

CORELAREA ÎNVĂȚĂRII CU PIAȚA MUNCII

RAPORT DE CERCETARE

CUPRINS

CONTEXT / 3

CADRUL TEORETICO-METODOLOGIC / 3

REZULTATELE, PE SCURT / 4

PREMISE, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI / 12

LECȚIA INVĂȚATĂ / 17

ANEXA 1 / 18

CONTEXT

În această perioadă, Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) a demarat o serie de consultări privind corelarea învățării cu piața muncii din sectorul public. În acest registru se înscrie și acest studiu care ar putea contribui la fundamentarea unor decizii strategice vizând creșterea calității educației universitare și asigurarea unor resurse umane pregătite să facă față cerințelor din administrația publică - aflată într-un proces dinamic de modernizare.

În egală măsură, în contextul dezvoltării parteneriatului cu mediu academic, rezultatele acestui studiu vor fi valorificate în procesul de elaborare a documentelor de politici publice inițiate de Agenție în cursul anului 2015 (Strategia privind funcția publică 2015-2020 și Strategia privind formarea profesională 2015-2020), respectiv vor putea fi utilizate în activitatea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020.

CADRUL TEORETICO-METODOLOGIC

- Perioada de investigare: mai-iunie 2015;
- Mod de completare: autoadministrare online;
- Volum populație chestionată: 240 respondenți.

Dimensiunile ale cercetării: (1) percepții și proiecții despre administrația publică, (2) parcursul educațional, (3) angajatorii - cerințe și motivația angajării, (4) planificarea carierei și (5) corelarea învățării cu cerințele angajatorilor publici.

Chestionarul preia unele întrebări utilizate într-un studiu similar (realizat de SNSPA & ALUMINI în 2011 - prezentat în cadrul unui eveniment organizat de ANFP). Deși nu se pretează unei analize comparative, apelul la studiul menționat aduce un plus de cunoaștere în problematica de referință.

Obiectivele cercetării:

- I. Cunoașterea percepțiilor privind sistemul administrației publice;
- II. Autoevaluarea gradului de cunoaștere a sistemului de recrutare și promovare în funcția publică;
- III. Cunoașterea elementelor definitorii ale parcursul educațional și ale mobilității ocupaționale (ca intenții/ perspective) – pe piața muncii, respectiv sectorial;
- IV. Evaluarea expectanțelor privind cerințele și ofertele de pe piața muncii;
- V. Identificarea elementelor de valorizare a funcției publice (valori sociale și organizaționale, factori motivaționali);
- VI. Realizarea unor tipologii ale obstacolelor, ale oportunităților și ale resurselor privind angajabilitatea;
- VII. Identificarea așteptărilor privind îmbunătățirea procesului de învățare (abilități, competențe, domenii, modalități de formare);
- VIII. Prioritizarea unor activități și inițiative vizând o mai bună corelare între învățare și cerințele angajatorilor publici;

Printre avantajele realizării acestui studiu online menționăm economia de resurse și o monitorizare adecvată a fluxului de date. Limitele studiului sunt date de o rată a răspunsurilor „sub potențial”, respectiv de o repartizare inegală a acestora în profil instituțional și regional (au răspuns 13 facultăți de administrație publică din cele 20 invitate¹ de a participa la sondaj). Având în vedere caracterul descriptiv al studiului, rezultatele acestuia nu pot fi extrapolate la nivelul tuturor centrelor universitare care au facultăți/ specializări în domeniul de referință.

¹ Eșantion proiectat: 20 de centre universitare din țară, 6 din București și câte două din fiecare regiune de dezvoltare, exclusiv București-Ilfov.

REZULTATELE, PE SCURT²

Aproape un sfert dintre respondenți (24,6%) au o părere critică despre sistemul administrației publice iar 40,4% - o părere bună/ foarte bună. Puțin peste o treime (35%) nu și-au exprimat o opinie fermă (părere nici bună, nici proastă);

Un procent identic celui anterior menționat (35%) este asociat răspunsurilor potrivit cărora sistemul de recrutare și promovare a personalului din administrația publică românească este cunoscut foarte puțin și puțin (cumulat). Aproape o treime sunt indeciși (32,5% - nici mult, nici puțin), iar în aceeași proporție întâlnim respondenți care cred că au cunoștințe temeinice despre sistemul de recrutare și selecție (32,5% - mult/ foarte mult). Practic cele 3 variabile categoriale ce descriu nivelul de cunoaștere (puțin - neutru - mult) se împart simetric (o treime fiecare);

Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnalează faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată;

Similar, analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale indică faptul că decizia de a urma o facultate în domeniul administrației publice a fost una corectă/ bună;

Imediat după absolvirea acestei facultății, studenții chestionați ar dori să se angajeze în România (44,3%) sau să-și continue studiile (28,1%, procent cumulat: să urmeze studii postuniversitare sau să facă o altă facultate);

După finalizarea tuturor studiilor, dacă s-ar angaja în România, două treimi dintre respondenții ar opta pentru administrația publică (39,6% - centrală; 27,1% - locală). Acest aspect este relevant din perspectiva proiecțiilor privind mobilitatea ocupațională;

Dintre formele de instruire, pe piața muncii sunt solicitate frecvent studiile de licență și studiile postuniversitare (cumulat – 61,7%);

Dintre competențele cheie, cele de comunicare în limbi străine (34,9%) și cele IT (25,4%) sunt mai des solicitate de angajatori în ziua de azi;

În ceea ce privește experiența profesională (indiferent de sectorul de activitate), prelucrarea datelor arată că 42,5% dintre respondenți au avut un loc de muncă până în acest moment

Indiferent dacă au lucrat sau nu, doar 30% dintre cei chestionați cred că știu mult/ foarte mult despre posibilitățile de angajare în sectorul public (un procent identic este asociat celor care știu puțin/ foarte puțin, restul de 40% fiind asociat răspunsurilor „neutre” – nici mult, nici puțin);

Principalele motive care i-ar determina să accepte un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate) sunt: salariul sau dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor; (31,3% - pentru fiecare dintre cele 2 motive);

Realizarea unei tipologii motivaționale indică dezvoltarea carierei (43,0%), salarizarea (41,3%), respectiv condițiile de muncă (15,7%);

Principalul factor care i-ar motiva să lucreze în funcția publică este reprezentat de stabilitatea în funcție (38,3%).

Realizarea unei tipologii motivaționale adaptate funcției publice scoate în evidență două categorii majore de factori, evaluați astfel:

- factori organizaționali (salariul, stabilitatea în funcție) = 68,3%;
- factori sociali (servirea interesului general, prestigiul) = 31,7%.

² Vezi și Anexa 1.

Cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viața profesională sunt date de: (1) experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci) = 14.38%; (2) educația (studiile urmate) = 13.89%; (3) cunoștințele practice acumulate = 13.06%; (4) tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor) = 12.08.

Observăm preponderența acumulărilor practice și volitive (inteligența socială în derimentul acumulărilor teoretice).

Este relevant și faptul că 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale;

Principalele bariere educaționale în planificarea carierei sunt date de:

- activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți) = 36.7%;
- lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei = 30.4%.

Principalele bariere personale și sociale sunt reprezentate de:

- discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.) = 40.0%;
- profilul facultății pe care o urmează îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei = 21.3;

Cu toate acestea reamintim faptul că majoritatea respondenților au susținut că au luat o decizie corectă atunci când s-au hotărât să urmeze o facultate de administrație publică.

Bariere profesionale în calea planificării carierei sunt cauzate mai ales de:

- incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei) = 39.6%;
- slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante) = 20,0%

Precizare: principalele obstacole au fost stabilite în funcție de numărul de mențiuni ale respondenților!

Interesant este că, pe orizontul de timp 2015-2020, pot fi depășite mai ales acele bariere care au întrunit cel mai mare număr de mențiuni.

Astfel, dintre barierele educaționale pot fi depășite cele cauzate de:

- ✓ activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);
- ✓ lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;

În ceea ce privește barierele personale și sociale, în viitorii 5 ani ar putea fi rezolvate mai ales problemele legate de:

- ✓ discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.);
- ✓ absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);

În fine, dintre barierele profesionale ar putea fi depășite, mai ales cele cauzate de:

- ✓ incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);
- ✓ slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);

Mai trebuie să precizăm că numărul de bariere ce pot fi depășite corelează pozitiv de la o tipologie la alta (educaționale, personale și sociale, respectiv profesionale). Aceasta înseamnă că cei care indică un număr mai mare de bariere pentru o tipologie, au tendința de a indica un număr mare de bariere și pentru oricare din celelalte 2 seturi (fiind corelație bidirecțională, și reciproca este valabilă).

Într-un alt registru, principalele modalități prin care tinerii încearcă să își găsească un loc de muncă sunt:

- ✓ Prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.) = 33.8%;
- ✓ Prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate) = 24.4%.

Modalitățile cele mai puțin accesate sunt:

- apelarea unui centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere (7,5%);
- intermedierea de către agențiile județene de ocupare a forței de muncă (8,1%).

Cele mai importante modalități de cunoaștere a oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public sunt (în ordine):

- Consultarea paginii web cu ofertele de muncă (ex. portaluri, site angajatori publici);
- Participarea la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică);
- Contactul direct („Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa”);
- Relația cu cadrele universitare („Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită”);

Departamentele preferate în a realiza stagile de practică sunt:

- I. comunicare și relații publice/ cu publicul;
- II. resurse umane;
- III. management/ secretariat/ cabinet;
- IV. programe și proiecte cu finanțare externă;

La polul opus găsim următoarele departamente:

- unitate de politici publice (departament elaborare și/ sau analiză politici publice);
- arhivă/ documentare;

Motivele care stau la baza preferințelor (de a face practică în departamentul X), sunt în ordine legate de:

(1-3) **Specificul activității** departamentului – „Îmi place cu ce se ocupă / departamentul ales de mine”/ „Îmi place domeniul principal de activitate al departamentului;”;

(2) **Acumulări profesionale** - Rampă de lansare – „Acumulările de cunoștințe vor reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional”;

(4) **Stabilitate profesională** – „În viitor, jobul într-un departament similar oferă stabilitate (loc de muncă sigur)”;

(5) **Câștig salarial** – „Experiența câștigată îmi va facilita în viitor joburi cu salarii mai mari”.

Aproape o treime dintre respondenți (31,3%) nu știu în ce măsură ceea ce învață în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul public), iar 45,8% cred că acumulările din facultate corelează mult/ foarte mult cu cerințele angajatorilor publici. Aproape de 23% dintre respondenți au indicat o corelație slabă (22,1%) sau inexistență (0,8%) între cele 2 variabile analizate. Reținem că doar 45,8% dintre cei chestionați cred că acumulările din facultate corespund, într-o măsură rezonabilă, realității de pe piața muncii (publice).

În cadrul cursurilor parcurse, noțiunile preponderent juridice (legislație) sunt mai importante în a facilita angajarea în sectorul public (decât noțiunile de management). De altfel, cursurile (cuprinse în Planul de învățământ al facultății dvs.) se referă mai mult la legislația specifică administrației publice (76,3% dintre respondenți bifând această opțiune) și mai puțin la management public (23,8%);

În Planurile de învățământ ale facultății se regăsesc cu precădere următoarele seturi de abilități/ competențe (% = mare + foarte mare măsură):

- legislative/ juridice (științe administrative și juridice) – desemnate de 84,6%, un procent similar de respondenți cred că ar trebui să se regăsească (84,2%);
- de management (ex., management public, strategii, politici publice) - desemnate de 62,5%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (84,6%);
- IT - desemnate de 55,4%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (80,0%);
- de comunicare - desemnate de 53,8%, mai mulți respondenți cred că ar trebui să se regăsească (85,8%);

Tabel 1

Scala/ set AC	se regăsesc	ar trebui să se regăsească	Dif. "se regăsesc vs. ar trebui să se regăsească" (după IMP +)
legislative/ juridice (științe administrative și juridice)	84.6	84.2	0.4
de management (ex., management public, strategii, politici publice)	62.5	84.6	-22.1
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	55.4	80.0	-24.6
de comunicare (comunicare și relații publice/ cu publicul)	53.8	85.8	-32.1
lingvistice (exclusiv limbi străine)	52.5	84.6	-32.1
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	42.1	63.8	-21.7
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	23.8	43.3	-19.6

În concluzie, o mare parte dintre respondenți cred că acele cursuri care livrează competențe și/sau abilități de comunicare, respectiv lingvistice ar trebui să se regăsească în mai mare măsură în planurile de învățământ ale facultăților de profil (cuprinse în eșantion).

Tabel 2

Scala/ modalitati	se regăsesc	ar trebui să se regăsească	Dif. "curriculă vs. utilitate" (după mult/ foarte mult +)
spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii;	57.9	72.9	-15.0
prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul administrației publice;	49.6	70.8	-21.3
metode și instrumente de tehnică legislativă – elaborare, fundamentare;	45.8	71.7	-25.8
analiza și aplicarea unor ghiduri și metodologii specifice;	44.2	65.8	-21.7
utilizarea instrumentelor I.T. în dobândirea unor abilități de învățare (altele decât cele predate la cursul de IT);	37.5	70.0	-32.5
metode, tehnici, instrumente specifice formării adulților (ex., jocuri de rol, brainstorming, exerciții în grup etc.);	32.5	66.7	-34.2

Similar, vom analiza care sunt modalitățile de instruire care se regăsesc actualmente în cursurile frecventate și în ce măsură ar trebui cuprinse în aceste cursuri:

- spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii - se regăsec în opinia a 57,9% dintre respondenți (72,9% dintre studenți cred că această modalitate de instruire ar trebuie să fie prezentă în aria curriculară);
- prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul administrației publice - se regăsec în opinia a 49,6% dintre respondenți (70,8% dintre studenți cred că această modalitate de instruire ar trebuie să fie prezentă în aria curriculară);

Observăm însă că cele mai mari diferențe se întregistrează în cazul utilizării instrumentelor IT și a metodelor tehnicilor, instrumentelor specifice formării adulților.

Pentru fiecare modalitate listată (considerate ca variabile perechi „ $M_{se\ regăsec}$ – $M_{ar\ trebui\ să\ se\ regăsească}$ ”) există corelații pozitive bidirecționale ($r \in [0,219; 0,508]$ – legături slabe între variabile), ceea ce înseamnă că nivelurile de importanță alocate sunt similare (direct proporționale).

Pe de altă parte, toate cele 16 domenii de instruire analizate sunt considerate utile în în construirea unei cariere în administrația publică (val. medie = 7,76 pe o scală de la 1 la 10 - vezi Anexa 1).

Managementul funcției publice, legislația specifică și managementul de proiect/ accesarea fondurilor europene sunt considerate cele mai utile domenii.

În ordine, următoarele activități i-ar ajuta pe cei chestionați în dobândirea/ dezvoltarea de abilități (utile în urmarea unei cariere în funcția publică):

- I. Primirea de informații despre cariera funcționarilor publici (ex., newsletter)
- II. Înscrierea într-un grup de discuții (ex., moderat de experți din administrația publică)
- III. Dezvoltarea unor cursuri în parteneriat (facultate – angajatori publici) la care vă puteți înscrie
- IV. Participarea la ateliere de lucru/ workshop-uri
- V. Implicarea în proiecte realizate în parteneriat (facultate – angajatori publici)
- VI. Realizarea unor stagii de practică/ internship

În ordinea priorităților, următoarele inițiative ar putea contribui la o mai bună corelare a învățării cu cerințele pieței muncii din sistemul public:

- I. Elaborarea și implementarea unor politici publice sectoriale;
- II. Creșterea reprezentativității studenților în structurile decizionale ale facultăților;
- III. Realizarea unui transfer de expertiză ambivalent (angajatori - universități și invers);
- IV. Promovarea sistematică a ofertelor educaționale și a ofertelor de angajare;

V. Îmbunătățirea cadrului legislativ;

VI. Dezvoltarea susținută a parteneriatelor dintre universități și angajatorii publici;

VII. Creșterea gradului de informare și consiliere a studenților;

Respondenții și-au estimat șansele de angajare în administrația publică românească, în viitorii 5 ani, astfel:

- se vor diminua – 24,2%;
- vor rămâne la fel ca până acum – 48,3%;
- vor crește – 27,5%.

Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale arată că, practic, peste jumătate dintre respondenți cred ca au șanse relativ mici de angajare în următorii 5 ani (în sistemul administrației publice).

Din perspectiva mobilității ocupaționale, mai exact a proiectării locației viitorului loc de muncă (în funcția publică), aproape două treimi dintre cei chestionați (63,8%) ar prefera să se angajeze într-o organizație publică din afara mediului de proveniență a respondenților.

Profile (Notă: caracteristicile identificate nu trebuie interpretate cumulariv)

Au o părere critică despre sistemul administrației publice:	Cunosc insuficient sistemul de recrutare și promovare:	Consideră că nu există o corelare adecvată între învățare și cerințele angajatorilor:
<p>Gradul de cunoaștere a sistemului de recrutare și promovare este unul relativ scăzut (conform opiniilor exprimate);</p> <p>Au o atitudine sceptică în privința șanselor de a practica meseria dorită;</p> <p>Consideră că decizia de a urma o facultate în domeniul administrației publice nu a fost cea mai potrivită alegere;</p> <p>Ar opta să se angajaze, mai degrabă, în sectorul privat/ neguvernamental;</p> <p>Declară că știu relativ puține lucruri despre posibilitățile de angajare în sectorul public;</p> <p>Consideră că este nevoie să apeleze (simultan) mai multe modalități de accesare a unui loc de muncă (pentru a se putea angaja) – probabil un nivel scăzut de încredere privind posibilitățile de angajare;</p> <p>Cred că ceea ce învață în facultate nu corespunde cerințelor de pe piața muncii (decât în mică măsură, chiar deloc);</p> <p>Consideră că planurile de învățământ cuprind cu precădere noțiuni de legislație;</p> <p>Cred că au șanse relativ mici de de angajare, în administrația publică românească, în viitorii 5 ani;</p>	<p>Au o părere critică despre sistemul administrației publice românești (conform opiniilor exprimate);</p> <p>Consideră că au șanse relativ mici de a practica meseria dorită (în țară sau străinătate);</p> <p>Cred că decizia de a urma o facultate de administrație publică a fost una greșită;</p> <p>Au un set restrâns de opțiuni privind viitorul parcurs educațional/ profesional (sau nu știu ce vor face după finalizarea facultății);</p> <p>Consideră că angajatori din ziua de azi solicită un număr redus de competențe-cheie;</p> <p>Sunt, de regulă, persoane care nu au lucrat până în prezent (nu au o experiență relevantă cu angajatorii, fie ei publici ori privați);</p> <p>Dețin relativ puține informații despre posibilitățile de angajare;</p> <p>Acordă o importanță scăzută carierei lor profesionale;</p> <p>Cred că gradul de corelare a învățării cu piața muncii este unul relativ scăzut (mediocru);</p> <p>Estimează că vor avea șanse de angajare relativ modeste (în administrația publică, în viitorii 5 ani);</p> <p>Fac parte preponderent din categoria de studii „anul I, respectiv anul II”;</p> <p>Sunt tineri sub 21 de ani;</p>	<p>Persoane ce opinii relativ critice la adresa sistemului administrației publice;</p> <p>Nu au o cunoaștere adecvată în ceea ce privește sistemul de recrutare și promovare a persoanelor din administrația publică;</p> <p>Consideră că au șanse relativ mici în a practica meseria dorită (în țară sau străinătate);</p> <p>Sunt relativ dezamăgiți de decizia de a urma o facultate în domeniul administrației publice;</p> <p>Dispuși de a se angaja mai degrabă în sectorul privat/ neguvernamental (decât în administrația publică);</p> <p>Susțin că dețin puține informații despre posibilitățile de angajare (indiferent de sectorul de activitate);</p> <p>Pledează pentru prezența preponderentă în aria curriculară a cunoștințelor de legislație;</p> <p>Cred că, mai degrabă, au șanse mici de angajare în administrație publică (în viitorii 5 ani);</p>

PREMISE, CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI RELEVANTE PENTRU POLITICILE PUBLICE - ANFP & PARTENERII DIN MEDIUL UNIVERSITAR

Imaginea funcției publice și a funcționarului public;

Majoritatea studiilor de profil indică faptul că imaginea despre administrația publică (în particular despre funcția publică și funcționarii publici) este mai degrabă una negativă³. În studiul nostru, după cum am observat, aproape un sfert dintre respondenți nu au o părere bună despre sistemul administrației publice, iar peste o treime dintre cei chestionați nu au o părere formată (35% - nici bună, nici proastă) – sau mai exact, nu și-au exprimat-o.

Din perspectiva motivației de a urma o carieră în domeniul funcției publice, 31,7% dintre respondenți au invocat factori motivaționali sociali/ de status (servirea interesului general, prestigiul), iar 68,3% - factori organizaționali/ de interes personal (salariul, stabilitatea în funcție).

Pe baza datelor colectate au putut fi configurat și un profil al celor care au evaluat critic administrația publică (vezi tabelul de mai sus).

Recomandări:

(1) Ținând cont de faptul că o parte dintre viitorii absolvenți vor fi debutanți în funcția publică, evenimentele de comunicare publică derulate în parteneriat cu mediul universitar ar trebui să țină conțină acele mesaje care să contrabalanseze deficitul de imagine, inclusiv în acord cu profilul anterior menționat.

(2) Implicarea susținută a studenților în viața organizațională a ANFP (stagii de practică, voluntariat) poate fi o modalitate optimă de îmbunătățire a imaginii funcției publice, inclusiv o bună practică ce poate fi multiplicată de către toți angajatorii publici. Aici ar trebui vizată componenta calitativă (diversitatea și relevanța formelor de implicare, utilitatea activităților comune și sustenabilitatea acestora), ci nu aspectele formale, exprimate în termeni cantitativi (numărul studenților practicanți/ voluntarilor, al stagiilor, al facultățile partenere etc.).

Sistemul de recrutare și promovare a funcționarilor publici;

În general sistemul de recrutare și promovare a personalului din administrația publică este puțin cunoscut de către studenții chestionați. Dincolo de faptul că o bună cunoaștere facilitează accesul la funcția publică, acest aspect este valorizat inclusiv de către studenți - reamintim faptul că domeniul „Managementul funcției publice (recrutarea, promovare, organizare, avizare)” a primit locul I în topul utilității (vezi întrebarea „*Evaluati utilitatea următoarelor domenii de instruire în construirea unei cariere în administrația publică*”).

Pe de altă parte, domeniul „Deontologie, etică și integritate” este considerat cel mai puțin util de către respondenți.

³ În studiul SNSPA & ALUMINI (2011), 65% aveau o părere proastă sau foarte proastă.

Recomandare: În cadrul parteneriatului ANFP – mediul universitar, ar trebui identificate modalități prin care să fie asigurat un mai bun transfer de cunoștințe în triunghiul „angajator – cadru didactic - student”. Alături de cunoștințele de management al funcției publice, nu ar trebui neglijate nici acele cursuri ce tratează teme precum etica, integritatea și deontologia profesională (acestea pot face obiectul unor programe de formare dedicate debutanților în funcția publică). Evident, toate aceste recomandări nu implică o ingerință în politica educațională, ci mai degrabă un dialog tehnic între toți factorii interesați, în beneficiul studenților;

Mobilitatea ocupațională date de orientarea în carieră

Peste două treimi dintre studenții chestionați ar fi tentați să se angajeze în administrația publică (1 din 10 studenți au lucrat deja/ lucrează în sectorul public). În plus, 63,8% dintre respondenți ar prefera să se angajeze într-o organizație publică din afara mediului de proveniență.

Pe de altă parte, analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale arată că, practic, peste jumătate dintre respondenți cred că au șanse relativ mici de angajare în următorii 5 ani (în sistemul administrației publice).

Dimensiunea redusă a eșantionului, distribuția eterogenă a respondenților în profil instituțional (universitar) și regional nu permit o estimare pertinentă a fluxului de intrări în sistem (exprimate pe baza intențiilor de a lucra în administrația publică locală/ centrală, respectiv în mediul de proveniență sau în exteriorul acestuia – fie el urban sau rural).

Recomandare: Identificarea și validarea surselor (ANFP, MEEdN, INS, Comisia de Prognoză, ANOFRM, angajatori publici reprezentativi), valorificarea informațiilor existente, inițierea unor analize complexe (ex. sondaje la nivel național dublate de explorarea informațiilor factuale – metadata, fluxul intrări-ieșiri, date sociodemografice din surse statistice oficiale), ar permite testarea și validarea unor ipoteze, realizarea unei corecte diagnoze și lansarea unor scenarii privind mobilitatea ocupațională a tinerilor pe un orizont de timp scurt/ mediu/ lung. Nu în ultimul rând, rezultatele acestor analize ar putea fundamenta politicile publice din domeniul managementului funcției publice și al formării profesionale.

Modalități de accesare a locurilor de muncă

Peste jumătate dintre modalitățile de accesare a unui loc de muncă sunt reprezentate de vizite/ contactarea directă a angajatorilor și de transmiterea CV-urilor către angajatori (50,1%, valoare procentuală cumulată).

Pe de altă parte, 54,6% dintre respondenți cred că este importantă consultarea paginii web cu ofertele de muncă (ex. portaluri, site angajatori publici), pentru a cunoaște oportunitățile de accesare a unui loc de muncă în sectorul public.

În plus, promovarea sistematică a ofertelor educaționale și a ofertelor de angajare ocupă locul IV în ierarhia inițiativelor ce ar putea contribui la o mai bună corelare a învățării cu cerințele pieței muncii din sistemul public (vezi Anexa 1).

Recomandare: Încurajarea consultării paginilor web/ portalurilor de profil (inclusiv prin promovarea acestor facilități). Cunoașterea ofertelor de muncă ale angajatorilor publici, a condițiilor de accesare ar reprezenta un avantaj nu numai pentru viitorii candidați pentru ocuparea unei funcții publice, ci și pentru angajatorii din administrația publică (transparență instituțională, egalitate de șanse și de tratament, eficiență în recrutarea resurselor umane).

Stagiile de practică și relația cu potențialii angajatori

36,7% dintre respondenți consideră o barieră importantă în planificarea carierei faptul că activitatea de practică la angajatori este inadecvată („perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți”).

Un procent similar (39,6%) consideră că atitudinea incorectă a angajatorilor reprezintă o barieră în planificarea carierei⁴.

Cu toate acestea, fiecare dintre cele două bariere invocate au șansele cele mai mare de a fi depășite în viitorii 5 ani (dacă măsurăm aceste șanse după numărul de mențiuni asociate categoriei subsecvente de bariere supuse analizei).

Este interesant și faptul că, alături de implicarea în unele proiecte și voluntariat, stagiile de practică reprezintă una dintre cele mai importante modalități de cunoaștere a oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public (54,6% - importanță mare/ foarte mare). Observăm că, pe de o parte, stagiile de practică și relația cu angajatorii publici nu susțin suficient planificarea carierei și, pe de altă parte, că activitatea de practică este foarte importantă pentru cunoașterea a oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public.

În fine, studenții cred că, în cadrul acestor stagii derulate în departamentul preferat, acumulările de cunoștințe pot reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional (importanță factor = 69,2%), respectiv că experiența câștigată le-ar putea facilita, în viitor, joburi cu salarii mai mari (62,9% - - importanță mare/ foarte mare).

Ținând cont și de optimismul manifestat în legătură cu posibilitatea de depășire a barierelor menționate la începutul acestei secțiuni, concluzionăm că studenții valorizează rolul stagiilor de practică și că au expectanțe legate de creșterea **calității** procesului de învățare - relaționare (intermediat de aceste stagii).

Recomandări:

- (1) Stagiile de practică ar trebui proiectate în așa fel încât să susțină beneficiarii în tot ceea ce presupune planificarea carierei (perioadă de derulare, planificarea unor activități privind opțiunile în carieră);
- (2) Îmbunătățirea, diseminarea și promovarea unor norme și proceduri specifice (referitoare la intership, stagii de practică, voluntariat) trebuie

⁴ Fiind un studiu cantitativ cu opțiuni de răspuns predefinite, nu putem cunoaște cum își reprezintă respondenții acest tip comportament organizațional. Inițierea unor studii calitative ar putea clarifica aspectul invocat anterior.

dublată de o asumare responsabilă din partea tuturor factorilor interesați (angajatori, mediu universitar);

(3) În cadrul stagiilor de practică (ce definesc relația student - angajator) ar trebui identificate modalități de consultare pentru a afla care ar fi tipul de comportament instituțional dezirabil (discuții, ateliere de lucru, focus-grup etc.);

(4) Activitățile de promovare a stagiilor de practică (ce pot fi realizate chiar în parteneriat cu universitățile beneficiare) ar trebui proiectate de o manieră win-win, accentuându-se beneficiile multiple (pentru student, pentru instituția de învățământ, pentru angajator). Sustenabilitatea nu trebuie nici ea neglijată (post-stagiu de practică – newsletter, grup de discuții, forumuri etc.).

Motivații și valori

În general studenții sunt preocupați atât de salariu, cât și de dezvoltarea carierei (și, într-o mai mică măsură de condițiile de lucru). Două treimi dintre factorii motivaționali sunt cei de ordin organizațional (salariul, stabilitatea în funcție).

Recomandare:

(1) În condițiile unor constrângeri sistemice/ legislative (salarizare, promovare), este necesară identificarea și populatizarea unor mecanisme motivaționale nonfinanciare, care să stimuleze elementele de status, stimă de sine, valorizare socială. Beneficiile concretizate în experiența câștigată în stagiile de practică, implicarea în diverse activități de voluntariat sau proiecte derulate în parteneriat (angajatori și universități) pot reprezenta modalități concrete de motivare nonfinanciară. Implicarea studenților în evenimentele de socializare, în inițiative civice sau de promovare a vizibilității instituționale (ex., Ziua Porților Deschise) pot fi pretexte prin care se consolidează un set de valori dezirabile social și instituțional.

Coelarea învățării cu cerințele angajatorilor publici

Dacă anumite abilități și competențe se regăsesc adecvat în planurile de învățământ - ex., cele legislative/ juridice (științe administrative și juridice) -, în cazul altora pare să existe un deficit (tot mai mulți studenți cred că aria curriculară ar trebui să faciliteze în mai mare măsură formarea abilităților de comunicare și a competențelor lingvistice).

Pe de altă parte, toate cele 6 modalități de instruire predefinite (vezi Tabel 2) ar trebui să se regăsească în mai mare măsură în cadrul abordărilor și metodelor de învățare (în special instrumentele utilizarea instrumentelor IT și a metodelor specifice formării adulților ar contribui în mare măsură la dezvoltarea profesională a viitorilor absolvenți).

Recomandare: Trebuie însă precizat că afirmațiile de mai sus se bazează pe frecvențele cu care au fost menționate seturile de abilități, competențe și, respectiv, metode de instruire supuse analizei. O decizie privind reevaluarea strategiilor educaționale, a ariilor curriculare depinde atât de profilul instituțional, de opinia cadrelor universitare și de rezultatele unor consultări sistematice intercorelate (sondaj, focus grup, metoda experților – studii Delphi etc.) între mediul universitar/ academic și angajatorii publici.

Activități suport și inițiative vizând o mai bună corelare învățare – piața muncii

Potrivit analizei realizate la începutul studiului, în ordine, următoarele activități i-ar ajuta de cei chestionați în dobândirea/ dezvoltarea de abilități (utile urmarea unei cariere în funcția publică):

- I. Primirea de informații despre cariera funcționarilor publici (ex. newsletter)
- II. Înscrierea într-un grup de discuții (ex. moderat de experți din administrația publică)
- III. Dezvoltarea unor cursuri în parteneriat (facultate – angajatori publici) la care vă puteți înscrie
- IV. Participarea la ateliere de lucru/ workshop-uri
- V. Implicarea în proiecte realizate în parteneriat (facultate – angajatori publici)
- VI. Realizarea unor stagii de practică/ internship

În ordinea priorităților, următoarele inițiative ar putea contribui la o mai bună corelare a învățării cu cerințele pieței muncii din sistemul public:

- I. Elaborarea și implementarea unor politici publice sectoriale;
- II. Creșterea reprezentativității studenților în structurile decizionale ale facultăților;
- III. Realizarea unui transfer de expertiză ambivalent (angajatori - universități și invers);
- IV. Promovarea sistematică a ofertelor educaționale și a ofertelor de angajare;
- V. Îmbunătățirea cadrului legislativ;
- VI. Dezvoltarea susținută a parteneriatelor dintre universități și angajatorii publici;
- VII. Creșterea gradului de informare și consiliere a studenților;

Recomandări:

(1) În comunicarea cu mediul universitar, ANFP ar putea utiliza mijloacele și expertiza de care dispune și pentru dezvoltarea unui set de produse specifice (newsletter adresat studenților, formarea și moderarea unor grupuri de discuții, dezvoltarea unor pachete de formare în parteneriat cu facultățile de profil etc.);

(2) o parte din prioritățile listate mai sus sunt/ ar putea fi transpuse în documentele de politică publică inițiate/ gestionate de ANFP. Ordinea acestor priorități, modalitățile concrete de implementare și monitorizare reprezintă un proces de durată. Opiniile exprimate de către studenți reprezintă însă un punct de plecare, consultările cu alți factori interesați putând valida acele idei valoroase exprimate de către viitorii absolvenți-

LECȚIA ÎNVĂȚATĂ

- ✓ Reluarea studiului (pe baza aceluiași instrument, condiția fiind creșterea ratei de răspuns), dar și realizarea unor analize prin metode calitative (cu implicarea studenților și a cadrelor universitare) vor permite validarea ipotezelor și a asumpțiilor operate, respectiv o analiză la nivel sistemic;
- ✓ Important este și derularea unui sondaj „în oglindă” pentru a afla opiniile unor angajatori publici reprezentativi (există deja un proiect de chestionar online);

Toate aceste elemente vor putea constitui drept fundament în adoptarea unor decizii strategice privind dezvoltarea resurselor umane (inclusiv din perspectiva dinamicii instituționale);

În viitorul apropiat se recomandă:

- Diseminarea și promovarea raportului de cercetare la nivel intrainstituțional și/sau al partenerilor din mediul academic;
- Derularea unor activități interne, cu caracter preponderent informal (discuții, dezbateri, evenimente de socializare), vizând conștientizarea aspectelor cheie menționate în raport și identificarea unor mecanisme de stimulare și motivare a studenților practicanți;
- Utilizarea informațiilor relevante vizând învățarea, furnizate de către respondenți, în proiectarea unor pachete de programe de formare dedicate funcționarilor publici debutanți;
- Organizarea unor evenimente periodice, în cadrul parteneriatului ANFP – mediul universitar, la care pot fi invitați să participe inclusiv reprezentanți ai asociațiilor/ forurilor de reprezentare studențești.

Anexa 1

Q1 În general, ce părere aveți despre administrația publică din România? Instrucțiuni de completare: 1, 2 - foarte proastă; 3,4 - proastă; 5,6 - nici bună, nici proastă; 7,8 - bună; 9,10 - foarte bună

	%
foarte proastă;	7.1
proastă;	17.5
nici bună, nici proastă;	35.0
bună;	33.8
foarte bună;	6.7
TOTAL	

stdev	2.05
mean	5.8

Q2 În ce măsură cunoașteți sistemul de recrutare și promovare a personalului din administrația publică românească? (1,2 - foarte puțin; 3,4 - puțin; 5,6 - nici mult, nici puțin; 7,8 - mult; 9,10 - foarte mult).

	%
foarte puțin;	15.8
puțin;	19.2
nici mult, nici puțin;	32.5
mult;	21.7
foarte mult;	10.8
TOTAL	

stdev	2.47
mean	5.42

Q3 Acordați o notă de la 1 la 10 șansei de a practica meseria dorită (în țară sau străinătate): (1 – șansă foarte mică; 10 – șansă foarte mare).

average	5.75
mode	7

stdev	2.60
-------	------

Interpretare:

Analiza distribuției și a indicatorilor tendinței centrale semnalează faptul că șansa de a practica meseria dorită are o valoare moderată.

Q5 Imediat după absolvirea acestei facultății, ați dori să (posibilitate de răspuns multiplu):

Ierarhizarea inteniilor:	%
să vă angajați în România;	44.3
urmați studii postuniversitare;	21.5
să deschideți o afacere;	16.0
să lucrați în străinătate;	11.6
urmați o altă facultate;	6.6

* valori ponderate cu numărul de răspunsuri furnizate de respondenți

** pentru opțiunea "nu știu ce voi face" - 8,75% din totalul răspunsurilor, evidențiate distinct de clasamentul de mai sus;

Q6 După finalizarea tuturor studiilor, dacă vă veți angaja în România, ați opta pentru: (bifați una din literele a-c).

	%
a. administrația publică centrală;	39.6
b. administrația publică locală;	27.1
c. sectorul privat/ neguvernamental;	33.3
TOTAL	

	%
public	66.7
privat/ ONG	33.3

Q7(1) În general, ce forme de instruire credeți că sunt solicitate mai mult pe piața muncii? Indicați un singur răspuns corespunzător, indiferent de sectorul de activitate!

Forme de instruire - ierarhizare	%
licență / facultate absolvită;	40.4
diplome post universitare (master, doctorat);	21.3
cursuri de formare profesională (diplome, atestate, calificări);	15.8
diplomă de bacalaureat;	14.2
școală profesională / tehnică / arte și meserii;	5.4
studiile, cursurile de formare și calificările nu au importanță;	2.5
minim 8-10 clase;	0.4

Q8 Care credeți că sunt competențele solicitate de angajatori în ziua de azi? (posibilități de răspuns multiplu).

Ierarhizarea opțiunilor	%
Comunicare în limbi străine;	34.9
Competențe informatice (PC/ IT);	25.4
Competența de a învăța;	9.9
Competențe sociale și civice;	8.0
Comunicare în limba maternă/ oficială;	7.6
Competențe antreprenoriale;	6.8
Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie;	3.8
Competențe de exprimare culturală;	3.5

* valori ponderate cu numarul de raspunsuri furnizate de respondenti

Q9 Ați avut un loc de muncă până în acest moment? Bifați una din literele a-c.

	%
a. da, în sectorul public;	9.6
b. da, în sectorul privat/ neguvernamental;	32.9
c. nu am lucrat până în prezent;	57.5
TOTAL	

	%
a lucrat	42.5
nu a lucrat	57.5

Q10 Indiferent dacă ați lucrat sau nu, cât de mult știți despre posibilitățile de angajare în sectorul public? (1,2 - foarte puțin; 3,4 - puțin; 5,6 - nici mult, nici puțin; 7,8 - mult; 9,10 - foarte mult).

	%
foarte puțin;	11.25
puțin;	18.75
nici mult, nici puțin;	40
mult;	17.5
foarte mult;	12.5
TOTAL	

stdev	2.35
mean	5.52
mode	6

Q11 Care este principalul motiv care v-ar determina să acceptați un loc de muncă (indiferent de sectorul de activitate)? Se bifează o singură opțiune!

Ierarhizare	%
salariul;	31.3
dobândirea de abilități și cunoștințe care pot fi valorificate în viitor;	31.3
perspectiva promovării;	10.0
mediul de lucru plăcut;	9.6
salariul bazat pe rezultate (ex., comision);	8.3
<i>altul decât cele menționate;</i>	4.2
programul flexibil;	3.3
șefi înțelegători;	2.1

Categorii motive ce tin de:	%
salarizare	41.3
dezvoltarea carierei	43.0
conditiile de munca	15.7

* *exclusiv altul decât cele menționate;*

Q12 Care este principalul factor care v-ar motiva să lucrați în funcția publică? Se bifează o singură opțiune!

Ierarhizare factor motivator	%		%
stabilitatea în funcție;	38.3		
salariul;	23.8		
servirea interesului general;	18.3	factori organizationali (salariul, stabilitatea in functie)	68.3
prestigiul;	10.4	factori sociali (servirea interesului general, prestigiul)	31.7
altul decât cele menționate;	9.2		

Q13 Care credeți că sunt cele mai importante elemente de sprijin pentru a reuși în viață profesională? (bifați maxim 3 opțiuni).

Ierarhizarea elementelor de sprijin	%
Experiența individuală de viață (să știi cum să te descurci);	14.38
Educația (studiile urmate);	13.89
Cunoștințele practice acumulate;	13.06
Tenacitatea (consecvență în urmărirea și atingerea obiectivelor);	12.08
Banii;	9.86
Profesia (cariera aleasă);	8.54
Schimburile de experiențe, cunoștințe (deschiderea);	7.78
Cunoștințele teoretice acumulate;	5.90
Relațiile/ „pilele”;	5.42
Norocul;	3.89
Rolul/ suportul familiei;	2.64
Aspectul fizic plăcut;	2.57

** valori ponderate cu numărul de răspunsuri furnizate de respondenți*

Q14 Dați o notă, de la 1 la 10, importanței pe care o acordați carierei dvs. profesionale: (1 - minim; 10 - maxim)

average	8.87
---------	------

stdev	1.45
-------	------

Interpretare: 70% dintre viitorii absolvenți susțin că acordă o importanță ridicată carierei lor profesionale (analiza distribuției răspunsurilor a permis construirea unor variabile categoricale – transpuse în valori procentuale)

Q15 Bariere educaționale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!

Ierarhizare bariere educaționale:	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	36.7
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	30.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	13.8
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate);	12.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	6.3

Q16 Bariere personale și sociale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!

Ierarhizare bariere soc/ personale	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.);	40.0
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei;	21.3
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);	19.2
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei;	10.4
lipsa suportului familial;	9.2

Q17 Bariere profesionale: Indicați principala barieră în planificarea carierei!

Ierarhizare bariere profesionale	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	39.6
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	16.7
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	13.3
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	10.4

Q18 Bariere educaționale ce ar putea fi depășite în perioada 2015-2020? (posibilitate de răspuns multiplu).

Bariere educaționale (%)	%
activitatea de practică la angajatori este inadecvată (ex., perioadă scurtă, nu se preocupă de practicanți);	29.5
lipsa unor forme de instruire care să îmi creeze abilități și competențe de planificare individuală a carierei;	23.4
lipsa specialiștilor în îndrumare și orientare profesională (din sistemul educațional);	17.1
lipsa serviciilor specializate în consiliere și orientare în carieră (în facultate);	15.9
în facultate nu există surse de informare pe tema planificării carierei (cărți, reviste, pliante, acces la pagini web specializate);	14.1

Q19 Bariere personale și sociale ce ar putea fi depășite în perioada 2015-2020? (posibilitate de răspuns multiplu).

Bariere personale și sociale (%)	%
discriminarea și inegalitatea de șanse în proiectarea unei cariere (pe criterii de vârstă, sex, etnie etc.);	31.0
absența resurselor proprii de informare destinate planificării carierei (cărți, reviste, internet, presă);	29.6
profilul facultății pe care o urmez îmi restrânge opțiunile de planificare a carierei;	20.7
lipsa unui cerc de prieteni, cunoștințe care să mă ajute în planificarea carierei;	10.3
lipsa suportului familial;	8.4

Q20 Bariere profesionale ce ar putea fi depășite în perioada 2015-2020? (posibilitate de răspuns multiplu).

Bariere profesionale (%)	%
incorectitudinea angajatorilor față de tineri (descurajează planificarea carierei);	28.0
slaba calitate a serviciilor private de recrutare, îndrumare și consiliere în carieră (costuri mari/ eficiență scăzută/ informații nerelevante);	20.8
inexistența/ necunoașterea serviciilor publice de consiliere/ consultanță în planificarea carierei;	19.0
existența unor oferte educaționale necorelate cu piața muncii (ex., facultăți ce pregătesc profesii puțin solicitate pe piața muncii);	17.1
piața muncii are oferte inadecvate pregătirii și așteptărilor mele (personale, profesionale, materiale etc.);	15.1

Q21 Dacă ar trebui să vă angajați, indicați maxim 3 modalități prin care ați încerca să vă găsiți un loc de muncă.

Ierarhizare modalități:	%
Prin transmiterea cererilor de muncă (CV, Scrisoare de intenție etc.);	33.8
Prin studierea ofertelor de pe piața muncii (ziare, site-uri specializate);	24.4
Prin vizite/ contactarea directă a angajatorilor;	16.3
Prin intermediul relațiilor personale;	10.0
Prin intermediul agențiilor județene de ocupare a forței de muncă;	8.1
prin apel la un centru de recrutare și/ sau orientare și consiliere;	7.5

* valori ponderate cu numărul de răspunsuri furnizate de respondenți

Q22 Care este importanța fiecărui factor în cunoașterea oportunităților de accesare a unui loc de muncă în sectorul public? (0 – lipsa importanței/ nu există/ nu e cazul, 1 sau 2 - importanță foarte mică sau mică; 5 sau 4 - importanță foarte mare sau mare).

Scala/ Factori	imp_mare_ foarte mare (%)	mean	stdev
Consult pagina web cu ofertele de muncă (ex., portaluri, site angajatori publici);	54.6	3.49	1.31
Știu mai multe în urma participării la unele proiecte și acțiuni (educaționale, voluntariat, practică);	54.6	3.33	1.43
Merg personal la sediul unor instituții/ autorități publice pentru a mă informa;	52.5	3.28	1.50
Discuții cu unii profesori cu care am o relație deosebită;	51.3	3.40	1.22
Mă informez din mai multe categorii de surse, fără a avea vreo preferință anume;	43.3	3.15	1.29
Discuții cu familia/ rudele;	42.5	3.23	1.39
Citesc cărți și articole de specialitate ca documentare individuală (inclusiv reviste, materiale de promovare);	37.5	2.90	1.43
Din mass media (presa scrisă, TV, radio);	35.8	2.90	1.35
Discuții cu colegii de clasă sau prietenii (aproși);	28.3	2.79	1.25
Schimb informații sau citesc de pe rețele de socializate (ex., Facebook);	28.8	2.63	1.41

Precizare:

Importanța fiecărui factor a fost evidențiată după criteriul „importanță mare/ foarte mare” (vezi valorile procentuale asociate).

Mediile ∈ [2,63; 3,49], iar valorile deviației standard ∈ [1,25; 1,50].

Q23 În care din departamentele unei instituții / autorități publice ați dori să realizați stagiul de practică? (realizați un clasament al preferințelor dvs. - Locul 1 – prima opțiune, ca preferință, locul 11 – ultima opțiune).

Loc/ Departamente	mean	stdev	Clasament
comunicare și relații publice/ cu publicul;	5.23	3.35	Loc_1
resurse umane;	5.25	3.33	Loc_2
management/ secretariat/ cabinet;	5.37	3.15	Loc_3
programe și proiecte cu finanțare externă;	5.41	3.02	Loc_4
în cadrul unui serviciu specializat (ex., stare civilă, urbanism, evidența populației, asistență socială);	5.49	3.09	Loc_5
juridic/ legislativ;	5.69	3.26	Loc_6
I.T. (tehnologia informației și comunicării);	6.27	3.13	Loc_7
contabilitate, buget, finanțe;	6.35	3.32	Loc_8
cooperare interinstituțională și/sau relații internaționale;	6.40	3.20	Loc_9
arhivă/ documentare;	6.51	3.16	Loc_10
unitate de politici publice (departament elaborare și/ sau analiză politici publice);	6.69	3.22	Loc_11

* Notă: pentru facilitarea înțelegerii, s-a operat nu valori medii, ci nu cu randuri. Potrivit scalei, cea mai mică medie indică locul 1 în clasament.

Q24 Cât de importante sunt fiecare din cele 10 motive în alegerea departamentului în care v-ați dori cel mai mult să faceți practică? (tabel jos). Precizări: 0 – nu este un motiv; 1-2: motiv puțin important; 5 sau 4 – motiv foarte important/ important.

Scala/ motive	imp_mare_ foarte mare (%)	average	stdev
Îmi place cu ce se ocupă / departamentul ales de mine;	69.6	3.80	1.23
Acumulările de cunoștințe vor reprezenta o rampă de lansare din punct de vedere profesional;	69.2	3.83	1.27
Îmi place domeniul principal de activitate al departamentului;	66.3	3.67	1.41
În viitor, jobul într-un departament similar oferă stabilitate (loc de muncă sigur);	63.3	3.69	1.25
Experiența câștigată îmi va facilita în viitor joburi cu salarii mai mari;	62.9	3.63	1.37
În acest departament, de regulă, lucrează adevărați profesioniști (cred că aici am ce învăța);	57.1	3.53	1.22
Domeniul/ sectorul ales corespunde cu ce am învățat în școală până acum;	52.5	3.38	1.36
Domeniul de activitate al departamentului ales îmi permite să-mi găsesc ulterior un job în străinătate;	35.8	2.90	1.47
Domeniul/ sectorul ales îmi permite să deschid ulterior o afacere;	35.4	2.82	1.44
Știu deja o instituție ce are un asemenea departament (colaborări anterioare, cunoștințe, relații, aproape de casă etc.);	33.8	2.62	1.57

Q25 În ce măsură ceea ce învățați în facultate corespunde cerințelor de pe piața muncii (sectorul public)? (note de la 0 la 10: 0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin;).

CORELARE Învățare - Piața muncii	%
0 – deloc;	0.8
1-4 – foarte puțin/ puțin;	22.1
5-6 – nu stiu/ nehotărât;	31.3
7-10 – mult/ foarte mult;	45.8
TOTAL	100%

average 6.06

STDEV 2.07

Q26 În cadrul cursurilor parcurse, care credeți că sunt cele mai importante cunoștințe care v-ar facilita angajarea în sectorul public? (bifați o singură opțiune).

	%
a. noțiunile preponderent juridice (legislație);	74.6
b. noțiunile de management;	25.4
TOTAL	

Q27 Cursurile (cuprinse în Planul de învățământ al facultății dvs.) se referă mai mult la: (se selectează o singură opțiune).

	%
a. legislație specifică administrației publice;	76.3
b. management public;	23.8
TOTAL	

Dif. Importanță – curriculă (Q26 – Q27)
-1.7
1.7

Q28 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe se regăsesc în Planurile de învățământ ale facultății? (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).

Scala/ set AC	foarte mică	mică	mare	foarte mare	mare si foarte mare	average	stdev	Dif. "se regăsesc vs. ar trebui să se regăsească" (după IMP +)
legislative/ juridice (științe administrative și juridice)	5.4	10.0	37.1	47.5	84.6	3.27	0.85	0.4
de management (ex., management public, strategii, politici publice)	5.8	31.7	42.1	20.4	62.5	2.77	0.84	-22.1
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	23.3	21.3	40.4	15.0	55.4	2.47	1.01	-24.6
de comunicare (comunicare și relații publice/ cu publicul)	10.8	35.4	32.9	20.8	53.8	2.64	0.93	-32.1
lingvistice (exclusiv limbi străine)	19.2	28.3	32.5	20.0	52.5	2.53	1.02	-32.1
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	23.8	34.2	27.5	14.6	42.1	2.33	1.00	-21.7
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	44.6	31.7	15.8	7.9	23.8	1.87	0.95	-19.6

Q29 În ce măsură următoarele seturi de abilități/ competențe ar trebui să se regăsească în Planurile de învățământ ale facultății? (1-2: foarte mică/ mică; 3-4: mare/ foarte mare).

Scala/ set AC	foarte mică	mică	mare	foarte mare	mare si foarte mare	average	stdev
de comunicare (comunicare și relații publice/ cu publicul)	2.9	11.3	39.6	46.3	85.8	3.29	0.78
de management (ex., management public, strategii, politici publice)	1.7	13.8	45.8	38.8	84.6	3.22	0.74
lingvistice (exclusiv limbi străine)	3.8	11.7	42.1	42.5	84.6	3.23	0.80
legislative/ juridice (științe administrative și juridice)	4.6	11.3	32.9	51.3	84.2	3.31	0.85
I.T. (tehnologia informației și comunicării – ex., utilizare PC, e-guvernare)	5.4	14.6	38.8	41.3	80.0	3.16	0.87
sociale (ex., sociologie, psihologie, pedagogie, politologie)	7.5	28.8	38.8	25.0	63.8	2.81	0.90
tehnice (ex., matematică, știință, tehnologie)	19.6	37.1	28.3	15.0	43.3	2.39	0.97

Q30 În ce măsură următoarele modalități de instruire se regăsesc în cursurile la care participați/ ați participat? (0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; 5-6 – nu stiu/ nehotărât, 7-10 – mult/ foarte mult).

Scala/ modalitati	0 (deloc)	putin/ foarte putin	mult/ foarte mult	mean	stdev	Dif. "curriculum vs. utilitate" (după mult/ foarte mult +)
spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii;	5.8	20.4	57.9	6.23	2.77	-15.0
prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul administrației publice;	5.0	26.3	49.6	5.89	2.84	-21.3
metode și instrumente de tehnică legislativă – elaborare, fundamentare;	1.7	26.3	45.8	5.88	2.39	-25.8
analiza și aplicarea unor ghiduri și metodologii specifice;	6.3	28.8	44.2	5.50	2.82	-21.7
utilizarea instrumentelor I.T. în dobândirea unor abilități de învățare (altele decât cele predate la cursul de IT);	7.5	34.2	37.5	5.14	2.83	-32.5
metode, tehnici, instrumente specifice formării adulților (ex., jocuri de rol, brainstorming, exerciții în grup etc.);	7.5	38.8	32.5	4.83	2.75	-34.2

Q31 În ce măsură fiecare din aceste modalități de învățare ar contribui la dezvoltarea dvs. profesională? (0 – deloc; 1-4 – foarte puțin/ puțin; 5-6 – nu stiu/ nehotărât, 7-10 – mult/ foarte mult).

Scala/ modalitati	0 (deloc)	putin/ foarte putin	mult/ foarte mult	mean	stdev
spețe și/ sau studii de caz (legislație) – analiză și comentarii;	3.8	7.5	72.9	7.40	2.58
metode și instrumente de tehnică legislativă – elaborare, fundamentare;	0.8	9.2	71.7	7.38	2.14
prezentarea și/ sau elaborarea unor rapoarte, studii și analize din domeniul administrației publice;	2.1	9.6	70.8	7.43	2.36
utilizarea instrumentelor I.T. în dobândirea unor abilități de învățare (altele decât cele predate la cursul de IT);	1.3	10.8	70.0	7.34	2.41
metode, tehnici, instrumente specifice formării adulților (ex., jocuri de rol, brainstorming, exerciții în grup etc.);	1.7	12.9	66.7	7.22	2.44
analiza și aplicarea unor ghiduri și metodologii specifice;	1.7	9.6	65.8	7.19	2.32

Q32 Pe o scală de la 1 la 10 evaluați utilitatea următoarelor domenii de instruire în construirea unei cariere în administrația publică. Notații: (1 – minim; 10 – maxim; NC = nu este cazul/ nu se regăsește în Planul de învățământ)

Domenii instruire	average	stdev	NC (%)
Managementul funcției publice (recrutarea, promovare, organizare, avizare)	8.04	2.01	<u>9.2</u>
Legislație specifică (ex., contencios, drept civil, penal)	8.04	2.26	7.1
Management de proiect/ accesare fonduri europene	8.03	2.07	8.8
Managementul resurselor umane (dezvoltarea carierei, performanța RU)	7.97	1.99	<u>9.2</u>
Comunicare, relații publice, accesul la informații de interes public	7.93	2.12	3.3
Bazele administrației publice/ științe administrative	7.90	2.31	4.2
Managementul serviciilor publice/ de utilitate publică	7.80	1.93	<u>13.8</u>
Management public modern	7.79	2.03	<u>11.3</u>
Dreptul muncii și securității sociale (ex., dialog social, salarizare)	7.78	2.07	3.8
Administrație, instituții și afaceri europene	7.77	2.41	7.9
Planificare, programare, strategii, politici publice	7.72	2.07	<u>11.3</u>
Utilizarea instrumentelor social media și e-administrație	7.69	2.01	<u>10.0</u>
I.T. (Tehnologia informației și comunicării)	7.61	2.23	4.6
Parteneriate și dezvoltare durabilă	7.56	2.15	<u>9.2</u>
Buget, finanțe, contabilitate, investiții	7.33	2.32	5.8
Deontologie, etică și integritate	7.22	2.36	7.9

Q33 Realizați o ierarhie pentru a afla în ce măsură următoarele activități v-ar ajuta în dobândirea/ dezvoltarea de abilități (utile urmarea unei cariere în funcția publică). Locul 1 – utilitate foarte mare; locul 6 – utilitate foarte mică.

Activități - măsura contribuției	mean	stdev	Clasament
Primirea de informații despre cariera funcționarilor publici (ex., newsletter)	3.42	1.68	Locul_I
Înscrierea într-un grup de discuții (ex., moderat de experți din administrația publică)	3.27	1.62	Locul_II
Dezvoltarea unor cursuri în parteneriat (facultate – angajatori publici) la care vă puteți înscrie	3.04	1.83	Locul_III
Participarea la ateliere de lucru/ workshop-uri	3.02	1.73	Locul_IV
Implicarea în proiecte realizate în parteneriat (facultate – angajatori publici)	2.82	1.72	Locul_V
Realizarea unor stagii de practică/ internship	2.69	1.87	Locul_VI

Q44 Cum ați prioritiza următoarele inițiative (ce ar putea contribui la o mai bună corelare a învățării cu cerințele pieței muncii din sistemul public)? Locul I – prioritate foarte ridicată; Locul VII – prioritate scăzută).

Lista inițiativelor considerate prioritare	mean	stdev	ORDINE PRIORITĂȚI
Elaborarea și implementarea unor politici publice sectoriale;	3.58	1.90	Locul_I
Creșterea reprezentativității studenților în structurile decizionale ale facultăților;	3.42	2.01	Locul_II
Realizarea unui transfer de expertiză ambivalent (angajatori - universități și invers);	3.40	2.32	Locul_III
Promovarea sistematică a ofertelor educaționale și a ofertelor de angajare;	3.27	2.23	Locul_IV
Îmbunătățirea cadrului legislativ;	3.24	2.11	Locul_V
Dezvoltarea susținută a parteneriatelor dintre universități și angajatorii publici;	3.21	2.14	Locul_VI
Creșterea gradului de informare și consiliere a studenților;	2.98	2.02	Locul_VII

Q34 Vă rugăm să estimați șansele de angajare ale tinerilor, în administrația publică românească, în viitorii 5 ani! (1-4 = se vor diminua; 5-6 = vor rămâne la fel ca până acum; 7 – 10 = vor crește).

	1-4 = se vor diminua;	5-6 = vor rămâne la fel ca până acum;	7 – 10 = vor crește;	average	5.33
Estimare șanse de angajare	24.2%	48.3%	27.5%	MODE	5
				stdev	1.98

O reconfigurare a valorilor (în urma unei analize a distribuției, incluzându-se și opțiunile din zona opiniilor „rezervate”) indică următoarele categorii:

șanse relativ mici 53.8

șanse relativ mari 46.3

Interpretare: - peste jumătate dintre respondenți cred că au șanse relativ mici de angajare în următorii 5 ani.

Q7 (2) Dacă v-ați angaja în administrația publică, intenționați să vă găsiți un loc de muncă: (bifați una din literele a-d).

a. în orașul în care v-ați finalizat studiile;	46.7%
b. în orașul/ zona din care proveniți;	19.2%
c. ambele variante (mi-am făcut studiile în orașul din care provin);	17.1%
d. în altă parte (altă variantă diferită de cele indicate anterior);	17.1%

	%
in mediul de provenienta	36.3
in afara mediului de provenienta	63.8

Date sociodemografice:**UNIV. INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT:**** eșantion (centrele universitare și numărul de chestionare validate)*

	frq	%
SNSPA, București	79	32.9
Universitatea din Craiova	40	16.7
Universitatea "Ștefan cel Mare", Suceava	38	15.8
Universitatea București	20	8.3
Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj	15	6.3
Universitatea "Nicolae Titulescu", București	13	5.4
Universitatea "Ovidius", Constanța	13	5.4
Universitatea "Constantin Brâncuși", Târgu Jiu	13	5.4
Universitatea "Dimitrie Cantemir", București	4	1.7
Universitatea "Alexandru Ioan Cuza", Iași	2	0.8
ASE, București	1	0.4
Universitatea de Vest "Vasile Goldiș", Arad	1	0.4
Universitatea "Dunărea de Jos", Galați	1	0.4
Universitatea de Vest, Timișoara	0	0.0
Universitatea "Petru Maior", Târgu Mureș	0	0.0
Universitatea "Spiru Haret", Brașov	0	0.0
Universitatea din Oradea	0	0.0
Universitatea din Pitești	0	0.0
Universitatea "Valahia", Târgoviște	0	0.0
Universitatea Ecologică din București	0	0.0
TOTAL	240	100%

Nr. chestionare	%	Respondenții provin din (după tip universitate)
222	92.5	universitati de stat
18	7.5	universitati particulare

Repartizarea numărului de chestionare validate, pe centrul universitare - în profil regional	nr.	%
București+Ilfov;	117	48.8
Sud Vest Oltenia (Dolj, Gorj);	53	22.1
Nord Est (Iași, Suceava);	40	16.7
Nord Vest (Cluj);	15	6.3
Sud Est Dobrogea (Constanța, Galați);	14	5.8
Vest (Arad, Timiș);	1	0.4
Sud Muntenia (Arges, Dâmbovița);	0	0.0
Centru (Brașov, Mureș);	0	0.0
TOTAL	240	100%

AN ANUL DE STUDII:

AN STUDII	%
anul I	50.4
anul II	25.4
anul III	8.8
master/ studii postuniversitare	15.4
TOTAL	100%

anul I si anul II	75.8
ani terminal și master/ studii postuniversitare	24.2

GEN:

	%
masculin	22.5
feminin	77.5
TOTAL	100%

AGE VÂRSTA (în ani împliniți).

varsta_scor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	.4	.4	.4
	19	50	20.8	20.8	21.3
	20	79	32.9	32.9	54.2
	21	42	17.5	17.5	71.7
	22	11	4.6	4.6	76.3
	23	18	7.5	7.5	83.8
	24	8	3.3	3.3	87.1
	25	6	2.5	2.5	89.6
	26	2	.8	.8	90.4
	27	1	.4	.4	90.8
	28	2	.8	.8	91.7
	29	2	.8	.8	92.5
	31	1	.4	.4	92.9
	32	1	.4	.4	93.3
	33	4	1.7	1.7	95.0
	34	1	.4	.4	95.4
	36	3	1.3	1.3	96.7
	37	4	1.7	1.7	98.3
	38	4	1.7	1.7	100.0
Total		240	100.0	100.0	

FAM. Din câți membri se compune familia din care faceți parte (incluzându-vă și pe dvs.?).

nr_membriiFAM_scor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	8.3	8.3	8.3
	3	73	30.4	30.4	38.8
	4	106	44.2	44.2	82.9
	5	27	11.3	11.3	94.2
	6	6	2.5	2.5	96.7
	7	3	1.3	1.3	97.9
	8	1	.4	.4	98.3
	9	1	.4	.4	98.8
	11	1	.4	.4	99.2
	12	1	.4	.4	99.6
	13	1	.4	.4	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

PROV. Mediul de rezidență:

	%
a. urban	66.3
b. rural	33.8
TOTAL	100%

RD: Regiunea de dezvoltare (din care proveniți):

	frq	%
Sud Vest Oltenia (Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea);	66	27.5
Nord Est (Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui);	51	21.3
București+Ilfov;	46	19.2
Sud Muntenia (Argeș, Călărași, Dâmbovița, Giurgiu, Ialomița, Prahova, Teleorman);	33	13.8
Sud Est Dobrogea (Brăila, Buzău, Constanța, Galați, Vrancea, Tulcea.);	29	12.1
Nord Vest (Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu-Mare Sălaj);	6	2.5
Vest (Arad, Caraș-Severin, Hunedoara și Timiș);	5	2.1
Centru (Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Sibiu);	4	1.7
TOTAL	240	

DISTRIBUȚIE ETNICĂ	nr.	%
romana	233	97.1
maghiara	3	1.3
germană	1	0.4
romă	2	0.8
alta decât cele menționate	1	0.4
TOTAL	240	100%

Venit NET per familie (RON).**venit_categ.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	a. < 999	60	25.0	25.0	25.0
	b. 1000-1999	83	34.6	34.6	59.6
	c. 2000-2999	41	17.1	17.1	76.7
	d. 3000-3999	26	10.8	10.8	87.5
	e. 4000-4999	11	4.6	4.6	92.1
	f. > 5000	19	7.9	7.9	100.0
	Total	240	100.0	100.0	