptul că un student interesat de viitorul său profesional este conștient de faptul că angajatorii urmăresc și formarea universitară. Astfel, acești studenți dau dovadă de o bună învățare și o bună pregătire teoretică. Sunt conștiințioși și folosesc în mod complementar teoria și practica.

Mai jos poate fi observată analiza detaliată a modelului de regresie realizată în SPSS.

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	151.938			
Final	98.020	53.918	2	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	85.471	66	.054
Deviance	57.284	66	.769

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.379
Nagelkerke	.416
McFadden	.196

Link function: Logit.

Parameter Estimates

		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Auobunpregtireoretic = 1]	1.254	.849	2.182	1	.140	-.410	2.917
	[Auobunpregtireoretic = 2]	2.103	.777	7.330	1	.007	.581	3.626
	[Auobunpregtireoretic = 3]	4.930	.860	32.895	1	.000	3.245	6.614
	[Auobunpregtireoretic = 4]	7.989	1.063	56.516	1	.000	5.906	10.072
Location	Auurmatormiuniversitare înspecializileeconomicec utatepepiaafor	1.286	.252	26.001	1	.000	.792	1.780
	Auexperienpracticîndome niu	.467	.217	4.652	1	.031	.043	.892

Link function: Logit.

Figura 13. Rezultate SPSS model regresie – pregătire teoretică adecvată

Model III

Variabila dependentă: *Deschiși experiențelor de învățare*

Variabile independente: *Pregătire teoretică, Atitudine proactivă față de muncă*

Modelul explică variația variabilei dependente în proporție de 73%. Variabilele independente sunt semnificative din punct de vedere statistic pentru un coeficient de semnificație de 93%. Cu cât atitudinea proactivă a studenților este mai mare, cu atât ei sunt mai deschiși experiențelor de învățare. La fel se întâmplă și cu pregătirea teoretică a studenților, însă într-o măsură mai mică.

În concluzie, putem afirma că dorința de a învăța vine, de fapt, din dorința studenților de a se implica în activitățile desfășurate în cadrul facultății sau al companiilor. Atunci când există interes pentru domeniu și ambiție, studenții dau dovadă de disponibilitate și interes pentru activitățile de învățare. În lipsa unei atitudini de implicare, nici interesul pentru experiențele de învățare nu este prezent.

Mai jos poate fi observată analiza detaliată a modelului de regresie realizată în SPSS.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	172.809			
Final	51.145	121.664	2	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	34.458	62	.998
Deviance	26.714	62	1.000

Link function: Logit.

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.659
Nagelkerke	.733
McFadden	.468

Link function: Logit.

Parameter Estimates							
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval
							Lower Bound Upper Bound
Threshold	[Sunt deschiși experienelor de învățare = 1]	4.646	1.684	7.610	1	.006	1.345 7.946
	[Sunt deschiși experienelor de învățare = 2]	8.823	1.461	36.466	1	.000	5.960 11.687
	[Sunt deschiși experienelor de învățare = 3]	11.489	1.610	50.900	1	.000	8.333 14.645
	[Sunt deschiși experienelor de învățare = 4]	16.861	2.104	64.245	1	.000	12.738 20.984
Location	Au obun pregătire teoretică	.562	.304	3.427	1	.064	-.033 1.158
	Au atitudine proactivă față de activitate profesională	3.204	.440	52.978	1	.000	2.341 4.067

Link function: Logit.

Figura 14. Rezultate SPSS model regresie – deschiși experiențelor de învățare

Model IV

Variabila dependentă: *Necesitatea activităților de dezvoltare personală*

Variabile independente: *Abilități de comunicare, Inteligența emoțională*

Modelul explică variația variabilei dependente în proporție de 17%. Variabilele independente sunt semnificative din punct de vedere statistic pentru un coeficient de semnificație de 95%. Cu cât abilitățile de comunicare sunt văzute ca fiind importante în selecția candidaților, cu atât crește nevoia efectuării de activități de dezvoltare personală. La fel se întâmplă și cu inteligența emoțională.

În concluzie, putem spune că studenții sunt conștienți de faptul că abilitățile de comunicare reprezintă unul dintre indicatorii de decizie ai angajatorilor. Astfel, pentru a-și asigura succesul în procesul de selecție, studenții înțeleg nevoia dezvoltării acestor abilități. Ei devin interesați de dezvoltarea personală în vederea dobândirii unor cunoștințe sau practici care să îi ajute și să îi facă mai atractivi pe piața muncii.

Mai jos poate fi observată analiza detaliată a modelului de regresie realizată în SPSS.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	83.443			
Final	65.298	18.145	2	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	38.370	42	.631
Deviance	36.441	42	.713

Link function: Logit.

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.148
Nagelkerke	.170
McFadden	.078

Link function: Logit.

Parameter Estimates								
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Activitide dezvoltare personala soft skills = 1]	.638	1.601	.159	1	.690	-2.500	3.776
	[Activitide dezvoltare personala soft skills = 2]	1.427	1.412	1.020	1	.312	-1.342	4.195
	[Activitide dezvoltare personala soft skills = 3]	3.816	1.326	8.282	1	.004	1.217	6.415
	[Activitide dezvoltare personala soft skills = 4]	5.939	1.404	17.884	1	.000	3.186	8.691
Location	Abilitate de comunicare	.672	.310	4.696	1	.030	.064	1.279
	Inteligenta emoțională	.700	.288	5.903	1	.015	.135	1.265

Link function: Logit.

Figura 15. Rezultate SPSS model regresie – necesitatea activităților de dezvoltare personală

Model V

Variabila dependentă: *Pregătire practică adecvată*

Variabile independente: *Atitudine proactivă față de muncă, Pregătire teoretică adecvată*

Modelul explică variația variabilei dependente în proporție de 44%. Variabilele independente sunt semnificative din punct de vedere statistic pentru un coeficient de semnificație de 93%. Cu cât studenții au o atitudine proactivă față de muncă mai mare, cu atât crește nivelul de pregătire practică a studenților. La fel se întâmplă și cu pregătirea teoretică adecvată, însă într-o măsură mult mai mare.

În concluzie, aceeași dorință a studenților de a se implica în activitățile desfășurate în cadrul facultății sau al companiilor duce nu doar la o bună pregătire teoretică, ci și la una practică. Atunci când există interes pentru domeniu și ambiție, studenții dau dovadă de disponibilitate și interes pentru activitățile practice, precum internshipuri sau ateliere organizate de angajatori. În lipsa unei atitudini de implicare, nici interesul pentru experiențele practice nu este prezent.

Mai jos poate fi observată analiza detaliată a modelului de regresie realizată în SPSS.

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	160.750			
Final	100.766	59.985	2	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	129.361	58	.000
Deviance	52.608	58	.675

Link function: Logit.

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.412
Nagelkerke	.435
McFadden	.182

Link function: Logit.

Parameter Estimates								
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Pregtireapracasticudenil oresteadevat = 1]	4.002	1.076	13.828	1	.000	1.893	6.112
	[Pregtireapracasticudenil oresteadevat = 2]	6.450	1.137	32.176	1	.000	4.221	8.679
	[Pregtireapracasticudenil oresteadevat = 3]	8.625	1.255	47.232	1	.000	6.165	11.085
	[Pregtireapracasticudenil oresteadevat = 4]	10.615	1.366	60.396	1	.000	7.938	13.293
Location	Auatitudiniproactivafadea ctivitateaprofesional	.406	.219	3.438	1	.064	-.023	.836
	Pregtireateoreticastudenil oresteadevat	1.647	.270	37.213	1	.000	1.118	2.176

Link function: Logit.

Figura 16. Rezultate SPSS model regresie – pregătire practică adecvată

Lista figurilor și a tabelelor

- Figura 1 – Tipurile de parteneriate realizate cu ASE București menționate de respondenți
- Figura 2 – Persoanele care fac evaluarea candidaților la angajare în organizațiile din eșantion
- Figura 3 – Tipurile de activități de dezvoltare a noilor angajați realizate de organizațiile din eșantion
- Figura 4 – Criterii importante în evaluarea unui absolvent de studii superioare, în vederea angajării într-o poziție de execuție într-un post ce necesită pregătire economică
- Figura 5 – Modul în care sunt apreciați studenții / absolvenții ASE București de către reprezentanții angajatorilor din eșantion
- Figura 6 – Așteptările studenților / absolvenților ASE București în legătură cu oferta angajatorilor
- Figura 7 – Caracteristici importante pentru un tânăr absolvent al Academiei de Studii Economice București în găsirea unui loc de muncă
- Figura 8 – Modul în care respondenții apreciază calitatea ofertei educaționale a ASE București
- Figura 9 – Acțiuni recomandate Academiei de Studii Economice din București de către respondenți, pentru creșterea calității pregătirii absolvenților
- Figura 10 – Tipuri de servicii de care ar trebui să beneficieze studenții ASE București în universitate, pentru a se integra mai ușor pe piața muncii, în opinia respondenților
- Figura 11 – Modul de desfășurare a activității în perioada pandemiei, în organizațiile din care fac parte respondenții
-
- Tabelul 1 – Alte trăsături ale studenților / absolvenților ASE București indicate de reprezentanții angajatorilor din eșantion
- Tabelul 2 – Rezultate SPSS model regresie – experiența practică
- Tabelul 3 – Rezultate SPSS model regresie – pregătire teoretică adecvată
- Tabelul 4 – Rezultate SPSS model regresie – deschiși experiențelor de învățare
- Tabelul 5 – Rezultate SPSS model regresie – necesitatea activităților de dezvoltare personală
- Tabelul 6 – Rezultate SPSS model regresie – pregătire practică adecvată

Anexa 1

Chestionar de evaluare a opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de Academia de Studii Economice din București

Acest chestionar urmărește identificarea opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de către Academia de Studii Economice din București. Vă rugăm să completați toate câmpurile chestionarului. Datele dumneavoastră vor fi folosite exclusiv pentru raportarea statistică a opiniilor angajatorilor în vederea îmbunătățirii ofertei educaționale a ASE București și adaptării acesteia la cerințele pieței muncii.

Vă rugăm să răspundeți la întrebările chestionarului bifând varianta/varianțele considerate adecvate. Completarea chestionarului durează aproximativ 10 minute.

Informații privind respondentul

1. Vă rugăm să menționați cine face evaluarea candidaților, în cadrul organizației dvs., în vederea angajării pe un post care necesită studii superioare în domeniul economic, pe o poziție de execuție? (este posibil răspuns multiplu)

- a. Directorul/managerul general
- b. Directorul de resurse umane/expert din departamentul de resurse umane
- c. Directorul departamentului pentru care se face recrutarea
- d. Altă persoană:

Vă rugăm să răspundeți la întrebările din acest chestionar doar dacă ocupați în companie una dintre pozițiile menționate anterior

Firma/organizația: _____

Numele persoanei care a completat: _____

Funcția persoanei/ Departamentul: _____

Adresa de email a persoanei care a completat chestionarul: _____

Data completării chestionarului: _____

2. Organizația d-voastră a desfășurat programe de parteneriat cu Academia de Studii Economice din București?

① DA ② NU

3. Dacă da, ce fel de programe (bifați toate răspunsurile considerate adecvate)?

- a. A organizat stagii de practică de specialitate pentru studenți;
- b. A organizat vizite de documentare ale studenților la sediul organizației d-voastră;
- c. A organizat stagii de internship în organizația d-voastră;
- d. A delegat specialiști pentru participarea la activități de prezentare a profesiei studenților;
- e. A delegat specialiști pentru participarea la conferințe de specialitate în cadrul ASE București;
- f. A participat la târguri ale locurilor de muncă organizate în ASE București;
- g. A încheiat contracte cu studenții în vederea angajării acestora în organizația d-voastră;
- h. A oferit ASE București informații despre locurile de muncă disponibile la organizația d-voastră în vederea recrutării și angajării studenților și absolvenților;
- i. A participat la studii, alături de ASE București, privind cererea de forță de muncă în domeniul d-voastră de activitate;
- j. A fost implicată în parteneriat, în derularea unor proiecte cu finanțare nerambursabilă (ex. POCU, POSDRU, POSCCE etc.);
- k. A oferit premii studenților merituozii;
- l. A acordat sponsorizări universității/facultăților ASE București;

Alte forme de parteneriat. Vă rugăm să le specificați

4. Ce activități desfășoară compania d-voastră pentru dezvoltarea profesională a tinerilor angajați (bifați toate răspunsurile considerate adecvate)?

- a. Instruire cu privire la noile atribuții profesionale;
- b. Cursuri de formare/specializare;
- c. Asistență și suport din partea personalului specializat al firmei;
- d. Programe de mentorat;
- e. Schimb de experiență în cadrul firmei/grupului de firme (ex. sucursale din țară și străinătate);
- f. Formări specifice pentru lucrul la domiciliu și utilizarea facilităților tehnologice;
- g. Alte forme de pregătire. Vă rugăm să le specificați

5. Vă rugăm să indicați în ce măsură considerați importante următoarele criterii atunci când este evaluat un absolvent de studii superioare, în vederea angajării pe un post care necesită pregătire economică, pe o poziție de execuție:

Criterii de evaluare la angajare	Măsura în care este considerat important criteriul în evaluarea unui candidat pe o poziție de execuție					
	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Opinie neutră 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Atenție la detalii						
Capacitate de luare a deciziilor						
Capacitatea de a gestiona situații limită						
Capacitatea de organizare și planificare a propriei activități						
Comportament etic din punct de vedere profesional						
Comportament responsabil din punct de vedere profesional						
Conștientizarea propriilor atuuuri și puncte slabe						
Creativitate						
Dorința de a învăța						
Dorința de dezvoltare personală						
Dorința de dezvoltare profesională						
Flexibilitate și dorința de adaptare la schimbare						
Gândire analitică						
Inițiativă						
Inteligență emoțională						
Încrederea în sine						
Rezistența la stres						
Abilități de comunicare						
Spirit de echipă						
Viteză de lucru						
Disponibilitatea de a lucra la domiciliu cu program flexibil						
Capacitatea de a lucra online						
Alte aspecte. Menționați-le:						

6. Din interacțiunile pe care le-ați avut cu studenții/absolvenții Academiei de Studii Economice din București, cum îi apreciați?

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Nici bine / nici slab pregătiți 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Au o bună pregătire teoretică						
Au urmat formări universitare în specializările economice căutate pe piața forței de muncă						
Au experiență practică în domeniu						
Sunt deschiși experiențelor de învățare						

Au atitudini proactive față de activitatea profesională						
Respectă cultura organizației d-voastră în stagiile de practică/internshipuri						
Respectă programul de lucru și activitățile curente ale organizației d-voastră în stagiile de practică/internshipuri						
Alte aspecte. Menționați-le:						

7. Din interacțiunile pe care le-ați avut cu tinerii angajați, cât de importante sunt următoarele aspecte pentru aceștia?

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Opinie neutră 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Oportunitățile de învățare și dezvoltare profesională						
Pachetul de beneficii (salarizare + orarul de lucru+alte beneficii)						
Posibilitățile de avansare în carieră						
Relațiile cu staff-ul companiei						
Relațiile cu colegii						
Programul flexibil						
Alte aspecte. Menționați-le:						

8. Ce e important pentru un tânăr absolvent pentru a-și găsi un loc de muncă?

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Opinie neutră 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
O bună pregătire teoretică						
Experiență profesională (stagii de practică, internship, alte locuri de muncă etc.)						
Cunoașterea a cel puțin a unei limbi străine						
Competențe digitale						
Atitudine proactivă față de muncă						
Competențe de comunicare						
Competențe de lucru în echipă						
Experiență în activități de voluntariat în domenii diverse (social, cultural, artistic etc.)						
Alte aspecte. Menționați-le:						

9. Cum apreciați calitatea ofertei educaționale oferite de Academia de Studii Economice din București în acest moment?

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Opinie neutră (nici așa/ nici așa) 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Pregătirea teoretică a studenților este adecvată						
Pregătirea practică a studenților este adecvată						
Universitatea le oferă posibilitatea să-și dezvolte diverse competențe transversale în activități școlare și extrașcolare						
Alte aspecte. Menționați-le:						

10. Ce considerați că ar trebui să facă Academia de Studii Economice din București pentru o mai bună pregătire și integrare a absolvenților pe piața muncii?

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	Opinie neutră 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Să crească ponderea activităților practice în planurile de învățământ						
Să introducă noi discipline/teme de studiu în planurile de învățământ						
Să implice mai mulți specialiști/practicieni în activitățile de predare						
Să organizeze activități/proiecte în parteneriat cu angajatorii						
Să desfășoare proiecte de cercetare-inovare comune cu angajatorii						
Să organizeze târguri de joburi						
Alte aspecte. Menționați-le:						

11. Menționați cel puțin 3 aspecte fundamentale din perspectiva activității profesionale în domeniul economic (discipline de studiu, teme de studiu) pe care studenții Academiei de Studii Economice din București ar trebui să le studieze pentru o mai bună specializare:

.....

.....

.....

.....

12. De ce tipuri de servicii apreciați că **ar trebui să beneficieze studenții**, în universitate pentru a se integra mai ușor, în muncă:

	În foarte mică măsură 1	În mică măsură 2	În măsură moderată 3	În mare măsură 4	În foarte mare măsură 5	Nu știu / nu răspund 6
Servicii de consiliere și orientarea carierei						
Activități de dezvoltare personală și soft-skills						
Servicii de îndrumare/tutoriat a activității profesionale în universitate și în baza de practică						
Informare cu privire la piața muncii						
Alte servicii – menționați-le:						

13. În această perioadă, cum se desfășoară activitatea în compania dvs.?

- a. Prin prezența fizică la birou;
- b. Prin telemuncă;
- c. Printr-o combinație a celor două.

14. În contextul actual al pandemiei, ce competențe credeți că sunt esențiale pentru proaspeții absolvenți?

15. Care credeți că vor fi tendințele de evoluție a pieței muncii în următorul an?
.....

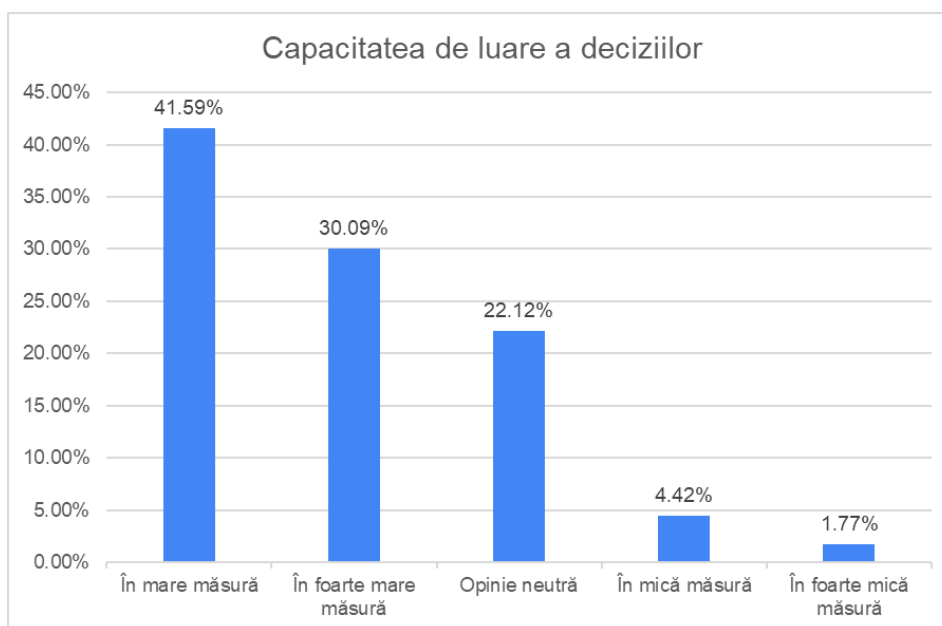
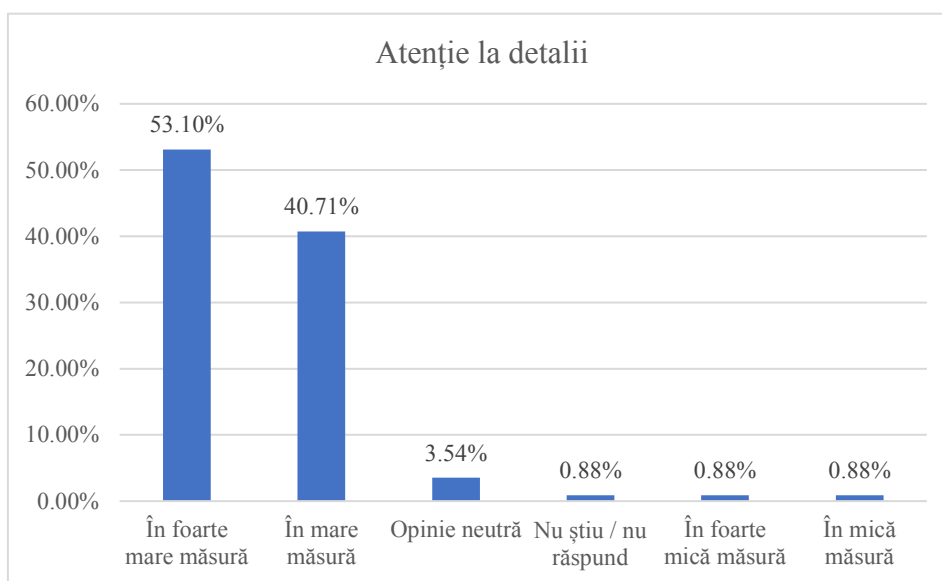
Declar că sunt de acord ca datele de mai sus să fie înscrise în baza de date a Academiei de Studii Economice din București. Acestea vor fi utilizate, anonimizat, pentru calcule statistice în vederea evaluării opiniei angajatorilor despre absolvenții ASE București.

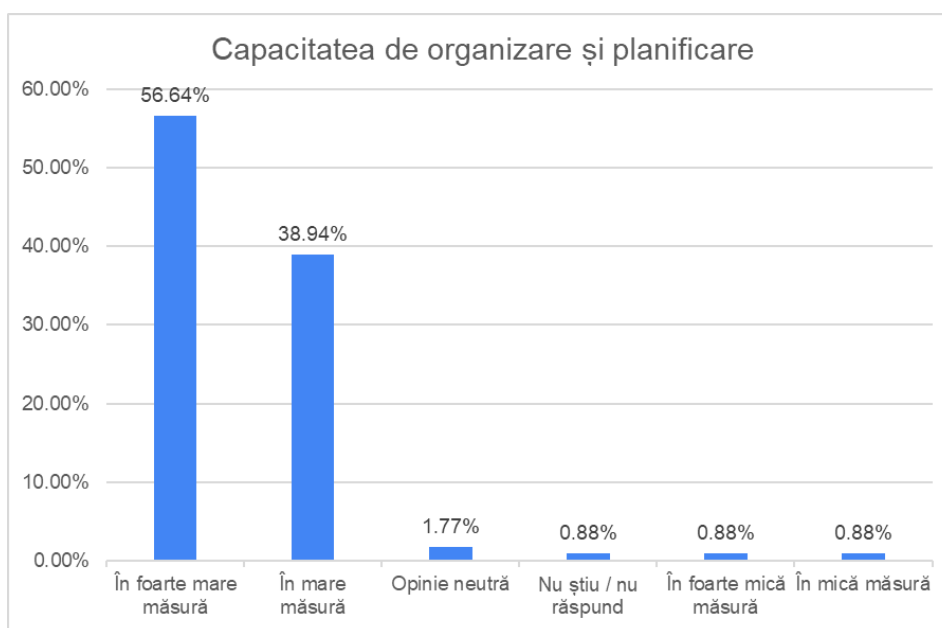
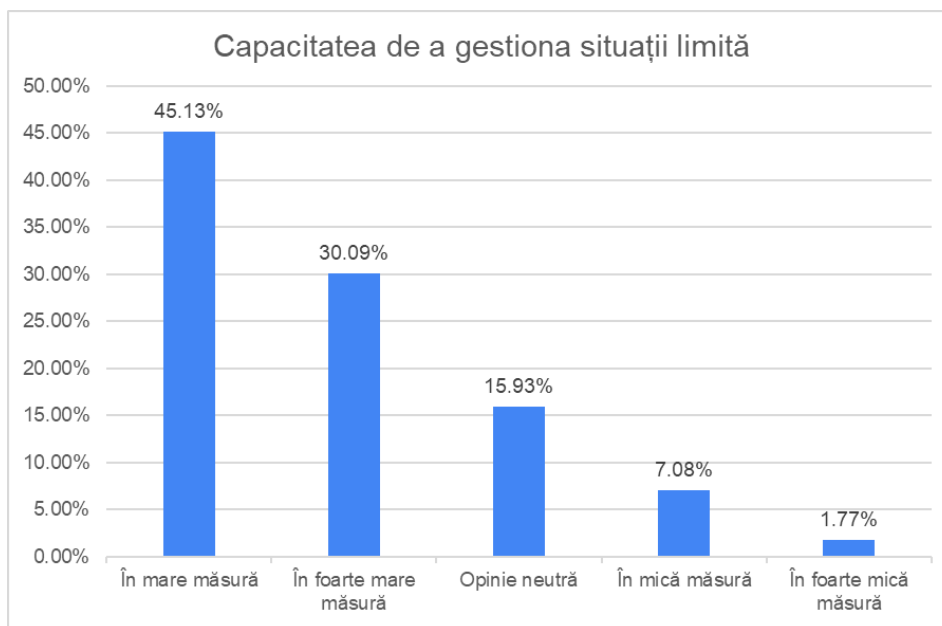
Data completării

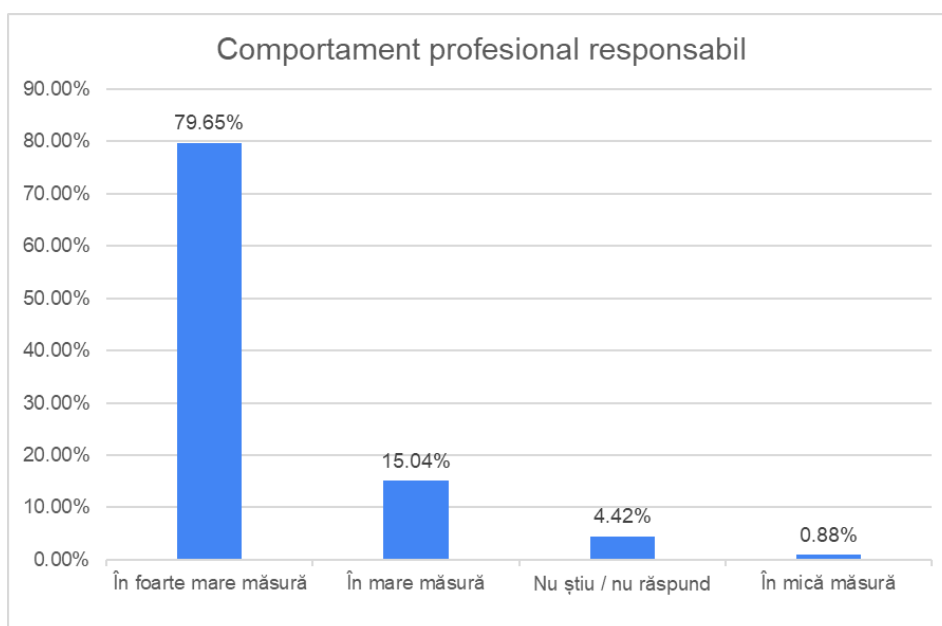
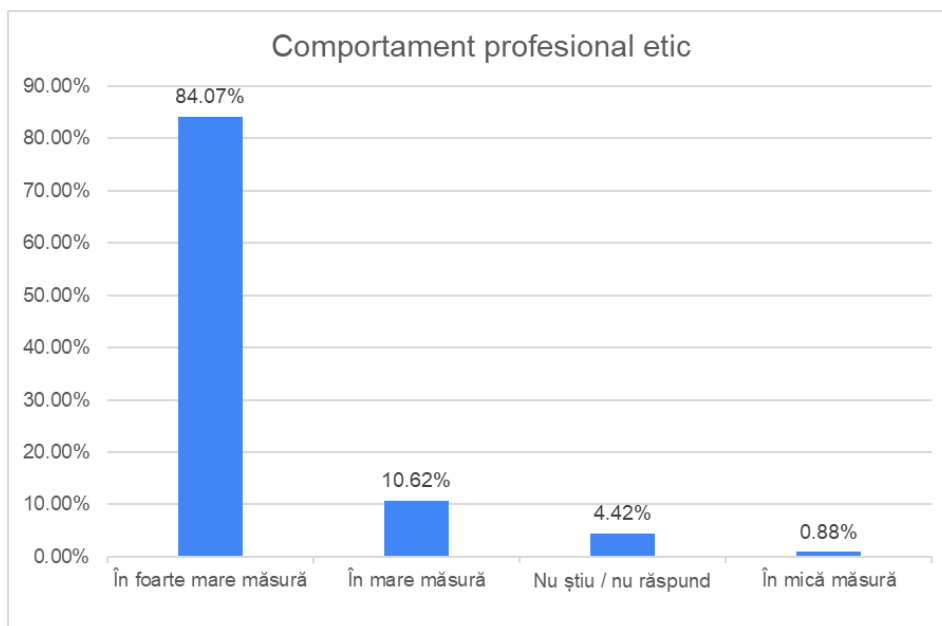
Anexa 2

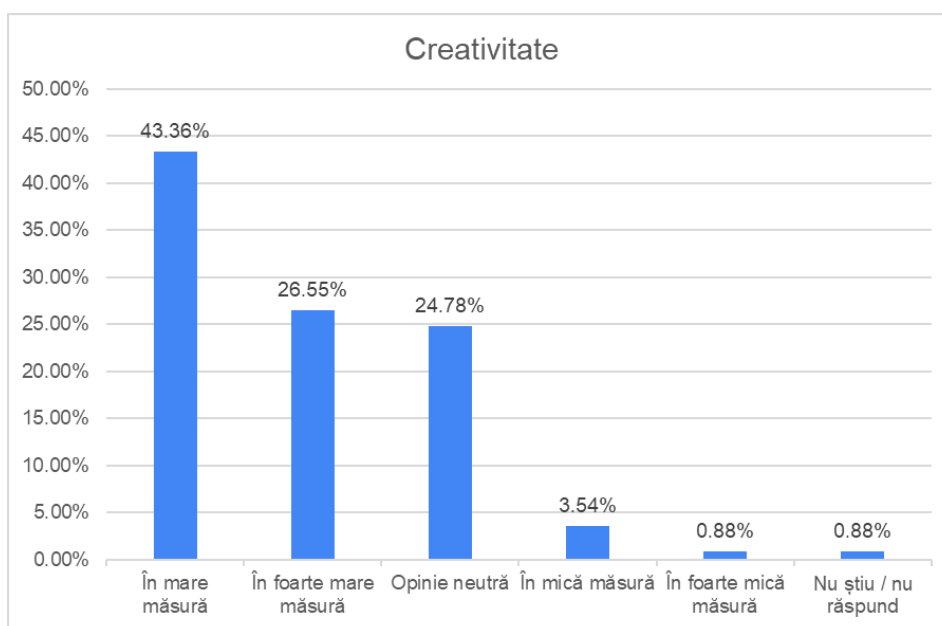
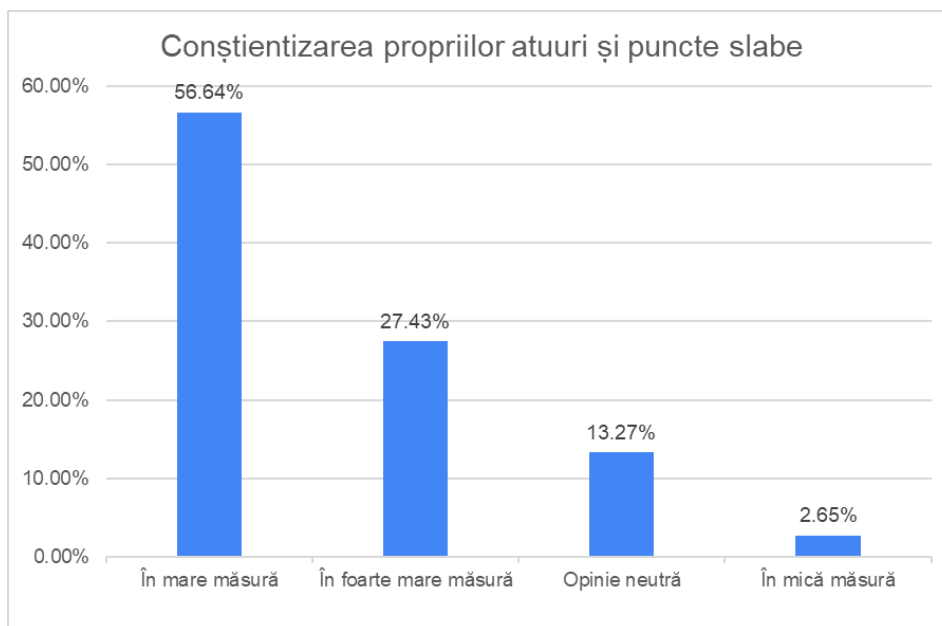
Răspunsuri detaliate la întrebări

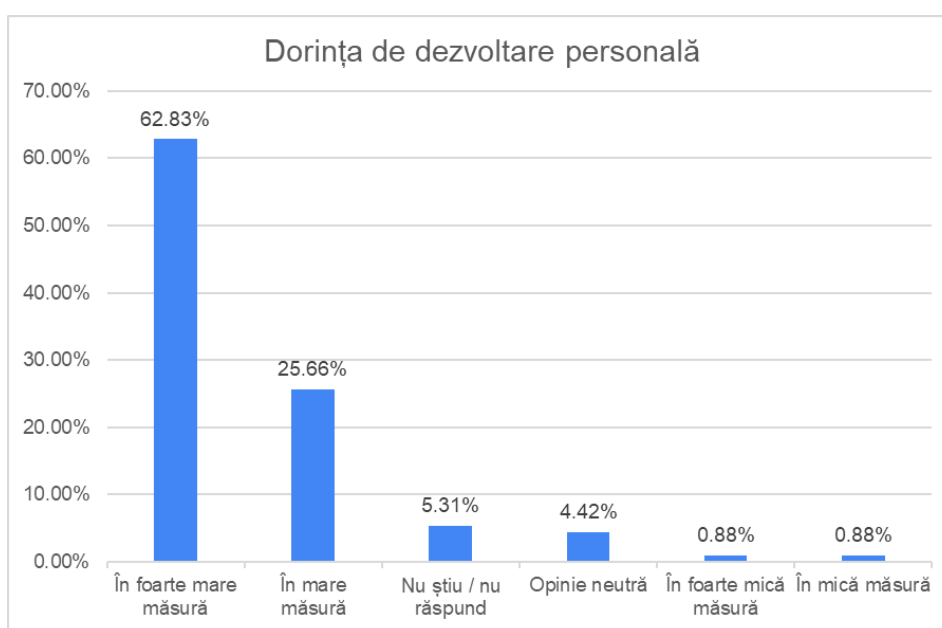
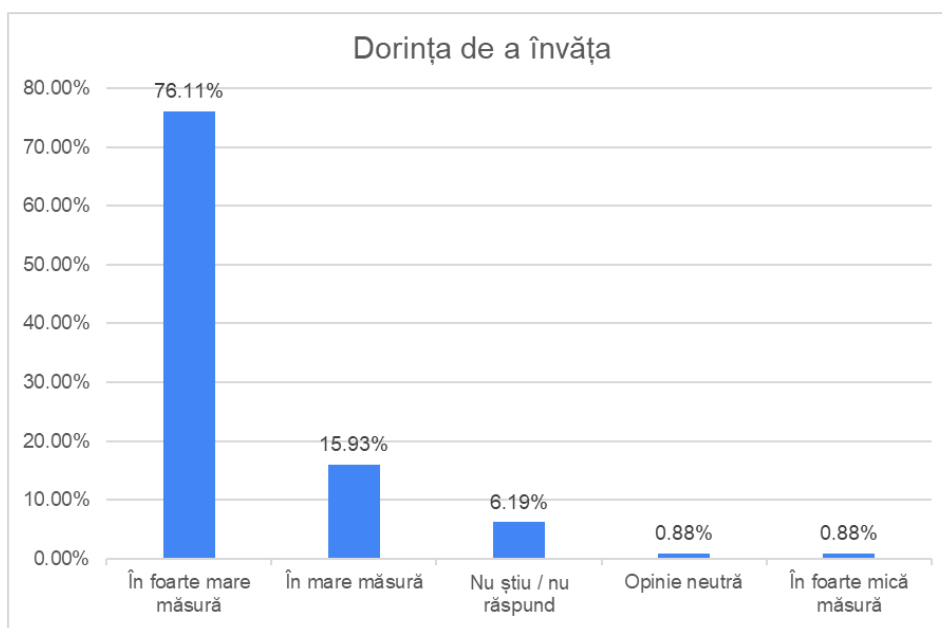
I.1. Vă rugăm să indicați în ce măsură considerați importante următoarele criterii atunci când este evaluat un absolvent de studii superioare, în vederea angajării pe un post care necesită pregătire economică, pe o poziție de execuție:

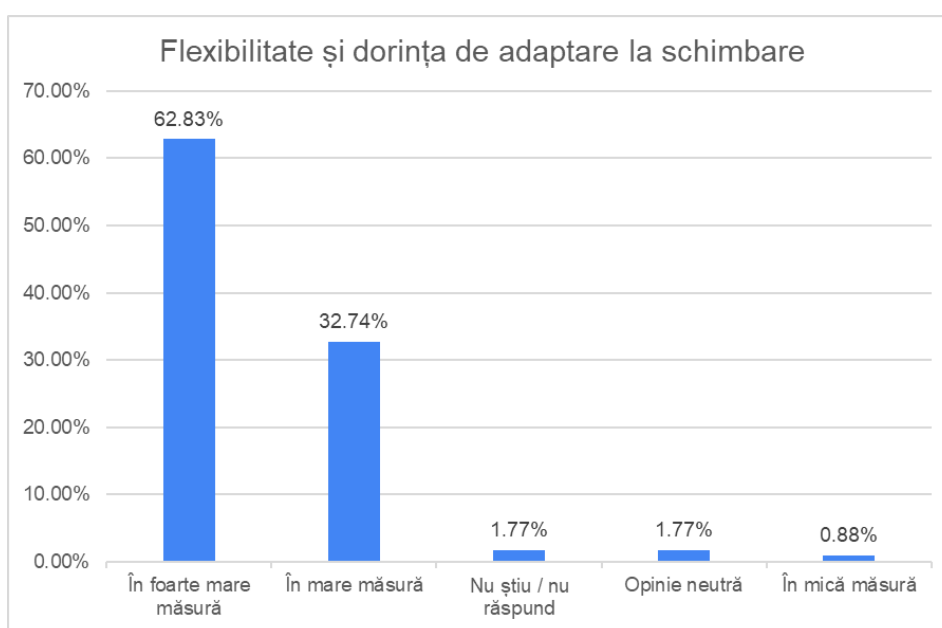
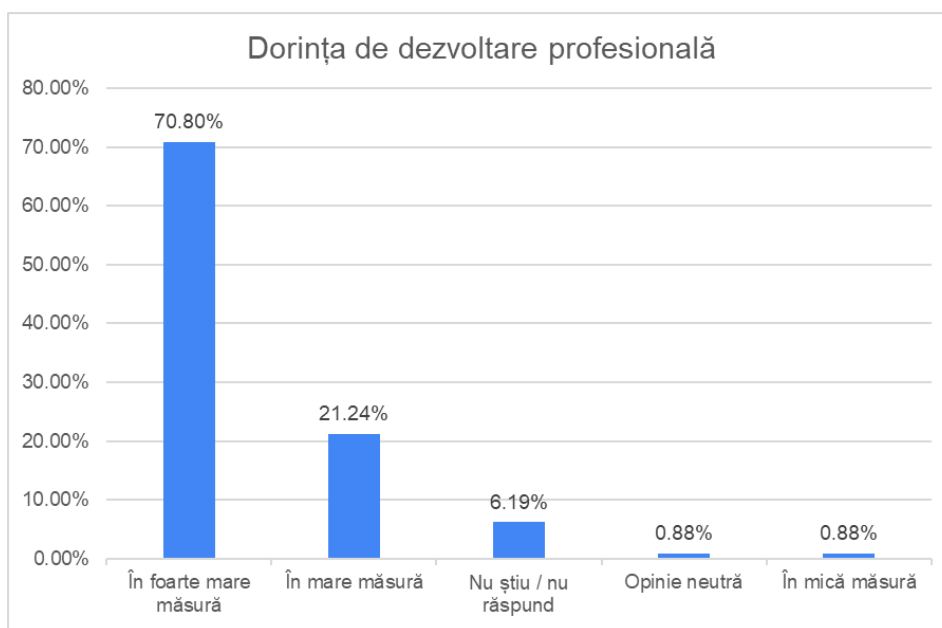


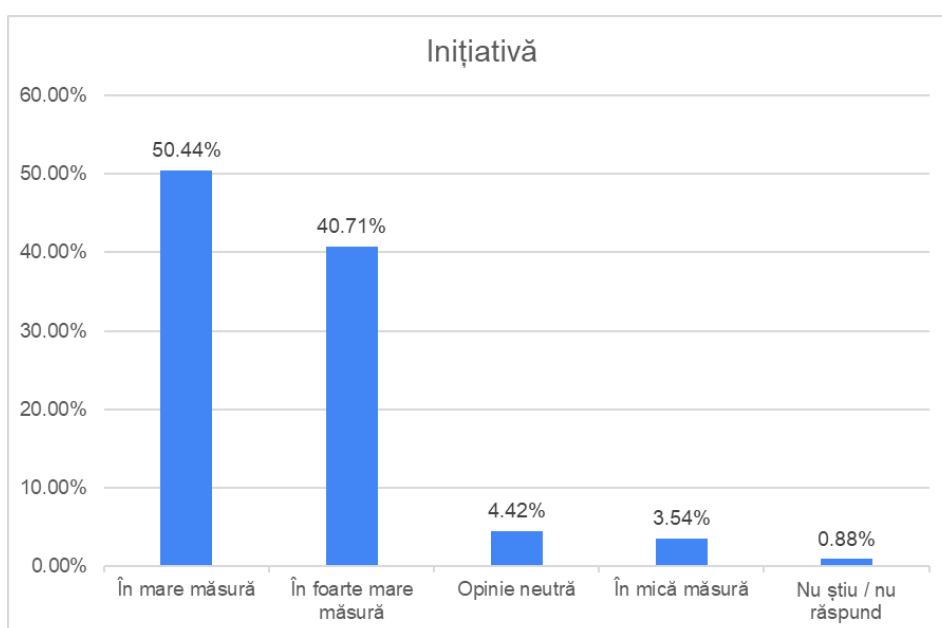
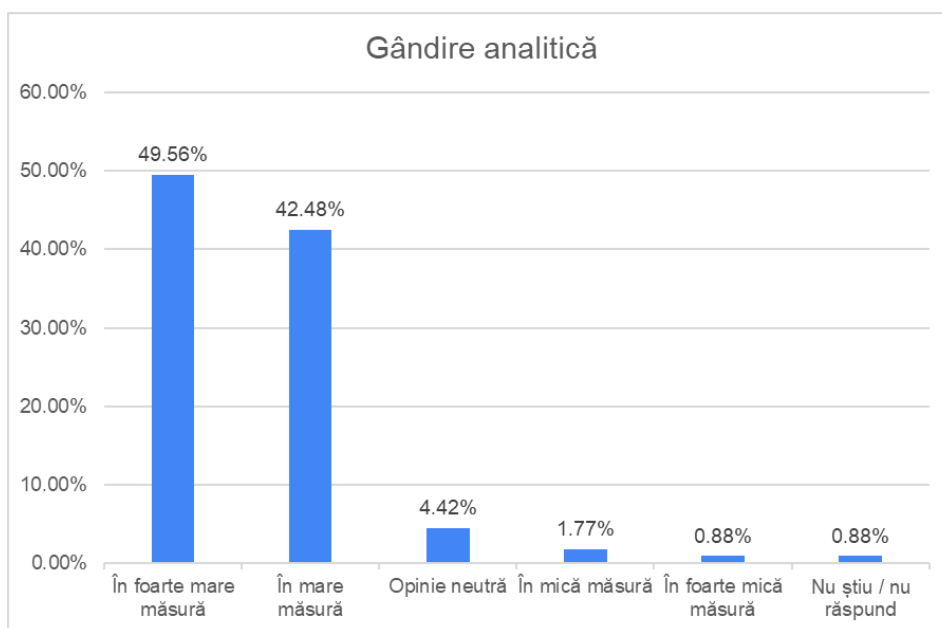


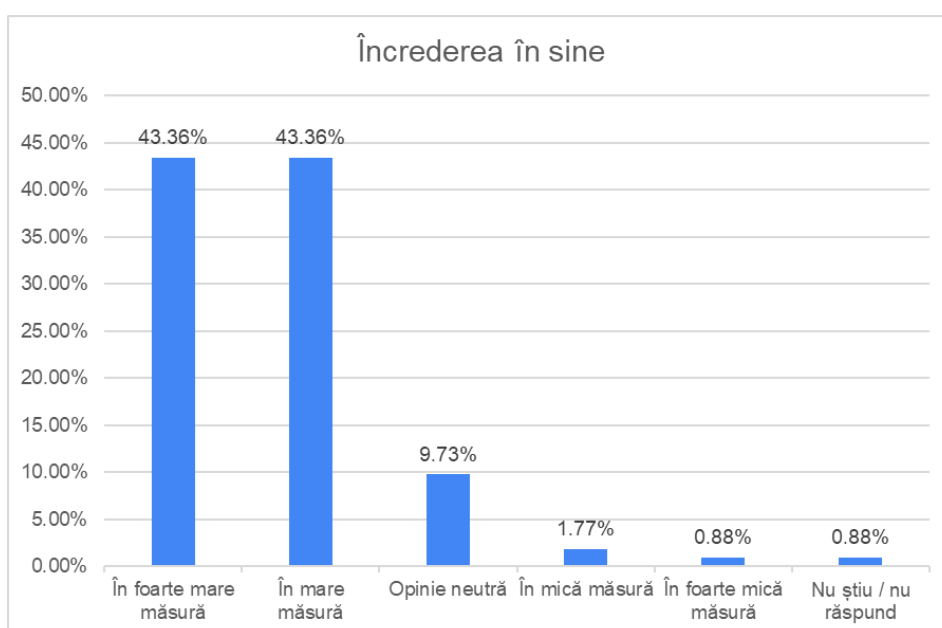
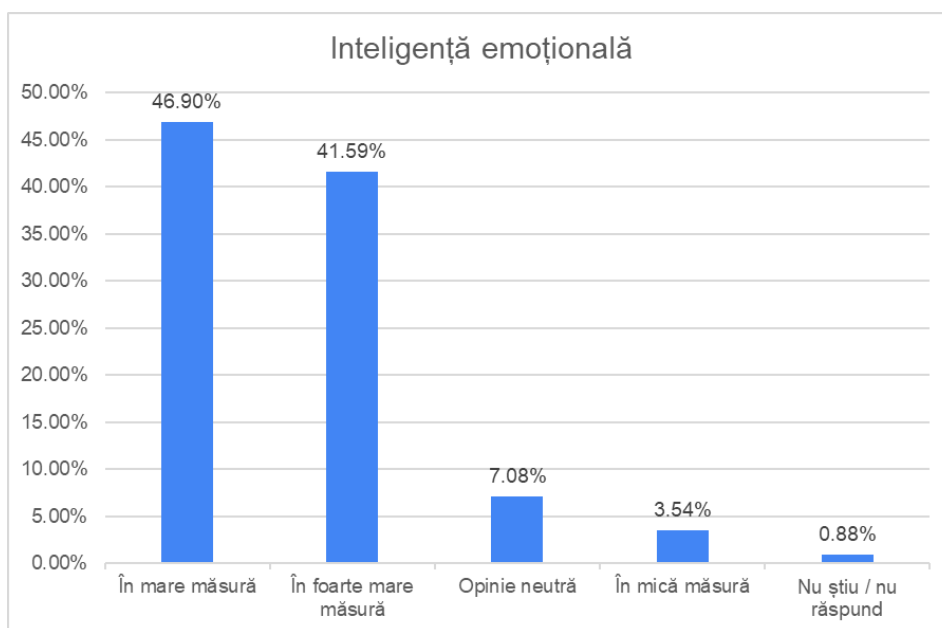


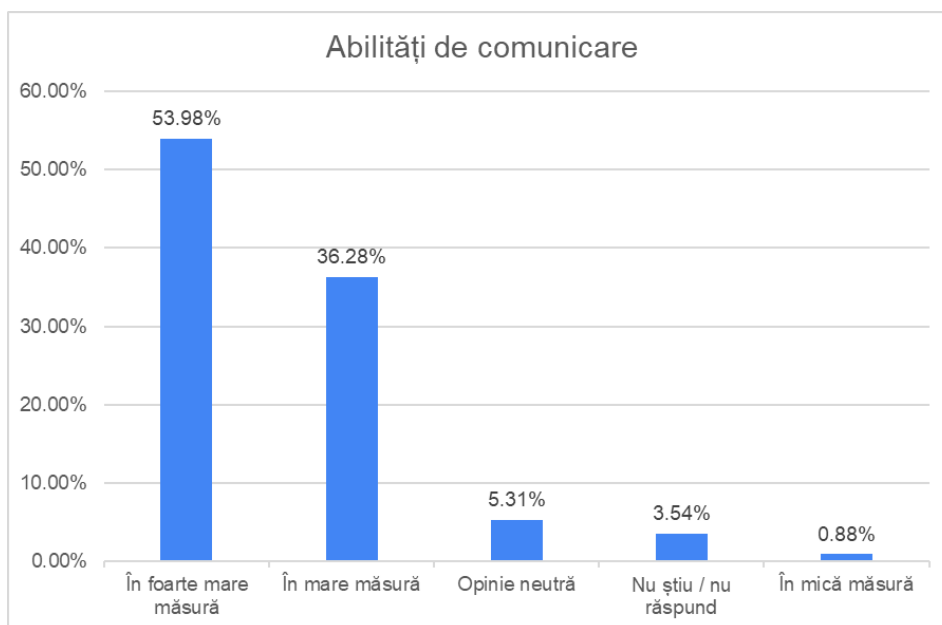
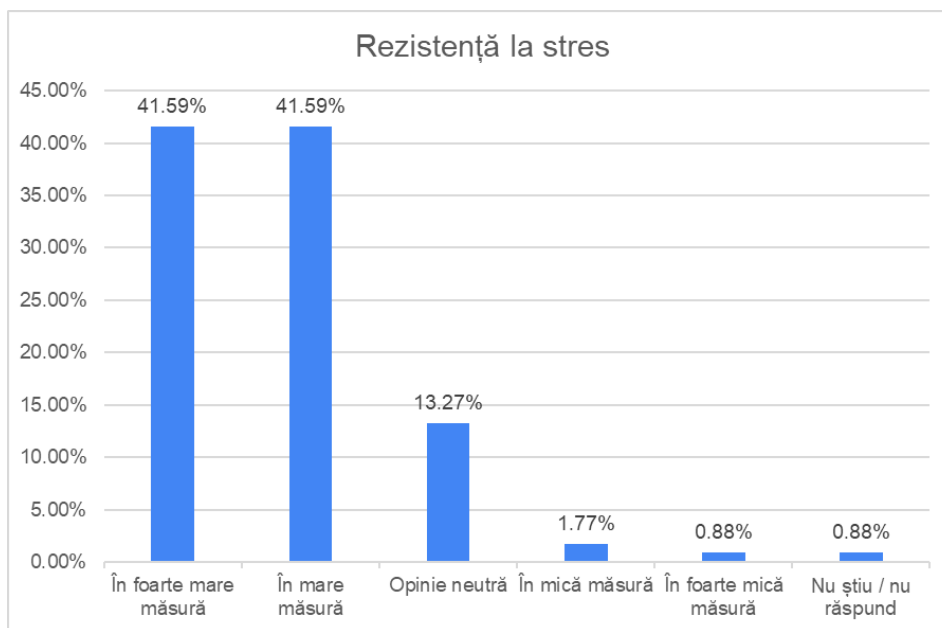


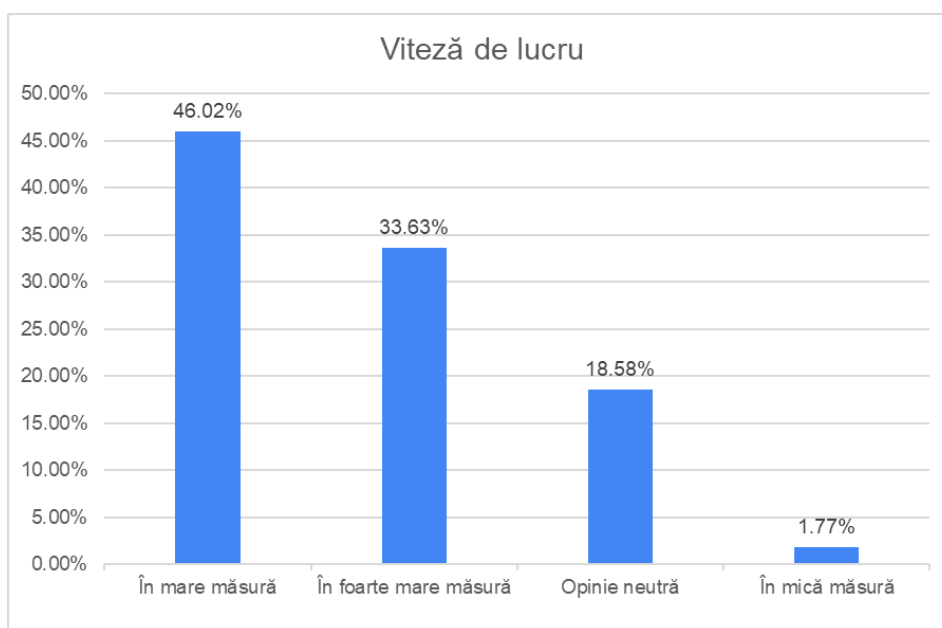
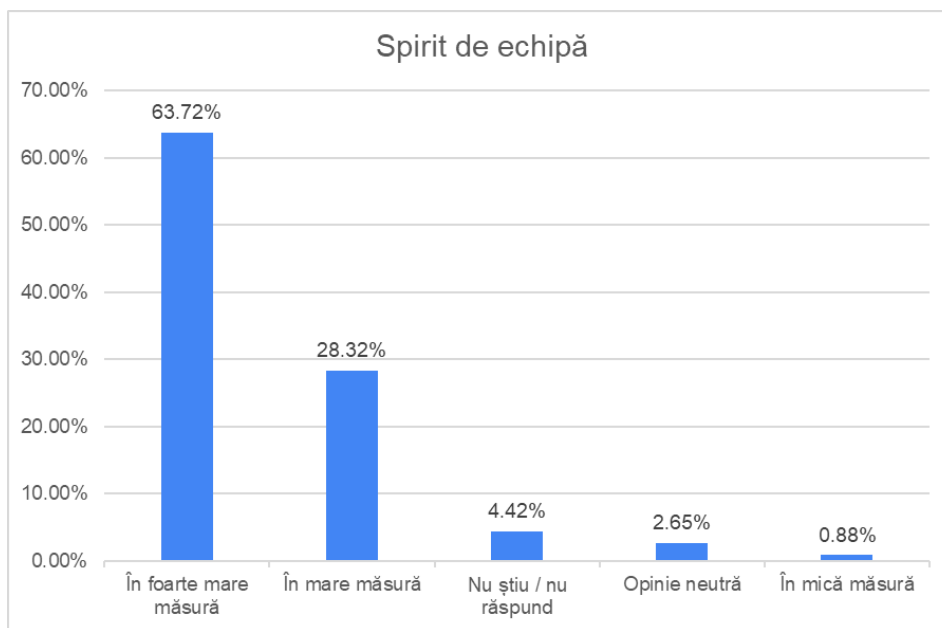


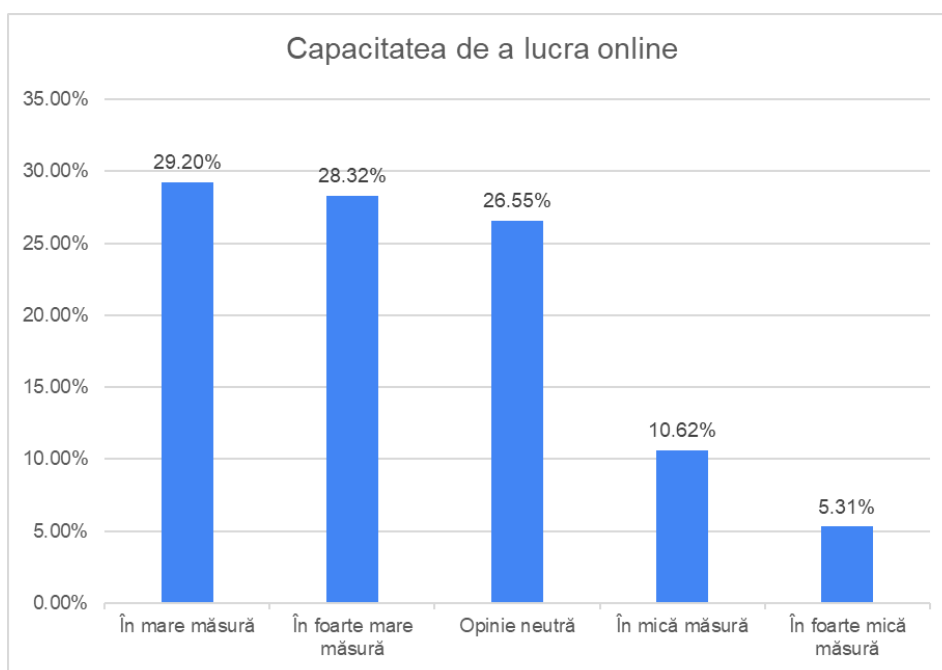
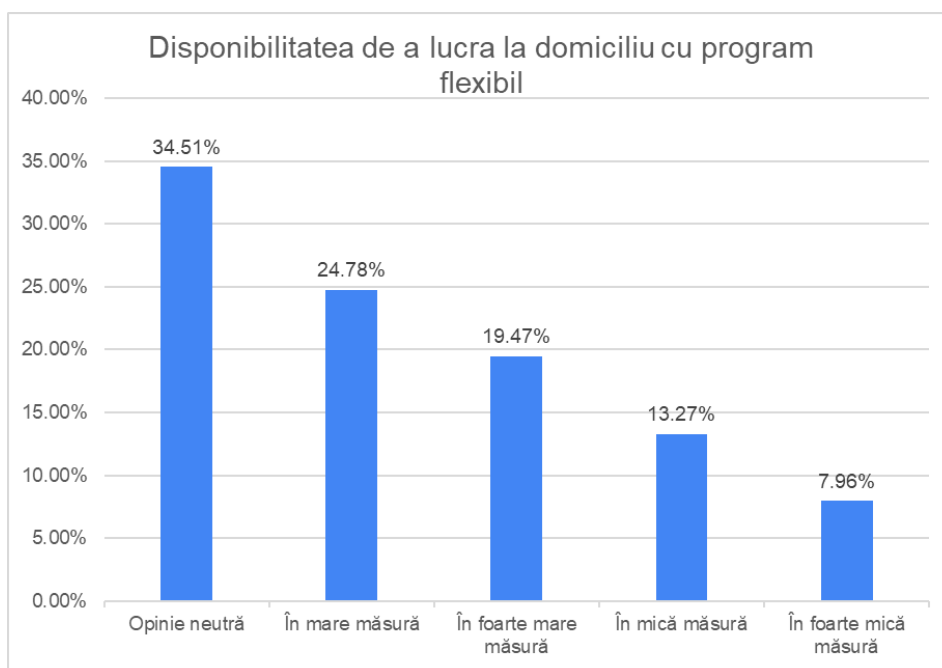




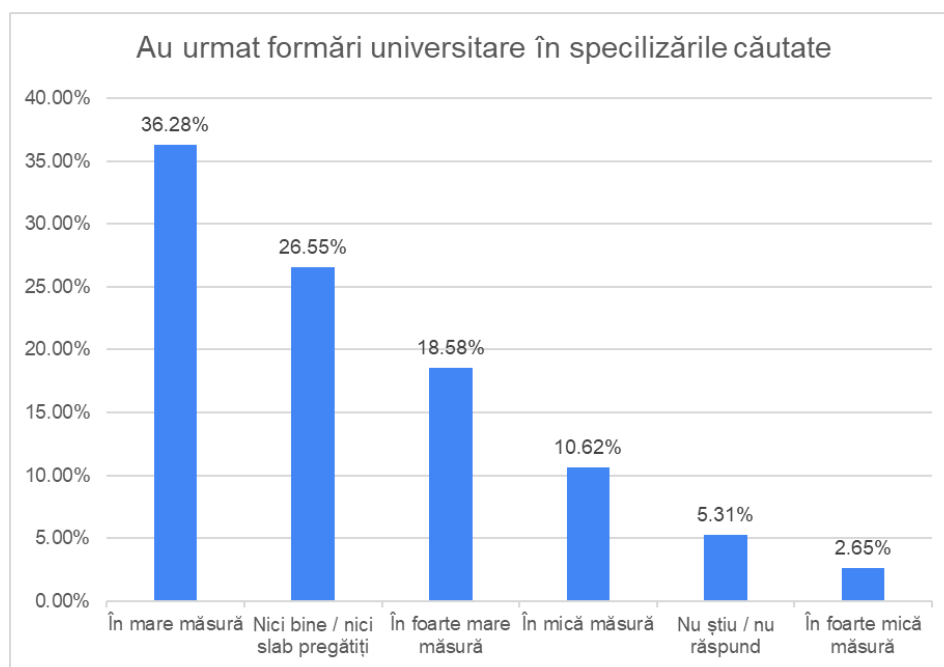
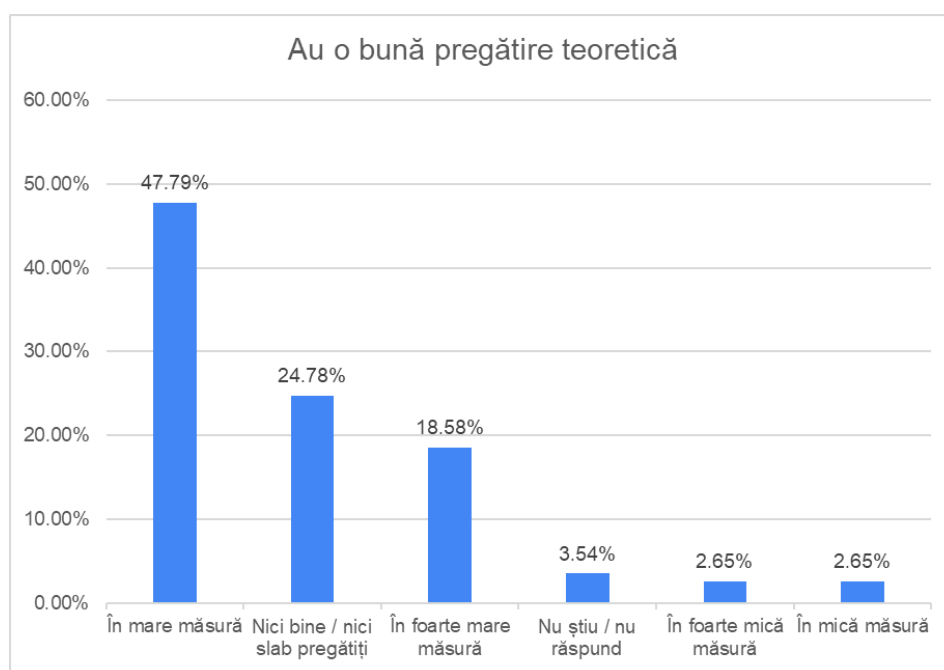


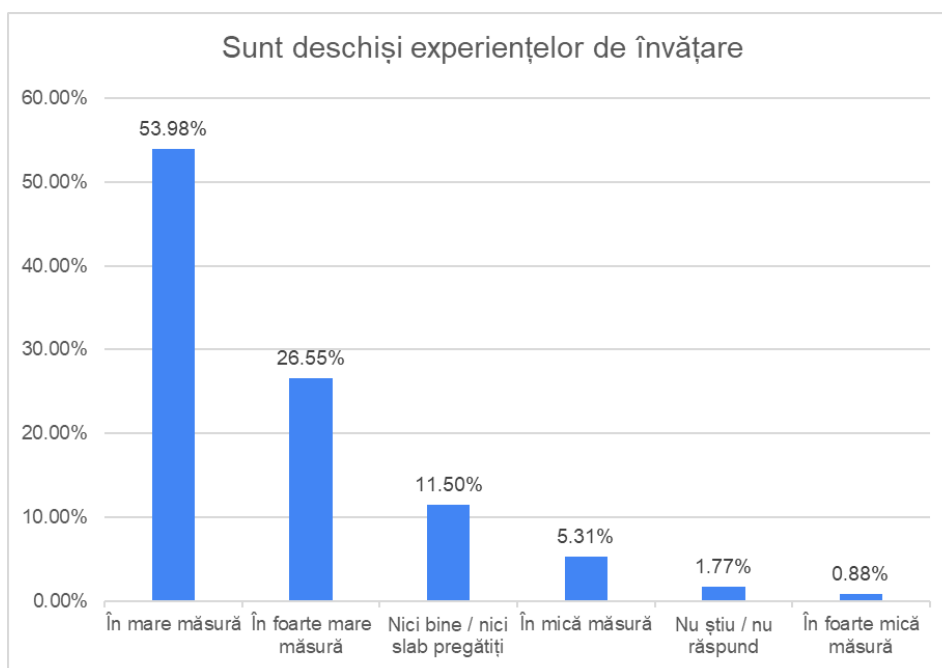
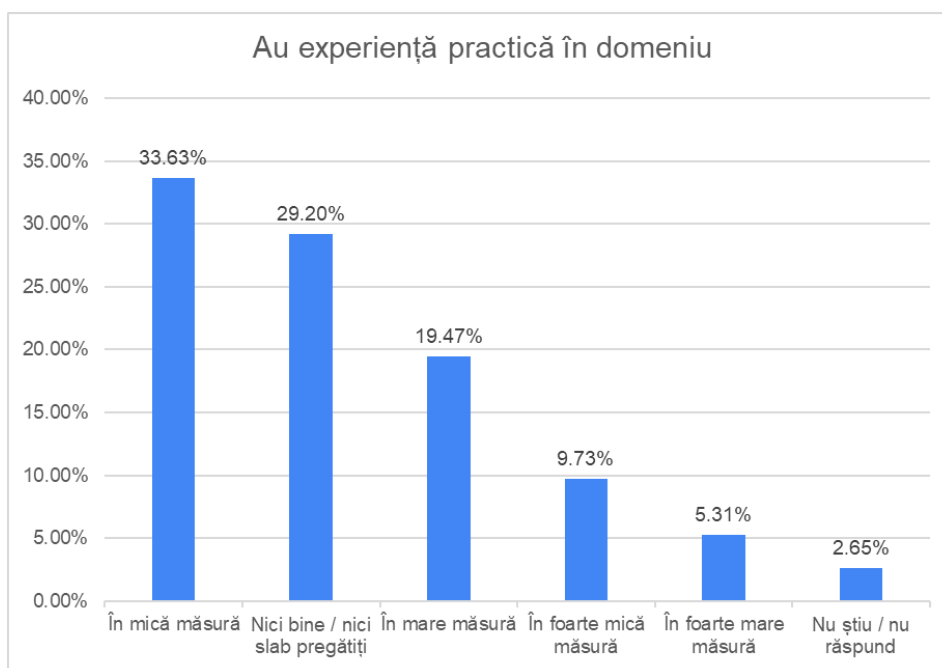


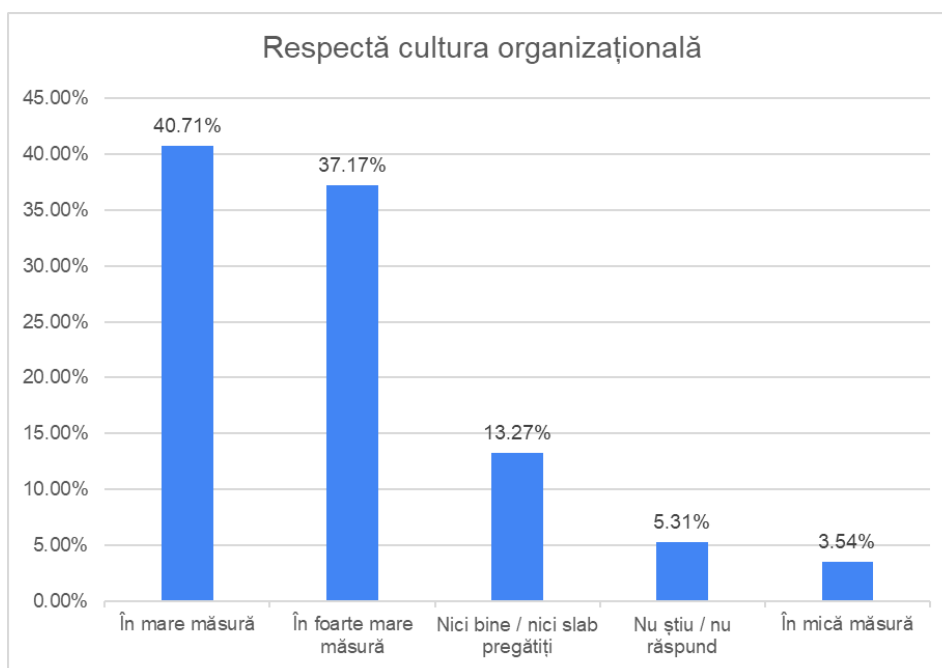
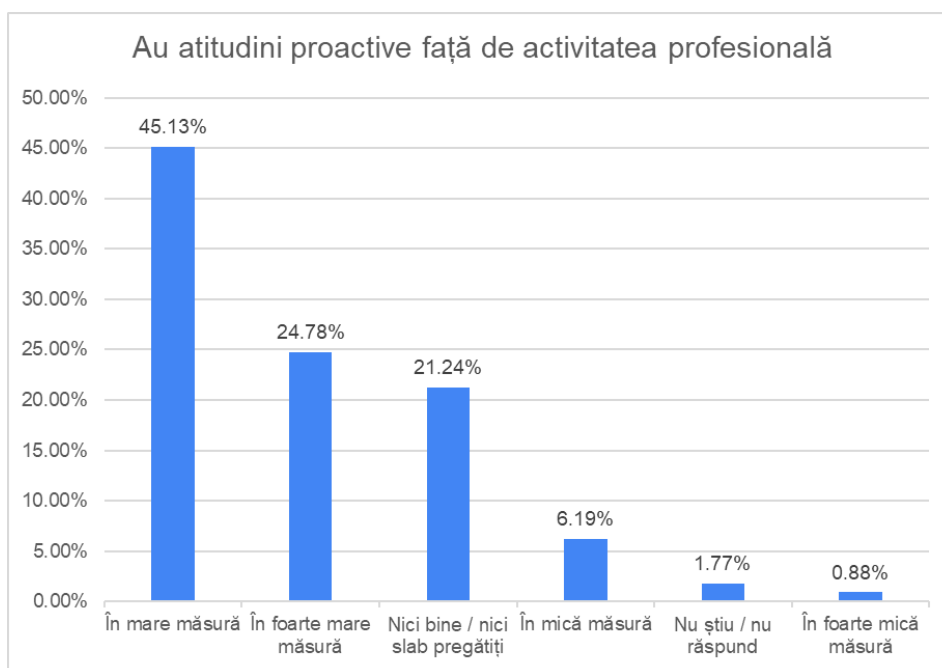


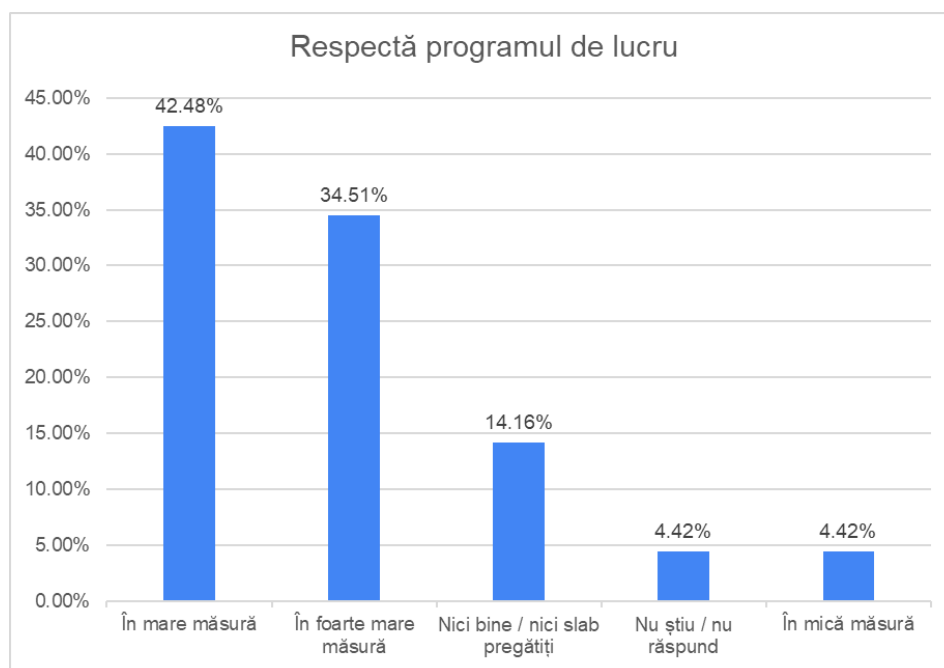


II.1. Din interacțiunile pe care le-ați avut cu studenții/absolvenții Academiei de Studii Economice, cum îi apreciați?

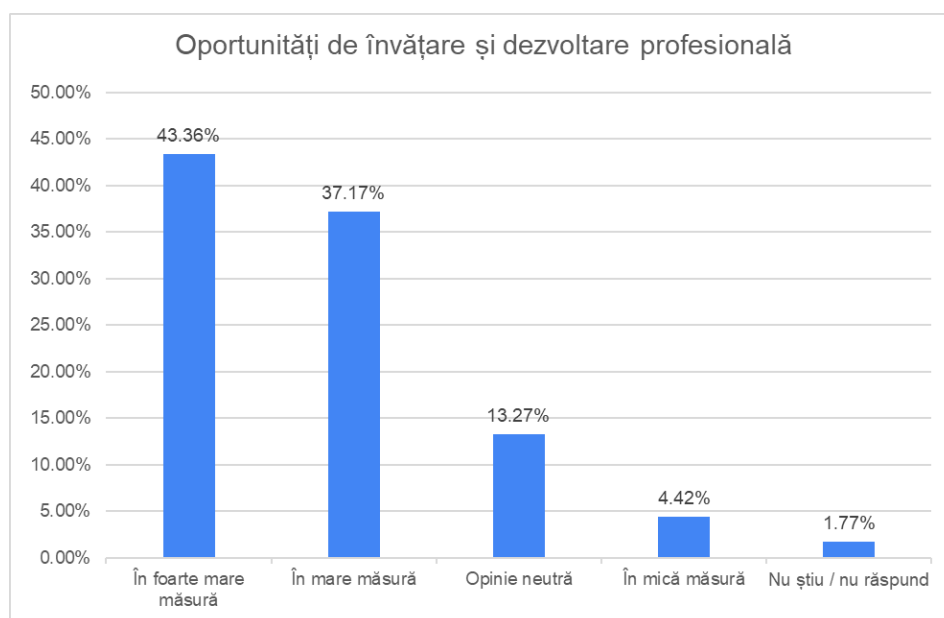


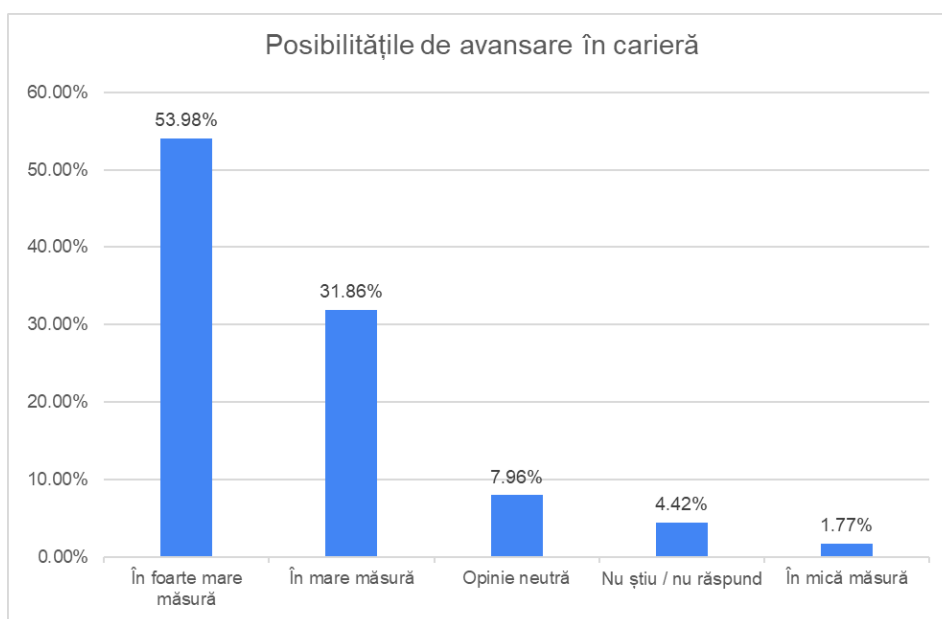
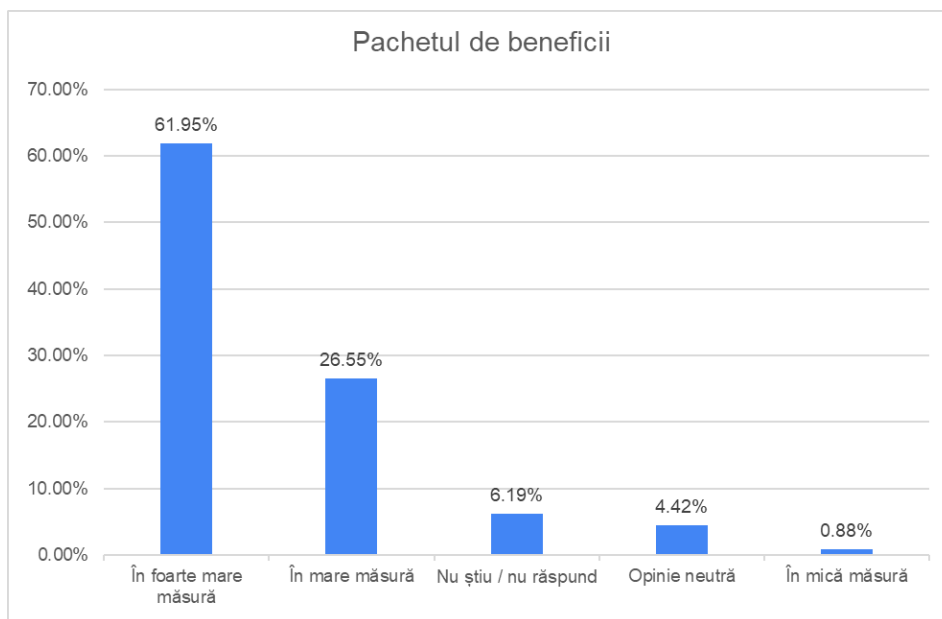


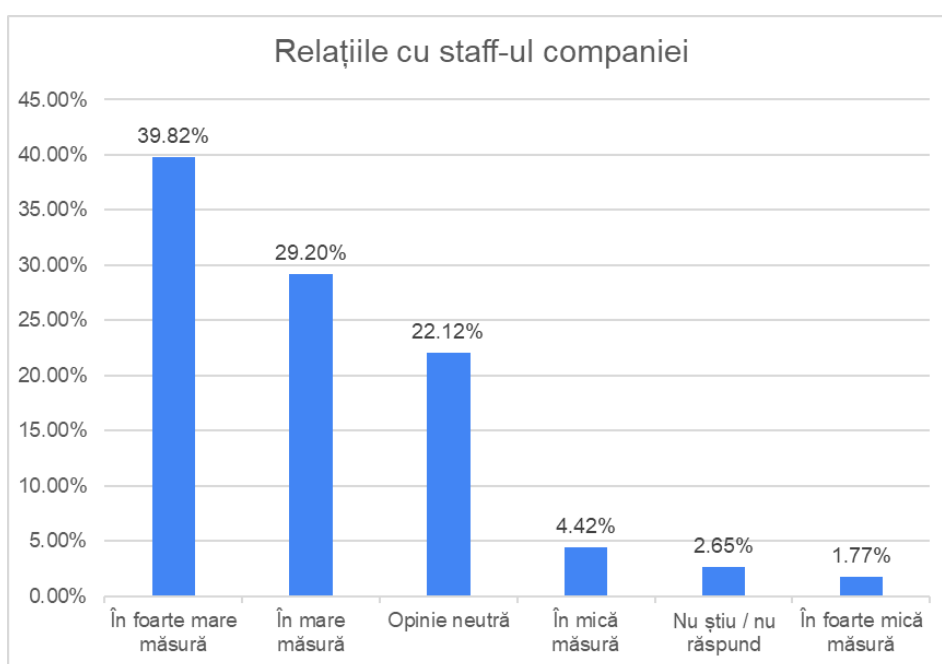
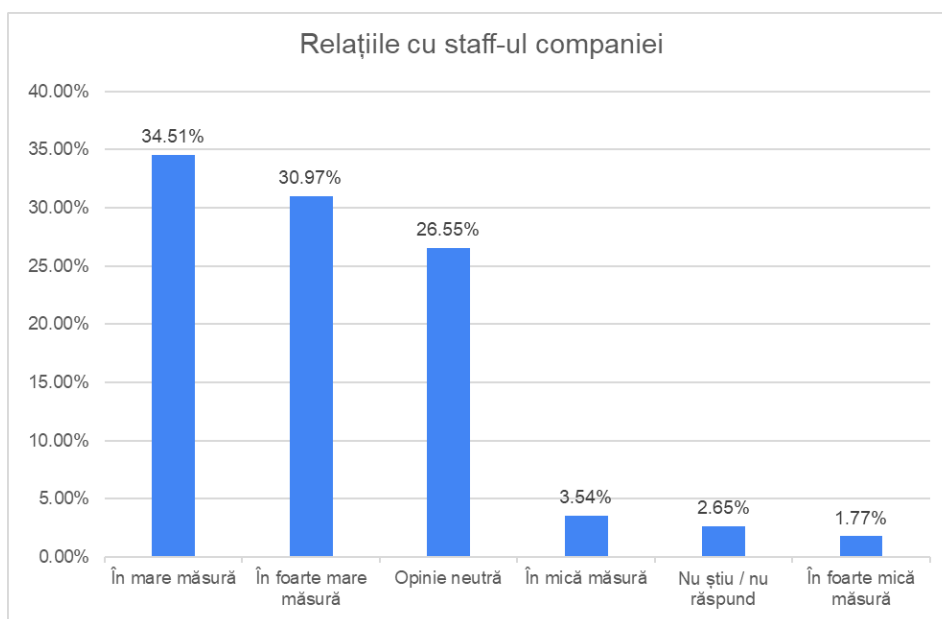


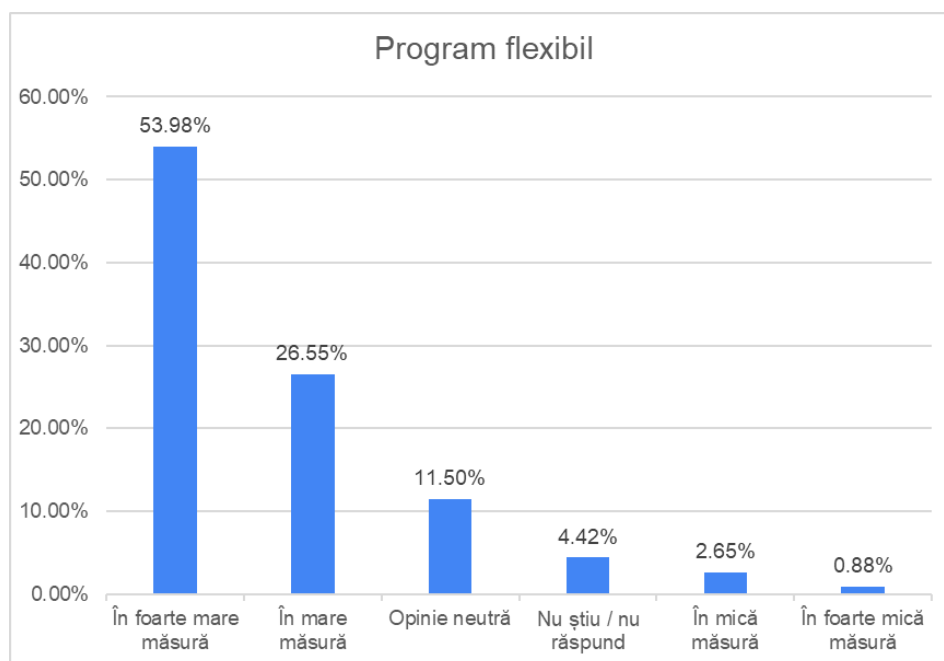


II.2. Din interacțiunile pe care le-ați avut cu tinerii angajați, absolvenți ai Academiei de Studii Economice, cât de importante sunt următoarele aspecte pentru aceștia?

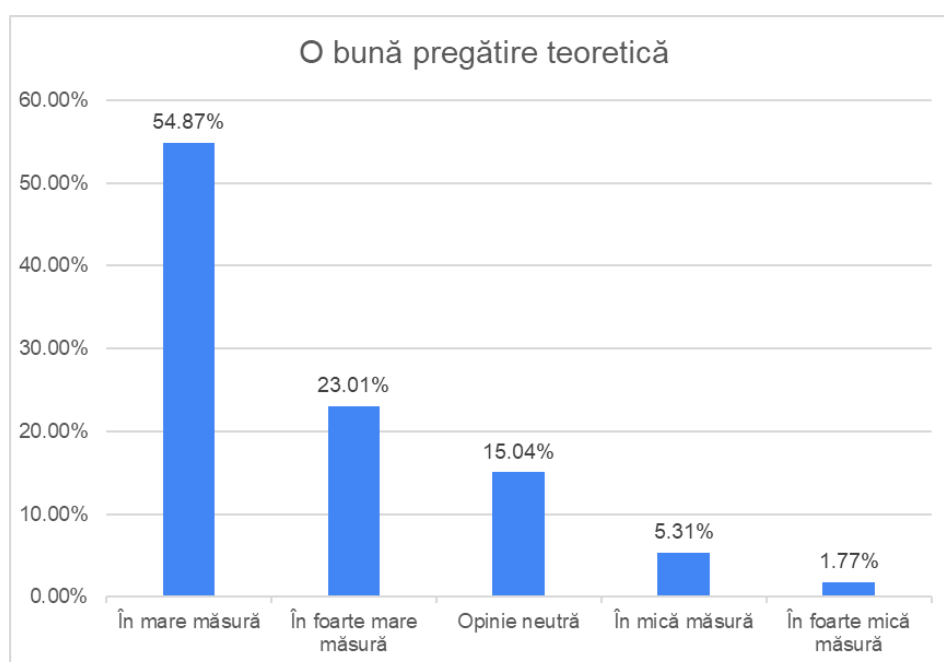


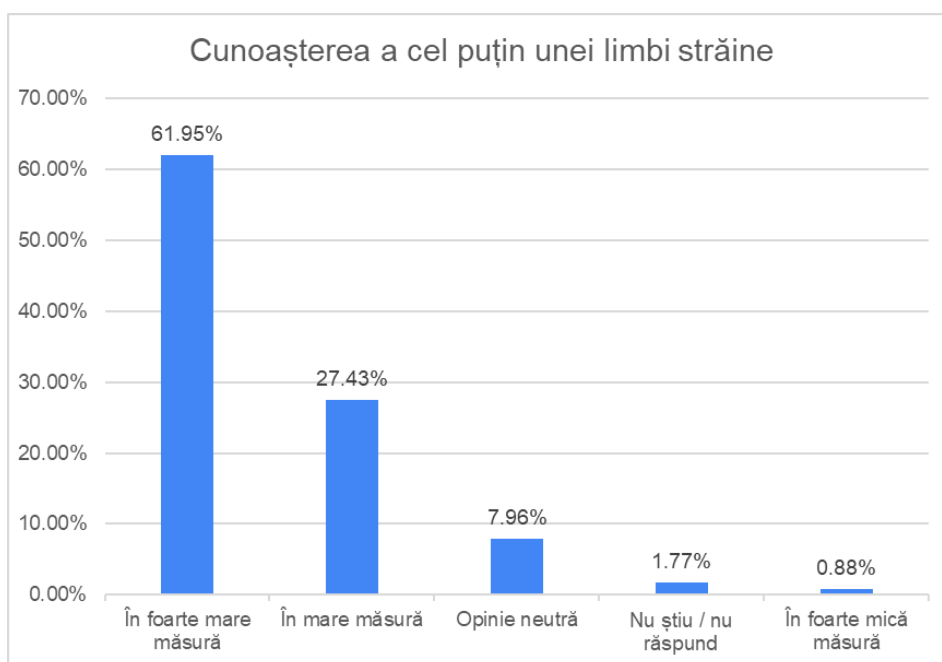
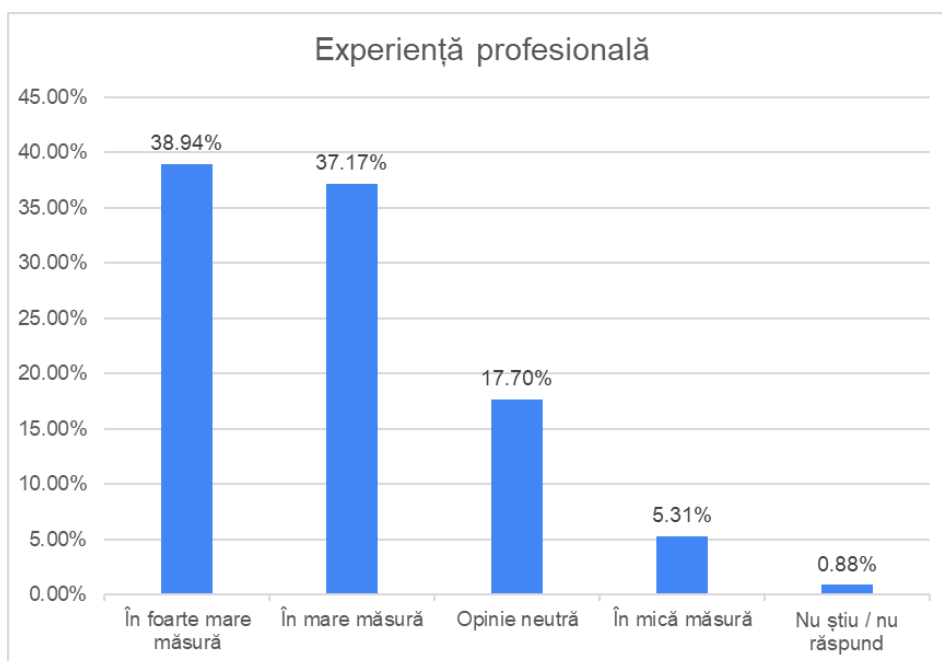


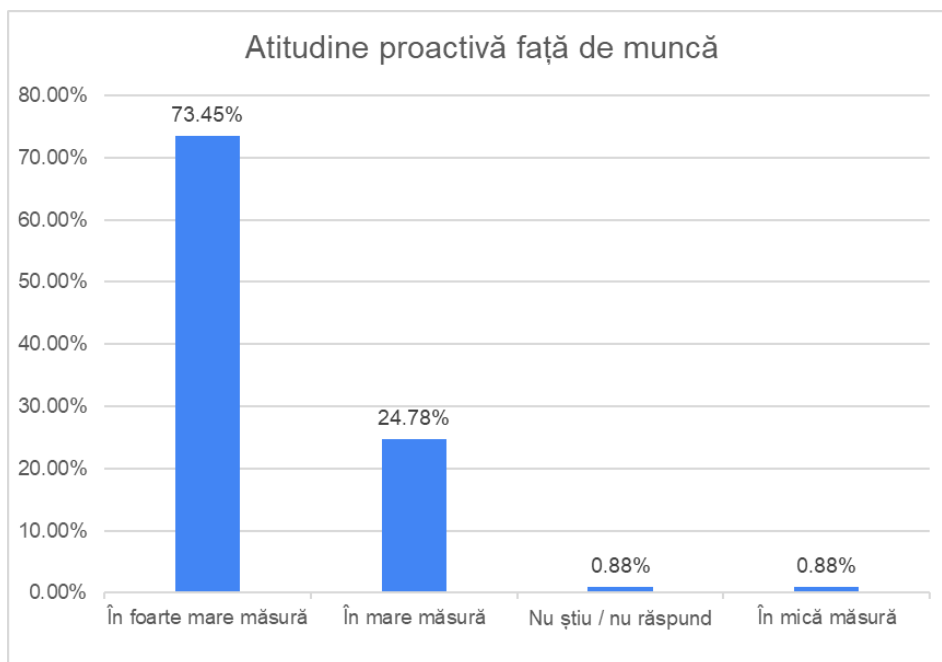
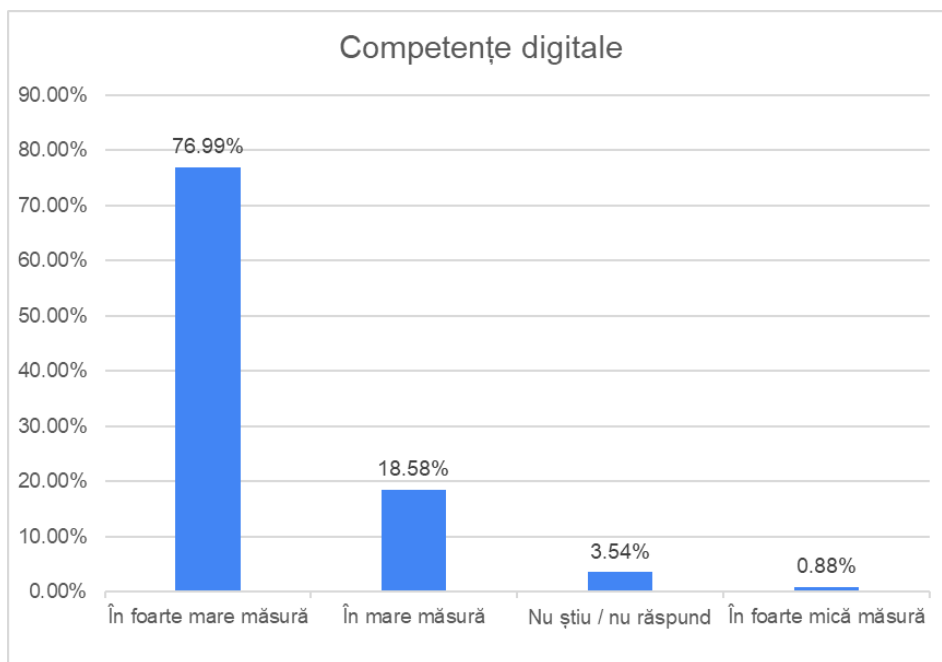


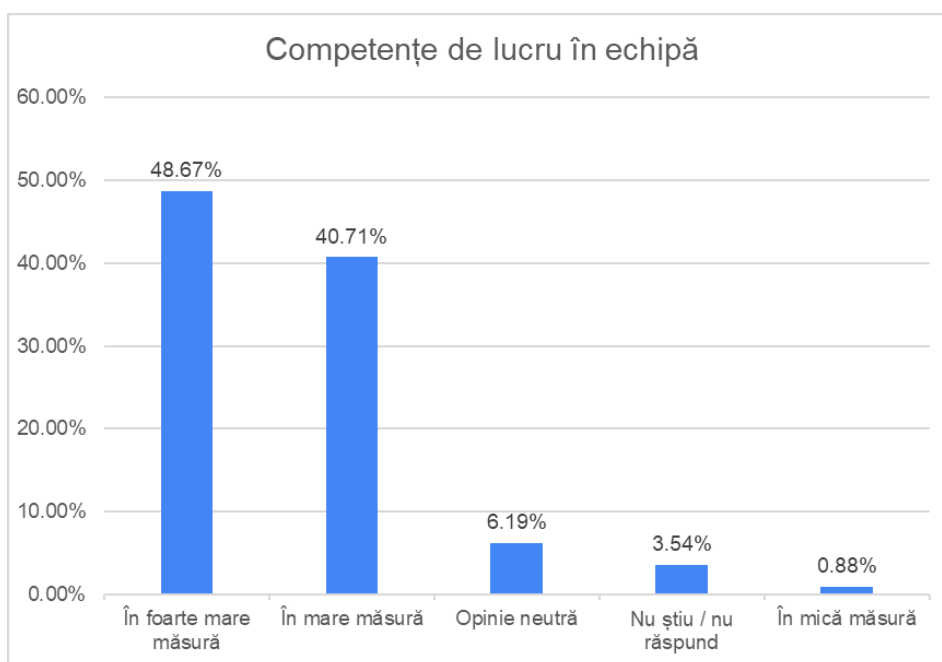
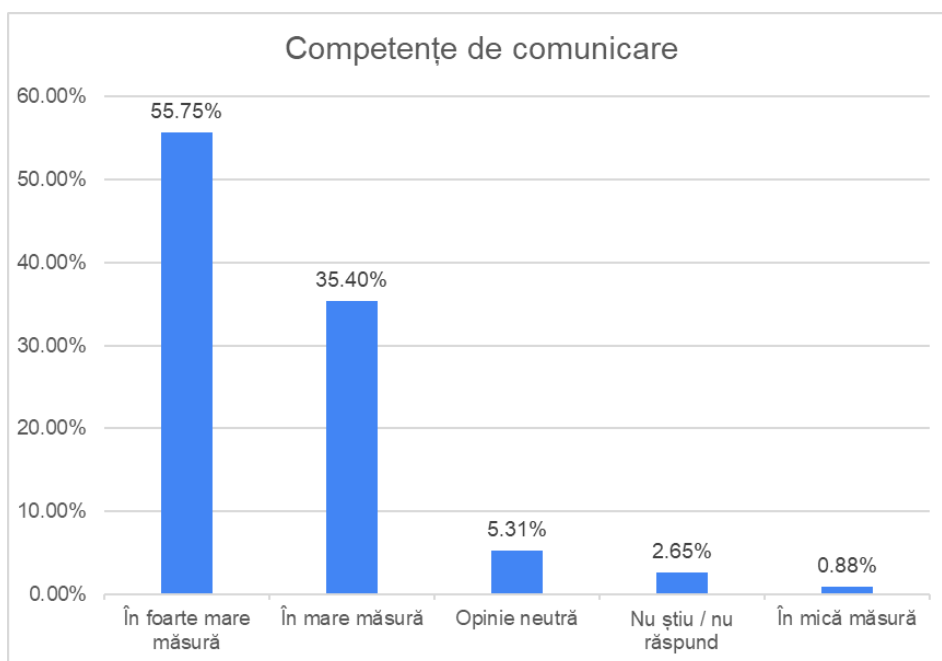


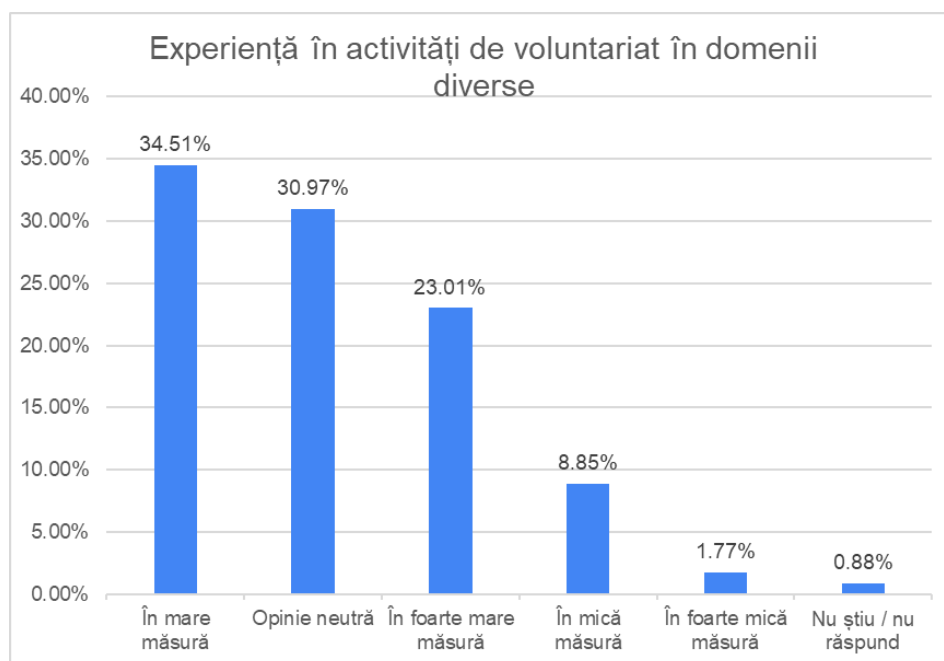
II.3. Ce e important pentru un tânăr absolvent al Academiei de Studii Economice București pentru a-și găsi un loc de muncă?



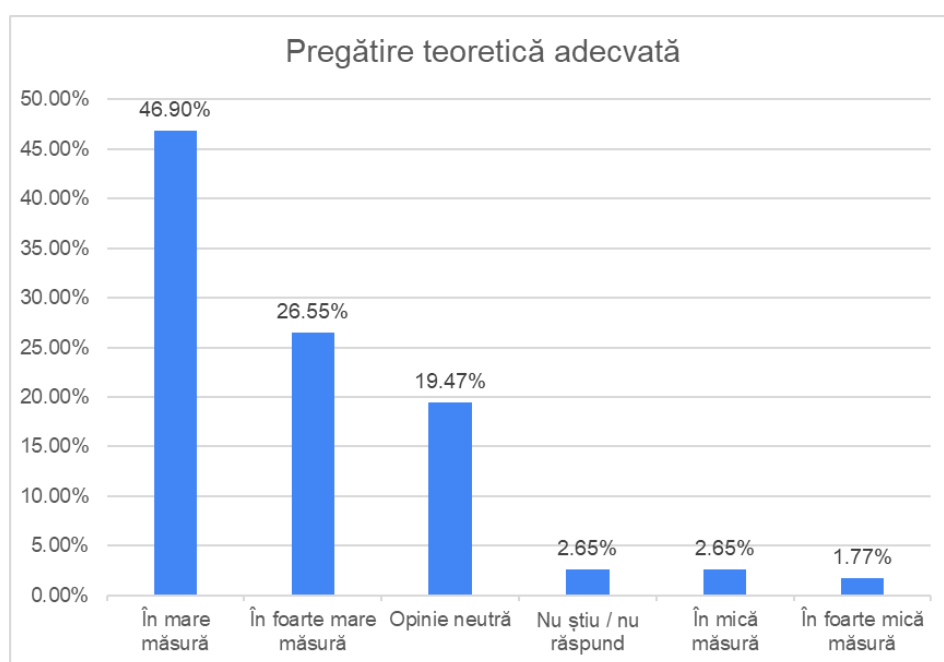


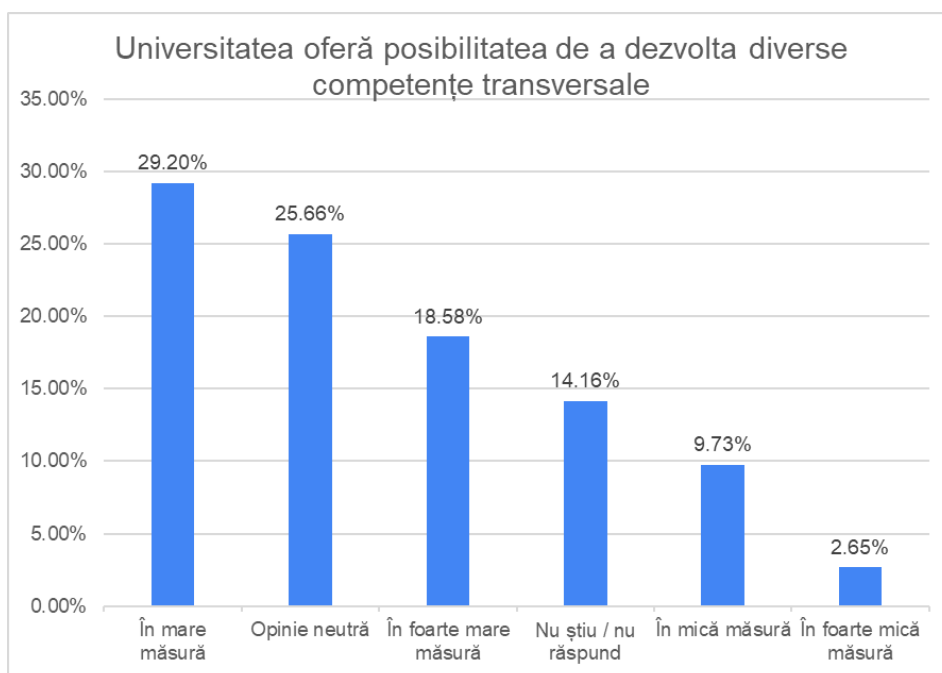
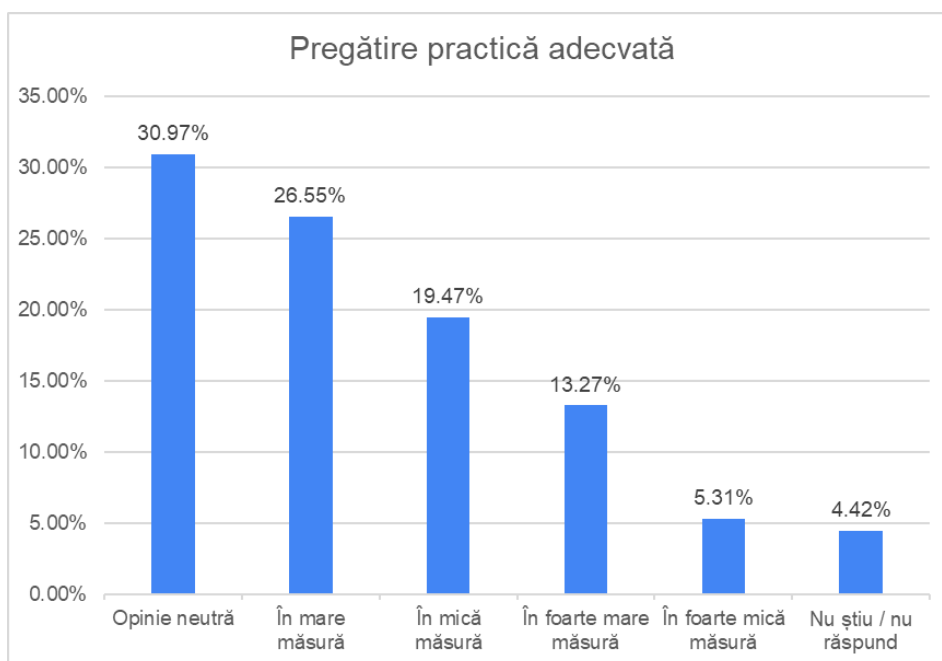




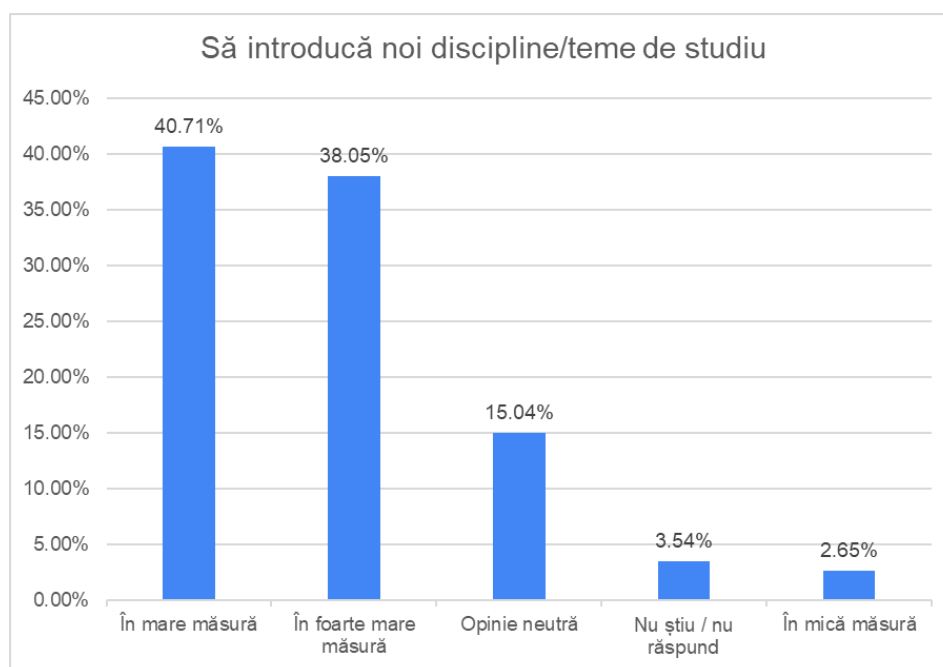
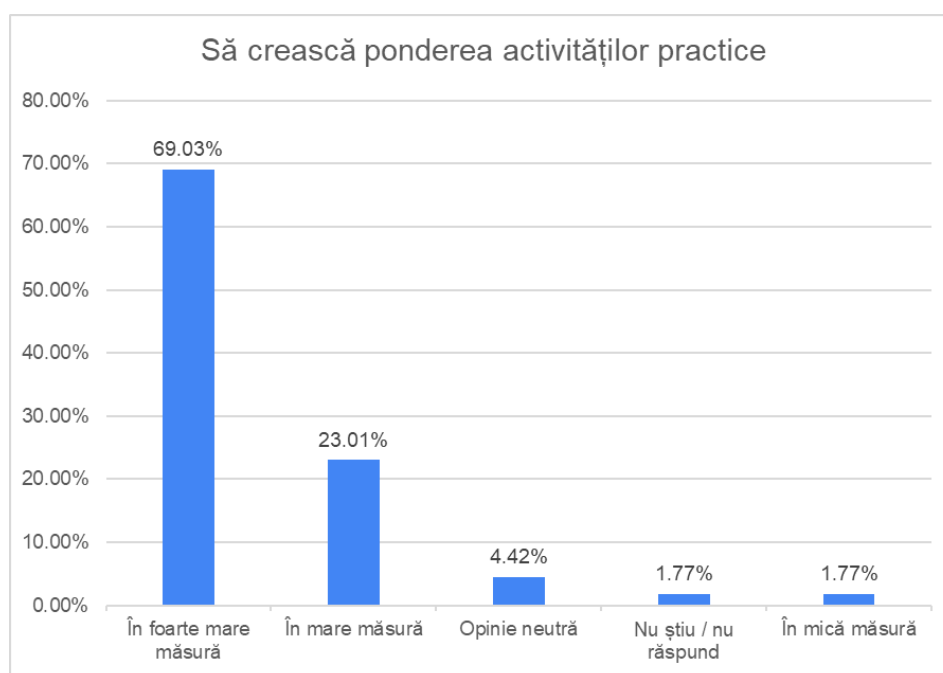


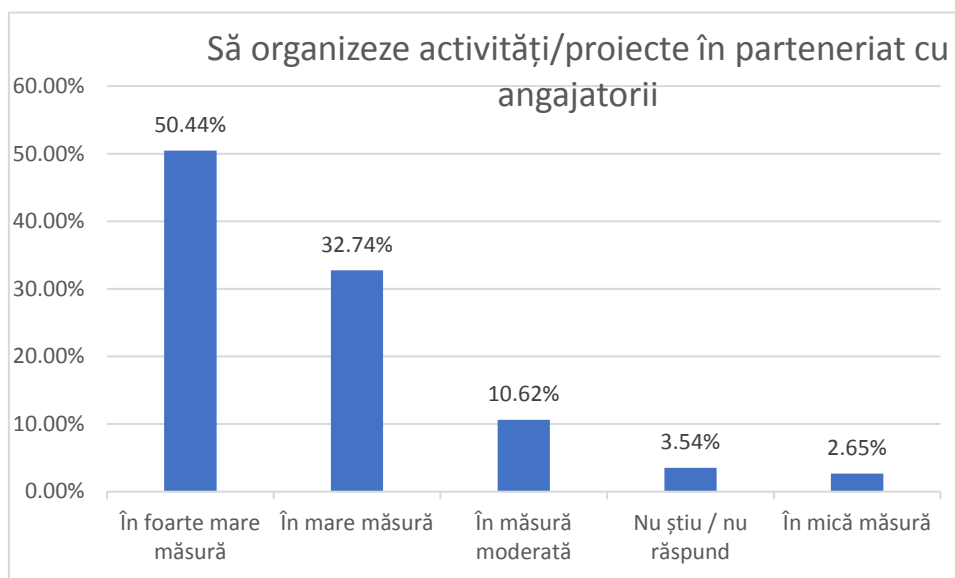
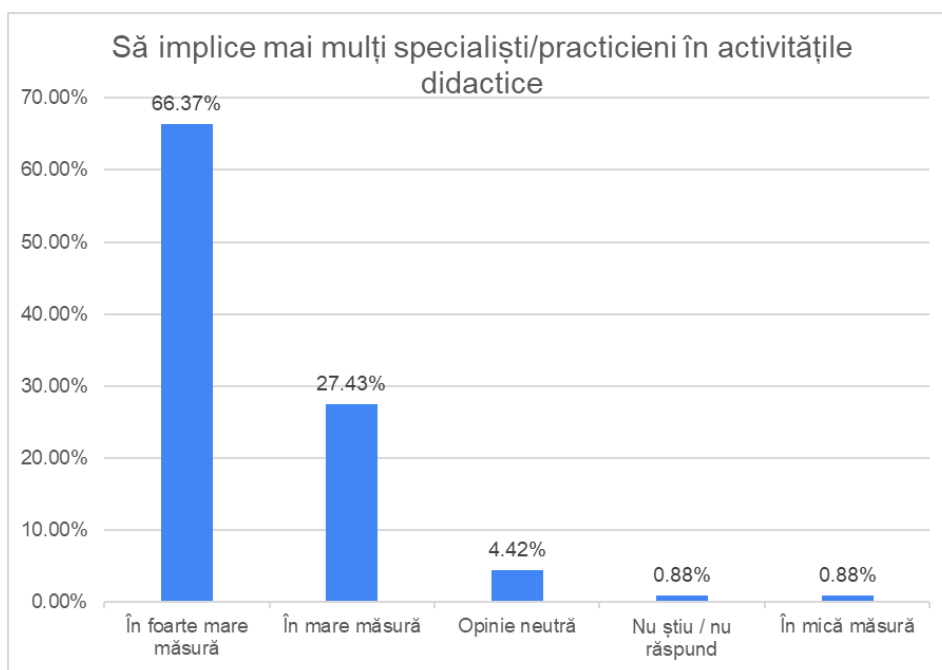
III.1. Cum apreciați calitatea ofertei educaționale oferite de Academia de Studii Economice?

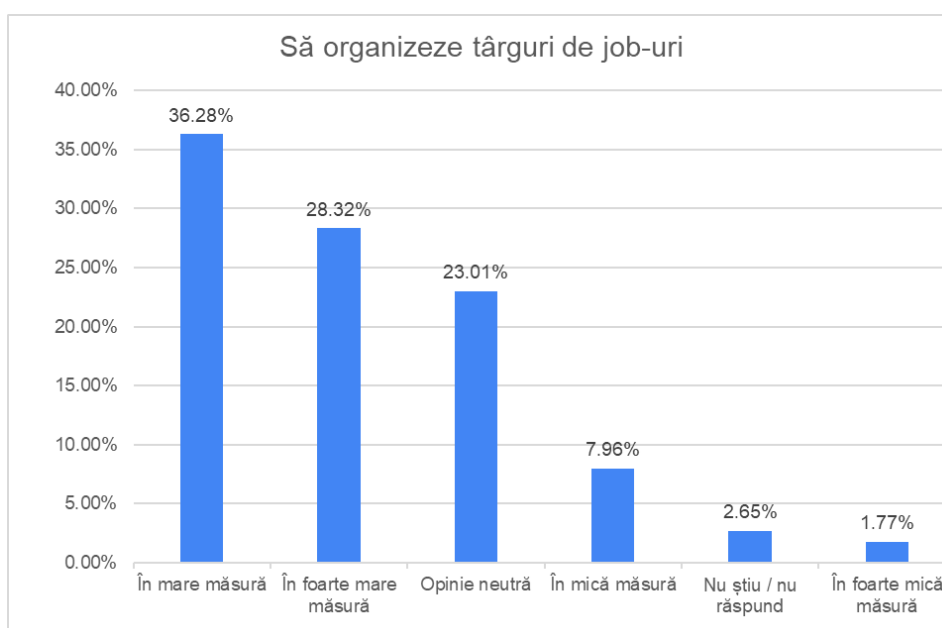
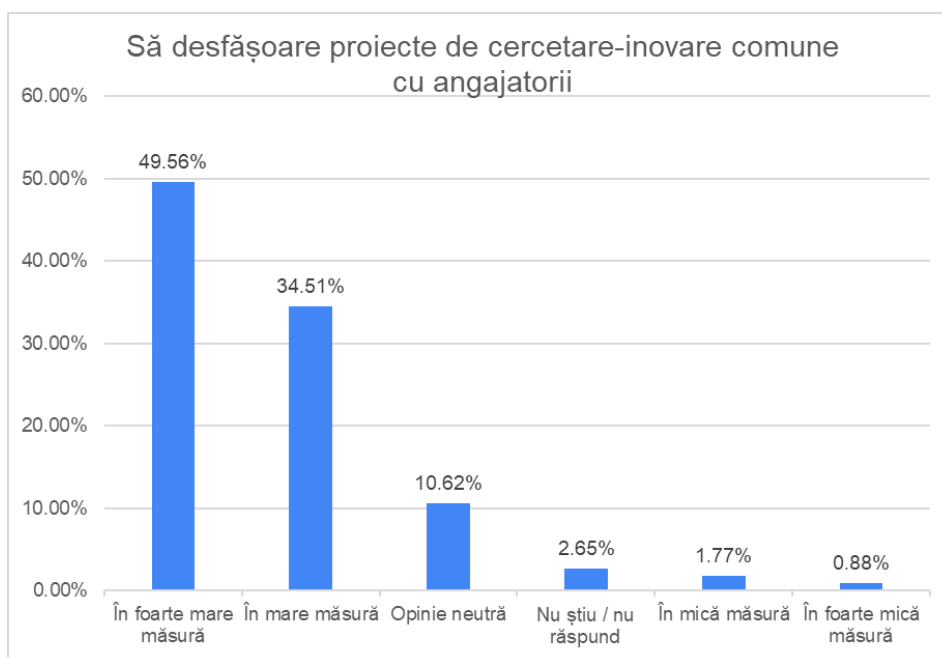




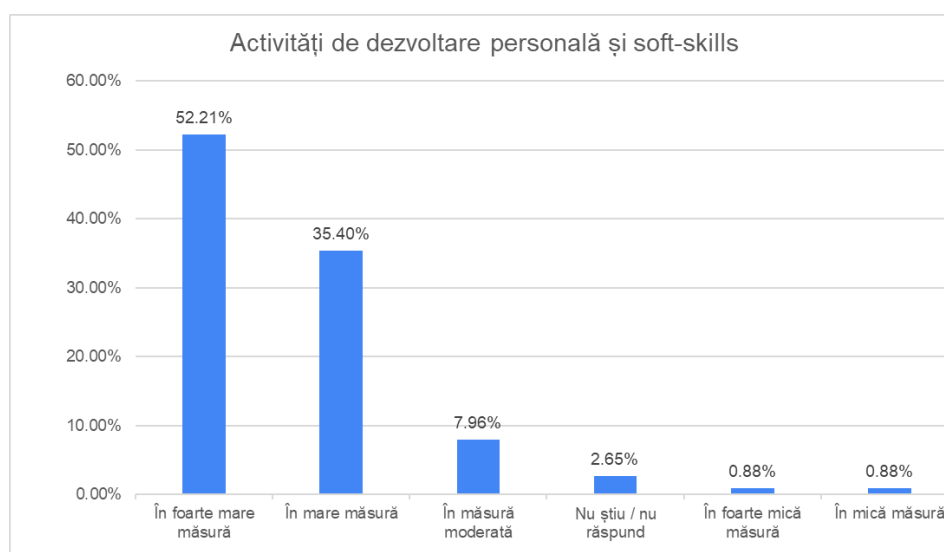
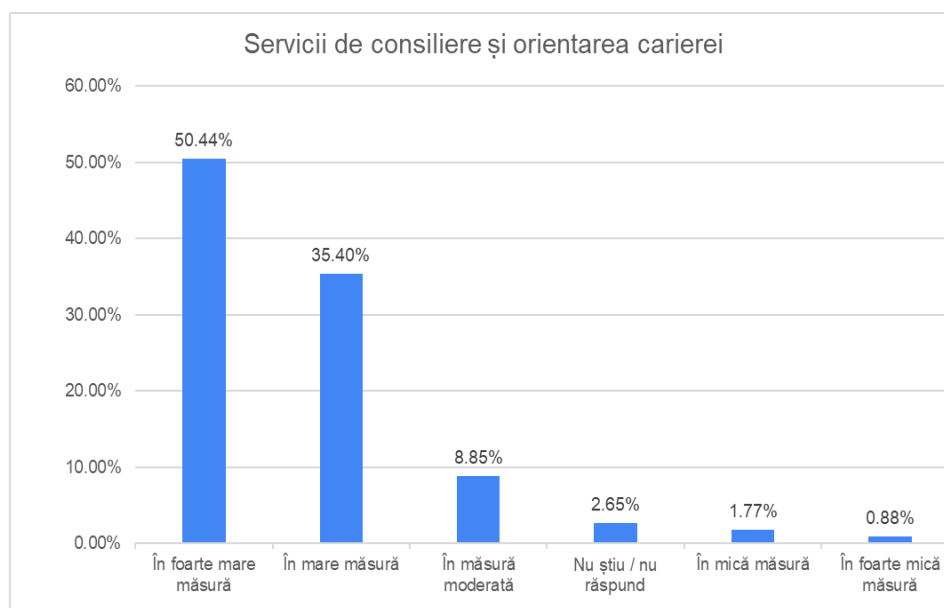
III.2. Ce considerați că ar trebui să facă Academia de Studii Economice din București pentru o mai bună pregătire și integrare a absolvenților pe piața muncii?

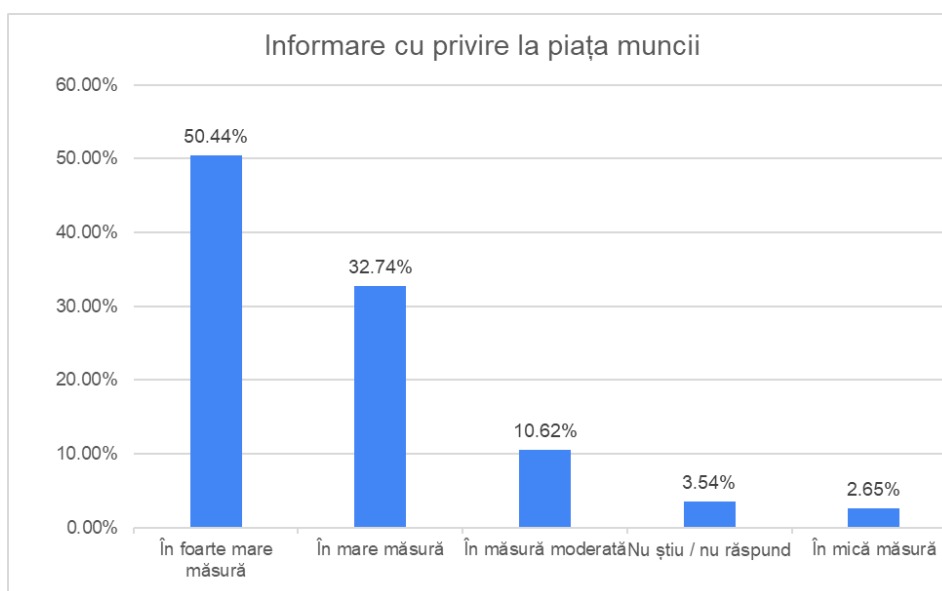
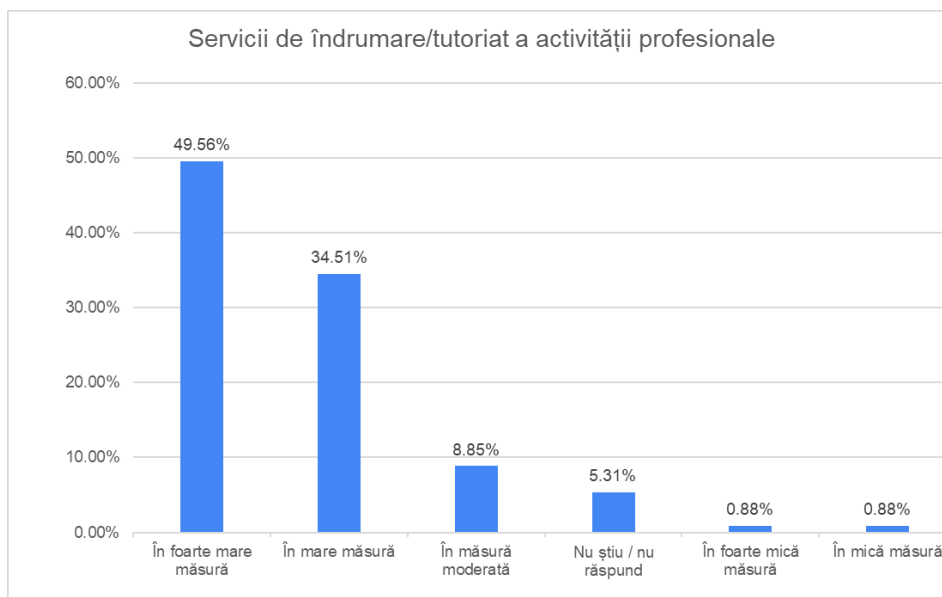






III.3. Ce tipuri de servicii apreciați că ar trebui să beneficieze studenții în universitate pentru a se integra mai ușor în muncă:





**Identificarea tendințelor în dezvoltarea tehnologică /
dezvoltarea economiei și estimarea cererii pentru diferitele
categorii de competențe**

Ioan-Radu Petrariu

Shahrazad Hadad

Mihai Sacală

Marius Constantin

Anamaria Holotă

Florentina Chițu

1. Preambul

Raportul de față face parte din demersurile Academiei de Studii Economice din București de cunoaștere a realităților educaționale și economice actuale în vederea dezvoltării unor servicii educaționale de calitate, adaptate acestor realități și pentru facilitarea integrării absolvenților universității pe piața muncii. Prezentul studiu - *Identificarea tendințelor în dezvoltarea tehnologică/dezvoltarea economiei și estimarea cererii pentru diferitele categorii de competențe* este parte din proiectul „*Studentii ASE pregătiți pentru provocările pieței muncii (StudFit4LabourMarket!)*”, CNFIS-FDI-2022-0492, proiect finanțat de Ministerul Educației Naționale prin Consiliul Național al Finanțării Învățământului Superior, în cadrul Fondului de Dezvoltare Instituțională FDI 2022, Domeniul 7: Corelarea ofertei educaționale cu cererea pieței muncii, consilierea și orientarea în carieră.

Documentul aparține Academiei de Studii Economice din București (ASE București). Reproducerea parțială sau totală a informațiilor este posibilă numai cu acordul ASE București și precizarea sursei.

2. Introducere și recenzia literaturii de specialitate

Mass-media populară și discursul politic privind educația și formarea profesională (EFP) și competențe evidențiază faptul că schimbările tehnologice care au loc în firmele europene sunt predominante și se intensifică într-un ritm accelerat. Impresia este că piața muncii se află la răscrucea unei a patra revoluții industriale, fiind transformată de Industria 4.0, robotica avansată, inteligența artificială (AI), internetul lucrurilor (IoT) și alte tehnologii emergente într-un mod mai mult mai alarmant ce presupune valuri de schimbare mai profunde decât cele anterioare, cum ar fi valul ce a condus de revoluția microprocesoarelor din anii 1970.

Previziunile sugerează că ponderi mari din joburile forței de muncă actuală riscă să fie înlocuite sau transformate de automatizare (Nedelkoska și Quintini, 2018; Pouliakas, 2018), iar presiunea este transferată către cei responsabili de anticiparea competențelor să vină cu răspunsuri și să identifice noile tendințe. Astfel, preocupări majore se gravitează în jurul unor potențiale amenințări adresate sub formă de întrebări.

Unele dintre acestea sunt legate de potențiale amenințări:

(a) care sunt tehnologiile care vor apărea și vor fi utilizate pe scară largă pe termen scurt și mediu?

(b) ce locuri de muncă vor fi impactate sau afectate?

(c) ce seturi de abilități și competențe sunt pe cale de a deveni învechite?

Altele se concentrează pe oportunități:

(a) ce sarcini și locuri de muncă noi vor rezulta din schimbarea tehnologică?

(b) ce seturi de abilități trebuie să dobândească oamenii pentru a ocupa acele locuri de muncă?

(c) cum trebuie să se adapteze învățământul profesional și tehnic (VET)?

Adesea, sarcinile și abilitățile specifice unui loc de muncă trebuie să fie în centrul atenției, în special evoluția acestora, gradul în care pot deveni învechite sau pot fi create altele noi (Deming și Noray, 2020). Adesea, nu locul de muncă este în pericol, ci mai degrabă sarcinile și abilitățile specifice necesare pentru a îndeplini acel job. Concentrându-ne pe acestea din urmă, ar putea exista o șansă mai bună de a compensa riscul pe care l-ar putea reprezenta automatizarea pentru unele locuri de muncă. Acest lucru va fi fezabil prin dotarea persoanelor afectate cu abilitățile pe care le implică reconfigurarea muncii în urma adoptării unei anumite tehnologii.

Dincolo de aceste discuții și preocupări, concernul Forbes a publicat o sinteză a muncii lui Marr (2022), conform căreia nu doar abilitățile tehnice sunt cele pe care trebuie să le cultive noii angajați, ci pe măsură ce trecem prin noua revoluție industrială și ritmul schimbării continuă să se accelereze, toate abilitățile de care avem nevoie pentru a prospera la locul de muncă se schimbă. Este despre modul în care succesul în lumea digitală necesită să înțelegem mai bine modul în care tehnologia va afecta lumea noastră. De asemenea, va trebui să cultivăm competențele/abilitățile soft critice (*soft critical skills*), astfel încât să putem conceptualiza și implementa acțiunile/activitățile pe care mașinile nu le pot face. Ordinea prezentării competențelor nu reflectă neapărat importanța lor.

Conform studiului, prima competență de care un angajat are nevoie pentru a rămâne relevant pe piața muncii este *alfabetizarea digitală (digital literacy)*. Alfabetizarea digitală cuprinde abilitățile de a învăța, de a lucra și de a naviga în viața de zi cu zi în lumea noastră digitală. Aceste abilități implică capacitatea de a utiliza dispozitive, software și aplicații în siguranță și cu încredere. Oamenii care au abilități digitale bine dezvoltate pot comunica și colabora cu ușurință folosind instrumente digitale, sunt la curent cu noile tehnologii și înțeleg cum le-ar putea afecta munca și afacerea (Reddy și colab., 2022).

Cea de a doua competență este *alfabetizarea în domeniul datelor (data literacy)*, ce presupune cunoașterea, înțelegerea, analiza datelor și comunicarea cu privire la rezultatele obținute pe baza acestora în vederea luării de decizii. Pentru majoritatea companiilor, datele sunt acum unul dintre cele mai importante și valoroase active ale lor, ceea ce înseamnă că organizațiile vor dori să angajeze oameni care sunt capabili să preia datele și să le utilizeze eficient. În contextul obișnuit al afacerii, a fi alfabetizat în domeniul datelor înseamnă posibilitatea de a accesa datele adecvate și de a lucra cu ele cu încredere pentru a cultiva alfabetizarea în domeniul datelor, lucrând la extragerea sensului din date și comunicând altora perspective bazate pe date. Un angajat alfabetizat în domeniul datelor va putea, de asemenea, să conteste sau să pună la îndoială integritatea și validitatea oricăror date cu care lucrează, mai degrabă decât să creadă orbește informațiile care i se oferă (Leon-Urrutia și colab., 2022).

A treia competență este *gândirea critică*. În această eră a știrilor false, a bulelor create de social media și a supraîncărcării de informații, gândirea critică se află în fruntea listei celor

mai vitale competențe de cultivat pentru succes. A gândi critic înseamnă a analiza problemele și situațiile pe baza dovezilor, mai degrabă decât „pe auzite”, opinii personale sau părținiri. Angajații cu competențe de gândire critică pot pune la îndoială validitatea dovezilor și pot discerne ce este adevărat și ce nu este într-o varietate de situații (Plummer și colab., 2022).

Cea de a patra competență este *inteligența emoțională*. Inteligența emoțională este capacitatea individului de a-și exprima și controla emoțiile. O persoană inteligentă emoțional este conștientă de modul în care emoțiile sale îi influențează propriile comportamente și îi afectează pe cei din jur și poate gestiona acele emoții în consecință (Jena și colab., 2022). Autorul consideră că empatia – abilitatea de a vedea lumea din perspectiva altcuiva – este o componentă cheie a inteligenței emoționale.

A cincea competență necesară este *creativitatea*. Poate mulți nu și-au pus întrebarea: Ce reprezintă în definitiv creativitatea? O modalitate de a o defini este „actul de a transforma ideile imaginative în realitate”. Creativitatea va fi una dintre cele mai râvnite competențe la viitorul loc de muncă, mai ales pe măsură ce transferăm mașinilor din ce în ce mai multe sarcini de rutină. Gândirea creativă, spre exemplu venirea cu idei noi, rezolvarea problemelor, imaginarea/proiectarea viitorului dincolo de status quo-ul și implementarea ideilor pentru a rezolva problemele și a îmbunătăți lucrurile, vor fi esențiale la locul de muncă din viitor (Snowball și colab., 2022).

A șasea competență este *colaborarea*. Natura colaborării și a muncii în echipă se schimbă pe măsură ce echipele evoluează pentru a include lucrători hibrid, lucrători complet la distanță, contractori și alți angajați care circulă între proiecte și echipe. La acest loc de muncă în schimbare, va trebui ca angajatul să fie capabil să colaboreze și să comunice eficient cu o varietate de colegi de muncă, ceea ce presupune atât adaptabilitate crescută, cât și flexibilitate (Gibbs, 2022).

A șaptea competență identificată de Marr este *flexibilitatea*. La locul de muncă al viitorului, schimbarea va fi noul cotidian. Va trebui să ne confruntăm în mod continuu cu noile tehnologii, cu automatizarea în creștere, cu ritmul de lucru care evoluează rapid și cu mari întreruperi în afaceri. Este necesar să dezvoltăm rezistența mentală pentru a prospera în vremuri de schimbare constantă (Charoensukmongkol și colab., 2022). Adaptabilitatea – capacitatea de a se adapta la noile condiții – este cheia dezvoltării flexibilității. Oamenii adaptabili sunt receptivi, curioși și dispuși să învețe lucruri noi, deoarece se concentrează pe oportunități, nu pe obstacole.

Cea de a opta competență se referă la *leadership*. Un lider bun este persoana capabilă să identifice punctele tari și calitățile celorlalți oameni, asigurându-se că aceștia pot prospera. În zilele noastre, competențele de leadership sunt necesare indiferent de poziția pe care o ocupă angajatul în ierarhie. Factori precum echipele multifuncționale, diversitatea în creștere, gig economy și structurile organizaționale mai fluide sugerează importanța competențelor de leadership pentru fiecare individ din cadrul companiei – indiferent dacă acesta conduce un proiect, o echipă sau un întreg departament (Dubrin, 2022).

A noua competență este *gestionarea timpului*. Indiferent dacă individul lucrează de acasă, lucrează cu normă întreagă într-un birou, are propria afacere sau lucrează pentru o organizație non-guvernamentală, competența de a gestiona timpul în mod eficient este esențială pentru performanța la locul de muncă. Gestionarea timpului înseamnă a lucra mai inteligent nu mai greu. Alocarea de ore suplimentare nu este necesară pentru oamenii care sunt capabili să își gestioneze timpul în mod corespunzător. Ei știu când sunt cei mai productivi și folosesc acest timp cu înțelepciune, rezervându-și orele mai puțin productive pentru alte sarcini. Cultivarea competenței de gestionare a timpului este, de asemenea, importantă pentru sănătatea mentală a individului întrucât contribuie la crearea unui mai bun echilibru între viața profesională și viața personală (Segev și colab., 2022).

Cea de a zecea competență este legată de *curiozitate și învățare continuă*. Curiozitatea este cea mai importantă competență pe care angajații trebuie să și-o cultive. Indiferent de vârstă sau industria în care lucrează, adoptarea unei mentalități de învățare continuă este esențială pentru a prospera la locul de muncă de mâine. Curiozitatea și învățarea continuă au rolul de a ajuta oamenii să fie flexibili și să accepte schimbarea, precum și să își mențină abilitățile la nivel de performanță ridicat, astfel încât să poată ține pasul cu schimbările majore care au loc astăzi (Mainga și colab., 2022).

3. Metodologia

Metodologia folosită pentru realizarea studiului s-a bazat pe analiza cantitativă și calitativă a datelor. În prima parte a studiului am folosit recenzia literaturii de specialitate și analiza exploratorie pentru a identifica noile tendințe tehnologice și competențele necesare în contextul unei piețe a muncii dinamice și modificate datorită noului context cauzat de pandemie, dar totodată și de evoluția tehnologiei. Pentru primul obiectiv am folosit statistică descriptivă și agregări, pe când pentru celelalte obiective am realizat analiză de conținut, analiză comparativă și AHP (procese analitice ierarhice).

Obiective

Printre multiplele obiective pe care le-a avut cercetarea în rândul angajatorilor absolvenților ASE București, cele relevante pentru studiul de față sunt:

1. O1: Clasificarea criteriilor pe baza cărora se face angajare studenților/absolvenților ASE București în termeni de abilități/competențe post-pandemie.
2. O2: Identificarea noilor competențe necesare absolvenților ASE București pentru a se integra pe o piață de muncă post-pandemie și estimarea cererii pentru noile competențe necesare.
3. O3: Preconizarea tendințelor de evoluție a pieței muncii pentru anul 2023.

Instrument

Pentru analiza opiniei angajatorilor s-a utilizat ancheta pe bază de chestionar. A fost utilizat *Chestionarul de evaluare a opiniei angajatorilor cu privire la calitatea absolvenților și a programelor de studii oferite de ASE București* (vezi Anexa 1), un chestionar cu 15 întrebări (12 întrebări cu răspuns închis și 3 cu răspuns deschis). Unele dintre cele 15 întrebări cu format de răspuns închis au avut și secțiunea *Altele*, unde respondenții au putut să ofere și răspunsuri spontane. *Modalitatea de aplicare a chestionarelor* a fost online, chestionarele fiind autoadministrate. Chestionarul a fost transmis prin e-mail tuturor angajatorilor din baza de date a ASE București, utilizându-se un formular Google Drive care a permis generarea unei baze de date electronice ce a stat la baza studiului. *Perioada de aplicare a chestionarelor* a fost septembrie-octombrie 2022.

De asemenea, pentru îndeplinirea celui de-al treilea obiectiv, am folosit ca instrument de cercetare și focus grupul (interviu de grup), o tehnică de cercetare calitativă, aplicată în cadrul unor întâlniri fizice cu absolvenți ai universității, reprezentanți ai mediului socio-economic, în perioada octombrie-noiembrie 2022.

Absolvenții au răspuns la trei categorii de întrebări:

- Care credeți că sunt competențele pe care trebuie să le dețină absolvenții ASE București în vederea angajării pe un post care necesită pregătire economică?
- Ce competențe utile pentru parcursul dumneavoastră profesional ați dobândit în urma absolvirii programului de studii oferit de ASE București?
- Cum s-ar putea adapta universitatea la a forma competențele necesare în viitor? (programe de studii, planuri de învățământ, fișe de disciplină) Cum vedeți rolul Asociației Absolvenților ALUMNI ASE în pregătirea viitorilor economiști?

Pentru a facilita interviul de grup, absolvenții au fost împărțiți în trei grupuri și au răspuns pe rând la cele trei întrebări.

Eșantion

Grupul angajatorilor a cuprins 113 respondenți. Chestionarul a fost trimis la aproximativ 1675 adrese unice de e-mail valabile din baza de date a universității și din datele de contact publice ale marilor angajatori din România, companiilor de recrutare și principalilor angajatori din domeniul financiar-bancar (rată de răspuns aproximativ 6,75%). Din cei 113 respondenți, 102 au reprezentat companii private, iar 11 instituții publice.

Au fost reprezentate companii din domenii diverse, cele mai multe companii fiind din domeniile finanțe și servicii financiare, recrutare, IT și FMCG. Toți respondenții au funcții care au presupus implicarea acestora în recrutarea și selecția de personal de nivel entry level cu studii universitare. Printre funcțiile deținute de repondenți amintim: Director general, CEO, Managing Partner, Managing Director, Director executiv, Director resurse umane, Manager recrutare, HR manager, HR Business Partner etc.

La focus-grup au participat 32 de absolvenți, reprezentanți ai mediului socioeconomic, reprezentând diferite sectoare de activitate.

4. Rezultate și concluzii

O1. Clasificarea criteriilor pe baza cărora se face angajarea studenților /absolvenților ASE București în termeni de abilități/competențe post-pandemie

Pentru a putea răspunde obiectivului O1 al studiului de față, reprezentanților angajatorilor care au făcut parte din eșantionul de respondenți li s-a cerut să indice **în ce măsură consideră importante următoarele criterii atunci când este evaluat un absolvent de studii superioare, în vederea angajării într-o poziție de execuție, într-un post ce necesită pregătire economică:**

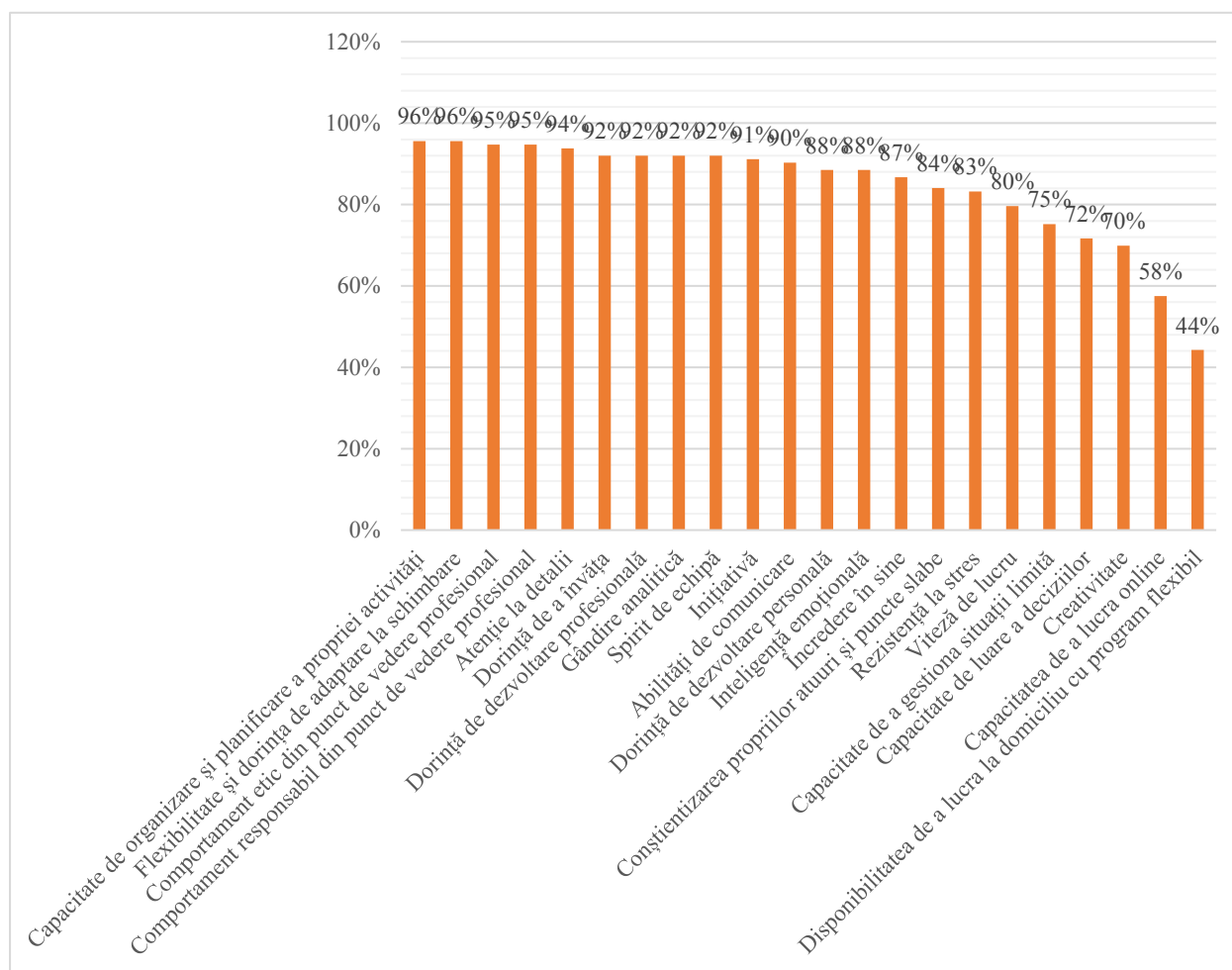


Figura 1. Importanța criteriilor pe baza cărora se realizează angajarea studenților/absolvenților ASE București

Respondenții au fost rugați să evalueze în ce măsură consideră importante fiecare dintre cele 22 de criterii (trăsături personale, aptitudini, abilități și competențe) atunci când evaluează un candidat în vederea angajării pe o poziție entry level cu studii superioare economice, având ca variante de răspuns: *În foarte mică măsură, În mică măsură, Opinie neutră, În mare măsură, În foarte mare măsură, Nu știu / nu răspund*. În scopul realizării Figurii 1 au fost agregate, pentru fiecare criteriu, procentele celor care au răspuns cu variantele *În mare măsură* și *În foarte mare măsură* și s-a realizat clasamentul acestora.

Autonomia în muncă ocupă locul fruntaș în cadrul clasamentului- capacitatea de organizare și planificare a propriei activități (96% dintre repondenți). Pentru angajatori este important ca potențialii angajați să-și dorească să evolueze în plan profesional – *flexibilitate și dorința de adaptare* (96%), *să manifeste comportament etic* (95%) și *comportament responsabil* (95%). Totodată, dat fiind importanța muncii lor, este foarte important pentru angajatori ca angajații lor să fie *atenți la detalii* (94%). În continuare, criteriile în ordine descrescătoare a importanței în evaluarea unui candidat, pentru mai mult de 90% dintre repondenți, sunt: spiritul de echipă (92%), gândirea analitică (92%), abilitățile de comunicare (90%) și rezistența la stres 83%. În cadrul secțiunii de răspunsuri deschise, au fost menționate următoarele criterii care nu au fost acoperite în secțiunea de răspunsuri închise: preocupare, respect, loialitate, spirit antreprenorial, curiozitate, viziune, onestitate, empatie, motivație intrinsecă, dorința de a învăța, respect față de organizație.

O2. Identificarea noilor competențe necesare absolvenților ASE București pentru a se integra pe o piață de muncă post-pandemie și estimarea cererii pentru noile competențe necesare

Pentru a identifica noile competențe, am analizat răspunsurile deschise din cadrul întrebării cu răspuns liber din chestionar „14. În contextul actual al pandemiei, ce competențe credeți că sunt esențiale pentru proaspeții absolvenți?”

Așadar, conform protocolului analizei calitative a textului, unitatea de analiză este textul reprezentat de răspunsurile deschise date de respondenți la întrebarea numărul 14, înainte de a fi supus analizei, textul a fost revizuit pentru a preîntâmpina posibilele erori. Datele au fost codate și următoarele categorii/teme au rezultat, conform Tabelului 1.

Tabel 1. Competențe/abilități/trăsături vizate de angajatori post-pandemie

Nr. crt.	Categorie (competență)	Subteme	Frecvență
1	Competențe digitale	Abilitatea de a lucra cu diverse programe informatice, social media, lucrul de acasă,	63
2	Abilități de comunicare	Limbi străine, lucrul în echipă, colaborare, inteligență emoțională și alte soft skills	46
3	Responsabilitate	Autonomie, autodeterminare, orientare către scop, etc	20
4	Abilitatea de a învăța	Deschiderea către învățare continuă	14
5	Adaptabilitate	Deschiderea la schimbare	14
6	Flexibilitate	-	10
7	Competențe tehnice specifice	-	7
8	Gândire critică	-	6
9	Abilitatea de gestionare a timpului	-	6
10	Agilitate	-	4
11	Reziliență	-	4

Este de menționat faptul că analiza calitativă a conținutului nu produce contorizări și nici semnificație statistică. În schimb, descoperă modele, teme și categorii importante pentru o anumită realitate socială. Astfel, rezultatele studiului de față arată că principalele competențe/abilități/trăsături vizate de angajatori post-pandemie sunt: competențele digitale, abilitățile de comunicare, responsabilitatea, abilitatea de a învăța, adaptabilitatea, flexibilitatea, competențele tehnice specifice, abilitatea de gestionare a timpului, agilitatea și reziliența. Toate cele 11 categorii se aliniază cu ce a relevat literatura de specialitate cu excepția faptului că studiul actual nu identifică nici creativitatea și nici abilitățile de conducere ca fiind necesare noilor angajați, aceste competențe ar putea lipsi deoarece analiza este făcută pe joburi entry-level.

Mai mult, prin contrastarea obiectivelor 1 cu 2 se poate observa o oarecare inconsistență între criteriile după care se fac angajările la momentul actual și noile competențe pe care angajatorii le solicită în contextual post-pandemic (diferența poate fi data și de tipul de întrebare – item deschis vs item închis).

Tabel 2. Comparație O1 vs O2

Obiectiv 1	Obiectiv 2
Autonomie	Competențe digitale
Flexibilitate și adaptabilitate	Abilități de comunicare
Responsabilitate	Responsabilitate
Comportament etic	Abilitatea de a învăța
Atenție la detalii	Adaptabilitate
Spirit de echipă	Flexibilitate
Gândire analitică	Competențe tehnice specifice
Comunicare	Gândire critică
Rezistență la stres	Abilitatea de gestionare a timpului

Astfel, la momentul actual accentul nu se pune atât de mult pe competențele digitale, dar angajatorii preconizează că acestea vor deveni indispensabile angajaților, de aceea alfabetizarea digitală poate reprezenta un pilon de politică publică la toate nivelurile educaționale pentru ca absolvenții să rămână relevanți pe o piață foarte dinamică a muncii. Totodată, comportamentul etic și atenția la detaliu au dispărut ce poate însemna ca în viitor, aceste competențe/comportamente sunt subsumate altor categorii mai cuprinzătoare sau aceste competențe vor fi implicate.

Pentru confirmarea rezultatelor s-a recurs la metoda proceselor analitice ierarhice prin care experților (din rândul repondenților, câte unul pentru fiecare domeniu - finanțe și servicii financiare, recrutare, IT și FMCG) li s-a cerut să clasifice în funcție de importanță competențele relevate de studiu. Procesul a constatat în compararea în perechi a competențelor, urmată de calculul vectorilor de prioritate pentru fiecare expert, urmat de calculul vectorului de prioritate de grup folosind media geometrică, rezultatul final fiind reprezentat în Tabelul 3.

Tabel 3. Competențele viitorului prin metoda AHP

Competență	Vector de prioritate	Observații
Responsabilitate	0.17	Diferența de 0.03 este atribuită celorlalte competențe
Abilități de comunicare	0.22	
Competențe digitale	0.45	
Abilitatea de a învăța	0.13	

Conform rezultatelor, competențele digitale sunt cele mai importante, urmate de abilitățile de comunicare, responsabilitate și abilitatea/disponibilitatea de a învăța, acestea fiind relative aliniate la cele identificate de Ziarul Financiar (2021). Creativitatea, gândirea critică, comunicarea și cooperarea reprezintă competențele comportamentale ale viitorului care au drept factor comun valoarea cunoscută sub numele de conștiință față de sine și de cei din jur. Existența acestei conștiințe favorizează dezvoltarea unui simț etic, a autonomiei și a competențelor tehnice (care în acest caz, le include și pe cele digitale).

O3. Preconizarea tendințelor de evoluție a pieței muncii pentru anul 2023

Referitor la **tendințele de evoluție a pieței muncii în anul 2023**, respondenții au subliniat două aspecte demne de menționat: digitalizarea și telemunca. În același timp, au existat păreri contradictorii, unii dintre respondenți previzionează o scădere a ofertei de muncă generată de o eventuală criză economică, alții consideră că există o lipsă acută de personal pe toate nivelurile ierarhice. Mai mult, este preconizată o creștere a complexității sarcinilor de lucru și automatizarea sarcinilor repetitive.

În cadrul focus-grupurilor cu absolvenții reprezentanți ai mediului socio-economic, aceștia au răspuns pe rând la cele trei categorii de întrebări legate de competențele obținute în programele de studii ale ASE, corelația dintre acestea și parcursul profesional al absolvenților; dar și formarea competențelor necesare pe piața muncii prin planurile de învățământ și disciplinele studiate la nivelul programelor oferite de ASE;

Prima întrebare a fost: „Care credeți că sunt competențele pe care trebuie să le dețină absolvenții ASE București în vederea angajării pe un post care necesită pregătire economică?”.

Absolvenții susțin că lucrul în echipă, adaptabilitatea și flexibilitatea, relaționarea interpersonală și comunicarea, cunoașterea, scrierea și vorbirea unor limbi străine de bază, orientarea spre soluții, creativitate și determinare sunt competențe generale pe care studenții le pot dobândi prin participarea activă la cursuri și seminare.

S-a dezbătut intens și latura competențelor digitale care se observă diferit în piața muncii, în funcție de interesul personal al studentului asupra înțelegerii și utilizării anumitor programe informatice. În viziunea absolvenților, competențele digitale sunt esențiale în viitoarea carieră de economist, dar și cele de proiect management (lucru în echipă, susținere reciprocă, coordonare de sine și de echipă, presiunea timpului, cauze, efecte, soluții). Pentru că

studenții au acces gratuit și nelimitat la informații, aceștia au nevoie de deschidere către informare și curiozitate.

Absolvenții au discutat și despre înțelegerea conceptelor de bază din disciplinele studiate în timpul anilor de studii, aplicabilitatea noțiunilor economice la locul de muncă, dar și în antreprenariat. În acest sens, participanții propun o uniformizare a modului de lucru la seminar, cadrele didactice să învețe studenții la seminar să aplice ceea ce învață la curs, prin exemple și elemente practice. O altă soluție oferită de absolvenți privește implementarea în procesul instituțional/educațional al unor vizite de studiu la partenerii din mediul de business, dar și invitați la curs și seminar. De altfel, prin efectuarea și evaluarea stagiului de practică al studenților din anul al II-lea de studiu se poate obține o astfel de expertiză, aceștia având deja o viziune asupra modului de lucru într-o instituție/companie de profil.

Printre competențele pe care grupul de absolvenți le consideră necesare pentru o reușită în carieră a studentului se regăsesc sub formă de valori următoarele: corectitudine, etică, incluziune, respectarea cuvântului, respectarea clienților și colegilor, gândirea critică și dezvoltarea capacității de procesare a informațiilor dobândite clar și rațional.

Aceștia adaugă că atitudinea proactivă este esențială pentru dobândirea competențelor. Participanții au agreeat că mixul de noțiuni studiate și acumulate în timpul anilor de studii creează competențele, inclusiv prin capacitatea studentului de a face conexiuni între discipline și de a remarca utilitatea acestora în mediul profesional.

A doua întrebare la care au răspuns participanții a fost „Ce competențe utile pentru parcursul dumneavoastră profesional ați dobândit în urma absolvirii programului de studii oferit de ASE București?”

Capacitatea de lucru în echipă s-a evidențiat drept una dintre competențele dobândite prin numeroasele proiecte de seminar realizate în echipă. De asemenea, prin intermediul acestor activități absolvenții au dobândit capacități de management, organizare și comunicare. Alte competențe indicate de absolvenți sunt: competențele lingvistice, gândirea analitică și abilitățile de cercetare.

Absolvenții au sugerat că materiile studiate și componenta practică a acestora le-au oferit competențe în interpretarea corectă și filtrarea datelor. De asemenea, participanții au subliniat că printre cunoștințele pe care le-au aplicat la locul de muncă se regăsesc cu precădere cele din sfera microeconomie, macroeconomie, statistică dar și dreptului comercial.

Este de evidențiat faptul că majoritatea participanților au pus accent pe competențele digitale - cursurile care au implicat utilizare pachetului Microsoft Office având un rol deosebit în formarea acestora. Competențele digitale joacă un rol important în dezvoltarea gândirii critice și a capacității de analiză și sinteză.

Participanții au fost abordat apoi următoarele întrebări „Cum s-ar putea adapta universitatea la a forma competențele necesare în viitor (programe de studii, planuri de învățământ, fișe de disciplină)? Cum vedeți rolul Asociației Absolvenților ALUMNI ASE în pregătirea viitorilor economiști?”

În ceea ce privește adaptarea universității la a forma competențele necesare în viitor, una dintre nevoile care au reieșit cel mai pregnant este adaptarea curriculei cu noi materii precum neuromarketing, economie comportamentală, risc financiar internațional etc. Participanții au subliniat de asemenea nevoia de a adapta a curriculei la noile tendințe din sfera economică și financiară și de adaptare a acesteia în acord cu volatilitatea pieței muncii.

Absolvenții își doresc să fie consultați cu privire la actualizarea programei și a conținutului cursurilor. Aceștia consideră că s-ar putea forma un nucleu de absolvenți interesați de transformarea și adaptarea procesului educațional, care ar putea contribui anual cu sugestii pentru îmbunătățirea programei în a reflecta mai bine cerințele și nevoile din piața muncii. Potrivit acestora, Asociația Absolvenților ALUMNI ASE ar putea facilita și coordona acest grup.

Majoritatea absolvenților au atras atenția și asupra încurajării lucrului în echipă și a interacțiunii dintre studenți, inclusiv prin intermediul conceptului de study buddy. Un alt aspect important se referă la metoda de evaluare a cunoștințelor dobândite în urma cursurilor - participanții simt nevoia unei evaluări mai practice a cunoștințelor și introducerea instrumentelor digitale în procesul de evaluare. Implicarea studenților în desfășurarea orelor și dezvoltarea competențelor de gândire critică, oratorie, management și sintetizare a informațiilor au fost de asemenea văzute ca aspecte esențiale în adaptarea competențelor.

În ceea ce privește rolul Asociației Absolvenților ALUMNI ASE, prima sugestie a absolvenților a fost coordonarea procesului de implicare a absolvenților în procesul educațional, prin participarea la cursuri sau seminarii, în calitate de invitați. Pentru ca absolvenții să se poată implica mai ușor în activitățile didactice, s-a sugerat înființarea unei platforme care să faciliteze comunicarea între profesori și absolvenții dornici să se implice.

O altă sugestie a participanților a fost îmbunătățirea programului de practică și valorificarea parteneriatelor dintre ASE București și mediul de afaceri în acest sens. Companiile ar putea propune teme de interes și actualitate pentru lucrările de licență sau disertație, fiind o oportunitate bună pentru studenți de a-și pune în aplicare cunoștințele, dar și pentru companii de a identifica noi idei și potențiale soluții la probleme reale cu care se confruntă. Pentru a facilita acest proces, absolvenții au sugerat ca procesul de colaborare dintre ASE și companii să devină mai puțin birocratizat și translatat către o platformă online.

Participanții au subliniat că alumnii ASE București pot aduce valoare adăugată prin implicarea în activitățile destinate studenților, în special cu privire la orientarea în carieră a acestora și pregătirea lor pentru prima interacțiune cu piața muncii. Aceștia sunt dispuși să ia parte în programe de shadowing, prin care să le prezinte studenților diverse fațete ale meseriilor lor, respectiv ce abilități și competențe presupun, dar și în programe de coaching prin care să le explice studenților cum să își construiască un CV sau cum să se prezinte la interviu.

4. Limitări și oportunități de cercetare

Una dintre limitările principale ale studiului este aceea că nu a permis comparația pe ani privind necesarul de competențe adaptate noii realități economice ca urmare a crizei cauzate de pandemia de COVID-19 (SARS-CoV-2). Această limitare poate fi valorificată din

perspectiva cercetării printr-un studiu viitor, ce va cuprinde și acest demers. Concluzionând, prezentul studiu poate fi considerat un punct de pornire pentru viitoare cercetări în domeniu, menite să asigure o mai bună corelare a programele de studii universitare cu cerințele pieței și deschide noi orizonturi în cooperarea dintre mediul de afaceri și zona academică, în vederea cultivării de sinergii menite să contribuie la dezvoltarea economică și socială armonioasă.

Referințe

- Charoensukmongkol, P., & Pandey, A. (2022). The flexibility of salespeople and management teams: How they interact and influence performance during the COVID-19 pandemic. *Asia Pacific Management Review*.
- Deming, D. J., & Noray, K. (2020). Earnings dynamics, changing job skills, and STEM careers. *The Quarterly Journal of Economics*, 135(4), 1965-2005.
- Dubrin, A. J. (2022). *Leadership: Research findings, practice, and skills*. Cengage Learning.
- Gibbs, M. B. (2022). How is new technology changing job design?. *IZA World of Labor*.
- Jena, L. K., & Goyal, S. (2022). Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive performance. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), 100729.
- Leon-Urrutia, M., Taibi, D., Pospelova, V., Splendore, S., Urbsiene, L., & Marjanovic, U. (2022). Data Literacy: An essential skill for the industry. In *Industrial Innovation in Digital Age* (pp. 326-331). Springer, Cham.
- Mainga, W., Murphy-Braynen, M. B., Moxey, R., & Quddus, S. A. (2022). Graduate Employability of Business Students. *Administrative Sciences*, 12(3), 72.
- Marr, B. (2022). *Future skills - the 20 skills and competencies everyone needs to succeed in a digital world*. Wiley
- Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training.
- Plummer, K. J., Kebritchi, M., Leary, H. M., & Halverson, D. M. (2022). Enhancing Critical Thinking Skills through Decision-Based Learning. *Innovative Higher Education*, 1-24.
- Pouliakas, K. (2018). Determinants of automation risk in the EU labour market: A skills-needs approach. *Available at SSRN 3253487*.
- Reddy, P., Sharma, B., & Chaudhary, K. (2022). Digital literacy: a review in the South Pacific. *Journal of Computing in Higher Education*, 34(1), 83-108.
- Segev, E., Hochman, Y., & Shai, O. (2022). Thrown into the Water: Early-career Social Workers' Job Challenges and Time Management Coping Strategies. *The British Journal of Social Work*.
- Snowball, J., Tarentaal, D., & Sapsed, J. (2022). Innovation and diversity in the digital cultural and creative industries. In *Arts, Entrepreneurship, and Innovation* (pp. 187-215). Springer, Cham.