

Nevoile de ingineri pe piața muncii în Regiunea de dezvoltare Vest

Stefan, Bruno

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stefan, B. (2019). *Nevoile de ingineri pe piața muncii în Regiunea de dezvoltare Vest*. (Studii și cercetări psiho-sociale, 4). Bucharest: BCS Publishing House. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71676-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Free Digital Peer Publishing Licence zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den DiPP-Lizenzen finden Sie hier:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>

Terms of use:

This document is made available under a Free Digital Peer Publishing Licence. For more information see:

<http://www.dipp.nrw.de/lizenzen/dppl/service/dppl/>



Biroul de Cercetări Sociale

Str. g-ral Berthelot nr. 84, apart. 2, sector 1, București
Tel/Fax: 031.422.00.58. Mobil: 0723.364.739.
Mail: bruno.stefan.bcs@gmail.com <https://bcs.com.ro>

Nevoile de ingineri pe piața muncii în Regiunea de dezvoltare Vest

decembrie 2019

Coordonator Bruno Ștefan

Studii și cercetări psiho-sociale

Raport nr. 4 / 2019

ISSN 2734-861X, ISSN-L 2734-861X



CUPRINS

INTRODUCERE	2
IDENTIFICAREA NEVOILOR MEDIULUI ECONOMIC DE SPECIALIȘTI ÎN DOMENIILE TEHNICE	3
Metodologie și concluzii	3
Rezultatele statistice obținute în urma cercetării efectuate în rândul antreprenorilor:.....	6
IDENTIFICAREA NEVOILOR INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT DE SPECIALIȘTI PENTRU SPORIREA PERFORMANȚELOR OCUPAȚIONALE ALE STUDENȚILOR	17
Formarea continuă a profesorilor, stagii de specializare.....	18
Diferența față de facultățile din străinătate	18
Cursurile de management universitar urmate de conducătorii UPT	20
Practica studenților în străinătate și în țară.....	21
Nemulțumirile studenților față de practică	23
Implicarea studenților în activități de cercetare.....	25
Monitorizarea inserției absolvenților pe piața muncii.....	27
Informațiile despre piața muncii.....	30
Legătura dintre vechii absolvenți și studenți	32
Emigrarea studenților și foștilor absolvenți.....	35
Implicarea Ministerului Educației în relația absolvenților cu piața muncii	37
Implicarea Primăriei în relația absolvenților cu piața muncii	38
Relația absolvenților cu piața muncii în viitorii 5 ani	39
IDENTIFICAREA NEVOILOR DE PREGĂTIRE A STUDENȚILOR PENTRU SPORIREA ABILITĂȚILOR ȘI COMPETENȚELOR CERUTE PE PIAȚA MUNCII	42
Metodologie și concluzii	46
Rezultatele statistice obținute în urma cercetării efectuate în rândul studenților:	46



INTRODUCERE

Analiza nevoilor pieței muncii de specialiști în domeniile tehnice în zona de vest a țării s-a făcut pe mai multe paliere:

1. Identificarea nevoilor mediului economic de specialiști în vederea optimizării performanțelor și percepția absolvenților Universității Politehnica din Timișoara.
2. Identificarea nevoilor instituțiilor de învățământ tehnic de specialiști pentru sporirea performanțelor ocupaționale ale studenților.
3. Identificarea nevoilor de pregătire a studenților pentru sporirea abilităților și competențelor profesionale cerute de piața muncii.

Pentru studierea acestor trei tipuri de nevoi au fost realizate mai multe tipuri de cercetări sociologice: un sondaj în rândul a 81 de antreprenori din regiunea de Vest, o serie de 10 interviuri în profunzime cu factori de decizie din Universitatea Politehnica din Timișoara și un sondaj în rândul a 241 studenți și masteranzi ai aceleiași universități.

Cele 3 cercetări s-au desfășurat în perioada 31 octombrie - 15 decembrie 2019.

Analiza opiniilor acestor trei categorii sociale relevante pentru piața muncii scoate în evidență nevoia de investiții sporite în educație pentru dezvoltarea abilităților și competențelor necesare pentru a face față cerințelor pieței muncii nu doar a viitorilor absolvenți, ci și a cadrelor didactice universitare, precum și pentru intensificarea legăturilor dintre facultăți și companiile existente în zonă pentru reducerea decalajului dintre oferta de specialiști și așteptările angajatorilor de la aceștia. În strategia Uniunii Europene "Europa 2020" și în programul aferent "Educație și formare 2020" au fost stabilite obiective concrete de adaptare a programelor de formare a specialiștilor la nevoile angajatorilor, indiferent de constrângerile bugetare. Schimbările pe piața muncii se produc cu o intensitate tot mai mare: angajații migrează spre alte firme sau țări care le oferă condiții mai bune de lucru și venituri mai mari, firmele migrează și ele unde oferta de forță de muncă este mai atractivă (mai ieftină, mai bine pregătită, mai ușor de fidelizat, mai eficientă). Universitățile trebuie să-și adapteze programele de formare pentru a răspunde cerințelor pieței, producând în același timp specialiști cu un nivel ridicat de pregătire, iar acest lucru presupune o investiție în formarea cadrelor didactice, asupra cărora presiunile nu sunt deloc de neglijat.

Cele trei studii arată percepțiile celor trei grupuri sociale asupra lor, asupra nevoilor lor de dezvoltare, asupra celorlalți, asupra mediilor în care trăiesc, iar diferențele de percepții scot în evidență nu doar nevoile de sporire a competențelor, ci și de comunicare. Și mai ales de elaborare a unor strategii de dezvoltare comune.

Sociolog Bruno Ștefan



IDENTIFICAREA NEVOILOR MEDIULUI ECONOMIC DE SPECIALIȘTI ÎN DOMENIILE TEHNICE

Sondajul a fost realizat în luna **decembrie 2019** pe un eșantion de **81 antreprenori** care au angajat recent absolvenți ai Universității Politehnica din Timișoara. Ei provin atât din firme internaționale, cât și din firme naționale, regionale sau locale: Arcelor Mittal, Complexul Energetic Hunedoara, Hidroconstrucția, Reparații Siderurgice, 3DemSurface, Almicad Solutions, ANCP, Aquatim, AutoMet2006, Biacon Activ, Bittronic, Coneta, Datcad, Eminent Expert Tour, Gauss, Alpin Topo, Geo Drumuri Banat, Giscad, Global Metrics, Heraeus România, Memory, MetimurCad, Mikes Hardware, Multilines, OCPI, Optim Project Management, Paula Invest, PilotCad, Prometer M&G, Romadoor Building Systems, Route Center Construct, Virago Beauty, Porr Construct, Alpin Drum Construct, Albix General Construcții, Black Light, CPS Dacpos Consult, Finelor Prestcom, Maier Company Comex, Mira Mon Prestcom, Proiect M&M, Design International, 3D Topoview, Agasi, Bianmar Road Consulting, Black Sea Suppliers, Casa Proiect, Concret Cad, Coramex, Demeco, Drumuri Company, Erich Motor Sport, Gencad Geotechnics, Geolink, GM-cad, MBS Precision, Intercad, Metsteel, Multilines, Omya Calcita, Raviconstruct, Recomsid, Coneta, Sherwin-William Balkan, Terra International, Top-As, Sacoracad, Sews Romania, Assa Abloy Systems Production, Target, Vaalit, Zero Energy Project.

Aplicarea chestionarului s-a realizat prin **autocompletare**.

Principalele **concluzii** ale studiului sunt:

Cei 81 de reprezentanți ai companiilor naționale și internaționale care activează în zona de vest a țării și care au răspuns la chestionar sunt convingeți că există facultăți în cadrul Universității Politehnica din Timișoara care sunt importante pentru instituția lor. Doar 5% au dat un răspuns negativ. Cea mai importantă li se pare Facultatea de Construcții (peste o treime din subiecți au menționat-o), urmată de Facultatea de Inginerie din Hunedoara. Reprezentanții companiilor cu peste 250 angajați au menționat nu doar o singură facultate, ci mai multe ca fiind importante pentru ei.

Facultățile UPT răspund nevoilor pe care firmele le au de la absolvenți în foarte mare măsură pentru mai mult de o treime dintre angajatori, dar 9% sunt dezamăgiți de aceștia. Dezamăgirile au fost exprimate mai frecvent de reprezentanții companiilor mari.

Punctele tari ale unui absolvent UPT sunt în ordine: baza teoretică inginerescă, abilitățile de adaptare și deschidere spre nou, capacitatea de lucru în echipă, experiența practică, structura analitică a gândirii lor, avantajele tinereții (ambitioși, muncitori, cunoscători ai limbii engleze, etc.).

Punctele slabe ale unui absolvent UPT sunt legate de absența abilităților practice și a experienței, de dezinteresul față de muncă, de lipsa cunoștințelor de bază și a profesionalismului, de nesiguranța și neîncrederea în forțele proprii, de neadaptarea la organizații. Cele mai multe aspecte negative ale absolvenților politehniști au fost spuse de marii angajatori.

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Rugați să dea note de la 1 la 10 pentru 13 abilități și competențe ale absolvenților politehniști cunoscuți, antreprenorii au dat note medii situate între 6,7 și 7,4. Cele mai mari note au fost acordate capacității de a lucra în echipă: două treimi dintre managerii intervievați le-au dat absolvenților UPT note între 8 și 10 și doar 11% le-au dat note între 1 și 3. Capacitatea de comunicare și cea de organizare la locul de muncă s-au situat pe locul 2 în topul abilităților apreciate ale politehniștilor, cu note medii de 7,2. Iar capacitatea de a redacta diferite documente s-a aflat pe locul 3 în clasamentul competențelor profesionale ale absolvenților UPT cu nota medie de 7,1. De menționat că cei care termină facultățile Universității Politehnica din Timișoara sunt apreciați ca buni specialiști doar de jumătate dintre angajatori - mai mult de o treime îi consideră mediocri din punct de vedere profesional, iar 1 din 10 îi consideră lipsiți de elementare competențe profesionale (acordându-le note de 1-3).

De altfel, evaluarea celor mai multe abilități și competențe profesionale ale absolvenților UPT de către angajatori urmează aceeași tendință: 40-50% consideră că au abilități ridicate, 45-55% abilități modeste și 5-10% abilități scăzute. Notele cele mai mari le acordă reprezentanții firmelor mijlocii, cu 50-100 angajați. Notele cele mai mici le acordă marile firme cu peste 500 angajați, dar și o parte din firmele mici cu mai puțin de 10 angajați. Corelând notele medii acordate abilităților și competențelor absolvenților UPT cu ponderea alocată de firme cercetării științifice am constatat că notele mici sunt date în special de firmele care investesc în cercetare - reprezentanții acestor firme așteaptă mai mult de la un om care a terminat o facultate. Cei care conduc firme în domeniul construcțiilor au acordat de asemenea cele mai mici note absolvenților UPT pentru capacitatea de a forma și de a conduce echipe, de a negocia, de a gestiona proiecte și de a se organiza la locul de muncă. Tot un lucru exprimat de aproape toți angajatorii a fost legat de dificultatea politehniștilor de a înțelege aspecte din domenii conexe specializării lor, ei menționând rigiditatea și gândirea mecanicistă neadaptată la condițiile de lucru ca fiind un important punct slab al absolvenților Universității.

Aproape jumătate din angajatorii intervievați au vorbit de o constanță în pregătirea generațiilor de specialiști politehniști. Doar 12% au spus că noile generații sunt mai bine pregătite profesional decât cele vechi, pe când alți 26% au declarat că noile generații sunt mai slab pregătite. Cei mai critici au fost reprezentanții firmelor de construcții. Cei mai generoși în aprecieri au fost cei care reprezentau firme din domeniu IT, chimie, comerț, energetică și mașini auto. Șapte din 10 patroni spun că pregătirea teoretică a absolvenților UPT se ridică la nivelul așteptărilor lor. Cei mai mulțumiți sunt cei din domeniul chimiei și al cadastrului, iar cei mai nemulțumiți sunt din domeniul construcțiilor.

85% dintre angajatori sunt dispuși să ia studenți în practică pentru a le spori abilitățile și competențele profesionale. Procentul este ridicat pentru că respondenții au fost selectați din rândul celor care au legături cu facultățile tehnice. Dorința de a-i instrui pe studenți în companiile lor e aproape totală (100%) la firmele cu mai puțin de 10 angajați.

Cel mai important pentru un antreprenor este ca un absolvent pe care îl angajează să aibă abilitățile și competențele potrivite cu fișa postului. Contează foarte puțin ca el să fi studiat în străinătate, să fi luat note mari la licență, să fi căpătat experiență în alte firme, să aibă disponibilitatea de a lucra peste program sau de a călători în interes de serviciu. Fundamental este ca absolventul să priceapă ce are de făcut și să răspundă cerințelor organizației, menționate în fișa postului. Disponibilitatea de a călători în interes de serviciu contează mai ales pentru firmele de construcții care au lucrări în alte localități.

Principala carență a unui proaspăt absolvent este lipsa de experiență, practica aproape inexistentă - aspect menționat de 57% din respondenți. Ea este urmată de responsabilitatea, implicarea scăzută - 26%. Celelalte

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



nemulțumiri nu cumulează 17%, iar ele se referă la disciplină, specializare superficială, abilități scăzute de comunicare, nereseriozitate, inadaptarea la organizație.

Rugați să scrie principalele 3 responsabilități ale unui proaspăt angajat care a absolvit o facultate din UPT, antreprenorii au menționat cel mai des seriozitatea, disponibilitatea de a învăța, de a cunoaște și de a se perfecționa, implicarea, redactarea rapoartelor și a documentelor, disciplina, realizarea măsurătorilor, relațiile cu clienții, activități de contabilitate elementară, atenția la detalii, punctualitatea și lucrul în echipă. Responsabilitățile menționate sunt mai degrabă specifice unor absolvenți de studii medii, solicitările nu se referă la activități ce presupun un nivel profesional ridicat, ci mai degrabă la activități elementare făcute însă corect, serios, riguros. Răzbate o focusare pe detalii, pe aspecte rutiniere și deloc un interes pentru creație, inovație, spirit antreprenorial, pentru standarde profesionale ridicate, de nivel european, pentru cooperare internațională. Responsabilitățile cerute unui proaspăt absolvent sunt modeste; de la el nu se așteaptă și nu i se cere să facă performanță, ci activități elementare, efectuate însă conștiincios.

Pentru realizarea lor patronii spun că absolvenții politehniști trebuie să fie deschiși spre cunoaștere, spre învățare, spre nou în ponderi de peste 80%. Celelalte aspecte contează foarte puțin în fața acestei nevoi: mintea organizată, disciplinată, riguroasă, prietenia, colegialitatea, spiritul de echipă, onoarea, morala, credința, cultura generală, educația serioasă, spiritul managerial, viziunea asupra viitorului organizației.

Așteptările scăzute pe care angajatorii le au de la proaspeții absolvenți ai facultăților tehnice vin dintr-o istorie a relațiilor cu angajații, cărora le reproșează modul superficial de a lucra, nevoia de a fi împinși de la spate, de a fi conduși (26%), nestatornicia, ispita de a pleca la alte firme sau în alte țări (21%), lipsa de creativitate, de imaginație, de pasiune (20%), lipsa experienței în muncă (15%), slaba capacitate de muncă (14%), insuficienta pregătire profesională (14%). Modul superficial de a lucra e reclamat mai ales de firmele cu 10-50 angajați, nevoia de a fi conduși, împinși de la spate e menționată de reprezentanții firmelor cu peste 50 angajați, ispita de a pleca la alte firme sau în străinătate e majoră la firmele cu mai puțin de 10 angajați, iar lipsa de creativitate, de imaginație, de pasiune apare mai frecvent la companiile mari.

Deși sunt în contact cu facultățile din Universitatea Politehnică Timișoara, doar o treime dintre reprezentanții firmelor au transmis acestora ce își doresc de la viitorii angajați care termină studiile. Cei mai mulți angajatori nu au spus facultăților ce competențe trebuie să îndeplinească absolvenții sau ce specializări să aprofundeze. Lipsa de comunicare e semnificativ mai mare la firmele cu mai puțin de 10 angajați. Cu cât firmele au un număr mai mare de angajați, cu atât așteptările lor sunt discutate mai frecvent cu conducerea facultăților sau a universității. Dintre cei care au purtat discuții cu administrația universitară, doar jumătate s-au implicat în adaptarea programei școlare pentru a corespunde nevoilor de personal specializat. Reușita modificării curriculei universitare pentru adaptarea la cerințele pieței muncii a fost amintită doar de administratorii marilor firme. Nici un patron al unei firme mici nu a reușit să impună schimbarea programei didactice a studenților pentru a o adapta nevoilor firmei lui.

Comunicarea companiilor cu organizațiile studențești este și mai redusă decât cea cu conducerea facultăților: doar 28% dintre antreprenori au vorbit cu ligile studenților despre așteptările pe care le au de la absolvenți. Doar firmele mari au avut o comunicare mai frecventă cu organizațiile studențești.

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



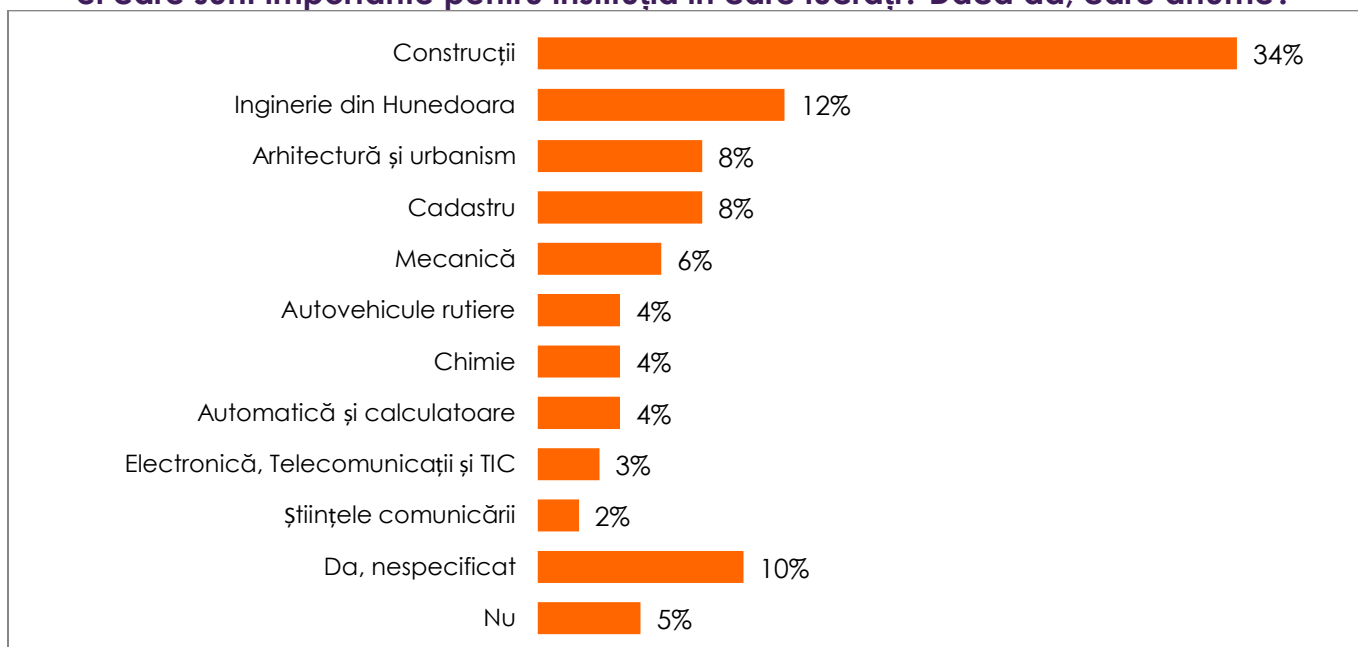
Comaniile interviewate au declarat în proporție de 80% că nu trimit angajați la specializare în străinătate, iar 15% trimit între 2% și 7% din angajați la perfecționare în alte țări. Specializările peste hotare sunt făcute de regulă de companiile mari și mijlocii și doar pentru un număr redus de angajați.

Jumătate din firmele care au participat la studiu nu fac cercetare - ele doar implementează sau utilizează rezultatele cercetărilor științifice efectuate în alte părți. Alte 20% investesc în cercetare sume mici, cuprinse între 1-5% din veniturile anuale. Doar 9% investesc în cercetare mai mult de 10% din venituri.

Venitul mediu lunar acordat unui angajat care a absolvit recent facultatea este de 2.450 lei. Doar 30% din firme dau salarii mai mari în primul an de angajare unui absolvent UPT. Acestea sunt de regulă firme mici și mijlocii, cu mai puțin de 50 angajați. Veniturile lunare ale unui angajat cresc cu 1.800 lei după 10 ani vechime, iar 15% din angajați câștigă peste 1.000 euro lunar după o vechime de un deceniu în companie. Veniturile medii ale personalului cu vechime sunt mai mari la firmele mici decât la firmele mari, iar cele mai mari venituri au fost declarate de reprezentanții companiilor din domeniul IT, prestări servicii, administrație, mașini auto, comerț. Cele mai mici au fost în domeniul chimiei și al protecției mediului.

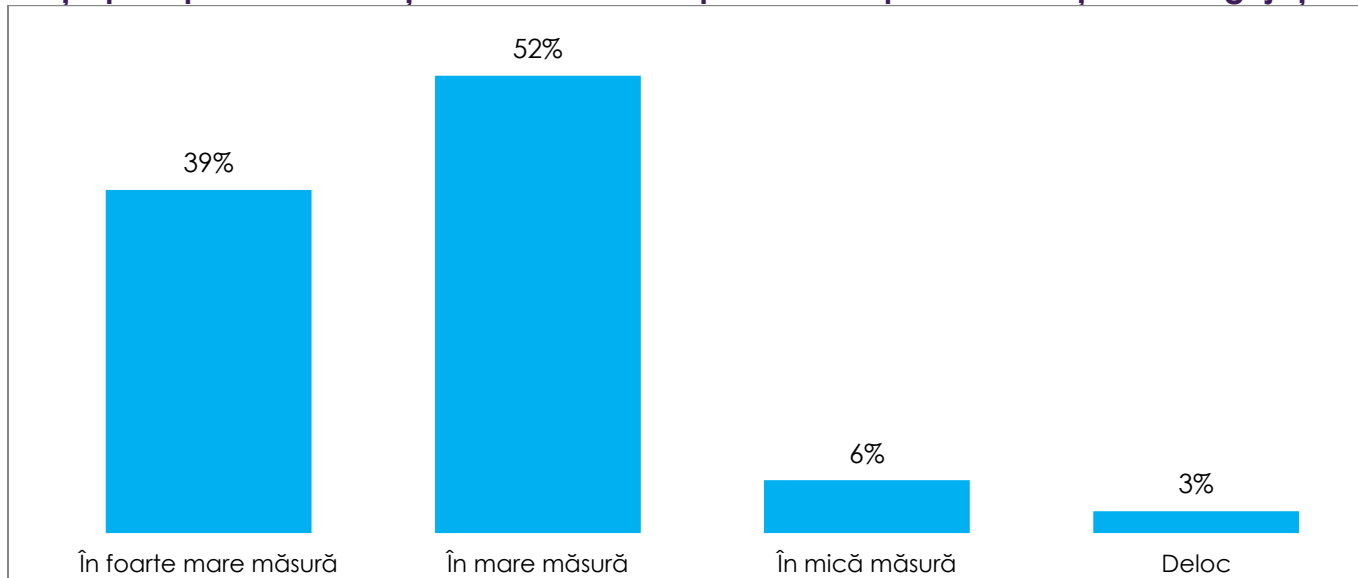
Rezultatele statistice obținute în urma cercetării efectuate în rândul antreprenorilor:

Gândindu-vă la Universitatea Politehnică din Timișoara, credeți că sunt facultăți în cadrul ei care sunt importante pentru instituția în care lucrați? Dacă da, care anume?





În ce măsură considerați că aceste facultăți (sau doar 1-2 dintre ele) răspund unor nevoi, așteptări pe care instituția dvs le are de la persoanele pe care doriți să le angajați?



Care considerați că sunt punctele tari ale unui absolvent al unei facultăți din UPT?
(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)

1. Are o **bază teoretică inginerescă**, este pregătit profesional; cunoaște limbaje tehnice, de programare; înțelege tehnologiile de execuție; are cunoștințe tehnice; înțelege domeniul industrial;
2. **Capacitatea de adaptare**, de deschidere către nou; la începutul carierei vrea să cunoască noutățile în domeniu; are capacitatea de a se plia pe situații nemaîntâlnite; se adaptează la diferite cerințe-taskuri; abilitatea de a se autoinstrui; are dorința de instruire și de acumulare de cunoștințe; face față provocărilor; interes pentru cunoaștere; orientat spre noile tehnologii.
3. **Capacitatea de a lucra în echipă**, de a forma echipe, de a se organiza și a se integra în colective; obișnuit să lucreze cu oamenii; rezistența la munca peste program; posibilitatea de a se integra în câmpul muncii.
4. **Experiența practică**; corelează cunoștințele teoretice cu cele practice; a dobândit experiență în practica aplicată; identifică substanțele chimice, cunoaște utilajele tehnologice, înțelege analizele de laborator, caracterizarea compușilor chimici.
5. Are o **gândire analitică**, inginerescă, logică, modelată matematic; înțelege formule și aplicații; pricepe noțiunile de programare, proiectare, grafică, desen tehnic, Autocad; înțelege normativele în domeniu;
6. **Altele**: o bună cunoaștere a limbii engleze; capacitatea de a duce sarcini la bun sfârșit; abordează toate tipurile de instalații; dorința de muncă: responsabilitate; ambițioși; muncitori; implicați; obișnuți să lucreze în condiții de stres; perseverenți, curioși; seriozitate; are prestigiul UPT.



Care considerați că sunt punctele slabe ale unui absolvent al unei facultăți din UPT?
(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)

1. **Lipsa abilităților practice**; dificultatea de aplica ceea ce i s-a predat în facultate; lipsa experienței de muncă; insuficiente deprinderi tehnice; absența experienței de lucru pe șantier; lipsa practicii din timpul facultății;
2. **Dezinteresul**; gradul scăzut de implicare; lipsa dorinței de a evolua profesional; dezinteres față de evoluția tehnică din domeniu; neglijență; slabă motivare; lipsa de interes față de anumite sarcini; nu e dispus să facă eforturi pe termen mai lung; neseriozitate.
3. **Lipsa cunoștințelor tehnice**; fără cunoștințe de bază elementare; lipsa de profesionalism; necunoașterea noțiunilor de bază predate în facultate; lipsa studiului individual.
4. **Nesiguranță** în adoptarea deciziilor; nu e stăpân pe el; stimă de sine scăzută; neîncredere în forțele proprii; incapacitatea de a-și susține punctele de vedere.
5. **Altele**: fuga de munca de teren; neadaptarea la tehnologiile noi; dezorganizare; gândire mecanică; inadaptabilitate la condițiile de muncă; interacțiune scăzută cu mediul de afaceri; lipsa abilităților de negociere; dificultăți în relaționarea cu clienții; petrec prea mult în week-end.

Ce note de la 1 la 10 acordați absolvenților UPT pe care-i cunoașteți pentru deținerea următoarelor abilități și competențe?

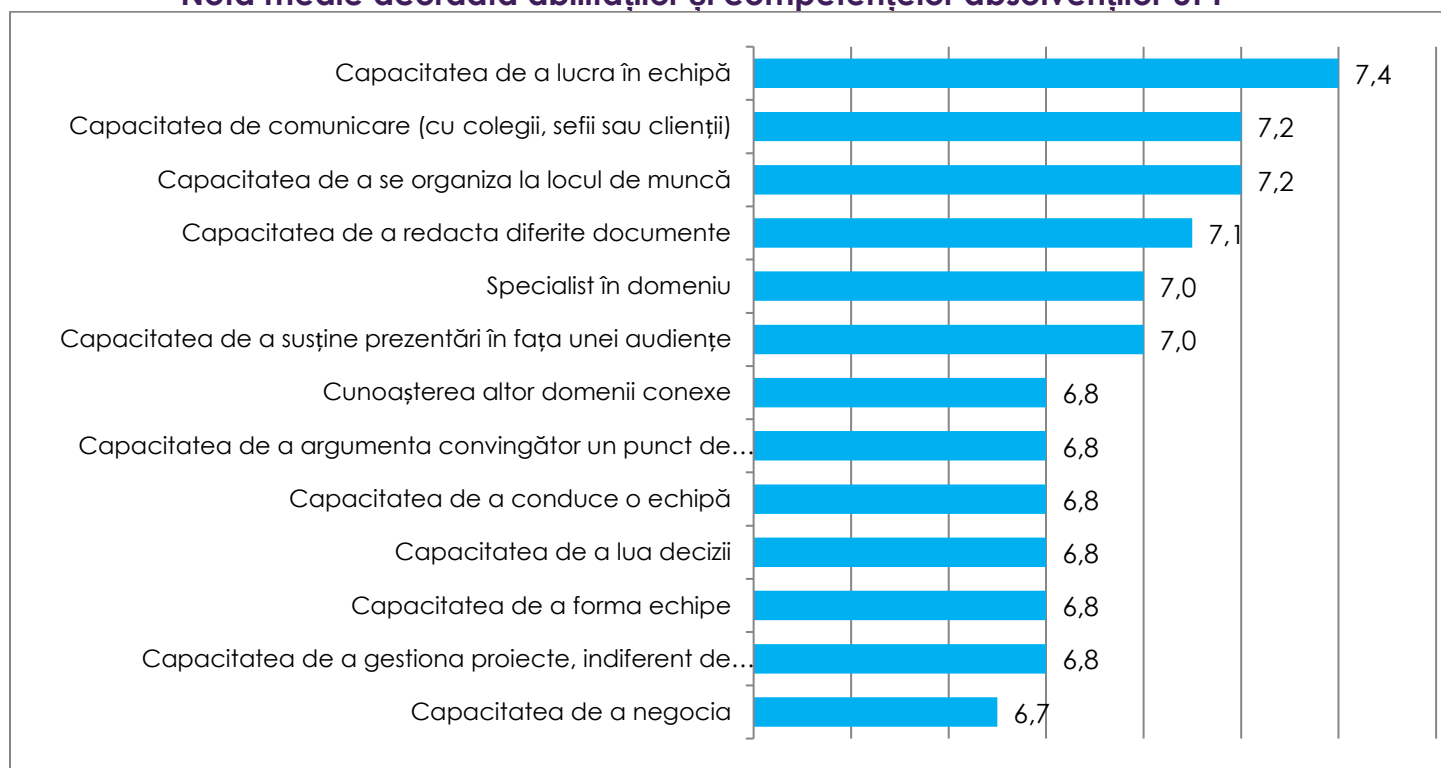
Nota	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Specialist in domeniu	3,7		6,2	6,2	9,9	6,2	14,8	22,2	17,3	13,6
Cunoașterea altor domenii conexe	1,2		3,7	9,9	13,6	9,9	19,8	19,8	12,3	9,9
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	1,2	3,7	4,9	6,2	9,9	8,6	22,2	17,3	16,0	9,9
Capacitatea de a redacta diferite documente	1,2	3,7	4,9	7,4	6,2	8,6	14,8	17,3	18,5	17,3
Capacitatea de comunicare (cu colegii, șefii sau cu clienții)	1,2	3,7	2,5	7,4	8,6	8,6	9,9	17,3	28,4	12,3
Capacitatea de a lucra in echipa	4,9	2,5	3,7	2,5	3,7	8,6	8,6	23,5	21,0	21,0
Capacitatea de a conduce o echipă	2,5	3,7	3,7	6,2	11,1	9,9	17,3	17,3	19,8	8,6
Capacitatea de a se organiza la locul de muncă		1,2	2,5	4,9	13,6	7,4	27,2	14,8	13,6	14,5
Capacitatea de a lua decizii	1,2	2,5	3,7	6,2	13,6	16,0	14,8	21,0	6,2	14,8
Capacitatea de a forma echipe	1,2	2,5	3,7	2,5	13,6	17,3	19,8	16,0	14,8	8,6
Capacitatea de a susține prezentări în fata unei audiente		2,5	1,2	8,6	12,3	14,8	13,6	22,2	12,3	12,3
Capacitatea de a negocia			7,4	6,2	12,3	17,3	17,3	19,8	12,3	7,4
Capacitatea de a gestiona proiecte (indiferent de anvergura acestora)	3,7		6,2	3,7	11,1	17,3	13,6	19,8	13,6	11,1

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Nota	Abilități scăzute (note 1-3)	Abilități medii (note 4-7)	Abilități ridicate (note 8-10)	Nota medie
Specialist în domeniu	10%	37%	53%	7,0
Cunoașterea altor domenii conexe	5%	53%	42%	6,8
Capacitatea de a argumenta convingător un punct de vedere	10%	47%	43%	6,8
Capacitatea de a redacta diferite documente	10%	37%	53%	7,1
Capacitatea de comunicare (cu colegii, șefii sau cu clienții)	7%	35%	58%	7,2
Capacitatea de a lucra în echipă	11%	24%	65%	7,4
Capacitatea de a conduce o echipă	10%	44%	46%	6,8
Capacitatea de a se organiza la locul de muncă	4%	53%	43%	7,2
Capacitatea de a lua decizii	7%	51%	42%	6,8
Capacitatea de a forma echipe	7%	53%	40%	6,8
Capacitatea de a susține prezentări în fața unei audiențe	4%	49%	47%	7,0
Capacitatea de a negocia	7%	53%	40%	6,7
Capacitatea de a gestiona proiecte (indiferent de anvergura acestora)	10%	46%	44%	6,8

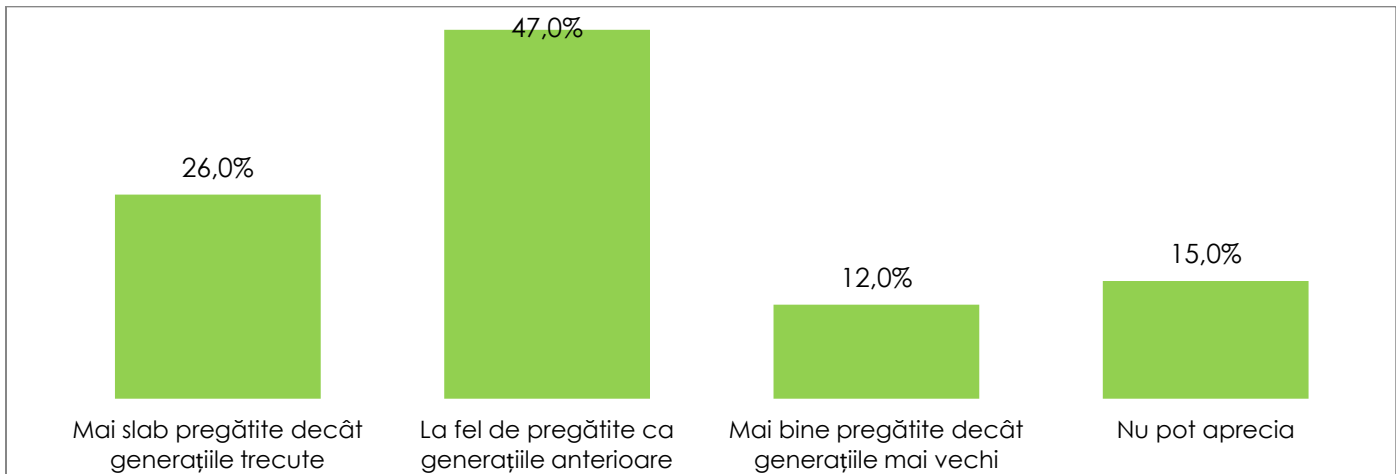
Nota medie acordată abilităților și competențelor absolvenților UPT



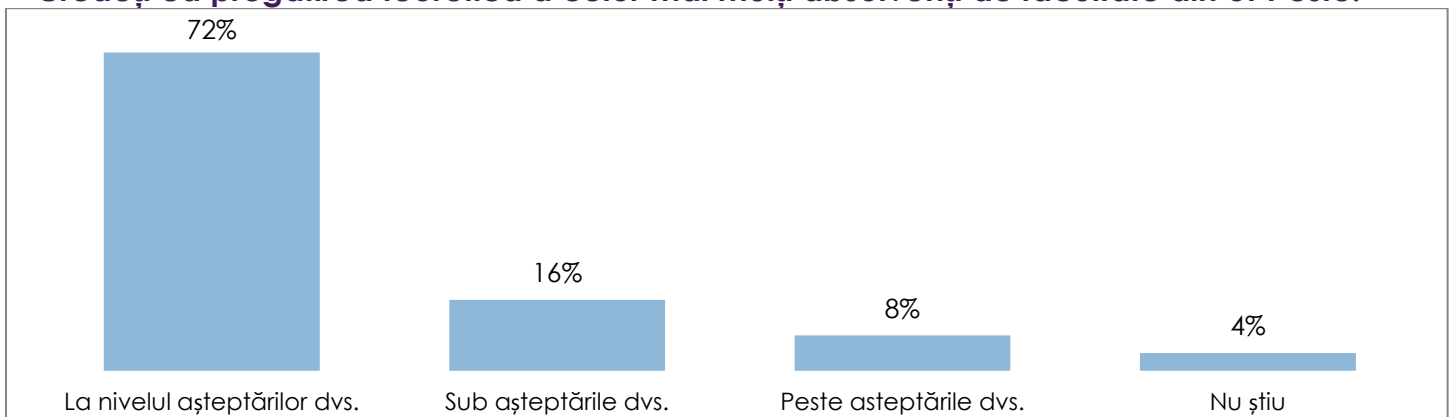
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



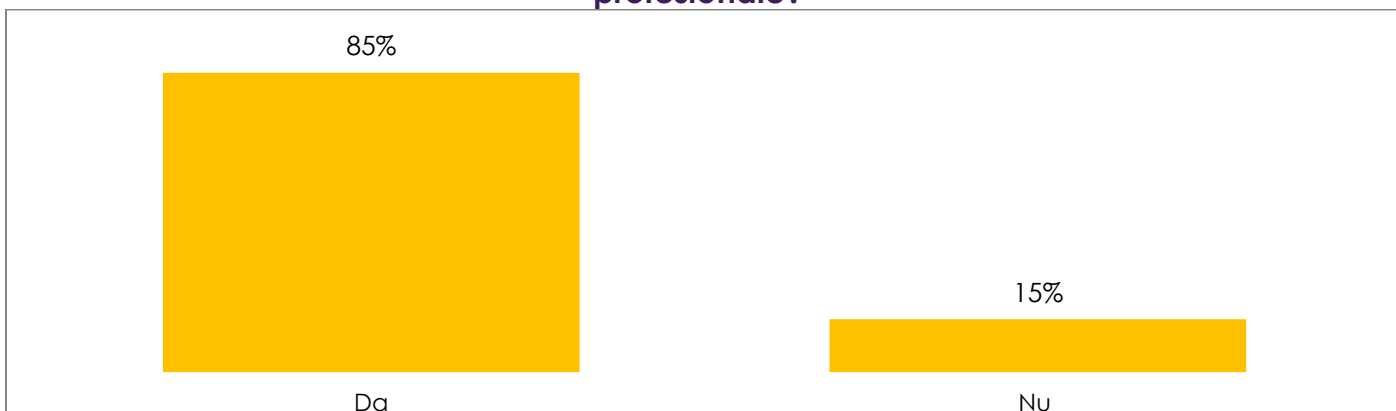
Ultimele generații de absolvenți ai UPT vi s-au părut:



Credeți că pregătirea teoretică a celor mai mulți absolvenți de facultate din UPT este:



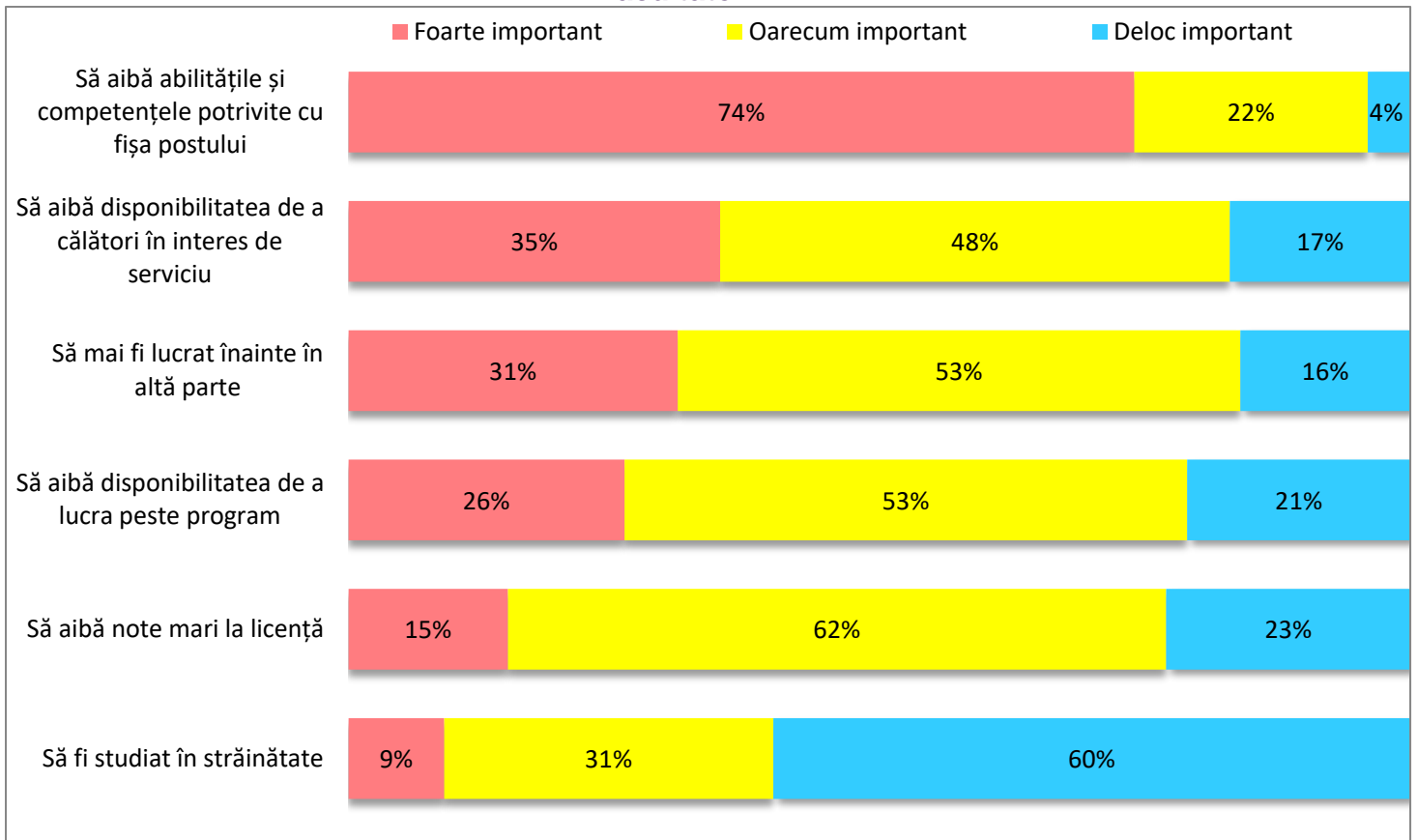
Ați fi dispus să luați studenți în practică / internship pentru a le spori competențele profesionale?



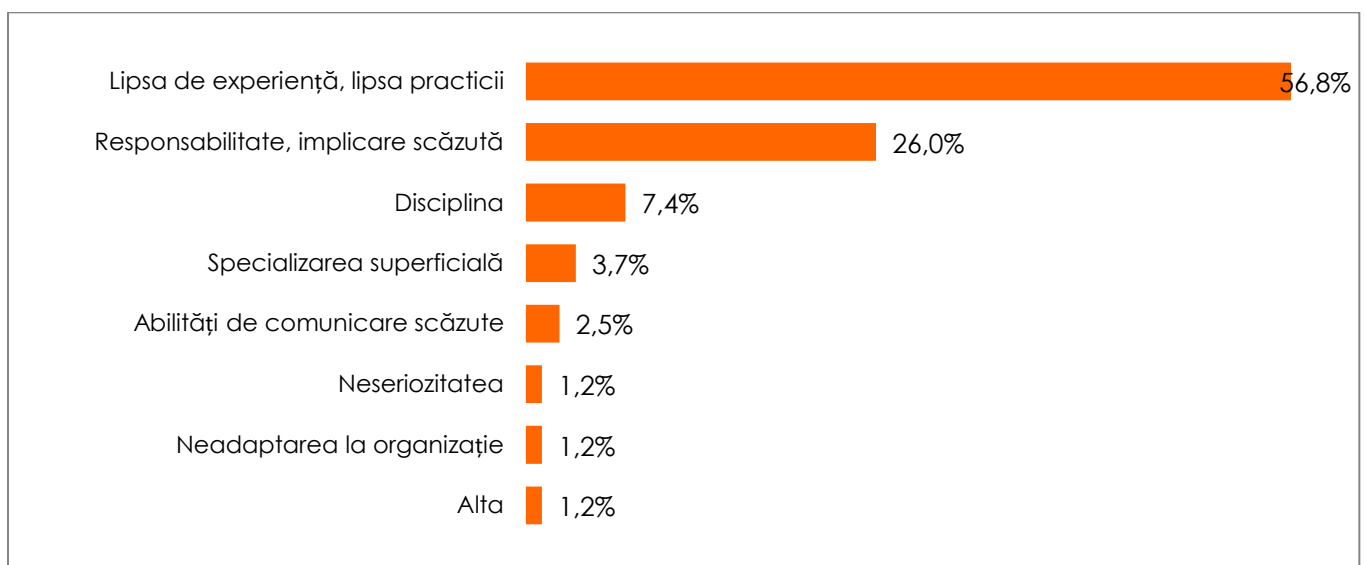
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Cât de important este pentru compania dvs atunci când recrutați noi absolvenți de facultate:

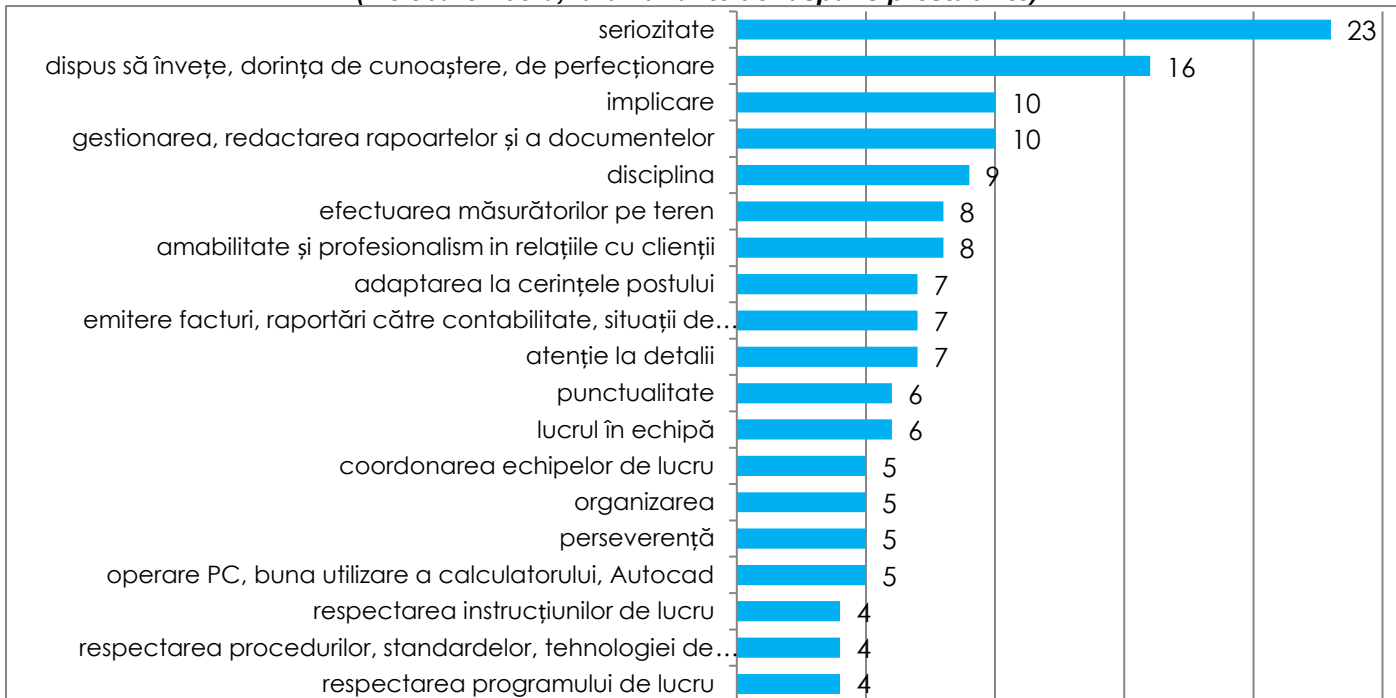


Care este principala lipsă a celor care au terminat recent facultatea?





**Care ar trebui să fie principalele 3 responsabilități ale unui proaspăt angajat în instituția dvs care a absolvit una din facultățile UPT?
(întrebare liberă, fără variante de răspuns prestabilite)**



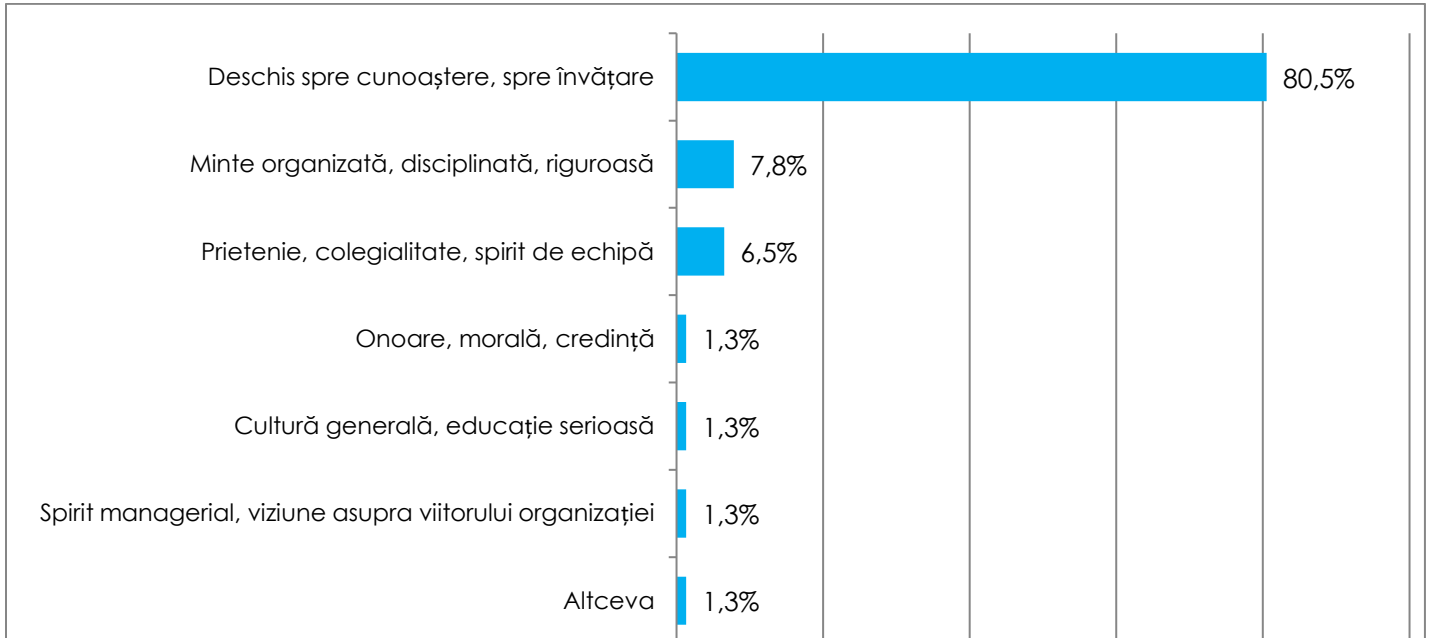
Alte responsabilități solicitate de angajatori:

Responsabilități cerute:		Responsabilități cerute:	
Cunoștințe în domeniu, competențe profesionale	3	Prelucrarea datelor din teren	2
Întocmirea planurilor de lucru	3	Focusarea pe muncă	2
Înțelegerea specificului companiei	3	Aplicarea cunoștințelor teoretice	2
Comunicarea	3	Loialitate, fidelitate	2
Utilizarea aparaturii cu atenție	3	Recrutarea de personal, resurse umane	2
Respectarea strictă a protecției muncii	3	Curiozitate, plăcere	2
Analiza documentației tehnice	3	Angajament	1
Cunoașterea legislației și a regulamentelor	3	Rezolvarea problemelor de service, comenzi piese	1
Disponibilitatea de a se deplasa în teritoriu	3	Să conducă mașina firmei	1
Interesul	2	Finalizarea proiectelor începute	1
Responsabilitatea	2	Optimizarea proceselor	1
Întocmirea documentațiilor	2	Responsabil cu logistica	1
Administrarea bazelor de date	2	Analiza de preț și de oferte	1
Abilități de comunicare cu muncitorii	2	Să rezolve problemele întâlnite la muncă	1
Capacitatea de a respecta termenele de lucru	2	Adoptarea deciziilor	1
Cunoașterea limbii engleze	2	Respectarea secretului de serviciu	1
Utilizarea corectă a instrumentelor și aparaturii	2	Întocmirea programelor de debitare CNC	1

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Ce atitudini considerați că sunt importante pentru realizarea cu succes a acestor activități în organizația dvs.?

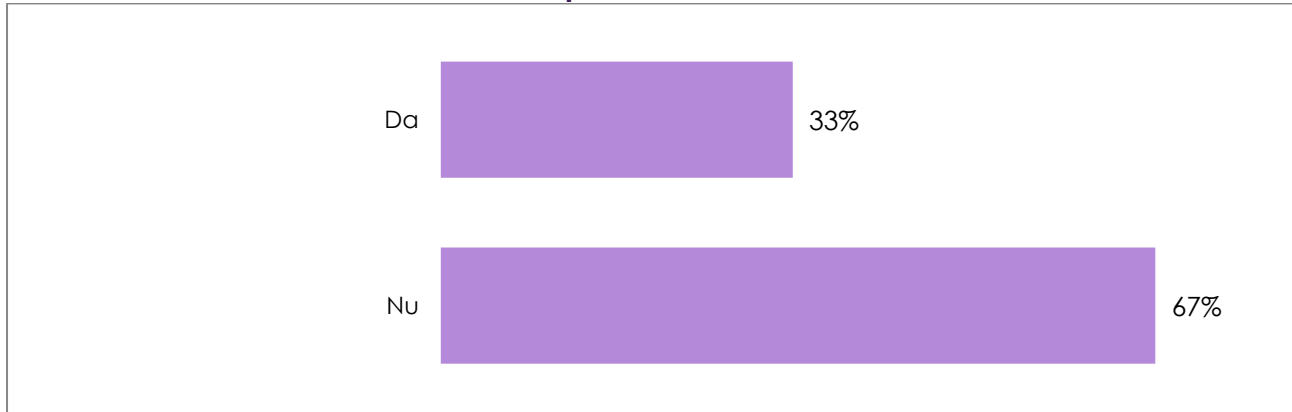


Care credeți că sunt principalele probleme cu care se confruntă personalul din instituția dvs.? (au fost permise două răspunsuri)

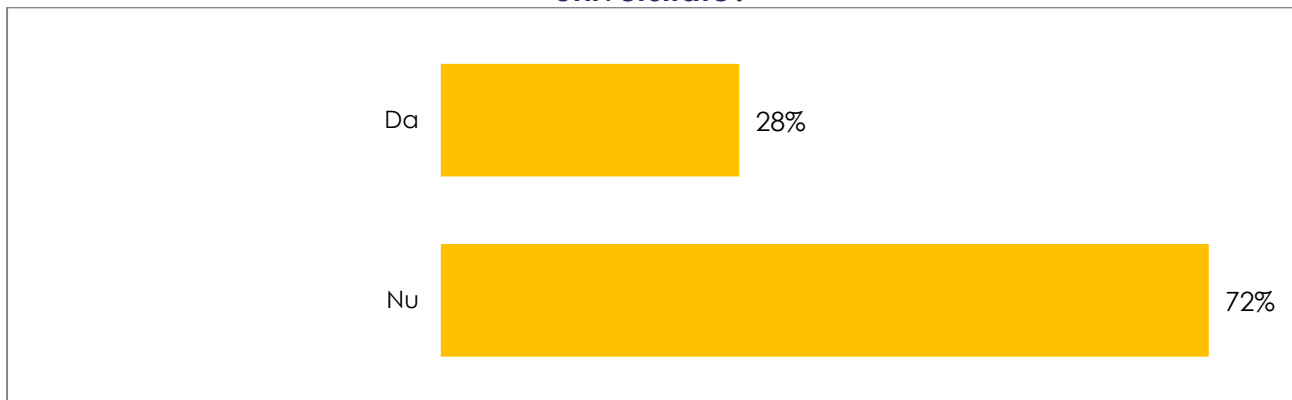




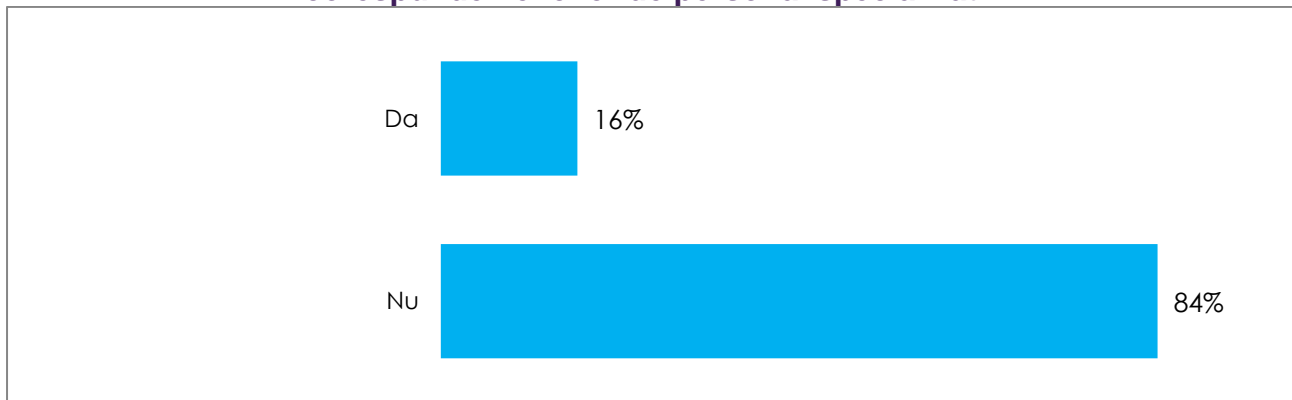
Firma dvs a transmis universităţii sau facultăţilor ce îşi doreşte de la viitorii angajaţi care termină studiile, ce competenţe trebuie să îndeplinească sau ce specializări trebuie să aprofundeze?



Firma dvs a vorbit despre aşteptările faţă de absolvenţi cu organizaţiile studenţeşti din universitate?

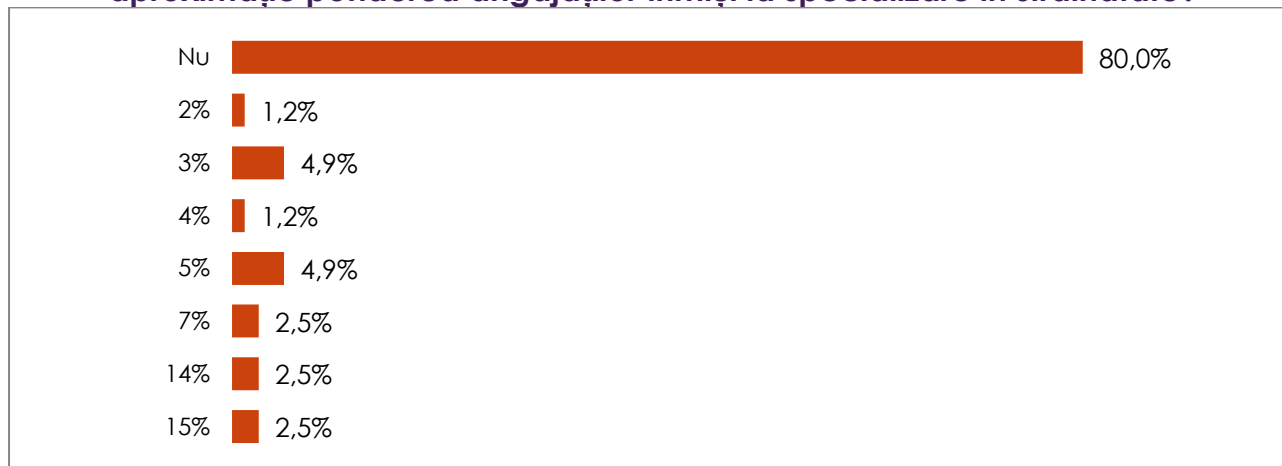


S-a implicat cineva din compania dvs. în adaptarea programei facultăţilor pentru a corespunde nevoilor de personal specializat?

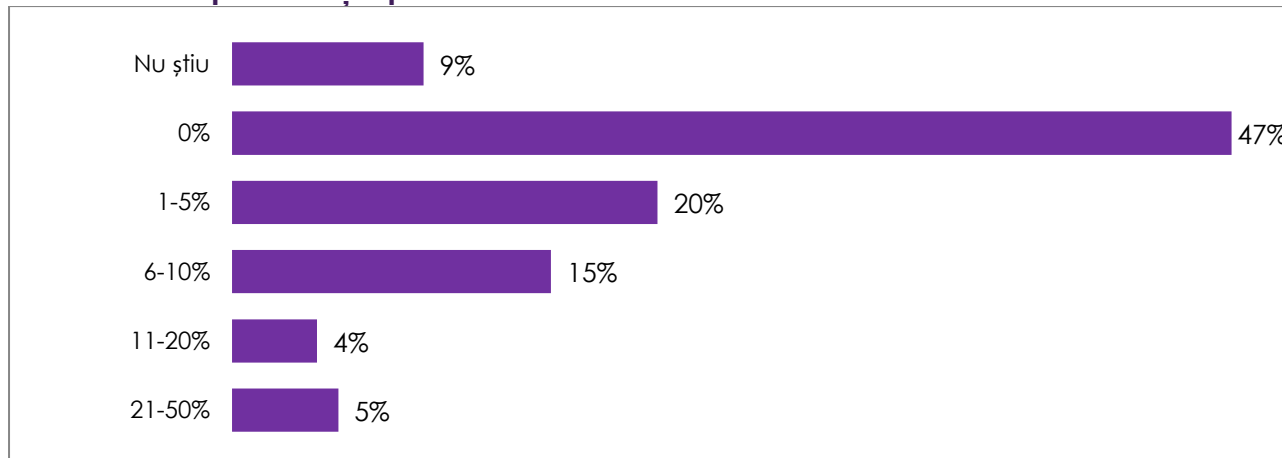




Compania dvs. trimite angajați la specializare în alte țări? Dacă da, care este cu aproximație ponderea angajaților trimiși la specializare în străinătate?

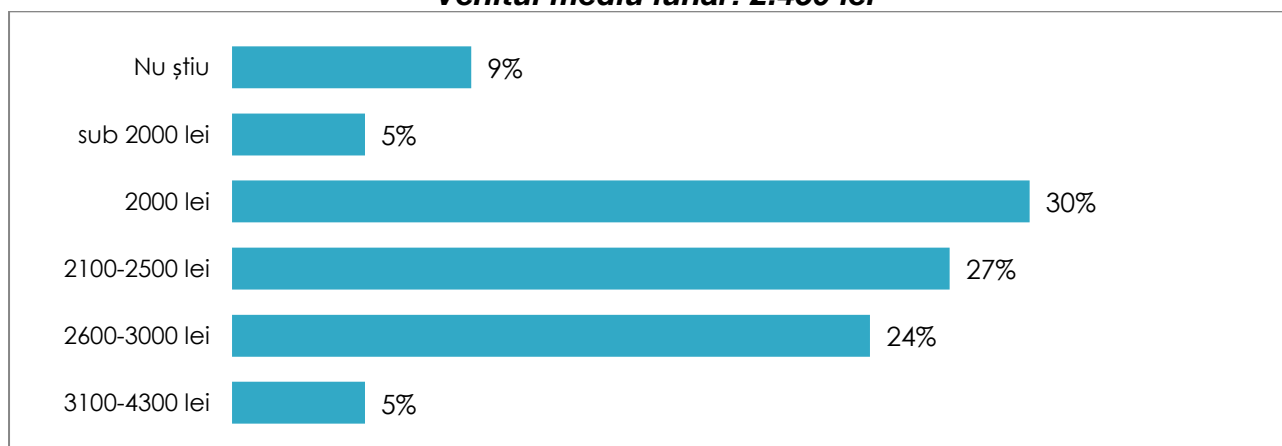


Care este cu aproximație ponderea din veniturile anuale ale firmei alocată cercetării?



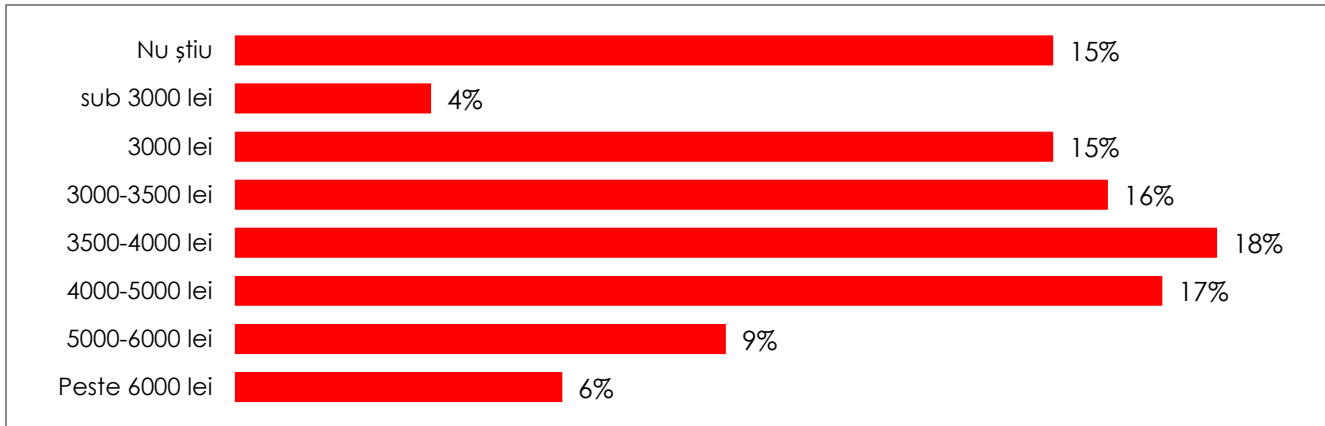
Care este venitul lunar acordat unui absolvent la momentul angajării în firma dvs?

Venitul mediu lunar: 2.450 lei

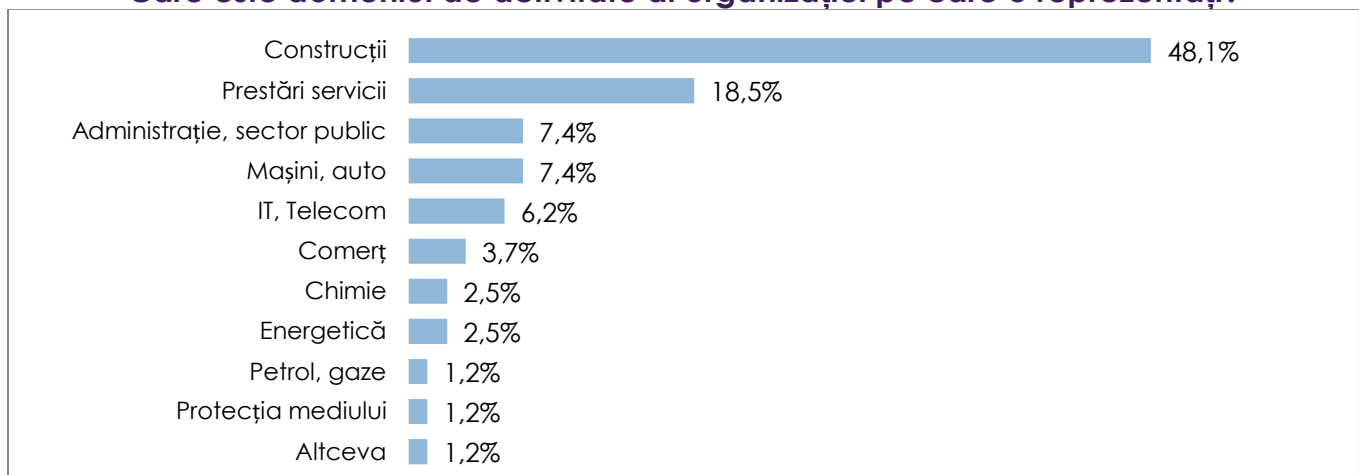




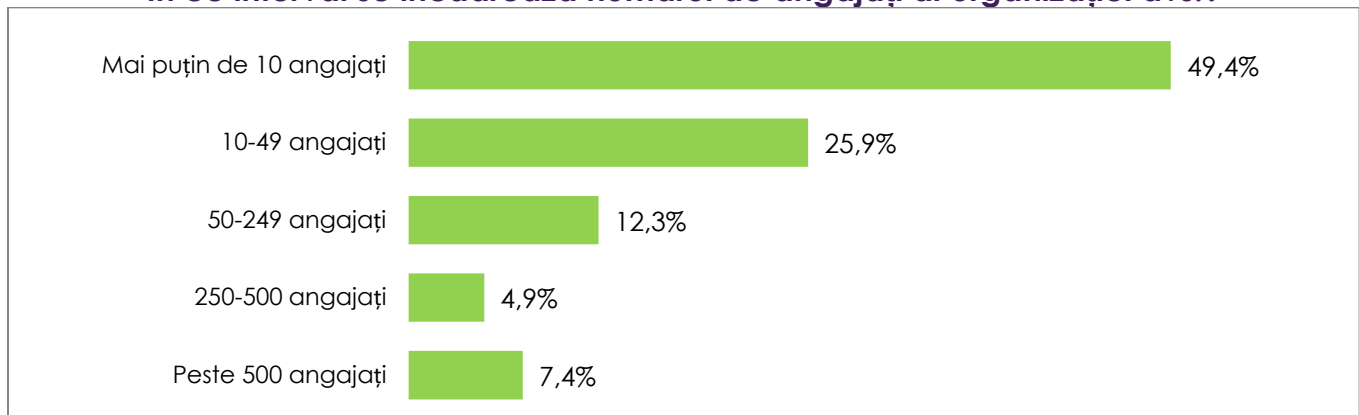
Și care este venitul lunar acordat unui angajat cu peste 10 ani vechime în firma dvs?
Venitul mediu lunar: 4.200 lei



Care este domeniul de activitate al organizației pe care o reprezentați?



În ce interval se încadrează numărul de angajați ai organizației dvs.?





IDENTIFICAREA NEVOILOR INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT DE SPECIALIȘTI PENTRU SPORIREA PERFORMANȚELOR OCUPAȚIONALE ALE STUDENȚILOR

Studiul în rândul factorilor de decizie din Universitatea Politehnică din Timișoara a fost realizat în perioada 31 octombrie - 1 noiembrie 2019, prin efectuarea a 10 interviuri în profunzime cu decani, prodecani, directori, prorectori. Interviuurile au durat în medie 35 minute, dar au depășit o oră în anumite situații. Ele s-au desfășurat în birourile acestora din Universitate și au fost înregistrate audio. Personalitățile intervievate au fost:

1. Ilie Tăucean - prodecan Facultatea de Management în Producție și Transporturi
2. Daniel Dan - prorector responsabil cu achiziții, patrimoniu și relația cu mediul economic
3. Sorin Herban - prodecan Facultatea de Construcții
4. Carmen Grecea - secretar general al Senatului UPT
5. Daniel Dejica Carțiș - decan Facultatea de Științe ale Comunicării
6. Ana Socalici - prodecan Facultatea de Inginerie din Hunedoara
7. Aurel Tulcan - prodecan Facultatea de Mecanică
8. Alina Dumitreș - prodecan Facultatea de Chimie Industrială și Ingineria Mediului
9. Ciprian Bogdan Chirilă - prodecan Facultatea de Automatică și Calculatoare
10. Mugurel Dragomir - director Departamentul de Pregătire a Personalului Didactic

Temele principale ale discuțiilor au abordat aspecte precum:

- profesionalizarea continuă, specializarea profesorilor în străinătate
- diferența față de facultățile din străinătate
- cursurile de management universitar urmate de conducătorii UPT
- practica studenților în străinătate și în țară
- nemulțumirile studenților față de practică
- implicarea studenților în activități de cercetare
- monitorizarea inserției absolvenților pe piața muncii
- informații despre piața muncii
- legătura dintre vechii absolvenți și studenți
- emigrarea studenților și foștilor absolvenți
- implicarea Ministerului Educației în relația absolvenților cu piața muncii
- implicarea Primăriei în relația absolvenților cu piața muncii
- relația absolvenților cu piața muncii în viitorii 5 ani



Formarea continuă a profesorilor, stagii de specializare

Cele 10 cadre didactice universitare intervievate au o vechime medie de 23 ani în învățământul superior, cel mai tânăr are 15 ani vechime, iar cel mai vârstnic are 32 ani. Toate au fost la specializare în străinătate în faza doctorală sau în stagii post-doctorale, dar ulterior plecările la cursuri de specializare s-au sistat. În ultimii 5 ani nici un cadru didactic nu a fost plecat la un stagiu de formare profesională, la un curs de 1-3-6 luni. Singurele plecări au fost de 1-3-5 zile.

"Diverse programe de formare, sub forma unor traininguri, școli de vară unde am fost fie să mă formez fie să fiu lector invitat". "Când am fost două luni am plâns puțin că am lăsat copilul aici cu bunicii și am suferit. Aici e o reținere în privința mobilității profesionale". "Am cam șase ieșiri pe an în proiecte de cercetare, dar nu de instruire mai lungă, nu-mi permit așa ceva, am trei copii acasă".

Puțini alți profesori universitari își permit plecări mai lungi. Doar asistenții doctoranzi sau cercetători pleacă la cursuri de specializare, în special prin programul Erasmus. Datorită acestor plecări din perioada tinereții, profesorii dezvoltă relații cu specialiști din alte universități, lucrează în proiecte internaționale, fac diverse întâlniri, aplică pentru finanțări europene și realizează diverse stagii scurte de documentare. Facultatea de Mecanică a dezvoltat un parteneriat cu facultatea similară din Universitatea Tehnică Munchen și oferă diplomă dublă studenților, iar acest lucru a dezvoltat relații mai strânse între profesori, care se vizitează acasă și se implică mai des în proiecte comune.

"Ca să înțelegeți că suntem ancorați în lumea științifică internațională uitați-vă că sunt lucrări scrise de noi în colaborare cu străini... Profesorii sunt valoroși când vine cineva și le spune «hai să scriem o lucrare». Nu vorbim de valoare ca și oameni, ci de valoare profesională".

Nu există programe de mobilitate și de profesionalizare a profesorilor organizate de facultăți sau de universitate.

"Fiecare cum se descurcă pentru că este deschisă competiția tot anul, ai partener, aplici, te duci. Este flexibil".

Plecările cele mai dese sunt la conferințe, dar nici acelea nu sunt organizate în cadrul universității, ci pe cont propriu.

"Nu pleacă nimeni sau prea puțini pleacă în străinătate, trimiși de universitate. Pleacă prin fonduri proprii, prin resurse proprii și atunci nu prea putem să avem o evidență".

Diferența față de facultățile din străinătate

1. Se învață mult și serios. *"Am avut la mine acasă unul din profesorii din Germania și mi-a zis: «dacă ar fi să mai dau acum examen nu știu dacă l-aș trece din prima». Germania cere foarte mult de la studenți. Acolo e informație fantastic de multă pe care studenții trebuie să o acumuleze. Norvegia e mult mai aplicativă, lucrează pe proiecte.*



Italia de nord e mai serioasă; la Padova e tradiție și examenele se trec greu, nivelul de cunoștințe cerut studenților e foarte mare". "Cred că sunt puțin mai serioși decât noi, investesc mai mult în tot. Am văzut și activități de formare acolo. Se apleacă mai serios asupra muncii". "Mi se pare diferită atitudinea studentului față de școală. Parcă este puțin mai implicat și mai dedicat. Unde am fost în Franța, prezența era obligatorie la master și masterul era cu taxă, 10000€ per an. Studentul plătește taxă dar este frecvența obligatorie și se învață la modul foarte serios."

2. Fac teste psihologice pentru a descoperi structura internă a specialiștilor și a studenților. *"După anumite baterii de teste a reieșit că eu sunt un motivator extraordinar, nu sunt manager, nu administrator, nu sunt vizionar... Așa am văzut că foarte mulți studenți au motivații greșite sau sunt influențați de ceva extern greșit când iau o decizie... Unde greșim noi este modul în care-i motivăm să-și urmeze visele sau acel traseu în viață pe care ei să fie înzestrați natural să îl urmeze; degeaba vrem să-i facem pe toți calculatoriști... Nu cred că toți profesorii din Politehnică și-au dat vreodată un test de personalitate generic. Nu cred că oamenii își cunosc punctele tari, punctele slabe"*

3. Mentoratul este bine organizat. *"In Marea Britanie există profesor tutore la vreo 5 studenți și profesorul ăla le explică ce nu au înțeles de la cursuri. Este tot profesor în facultate și are 2 ore pe zi cu acești 4-5 indivizi ca să-i facă să înțeleagă mai bine cursurile și ei se duc cu el în practică, cu el se duc în căutarea locurilor de muncă, el îi pune la olimpiadele astea care sunt universitare și care sunt foarte bine cotate. Noi nu avem chestii de-astea"*

4. Nivelul de cercetare este foarte ridicat. *"Ei își pun cumva în valoare cunoștințele. Sistemul îi ajută să facă așa ceva, nu ca la noi unde sistemul nici nu te încurajează, nici nu te constrânge". "La cercetare oamenii sunt parcă mai interesați și sunt plătiți în zona asta. Pe când aici partea de cercetare este diminuată la 8 ore din 40, deci vă dați seama că dacă faci 8 ore din 40, România zice că faci cercetare mai mult din patriotism sau din dorința de a promova, dacă faci acele 8 ore nu ai cum să faci față și să bați competiția internațională, nu ai nicio șansă, trebuie să lucrezi acasă, lucrezi în week-end astfel încât să poți să ajungi la nivel european."*

5. Dotările sunt formidabile. *"Când am fost prima dată în 2004, am luat contactul cu Universitățile din străinătate, atunci mi se părea o dotare fantastică acolo și mi se părea că noi suntem foarte mult în urmă față de ei. Ei, acum pot să spun că nu mai este adevărat, adică dotările pe care le avem noi, uneori sunt chiar superioare față de ceea ce găsim în universitățile din străinătate". "Cursurile și programele de formare de scurtă durată sunt organizate să zicem în niște medii mult mai dotate, spații mult mai dotate. Eu sunt filolog și specialist în traductologie, lingvistică aplicată, traducere și interpretare și am văzut imediat diferența între cabinetele de interpretare, laboratoarele de traducere: au softuri mult mai actualizate, echipamente hard mult mai actualizate, materiale mai multe, accesul facil la literatură științifică"*

6. Universitățile dezvoltă colaborări între ele și între profesori. *"Unul din minusurile învățământului superior este că nu avem un proiect național referitor la colaborarea cu universitățile din străinătate pentru formarea profesorilor"*

7. Mai multe informații pe site. *"În online au postat mai multe informații decât noi. La noi trebuie să sapi ceva mai mult și până la urmă nu găsești, sau poate trebuie să ajungi la un anumit profesor dacă dorești să cauți o informație mai amănunțită"*



Cursurile de management universitar urmate de conducătorii UPT

Doar jumătate dintre persoanele intervievate au făcut cursuri de management universitar, deși sunt în conducerea unei instituții de învățământ superior. Profesionalizarea în management nu se realizează într-o formă didactică într-o sală de curs, ci cel mult prin observarea directă a modului în care sunt conduse alte facultăți sau universități. Atunci când au participat la cursuri de management universitar, ele au fost mai mult formale, pentru a obține un atestat sau pentru a bifa absolvirea lor. Sunt studii pe plan internațional care arată că există o corelație pozitivă puternică între universitățile aflate în top și educația managerială riguroasă a conducătorilor acestora. Educația managerială făcută în modul clasic în sălile de curs cu ajutorul unor profesori, nu dobândită prin experiența la locul de muncă, prin observarea altor manageri sau prin autoperfecționarea rapidă de pe Internet, întărește atașamentul conducătorilor la un set de valori și de practici de succes în care sunt prețuite efortul intelectual, studierea unor cărți de management, cercetarea aprofundată, analiza specialiștilor, elaborarea strategiilor și implementarea lor.

"Am fost la un curs. Că trebuia să-l facem. Cu toate că au fost lucruri foarte interesante în el".

"Am fost doar la un curs pe managementul calității în învățământul superior, aici în Timișoara, în cadrul unui proiect ce a durat o săptămână".

"Am facut cursuri de management de proiect pentru a avea în cazul în care voi fi nevoit să conduc proiecte și am condus proiecte și m-am descurcat, dar management universitar nu am făcut. Când aude lumea de așa ceva li se urcă tensiunea pentru că avem atâtea sarcini și fiecare la noi are aproape două norme și dacă mai vii și cu treaba asta deja explodează. Fiecare încearcă să își facă felia lui acolo și când aude de treburi de-astea care sunt cumva în plus explodează. Va fi o reticență".

"Eu am participat la câteva cursuri facultative de management universitar, dar nu au fost cursuri obligatorii pentru personalul de conducere. Noi am avut la nivel de universitate chiar anul acesta un curs de management universitar, unde au fost invitați să participe conducerea de la nivel de facultăți, respectiv conducerea universității, dar nu a fost un curs în urma căruia cineva trebuia să dea un examen de absolvire. A fost un curs de formare. Deci am avut un astfel de curs anul acesta".

"Da, destul de des, unul, două pe an încerc să particip. Cel mai recent a fost un program de formare, de fapt a durat aproape două săptămâni, cu lucrare, cu tot, făcut de Academia Română un proiect foarte mare cu multe universități, acum în primăvară. Dar de obicei aceste cursuri la care sunt participant sunt oferite în cadrul unor proiecte mari".

"Nu am fost la cursuri de management universitar, ci la schimburi de experiență, unde ni se spune ce e specific universității respective. Dacă merg împreună cu decanul sau prodecanul, sigur voi avea o vizită și la un omolog care să povestească experiența sa."



Practica studenților în străinătate și în țară

Tendențele din universitățile occidentale în privința practicii se regăsesc și în Universitatea Politehnică din Timișoara, dar la un nivel mai redus:

- un stagiul de practică mai lung în companii private, de un semestru sau de câteva luni
- un mentor care stă lângă studenți, îi ajută nu doar formal
- lucrează alături de profesioniști și sunt puși nu doar la activități simple, repetitive
- companiile unde își desfășoară practica organizează traininguri cu studenții, apoi îi integrează în mai multe echipe, pentru a înțelege întregul flux tehnologic.
- practica este plătită și din sumele primite studenții își pot achita cheltuielile de școlarizare.
- selecția studenților la practică de către firmele de top se face în funcție de notele obținute la anumite discipline.

”Din ce am văzut în afară, studenții iau mult mai în serios practica. În Franța chiar există un semestru de practică pe care dacă nu l-ai făcut, devine foarte greu. La noi au un coordonator din firmă. Aceștia vin și îi supraveghează iar după șase săptămâni fac o analiză, ca mai apoi să își propună în continuare soluții de îmbunătățire a activității. Există o comisie din care fac și eu parte, unde îi audiem pe studenți. Lucrurile sunt mult mai serioase, după părerea mea, față de practica de la noi unde lucrurile sunt mai formaliste. Ai noștri fac practică, sunt nevoiți să aibă un caiet de practică, semnat de tutorele de practică din firmă, trebuie să primească o evaluare în firmă, însă o mare problemă de seriozitate o reprezintă valoarea admis/ respins, neexistând o diferență între un student de 5 și unul de 10. Față de anii precedenți, sau cel puțin în ultimii 5 ani, practica s-a comasat în anii 3 și 4. Astfel după anul 3 studenții sunt obligați ca în vară să participe la minim 200 de ore de practică, fiind obligați să stea și minim 5 săptămâni într-o firmă”.

”Au o problemă cu practica în general și încercăm să schimbăm concepția. În străinătate când se duc să facă practica chiar se duc și învață de la profesioniști. La noi, când se duc să facă practica sunt puși să facă traduceri. Ei nu au ocazia să vadă cum lucrează profesioniștii la locul de muncă, din păcate. Concret dacă trimit un traducător de exemplu în departamentul de comunicare și traducere la Consiliul Județean, automat studentul este pus să facă traduceri. Nu asta e scopul practicii, din punctul meu de vedere. Trebuie să vadă concret oamenii angajați din acel birou cum lucrează, care-i fluxul, care-i procesul de traducere, care sunt sarcinile, cum se împart în echipă, care sunt standardele de calitate, cum se livrează o traducere. Prea puțin, din păcate. Încercăm să schimbăm”.

”Noi avem un sistem puțin diferit față de alte universități din țară. Pot spune că la nivel de practică, am comasat orele de practică pentru a permite unor companii să aibă contracte de muncă cu studentul. Asta responsabilizează studentul și creează și oportunitatea viitorului angajator să-și aleagă dintre oamenii care fac practică. Există două tipuri de practică în momentul de față în instituție și anume o parte care se execută în baza acestui contract și o parte pe care individul poate să o aleagă să o execute separat. Deci din punctul acesta de vedere, pot spune că un plus pentru Universitatea Politehnică din Timișoara este apariția Comitetului Director în 2012, unde au fost invitați să participe toți reprezentanții companiilor mari din zona de vest a țării. Am pornit cu 12 reprezentanți, 12 companii, iar



ei au venit inclusiv cu observații privind oferta educațională, ce ar trebui actualizată. Am avut întâlniri, o dată la trei luni, și am discutat la fiecare dintre facultăți ce cred ei că nu corespunde cu necesitatea de pe piață. În afară, fiecare individ care urmează orele de practică, devine mult mai responsabilizat, adică își caută angajator din timp. Se orientează deja profesional din timpul orelor de practică spre exemplu, aș vrea să execut tehnologii de injecție sau aș vrea să execut un anumit proces. La noi lucrurile sunt puțin mai largi, în sensul că nu avem focusări pe un anumit domeniu. Noi avem mentori la fiecare an universitar, pentru fiecare specializare. Suplimentar, noi am avut două proiecte intitulate Practicor, care aveau ca scop exact legătura studentului cu practica. Astfel, am început să facilităm aceste conexiuni cu angajatorii, pe probleme legate de practica studenților. Înainte, fiecare student mergea la o firmă la alegere și aducea o adeverință, însă noi am constat că aceste adeverințe de cele mai multe ori nu aveau în spate ore petrecute în instituție. Prin contractul acesta de muncă dintre universitate și instituție, obligăm să existe un pontaj și o evidență a activităților”.

”La practică ne-am organizat nemțeste, în sensul că din luna ianuarie noi avem o listă de mailuri de la toate firmele. Mergem la toate firmele și luăm contact cu ele. De la tot ce e pe piață eu mă duc personal și le iau la fiecare contactele. Chiar acum am pus la baza de date încă vreo două, trei firme. Ii contactăm, le dăm termen să ne dea temele, temele se încarcă într-un portal găzduit de liga studenților acolo în portal în februarie studenții pot să opteze, își depun CV-urile, iar după aceea în luna martie noi le dăm firmelor CV-urile iar dânsii de acolo își organizează interviurile până în lunile mai-iunie să aibă timp să nu fie nimic sub presiune, iar practica începe în luna iulie, august, septembrie, deci astea sunt cele 3 luni. Noi am concentrat toată practica din cele 3 vacanțe într-o singură practică. Să se facă o practică concentrată astfel încât să se poată învăța ceva la firma respectivă. Ca să nu fie ceva așa disparat am zis să le concentrăm printr-un regulament. Am mers pe aceasta idee, mi s-a parut interesantă și efectiv așa i-am concentrat astfel încât studenții să facă practica la firme. În alte țări am văzut de exemplu studenți care vin din Franța și acolo fac practica un semestru. Deci tot în direcția aia mergem. Adică tot un semestru să facă, nu disparat, câteva săptămâni anul ăsta, câteva săptămâni în anul următor și încercăm să concentrăm, deci se pare că și ei merg tot în direcția asta. La partea practică ei intră în producție și acolo fiecare student are câte un tutore de practică îi zicem noi sau responsabil de practică și el se ocupă de această parte și companiile au interesul să îi atragă și să îi țină să le dea de lucru, să învețe, îi pun la traininguri unde fac într-adevăr părți de pregătire profesională, deci majoritatea firmelor nu pot să ia un om fără să-i facă o pregătire pe domeniul specific. Noi nu avem cum să acoperim fiecare unghi îngust cu care lucrează fiecare firmă că sunt multe specialități acolo și nu poți să acoperi tot. Noi acoperim o bază largă, le dăm direcții, perspective, modalitatea de a gândi, de a proiecta, pe când ei acolo trebuie să învețe o tehnică anumită și au și interes de serviciu. Deci nu poți să aduci și să-l înveți în Politehnică cum funcționează un injector. Acolo se învață treburile astea, în interiorul companiei unde sunt în interes de serviciu”.

”Ne apropiem ușor de practica lor. În funcție de anul de studiu, de cunoștințele pe care le are, fiecare primește o temă și trebuie să o rezolve. Vorbesc despre practica studenților în companii. Și la noi companiile au început să dea teme, să îi pună la treabă și singur că asta e un mare câștig pentru studenți. Când mergi și vizitezi e una, dar când îți se dă o temă ai și un tutore din cadrul companiei care te ajută, te ghidează puțin începi să capeți curaj, să ai încredere că poți și tu să faci și te simți util și motivat”.

”Activitatea noastră se rezumă la practica pedagogică pe care o fac studenții în anul 3. Nu e diferită de alte universități din afară. Noi avem un contract de 56 cu 42 ore. Când te duci în licee apar două limitări: pe de o parte limitarea studenților că nu au un program care să se plieze pe programul elevilor și al profesorilor din unitățile de



aplicație. Si apoi nici disponibilitatea cadrelor didactice din preuniversitar nu este foarte mare, chiar dacă îi primesc nu au atâtea ore pe domeniul tehnic astfel încât să poată studenții să asiste sau să predea atâtea ore”.

”La noi practica este cam la fel ca la celelalte universități din țară care au același program de studii, deoarece tot timpul ne furnizăm informații unii altora și dacă vedem că altceva este mai bine în altă parte încercăm și noi să implementăm. La practică ne ocupăm în special de studenții de anul 1 și 2 și facem practica lor cu cadrele didactice, iar cei de anul 3 merg în special în firme cu care colaborăm. Ei merg efectiv 3 săptămâni pe teren cu lucrare reală nu didactică, sunt integrați în echipe de lucru, iar cei interesați rămân și peste vară, fiind plătiți pentru că firmele au mult de lucru; unii dintre ei se angajează până în toamnă când se începe facultatea. Avem un mentor de la noi din facultate, un cadru didactic care coordonează studenții și se ocupă de ei. Si corespondentul de la firma respectivă. Ei doi fac o echipă”.

”Am fost la o mobilitate anul trecut, în Norvegia, acolo am stat doar o săptămână, la facultatea din Narvick. Acolo este puțin diferit, datorită mediului, să zicem, din cauza climei, a nopții polare. Noi eram în august, în concediu și ei începuseră școala, era o forfotă ca la noi în octombrie, noiembrie. Au tot felul de relații, de contracte cu firmele. Acum nu putem spune că nici noi nu avem astfel de colaborări, dar aici ar trebui să mai muncim. Ei încep cu puțină practică. Diferă puțin față de sistemul nostru. Dar acolo, ce mi-a plăcut, a fost modul în care se implică poate mai mult în laborator, să spunem. Nu neapărat practica în fabrică, ci modul în care își implică ei studenții în a le da diverse proiecte, care sunt în laborator, în facultate. Dar asta depinde de domeniu și de aparatura pe care o ai la dispoziție. În rest, ce mi-au mai povestit colegii care au fost plecați, nu există o diferență foarte mare privind cercetarea, poate doar privind aparatura care este pusă la dispoziție”.

”În cadrul Universității Politehnica s-a adoptat ideea că stagiul de practică trebuie făcut comasat, la finele anului III de către toți studenții, un minim în cadrul facultății noastre este un minim de 240 de ore. Deci, în anul III ei deja au competențe formate în domeniu, ei sunt capabili să înțeleagă cum funcționează o instituție. În afară și ei au mai multe stagii de practică. Mai mult de 240 de ore și companiile se implică mai mult. Adică, există proiecte realizate în colaborare cu companiile, există proiecte de master realizate în colaborare cu companiile, există foarte multe teme de cercetare, inclusiv doctorate. Se implică în sensul că pune la dispoziție baza materială, pune la dispoziție un fond unde studenții își pot face partea experimentală. Ei, la noi e puțin dificil să convingem companiile să își piardă timpul cu noi, să zicem așa, pentru că până la urmă orice student care merge acolo chiar dacă este coordonat de un cadru didactic, totuși, ocupă timpul unui angajat și nu sunt dispuși să irosească timpul angajaților pentru noi”.

Nemulțumirile studenților față de practică

Principalele nemulțumiri ale studenților legate de practică sunt:

- neplata orelor de practică (salarii sau burse) sau a cheltuielilor de masă și transport
- activitățile simple, minimale, neatractive pe care trebuie să le realizeze
- respingerea unora din cauza probelor pe care trebuie să le dea la anumite firme
- asigurarea unor condiții de muncă și a protecției în caz de accidente
- tutorele implicat doar formal

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



- munca uneori prea multă, peste program
- accesul la informații mai multe, la aparatura performantă

”Toți sunt informați despre firmă, sunt instruiți, însă primesc sarcini minimale, de rutină, de exemplu să îndosarieze și asta îi nemulțumește. E adevărat că nici nu pot primi sarcini foarte tehnice”.

”Nemulțumirile la partea de practică sunt că unii sunt respinși din cauza probelor, că se dau interviuri și sunt respinși și atunci trebuie să le cautăm practica în alte firme unde pretențiile sunt mai scăzute. Mulți studenți de exemplu se mai plâneau că nu voiau firma Continental pentru că ea angajează în masă și acolo era muncă mai multă. Și vor să fie practica platită. Sau de exemplu la firma Flex, acolo nu dădeau burse, dar dădeau masa și transport și atunci nu putem să forțăm angajatorul dacă ne acceptă pentru practică. Acolo ești pentru practica obligatorie nu să faci mofturi să spui că eu vreau și bursa. Unele firme dau și ceva burse. Deci la nivel financiar am văzut că există pretenții destul de mari și pretențiile sunt în creștere”.

”Sunt două aspecte: studenții sunt nemulțumiți întrucât ei consideră că intră într-o perioadă de vacanță și nu într-o perioadă de pregătire, de școală, ci o perioadă mai relaxată. Din partea angajatorilor sunt problemele legate de asigurarea unor condiții de muncă, și de urmărire a acestor oameni în instituție, întrucât există niște responsabilități atât în ceea ce privește protecția muncii cât și în ceea ce privește produsele cu care lucrează studenții, deoarece pot apărea accidente”.

”Câteodată e destul de greu să prindă o companie bună. Și companiile au programul lor. Sunt companii și companii. Vorbim de companii mari, multinaționale care au un anumit calendar pentru internship, trebuie să aplici, trebuie să aștepti. Desigur, studentul depune în mai multe locuri iar așteptarea câteodată este grea și vezi că nu ai fost acceptat. E ca la aplicarea pentru un job”.

”Noi suntem atenți la aspectul acesta ca studentul să predea ore. Nu să-l formeze. Tutorele nu e un mentor în sensul în care-l ia și îl urmărește la gesturi și mimică. Mai degrabă se ocupă de documentele pe care trebuie să le elaboreze, să facă planul de lecții”.

”Studenții nu ar trebui să aibe nemulțumiri, deoarece li se oferă tot, numai să asimileze. Atât firmele, cât și cadrele didactice sunt deschise către studenți. Firmele sunt angajate în lucrări foarte complexe și foarte mari, care le permit studenților să acumuleze din mers. Nu-i dădălesc, dar ei trebuie să-și dea silința să învețe din mers. Pentru studenți e un fel de șoc. Mai stau pe teren până se înserează, lucrarea trebuie terminată, puțini au un program lejer”.

”Noi am stabilit o structură a stagiului de practică, împreună bineînțeles cu reprezentanții companiilor, nemulțumirea lor este că în multe locuri nu sunt plătiți. Ei ar dori ca în această perioadă de stagii, deși este un stagiu de practică obligatoriu, ar dori să câștige niște bani. Sunt în alte țări plătiți și chiar studentul își caută stagiu de practică, aplică singur, ceea ce spun eu că este un exercițiu foarte bun pentru un tânăr să învețe să își găsească un loc de muncă, aplică singuri, se duc la interviuri, deci toată această activitate de plasare. Din momentul în care s-a produs această obligativitate de practică, nu mai există obiceiul de a veni cu adeverință de la diverse instituții pe care le cunosc ei, mai ales că noi le oferim locuri de practică tuturor studenților noștri. Deci, ei merg în companiile cu care noi colaborăm”.



”Acum sunt unii pe care nu-i interesează. Pe cei mai mulți îi interesează și o să vezi că am un procent de studenți care s-au angajat cu 4 ore pe zi. Cei care au reușit să aiba acel „aha” după ce au terminat practica au rămas acolo și mai mult decât atât mă sună angajatorii „Am nevoie de 2-3 studenți un an de zile.” Si zic nu, nu așa se face, eu îți trimit 10 oameni, că aici nu contează neapărat cunoștințele lor, important e și cum îi integrezi într-un colectiv. Dintre ei s-ar putea să nu le placă ce faci, că vin 10 și s-ar putea să rămână 3, care se dezvoltă așa cum vrei”.

Implicarea studenților în activități de cercetare

Facultățile sunt centrate aproape exclusiv pe învățare, predare și aproape deloc pe cercetare. Profesorii au puține proiecte de cercetare în care se implică. Puține sunt contractele pe care ei le pot aduce în facultate, iar universitatea nu a construit cadrul prin care toți profesorii să se implice în activități de cercetare și să îi integreze în comunități științifice internaționale. În plus, nici accesul la revistele științifice recunoscute internațional nu este facil, pentru publicarea rezultatelor cercetărilor efectuate. De aceea implicarea studenților în activitățile de cercetare este o excepție. Puțin mai mult se implică masteranzii și doctoranzii, deoarece ei trebuie să aibă capitole de cercetare în lucrările lor, iar aceasta este de regulă realizată în firmele unde lucrează. Dar cercetările lor sunt gratuite, nefinanțate și din acest motiv sunt la nivel primar, iar articolele elaborate sunt rar publicate în revistele de top. Necunoașterea limbilor străine și absența finanțărilor împiedică participarea la conferințe internaționale, crearea unor legături cu omologi din străinătate și integrarea în comunități științifice. La conferințele și revistele locale sunt atrași câțiva studenți și masteranzi, dar impactul acestora este aproape nul pentru cariera lor. Angajatorii nu sunt interesați de producțiile și activitățile lor de cercetare deoarece ei fac foarte rar cercetare. Aceasta se face în țările dezvoltate, iar firmele din țară aduc inovațiile din afară, nu investesc în inovație aici.

”Nu toți, să ne înțelegem, cercetarea este pentru 15%, maxim 20% dintre studenți. Sunt studenți care scriu articole. Mai ales masteranzii. Sunt integrați în proiectele de cercetare. Acum am o fată care mi-a trimis un Abstract, este la master, să mă uit peste el că vreau să mergă, pentru că înțelege ceea ce trebuie să înțeleagă studenții noștri, unde vor să fie în 5-10 ani. Ei nu sunt aici doar pentru a-și lua o hârtie, o competență, o diplomă. Dacă reușesc să-i motivez să gândească unde ar trebui să fie, ei se bagă, se implică. Am investit în anul III, iar anul IV doi băieți au fost pe dincolo, vorbesc de studenții mei de-acum, au fost pe dincolo la tot felul de concursuri, la tot felul de traininguri, au fost pe la Berlgrad”.

”Există un procent, să zicem până în 10%, vorbesc de licență, iar la master sunt mai mulți care se implică. Avem și copii cu dăruire și cu plăcere de a lucra în chimie și participă la activitățile de cercetare, deci lucrările de laborator. În alte țări la licență procentajul este același ca la noi. Poate doar situația masterelor din străinătate, fiind mai aplicative și atunci studenții fac mai multe activități aplicative, lucrând foarte mult pe proiecte. La nivel de licență ei nu au încă competențe de a redacta un articol, dar sunt ajutați de cadrul didactic, lucrează partea experimentală și apoi împreună creionează, pentru că ei trebuie oricum să își termine lucrarea de licență, care oricum este o lucrare destul de vastă și care are o activitate practică în spate”.

”Da, noi avem studenți implicați în activități de cercetare, cel puțin la noi aici în ultimii ani, avem studenți implicați foarte mult în partea de invenție, inovare, lucrări de licență, acolo unde este posibil, finalizate cu o lucrare practică. Nu neapărat lucrarea practică. Pentru specializările unde este posibil, ei își desfășoară activitatea în uzină. De



exemplu, pentru licență, disertație, își pot face aplicațiile în uzină. Li se dă voie, în baza protocoalele pe care le întocmim cu uzinele respective, studentul își face acolo experimentările. Sunt prelevate datele, sunt prelucrate. Avem o conferință studentescă în fiecare an în luna mai, unde își publică atât cei de licență, cât și cei de masterat și doctorat. Conferința destinată doar lor, avem și studenți, nu foarte mulți, care publică în reviste. La facultate mai avem 2 reviste indexate BDI și acolo pot publica, în cazul în care lucrările corespund. În ultimii ani am implicat studenții în partea de inventică împreună cu un coleg Corneliu Birtok ce se ocupă foarte mult de participarea noastră la saloane de inventică și inovații internaționale, și participă cu studenții în România. Acesta a fost plecat și peste hotare, el fiind student, noi ca facultate l-am sprijinit. A fost la saloanele de inventică din Bruxelles, Kuwait, Moscova cu invențiile pe care le-a avut. El a avut niște filtre supra-aspirante, mai multe invenții de la care a obținut numeroase medalii și premii, și a terminat masteratul, doctoratul, și acum este asistentul nostru la facultate. De 2-3 ani a încercat să implice studenții, adică să își formeze o grupă, o echipă, cu care participă la saloanele de inventică, ultima participare a fost la salonul auto de la București. Acum o lună a fost la salonul de inventică de la Timișoara, acum 3 luni a fost la Iași, acum 6 luni la Cluj, unde își expun studenții ceea ce au creat ei. Corneliu mai puțin, el încercă să facă o echipă, să îi sprijine, educația nonformală face parte din formare, îi ajută să se dezvolte foarte mult, să comunice, inginerii având o problemă cu partea de comunicare”.

”Da. Avem câteva proiecte în care sunt implicați și studenți. Au fost cazuri când i-am implicat și în scrierea de articole, dar contribuția lor nu a fost prea mare; cu limbile străine studenții nu stau foarte bine, adică ei fac engleză, franceză, germană, dar nu conștientizează importanța lor. Avem o legătură foarte bună cu profesorii de limbi străine și facem acțiuni comune ca studenții să apropie de colectivul de profesori de la limbi străine. Sunt 3 doctoranzi pe care îi avem acum și pe care îi implicăm mai mult, mergem cu ei la conferințe. Aceștia au vrut din propria inițiativă să se înscrie la doctorat, e ceva ce își doresc”.

”Profesorii nu au contracte de cercetare. E o colegă care a făcut în Franța și i-a prins pe studenți pe partea asta de cercetare, dar n-am simțit că ei s-au format mai mult dacă au fost prinși în cercetare, față de cei pe didactic”.

”Unii, cei buni, foarte puțini, se implică și în cercetare. Procentul este mic. Mai publică, dar depinde de cadrul didactic și de student. Dacă au o lucrare comună, da. Avem multe lucrări de diplomă cu teme din companii. Companiile din zonă cu care colaborăm, de exemplu Continental oferă o listă, un pachet de teme și o serie de studenți se înscriu și le pregătesc. E vorba de relația dintre companie, cadru didactic, coordonator și student. Sau din cei care sunt angajați ai companiilor în anul 4 vin cu tema de acolo. Lucrează puțin la tema respectivă în companie și o dezvoltă în colaborare cu universitatea. Câștigul se vede la prezentare. Tema este lucrată altfel și studentul se simte mai sigur pentru că a muncit mai mult, are experiență și încredere”.

”Dacă ne uităm în ultimii cinci ani au fost foarte puține contracte de cercetare finanțate de Ministerul Educației. Sunt câteva poziții, în sensul că sunt doctoranzi care sunt implicați în activitate de cercetare, dar un număr destul de restrâns. Ei apucă să publice doar dacă conducătorul acestui proiect este o persoană cu experiență și deja are un palmares. În rest sunt doar cazuri izolate, când direct din doctorand publică în jurnale de prestigiu, doar dacă avem un patent sau o marcă înregistrată. În reviste BDI se publică și la noi, dar în BDI la nivel național. La nivel internațional care înseamnă baze de date Scopus se publică la conferințe. Noi am încurajat totuși participarea la conferințe pentru dezvoltarea individului pentru că acolo există și aspectul prezentării lucrării științifice, există feedback-uri din partea audienței. Pentru studenții la licență nu avem un program care să le permită să meargă la conferințe cu lucrări științifice. Deci nu prea publică studenții de la licență. Masteranzii și doctoranzii, da”.



„În proiecte de cercetare propriu zis nu prea intră. Dar ce am făcut pentru studenți și știu că nu sunt multe cazuri în țară, la nivel de master publicăm revista Master. Publicăm rezultatele pe care le înregistrează la lucrările de disertație. Este o revistă științifică în adevărul sens al cuvântului. Va urma indexarea ei în BDI pentru că e de doi, trei ani, trebuie să fie minim trei ani, dar acuma am ajuns la numărul patru, va fi lansat chiar în cadrul zilelor facultății de științe ale comunicării de săptămâna viitoare și cu colectiv de redacție, referenții științifici sunt cadre didactice conducătoare ale lucrărilor de disertație. Și astea sunt practic proiectele în care sunt implicați, proiecte editoriale, de publicare. Nu-i putem obliga să publice, dar au o notă mai bună la lucrarea de disertație. Publicarea este ultimul aspect, pentru că noi organizăm și o conferință științifică a studenților de la master prin luna mai, unde ei toți prezintă. Este o activitate la nivelul întregii universități. Toți studenții de la master își prezintă în cadrul unor manifestări științifice și primesc două puncte în plus la nota finală la disertație. Cu alte cuvinte, dacă nu participă acolo, notarea e de la 8 în jos. S-a stabilit la nivel de universitate. Și atunci cam merg unii care vor notă bună, iar din cei care merg unii mai dau și lucrări la revistă”.

„La nivel de licență mai rar. În ultimii ani organizăm zilele facultății, unde ne axăm atât pe partea de prezentări dar și pe partea de cercetare, cu articole ale studenților, articole care în ultima vreme au devenit foarte interesante. Aceste articole le susțin atât cei de la licență cât și de la master. Nu sunt mulți, dar sunt. Foarte importanți sunt profesorii coordonatori, profesori care îi inspiră, le insuflă această dorință de a scrie articole. În plus la master, sunt materii ce necesită cercetare întrucât ei vor trebui să publice ceva. Spre exemplu, predau o materie unde eu le cer studenților să verifice articolele ce apar pe site, să corecteze fișa de review, iar la ultimul punct chiar să susțină ei o lucrare de cercetare. Sunt rari, însă la Politehnică, există o regulă cum că studenții nu pot avea o notă mai mare de 8 în disertație dacă nu prezintă un articol științific. Astfel, dacă lucrarea este foarte bună, însă nu au o parte de cercetare, pot lua maxim nota 8”.

„Ponderea studenților implicați în cercetare din păcate este foarte mică, pentru că cercetarea este foarte rară. Reușim așa unu sau doi, reușim ca un mic microb, hobby, dar foarte rar, nu se compară cu industria. Nici la master nu se schimbă situația, pentru că sunt totuși angajați, ei majoritatea vin cu proiecte din firmă care le fac acolo, eventual o mică inovație, mai vin cu ceva idei, dar în rest ei toți sunt angajați la firme. Rar de tot publică articole în reviste, nu au interesul. Articolele sunt necesare în vederea unui doctorat sau al promovării. Firmele rareori au nevoie de așa ceva. Firma nu are nevoie și noi nu putem să facem față chiar dacă avem burse de doctorat, și la masterat să zicem că mai facem rost de ceva burse, nu ne putem compara cu industria. Vă dați seamă că un absolvent de al nostru dacă termină numai licența el în noiembrie e angajat cu 1000 de euro în mână. El după un an, doi merge spre 1500-2000 de euro în mână, deci nu mai avem cum să concurăm cu așa ceva. Asta e un dezavantaj și ca urmare se vede foarte clar că numărul de cadre didactice e în scădere și fiecare trebuie să lucreze aproape două norme”.

Monitorizarea inserției absolvenților pe piața muncii

Angajările absolvenților în domeniile în care s-au pregătit în facultate sunt studiate la momentul înmânării diplomelor de licență (la maximum un an de la finalizarea studiilor), pe baza unui chestionar pe care aceștia sunt rugați să îl completeze. Fiind o activitate birocratică realizată de un funcționar al universității și nu de o persoană cu care studenții au avut de-a face în anii de studii, unii refuză completarea chestionarului. Chiar și așa, evaluarea inserției lor pe piața muncii arată o rată de absorbție ridicată. Timișoara având o industrie în continuă expansiune,

Nevoile de ingineri pe piața muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



unii se angajează din timpul facultății, iar la momentul finalizării studiilor cei mai mulți sunt angajați în domeniul în care s-au pregătit. Monitorizarea este făcută de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră, este trimisă facultăților, apare în raportul anual al rectorului, dar nu este postată pe site-ul facultăților și nu sunt făcute analize privind evoluția anuală a inserției pe piața muncii, pentru a arăta celor interesați dinamica angajărilor. Nu se face o monitorizare a absolvenților după 3-5-10 ani, nu există o evidență a traseelor lor profesionale, iar legătura facultăților cu absolvenții nu este organizată ca în universitățile occidentale de top, ca o legătură pe viață. Alunni nu este bine implementată în sistemul universitar românesc. Relațiile cu absolvenții se țin sporadic, la întâlnirile de 1, 5 sau 10 ani de la absolvire vin puțini absolvenți, în mod special cei care continuă masterul sau doctoratul, cei care primesc studenți în practică și cei care au proiecte comune cu anumiți profesori.

”Nu noi facultatea facem monitorizare, dar există un departament la rectorat, în care de regulă la predarea diplomei se completează câte un chestionar și din câte am înțeles rata de inserție este destul de bună, merge spre 90%. Mai toți angajații lucrează în domeniu, dar sunt și unii care mai schimbă domeniul. Se mai întâmplă astfel de schimbări. Lucrează un an, doi, trei programare, vede că e foarte greu comută, merge în alt loc sau intră la antreprenariat sau merge pe management. Studenții știu monitorizarea, ei văd, au verișori, au o rudă. Se uită la el să vadă unde e, când merge la el în casă văd ce se poate face cu meseria asta. Și își dă seama în momentul ăla că acesta este nivelul de trai la care se poate ajunge. Prezentări sunt în presă, deci apar articole în presă. Ne uităm în ziarele locale și lumea se uită și vede că a mai apărut o firmă, se văd sediile noi, se văd condițiile pentru angajați”.

”La nivel de rectorat se face o monitorizare. În momentul în care ei ridică diplomele este completat și un chestionar, la 6 luni, la un an, în funcție de cât de repede se eliberează diplomele și deci primim răspunsuri. În ultimii doi ani, vis-a-vis de master, avem o discuție mai amănunțită cu privire la locul de muncă cu cei care lucrează. Astfel, față de 80% în ultimii 3-4 ani, e posibil ca ponderea să fie sub 50% anul acesta, cu privire la cei care lucrează, sau altfel spus masteranzii nu mai lucrează într-un număr așa mare ca în anii precedenți. Aceasta contrar faptului că există cerere pe piața muncii. Nu sunt făcute publice aceste monitorizări, însă există discuții cu profesori, în special cu cei de la master, în cadrul departamentului de management”.

”Da, primim rezultate cu regularitate din partea Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră, CCOC-ului, la nivel de instituție. În momentul în care vin să-și ridice diplomele, după un an, doi ani, completează acel chestionar. Nu publicăm, nu facem publice rezultatele că nu cred că au fost interesați”.

”Noi facem lucrul acesta doar atunci când le înmănăm diplomele. Mai târziu nu mai completează alte chestionare, dar avem informații despre evoluția lor. Da, sunt unii care se mută în alte domenii, dar mare parte adică din cei 90%, cam 60% rămân în continuare în domeniul în care s-au pregătit. Nu avem o evidență peste 10 ani dar în principiu peste jumătate continuă în domeniul în care s-au pregătit. În momentul în care studentul se înscrie la facultate știe că peste 90% se înscriu în domeniul pentru care se pregătesc. Așadar aceste informații sunt publice, sunt publicate pe site-ul facultății. Noi avem un centru de consiliere și dezvoltare în carieră a studenților, centru ce se ocupă în mod deosebit de aceste aspecte, inclusiv cum se face un CV, cum să participe la un interviu etc. Prin acest centru de consiliere avem acum în desfășurare zilele carierei. Noi avem două evenimente anuale organizate de universitate și anume Târguri de job-uri și Oferte de practică, însă angajatorii vin și țin și prelegeri pentru studenți, exemplu vin studenți care au terminat facultatea și prezintă cum s-au dezvoltat ei ca anteprenori, cum au dezvoltat o afacere de succes”.

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



”Categoric monitorizăm. Nu în totalitate, dar aproximativ 86% se angajează. Politehnica mai are statistici la nivel de Alumni. Monitorizarea nu e făcută publică - e cunoscută doar la nivel de facultate. Dar suntem într-o situația bună - șomajul e zero, dar asta nu înseamnă că este meritul absolut al nostru; e o conjunctură favorabilă. Zona are multă industrie, absoarbe toți absolvenții”.

”Am făcut monitorizare în primul an de la absolvire. Mai am date de la cei care au venit să facă modulul psihopedagogic în regim postuniversitar. Alte date nu am și nici nu știu cum aș putea momentan să obțin mai multe date. Politehnica dorește să aibă o relație mai bună cu absolvenții. Când vin să ridice diplomele de absolvire la aproximativ un an de la absolvirea studiilor sunt invitați să completeze un chestionar și așa vedem inserția pe piata muncii. Mai există un centru de orientare în carieră care mai are misiunea ca periodic să-i mai sune pe unii dintre ei să-i întrebe ce mai fac, unde lucrează și cu ce se ocupă. Acolo se întâmplă următorul lucru: dacă ei ca studenții aveau o relație bună cu profesorii, când vin să ridice diploma nu se mai întâlnesc cu profesorii, ci cu cineva de la administrativ. Atunci aproape că le refuză completarea chestionarului. Sunt de-a dreptul deranjați unii dintre ei. Asta ar fi o altă limitare a modului de obținere a informațiilor de la absolvenți. Nu avem nici atât de bine conturată relația cu Alumni. Deși teoretic o avem, practic nu prea există”.

”Da. Avem asociația Alumni care se ocupă cu acest lucru. De fiecare dată dăm câte o listă prin sală, când au reuniuni de 5 ani, sub forma unui chestionar și ei completează cu locul de muncă, firma la care sunt angajați, unde locuiesc, ca să putem face o monitorizare complexă. Această monitorizare este publică și cine este interesat o poate accesa. Foarte multe cadre didactice o cunosc. Și ceilalți pot să intre pe Alumni. Studenții își pot da seama cât de căutată poate fi o anumită specializare și în funcție de acest lucru se pot decide la ceea ce vor face pe viitor”.

”Noi încercăm să monitorizăm în sensul că au acele chestionare pe care le completează la momentul când își ridică diploma, fiecare primind un chestionar în care spune unde lucrează, ce face, o parte dintre ei sunt masteranzii noștri, cam jumătate. Au mai fost și monitorizări de genul verificarea în Revisal, dar acolo unde este posibil. Ele sunt făcute publice în raportul rectorului. Acum nu știu dacă acolo sunt cuprinse toate detaliile, dar este și rubrica pentru inserția studenților pe piata muncii. Tot au mai existat discuții, poate ar fi bine să punem pe site-ul nostru, al facultății. În general, cel puțin la facultatea noastră, nu am avut foarte multe probleme. În zonă sunt foarte multe firme, nu atâtea cat ne-am dori noi, este adevărat, dar au fost foarte deschiși, avem în fiecare an între 20 și 26 de convenții, de multe ori nu pot să acopăr cererea. Eu mă ocup de practica studenților de mai bine de 10 ani, în fiecare an mi-au rămas locuri libere, nefiind atât de mulți studenți, cate locuri am primit. N-am avut probleme, majoritatea și-au găsit de lucru, poate chiar în domeniu, sau chiar acolo unde au făcut practica. Aici nu am o situație foarte exactă, nu am mai ținut evidența, dar nu ar fi exagerat de greu de făcut, să vedem dacă s-au angajat în domeniu”.

”Monitorizarea inserției se face la nivel universitar. La un an de la absolvire, se înmânează diploma de licență la noi și li se dă un chestionar și ei declară unde lucrează și dacă lucrează în domeniu. În domeniu lucrează cam 70%. Domeniu mă refer de inginerie chimică. Acum avem foarte mulți absolvenți la cele 3 specializări pe care le coordonăm: Inginerie Chimică, Ingineria Produselor Alimentare și Ingineria Mediului. Dar un inginer care a terminat Ingineria Mediului este capabil să lucreze în domeniul de Inginerie Chimică. La fel, cel care a terminat Ingineria Produselor Alimentare, ei fiind ingineri. Chiar ieri am avut o întâlnire cu absolvenți de-ai noștri și studenții din anul 2. Avem absolvent care a terminat Inginerie Chimică și lucrează în domeniul mediului, coordonează o firmă. Sunt și migrați către altceva. Avem și antreprenori care lucrează în cu totul alte domenii, avem și antreprenori care lucrează în domeniul ingineriei chimice. Eu cred că 60% rămân pe chimie. Facultatea le fixează cumva destinul, pentru că după

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



anul 1 și anul 2 de facultate, cei care nu îndrăgesc chimia renunță și rămân doar cei care chiar îndrăgesc chimia și vor să facă ceva cu ea. Noi mergem și promovăm specializările facultății în cadrul elevilor de liceu, dar le comunicăm doar și îi informăm. Nici noi nu avem o situație concretă, deci aici poate că avem o mică problemă”.

”Avem o monitorizare și ea arată foarte bine. Dorim să facem o monitorizare pe termen lung, de 5-10 ani după absolvire. Avem un mare proiect despre piața muncii. Pentru că multinaționalele acaparează orice inginer, nu contează că ai terminat construcții, că ai terminat arhitectura. Iau tot. Asta nu este o inserție foarte sănătoasă. Este o inserție care dă foarte bine, dar te deprofesionalizează pe termen lung. Până acum maxim 10 ani 80% dintre studenții noștri mergeau în domeniile pe care le-au studiat, poate chiar mai mult, ceea ce a fost foarte bine. Acum multinaționalele iau forța de muncă tânără, când capul funcționează cel mai bine. E adevărat că sunt joburi în care nu poți să faci așa ceva. Sunt domenii vitregite și nu putem să le ținem în echilibru. Noi ca nație o să avem o problemă în viitor, pentru că nu o să avem acoperite toate profesiile, și uite că tinerii noștri pleacă din diferite profesii pe dincolo. E foarte bine să plece, poate se mai și întorc din ei. Dar ce facem noi ca nație, că nu o să mai avem ingineri constructori?”

Informațiile despre piața muncii

Facultățile primesc informații despre locurile de muncă din zonă. Firmele trimit la decanate, la conducerea universității sau direct unor profesori informații despre nevoile lor de absolvenți. Sau fac anunțuri în presă despre ofertele de locuri de muncă. Fiind un oraș mic, informațiile ajung repede să fie cunoscute. Ele sunt postate pe site-urile facultăților și ale studenților. Cererea de ingineri fiind foarte mare, la prezentările făcute de companii în facultate vin puțini studenți și absolvenți. Angajații mai vechi primesc bonusuri pentru atragerea unor oameni noi în firme, dar aceste stimulente sunt insuficiente pentru a rezolva deficitul de forță de muncă specializată. Centrul de consiliere și orientare în carieră nu îi ajută pe studenți să aleagă cele mai bune job-uri existente pe piață. Informațiile despre piața externă a muncii sunt puține.

”În ultimii ani am primit foarte multe oferte, adică noi ca facultate am primit, acum fiind și un oraș mai mic, în general toată lumea știe de existența facultății. Primim oferte pe e-mail de la diferite firme, noi intermediind modul în care studentul să ajungă la informații și invers. Firma să poată să își prezinte oferte. Informațiile despre piața europeană a muncii nu vin către noi”.

”În anii 1996-1997 aveam încă generații mari de studenți, de 180 studenți pe ciclu, dar nu se angajau, căci erau închise combinatele și fabricile. Ulterior am tot scăzut, acum suntem la 100 studenți pe ciclu și nu avem în perspectivă mărirea numărului de studenți. Pentru noi e suficient - putem să ne ocupăm de ei și să îi plasăm. Ideea este că noi până la urmă suntem o fabrică de ingineri deci trebuie să le asigurăm și o finalitate și ulterior un loc de muncă adică să reușim să îi angajăm pentru că altfel saturăm piața și nu realizăm nimic... Fiecare dintre profesori a păstrat legătura cu absolvenții cu care la un moment dat, i-au coordonat fie la proiectul de diplomă, fie la master și atunci păstrând legătura ei, le spun când apar locuri de muncă și se difuzează sau avem foarte mulți absolvenți care se adresează decanatului și transmit unde sunt angajați și faptul că este nevoie de forță de muncă... Avem la nivel de



rectorat, un centru de consiliere și orientare a studenților, un departament unde mai apar locuri de muncă, adică unele companii mai apelează și transmit informații acolo și ei distribuie pe grupurile studentești”.

”Da, noi avem pe toate site-urile facultăților avem o secțiune în care angajatorii pot să își publice ofertele de locuri de muncă. Deci asta toate facultățile au”.

”La specializarea noastră ne interesăm tot timpul de ceea ce se caută pe piața muncii. Avem legături cu toate firmele din Timișoara, 90% din cei care sunt la conducerea acestora fiind tot absolvenți ai facultății noastre. Angajatorii vin la noi și ne prezintă locurile de muncă ce le au disponibile, apoi le afișăm la avizierul facultății. Tot timpul afișăm și ce ne vine din județ, nu doar din Timișoara. Am văzut la universități din Occident departamente care se ocupă numai de ceea ce este actual pe piața muncii, să-i ajute pe studenți, să-i ghideze în carieră. Din păcate, noi nu ne permitem acest lucru, iar specializarea noastră este destul de restrânsă, iar piața îi absoarbe imediat”.

”Ofertele vin la decanat, în general, la mine, eu păstrez relația cu companiile și eu difuzez studenților materialele care vin. Dar în ceea ce privește gestionarea, mai avem de lucru, este greu pentru un singur om să gestioneze tot. Noi avem departamentul de relații internaționale pentru colaborări internaționale la nivel de Politehnică. Acolo transmitem informațiile despre piața externă. Pentru piața internă nu avem un departament”.

”Relație cu piața există, întâmplător directorul departamentul îl cunosc și îmi este prieten, el are pregătire, dar nu știu dacă în zona economică, este inginer și el de profesie, este și doctorand și mai lucrează în zona comunicării și acolo mai ține ore, dar în schimb colaborări cu industria ține în fiecare an de două ori: o dată primavara și o dată toamna sunt ”zilele carierei”, un eveniment la care aduce toate companiile și le ajută să recruteze și face legătura studenților cu industria deci există legătura stransă cu companiile în sensul ăsta”.

”Oferta de specialiști pe piața muncii este prea mică față de cerere. Așadar, ei găsindu-și foarte ușor angajatori, nu a existat această competiție, spre exemplu, hai să găsim cei mai buni angajatori dintre cei de pe piață, ca să îi dirijeze pe studenți... deși avem schimburi cu studenți străini, oamenii din centrele de consiliere în carieră nu au participat la cursuri în alte universități să vadă cum e în afară relația cu piața muncii. E ca un sâmbure care a încolțit atât cât a putut, adică nu există un profesionalism ridicat pe domeniul pieței muncii”.

”Există în aceste centre de consiliere în carieră și absolvenți de-ai noștri - și sociologi și psihologi și statisticieni și ei știu ce fac. Dar nu recoltează informații de la angajatori. Noi avem boardurile de specialitate ale specializărilor. Boardul de specialitate este o structură consultativă, formată din trei cadre titulare, un președinte, un secretar, formată din trei cadre didactice care predau la specializare, un cadru didactic dintr-un departament de suport, și doi absolvenți care lucrează în companii de profil și unul sau doi studenți. Deci ăsta e boardul specializat. În cadrul boardului specializării ei fac o serie de recomandări privind metodologia de elaborare a lucrării de licență, să fie de actualitate, ce cursuri noi pot fi introduse în planul de învățământ pentru că luăm pulsul prin cei doi reprezentanți din mediul de afaceri, tot timpul prin ei mai dăm drumul la chestionare și recoltăm informațiile. Deci e acest board consultativ și noi ținem cont de părerea lor”.

”Există discuții ale angajatorilor cu profesorii, în special cu cei de la master, în cadrul departamentului de management. În trecut această nevoie de evidență era mai mare, însă acum toată lumea lucrează într-o întreprindere. Spre exemplu, ieri am avut o firmă ce a oferit 5 locuri de muncă, însă lăsând la o parte unele probleme, s-a prezentat doar un student la recrutare, spre deosebire de anii precedenți când sala era plină. Am discutat cu



persoane specializate pe resurse umane și cunosc situația. Există o tendință, se înscriu la interviuri, se programează însă nu mai vin la aceste interviuri, nu mai sunt interesați, probabil datorită ofertei, sau probabil au o ofertă mai bună din altă parte. Acest lucru nu mi se pare normal, adică poți participa măcar la interviu pentru a vedea ceea ce îți se oferă, chiar dacă nu ai intenția de a continua”.

Legătura dintre vechii absolvenți și studenți

Există o legătură între foștii și actualii studenți, dar ea nu este instituționalizată. Unii absolvenți vin la facultăți, prezintă situația din firmele unde lucrează, țin legătura cu profesori, cu liga studenților, participă la zilele carierei, la târgurile de job-uri, dar ONG-urile care să se ocupe de relația foștilor absolvenți cu facultățile sunt firav organizate sau inexistente: nu au aplicat pentru obținerea unor finanțări, pentru derularea unor proiecte. Foștii absolvenți țin legătura cu studenții și cu cei proaspăt absolvenți, îi trag după ei la locurile lor de muncă. Există o mândrie a celor care au absolvit facultăți din UPT, iar acest lucru se vede la festivitățile de absolvire a 10 sau 20 de ani. Dar nu toți participă la ele și unii nu mai țin legătura cu facultatea. Informațiile despre ei nu sunt actualizate, facultățile nu au datele de contact ale tuturor absolvenților, nu îi informează despre lucrurile care se petrec în mediul academic, despre evenimentele pe care le organizează, nu-i invită în mod organizat pe toți să participe la ele. Nefiind instituționalizată relația foștilor absolvenți cu facultatea, nici cea cu studenții nu este dezvoltată, așa cum se întâmplă în universitățile americane. Excepțiile sunt datorate unor profesori care inițiază întâlniri (seara de bere) unde ei socializează, închegând astfel o comunitate științifică.

”In general da, există, foștii noștri studenți au ajuns în poziția în care pot să ajute. Ne comunică dacă sunt oportunități pentru viitorii studenți, viitorii ingineri. In general, ca fiecare, rămai cu o legătură sufletească. Ceva organizat nu există. Sunt legăturile personale pe care le avem cu foștii absolvenți, Există o asociație a unui coleg, dar în general sprijină studenții să-și realizeze proiectele acolo unde școala nu își poate aduce aportul. Există un ONG care obține finanțări de la Consiliul Județean și de la diverse firme, care s-a dus și spre zona elevilor. Facultatea noastră îl ajută... In ultimii ani au existat diverse activități precum Facultatea Altfel, un fel de Ziua Porților Deschise, iar elevii vin și vizitează școala, văd laboratoarele etc. La Facultatea Altfel deschidem laboratoarele ce sunt mai atractive, sunt deschise pentru oricine, un fel de sora mai mica a Noptii Cercetătorilor Europeni. Invitațiile au fost făcute și pentru foștii absolvenți, sau reprezentării firmelor. Depinde ce temă are, de obicei cam facem în luna martie. Noi organizăm și Noaptea Cercetătorilor Europeni în septembrie, se face la facultatea noastră, organizatorul pe municipiul Hunedoara este facultatea noastră, și este al 3-lea an în care o organizăm noi. Avem o asociație a fotografiilor, a celor care își expun arta. Anul acesta am avut studio de radio, în cadrul laboratorului de știința materialelor a fost montat un studio de radio. Cred că am avut peste 200 de vizitatori, aula cu 130 de locuri a fost arhiplină. Da, a fost foarte multă lume. Avem invitați și din partea de liceu, avem invitați de la piticii creativi care lucrează în plastilină, anul trecut a fost Asesoftul, asociație la care poți merge să tragi cu arma, competiții... Universitatea Politehnica a avut acțiunile acelea cu 100 de absolvenți care au premiat 100 de elevi, fiecare facultate a selectat un număr de absolvenți care a premiat elevi, financiar, evident, că toți au fost premiați financiar, elevi care au avut diverse rezultate. Selectați din foarte multe județe, județe care să zicem că sunt bazinele de elevi. A fost un fel de concurs public pentru elevi, nu a avut loc cu mult timp în urmă”.



”Da, se trag unii pe alții, le oferă sprijin, pentru că aparțin Politehnicii, faptul că aparțin de marea familie din cadrul Universității Politehnica, eu tot timpul așa le spun, „Bine ați venit în marea familie a Universității Politehnica”. Există sentimentul ăsta... La un moment dat, noi am făcut o întâlnire cu reprezentanții în domeniu din oraș iar ideea tocmai asta a fost să întrebăm ce nu facem bine în ceea ce facem în planurile noastre de învățământ, ce considerați că ar trebui să schimbăm, să adaptăm competențele studenților la cererea dumneavoastră. Majoritatea dintre ei ne-au spus că facem bine ceea ce facem, bagajul de cunoștințe pe care studenții îl primesc este suficient, ulterior o să se ocupe ei să îi specializeze”.

”Ce am făcut noi la unele secții, am făcut seara de bere a secției și am chemat cât mai mulți studenți ca să se cunoască între ei. Si cu foștii absolvenți, dar mai mult să se cunoască anul 4 cu anul 1. Să se cunoască că sunt la aceeași secție, să se vadă, deci activități de genul acesta sociale au beneficii în viitor. Nu am instituționalizat acțiunea, am făcut-o să stimulăm relațiile. Avem și un ONG - Asociația Absolvenților, a început cu mare entuziasm, a funcționat destul de bine, era o dată pe an întâlnirea foștilor absolvenți, se întâlneau, socializare, ce mai faci, business-uri, s.a.m.d. Din când în când revin în facultate să își mențină calificarea la un anumit standard. Cred că absolvenții de astăzi care vor fi angajatorii de maine, văzând beneficiile pe care le au de atâta timp, când eu am încercat să fac ceva pentru ei, o să fie mult mai deschiși la activități comune studenți-profesori-angajatori, deci la activități de genul acesta”.

”Da, îi ajută. Prima relație e cu facultatea. La noi în facultate se organizează periodic mese rotunde, unde studenții care au terminat vin să povestească celor actuali întâmplări din viața reală ce au legătură cu specializarea pe care au terminat-o. X e patron la firma cutare și vine o oră să povestească cum e la firma lor. Sau cu dealeri de la firme. Facem simpozioane, vin directori de la oficiul de cadastru sau reprezentanți care să asigure legătura cu studenții”.

”Teoretic există o relație, practic nu prea, pentru că noi îi recunoaștem când avem nevoie de ei cu fonduri pentru laboratoare și diverse activități. Altfel nu i-am chemat niciodată să facem cu ei o dezbatere după ce au terminat facultatea, studiile. Nu-i mai invităm nici pe partea de pregătire didactică. Eu am ore și la facultatea de comunicare și acolo invităm absolvenți să le prezinte diverse lucruri studenților. Dar atât. Pe relația cu foști absolvenți eu personal n-am cunostințe. Pe relația cu piața muncii au mai fost proiecte. Eu am participat la un proiect internațional în urmă cu vreo 6-7 ani, Solidar City, dar era vorba de țări din Europa de est și trebuia să facem o platformă în care cei care doreau să caute un loc de muncă aveau acces la mai multe informații din piața europeană, dar aici s-a oprit tot proiectul, platforma există, dar am bifat o activitate și atât”.

”Da, există o legătură. Aș zice că apartenența la Universitatea Politehnică este destul de puternică, dă sentimentul de mândrie. Așa cum v-am spus, prin acest Comitet director, noi nu ne limităm la acești membri ci împrăștiem informațiile despre ce se desfășoară în Politehnică, sau invităm să vină cu idei spre Politehnică și alți angajatori, alți agenți economici. Toți cei care participă la aceste târguri de job-uri sunt de fapt foști absolvenți, și nu numai, sunt și firme de top care au lideri care nu sunt absolvenți de Politehnică, sunt persoane din străinătate. Avem relații cu cublul de afaceri german, spre exemplu, ei au N firme germane care sunt în România și vin cu oferte către noi... Vârfurile din fiecare generație mențin legătura cu profesorii cu care au intrat în contact, exemplu conducători de diplomă sau conducători de doctorate sau cei cu care au simțit că rezonază. Dar nu este un fenomen generalizat, adică nu toți absolvenții țin legătura cu profesorii”.

”Da, noi tot timpul discutăm cu ei, ne oferă programe de practică, de internship, uneori îi și angajează, avem o legătură strânsă cu cei care sunt în domeniu. Recent anul trecut am aniversat douăzeci și cinci de ani de existență a



specializărilor de comunicare și traductologie, când am avut o serie de evenimente la care au fost invitați mulți alumni, a fost un eveniment pentru ei. Domnul Gheorghe își va prezenta o carte, a scris "Slalom printre experiență" cu interviuri alumni. Există asociația Alumni la nivel de universitate, există Liga Studenților, acum doi ani am înființat Liga Studenților de la Facultatea de Științe ale Comunicării, iar toți președinții ligii cât și studenții absolvenți rămân cu calitatea de membru de onoare. Și atunci ei la un moment dat se angajează și țin legătura cu membrii ligii".

"Eu spun că da, mai ales că deja există un brand MPT, iar absolvenții noștri au făcut o imagine bună în firmele unde lucrează. Absolvenții noștri sunt mai sensibili atunci când se prezintă la interviu o persoană care a absolvit la noi. Îi chemăm, avem întâlniri între absolvenți. Spre exemplu, chiar astăzi avem un work-shop al unui absolvent, care se prezintă ca antreprenor. Acesta reprezintă și un eveniment ce are legătură cu zilele carierei, întrucât rulează evenimentul zilele carierei. ONG-uri nu știu să existe, dar există grupuri create din timpul facultății care își continuă activitatea, organizează întâlniri de 10-20 ani ale absolvenților, dar nu există programe care să întărească aceste relații".

"Da, se trag puternic, pentru că în companii există premiu pentru asta, dacă aduci un om într-o companie primești un salariu al omului respectiv, dacă rămâne și confirmă primești un salariu sau un salariu jumătate al acelei persoane. Este foarte bine organizat. Absolvenții au grupurile lor, întâlnirile lor și acolo discută între ei, își închiriază o sală și discută pe teme profesionale. Noi nu prea mai avem coordonatele foștilor studenți așa punctual, doar dacă am fost eu prieten cu câțiva rămân la mine personal pe facebook. Se adună și cei care au o poziție mai bună, cu aceia avem relații că se cultivă, avem un comitet coordonator care vin din firme și stau la masă cu noi, dar vin reprezentați acolo, nu discutăm chiar cu fiecare student în parte. E greu să ții legătura cu ei, dar cu firmele mari, mici, mijlocii avem legături. Și cu foștii absolvenți ținem legăturile".

"Noi acum avem un ONG pentru asta și am creat o asociație a studenților pe calculatoare, dar este de doar un an și ceva. Abia am încheiat forma juridică, de abia am găsit sediu și prin el delurăm conferințe, dar evenimente încă nu am ajuns la nivelul acesta, pentru că sunt foarte puține persoane implicate. Majoritatea cadrelor didactice sunt cocoșate cu două norme. Vă dați seama că orice alt tip de activitate e prea mult. Mai au și ei familie, deci nu reușim. Ei între ei se ajută, se cunosc când merg la întâlnirile pentru absolvenți și se ajută între ei și se ridică. Aici nu pot să mă plâng că ei ne ajută și comunică, se ajută între ei cu faptul că sunt politehniști, dar nu se simte, deci nu există un fenomen în masă să se simtă la nivel de masă cu impact. Există niște relații, dar nu așa puternice".

"Avem așa ceva și mai avem foști absolvenți care se întorc în facultate și sprijină prin echiparea unor laboratoare. Companiile au posibilitatea de a sponsoriza, dona și echipa laboratoare. Am echipat laboratoare împreună cu alți profesori și foști absolvenți care acum sunt manageri, șefi de departament care au spus „Nu am uitat, venim să ajutăm". Dar nu avem un cadru organizat. Sigur că invităm studenții cu care păstrăm legătura să revină, păstrăm relații directe cu câțiva, nu cu toți. Unii se îndepărtează, alții rămân aproape. Depinde de absolvent. Mai există întâlnirea absolvenților la 10 ani de la terminarea facultății. Se organizează în cadrul facultății, sunt invitate și cadrele didactice. Dar nu există un ONG. La unele specializări se mai împart chestionare dar, în general, își povestesc ei experiențele".



Emigrarea studenților și foștilor absolvenți

Valul emigrării foștilor absolvenți s-a oprit. A fost mare după închiderea întreprinderilor la sfârșitul anilor '90, apoi imediat după integrarea în Uniunea Europeană. Se trăgeau unii pe alții în grup în Anglia, Canada, Italia sau Germania. Puțini mai sunt cei care pleacă în ultimii 2-3 ani, fenomenul migrației și-a diminuat amploarea. Unii pleacă mai întâi cu Work and Travel, alții cu programe Erasmus, unii se duc mai întâi la interviuri și dacă reușesc să se angajeze rămân acolo. Piața germană absoarbe tot mai mulți tineri ingineri, iar specialiștii români sunt bine văzuți, dar fenomenul nu mai are amploare, deoarece chiriile sunt mari în alte țări și nivelul de trai crește vizibil în Timișoara. Cererea de ingineri în zona de vest este foarte mare, iar salariile și bonusurile oferite sunt atractive. Acum se petrece fenomenul revenirii în țară: unii studenți se întorc să-și termine studiile, alți ingineri se întorc pentru că sunt legați de locurile natale. Spre Timișoara vor veni curând specialiști din alte județe și chiar din alte țări, căci facultățile scot un număr limitat de absolvenți. Crește în schimb migrația tranzitorie, periodică, în cadrul unor proiecte de scurtă durată. Valul emigrării va fi urmat de cel al mobilității, al lucrului în mai multe țări.

"Avem studenți care pleacă, unii iau decizia asta că poate își vor găsi un rost. Am mai avut o perioadă mai grea, de 2-3 ani, în care am avut foarte multe plecări. Fenomenul nu mai este atât de amplu, dar în prezent pleacă după ce își termină studiile, au conștientizat faptul că studiile contează să fie terminate. De exemplu, în ultimii 3 ani am mai avut foarte multe cereri de reveniri. Sunt studenți care în anul 3, anul 4 au abandonat, au plecat și acum revin și reiau cursurile. Cel puțin anul acesta avem 3-4 studenți în situația asta. S-ar putea să mai vină, mai sunt câțiva în extensie, care mai au doar susținerea lucrării finale".

"Cam 20% cred că pleacă, nu am o situație concretă. Sunt foarte mulți care pleacă peste vară cu „Work and Travel” și ulterior nu se mai întorc, sunt câțiva. O parte pleacă cu programe Erasmus, pe studii pe practică și cam toți care au fost plecați cu programe Erasmus au fost oferați acolo de universitate să își continue fie masterul fie doctoratul, deci ei sunt foarte bine apreciați în străinătate. Foarte bună este percepția lor pentru că se descurcă foarte bine în laboratoare... Problema este că foarte puțini își mai doresc acum să plece prin aceste programe Erasmus. Adică există o comoditate foarte mare și nu vor să plece, deși locuri sunt, posibilități de plecare sunt ei nu pleacă".

"Migrația absolvenților s-a mai diminuat. Eu spun acum o treaba reală, ei văd că cei care termină la München și care au posibilitate de angajare, după ce ai terminat TUM-ul, poți să mergi oriunde și te-a angajat, nici nu te mai întrebă nimic, dacă ești din Germania sau nu, restul universităților sunt mult mai joase. Dar avem absolvenți care au început să se întoarcă, care au terminat acolo, pentru că în România viața este mai ușoară. A început în marile orașe ca viața să fie mai ușoară decât în marile orașe de dincolo. Aici vorbesc de noi din vestul țării, suntem foarte aproape de Vest, acum sunt posibilități să se mai facă autostrada, avioanele sunt ieftine. Deci avem absolvenți care au venit în România".

Avem aproape în toată lumea absolvenți, care s-au dezvoltat foarte bine pe piața muncii. În Anglia sunt foarte bine realizați profesional. E aspectul de turmă - dacă au auzit că în Anglia, Germania sau Canada le merge bine se trag unii pe alții. Am observat că în ultima perioadă pleacă mai puțini absolvenți".

"Nu s-a oprit valul. Noi avem acum un studiu legat de intenția lor de plecare și dacă vă interesează o să vă dăm procente pe cele 5 universități tehnice din România. Legat de plecare cei care termină programul de pregătire



didactică nu au intenția de plecare decât 1-2%. Sunt unii care vin la noi și cer fișele disciplinelor, planul de învățământ ca să poată pleca în străinătate”.

”Din ultimele sondaje pe care le-am făcut am spus că aproximativ 90% este angajabilitatea la 6 luni, iar ceilalți 10% fie emigrează fie își deschid propriile afaceri. Deci noi estimăm că din universitatea noastră în această zonă s-a micșorat rata de emigrare în ultimii ani datorită faptului că domeniul IT s-a dezvoltat foarte mult în zona de vest a țării și sunt job-uri foarte atractive, se lucrează de acasă, se lucrează din birouri noi, au condiții optime, salariile au crescut considerabil. Deci sunt oameni care au rămas în România din acest motiv”.

”Nu prea pleacă. Unii mai fac a doua facultate, alții fac un master, dar în principiu își găsesc de lucru acasă. Pleacă des în alte țări cu diverse proiecte, dar nu rămân acolo decât rar”.

”În ultima vreme migrația a mai scăzut, nu mai vor așa mulți să plece. Nu suntem o facultate foarte mare, ceea ce înseamnă că nu avem foarte mulți absolvenți, cam 100-120 pe an, asta ne-a ajutat să îi cunoaștem iar ei mai țin legătura cu noi, ne scriu, ne vizitează. Avem informații și despre cei plecați. În Marea Britanie s-au dublat taxele de ceva vreme. Am vrut să facem schimb de studenți cu cei de acolo, însă am fost refuzați, studenții preferând să nu piardă legătura cu angajatorii. Datorită distanței avem foarte multe schimburi cu Ungaria, însă avem și cu Cehia, Polonia”.

”Studenții nu pleacă dintr-o dată în afară, rar pleacă imediat ce au absolvit, pleacă de regulă vârfulurile la Google, Amazon. Ei merg să se formeze la Continental, acolo învață o anumită perioadă, își mai măresc salariile migrând dintr-o companie în alta - e singura formulă de a-și mări salariul, că dacă rămân în aceeași companie nu pot să-și mărească salariul și rămân plafonați acolo. Și ajung la companii puternice și la un moment dat când se simt siguri pe ei, în momentul ăla există firme de recrutare DaVinci, există Magneti Mareli în Germania care îi contactează pe internet, le plătește biletul de avion, ei dimineața pleacă în Germania, merg la interviu, vin înapoi seara și după o lună spun că se angajează în Germania definitiv. Nu nu pleacă în masă, încât să golească companiile locale. Sunt doar câțiva, cam 10%. Sunt oameni care au avasat în România la un nivel și își dau seama că nu mai pot avansa pe parte de tehnic. Si ajungând la o anumită barieră de promovare, ei comută și merg afară și salariile cresc, dar nu neapărat și nivelul de trai, pentru că în România cu salariile care sunt aici în IT se trăiește mult mai bine decât în Germania cu chiriile și cu prețurile de acolo”.

”După 1990, 1995, 2000 a fost o perioadă când au căzut companiile industriale. Atunci au fost nevoiți să se reprofileze și după 2007 să plece afară. Când a fost Isărescu, a început ușor stagnarea și redresarea. Dar sunt unii care au rămas consecvenți, sunt proiectanți, au ajuns în funcții de conducere, alții au schimbat domeniul, au intrat în Poliție, SRI. A fost o perioadă în care plecau mulți, dar acum de când sunt companii care plătesc bine, rămân și sunt foarte mulți care vin din alte zone și rămân în Timișoara. Se mută și familia, părinții într-un sat și copiii la oraș.”



Implicarea Ministerului Educației în relația absolvenților cu piața muncii

Nu există o strategie a Ministerului Educației privind inserția absolvenților pe piața muncii. Sau poate că ea există, dar nu este cunoscută de oamenii din conducerea facultăților, ci doar la nivelul rectoratului. Există programul Erasmus, Alumni, ONG-urile studențești, programe pentru categorii defavorizate, alocări bugetare în funcție de absolvenți. Dar relația absolvenților cu piața muncii și cu facultățile nu este parte a unui program național implementat de minister. Problemele profesorilor sunt legate de calitatea slabă a studenților, de articolele ISI, de nefinanțarea cercetărilor, de resuscitarea unor specializări defavorizate, etc. Piața muncii absoarbe toți absolvenții, de aceea ministerul nu are de ce să se mai implice acum. Dar în alte universități din vest ministerul intermediază prin universități relația angajatorilor cu piața muncii în mod constant, oferind informații, studii și analize despre nevoile fiecărei părți, pentru a dinamiza și profesionaliza această relație.

”Nu știu de existența unei strategii a Ministerului Educației în acest sens, dar din partea noastră, a universității, știu că există, am mai făcut discuții la sedințe, unde ni s-a cerut să găsim o soluție, Alumni, dar și orice altă formă, prin care să întărim aceste legături”.

”Există doar programul Erasmus și atât”.

”Da, sprijină, mai ales că acum suntem pe un alt proiect pe categorii defavorizate și aici s-au gândit la copii din zona rurală, unde au băgat mulți bani, dar gândirea ar trebui să fie centrată nu pe categorii defavorizate de oameni, ci pe profesii care s-ar putea să dispară. Dacă ar reuși să resuscite niște profesii de care ai nevoie în viitor, adică dacă profesia vezi că dispăre de pe fața pământului nu cred că mai trebuie să pregătești 1000 de specialiști, dar dacă sunt unele domenii de care știi că ai nevoie, atunci mai investești în ele, că până la urmă să zicem de chinezi, au proiecte și la Beijing și în Munchen, deci ăia știu să muncească”.

”Nu, ba chiar sunt diferite entități care încearcă să ne țină pe loc ca în orice domeniu, ca în orice instituție. Sunt unități care ne pun bețe în roate. Politehnica noastră tot cade în topuri. Criteriile pe care le iau în calcul cei de la Minister nu țin cont de alte lucruri: calitatea candidaților nu mai este aceeași, de exemplu am anul acesta studenți care nu își mai aduc aminte nici teorema lui Pitagora. Vreau să fac geodezie satelitară cu el, dar el nu e pregătit să învețe. Din partea noastră, a profesorilor există implicare, dar de multe ori noi vorbim degeaba, deoarece studenții nu sunt atenți, se plictisesc repede. La noi la facultate sunt cadre didactice responsabile care sunt dornice să realizeze ceva, dar privind la nivel global sunt foarte puține. Am renunțat la videoproiector, căci studenții dorm la ore. Când intru în geodezia matematică studenții încep să caște. Ne străduim - există și dorință și pasiune. Cu vârsta parcă mai mult mă aplec asupra lor și sunt mai sfătoasă și mai indulgentă. Perspectivele virtuale sunt optimiste. Sunt cadre didactice care se implică, sunt responsabile și educate pentru muncă. Au făcut modulul pedagogic, sunt bune. Dar trăiesc într-o altă dinamică. Nu acceptă să stea să spună de 10 ori același lucru. Eu stau și repet. Tinerii nu. La fel fac și în străinătate. Ce să facă Ministerul?”

”Singura susținere este acel coeficient pe care îl oferă per student ministerul, altfel nu am simțit. Mă refer la alocarea bugetară a activității didactice, care este din punctul meu de vedere cam micuță în raport cu nevoile pe care le avem



în raport cu numărul de studenți care fac practică didactică. Ministerul ne mai chema periodic la București, dar de vreo 7-8 ani nu ne mai cheamă”.

”Nu există niște programe care să întărească aceste relații. Există însă un centru ce se ocupă de consilierea studenților, ce se ocupă și de analizele de inserție pe piața muncii”.

”Nu am văzut, și nu e o problemă asta. Deci dacă ar fi fost o problemă să nu putem să inserăm absolvenți pe piața muncii, din contră ministerul vede că lumea merge singură. Nu are nevoie să facă legătura cu piața muncii”.

Implicarea Primăriei în relația absolvenților cu piața muncii

Administrațiile locale au în multe țări un rol important în dezvoltarea unei piețe locale a muncii. Nu doar pentru că este un important angajator, ci și pentru că strategiile lor de dezvoltare implică extinderea unor parcuri industriale, atragerea unor investitori, menținerea acasă a forței de muncă, profesionalizarea acesteia. Primăria Timișoara având în fruntea ei un rector, s-a implicat mai mult decât alte primării din țară în relația absolvenților cu piața muncii. A făcut cunoscute noilor investitori ofertele educaționale ale universității, a făcut cunoscute facultăților nevoile de specialiști ale firmelor, a facilitat interacțiunile dintre cele două părți invitându-le la evenimente precum Zilele orașului, Târgurile de job-uri, lansarea proiectelor unor instituții locale, sprijinirea unor centre de cercetare, etc. Nu toți factorii de conducere ai UPT intervievați cunosc acțiunile Primăriei și nici strategia de dezvoltare a orașului în care sunt integrate mai multe acțiuni și obiective, de aceea nu vin către Primărie cu oferte, cu proiecte pentru a întări relația absolvenților cu piața muncii.

”În Timișoara primăria se implică prin parcurile industriale pe care le-a dezvoltat și se văd rezultatele. Universitatea nu poate fi separată de viața orașului sau de autoritățile publice, pentru că în momentul în care cineva vine să facă o investiție în Timișoara, vrea să cunoască ce oferte educaționale are universitatea. Acesta este primul pas. Noi prin ADRV, Agenția de dezvoltare regională vest, tot timpul am invitat investitorii să vadă care sunt facilitățile și tot timpul au fost impresionați că au avut această deschidere, această posibilitate să știe ce învață oamenii, care sunt specializările, care este numărul de absolvenți pe care noi îl producem anual”.

”Primăria se implică, alaltăieri am fost la deschiderea firmei Evenseen care vroia să angajeze 100 de oameni și am stat de vorbă cu primarul, care a spus clar că ce are nevoie firma el sprijină și ajută și cât a fost rector a aranjat planul ca în învățământ să favorizeze apariția și dezvoltarea astfel încât să apară firme noi, din exterior să vină aici să investească”.

”Da, în general sprijină. Noi avem o colaborare destul de bună cu primăria, depinde de acțiuni, și noi am sprijinit atunci când a fost posibil, ce am putut sprijini, dar noi am avut tot felul de colaborări. Avem nevoie de acces la diverse activități, Hunedoara deține castelul Corvinilor, care, la orice acțiune, toata lumea vrea să-l vadă. Mereu primăria ne-a sprijinit, este destul de greu, sunt foarte mulți vizitatori. De exemplu, am avut o conferință internațională care a fost în Timișoara, și o zi a fost destinată Hunedoarei, s-a vizitat facultatea și apoi vizita la castel, acolo unde primăria și-a adus aportul. Au fost și zilele orașului, a fost foarte frumos”.



”A avut primăria încercări de dezvoltare a unui centru de competență în Automotive, am fost și noi solicitați să participăm, să asigurăm training, doar că s-a suspendat. Primarul este un om deschis dar nu avem o legătură directă cu primăria”.

”Nu, se fac ceva târguri în oraș, târguri de muncă dar nu am foarte multe informații pentru că Politehnica organizează ea târguri de forță de muncă de două ori pe an, în luna Martie, chiar și în săptămâna aceasta a fost un târg de forță de muncă unde participă undeva între 70 și 100 de companii și sunt oferte de locuri de practică și de muncă pentru studenții universității.”

”Pe pregătirea didactică nu. Poate școlile să fie sprijinite. Numai dacă este o nevoie specială”.

Relația absolvenților cu piața muncii în viitorii 5 ani

Modelul european de dezvoltare a relației dintre absolvenți și piața muncii se va impune tot mai mult în UPT, facilitat de industrializarea tot mai accelerată a zonei. Investițiile în cercetare vor fi mai mari, iar companiile vor realiza cercetare în zonă și mai puțin în țările-mamă, apărând generații noi de absolvenți-cercetători, ancorați mai puternic în breslele profesionale occidentale. Proiectele ONG-urilor studenților și absolvenților vor lega și mai mult facultățile, laboratoarele și profesorii de piața muncii. Planurile de învățământ se vor adapta mai mult cerințelor companiilor, devenind mai aplicative și mai puțin teoretice. Numărul de ingineri va crește, iar mobilitatea lor profesională se va accentua: vor migra de la o companie la alta, de la o țară la alta, de la o specializare la alta, de la stat la privat, din urban în rural. Dependența de economia Germaniei va stimula nu doar științele ingineresti ci și disciplinele suport (comunicare, limbi străine, psiho-sociale, etc.), dar în același timp va reduce ponderea anumitor specializări existente acum în piață.

”Ne vom apropia tot mai mult de universitățile europene, de sistemul lor, ca să ne menținem calificarea. Dacă sistemul ne-ar ajuta s-ar crea o evoluție care ar fi benefică pentru viitor”.

”Este clar că relația cu piața muncii trebuie dezvoltată și este clar că doar implicând companiile se poate dezvolta facultatea și partea de cercetare, pentru că până la urmă trebuie să meargă mână în mână, adică formarea studenților trebuie să fie îmbinată cu cercetarea, pentru ca studenții să beneficieze de cunoștințe de ultimă oră, adică, dacă facem doar educație nu este suficient. Viitoul îl privesc cu optimism. Vom dubla numărul de studenți, sperăm că vom crește, scopul nostru este să creștem, avem colective cu vizibilitate bună științifică în lume. Avem reviste ISI, avem publicații ISI. Noi suntem un colectiv de 50 de cadre didactice din 700 de cadre didactice ale universității și avem cea mai mare producție de articole științifice din universitate. Deci în partea de cercetare suntem foarte bine văzuți”.

”Eu sper ca și zona noastră să se dezvolte. Noi am fost un oraș monoindustrial, foarte greu a fost. A început să se mai revigoreze, mai avem câteva firme care s-au dezvoltat destul de mult. Fostul combinat siderurgic și-a restrâns activitatea, a rămas undeva pe la 6-7 sute de angajați. Fiind cel mai mare producător de oțel din lume, ca și firmă, avem o relație cel puțin cu ei, din toate punctele de vedere, chiar ok. Ne consultăm foarte mult în ceea ce privește programul. Directorii se implică la modelarea programelor, în funcție de ce au ei nevoie. Eu speram că vine la Bosch la Simeria, eu fiind chiar de acolo, pentru că Simeria este un oraș al CFR iștilor”.



”Vor fi mai multe proiecte în care se vor implica asociațiile de tineri. În cadrul specializării noastre există o asociație internațională, care la fiecare eveniment pe care îl face în diferite țări are și secțiunea de inginer debutant. Ultimul eveniment a avut loc la Viena, unde am luat cu mine 2 studenți; eu le ofer informații, le acord sprijin financiar, le asigur transportul și cazarea. Nimeni nu îi finanțează, căci trebuie să plătescă participarea 30 euro, cazarea, transportul, etc. Ar fi necesară finanțarea proiectelor tinerilor, dar nu pot estima că acest lucru se va realiza curând. Noi încercăm prin Asociația Geodezilor din România să implicăm tinerii, să-i dinamizăm să discute pe baza anumitor probleme. La Iași o să fie un eveniment unde Uniunea Geodezilor din România se implică și unde avem secțiune de tineret care dezbate alte probleme. Vrem să-i implicăm mai mult, așa cum sunt implicați în universitățile mari din lume”.

”Deocamdată staționar. Nu văd o activitate spectaculoasă de schimbare. Schimbarea ar trebui să plece de la noi, nu din exterior. Nu simt ceva schimbări venite din exterior. Când am preluat acest departament de pregătire didactică în urmă cu 20 și ceva de ani erau doi asistenți care au plecat la Universitatea de Vest. M-am confruntat cu telefon de la un profesor care m-a întrebat la ce-i bună pregătirea didactică, pentru că el a ajuns profesor fără să aibă nevoie de nimic. Oamenii care lucrau cu noi nu catadicseau să răspundă la email, să completeze chestionarul, să corecteze frazele datorită dactilografierii gresite. Am ajuns la acest nivel pentru că existăm de ceva timp, pentru că ne ținem orele, că am dezvoltat o relație bună cu catedrele, cu mulți profesori care au venit pe aici ca să se școlarizeze, să facă programul de pregătire didactică, să fim respectați, ba chiar să avem un reprezentant în Sernatul Universității. Numai că inerția de aici e mai mare decât cea a societății. Umilințele inginerilor le simțim des”.

”Cred că în cinci ani de zile nu vom putea produce suficienți absolvenți care să poată fi introduși pe piața muncii, din motive legislative, anume suntem limitați la anumite cifre de școlarizare. Nu putem crește artificial de la 200 la 500, există o limită. Chiar dacă piața muncii ar cere, noi trebuie să o mărim progresiv. Aceste nevoi trebuie să fie corelate, pentru că produc și niște dezechilibre. Un exemplu este acela că după revoluție a fost nevoie de foarte mulți economiști, iar mai târziu ne-am trezit că foarte mulți economiști nu mai aveau obiectul muncii. Dacă considerăm că IT-ul este o sugativă a absolvenților iar tehnologia este în continuă explozie, nu putem crede că va dispărea. Nu putem să privim decât cu optimism spre viitor. Eu consider că oamenii din acest domeniu, oamenii deschiși spre a cunoaște, doresc să fie informați, doresc să se auto-informeze. Ei nu vor lăsa domeniul să moară. Gândiți-vă ce înseamnă în momentul de față lipsa sistemului de comunicație, lipsa calculatorului? Am putea noi să interzicem la nivel național ca nimeni să nu mai utilizeze Facebook, nimeni să nu mai utilizeze mailul? Deci nu se mai poate, este o chestie ireversibilă din punctul meu de vedere. A, că ea nu va mai putea să înregistreze creștere, sunt de acord. Acest concept de creștere economică mondială ridică niște semne de întrebare. Pământul acesta este finit”.

”Eu cred că va fi tot mai strâns. Deocamdată facultatea noastră e pe val, ca să zic așa. E concurență la admitere, sunt companii care ne oferă tot timpul stagiilor de practică, internship-uri, e o relație destul de strânsă cu companiile, deci deocamdată se cer aceste specializări și absolvenții sunt ceruți. Sper să dureze. Am mai citit și eu diverse statistici, ce meserii nu vor mai fi în zece, douăzeci de ani dar sper ca ale noastre să fie în continuare. Vor fi căutate profesiile astea, noi le spunem meserii de suport. Deci atâta timp cât e nevoie de ingineri, va fi nevoie și de traducători și specialiști în comunicare”.

”Vom participa tot mai des la schimburi universitare, vom vedea cum își susțin lucrările studenții din Slovacia, din Marea Britanie, cum lucrează profesorii coordonatori. De pildă am participat și am văzut că profesorul coordonator

Nevoile de ingineri pe piața muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



apără lucrarea studentului - la noi nu are dreptul. Mulți profesori ar trebui să meargă în vizită și în practică la alte universități. Din păcate aici am rămas în urmă noi în România”.

”În relația cu piața muncii nu văd mari schimbări, atât doar că poate nu vor mai veni atâția investitori. S-ar putea să-i mute criza asta. Ei s-ar putea să ne ceară oamenii mai mulți, adică absolvenți mai mulți, iar noi va trebui să le cerem dascăli, deci să facem cumva să creem dascăli să ne ajute. Pe partea de acreditare ne-am descurca, avem un nucleu care merge, dar partea de asistență acolo va fi o problemă, deci acolo va trebui să intensificăm colaborarea astfel încât să aducem oameni din industrie care să țină laboratoare, pentru că altfel nu facem față la pregătire. Ce văd eu nu se va mai putea crește numărul de absolvenți”.

”Depinde dacă funcționează la nivel european economia, dacă nu e în recesiune. Momentan se simte o ușoară recesiune în Germania. Avem o perioadă de stagnare, suntem pe același palier de vreo 5 ani. Cred că ne vom menține, sper să nu scădem. Nevoia există în acest domeniu, dar nevoia de forță de muncă este mare în toate domeniile. Este o acută criză de forță de muncă în România, pe toate palierele și cu studii, și fără studii. Dar momentan, din informațiile pe care le am, firmele angajează dar nu au motoarele turate. Așteaptă să vadă ce se întâmplă cu marii jucători precum Germania. România este foarte legată de Germania. Automotive de acolo vine și în zona noastră era și o glumă „Germania dacă vrei să îți vezi mașina du-te în Timișoara”. Sunt laboratoare în facultate care s-au dotat cu aportul companiilor. Din moment ce vine de 2-3 ori și își trimite angajații înseamnă că e rentabil și pentru noi și pentru companie. Au ajuns să nu își mai aducă trainerii din Germania, vin la Politehnică. Cel puțin în domeniul nostru de concepție și fabricație funcționează. Azi au venit din Austria ștanțe, matrițe tipizate nou noută. Pentru studenți avem în laborator 25 de seturi de ștanțe. Relația cu mediul economic funcționează, dar e vorba de relațiile interpersonale și sunt mulți colegi implicați.”



IDENTIFICAREA NEVOILOR DE PREGĂTIRE A STUDENȚILOR PENTRU SPORIREA ABILITĂȚILOR ȘI COMPETENȚELOR CERUTE PE PIAȚA MUNCII

Sondajul a fost realizat în luna **decembrie 2019** pe un eșantion de **241 studenți** ai Universității Politehnica din Timișoara.

Eșantionul reproduce structura socio-demografică a studenților universității pe facultăți, ani de studii și nivel pregătire (licență - masterat).

Aplicarea chestionarului s-a realizat prin autocompletare.

Principalele **concluzii** ale cercetării sunt următoarele:

ABILITĂȚI ȘI COMPETENȚE

În general studenții își autoevaluează abilitățile și competențele profesionale cu calificative foarte mari. Puși să-și dea note de la 1 la 10 pentru deținerea a 15 aptitudini necesare pe piața muncii, aproape toți și-au acordat note de peste 7 la toate competențele. Cele mai mari note și-au acordat abilității de a lucra în echipă (nota medie 8,8) și abilității de a acumula rapid noi cunoștințe (8,7).

Note medii de peste 8 au trecut și în dreptul abilității de a coordona activități (8,3), abilității de a gestiona eficient timpul de lucru (8,3), disponibilității de a veni cu idei și soluții noi (8,3), disponibilității de a învăța alte specializări conexe (8,2), capacității de a se face remarcați și promovați (8,2), abilității de a negocia în mod eficace (8,1), abilității de a acționa bine în condiții de stres (8,1), abilității de a identifica noi oportunități și de a acționa rapid pentru a le urmări (8,1), cunoașterii propriului domeniu de studii, a propriei specializări (8,0).

Cele mai mici note și-au acordat studenții pentru plăcerea de a prezenta produse, idei sau rapoarte în fața unei audiențe (7,1), capacității de a elabora rapoarte, documente și studii (7,6), abilității de a învăța alte specializări conexe (7,7) și gândirii analitice (7,9).

Notele pe care studenții și le-au acordat fiecărei abilități au fost mari mai ales la cei din anul I, iar ele scădeau pe măsura înaintării în studii. Abia cei de la master din anul 2 îi depășeau ca încredere în competențele proprii pe cei din anul 1 de licență. Cei trecuți de 25 ani au fost cei mai convinși că trebuie să-și acorde note foarte mari fiecărei abilități profesionale, cu cel puțin 1 punct mai mult decât cei de 20-22 ani.

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Bărbații și-au acordat note mai mari decât femeile în ciclul de licență, dar la master raportul s-a inversat, femeile fiind mai încrezătoare în competențele proprii decât bărbații.

Iar cei ai căror părinți au studii reduse (sub 10 clase) au fost cei mai modești în evaluările proprii. Spre deosebire de ei, cei ai căror părinți au masteratul sau doctoratul terminat au fost cei mai convinși că merită să-și acorde note foarte mari fiecăreia din cele 15 competențe.

Cei de la Facultatea de Inginerie din Hunedoara și cei de la Mecanică și-au dat note mai mari decât cei de la Chimie și Construcții. Au existat diferențe foarte mari în evaluarea fiecărei abilități în funcție de facultatea studiată, cei de la Cadastru fiind de exemplu ultimii la autoevaluarea abilității de a acumula noi cunoștințe, dar primii la abilitatea de a negocia. Iar cei de la Mecanică sunt ultimii la autoevaluarea abilității de a gestiona timpul, sau a gândirii analitice, dar primii la abilitatea de a acționa în condiții de stres.

EVALUAREA FACULTĂȚII

Facultatea urmată este utilă în primul rând pentru dezvoltarea unei cariere pe termen lung (88%) și pentru obținerea unui loc de muncă bun după absolvire (87%), dar și pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă (71%), pentru dezvoltarea propriei personalități (65%) și pentru îndeplinirea unor obligații diverse în viața de zi cu zi (44%).

Cei mai convinși că facultatea urmată îi ajută să-și găsească un loc de muncă bun sunt cei de la Construcții (90%), pe când cei mai sceptici sunt cei de la Mecanică (71%) și Chimie (73%). Iar cei de la Construcții și de la Cadastru sunt cei mai convinși că facultatea îi ajută la dezvoltarea unei cariere pe termen lung (92-93%).

În cariera profesională pe care o vor dezvolta, cele mai utile lucruri din facultate li se par studenților stagiile de practică (54%), urmate de proiectele de cercetare la care au participat (26%), iar cele mai puțin utile li se par cursurile și prelegerile profesorilor (17%), referatele susținute de ei (22%) și exercițiile și aplicațiile de la seminar/laborator (24%). Pentru studenții Facultății de Chimie stagiile de practică au cea mai mică importanță (27% - față de 64% pentru cei de la Construcții), ei acordând în schimb cea mai mare valoare pentru aplicațiile de la laborator.

Doar 5% sunt nemulțumiți de facultatea aleasă, iar 20% nu s-au exprimat. Puși să dea note de la 1 la 10 pentru satisfacția față de facultatea pe care o urmează, studenții au acordat o notă medie de 8,2. Satisfacția cea mai mică o au studenții de la Chimie (6,9), iar cea mai mare cei de la Inginerie din Hunedoara (8,7). Pentru cei ai căror părinți au absolvit mai puțin de 10 clase satisfacția față de facultate este cea mai ridicată (9,0). Satisfacția crește foarte mult la ciclul de master, ajungând în anul II la 9,2.

Dacă ar fi să dea timpul înapoi și să aleagă din nou 77% ar alege aceeași facultate, 91% aceeași universitate și 18% ar pleca din țară. Cea mai mare schimbare ar face-o cei de la Chimie: 87% ar alege altă facultate, urmați de cei de la Mecanică (43% ar da la altă facultate). Satisfacția cea mai mare față de facultate o au cei de la FIH (90%), urmați de cei de la Construcții (78%). Ar schimba universitatea cei de la Chimie (33%) și Cadastru (23%). Și ar pleca din țară mai ales cei de la Mecanică (31%) și Chimie (20%).



Insatisfacția față de facultatea aleasă este mare în anul 1, dar scade în anii 2 și 3 și revine mare în anul 4. Aceiași tendință este și la master: nemulțumirea este mare în anul 1 și mică în anul 2. Cei trecuți de 25 ani văd mai mult decât toți avantajele facultății și ale universității urmate și nu le-ar schimba și nici nu ar pleca din țară dacă ar putea să o ia de la început cu educația profesională.

ACTIVITĂȚILE DE PRACTICĂ

Puși să evalueze activitățile de practică după 17 indicatori, cu note de la 1 la 10, cele mai multe note s-au situat între 8 și 9. Pe primul loc a fost apreciată reputația instituției în care au făcut practica (nota medie 9.0), în special de cei de la Inginerie din Hunedoara și cei de la Construcții. Pe locul doi s-a situat îndrumarea făcută de specialistul / tutorele care s-a ocupat de ei (8,8), cele mai mici note acordându-i acestuia cei de la Cadastru, Chimie și Mecanică. Tot pe locul doi, cu aceeași notă medie de 8,8 s-a situat și profesionalismul angajaților, apreciat în mod deosebit de cei de la FIH și Construcții. Pe locul trei au contat cunoștințele și abilitățile dobândite în timpul practicii (8,7), recunoscute mai ales de cei de la Construcții și Mecanică. Pe locul patru au contat în aceeași măsură (8,6) atmosfera din instituție și mediul de lucru, echipamentul și instrumentele puse la dispoziție, ajutorul colegial primit de la ceilalți angajați, comunicarea cu echipa managerială și cu alți specialiști și implicarea în activitățile instituției.

Cel mai prost aspect legat de practică a fost faptul că nu au putut aplica abilitățile și cunoștințele teoretice dobândite în facultate (7,9), relaționarea cu ceățenii, beneficiarii, clienții sau furnizorii (8,1), accesul la documente și informații importante (8,1), complexitatea redusă a sarcinilor îndeplinite (8,2) și modul de organizare a activităților de practică (8,3), durata activității de practică (8,4), posibilitățile de angajare în acea instituție după absolvire (8,5) și experiența profesională dobândită (8,5).

Cele mai mari note acordate activităților de practică au fost constatate la studenții de la Inginerie din Hunedoara, urmași de cei de la Construcții, Cadastru, Mecanică și Chimie. Notele au fost mici la cei din anul 1, dar creșteau pe măsura înaintării în anii de studiu, cele mai mari note fiind acordate de cei din anul 2 de master.

Cu cât nivelul de instrucție școlară al părinților este mai scăzut, cu atât satisfacția față de activitățile de practică a fost mai mare. Cele mai mici note le-au acordat cei ai căror părinți au absolvit masterate sau doctorate, iar cele mai mari cei cu mai puțin de 10 clase sau cu școli profesionale absolvite.

Femeile au fost mai severe în evaluarea practicii decât bărbații, dar la master ele au fost mai generoase în apreciere.

Doar 8% au plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare, nici unul în anul 1 și doar 4,4% în anul 2. Plecărilor au fost mai multe în anii 3 și 4 (9%) și în anul 2 de master (11). Studenții de la Cadastu (23%) și cei de la Construcții (11%) au plecat mai des decât cei de la Mecanică și Chimie (0%). Iar femeile mai des decât bărbații (9,7% față de 7,6%). Oricum, plecările la specializare în străinătate și schimburile de experiență sunt o excepție și nu o regulă universitară.



SPERANȚE DUPĂ ABSOLVIRE

Un sfert dintre cei chestionați își doresc să continue cursurile de masterat sau doctorat după terminarea acestor studii. Cei de la Mecanică au cele mai puține ambiții în această direcție (7%), spre deosebire de cei de la Cadastru (31%), FIH și Chimie (27%). Alți 22% își doresc să se angajeze într-un domeniu corespunzător studiilor făcute, iar cei de la Chimie (33%) și Construcții (27%) sunt mai convinși că vor urma această direcție decât cei de la Mecanică (14%), Cadastru (15%) și FIH (17%). unul din 6 studenți este dispus să se angajeze repede chiar și într-un domeniu diferit de cel al studiilor, iar cei de la mecanică (29%) și FIH (20%) acceptă această situație mai mult decât cei de la Cadastru (8%), Construcții (12%) și Chimie (13%). Aproape 15% își doresc să-și deschidă propria afacere, iar procentul celor de la Mecanică e aproape dublu (29%). Studenții de la Chimie văd cel mai puțin viabilă această opțiune (7%).

Jumătate dintre studenți cred că-și vor găsi un loc de muncă potrivit depunând o cerere de angajare la instituția în care le-ar place să lucreze. Aproape 12% spun că vor contacta angajatorii, fără a avea o instituție preferată, iar 8% cred că familia, prietenii și cunoștințele îi vor ajuta să obțină un loc de muncă potrivit. Posibilii angajatori nu au fost contactați aproape deloc în anul 1, ci în anii 2 și 4, când au fost contactați în medie 2 angajatori. Doar la master în anul 2 au fost contactați în medie 3 angajatori. Cei de la Cadastru au stat cel mai departe de piața muncii, spre deosebire de cei de la Chimie, care au abordat 3 angajatori.

Pentru a determina un angajator să le ofere un loc de muncă potrivit, studenții cred că cel mai mult contează modul în care se prezintă la interviul de angajare (80%), apoi capacitatea de a relaționa (79%), personalitatea lor (77%), domeniul de studii (75%). Cel mai puțin contează notele obținute pe perioada studiilor (15%), tema lucrării de licență (18%), proiectele realizate în timpul facultății (24%), experiența de studii în străinătate (28%).

Salariul mediu pe care studenții cred că îl vor obține în primul an după absolvire va fi de aproximativ 3.400 lei. Speranțele sunt mai mici la cei de anii 1 și 2 de licență și anul 1 de master, dar cresc la cei de anii 3 și 4 și anul 2 de master. Cei de la Construcții cred că vor obține un venit lunar aproape dublu (4.100 lei) decât cei de la Chimie (2.300 lei). Cu cât nivelul de instrucție școlară al părinților este mai mare, cu atât speranțele într-un salariu mai mare cresc. Bărbații speră la un venit lunar cu peste 1.200 lei mai mare decât femeile.

Studenții UPT au speranța că vor avea în medie 2,4 locuri de muncă până să găsească un job potrivit aspirațiilor lor. Cei de la Mecanică scad numărul locurilor de muncă testate la 1,7, pe când cei de la Chimie îl ridică la 3,3. Cei de la master cred toți că trebuie să aibă mai mult de 3 angajatori până îl vor găsi pe cel potrivit.

Cei mai mulți își doresc să lucreze într-o instituție publică finanțată de la buget (24%) Studenții de la Cadastru depășesc 53%, pe când cei de la Construcții își doresc să lucreze la stat doar într-o pondere de 14%. Jumătate dintre studenții de la Mecanică speră că vor lucra în firma proprie. La o firmă privată românească își doresc să lucreze cel mai mult studenții de la Construcții, pe când într-o companie străină le-ar place să lucreze celor de la Chimie și FIH.

Pentru alegerea unei slujbe potrivite cel mai mult contează salariul atractiv (63%). Pentru cei de la Cadastru aceasta este o cerință aproape dublu menționată decât pentru cei de la Mecanică. Un loc de muncă sigur este al doilea aspect care contează, în pondere de 30% - pentru cei de la Chimie de două ori mai mult decât pentru cei de la Cadastru. Programul de lucru flexibil este dorin în special de cei de la Chimie și Construcții și mai puțin de cei de la

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Cadastru. Iar atmosfera de lucru prietenoasă contează pentru studenții de la Mecanică de 3 ori mai mult decât pentru cei de la Cadastru.

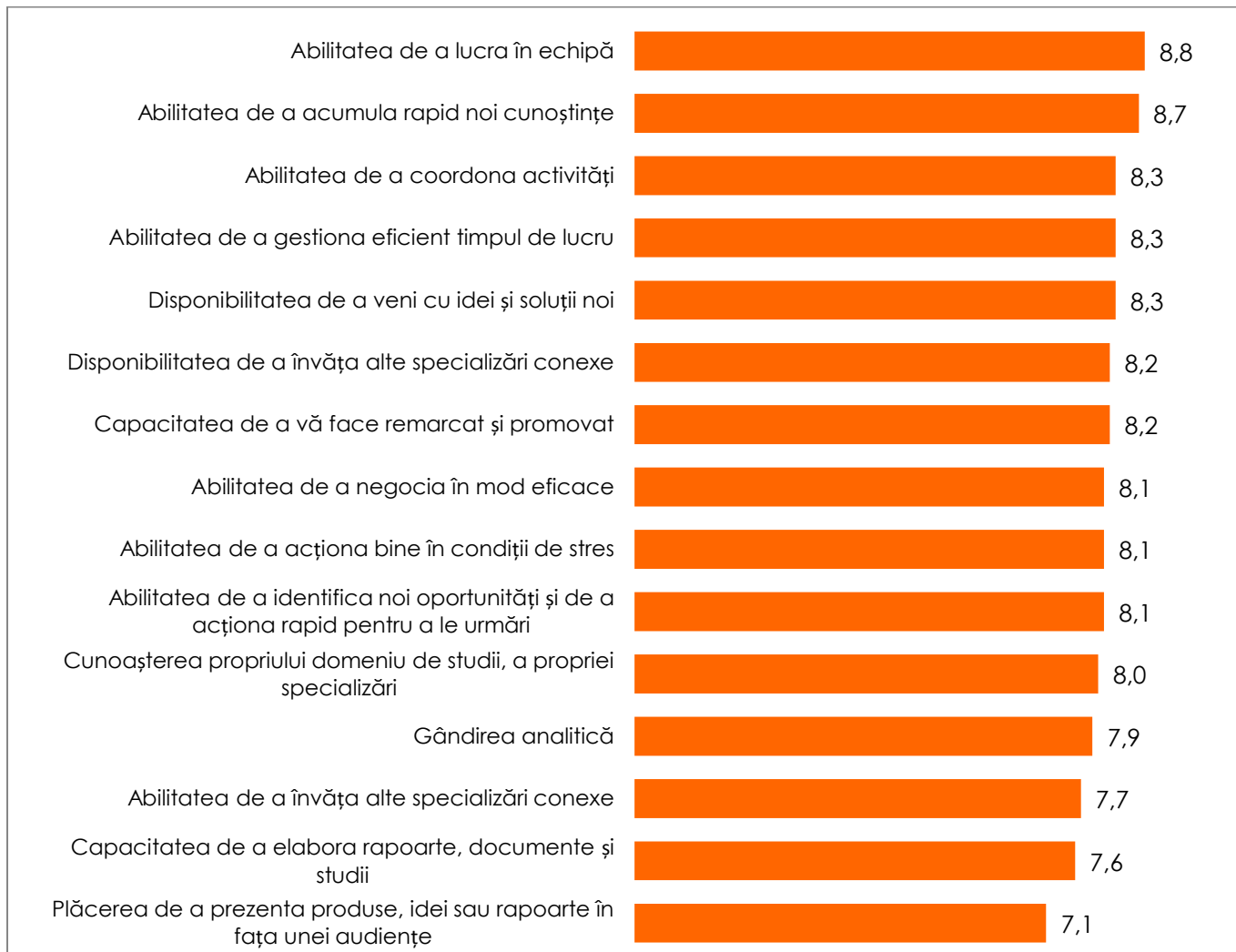
Puțini sunt studenții care ar accepta să lucreze pentru un salariu mic în primii 2 ani (30%) sau în condiții grele de muncă (42%). Cei mai mulți spun ca slujba ideală e cea care-i trimite la specializare la master sau doctorat (76%).

Firmele locale și regionale nu sunt atractive pentru carieră - cele mai dorite sunt cele internaționale. Totuși, o treime dintre studenți sunt indiferenți față de acest aspect.

Rezultatele statistice obținute în urma cercetării efectuate în rândul studenților:

Ce notă de la 1 la 10 acordați următoarelor abilități și competențe ale dvs.?

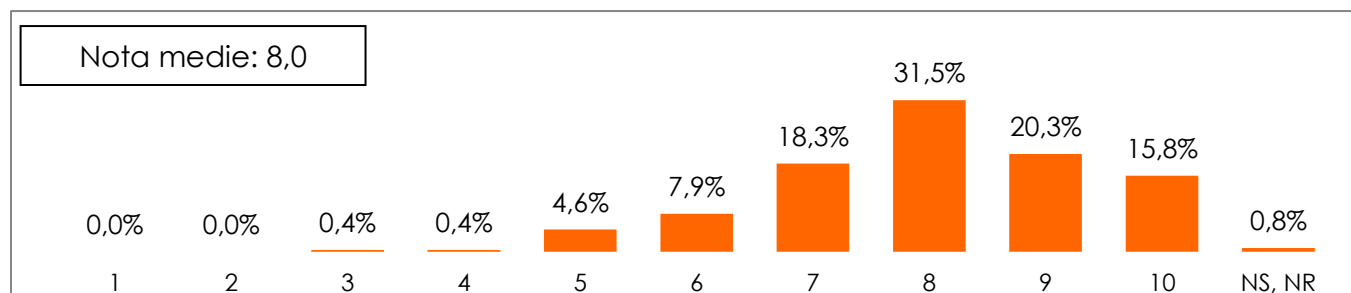
Notele medii:



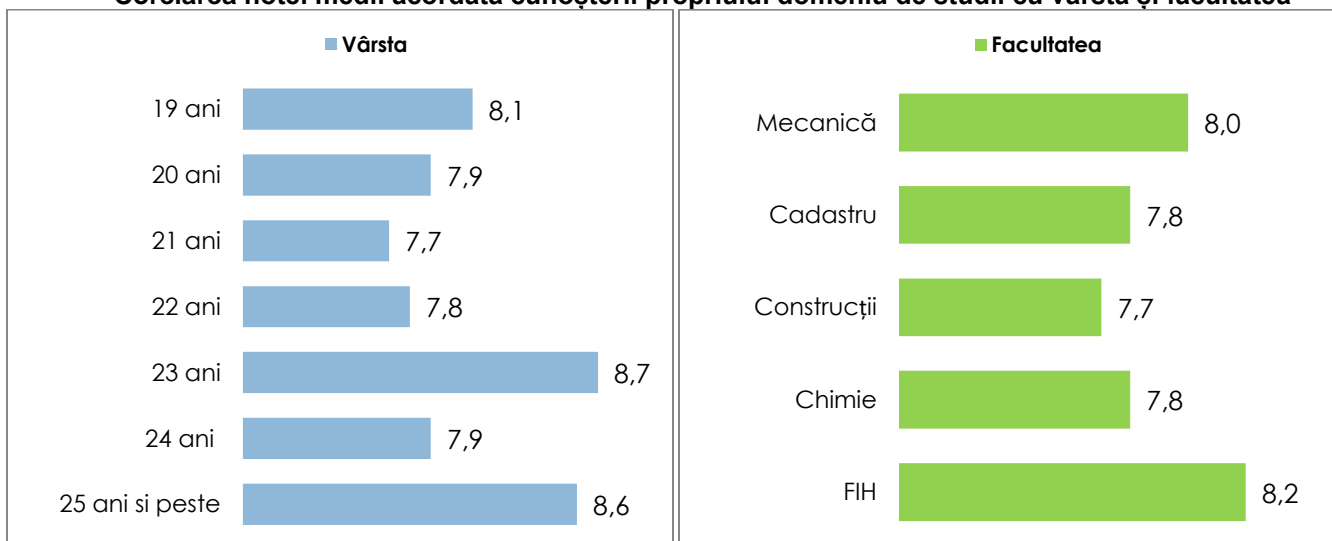
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



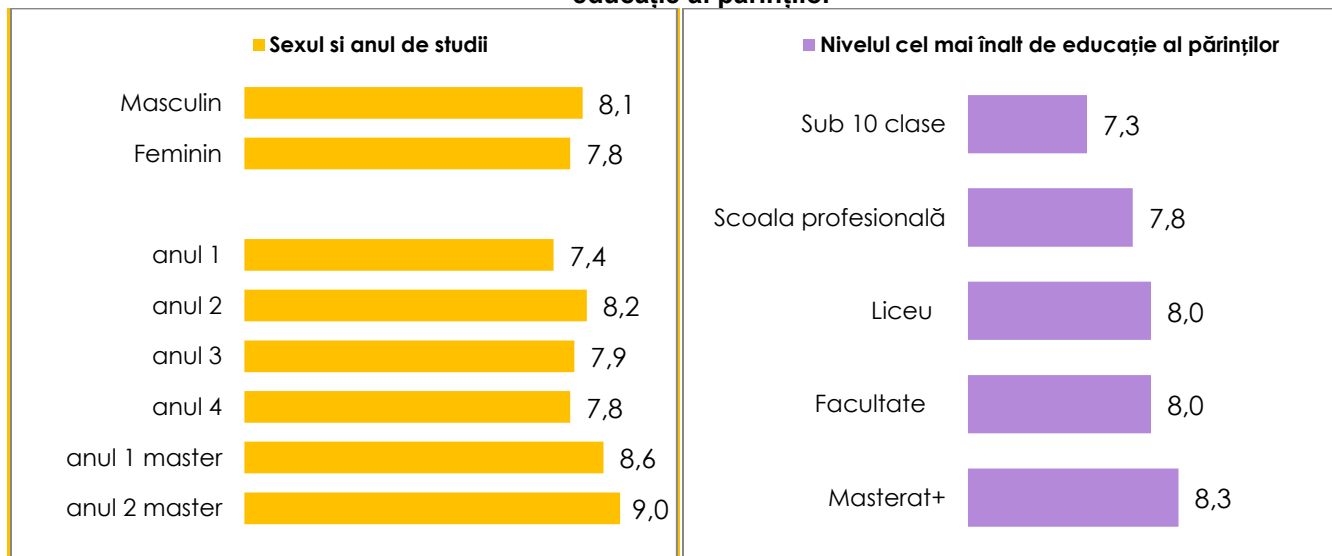
Ce notă de la 1 la 10 acordați CUNOAȘTERII PROPRIULUI DOMENIU DE STUDII, A PROPRIEI SPECIALIZĂRI?



Corelarea notei medii acordată cunoașterii propriului domeniu de studii cu vârsta și facultatea



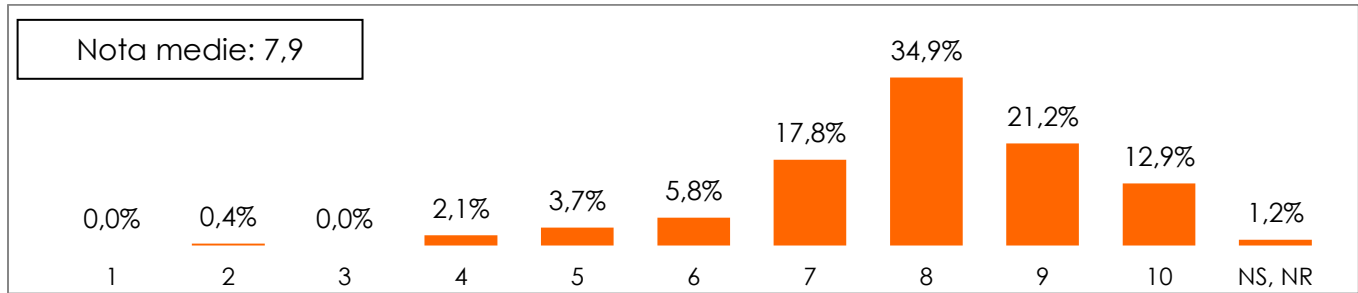
Corelarea notei medii acordată cunoașterii propriului domeniu de studii cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



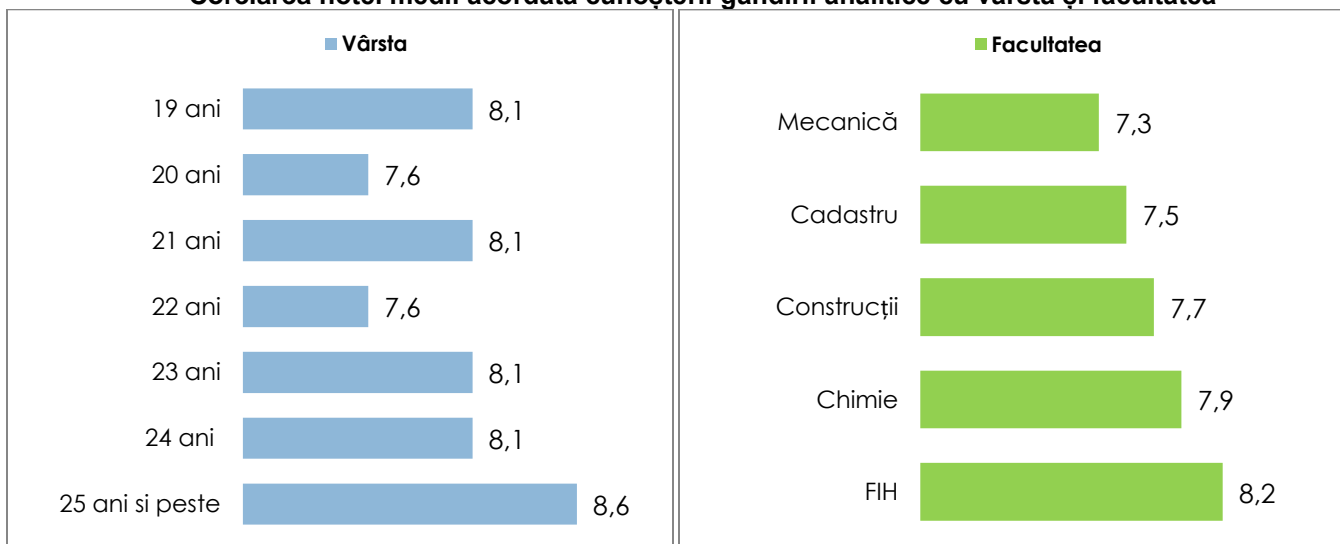
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



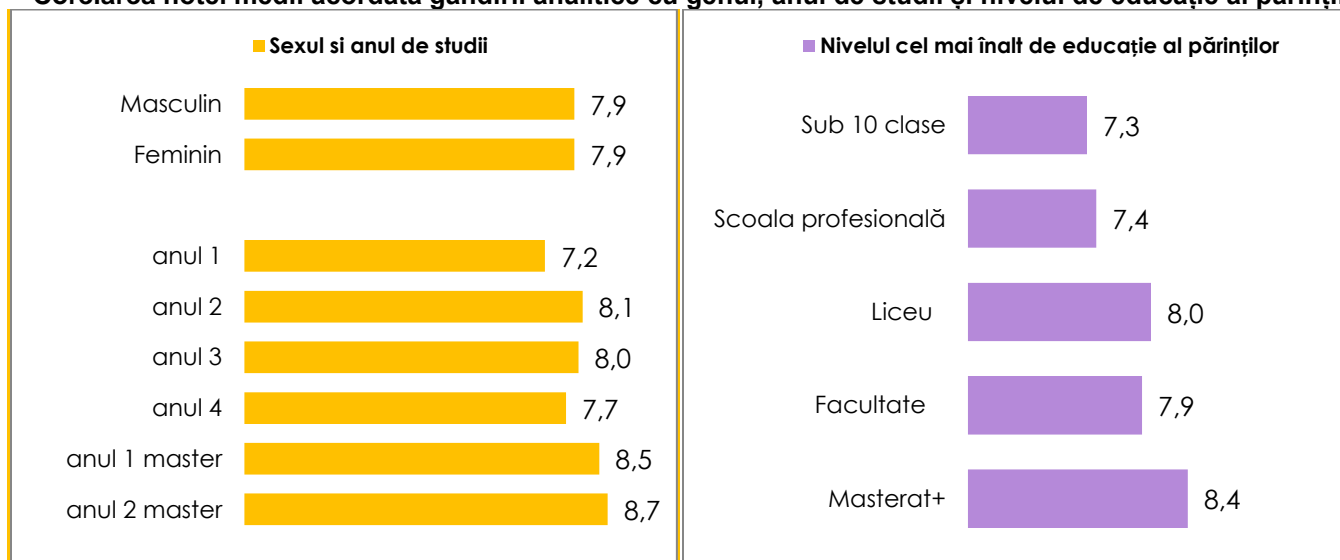
Ce notă de la 1 la 10 acordați GÂNDIRII DVS. ANALITICE?



Corelarea notei medii acordată cunoșterii gândirii analitice cu vârsta și facultatea

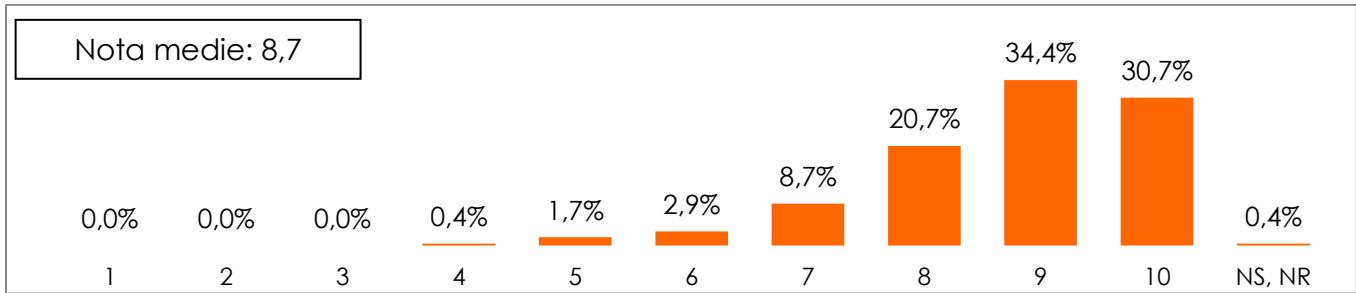


Corelarea notei medii acordată gândirii analitice cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

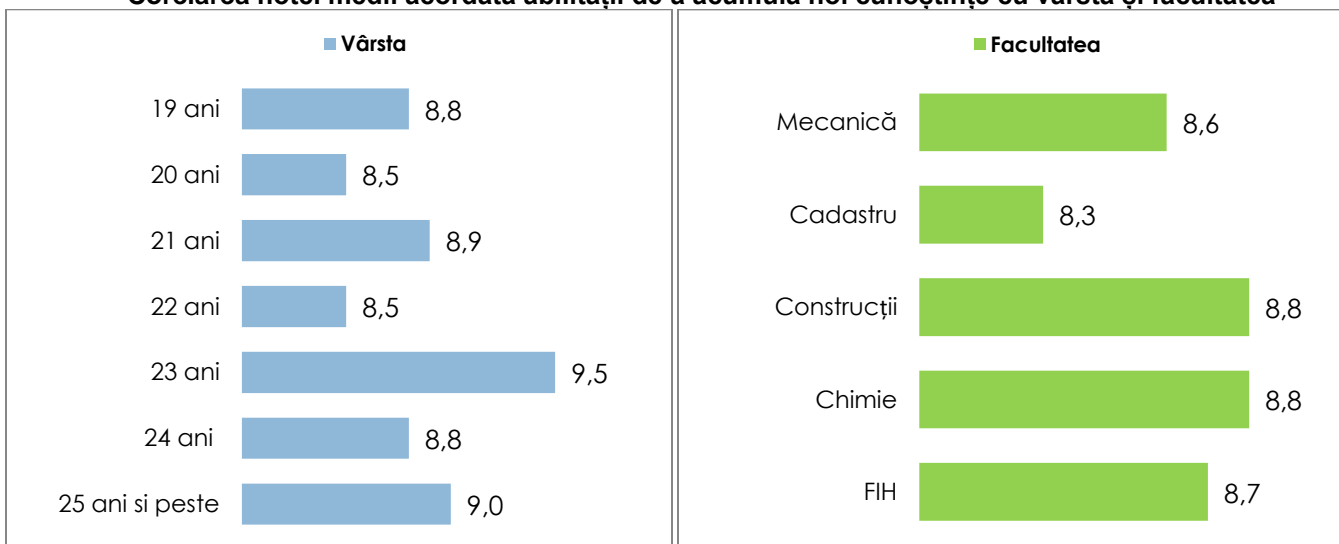




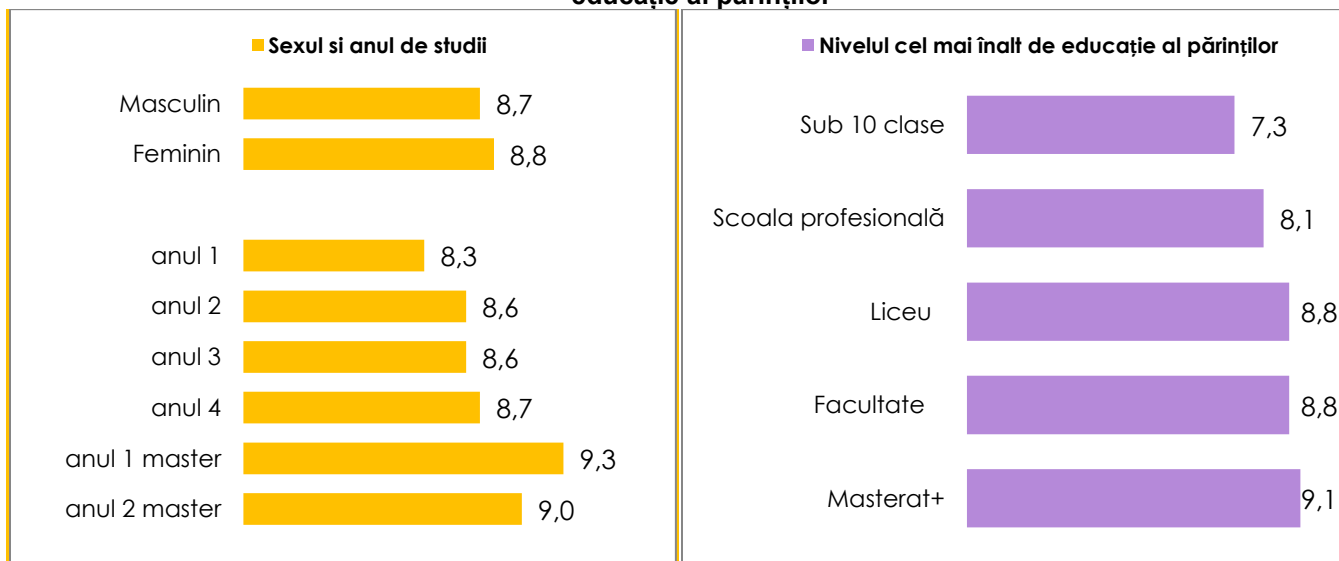
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A ACUMULA NOI CUNOȘTINȚE?



Corelarea notei medii acordată abilității de a acumula noi cunoștințe cu vârsta și facultatea

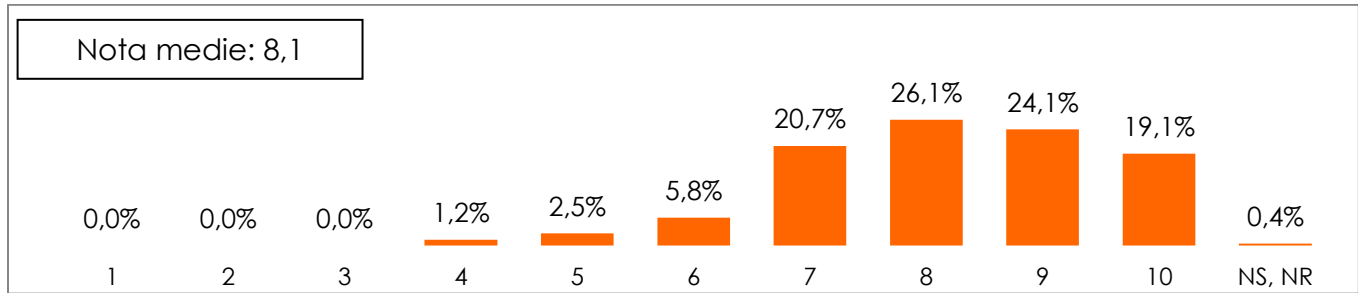


Corelarea notei medii acordată abilității de a acumula noi cunoștințe cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

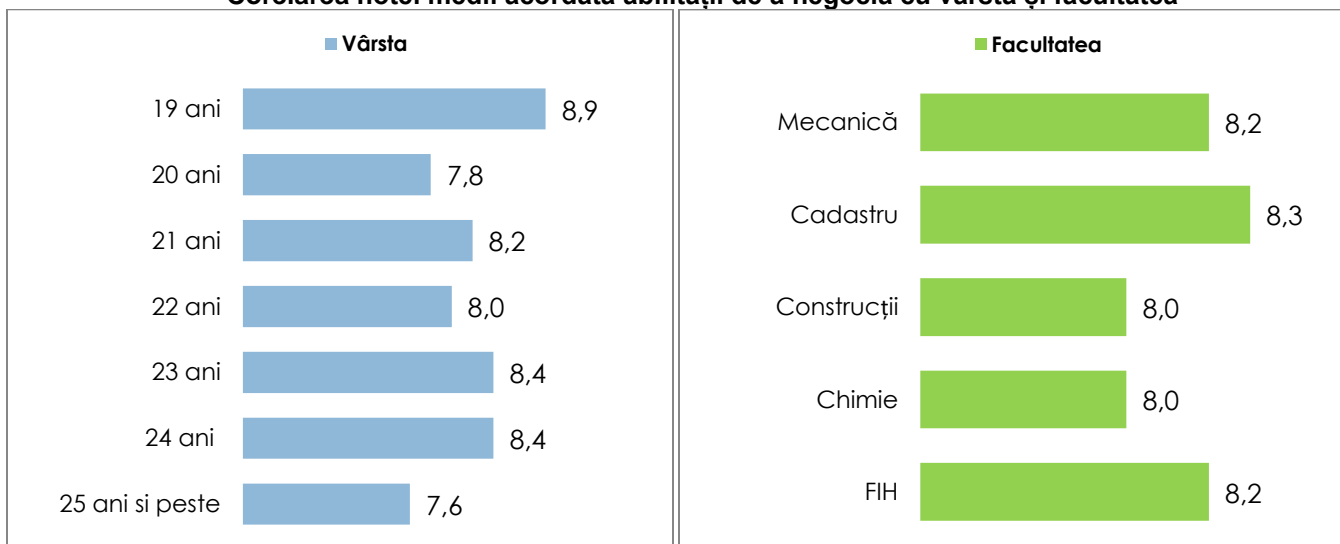




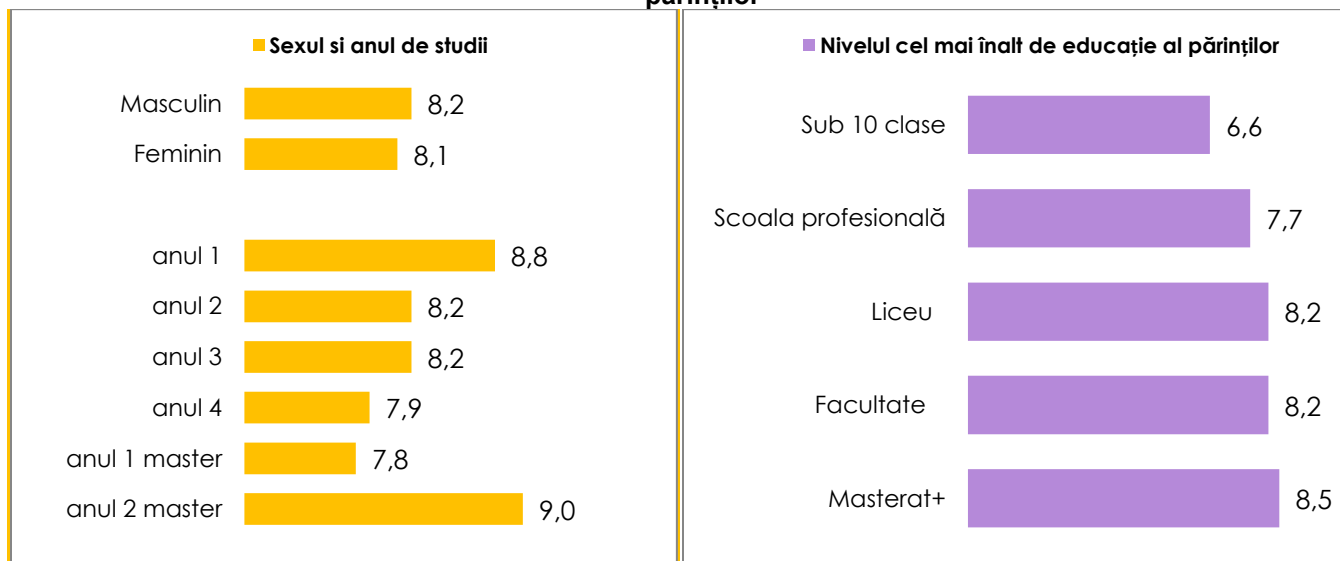
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A NEGOCIA ÎN MOD EFICACE?



Corelarea notei medii acordată abilității de a negocia cu vârsta și facultatea

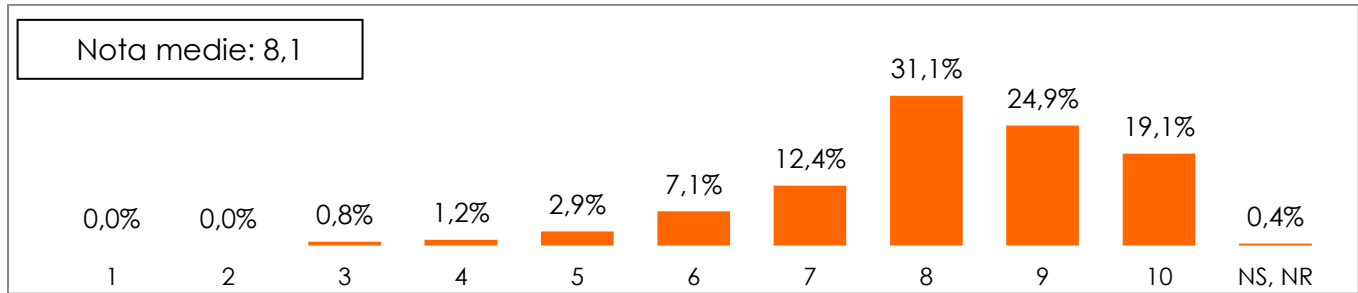


Corelarea notei medii acordată abilității de a negocia cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

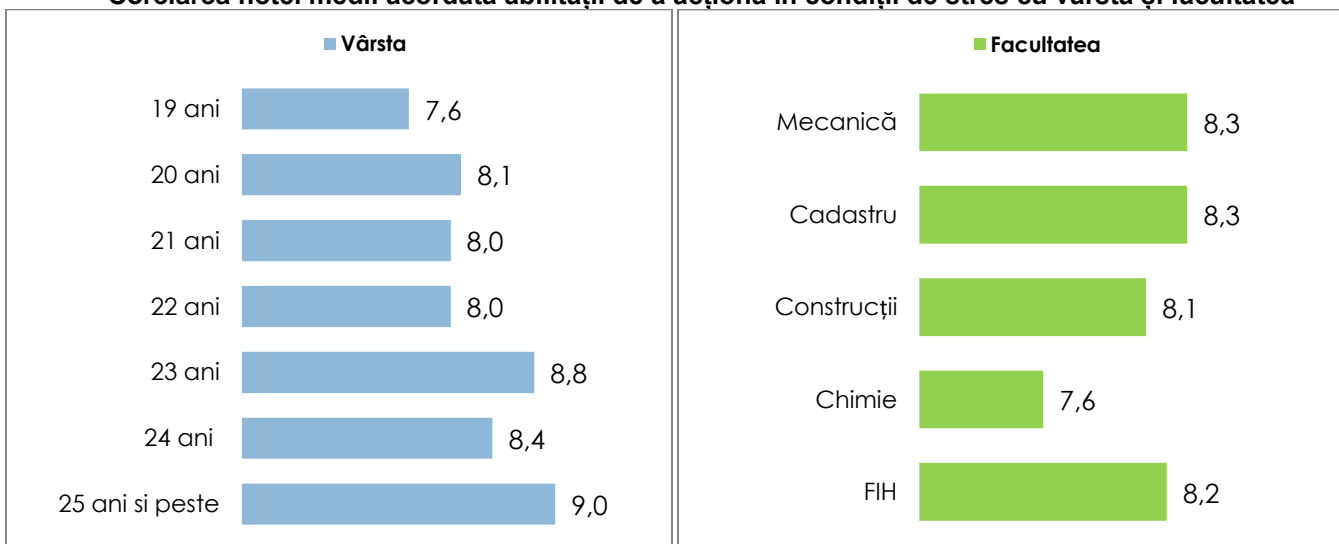




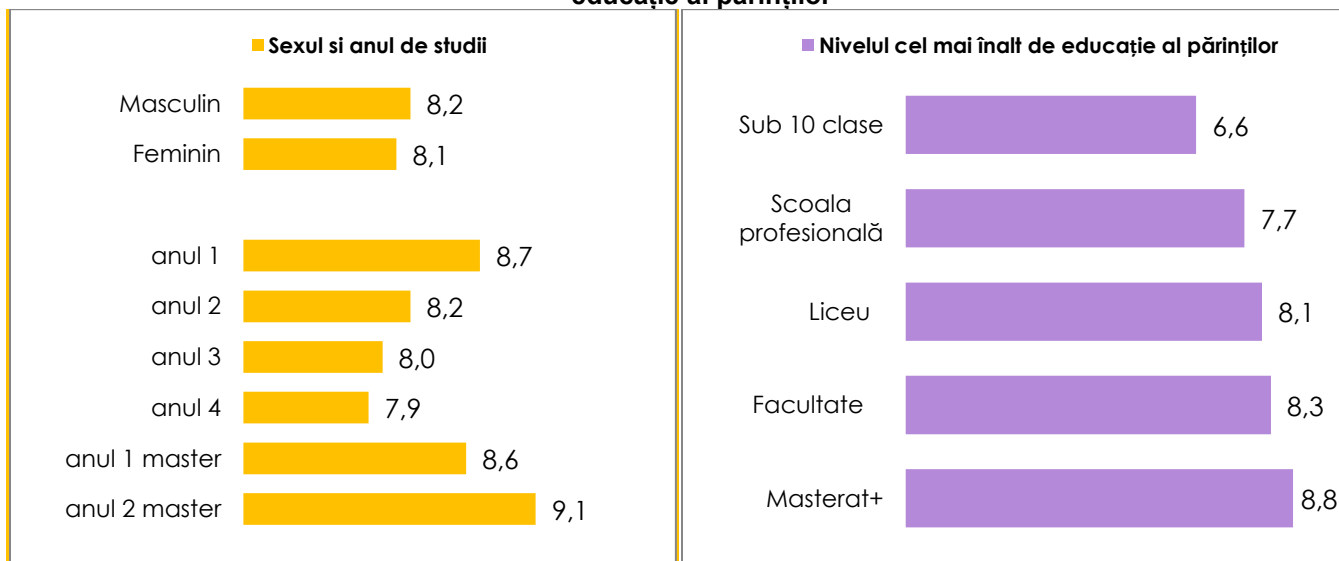
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A ACȚIONA BINE ÎN CONDIȚII DE STRES?



Corelarea notei medii acordată abilității de a acționa în condiții de stres cu vârsta și facultatea



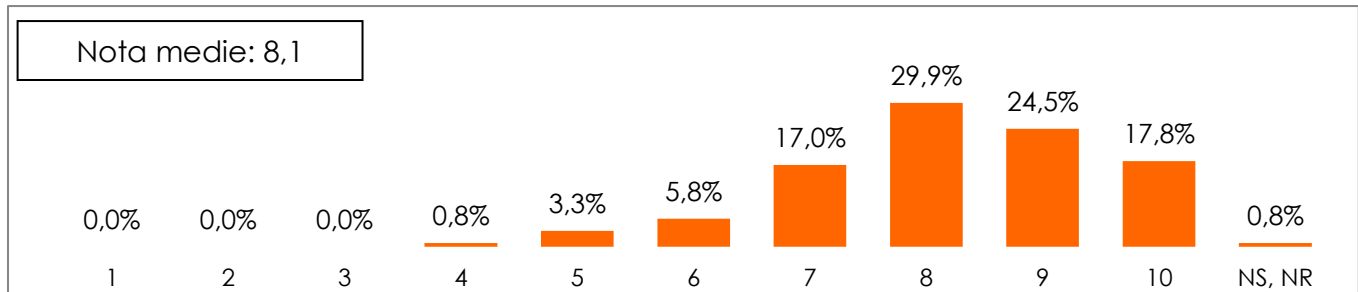
Corelarea notei medii acordată abilității de a acționa în condiții de stres cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



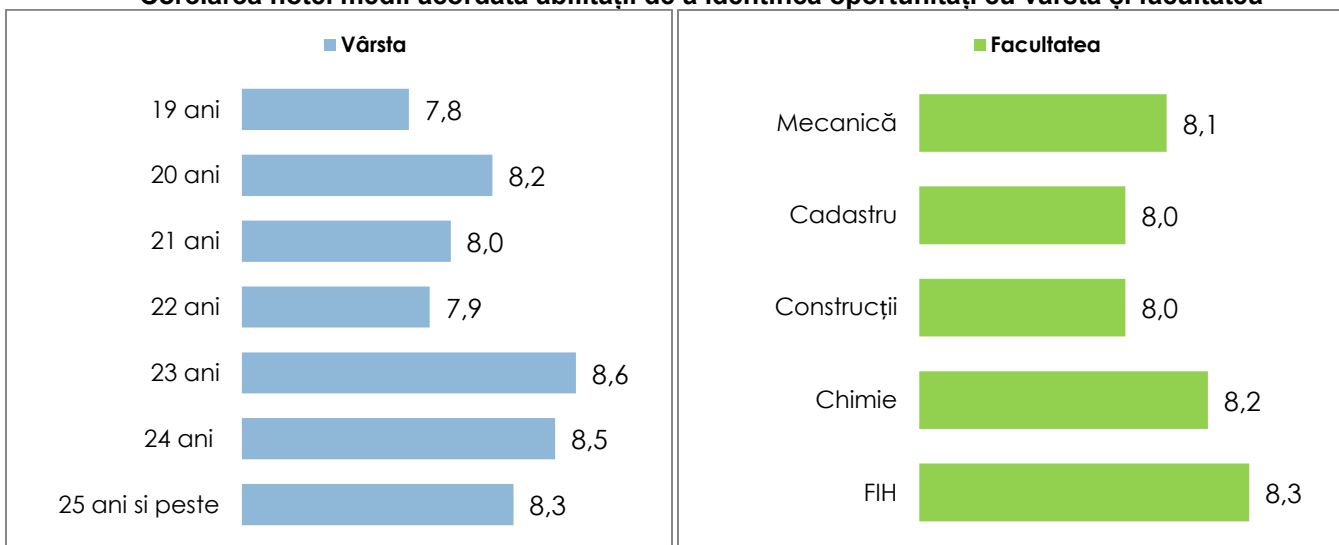
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



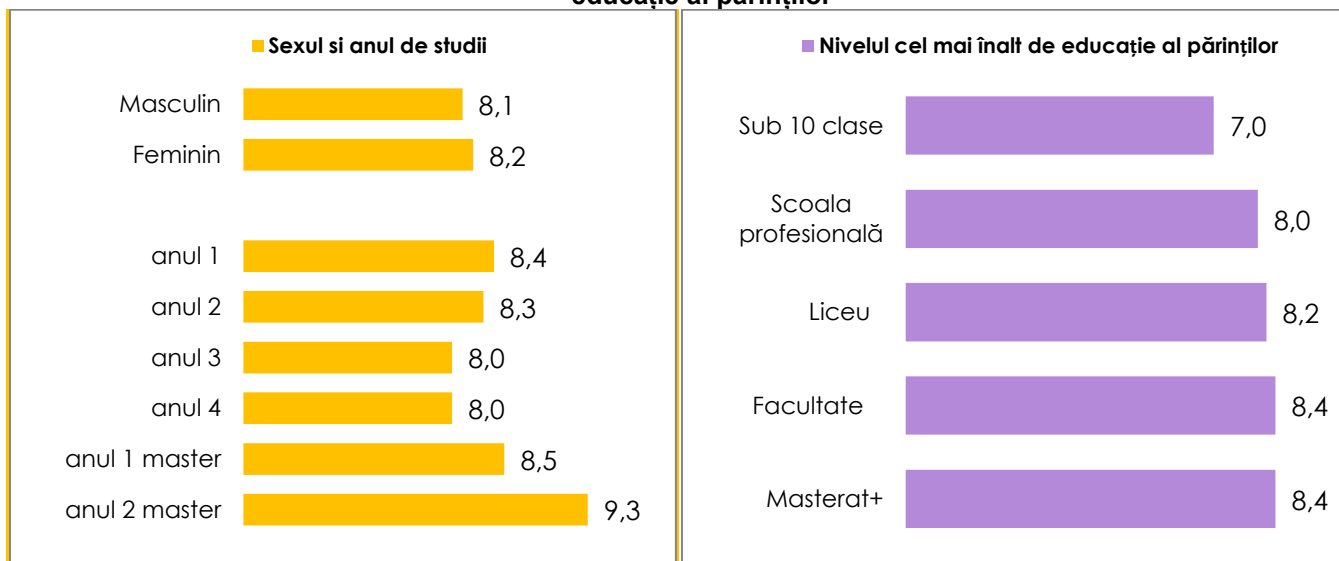
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A IDENTIFICA NOI OPORTUNITĂȚI ȘI DE A ACȚIONA RAPID PENTRU A LE URMĂRI?



Corelarea notei medii acordată abilității de a identifica oportunități cu vârsta și facultatea

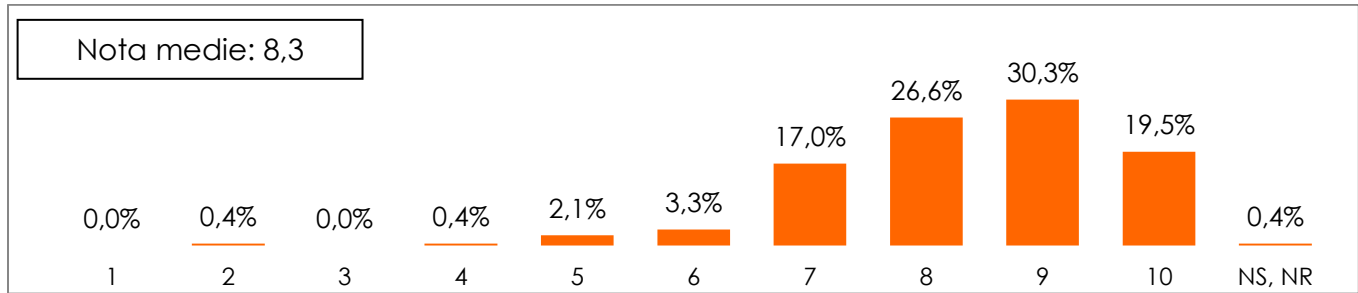


Corelarea notei medii acordată abilității de a identifica oportunități cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

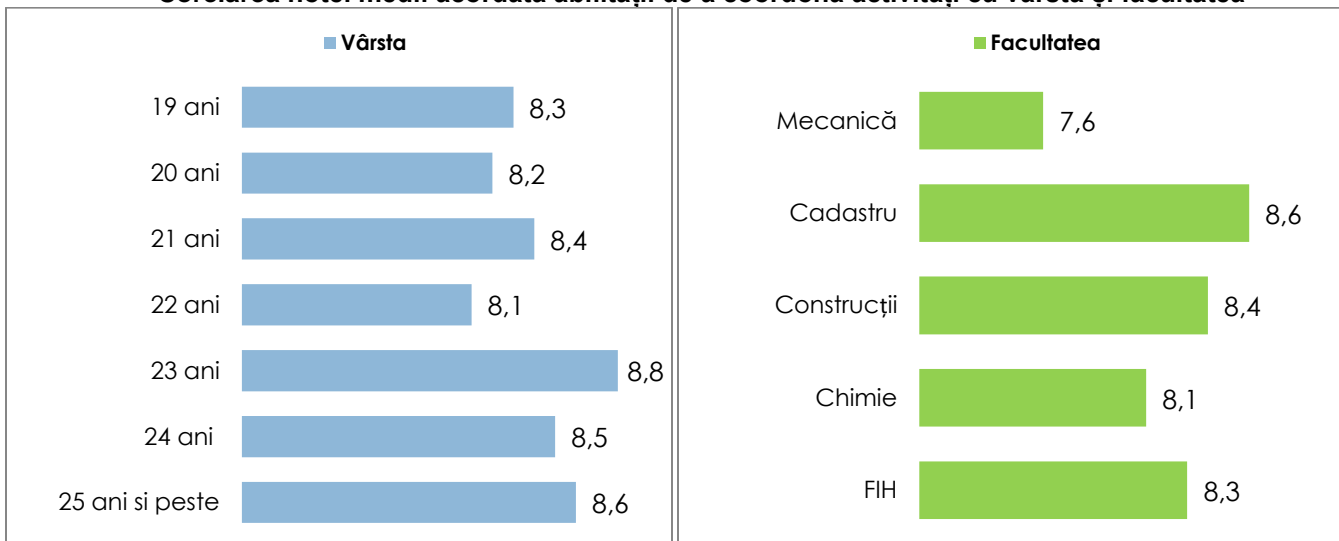




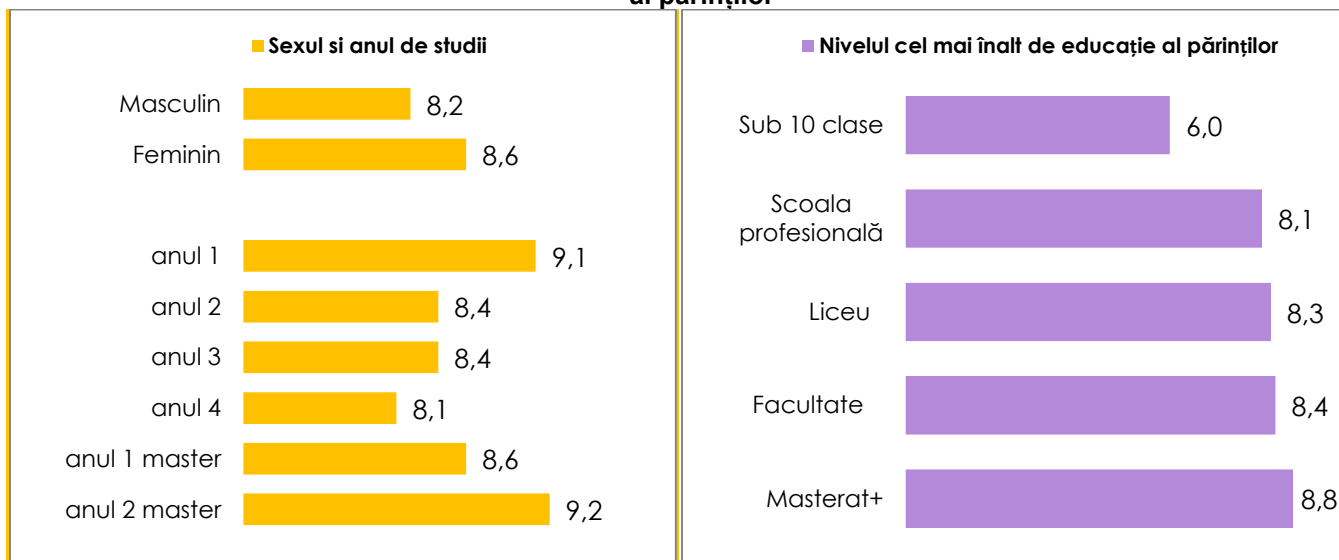
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A COORDONA ACTIVITĂȚI?



Corelarea notei medii acordată abilității de a coordona activități cu vârsta și facultatea



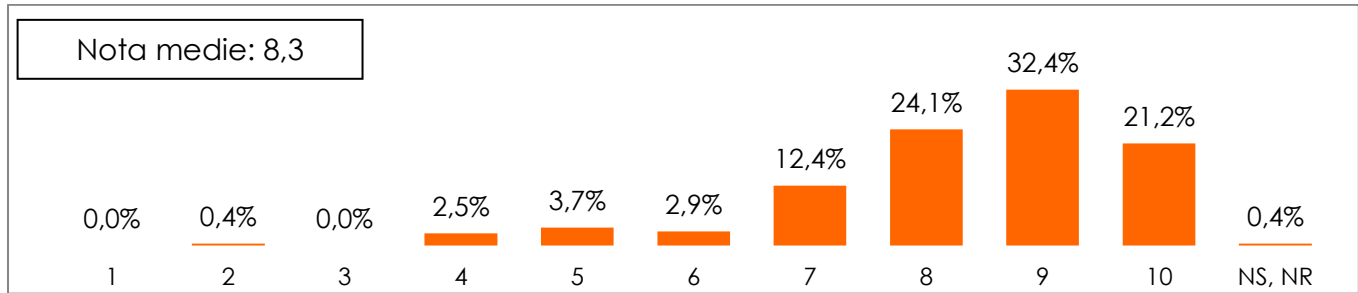
Corelarea notei medii acordată abilității de a coordona activități cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



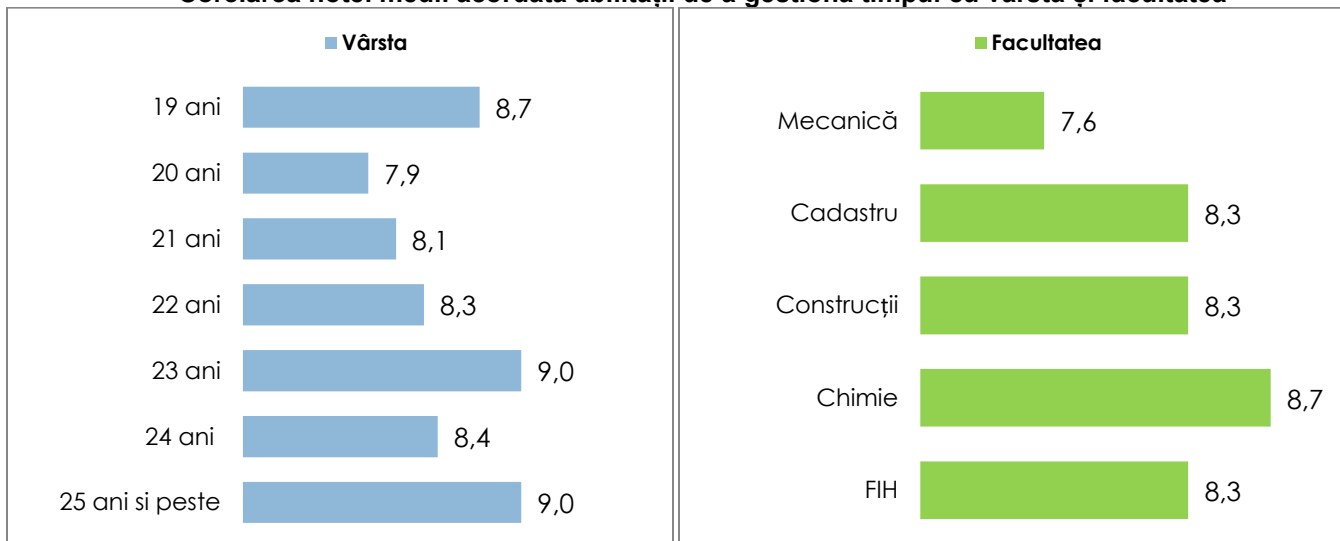
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



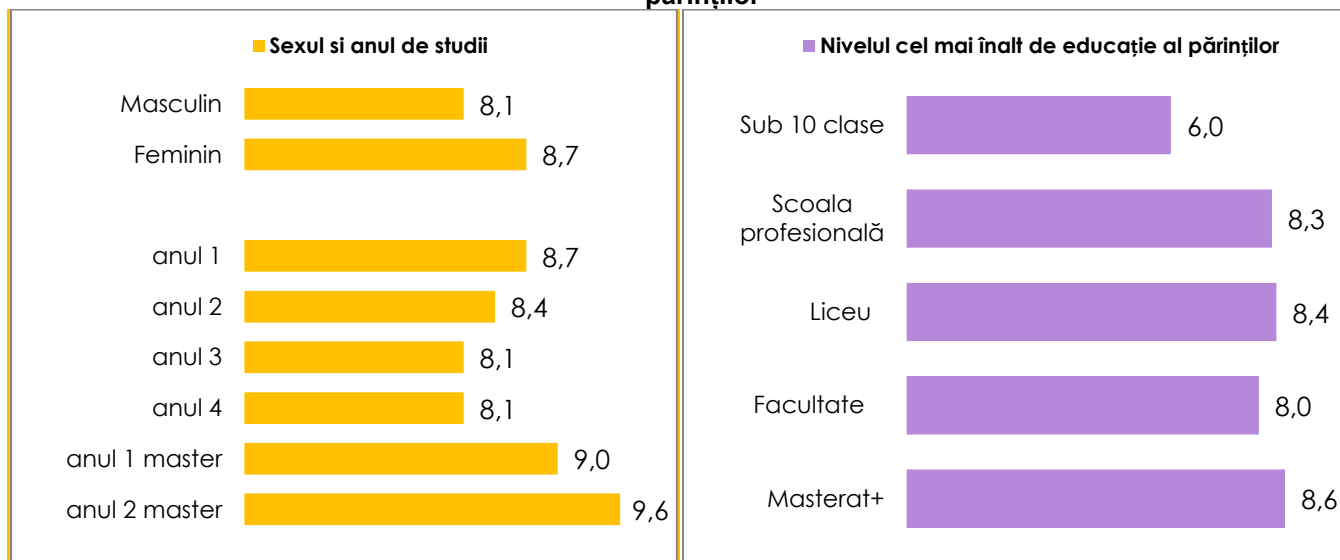
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A GESTIONA EFICIENT TIMPUL DE LUCRU?



Corelarea notei medii acordată abilității de a gestiona timpul cu vârsta și facultatea



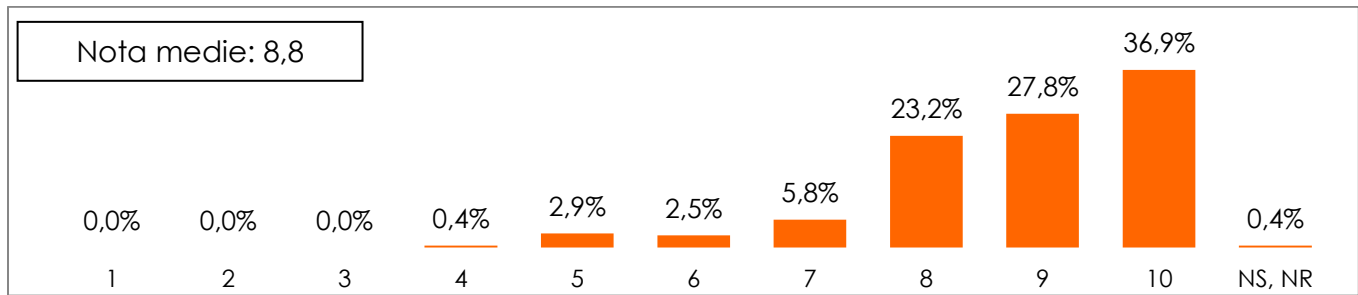
Corelarea notei medii acordată abilității de a gestiona timpul cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



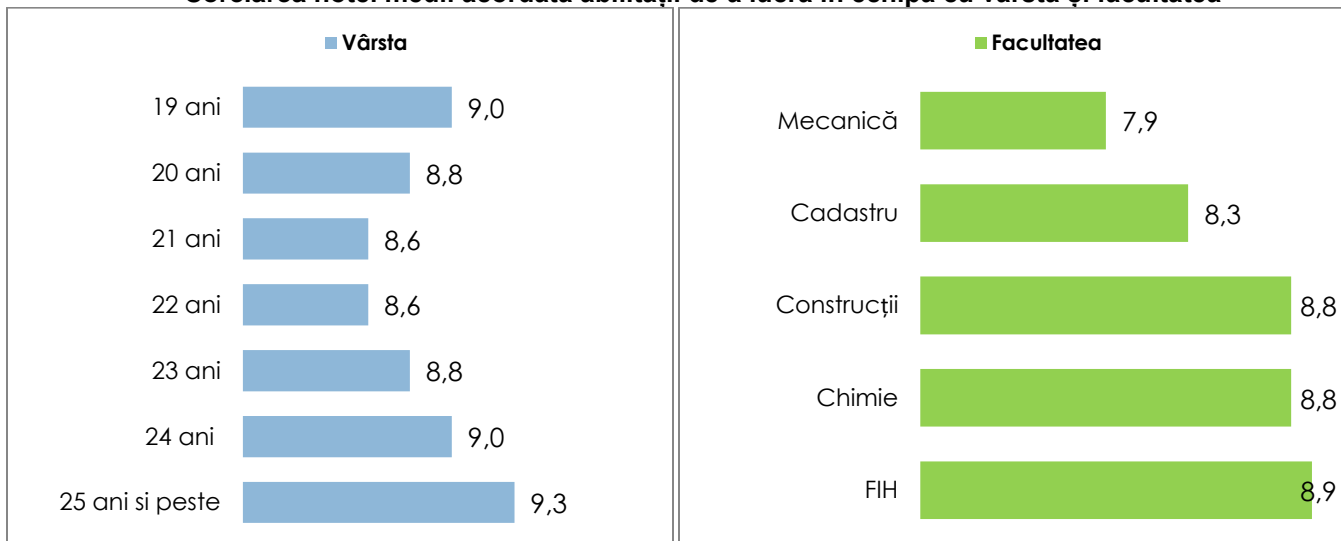
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



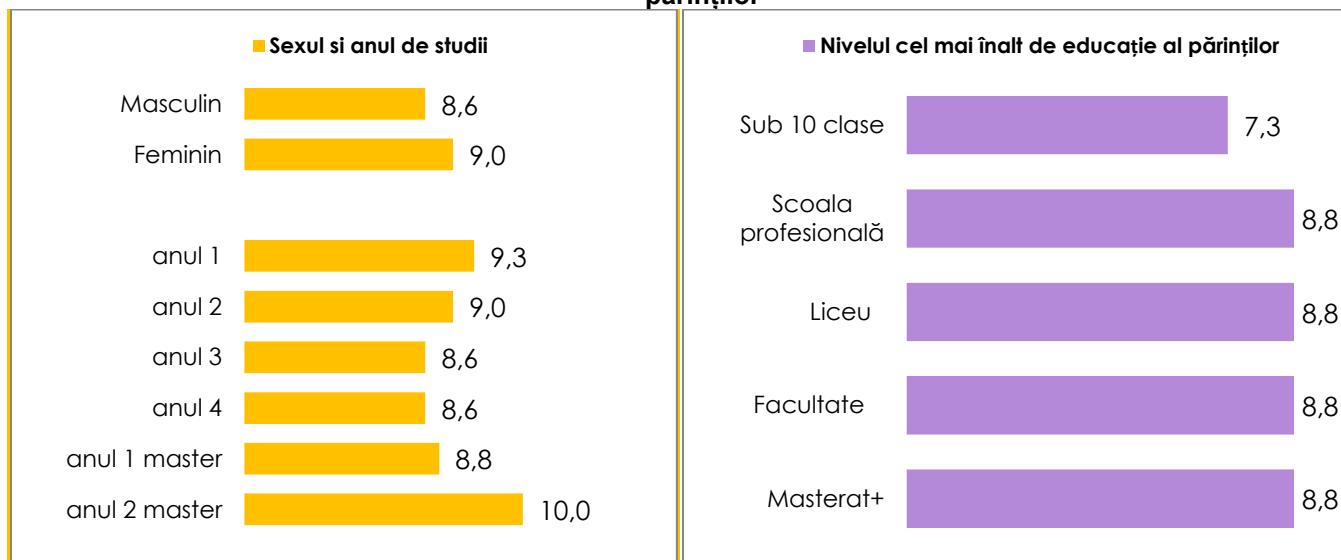
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A LUCRA ÎN ECHIPĂ?



Corelarea notei medii acordată abilității de a lucra în echipă cu vârsta și facultatea



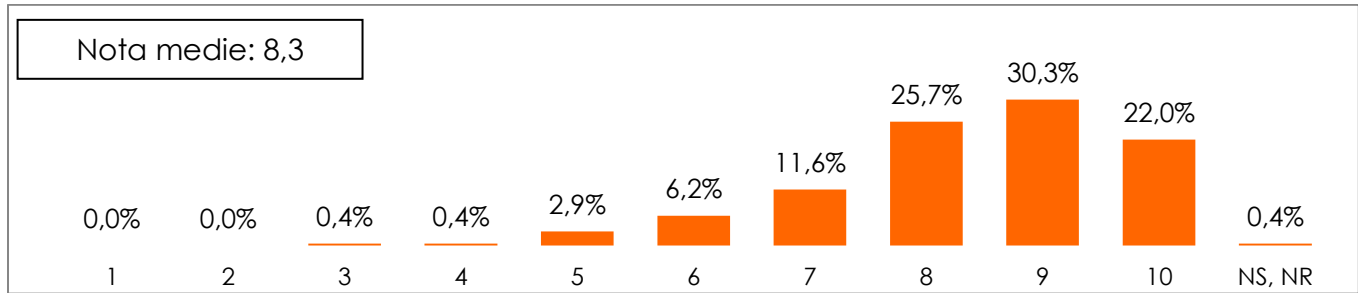
Corelarea notei medii acordată abilității de a lucra în echipă cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



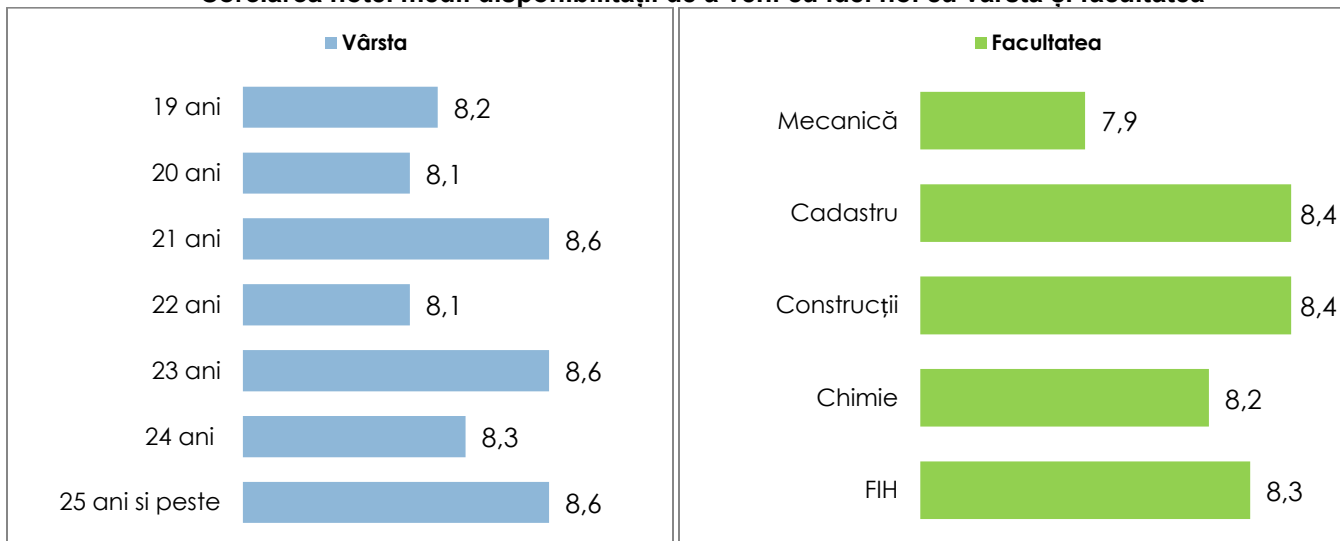
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



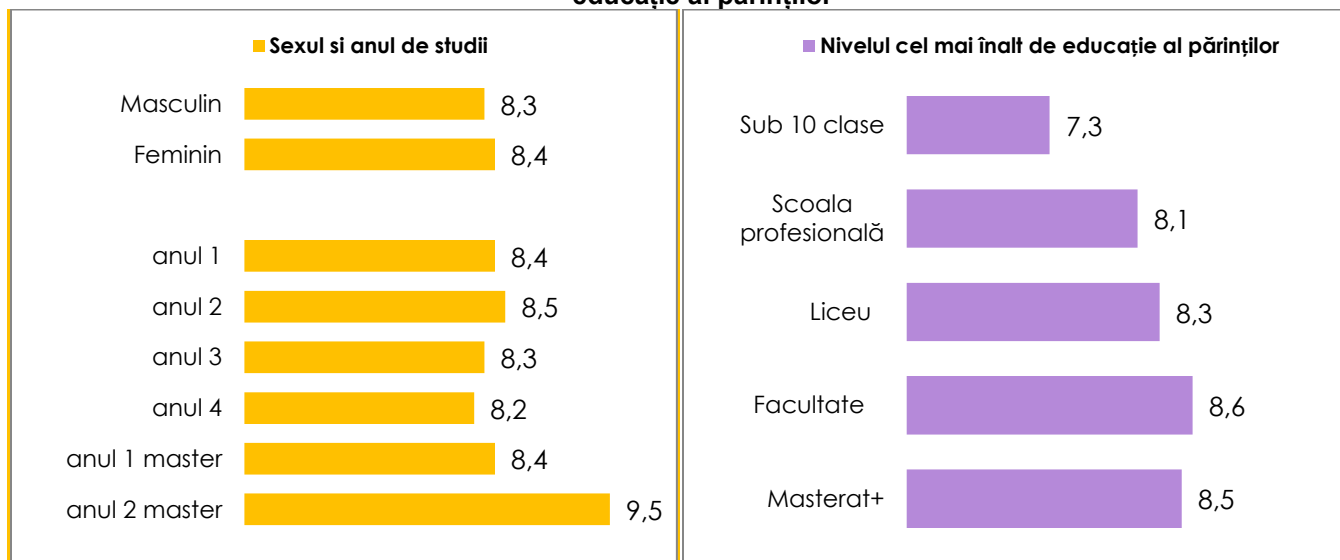
Ce notă de la 1 la 10 acordați DISPONIBILITĂȚII DE A VENI CU IDEI ȘI SOLUȚII NOI?



Corelarea notei medii disponibilității de a veni cu idei noi cu vârsta și facultatea

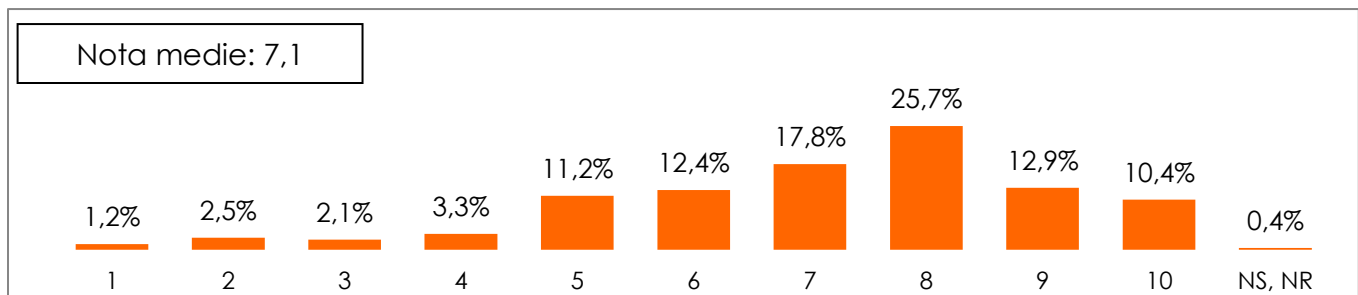


Corelarea notei medii acordată disponibilității de a veni cu idei noi cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

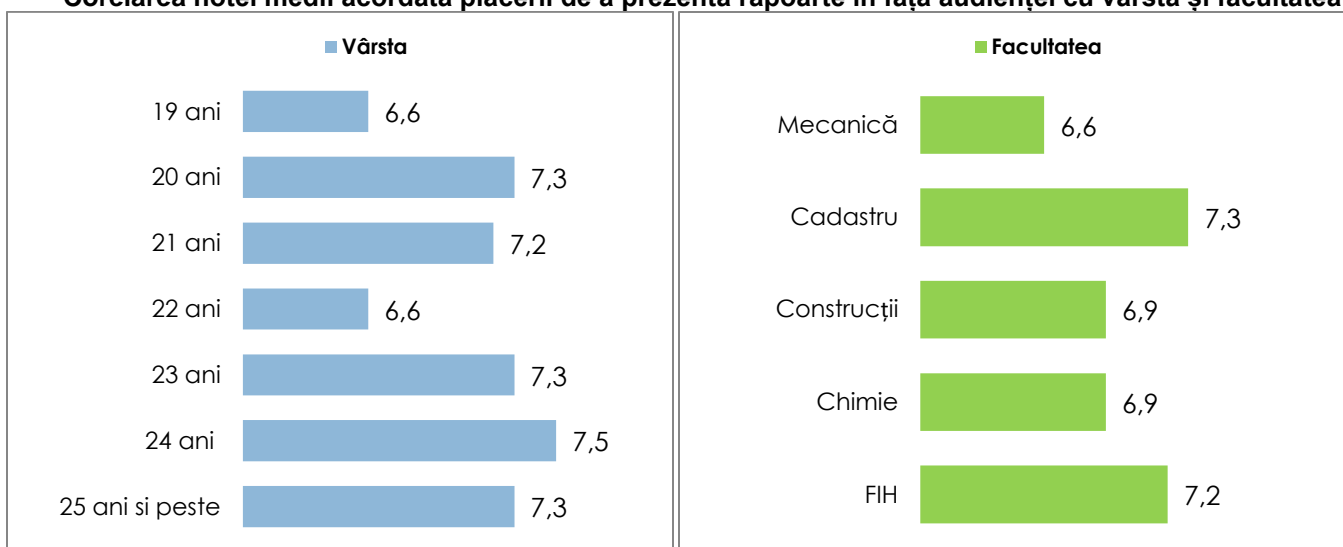




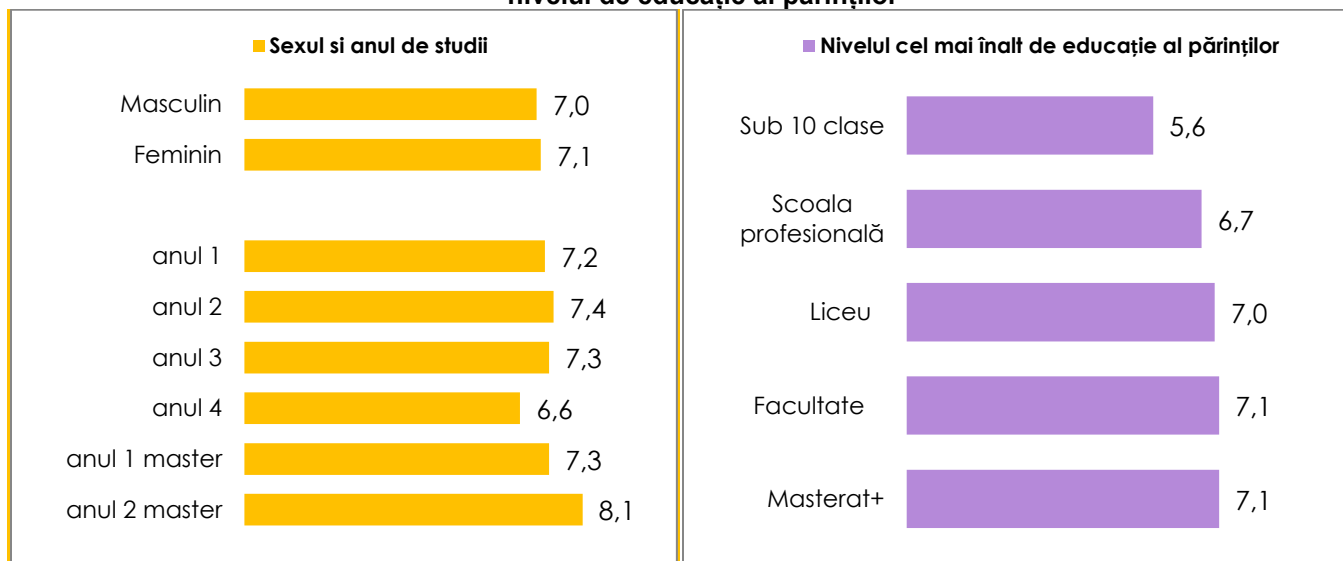
Ce notă de la 1 la 10 acordați PLĂCERII DE A PREZENTA PRODUSE, IDEI SAU RAPOARTE ÎN FAȚA AUDIENȚEI?



Corelarea notei medii acordată plăcerii de a prezenta rapoarte în fața audienței cu vârsta și facultatea

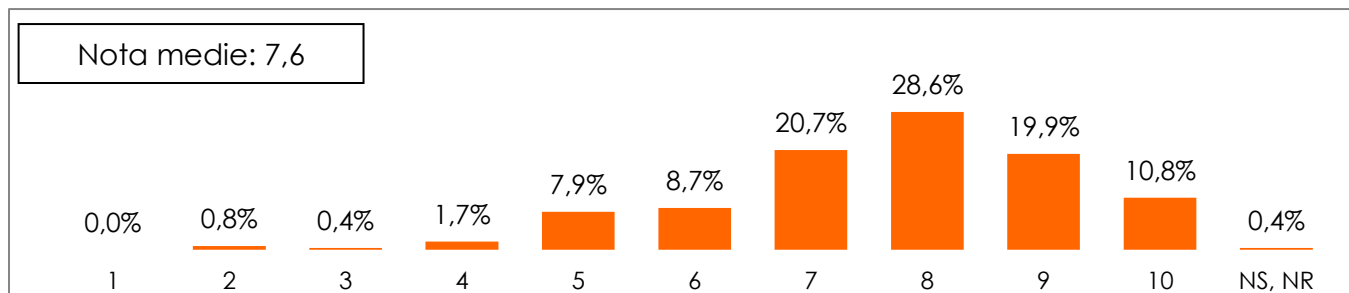


Corelarea notei medii acordată plăcerii de a prezenta rapoarte în fața audienței cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

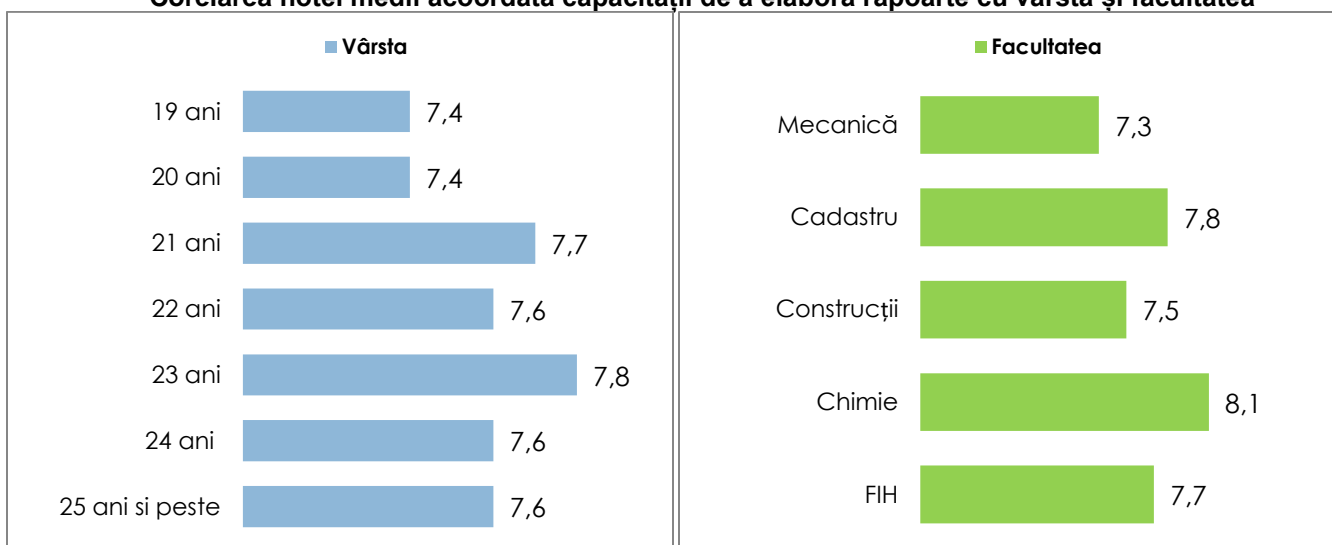




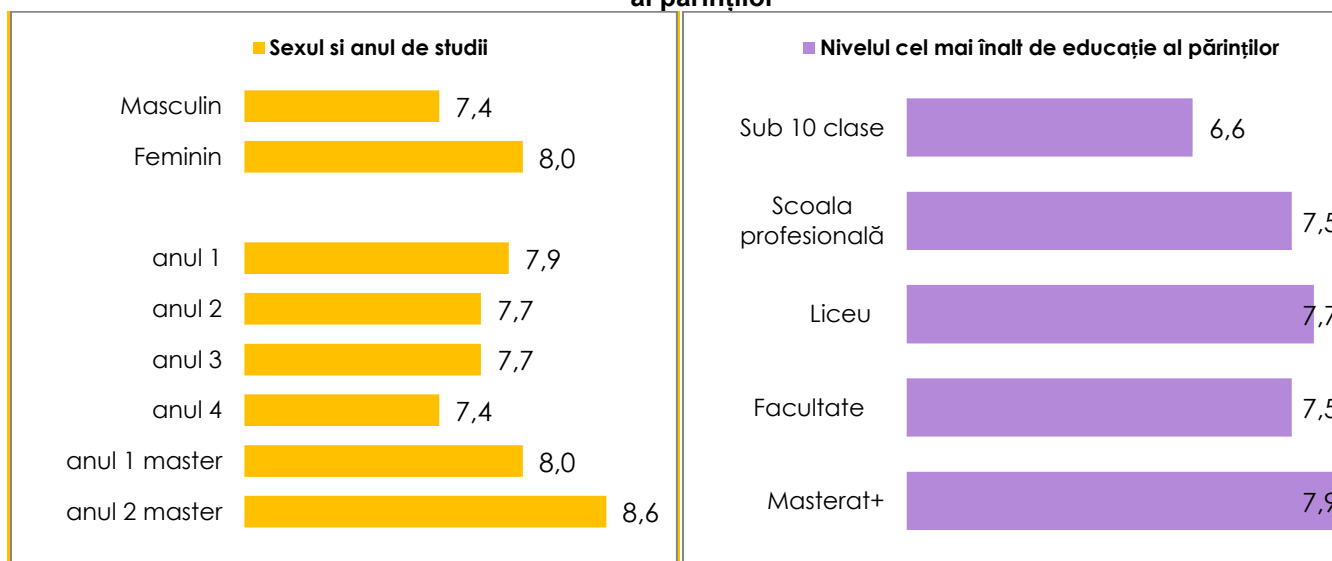
Ce notă de la 1 la 10 acordați CAPACITĂȚII DE A ELABORA RAPOARTE, DOCUMENTE, STUDII?



Corelarea notei medii acordată capacității de a elabora rapoarte cu vârsta și facultatea

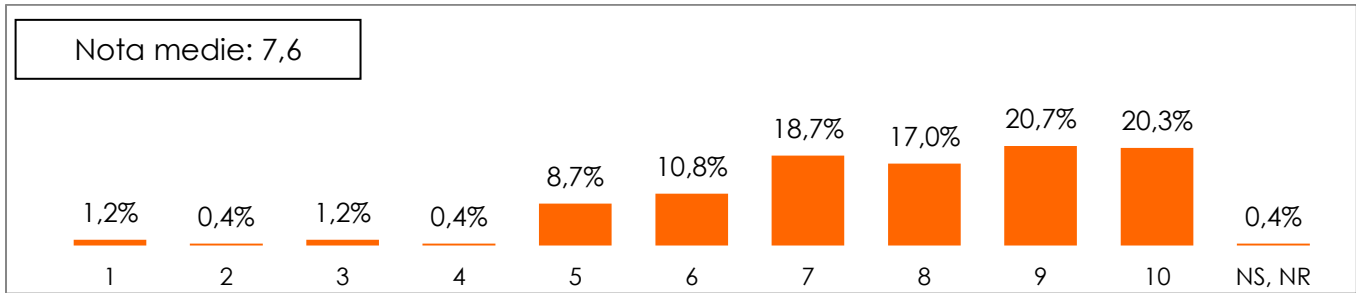


Corelarea notei medii acordată capacității de a elabora rapoarte cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

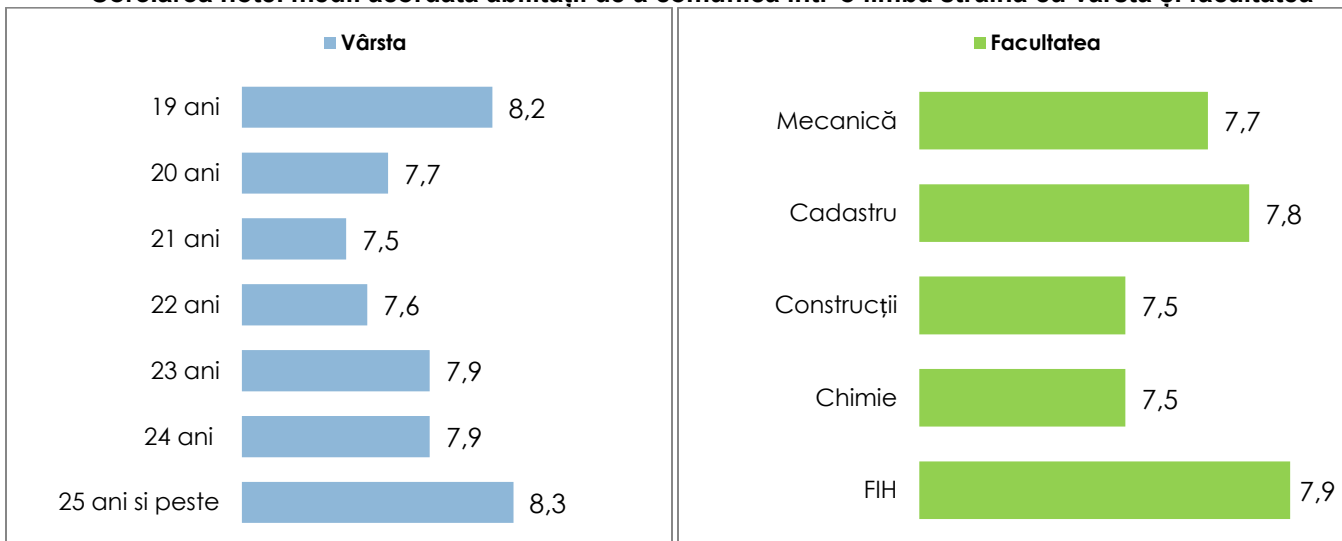




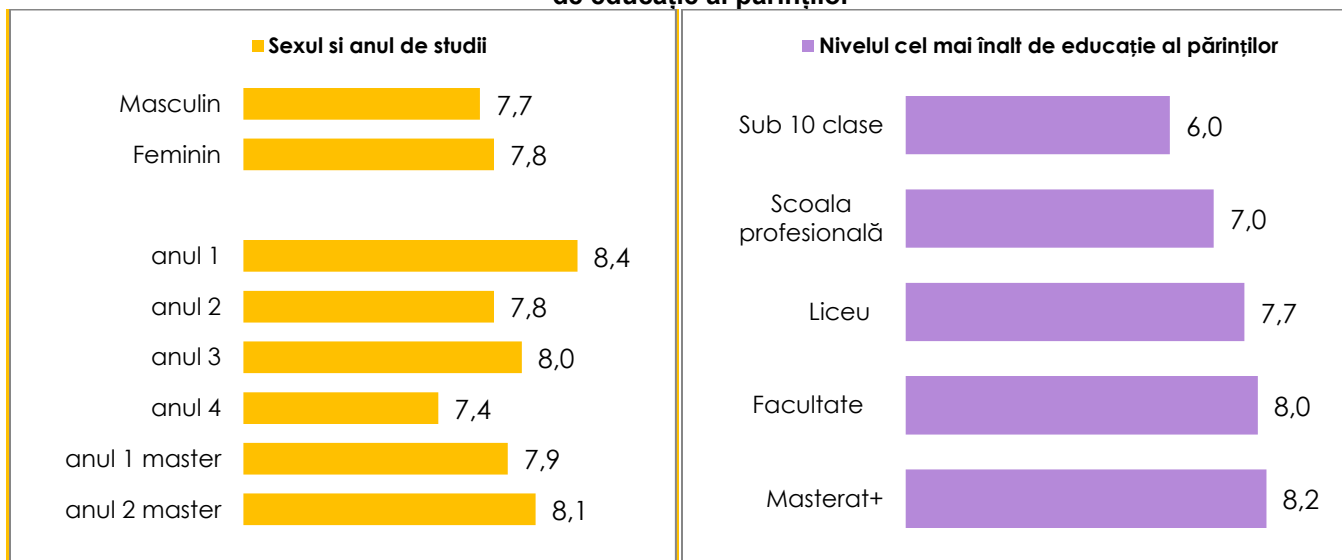
Ce notă de la 1 la 10 acordați ABILITĂȚII DE A COMUNICA ÎNTR-O LIMBĂ STRĂINĂ?



Corelarea notei medii acordată abilității de a comunica într-o limbă străină cu vârsta și facultatea

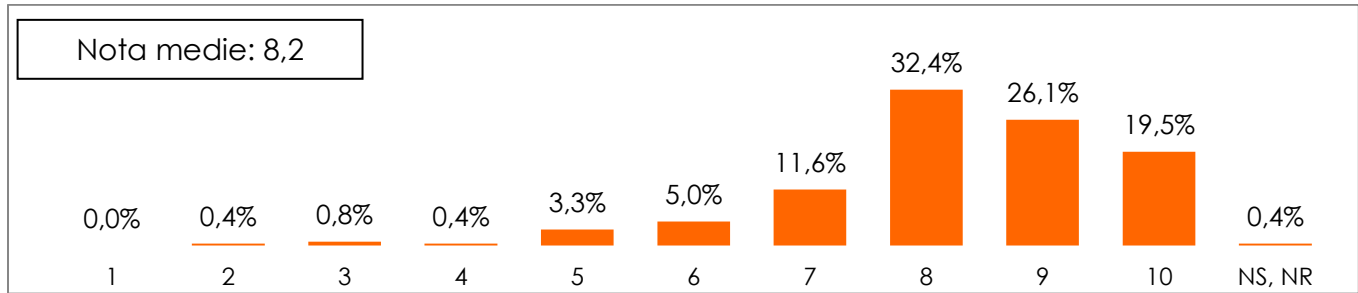


Corelarea notei medii acordată abilității de a comunica într-o limbă străină cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

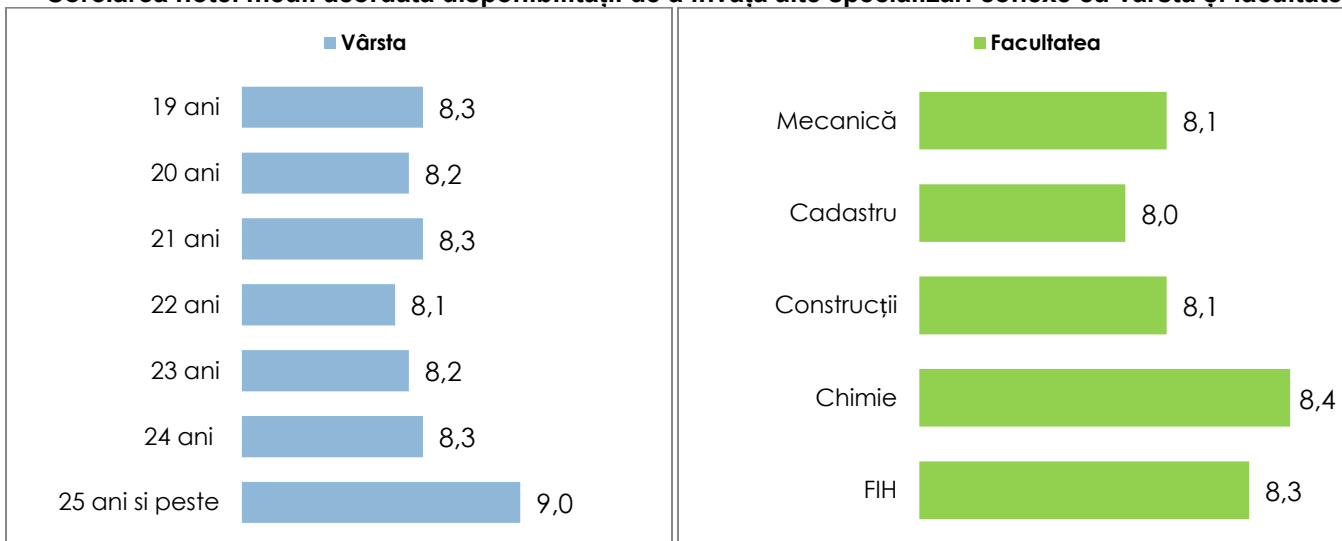




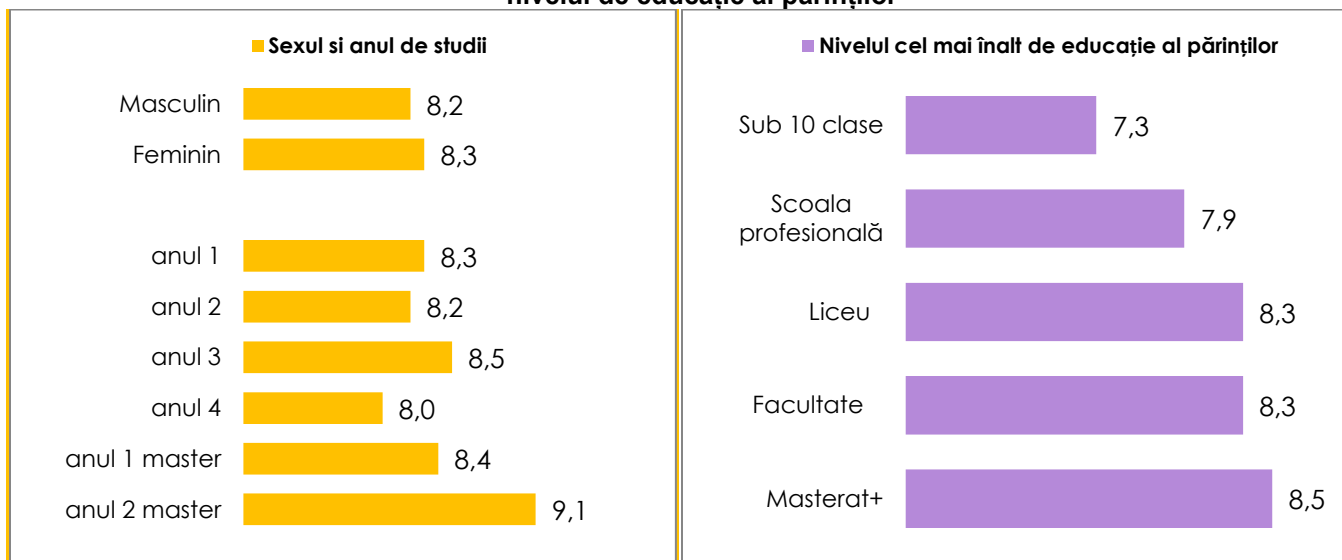
Ce notă de la 1 la 10 acordați DISPONIBILITĂȚII DE A ÎNVĂȚA ALTE SPECIALIZĂRI CONEXE?



Corelarea notei medii acordată disponibilității de a învăța alte specializări conexe cu vârsta și facultatea



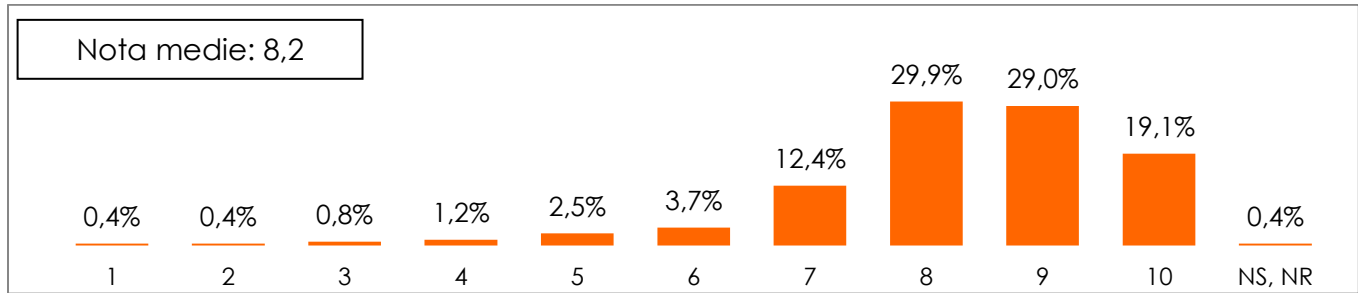
Corelarea notei medii acordată disponibilității de a învăța alte specializări conexe cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



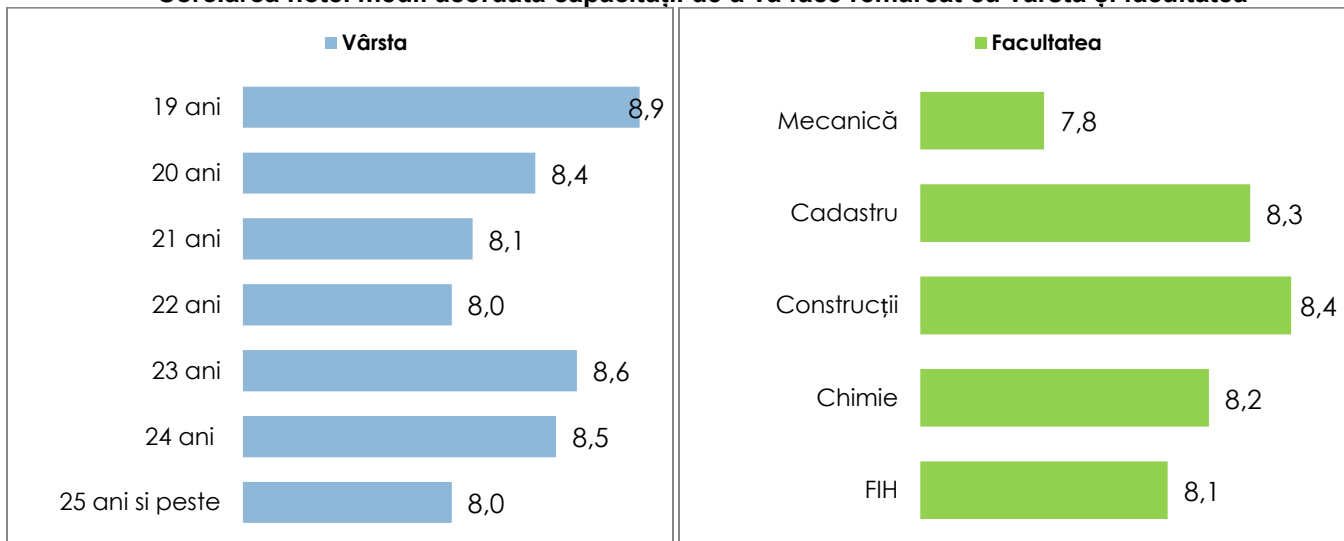
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



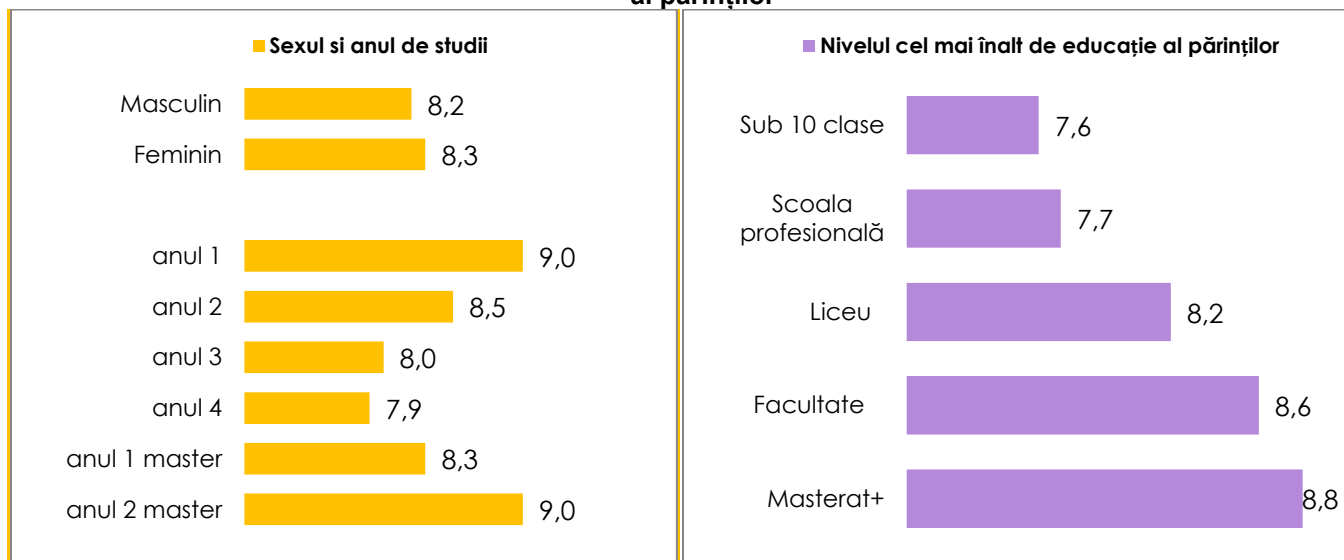
Ce notă de la 1 la 10 acordați CAPACITĂȚII DE A VĂ FACE REMARCAT ȘI PROMOVAT?



Corelarea notei medii acordată capacității de a vă face remarcat cu vârsta și facultatea



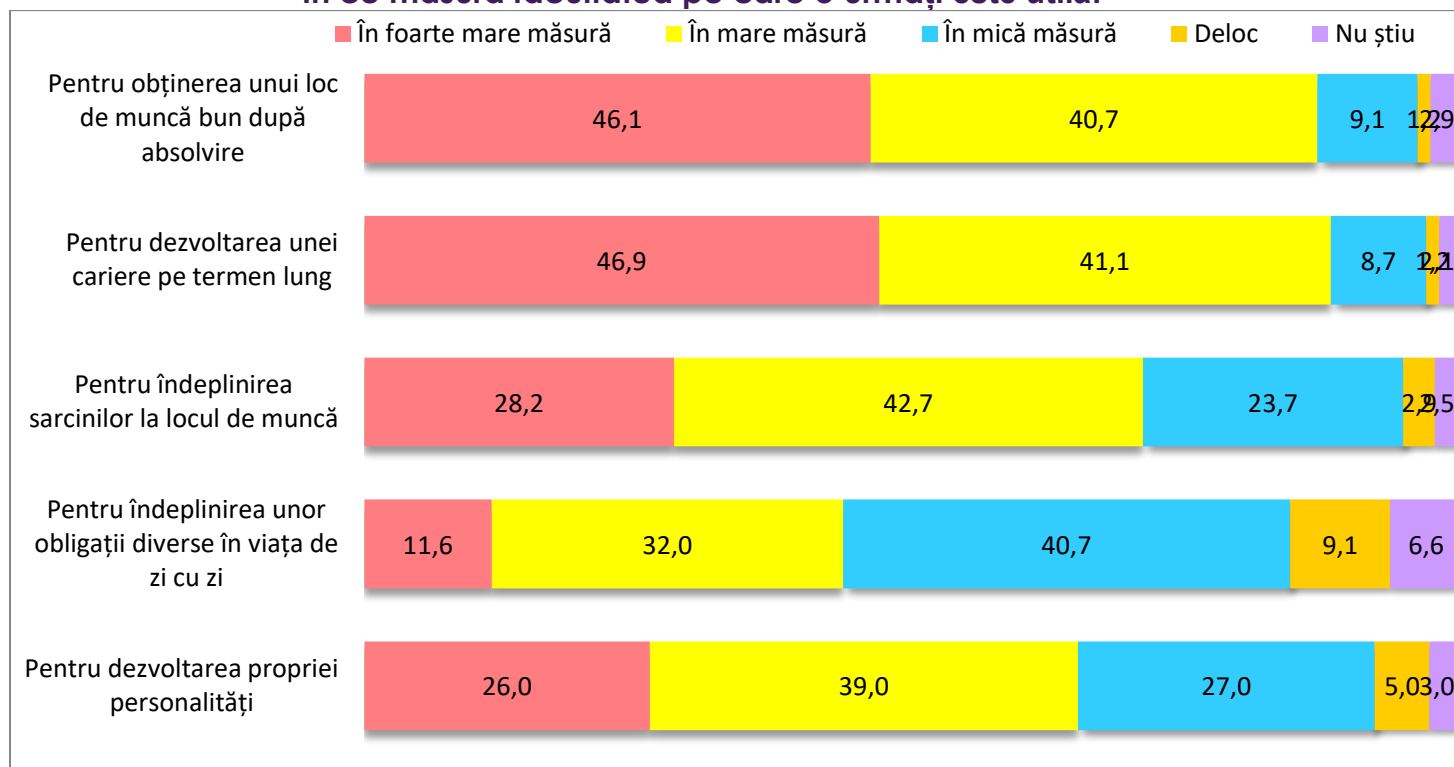
Corelarea notei medii acordată capacității de a vă face remarcat cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



În ce măsură facultatea pe care o urmați este utilă:



Procente pe coloane

		Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Pentru obținerea unui loc de muncă bun	În foarte mare măsură		30,8	53,3	6,7	53,8
	În mare măsură	71,4	53,8	37,0	66,7	34,9
	În mică măsură	28,6	15,4	7,6	20,0	5,7
	Deloc, NS			2,2	6,7	5,7
Pentru dezvoltarea unei cariere pe termen lung	În foarte mare măsură	7,1	53,8	53,3	13,3	50,9
	În mare măsură	71,4	38,5	40,2	60,0	35,8
	În mică măsură	21,4	7,7	4,3	26,7	8,5
	Deloc, NS			2,2		4,7
Pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă	În foarte mare măsură	7,1	15,4	27,2	13,3	35,8
	În mare măsură	42,9	53,8	50,0	40,0	35,8
	În mică măsură	50,0	30,8	17,4	46,7	21,7
	Deloc, NS			5,5		6,6
Pentru îndeplinirea obligațiilor diverse în viața zilnică	În foarte mare măsură		7,7	8,9	6,7	17,0
	În mare măsură	14,3	23,1	40,0	46,7	27,4
	În mică măsură	42,9	53,8	40,0	20,0	43,4
	Deloc, NS	42,8	15,4	11,1	26,6	12,3
Pentru dezvoltarea propriei personalități	În foarte mare măsură		23,1	28,3	6,7	31,1
	În mare măsură	42,9	46,2	35,9	46,7	39,6
	În mică măsură	50,0	23,1	31,5	26,7	20,8
	Deloc, NS	7,1	7,7	4,4	20,0	8,5

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



În ce măsură credeți că vă vor folosi în cariera dvs. profesională viitoare:



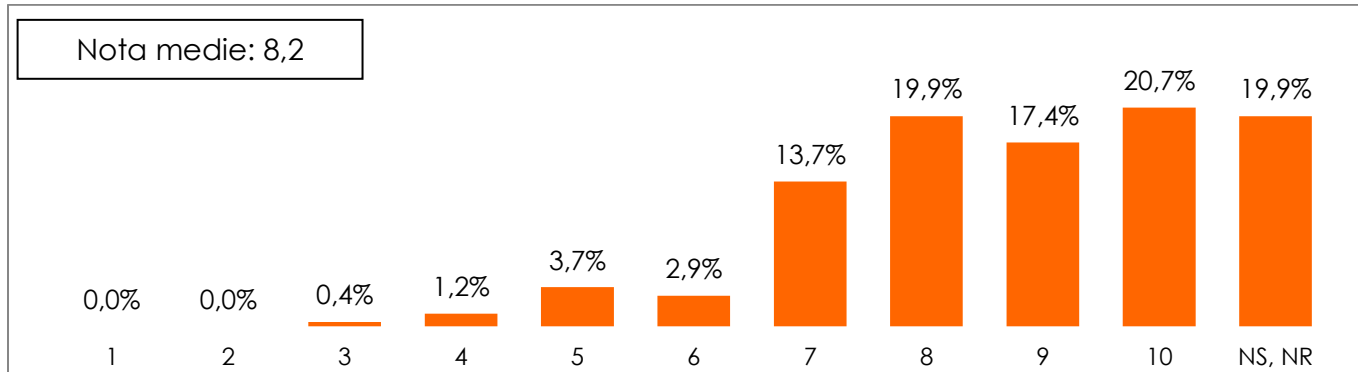
Procente pe coloane

		Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Cursurile și prelegerile profesorilor	În foarte mare măsură	7,1	30,8	15,2		19,8
	În mare măsură	50,0	38,5	51,1	53,3	52,8
	În mică măsură	35,7	30,8	31,5	46,7	23,6
	Deloc, NS	7,1		2,2		3,7
Proiectele de cercetare la care ați participat	În foarte mare măsură	7,1	30,8	27,2	13,3	28,6
	În mare măsură	42,9	38,5	47,8	60,0	47,6
	În mică măsură	35,7	30,8	19,6	26,7	16,2
	Deloc, NS	14,2		5,4		7,6
Stagiile de practică	În foarte mare măsură	42,9	53,8	64,1	26,7	51,9
	În mare măsură	50,0	30,8	28,3	46,7	25,5
	În mică măsură	7,1	15,4	2,2	26,7	15,1
	Deloc, NS			5,5		7,5
Referatele și proiectele susținute de dvs.	În foarte mare măsură	21,4	15,4	24,2	13,3	22,6
	În mare măsură	35,7	61,5	42,9	60,0	55,7
	În mică măsură	28,6	15,4	24,2	20,0	17,9
	Deloc, NS	14,2	7,7	8,8	6,7	3,7
Exercițiile și aplicațiile de la seminar / laborator	În foarte mare măsură	7,1	23,1	21,7	6,7	30,2
	În mare măsură	71,4	53,8	31,5	73,3	50,9
	În mică măsură	14,3	15,4	35,9	13,3	15,1
	Deloc, NS	7,1	7,7	10,9	6,7	3,8

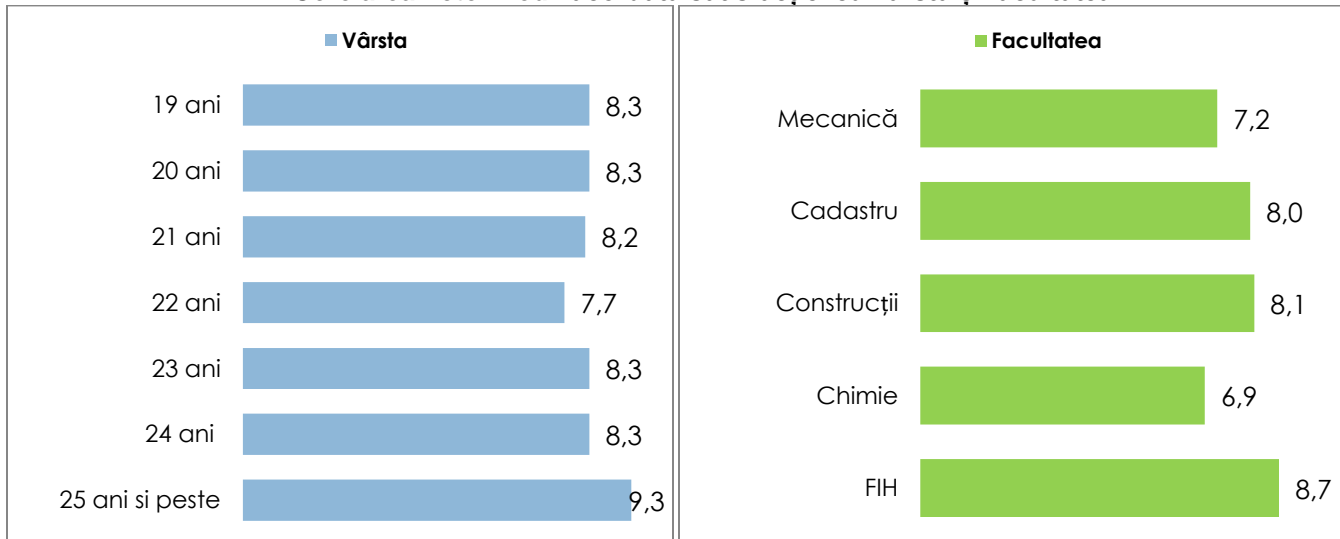
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



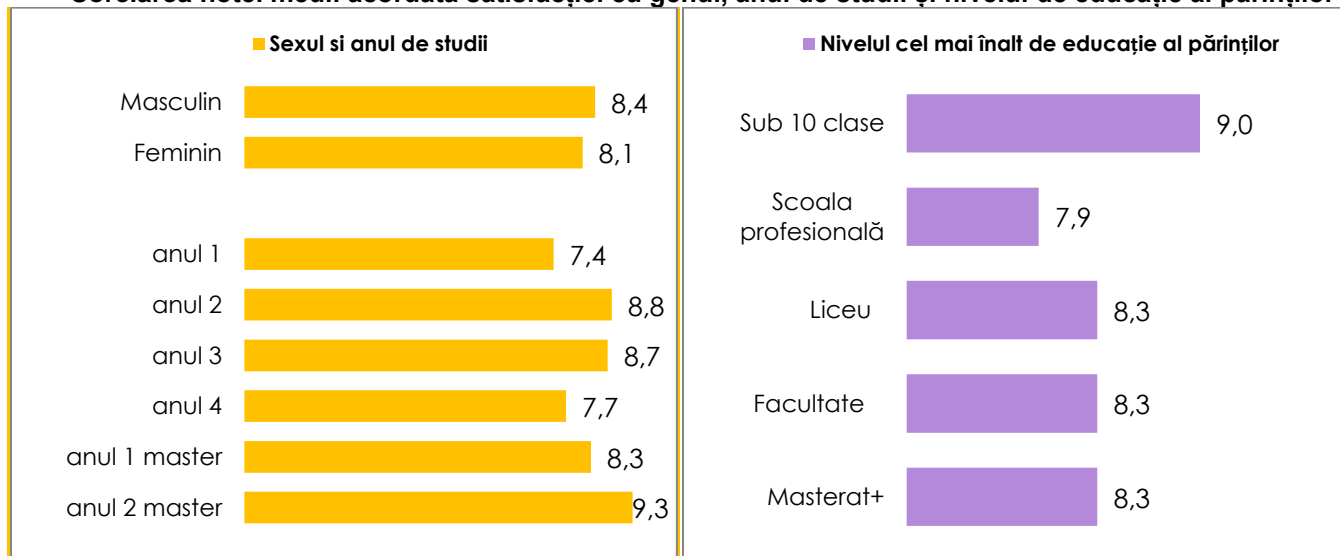
Cât de satisfăcut sunteți de facultatea pe care o urmați? Dați o notă de la 1 la 10.



Corelarea notei medii acordată satisfacției cu vârsta și facultatea



Corelarea notei medii acordată satisfacției cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților

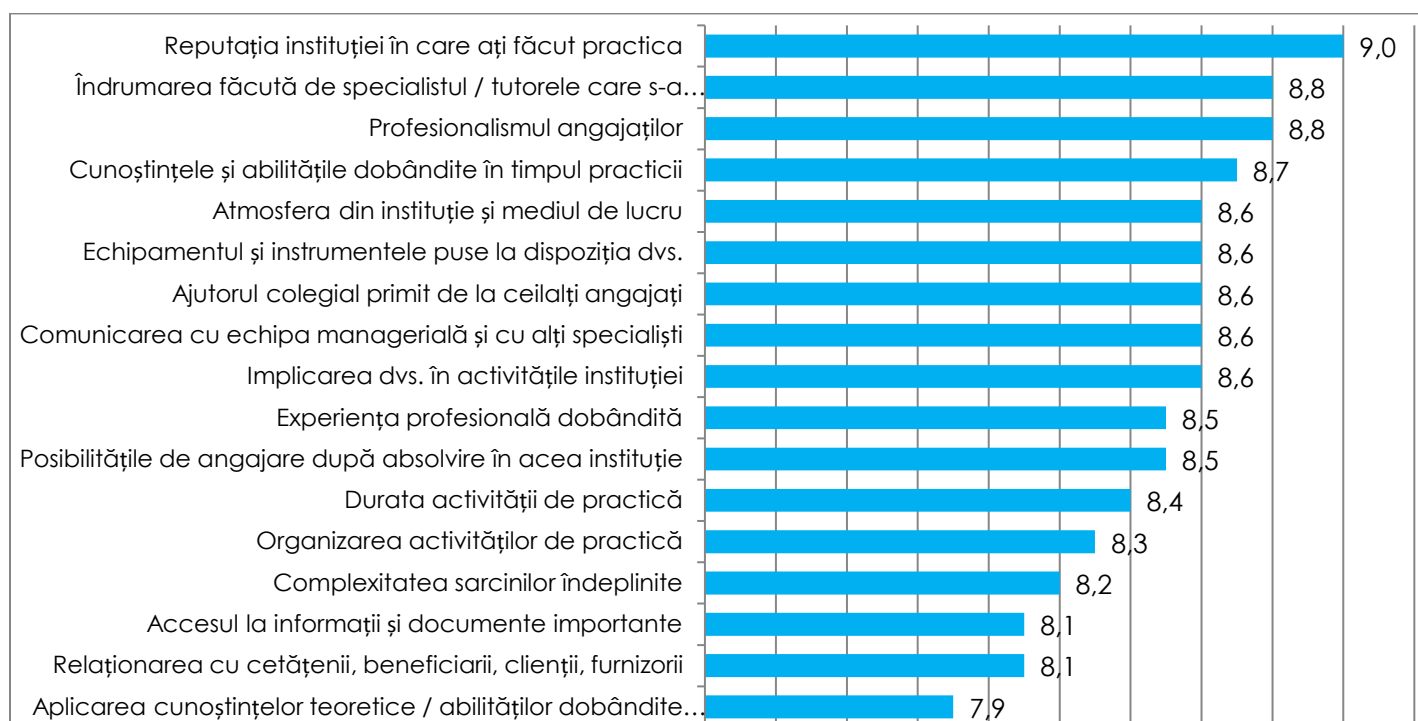




Cât de mulțumit ați fost față de următoarele aspecte din timpul stagiilor de practică?

Dați o notă de la 1 la 10.

Nota	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Nu răspund
Atmosfera din instituție și mediul de lucru	0.8	0.0	0.0	0.0	2.9	1.2	2.9	8.3	10.0	21.2	52.7
Echipamentul și instrumentele puse la dispoziția dvs.	0.4	0.4	0.4	0.0	2.9	5.0	9.5	15.8	26.1	34.0	5.4
Îndrumarea făcută de specialistul / tutorele care s-a ocupat de dvs.	0.4	0.0	0.4	0.0	2.5	4.1	5.8	17.0	25.3	39.0	5.4
Ajutorul colegial primit de la ceilalți angajați	0.8	0.0	0.0	0.8	2.1	3.3	8.3	17.8	27.8	33.6	5.4
Comunicarea cu echipa managerială și cu alți specialiști	0.4	0.0	0.4	0.0	2.9	2.9	9.5	19.9	25.3	32.8	5.8
Cunoștințele și abilitățile dobândite în timpul practicii	0.4	0.0	0.4	0.8	0.8	2.5	9.1	19.1	28.6	32.4	5.8
Profesionalismul angajaților	0.4	0.0	0.4	0.4	0.8	3.3	10.0	18.7	17.4	42.7	5.8
Reputația instituției în care ați făcut practica	0.4	0.0	0.0	0.4	0.8	2.1	6.2	13.7	22.0	48.1	6.2
Durata activității de practică	0.4	0.8	0.4	0.4	3.7	3.3	9.1	23.7	20.3	31.1	6.6
Implicarea dvs. în activitățile instituției	0.8	0.0	0.7	0.8	0.4	2.9	9.5	20.3	29.0	29.5	6.2
Experiența profesională dobândită	0.8	0.0	0.0	0.4	1.7	4.6	11.6	21.2	24.1	29.9	5.8
Complexitatea sarcinilor îndeplinite	0.4	0.4	0.0	0.4	3.3	4.6	16.2	21.6	24.9	22.0	6.2
Accesul la informații și documente importante	1.2	0.0	1.2	1.2	6.6	6.2	10.0	18.3	20.3	29.0	5.8
Posibilitățile de angajare după absolvire în acea instituție	0.4	0.4	0.8	1.7	5.0	3.7	7.5	14.5	19.9	39.8	6.2
Aplicarea cunoștințelor teoretice / abilităților dobândite în facultate	1.2	0.8	1.7	2.9	4.1	5.8	12.0	22.0	20.3	22.8	6.2
Organizarea activităților de practică	0.8	0.4	0.0	0.8	4.6	3.3	12.9	19.9	21.2	29.5	6.6
Relaționarea cu cetățenii, beneficiarii, clienții, furnizorii	1.6	0.4	0.0	2.1	5.0	6.6	13.7	16.6	18.3	29.0	6.3



Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Mulțumirea față de aspectele privind practica în fiecare facultate (nota medie)

Nota	Total	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Atmosfera din instituție și mediul de lucru	8,6	8,1	7,5	8,9	8,7	8,7
Echipamentul și instrumentele puse la dispoziția dvs.	8,6	8,0	7,9	8,5	7,6	8,9
Îndrumarea făcută de specialistul / tutorele care s-a ocupat de dvs.	8,8	8,2	8,0	8,8	8,1	9,0
Ajutorul colegial primit de la ceilalți angajați	8,6	8,0	7,6	8,8	8,5	8,7
Comunicarea cu echipa managerială și cu alți specialiști	8,6	8,4	8,0	8,7	7,8	8,8
Cunoștințele și abilitățile dobândite în timpul practicii	8,7	8,6	8,3	8,9	8,0	8,6
Profesionalismul angajaților	8,8	8,7	8,7	9,2	8,8	9,0
Reputația instituției în care ați făcut practica	9,0	8,8	8,7	9,2	8,0	9,0
Durata activității de practică	8,4	9,3	8,6	8,4	8,2	8,4
Implicarea dvs. în activitățile instituției	8,6	8,7	8,4	8,6	8,6	8,6
Experiența profesională dobândită	8,5	8,5	8,3	8,5	8,2	8,6
Complexitatea sarcinilor îndeplinite	8,2	8,2	7,8	8,2	8,2	8,4
Accesul la informații și documente importante	8,1	7,3	7,7	8,2	7,5	8,4
Posibilitățile de angajare după absolvire în acea instituție	8,5	8,2	8,1	8,8	8,0	8,4
Aplicarea cunoștințelor teoretice dobândite în facultate	7,9	7,8	7,2	7,8	6,5	8,3
Organizarea activităților de practică	8,3	7,2	8,3	8,4	7,5	8,5
Relaționarea cu cetățenii, beneficiarii, clienții, furnizorii	8,1	7,9	7,6	8,1	6,6	8,4

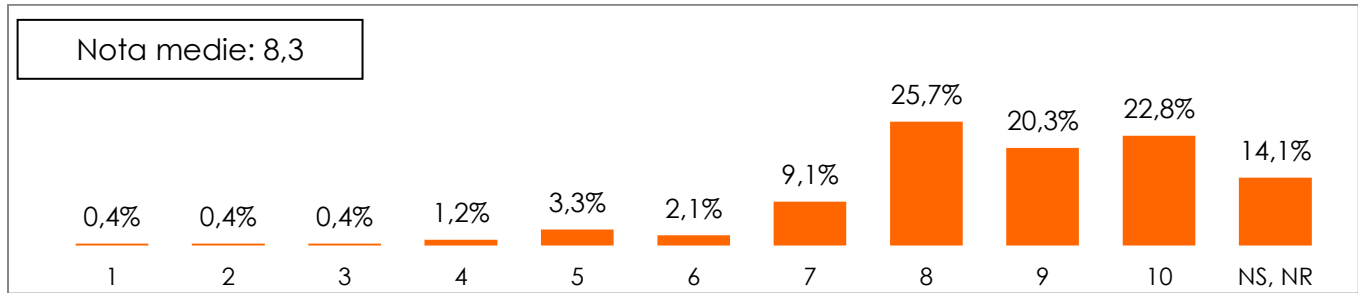
Mulțumirea față de aspectele privind practica în fiecare an de studiu (nota medie)

Nota	An I	An II	An III	An IV	Master I	Master II
Atmosfera din instituție și mediul de lucru	6,7	9,1	8,0	9,0	9,1	9,3
Echipamentul și instrumentele puse la dispoziția dvs.	8,2	8,7	8,5	8,6	8,9	9,2
Îndrumarea făcută de specialistul / tutorele care s-a ocupat de dvs.	8,1	9,0	8,8	8,6	9,3	9,3
Ajutorul colegial primit de la ceilalți angajați	7,9	8,6	8,5	8,8	9,1	8,8
Comunicarea cu echipa managerială și cu alți specialiști	8,5	8,6	8,8	8,5	9,0	9,2
Cunoștințele și abilitățile dobândite în timpul practicii	8,3	8,5	8,8	8,7	9,1	8,5
Profesionalismul angajaților	8,6	8,6	9,1	8,6	9,0	9,7
Reputația instituției în care ați făcut practica	8,8	8,7	9,3	9,0	9,2	9,5
Durata activității de practică	7,7	8,3	8,7	8,2	9,0	9,2
Implicarea dvs. în activitățile instituției	8,3	8,5	8,8	8,6	9,0	9,1
Experiența profesională dobândită	8,5	8,3	8,8	8,3	8,8	9,2
Complexitatea sarcinilor îndeplinite	8,6	8,2	8,6	8,1	8,5	7,7
Accesul la informații și documente importante	8,2	8,1	8,3	8,0	8,7	8,5
Posibilitățile de angajare după absolvire în acea instituție	7,8	8,1	8,9	8,6	9,0	9,3
Aplicarea cunoștințelor teoretice dobândite în facultate	8,0	8,4	8,1	7,5	8,6	8,6
Organizarea activităților de practică	8,5	8,3	8,8	8,0	8,7	8,5
Relaționarea cu cetățenii, beneficiarii, clienții, furnizorii	8,5	8,0	8,7	7,7	8,3	8,5

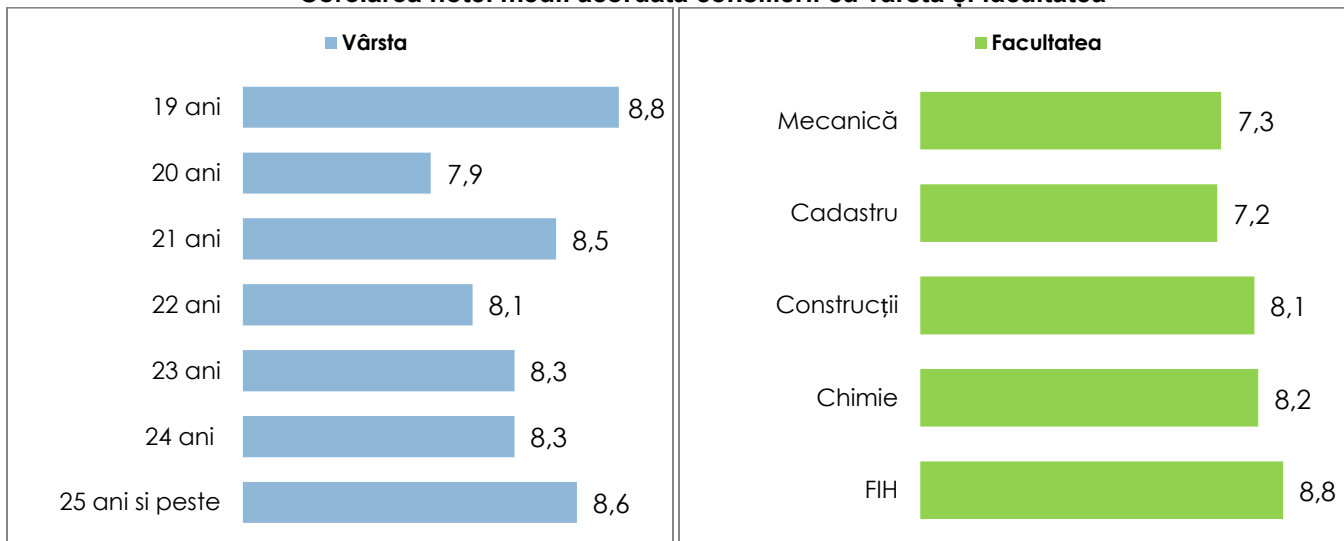
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



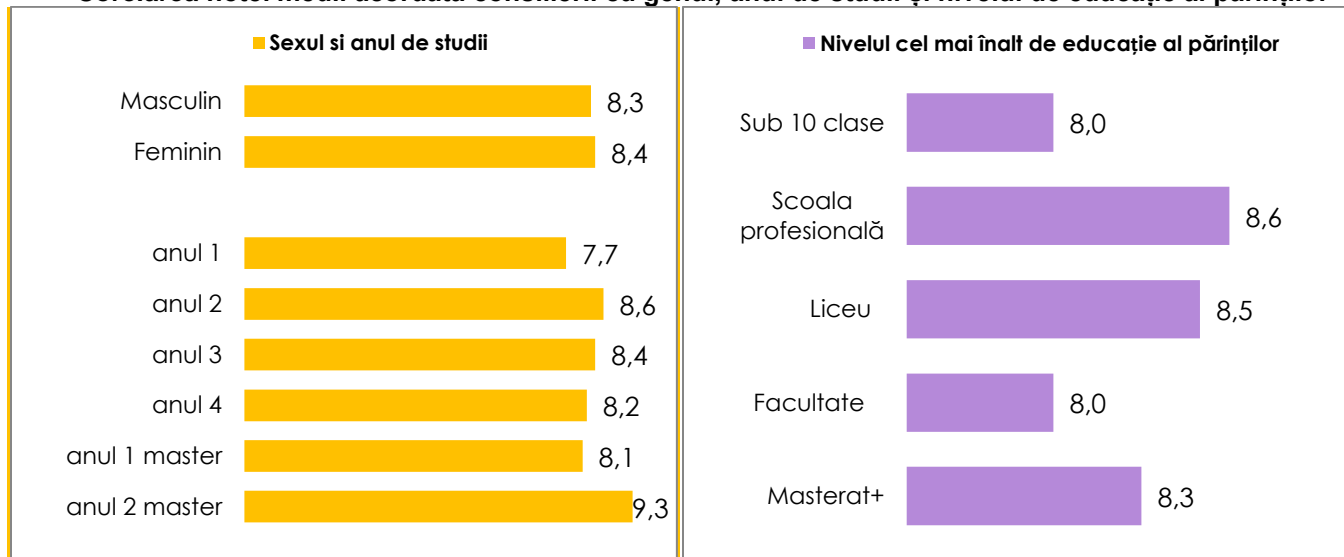
Ce notă de la 1 la 10 acordați consilierii și orientării în carieră oferită de universitate?



Corelarea notei medii acordată consilierii cu vârsta și facultatea

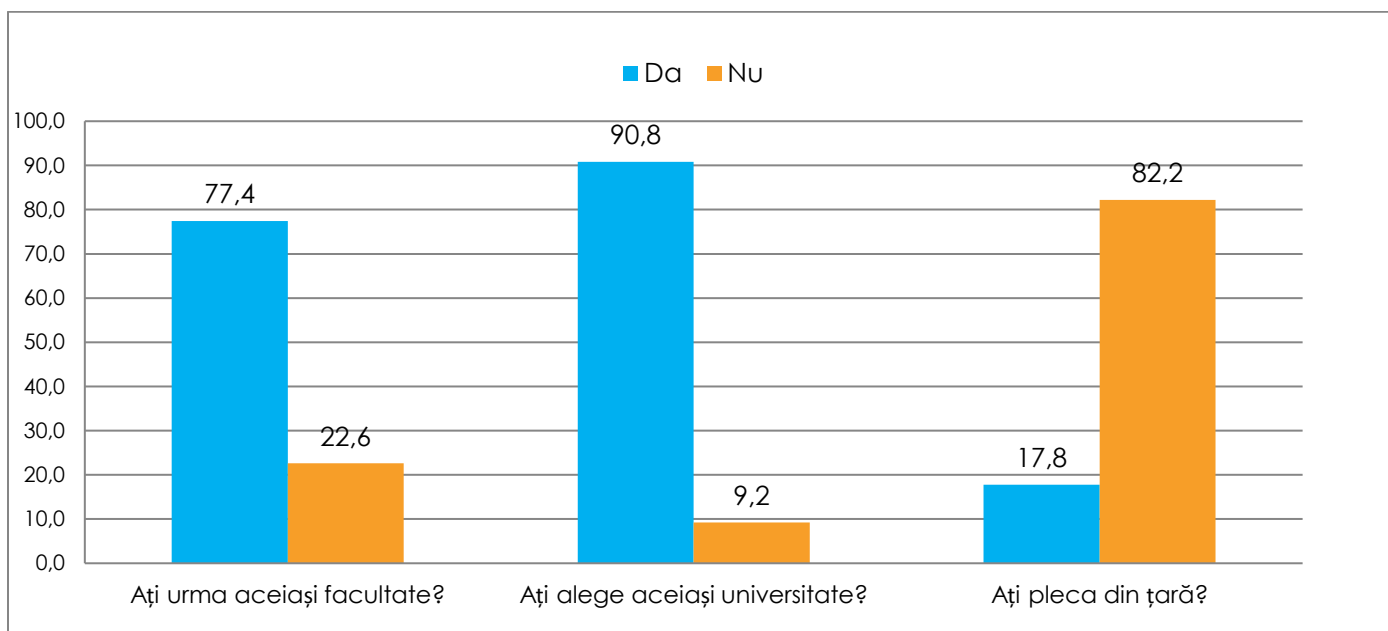


Corelarea notei medii acordată consilierii cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților





Dacă ar fi să dați timpul înapoi și să alegeți din nou:



Repartiția răspunsurilor pe facultăți

		Total	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Ați urma aceeași facultate?	Da	77,4	57,1	61,5	78,3	13,3	90,5
	Nu	22,6	42,9	38,5	21,7	86,7	9,5
Ați alege aceeași universitate?	Da	90,8	85,7	76,9	93,4	66,7	94,3
	Nu	9,2	14,3	23,1	6,6	33,3	5,7
Ați pleca din țară?	Da	17,8	30,8	25,0	14,3	20,0	18,1
	Nu	82,2	69,2	75,0	85,7	80,0	81,9

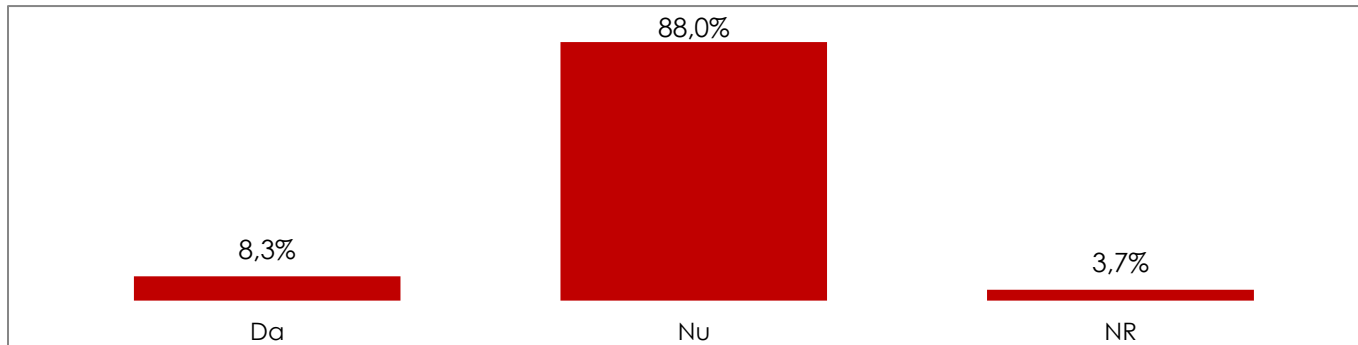
Repartiția răspunsurilor pe ani de studii

		An 1	An 2	An 3	An 4	Master 1	Master 2
Ați urma aceeași facultate?	Da	70,0	93,3	84,4	68,6	70,6	87,5
	Nu	30,0	6,7	15,6	31,4	29,4	12,5
Ați alege aceeași universitate?	Da	90,0	93,3	93,2	89,2	82,4	100,0
	Nu	10,0	6,7	6,8	10,8	17,6	0,0
Ați pleca din țară?	Da	30,0	11,1	13,6	23,8	11,8	0,0
	Nu	70,0	88,9	86,4	76,2	88,2	100,0

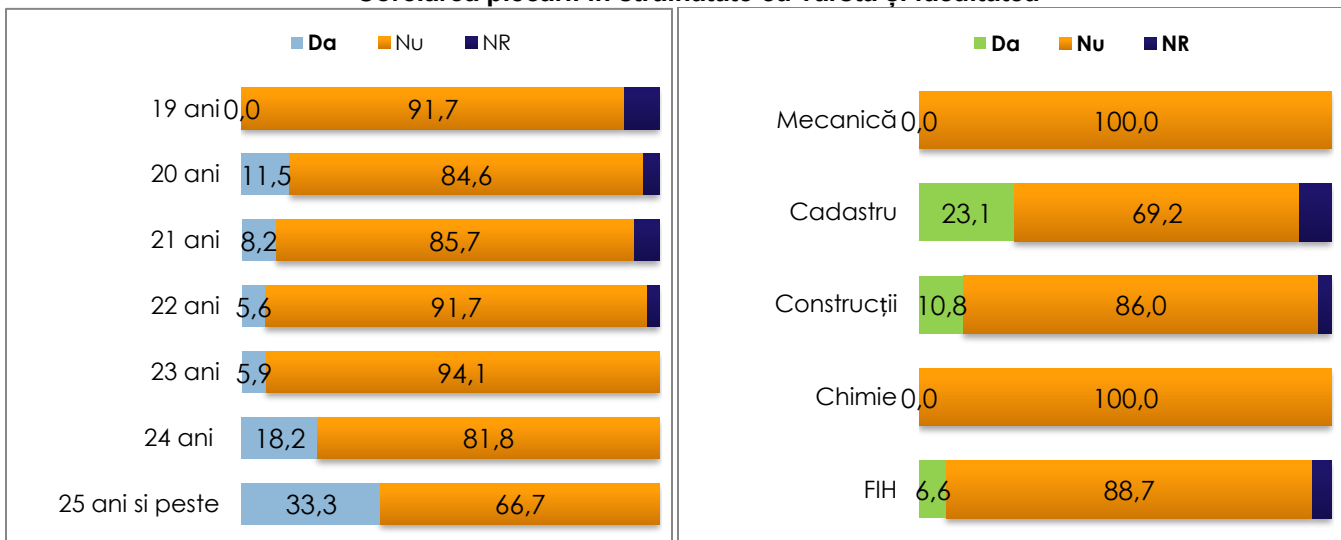
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



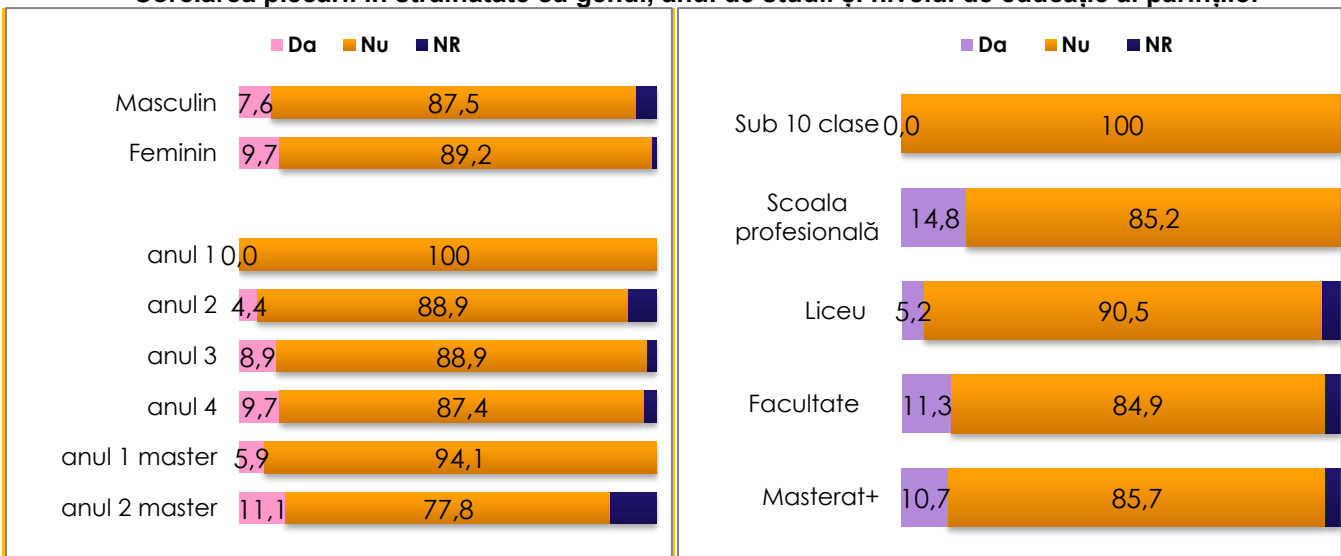
Pe parcursul programului de licență ați fost plecat în străinătate la cursuri, stagii de practică sau proiecte de cercetare?



Corelarea plecării în străinătate cu vârsta și facultatea



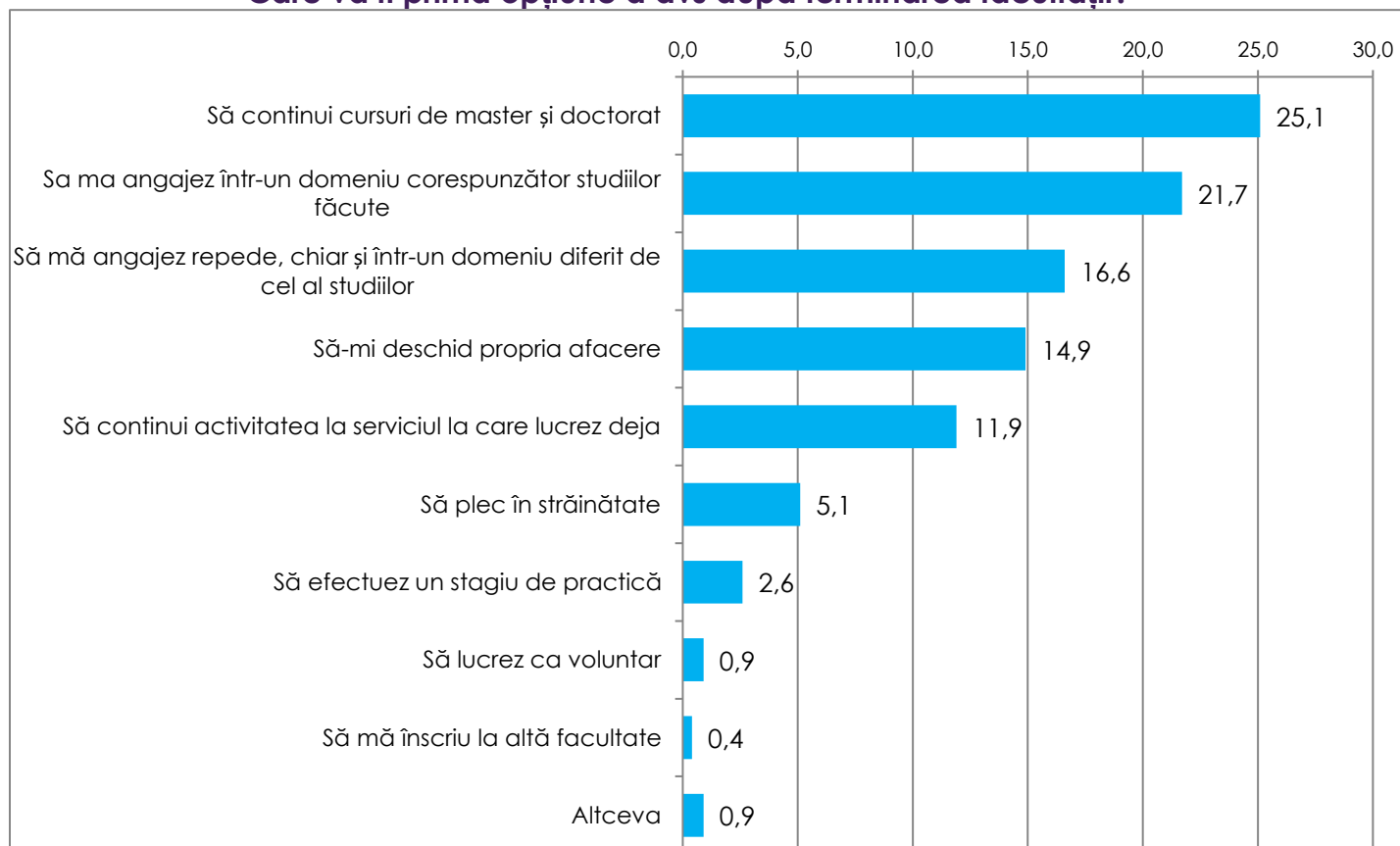
Corelarea plecării în străinătate cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Care va fi prima opțiune a dvs după terminarea facultății?

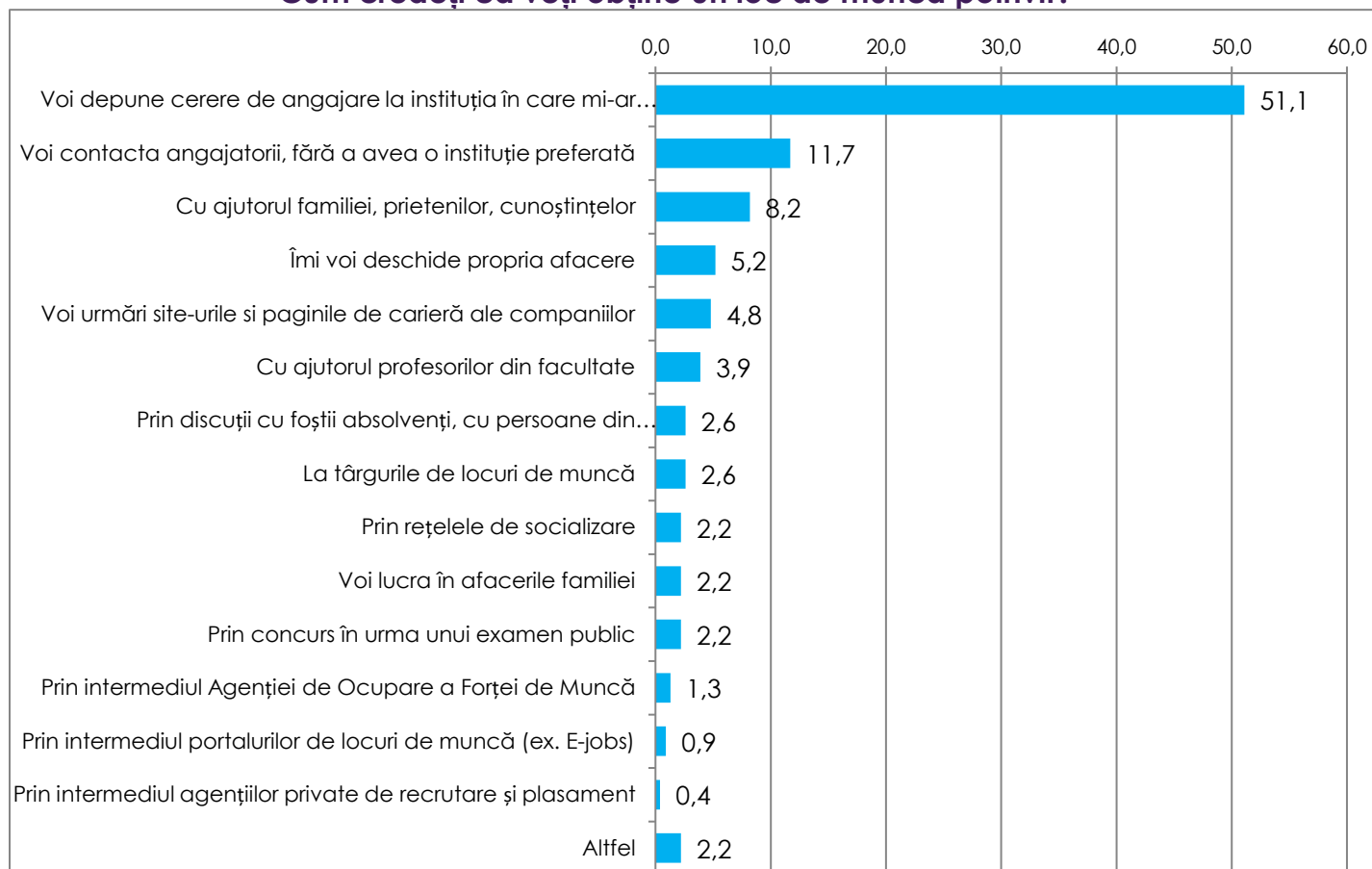


Nota	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH	Total
Sa ma angajez într-un domeniu corespunzător studiilor făcute	14,3	15,4	27,0	33,3	17,3	21,7
Să mă angajez repede, chiar și într-un domeniu diferit de cel al studiilor	28,6	7,7	12,4	13,3	20,2	16,6
Să continui activitatea la serviciul la care lucrez deja	7,1	23,1	9,0		15,4	11,9
Să-mi deschid propria afacere	28,6	15,4	19,1	6,7	10,6	14,9
Să efectuez un stagiu de practică	14,3	7,7	1,1		1,9	2,6
Să lucrez ca voluntar					1,9	0,9
Să continui cursuri de master și doctorat	7,1	30,8	23,6	26,7	27,9	25,1
Să mă înscriu la altă facultate					1,0	0,4
Să plec în străinătate			5,6	20,0	3,8	5,1
Altceva			2,2			0,9

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Cum credeți că veți obține un loc de muncă potrivit?

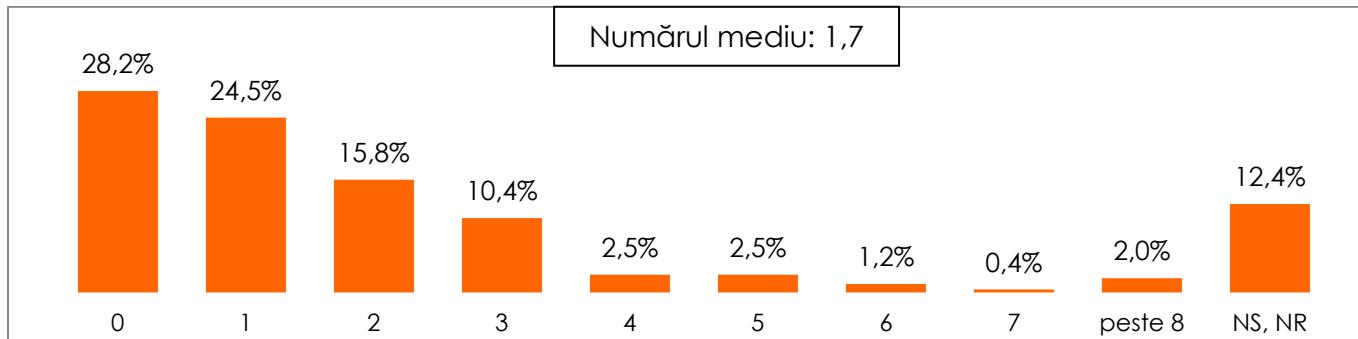


Nota	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH	Total
Voi depune cerere de angajare la instituția în care mi-ar place să lucrez	42,9	41,7	50,6	53,3	53,3	51,1
Voi contacta angajatorii, fără a avea o instituție preferată	14,3	25,0	12,4	13,3	8,9	11,7
Cu ajutorul familiei, prietenilor, cunoștințelor	14,3	8,3	9,0	6,7	6,9	8,2
Prin intermediul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă			1,1		2,0	1,3
Prin intermediul agențiilor private de recrutare și plasament					1,0	0,4
Cu ajutorul profesorilor din facultate		16,7	3,4	6,7	3,0	3,9
Prin rețelele de socializare			2,2	6,7	2,0	2,2
Prin discuții cu foștii absolvenți, cu persoane din specialitatea mea	7,1		3,4		2,0	2,6
Prin intermediul portalurilor de locuri de muncă (ex. E-jobs)				6,7	1,0	0,9
Voi urmări site-urile și paginile de carieră ale companiilor	7,1		1,1	6,7	7,9	4,8
La târgurile de locuri de muncă			3,4		3,0	2,6
Voi lucra în afacerile familiei		8,3	3,4		1,0	2,2
Îmi voi deschide propria afacere	7,1		7,9		4,0	5,2
Altfel	7,1		2,2		2,0	2,2
Nu știu					2,0	0,9

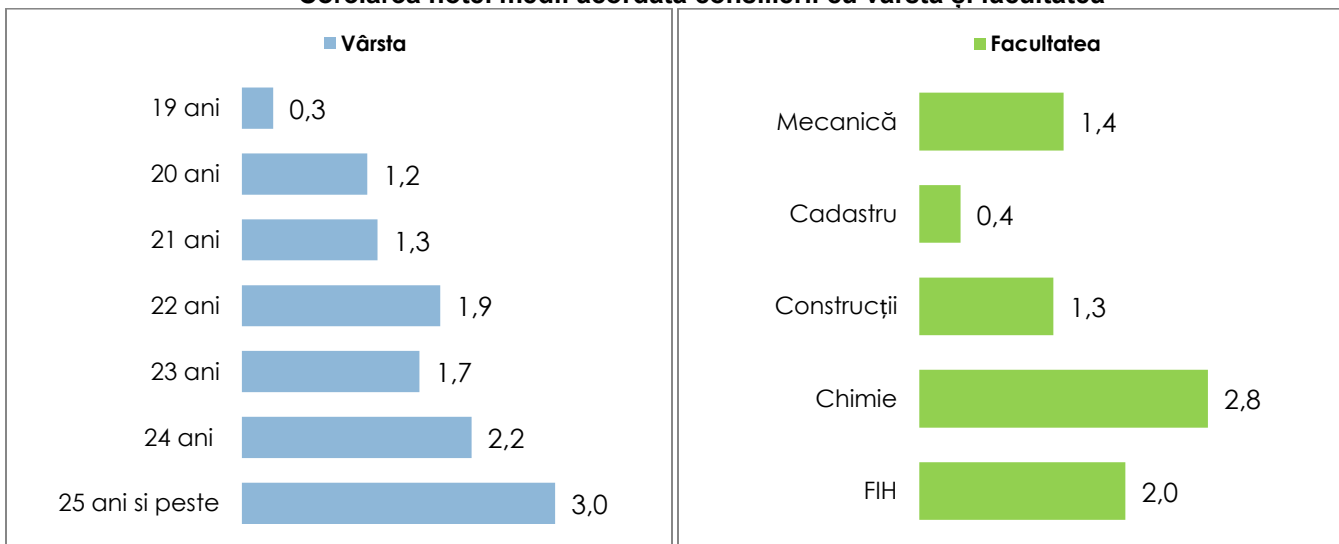
Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



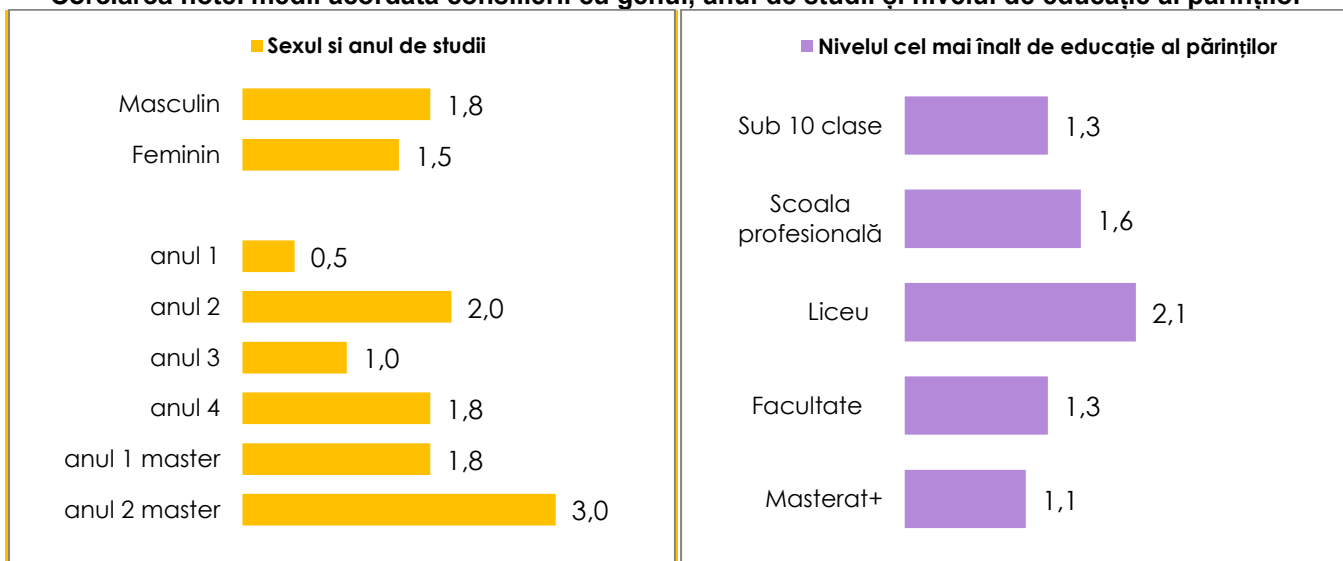
Câți angajatori ați contactat până acum pentru obținerea unui loc de muncă?



Corelarea notei medii acordată consilierii cu vârsta și facultatea



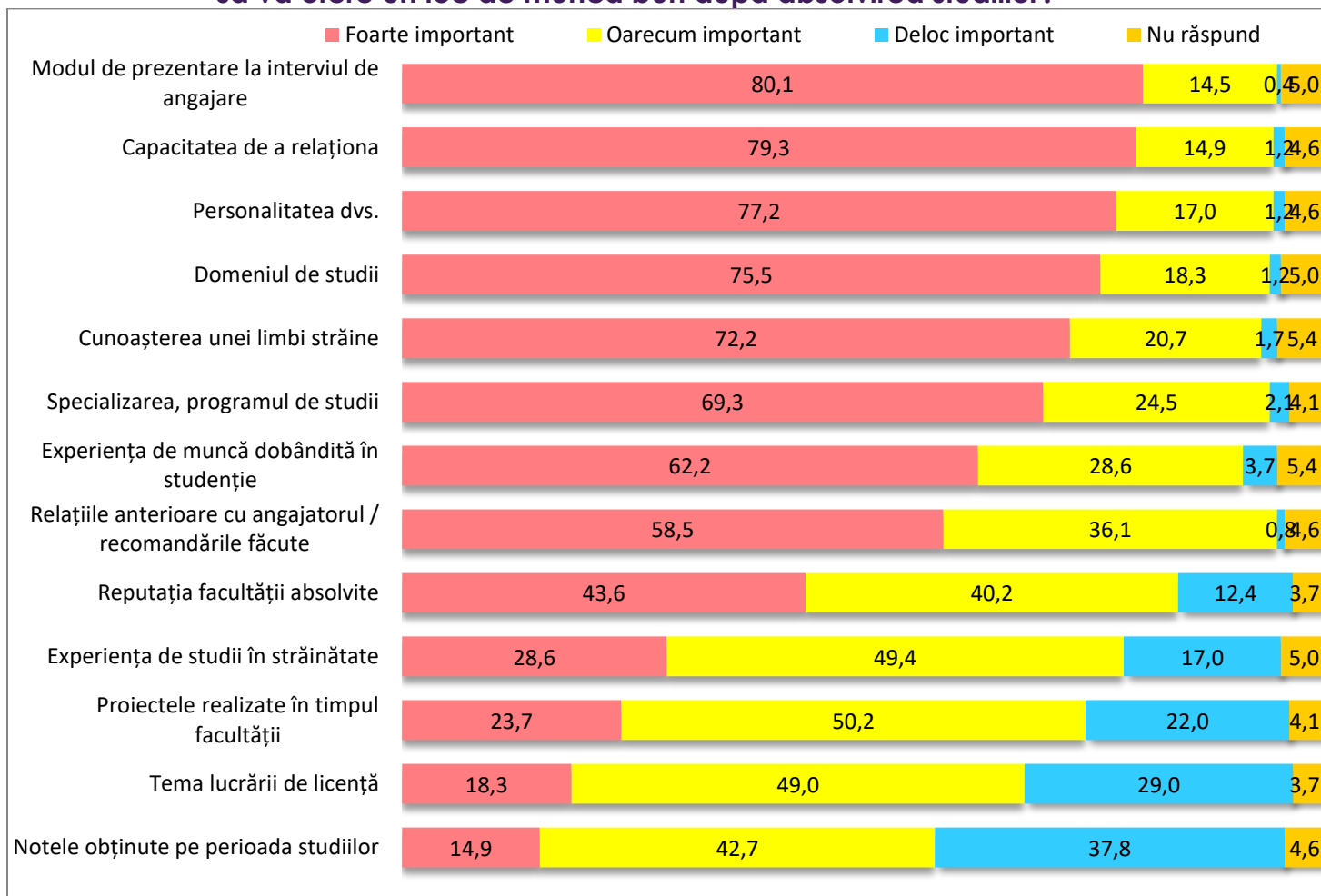
Corelarea notei medii acordată consilierii cu genul, anul de studii și nivelul de educație al părinților



Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Cât de importante credeți că sunt următoarele aspecte pentru a determina un angajator să vă ofere un loc de muncă bun după absolvirea studiilor?



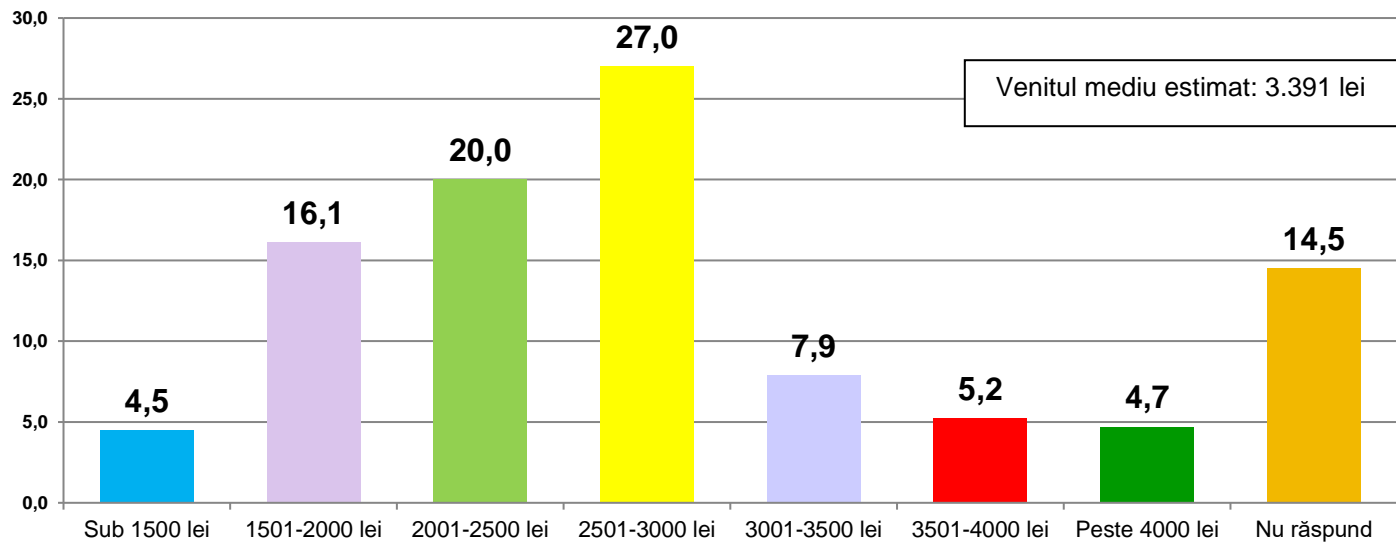
Repartiția răspunsurilor "foarte important" pe facultăți

	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Domeniul de studii	61,5	76,9	80,7	53,3	84,2
Specializarea, programul de studii	53,8	76,9	80,5	66,7	68,0
Tema lucrării de licență	15,4	0,0	19,3	20,0	21,4
Proiectele realizate în timpul facultății	7,7	7,7	17,0	26,7	35,3
Notele obținute pe perioada studiilor	23,1	7,7	12,6	26,7	16,7
Reputația facultății absolvite	61,5	23,1	46,6	40,0	45,6
Experiența de muncă dobândită în străinătate	61,5	46,2	68,6	66,7	66,3
Personalitatea dvs.	84,6	76,9	75,0	86,7	85,1
Capacitatea de a relaționa	92,3	76,9	76,1	100,0	86,1
Relațiile anterioare cu angajatorul / recomandările făcute	69,2	61,5	54,5	86,7	62,4
Cunoașterea unei limbi străine	69,2	61,5	69,0	92,9	83,2
Experiența de studii în străinătate	15,4	46,2	17,2	53,3	37,6
Modul de prezentare la interviul de angajare	76,9	84,6	80,5	93,3	87,1

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Care credeți că va fi venitul dvs. lunar în primul an după absolvire?



Vârsta	19 ani	20 ani	21 ani	22 ani	23 ani	24 ani	25 ani	26 ani +
Venit mediu (lei lunar)	2,718	2,639	3,230	2,845	10,061	2,420	2,633	2,650

Facultatea	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Venit mediu (lei lunar)	3,681	2,616	4,096	2,326	3,024

Anul de studii	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Anul 4	Master 1	Master 2
Venit mediu (lei lunar)	2,098	3,128	3,428	3,938	2,584	2,362

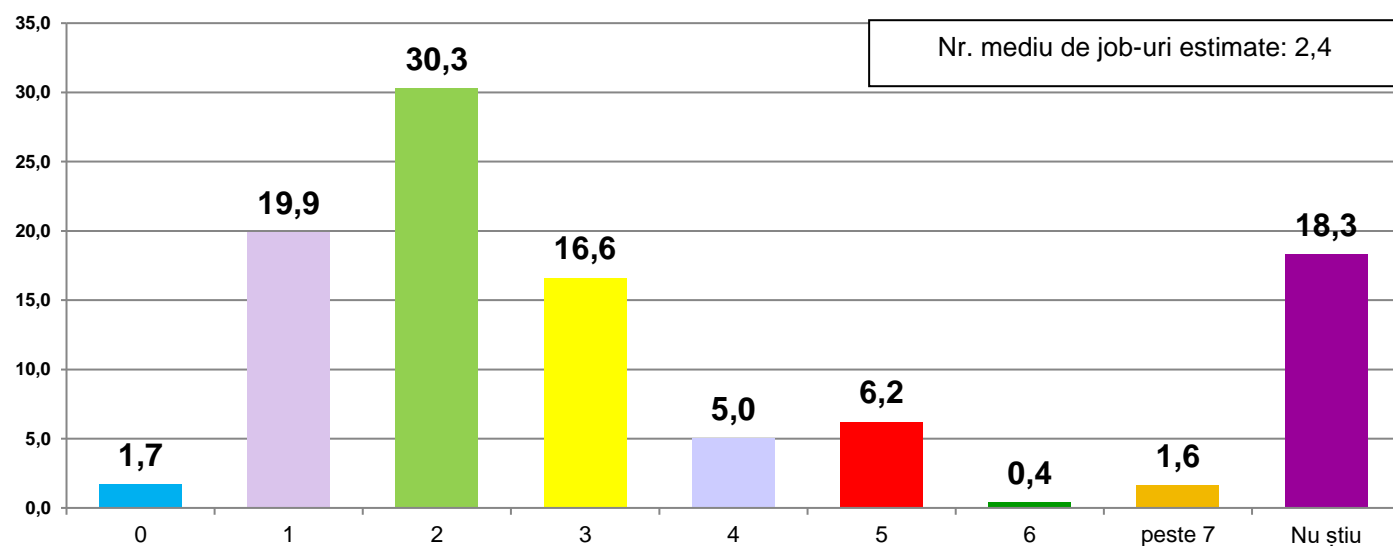
Educația părinților	Sub 10 clase	Școala profesională	Liceu	Facultate	Masterat
Venit mediu (lei lunar)	2,666	2,537	2,878	5,158	3,427

Anul de studii	Masculin	Feminin
Venit mediu (lei lunar)	3,887	2,678

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Câte locuri de muncă estimați că veți avea până la găsirea unui job potrivit aspirațiilor dvs.?

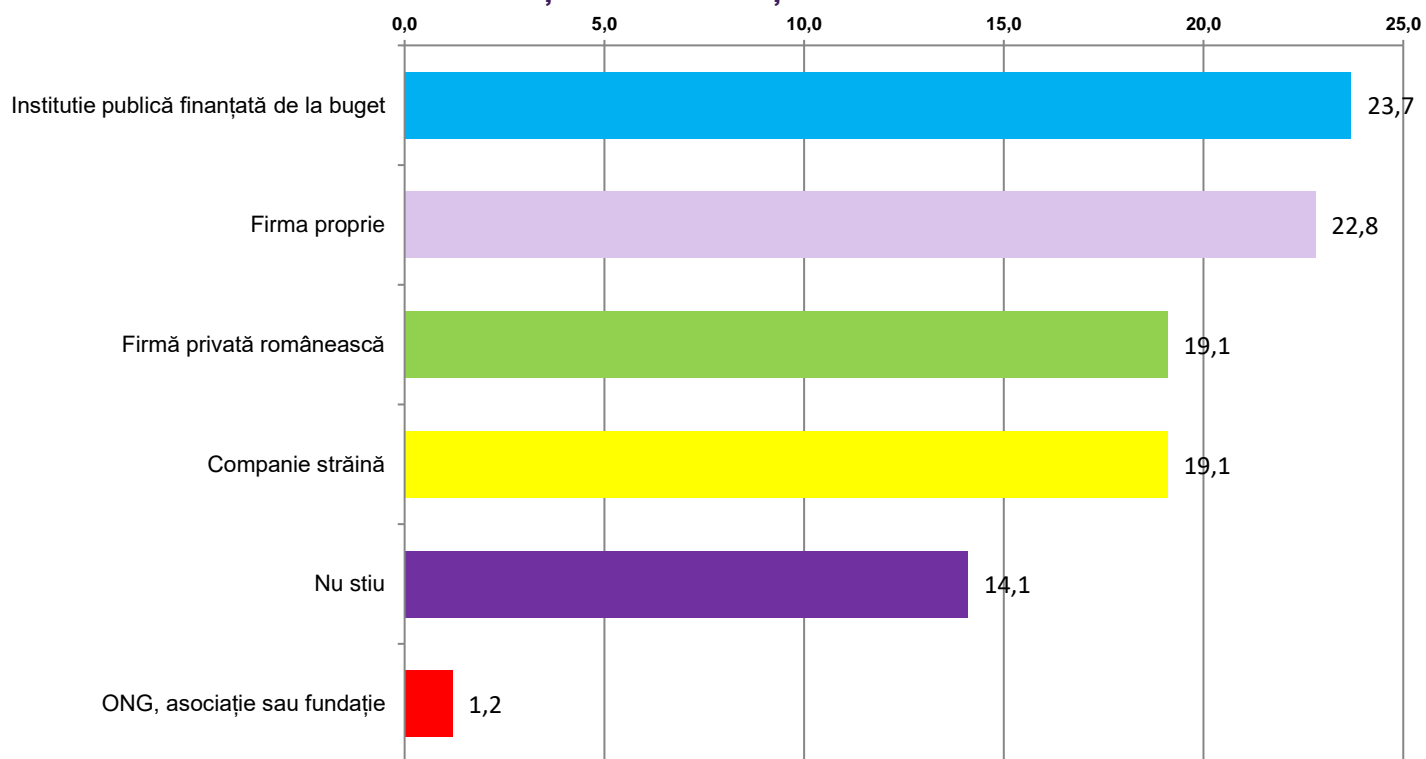


Nr. job-uri	Media	0	1	2	3	4	5	6	7+	Nu știu
Mecanică	1,7	7,1	42,9	7,1	21,4	7,1				14,3
Cadastru	2,6		7,7	46,2	15,4		15,4			15,4
Construcții	2,3		18,3	33,3	16,1	5,4	1,1	1,1	2,2	22,6
Chimie	3,2			40,0	20,0	6,7	26,7			6,7
FIH	2,4	2,8	22,6	27,4	16,0	4,7	7,5		1,9	17,0
An 1	2,1		30,0	20,0	20,0	10,0				20,0
An 2	2,1	4,4	22,2	35,6	11,1	4,4	6,7			15,6
An 3	2,8		11,1	26,7	22,2	6,7	6,7		2,2	24,4
An 4	2,2	1,9	23,3	32,0	14,6	4,9	7,8		5,9	11,8
Master 1	3,3		11,8	29,4	23,5	5,9	5,9	5,9	5,9	11,8
Master 2	3,2		11,1	33,3	33,3				11,1	11,1
Masculin	2,4	2,8	22,9	27,8	13,9	4,9	6,9	0,7	3,8	17,4
Feminin	2,4		15,1	35,5	21,5	5,4	5,4			17,2

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Ați vrea să lucrați într-o:



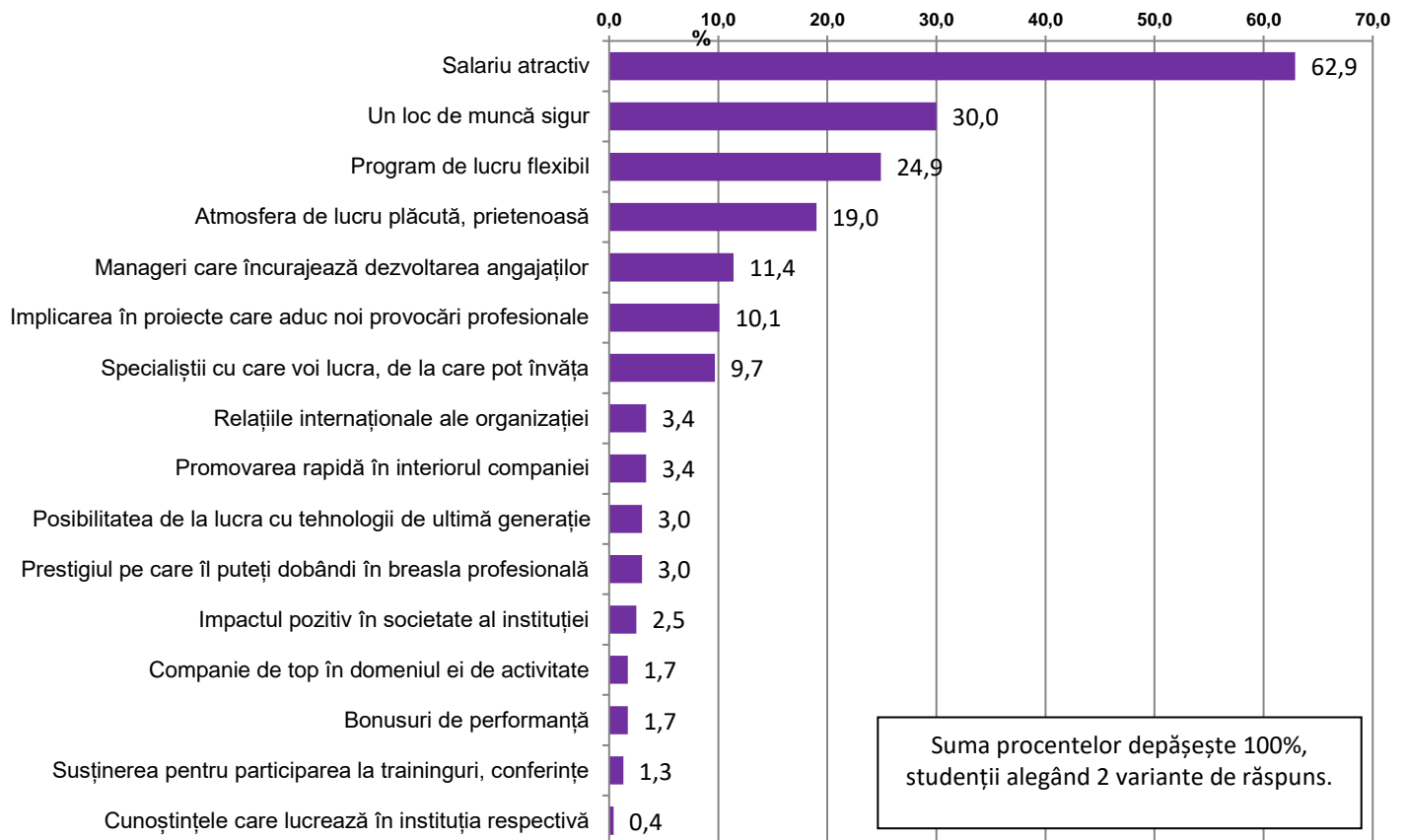
Procente pe coloane

	Instituție publică	Firmă privată românească	Companie străină	ONG, asociație sau fundație	Firma proprie	Nu știu
Mecanică	25,0	16,7	8,3		50,0	
Cadastru	53,8	15,4			23,1	7,7
Construcții	14,6	24,7	16,9	1,1	32,6	10,1
Chimie	33,3	6,7	26,7	6,7	13,3	13,3
FIH	28,2	18,4	25,2	1,0	14,6	12,6
An 1			22,2		55,6	22,2
An 2	37,8	8,9	17,8		26,7	8,9
An 3	15,9	22,7	27,3		25,0	9,1
An 4	25,3	23,2	22,2	2,0	17,2	10,1
Master 1	12,5	37,5	6,3	6,3	31,3	6,3
Master 2	50,0	12,5	12,5			25,0
Masculin	21,4	22,9	21,4	0,7	22,1	11,4
Feminin	30,0	14,4	17,8	2,2	25,6	10,0

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Care sunt primele 2 aspecte care contează pentru alegerea unei slujbe potrivite pentru dvs?



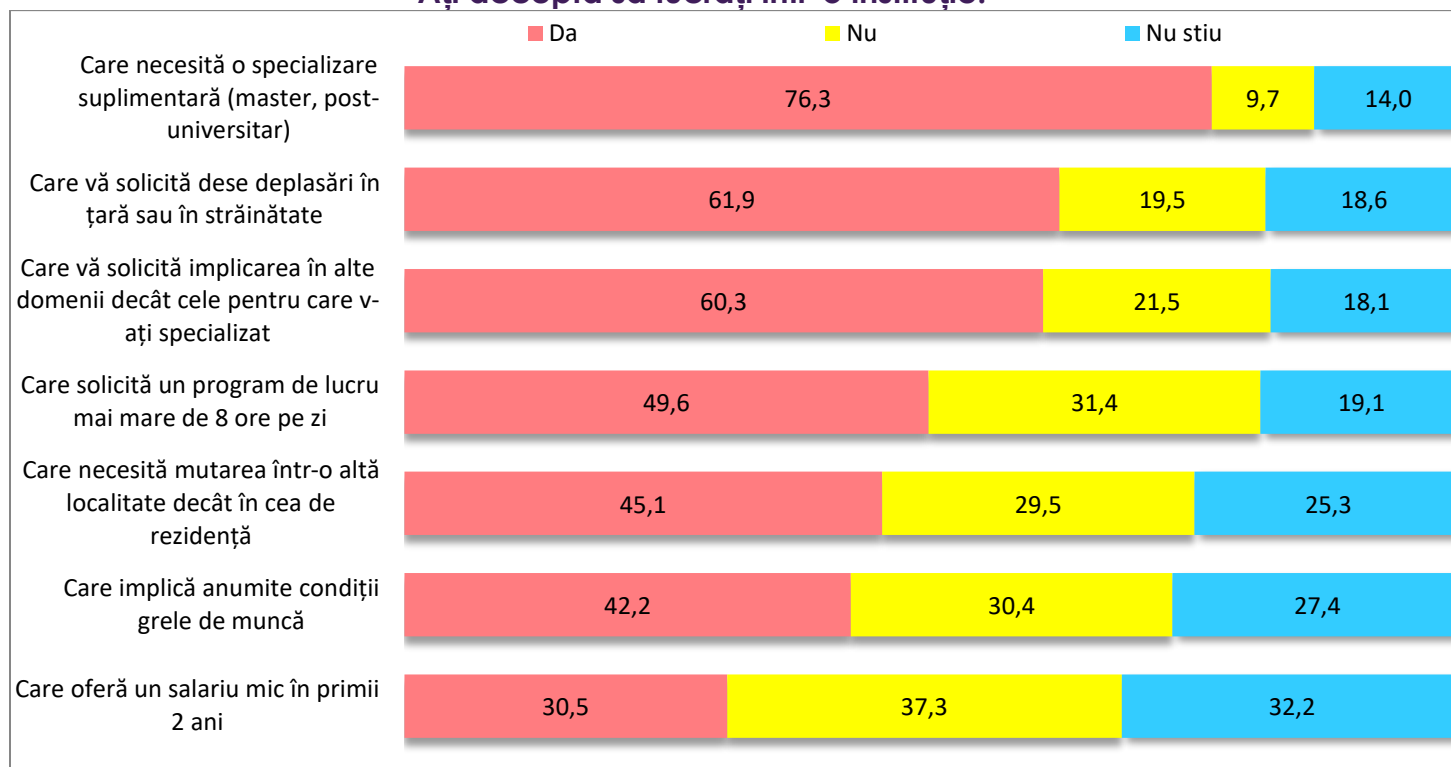
Procente pe rânduri

	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Salariu atractiv	46,2	83,3	60,9	60,0	64,8
Un loc de muncă sigur	30,8	25,0	30,4	46,7	27,6
Program de lucru flexibil	23,1	16,7	26,1	26,7	24,8
Manageri care încurajează dezvoltarea angajaților	7,7	16,7	7,6	20,0	13,3
Atmosfera de lucru plăcută, prietenoasă	23,1	8,3	22,8	20,0	16,2
Implicarea în proiecte care aduc noi provocări profesionale	15,4	8,3	12,0		9,5
Impactul pozitiv în societate al instituției			1,1		4,8
Specialiști cu care voi lucra, de la care pot învăța	15,4	8,3	7,6	20,0	9,5
Posibilitatea de a lucra cu tehnologii de ultimă generație		8,3	3,3		2,9
Relațiile internaționale ale organizației	7,7	8,3	4,3		1,9
Promovarea rapidă în interiorul companiei	7,7		3,3	6,7	2,9
Susținerea pentru participarea la traininguri, conferințe			1,1		1,9
Companie de top în domeniul ei de activitate			2,2		1,9
Bonusuri de performanță	7,7		2,2		1,0
Prestigiul pe care îl puteți dobândi în breasla profesională		8,3	4,3		1,9
Cunoștințele care lucrează în instituția respectivă			1,1		

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Ați accepta să lucrați într-o instituție:



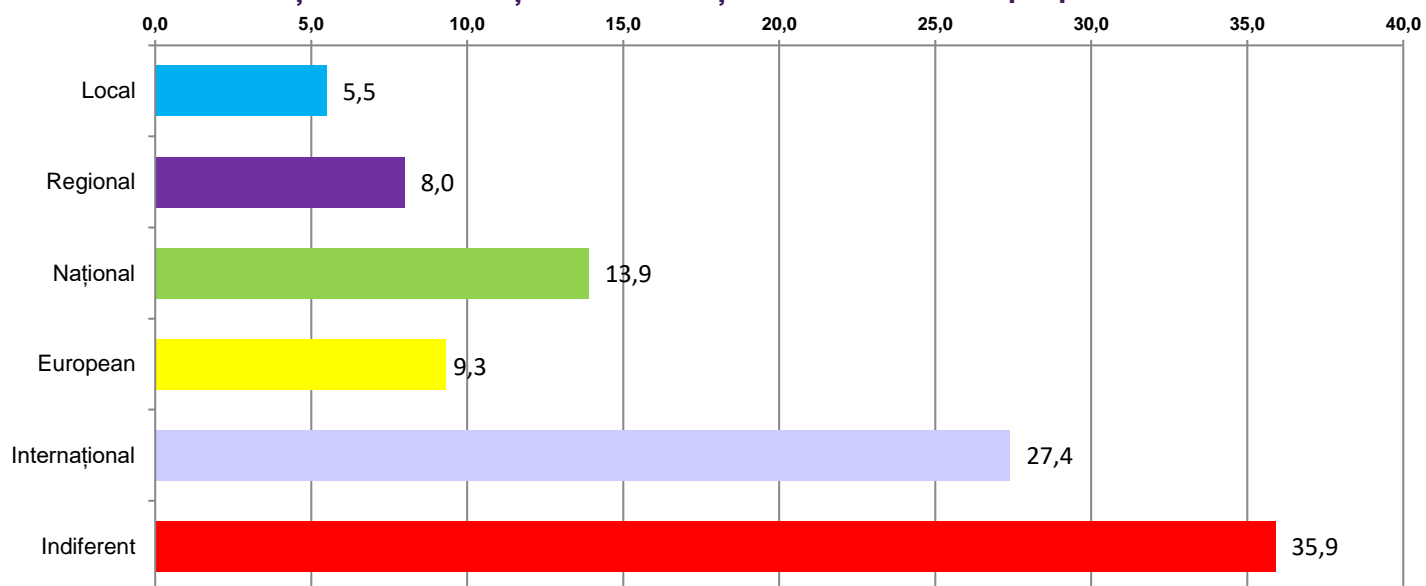
Procente pe coloane

		Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Care necesită mutarea într-o altă localitate decât cea de reședință	Da	46,2	41,7	44,6	33,3	47,6
	Nu	38,5	25,0	29,3	33,3	28,6
	Nu știu	15,4	33,3	26,1	33,3	23,8
Care vă solicită implicarea în alte domenii decât cele pentru care v-ați specializat	Da	84,6	58,3	52,2	73,3	62,9
	Nu		16,7	32,6	20,0	15,2
	Nu știu	15,4	25,0	15,2	6,7	21,9
Care implică anumite condiții grele de muncă	Da	46,2	50,0	51,1	26,7	35,2
	Nu	30,8	25,0	22,8	33,3	37,1
	Nu știu	23,1	25,0	26,1	40,0	27,6
Care solicită un program de lucru mai mare de 8 ore pe zi	Da	53,8	50,0	60,9	46,7	39,4
	Nu	30,8	25,0	25,0	40,0	36,5
	Nu știu	15,4	25,0	14,1	13,3	24,0
Care necesită o specializare suplimentară (master, post-universitar)	Da	84,6	91,7	78,0	86,7	70,5
	Nu	7,7		11,0		11,4
	Nu știu	7,7	8,3	11,0	13,3	18,1
Care oferă un salariu mic în primii 2 ani	Da	7,7	41,7	27,5	46,7	32,4
	Nu	38,5	25,0	40,7	20,0	38,1
	Nu știu	53,8	33,3	31,9	33,3	29,5
Care vă solicită dese deplasări în țară sau în străinătate	Da	84,6	75,0	61,5	46,7	60,0
	Nu	7,7	8,3	20,9	6,7	22,9
	Nu știu	7,7	16,7	17,6	46,7	17,1

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Ați dori să lucrați într-o instituție care activează pe plan:



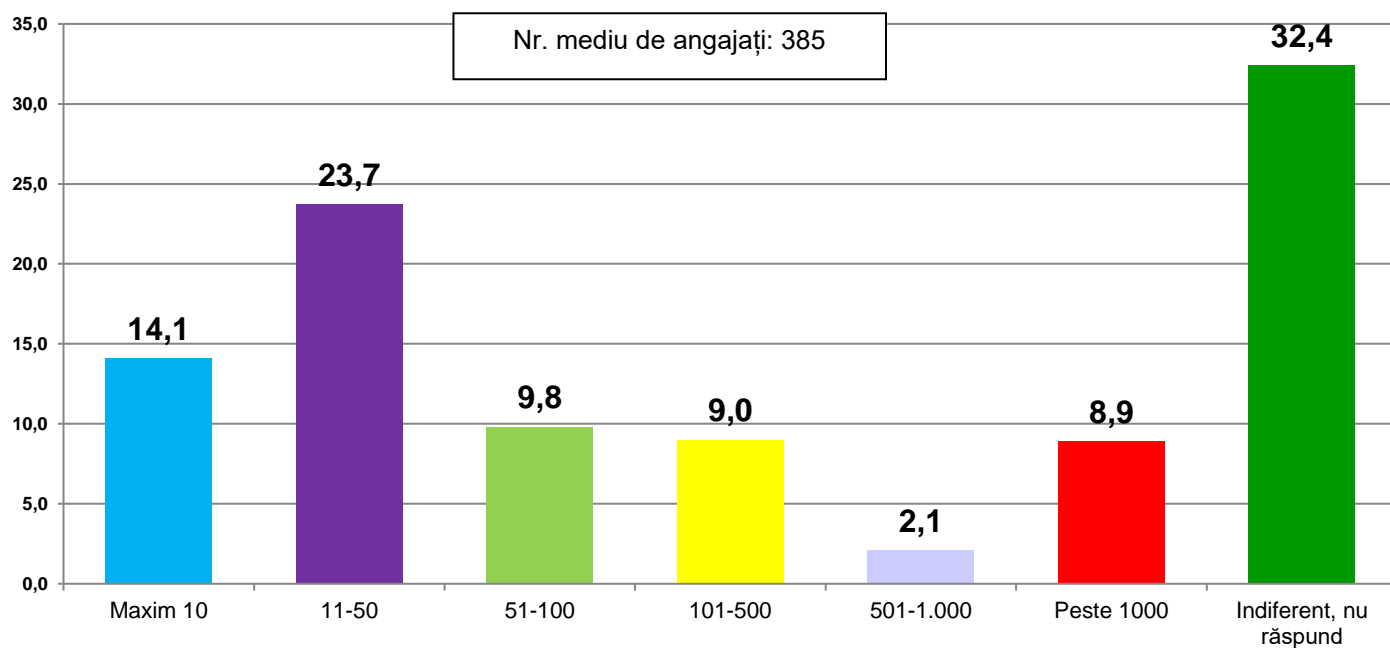
Procente pe rânduri

	Local	Regional	Național	European	Internațional	Indiferent
Mecanică		7,7	7,7	7,7	38,5	38,5
Cadastru	16,7		33,3		33,3	16,7
Construcții	5,4	13,0	18,5	7,6	22,8	32,6
Chimie	6,7	6,7	6,7	6,7	26,7	46,7
FIH	4,8	4,8	9,5	12,4	29,5	39,0
An 1	10,0		20,0	30,0	20,0	20,0
An 2	4,4	4,4	13,3	6,7	31,1	40,0
An 3	4,4	8,9	13,3	8,9	35,6	28,9
An 4	5,8	9,7	14,6	10,7	22,3	36,9
Master 1	11,8	17,6	17,6		17,6	35,3
Master 2				12,5	62,5	25,0
Masculin	6,3	9,0	16,7	8,3	28,5	31,3
Feminin	4,3	6,5	9,7	10,8	25,8	43,0

Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Ce număr de angajați ar trebui să aibă instituția în care v-ar place să lucrați?



Vârsta	19 ani	20 ani	21 ani	22 ani	23 ani	24 ani	25 ani	26 ani +
Nr. mediu de angajați	106	983	379	169	327	653	8	24

Facultatea	Mecanică	Cadastru	Construcții	Chimie	FIH
Nr. mediu de angajați	724	23	105	326	625

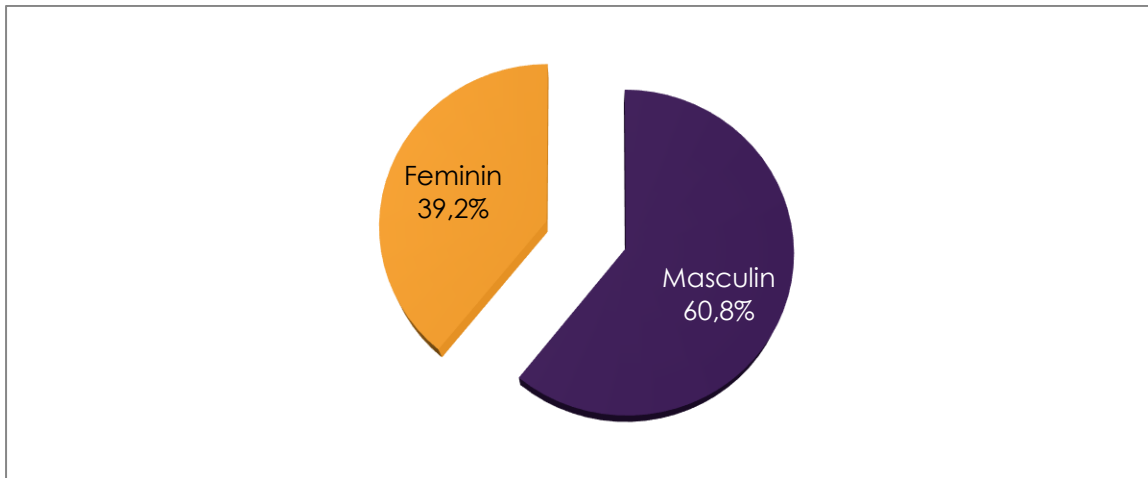
Anul de studii	Anul 1	Anul 2	Anul 3	Anul 4	Master 1	Master 2
Nr. mediu de angajați	31	882	369	186	454	838

Educația părinților	Sub 10 clase	Școala profesională	Liceu	Facultate	Masterat
Nr. mediu de angajați	16	442	173	588	881

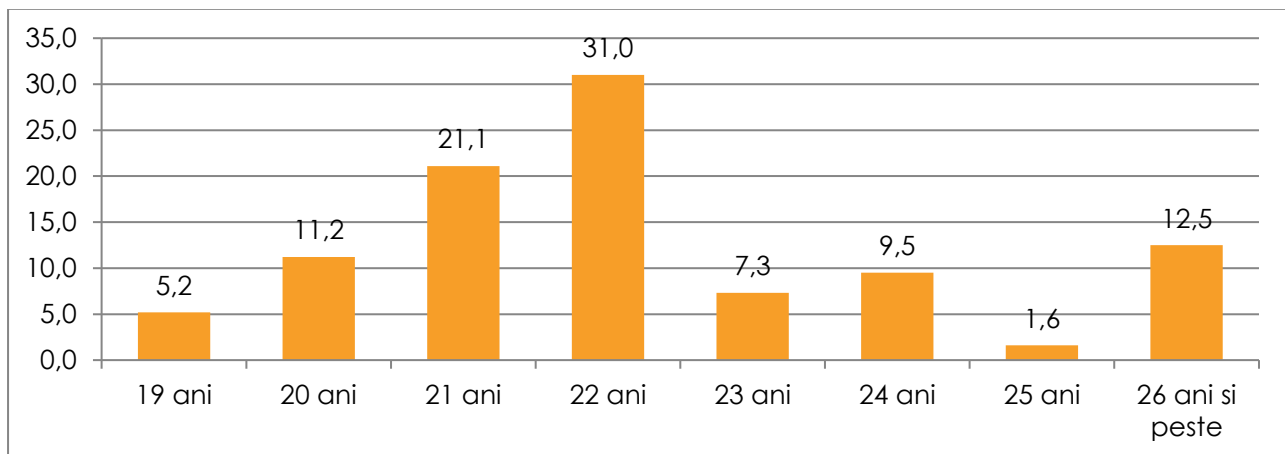
Anul de studii	Masculin	Feminin
Nr. mediu de angajați	389	369



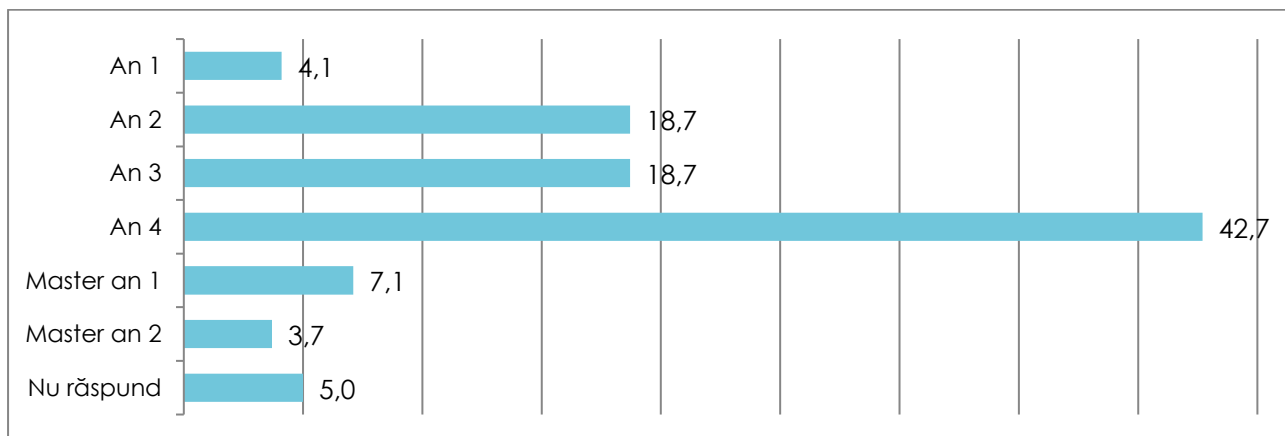
STRUCTURA EȘANTIONULUI: Sex



Vârsta medie: 23,4 ani



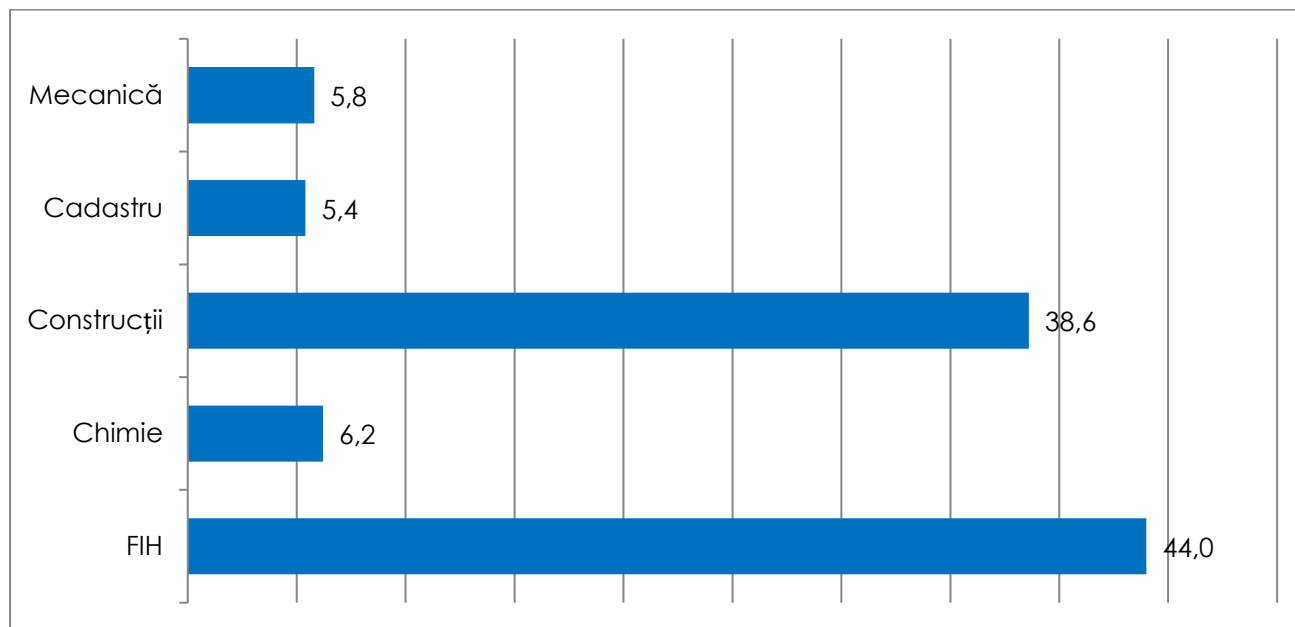
Anul de studii



Nevoile de ingineri pe piata muncii în Regiunea de dezvoltare Vest



Facultatea



Nivelul cel mai înalt de educație al părinților

