

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETĂRI ECONOMICE

Cu titlu de manuscris

C.Z.U: 351.5+338.46:378](478)

GARBUZ VERONICA

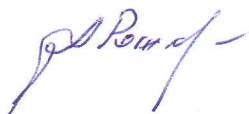
**PERFEȚIONAREA PROCESULUI DE INTEGRARE
A TINERILOR SPECIALIȘTI CU STUDII SUPERIOARE
PE PIAȚA MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA**

521.03 – ECONOMIE ȘI MANAGEMENT

în domeniul de activitate

Teză de doctor în științe economice

Conducător științific:



ROJCO Anatolii, dr., conf. cerc.

521.03. – Economie și management

Autor:



GARBUZ Veronica

CHIȘINĂU, 2018

© Garbuz Veronica, 2018

CUPRINS:

ADNOTĂRI	5
LISTA ABREVIERILOR	8
INTRODUCERE	9
1. ABORDĂRI TEORETICO-CONCEPTUALE PRIVIND IMPLICAȚIA EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE ÎN OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ TINERE	16
1.1. Elemente definitorii ale educației și formării profesionale în calitate de factori cheie ai formării capitalului uman și resurselor de muncă.....	16
1.2. Repere conceptuale ale ocupării forței de muncă și ocupării tinerilor.....	29
1.3. Aspecte corelative macroeconomice ale pieței învățământului universitar și pieței muncii.....	42
1.4. Concluzii la capitolul 1.....	49
2. EVALUAREA SITUAȚIEI TINERILOR SPECIALIȘTI CU STUDII SUPERIOARE ÎN CONTEXTUL PIEȚEI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA	50
2.1 Dimensionarea pieței forței de muncă sub aspectul inserției absolvenților învățământului superior.....	50
2.2. Analiza politicilor și practicilor europene și naționale de ocupare a tinerilor.....	64
2.3. Configurarea și testarea instrumentarului de evaluare a procesului de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare.....	70
2.4. Concluzii la capitolul 2.....	100
3. DIRECȚII PRINCIPALE DE EFICIENTIZARE A INSERȚIEI TINERILOR SPECIALIȘTI PE PIAȚA MUNCII	103
3.1. Elaborarea și aplicarea modelului econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și mediului legal-instituțional asupra ocupării tinerilor specialiști.....	103
3.2. Perfecționarea procesului de tranziție a tinerilor de la învățământul superior la piața muncii.....	125
3.3. Măsuri privind eficientizarea inserției profesionale a tinerilor specialiști cu studii superioare.	134
3.4. Concluzii la capitolul 3.....	140
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	142
BIBLIOGRAFIE	146
ANEXE	163
Anexa 1. Indexul european pentru învățare permanentă ELLI.....	164
Anexa 2. Documente de politică economică referitoare la îmbunătățirea politicii de ocupare.....	165
Anexa 3. UASM, promoția 2017, ciclul I zi, repartizarea în câmpul muncii.....	166
Anexa 4. Chestionar „Absolvenții și piața muncii”.....	167
Anexa 5. Chestionar „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor”.....	169

Anexa 6. Chestionar „Tinerii specialiști și piața muncii”	172
Anexa 7. Determinarea esanționului cercetării.....	176
Anexa 8. Ocuparea în funcție de calitatea studiilor.....	178
Anexa 9. Influența pregătirii suplimentare universitare.....	179
Anexa 10. Așteptările salariale.....	180
Anexa 11. Avantajul angajării.....	181
Anexa 12. Așteptările privind posibilitatea aplicării în practică a profesiei obținute	182
Anexa 13. Nivelul de educație.....	183
Anexa 14. Calificarea.....	184
Anexa 15. Atitudinea față de perfecționare.....	185
Anexa 16. Abilități de utilizare a calculatorului.....	186
Anexa 17. Atitudinea față de muncă.....	187
Anexa 18. Abilități de lucru în echipă.....	188
Anexa 19. Abilități de comunicare într-o limbă de circulație internațională.....	189
Anexa 20. Capacitatea de a fi flexibil.....	190
Anexa 21. Numărul locurilor de muncă de la absolvirea studiilor până în prezent...	191
Anexa 22. Mărimea reală a salariului.....	192
Anexa 23. Cunoașterea și aplicarea în practică a domeniului de studii.....	193
Anexa 24. Competența de negociere în mod eficace.....	194
Anexa 25. Competențe și abilități de a acționa calm în condiții de stres.....	195
Anexa 26. Competențe digitale.....	196
Anexa 27. Competențe lingvistice într-o limbă străină.....	197
Anexa 28. Cum evaluați calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor?	198
Anexa 29. Pentru ce salariu sunteți gata să activați pe piața muncii din Republica Moldova?	199
Anexa 30. În ce măsură sunteți satisfăcut de poziția dumneavoastră profesională actuală?	200
Anexa 31. Timp de câte luni ați căutat primul loc de muncă?.....	201
Anexa 32. Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?	202
Anexa 33. În ce măsură sunteți mulțumit de salariul primit?.....	203
Anexa 34. Așteptările absolvenților învățământului superior de la viitorul angajator.....	204
Anexa 35. Politici de ocupare a tinerilor și programe de dezvoltare.....	205
Anexa 36. Măsuri de eficientizare a ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare.....	206
Anexa 37. Acte de implementare.....	207
DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII.....	212
CURRICULUM VITAE.....	213

ADNOTARE

la teza de doctor în științe economice cu tema „**Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova**”,

Veronica Garbuz, Chișinău, 2018

Teza este structurată în introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 192 surse, 37 anexe, 145 pagini text de bază, 47 figuri, 27 tabele. Rezultatele obținute sunt publicate în 16 lucrări științifice.

Cuvinte cheie: tineri specialiști, piața muncii, muncă, cerere și ofertă de muncă, ocuparea forței de muncă, antreprenoriat, capital uman, piața serviciilor educaționale, mediul legal.

Domeniul de studiu al tezei îl constituie interacțiunea dintre sistemul de învățământ superior și piața muncii.

Scopul lucrării constă în stabilirea direcțiilor principale de perfecționare și eficientizare a procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova.

Obiectivele studiului: analiza și sinteza aspectelor teoretice și metodologice ale capitalului uman și ocupării tinerilor; determinarea particularităților legăturii organice și indisolubile ale pieței învățământului superior și pieței forței de muncă; studierea bunelor practici internaționale și naționale în domeniul ocupării tinerilor în contextul tendințelor actuale de dezvoltare a economiei competitive; analiza situației tinerilor specialiști cu studii superioare în contextul pieței muncii din Republica Moldova în vederea identificării facilităților, problemelor și oportunităților existente; elaborarea și testarea modelelor econometrice de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și autorităților publice asupra ocupării tinerilor specialiști; stabilirea direcțiilor principale de eficientizare a inserției tinerilor specialiști pe piața muncii printr-un sistem nou de relaționare a triumghiului partenerial Universitate-Angajator-Mediul legal.

Noutatea și originalitatea științifică constă în: 1) formularea și dezvoltarea conceptelor „ocuparea tinerilor” și „proces de integrare pe piața muncii a tânărului specialist cu studii superioare”, ținându-se cont de particularitățile de vârstă, interesele și preferințele segmentului de populație analizat; 2) identificarea aspectelor corelative ale pieței învățământului superior și piața forței de muncă prin prisma subiectului comun – tânărul specialist cu studii superioare; 3) stabilirea posibilităților de dezvoltare a calității forței de muncă din Republica Moldova prin pregătirea și angajarea tinerilor specialiști cu studii superioare; 4) identificarea și analiza bunelor practici internaționale în domeniul ocupării tinerilor și posibilitatea replicării lor în Republica Moldova; 5) elaborarea și aplicarea modelului econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și mediului legal-instituțional asupra ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare; 6) formularea unor direcții principale de eficientizare a procesului de integrare pe piața muncii din Republica Moldova a tinerilor specialiști cu studii superioare.

Problema științifică importantă soluționată constă în fundamentarea cadrului teoretic și metodologic al procesului de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare, fapt ce a condus la reconceptualizarea la nivel național a modelului de ocupare a forței de muncă tinere.

Importanța teoretică a tezei rezidă în aprofundarea conceptelor de ocupare a forței de muncă, cu accent pe ocuparea tinerilor specialiști cu studii superioare.

Valoarea aplicativă constă în posibilitatea implementării rezultatelor cercetării în: a) sistemul de învățământ superior (componenta managerială – strategii de asigurare a competitivității formabililor în vederea integrării și adaptării profesionale cu succes; componenta didactică – elaborarea curriculumelor și materialelor de curs; și componenta de asigurare a calității – monitorizarea calității predării și corelarea modulelor universitare cu competențele cerute pe piața muncii); b) mediul angajatorilor (asigurarea dialogului constructiv și parteneriatului durabil de tip win-win cu instituțiile de învățământ superior) și c) mediul legal-instituțional (elaborarea politicilor naționale de ocupare a forței de muncă, politicilor de tineret, cadrului reglatoriu stimulatoriu pentru angajatori de susținere a tinerilor specialiști).

Rezultatele științifice au fost implementate de către Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (USARB), Universitatea Tehnică a Moldovei (UTM), Universitatea Agrară de Stat din Moldova (UASM), compania DRA „Draexlmaier Automotive” SRL, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

АННОТАЦИЯ

диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук на тему
«Совершенствование процесса интеграции молодых специалистов с высшим образованием на рынок труда Республики Молдова»

Вероника Гарбуз, Кишинэу, 2018

Структура диссертационной работы состоит из: введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, 192 использованных библиографических источников, 37 приложений, 145 страниц основного текста, 47 диаграмм, 27 таблиц. Полученные результаты опубликованы в 16 научных работах.

Ключевые слова: молодой специалист, рынок труда, труд, спрос и предложение на рабочую силу, занятость, предпринимательство, человеческий капитал, рынок образовательных услуг, правовая среда.

Областью исследования диссертации является взаимодействие между системой высшего образования и рынком труда.

Целью работы является определение основных направлений совершенствования процесса интеграции молодых специалистов с высшим образованием в рынок труда Республики Молдова.

Задачи исследования являются: анализ и синтез теоретических и методологических аспектов человеческого капитала и занятости молодежи; установление степени социально-профессионального вхождения выпускников высшего образования в рынок труда; изучение национальной и международной практики в области занятости молодежи в контексте современных тенденций развития экономики; определение характеристик процесса перехода от системы высшего образования к рынку труда; разработка и тестирование эконометрических моделей оценки воздействия вузов, работодателей и органов государственной власти на занятость молодых специалистов; установление основных направлений повышения эффективности внедрения молодых специалистов в рынок труда посредством новой системы отношений к треугольнике университет-работодатель-правовая среда.

Научная новизна и оригинальность состоит в 1) уточнении и определении понятия «процесс интеграции рынка труда молодых специалистов с высшим образованием», принимая во внимание особенности возраста, интересов и их предпочтений; 2) определении характеристик переходного процесса от высшего образования до интеграции молодого специалиста в рынок труда; 3) выявлении основных ожиданий студентов и молодых специалистов по отношению к работодателям и правовой среде, а также формулировании требований работодателей будущим сотрудникам и процессу подготовки человеческого капитала в высших учебных заведениях; 4) выявление и анализ международной практики в области занятости молодежи и способность их воспроизведения в Республике Молдова; 5) пересмотру модели занятости молодежи на основе трехсторонней модели факторов влияния: университетов, работодателей и правовой и институциональной среды; 6) разработке основных направлений интеграции в рынок труда молодых молдавских специалистов с высшим образованием.

Решаемая важная научная проблема состоит в обосновании теоретических и методологических основ процесса интеграции в рынок труда молодых специалистов с высшим образованием, что привело к пересмотру на национальном уровне модели занятости молодежи.

Теоретическая значимость работы заключается в углублении концепций занятости, в частности занятость молодых специалистов с высшим образованием.

Прикладная ценность документа заключается в возможности реализации результатов исследований в: а) системе высшего образования (управленческий компонент - стратегии обеспечения конкурентоспособности преподавателей для успешной интеграции и профессиональной адаптации, дидактический компонент - разработка учебных программ, материалов курса и компонента обеспечения качества - мониторинг качества преподавания и корреляции университетских учебных программ с необходимыми навыками на рынке труда); б) среде работодателей (обеспечение конструктивного диалога и устойчивого партнерства с высшими учебными заведениями); в) правовой и институциональной среде (разработка национальной политики в области занятости, молодежная политика, система стимулирования работодателей для поддержки молодых специалистов).

Научные результаты были внедрены Государственным Университетом «Alecu Russo» из Бэлць, Техническим Университетом Молдовы, Государственным Аграрным Университетом Молдовы. DRA „Draexlmaier Automotive” SRL, Национальным Агентством Занятости Населения.

ANNOTATION

to the PhD dissertation in economic science “Improving the process of integrating of young specialists with higher education into the labor market of the Republic of Moldova”,
Veronica Garbuz, Chisinau, 2018

The thesis is structured into introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, 192 bibliography references, 37 annexes, 145 pages of basic text, 47 figures, 27 tables. The obtained results are published in 16 scientific works.

Key words: young specialist, labour market, work, demand and job offer, employment, entrepreneurship, human capital, educational services market, legal environment.

Study field of the thesis is the interaction between higher education system and labour market.

The aim of the study is to establish the main directions of improvement and efficiency of young specialists' with higher education process of integration in the labour market of Republic of Moldova.

Objectives of the study are: analysis and synthesis of the theoretical and methodological aspects of human capital and employment of young people; establishing the degree of socio-professional insertion of graduates of higher education, studying good international and national practices in the field of youth employment in context of current trends on development of competitive economy; identifying the characteristics of the process of transition from the higher educational system to the labour market; evaluating and testing econometric models for assessing the impact of higher education institutions, employers and public authorities on the employment of young specialists; establishing the main directions for making the insertion of young specialists into the labour market more efficient through a new system of the partnership-partnership-university-employer-legal environment triangle.

The scientific novelty and originality consists of 1) specification and definition of the “labour market integration process of young specialists with high education”, taking into account particularities of age, interests and preferences of the analyzed population segment; 2) identifying the characteristics of the transition process from university education to the integration of the young specialist into the labour market; 3) highlighting the main expectations of the students and young specialists towards the employers and the legal-institutional environment, as well as formulating the employers' prescriptions towards the future employees and the process of preparing the human capital in the higher education institutions; 4) identifying and analyzing good international practices in the field of youth employment and possibility of their replication in Republic of Moldova; 5) Re-conceptualization of the young employment model based on the trilateral model of influence factors: universities, employers and the legal-institutional environment; 6) to formulate some main directions for streamlining the labour market integration process of young Moldovan specialists with higher education.

The important solved scientific problem consists in substantiating the theoretical and methodological framework of the process of labour market integration of young specialists with higher education, which led to the re-conceptualization at national level of the youth employment model.

The theoretical importance of the thesis lies in the deepening of employment concept, focusing on the employment of young specialists with higher education.

The applicative value of the paper consists in the possibility of implementing the research results in: a) the higher education system (the managerial component - strategies for ensuring the competitiveness of the trainers for successful integration and professional adaptation, the didactic component - the development of the curricula and the course materials and the quality assurance component - monitoring the quality of teaching and the correlation of the university modules with the required skills on the labour market); b) the employers' environment (ensuring constructive dialogue and win-win sustainable partnership with higher education institutions); and c) the legal-institutional environment (developing national employment policies, youth policies, incentive regulation framework for employers support of young specialists).

Scientific results were implemented by the State University “Alecu Russo” from Balti (USARB), Technical University of Moldova (UTM), State Agrarian University of Moldova (UASM), DRA “Draexlmaier Automotive” SRL, National Agency for Employment.

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ASEM	Academia de Studii Economice din Moldova
BIM	Biroul Internațional al Muncii
BNS	Biroul Național de Statistică
C&D	Cercetare și dezvoltare
CV	Curriculum Vitae
EaSI	Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială
ELLI	The European Lifelong Learning Index
ET	Education and Training
EURES	Rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă
FSE	Fondul Social European
INCE	Institutul Național de Cercetări Economice
NEET	Not in Education, Employment, or Training
OIM	Organizația Internațională a Muncii
PARE 1+1	Programul de atragere a remitențelor în economie
PIB	Produs Intern Brut
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
SWOT	Strengths, weaknesses, opportunities, and threats
TSM	Cercetarea statistică „Tranziția de la școală la muncă”
UAIC	Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
UASM	Universitatea Agrară de Stat din Moldova
UCCM	Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova
UE	Uniunea Europeană
ULIM	Universitatea Liberă Internațională din Moldova
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură
UPS “Ion Creangă”	Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”
USARB	Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți
USCH	Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul
USM	Universitatea de Stat din Moldova
USMF	Universitatea de Stat de Medicină și Farmaceutică
UTM	Universitatea Tehnică a Moldovei
W4Y	Proiectul „Work4Youth”

INTRODUCERE

Actualitatea și importanța problemei abordate. Dezvoltarea economică a unei țări este determinată de calitatea capitalului său uman. Astfel, ocuparea populației, precum și calitatea ocupării, depind, în mare măsură, de nivelul educației și formării profesionale. Or, în prezent, în condițiile în care economia este bazată pe inovație și cunoaștere, numai o forță de muncă bine instruită și calificată poate fi competitivă pe piața muncii. Acest deziderat devine evident în contextul integrării europene, care reprezintă obiectivul major actual al dezvoltării Republicii Moldova. În aceeași ordine de idei, problema calității potențialului uman corelează armonios și cu obiectivul central al Uniunii Europene, reflectat în Strategia Europa 2020, și anume, construirea „cele mai competitive și dinamice economii din lume, capabile de asigurarea unei creșteri economice durabile, care este în stare să creeze mai multe și mai bune locuri de muncă productive și competitive și un grad mai înalt al coeziunii sociale...”

În Republica Moldova, preocupările privind formarea și perfecționarea capitalului uman sunt reflectate în Strategia Sectorială de Dezvoltare „Educația 2020” și Prioritățile de politici sectoriale pe termen mediu (2019-2020), preocupările privind ocuparea forței de muncă se regăsesc în Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021, iar preocupările privind situația tinerilor sunt descrise în Strategia Națională de Dezvoltare a Sectorului de Tineret pentru anii 2014-2020. Aceste documente prevăd corelarea sistemului educațional cu cerințele pieței forței de muncă, în scopul sporirii eficienței economiei și majorării ratei de ocupare pentru asigurarea creșterii economice sustenabile. Succesul acestor demersuri strategice depinde de implicarea reală a tuturor factorilor interesați (autorități publice centrale și locale, parteneri sociali, societate civilă, etc.) în fundamentarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea acțiunilor propuse.

În baza acestui obiectiv, sistemul educațional superior din Republica Moldova își realizează misiunea de formare a forței de muncă calitative pentru economia națională. Pentru a avea acces la un loc de muncă potrivit așteptărilor sale (care să-i permită dezvoltarea unei cariere, să-i asigure un venit corespunzător unui trai decent, etc), un tânăr trebuie să aibă un nivel înalt de instruire (chiar dacă acest lucru nu îi asigură în mod automat un loc de muncă important, dar cu siguranță îi permite să accedă la unul).

Dacă rata ocupării tinerilor în Uniunea Europeană este de 33,7%, rata ocupării tinerilor în Republica Moldova este de numai 17,4%. Totodată, conform datelor BNS și rezultatelor chestionarelor aplicate, cei mai vulnerabili pe piața muncii sunt tinerii (56% din numărul total al șomerilor înregistrați). Perioada de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare este de 4 ori mai mică decât a specialiștilor cu studii profesionale.

Gradul de studiere a temei de cercetare. În viziunea noastră, literatura modernă din domeniu, precum și cercetările științifice efectuate până în prezent, nu oferă o analiză complexă, amplă și multilaterală a situației tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii. Ineficiența mai multor metode clasice ale teoriei managementului pieței muncii, inclusiv măsurile întreprinse la nivel guvernamental, indică asupra inconvenientelor dintre abordarea teoretică a pieței muncii și realitatea care se prezintă în practică.

Tema pieței muncii și ocupării forței de muncă au fost abordate în literatura străină de autorii: Ignat, I., Pohoată, I., Lușac, I., Pascariu, G., Crețoiu, Gh., Niculescu N., Didea I., Răboacă Gh., Dobrotă N., Godelier M., V. Iagodkin, J.M. Keynes, Th. Veblen, M. J. Piore, G. Becker, R.G. Ehrenberg, E. Ruzavina, S. Zlupco, G. Slezinger, E. Saruhanov, N. Gauzner, A. Cotlear și alții.

În literatura de specialitate din Republica Moldova, contribuții valoroase la elucidarea conceptelor „potențial al forței de muncă” și „ocuparea forței de muncă” au următorii cercetători: Stratan A., Onofrei A., Gagauz O., Bajura T., Bîrcă A., Vaculovschi D., Savelieva G., Sârbu O., Rojco A., Colesnicova T., Buciuceanu-Vrabie M., Cotelnic V., Filip N., Midari V., Tomceac A., Pavlinov I. și alții.

Cercetări în domeniul ocupării tinerilor au fost realizate de către Institutul Național de Cercetări Economice; Centrul de Cercetări Demografice; Academia de Studii Economice a Moldovei; Biroul Național de Statistică; compania de consultanță în marketing strategic, cercetări de marketing și sociale „Magenta Consulting” și Consiliul Național al Tineretului din Moldova.

Obiectul și subiectul cercetării. Lucrarea are drept obiect de cercetare tinerii specialiști cu studii superioare. Subiectul de studiu îl reprezintă procesul de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare, determinarea căilor de soluționare a dificultăților și stabilirea direcțiilor de perfecționare a procesului de ocupare.

Scopul tezei constă în stabilirea direcțiilor principale de perfecționare și eficientizare a procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova.

Acest scop a condiționat formularea următoarelor **obiective de cercetare:**

- analiza și sinteza aspectelor teoretice și metodologice ale conceptelor economice: capital uman, munca, ocuparea tinerilor și proces de integrare pe piața muncii a tânărului specialist cu studii superioare;
- determinarea particularităților legăturii organice și indisolubile ale pieței învățământului superior și pieței forței de muncă;

- studierea bunelor practici internaționale și naționale în domeniul ocupării tinerilor în contextul tendințelor actuale de dezvoltare a economiei competitive;
- analiza situației tinerilor specialiști cu studii superioare în contextul pieței muncii din Republica Moldova în vederea identificării facilităților, problemelor și oportunităților existente;
- elaborarea și testarea unui model econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și autorităților publice asupra ocupării tinerilor specialiști;
- stabilirea direcțiilor principale de eficientizare a inserției tinerilor specialiști pe piața muncii printr-un sistem nou de relaționare a triunghiului partenerial Universitate-Angajator-Mediul legal și efectele care se răsfrâng asupra capitalului uman (tineri specialiști cu studii superioare).

Suportul științifico-metodologic al tezei. La baza teoretică și metodologică a tezei s-au aflat cercetările economice clasice, studiile specialiștilor străini și autohtoni în domeniul ocupării tinerilor în câmpul muncii.

În procesul cercetării realizate în scopul atingerii obiectivelor tezei, au fost utilizate diverse **metode științifice**: observarea empirică și analiza dinamică a realității, comparația, analiza și sinteza, analiza statistică, analiza logică; metode de diagnosticare economice: modelarea, comparația, gruparea, ilustrarea grafică și tabelară a materialelor studiate; și metode specifice studiului: metode cantitative și calitative, inclusiv metoda sociologică, etc.

Suportul informațional și statistic: *la nivel internațional* a fost asigurat de materiale analitice, legislația europeană, documente de politici, strategii, rapoarte și statistica organizațiilor internaționale (PNUD, EUROSTAT, OIM, Banca Mondială și altele); *la nivel național* a fost asigurat de actele legislative ale Republicii Moldova, strategii, materialele INCE, BNS, ANOFM, Ministerului Educației al Republicii Moldova, publicațiile științifice cu referire la problema studiată, rezultatele intervievării studenților, tinerilor specialiști cu studii superioare și angajatorilor, efectuate de către autor; alte surse ce vizează subiectele de cercetare în teză.

Problema științifică importantă soluționată constă în fundamentarea cadrului teoretic și metodologic al procesului de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare, fapt ce a condus la reconceptualizarea la nivel național a modelului de ocupare a forței de muncă tinere.

Noutatea științifică a rezultatelor cercetării este transpusă în:

1. fundamentarea noțiunilor de „capital uman”, „ocupare”, „piața muncii”, „tânăr specialist”; concretizarea și definirea noțiunii de „proces de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare”;

2. identificarea zonelor de suprapunere a reglementărilor și practicilor internaționale și naționale din domeniul ocupării forței de muncă, cu accent pe tinerii specialiști și propunerea replicării în Republica Moldova a celor mai bune practici elucidate;

3. evaluarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii prin configurarea și testarea instrumentarului propriu;

4. evidențierea principalelor așteptări ale studenților și tinerilor specialiști față de angajatori și mediul legal-instituțional, precum și formularea prescripțiilor angajatorilor față de viitorii angajați și față de procesul de pregătire a capitalului uman în instituțiile de învățământ superior;

5. elaborarea modelului econometric de ocupare a forței de muncă tinere în baza modelului trilateral al factorilor de influență: universități, angajatori și mediul legal-instituțional;

6. formularea unor direcții principale de eficientizare a procesului de integrare pe piața muncii din Republica Moldova a tinerilor specialiști cu studii superioare.

Importanța teoretică a tezei rezidă în aprofundarea conceptelor de ocupare a forței de muncă, cu accent pe ocuparea tinerilor specialiști cu studii superioare. O semnificație teoretică deosebită o au metodele de dimensionare a pieței forței de muncă sub aspectul inserției tinerilor; stabilirea impactului cadrului de reglementare asupra tranziției tinerilor specialiști de la învățământul superior la piața muncii. Concluziile și recomandările elucidează aspecte teoretice privind perfecționarea procesului de integrare a tinerilor pe piața forței de muncă.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în posibilitatea implementării rezultatelor cercetării în: a) *sistemul de învățământ superior* (componenta managerială – strategii de asigurare a competitivității formabililor în vederea integrării și adaptării profesionale cu succes; componenta didactică – elaborarea curriculelor și materialelor de curs; și componenta de asigurare a calității – monitorizarea calității predării și corelarea modulelor universitare cu competențele cerute pe piața muncii); b) *mediul angajatorilor* (asigurarea dialogului constructiv și parteneriatului durabil de tip win-win cu instituțiile de învățământ superior) și c) *mediul legal-instituțional* (elaborarea politicilor naționale de formare și ocupare a forței de muncă, politicilor de tineret, cadrului reglatoriu stimulatoriu pentru angajatori de susținere a tinerilor specialiști).

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere.

1) formularea și dezvoltarea conceptelor „ocuparea tinerilor” și „proces de integrare pe piața muncii a tânărului specialist cu studii superioare”, ținându-se cont de particularitățile de vîrstă, interesele și preferințele segmentului de populație analizat;

2) identificarea aspectelor corelative ale pieței învățământului superior și piața forței de muncă prin prisma subiectului comun – tânărul specialist cu studii superioare;

3) stabilirea posibilităților de dezvoltare a calității forței de muncă din Republica Moldova prin pregătirea și angajarea tinerilor specialiști cu studii superioare;

4) identificarea și analiza bunelor practici internaționale în domeniul ocupării tinerilor și posibilitatea replicării lor în Republica Moldova;

5) determinarea unui set de așteptări/prescripții din partea studenților și tinerilor specialiști cu studii superioare față de angajatori și vice-versa;

6) elaborarea și aplicarea modelului econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și mediului legal-instituțional asupra ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare;

7) identificarea principalelor tendințe, probleme și provocări în procesul de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare și formularea unor soluții de depășire a lor.

Aprobarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării au fost aprobate public și reflectate în lucrări științifice publicate în reviste internaționale recenzate (3), inclusiv: indexată SCOPUS (1), indexată B+ (1); articole în culegeri științifice și materiale la manifestări științifice în țară și peste hotare (13); participarea în cadrul mobilității academice Erasmus Mundus la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași (anul academic 2014-2015).

Rezultatele cercetării realizate în teză au fost prezentate la conferințele:

- Colocviul Științific „Orientări actuale în cercetarea doctorală”, Bălți, Universitatea de Stat „Alecu Russo”, ediția a VII-a, 2017.

- Conferința Internațională Științifico-Practică „Creșterea economică în condițiile globalizării: modele durabile de dezvoltare”, Chișinău, Institutul Național de Cercetări Economice, Edițiile IX-XII, 2014-2017.

- Conferința Internațională ModTech, Sibiu, 2017.

- Conferința științifică internațională „Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE”, Bălți, Universitatea de Stat „Alecu Russo”, 2016.

- Conferința internațională „Euro and the european banking system: Evolutions and challenges”, Iași, România, UAIC, 2015.

- Conferința științifică internațională „Economie și globalizare”, Constanța, Universitatea Tomis, 2014.

- Conferința Internațională „Euroregiunea „Siret-Prut” – Dezvoltare economico-socială durabilă în cadrul euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere”, Iași, Institutul de Cercetări Economice și Sociale „Gheorghe Zane”, 2014.

- Conferința științifico-practică internațională „Politici economice și financiare pentru o dezvoltare competitivă”, Chișinău, ULIM, 2013.

Unele aspecte ale tezei au fost incluse în cercetările și activitățile practice desfășurate în cadrul următoarelor proiecte științifice și educaționale, la care autorul a participat în echipa de implementare.

1. Proiectul Erasmus+, Modulul Jean Monet, EuRComp SUMMER SCHOOL „European Regional Competitiveness and Human Resource Development”, implementat de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, Romania.

2. Proiectul „Activitatea de Instruire în Domeniul Antreprenoriatului și Angajării în Câmpul Muncii” (MEEETA IV), implementat de Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA);

3. Proiectul „Academia de Business pentru Femei”, implementat de către Organizația Întreprinderilor Mici și Mijlocii din Moldova (ODIMM);

4. Programul - pilot „Femei în Afaceri”, implementat de către Organizația Întreprinderilor Mici și Mijlocii din Moldova (ODIMM);

5. Proiectul „Dezvoltarea învățământului ingineresc în Moldova” finanțat de Asociația DAAD, Germania.

Publicațiile la tema tezei. Conținutul de bază al tezei și rezultatele obținute au fost expuse de autor în 16 articole științifice publicate în reviste și culegeri naționale și internaționale, în volum de 8,42 coli de autor.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetărilor efectuate, concluziile și recomandările specificate în lucrare au fost apreciate pozitiv și aplicate în practica managerială de către: a) instituții de învățământ superior (Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (USARB), Universitatea Tehnică a Moldovei (UTM), Universitatea Agrară de Stat din Moldova (UASM)); b) mediul de afaceri (DRA „Draexlmaier Automotive” SRL, m. Bălți); c) Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM).

Sumarul compartimentelor tezei. Teza este constituită din introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografia din 192 titluri și, respectiv, 37 anexe.

Introducerea cuprinde ansamblul elementelor referitoare la justificarea actualității și a importanței temei de cercetare, prezentarea domeniului de cercetare, a suportului metodologic, științific și informațional, respectiv, expunerea gradului de studiere a temei în lucrările savanților autohtoni și străini, formularea scopului și a obiectivelor propuse spre realizare, prezentarea elementelor de noutate științifică, identificarea problemei soluționate și a valorii aplicative a subiectului investigat și redarea nivelului de implementare al rezultatelor obținute.

În capitolul întâi – **„Abordări teoretico-conceptuale privind implicația educației și formării profesionale în ocuparea forței de muncă tinere”** sunt relevate abordările teoretice generale privind conceptele economice: capital uman, muncă, forță de muncă, piața muncii, ocupare, tineri pe piața forței de muncă, etc., sunt evidențiate reperele teoretice privind evoluția ocupării forței de muncă la nivel internațional și național; sunt determinate aspectele corelative ale pieței învățământului universitar și piața muncii.

În capitolul doi – **„Evaluarea situației tinerilor specialiști cu studii superioare în contextul pieței muncii din Republica Moldova”** - este prezentată analiza pieței muncii din Republica Moldova prin prisma situației tinerilor, ca segment esențial al forței de muncă la nivel național; este efectuată sinteza diferitor forme de ocupare a tinerilor; sunt analizate politicile și practicile naționale și internaționale de ocupare a tinerilor. Sunt prezentate principalele rezultate ale chestionarelor elaborate de către autor și aplicate pe trei categorii de respondenți diferite: studenți, tineri specialiști cu studii superioare și angajatori.

În cel de-al treilea capitol – **„Direcții principale de eficientizare a inserției tinerilor specialiști pe piața muncii”** - este prezentat modelul econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și mediului legal asupra ocupării tinerilor specialiști. În același timp, sunt aduse recomandări pentru eficientizarea procesului de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare și sunt propuse modalități de perfecționare a etapelor acestui proces prin elaborarea unui sistem nou de relaționare a triunghiului partenerial Universități-Angajatori-Mediul legal.

Fiecare capitol al lucrării se încheie cu expunerea concluziilor și specificarea principalelor rezultate obținute. Concluziile și recomandările finale justifică valoarea teoretică și practică a cercetării și accentuează, în mod special, soluționarea problemei științifice, care permite formularea recomandărilor ce converg spre perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova.

Cuvinte cheie: tânăr specialist, piața muncii, forță de muncă, cerere de muncă, ofertă de muncă, proces, ocupare, antreprenariat, capital uman, piața serviciilor educaționale, angajator, mediu legal-instituțional.

1. ABORDĂRI TEORETICO-CONCEPTUALE PRIVIND IMPLICAȚIA EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE ÎN OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ TINERE

1.1. Elemente definitorii ale educației și formării profesionale în calitate de factori cheie ai formării capitalului uman și resurselor de muncă

În contextul unei societăți aflate în dezvoltare continuă, educația și formarea profesională trebuie înțelese și abordate ca fiind concepte *sine qua non*. Ambele determină, în egală măsură, calitatea capitalului uman, precum și calitatea forței de muncă – factor fundamental al dezvoltării unei țări.

Deși este un subiect analizat pe larg, problematica capitalului uman constituie și în prezent esența preocupărilor pentru mulți cercetători din domeniul economic, social, educațional, al sănătății, precum și din alte sectoare.

Primele abordări ale capitalului uman își trag rădăcinile încă din antichitate, fiind reflectate în lucrările lui Platon și Aristotel. În lucrarea „*Republica, concepția mentală a cunoașterii*”, Platon descrie ființa umană drept un „individ care ordonează și clasifică multitudinea de cunoștințe pe care practica i le furnizează”.

O tratare similară întâlnim în lucrarea lui Adam Smith „*Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei*”, potrivit căreia, „ființa umană este rațională și calculată, principala ei motivație fiind interesul economic”. Pentru prima dată este pus accentul pe rolul instruirii muncitorilor pentru a spori productivitatea muncii. Totodată, instruirea muncitorilor duce la inventarea și perfecționarea mașinilor, înregistrarea progresului tehnico-științific. În rezultat, se dezvoltă mult sfera economică și socială a unei țări [107, p.72-73].

O componentă a capitalului, în accepția lui Adam Smith, o constituie „...capacitățile dobândite sau folositoare ale tuturor locuitorilor și membrilor societății. Dobândirea de asemenea facultăți – prin susținerea celui ce le dobândește în timpul învățării (educației), studiului sau uceniciei – necesită totdeauna o cheltuială efectivă, care este un capital fix, realizat, cu alte cuvinte, în persoana sa”. Aceste caracteristici aparțin atât fiecărui individ, cât și societății în ansamblu. În aceeași ordine de idei, Adam Smith susținea că „îndemânarea perfecționată a unui lucrător poate fi considerată în aceeași lumină ca o mașină sau o unealtă de muncă ce îmbunătățește și scurtează munca și care, deși costă, necesită o anumită cheltuială, restituie, totuși, această cheltuială cu un venit” [107, p.75-76].

Ideea legăturii dintre bogăția unei națiuni și capitalul spiritual al omenirii este preluată și descrisă de către F. List, care menționa în una din lucrările sale: „Situția actuală a națiunii este o consecință a acumulării tuturor descoperirilor, invențiilor, ameliorărilor, perfecționărilor și

eforturilor tuturor generațiilor care au trăit înaintea noastră; ele constituie capitalul spiritual al omenirii actuale și fiecare națiune este productivă numai în măsura în care a știut să-și însușească aceste cuceriri ale generațiilor trecute și în măsura în care a știut să le sporească prin altele noi...” [71, p. 121-129].

În secolul XIX, reprezentanții școlii neoclasice, în frunte cu Alfred Marshall, în lucrarea „*Principiile economiei politice*”, au menționat că „cel mai de preț din tot capitalul este cel investit în ființa umană”. Învățământul devine un pol de greutate pentru gradul de adaptabilitate și mobilitate profesională a forței de muncă [157].

Economistul englez Arthur Cecil Pigou, în cartea sa „*Economia bunăstării*”, a analizat paradoxul de dispersie a veniturilor personale, afirmând faptul că „distribuția normală a abilităților nu conduce la distribuția normală a veniturilor”. Pigou a explicat acest lucru cu „factori determinanți de venit, alții decât capacitatea”, care distrug relația dintre abilități și venituri. Prin urmare, potrivit teoriei expuse de economist, există caracteristici observabile, precum și persoane neobservate, care au un impact asupra venitului agentului și care cauzează împrăștierea distribuției acestuia.

Potrivit lui Karl Marx, în lucrarea sa „*Capitalul. Critica economiei politice*”, în lipsa capitalului tehnic, capitalul uman atinge doar nivelul muncii de subzistență. Totodată, doar capitalul intelectual poate realiza un capital tehnic performant și o reușită îmbinare a acestuia cu capitalul uman sub avengura unei idei. Marx sublinia că „un lucrător liber nu-și vinde abilitățile, ci contractele pentru a-și folosi aceste abilități, în același fel în care un industriaș își vinde produsele, nu mașinile sale” [72, p. 196]. Ideea care se desprinde din opera marxistă se referă la ceea ce intelectul oferă muncitorilor anumite avantaje, însă acestea sunt dependente de proprietarii de bogății.

În continuarea acestei idei, adepții neo-marxismului, cum ar fi economiștii americani Sam Bowles și Herb Gintis, au afirmat că „funcția de bază a educației în țările capitaliste este de a crea muncitori”, iar „educația nu duce la creșterea salariilor prin creșterea capitalului uman, ci mai degrabă, la ceea ce îi face pe lucrători să fie mai supuși și mai de încredere într-un mediu corporativ” [134, p. 147]. Ulterior, aceste idei au fost dur criticate de susținătorii teoriei capitalului uman.

În primul deceniu al secolului XX, au fost puse bazele teoriei capitalului uman de către economiștii J. Senior, G. Mac Leod, I. Fischer.

Potrivit lui I. Fisher, „la fel ca și investițiile obișnuite de capital, educația oamenilor produce fluxuri viitoare de venit și poate fi inclusă în noțiunea de capital” [140, p. 25]. În cartea „*Natura capitalului și a venitului*”, I. Fisher a venit cu o teorie mai puțin obișnuită și a declarat,

că „un concept de capital ar trebui să includă: terenuri și alte resurse naturale..., obiectele deținute de gospodărie și guvern..., organele ființelor umane, poate și mintea lor și obiecte non-umane...”. Școlile economice nu au fost de acord cu această teorie.

Economistul american Theodor W. Schultz, în lucrarea „*Investiția în capitalul uman*”, a definit capitalul uman ca „determinant al caracteristicilor calitative ale resurselor umane, care include cunoștințe, abilități și atribute similare care influențează capacitățile umane specifice de a genera productivitate în muncă”. Schultz a definit șase categorii de activități care sporesc productivitatea muncii: sănătate, educație, locul de muncă, formare, programe de studii pentru adulți și migrația persoanelor și familiilor [172, p. 1-17].

Pentru o anumită perioadă de timp, conceptul de capital uman a fost lăsat în umbră. Astfel, în anii '60 ai secolului XX, aceste cercetări au fost reluate de către Becker (1962, 1964) și Mincer (1958, 1962, 1974), care au actualizat acest concept prin reafirmarea legăturilor sale cu educația și creșterea economică, prin sublinierea importanței lui în câștigarea veniturilor [135], [6].

Capitalul uman este reprezentat de agregarea investițiilor în activități precum educația, sănătatea, formarea la locul de muncă și migrația care sporește productivitatea individului pe piața muncii [156, p. 99].

Conform altei definiții, capitalul uman prezintă „cunoștințele, abilitățile, competențele și atributele incorporate în indivizi care facilitează crearea bunăstării personale, sociale și economice” [156, p. 18].

Laroche M. a definit capitalul uman ca o agregare a abilităților înnăscute și cunoștințelor și abilităților pe care indivizii le dobândesc și le dezvoltă pe tot parcursul vieții. Abilitățile înnăscute reprezintă potențialul intrinsec al unui individ. Ele pot fi definite ca toate capacitățile fizice, intelectuale și psihologice pe care le posedă indivizii la momentul nașterii, fiind primare ca daruri, fără nici o acțiune sau alegere proprie. Competențele dobândite reprezintă actualizarea acestui potențial, în principal prin intermediul individului, implicând anumite eforturi și anumite costuri. Aceste abilități sunt dobândite de-a lungul vieții, prin intermediul transferului de cunoștințe, contactelor personale, experienței de lucru, formării la locul de muncă, educației și socializării [156, p. 87-100].

În lucrările sale, Laroché a propus cinci aspecte principale care trebuie luate în considerare în legătură cu capitalul uman:

- capitalul uman este un bun care nu este negociabil. El este încorporat în ființa umană;

- indivizii nu totdeauna controlează canalele și ritmul prin care ei dobândesc capitalul uman. Spre exemplu, pentru tineri, deciziile de achiziție a capitalului uman sunt adoptate de către părinți, guverne, instituții de învățământ;

- capitalul uman are un caracter cantitativ și calitativ. Investițiile în capitalul uman nu sunt omogene din punct de vedere cantitativ și calitativ;

- capitalul uman poate fi general (posibil de utilizat în diverse activități și transferabil de la un angajator la altul) și specific (poate fi utilizat într-un număr limitat de activități).

Potrivit lui Laroche, definiția capitalului uman conține, de asemenea, noțiunea de efecte externe, ceea ce semnifică faptul că indivizii vor fi mai productivi deținând un înalt nivel de abilități din diverse domenii. Capitalul uman generează externalități sociale, care include o utilitate sporită de a trăi într-o societate cu instituții democratice și permit libertatea gândirii.

În ultimul secol, a fost înregistrat un număr foarte mare de lucrări scrise de diverși savanți care au pus în evidență o serie de contradicții privind dilema, dacă capitalul intelectual este sau nu o parte componentă a capitalului uman. Bazat pe lucrările lui Royal, O'Donnell, Johanson, Roos și alții, deducem un model de legături între capitalul intelectual, uman și social (figura 1.1) [169, p. 668-683]; [154, p. 715-733]; [170, p. 95-100].

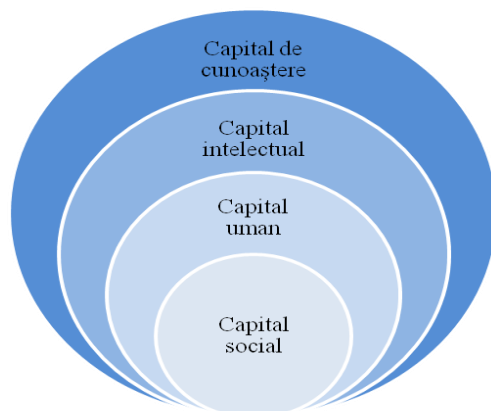


Figura 1.1. Modelul legăturilor între capitalul intelectual, uman și social

Sursa: Elaborat de autor în baza [169, p. 668-683]; [154, p. 715-733]; [170, p. 95-100].

Potrivit autorilor menționați, fiecare tip de capital este definit într-un mod corespunzător și conține elemente specifice:

- capitalul social include relațiile sociale, interdependența cu alte persoane, instituții, organizații;

- capitalul uman este un factor de producție adițional, constituit din suma stocului de cunoștințe, calificări și experiențe dobândite atât în cadrul educației formale, cât și în timpul muncii;

- capitalul intelectual include activele intangibile ale unei instituții care îi permit să funcționeze eficient. Componentele capitalului intelectual sunt: activele de piață (clienții și gradul lor de loialitate, canalele de distribuție, diferite contracte și acorduri, etc.); activele bazate pe proprietatea intelectuală (know-how-ul, secretele de comercializare, copyright-ul, brevetele sau alte drepturi); activele centrate pe resursele umane (abilitatea de a soluționa probleme, de a lua decizii, abilitățile manageriale);

- capitalul de cunoaștere – totalitatea cunoștințelor capabile să genereze avantaj competitiv.

Economistul român Steliana Perț, caracterizează capitalul uman drept un concept multidimensional și multifactorial determinat, eterogen, totalitatea acestor caracteristici conducând la calitatea capitalului uman. Este multidimensional deoarece în componența sa intră elemente cum sunt: cunoștințele și calificările, aptitudinile și deprinderile de activitate, trăsăturile de caracter, personalitate, reputație și statutul social, mobilitatea, starea de sănătate, nivelul și calitatea consumului, etc [84].

În concepția aceluiași cercetător, relevanța capitalului uman se manifestă și din perspectiva efectelor sale asupra variabilelor și proceselor demo-economice și socio-culturale, cum sunt: rata de creștere economică și caracteristicile creșterii; dezvoltarea umană sustenabilă; rata de creare/inovare, asimilare și dezvoltare a tehnologiilor noi; productivitate, eficiență, performanță, competitivitate; ocupare a forței de muncă; rata, structura și dinamica șomajului; comportamentul demografic al familiei; nivelul, dinamica și distribuția veniturilor; rata și profilul sărăciei, etc.

Acest sistem complex de corelații ale capitalului uman cu mediul social și economic sunt sintetizate și redate în figura 1.2:

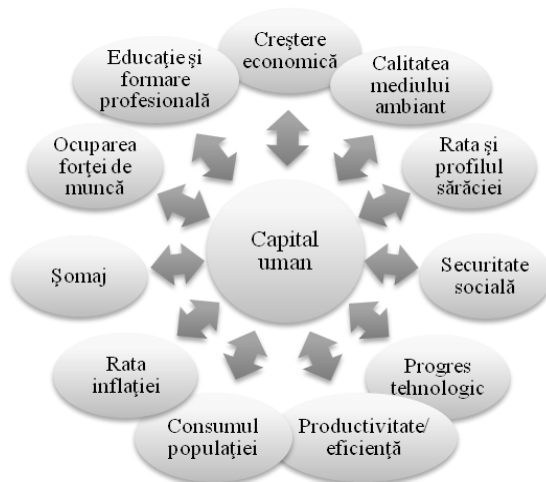


Figura 1.2. Relațiile dintre capitalul uman și mediul social și economic

Sursa: Elaborat de autor

Între capitalul uman și variabilele și procesele demo-economice și cele socio-culturale există legături atât directe, cât și indirecte.

În continuarea ideii descrise mai sus, în concepția lui Bogdan Voicu, capitalul uman constă în acele abilități ale indivizilor care sunt caracteristice lor și rămân aceleași în orice mediu social, putând fi valorificate pe piața muncii [125].

Conform abordărilor cercetătorului Neagu O., conceptul de capital uman întrunește: capitalul uman nativ (biologic), capitalul educațional, capitalul de sănătate și abilități sociale [76].

Capitalul uman este definit ca ”ansamblul integrat al unui sistem de cunoștințe teoretice, generale și de specialitate, de aptitudini și deprinderi însușite în procesul de învățământ și formare profesională (formal și informal) sau prin experiența acumulată la locul de muncă, de comportamente economice și sociale pe care individul le pune în aplicare în procesul de creare de bunuri și servicii, de generare de venituri corespunzătoare/remuneratorii pentru posesorul lor ca și pentru colectivitatea în care se încadrează sau pentru societate” [144].

Unele dintre abordările capitalului uman din perspectiva componentei educaționale și formative, despre care s-a vorbit anterior, au fost sintetizate de către autorul prezentei teze în tabelul 1.1:

Tabelul 1.1. Sinteza abordărilor capitalului uman din perspectiva componentei educațional-formative

Autorul	Abordarea capitalului uman în funcție de școli (curente)
Economia politică engleză	
Adam Smith	- Investițiile în educație sunt considerate surse viitoare de venit. - Diviziunea muncii are ca avantaj creșterea îndemnării indivizilor.
Naționalismul economic	
Friedrich List	- Investiția unei țări în educație și pregătire profesională determină dimensiunea avuției naționale.
- Marxismul clasic	
Karl Marx	- Între instruire și salarizare există o relație direct proporțională.
- Neoclasicism	
Alfred Marshall	- Cercul vicios: prezența sărăciei - lipsa educației, poate fi înlăturat printr-o intervenție a statului pentru cei defavorizați din punct de vedere social. - Emanciparea socială este determinată de emanciparea educațională.
Irving Fisher	- Educația este o investiție capabilă să influențeze veniturile viitoare și este inclusă în noțiunea de capital
Iacob Mincher	- Studiază relația între educație, pregătirea la locul de muncă și venit. - Capitalul uman determină creșterea economică a unei țări
Kiker B., Becker G.	- Capitalul uman este reprezentat de agregarea investițiilor în activități precum: educația, sănătatea, formarea la locul de muncă și migrația care sporește productivitatea individului pe piața muncii.
Laroche M.	- Capitalul uman este o totalitate a abilităților înăscute, cunoștințelor și abilităților pe care indivizii le dobândesc și le dezvoltă pe tot parcursul vieții, inclusiv prin programe de educație formală și non-formală

Sursa: Elaborat de autor

La începutul secolului XXI se conturează tot mai multe teorii, precum și exemple practice care indică asupra corelării dintre capitalul uman și creșterea economică a unei țări. Cel mai bun exemplu în acest sens este Japonia, care, în urma celui de-al doilea război a suferit pierderi foarte mari, însă, i-a fost suficient circa jumătate de secol pentru a se reface și pentru a deveni una din forțele importante ale economiei mondiale tocmai datorită calităților deosebite ale capitalului uman. Mai mult decât atât, performanța Japoniei se datorează sistemului de valori bazat pe responsabilitate și disciplină în muncă, precum și existenței unui sistem de formare profesională foarte bine pus la punct.

Creșterea economică a fiecărei țări, cauzată de valoarea și impactul capitalului uman, se măsoară prin intrările și respectiv ieșirile de resurse și materiale (input-uri și output-uri) (figura 1.3).

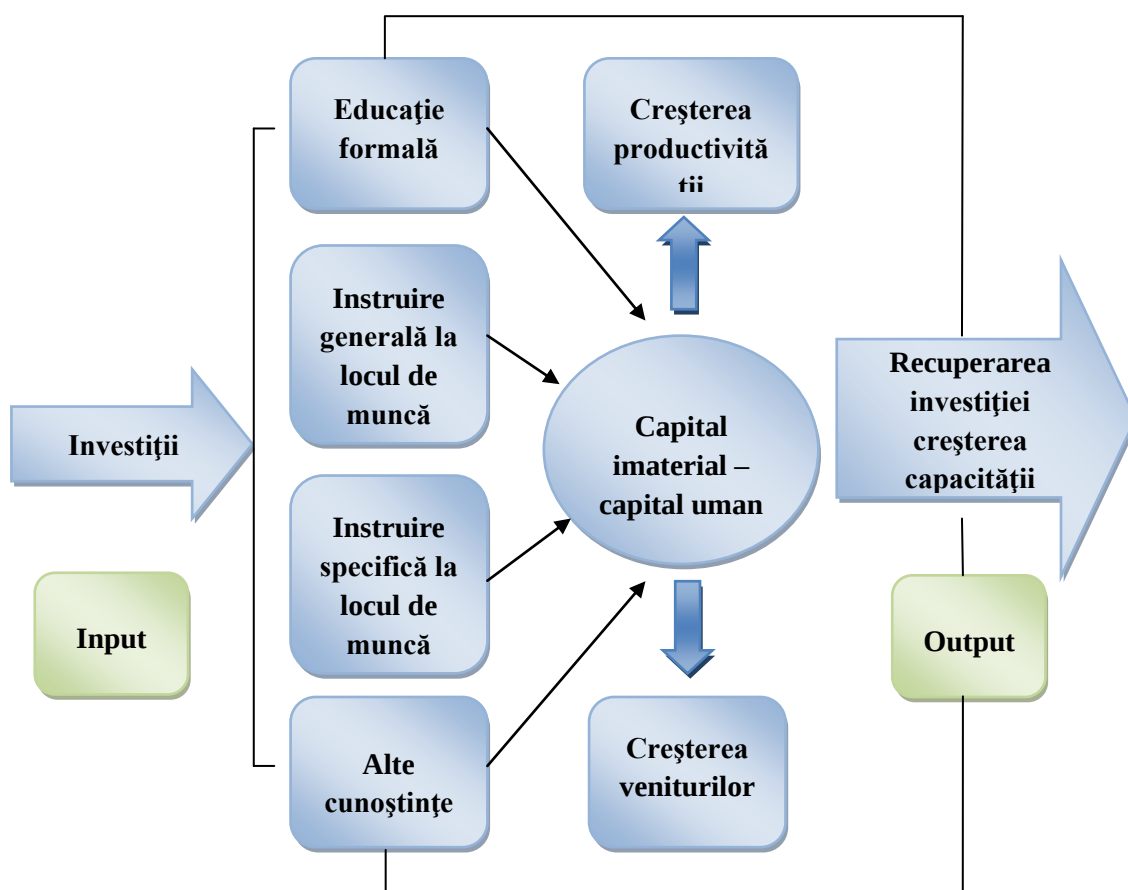


Figura 1.3. Modelul capitalului uman

Sursa: [23] și [148]

Vernon R. și Yujiro H., pentru a sublinia impactul capitalului uman asupra creșterii economice, au estimat un „coeficient de elasticitate a output-urilor în raport cu input-ul capital uman” de 0,472 (aproximativ de 2 ori mai mare, în comparație cu capitalul fizic, care a fost estimat la 0,2634) [180, p. 113-141].

Una dintre explicațiile cheie pentru boom-ul economic din a doua jumătate al secolului XX al câtorva țări sud-est asiatice (Coreea de Sud, Singapore, Taiwan și Hong Kong, în special) constă în investițiile masive în educație ale guvernelor și cetățenilor țărilor în cauză (în 1999, 75% dintre absolvenții de învățământ liceal din Coreea de Sud se înscriau pentru o formă de învățământ superior, care poartă un caracter științifico-aplicativ) [145]. Pentru comparație, în Republica Moldova, studiile posedă un caracter mai mult teoretico-metodologic, decât practic și strategic, sunt lipsite de viziune pe termen lung, în raport cu țările est-asiatice.

În cadrul unui studiu realizat de Banca Mondială, pe exemplul a două țări, Ghana și Coreea de Sud, este demonstrat modul în care calitatea capitalului uman influențează cercetarea și dezvoltarea tehnologică și conduce la creșterea productivității muncii, competitivității și bunăstării [145, p. 25], [151]. În anii 1950-1960, datorită războiului devastator din Coreea, aceste două țări aveau un nivel similar de dezvoltare economică. Însă, datorită, producerii și acumulării de cunoaștere, PIB-ul Coreii de Sud (\$1.378 trillion) a întrecut de câteva ori nivelul PIB-ului din Ghana (\$37.54 miliarde). Această creștere rapidă a avut loc în pofida incertitudinilor geopolitice și lipsei resurselor naturale și se datorează, în mare măsură, investiției în capitalul uman

În baza acestui exemplu desprindem trei idei de bază:

- pentru ca un stat să fie puternic și consolidat trebuie să aibă formulate direcții strategice de activitate și să fie focusat pe dezvoltare prin orientare către piață;
- în lipsa resurselor naturale, centrul de greutate trebuie orientat către capitalul uman, accentul fiind pus nu pe cantitatea studiilor, dar pe calitatea lor. Acest lucru va impulsiona o industrializare rapidă, modernizare, recuperarea decalajelor tehnologice și un accent sporit pe inovare.
- transferul de noi cunoștințe și tehnologiile inovaționale sunt pilonii de bază ai performanțelor economice. Țările care nu investesc în tehnologii noi și în formarea și perfecționarea capitalului său uman, riscă să rămână în urmă [145, p. 25].

Inovarea a fost mereu un motor al dezvoltării economice și sociale, fapt care se resimte și mai mult pe parcursul secolului XXI, odată cu apariția unei economii de tip nou – economia inovațională, elementul principal al căreia este producerea cunoștințelor. Economia cunoașterii implică, în mod obligatoriu, prezența capitalului uman antrenat în cercetare.

Prin urmare, există o relație de interdependență între termenii: capital uman, cunoștințe, cercetare-dezvoltare (C&D), inovație și creștere economică.

Pe cât de vaste și multidimensionale sunt definițiile conceptelor menționate anterior, pe atât de voluminoasă este lista lucrărilor științifice. Pentru a crea o imagine a acestui volum de

lucrări, am realizat un studiu al literaturii utilizând metodele bibliometrice pe baza de date GoogleScholar și GoogleTrends.

GoogleScholar stabilește că numai în ultimi zece ani au fost scrise cel puțin 49.500 de articole, brevete și cărți care abordează problema inovațiilor, în timp ce în ultimii 30 de ani, această cifră este de numai 66.000. GoogleScholar este cea mai completă sursă de publicații, deoarece include toate bazele de date utilizate în sfera academică, precum EconLit, Business Source Premier, WileyBlackwell etc.

Instrumentul de căutare Google Trends a fost creat în anul 2004. De atunci și până în prezent, oamenii au manifestat continuu interes față de conceptele de mai sus. În cele ce urmează, vom analiza cum se prezintă situația referitor la: capital uman, C&D, inovații, cunoaștere (figura 1.4).

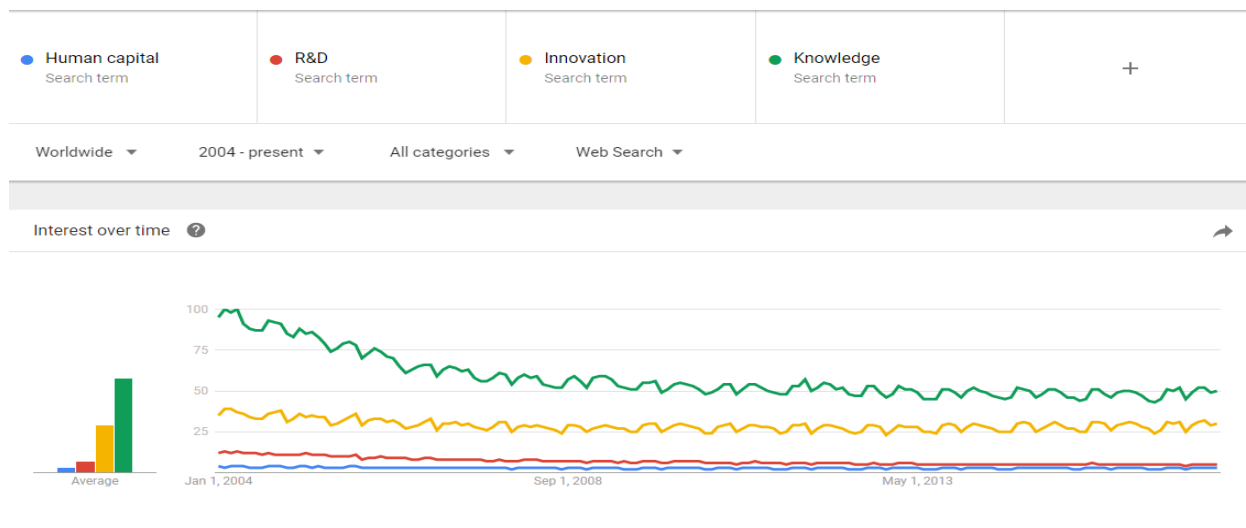


Figura 1.4. Evoluția interesului la tema capital uman, C&D, inovații, cunoaștere

Sursă: Elaborată de autor în baza [151], [145, p. 26]

Utilizatorii internetului s-au aratat interesați de toate patru concepte, dar mai cu seamă, de inovație și cunoaștere, cu un coeficient inițial de popularitate de 38 și respectiv de 100 puncte procentuale. În prezent, popularitatea căutărilor pentru cunoaștere a scăzut dublu, constituind doar 54 puncte procentuale, în timp ce interesul pentru inovații a scăzut nesemnificativ, constituind 31 puncte procentuale.

Este de menționat faptul că majoritatea căutărilor revin orașelor mari din Europa, Asia și America.

Analizând distribuția regională a căutărilor pentru fiecare concept în parte, depistăm următoarele situații:

A) Pentru capital uman (figura 1.5):

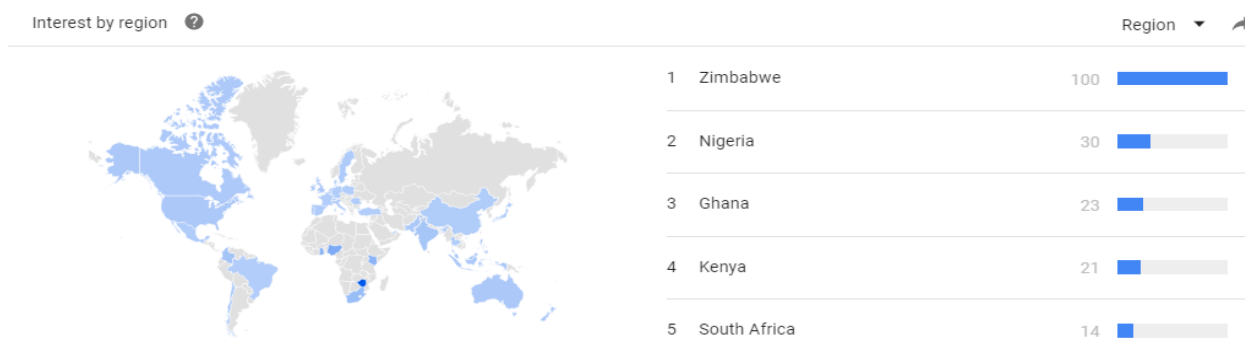


Figura 1.5. Interesul regional la tema capitalul uman și conceptele derivate

Sursă: Elaborată de autor în baza [151], [145, p. 27]

La nivel regional se observă o concentrație foarte mare în multe dintre țările în curs de dezvoltare, în special din sudul Africii și Asiei. Cel mai mare interes se înregistrează în Zimbabwe, Nigeria, Ghana și Kenya.

Conceptele derivate căutate de internauți sunt: managementul capitalului uman, resurse umane, dezvoltarea capitalului uman, teoria capitalului uman, investiția în capitalul uman, etc.

B) Pentru C&D (figura 1.6):

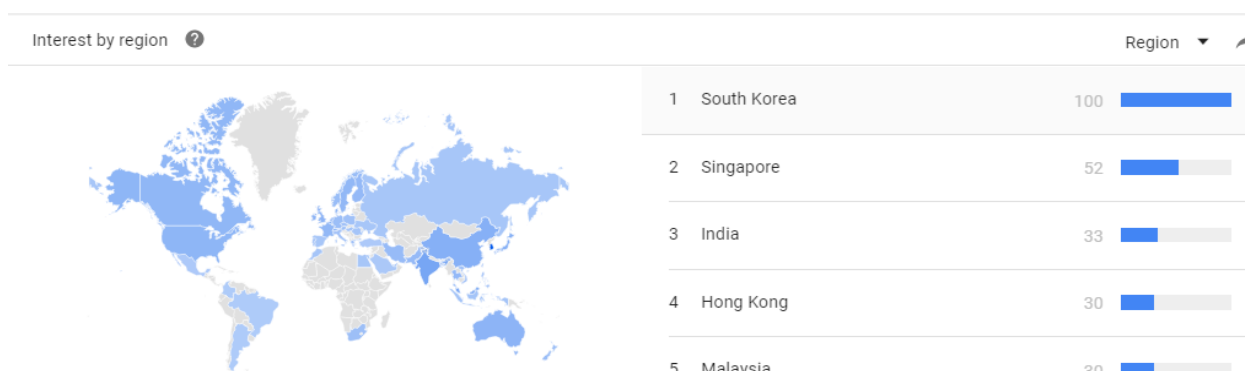


Figura 1.6. Interesul regional la tema C&D și conceptele derivate

Sursă: Elaborată de autor în baza [151], [145, p. 27]

Interesul față de acest concept este manifestat în special în Asia de Sud-Est, America și Canada. În acest context, trebuie să menționăm liderii căutărilor sunt: Korea de Sud – cu 100 puncte procentuale, urmată de Singapore – cu 52 puncte procentuale, India – cu 33 puncte procentuale, Hong-Kong – cu 30 puncte procentuale. Țările europene precum Belgia, Irlanda, Danemarca, Marea Britanie manifestă un interes legat de căutări conexe a acestui concept de circa 20 puncte procentuale.

Conceptele derivate căutate de internauți sunt: centru C&D, ocupație C&D, tehnologie C&D, management în C&D, companie în domeniul C&D, investiție în domeniul C&D, proiect în domeniul C&D, etc.

C) Pentru inovații (figura 1.7):

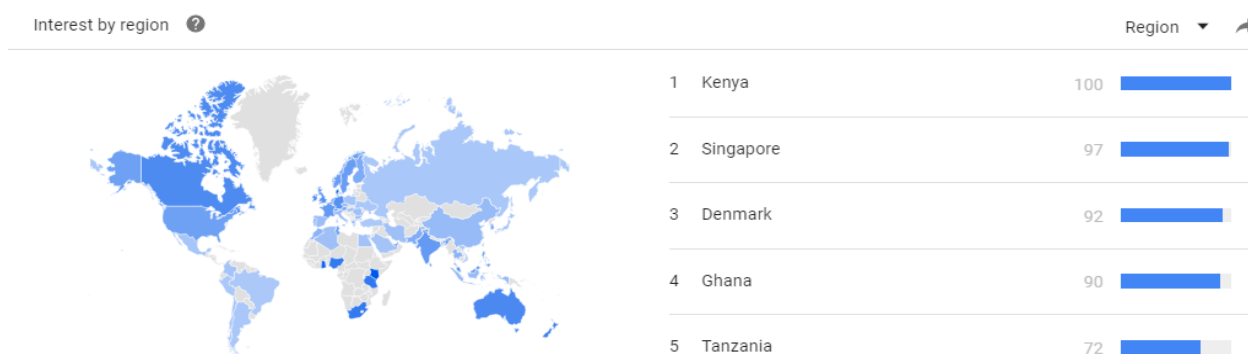


Figura 1.7. Interesul regional la tema inovații și conceptele derivate

Sursa: Elaborată de autor în baza [151], [145, p. 28]

La fel cum și în cazurile precedente, interesul major față de acest concept este manifestat preponderent de țările din Africa și Asia, precum: Kenya, Singapore, Ghana, Tanzania. De asemenea, în legătură cu acest concept se conturează interesul din partea unor țări europene precum: Danemarca, Marea Britanie, Germania și Irlanda. Moldova figurează la nivelul 0, deoarece nu a avut loc o creștere suficientă în volumul de căutări pentru a desfășura această analiză. Astfel de țări precum România, Rusia și Ucraina sunt respectiv la nivelul de 8,7 și respectiv 6%.

Conceptele derivate căutate de internauți sunt: tehnologie, centru de inovare, management inovațional, produs inovațional, strategie inovativă, proces inovațional, etc.

D) Pentru cunoaștere (figura 1.8):



Figura 1.8. Interesul regional la tema cunoașterea și conceptele derivate

Sursa: Elaborată de autor în baza [151], [145, p. 28]

Probabil datorita înțelesului mai larg al acestui concept, aria geografică a căutărilor se extinde pe toate continentele, cu un interes sporit în Asia și Africa. În topul căutărilor se află Zimbabwe, Etiopia, India, Nepal, Pakistan, Ghana, Nigeria, Kenya. Analizând lista cuvintelor-cheie derivate căutate, care se află în top, putem presupune că este vorba de semnificația

cunoașterii sinelui și a vieții în religia hindusă, mai puțin cunoașterea științifică, în abordarea ei europeană (de exemplu, triumful cunoașterii).

Conceptele derivate căutate de internați sunt: managementul cunoașterii, centru de cunoaștere, etc.

Educația, ca una din activitățile de bază în formarea și perfecționarea forței de muncă, atât la nivel național, cât și la nivel internațional, este diversă ca formă, conținut, mod de manifestare, rezultate și impact înregistrat. Pentru recunoașterea și consolidarea rolului educației în dezvoltarea societății în general și a economiei, în caz particular, la nivel internațional au fost adoptate o serie de acte normative și documente legislative.

În anul 1990, la inițiativa UNESCO, în cadrul Conferinței Mondiale de la Jomtien (Thailanda), în prezența delegaților din 155 de țări și ai 150 de organizații internaționale, a fost lansat programul internațional *Educație pentru toți* (Education for all). Acest program este un angajament internațional de a oferi oricărui cetățean, indiferent de societatea căreia îi aparține, șansa de a beneficia de educație [177].

Obiectivele Educației pentru toți prevăd următoarele: îmbunătățirea accesului la educație a copiilor; asigurarea educației primare universale; asigurarea unui acces echitabil la programe de formare a „abilităților pentru viață” (life skills) sau învățarea tinerilor și adulților; eliminarea inegalităților de gen în educația primară și secundară; creșterea cu 50% a alfabetizării adulților; îmbunătățirea tuturor aspectelor privind calitatea educației.

În septembrie 2000, 189 de state membre ale Organizației Națiunilor Unite au adoptat *Declarația Mileniului* [96] care lansează obiectivele de dezvoltare pentru societatea umană și anume: eradicarea sărăciei extreme și reducerea foametei și a malnutriției, promovarea egalității de gen și de șanse, reducerea mortalității infantile, îmbunătățirea stării de sănătate a mamelor, combaterea HIV/SIDA, malariei și altor boli incurabile, asigurarea durabilității mediului, dezvoltarea unui parteneriat global pentru dezvoltare. La baza fiecărui obiectiv este plasată educația - premisă pentru reducerea sărăciei și a inegalității, pentru creșterea productivității, făcând posibilă utilizarea de noi tehnologii și promovarea cunoașterii.

Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale prevede adoptarea unui act și anume „*Educație și formare 2020*” (ET 2020) [15]. Principalul scop al actului este de a sprijini statele membre în ceea ce privește dezvoltarea în continuare a sistemelor lor de educație și formare. Aceste sisteme ar trebui să asigure tuturor cetățenilor mijloacele necesare pentru a-și spori potențialul, precum și să asigure prosperitatea economică durabilă și capacitatea de integrare profesională. Cadrul ar trebui să ia în considerare

întregul spectru de sisteme de educație și formare profesională dintr-o țară (inclusiv învățământul non-formal și informal).

În final, Comisia Europeană stabilește patru obiective strategice ale cadrului:

- realizarea în practică a învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității – punând în evidență faptul că sunt necesare progrese privind punerea în aplicare a strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții, dezvoltarea cadrelor naționale pentru calificări în legătură cu prevederile Cadrul european al calificărilor [14] și stabilirea unor parcursuri educaționale mai flexibile. Trebuie extinsă mobilitatea și aplicată Carta europeană a calității pentru mobilitate [16];

- îmbunătățirea calității și a eficienței educației și formării – toți cetățenii trebuie să poată dobândi competențe-cheie, iar toate nivelurile de educație și formare profesională trebuie să devină mai atractive și mai eficiente;

- promovarea echității, a coeziunii sociale și a cetățeniei active – educația și formarea trebuie să permită tuturor cetățenilor să dobândească și să dezvolte abilități și competențe necesare pentru a permite ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării, cetățenia activă și dialogul intercultural. Dezavantajul educațional trebuie să fie remediat prin asigurarea unui învățământ preșcolar de calitate;

- stimularea creativității și a inovării, inclusiv a spiritului întreprinzător, la toate nivelurile de educație și formare – promovarea dobândirii de către toți cetățenii a unor competențe transversale și garantarea bunei funcționări a triunghiului cunoașterii (educație-cercetare-inovare). Trebuie promovate parteneriatele dintre întreprinderi și instituțiile de învățământ, precum și comunitățile mai largi de cursanți, care să implice reprezentanți ai societății civile și alte părți interesate.

Cadrul Educație și formare 2020 prevede atingerea următoarelor valori de referință:

- mai puțin de 15% dintre persoanele în vârstă de 15 ani ar trebui să fie slab calificate în lectură, matematică și știință;

- rata abandonului timpuriu din educație și formare în vârstă de 18-24 ani trebuie să fie sub 10%;

- cel puțin 40% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani vor urma o formă de învățământ superior;

- cel puțin 15% dintre adulți trebuie să participe la învățarea pe tot parcursul vieții;

- cel puțin 20% dintre absolvenții de învățământ superior și 6% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 18 și 34 de ani, cu o calificare profesională inițială, trebui să petreacă ceva timp în străinătate fiind încadrați în programe de formare și perfecționare;

- ponderea absolvenților angajați (cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani, care dețin cel puțin nivelul de educație secundar și superior și care au părăsit educația cu 1-3 ani în urmă) trebuie să fie de cel puțin 82% [15].

Actele menționate și analizate subliniază, o dată în plus, rolul pe care îl are formarea capitalului uman de calitate în contextul economic, caracterizat de instabilitate, crize și presiuni concurențiale. Strâns legat de capitalul uman, se redescoperă importanța pe care o are educația, fiind bine cunoscut faptul, că sistemele educaționale practicate de-a lungul timpului au urmărit fie să se adapteze la imperativele schimbărilor economice, fie să provoace acele transformări care asigură cooperarea socială dorită.

Pentru a fi mai convingători, în continuare vom veni cu abordări practice, analize ale experienței diferitor țări în domeniul educației, formării profesionale și dezvoltării capitalului uman și impactului pe care le implică aceste concepte asupra pieții muncii, bunăstării sociale și dezvoltării economice.

1.2. Repere conceptuale ale ocupării forței de muncă și ocupării tinerilor

Termenul „ocuparea tinerilor” este în legătură directă cu termenul „ocuparea forței de muncă”, tinerii fiind un segment important al forței de muncă a oricărei țări. Vom elucida, pe rând, ambii termeni.

Deși, există numeroase definiții ale termenului „ocuparea forței de muncă”, acestea diferă în funcție de modul specific de abordare. În continuare, vom diviza sintagma în părți componente pe care le vom analiza separat. În cadrul studiului analitic vom acorda prioritate cuvântului „muncă”, dată fiind importanța majoră a muncii pentru om, deoarece „a munci” nu e doar un mijloc de a câștiga bani, ci este o dimensiune fundamentală a omului pe Pământ.

O descriere detaliată a etimologiei cuvântului *muncă* o întâlnim în lucrarea lui Valeriu Frunzaru „*Ocuparea forței de muncă. Politici europene*”. Astfel, termenul are rădăcini de origine slavonă, provenind de la cuvântul *muka*, ceea ce înseamnă *chin*. Pentru munca grea sau munca rutinieră depusă în jurul gospodăriei, în românește se folosește și verbul *a roboti*, care își are originea tot într-un cuvânt slav, *robota*, care înseamnă *muncă* [35, p. 5].

Revenind la diversele modalități de definire a muncii, nu trebuie omisă una din principalele surse lingvistice – *Dicționarul Explicativ al Limbii Române*. Conform acestuia, munca este o „desfășurare a unei activități fizice sau intelectuale îndreptată spre un anumit scop; activitate prin care omul modifică și adaptează lucrurile din natură pentru satisfacerea trebuințelor sale” [25, p. 54].

Deși, la prima vedere s-ar părea că toată lumea știe ce înseamnă munca, or fiecare om încă din copilărie este implicat în activități casnice, activități intelectuale sau de oricare alt gen, totuși, încă ducem lipsă de o definiție general recunoscută a acestei activități umane. În unele cazuri munca este o modalitate de a petrece cea mai mare parte a zilei și coincide cu starea de veghe a individului. În alte situații, munca se asociază cu efortul depus pentru a atinge un anumit statut sau pentru a obține o recompensă economică.

Dacă ne referim la modul, locul sau specificul activității, termenul „muncă” se definește și se interpretează în mod diferit. Din cele descrise mai sus, putem constata, că este dificil a da o interpretare univocă a acestui termen. Această dificultate este generată de abordarea specifică a fiecărui domeniu de cercetare. În mod evident, un economist se va concentra asupra altor aspecte ale muncii decât un jurist sau psiholog. Pentru economist, munca derivă, de fapt, în rezultatul palpabil și cuantificat în timp sau bani, care determină în esență bunăstarea instituției, întreprinderii sau individului prin înregistrarea rezultatelor financiare performante. În acest context, principiul economic de bază „rezultat maxim cu aceleași cheltuieli” este valabil.

În viziunea noastră, elaborarea unei sinteze complete a abordărilor teoretice ale muncii din diferite domenii disciplinare, este necesară, datorită importanței și actualității acestui concept la scară globală. Cercetările științifice referitoare la subiectul în cauză se află într-o interdependență complexă, intersectându-se și completându-se reciproc (tabelul 1.2).

Tabelul 1.2. Abordarea interdisciplinară a cercetării științifice a muncii

Domeniul disciplinar	Definiția/interpretarea muncii
Mitologie	- Relația dintre zei și oameni în contextul muncii - Percepția muncii ca un ritual
Religie	- Percepția muncii drept plată în contul păcatului originar și consecință a izgonirii din paradis - Abordarea muncii drept ispășire și supunere față de voința lui Dumnezeu
Filosofie	- Munca este o străduință firească a omului în aspirațiile sale către fericire, fie o obligație - Munca trebuie să fie în concordanță cu aspectele morale
Sociologie	- Procesul de integrare socio-profesională a indivizilor pe piața muncii - Raportul de reciprocitate dintre muncă și nivelul de trai, evoluția socială a indivizilor
Psihologie	- Fenomenele și particularitățile psihice implicate în activitatea de muncă a omului - Motivele individuale și de grup ce determină prestarea unei munci
Drept	- Relațiile juridice individuale și colective care se nasc între angajatori (patroni) și salariați ce muncesc sub autoritatea lor, cu ocazia prestării muncii
Economie	- Totalitatea resurselor umane care pot și sunt antrenate în producția de bunuri și prestarea serviciilor
Demografie	- Factorii și efectele muncii asupra indicatorilor demografici

Sursa: Elaborat de autor

După cum putem observa din tabelul 1.2, semnificațiile numeroase ale muncii sunt greu de epuizat. Munca poate fi o pedeapsă pentru păcatul original, o trebuință, o aspirație către fericire, o evoluție socială, un act volitiv, relații juridice și economice, etc. În anumite contexte, există diferențe de ordin juridic, economic, psihologic între munca copiilor, munca tinerilor, etc.

Premisele cercetării economice a muncii se conturează abia în secolul al XVIII-lea și sunt reflectate de către Thomas Malthus în lucrarea „Eseu”. Limitele cercetării lui Malthus rezidă în accentul pus pe demografie, mai puțin pe muncă ca proces. Trebuie menționat faptul, că în literatura de specialitate, în perioada apariției primelor cercetări despre muncă și forță de muncă, dar și în perioadele următoare, nu se face diferență între ocuparea tinerilor și ocuparea adulților.

Școala clasică engleză, reprezentată de Adam Smith și David Ricardo, aduce valoare adăugată teoriei economice, introducând în circuitul economic concepte noi precum munca, valoare, bani, repartiție, avantaj absolut, avantaj relativ, etc.

Lucrarea lui Adam Smith apărută în 1776, *„Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei”*, interpretează într-o nouă lumină bogăția națională. Astfel, toate activitățile economice productive, inclusiv munca, creează avuție națională. Problematicii diviziunii muncii îi este acordată o importanță maximă: „Munca anuală a oricărei națiuni constituie fondul care dintotdeauna o aprovizionează cu toate bunurile necesare și de înlesnire a traiului”. La rândul său, acest fond depinde de doi factori: cantitatea muncii realizată în producție și productivitatea muncii. Un exemplu elocvent în acest sens servește situația popoarelor primitive care, deși erau ocupate cu diverse munci, trăiau foarte greu și erau sărace. Pe de altă parte, din antichitate și până în prezent, popoarele civilizate trăiesc mult mai bine și mai ușor deoarece munca lor este mai productivă, aceasta datorându-se cunoștințelor și abilităților prestatorilor de muncă [65, p. 47].

Acest punct de vedere poate fi analizat în favoarea ideii, că o întreprindere sau un stat se îmbogățește pe seama forței de muncă de care dispune, avându-se în vedere doar acele resurse de muncă care participă implicit la procesul de producție (agricultură și industrie). Acest raționament era valabil pentru secolul al XVIII-lea, nu și pentru economia actuală, deoarece, în prezent, sectorul serviciilor este generator de profituri.

Pornind de la ideile lui Adam Smith, David Ricardo continuă să aprofundeze teoria valorii bazate pe muncă, aducând în discuție aspecte noi, mult mai complexe. În concepția sa, „valoarea se deosebește în mod esențial de bogăție, deoarece valoarea nu depinde de abundență, ci de dificultatea sau ușurința producției. Munca unui million de oameni în fabrici va produce întotdeauna aceeași valoare, dar nu va produce întotdeauna aceeași bogăție. Prin inventarea de mașini, prin perfecționarea îndemînării, printr-o mai bună diviziune a muncii sau prin

descoperirea de noi piețe unde schimburile pot fi făcute în condiții avantajoase, un milion de oameni pot produce dublu sau triplu sumei bogățiilor..., iar prin aceasta nu vor adăuga nimic la valoare, deoarece valoarea fiecărui lucru crește sau scade în raport de ușurință sau dificultatea de a-l produce, sau, cu alte cuvinte, în raport de cantitatea de muncă întrebuințată pentru producția sa” [94, p.112]. Prin urmare, valoarea este privită ca produs al muncii.

Numeroși mercantiliști au evidențiat în lucrările lor importanța muncii. Astfel, Antoin De Montchrestien scria: „Omul este născut pentru a trăi într-un permanent exercițiu și ocupare... Bunăstarea oamenilor constă în principal în bogăție, iar bogăția în muncă” [178, p.21]. Obligația fiecărui om de a munci este pe cât se poate de rațional pentru a evita pierderile de producție și decăderea morală a umanității.

În concepția lui Karl Marx, munca este o condiție a existenței omenești, un proces de transformare a resurselor din natură în produsele muncii. Însă, aceste acțiuni nu sunt asociate doar cu realizarea umană, ci și cu înstrăinarea, deoarece, în urma actului creator, rezultatele muncii sunt înstrăinate de individul care le-a produs [72, p.84]. Fenomenul alienării umane este prezent și în zilele actuale și se manifestă prin prestarea muncii contra unui preț derizoriu.

Astfel, din analiza definițiilor termenului „muncă”, propuse de diferiți autori, am putea deduce că *munca este o activitatea a celor care o prestează, soldată cu obținerea bunurilor și serviciilor cu impact direct asupra produsului intern brut și care influențează dezvoltarea economică, culturală și socială a țării.*

Karl Marx face legătura între utilizarea forței de muncă și modalitățile procesului de producție, considerând șomajul un factor important care reglează producția capitalistă.

Nu în zadar esența și conținutul conceptului munca prezintă un subiect de discuție în literatura de specialitate, deoarece, potrivit lui Ion Ignat „în ansamblul factorilor de producție, omul cu forța sa de muncă ocupă cel mai important loc. El (individul) își găsește menirea și se integrează social numai dacă este ocupat, dacă își găsește un loc de muncă” [60, p. 124].

O definiție contemporană a muncii, pe larg acceptată de specialiștii din mai multe sfere de activitate are următorul conținut: „Munca reprezintă activitatea umană specifică, manuală și/sau intelectuală – prin care oamenii își utilizează aptitudinile fizice și/sau intelectuale în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuințelor lor” [108, p.12]. Din enunțul formulat mai sus, observăm anumite limite ale definiției. Prin urmare, explicația dată termenului nu este suficient de plauzibilă. Nu putem să nu cădem de acord cu afirmația că munca este o activitate specifică omului (or, animalele nu au capacități fizice și/sau intelectuale), ea poate fi manuală și/sau intelectuală și are drept scop producerea anumitor bunuri. Credem că anume în acest loc ar trebui de finalizat fraza și de pus punct pentru că ceea ce urmează („cerute de satisfacerea

trebuințelor lor”) nu este valabil în toate cazurile. Nu întotdeauna efortul fizic și/sau intelectual depus de un individ este orientat spre satisfacerea necesităților proprii, drept exemplu este munca sclavilor. Chiar și în prezent, satisfacerea necesităților unui angajat, nu prezintă rezultatul final direct al muncii depuse, ci, este nevoie de un efort suplimentar din partea acestuia până a obține bunul sau serviciul necesar în schimbul banilor primiți sub formă de salariu (figura 1.9).

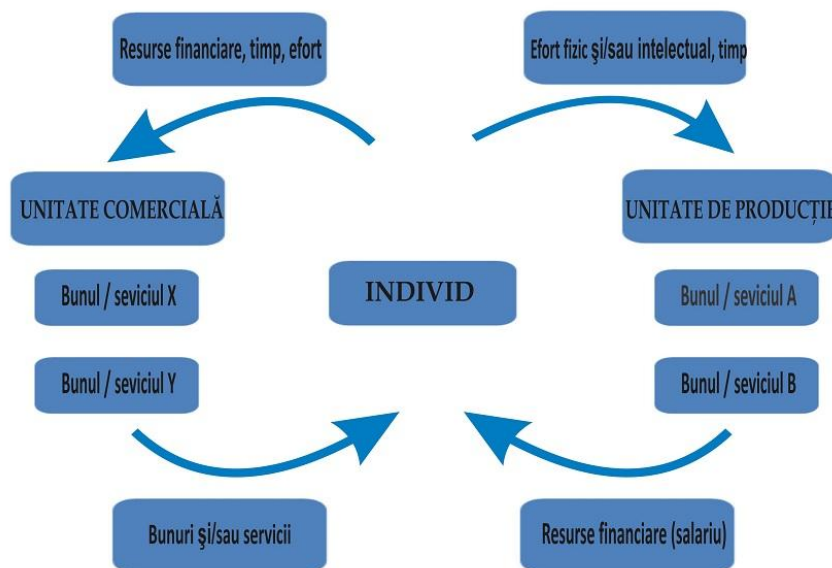


Figura 1.9. Procesul de prestare a muncii și de satisfacere a necesităților umane

Sursa: elaborat de autor

Astfel, plata primită pentru muncă se reduce considerabil ținând cont de faptul că se investește efort fizic și volitiv dublu, precum și resurse de timp, necesare pentru a merge la unitatea comercială și a procura bunul dorit.

Prin urmare, satisfacerea unei necesități din punct de vedere a efortului depus, prezintă un proces format din două etape consecutive:

- 1) prestarea muncii pentru obținerea salariului;
- 2) obținerea bunului/serviciului dorit prin intermediul schimbului bani-marfă.

Datorită tuturor acestor relații complexe care se stabilesc între angajator și angajat, pe de o parte, iar pe de altă parte, între bunuri și servicii și echivalentul lor monetar, a apărut necesitatea creării și consolidării pieței muncii, cu toate componentele ei caracteristice: ofertă de muncă, cerere de muncă, salariu, etc.

Ținem să menționăm că relațiile de pe piața muncii nu se limitează doar la actul de vânzare-cumpărare, ele se referă la tot ceea ce vizează sistemul parteneriatului social și protecției sociale, învățământ, formare profesională și perfecționare continuă. Elementele de bază ale pieței muncii sunt: subiecții de pe piața muncii, actele normative, regulamentele, instrucțiunile care

reglementează relațiile pe piața muncii, conjunctura pieței, cererea și oferta de muncă, concurența, mobilitatea forței de muncă, infrastructura, etc [38, p. 9].

În diferite accepțiuni științifice, piața muncii este interpretată în mod diferit. De exemplu, economiștii români Ignat, I., Pohoată, I., Lușac, I., definesc piața forței de muncă, sau piața muncii, ca „locul de întâlnire, în spațiu și timp, pe total și pe structură, a cererii de muncă cu oferta de muncă” [61, p. 255]. În acest context, profesorul Crețoiu este de părere că oferta de muncă și cererea de muncă nu sunt doar niște categorii economice, inerte, ci sunt pe cât se poate de mobile și active, iar între ele se creează fie relații de echilibru, fie relații de confruntare și/sau negociere [23, p. 124].

De asemenea, piața muncii este un sistem definit prin ansamblul relațiilor economice cu privire la angajarea și utilizarea forței de muncă precum și cu privire la asigurarea protecției și asistenței sociale a deținătorilor acestei mărfi speciale [77, p.23].

În teoria economică contemporană, piața muncii este considerată o piață centrală, principală, care, într-un fel sau altul, se infiltrează în întreaga textură a relațiilor economico-sociale, cu atât mai mult cu cât ea este, privită din aspectul relațiilor dintre partenerii sociali, o piață fragilă, un important potențial conflictual, exploziv [26, p. 25].

În opinia noastră, *piața muncii este un loc de interacțiune dintre cererea și oferta de muncă la un preț de echilibru contractat pentru munca depusă.*

Piața muncii este influențată de diverși factori socio-economici, demografici și sociali, cum ar fi cei puși în evidență în figura 1.10:

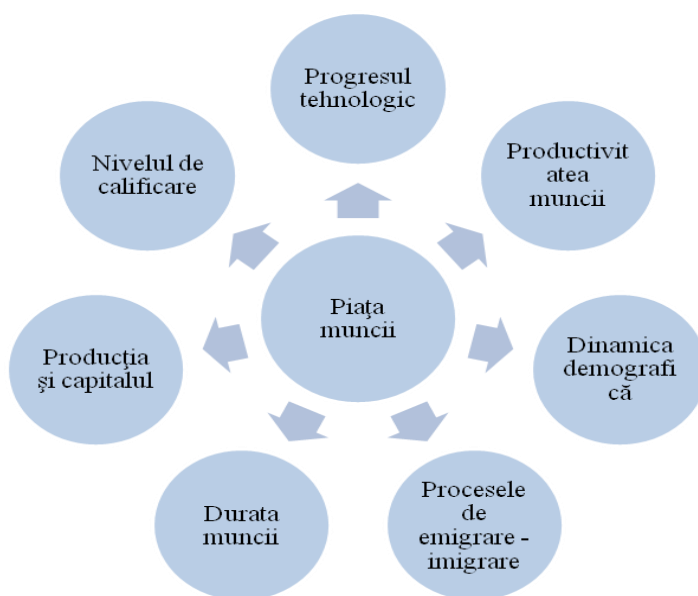


Figura 1.10. Factorii de influență asupra pieței muncii

Sursa: Elaborată de autor

O parte din acești factori, de exemplu, fructificarea progresului tehnic, creșterea productivității muncii, sporirea calificării forței de muncă, acționează direct asupra cererii de forță de muncă, în sensul creșterii sau descreșterii acesteia. Alți factori, precum sporirea resurselor de muncă disponibile, sporul migrator, durata învățământului obligatoriu, durata muncii, influențează mărimea ofertei de forță de muncă. Fiecare dintre factorii enumerați mai sus, influențează direct structura de vârstă a cererii și ofertei de muncă. Tinerii dețin o productivitate a muncii mai sporită, dar nu posedă experiență de muncă, prin urmare, pe lângă calificarea de bază, este necesară și o pregătire suplimentară.

În literatura de specialitate există multe abordări conceptuale ale „ocupării”, majoritatea dintre ele indicând asupra legăturii indisolubile cu munca.

Mai întâi de toate vom prezenta definițiile ocupării (forței de muncă) enunțate în dicționare. În Dicționarul Explicativ al Limbii Române, conceptul de ocupare semnifică „a lucra într-un anumit domeniu” [25, p. 125]. Conform Dicționarului de Științe Economice, ocuparea semnifică „opusul șomajului și reflectă o stare favorabilă pentru economia unei țări, dar și pentru individ” [66, p. 606]. Conform Dicționarului Meriam-Webster, ocuparea (engleză *employment*) este „calitatea unui individ de a fi angajat” [139]; conform Dicționarului Cambridge – „faptul că cineva este plătit pentru a lucra pentru o companie sau pentru o organizație” [138]; iar Collins Concise English Dictionary menționează trei sensuri ale ocupării: „(1) faptul de a avea un loc de muncă plătit; (2) faptul de a angaja pe cineva; (3) munca disponibilă într-o țară sau zonă” [136]. Dicționarul Termenilor Economici include, de rând cu activitatea de muncă și educația, serviciul militar și treburile casnice [101]. Conform site-ului Wikipedia, ocuparea forței de muncă este o relație între două părți, bazată, de obicei, pe un contract încheiat între angajator și angajat, în care sunt stipulate condițiile de muncă și plata pentru muncă, sub formă de salariu. Ocuparea forței de muncă este reglementată de legi, regulamente de muncă sau contracte legale [126].

Sinteza acestor definiții este structurată în tabelul 1.3:

Tabelul 1.3. Definirea ocupării (forței de muncă) conform dicționarelor

Dicționarul	Semnificația conceptului
Dicționarul Explicativ al Limbii Române (2009)	a lucra într-un anumit domeniu
Dicționarului de Științe Economice (2006)	opusul șomajului; reflectă o stare favorabilă pentru economia unei țări, dar și pentru individ
Dicționarului Meriam-Webster	calitatea unui individ de a fi angajat
Dicționarului Cambridge	faptul că cineva este plătit pentru a lucra pentru o companie.
Collins Concise English Dictionary	faptul de a avea un loc de muncă plătit; faptul de a angaja pe cineva
Dicționarul Termenilor Economici (2007)	participarea oamenilor la activitatea de muncă, inclusiv educație, serviciul militar, menaj, munca de îngrijire a copiilor și munca de îngrijire a persoanelor în vârstă. Ocuparea forței de muncă este considerată a fi activitate de utilitate socială și economică.

Sursa: Elaborat de autor

Sintetizând definițiile din tabel, deducem, că *ocuparea prezintă calitatea unui individ de a fi angajat, de a exercita o muncă într-un anumit domeniu și de a primi remunerare pentru efortul depus.*

În literatura de specialitate există multiple definiții pentru conceptul ocuparea forței de muncă. În special, există multe surse în limba engleză și franceză pe care le vom analiza în continuare.

O definiție complexă a ocupării este propusă de către J. Hillage și E. Pollard, care descrie trei situații distincte:

- capacitatea de a obține primul loc de muncă, demonstrând anumite cunoștințe și abilități practice în procesul de tranziție de la școală la muncă (ocuparea tinerilor);
 - capacitatea de a menține calitatea de angajat și capacitatea de a accede într-un alt post de muncă în aceeași instituție și de a face față unor cerințe noi;
 - capacitatea de a obține un loc de muncă nou într-o altă instituție decât cea curentă [83, p. 58].
- Autorii introduc noțiunea de *componente ale ocupării*, care, în raport cu indivizii de pe piața muncii includ: cunoștințe (ceea ce cunosc), abilități (ceea ce fac cu ceea ce cunosc) și aptitudini (cum fac aceasta) (figura 1.11).

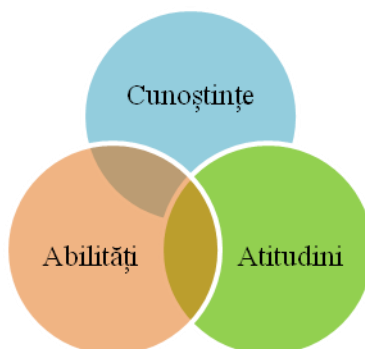


Figura 1.11. Prescripții privind componentele ocupării

Sursa: Elaborat de autor

Cele trei cercuri prezentate în figura 1.11, nu prezintă, de fapt, trei constante. Ele pot varia de la caz la caz, în funcție de activitatea prestată, domeniul de activitate, calitatea impusă produsului/serviciului, locul pe piață a firmei producătoare/prestatoare de servicii, etc.

Valoroase demersului nostru științific sunt și definițiile cercetătorilor străini pentru noțiunea ocuparea forței de muncă.

Printre autorii ruși care analizează aspectele teoretice și practice ale ocupării forței de muncă, șomajului și pieței muncii putem menționa: V. Borovic, V. Bulanov, N. Volghin, E. Ermacov, A. Cotlear, A. Nichiforov, V. Pavlencova și alții. Problemele ce vizează reglementarea ocupării forței de muncă au fost tratate de către V. Costriukova și A. Șatohina.

Unele definiții ale ocupării forței de muncă ale autorilor ruși au fost analizate de Hranovskii I. [192] și au fost sintetizate de către autorul tezei în tabelul 1.4.

Tabelul 1.4. Abordarea științifică a noțiunii *ocuparea forței de muncă* în arealul slavon

Autorul	Definiția
V. Iagodkin	asigurarea cu loc de muncă a întregii populații capabile de a lucra, lucrează în diverse sectoare și sfere ale producției sau îndeplinesc activități de utilitate publică
E. Ruzavina	mișcarea părții active a populației în raport cu condițiile materiale de producție în procesul de acumulare în formele socio-economice specifice unei anumite societăți
S. Zlupco	relațiile sociale de incluziune a populației apte de muncă în activități de utilitate publică.
G. Slezingher	categorie social-economică, care caracterizează diverse forme de participare a populației apte de muncă la activități social-utile și încasarea veniturilor aferente. Ocuparea oferă posibilitate individului de a primi un loc de muncă și reprezintă o premiză a începutului activității de muncă.
E. Saruhanov	activitatea practică a oamenilor de a produce bunuri materiale
N. Gauzner	ocuparea este necesitatea de bază a populației, care concomitent asigură formarea forței de producție a societății
A. Cotlear	ocuparea, în comparație cu munca, nu este o activitate, dar reprezintă relațiile economice și juridice dintre oameni care se crează la locul de muncă.

Sursa: adaptat de autor după [192]

Analizând definițiile expuse de autorii din spațiul slavon, putem deduce, că *ocuparea forței de muncă*, prezintă asigurarea cu loc de muncă a populației apte de muncă, precum și relațiile de muncă care se constituie între angajator și angajat.

Relevante sunt studiile autorilor români în domeniul ocupării forței de muncă (tabelul 1.5).

Tabelul 1.5. Abordarea științifică a ocupării forței de muncă în spațiul românesc

Autorul	Definiția
Dobrotă Niță, Aceleanu Mirela-Ionela	Ocuparea înseamnă folosirea eficientă a resurselor de muncă pentru a obține cele necesare în procesul de producție [49, p.28].
Mihăescu Constanța	Ocuparea reprezintă activitatea populației active de a produce bunuri materiale și spirituale necesare întregii societăți; joacă un rol foarte important pentru desfășurarea reformelor economice [74, p. 27].
Oprescu Gheorghe	Ocupată (în câmpul muncii) se consideră orice persoană care produce bunuri sau servicii în perioada de referință (sau care are o astfel de slujbă, deși este temporar absentă), chiar dacă numărul de ore lucrate și/sau venitul realizat nu sunt suficiente pentru a asigura cele necesare traiului [80, p. 86].

Sursa: Elaborat de autor în baza surselor

În urma celor reflectate în tabelul 1.6, conchidem faptul că a fi ocupat, nu este suficient pentru a fi remunerat pentru munca depusă.

În literatura de specialitate din Republica Moldova, contribuții valoroase privind elucidarea conceptelor „potențial al forței de muncă” și „ocuparea forței de muncă” au adus următorii cercetători: Savelieva G. [99], [100], [101], Vaculovschi D. [122], [123], Bîrcă A. [9], [10], Rojco A. [95], [96], Onofrei A. [186-188]. Ocuparea populației în mediul rural a fost reflectată în lucrările autorilor Sârbu O. [102], Bajura T. [3] ș.a. Ajustarea învățământului profesional tehnic la rigorile pieței muncii este un subiect analizat pe larg de către Midari V. [73]. Un deosebit interes prezintă lucrările lui Bîrcă A. [8] în care piața muncii este analizată și descrisă prin prisma relațiilor umane care se constituie în timpul procesului de muncă. Pavlinov I. descrie rolul principiilor manageriale în gestionarea resurselor umane din cadrul firmelor [83, p.21]. Abordări privind managementul pieței muncii autohtone găsim în lucrarea de doctorat susținută în anul 2017 de către cercetătorul științific Pantea L. [82].

Problemele ocupării tinerilor pe piața muncii sunt reflectate în lucrările autorilor Stratan A., Savelieva G., Tomceac A. [100], Gagauz O. [36], Rojco A. [95], [96], Colesnicova T. [21], [22], Buciuceanu-Vrabie M. [11], Cojuhari A.[20].

La nivel internațional, problemele social-economice ale tinerilor, în special problema șomajului, este subiect de discuție pentru mai mulți economiști și sociologi printre care menționăm: Bourdieu P., Lisovski V. Cercetătorul Con I., a definit ocuparea tinerilor prin prisma caracteristicilor de vârstă și caracteristicilor psiho-sociale pe care le posedă acest segment de populație.

Termenul „ocuparea tinerilor” are o încărcătură semantică identică cu termenii de folosire sau utilizare a acestor resurse și semnifică folosirea capacităților populației tinere (14/16-29/35 ani) de a obține cele necesare existenței și dezvoltării sale. Criteriile de vârstă ale termenului „tânăr” sunt tratate diferit. Astfel, Organizația Națiunilor Unite, în anul 1985, a declarat oficial că tinerii includ persoanele cu vârstă între 15 și 24 de ani. Parlamentul European și Consiliul Europei au determinat criteriul de vârstă a tinerilor între 15 și 29 de ani, deși unele țări au extins vârsta tinerilor până la 35 de ani.

Ocuparea tinerilor trebuie analizată într-un cadru amplu al ciclului de viață. Aceasta înseamnă a ține cont de impactul experiențelor din copilărie, adolescență și vârsta adultă asupra integrării lor pe piața muncii. Obstacole cum ar fi excluderea din educație sau implicarea timpurie în muncă, nu numai că diminuează perspectivele copiilor, dar pot crea dezavantaje de la o generație la alta.

Potrivit cercetătorului Janneke P., pentru ca un tânăr să fie considerat ocupat, nu este necesar ca acesta să fie angajat la o instituție sau întreprindere, auto-ocuparea și ocuparea de tip familial fiind, de asemenea, considerate forme ale ocupării tinerilor. În tabelul 1.6 sunt redată formele de ocupare ale tinerilor:

Tabelul 1.6. Formele de ocupare ale tinerilor

Statutul forței de muncă	Statutul ocupării		
Pe piața muncii	Ocupare salarială	Tânăr ocupat	Ocupare salarială
	Auto-ocupare Lucrător familial/lucrător neremunerat		Ocupare vulnerabilă
În afara pieței muncii	Neangajat Descurajat Inactiv sau casnic	Tânăr ne-ocupat	Tânăr NEET
	În sistemul educațional		Elev, student

Sursa: Elaborat de autor în baza [152]

Din categoria persoanelor ne-ocupate fac parte: persoanele neangajate, persoanele descurajate, persoanele inactive și persoanele casnice. După cum se poate observa din analiza tabelului, persoanele aflate în afara pieței muncii și în afara sistemului educațional, formează o categorie aparte, numită tinerii NEET. Subcategoriile de tineri care pot face parte din acest grup sunt: tinerii care părăsesc instituțiile de învățământ de tip închis (școli-internate); tinerii utilizatori de droguri și substanțe narcotice; tinerii infractori, tinerii exmatriculați din sistemul de învățământ; adolescenți și tineri deveniți părinți, etc [42]. În America Latină și Europa de Vest, tinerii NEET se numesc Ni-Ni, iar în Japonia, China și Coreea de Sud – Hikikomori. În Japonia, acest fenomen are o amploare extrem de mare, fiind oficial înregistrați circa 700 mii Hikikomori, cu vârsta medie de 31 ani, cu un stagiul de izolare socială de circa 15 ani.

Cercetătorul O'Higgins N., este de părere că în condițiile globalizării, în rândul tinerilor a dispărut perspectiva ocupării în unul și același domeniu, la unul și același angajator [165; p. 65]. Din ce în ce mai mulți tineri sunt implicați în munca netradițională, munca part-time, combinând mai multe joburi concomitent.

Dintre formele tradiționale ale ocupării, apărute încă în secolul XX, putem menționa: ocuparea temporară, inconstantă sau accidentală; munca casnică; ocuparea cu program flexibil de muncă; sub-ocuparea; auto-ocuparea; supra-ocuparea. Din formele netradiționale de muncă fac parte: împrumutul de personal (leasing de personal, selecție de personal temporar, outsourcing, outstaffing); formele flexibile de muncă (freelancer) [185, p. 34-40]. Outsourcing-ul constă în utilizarea forței de muncă a altei companii în scopuri proprii (pe termen lung). Outstaffing-ul – împrumut de personal extern pe termen scurt. Un freelancer, liber profesionist sau „lucrător freelance” este o persoană care muncește independent, care desfășoară o profesie

fără un angajament pe termen lung cu un angajator. Freelancerii pot fi uneori reprezentați de o firmă sau agenție care se ocupă cu găsirea clienților, sau cu revinderea serviciilor oferite de freelanceri.

Organizația Internațională a Muncii clasifică ocuparea netradițională a tinerilor în patru categorii [146, p. 66]:

1) *ocupare temporară* – tinerii sunt ocupați pentru o anumită perioadă de timp. Această formă de ocupare include proiecte bazate pe sarcini, munca sezonieră și ocazională, inclusiv munca zilieră;

2) *ocupare cu normă parțială de muncă* – numărul de ore lucrate este mai mic decât numărul orelor lucrate de o persoană cu normă totală de muncă (în UE, norma totală de muncă este de 30-35 ore pe săptămână). În cazul acestei forme de ocupare, tinerii pot avea program flexibil de muncă (de exemplu, după orele de curs). Această formă de ocupare se numește ”ocupare prin chemare” și include zero ore contractuale;

3) *relații contractuale care includ mai multe părți* – tinerii nu sunt angajați direct de compania pentru care prestează servicii de muncă;

4) a) *ocupare deghizată* – această formă de ocupare conferă un aspect care este diferit de realitatea de bază, cu intenția de a anula sau a atenua protecția acordată prin lege. Poate să ascundă identitatea angajatorului.

b) *auto-angajare dependentă* – tinerii prestează servicii pentru afaceri, dar venitul lor depinde de unul sau de câțiva clienți sau primesc instrucțiuni directe cu privire la modul de execuție a muncii.

Dezvoltarea Internetului a favorizat apariția a noi forme de ocupare, în special a populației tinere și prezintă noi oportunități și provocări în ceea ce privește protecția socială și ocuparea forței de muncă. Aceste activități, numite „gig-economy”, implică flexibilitate, ruperea relațiilor de muncă tradiționale, bazate pe o legătură pe termen lung între angajator și prestator de muncă și astfel, perspectiva unei vieți stabile și a unui venit stabil [153, p.113-162]. Părțile negative ale acestei forme de ocupare este instabilitatea și imprevizibilitatea crescândă în carierele profesionale și salariile angajaților tineri.

O formă importantă de ocupare este muncă pentru mulțime, care presupune postarea obiectului muncii pe platforme de Internet, către mulțime, și care este gestionat prin intermediul unei platforme digitale, ca de exemplu: Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, Upwork, Uber și Deliveroo. Câștigurile rezultate din această formă de ocupare diferă de la țară la țară. De exemplu, tinerii din Statele Unite ale Americii înregistrează venituri de 20 de ori mai mari decât tinerii din India [133]. Adolescenții (15-20 de ani) sunt predispuși să învețe acest job mult mai

repede decât persoanele cu vârsta mai mare de 25 de ani. Totodată, veniturile bărbaților depășesc cu circa 22% veniturile femeilor care practică aceeași activitate [131]. Această situație este firească, deoarece multe dintre femei combină munca de mulțime cu îngrijirea copiilor și treburile casnice.

Analizând formele de ocupare atipice descrise mai sus, suntem de părere că ele au potențialul de a oferi o muncă decentă, dacă sunt reglementate corespunzător. Aspectele lor pozitive se referă la: ore flexibile de muncă, îmbunătățirea echilibrului dintre muncă și viața personală, o mai mare independență și încredere în sine. Pe de altă parte, incertitudinea inerentă cu privire la următoarea sarcină de lucru poate provoca stres, agravarea sănătății fizice și mentale a tinerilor.

În anul 2016, Organizația Internațională a Muncii, a desfășurat un studiu privind munca viitorului în rândul tinerilor [159]. Tinerii au fost rugați să descrie activitatea lor profesională peste 10-15 ani. Majoritatea respondenților au declarat faptul că privesc viitorul lor job cu frică sau cu incertitudine. Cei mai mulți dintre tinerii care au dat acest răspuns, locuiesc în Europa, Asia Centrală și America – regiuni cu un grad înalt de tehnologizare și robotizare. Deși foarte mulți tineri încep activitatea profesională într-un mediu nesigur și instabil, totuși, job-ul ideal, menționat de tineri, posedă caracteristici asociate cu formele tradiționale de ocupare a forței de muncă. Opțiunile tinerilor, în ordine descrescătoare, sunt: mediu de lucru prietenos; salarii înalte; oportunitate pentru dezvoltarea carierei; beneficii sociale; recunoaștere socială; orar de muncă flexibil; concediu garantat și plătit; distanță mică până la locul de muncă; formare continuă la locul de muncă.

Potrivit economistului american Evesson J. [166], chiar și în era digitalizării și tehnologizării, competențele necesare tinerilor pentru integrarea pe piața muncii, rămân cele clasice, grupate în cinci categorii după cum urmează:

- *abilități de bază* (inclusiv citirea, scrierea, rezolvarea problemelor, abilități mecanice;
- *abilități tehnice specifice* (modul de utilizare a instrumentelor specifice, modul de muncă în condiții de siguranță, abilități culinare, montarea țevelor, sudarea și altă experiență practică);
- *abilități interpersonale* (relații publice, abilități oratorice, abilități de lucru în echipă);
- *abilități de angajare* (capacitatea de a se prezenta la interviu, punctualitate, așteptări realiste și înțelegerea așteptărilor angajatorilor);
- *alfabetizare și competențe informatice*.

În prezent, cercetările științifice în domeniul muncii, au completat noțiunea „ocuparea forței de muncă” și noțiunea „ocuparea tinerilor”, cu caracteristici importante care necesită a fi

luate în considerare: utilizarea eficientă a resurselor de muncă; formele atipice ale muncii; diferențierea funcțiilor statului și angajatorilor în asigurarea ocupării forței de muncă a populației; rezolvarea problemelor regionale ale ocupării forței de muncă; interdependența activității economice a populației cu ocuparea forței de muncă; necesitatea de a ține cont de natura socială a acestor procese, precum și de mecanismele și metodele de reglementare a acestora, etc.

Sintetizând definițiile propuse mai sus, deducem, că *ocuparea tinerilor prezintă relația socio-economică care se stabilește între angajator și individul tânăr care dorește să lucreze. Primul se conduce de necesitatea îndeplinirii anumitor sarcini, iar cel de al doilea urmărește scopul de a câștiga un venit pentru trebuințele proprii și ale familiei și în scop de auto-realizare.*

Dacă ne referim la *ocuparea tinerilor*, trebuie să menționăm câteva aspecte importante:

- în primul rând, *locul de muncă trebuie să corespundă calificării angajatului* (cu alte cuvinte, dacă un absolvent al facultății de istorie a universității este angajat să muncească ca vânzător într-un supermarket, această muncă nu poate fi definită ca ocupare efectivă);
- *orientarea profesională corectă este importantă pentru ocuparea eficientă* (alegerea eronată a universității, a facultății, a domeniilor de formare poate duce la faptul că tânărul specialist nu va putea să-și realizeze abilitățile, iar angajarea sa va fi ineficientă).

În cazul persoanelor cu experiență de muncă, aceste afirmații își pierd valabilitatea.

1.3. Aspecte corelative macroeconomice ale pieței învățământului universitar și pieței muncii

Educația ocupă, în prezent, o poziție privilegiată în cadrul oricărei strategii menite să încurajeze dezvoltarea economică a unei țări [17]. Indiferent de nivelul de formare: liceal, învățământ profesional tehnic sau învățământ superior, studiile oferă valoare adăugată indivizilor prin crearea competențelor (cunoștințe, abilități și atitudini) solicitate în diverse sfere ocupaționale. Indiscutabil, rolul educației este deosebit de important pentru prezent, dar, mai cu seamă, pentru viitor, deoarece oferă posibilitate oamenilor de a aplica în practică cunoștințele obținute și abilitățile formate în diferite domenii. Astfel, fiecare persoană devine utilă și valoroasă din punct de vedere al capitalului său intelectual și de cunoaștere, ceea ce facilitează integrarea sau reintegrarea sa cu succes pe piața muncii.

Pe parcursul anilor, la nivel mondial, se atestă un grad sporit de atenție pentru nivelul educației, măsurat în ani de școlarizare. Astfel, în prezent se înregistrează o creștere dublă a anilor petrecuți în învățământul formal. În țările dezvoltate, perioada de studii s-a majorat de la 8,7 ani la 12,5 ani, iar în țările slab și mediu dezvoltate – de la 2,1 ani la 6,5 ani. Această tendință

se explică prin rolul major pe care îl are gradul de pregătire al capitalului uman al unei țări asupra nivelului ei de dezvoltare economică [135]. Fiecare individ devine eficient și valoros prin potențialul său intelectual și competențele de care dispune.

În continuarea demersului științific, vom analiza o serie de teorii care descriu relația dintre pregătirea educațională și piața muncii, sintetizate de către savantul român Monica Aniela Zaharia și anume: teoria capitalului uman (Human capital theory); teoria selecției (Screening theory); teoria semnalizării (Signalling theory); teoria acreditărilor (Credentialist theory) (figura 1.7) [127].

Teoria capitalului uman susține ideea formării și perfecționării pe tot parcursul vieții, astfel, individul devenind mai atractiv pentru angajator [85]. Această teorie este aplicabilă până în prezent, iar în scopul monitorizării, analizei și prognozei activităților de învățare este utilizat Indexul european pentru învățare permanentă ELLI (The European Lifelong Learning Index) (anexa 1).

Tabelul 1.7. Teoriile care explică relația dintre educație și piața muncii

<i>Teoria capitalului uman</i> G. Becker (1967), Mincer (1958), Husz (1998)	
Conținut	Limite
• Educația dezvoltă competențele necesare pe piața forței de muncă. • Venitul unui angajat este proporțional cu capitalul uman acumulat. • Educația dezvoltă competențe, care cresc productivitatea individului, devenind mai atractiv pentru angajator.	• Insuficienta operaționalizare a conceptelor. • Dificultăți în explicarea procesului de distribuire a absolvenților la pozițiile existente pe piața muncii. • Neglijează rolul familiei în educația individului.
<i>Teoria selecției</i> Arrow (1973), Spence (1973), Bauer, Dross (2005), Brown (2005)	
Conținut	Limite
• Rolul sistemului educațional este de filtrare, selectând indivizii în funcție de competențele pe care le dețin. • Educația nu crește efectiv productivitatea absolvenților de studii superioare. • Diploma este un indicator pentru realizarea selecției celor mai productivi candidați.	• Expansiunea educației reduce puterea explicativă a teoriei.
<i>Teoria semnalizării</i> Spence (1974, 2002), Arkes (1998), Teixeira (2007)	
Conținut	Limite
• Prin intermediul diplomei, candidații semnalizează angajatorilor competențele pe care le dețin. • Costurile de oportunitate pentru obținerea diplomelor. • Procesul de semnalizare presupune costuri, considerate a fi indirect corelate cu productivitatea individului.	• Angajatorii nu utilizează în procesul de selecție semnalele transmise de absolvenți. • Nu clarifică sensul relației dintre diplomele educaționale și veniturile obținute.
<i>Teoria acreditărilor</i>	

Berg (1970), Collins (1979), Boylan (1993)	
Conținut	Limite
• Educația este importantă pentru piața muncii pentru acreditările pe care le emite; • Expansiunea educațională este o consecință a creșterii barierelor structurale în selecția ocupațională.	• Cerințele impuse de angajatori în procesul de selecție pot depinde mai degrabă de schimbările care apar la nivelul procesului de muncă.
<i>Alte teorii explicative</i> Bowles (1976), Passeron (1977), Meyer (1970), Piore (1995)	
Conținut	Limite
• Teoria controlului: educația pregătește absolvenții pentru a ocupa pozițiile ocupaționale disponibile în funcție de clasa de proveniență. • Teoria capitalului cultural: absolvenții de educație superioară dețin un set de valori culturale și sociale valorizate de către angajatori. • Teoria instituțională: educația creează categorii sociale, legitimând prin intermediul diplomelor oferite, ocuparea anumitor poziții la nivel social. • Teoria pieței forței de muncă duale/segmentate: segmentarea pieței forței de muncă în forță de muncă calificată și forță de muncă necalificată.	• Existența unor studii care demonstrează că educația contribuie la eliminarea inegalităților sociale. • Nu specifică dacă prin intermediul educației se contribuie la formarea acestor valori de „clasă socială”, sau educația doar pune în evidență indivizii care deja și-au format aceste valori. • Neglijază efectul conținutului educațional.

Sursa: Elaborat de autor și adaptat după [127]

Cu mici diferențe între ele, teoriile din tabelul 1.7, sunt axate asupra integrării indivizilor pe piața muncii, ținându-se cont de nivelul de educație pe care îl dețin, confirmat prin diploma de studiu, respectiv prin prezența cunoștințelor și competențelor.

Deși, finalizarea unui nivel superior al studiilor nu garantează posesorului diplomei integrarea cu succes pe piața muncii, dar, totuși, îi oferă șanse în plus pentru ocupare [5, p. 64].

La nivel teoretic, educația formează competențele necesare pe piața forței de muncă, însă, la nivel practic, este cunoscut faptul că în multe țări există disparități de ordin funcțional între piața educațională și piața muncii. În concepția economistului G. Becker, ar trebui să existe o ocupare aproape totală, ceea ce în realitate nu se întâmplă [6, p.109-119]. Cauza acestei diferențe, în concepția noastră, constă în lipsa corelării programelor de studii cu necesitățile de formare de pe piața muncii. Într-o situație ideală, legăturile dintre piața educațională și piața muncii ar trebui să ia următoarea formă (figura 1.12).

Sursele competențelor achiziționate de individ pe parcursul vieții sunt: competențele inițiale, cunoștințele și competențele dobândite în timpul programului de studiu, caracteristicile muncii anterioare și educația suplimentară. Ipotetic, în ansamblu, acestea ar trebui să echivaleze cu setul de competențe solicitate de către angajator, în practică, situația se prezintă în mod diferit.

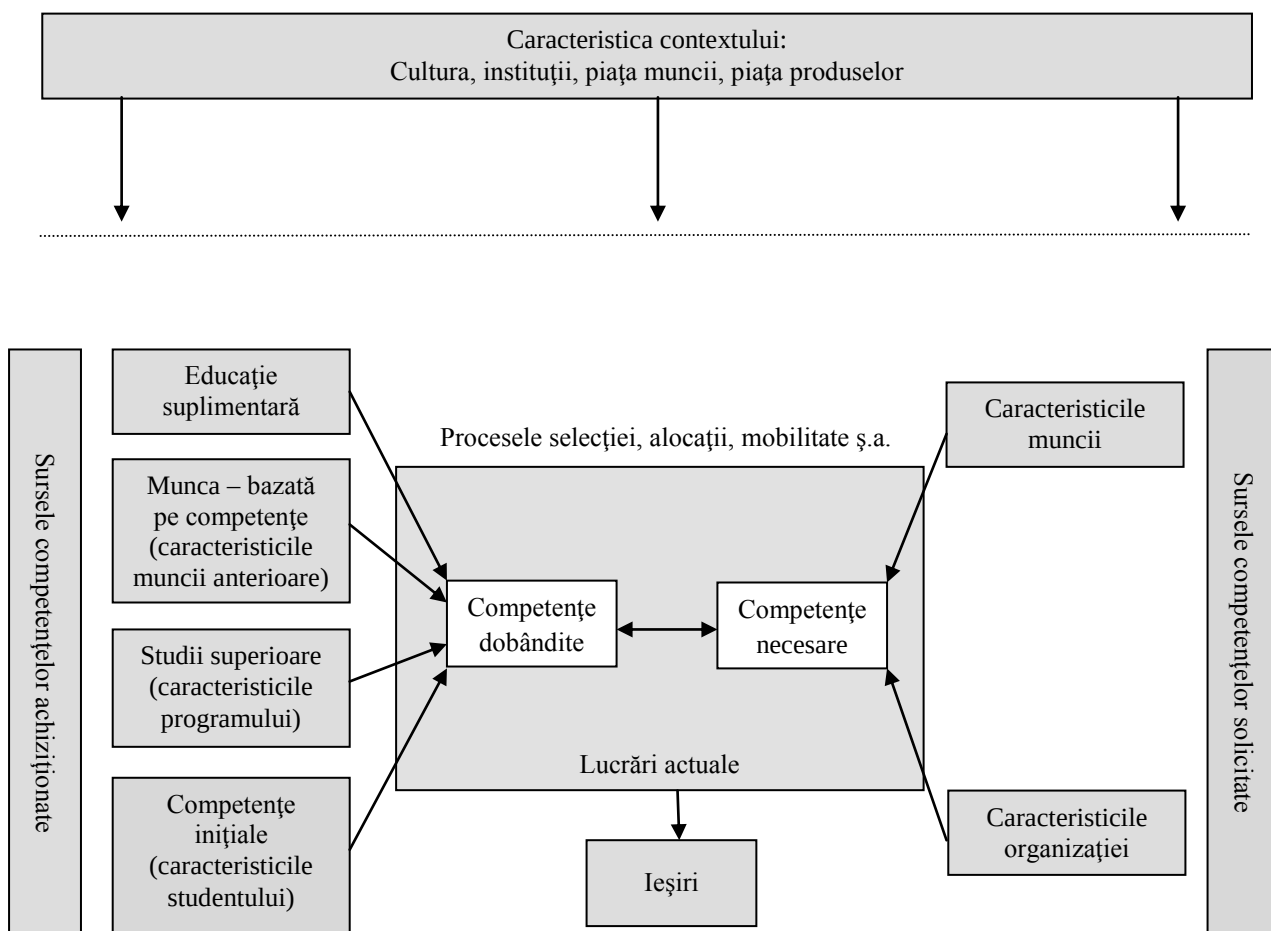


Figura 1.12. Legătura dintre piața educațională și piața muncii

Sursa: Elaborată de autor [47]

În Republica Moldova, problema necorelării studiilor universitare cu piața muncii este cauzată de o serie de factori specifici, precum lipsa calificărilor și studiilor de specialitate, a certificărilor în strânsă legătură cu oferta pieței de muncă și cu realitățile sociale, formarea și dezvoltarea resurselor umane care nu pot fi integrate ulterior pe piața muncii. La baza acestor disparități se află și *lipsa unei orientări profesionale eficiente în învățământul preuniversitar*, precum și *lipsa unei prognozări de perspectivă a specialităților de importanță strategică la nivelul economiei naționale*. Rezultatul acestor lacune este evident. Mai mult de 30% dintre absolvenți nu activează conform calificărilor obținute, iar mai mult de 7 companii din 10 susțin că au un deficit acut de forță de muncă calificată. Prin urmare, asistăm la o gravă problemă de sistem, acutizată mai ales pe fundalul problemei demografice, a migrației masive și a îmbătrânirii populației.

Totodată, trebuie să specificăm faptul, că circa 60% dintre angajatori au un grad redus de satisfacție, cauzat de *decalajul mare dintre cunoștințele tinerilor specialiști și competențele solicitate de către întreprindere*. Înșiși tinerii recunosc că *ar avea nevoie de instruire suplimentară la locul de muncă*, deoarece se resimte o *discordanță între ceea ce se învață la*

facultate și ceea ce se aplică în practică. Astfel, diploma universitară nu poate fi considerată drept unicul criteriu pentru angajare. În procesul selecției, angajatorul ține cont și de următorii factori: competențele de bază ale pretendentului la job, studiile absolvite, formarea suplimentară, experiența de muncă anterioară.

Decalajul mare între materia de studiu de la universitate și necesarul pe piața forței de muncă este condiționat de *conlucrarea slabă a mediului de afaceri cu sistemul de pregătire a cadrelor*. O altă problemă care se conturează, se referă la *experiența de muncă*, invocată de angajatori, experiență pe care, evident, tinerii nu o posedă.

Potrivit Codului Educației al Republicii Moldova [18], Legea nr. 152 din 17.07.2014; Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2020” [113]; Regulamentul-cadru de funcționare a Centrului de ghidare și consiliere în carieră, aprobat de Ministerul Educației prin ordinul nr. 970 din 10 septembrie 2014 [52], în cadrul instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova este încurajată lansarea și funcționarea Centrelor de ghidare în carieră și relații cu piața muncii. Rolul acestora este de a stabili modul de colaborare dintre mediul universitar și piața muncii, racordarea programelor de studii la formarea unui sistem de competențe profesionale, solicitate de piața muncii. În unele universități fiind constituite mai devreme, iar în altele mai târziu, activitatea desfășurată de aceste structuri nu este suficient de mediatizată.

Încă fiind încadrați în sistemul de învățământ preuniversitar, tinerii sunt puși în fața dilemei de a continua studiile sau de a se integra pe piața muncii. Conducându-se după principiile teoriei capitalului uman, dar și a teoriei semnalizărilor, absolvenții de liceu aleg calea învățământului universitar, în speranța unor șanse mai bune pe piața muncii.

Decizia de a studia la facultate este o decizie bazată pe metoda analizei cost-beneficiu, adică a evaluării și comparării: 1) costurilor directe, exprimate în taxa de instruire, cumpărarea manualelor, cheltuielile legate de cazare și întreținere, etc.; 2) costurilor alternative: tânărul care alege instituția de învățământ superior în locul unui serviciu renunță la venitul pe care l-ar fi putut câștiga pe parcursul a 3-5 ani; 3) beneficiilor monetare scontate: fiind finisate, studiile superioare asigură o creștere a veniturilor posesorului lor pe parcursul unei perioade îndelungate de timp; 4) beneficiilor non-monetare, exprimate în lărgirea orizontului intelectual, ușurință mai mare de comunicare, de selectare și construire a relațiilor sociale.

Grafic, comparația între aceste variabile poate fi reprezentată prin mărimea câștigurilor absolvenților instituțiilor preuniversitare, care intră pe piața muncii la vârsta de 18 ani (curba HH'), și a costurilor și câștigurilor absolvenților instituțiilor superioare de învățământ, care intră pe această piață la 22 ani (curba CC') (figura 1.13)

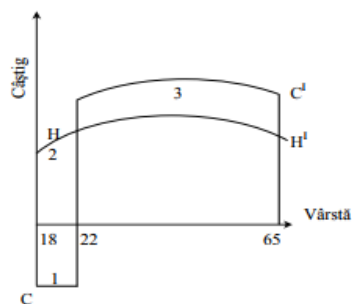


Figura 1.13. Costurile și avantajele continuării studiilor

Sursa: Elaborată de autor [43]

Aria 1 din schemă reprezintă costurile directe, generate de continuarea studiilor, iar aria 2 – costurile alternative. Prin urmare, suma ariilor 1 și 2 constituie costul total, adică sumele investite în obținerea studiilor universitare. Aria 3 indică diferența de venit câștigat ca urmare a educației universitare, dobândită la 22 ani, și venitul care ar fi fost câștigat dacă persoana ar fi intrat pe piața muncii la 18 ani.

Pentru a calcula eficiența investiției în educația universitară propunem compararea costurilor totale cu veniturile totale, ceea ce nu este posibil din cauza dimensiunilor temporale diferite. Costurile educației prezintă totalitatea cheltuielilor suportate de individ și/sau de familia acestuia pe parcursul a 3-5 ani, în timp ce veniturile suplimentare vor fi obținute pe întreaga durată a vieții active. Autorul tezei propune aplicarea metodei de actualizare a beneficiilor viitoare condiționate de continuarea studiilor. Astfel, suntem de părere că valoarea unei sume peste 1 an (V_1) va fi obținută conform relației:

$$V_1 = V_p(1+i), \quad (2.1.)$$

în care V_p este valoarea prezentă, iar i este rata dobânzii.

De aici rezultă că:

$$V_p = \frac{V_1}{1+i} \quad (2.2)$$

În baza relației (1.2.) se poate calcula valoarea prezentă a unui venit care va fi obținut peste 1 an. Dar atât costurile, cât și veniturile educației se cer estimate pe o perioadă mai îndelungată, ceea ce permite o extensie a relației (1.2.) după cum urmează:

$$V_p = \frac{E_1}{1+i} + \frac{E_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{E_n}{(1+i)^n} \quad (2.3)$$

în care $E_1, E_2, \dots, E_n$ prezintă creșterile câștigurilor scontate a fi obținute în primul, al doilea și al n-lea an.

Să analizăm următoarea situație: un tânăr care recent a susținut examenul de bacalaureat într-un liceu din Republica Moldova, se află în fața următoarei dileme: să urmeze studiile la

Facultatea de Pedagogie sau la Facultatea Economie. Presupunând că investiția se face la un cost $c_0=5000$ lei anual, timp de 3 ani și $c_1=8000$ lei anual, timp de 3 ani, investitorul va trebui să compare valoarea actualizată a venitului net cu costul investiției, decizia de investire fiind luată astfel: va opta pentru acea facultate ale cărei efecte viitoare vor prevala asupra costului curent. Conform datelor furnizate de BNS, salariul mediu pe economie în domeniul financiar-bancar în anul 2016 a constituit 10338 lei, în timp ce salariul mediu pe economie în domeniul pedagogic în anul 2016 a constituit 4017 lei. În primul caz considerăm investiția în sumă de 15000 lei favorabilă investiției în sumă de 24000 lei. În schimb, efectele investiției nr. 2 sunt net favorabile investiției nr. 1.

Reieșind din caracterul multicriterial al investiției, este oportun să analizăm investiția din mai multe puncte de vedere. Investiția nr. 1 poate deveni superioară investiției nr. 2 în cazul în care tânărul reușește să se înscrie la studii cu finanțare din bugetul de stat, plus la toate, mai poate primi și bursă dacă depune efort pe parcursul anilor de facultate și dă dovadă de activism și implicare în activitățile curriculare și extracurriculare. În acest caz, cheltuielile lunare pentru transport și alte cheltuieli vor fi nule. La finalizarea studiilor, tânărul poate beneficia de programele de stat de susținere a tinerilor specialiști care se angajează în mediul rural.

Dincolo de calculele monetare de mai sus, pentru a ajunge la o rată de recuperare privată a investițiilor în educație, rata de rentabilitate socială ar trebui să includă în mod ideal, externalitățile asociate cu perioada și efortul de formare. Acest lucru este, desigur, extrem de dificil de măsurat, deoarece câștigurile persoanelor fizice din educație nu reflectă beneficiile externe care afectează societatea în ansamblu. Astfel de beneficii sunt cunoscute ca externalități sau beneficii colaterale, deoarece, acestea se extind și asupra altor membri ai comunității. Ele sunt adesea greu de identificat și chiar mai greu de măsurat.

Pentru a determina dacă investiția în capitalul educațional se justifică pentru individ și societate, reprezentanții teoriei capitalului uman recomandă utilizarea ratei individuale de rentabilitate a investiției în educație și utilizarea ratei sociale de rentabilitate a investiției în educație. Deci, vom avea următoarele relații reflectate în tabelul 1.8:

Tabelul 1.8. Rata de rentabilitate a investiției în educație				
Beneficii individuale	+	Beneficiile obținute de firmă și societate	=	Beneficii sociale
-				-
Costuri individuale	+	Costurile suportate de firme și societate	=	Costuri sociale
=				=
Rata individuală de rentabilitate				Rata socială de rentabilitate

Sursa: Elaborat de autor în baza [43]

Situația ideală este atunci când ambele părți ale sistemului, atât indivizii (absolvenții, tinerii specialiști), cât și instituțiile de pe piața educațională și de pe piața muncii înregistrează o rată individuală de rentabilitate, constituită, pe de o parte, din beneficii, pe de altă parte, din costuri. În situația în care tânărul specialist nu reușește sau nu dorește să se încadreze în câmpul muncii, costurile asociate revin tânărului și/sau statului.

1.4. Concluzii la capitolul 1

În corespundere cu obiectivele înaintate pentru capitolul 1 - analiza și sinteza aspectelor teoretice și metodologice ale conceptelor economice din domeniul capitalului uman, ocupării tinerilor și procesului de integrare pe piața muncii a tânărului specialist cu studii superioare; precum și studierea aspectelor corelative dintre piața învățământului superior și piața muncii, putem formula următoarele concluzii:

1. Educația rămâne a fi o ramură importantă a economiei, care asigură formarea și perfecționarea forței de muncă, atât la nivel național, cât și internațional, este diversă ca formă, conținut, mod de manifestare, rezultate și impact înregistrat la nivel de individ și la nivel de societate.

2. Prin nivelul său de educație, fiecare persoană devine utilă și valoroasă din punct de vedere a capitalului său intelectual și de cunoaștere, fapt ce facilitează integrarea sau reintegrarea sa cu succes pe piața muncii. Argumentele aduse determină importanța și actualitatea temei de cercetare, propuse pentru știința economică. Fundamentarea teoretică a acestui fenomen ne permite să dezvoltăm conceptele cu privire la capitalul uman, piața muncii, ocupare și să contribuim astfel la dezvoltarea teoriei subiectului cercetat.

3. Conținutul teoriilor care explică relația dintre educație și piața muncii și anume: teoria capitalului uman, teoria selecției, teoria semnalizării, teoria acreditărilor, sunt parțial valabile și la etapa actuală, inclusiv pentru Republica Moldova. Diferența constă în următoarele:

- nivelul de educație al fiecărui individ, nu *garantează*, ci doar *facilitează* integrarea sa cu succes pe piața muncii;

- diploma *nu mai este un indicator pentru realizarea selecției* celor mai productivi candidați pentru o funcție;

- *semnalizarea competențelor* candidaților *se face în mod direct*, nu prin intermediul diplomei;

- formarea inițială este importantă, însă *un individ care participă în programe de formare și perfecționare pe tot parcursul vieții, devine mai atractiv pentru angajator.*

Realizarea acestor sarcini va contribui la soluționarea unei probleme științifice importante, și anume - fundamentarea cadrului teoretic și metodologic a integrării tinerilor pe piața muncii, fapt ce va conduce la reconceptualizarea la nivel național a modelului de ocupare a tinerilor specialiști.

2. EVALUAREA SITUAȚIEI TINERILOR SPECIALIȘTI CU STUDII SUPERIOARE ÎN CONTEXTUL PIEȚEI MUNCII DIN REPUBLICA MOLDOVA

2.1. Dimensionarea pieței forței de muncă sub aspectul inserției tinerilor

Procesul de inserție în câmpul muncii are un aport deosebit asupra calității vieții tinerilor, ori obstacolele și eșecul în obținerea unui loc de muncă decent după terminarea studiilor poate avea impact serios și de lungă durată asupra capacităților și abilităților profesionale ale tinerilor, dar și asupra veniturilor lor. Debutul pozitiv pe piața muncii determină succesul profesional și personal în perioadele ulterioare din viața tânărului [175].

În vederea dimensionării pieței forței de muncă, vom efectua analiza SWOT a ocupării tinerilor, prin care vom evalua situația curentă și vom identifica aspectele pozitive și negative care au impact asupra domeniului.

Tabelul 2.1. Analiza SWOT a ocupării tinerilor

PUNCTE TARI
- Ponderea mare a tinerilor în totalul populației - Nivel de studii înalt - Programe pentru tineret în domeniul antreprenorial/Programe de mobilitate - Baza legislativă în domeniul tinerilor și ocupării forței de muncă
PUNCTE SLABE
- Piața muncii este puțin dinamică, este rigidă și segmentată. - Nu toți tinerii cu studii își găsesc locuri de muncă conforme cu nivelul lor de pregătire; 29,1 la sută dintre tineri au o calificare superioară față de locul de muncă pe care îl au. - Numai 33,6 la sută dintre tinerele femei sunt economic active, în comparație cu 46,9 la sută dintre tinerii bărbați. - Tendința de îmbătrânire a populației generată de un spor negativ și de migrația masivă. - Nivel înalt al tinerilor NEET. - Integrare dificilă pe piața muncii, în special în lipsa experienței. - Neconcordanțe între competențele forței de muncă și cerințele angajatorilor. - Tranziție dificilă de la școală la muncă. - Cultură antreprenorială limitată. - Angajarea masivă a tinerilor în sectorul informal. Numai 1/3 dintre tinerii moldoveni lucrează oficial.
OPORTUNITĂȚI
- Reforma comună în domeniul ocupării, tineretului și educației. - Perfecționarea cadrului normativ în domeniul ocupării tinerilor specialiști și racordarea lui la standardele europene. - Întărirea dialogului cu actorii comunitari în vederea ocupării tinerilor. - Crearea condițiilor favorabile pentru angajarea tinerilor în câmpul muncii și inițierea activităților de antreprenariat. - Crearea cadrului favorabil pentru revenirea în țară a tinerilor emigranți. - Elaborarea de politici publice în domeniul ocupării tinerilor în baza demersurilor științifice
RISCURI
- Accentuarea migrației externe, în special migrația populației tinere, cauzată de situația economică precară și lipsa locurilor de muncă. - Pondere ridicată a populației tinere în mediul rural cu oportunități reduse de formare profesională și ocupare.

Sursa: elaborat de autor [39]

Datele descrise în tabelul 2.1, ne indică asupra faptului că la moment, procesul de ocupare al tinerilor se caracterizează printr-o serie de dificultăți care nu pot fi trecute cu vederea, printre care menționăm: nu toți tinerii cu studii își găsesc locuri de muncă conforme cu nivelul lor de pregătire; rata de ocupare mică a tinerelor femei față de rata de ocupare a tinerilor bărbați; nivel înalt al tinerilor NEET; integrare dificilă pe piața muncii, în special în lipsa experienței; neconcordanțe între competențele forței de muncă și cerințele angajatorilor; tranziție dificilă de la școală la muncă, etc. Totodată, atenția cadrului legal și actorilor cu rol decizional, trebuie să fie orientată către valorificarea la maxim a oportunităților și susținerea, sub diverse forme, a capitalului uman al țării.

Savanții Institutului Național de Cercetări Economice – G. Savelieva și A. Tomceac [100] - au analizat principalele probleme cu care se confruntă tinerii pe piața forței de muncă. Aceste bariere de ordin social-economic au fost divizate în patru categorii mari și anume:

- în primul rând, lipsa competențelor profesionale, fapt care reduce șansele de a obține un loc de muncă potrivit;
- în al doilea rând, se referă direct la cererea de muncă, deoarece creșterea economică instabilă (consecințele crizei), sistemul de salarizare insuficient (salariile tinerilor sunt mai mici decât ale adulților), precum și subocuparea forței de muncă afectează nu numai accesul tinerilor la muncă, dar și starea morală al tinerilor, atitudinea lor față de muncă și responsabilitățile lor, în general;
- în al treilea rând, legate de găsirea unui loc de muncă potrivit competențelor și așteptărilor. Această barieră se referă la decalajele privind informațiile despre locurile de muncă vacante și potențialii angajatori, în special cu referință la tinerii care nu au acces la piața forței de muncă;
- în sfârșit, tinerii antreprenori se confruntă cu numeroase obstacole de ordin financiar, fizic, social pentru lansarea afacerii proprii ca o alternativă a ocupării.

Potrivit cercetătorilor Sintov R. și Cojocaru N. [173], absolvenții se confruntă cu diverse provocări pe piața muncii, cele mai „dureroase” fiind cele legate de nivelul scăzut al salariilor și lipsa experienței de muncă. În încercarea de a face față acestor probleme, tinerii specialiști, au două opțiuni: mobilitate intersectorială sau emigrarea. Un exemplu elocvent de mobilitate intersectorială este preferința pentru sectorul privat decât pentru cel public. Mulți absolvenți recuperează lipsa de experiență prin găsirea unui loc de muncă în sectorul public, în care se mențin maxim 2-3 ani din cauza salariilor mici.

În Republica Moldova, noțiunea de „tânăr” este definită de Legea cu privire la tineret nr. 215 din 29.07.2016 [68]: persoană cu vârsta cuprinsă între 14 și 35 de ani. Până în anul 2016,

tânăr era considerată persoana cu vârsta între 16-30 [69]. Propunerea de extindere a vârstei a fost făcută de Ministerul Tineretului și Sportului pentru a alinia standardele Republicii Moldova la cele europene. De menționat că există foarte multe oportunități de educație, mobilitate și lansare a afacerii destinate persoanelor tinere. Astfel, au fost mărite șansele de participare și încadrare în condițiile programelor și proiectelor după cenzul de vârstă pentru un număr mai mare de persoane.

Conform datelor Biroului Național de Statistică, numărul total de tineri din Republica Moldova, definit ca populație cu vârsta între 14 și 35 de ani, la începutul anului 2017, era de 1232873 persoane. Începând cu anul 2016, odată cu modificarea vârstei tinerilor de la 16 la 14 ani și respectiv, de la 30 la 35 de ani, s-a produs o schimbare în structura populației pe categorii de vârstă. Pentru a fi mai expliciti, am sintetizat populația țării pe vârste începând cu anul 2007 și până în prezent (tabelul 2.2).

Tabelul 2.2. Ponderea populației tinere în populația totală (01.01.2008-01.01.2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Populație totală	3572703	3567512	3563695	3560430	3559541	3559497	3557634	3555159	3553056	3550852
14-35 ani	1340721	1342725	1340970	1335456	1325541	1313053	1296155	1277861	1256831	1232873
% în populația totală	38	38	38	38	37	37	36	36	35	35
16-30 ani	972273	975160	974778	969616	957538	943047	924597	899543	870616	837765
% în populația totală	27	27	27	27	27	26	26	25	25	24

Sursa: elaborat de autor în baza [4]

Dacă la finele anului 2016 nu existau mari diferențe în ceea ce privește indicatorii sintetici privind ocuparea tinerilor, începând cu anul 2017, aceste diferențe se fac vizibile. În primul rând, dacă analizăm categoria de vârstă 16-30 de ani, aceasta constituie, la finele anului 2016, 24% din populația totală. Pentru comparație, categoria de vârstă 14-35 de ani, constituie în aceeași perioadă, 35% din populația totală. Această creștere cantitativă nu este neapărat și de ordin calitativ. Față de anul 2008, aceste cifre indică o scădere cu 3 puncte procentuale.

În urma acestei schimbări legislative, sarcina care revine autorităților și organelor competente este să pună accent pe categoria persoanelor tinere. Abordarea pieței forței de muncă și a provocărilor social-economice cu care se confruntă tinerii este imperativă, nu numai pentru bunăstarea tinerilor, ci și pentru asigurarea unei creșteri durabile și incluzive a societății [31].

Putem urmări evoluția numerică a tinerilor în baza rezultatelor recensămintelor populației țării din anul 2004 și respectiv anul 2014. În anul 2014, populația tânără era de 666 mii persoane, ceea ce este cu 221 mii persoane mai puțin decât în anul 2004 (figura 2.1).

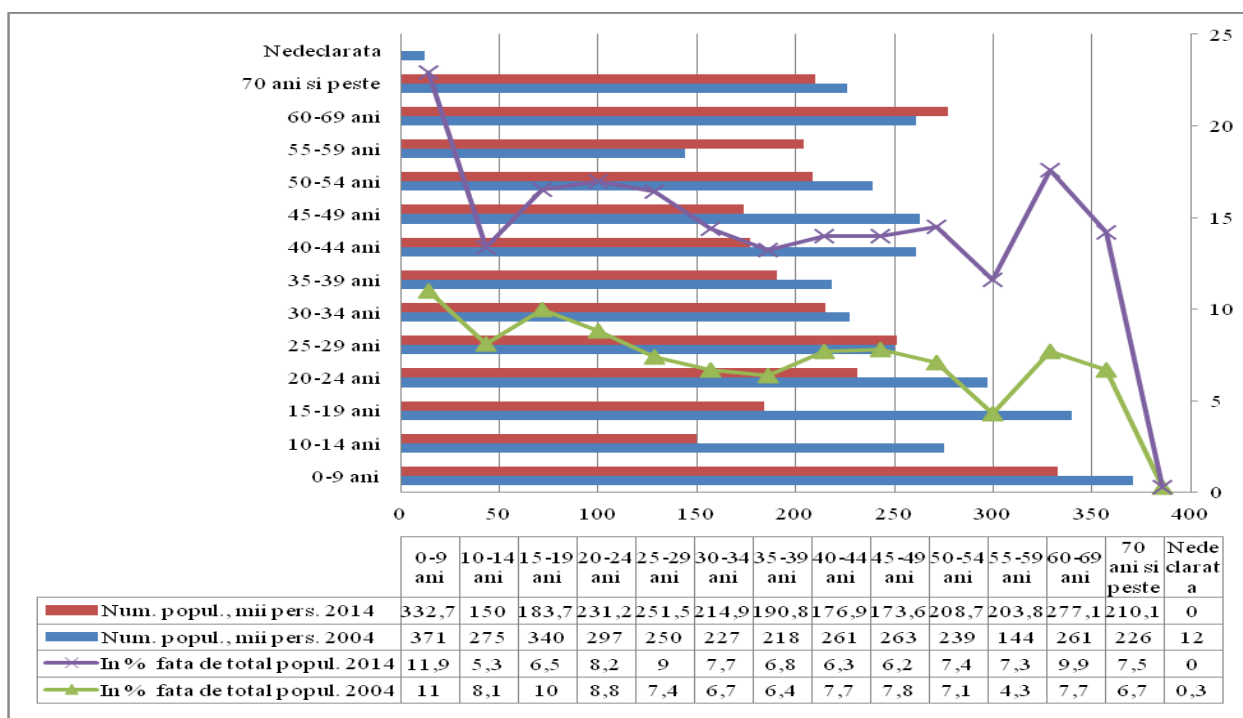


Figura 2.1. Structura populației Republicii Moldova pe categorii de vârstă conform rezultatelor recensămintelor din 2004 și 2014

Sursa: Elaborat de autor în baza [4]

A scăzut considerabil ponderea copiilor și tinerilor cu vârsta cuprinsă între 10 și 24 de ani (-6,9%), în timp ce ponderea persoanelor cu vârsta de la 25 de ani în sus a crescut cu 13,1%, inclusiv numărul persoanelor pensionare s-a majorat cu 3%. Totodată, se înregistrează o creștere ușoară a copiilor cu vârsta de 0-9 ani (+0,9%).

Analiza în profunzime a structurii populației tinere după criteriul gender și a mediului de trai, relevă următoarele: este respectat echilibrul gender (50/50); populația tânără se află în mare parte în mediul rural (66% față de 34%) [16]. Șansele de ocupare ale tinerilor sunt mai mari în mediul urban decât în mediul rural, datorită posibilităților profesionale mai largi, precum și a infrastructurii și condițiilor de trai dezvoltate. Acesta este motivul enunțat de un număr mare de tineri pentru a justifica decizia lor de a activa după absolvire în orașe, în detrimentul satelor.

Codul muncii al Republicii Moldova introduce noțiunea de tânăr specialist – absolvent al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia [19].

O definiție mai complexă a tânărului specialist, după părerea noastră, este dată de Hotărârea de Guvern nr. 1345 din 30.11.2007 cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice [59]. Astfel, tânăr specialist este considerat absolventul studiilor postuniversitare de rezidențiat și învățământului mediu medical și farmaceutic pe parcursul primilor trei ani de activitate, *angajat imediat după absolvire*, conform repartizării Ministerului Sănătății. Prin urmare, sub incidența prezentei definiții intră persoanele ocupate, în primii trei ani de activitate, fără pauze după absolvire, repartizate la muncă conform ordinului.

Limitele ambelor definiții se referă la faptul, că nu este specificată vârsta pe care o are absolventul în momentul absolvirii studiilor sau în primii trei ani de la absolvire. Cu atât mai mult, Codul Educației al Republicii Moldova nu impune anumite restricții de vârstă pentru avansarea la un nivel de studii superior celui actual [18]. Una din condițiile de bază de accedere la un alt nivel de învățământ este prezența diplomei, care certifică nivelul de studii actual și care permite admiterea pretendentului la nivelul de studii solicitat.

Potrivit datelor prezentate de Biroul Național de Statistică, în anul 2016, de pe băncile instituțiilor de învățământ profesional tehnic și superior au ieșit 32259 tineri specialiști, ceea ce este cu 6843 persoane mai puțin decât în anul 2015 (tabelul 2.3) [4].

Tabelul 2.3. Situația absolvenților pe niveluri de învățământ (2007-2016)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Studii superioare de licență (Ciclul I)	19479	29075	26049	23264	22049	20132	17744	17062	17073	15141
% în total absolvenți	0,59	0,68	0,56	0,48	0,47	0,45	0,42	0,42	0,44	0,47
Studii superioare medicale și farmaceutice	493	539	562	608	639	694	766	803	642	643
% în total absolvenți	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Studii superioare de masterat (Ciclul II)	...	...	...	4536	5100	5904	6338	6409	5915	6102
% în total absolvenți	...	...	...	0,09	0,11	0,13	0,15	0,16	0,15	0,19
Învățământ profesional tehnic secundar	12916	12993	12854	13238	12000	10424	10380	9664	9220	3584
% în total absolvenți	0,39	0,30	0,28	0,27	0,26	0,23	0,24	0,24	0,24	0,11
Învățământ profesional tehnic post-secundar	...	6619	7075	6794	7166	7426	7443	6484	6252	6789
% în total absolvenți	...	0,16	0,15	0,14	0,15	0,17	0,17	0,16	0,16	0,21
Total absolvenți	32888	42607	46540	48440	46954	44580	42671	40422	39102	32259

Sursa: elaborat de autor în baza [4]

Pe parcursul perioadei anilor 2007-2016, cel mai mare număr de absolvenți a fost înregistrat în anul 2010 – aproximativ 48500 persoane, fapt datorat perioadei de baby-boom din anii 1990-1991. În continuare, se pare că cifra absolvenților va scădea și mai mult, datorată crizei financiare și crizei demografice a anilor 2007-2009

Învățământul profesional tehnic secundar include școlile de meserii, școlile profesionale și centrele de excelență. Numărul absolvenților acestor forme de învățământ s-a diminuat cu 28% față de nivelul anului 2007 și cu 13% față de nivelul anului 2015.

În anul 2016, ponderea absolvenților instituțiilor de învățământ superior era de 47%, ceea ce înseamnă că fiecare a doua persoană este absolvent de universitate. Din anul 2010 și până în prezent a crescut simțitor numărul absolvenților ciclului II de masterat (+10%) și a absolvenților învățământului profesional tehnic post-secundar (+5%) (tabelul 2.4).

Tabelul 2.4. Absolvenții instituțiilor de învățământ superior pe domenii generale de studiu, ani și cicluri

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Ciclul I	Ciclul II	Ciclul I	Ciclul II	Ciclul I	Ciclul II	Ciclul I	Ciclul II	Ciclul I	Ciclul II
Total	20132	5904	17744	6338	17062	6409	17073	5915	15141	6102
Științe ale educației	3289	600	2726	779	2635	962	2979	999	2409	1258
Arte	367	94	334	105	292	100	279	91	314	100
Științe umanistice	749	385	674	300	686	330	637	234	466	303
Științe politice	396	211	341	284	412	345	418	336	407	310
Științe sociale	370	247	330	219	359	218	303	229	272	229
Asistența socială	495	68	395	92	403	83	369	74	260	85
Științe ale comunicării	282	82	268	76	320	63	301	65	293	55
Științe economice	5575	1731	5116	1786	4875	1711	4805	1370	4287	1276
Drept	2188	1119	2056	1269	2212	1254	2541	1145	2301	1111
Științe ale naturii	470	112	253	130	233	125	265	90	189	126
Științe exacte	516	185	330	182	298	174	275	172	264	187
Inginerie și activități inginerești	2150	300	1942	331	1564	339	1399	343	1394	355
Tehnologii de fabricare și prelucrare	520	156	515	108	405	89	399	106	335	88
Tehnologie chimică și biotehnologii	177	26	115	12	154	23	112	18	114	27
Arhitectură și construcții	876	291	718	301	580	274	544	238	434	205
Științe agricole	348	72	349	83	291	93	297	121	274	136
Medicina veterinară	-	52	-	60	-	37	-	38	-	46
Servicii publice	618	87	501	87	468	77	434	89	391	107
Cultura fizică și sport	337	54	368	72	311	80	326	93	365	74
Servicii transport	50	0	51	0	46	0	26	0	24	0
Protecția mediului	10	14	1	20	0	11	12	16	9	3
Protecție, pază și securitate	242	18	237	23	302	21	268	20	249	21
Militărie	107	0	124	19	216	0	84	28	90	0

Sursa: elaborat de autor în baza [4]

Datele din tabelul 2.4, reflectă faptul că cea mai mare parte a absolvenților învățământului superior din anul 2016 au diplomă din domeniul științelor economice (28,3%), urmați de absolvenții de la științe ale educației (15,9%), drept (15,2%), inginerie și activități inginerești (9,2%), etc. Pe fiecare domeniu de studiu a descrescut numărul absolvenților în comparație cu anul 2015; a crescut neesențial pe domeniile: cultură fizică și sport (12%) și militarie (9%).

Cele mai puțin solicitate domenii de studii universitare sunt: protecția mediului, servicii transport; militarie; tehnologie chimică și biotehnologii; științe ale naturii; protecție, pază și securitate; asistența socială; științe sociale; științe ale comunicării, etc.

Potrivit Strategiei „Educația 2020”, Direcția Strategică 1 „Sporirea accesului și a gradului de participare la educație și formare profesională pe parcursul întregii vieți”, Obiectivul specific 1.4, până în anul 2020, ponderea absolvenților de studii superioare în rândul populației cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani va ajunge la 20% [30]. Putem observa că ținta propusă de autorități vizează anume persoanele cu vârsta până la 35 de ani. Formarea și perfecționarea persoanelor cu vârsta care depășește 35 de ani este la fel de importantă, dar nu se încadrează în limitele prezentului studiu.

Reieșind din cele expuse mai sus, autorul tezei concretizează noțiunea de **tânăr specialist cu studii superioare** - *persoană cu vârsta până la 35 de ani, care este absolvent al unei instituții de învățământ superior (ciclul I Licență sau ciclul II Masterat), în primii trei ani după absolvirea acesteia.*

În comparație cu legislația Federației Ruse, în care tânăr specialist este considerată acea persoană care, pe lângă întrunirea condițiilor de mai sus, trebuie să fie angajată în câmpul muncii conform specialității absolvite, în decurs de 3 luni după absolvirea studiilor, în Republica Moldova, considerăm asemenea condiții drept discriminatorii și limitative. Atât găsirea unui loc de muncă stabil și satisfăcător, cât și intervalul de impact de la finalizarea studiilor până la primul loc de muncă stabil este un proces de durată și nu trebuie limitat prin condiții suplimentare.

Valorificând elementele pozitive ale definițiilor analizate în capitolul precedent cu privire la ocuparea tinerilor și adăugând precizările considerate necesare referitoare la noțiunea de tânăr specialist cu studii superioare, formulăm următoarea definiție a procesului de integrare pe piața muncii a tânărului specialist cu studii superioare: *o succesiune de etape logice, neobligatorii, pe care le poate parcurge un tânăr (o tânără) în tranziția de la învățământul universitar până la inserția pe piața muncii.* Procesul de tranziție poate avea o durată diferită, precum și un număr

diferit de etape până la incluziunea profesională totală. În acest context, putem vorbi despre *ocupare conform calificării sau ocupare în sensul larg al cuvântului*.

La nivel național și instituțional au fost realizate unele studii care au avut drept scop urmărirea traseului socio-profesional al tinerilor. Unele încercări în acest sens au fost efectuate în anul 2013 de către Biroul Național de Statistică, grație asistenței tehnice din partea Proiectului „Work4Youth”¹ (W4Y – muncă pentru tineri) și asistenței financiare din partea Fondului MasterCard. Fondul MasterCard ajută persoanele, care trăiesc în sărăcie, oferindu-le posibilități de dezvoltare și învățare/ instruire. Cercetarea statistică „Tranziția de la școală la muncă (TSM)” vizează analiza tranziției tinerilor de la școală la muncă (figura 2.2) [119].

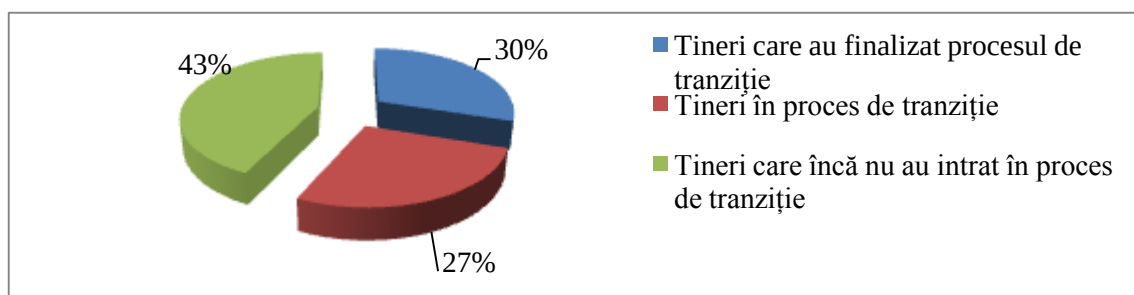


Figura 2.2. Tranziția tinerilor de la școală la muncă

Sursa: adaptat de autor după [119]

În acest sens, distingem 3 categorii de tineri: 1) tineri care au finisat procesul de tranziție: tineri care au deja un loc de muncă stabil sau satisfăcător; 2) tineri care se află în proces de tranziție: această categorie cuprinde persoanele care sunt în căutarea unui loc de muncă, la fel și persoanele care au un loc de muncă, de care nu sunt satisfăcute, sau persoanele care la moment nici nu lucrează, nici nu învață, dar intenționează să caute de lucru; 3) tineri care încă nu au intrat în procesul de tranziție: persoanele care la moment urmează o formă de instruire/continuă studiile, la fel și persoanele inactive care nu învață și nici nu intenționează să caute de lucru.

Potrivit studiului, situația tinerilor de 15-29 ani în cadrul procesului de tranziție de la școală la muncă se prezintă după cum urmează:

- 3 din 10 tineri (29,9%) au finalizat procesul, adică au deja un loc de muncă stabil sau satisfăcător. Vârsta medie pentru această grupă constituie 25 ani;

- fiecare al patrulea tânăr (26,6%) este încă în proces de tranziție, adică este a) în căutarea unui loc de muncă, sau b) are un loc de muncă, de care nu este satisfăcut, sau c) la moment nici nu lucrează, nici nu învață, dar intenționează să caute de lucru. Vârsta medie a tinerilor în proces de tranziție este de 23,5 ani;

- 43,5% din tineri încă nu au intrat în procesul de tranziție deoarece: fie că a) urmează o formă de instruire (continuă studiile), fie că b) nici nu învață și nici nu intenționează să caute de lucru. Vârsta medie a acestor tineri constituie 21,9 ani.

Conform aceluiași raport [119], durata de integrare la primul loc de muncă stabil/satisfăcător este în medie de 2,8 luni pentru tinerii cu studii superioare și de 11,8 luni, pentru tinerii cu studii secundare. Se observă că perioada de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare este de 4 ori mai mică decât a specialiștilor cu studii profesionale.

Tabelul 2.5. Situația tinerilor pe piața muncii în funcție de nivelul de studiu absolvit

		2012		2013		2014		2015		2016	
		15-24 ani	25-34 ani	15-24 ani	25-34 ani	15-24 ani	25-34 ani	15-24 ani	25-34 ani	15-24 ani	25-34 ani
Activi	Total (mii pers)	122,7	307	118,8	318,1	104,8	316,7	107,4	320,6	95,6	329,9
	Superior (%)	17,40	12,32	16,44	12,05	17,37	36,91	15,92	36,24	15,27	36,86
	Mediu de specialitate (%)	8,80	8,50	9,93	7,54	9,45	7,61	10,71	7,99	12,13	8,15
	Secundar profesional (%)	19,64	16,38	19,70	15,06	21,95	17,15	20,02	16,06	23,12	15,25
Ocupati	Total (mii pers)	106,6	285,4	104,3	298,7	94,5	302	93,6	300	84,9	312,6
	Superior (%)	20,17	37,88	19,08	38,47	17,14	36,92	15,49	36,33	14,25	36,66
	Mediu de specialitate (%)	8,82	8,51	9,68	7,47	9,74	7,55	10,47	8,13	11,66	8,16
	Secundar profesional (%)	20,36	16,47	19,56	15,20	21,16	17,38	19,98	16,23	23,09	15,55
Someri BIM	Total (mii pers)	16,1	21,6	14,5	19,4	10,3	14,7	13,8	20,6	10,7	17,2
	Superior (%)	29,19	37,50	22,76	36,60	19,42	36,73	18,84	34,95	23,36	40,7
	Mediu de specialitate (%)	8,70	7,87	11,72	9,28	6,80	8,84	13,04	6,31	15,89	7,56
	Secundar profesional (%)	15,53	15,28	20,00	12,89	29,13	12,24	20,29	14,08	22,43	9,88

Sursa: elaborat de autor în baza [4]

Analiza situației tinerilor pe piața muncii în funcție de nivelul de studiu absolvit, relevă următoarele (tabelul 2.5):

- numărul tinerilor cu studii superioare ocupați a crescut în anul 2016 față de anul 2015 cu 5,6 mii persoane pentru categoria de vârstă 25-34 ani (0,33%); în același timp, a descrescut pentru categoria de vârstă de 15-24 ani cu 2,4 mii persoane (1,24%);

- numărul șomerilor BIM cu studii superioare s-a majorat cu 5,75% pentru categoria de vârstă 25-34 ani și cu 4,52% pe categoria de vârstă 15-24 ani;

- cei mai vulnerabili pe piața muncii sunt tinerii cu vârsta de 25-34 ani, absolvenți ai învățământului superior (40,7% din numărul total al șomerilor înregistrați).

Conform datelor prezentate de Agenția Națională a Forței de Muncă, trei din zece tineri din Republica Moldova fac parte din categoria persoanelor active din punct de vedere economic (persoane ocupate și șomeri). Rata de ocupare a populației tinere este de 26,7%. Ponderea bărbaților angajați permanent este mai mare decât al femeilor cu 5% [1], [2].

În anul 2016, numărul locurilor de muncă vacante înregistrate la Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM) și la agențiile teritoriale (ATOFM) au înregistrat o tendință de creștere - cu 5% față de anul 2015. Marea majoritate a locurilor de muncă vacante înregistrate (68%) sunt destinate muncitorilor, iar restul (32%) – persoanelor cu studii superioare/medii de specialitate. Numărul locurilor de muncă vacante în mediul rural la 31.12.2016 constituia 9%, generând o presiune de 32 persoane pe un loc de muncă vacant [87]. Cele mai multe locuri vacante (circa 2100) se atestă în municipiul Chișinău, care este urmat de municipiul Bălți (peste 700 locuri vacante) și UTA Gagauzia – cu peste 340 de oferte. Totodată, printre raioanele „fruntașe”, se enumeră raionul Ungheni (cu peste 280 de locuri vacante), Călărași – circa 260 de oferte și Florești – peste 200, iar la sfârșitul clasamentului se poziționează raionul Nisporeni cu peste 15 locuri vacante și Briceni (doar 13 oferte).

În ceea ce privește tinerii ocupați, potrivit unui studiu al BNS [118], aceștia în mare parte sunt satisfăcuți de locul de muncă/lucrul de bază pe care îl au în prezent. Pentru a fi angajați la serviciu, tinerii au contactat direct angajatorii (35,9%), au apelat la ajutorul prietenilor/rudelor/cunoștințelor (30,9%). Unu din doi tineri (52,9%) au găsit locul actual de muncă în mai puțin de o lună, 1 din 5 (22,3%) - în mai puțin de trei luni, fiecare al șaselea (16,3%) - în mai puțin de un an și 5,8% au căutat mai mult de un an. Jumătate din tinerii respondenți sunt de părere că situația ideală este să lucreze pentru sine (afacere personală).

Din categoria de vârstă de 15-24 ani, circa 7,8 mii tineri activează cu normă parțială de muncă, în timp ce din categoria de vârstă de 25-34 ani – circa 16,4 mii tineri. Din aceste date deducem că aproximativ 24 mii tineri sunt subocupați [4].

Oficial, circa 5% dintre tineri activează în calitate de freelancer, ceea ce înseamnă că nu au nici o obligație față de angajatori. Cel mai popular site pentru freelanceri este site-ul australianfreelancer.com, lansat în 2009. Procedura de înregistrare este gratuită și foarte simplă.

Rata șomajului în rândul tinerilor a constituit 9,9% fiind cu 4,5% mai mare față de rata șomajului în populația generală (5,6%). Cei mai dezavantajați pe piața muncii sunt tinerii din categoria de vârstă 15-24 ani, rata șomajului în rândul acestora a fost de 13,1%. Deseori, tinerii cu studii superioare și pregătire profesională nu-și pot găsi un loc de muncă din cauza lipsei experienței de muncă. Doar 22% dintre tineri și-au găsit un loc de muncă, imediat după

absolvire. Mai bine de o pătrime au părăsit, însă primul loc de muncă, din cauza salariilor mici, iar 17,7% din tineri au plecat la muncă peste hotarele țării [114].

Tinerii inactivi, care nu urmează nici un program de educație, de formare și nici nu au un loc de muncă se numesc tineri NEET, nivelul acestora fiind de 30,8% în anul 2015. În mare parte, anume femeile tinere, preponderent din mediul rural, nimeresc sub incidența acestei categorii, din cauza obligațiilor de familie și dificultatea de a combina viața activă cu treburile casnice și obligațiile familiale. Acestea din urmă constituie un potențial uman nevalorificat și eșuat în cazul în care nu vor beneficia de politici și măsuri de reintegrare în muncă [114].

Cauzele ratei înalte ale șomajului în rândul tinerilor și totodată a dificultăților întâmpinate de ei la prima angajare pot fi clasificate în patru grupuri mari:

- cauze ce țin de nedorința angajatorului de a angaja tineri absolvenți;
- cauze ce țin de informarea scăzută a tinerilor despre oportunitățile pieței de muncă;
- problema lipsei locurilor de muncă suficiente și atractivitatea scăzută a locurilor de muncă vacante existente;
- nedorința unor tineri de a se angaja.

În vederea facilitării procesului de ocupare a tinerilor, Legea nr. 418 din 16.12.2004 privind completarea articolului 53 din Legea învățământului [70], prevede anumite facilități pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior universitar și mediu de specialitate care se angajează conform repartizării în instituții de învățământ din mediul rural în primii 3 ani de activitate și anume:

- a) locuință gratuită, acordată de administrația publică locală;
- b) o indemnizație unică în mărime de:
 - 30 mii de lei pentru tinerii specialiști absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior universitar, care se achită după cum urmează: 7 mii lei în termen de o lună de la data angajării în funcție; 10 mii lei la expirarea unui an de activitate în funcție; 13 mii lei la expirarea a 3 ani de activitate în funcție;
 - 24 mii de lei pentru tinerii specialiști absolvenți ai instituțiilor de învățământ mediu de specialitate, care se achită după cum urmează: 6 mii lei în termen de o lună de la data angajării în funcție; 8 mii lei la expirarea unui an de activitate în funcție; 10 mii lei la expirarea a 3 ani de activitate în funcție;
- c) compensarea lunară a costului a 30 kw de energie electrică și asigurarea gratuită, în fiecare an, cu un metru cub de lemne și o tonă de cărbuni, iar în cazul încălzirii cu gaze – compensarea costului unui metru cub de lemne și a unei tone de cărbuni.

În urma revendicărilor populației din ianuarie 2017, Cabinetul de Miniștri al Republicii Moldova a aprobat majorarea, cu 50 la sută, a indemnizațiilor unice pentru tinerii specialiști, repartizați la muncă în localitățile rurale. Astfel, compensația pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior cu profil pedagogic va crește de la 30 de mii de lei la 45 de mii de lei, iar cea pentru absolvenții instituțiilor de învățământ profesional - de la 24 de mii de lei la 36 de mii lei. Beneficiari ai indemnizațiilor sunt circa 1300 de tineri specialiști care activează și vor activa în instituții de învățământ, indiferent de subordinea acestora. În Legea bugetului de stat pentru anul 2017 au fost prevăzute mijloace financiare în valoare de 22,8 mil. lei pentru achitarea indemnizațiilor unice și compensarea cheltuielilor de închiriere a spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică tinerilor specialiști care activează, conform repartizării, în instituțiile de învățământ (art. 134 alin. (5) și (6) din Codul educației nr.152 din 17.07.2014). De asemenea, pentru a motiva cadrele didactice tinere, a fost redusă la 75% norma didactică pentru un salariu de funcție în primii 3 ani de activitate.

Sub incidența prezentei legi se includ și acei tineri specialiști care urmează să activeze în satele ce intră în componența municipiilor Chișinău (Băcioi, Brăila, Condrița, Ghidighici, Trușeni, Bubuieci, Bîc, Humulești, Budești, Colonița, Cruzești, Tohatin, Ciorescu, Grătiești, Hulboaca, Stăuceni) și Bălți (Elizaveta, Sadovoe).

Tinerii specialiști sunt obligați să activeze 3 ani în instituțiile de învățământ în care au fost repartizați. În cazul concedierii tânărului specialist, acesta este obligat să restituie sumele încasate până în acel moment. Astfel, în ultimii ani a crescut simțitor numărul tinerilor pedagogi care solicită repartizări în școlile rurale. Deși pentru fiecare tânăr statul cheltuiește în medie 40.000 de lei, la expirarea contractului, majoritatea tinerilor profesori angajați în zonele rurale abandonează școlile. În acest sens, menționăm faptul că nu există o procedură de obligare a tinerilor specialiști să activeze în continuare în condițiile contractate.

Conform raportului „Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații”, elaborat de Observatorul de Competențe axat pe Tineri, în cadrul proiectului „Dezvoltarea afacerilor inovatoare pentru o creștere economică durabilă la nivel local”, finanțat de Guvernul Turciei și implementat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, [12, p. 15] performanțele pieței forței de muncă depind în mare măsură de corelarea ofertelor de educație și formarea profesională inițială cu cerințele pieței muncii. În ultimii ani, în rândul angajaților cu studii superioare, se înregistrează creșterea persoanelor supracalificate (29,1% în anul 2015) [142]. Explicația acestui rezultat, este dată de numărul mare de absolvenți ai universităților și respectiv, incapacitatea pieței muncii de a absorbi tinerii specialiști conform domeniului absolvit, astfel, persoanele pregătite, fiind puse în situația să accepte munci inferioare nivelului lor de

calificare. Această problemă atrage după sine și alte probleme, printre care pute enumera: salarii mai mici față de cele care ar fi putut fi în cazul calificării potrivit cerințelor, pierderea cunoștințelor și competențelor din cauza nevalorificării lor.

Necoresponderea calificării tinerilor specialiști cu activitatea profesională, este o premiză pentru schimbarea locului de muncă. Astfel, în medie 12% dintre tinerii ocupați ar vrea să-și schimbe job-ul pentru a putea valorifica pe deplin calificările/abilitățile pe care le au. Această tendință este mai vădită în rândul tinerilor bărbați (13%) și este mai atenuată în rândul tinerelor femei (10%) [12].

Un motiv principal al refuzului acceptării unui loc de muncă sau motivul eliberării din funcție este venitul salarial mic al tinerilor. Deși statistica oficială nu prezintă date dezagregate asupra salariilor populației tinere, o vizualizare mai detaliată ne permite studiul „Tranziția de la școală la muncă” [119]. Femeile tinere și tinerii din sate sunt cei mai dezavantajați. Doar 5% din femeile tinere angajate au un salariu de 4001-5000 lei, ceea ce este de două ori mai puțin decât în cazul bărbaților tineri.

Analiza indicatorilor ocupaționali ai tinerilor specialiști cu studii superioare, poate fi realizată și în baza datelor oferite de către universități. În acest context, dorim să menționăm faptul că, deși fiecare catedră are sarcina de a monitoriza angajabilitatea absolvenților săi, acest lucru nu are loc sau are loc sporadic, la necesitate, de exemplu pentru prezentarea actelor și rapoartelor pentru acreditarea specialităților. Vom analiza în continuare integrarea pe piața muncii a absolvenților facultății Inginerie Mecanică, Industrială și Transporturi (FIMIT) de la Universitatea Tehnică a Moldovei (UTM) (tabelul 2.6):

Tabelul 2.6. Integrarea pe piața muncii a absolvenților facultății Inginerie Mecanică, Industrială și Transporturi, perioada 2015-2017

Anul	Facultatea/Specialitatea	Total absolvenți	Absolvenți angajați	
			conform specialității absolvite	după altă specialitate
2015	2. FIMIT/ 521.3 – MSP (Mașini și Sisteme de Producție)	8	5	3 Șef secție Centrul comercial „Green Hills”; Manager - stilist
	3. FIMIT/ 521.8.01 – IMCM (Inginerie și Management în Construcția de Mașini)	17	16	1 Construcții civile (plecați peste hotare)
2016	2. FIMIT/ 521.3 – MSP (Mașini și Sisteme de Producție)	6	1	5 Broker vamal; Afacere individuală; Inspector operativ „Fulger”; Muncă în Europa
	3. FIMIT/ 521.8.01 – IMCM (Inginerie și Management în Construcția de Mașini)	23	16	7 Servicii auto; Construcții civile (plecați peste hotare)

2017	1. FIMIT/ 521.2 – CEMA (Construcții de Echipamente și Mașini Agricole)	4	3	1	Construcții civile (plecați peste hotare)
	2. FIMIT/ 521.3 – MSP (Mașini și Sisteme de Producție)	6	5	1	Manager – SRL “Dulcinella”;
	3. FIMIT/ 521.8.01 – IMCM (Inginerie și Management în Construcția de Mașini)	12	9	3	Servicii auto; Construcții civile (plecați peste hotare)

Sursa: elaborat de autor în baza datelor oferite de Universitatea Tehnică a Moldovei, facultatea Inginerie Mecanică, Industrială și Transporturi.

Pe parcursul perioadei 2015-2017, se atestă o ocupare de 100% a absolvenților facultății. În anul 2017, 77,3% - s-au integrat profesional conform specialității, iar 22,7% - după altă specialitate (construcții civile – peste hotare, manager – SRL “Dulcinella”, prestarea serviciilor auto). Rata de ocupare conform specialității, în anul 2016, este de 58,6%, cu 25% mai mică decât în anul 2015. În afara specialității absolvite, tinerii activează în calitate de: șef secție centrul comercial „Green Hills”; manager – stilist; broker vamal; afacere individuală; inspector operativ „Fulger”; muncă în Europa.

Datele privind angajarea absolvenților în câmpul muncii oferite de către Universitatea Agrară de Stat din Moldova pentru perioada 2014-2017(anexa 4), relevă următoarele:

- rata de ocupare în câmpul muncii a absolvenților anului 2017 este de 74,2%, cu 2% mai mare față de anul 2016 și cu 15,2% mai mare față de anul 2014;

- cele mai mari șanse de angajare au absolvenții facultăților: Agronomie (100%), Cadastru și Drept (100%), Inginerie Agrară și Transport Auto (97,1%). La polul opus se află absolvenții facultăților: Horticultură (82,9%), Economie (77,7%), Medicina veterinară (72,7%);

- studenții care și-au făcut studiile cu finanțare din bugetul de stat, sunt repartizați în câmpul muncii în proporție de 96,3%. La fel, de repartizări în câmpul muncii au beneficiat și o bună parte dintre studenții care au învățat la studii cu taxă (56,9%) (figura 2.3).

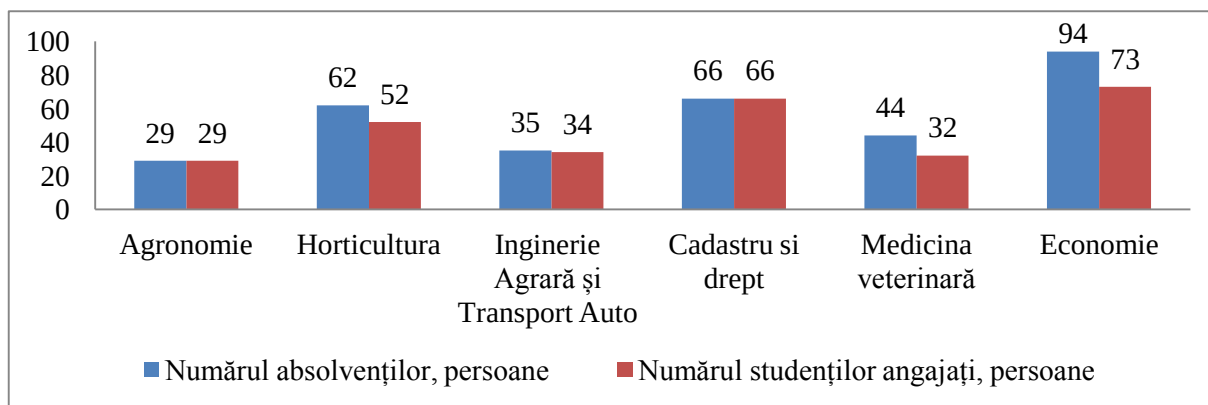


Figura 2.3. Datele privind angajarea în câmpul muncii a absolvenților Universității Agrare de Stat din Moldova (anul 2017)

Sursa: elaborat de autor, în baza anexei 3.

Cu regret, datele primite de la universități, reflectă doar rezultatul final al procesului de integrare a tinerilor specialiști pe piața muncii, dar nu prezintă situația detaliată privind etapele succesive prin care trece tânărul de la absolvirea facultății și până la ocuparea propriu-zisă.

În acest sens, Centrul de ghidare în carieră și relații cu piața muncii care activează în cadrul Universității de Stat „Alecu Russo” din Bălți, și-a stabilit drept obiectiv pentru anul 2019, crearea și consolidarea bazei de date a absolvenților (ciclul I Licență și ciclul II Masterat), anul de studii 2015-2016. Această evidență va permite monitorizarea traseului socio-profesional al fiecărui absolvent, depistarea barierelor pentru angajarea în câmpul muncii, corelarea mai eficientă a curriculelor universitare cu cerințele de pe piața muncii, consolidarea relațiilor de parteneriat cu mediul de afaceri.

2.2. Analiza politicilor și practicilor europene și naționale de ocupare a tinerilor

Unul dintre obiectivele prioritare ale politicilor europene, este crearea mai multor oportunități pentru tineret, atât în ceea ce privește educația, cât și ocuparea forței de muncă.

Actualmente, la nivel european sunt trasate linii directoare privind ocuparea forței de muncă tinere, iar rolul statelor membre este de a coordona măsurile întreprinse, cu scopul relansării și reconsolidării ocupării tinerilor în concordanță cu politica socio-economică de ansamblu. Politicile socio-economice sunt integrate, pentru a favoriza dezvoltarea durabilă a pieței muncii sub aspect economic (nivel sporit al salariilor în corelație cu performanța), social (cuprinderea mai mare în câmpul muncii a populației active) și educațional (formarea deprinderilor și asimilarea cunoștințelor necesare pentru muncă) [49].

În anul 2016, rata de ocupare a forței de muncă din Uniunea Europeană cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, a înregistrat 71,1%, aceasta fiind cea mai înaltă medie anuală de la constituirea Uniunii Europene. Cu toate acestea, se atestă mari disparități între țările membre. Cele mai înalte rate de ocupare se atestă în Suedia (81,2%), Islanda (87,8%) și Elveția (83,3%). Așa țări precum Marea Britanie, Franța și Germania înregistrează rate de ocupare situate în limitele de 70-80%. Țările cu ratele de ocupare, care variază între 60-70% formează două clustere: unul vest-Mediteranean/Adriatic (Spania, Italia, Croația) și altul înspre granița de est a Uniunii Europene, de la Marea Baltică, până la Marea Neagră (Polonia, Slovacia, România, Bulgaria). Adicional, grupul de țări include și Belgia. Rate de ocupare mai mici de 60% înregistrează țările din regiunea Balcanilor și Caucaz (Macedonia, Grecia și Turcia).

Rata de ocupare depinde mult de nivelul de educație. În special, acest lucru este vizibil în Belgia, Bulgaria, Cehia, Polonia, Lituania, Slovacia și este mai puțin esențial în Danemarca, Estonia, Grecia, Cipru și Luxemburg.

Proporția forței de muncă din UE-28 în grupa de vârstă 20-64 ani care a raportat că locul de muncă principal este cu jumătate de normă, a crescut încet, dar constant, de la 14,9% în anul 2002, la 19,0% în anul 2015, apoi a scăzut marginal la 18,9% în anul 2016. Ponderea cea mai mare a prestatorilor de muncă, cu normă parțială de activitate, în anul 2016 a fost înregistrată în Țările de Jos (46,6%), urmată de Austria, Germania, Belgia, Regatul Unit, Suedia, Danemarca și Irlanda, unde munca cu jumătate de normă a prezentat în fiecare caz mai mult de o cincime din cei angajați. În schimb, acest fenomen se întâlnește rar de tot în Bulgaria (1,9% din populația ocupată), precum și Ungaria, Croația, Republica Cehă și Slovacia (între 4,8% și 5,7%).

Incidența muncii cu normă parțială prezintă diferențe majore pe criterii de gen. Mai puțin de o treime (31,4%) dintre femeile cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani care au fost angajate în UE-28 au lucrat cu jumătate de normă în anul 2016, proporție mult mai mare decât cota corespunzătoare pentru bărbați (8,2%). Aproape trei sferturi (74,8%) dintre femeile angajate în Olanda au lucrat cu jumătate de normă în anul 2016, aceasta fiind cea mai mare rată dintre statele membre ale UE.

O constatare interesantă la care s-a ajuns în cadrul statelor membre ale UE, este că persoanele cu studii superioare sunt mai predispuse să aibă un al doilea loc de muncă decât persoanele cu studii medii sau inferioare. Cel mai înalt nivel înregistrat în statele membre este 16,3% (persoane cu studii superioare în Polonia în anul 2000), iar cel mai mic este de 0,3% (învățământ mediu, Bulgaria, 2010-2016). Alte țări în care al doilea loc de muncă este acceptat fără rezerve sunt Danemarca, Estonia, Letonia, Olanda, Portugalia, Suedia, Islanda și Norvegia.

Cei mai mulți angajați din UE activează în domeniul vânzărilor și prestării serviciilor. Prin urmare, se atestă o economie orientată mai mult spre consum decât spre producere.

În anul 2016, proporția angajaților cu vârste între 15 și 74 de ani în UE-28, cu un contract cu durată limitată a fost de 14,2%. Ponderea angajaților care activează în baza unui contract de durată limitată a variat de la 71,0% în Slovenia până la 1,4% în România.

Analizate în parte, politicile de ocupare a forței de muncă în țările UE prezintă anumite particularități și diferențe, dar ceea ce este important, este faptul că fiecare dintre ele pune un accent considerabil asupra populației tinere. Cele mai relevante politici de ocupare a tinerilor au fost sintetizate și descrise de către autorul lucrării [47]:

Danemarca. Piața forței de muncă a Danemarcei este caracterizată de un număr mare de șomeri de lungă durată, deși această țară se numără printre puținele țări care oferă angajare acestei categorii de șomeri. O importanță deosebită se acordă concediilor oferite angajaților pentru instruire, perioadă în care aceștia sunt substituiți temporar de șomeri. Astfel, se pune accentul de a oferi oportunități de angajare șomerilor pe măsura capacităților și abilităților

acestora, reieșind din disponibilitatea de muncă. În special, sunt încurajați șomerii tineri cu vârsta de 25-35 de ani, care timp de 12-21 luni nu pot găsi un job. Aceștia beneficiază de un contract de muncă de câteva luni. Durata contractului este de 9 luni în sectorul privat al economiei și de 6-7 luni în sectorul public.

Germania. Se practică încurajarea instruirii profesionale și recalificarea șomerilor (cu accent sporit pe populația tânără, care este flexibilă și se poate adapta ușor la schimbările care survin pe piața muncii) [148]. Indemnizațiile sunt o recompensă pentru orele de muncă pierdute din cauza fluctuațiilor sau restructurărilor economice. Există câteva nivele ale indemnizațiilor, calculate pentru fiecare categorie în mod separat. Sunt create locuri de muncă în folosul comunității (pentru redresarea lucrului cu tineretul, protecția mediului înconjurător, acțiuni comunitare).

Franța. O atenție deosebită este acordată măsurilor întreprinse pentru șomerii tineri și cei cu o durată lungă de neangajare. Printre măsurile aplicate se include eliberarea din funcție a persoanelor cu vârsta de pensionare.

Belgia. Oficiul Forței de Muncă elaborează rute profesionale personalizate pentru integrarea pe piața muncii a tinerilor șomeri. În vederea stimulării ocupării tinerilor, contribuțiile sociale ale angajatorii sunt reduse. Pentru încurajarea antreprenoriatului, persoanele în căutarea unui loc de muncă au posibilitatea să testeze propriul proiect. Totodată, antreprenoriatul face parte din curriculumul de studii de orice treaptă. Începând cu anul 2006, toate companiile alocă o cotă de 1,9% din fondul de salarii pentru formarea angajaților.

Suedia. Are loc diminuarea ratei contribuțiilor pentru asigurări sociale pentru angajații cu vârsta de până la 26 ani. Anual se editează și se distribuie gratuit Ghidul „Career Guide for Young People”, care este expediat la adresa poștală a fiecărui absolvent din Suedia și conține informații cu privire la oportunitățile de angajare, sfaturi pentru sporirea șanselor de angajare (modele de CV și scrisori de intenție), drepturile și obligațiile persoanelor pe piața muncii, etc.

Polonia. A fost creată o Școală de Instruire Profesională pe specialități înguste care colaborează direct cu agenții economici. Cursurile sunt de o durată relativ scurtă (câteva luni), fiind optimizate cerințelor agenților economici, iar după finisarea acestora „absolvenții” sunt direct încadrați în câmpul muncii în companiile partenere.

În unele țări europene precum **Austria, Belgia, Bulgaria și Cipru**, educația antreprenorială face parte din programele liceelor, colegiilor și universităților (specialități non-economice).

În **Danemarca**, cursurile de formare profesională combină, în mod normal, pregătirea fundamentală (1/3) cu pregătirea aplicativă (2/3).

În **Luxemburg**, educația antreprenorială este, în anumite cazuri, inclusă în programa școlară și universitară (de exemplu pentru agricultură și hoteluri/restaurante, pentru care sunt utilizate și mini-întreprinderi create de elevi și studenți). Mini-întreprinderile și firmele de exercițiu sunt folosite ca instrumente de predare, iar guvernul, împreună cu sectorul privat, a stabilit o organizație nonprofit pentru a promova antreprenoriatul în instituții de învățământ.

Circa 2500 mini-întreprinderi au fost create în **Norvegia** de către tineri și administrația financiară. Acest proiect a fost posibil datorită conlucrării a trei ministere care participă în cadrul unui grup director și cooperează pentru dezvoltarea planului național de acțiune în privința antreprenoriatului în învățământ.

În **Spania**, educația antreprenorială este inclusă în programa națională cadru și este obligatorie pentru toate domeniile de învățământ (tehnic, industrial, comercial etc.), un modul specific fiind inclus în program pentru fiecare diplomă.

„Thinking outside the box on recruitment” (Să gândim neconvențional despre recrutare) (Lituania), „Implacementstiftungen” (Austria) sunt doar câteva din proiectele internaționale cu impact asupra ocupării tinerilor. Costurile formării și costurile de subzistență se împart între administrația pieței forței de muncă și întreprinderi. Evaluările au arătat că, la trei luni de la încheierea programului, aproximativ 75% dintre participanți găsesc un loc de muncă [103].

Prin proiectul slovean premiat de OIM „Moje izkušnje” (Experiența mea), se încheie contacte între studenți și angajatori prin intermediul unei platforme on-line unde persoanele care studiază își pot prezenta experiența lor profesională. În plus, se emit certificate care atestă experiența profesională [103].

Pentru a stimula întreprinderile de a angaja tineri specialiști, în unele țări europene se practică acordarea diferitor facilități pentru angajatori ca de exemplu:

- cardul finlandez „Sanssi” oferă angajatorului o subvenție salarială pentru 10 luni;
- în Ungaria, întreprinderile care angajează tineri până la 25 de ani, sunt scutite parțial de contribuțiile la asigurările sociale;
- în Italia, întreprinderile beneficiază de un stimulent fiscal referitor la contribuțiile sociale pentru o perioadă de 12 luni dacă angajează cu contract pe durată nedeterminată tineri cu vârsta între 18 și 29 de ani;
- în Franța, angajatorul care prelungește contractul de stagiu al unui tânăr într-un contract permanent de muncă, primește 3000 euro [158, p. 112].

Analizând aceste bune practice ale Uniunii Europene și multe altele, ajungem la concluzia că multe dintre ele pot fi ajustate și replicate în Republica Moldova, dată fiind importanța majoră pe care o au tinerii, în calitate de resursă economică activă a țării [41].

În continuarea celor descrise mai sus, de o importanță majoră este programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI) 2014-2020 [88], cu un buget total de 919 469 000 EUR, adoptat de Parlament și de Consiliu, reunește trei programe existente:

- PROGRESS (61% din bugetul total) (Programul pentru ocuparea forței de muncă și solidaritate socială), care prevede generarea de cunoștințe analitice și sprijină schimbul de informații și învățarea reciprocă;

- EURES (18% din bugetul total) (rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă), care este o rețea de mobilitate a forței de muncă, ce oferă informații, îndrumare și servicii de recrutare/plasare la nivelul UE;

- Microfinanțare și antreprenoriat social (21% din bugetul total), care include accesul la microfinanțare pentru persoane fizice și microîntreprinderi și consolidarea capacității pentru furnizorii de micro-credite și sprijină întreprinderile sociale, adică întreprinderile al căror scop principal este de natură socială.

Deși Fondul social european (FSE) poate sprijini o gamă largă de inițiative în statele membre, Consiliul European a instituit în anul 2013 Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor cu un buget de până la 6,4 miliarde de euro pentru perioada 2014-2020 [63]. Inițiativa vizează tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) din regiunile afectate în mod deosebit de șomaj. Aceste măsuri au fost luate datorită faptului că fenomenul ia o amploare tot mai mare în Europa. Astfel, în anul 2016, mai mult de 6,3 milioane tineri cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani făceau parte din categoria NEET [63]. Mai mult de 4,2 milioane de tineri din UE, în anul 2016 erau neangajați [11, p. 26].

Datorită gravității problemei privind ocuparea tinerilor și în scopul minimizării efectelor nedorite, în scopul susținerii acestei categorii, au fost elaborate și aplicate o serie de acțiuni [63]:

- *Garanția pentru tineret* este un angajament din partea tuturor statelor membre de a asigura toți tinerii cu vârsta de până la 25 de ani cu oferte de muncă de calitate, educație continuă, ucenicii sau stagii într-o perioadă de patru luni de șomaj sau părăsirea educației formale.

- *Corpul Solidarității Europene*, care vizează crearea de oportunități pentru tineri de a se oferi voluntari sau de a lucra în proiecte de solidaritate care au ca beneficiu comunitățile și oamenii din Europa.

- *Stagii în afara educației formale* pentru a oferi conținut de învățare de înaltă calitate și condiții de muncă echitabile.

- *Alianța europeană pentru ucenicii* și modalități de reducere a obstacolelor din calea mobilității pentru tineri.

- *Primul tău job EURES* – instrument de facilitare a găsirii unui loc de muncă pentru tineri în țările Uniunii Europene.

În iunie 2016, Comisia Europeană a adoptat Agenda competențelor pentru Europa (COM (2016) 381/2), intitulată „Lucrul împreună pentru consolidarea capitalului uman, a capacității de inserție profesională și a competitivității”. Acest obiectiv este menit să asigure dezvoltarea abilităților necesare pentru viitor pentru a spori șansele de angajare, competitivitate și creștere în spațiul UE.

Analiza politicilor și practicilor europene în domeniul ocupării forței de muncă tinere prezintă un interes major pentru Republica Moldova, în vederea asimilării și replicării modelelor și perfecționarea pieței muncii și relațiilor de interdependență dintre actorii de pe piața muncii, cu accent sporit pe formarea și consolidarea capitalului uman.

În concepția autorului tezei, redimensionarea pieței muncii din Republica Moldova și ajustarea ei la condițiile europene, presupune o abordare inedită a cererii, dar mai ales a ofertei de muncă, introducerea unor principii noi, mult mai flexibile, de angajare în câmpul muncii, a unui nou sistem de salarizare, precum și adoptarea măsurilor pentru prestarea muncii decente [47].

În condițiile unei crize economice care încă persistă la nivel mondial și care afectează în mod direct sau indirect fiecare țară, Republica Moldova este pusă în situația de a face față unor provocări majore în domeniul ocupării forței de muncă, cauzate de globalizare, migrație, îmbătrânirea populației, deficitul forței de muncă în anumite ramuri economice sau zone geografice. În situația actuală, practicile europene de ocupare a tinerilor prezintă căi potențiale și modalități de soluționare a problemelor de pe piața muncii, nominalizate mai sus, printre care, cele mai grave sunt: emigrarea tinerilor și îmbătrânirea populației.

Conștientizând importanța ocupării tinerilor pentru perspectivele dezvoltării țării, la nivel instituțional au fost depuse eforturi consistente pentru a îmbunătăți situația acestui segment pe piața muncii. Astfel, au fost elaborate și lansate mai multe documente de politici privind ocuparea forței de muncă: programe de ocupare, strategii, planuri de acțiuni etc.: Strategia de Creștere Economică și Reducere a Sărăciei (2004-2006) [110], Strategia Națională de Dezvoltare (2008-2011) [112], Strategia „Moldova 2020” [113], Strategia „Satul Moldovenesc” [89], programele de activitate ale guvernelor. Cu toate că eforturile și așteptările autorităților publice au fost extrem de mari, situația tinerilor pe piața muncii din Republica Moldova este în continuare critică.

Prevederile Strategiei de ocupare a forței de muncă pentru 2017-2021 [114] sunt corelate cu un șir de alte programe de dezvoltare și norme, care, eficient implementate, urmează să asigure creșterea ocupării, o protecție socială de calitate, o mai bună gestionare a migrației și șanse egale pentru toți. Printre acestea se regăsește Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă [67], care reglementează domeniul ocupării forței de muncă.

Firul roșu care asigură legătura dintre obiectivele Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă a Republicii Moldova pentru perioada 2017-2021 cu prioritățile Strategiei „Moldova 2020”, constă în „racordarea sistemului educațional la cerințele pieței forței de muncă în scopul sporirii productivității forței de muncă și majorării ratei de ocupare în economie” [114]. Cu toate acestea, este necesar de completat prevederile Strategiei de ocupare a forței de muncă (2017-2021) și a veni cu noi propuneri viabile, adresate exclusiv tinerilor specialiști cu studii superioare.

Putem menționa și alte documente de politici economice, care cuprind prevederi referitoare la îmbunătățirea politicii de ocupare sau la adaptarea pregătirii profesionale la necesitățile și cerințele pieței muncii, ca de exemplu cele sintetizate în anexa 2.

Costul relativ mic al forței de muncă este considerat un principal avantaj comparativ al Republicii Moldova, însă insuficiența specialiștilor cu calificări și instruire necesară rămâne a fi o provocare pentru atragerea investițiilor străine directe în cele mai promițătoare sectoare economice.

Deși în ultimul deceniu, legile și strategiile de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova au fost perfecționate continuu, deseori acestea continuă să aibă un caracter formal, declarativ, nefiind adaptate la condițiile permanent în evoluție ale situației social-economice și politice a țării. În acest sens, devine imperativ și necesar de revizuit și de actualizat legislația în vigoare a Republicii Moldova din domeniul ocupării forței de muncă, în baza cercetării științifice, punându-se accent sporit pe situația populației tinere, cu replicarea bunelor practici din țările Uniunii Europene.

2.3. Configurarea și testarea instrumentarului de evaluare a procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii

Piața muncii din Republica Moldova este influențată intens de sistemul economic, social, educațional, cultural și politic. De aceea, cererea și oferta forței de muncă au adesea tendințe diferite. Dat fiind faptul că absolvenții învățământului universitar (ciclul I licență și ciclul II masterat) dețin o pondere considerabilă în numărul total al populației tinere, am decis să

efectuăm o cercetare amplă în care să analizăm mai multe aspecte care vizează cererea și oferta de muncă prin intermediul a trei instrumente distincte:

- chestionarul 1. Absolvenții și piața muncii (anexa 4);
- chestionarul 2. Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor (anexa 5);
- chestionarul 3. Tinerii specialiști și piața muncii (anexa 6).

Bazându-ne pe demersurile științifice efectuate la nivel internațional și național [141, p.57], [50], [129], [130], [171], [168, p.668-683], [167], [115], [116], [117], [118], [166], [90], cercetarea efectuată a avut drept scop oferirea unei imagini complexe, la nivel național, a valorilor, aspirațiilor, nivelului de pregătire, intențiilor și motivațiilor studenților și tinerilor specialiști, în calitate de (potențiali) angajați, versus așteptările angajatorilor (potențiali).

Evaluând ocuparea tinerilor absolvenți, obținem, pe de o parte, tabloul tranziției tinerilor de la școală la muncă, gradul de concordanță dintre cererea și oferta de muncă, iar pe de altă parte, informația de bază privind eficiența programelor de educație superioară [81, p. 78].

Determinarea mărimii fiecărui eșantion a fost efectuată în mod separat. În cazul chestionarului adresat studenților din ultimul an, efectuarea cercetării a fost cel mai simplu de realizat (la locul de studiu al respondentului). Celelalte două cercetări au fost mai dificil de realizat deoarece: a) angajatorii sunt mai reticenți față de cercetările științifice, fie nu dispun de timp pentru completare; b) traseul socio-profesional al tinerilor specialiști este foarte diferit și găsirea fiecărui respondent trebuie făcută în mod individual (la locul de muncă sau locul de trai).

A) Chestionarul 1. „Absolvenții și piața muncii” [113]

Chestionarul “Absolvenții și piața muncii” (anexa 4) are drept scop evaluarea aspirațiilor și preferințelor absolvenților învățământului superior față de ocupare. Principalele obiective specifice sunt: evaluarea situației tinerilor pe piața forței de muncă din Republica Moldova; identificarea și examinarea așteptărilor pe care le au actualii absolvenți (viitorii tineri specialiști) față de piața muncii; studierea percepției generale pe care o au absolvenții despre piața muncii; identificarea problemelor cu care absolvenții se confruntă la angajare; medierea schimbului de informații dintre potențialii angajatori și absolvenți; formularea recomandărilor privind ocuparea tinerilor.

Metodologia realizării cercetării:

Instrument de culegere a datelor: chestionar

Volumul eșantionului: 608 persoane, studenți din ultimul an de studiu, ciclul I licență și ciclul II masterat (anexa 7).

Eșantion: stratificat. *Criterii de stratificare:* 5 instituții de învățământ superior din 3 regiuni ale țării:

- Nord: Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (USARB) (131 respondenți),
- Centru: Universitatea de Stat din Moldova (USM) (120 respondenți), Universitatea Tehnică a Moldovei (UTM) (153 respondenți), Universitatea Agrară de Stat din Moldova (UASM) (143 respondenți),
- Sud: Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul (USCH) (61 respondenți).

Tabelul 2.7. Distribuția respondenților pe regiuni și instituții de învățământ

N. d/o	Instituția de învățământ superior	Număr de respondenți	% din numărul total al respondenților
Regiunea Nord			
1.	Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți	131	21,55
Regiunea Centru			
2.	Universitatea de Stat din Moldova	120	19,74
3.	Universitatea Tehnică a Moldovei	153	25,16
4.	Universitatea Agrară de Stat din Moldova	143	23,52
Regiunea Sud			
5	Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul	61	10,03
	Total	608	100

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

La întrebarea „unde doresc să activeze la finalizarea studiilor: în țară sau în străinătate?”, 53% dintre respondenți au optat pentru un loc de muncă în țară și 36% - pentru un loc de muncă în străinătate. Un procent mic al tinerilor (4%) sunt gata să activeze atât în țară, cât și în străinătate. Rezultatele obținute prezintă interes prin faptul că dorința de a rămâne în țară persistă la fiecare a doua persoană, prin urmare, este prezentă speranța că lucrurile vor evolua pozitiv în următorii ani.

Analiza gender a preferinței de a rămâne în țară sau de a căuta un loc de muncă în străinătate, relevă următoarea situație: 58% dintre tineri și 55% dintre tinere sunt gata să activeze în Republica Moldova, în timp ce 41% dintre tineri și 39% dintre tinere sunt gata să meargă în străinătate în căutarea unui loc de muncă.

Situația social-economică din țară determină tinerii să se angajeze și după altă specializare decât cea demonstrată de actele de absolvire. Astfel, 76% dintre respondenți sunt dispuși să activeze și într-un alt domeniu decât cel absolvit.

Referitor la modalitatea de alegere a specialității de studiu, majoritatea respondenților optează pentru acele domenii față de care manifestă interes și predispoziție (66%). Fiecare al patrulea respondent se gândește la remunerarea salarială pe care o va încasa la angajarea în câmpul muncii, iar fiecare a opta persoană, ține cont de sfaturile și îndrumările părinților,

rudelor, cunoscuților, prietenilor. Pentru patru la sută dintre tinerii respondenți, alegerea facultății reprezintă un act colectiv, luat împreună cu prietenii sau colegii (figura 2.4).

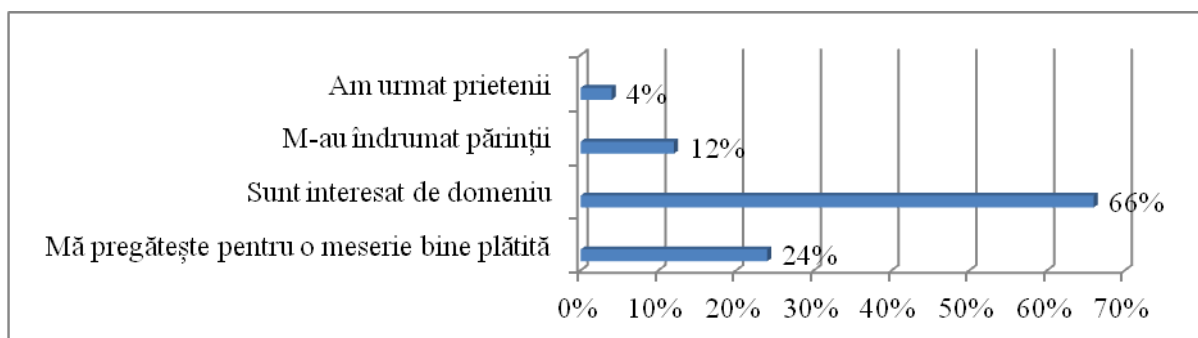


Figura 2.4. Întrebarea: De ce ai ales să mergi la universitatea, facultatea dată?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Indisolubil, ocuparea tinerilor pe piața muncii este dependentă de calitatea studiilor primite de studenți. Evaluarea individuală a calității pregătirii profesionale a fiecărui respondent pe o grilă cu note de la 1 la 10, unde 1 înseamnă foarte rău, iar 10 – foarte bine, relevă următoarea situație: trei pătrimi dintre respondenți au apreciat calitatea studiilor cu note de 8, 9 și 10; note de 5, 6 și 7 au atribuit 21,9% dintre respondenți; note de 3 și 4 au acordat 1,32% dintre respondenți; 2 respondenți au acordat nota 0, deși această valoare nici nu era menționată ca opțiune; nota medie calculată în baza tuturor chestionarelor este 8,14, ceea ce denotă faptul că absolvenții au o părere proprie destul de bună față de pregătirea lor pentru domeniul profesional.

Cu siguranță, rezultatele obținute nu reflectă situația în ansamblu, ci, doar o parte din ea, dat fiind faptul, că răspunsul la o întrebare de tip închis nu furnizează informații suplimentare, decât ceea ce ține de evaluarea subiectivă a nivelului pregătirii profesionale. Altfel spus, absolvenții evaluează cât de pregătiți sunt pentru a accede pe piața muncii. Ceea ce vom demonstra ulterior, este, că părerea angajatorilor față de pregătirea profesională a tinerilor angajați este puțin diferită.

Prezintă interes părerea tinerilor față de posibilitățile pe care le oferă piața muncii pentru practicarea profesiei după absolvirea studiilor. Cu regret, constatăm o stare lipsită de optimism cu privire la șansele de ocupare pe piața muncii din partea unui număr foarte mare de respondenți (37,01%) care au atribuit răspunsul „În mică măsură” și (29,44%). „În foarte mică măsură” Circa 15% dintre absolvenți consideră, că piața muncii le va oferi șanse mari de angajare și doar aproximativ 4% - șanse foarte mari de angajare (figura 2.5).

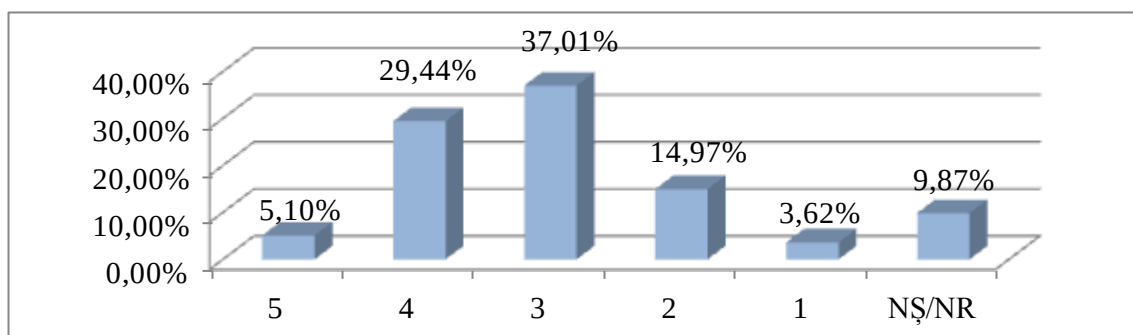


Figura 2.5. Întrebarea: „În ce măsură piața muncii va oferi posibilitatea de a practica meseria/profesia dorită după terminarea studiilor?”

Sursa: Elaborată de autor în baza analizei chestionarelor

Este regretabil faptul, că chiar de pe băncile universitare unii studenți privesc sceptic viitorul lor din punct de vedere al găsirii unui loc de muncă, considerând, că nu au deloc nici o șansă de ocupare (5,10%) din multiple cauze: insuficiența/necorelarea cunoștințelor și competențelor pe care le posedă cu cele solicitate pe piața muncii, profesia nu mai este actuală, nu există locuri de muncă în domeniul absolvit, dispariția de pe piața muncii a unor unități economice, plecarea investitorilor în țări cu situație economică mai atractivă, etc.

În continuarea ideii descrise mai sus, în viziunea tinerilor, avantajul viitoarei angajări este: o bună pregătire profesională (60,25%), cunoștințe despre modalitățile de căutare a informației referitor la locurile de muncă (13,50%), educația și formarea profesională continuă (6,11%), cunoștințe și abilități de scriere a unui Curriculum Vitae (CV) (5,10%), apelarea la serviciile ANOFM (4,97%). Fiecare a zecea persoană consideră, că relațiile sociale pe care le posedă, contribuie la sporirea șanselor de angajare. Cinci respondenți au numit și alte avantaje ale angajării și anume: capacitatea personală de analiză și gândire, gradul individual de implicare, îndrăzneala, etc.

Educația și formarea profesională continuă a tinerilor vizează unele domenii care contribuie la formarea și dezvoltarea abilităților și competențelor pentru facilitarea/accelerarea găsirii unui loc de muncă și desfășurarea cu succes a activității profesionale. Tinerii au menționat câteva discipline pe care sugerează a fi incluse în programele de studiu de la diferite facultăți și specialități și anume: psihologie (28,62%), etica profesională (8,81%), limbi străine, logica, arta oratorică, gândirea critică, managementul timpului, desen tehnic, medicina legală, etc. În condițiile în care este mai dificil de a găsi un loc de muncă, o alternativă este auto-ocuparea, adică practicarea în activității de antreprenariat. Astfel, fiecare al doilea absolvent (49,21%) este de părere că introducerea cursului de „Inițiere în afaceri” în programa curriculară universitară este imperativă și necesară deoarece va amplifica șansele de ocupare ale tânărului specialist.

Analiza gradului de informare al absolvenților cu privire la instituțiile, persoanele și instrumentele la care pot apela în căutarea viitorului loc de muncă, demonstrează o dependență sporită a tinerilor de mediul online (32,57%).

Aproximativ, fiecare a cincea persoană (20,28%) are încredere în informațiile primare referitoare la ocupare primite de la cunoscuți, prieteni și familie. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă are un grad de popularitate sporită în rândul tinerei generații (18,18%), la fel și centrele de informare și consiliere privind cariera (16,38%). Informațiile din mass-media sunt apreciate pozitiv de aproximativ o persoană din zece (9,19%) (figura 2.6).

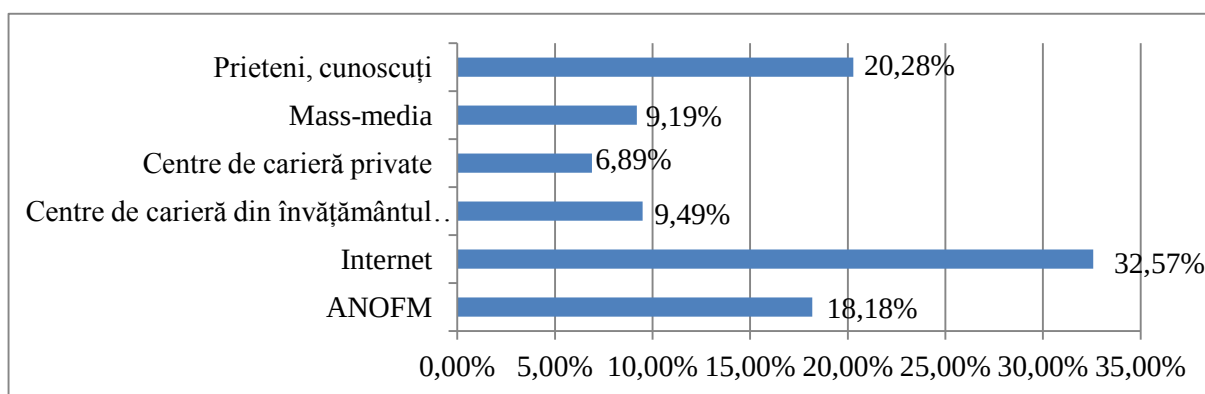


Figura 2.6. Modalități de căutare a unui loc de muncă

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Un număr relativ mic de respondenți (3,40%) sunt de părere că în procesul de căutare a unui loc de muncă, nu este eficient și rațional ca anumite surse de informare să fie neglijate sau omise, fapt pentru care, se recomandă utilizarea mai multor instrumente de căutare-informare, precum și analiza minuțioasă a tuturor datelor înregistrate, în favoarea celei mai bune opțiuni de carieră.

Respondenților li s-a propus o listă cu zece criterii de alegere a unei profesii și au fost rugați să menționeze cât de importante le găsesc. Rezultatele sunt prezentate în tabelul 2.8:

Tabelul 2.8. Evaluarea criteriilor de alegere a unei profesii

		Foarte important	Important	Puțin important	Lipsit de importanță	Nu știu
1.	Activitatea desfășurată să fie propria alegere	58,58%	38,94%	1,98%	0,33%	0,17%
2.	Să am aptitudinile și abilitățile necesare	56,60%	41,09%	2,15%	0	0,17%
3.	Să pot desfășura această profesie o perioadă de timp cât mai îndelungată	41,65%	49,26%	7,11%	1,32%	0,66%
4.	Activitatea desfășurată să-mi aducă satisfacție și împlinire	63,43%	33,61%	2,14%	0,66%	0,16%
5.	Condițiile de lucru să fie cele dorite	54,20%	40,20%	4,45%	0,82%	0,33%

6.	Câștigul financiar să corespundă așteptărilor	60,73%	35,48%	2,97%	0,33%	0,50%
7.	Să fie o activitate cu cerere pe piața muncii și peste 10 ani	43,66%	42,34%	11,20%	1,81%	0,99%
8.	Să nu simt că depun efort	18,98%	32,84%	35,64%	9,90%	2,64%
9.	Să-mi facă plăcere să mă perfecționez continuu în domeniul ales	58,15%	35,91%	4,61%	1,15%	0,16%
10.	Să-mi creeze un echilibru profesie/viață	56,34%	38,88%	3,46%	0,99%	0,33%

Sursa: Elaborat de autor în urma analizei chestionarelor

Analiza rezultatelor obținute în cadrul chestionării și prezentate în tabelul 2.8, permit a constata următoarele:

- valoarea maximală a aprecierilor respondenților a fost atribuită alegerii unei profesii în conformitate cu gradul de satisfacție și împlinire pe care îl generează. Aproximativ la același nivel se situează și echivalența dintre remunerarea salarială de facto și așteptările salariale ale candidaților la angajare;

- este foarte important, ca activitatea desfășurată să fie rezultatul propriei alegeri, condițiile de muncă să fie cele dorite, să existe un echilibru între activitatea profesională și viața personală;

- este important ca tânărul (tânăra) să poată desfășura profesia o perioadă de timp cât mai îndelungată.

Întrebarea „Care este cel mai important aspect pentru a reuși în carieră?” a scos în evidență opinia tinerilor vizavi de șansele de reușită generate de anumite trăsături de caracter și comportament. Au fost oferite mai multe variante de răspuns, iar respondentul a putut bifa un număr nelimitat de opțiuni. Majoritatea persoanelor chestionate sunt de părere că factorul esențial pentru reușita profesională este încrederea în forțele proprii (63,32%) (figura 2.7).

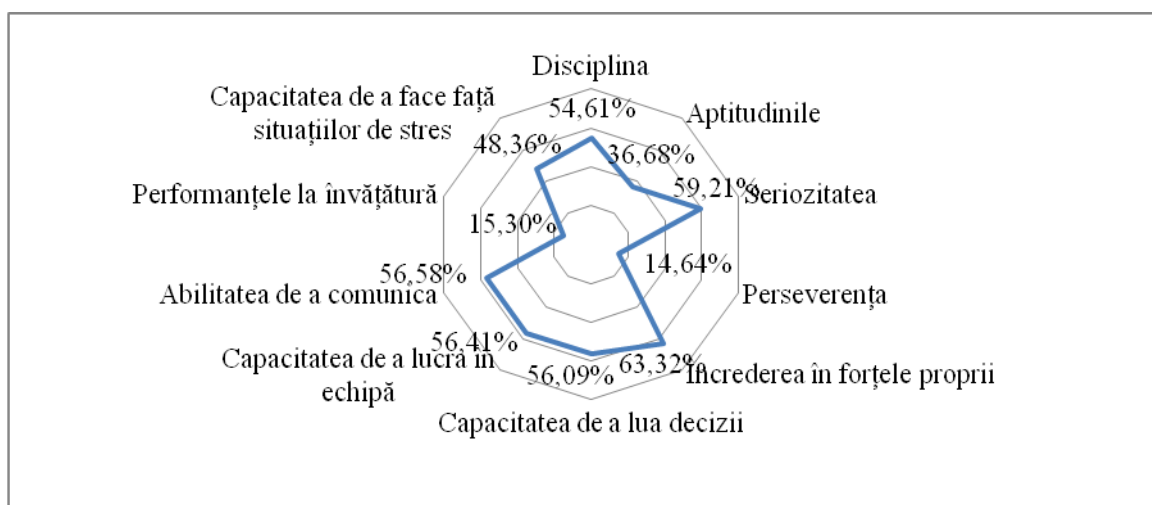


Figura 2.7. Trăsături de caracter și comportament esențiale pentru reușita în carieră

Sursa: Elaborată de autor în baza analizei chestionarelor

La fel, pentru asigurarea unei cariere performante este necesară o atitudine serioasă (59,21%), bune abilități de comunicare (56,58%), capacitatea de a lucra în echipă (56,41%), capacitatea de a lua decizii (56,09%), disciplina (54,61%), capacitatea de a face față situațiilor de stres (48,36%), aptitudini profesionale (36,68%). Rezultatele și performanțele la învățătură nu sunt foarte importante deoarece ele reflectă capacitatea studenților de a asimila cunoștințe pe termen scurt, dar nu reflectă capacitatea deținătorilor de cunoștințe de a le aplica în practică pe un termen mai îndelungat.

Alegerea viitoarei profesii este de importanță majoră și deseori decisivă pentru obținerea succesului profesional. Uneori, însă, tinerii se ciocnesc de anumite dificultăți, care îi împiedică să facă alegerea corectă vizavi de facultatea și specialitatea potrivită pentru ei, ceea ce poate avea consecințe nefaste pentru viitor. Absolvenții au fost rugați să determine care dintre obstacolele propuse le par mai amenințătoare în procesul alegerii profesiei (figura 2.8).

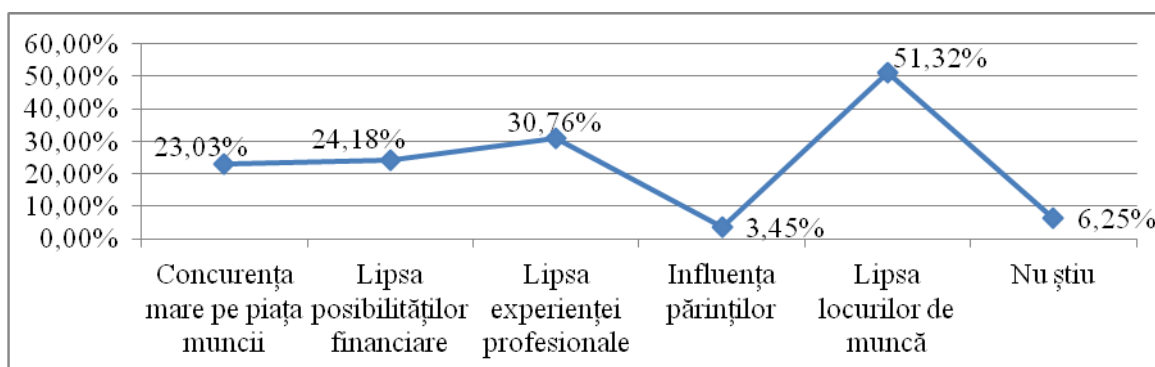


Figura 2.8. Întrebarea: Care din următoarele obstacole vă par mai amenințătoare în procesul alegerii profesiei?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Rezultatele obținute reflectă situația existentă în economie și anume pericolul lipsei locurilor de muncă. De această părere este fiecare a doua persoană din numărul total al respondenților. Alte obstacole potențiale sunt: lipsa experienței profesionale (30,76%), lipsa posibilităților financiare (24,18%), concurența mare pe piața muncii (23,03%).

Câștigul salarial lunar pentru care majoritatea respondenților sunt de acord să activeze în Republica Moldova variază între 5001-7000 lei (32,82%) (figura 2.9). Se pare că aceasta este suma necesară pentru a acoperi cheltuielile lunare ale unui absolvent de studii superioare de aproximativ 23 ani, celibatar. În cazul tinerilor căsătoriți, cheltuielile cresc și respectiv așteptările salariale sunt mai mari. Dacă comparăm așteptările salariale ale tinerilor la momentul angajării cu salariul mediu lunar pe economia națională în anul 2016 (5084 lei), atunci, se constată, că acestea reflectă doar parțial starea economică a tinerilor, deoarece câștigul salarial mediu lunar pe economie se află la limita inferioară a necesităților tinerilor.

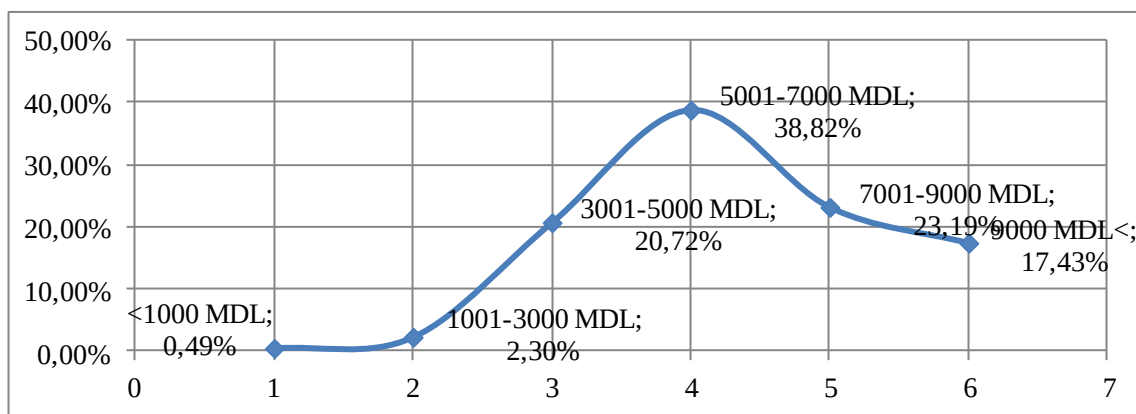


Figura 2.9. Așteptările salariale ale absolvenților

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Un salariu între 7001-9000 lei este agreat de 23,19% dintre respondenți și un salariu între 3001-5000 lei – de 20,72% dintre respondenți. Pentru 17% dintre respondenți, salariul acceptat nu poate coborî mai jos de 9000 lei. Paradoxal, dar mai există persoane pentru care remunerarea muncii echivalează cu 1000-3000 lei (2,30%), dar și cu mai puțin de o mie lei (0,49%).

Așteptările tinerilor vizavi de viitorul angajator sunt sintetizate în anexa 34. Ele reflectă în egală măsură așteptările financiare, dar și așteptările legate de confort psihologic la locul de muncă, recunoașterea și valorificarea competențelor formate și dezvoltate în cadrul sistemului de învățământ superior.

Dacă facem o retrospectivă a celor analizate mai sus, am putea observa, că în principiu, cea mai mare influență asupra ieșirilor o au cinci factori de intrare după cum urmează: calitatea studiilor universitare, pregătirea suplimentară universitară, așteptările salariale, avantajul unei angajări și așteptările privind posibilitatea aplicării în practică a profesiei obținute.

B) Chestionarul 2. „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor”

Dat fiind faptul, că la scară națională, numărul angajatorilor este extrem de mare și este imposibil de cuantificat și de acoperit integral prin intermediul unui cercetări, am efectuat un studiu-pilot asupra unui eșantion de angajatori din regiunea de Nord a țării.

Chestionarul „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor” are drept scop evaluarea nivelului de pregătire al tinerilor specialiști - absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior de către potențialii angajatori din Republica Moldova (regiunea de Nord).

Principalele obiective specifice sunt:

- identificarea și examinarea așteptărilor pe care le au angajatorii față de tinerii specialiști;
- studierea percepției generale pe care o au angajatorii față de tinerii specialiști;
- cunoașterea necesarului de ocupare a companiilor și instituțiilor;
- creșterea nivelului de angajabilitate al absolvenților învățământului superior;

- îmbunătățirea dialogului dintre domeniul educației și domeniile profesionale;
- formularea recomandărilor privind ocuparea tinerilor.

Metodologia realizării cercetării:

Instrumentul de culegere a datelor: Metoda de cercetare aplicată a fost cea a anchetei realizată cu ajutorul chestionarului (anexa 5). În scopul colectării de date cât mai relevante, corespunzătoare domeniului de activitate al companiilor din care fac parte respondenții, au fost utilizate și întrebări deschise (de exemplu: Cum puteți caracteriza tinerii specialiști? Ce recomandări aveți pentru instituțiile de învățământ superior în vederea colabărării pe filiera formării și perfecționării forței de muncă?).

Forma de completare: în scris.

Volumul eșantionului: La studiul de față a participat un număr de 104 respondenți, reprezentanți a 104 angajatori (instituții, întreprinderi, organizații) aflați pe poziții de top management. Notă: au fost contactați direct, telefonic și prin e-mail managerii a circa 150 de instituții. Motivele necompletării chestionarelor sunt multiple: lipsa timpului liber, lipsa interesului față de obiectul studiului, nedivulgarea informațiilor confidențiale (în special date cu privire la salariu).

Durata anchetei de teren: ianuarie-mai 2017.

Distribuția respondenților după mediul de activitate: Majoritatea respondenților (68%) activează în mediul urban (figura 2.10).

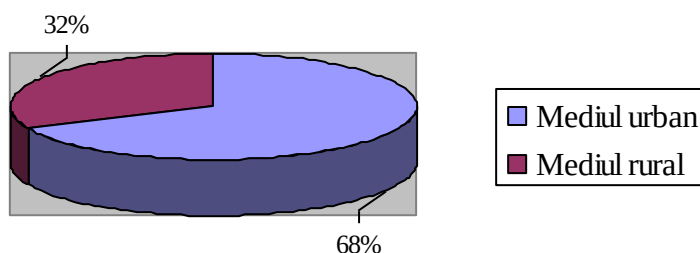


Figura 2.10. Distribuția respondenților după mediul de activitate

Sursa: elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Domeniile de activitate reprezentate de respondenți sunt următoarele (tabelul 2.9):

Tabelul 2.9. Distribuția respondenților după domeniul de activitate

Domeniul de activitate	Nr. de respondenți	% în numărul total al respondenților
Agricultură	15	14,42
Industrie	8	7,69
Construcții	4	3,85

Transport	5	4,81
Sectorul financiar-bancar	5	4,81
Comerț	15	14,42
Administrație publică	8	7,69
Educație	15	14,42
Cultură	10	9,62
Instituții de sănătate și sociale	10	9,62
Dezvoltare regională	2	1,92
ONG	7	6,73
Total	104	100

Sursa: elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Indiferent de mediul și domeniul de activitate desfășurat, majoritatea respondenților (95%) a declarat, că în ultimii trei ani au angajat persoane tinere. Ei au caracterizat astfel tinerii specialiști:

a) *aprecieri pozitive:*

- „persoane energice, suficient de abile în însușirea unui domeniu”;
- „capabili, inteligenți, flexibili, se integrează foarte ușor în echipă, dornici de a afla lucruri noi și de a aplica în practică cunoștințele”;
- „cu spirit de inițiativă, inovativi, au capacități de a lucra în echipă;

b) *aprecieri neutre:*

- „tinerii specialiști nu întotdeauna posedă cunoștințele necesare pentru activitatea profesională în cadrul întreprinderii. Deseori sunt dinamici și deschiși pentru dezvoltarea abilităților și cunoștințelor sale. În același timp, așteptările lor salariale nu corespund potențialului profesional”;
- „este mai dificil de lucrat cu tinerii specialiști deoarece necesită pregătire suplimentară, dar, după o perioadă, devin potriviți pentru locul de muncă”;
- „dețin cunoștințe vaste în domeniu, nu dețin abilități practice și experiență”;
- „ambitioși, nonconformiști, tind să devină buni specialiști în domeniu”.

c) *aprecieri negative:*

- „dorință redusă de a munci”;
- „tinerii specialiști vin cu un bagaj teoretic care nu întotdeauna coraspunde necesităților practice ale instituției. Lipsa interesului și a motivației duce la renunțarea ulterioară la locul de muncă în favoarea unor domenii de activitate mai bine plătite sau pleacă la muncă peste hotare”.

Pe parcursul perioadei anilor 2014-2016, ponderea angajaților tineri în numărul total al angajaților din instituțiile supuse analizei, a rămas constant (21%).

Cel mai frecvent, la recrutarea personalului, angajatorii se bazează pe solicitările individuale (52,27%). Destul de des se apelează și la anunțurile în mass-media (43,18%) sau la

persoanele aflate la evidența Agențiilor Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă (40,91%). Pentru a spori eficiența procesului de recrutare și selecție a celor mai potriviți angajați, angajatorii utilizează mai multe metode și canale de recrutare.

În același timp, ierarhizând metodele de recrutare, atribuind pentru fiecare din ele o notă de la 1 la 10, (unde 1 este complet nemulțumit, iar 10 – complet mulțumit) în dependență de calitatea personalului găsit prin intermediul lor, avem următoarea situație (tabelul 2.10):

Tabelul 2.10. Ierarhizarea metodelor de recrutare după calitatea personalului

Metode de recrutare	Nota medie
De la instituții de învățământ	8,00
Solicitări individuale	7,52
Prin ANOFM (ATOFM)	7,29
Recomandările cunoscuților	7,00
Mass-media	6,65
Internet	6,43

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

În urma analizei tabelului 2.10, observăm că nivelul de apreciere al angajatorilor vizavi de calitatea potențialilor angajați nu depășește nivelul notei opt. Este îmbucurător faptul, că anume instituțiile de învățământ furnizează cele mai calitative cadre. Acest rezultat nu este unul întâmplător, dat fiind faptul că pe parcursul perioadei academice, tinerii sunt formați în domeniile de studiu alese pentru a deveni buni specialiști. Solicitățile individuale au primit o apreciere înaltă, deoarece atunci când o persoană se adresează direct și conștient unui angajator, aceasta demonstrează gradul ei de maturitate și responsabilitate vizavi de intenția de angajare. Cele mai puțin veridice surse de recrutare sunt anunțurile în mass-media și din Internet, cu nota medie 6,65 și respectiv 6,43.

Legăturile cu instituțiile de învățământ sunt consolidate la 61,5% din totalul respondenților. Acestea sunt fructificate sub multiple forme: practica studenților – 44 respondenți (42,30%); recrutare – 8 respondenți (7,69%); participare la examen/evaluări – 2 respondenți (1,92%); elaborare de curriculum – 1 respondent (0,96%); formarea personalului companiei – 4 respondenți (3,85%); formare la locul de muncă – 5 respondenți (4,81%).

Din analiza rezultatelor obținute, constatăm un parteneriat relativ slab al intervievaților cu instituțiile de învățământ, furnizoare de forță de muncă. Cel mai des, aceste legături iau forma stagiilor de practică a studenților, cu toate că și în acest caz, multe relații sunt de natură formală. Considerăm, că nu este pe deplin valorificat potențialul de formare și perfecționare pe care ar putea să-l ofere prestatorii de servicii de instruire în cadrul învățământului formal, non-formal și informal.

Angajatorii au fost rugați să aprecieze cunoștințele teoretice și abilitățile practice ale tinerilor specialiști. Majoritatea dintre ei (86%) și-au exprimat mulțumirea față de bagajul de cunoștințe teoretice de care dau dovadă tinerii la angajare în câmpul muncii. Aceste cunoștințe sunt demonstrate în timpul procesului de recrutare (interviul de angajare, teste de specialitate, exerciții de logică), dar și pe parcursul activității profesionale (figura 2.11).

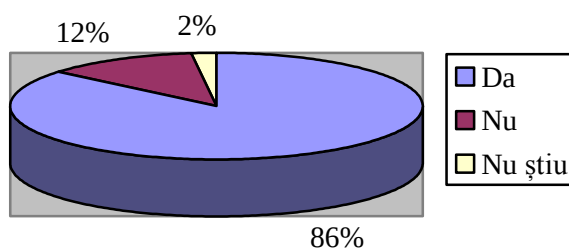


Figura 2.11. Întrebarea: Cunoștințele teoretice ale tinerilor specialiști satisfac așteptările companiei?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Nota medie atribuită cunoștințelor teoretice este 7,23, ceea ce denotă o abordare critică a stării de fapt a lucrurilor și anume: programele curriculare nu totdeauna țin cont de cerințele pieței muncii.

Abilitățile practice ale tinerilor specialiști satisfac în proporție de 82% așteptările angajatorilor (figura 2.12):

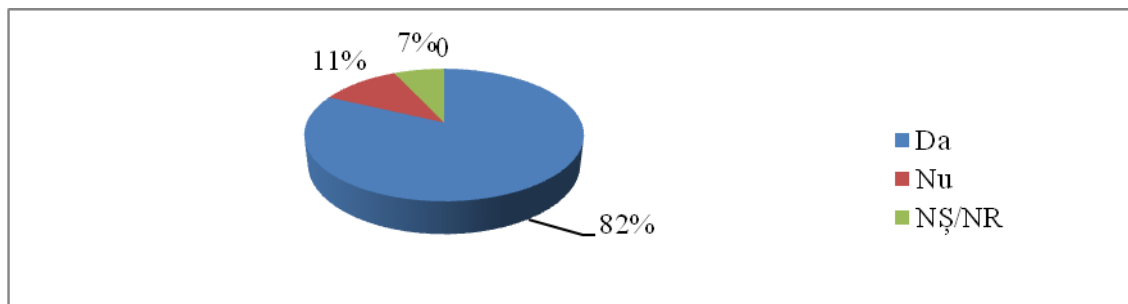


Figura 2.12. Întrebarea: Abilitățile practice ale tinerilor specialiști satisfac așteptările companiei?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Nota medie atribuită abilităților practice este 6,55, ceea ce reflectă caracterul preponderent teoretic al studiilor universitare și profesionale. Cinci respondenți au acordat note negative nivelului de formare al abilităților practice ale tinerilor, în comparație cu doi respondenți care au acordat note negative pentru nivelul cunoștințelor teoretice.

Fiind întrebați dacă preferă să angajeze într-o anumită funcție o persoană cu experiență de muncă, care deține foarte bine meseria sau o persoană tânără, lipsită de experiență, dar cu potențial înalt și cu spirit de inițiativă, angajatorii au preferat ambele variante, fără a face discriminare după criteriu de vârstă (figura 2.13).

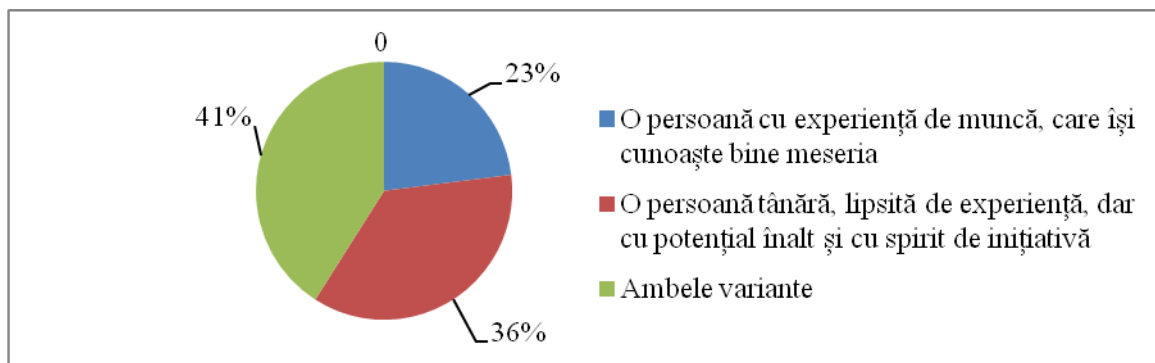


Figura 2.13. Întrebarea: Preferați să angajați într-o anumită funcție?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Totuși, dacă ometem varianta c), balanța preferințelor angajatorilor este orientată mai mult spre persoanele tinere, pentru că acestea sunt energice și au o capacitate sporită de flexibilitate și adaptare la nou.

În vederea obținerii de informații cât mai detaliate cu privire la competențele și cunoștințele pe care angajatorii se așteaptă să le întrunească tinerii specialiști, ne-am propus să determinăm ce importanță acordă angajatorii unor caracteristici cognitive și comportamentale ale tinerilor specialiști. Ne-am referit atât la acele competențele cheie propuse de Parlamentul European, dar și la acele competențe/ cunoștințe specifice domeniilor în care activează instituțiile implicate în cercetare. Figura 2.14 ilustrează aprecierile date de respondenți pe o scară de la 1 la 5, unde 1 înseamnă deloc important, iar 5 – foarte important.

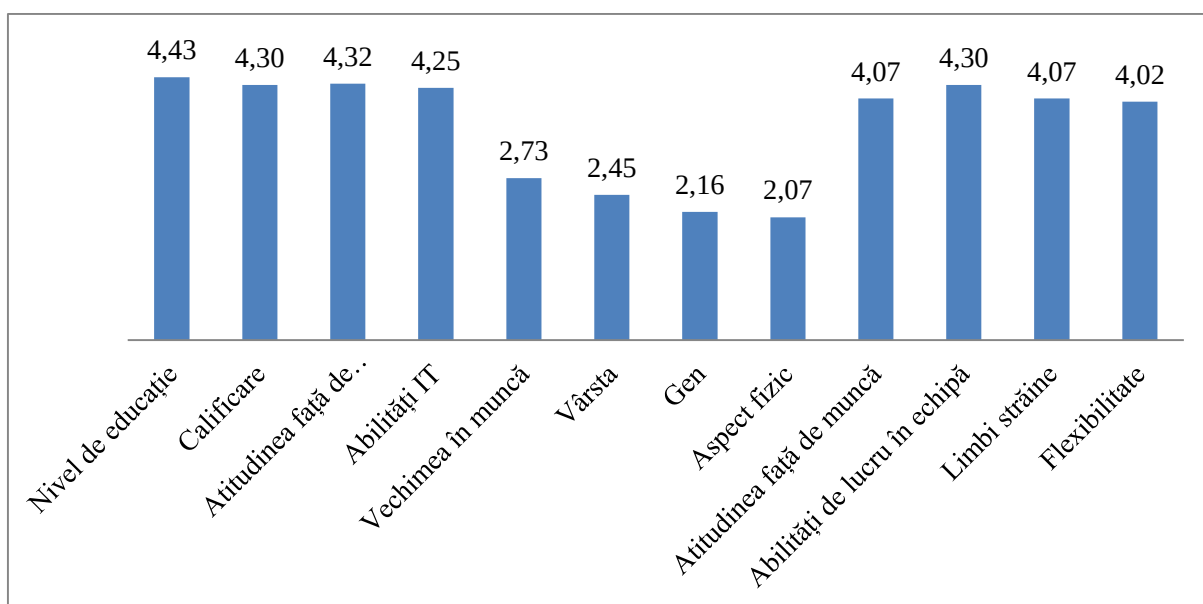


Figura 2.14. Întrebarea: Ce importanță acordați următoarelor cunoștințe și competențe ale tinerilor specialiști?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

În concluzie, competențele cheie ale tinerilor specialiști, considerate foarte importante de către reprezentanții angajatorilor, sunt următoarele: nivelul de educație (nota medie: 4,43); atitudinea față de perfecționare (nota medie: 4,32); calificare (nota medie: 4,30); abilități de lucru în echipă (nota medie: 4,30); abilități de utilizare a calculatorului (nota medie: 4,25); atitudine față de muncă (nota medie: 4,07); cunoașterea limbilor străine (nota medie: 4,07); flexibilitate (nota medie: 4,02). În cazul acestor cunoștințe, competențe și abilități, mai mult de jumătate din participanții la studiu le-au considerat ca fiind foarte importante. Considerăm că deținerea acestor competențe ar contribui la creșterea nivelului de angajabilitate al tinerilor specialiști și la consolidarea relațiilor de încredere și colaborare între piața educațională și piața muncii.

C) Chestionarul 3. „Tinerii specialiști și piața muncii”

În acest demers de cercetare (anexa 6) s-a urmărit analiza traseului socio-profesional al tinerilor specialiști cu studii superioare, originari din Republica Moldova, care au absolvit oricare instituție de învățământ superior (ciclul I licență și / sau ciclul II masterat) din țară sau de peste hotare.

Evident, o mai mare importanță pentru studiu o constituie tinerii specialiști care activează sau doresc să activeze în Republica Moldova. Totodată, prezintă interes și părerile acelor tineri care sunt plecați la studii sau muncă peste hotare, pentru a stabili intenția lor de a reveni sau nu în țară și a determina factorii care îi pot influența să revină.

Ne propunem să analizăm asemenea indicator precum *ocuparea cu succes a tinerilor specialiști*, ceea ce presupune găsirea unui loc de muncă conform specialității absolvite.

Metodologia realizării cercetării:

Instrument de culegere a datelor: chestionar

Volumul eșantionului: 462 tineri specialiști (absolvenți ai ciclului I licență și / sau ciclului II masterat în ultimii trei ani după absolvire).

Eșantion: stratificat. *Criteriile de stratificare* se constituie ca variabile independente în funcție de care se analizează piața muncii din perspectiva grupului țintă: genul; vârsta; mediul de rezidență; statutul ocupațional al persoanelor incluse în cercetare; instituția de învățământ superior absolvită; anul absolvirii.

Au fost completate în total 511 chestionare prin metoda *face-to-face* și prin *contactarea prin e-mail sau rețele de socializare* (Facebook), dintre care 462 chestionare valide. Eficiența metodelor off-line, implicit a metodei face-to-face, a fost confirmată de rezultatele obținute pe această cale. Experiența arată că foarte puțini tineri (tinere) au refuzat să completeze chestionarul, atunci când au fost rugați direct să o facă (circa 10 persoane), în timp ce mesajul electronic care conținea adresarea de a completa chestionarul a fost neglijat de mai multe persoane. Astfel, la cele 154 de adresări prin metode on-line, au fost receptive doar 48 de persoane (circa 31% din adresări au fost soldate cu feed-back sub forma chestionarului completat, ceea ce constituie circa 10,4% din totalul respondenților).

În cazul cercetării de față, analiza rezultatelor privind caracteristicile socio-demografice ale participanților la studiu a scos în evidență aceleași tendințe ca și datele oficiale oferite de Biroul Național de Statistică a Republicii Moldova [16], cu un decalaj de 1,5% în favoarea populației feminine față de ponderea acestora în populația totală pe țară. Această tendință se explică prin faptul că tinerele sunt mai predispuse să investească în formarea lor profesională (educație formală și non-formală), în timp ce tinerii sunt tentați să se încadreze de timpuriu în activitatea profesională, studiile nefiind un factor prioritar pentru ocupare (figura 2.14).

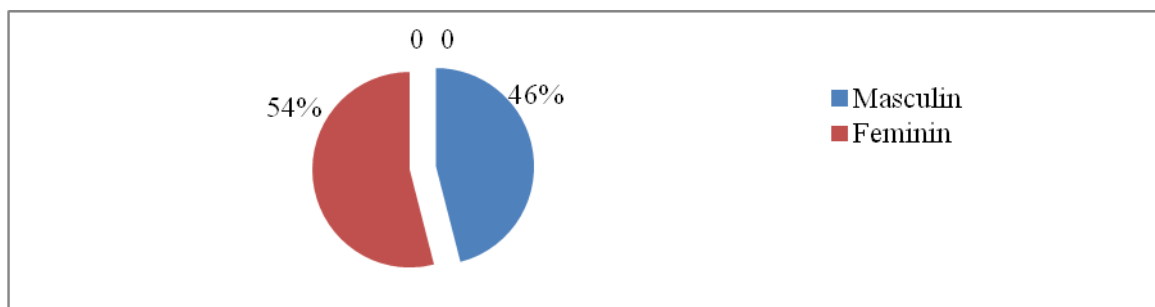


Figura 2.14. Distribuția gender a eșantionului de cercetare

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

La momentul realizării sondajului sociologic, din numărul total de persoane participante la sondaj, 54% erau de sex feminin și 46% de sex masculin.

Ținând cont de faptul că studiul de față vizează analiza situației tinerilor specialiști pe piața muncii, iar această categorie include vârsta minimă de 21 ani (vârsta absolvenților primului nivel de învățământ superior), limita maximă nefiind specificată în legislație, avem următoarea repartizare pe criterii de vârstă (figura 2.15):

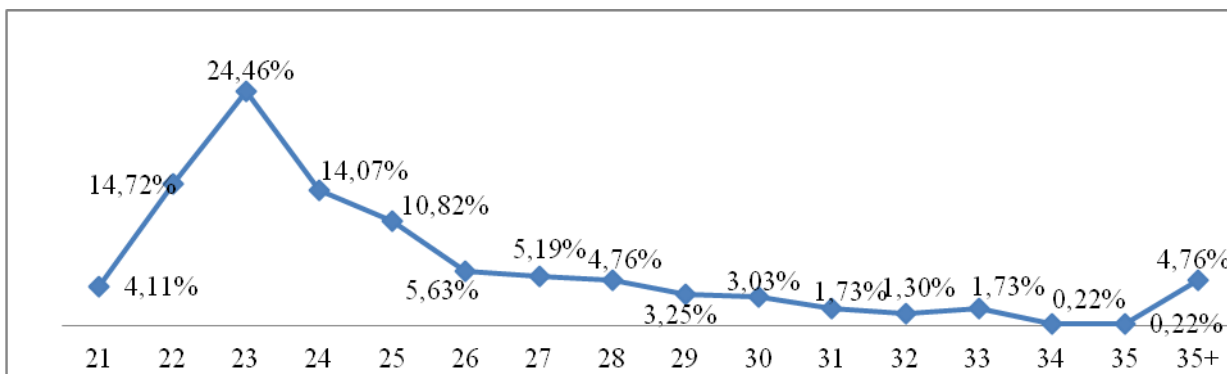


Figura 2.15. Distribuția pe vârstă a respondenților

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Cea mai mare pondere a respondenților o constituie persoanele cu vârsta cuprinsă între 22 și 25 de ani. Pe de o parte, aceasta este vârsta proximală pentru absolvirea studiilor superioare (ciclul I și ciclul II), pe de altă parte, cu aceste categorii de vârstă este încă ușor de reluat legătura în baza datelor de contact lăsate de ei în fișele personale din decanate. În cadrul sondajului au participat și persoane cu vârsta mai mare de 35 de ani (total 22 de persoane) care au fost analizate în cadrul unui grup unic.

Repartizarea respondenților după mediul de rezidență (urban/rural) este uniformă (50/50).

Starea civilă, la fel ca și existența copiilor, precum și numărul acestora, nu sunt factori determinativi pentru ocuparea tinerilor specialiști, deși, în anumite cazuri, influența acestora este majoră privind opțiunea de carieră, în special în cazul tinerelor. Astfel, 40% din numărul total al respondenților îl constituie persoanele căsătorite, restul - 60% - sunt persoanele solitare și divorțate. Circa o treime dintre persoanele participante la sondaj au copii. Circa 38% dintre respondenți locuiesc cu părinții, restul, circa 62% - au locuință separată, ceea ce denotă independența financiară și capacitatea de a-și onora obligațiunile financiare de sinestătător.

În cadrul cercetării au participat preponderent absolvenți ai cinci instituții de învățământ superior din 3 regiuni ale țării:

- Nord: Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (156 respondenți),
- Centru: Universitatea de Stat din Moldova (83 respondenți), Universitatea Tehnică a Moldovei (65 respondenți), Universitatea Agrară de Stat din Moldova (66 respondenți),

- Sud: Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul (51 respondenți).

Tabelul 2.11. Distribuția respondenților pe regiuni și instituții de învățământ

N. d/o	Instituția de învățământ superior	Număr de respondenți	% din numărul total al respondenților
Regiunea Nord			
1.	Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți	156	33,77
Regiunea Centru			
2.	Universitatea de Stat din Moldova	83	17,97
3.	Universitatea Tehnică a Moldovei	65	14,07
4.	Universitatea Agrară de Stat din Moldova	66	14,29
Regiunea Sud			
5.	Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul	51	11,04
	Total	421	91,13
6.	Alte universități (ULIM, ASEM, UCCM, USMF, UPS „Ion Creangă”, UAIC, etc.)	41	8,87
	TOTAL	462	100

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Printre persoanele chestionate au fost înregistrați absolvenți și ai altor instituții de învățământ superior din țară și de peste hotare, precum este: Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova, Universitatea de Stat de Medicină și Farmaceutică, Universitatea de Stat „Ion Creangă”, Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași (extensiunea Bălți), etc. În total, numărul acestora este de 41 persoane, ceea ce constituie 8,87% din totalul respondenților.

Dat fiind numărul mare al facultăților și specialităților absolvite, menționate de către respondenți, vom grupa răspunsurile în două categorii mari: domeniul real (științele naturale și exacte, științele ingineresti și tehnologice, științele medicale, științele agricole) și domeniul umanist (științele sociale și economice, științele umanistice și arte). Astfel, structura absolvenților după domeniul de studiu absolvit se prezintă în felul următor (figura 2.16): științe umanistice – 48,9%, științe reale – 51,1%.

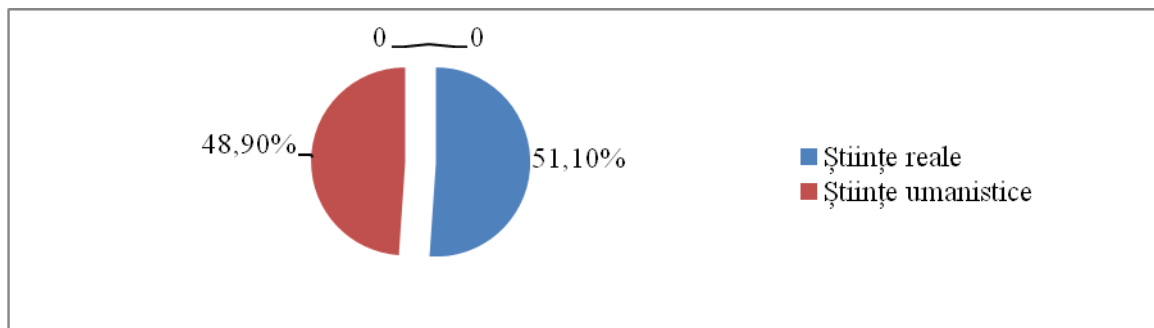


Figura 2.16. Distribuția respondenților după domeniul de studiu absolvit

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Conform definiției din Codul Muncii, „tânăr specialist este considerată persoana care a absolvit o instituție de învățământ superior, medie de specialitate sau secundar profesională în primii trei ani după absolvirea acesteia” [19]. Astfel, populația supusă cercetării a cuprins absolvenții învățământului superior care au absolvit ciclul I Licență sau ciclul II Masterat în perioada anilor 2014-2017. De asemenea, în cadrul cercetării au nimerit și persoane care au absolvit cu patru ani în urmă, ele nefiind omise din cercetare, părerea lor fiind la fel de importantă și actuală (figura 2.17):

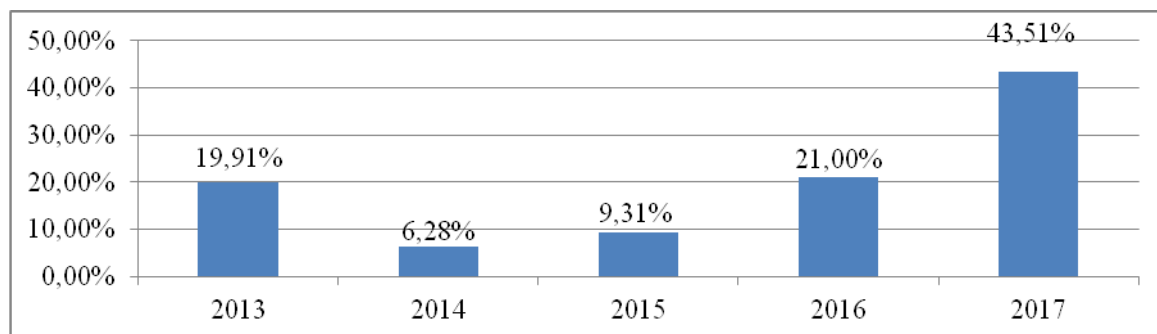


Figura 2.17. Distribuția eșantionului de cercetare după anul absolvirii învățământului superior

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Cel mai numeros segment supus analizei îl constituie absolvenții anului 2017 (43,51%) și cei ai anului 2016 (21,00%), aceștia fiind cel mai ușor de găsit în cadrul programelor de master ale universităților participante în cadrul cercetării. O modalitate eficientă de accesare a absolvenților Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți a fost prin intermediul Serviciului Resurse Umane al ICS DRA „Draexlmaier Automotive” SRL și prin intermediul administrației companiei GG „Cables&Wires”, parteneri strategici ai universității bălțene. Numai în ultimii ani, aceste două companii au angajat peste 2000 de lucrători în diverse domenii.

Respondenții au fost rugați să selecteze una dintre variantele de răspuns propuse referitoare la alegerea universității și facultății. Majoritatea (71,43%) a optat pentru interesul manifestat față de domeniu, interesul financiar a fost motivul de bază al alegerii a circa 15% dintre respondenți, circa 10% au fost îndrumați de către părinți, iar circa 4% au urmat prietenii.

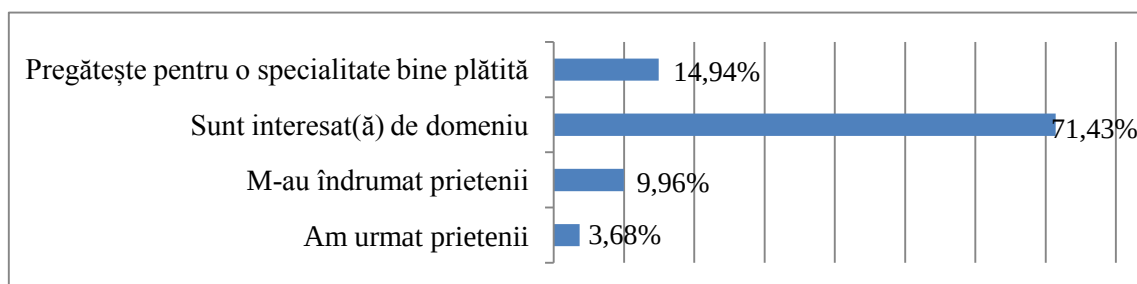


Figura 2.18. Întrebarea: De ce ați ales Universitatea, Facultatea dată?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Din analiza rezultatelor de mai sus se atestă o anumită maturitate decizională cu privire la opțiunile de carieră și dezvoltare profesională ale tinerilor de astăzi. „Principiul turmei” nu mai este în vogă, în capul mesei fiind situat interesul propriu față de domeniul, specialitatea aleasă.

Se atestă un grad înalt de satisfacție al respondenților vizavi de calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor (figura 2.19):

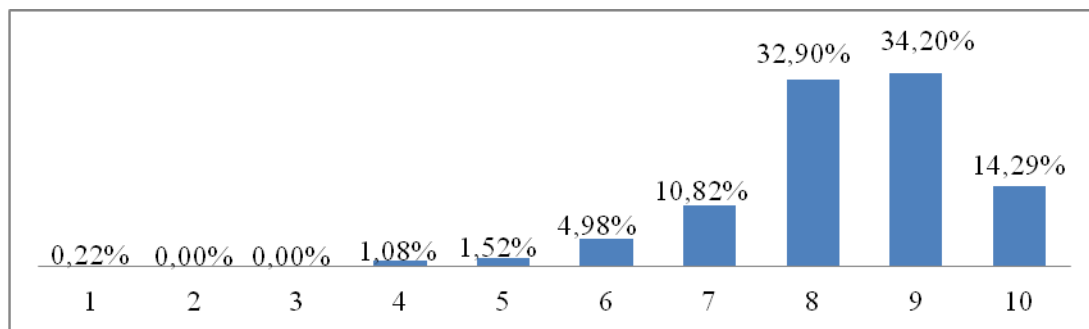


Figura 2.19. Întrebarea: Cum evaluați calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Din analiza figurii 2.19, se poate observa cu ușurință o apreciere generală a pregătirii profesionale situată între nivelul 8 și 9 pe grila cu variante de răspuns de la 1 la 10. Nota medie a aprecierilor respondenților este 8,32.

Este de apreciat atitudinea deschisă a tinerilor față de studierea a noi discipline care, după părerea lor, lipsesc din programul de studiu, dar care ar mări șansele de angajare și le-ar face mai competitivi pe piața muncii. La fel ca și în cazul studenților din anii terminali, tinerii specialiști au menționat lipsa unui modul sau a unei discipline de studiu în domeniul inițierii afacerii (42,22%), psihologie (20,00%), negocierea și medierea conflictelor (19,81%), etica profesională (10,00%). Circa 8% dintre respondenți au menționat și alte discipline care le-ar interesa și anume: economie, contabilitate, informatică, drept, brokeraj, programare web, limbi străine, proiectare, marketing. Opțiunile date sunt specifice, de aceasta este necesar să fie analizate în coraport cu facultatea, specialitatea de studiu.

Indiscutabil, cei trei sau cinci ani petrecuți în cadrul sistemului de învățământ superior își lasă amprenta asupra pregătirii profesionale ale tânărului specialist, formându-i anumite cunoștințe, abilități și competențe. Am propus respondenților să evalueze, pe o grilă de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă foarte slab, iar 10 – foarte înalt), nivelul propriu de competențe obținut în urma absolvirii programului de învățământ superior. Au fost evaluate competențele: cunoașterea și aplicarea în practică a domeniului de studiu, competența de negociere în mod eficace,

competențe și abilități de a acționa calm în condiții de stres, competențe digitale, competențe lingvistice în limbi străine. Rezultatele obținute sunt de următoarea natură (figura 2.20):

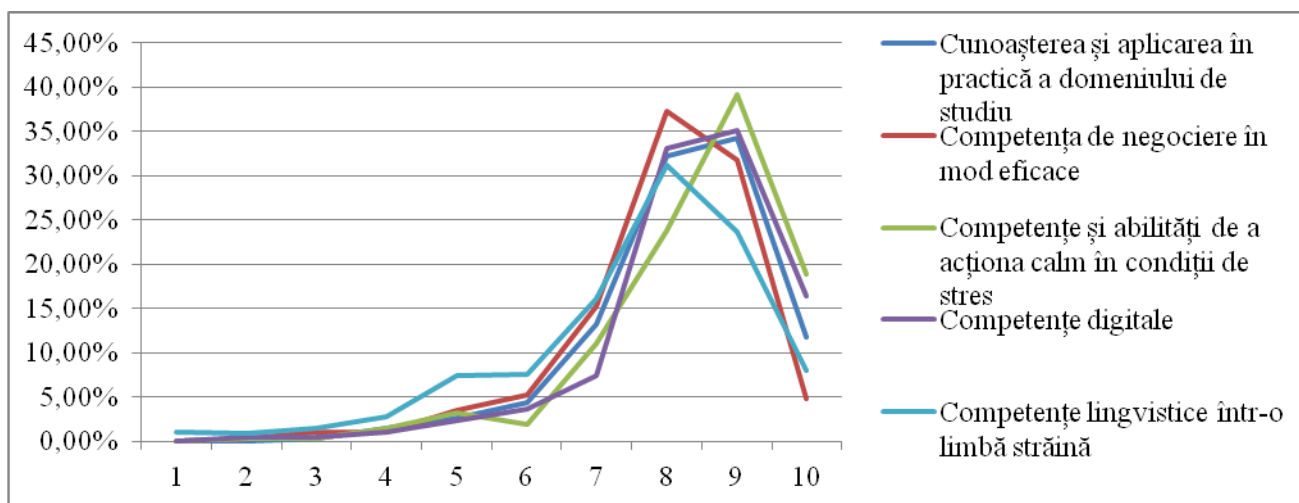


Figura 2.20. Întrebarea: Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Nota medie a tuturor răspunsurilor este 8,09, prin urmare, evaluarea generală a competențelor relevă un grad înalt de satisfacție al respondenților în calitate de beneficiari ai serviciilor de instruire formală de nivel superior. Valoarea maximă este înregistrată de competența și abilitatea de a acționa calm în condiții de stres (39,19% dintre respondenți i-au atribuit nota 9). Datorită rezultatelor obținute, concluzionăm că universitățile sunt surse de stres pentru studenți, dar totodată le întărește și le dezvoltă imunitate față de această caracteristică, îi pregătește pentru realitatea dură a Republicii Moldova.

La polul opus se află competențele lingvistice în limbi străine, care au primit cea mai mică nota medie (7,55). Cu regret, universitățile nu acordă suficientă atenție acestui subiect, astfel, încât, studenții sunt impuși de situație să învețe de sinestătător o limbă străină sau să apeleze la cursuri de instruire contra plată.

Competențele digitale care sunt formate de universități au fost evaluate cu nota medie 8,37, iar formarea cunoștințelor teoretice și abilităților practice cu referință la domeniul de studiu au fost apreciate cu nota medie 8,18.

Circa 90% dintre respondenți susțin că este bine ca universitățile să presteze servicii de ghidare și consiliere în carieră, deși nu cunosc despre existența Centrelor de ghidare în carieră sau nu cunosc specificul activităților desfășurate, acestea de abia lansându-și activitatea. Totodată, o bună parte dintre respondenți (57%) au confirmat faptul că universitatea s-a interesat

de evoluția lor profesională după absolvire, însă aceste acțiuni nefiind realizate de Centrele de ghidare, dar de Catedre și Decanate.

Analiza procesului de căutare a locului de muncă prezintă situații diferite în funcție de factorii personali ai tinerilor specialiști (dorința de a căuta sau nu un loc de muncă, motivația de a munci, așteptările față de locul de muncă și față de angajator, corelarea timp de muncă/timp personal, etc) și factorii conjuncturali (economici, politici, sociali, tendințele pe piața muncii, etc).

În urma analizei rezultatelor cercetării, din numărul total al respondenților, în perioada imediat următoare absolvirii studiilor superioare:

- 48,70% au urmat cursuri universitare de master în țară și peste hotare;
- 44,37% s-au angajat conform specialității;
- 17,53% s-au angajat într-un alt domeniu decât cel absolvit din varii motive („pentru un salariu mai mare”, „nu doresc să activez ca profesor”, „pentru că am mai mult timp liber”, „combin studiile de masterat cu serviciul”, „sunt în concediu pentru îngrijirea copilului și am o muncă part-time”);
- 17,1% și-au continuat activitatea la serviciul unde deja lucrau din perioada studiilor;
- 3,46% se aflau în concediu de maternitate/concediu de paternitate/concediu de îngrijire a copilului;
- 2,16% au menționat că au căutat un loc de muncă fără a reuși să se angajeze din următoarele motive „nu corespundeam cerințelor angajatorului”, „nu dețin livret militar”, „lipsa experienței de muncă”, „universitatea absolvită de mine este discriminată în rândul angajatorilor (USARB, facultatea de Drept și științe sociale, Specialitatea Drept)”.

Spiritul antreprenorial este propriu pentru un procent mic al tinerilor specialiști, astfel, doar 4,33% dintre respondenți au declarat că au lansat o afacere după finalizarea studiilor.

Din numărul total al tinerilor specialiști supuși chestionării, doar 2,16% au declarat că au plecat la muncă peste hotare, în realitate, cifra acestora fiind cu mult mai mare.

Putem constata faptul că indicatorul de ocupare cu succes a tinerilor specialiști este relativ bun (44,37%). Cu toate acestea, ne dăm seama despre limitele stabilite anterior de către autor în cadrul definirii conceptului și anume, lipsa cadrului temporal de acțiune a condiției de angajare conform specialității. De aceasta, venim cu următoarea corectură a definiției proprii: *ocuparea cu succes a tinerilor specialiști* va fi considerată finalitatea găsirii unui loc de muncă conform specialității absolvite *în termen maxim de trei luni* după absolvire și menținerea la acel loc de muncă pe parcursul *a cel puțin primilor trei ani* după absolvirea universității.

În procesul căutării unui loc de muncă, respondenții au menționat mai multe probleme cu care s-au ciocnit și anume: lipsa locurilor de muncă (29,44%), lipsa de experiență (50,43%), salariul nemotivant (52,16%), discriminare (0,42), lipsa condițiilor de trai (13,20) (figura 2.21):

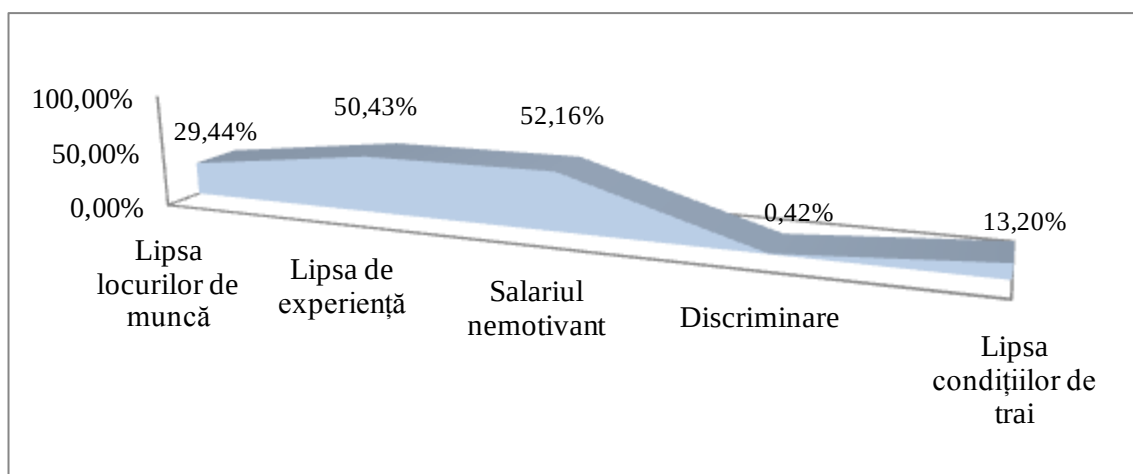


Figura 2.21. Problemele cu care s-au confruntat tinerii specialiști în procesul căutării unui loc de muncă

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

După cum se poate observa din figura 2.23, cea mai mare problemă este nivelul mic al salariului în toate sectoarele de activitate din Republica Moldova. Problema devine și mai gravă atunci când angajatorul solicită experiență de muncă din partea unui proaspăt absolvent. În special în sate, nu există condiții adecvate pentru trai (drumuri de acces, sisteme de apă și canalizare, gazificare, infrastructură), astfel, tinerii specialiști din mediul rural nu sunt motivați să revină la baștină.

Cazuri de discriminare au fost semnalate de 0,42% dintre respondenți (discriminare de gen, vârstă, mediu de proveniență, universitatea absolvită).

Pentru a facilita procesul de integrare cu succes pe piața muncii și pentru a acumula suficient stagiul profesional până la finalizarea studiilor, foarte mulți tineri sunt nevoiți să caute un loc de muncă încă de pe băncile universității. (31,17%) sau în perioada practicii de licență (21,21%). Circa 40% dintre respondenți au demarat procesul de căutare a unui job după absolvire.

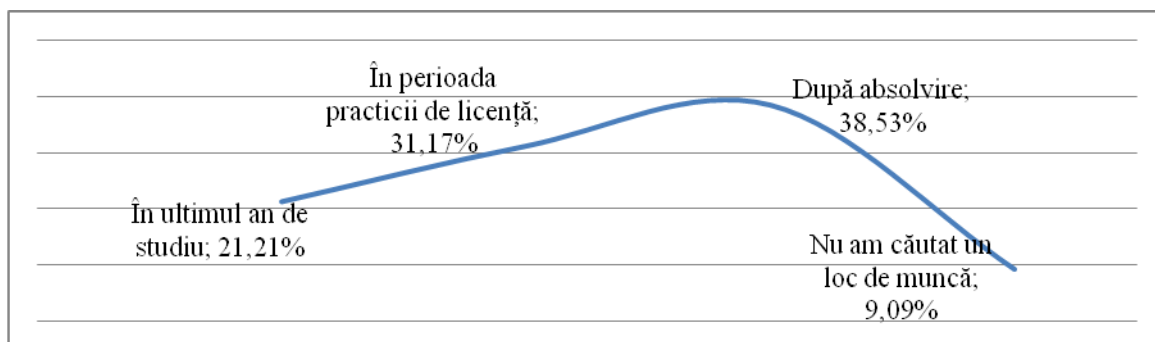


Figura 2.22. Întrebarea: Când ați început să căutați un loc de muncă?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Circa 9% dintre respondenți nu au căutat un loc de muncă după absolvirea studiilor superioare fie din cauza continuării studiilor de masterat, fie din motive familiale sau din motive de sănătate.

Angajarea în câmpul muncii este importantă imediat după finalizarea studiilor pentru fortificarea cunoștințelor obținute pe parcursul anilor de facultate, dar și pentru întărirea imaginii pozitive de sine [65]. Perioada de căutare și de găsire a unui loc de muncă potrivit variază de la caz la caz, în funcție de specialitatea absolvită, așteptările față de job (inclusiv așteptările salariale), mediul de activitate, etc. Cei mai mulți dintre respondenți au menționat că și-au gasit o slujbă timp de șase-șapte săptămâni, alții – timp de trei-patru luni. Cea mai mare perioadă de timp menționată de respondenți de găsire a unui loc de muncă corespunzător calificării și așteptărilor este de până la 14 luni (figura 2.23):

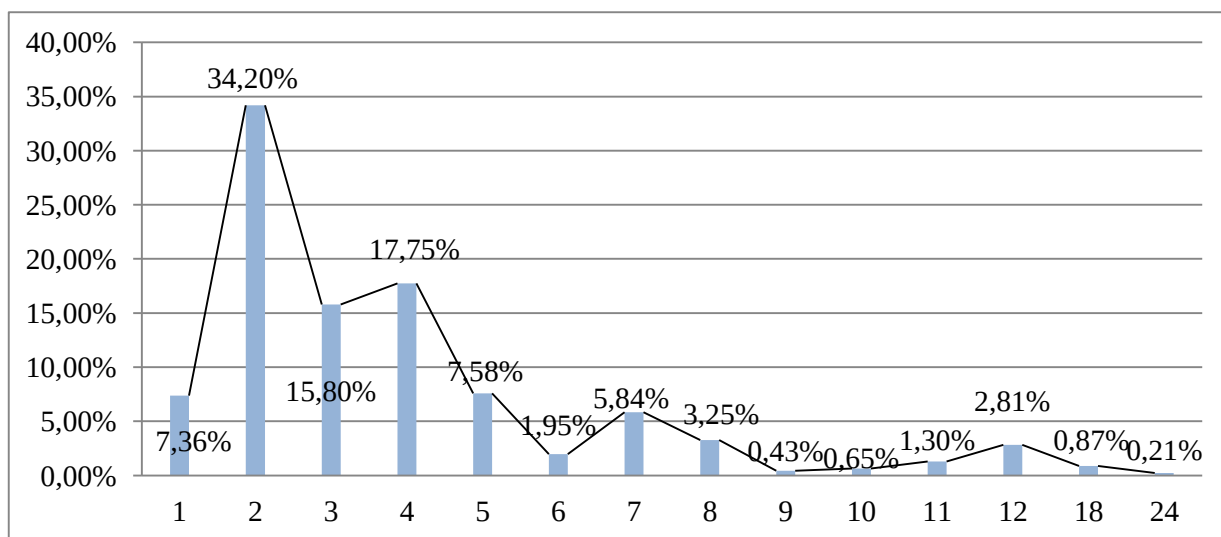


Figura 2.23. Întrebarea: Timp de câte luni ați căutat primul loc de muncă?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Cel mai repede își găsesc o slujbă pe potriva așteptărilor lor absolvenții specialităților: drept, limbi străine, activitate vamală, business și administrarea afacerilor, contabilitate,

informatică, psihologie, metrologie, inginerie, biblioteconomie, sociologie, matematică, etc. Perioada de timp pînă la prima angajare a fost de pînă la o lună. La polul opus după perioada de angajare se află specialitățile: chimie, fizică, management hotelier, tehnologii de instruire, viticultură și vinificație, zootehnie, jurnalism, asistență socială. Perioada de timp pînă la prima angajare a deținătorilor diplomelor de studii a specialităților date a fost de 10-12 luni.

Indiferent de perioada de timp în care tânărul specialist devine angajat, procesul de căutare a unui loc de muncă constă din câteva etape complexe, printre care și contactarea angajatorilor, elaborarea și expedierea unui Curriculum Vitae și a unei scrisori de intenție, prezentarea la interviu (direct, telefonic, prin skype). Din cele menționate de respondenți, circa 6% nu au contactat nici un angajator, ci compania este cea care le-a contactat referitor la oferta de angajare. Această situație se întâmplă datorită relațiilor de colaborare existente între instituțiile de învățământ superior și instituții, întreprinderi și organizații; decanii, șefii de catedră și cadrele didactice sunt deseori rugate să recomande absolvenți buni în domeniile vizate. Cea mai mare parte a tinerilor specialiști (27,71%) contactează un singur angajator, după care se angajează (figura 2.27). Ceea ce ne demonstrează în continuare studiul, este că, puține persoane rămân satisfăcute de jobul ales și continua căutările. Situația dată este generată de lipsa „educației ocupaționale” în rândul tinerilor, generată de necunoaștere, dezinformare și indiferență față de fenomenele și procesele care au loc pe piața muncii.

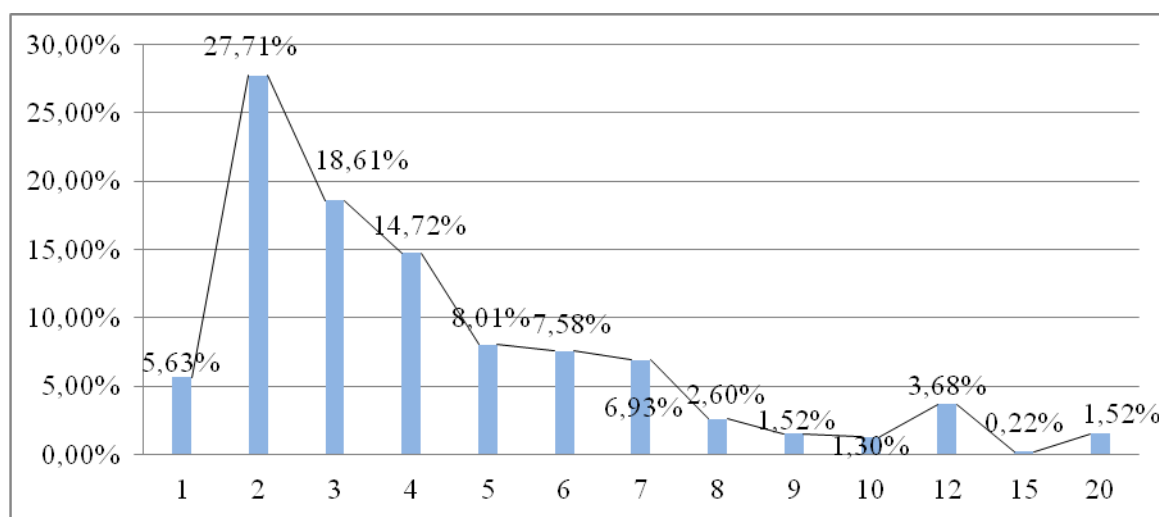


Figura 2.24. Întrebarea: Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Un procent considerabil al respondenților au contactat câte 2-3 angajatori până a fi luată, de comun acord între părți, decizia de angajare. În anumite situații, se ajunge la contactarea a 4-6 potențiali angajatori. Numărul mediu de angajatori contactați de către respondenți este 3.

Absolvenții unor specialități precum: asistență socială, matematică, medicină veterinară, drept, limbi străine, informatică, finanțe și bănci, contabilitate, jurnalism ș.a. au contactat în mediu câte 1-2 angajatori atunci când erau în căutarea primului loc de muncă. Absolvenții specialității Inginerie (Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți) au locul de muncă asigurat din start în cadrul ICS DRA „Draexlmaier Automotive” SRL. Pe de altă parte, posesorii diplomelor care atestă finalizarea programelor de studii în domeniile: biotehnologii agricole, zootehnie, viticultură și vinificație, evaluarea solului, geografie-biologie, asistență socială, administrație publică, au menționat că a fost necesar să contacteze circa 10-12 angajatori până au reușit să se angajeze.

În acest context, trebuie să precizăm faptul că primul loc de muncă al tinerilor specialiști cuprinși în cercetare, a corespuns în proporție de 67,12% cu specialitatea absolvită. Astfel, în perioada imediată după absolvire se atestă o tendință de a activa conform specialității sau domeniului absolvit, ulterior, datorită conjuncturilor și factorilor de influență externă și internă, această tendință treptat se diminuează. Profesia actuală a respondenților care la moment desfășoară activitate profesională, corespunde în proporție de 64,9%. Și în prima situație, și în cea de a doua, motivele lipsei corespondenței dintre ocupația actuală și domeniul absolvit, menționate de către respondenți, sunt următoarele:

- „lipsa experienței de muncă în domeniul absolvit” – este cauza cea mai frecvent întâlnită în rândul respondenților;
- „salariul în domeniul pedagogic este foarte mic” – respondentul a absolvit specialitatea Informatică. Actualmente, activează în calitate de operator ghișeu bancar cu un salariu mediu lunar situat între 3001-5000 lei;
- „salariul în domeniul administrației publice este nemotivant” – respondentul a absolvit specialitatea Administrație publică. Actualmente, activează în calitate de consultant clienți superior S.A. „Moldtelecom” cu un salariu mediu lunar situat între 5001-7000 lei;
- „eram de acord să activez în orice domeniu doar să-mi pot întreține familia” – respondentul a absolvit specialitatea Învățământ primar. Actualmente activează în calitate de asistent social comunitar cu un salariu mediu lunar situat între 3001-5000 lei;
- „lipsa unei locuințe în mediul urban unde erau locuri de muncă conform specialității”;
- „conflictele de muncă cu superiorii”;
- „nu am găsit locuri de muncă vacante în domeniul absolvit”;
- „am acceptat prima ofertă primită”.

Discrepanțele care există între specialitatea absolvită și profesia actuală sunt foarte variate. În tabelul 2.12 vom prezenta doar unele dintre ele:

Tabelul 2.12. Discrepanțele dintre specialitatea absolvită și profesia actuală a respondenților

Specialitatea absolvită	Profesia actuală (domeniul)
Drept	- Manager junior pe publicitate contextuală (marketing); arhivar (resurse umane); actor de teatru (cultură); electrician-montator; inspector import-export; casier magazin alimentar.
Cadastru	- Cosmetolog-vizagist.
Limba și literatura română	- Șef stație PECO;
Limba și literatura franceză	- Administrator hotel.
Limba și literatura engleză	- Operator de proces.
Jurnalism	- Specialist resurse umane; bibliotecar.
Biblioteconomie	- Chimist.
Relații internaționale	- Consultant proiect (sectorul asociativ).
Contabilitate	- Frizer.
Finanțe și bănci	- Maistru atelier mecanic.
Tehnologii informaționale	- Vânzător-consultant; inspector import-export; bibliotecar.
Matematica	- Designer de planuri de case și interior.
Ecologie	- Supraveghetor magazine.
Biotehnologii agricole	- Manager magazine.
Viticultură și vinificație	- Secretar referent.

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Din analiza tabelului 2.12, concluzionăm, că în unele cazuri, tinerii specialiști sunt gata să activeze în alt domeniu decât cel absolvit. Uneori activează în profesii calificate, alteori în profesii necalificate. Traseul profesional al fiecărui tânăr este absolut diferit, iar schimbarea locului de muncă și numărul de locuri de muncă depinde de experiență, grad de satisfacție al angajatului, condiții de muncă, situația familială, etc. Pe măsură ce perioada de după absolvire a studiilor superioare este mai mare, crește probabilitatea ca numărul de locuri de muncă să fie mai mare. Principalele motive pentru care respondenții au schimbat locul de muncă sunt enunțate chiar de ei:

- „Am găsit un loc de muncă cu un salariu mai bun” - (52,54%);
- „Am găsit un loc de muncă într-un domeniu mai interesant” - (27,46%);
- „Am găsit un loc de muncă cu un program de lucru mai lejer” - (17,63%);
- „Nu aveam nici o șansă de promovare/avansare” - (13,90%);
- „Am găsit un loc de muncă conform specialității absolvite” - (13,22%);
- „M-am înscris la un program de masterat/doctorat” - (12,54%).

Cel mai frecvent, pentru găsirea unui loc de muncă, tinerii specialiști se adresează următoarelor surse, după cum este redat în figura 2.25:

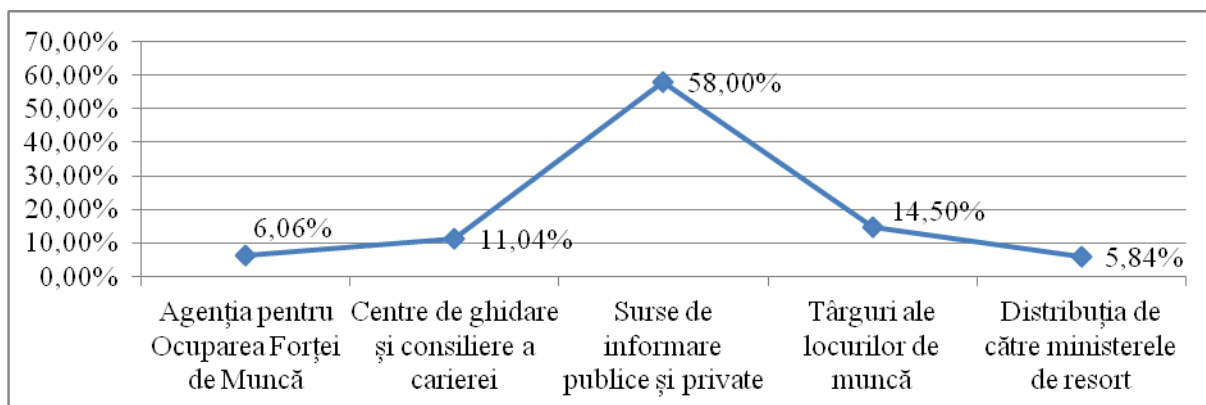


Figura 2.25. Întrebarea: La care instituții sau servicii ați apelat pentru a găsi un loc de muncă?

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Cea mai mare popularitate au sursele de informare publice și private (Internet, informații din presă, televiziune, radio, informațiile primare de la cunoștințe, rude și prieteni). Mai puțin populare sunt târgurile locurilor de muncă și activitatea centrelor de ghidare în carieră din universități. Tinerii specialiști care au absolvit învățământul superior nu apelează la serviciile Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă din cauza calificărilor necorespunzătoare ale locurilor vacante existente.

Statutul ocupațional al persoanelor incluse în cercetare, relevă faptul că 81,8% dintre respondenți sunt încadrați într-o anumită formă de muncă. Dintre ei, în Republica Moldova activează 96,3%, iar 3,7% muncesc peste hotarele țării (Marea Britanie, Germania, Italia, România, Statele Unite ale Americii). Din cele 366 persoane care își desfășoară activitatea profesională în Republica Moldova, 75,8% - în mediul urban și 24,2% - în mediul rural. Distribuția neuniformă a respondenților după mediul de rezidență, accentuează tendința generală de migrare a populației de la sat la oraș, în căutarea unor condiții mai bune de trai, a infrastructurii satisfăcătoare și a ofertei mai variate a locurilor de muncă.

Tabelul 2.13. Distribuția respondenților după mediul de activitate profesională

N. d/o	Mediul de activitate profesională	Urban		Rural		TOTAL respondenți
		Număr de respondenți	% din numărul total al respondenților care activează în țară	Număr de respondenți	% din numărul total al respondenților care activează în țară	
1.	În Republica Moldova	288	75,8	78	24,2	366
2.	În străinătate	14				14
	TOTAL respondenți					380

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Datele din tabelul 2.13, corelate cu ponderea respondenților după mediul de reședință, este un argument în plus în favoarea ideii că tinerii specialiști sunt tentați să caute un loc de muncă în mediul urban, chiar dacă provin sau locuiesc în mediul rural.

Domeniile actuale de activitate ale respondenților sunt repartizate după cum este ilustrat în figura 2.26:

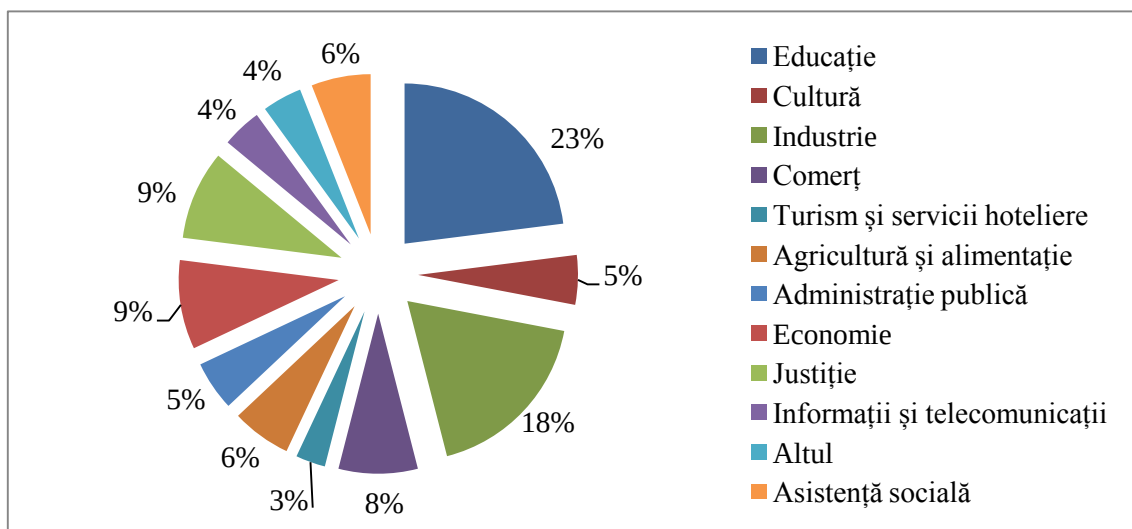


Figura 2.26. Domeniile de activitate ale respondenților

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Domeniile de activitate profesională ale respondenților, respectă, în mare parte, distribuția pe domenii de studii, cu unele excepții. Cei mai mulți dintre ei activează în domeniul învățământ și educație (23%), industrie (18%), economie și drept (câte 9%), comerț (8%).

Se atestă o cultură juridică puternică în rândul tinerilor specialiști, dar și în rândul angajatorilor, dat fiind faptul că 86% dintre respondenți sunt angajați legal, au încheiat contract de muncă și beneficiază de toate drepturile și facilitățile care le revin prin statutul de angajat legal (asigurare medicală, concediu de boală, concediu de odihnă, concediu de maternitate/paternitate, concediu de îngrijire a copilului, etc.).

„Munca la negru”, adică fără contract de muncă, este caracteristică pentru 8% dintre respondenți. Liber profesioniști se declară 4% dintre respondenți și numai 2% - gestionează propria afacere. (figura 2.27):

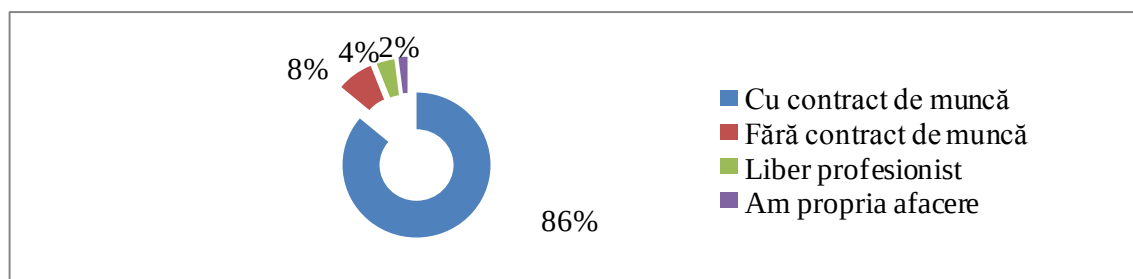


Figura 2.27. Domeniile de activitate ale respondenților

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Tinerii specialiști care au participat la sondaj activează preponderent în întreprinderi private (aproape fiecare a doua persoană). Numărul de angajați ai companiilor este între 10 și 49 persoane (33,4%), între 1 și 9 persoane (21,6%) și între 100 și 249 persoane (20,3%).

O bună parte dintre respondenți se declară satisfăcuți de poziția lor profesională actuală, atribuind note de șapte (16,4%), opt (28,31%), nouă (29,10%) și zece (11,64%) (figura 2.28). Nota medie oferită gradului de conformitate a postului ocupat este 7,8.

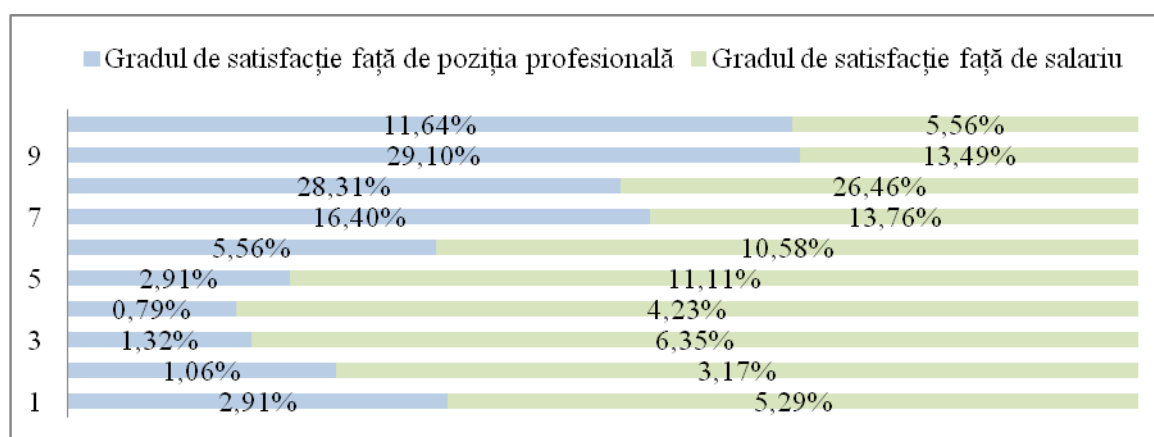


Figura 2.28. Analiza comparativă a gradului de satisfacție al respondenților vizavi de poziția profesională actuală și vizavi de salariu

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

În ceea ce privește mărimea salariului, aici valul nemulțumirilor crește, nota medie atribuită fiind 6,52. În timp ce 11,64% dintre tinerii specialiști se arată total mulțumiți de poziția profesională, doar 5,56% sunt total mulțumiți de salariu. Cu note negative au menționat gradul de satisfacție vizavi de locul de muncă – 6,08% din totalul respondenților, iar vizavi de salariu – 19,04. Prin urmare, remunerarea financiară este un factor determinant pentru satisfacția în muncă și pentru motivația de a rămâne sau nu la locul de muncă actual. În acest context, 35,53% dintre respondenți și-au exprimat intenția și dorința de a schimba locul de muncă din varii motive.

Un alt subiect interesant pe care ne-am propus să-l analizăm în prezentul studiu, vizează analiza și compararea mărimii salariului dorit cu mărimea salariului de facto (figura 2.29):

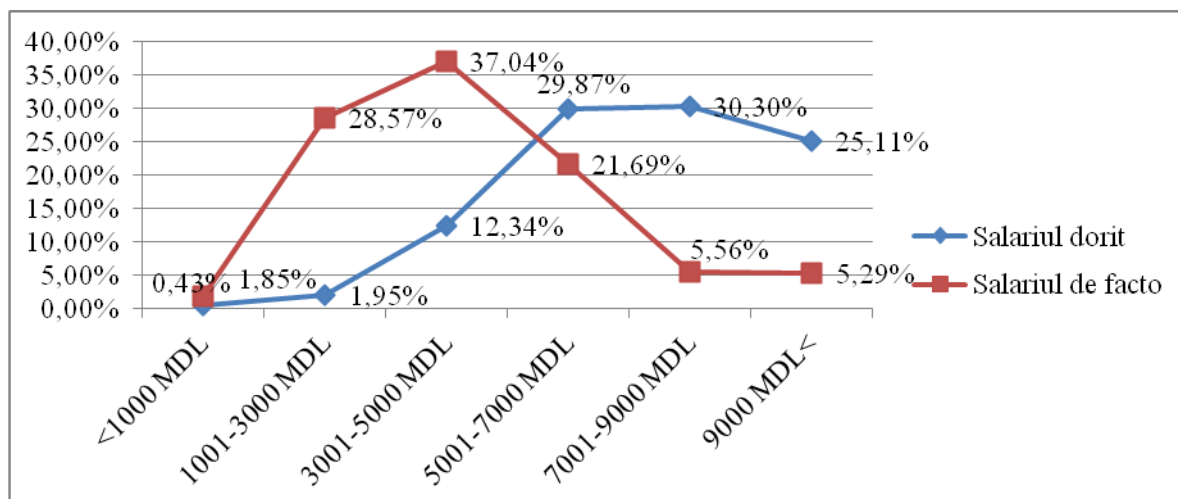


Figura 2.29. Analiza comparativă a mărimii salariului dorit cu mărimea salariului de facto

Sursa: Elaborat de autor în baza analizei chestionarelor

Se constată că majoritatea respondenților care sunt încadrați în câmpul muncii au un câștig salarial mediu lunar între 3001 și 5000 lei, în timp ce câștigul salarial dorit este de cel puțin 5000 lei (29,87%), înregistrând valori înalte și variantele de răspuns 7001-9000 lei (30,30%) și mai mare de 9000 lei (25,11%). În fond, nu se atestă diferențe majore între așteptările salariale ale persoanelor căsătorite/celebatare, care au sau nu au copii.

2.4. Concluzii la capitolul 2

În corespundere cu obiectivele formulate pentru capitolul 2: determinarea particularităților legăturii organice și indisolubile ale pieței învățământului superior și pieței forței de muncă; analiza situației tinerilor specialiști cu studii superioare în contextul pieței muncii din Republica Moldova în vederea identificării problemelor și oportunităților existente, putem formula următoarele concluzii:

1) La nivel teoretic, educația formează competențele necesare pe piața forței de muncă, însă, la nivel practic, în Republica Moldova, la fel ca și în alte țări, există disparități de ordin funcțional între piața educațională și piața muncii, cauzate de lipsa corelării programelor de studii cu necesitățile de formare de pe piața muncii. În rezultat, mai mult de 30% dintre absolvenți nu activează conform calificărilor obținute, iar mai mult de 7 companii din 10 susțin că au un deficit acut de forță de muncă calificată.

2) Decalajul mare între materia de studiu de la universitate și necesarul pe piața forței de muncă este condiționat și de *conlucrarea slabă a mediului de afaceri cu sistemul de pregătire a cadrelor*.

3) Rezultatele analizei SWOT, ne indică asupra faptului că la moment, procesul de ocupare al tinerilor se caracterizează printr-o serie de dificultăți care nu pot fi trecute cu vederea, printre care menționăm: nu toți tinerii cu studii își găsesc locuri de muncă conforme cu nivelul lor de pregătire; rata de ocupare mică a tinerelor femei față de rata de ocupare a tinerilor bărbați; nivel înalt al tinerilor NEET; integrare dificilă pe piața muncii, în special cauzată de lipsa experienței de muncă; neconcordanțe între competențele tinerilor specialiști și cerințele angajatorilor; tranziție dificilă de la școală la muncă, etc. Identificarea și enunțarea problemelor existente pe piața muncii, a permis să argumentăm că o mai bună funcționare a pieței muncii, implicit a ocupării tinerilor, ca un segment important al populației, este determinată și de felul în care instituțiile relevante și actorii importanți acționează și interacționează pentru promovarea politicilor de ocupare, reglementarea raporturilor de muncă, protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, promovarea intereselor lucrătorilor și angajatorilor, în special a populației tinere, care sunt defavorizați pe piața forței de muncă;

4) În legislația Republicii Moldova există imperfecțiuni cu privire la stabilirea prin definiție a noțiunii „tânăr specialist”, deoarece nu este specificată vârsta maximă a specialistului la absolvire sau după trei ani de la absolvire, astfel absolventul instituției încadrându-se sau depășind categoria de „tânăr” (14-35 ani).

5) Analiza indicatorilor ocupaționali ai tinerilor specialiști cu studii superioare, poate fi realizată și în baza datelor oferite de către universități. În acest context, dorim să menționăm faptul că, deși fiecare catedră are sarcina de a monitoriza angajabilitatea absolvenților săi, acest lucru are un caracter sporadic, la necesitate, de exemplu pentru prezentarea actelor și rapoartelor pentru acreditarea specialităților.

6) Elaborarea și aplicarea a trei chestionare în vederea analizei în profunzime a procesului de integrare a tinerilor pe piața muncii, precum și a așteptărilor de la piața muncii a studenților și tinerilor specialiști cu studii superioare, pe de o parte, și a angajatorilor față de potențialii angajați, pe de altă parte, a permis formularea următoarelor concluzii:

- Majoritatea respondenților au optat pentru acele domenii de studiu față de care manifestă interes și predispoziție (66%). Fiecare al patrulea respondent se gândește la remunerarea salarială pe care o va încasa la angajarea în câmpul muncii.

- Pentru cea mai mare parte a absolvenților, procesul de căutare a unui loc de muncă începe după absolvire. Mai mult decât atât, criza economică și financiară lasă urme inclusiv la nivelul comportamentului absolvenților, deoarece crește numărul celor care caută un loc de muncă încă înainte de absolvire.

- Cel mai repede își găsesc o slujbă pe potrivă așteptărilor lor absolvenții specialităților: drept, limbi străine, activitate vamală, business și administrarea afacerilor, contabilitate, informatică, psihologie, metrologie, inginerie, biblioteconomie, sociologie, matematică, etc. Perioada de timp până la prima angajare a fost de până la o lună. La polul opus după perioada de angajare se află specialitățile: chimie, fizică, management hotelier, tehnologii de instruire, viticultură și vinificație, zootehnie, jurnalism, asistență socială. Perioada de timp până la prima angajare a deținătorilor diplomelor de studii a specialităților date a fost de 10-12 luni.

- 76% dintre respondenți sunt dispuși să activeze și într-un alt domeniu decât cel absolvit.

- „Munca la negru”, adică fără contract de muncă, este caracteristică pentru 8% dintre respondenți. Liber profesioniști se declară 4% dintre respondenți și numai 2% - gestionează propria afacere.

- 58% dintre tineri și 55% dintre tinere sunt gata să activeze în Republica Moldova, în timp ce 41% dintre tineri și 39% dintre tinere sunt gata să meargă în străinătate în căutarea unui loc de muncă. Fiecare a zecea persoană este dispusă să lucreze atât în țară, cât și peste hotare.

- În rândul respondenților, genul își confirmă influența asupra distribuției șanselor pe piața muncii, indiferent de momentul carierei, în sensul că absolvenții de sex masculin au acces mai mare la ocupare adecvată, comparativ cu absolventele.

- Atât pentru tinerii specialiști, cât și pentru angajatori, competențele transversale sunt mult mai importante decât cele specifice, obținute în timpul programelor de studii.

- Tinerii care activează în câmpul muncii consideră că jumătate dintre cunoștințele și abilitățile de care au nevoie la locul de muncă, au fost deprinse chiar la locul de muncă.

- Majoritatea angajatorilor sunt de părere că studenții ar trebui să fie deja specializați în momentul obținerii diplomei de licență. Pentru ei contează mai mult competențele pe care le au absolvenții și mai puțin specializarea absolvită.

- Piața de formare continuă post-universitară este însă aproape complet neexplorată de universități, care sunt extrem de puțin interesate în a oferi astfel de servicii, atât de necesare pentru angajați și angajatori.

3. DIRECȚII PRINCIPALE DE EFICIENTIZARE A INSERTIEI TINERILOR SPECIALIȘTI PE PIAȚA MUNCII

3.1. Elaborarea și aplicarea modelului econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și mediului legal-instituțional asupra ocupării tinerilor specialiști

Analiza rezultatelor cercetărilor experimentale prezentată în subcapitolul precedent este dificilă, datorită numărului mare de respondenți și numărului mare de itemi cuprins în fiecare chestionar: Din acest motiv, apare necesitatea analizei datelor obținute prin intermediul unui model econometric, care va permite identificarea itemilor de importanță majoră în pregătirea capitalului uman și anume, a tinerilor specialiști cu studii superioare. În rezultat, vom stabili care sunt cele mai relevante măsuri pentru inserția tinerilor pe piața muncii din Republica Moldova și care este sau ar trebui să fie interacțiunea dintre actorii implicați în pregătirea și inserția tinerilor specialiști pe piața muncii. Este imperativ să determinăm acele acțiuni sau inacțiuni ale actorilor implicați în formarea și ocuparea tinerilor specialiști cu studii superioare care prezintă deficiențe și care necesită a fi reformate. Pentru a face claritate asupra acestor întrebări și pentru a facilita procesul de cercetare și luare a deciziilor, la etapa contemporană se aplică metode moderne de cercetare și analiză a rezultatelor obținute. Pentru a purcede la modelarea procesului cercetării și aproximării rezultatelor experimentale, din analiza și descrierea primară a rezultatelor, se determină factorii de importanță majoră pentru studiul în cauză. Pentru acești factori a fost elaborată baza de date și prin aplicarea metodelor matematice de modelare și aproximare a rezultatelor obținute pe cale experimentală, au fost construite curbele dependențelor și approximate cu ecuații matematice.

Figura 3.1. prezintă schema de interdependență a factorilor de intrare și de ieșire în cadrul procesului de formare și ocupare a tinerilor. Din multitudinea de factori care influențează substanțial formarea capitalului uman tineri - specialiști cu studii superioare, în calitate de factori de intrare au fost stabiliți: calitatea studiilor asigurate de universități, pregătirea suplimentară ce vine să întregască formarea viitorului specialist în viziunea tinerilor, așteptările salariale, avantajul unei angajări și așteptările privind posibilitatea (șansele) aplicării în practică a profesiei obținute.

În același timp există două grupe mari de factori ce țin de formarea și pregătirea capitalului uman – tineri specialiști cu studii superioare, dar care se deosebesc esențial de activitatea nemijlocită a universităților. Din această categorie fac parte: mediul legal-instituțional și cerințele înaintate de angajatori. Finalitatea modelului sunt factorii de ieșire și anume așteptările tinerilor specialiști legate de formarea profesională și piața muncii.

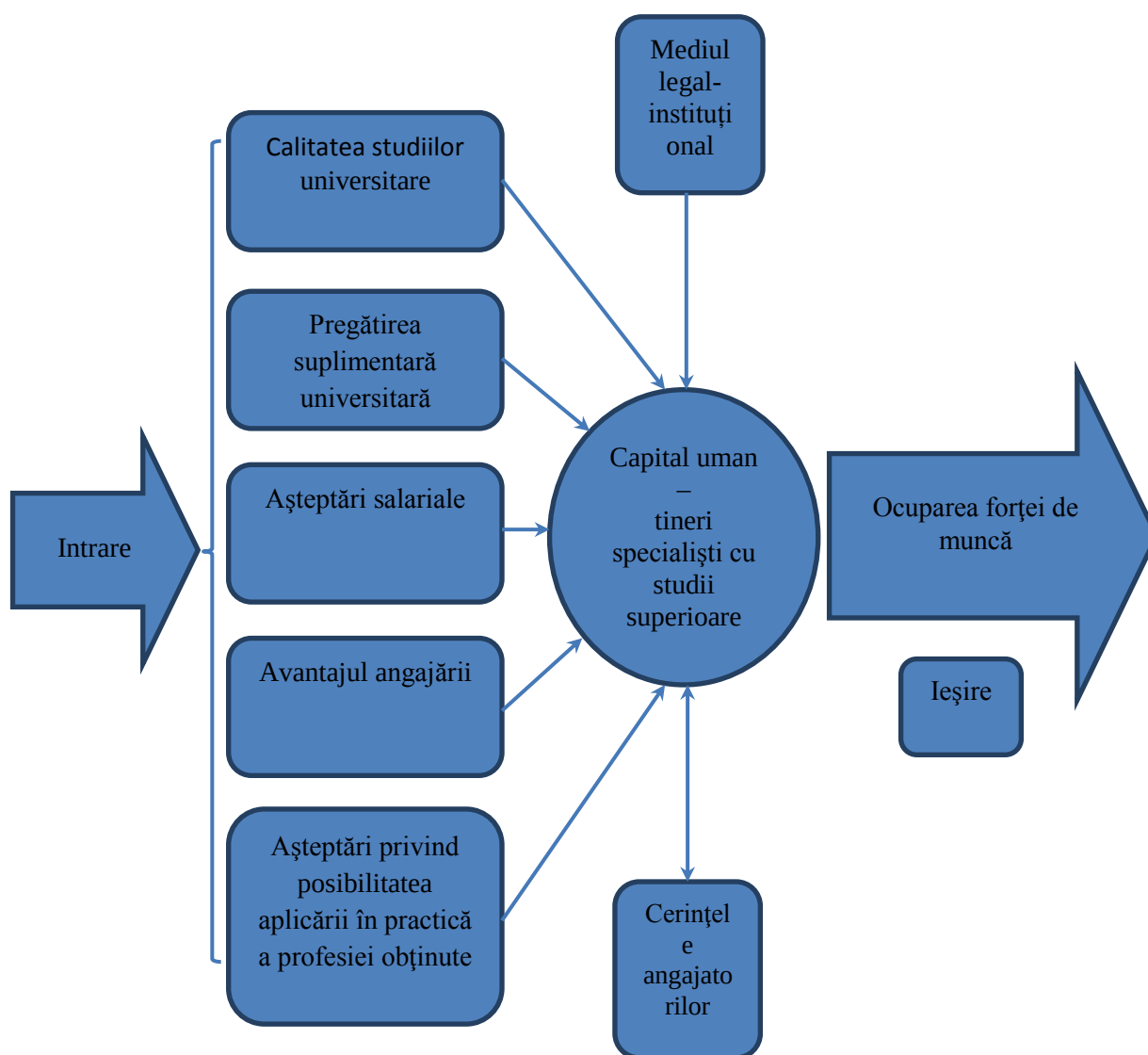


Figura 3.1. Factorii de intrare și ieșire privind formarea capitalului uman - tineri specialiști cu studii superioare și așteptările privind ocuparea lui pe piața muncii

Sursa: Elaborat de autor [179]

Pentru analiza matematică a datelor experimentale a fost folosită metoda celor mai mici pătrate [190, p. 58], [182, p.36], [184, p. 87], [181, p.2 54]. Teoria probabilității indică asupra faptului, că cea mai apropiată de dreapta căutată, va fi dreapta, pentru care suma pătratelor distanțelor măsurate pe verticală de la puncte până la dreapta căutată, va fi minimală. Au fost aplicate programe de modelare matematică (MATLAB 5.0 MAT-file, Platform: PCWIN, Created on: Tue Aug 01 18:25:13 2017) a rezultatelor experimentale obținute prin chestionarea respondenților.

A) Modelul „Absolvenții și piața muncii”

În urma analizei rezultatelor cercetărilor experimentale executate în subcapitolul 3.1, au fost depistați 5 factori de importanță majoră, care în continuare vor fi supuși modelării

matematice și va fi determinată ponderea lor în elaborarea modelului final de interacțiune a actorilor pe piața muncii.

Vom analiza 5 factori identificați ca fiind cei mai importanți:

1) Așteptările privind ocuparea forței tinere de muncă în funcție de *calitatea studiilor universitare* (itemul 7, anexa 8) După aplicarea modelului matematic pentru această dependență se obține o curbă care poate fi descrisă de ecuația lui Gauss:

$$y = 36,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,392}{1,517}\right)^2} \quad (3.1)$$

Coeficientul pe lângă e ($a=36,17$) ne arată procentajul de respondenți care au notat calitatea studiilor cu media $b=8,392$, pentru care se atinge un maxim. Dispersia rezultatelor ($c=1,517$) confirmă faptul, că majoritatea respondenților au notat calitatea studiilor universitate pe scala între 5 și 10. În fond, rezultatele prezentate pot fi interpretate ca bune (media este 8,392).

2) *Influența pregătirii suplimentare universitare* (itemul 8, anexa 9). Așteptările respondenților vizavi de pregătirea suplimentară pot fi descrise cu ecuația:

$$y = 36,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,392}{1,517}\right)^2} \quad (3.2)$$

Relația ce exprimă această dependență subliniază faptul că pregătirea universitară suplimentară este necesară, iar majoritatea respondenților au optat pentru disciplina suplimentară „Inițierea în afaceri”, ceea ce ne indică valorile coeficienților $a=36,17$ și $b=8,392$. Alte discipline se aleg mai rar, ceea ce arată valoarea mică a coeficientului $c=1,517$.

Circa 2% dintre respondenți au acordat acestui item nota 6, iar circa 10% dintre respondenți au acordat nota 10. Aceasta semnifică faptul că 50% dintre respondenți consideră că pregătirea profesională le va asigura o angajare sigură pe piața muncii. Dacă se ține cont de faptul că acești doi itemi (calitatea studiilor universitare și pregătirea suplimentară) au aceeași pondere (50%), am putea recomanda universităților și cadrului legal să revadă în mod esențial modul de pregătire a capitalului uman cu studii superioare și alocațiile bugetare în acest scop.

3) *Așteptările salariale* (itemul 18, anexa 10). Acestea pot fi approximate cu ajutorul relației de forma:

$$y = 35,85 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,242}{1,673}\right)^2} \quad (3.3)$$

Ultima relație confirmă faptul că 35,85% din numărul absolvenților sunt gata pentru integrarea pe piața muncii din Republica Moldova cu salariul cuprins între limitele 5001 și 7000 notând importanța salariului așteptat cu 4,242 pe scala de la 1 la 5. O mai mică parte de

respondenți (în jur de 2-2,5%) ar fi de acord să muncească pentru salarii relativ mici (circa 2000-3000 lei).

4) *Avantajului unei angajări* (itemul 11, anexa 11). Aproximarea dependenței construite care descrie avantajul viitoarei angajări poartă preponderent un caracter de putere și poate fi aproximată prin următoarea ecuație:

$$y = 127,1 \cdot e^{-\left(\frac{x+0,4455}{1,669}\right)^2} \quad (3.4)$$

În acest caz, avantajul preponderent pentru angajare în câmpul muncii se referă la o bună pregătire profesională asigurată de instituția de învățământ superior. Valoarea coeficientului $b=0.44550$ indică asupra faptului că cea mai mare parte dintre respondenți nu au din start un obiectiv bine prestabilit de angajare. Rezultă că actorii pieței muncii au multe de făcut privind orientarea în carieră a viitoarei forțe de muncă cu studii superioare.

5) *Așteptările privind posibilitatea aplicării în practică a profesiei obținute* (itemul 12, anexa 13, pot fi approximate cu relația de tipul:

$$y = 39,2 \cdot e^{-\left(\frac{x-3,27}{1,295}\right)^2} \quad (3.5)$$

Această relație poartă caracterul distribuției după Gauss. Dispersia rezultatelor ($c=1,295$) indică asupra faptului, că majoritatea respondenților aplică în practică cunoștințele disciplinelor de specialitate studiate, însă coeficientul $b=3,27$ indică asupra faptului că, totuși, piața muncii necesită o specializare îngustă, ceea ce poate fi obținut prin calificări ulterioare (prin masterat, doctorat, învățare pe tot parcursul vieții, etc.).

Dacă ținem cont de limitele scalei de notare, atunci am putea constata că aproximativ 30% dintre respondenți au acordat nota 3 (din 5) acestui item și numai 8% dintre respondenți au acordat nota maximă (5).

Tabelul centralizator al rezultatelor prelucrării matematice a relațiilor este redat mai jos:

Tabelul 3.1. Modelarea matematică a rezultatelor chestionarului „Absolvenții și piața muncii”

Indicator	Ecuația	Descifrarea	Gradul de importanță
Calitatea studiilor universitare	$y = 36,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,392}{1,517}\right)^2}$	$a=36,17; b=8,392; c=1,517$	Indicator de importanță majoră
Influența pregătirii suplimentare universitare	$y = 36,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,392}{1,517}\right)^2}$	$a=36,1723; b=8,392; c=1,517$	Indicator de importanță majoră
Așteptările salariale	$y = 35,85 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,242}{1,673}\right)^2}$	$a=38,85; b=4,242; c=1,673$	Indicator important

Avantajul angajării	$y = 127,1 \cdot e^{-\left(\frac{x+0,4455}{1,669}\right)^2}$	a=127,1; b=0,4455; c=1,699	Valoarea coeficientului b=0,4455, indică faptul că importanța acestui item poate fi neglijată, ținând cont de preferințele idealiste ale studenților
Așteptările privind posibilitatea aplicării în practică a profesiei obținute	$y = 39,2 \cdot e^{-\left(\frac{x-3,27}{1,295}\right)^2}$	a=39,2; b=3,27; c=1,295	Cel mai important indicator

Sursa: elaborat de autor [179]

În baza ecuațiilor de mai sus, executând transformările de rigoare, vom obține următoarea relație:

$$y = 41,3 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,252}{1,346}\right)^2} \quad (3.6)$$

în care a=41,3, b=4,252 și c=1,346. Din acesta rezultă ca 41,3% respondenți acordă pregătirii profesionale universitare o notă de 4,252 pe scala de la 1 la 5, cu dispersia rezultatelor de 1,346, ceea ce înseamnă că nu toți absolvenții conștientizează importanța majoră a acestei pregătiri.

B) Modelul „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor”

Este important să determinăm care sunt condițiile principale pe care le impune angajatorul unui tânăr specialist cu studii superioare la momentul angajării. Din analiza rezultatelor chestionării angajatorilor (anexa 5) au fost identificați 5 factori ca fiind importanți în procesul angajării tinerilor specialiști cu studii superioare: nivelul de educație, atitudinea față de muncă, atitudinea față de formare suplimentară, abilități de lucru în echipă, flexibilitate.

1) *Nivelul de educație* (anexa 13). În calitate de unul din principalii actori ai pieței muncii, angajatorul este cel care achiziționează capitalul uman format în cadrul universității, prin urmare, el nu poate fi indiferent față de calitatea pregătirii viitorului angajat. În rezultatul prelucrării matematice a rezultatelor obținute, curba dependenței a fost una exponențială

$$y = 24,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-5,151}{1,678}\right)^2} \quad (3.7)$$

Aproximarea cea mai apropiată, prezentată de această relație cu coeficienții a=0,013, b=10,4 și c= -1,856 demonstrează, că această cerință este foarte importantă pentru angajatori. Valoarea 10,4 a exponentei conferă o importanță deosebită nivelului de educație în cazul inserției tinerilor pe piața muncii.

2) *Calificarea* (anexa 14). Un interes deosebit prezintă pentru angajatori calificarea tinerilor specialiști. Răspunsurile au fost notate pe scala de la 1 la 5. În rezultatul analizei

rezultatelor anchetării și modelării matematice a acestora fost construită o curbă de tip Gauss care se aproximează cel mai bine cu o relație de forma:

$$y = 24,97 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,443}{1,066}\right)^2} \quad (3.8)$$

Chiar dacă în această relație, coeficienții $a=24,97$ și $c=1,066$, diminuează esențial importanța acestui item, valoarea extrem de mare a coeficientului $b=4,443$, atestă o importanță deosebită a calificării tinerilor specialiști pentru angajatori, deoarece majoritatea absolută a acestora acordă un punctaj de 4,443 acestui item pe scala de la 1 la 5.

Dacă analizăm figura prezentată în anexa 14, atunci observăm cu doar circa 4% dintre respondenții angajatori acordă o notă de 3 din 5. Acesta demonstrează faptul că angajatorii doresc să angajeze tineri specialiști bine calificați. Acest deziderat poate fi atins numai dacă universitățile vor adapta programele de studii cerințelor pieței muncii. În același timp, cadrul legal poate veni cu reglementările legale și redistribuirea surselor financiare din bugetul de stat, cât și facilitarea dezvoltării noilor programe de studii în colaborare cu universitățile din țară și de peste hotare.

3) *Atitudinea față de perfecționare* (anexa 15). În prezent are loc o dezvoltare foarte vertiginoasă în toată aria de activitate umană atât la nivel de țară, cât și la nivel global. Cunoștințele și abilitățile dobândite de tineri pe parcursul studiilor universitare și activității pe piața muncii se învechesc foarte rapid, din care motiv, pentru angajatori este important ca angajații să se dezvolte continuu. În rezultatul cercetărilor experimentale și modelării matematice a fost construită o curbă care se aproximează cel mai bine cu relația:

$$y = 23,45 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,536}{1,165}\right)^2} \quad (3.9)$$

În ultima relație din anexa 13, $a=23,45$, $b=4,536$ și $c=1,165$, ceea ce indică asupra faptului că cea mai mare parte dintre angajatori acordă o importanță deosebită acestui item notându-l cu 4,536 pe scala de la 1 la 5, rezultatele obținute având o dispersie relativ mică, confirmată de valoarea coeficientului c . Din analiza figurii prezentate în anexa 13, putem observa că doar circa 4% dintre respondenții angajatori acordă note de 3 atitudinii față de perfecționare. Acesta semnifică faptul că angajatorii își doresc specialiști care sunt gata să-și îmbogățească în permanență bagajul de cunoștințe și arsenalul de abilități și deprinderi.

4) *Abilitatea de utilizare a calculatorului* (anexa 16). În prezent, viața nu mai poate fi percepută fără prezența calculatorului în toate domeniile de activitate umană. Calculatorul a devenit atât un instrument de lucru, cât și un mijloc de comunicare extrem de rapid, din care motiv, angajatorii au o preferință deosebită față de tinerii specialiști care posedă abilități de

utilizare a calculatorului, fapt demonstrat și de curba de aproximare a rezultatelor cercetării exprimate cel mai reușit cu relația de forma:

$$y = 27,44 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,282}{0,9237}\right)^2} \quad (3.10)$$

Chiar dacă valorile coeficienților $a=27,44$ și $c=0,9237$ din relație, s-ar părea că diminuează esențial importanța acestui item, valoarea extrem de mare a coeficientului $b=4,282$ îl plasează pe poziție frontală.

Dacă pentru început se părea că numai 27% dintre respondenți consideră acest item important, atunci, analizând anexa 14, putem constata faptul că note de 3 și mai mici au acordat doar circa 3,5% dintre respondenți, în timp ce pentru 96% dintre respondenți, importanța abilității de utilizarea a calculatorului variază de la suficient de bine, până la excelent. Din analiza curbei de distribuție putem afirma că acest indicator nu este unul obligator.

5) *Atitudinea față de muncă* (anexa 17). Angajatorii au fost rugați să aprecieze importanța atitudinii viitorului angajat față de muncă pe o scală de la 1 la 5. Rezultatele anchetării au fost supuse modelării matematice și construită o dependență care poate fi cel mai bine aproximată cu o relație de forma;

$$y = 35,8 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,5}{0,6282}\right)^2} \quad (3.11)$$

Din această relație se observă că 35,8% dintre angajatori au considerat drept impotantă atitudinea față de muncă a angajaților acordându-i 4,5 puncte din 5 puncte posibile, 20% dintre angajatori au acordat 4 puncte, iar alte 20% au acordat punctaj maxim de 5 puncte, ceea ce demonstrează că majoritatea angajatorilor își doresc angajați cu atitudine pozitivă față de ceea ce fac în procesul de muncă, fapt confirmat și de valoarea restrânsă a coeficientului $c=0,682$, coeficient de distribuție a rezultatelor experimentale. Ponderea angajatorilor care acordă mai puțin de 3,5 pe scala de la 1 la 5 constituie în jur de 1%. Cultivarea atitudinii față de muncă este un deziderat care trebuie cultivat încă la gimnaziu și liceu.

6) *Abilități de lucru în echipă* (anexa 18). Angajatorul impune o condiție mai specifică zilei de azi și anume ca tânărul angajat să dețină abilități de lucru în echipă. Răspusurile date de respondenți au fost supuse modelării matematice. Ca rezultat al modelării a fost construită curba care poate fi aproximată cel mai bine cu o relație de forma:

$$y = 33,01 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,393}{0,7453}\right)^2} \quad (3.12)$$

Din relație se observă că 33% dintre angajatori au acordat o importanță deosebită acestei abilități notând-o cu 4,393 pe scala de la 1 la 5, circa 7% dintre respondenți au notat această

abilitate cu 3,5, iar în circa 17% din aceștia au acordat punctaj maxim (5 din 5). Aceasta demonstrează că mai bine de jumătate dintre respondenți consideră drept importantă deținerea abilității de lucru în echipă a viitorilor angajați. Dacă analizăm dependența din anexa 3.11, atunci putem observa că doar circa 2-3% dintre respondenți acordă calificativul suficient (nota 3) abilității de lucru în echipă.

7) *Abilități de comunicare într-o limbă de circulație internațională* (anexa 19). În ziua de azi, abilitatea de a comunica în una sau mai multe dintre limbile de circulație internațională este un lucru firesc din simplu motiv că are loc globalizarea economică și culturală a comunității umane.

$$y = 17,35 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,484}{1,788}\right)^2} \quad (3.13)$$

Din relație se observă că doar 17,35 % dintre angajatori acordă prioritate deținerii acestei abilități notând-o cu 4,484 din limita de 5 de pe scala de notare, iar dispersia rezultatelor fiind suficient de mare. Acest fapt ar putea arăta, pe de o parte, că majoritatea angajatorilor lucrează cu piețele interne și nu au necesitatea ca angajații lor să dețină competențe lingvistice. Pe de altă parte, se atestă o pondere relativ mică a angajatorilor (investitori străini) ai căror activitate de producere și comercială este orientată spre piața externă de desfacere - achiziționare. Asupra acestui deziderat ar putea influența și faptul că tinerii specialiști și întreprinderile (instituțiile) în care activează, dețin colaborări cu instituții similare din spațiul fostei Uniuni Sovietice comunicând cu ușurință în limba rusă (care nu este considerată drept limbă străină de către angajatori).

Circa 8% dintre respondenți consideră posedarea unei limbi moderne mai puțin decât suficient de necesară. Cunoașterea și aplicarea în practică a unei limbi moderne poate fi realizată de universități prin predarea unui șir de discipline în limba străină, stimularea de către angajatori și cadrul legal a acestui proces prin acordarea unui stimul salarial.

8) *Capacitatea de a fi flexibil* (anexa 20). Flexibilitatea este una din abilitățile ce atestă capacitatea tinerilor specialiști cu studii superioare de a se adapta la fenomenele economice, tehnice, culturale și sociale care se află într-o continuă schimbare. Acesta poate fi considerată și o capacitate de acceptare a unor poziții ce diferă de cea personală, de a lua în calcul și a plasa în față prioritățile firmei în care activează sau ale colectivului (echipei) în cadrul căreia muncește angajatul. Din motivele enumerate mai sus, respondenților li s-a propus să evalueze necesitatea deținerii acestei abilități de către tinerii angajați. Rezultatele cercetării au fost prelucrate matematic și sunt approximate cel mai exact cu relația:

$$y = 20,59 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,219}{1,258}\right)^2} \quad (3.14)$$

Din relație putem observa că numai 20,59% dintre angajatori au atribuit acestei abilități valoarea 4,219, pe scala de la 1 la 5, cu o limită medie de dispersie a rezultatelor. Numai 7% dintre respondenți au acordat acestui item 3 puncte, iar circa 13% dintre respondenți au acordat nota 5 din maxim 5 posibil. Astfel, mai mult de 92% dintre respondenți consideră mai mult decât suficient de necesară abilitatea de a fi flexibil.

Tabelul centralizator al rezultatelor prelucrării matematice a relațiilor este redat mai jos:

Tabelul 3.2. Formulele matematice ale rezultatelor chestionarului „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor”

Indicator	Ecuția	Descifrarea	Gradul de importanță
Nivelul de educație	$y = 24,17 \cdot e^{-\left(\frac{x-5,151}{1,678}\right)^2}$	a=24,17; b=5,151; c=1,678	5
Calificarea	$y = 24,97 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,443}{1,066}\right)^2}$	a=24,97; b=4,443; c=1,666	4
Atitudinea față de perfecționare	$y = 23,45 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,536}{1,165}\right)^2}$	a=23,45; b=4,4536; c=1,673	6
Abilitatea de utilizare a calculatorului	$y = 27,44 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,282}{0,9237}\right)^2}$	a=27,44; b=4,282; c=0,9237	3
Atitudinea față de muncă	$y = 35,8 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,5}{0,6282}\right)^2}$	a=35,8; b=4,5; c=0,682	Cel mai important item cu cea mai mică dispersie a rezultatelor
Abilități de lucru în echipă	$y = 33,01 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,393}{0,7453}\right)^2}$	a=33,8; b=4,393; c=0,7453	2
Competențele lingvistice într-o limbă străină	$y = 17,35 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,484}{1,788}\right)^2}$	a=17,35; b=4,484; c=1,788	8
Flexibilitate	$y = 20,59 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,219}{1,258}\right)^2}$	a=20,59; b=4,219; c=1,258	7

Sursa: elaborat de autor [179]

După transformările necesare, ținând cont de ponderea fiecărui item, s-a ajuns la ultima relație care exprimă viziunea generală privind tinerii specialiști.

$$y = 25,23 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,45}{0,975}\right)^2} \quad (3.15)$$

Această relație, având coeficienții a=25,23, b=4,45 și c=0,975, demonstrează că numai 25,23% dintre angajatori văd o corespondență bună privind așteptările lor în pregătirea capitalului uman - tineri specialiști, notând-o cu 4,45 pe scala de la 1 la 5, cu o dispersie relativ mică a rezultatelor experimentale. Dacă se ține cont de setul de cerințe pe care le impun angajatorii, atunci universitățile și cadrul legal ar trebui să colaboreze pentru a asigura formarea

specialiștilor, nivelul corespunzător de educație, gradul de flexibilitate, posedarea limbilor străine, formarea abilităților de lucru în echipă, atitudinea pozitivă față de muncă, abilitatea de utilizare a calculatorului, atitudinea față de perfecționare.

C) Modelul „Tinerii specialiști și piața muncii”

A fost analizat un număr de 40 de factori, iar din ei au fost identificați 9 factori de importanță majoră pentru tinerii specialiști în procesul ocupării: numărul de locuri de muncă pe care le-a avut de la absolvire până la moment: salariul real (pentru persoanele ocupate), competențele, calitatea pregătirii profesionale, salariul dorit, satisfacția față de poziția profesională, perioada de timp de la absolvire până la prima angajare, numărul angajatorilor contactați, satisfacția față de salariul primit.

1) *Numărul locurilor de muncă de la absolvirea studiilor până în prezent* (itemul 26, anexa 21).

Răspunsurile respondenților atestă o distribuție după curba lui Gauss a frecvenței căutării unui loc de muncă ce ar satisface candidatul din mai multe considerente. Prin faptul că mai mulți respondenți au avut cei puțin două locuri de muncă după absolvirea studiilor superioare, se atestă existența unor grave probleme structurale pe piața muncii din Republica Moldova. După aplicarea modelării matematice se obține dependența care poate fi descrisă de ecuația lui Gauss:

$$y = 42,38 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,091}{1,242}\right)^2}. \quad (3.16)$$

Coeficientul pe lângă e ($a=42,38$) ne indică procentul de respondenți care au atestat frecvența schimbării unui loc de muncă de 2,091, pentru care se atinge un maxim. Dispersia rezultatelor ($c=1,242$) confirmă faptul că majoritatea respondenților au căutat sau mai bine zis au schimbat mai multe locuri de muncă. Migrația tinerilor de la un loc de muncă la altul poate fi interpretată în mod diferit, dar faptul că numai 17% dintre respondenți au avut un singur loc de muncă, iar mai mult de 22,5% au schimbat de la 3 până la 5 și mai multe locuri de muncă, atestă o instabilitate evidentă pe piața muncii. În această situație, ar putea interveni, în primul rând, angajatorul, revizuind relația cu angajatul; ar putea interveni și cadrul legal, care poate modifica procedura și condițiile de angajare a tinerilor specialiști cu studii superioare, prin acordarea facilităților atât angajatului, cât și angajatorului. În cazul în care se atestă o pregătire slabă a specialiștilor sau necorespunzătoare cu cerințele funcției, este necesar să intervină universitățile și cadrul legal cu programe de formare suplimentară sau reprofilare.

2) *Mărimea reală a salariului* (itemul 39, anexa 22)

Atractivitatea pieței muncii și dorința de a activa în cadrul acesteia este, în mare măsură, determinată de valoarea exprimată în bani a retribuirii muncii. Rezultatele analizei anchetării și rezultatele prelucrării matematice, demonstrează că acestea pot fi foarte bine approximate cu o curbă Gauss de formă restrânsă, care se descrie bine cu relația:

$$y = 38,67 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,912}{1,422}\right)^2} \quad (3.17)$$

Din această aproximare, se observă că 38,67% dintre respondenți primesc un salariu de 3000 lei, ceea ce este foarte puțin. Dacă ținem cont de valoarea coeficientului $c=1,42$, am putea afirma că dispersia rezultatelor sondajului este suficient de restrânsă și situația cu remunerarea insuficientă a tinerilor specialiști pe piața muncii se atestă în mod univoc în toate sectoarele de activitate. Prin aceasta se explică coeficientul înalt al migrației. Este evident că guvernul țării ar trebui să pună în aplicare un program socio-economic cu impact asupra păstrării capitalului uman.

Rezultatele privind evaluarea nivelului propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior pot fi analizate din mai multe puncte de vedere:

- a) cunoașterea și aplicarea în practică a domeniului de studii;
- b) competența de negociere eficace;
- c) competențe și abilități de acțiune calm în condiții de stres;
- d) competențe digitale;
- e) competențe lingvistice într-o limbă străină.

Rezultatele privind *competențele de cunoaștere și aplicare în practică a domeniului de studii* (anexa 23), prin aproximare matematică pot fi descrise cu ecuația:

$$y = 37,12 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,492}{1,468}\right)^2} \quad (3.18)$$

În cazul dat, circa 37,12% dintre respondenți consideră acest indicator ca fiind unul foarte important pentru angajare, ceea ce este demonstrat de coeficienții $a=37,12$ și $b=8,492$. Alte opțiuni se atestă mai rar, ceea ce arată valoarea relativ mică a coeficientului $c=1,468$. Numai 1% dintre respondenți acordă 5 puncte din 10 posibile, iar 13% au acordat punctaj maxim de 10 puncte.

Rezultatele privind *competența de negociere în mod eficace* (anexa 24) pot fi approximate matematic prin relația:

$$y = 40,2 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,294}{1,312}\right)^2} \quad (3.19)$$

La prima analiza, acest item este mai important decât primul, deoarece circa 40,2% dintre respondenți îl consideră drept unul foarte important în procesul angajării. În favoarea acestui argument vin și valorile coeficienților $a=40,2$ și $b=8,294$.

La fel ca și pentru itemul precedent, nota 5 (adică suficient) a fost acordată mai puțin de 1% dintre respondenți, iar nota 10 de circa 7,5% dintre respondenți. Oricum, această abilitate, la fel ca și precedenta, poate fi considerată una importantă, deoarece este apreciată de la suficient până la foarte importantă de 99% de respondenți.

Rezultatele privind competențele și abilitățile de a acționa calm în condiții de stres (anexa 25) pot fi descrise matematic cu relația:

$$y = 37,28 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,846}{1,478}\right)^2} \quad (3.20)$$

Din relația de mai sus putem constata că aceste competențe sunt considerate ca importante pentru un procent mare de respondenți. Întru susținerea acestui argument vin și valorile coeficienților $a=37,28$ și $b=8,846$. Valoarea coeficientului $c=1,478$, demonstrează că un procent nu prea semnificativ de respondenți consideră acest indicator drept unul puțin important. Din anexa 3.18 putem observa că pentru acest item, nota 6 a fost acordată de 2% dintre respondenți, iar circa 21% dintre respondenți au acordat nota 10. Astfel, se constată că pentru circa 97-98% dintre respondenți, competența de acționa cu calm în condiții de stres este una importantă.

Rezultatele privind *competențele digitale* (anexa 26) se situează pe locul doi după importanță. Analiza și modelarea matematică a rezultatelor anchetării pentru acest item a permis a aproxima dependența cu relația:

$$y = 38,74 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,649}{1,41}\right)^2} \quad (3.21)$$

Această relație ne indică asupra faptului că un procent considerabil al respondenților consideră competențele digitale importante în procesul angajării și pentru a se menține pe piața muncii din Republica Moldova. Astfel, dacă luăm în considerație valorile coeficienților $a=38,74$ și $b=8,649$, putem afirma cu certitudine că avem dreptate, iar valoarea coeficientului $c=1,478$ atestă că numărul respondenților care desconsideră aceste competențe nu este atât de semnificativ.

Rezultatele privind *competențele lingvistice într-o limbă străină* sunt prezentate în anexa 27. Aproximarea matematică a rezultatelor obținute pot fi descrise cu relația:

$$y = 37,07 \cdot e^{-\left(\frac{x-7,547}{1,774}\right)^2} \quad (3.22)$$

Ultima relație demonstrează că 37,07% dintre respondenți consideră această competență foarte importantă notând-o cu 7,547. Acest rezultat demonstrează că încă nu toți tinerii au conștientizat necesitatea acestei competențe (fapt confirmat și de valoarea coeficientului de dispersie a rezultatelor cercetării $c=1,774$) sau că la acest item în instituțiile de învățământ superior mai este loc pentru a înregistra rezultate mai bune.

Comparând cele 5 relații din domeniul competențelor între ele, am putea observa că toate competențele analizate poartă un caracter asemănător, iar diferența dintre ponderile lor ar putea fi ușor approximate cu o relație de forma:

$$y = 38,06 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,417}{1,467}\right)^2} \quad (3.23)$$

Valorile coeficienților $a=38,06$, $b=8,417$ și $c=1,467$ atestă faptul că 36,06% dintre respondenți consideră deținerea acestor competențe drept foarte importante și necesare acordându-le o notă de 8,417, iar dispersia rezultatelor fiind una moderată, confirmă necesitatea formării acestor competențe și rolul lor esențial în procesul angajării în câmpul muncii.

În cazul acelor competențe care au fost apreciate drept foarte necesare de către tinerii specialiști, ar fi necesară revederea programelor de studii și includerea unor discipline care vor contribui la formarea competențelor nominalizate.

3) *Evaluarea calității pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor* (item 13, anexa 28)

Dacă luăm drept client studentul care vine în facultate și dorește să învețe o profesie, atunci fie în procesul angajării, fie în calitate de angajat la un loc de muncă, el poate analiza calitatea pregătirii sale ca specialist într-un anumit domeniu. Rezultatele chestionării și prelucrării matematice a acestora pot fi exprimate cu relația:

$$y = 37,48 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,559}{1,472}\right)^2} \quad (3.25)$$

Din relația de mai sus putem deduce faptul că circa 12% dintre respondenți evaluează pregătirea profesională cu șapte. 37,48% dintre respondenți apreciază pregătirea profesională cu 8,559 pe scala de la 1 la 10, iar circa 15% - de la 8,559 până la 10. Astfel, putem stabili că potențialul de pregătire al tinerilor specialiști de către instituțiile superioare de învățământ din Republica Moldova este fructificat pentru o pregătire bună doar la 65%.

4) *Salariul dorit* (item 38, anexa 29)

Răspunsurile la acesta întrebare au fost prelucrate matematic și approximate cu o curbă Gauss de forma:

$$y = 33,14 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,874}{1,95}\right)^2} \quad (3.24)$$

Din valorile coeficienților $a=33,14$ și $b=4,874$ putem constata că aspirațiile tinerilor ce doresc să activeze pe piața muncii din Republica Moldova, ținesc la un salariu de aproximativ 5000-7000 lei lunar (circa 33%) și numai circa 12% accepta salarii egale sau mai mici de 3000 lei. Pentru valoarea salariului așteptat valoarea coeficientului $c=1,95$ prezintă o dispersie mai pronunțată a rezultatelor.

Numai 12% dintre angajați acceptă salarii mai mici de 3 mii lei/lună, 88% dintre respondenți preferă salarii mult mai mari. În această situație, atât angajatorii, cât și cadrul legal, ar trebui să intervină în soluționarea problemei salariului, deoarece decalajul de la salariul real și până la cel dorit este considerabil (se oferă de 3- 4 ori mai puțin).

5) *Gradul de satisfacție privind poziția profesională actuală* (item 35, anexa 30)

Itemul dat vine să completeze tabloul general al ocupării tinerilor pe piața muncii din țara. Astfel, analiza rezultatelor chestionării supuse modelării matematice pot fi descrise cu o ecuație de tipul:

$$y = 30,91 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,384}{1,746}\right)^2} \quad (3.26)$$

Din ultima ecuație putem constata că 30,91% dintre respondenți sunt satisfăcuți de poziția pe care o dețin pe piața muncii. În fond, coeficientul de satisfacție de poziția ocupată este notat cu 8,384, iar dispersia rezultatelor cercetării poate fi apreciată cu valoarea coeficientului $c=1,746$ drept una relativ suficientă, fapt ce denotă că tinerii din Republica Moldova nu întotdeauna știu clar care este ținta lor de viitor în carieră. Astfel circa 17% dintre respondenți sunt mai puțin satisfăcuți sau nesatisfăcuți de poziția profesională actuală. Considerăm că aici se atribuie acele persoane care nu activează conform specialității absolvite. Soluționarea problemei se poate face prin studii suplimentare, masterat. Diminuarea problemei - orientarea corectă în carieră de mediul legal și universități.

6) *Perioada de timp de căutare a primului loc de muncă* (item 21, anexa 31)

Rezultatele sondajului pot fi approximate cu o curbă de tip Gauss și exprimate cu relația:

$$y = 25,74 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,556}{1,972}\right)^2} \quad (3.27)$$

Coeficienții $a=25,74$, $b=2,556$ și $c=1,972$, demonstrează că doar circa 26% dintre respondenți au găsit un loc de muncă în aproximativ 2-3 luni de la absolvire, iar dispersia rezultatelor de 1,972 atestă faptul că există dificultăți pentru găsirea unui loc de muncă pentru tinerii specialiști. Se atestă durate extrem de mari (de la 4 la 14 luni și mai mult) pentru circa 18% dintre respondenți. Acest rezultat demonstrează că pentru cea mai mare parte dintre respondenți, durata de căutare a primului loc de muncă este o problemă deoarece procesul durează de la 2 până la 14 luni. Desigur, intervenția cadrului legal prin programe de stat, aprobare de legi, care ar favoriza deschiderea de noi întreprinderi sau dezvoltarea celor existente cu formarea noilor locuri de muncă ar fi una din soluții. O altă soluție în rezolvarea acestei probleme ar fi o mai bună gestionare a pieței locurilor de muncă, ceea ce poate fi realizat în cadrul universităților cu concursul direct al angajatorilor și cadrului legal.

7) *Numărul de angajatori contactați în timpul căutării primului loc de muncă* (item 24, anexa 32)

În procesul căutării unui loc de muncă, tinerii specialiști participă la activități de prezentare și negociere cu potențialii angajatori, acțiuni pentru care, din diverse motive, nu totdeauna sunt bine pregătiți (fie că nu-și pot pune în valoare propriile atuuri, sunt timizi, nu sunt determinați exact ce doresc, nu dețin arta negocierii condițiilor de angajare, fie că au așteptări prea mari din start, etc). Rezultatele investigației privind întrebarea :” Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?”, pot fi approximate cu o curbă descrisă de relația:

$$y = 21,38 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,821}{2,422}\right)^2} \quad (3.28)$$

Din analiza formulei 3.28, se observă că numai 21,38% dintre respondenți au contactat aproximativ 3 angajatori. Circa 12% dintre respondenți au găsit un loc de muncă din prima încercare, iar 16% dintre respondenți au contactat de la 4 până la 14 angajatori. Coeficientul dispersiei rezultatelor $c=2,821$ indică asupra faptului că există probleme în procesul de negociere la angajare. Această problemă poate face subiectul unei cercetări separate pentru a fi soluționată, deoarece este necesar a pune în evidență atât carențele în pregătirea tinerilor specialiști cu studii superioare, cât și cerințele, pe alocuri exagerate, ale angajatorilor. Rezultatele acestui item confirm rezultatele itemului „Competența de negociere efecace”, în care respondenții, cu o pondere de peste 40% au atestat necesitatea formării competenței de negociere. Pentru o bună parte a tinerilor specialiști, procesul de angajare este destul de anevoios. Dacă pentru circa 12% dintre respondenți a fost necesar a contacta cel puțin 4 angajatori, atunci 7% dintre respondenți

au contactat câte 6 angajatori, iar 5% dintre respondenți au contactat de la 6 până la 14 angajatori.

8) *Gradul de satisfacție față de salariul primit* (item 36, anexa 33)

Răspunsurile primite de la respondenți la acest item se distribuie după curba lui Gauss și se pot aproxima cu relația:

$$y = 18,61 \cdot e^{-\left(\frac{x-7,511}{2,959}\right)^2} \quad (3.29)$$

Din analiza formulei 3.29, observăm că 18,61% dintre respondenți sunt mulțumiți de mărimea câștigului salarial lunar, iar valoarea coeficientului $c=2,959$, atestă o dispersie mai pronunțată a rezultatelor obținute, ceea ce vorbește despre faptul că instabilitatea economică din țară nu asigură formarea unei viziuni clare în această problemă, iar nemulțumirea față mărimea salariului primit este evidentă și prin faptul că doar aproximativ 19% dintre respondenți sunt satisfăcuți de salariu, încasând lunar un câștig salarial mai mare de 7,5 mii lei. Urmează ca guvernul și parlamentul, cât și angajatorii, de comun acord, să revadă mărimea salariului minim garantat și mărimea salariului mediu pentru economia națională.

Tabelul centralizator al rezultatelor prelucrării matematice a relațiilor este redat mai jos:

Tabelul 3.3. Formulele matematice ale rezultatelor chestionarului „Tinerii specialiști și piața muncii”

Indicatori	Ecuția	Descifrarea	Gradul de importanță
Numărul de locuri de muncă pe care le-a avut tânărul de la absolvire până la moment	$y = 42,38 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,091}{1,242}\right)^2}$	$a=24,17; b=5,151; c=1,678$	1
Mărimea reală a salariului	$y = 38,67 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,912}{1,422}\right)^2}$	$a=24,97; b=4,443; c=1,666$	2
Evaluarea nivelului propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior	$y = 38,06 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,417}{1,467}\right)^2}$	$a=23,45; b=4,4,536; c=1,673$	3
Salariul dorit	$y = 33,14 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,874}{1,95}\right)^2}$	$a=27,44; b=4,282; c=0,9237$	5
Evaluarea calității pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor	$y = 37,48 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,559}{1,472}\right)^2}$	$a=35,8; b=4,5; c=0,682$	4
Gradul de satisfacție privind poziția profesională actuală	$y = 30,91 \cdot e^{-\left(\frac{x-8,384}{1,746}\right)^2}$	$a=33,8; b=4,393; c=0,7453$	6
Perioada de timp de căutare a primului loc de muncă	$y = 25,74 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,556}{1,972}\right)^2}$	$a=17,35; b=4,484; c=1,788$	7

Numărul de angajatori contactați în timpul căutării primului loc de muncă	$y = 21,38 \cdot e^{-\left(\frac{x-2,821}{2,422}\right)^2}$	a=20,59; b=4,219; c=1,258	8
Gradul de satisfacție față de salariul primit	$y = 18,61 \cdot e^{-\left(\frac{x-7,511}{2,959}\right)^2}$		

Sursa: Elaborat de autor [179]

În cazul integrării tuturor rezultatelor itemilor supuși modelării matematice putem deduce o relație ce înglobează toți factorii ce influențează procesul și procedura de angajare, cât și stabilirea unor relații sigure între angajat și angajator cu o relație matematică de forma:

$$y = 31,37 \cdot e^{-\left(\frac{x-5,211}{1,677}\right)^2} \quad (3.30)$$

Valorile coeficienților a=31,37, b=5,211 și c=1,677 atestă că 31,37% dintre respondenți acordă procesului de formare profesională împreună cu cel de angajare, în mediu, un calificativ de numai 5,211 din scala de notare de la 1 la 10, ceea ce denotă faptul că în procesul de angajare a tinerilor specialiști pe piața muncii din Republica Moldova există probleme serioase. Gravitatea problemei este cauzată de itemii 36, 24 și 21 (respectiv: „În ce măsură sunteți mulțumit de salariul primit?”; „Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?” și „Timp de câte luni ați căutat primul loc de muncă?”) Putem observa că pe primul loc este plasată insatisfacția cauzată de remunerarea muncii, pe locul doi se plasează problemele legate de dificultățile de negociere la momentul angajării și durata de timp în care este găsit un loc de muncă.

În fruntea clasamentului pot fi situați itemii: 26, 39 și 15 („Câte locuri de muncă ați avut după absolvirea studiilor până în prezent?”; „Care este mărimea reală a salariului dumneavoastră?”; „Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?”) Dacă ne referim la valorile acestor itemi, am putea spune că unii respondenți au găsit un loc de muncă din prima, iar alții au schimbat cel puțin 2 locuri de muncă până a ajunge la un nivel acceptabil de satisfacție. Mărimea salariului real atestă o satisfacție parțială la respondenți, pe când așteptările salariale și necesitățile reale ale lor sunt mult mai mari. Nivelul propriu de competențe este evaluat cu 8,556 de 38,31% dintre respondenți, ceea ce atestă că la acest subiect există unitate între prestatorii de servicii de pregătire (universități), clienți (studenți/tineri specialiști) și angajatori.

Modelul generalizat privind ocuparea tinerilor specialiști cu studii superioare

În baza cercetărilor efectuate de către autor, cât și a celor de modelare matematică, au fost puse în evidență trei grupe de actori principali care joacă roluri importante în pregătirea, perfecționarea și valorificarea capitalului uman: universitățile, angajatorii și cadrul legal. În baza

analizei rezultatelor cercetărilor au fost depistate principalele aspecte care contribuie și favorizează ocuparea tinerilor, iar ca rezultat final, a fost elaborat un model generalizat de interdependență a acestora (figura 3.2):

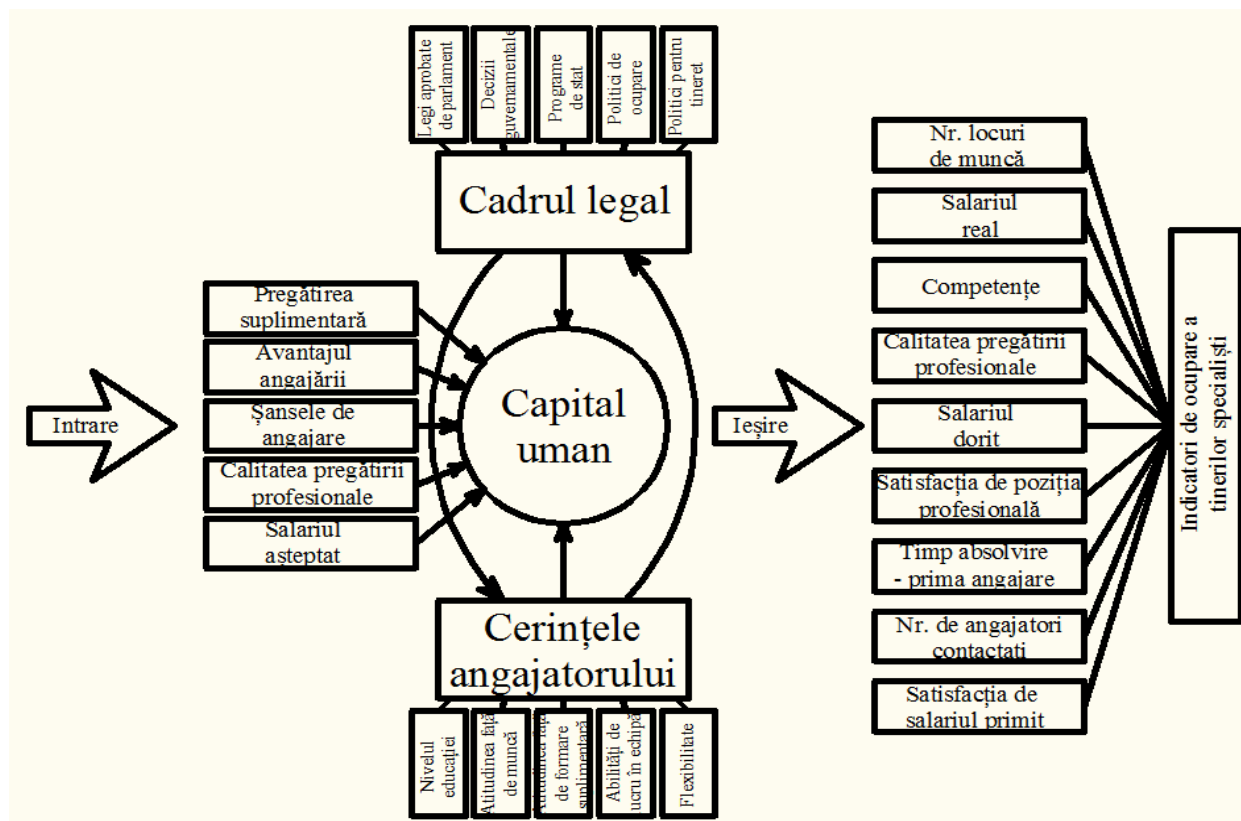


Figura 3.2. Modelul generalizat de interdependență a actorilor pe piața educațională și piața muncii

Sursa: Elaborată de autor [179]

Din informația prezentată în figura 3.2, constatăm următoarele:

- studenții din ultimul an de studiu au menționat că au nevoie de pregătire suplimentară pentru a accede pe piața muncii. De asemenea, opțiunile lor sunt orientate preponderent către avantajul angajării, șansele de angajare, calitatea pregătirii profesionale și salariul așteptat.
- în momentul angajării, angajatorii pun în evidență următoarele aspecte: nivelul de educație, atitudinea față de muncă, atitudinea față de pregătirea suplimentară, abilitățile de lucru în echipă și flexibilitatea.
- în concepția tinerilor specialiști, în procesul de integrare și menținere pe piața muncii, următoarele aspecte sunt deosebit de importante: numărul locurilor de muncă de la absolvirea studiilor până în momentul chestionării (1-3 ani de la absolvire); salariul real; competențele formate și dezvoltate; calitatea pregătirii profesionale, mărimea câștigului salarial dorit,

satisfacția față de poziția profesională; perioada de timp de la absolvire până la prima angajare; numărul de angajatori contactați de la absolvire până la prima angajare; satisfacția de la salariul primit.

Toate cele menționate mai sus, sunt influențate, direct sau indirect, de mediul legal-instituțional, prin intermediul legilor aprobate de Parlament sau Guvern, deciziilor guvernamentale, programelor de Stat elaborate și implementate de către Guvern, politicilor și strategiilor de ocupare a forței de muncă și legilor, hotărârilor destinate tinerilor specialiști.

În demersul nostru științific de a da o explicație interacțiunii dintre cei care pregătesc și valorifică capitalul uman cu studii superioare, avem următoarele ecuații redată în tabelul 3.4:

Tabelul 3.4. Ecuațiile și descifrările corespunzătoare așteptărilor și preferințelor fiecărui participant din cadrul procesului de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare

	Universitățile	Angajatorii	Tinerii specialiști
Ecuația	$y_1 = 41,3 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,252}{1,346}\right)^2}$	$y_2 = 25,23 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,45}{0,975}\right)^2}$	$y_4 = 31,37 \cdot e^{-\left(\frac{x-5,211}{1,677}\right)^2}$
Descifrarea	a=41,3; b=4,52; c=1,3460	a=25,23; b=4,45; c=0,975	a=31,37; b=5,211; c=1,577

Sursa: elaborat de autor [179]

Activitatea și acțiunile desfășurate de fiecare din părți sunt bazate și condiționate de mediul legal-instituțional – instituții care se ocupă cu problemele integrării tinerilor pe piața muncii; adoptarea legilor, hotărârilor, deciziilor, strategiilor, politicilor de tineret și politicilor de ocupare a forței de muncă. Prin urmare,

$$y_1 + y_2 + y_3 = y_4 \quad (3.31)$$

în care: y_1 , y_2 , y_3 și y_4 sunt factorii de intrare caracterizați de așteptările absolvenților de la piața muncii, așteptările angajatorilor de la tinerii specialiști, mediul legal-instituțional și factorii de ieșire caracterizați de așteptările tinerilor specialiști de la piața muncii.

În subcapitolul 3.1 au fost depistați subfactorii care influențează atât pregătirea forței de muncă, cât și ocuparea ei pe piață. Totuși, este dificil de a estima influența mediului legal-instituțional asupra tuturor proceselor. S-a făcut o încercare de a descrie matematic influența acestuia asupra proceselor cercetate și analizate în teză în mod descriptiv (subcapitolul 2.2), însă estimarea cantitativă poate fi realizată numai după rezolvarea ecuației de mai sus:

$$y_3 = y_4 - (y_1 + y_2) = 31,37 \cdot e^{-\left(\frac{x-5,211}{1,677}\right)^2} - \left(41,3 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,252}{1,346}\right)^2} + 25,23 \cdot e^{-\left(\frac{x-4,45}{0,975}\right)^2} \right) =$$

$$= -41,7 \cdot e^{-\left(\frac{x-3,993}{1,027}\right)^2} \quad (3.32)$$

Pe grafic, ecuația va lua următoarea formă (figura 3.3):

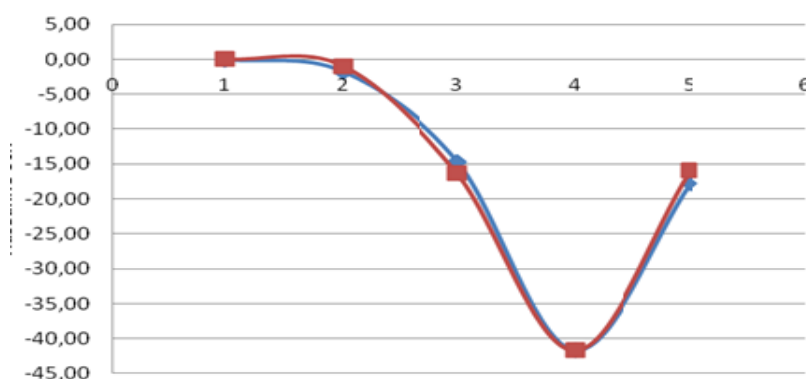


Figura 3.3. Reprezentarea grafică a influenței mediului legal-instituțional asupra proceselor analizate

Sursa: elaborată de autor [179]

Din ultima relație putem deduce faptul că 41,7% din legile și deciziile care sunt parte a cadrului legal, sunt notate cu 3,993 pe scala de la 1 la 5. Nu poate fi negat faptul, că se impune o operativitate și o precauție în elaborarea, aprobarea și aplicarea legilor și deciziilor, însă interpretarea rezultatelor obținute prin modelare nu poate fi realizată univoc.

Spre exemplu, pregătirea suplimentară se regăsește la y_1 pe primul loc, la y_2 pe locul trei, astfel încât, în formula finală să fie atestat pe poziția 3 după pondere. Calitatea pregătirii profesionale se află pe poziția 4 la y_1 , pe locul 1 la y_2 și pe poziția 4 la y_3 . Așteptările salariale sunt cele mai puțin importante în cazul factorilor de intrare, nu sunt puse în valoare de angajatori, în schimb fiind un factor important pentru tinerii specialiști.

Au fost supuși analizei unii indicatori încercând de a stabili corelația dintre ei, aceasta, însă, fiind dificil de realizat, deoarece, după cum putem observa, toți trei factori sunt puternic influențați de mediul legal-instituțional (figura 3.4):

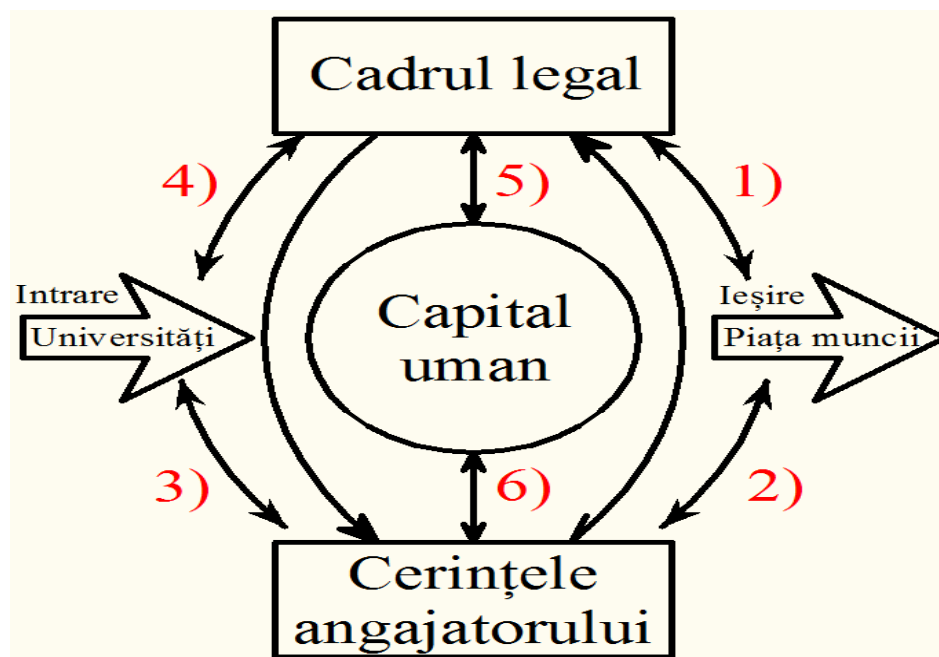


Figura 3.4. Schema de interacțiune a actorilor pe piața muncii

1- Facilități de angajare. Programe de ocupare; 2 - Facilități de angajare și susținere a tinerilor specialiști. Perfecționare profesională; 3 - Specializări noi. Elaborarea în comun a programelor curriculare. Stagii de practică; 4 - Legi și programe adaptate; 5 - Managementul pieței muncii; 6 - Utilizarea capitalului uman.

Sursa: Elaborată de autor [179]

În urma calculelor efectuate s-a determinat influența pe care o are fiecare din acești trei actori asupra ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare: cadrul legal – 38,53%, universitățile – 38,16%, angajatorii – 23,31%.

Reieșind din cele ilustrate în figura 3.4, prin intermediul mediului legal-instituțional, sunt elaborate programe de ocupare și sunt acordate facilități de angajare pentru tinerii specialiști pe piața muncii. În același timp, angajatorul poate genera și el facilități de angajare și perfecționare a forței de muncă tinere. Angajatorul este în capacitate/incapacitate de a stimula financiar tinerii specialiști, de a crea condiții favorabile pentru creșterea lor profesională. Cu regret, de foarte multe ori, angajatorii preiau forța de muncă pregătită în universități, dar nu investesc în ea în continuare, prin urmare, ei nu respectă principiul învățării pe tot parcursul vieții, considerând că aceasta nu este sarcina lor. Pentru o mai bună interacțiune și un parteneriat strategic durabil între universități și angajatori, este necesară elaborarea în comun a programelor de studii și a conținuturilor curriculare, cât și dotarea universităților cu laboratoare și după caz, acordarea consultanței din partea specialiștilor practicieni. Un exemplu de acest tip a fost asigurat de compania ICS DRA „Draexlmaier Automotive” SRL, în colaborare cu Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți. Compania a participat la elaborarea programului de studiu și a tuturor curriculumelor la specialitatea „Inginerie și management în transport auto”, a dotat tehnic

universitatea cu un șir de laboratoare, a oferit stagii de practică pentru studenți, a asigurat predarea a circa 35% dintre discipline cu cadre didactice de la Universitatea Tehnică din Landshud (Germania), a asigurat pregătirea cadrelor didactice în universitatea din Germania, a oferit anual la concurs de la 5 (în primul an) până la 11 burse pentru studenți în valoare de 85 euro lunar.

În cadrul demersului științific realizat până acum, au fost puse în evidență așteptările angajatorilor de la angajați, dar necesită a fi menționate și așteptările expuse din partea tinerilor specialiști (angajați actuali sau potențiali) adresate angajatorilor și anume: „salariu bun”, „condiții bune de muncă”, „condiții de creștere în cariera profesională”, „să ofere încredere angajatului”, „să angajeze tineri fără experiență”, „să investească în creșterea profesională a angajaților”, etc.

Mediul legal-instituțional și angajatorii interacționează între ei prin intermediul capitalului uman, în același timp, cadrul legal influențează și investițiile de capital financiar alocat factorilor de intrare (universităților).

Din câte se poate observa din figură, în permanență este necesară o interacțiune directă între componentele y_1 , y_2 și y_4 în vederea asigurării unor indicatori performanți de ocupare a tinerilor specialiști pe piața muncii (y_3).

Din cercetările realizate, se atestă că un factor important al ocupării tinerilor este prezența/lipsa locurilor de muncă. Acest deziderat poate fi explicat prin abundența pregătirii specialiștilor în anumite domenii ale economiei naționale, drept exemplu ar putea servi domeniul dreptului și cel al specialităților economice. Aceste specialități rămân a fi în continuare atractive pentru tineri, dar la absolvire, tinerii specialiști ajung să lucreze în alte domenii deoarece piața este suprasaturată. În această situație, cadrul legal ar trebui să intervină în vederea diminuării acestui efect la nivel de țară, fie prin programe de stat, fie prin punerea în aplicare a unor noi modele de dezvoltare a economiei.

Rezultatele cercetării descrise în subcapitolul 3.1, indică asupra faptului că 17,53% dintre tinerii specialiști cu studii superioare sunt angajați într-un alt domeniu decât cel absolvit, ceea ce este cauzat de: lipsa orientării profesionale, ghidare incorectă în carieră, salarii mici, lipsa unei locuințe, orar de muncă nesatisfăcător, etc. Astfel, se produc pierderi economice și sociale considerabile, remediarea cărora este posibilă doar printr-o bună conlucrare a tuturor actorilor, inclusiv prin dezvoltarea antreprenoriatului, domeniu în care activează în prezent doar 4,33% dintre tinerii specialiști cu studii superioare participanți la studiu.

Una din problemele cu care se confruntă tinerii specialiști cu studii superioare, este cea a lipsei de experiență (fapt confirmat de 50,43% dintre respondenți). În actualul cadru legal și

sistem național al educației, soluția ar fi aplicarea învățământului dual la ciclul I Licență în învățământul superior, fapt care ar diminua problema angajării din cauza lipsei de experiență de muncă.

O altă concluzie de valoare care rezultă din figura 3.4, este constatarea necesității unei analize sistemice a interacțiunii actorilor formării, utilizării și gestionarii capitalului uman necesar economiei naționale. Considerăm că este imperativ a fi monitorizate riguros necesitățile pieței muncii în vederea asigurării cu brațe de muncă calitative și în volumul necesar, iar ceilalți trei actori, prin interacțiune directă și indirectă, cât și prin colaborare strânsă, pe verticală, orizontală și circular, să-și dedice activitatea întru asigurarea succesului economiei naționale.

Astfel, ca urmare a demersului științific inițiat și a aplicării modelului prezentat în figura 3.4, putem deduce faptul, că finalitatea tuturor acțiunilor întreprinse de instituțiile participante ca factori de intrare în formarea și utilizarea capitalului uman, constă în asigurarea pieței muncii cu brațe de muncă, în cantitatea necesară și de calitate impusă. Modelul sugerează că problema ocupării tinerilor poate fi soluționată prin crearea și gestionarea unei baze de date care să conțină informații privind cei nouă indicatori de ocupare a tinerilor specialiști (numărul locurilor de muncă, salariul real, competențe, calitatea pregătirii profesionale, salariul dorit, satisfacția de la poziția profesională ocupată, perioada de timp de la absolvire până la accederea la primul loc de muncă, numărul de angajatori contactați pentru găsirea primului loc de muncă și satisfacția de la salariul primit). O altă componentă impune a studia cum sunt realizate, în timp, cerințele angajatorilor (nivelul educației tinerilor specialiști, atitudinea față de muncă, atitudinea față de formarea suplimentară, abilitățile de lucru în echipă și flexibilitatea).

Din varianta finală a modelului devine evident faptul că, deținând informația integră privind situația reală pe piața muncii, prin colaborarea cu mediul legal-instituțional și ținând cont de cerințele angajatorilor la nivel național, pot fi efectuate prognoze și pot fi adoptate decizii cu privire la domeniile de formare universitară de importanță strategică pentru economia țării și numărul necesar de specialiști pentru fiecare domeniu și specialitate din învățământul superior.

3.2.Perfecționarea procesului de tranziție a tinerilor de la învățământul superior la piața muncii

În subcapitolul precedent a fost stabilită și analizată contribuția, directă și indirectă, a instituțiilor participante la procesul de formare, dezvoltare, profesionalizare și valorificare a resurselor umane tinere, începând cu studiile universitare și până la încadrarea în câmpul muncii. Astfel, a fost determinat aportul pe care îl au universitățile, angajatorii și mediul legal-instituțional la ocuparea tinerilor specialiști cu studii superioare.

Dat fiind faptul că în procesul de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare, o influență foarte înaltă o are calitatea studiilor, este necesar ca universitățile din Republica Moldova să restructureze programele de studii și să reorganizeze relațiile universitate-student/absolvent-angajator. Astfel, propunem aplicarea unui instrumentar de evaluare a calității și performanțelor universitare din perspectiva percepțiilor angajatorilor, cadrelor didactice și studenților, constituit din următorii indicatori (tabelul 3.5)

Tabelul 3.5. Instrumentar de evaluare a calității și performanțelor universitare din perspectiva pregătirii tinerilor pentru piața muncii

Nr.	Indicator de calitate și performanță	Modalitatea de măsurare	Perioada de evaluare
1.	Percepția cadrelor didactice cu privire la gradul în care facultatea în care predau ajută studenții să obțină abilitățile și competențele de care au nevoie la locul de muncă	Chestionare, interviuri, focus-grupuri	Anual
2.	Percepția studenților cu privire la gradul în care facultatea în care învață contribuie la pregătirea absolventului pentru piața muncii		
3.	Nivelul calității pregătirii universitare (percepția angajatorilor)		
4.	Calitatea organizării procesului de învățare (percepția studenților)		
5.	Calitatea conținutului procesului de învățare (percepția studenților)		
6.	Percepția studenților cu privire la existența instrumentelor puse la dispoziție de facultățile în care studiază în vederea orientării și pregătirii lor pentru piața muncii		
7.	Percepția studenților cu privire la șansele pe care le au pe piața muncii în calitate de absolvenți de învățământ superior		
8.	Percepția studenților cu privire la calitatea contribuției aduse de facultatea în care învață la formarea abilităților și competențelor de care au nevoie la locul de muncă		
9.	Percepțiile studenților cu privire la gradul de utilitate al diplomei de studii universitare pe piața muncii		
10.	Gradul de corespondență dintre calitățile definite de cadrele didactice ca importante pentru piața muncii și calitățile definite de angajator ca importante		
11.	Insertia absolvenților pe piața muncii	Platforma e-alumni: comunitatea virtuală a absolvenților universităților	În dinamică
12.	Insertia absolvenților pe piața muncii conform specialității		

Sursa: elaborat de autor

Indicatorii selectați vor fi măsurați pe o scală de tip ordinal cu trei gradații: culoarea verde (stare pozitivă), culoarea galbenă (stare moderată) și culoarea roșie (stare negativă sau de

avertisment). Utilizarea a trei stări ale calității și performanței va permite universităților să aibă un grad înalt de obiectivitate și de claritate în măsurare.

Procesul de tranziție a tinerilor de la învățământul superior la piața muncii este dificil de analizat datorită complexității lui, precum și a etapelor constitutive care îl caracterizează. Pentru elucidarea problemei integrării tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii, autorul tezei identifică și structurează următoarele etape integrante ale procesului:

1) *Absolvirea universității și primirea diplomei* care certifică studiile de licență și/sau masterat.

Această etapă nu facilitează integrarea pe piața muncii a tinerilor, dar certifică absolvirea studiilor universitare și confirmă prezența unei anumite calificări.

2) *Auto-evaluarea* de către tânărul specialist *a potențialului acumulat* pe parcursul studiilor.

3) *Apelarea la suportul informațional și consultativ al ANOFM și/sau a centrelor de ghidare în carieră.*

Deși la nivelul fiecărei universități din Republica Moldova există câte un Centru de consiliere și ghidare în carieră, activitatea acestora se află la început de cale. O activitate avansată a unei structuri de acest tip trebuie să fie orientată către următoarele obiective, dar nu se va limita la ele:

- conturarea sistematică a traiectoriilor profesionale ale absolvenților la anumite perioade de la absolvirea studiilor;
- realizarea de corelații între parcursul educațional, domeniul de specializare al absolvenților și procesul de inserție în câmpul muncii, respectiv domeniul de activitate prezent;
- oferirea de informații despre completarea studiilor prin activități de formare suplimentare de tip formal și non-formal;
- furnizarea de informații despre modalitățile de intrare pe piața muncii preferate de către absolvenți și despre locul de muncă al acestora;
- identificarea cauzelor privind neinserarea tinerilor specialiști în câmpul muncii.

4) *Lansarea căutărilor independente de către tineri a locurilor de muncă* (informarea cu privire la ofertele de muncă existente, participarea la târgurile locurilor de muncă, pregătirea dosarului, prezentarea la interviu, etc.).

5) *Angajarea cu program de muncă redus.*

6) *Auto-angajarea* (activitatea de antreprenariat și formele nestandarde ale ocupării).

În acest context, trebuie abordată problema muncii informale, dat fiind faptul că aceasta afectează aproximativ un sfert din tinerii care lucrează în Moldova. Pe termen mediu și lung, va

fi necesar ca Guvernul să abordeze problema muncii informale. Se recomandă ca acest lucru să fie făcut gradat, păstrându-se potențialul de angajare în sectorul privat, în același timp cu introducerea unor măsuri care să oblige înregistrarea lucrătorilor liber profesioniști și a întreprinderilor care lucrează pe cont propriu, și să acorde angajaților beneficii de bază, cum ar fi securitatea socială și concediul anual plătit, precum și concediul medical. Această situație ar fi benefică și la nivelul încasărilor fiscale, sume care ar putea fi valorificate pentru finanțarea inspectoratelor de muncă, care să determine o protecție mai eficientă a lucrătorilor prin asigurarea, cel puțin, a unor prevederi minime de condiții decente de muncă de către angajatori.

La nivel național, doar 12,1% dintre tinerii care lucrează, se declară liber profesioniști și foarte puțini dintre ei optează în mod voluntar pentru statutul de activitate independentă [142, p. 70]. Pentru tineri, aceasta prezintă o oportunitate cu privire la prezența unui grafic de muncă flexibil, în schimb, monitorizarea ocupării lor este mai dificilă de către autorități.

7) *Angajarea cu program de muncă integral.*

8) *Participarea la cursuri de pregătire suplimentară* pentru a răspunde cerințelor pieței muncii (dezvoltare personală și profesională, recalificare profesională).

Economistul V. Rotilă este de părere că optimizarea modalităților de acces a tinerilor pe piața muncii se poate face și prin programe de profesionalizare și ocupare bazate pe dezvoltarea dimensiunii de e-learning și a instrumentelor tehnologiilor informaționale de intervenție [98, p. 209]. Pe această cale pot fi diminuate unele din neajunsurile formării universitare.

Fiecare din aceste etape poate avea o durată de timp diferită. Totodată, parcurgerea tuturor etapelor enunțate de către autor în prezenta teză nu este obligatorie, ceea ce înseamnă că integrarea unui absolvent pe piața muncii poate fi de o lună, 12 luni sau poate avea loc simultan cu etapa de absolvire. Pe de altă parte, rezultatele chestionării tinerilor, precum și unele cercetări efectuate anterior [24], demonstrează faptul că experiența pe piața muncii până la absolvire joacă un rol important pentru ocupare, diminuând perioada de tranziție de la școală la muncă.

Condițiile principale care contribuie la o integrare rapidă a tânărului specialist cu studii superioare pe piața muncii, se referă la:

- calitatea studiilor. În acest context, nu diploma este cea care valorează cel mai mult, dar calitatea studiilor, măsurată prin cunoștințe, abilități și competențe.
- formarea suplimentară;
- atitudinea față de muncă;
- motivația de a munci;
- oferta locurilor de muncă disponibile
- oferta locurilor de muncă disponibile, în corespundere cu studiile absolvite.

Potrivit prognozelor Ministerului Economiei, în perioada imediat următoare, pe fundalul dezvoltării nesemnificative a economiei naționale, se întrevide o creștere a sectorului de alimentație publică, hoteluri și restaurante. Totodată, se prevăd posibile diminuări ale comerțului cu ridicata și a industriei prelucrătoare, dar și a sferei transporturilor. În acest mod, este necesară o remodelare a volumului și structurii angajărilor în economia națională, lucru care va depinde de evoluția consumului național și a remitențelor.

La nivel macroeconomic, se impun o serie de măsuri de redresare a situației, măsuri care au un impact, dar și o acțiune pe termen mediu și lung. Din numărul acestora un deosebit interes capătă dezvoltarea mediului de afaceri, perfecționarea calificării angajaților și a tinerilor absolvenți, apariția unor noi sub-ramuri în economia națională, continuitatea cursurilor de respecializare, sensibilizarea publică și parteneriatele locale.

Nu în ultimul rând, în cadrul procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii, necesită a fi eficientizate acțiunile de stimulare a angajărilor din rândul tinerilor specialiști, dar și „popularizarea” unor specialități care la moment nu se bucură de succes, intensificarea relațiilor între agenții economici și centrele de formare profesională.

De asemenea, considerăm că, pentru eficientizarea procesului de tranziție de la învățământul superior la piața muncii și pentru diminuarea amplitudinii șomajului în rândul tinerilor, în Republica Moldova se conturează necesitatea aplicării unei reforme structurale, cu caracter European și anume Garanția de Tineret. Prin intermediul acestei măsuri, tinerilor care au finalizat studiile, dar nu au găsit încă un job corespunzător educației, abilităților și experienței, le poate fi propus un program de studii, un stagiu sau ucenicie, care să le asigure educația, abilitățile și experiența necesară pentru a găsi un loc de muncă.

Garanția pentru tineret se bazează pe o experiență de succes în Austria și Finlanda, care arată că investițiile în tranziția de la școală la locul de muncă aduce beneficii mari economiei și societății în ansamblu. De exemplu, în Finlanda, a dus la o reducere a șomajului în rândul tinerilor cu 83,5%.

În tabelul 3.5 sunt descrise unele activități din cadrul Garanției pentru Tineret.

Tabelul 3.6. Exemple ale activităților/intervențiilor Garanției de Tineret

Măsuri	Activități/intervenții specifice
Strategii outreach	- vizite în școli de către serviciile publice de ocupare; - sesiuni de formare pentru cadrele didactice; - distribuirea de materiale tipărite la centre de tineret sau evenimente de tineret
Oferirea celei de a doua șansă pentru tineri pentru a re-entra în programe de educație de formare	- programe de instruire; - furnizarea de formare lingvistică;

	- învățare și ucenicie la locul de muncă; - formarea de competențe digitale.
Încurajarea universităților și serviciilor de angajare de a promova orientarea continuă în domeniul antreprenorial al tinerilor	- dezvoltarea și implementarea cursurilor antreprenoriale în învățământul superior; - promovarea cursurilor de instruire antreprenorială pentru tinerii specialiști cu studii superioare.
Utilizarea subvențiilor salariale și de recrutare pentru a încuraja angajatorii să ofere tinerilor stagii de ucenicie sau un loc de muncă	- atragerea creditelor destinate pentru angajarea tinerilor sau pentru oferirea stagiilor de ucenicie
Promovarea mobilității forței de muncă	- campanii de sensibilizare.
Asigurarea disponibilității unui număr mare de servicii de sprijin a start-up-urilor	- cooperarea între serviciile de ocupare, de sprijinire a afacerilor și a furnizorilor de finanțare (de exemplu, târguri regionale de ocupare și evenimente de networking)
Promovarea activităților de învățare reciprocă la nivel național, regional și local, între toate părțile care luptă împotriva șomajului în rândul tinerilor, în scopul de a îmbunătăți proiectarea și livrarea viitoarelor scheme de garantare pentru tineret.	- utilizarea Rețelei Europene de Angajare a Tinerilor
Consolidarea capacităților tuturor părților interesate, inclusiv a serviciilor de ocupare relevante, implicate în proiectarea, implementarea și evaluarea sistemelor de garanție pentru tineret, în scopul de a elimina orice obstacole interne și externe legate de politica de angajare	- furnizarea instruirilor și atelierelor de lucru; - elaborarea și aplicarea programelor de schimb între organizații prin intermediul activităților de cooperare transnațională

Sursa: elaborat de autor în baza [37]

Pentru crearea unui mecanism integru și funcțional de implementare în Republica Moldova a sistemului de garanție pentru tineret, considerăm că este necesară o colaborare foarte strânsă între principalii factori implicați: autorități publice, servicii de ocupare a forței de muncă, consilieri de orientare în carieră, instituții de învățământ și formare, servicii de asistență pentru tineret, întreprinderi, angajatori, sindicate, etc. Intervenția rapidă este esențială. În multe cazuri sunt necesare reforme, cum ar fi îmbunătățirea sistemelor de învățământ superior, dezvoltarea sistemului de învățământ continuu.

Deși până în prezent au existat mai multe inițiative de cuantificare a veniturilor și cheltuielilor țărilor europene de pe urma aplicării acestui sistem, la moment nu există un rezultat concret. Totuși, studiile recente arată că beneficiile ar fi mai mari decât costurile. Costul total al instituirii garanției pentru tineret în zona euro este estimat la 21 de miliarde de euro pe an, sau 0,22% din PIB. Inactivitatea ar fi însă mult mai costisitoare. Potrivit estimărilor, tinerii fără loc de muncă și fără studii costă UE 153 de miliarde de euro (1,21% din PIB) pe an – sub formă de indemnizații și pierderi la nivel de venituri și impozite. În contextul Republicii Moldova, impactul așteptat va fi mai mic, dar oricum, va avea efecte pozitive.

În acest sens, trebuie să menționăm că nu toate măsurile de aplicare a garanției pentru tineret sunt costisitoare, cum de exemplu este consolidarea cooperării între diferiți factori implicați.

Prin urmare, o serie de acțiuni aplicate de Uniunea Europeană în vederea rezolvării problemelor economice, inclusiv celor care țin de integrarea tinerilor pe piața muncii, pot fi replicate și în Republica Moldova.

De asemenea, pentru a schimba situația tinerilor din Republica Moldova pe piața muncii într-o direcție pozitivă, este nevoie ca diverși actori să-și unească eforturile. Se cere de creat așa numitele *clustere educațional-ocupaționale* în componența cărora să intre instituții de învățământ (liceal, profesional, universitar), angajatori, asociații de tineret, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, Inspekția Muncii, ministerele de resort, Sindicate, etc., care să conlucreze în vederea asigurării premiselor pentru o muncă decentă a tinerilor în context european.

În acest sens pot fi formulate următoarele domenii de intervenție:

Domeniul 1: Dezvoltarea carierei tânărului cuprinde activitățile de autocunoaștere a abilităților personale și a intereselor profesionale, de cunoaștere a profesiilor și a categoriilor de profesii și a ofertelor de formare profesională, de autoinstruire în vederea dezvoltării unor abilități profesionale și de formulare/aplicare a unor decizii în ceea ce privește viitorul profesional individual.

Obiective: Dezvoltarea serviciilor de orientare școlară și profesională adresate tinerilor, îmbunătățirea accesului tinerilor la stagii de pregătire practică, facilitarea accesului tinerilor la servicii de consultanță în vederea dezvoltării spiritului antreprenorial

Metode: Campanie de informare a tinerilor privind utilitatea și avantajele orientării în carieră, organizarea de activități pentru familiarizarea tinerilor cu profesiile existente, organizarea unor activități de informare privind tehnici specifice de căutare a unui loc de muncă, crearea unor instrumente pentru evaluarea abilităților profesionale ale tinerilor, dezvoltarea unor servicii de orientare școlară și profesională pentru tineri, formarea personalului specializat în activități de evaluare și orientare profesională, organizarea de campanii de informare și sensibilizare a societăților comerciale, a instituțiilor publice și a asociațiilor non-profit pentru primirea practicanților, organizarea unor campanii de promovare a practicii profesionale în rândul tinerilor, înființarea unui serviciu de mediere a cererii și a ofertei de practică în instituțiile publice, în societățile comerciale și în cadrul asociațiilor non-profit, îmbunătățirea serviciilor de consultanță în afaceri, pentru tineri.

Domeniul 2: Piața muncii - reprezintă mediul în care se întâlnesc ofertele de muncă ale angajatorilor cu abilitățile și aspirațiile profesionale ale tinerilor. Subgrupul consideră că este nevoie de o mai bună intercunoaștere a actorilor de pe piața muncii.

Obiective: creșterea gradului de informare a tinerilor cu privire la piața muncii, creșterea gradului de corelare dintre oferta educațională a instituțiilor de formare, planurile profesionale ale tinerilor și piața muncii.

Metode: realizarea unor campanii de informare a tinerilor asupra situației pe piața muncii și a tendințelor; realizarea unor activități de consultare a tinerilor privind interesele lor profesionale, realizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor privind cererea și oferta de locuri de muncă, posibilitățile de formare profesională inițială și continuă, tendințele de evoluție a pieței muncii la nivel local, organizarea unor activități de dialog și consultare între factorii interesați de piața muncii.

Domeniul 3: Drepturile și obligațiile tinerilor angajați reprezintă latura juridică a relațiilor de muncă, de natură să reglementeze procedurile de selecție profesională, angajare și activitatea în muncă, precum și încetarea relațiilor de muncă.

Obiective: Creșterea gradului de conștientizare a tinerilor și a angajatorilor în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor în relațiile de muncă.

Metode: organizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor și la nivelul angajatorilor asupra unor aspecte ale relațiilor de muncă, înființarea unor servicii de informare legislativă și juridică în domeniul dreptului muncii adresate tinerilor.

Domeniul 4: Participare economică

Obiective: dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale ale tinerilor, acordarea de consiliere pentru orientare profesională, facilitarea mobilității tinerilor între sistemul de învățământ și piața muncii.

Metode: organizarea unor campanii de informare în rândul tinerilor asupra posibilităților de lansare a afacerii proprii, posibilități de contractare a creditelor, granturilor, etc.

Pentru ca propunerea în cauză să se realizeze în practică, este necesară contribuția Ministerului Tineretului, prin promovarea activă a conceptului de Garanție de Tineret în legislația Republicii Moldova, atât în colaborare cu alte instituții publice, cât și la nivelul societății, prin cooperarea cu sectorul neguvernamental de tineret.

Pornind de la importanța fiecărei instituții participante pe piața muncii la perfecționarea procesului de integrare profesională a tinerilor specialiști cu studii superioare, s-a conturat necesitatea elaborării și aplicării în context național a „*Politicilor de ocupare a tinerilor și programe de dezvoltare*” (anexa 35), constituite din cinci etape consecutive:

1) Colectarea și analiza datelor despre ocuparea tinerilor;

În această etapă este necesară colectarea datelor cu privire la cererea și oferta de muncă de la toate instituțiile de învățământ superior și angajatori. În acest context, se recomandă sistematizarea datelor cu privire la ocuparea tinerilor specialiști. Analizând practica Ministerului Învățământului Superior și al Cercetării din Franța, datele colectate despre absolvenți sunt agregate în șase indicatori și anume: rata de inserție profesională; tipul locului de muncă conform cadrului național sau profesiilor intermediare; rata angajărilor stabile; rata angajărilor cu normă întreagă; salariul net anual median al angajaților cu normă întreagă; și salariul brut anual estimat pe baza salariului median. Datele finale, care sunt expuse public, sunt grupate în trei categorii de tabele: cele referitoare la domeniile de studii ai căror absolvenți au fost investigați, cele referitoare la universitățile ai căror absolvenți au răspuns la chestionar și cele cumulate la nivel național.

2) Revizuirea politicilor instituțiilor.

Majoritatea instituțiilor de învățământ superior din țară nu au o strategie clară, definită, pentru facilitarea ocupării absolvenților săi în câmpul muncii. La fel și din partea angajatorilor, lipsește o planificare a resurselor de muncă care sunt necesare sau vor fi necesare în viitorul apropiat. Astfel, lipsește o coerență între oferta și cererea de forță de muncă. Pentru aceasta, este necesar de analizat structura pe vârstă a populației încadrată în diferite domenii ale economiei naționale, de identificat domeniile în care activează persoane în vârstă de pre-pensionare și de determinat importanța strategică a acestor sectoare pe viitor. În cazul în care se determină relevanța sectorului, să se acorde atenția cuvenită pentru pregătirea specialiștilor în aceste domenii.

3) Identificarea problemelor ocupării tinerilor.

Prin intermediul cercetărilor calitative și cantitative, la nivel național, regional și instituțional, să se determine problemele care există în domeniul ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare, să se prioritizeze problemele și să fie determinată legătura cauză-efect.

4) Formularea politicilor de ocupare a tinerilor.

La etapa de creare a politicilor de ocupare a tinerilor vor fi conturate obiectivele și sarcinile propuse și vor fi formulate rezultatele scontate.

5) *Dezvoltarea programelor de ocupare a tinerilor* va include, dar nu se va rezuma la următoarele activități: lucrări publice și comunitare, subvenții de angajare, scheme antreprenoriale, cursuri de formare, programe privind acordarea a celei de a doua șanse de calificare și ocupare, participarea la consiliere și ghidare în carieră, etc.

Propunem ca impactul evaluării să fie orientat către obiectivele și rezultatele programului, iar monitorizarea performanței să se facă în funcție de indicatorii de ieșire.

În concluzie la cele relatate mai sus, considerăm că acestea sunt doar unele din modalitățile de perfecționare a procesului de tranziție de la învățământul superior, la piața muncii. În traseul său european, Republica Moldova ar trebui să analizeze toate acțiunile în acest sens a statelor membre ale Uniunii Europene din punct de vedere a eficienței, iar mecanismele introduse ar trebui monitorizate pe parcurs.

3.3. Măsuri privind eficientizarea inserției profesionale a tinerilor specialiști cu studii superioare

În acest compartiment ne-am propus să identificăm principalele modalități prin care poate fi eficientizată inserția profesională a tinerilor specialiști cu studii superioare. Pornind de la faptul că subiectul de studiu al prezentei cercetări îl constituie tinerii specialiști cu studii superioare, înainte de a formula propunerile de rigoare privind eficientizarea procesului de ocupare a tinerilor, este rațional și evident vizavi de acest subiect. Astfel, în urma analizei chestionarului „Tinerii specialiști și piața muncii”, itemul 40 - Ce măsuri ar trebui să fie adoptate la nivel de stat în vederea eficientizării ocupării tinerilor specialiști?, am obținut următoarele rezultate (figura 3.5):

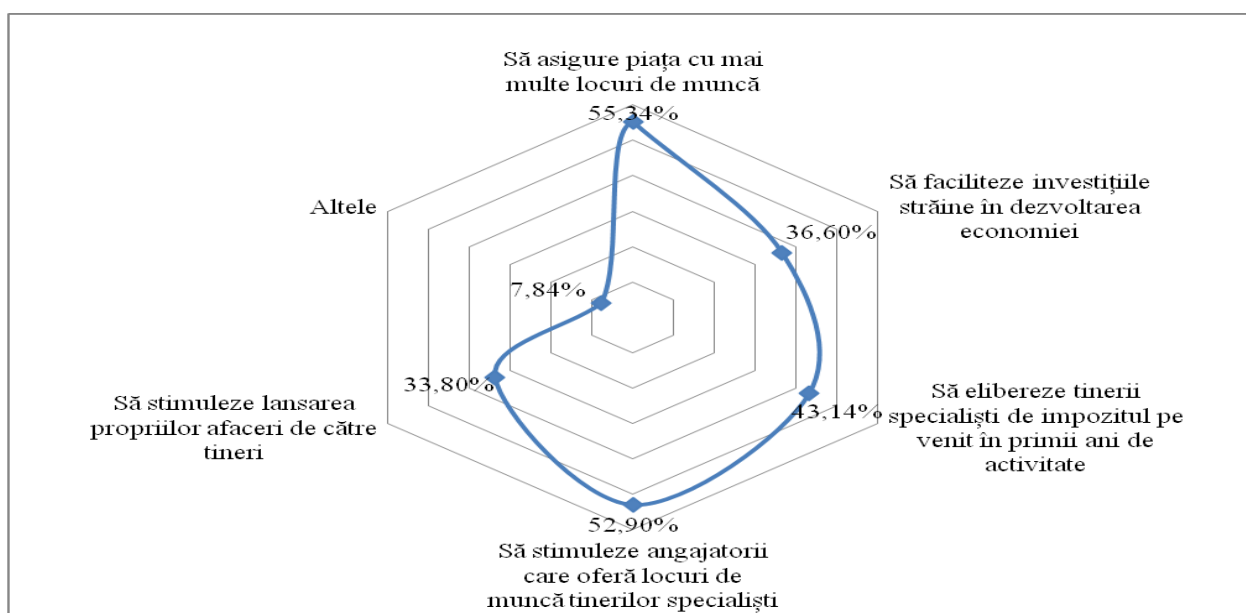


Figura 3.5. Itemul 40: Ce măsuri ar trebui să fie adoptate la nivel de stat în vederea eficientizării ocupării tinerilor specialiști?

Sursa: Elaborat de autor în baza prelucrării chestionarului „Tinerii specialiști și piața muncii” (anexa 6)

În urma analizei rezultatelor, constatăm că majoritatea respondenților sunt de părere că în țară există puține locuri de muncă, se are în vedere locuri de muncă decente, conforme specialității, cu remunerare corespunzătoare. Aproape fiecare a doua persoană este de părere că statul trebuie să susțină, sub diverse forme (financiare, fiscale, etc.) acei angajatori care oferă locuri de muncă tinerilor specialiști. În acest context, se cere de stabilit perioada exactă de angajare a tânărului specialist, în caz contrar, această măsură ar genera o “inflație” a angajărilor tinerilor specialiști pe termen scurt, luând naștere scheme frauduloase la nivelul angajatorilor și angajaților.

Alte răspunsurilor ale respondenților vizează:

- eliberarea tinerilor specialiști de impozitul pe venit în primii ani de activitate (43,14%);
- stimularea investițiilor străine în dezvoltarea diferitor ramuri ale economiei naționale (36,6%);
- stimularea lansării propriilor afaceri de către tineri (33,8%);
- altele (7,84%) (pregătirea cadrelor la cerința ministerului de resort, crearea condițiilor favorabile de trai pentru tinerele familii, eliminarea corupției la angajarea în câmpul muncii, stimularea mobilității de studii și profesionale a tinerilor, etc.). Lista completă a propunerilor este prezentată în anexa 36.

În scopul eficientizării inserției tinerilor specialiști pe piața muncii, autorul a formulat unele recomandări, aplicarea și implementarea cărora trebuie să înceapă încă din învățământul liceal și să continue și în cadrul relațiilor de muncă, constituite sub forma învățării pe tot parcursul vieții. Recomandările sunt grupate în 6 categorii mari de domenii de intervenție după cum urmează:

a) Domeniul ***Orientare profesională***. Pornind de la faptul că orientarea profesională este o activitate bazată pe un sistem de principii de îndrumare a persoanei către o profesie sau un grup de profesii, în conformitate cu aptitudinile, înclinațiile și interesele sale și, pe de altă parte, în funcție de perspectivele pieței forței de muncă și dinamica sferei ocupaționale, trebuie să specificăm că această activitate trebuie demarată încă în copilărie, atunci când se conturează predispozițiile și aptitudinile. Într-o abordare mai largă, alegerea unei cariere profesionale pornește de la un set de premise proprii fiecărui individ, precum: abilitățile intelectuale și practice; competențele obținute prin școlarizare; capacitatea de a transpune într-un domeniu de activitate achizițiile obținute în școală; aptitudinile speciale de care individul devine conștient pe parcursul educației; interese și motivații personale; modelul oferit de familie (reproducerea experienței profesionale a familiei); oferta profesională pe piața muncii. În prezent, în ciclul de

studii liceale, nici dirigintele de clasă, și nici psihologul școlar, nu acordă suficientă atenție acestui subiect. În acest context, considerăm necesară elaborarea și implementarea Curriculei de *orientare profesională* în cadrul învățământului liceal cu predare în clasa a 12-a. Sunt recomandabile următoarele aspecte:

- familiarizarea absolvenților cu noțiunea și principiile orientării profesionale;
- autoevaluarea absolvenților prin utilizarea chestionarelor cu scopul stabilirii calităților personale (Cine sunt eu? Ce calități posed?);
- determinarea valorilor, intențiilor, aspirațiilor profesionale, motivelor și a factorilor care influențează alegerea profesiei (Cine doresc să devin?);
- familiarizarea cu noțiunea de profesiogramă și principiile ei, determinarea capacităților profesionale importante pentru profesia dorită și a capacităților personale (Cum trebuie să fiu? Ce trebuie să pot?);
- informarea absolvenților cu privire la perspectivele de viitor oferite de piața muncii locală, națională și internațională (Care profesii sunt solicitate pe piața muncii?);
- informarea studenților cu privire la oferta învățământului superior (lista universităților, facultăților, specialităților) (Unde?);
- alegerea unei profesii pentru viitor;
- identificarea împreună cu absolventul, a schimbărilor calitative și cantitative care se vor produce în cazul unei alegeri bine gândite și argumentate (aplicarea cunoștințelor în practică, salariu, post de muncă, nivel de trai, posibilitatea de a întemeia o familie și de a o întreține, accesul la servicii de sănătate și de instruire, etc.);
- efectuarea analizei cost-beneficiu a deciziei adoptate prin luarea în calcul a cheltuielilor curente (taxă de studii, taxă pentru cămin, etc.) versus încasările viitoare (salariu, alte beneficii).

În cadrul cursului de Orientare profesională sunt recomandate următoarele *acțiuni*:

- informarea și documentarea personală (prin consultarea de profile ocupaționale, monografii profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlară și profesională);
- valorificarea în grup a experienței profesionale pozitive a diverselor persoane (părinți, prieteni, persoane notorii, etc);
- simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică);
- desfășurarea activităților orientate către punerea în practică a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (redactarea unui Curriculum Vitae, a unui proiect personal de dezvoltare a carierei, a unei scrisori de intenție, a portofoliului personal).

b) Domeniul **Parteneriate**. Acest domeniu a constituit subiectul de discuție a mai multor compartimente ale tezei, precum și esența modelului econometric elaborat și aplicat, totuși, ne vom concentra atenția doar asupra acelor momente care încă nu au fost abordate. În acest context, considerăm oportună analiza următoarelor aspecte:

1) *Cooperarea mai strânsă dintre instituțiile de învățământ superior cu sectorul privat* în vederea efectuării de către studenți a stagiilor de practică și/sau a stagiilor de job shadowing (cu posibilitatea angajării ulterioare). Problema stagiilor calitative este discutată la nivel central atât în Republica Moldova, în momentul adoptării unor documente de politici publice, precum și în Uniunea Europeană. Președintele Parlamentului European, Martin Schulz, susține ideea că prin crearea unor stagii de practică calitative se poate oferi tinerilor oportunitatea de a-și valorifica întregul lor potențial, prin sporirea abilităților practice, asigurarea unei autoevaluări reale a punctelor puternice și slabe a acestora precum și o rapidă tranziție de la educație la muncă [124, p.6], [132].

Conform cercetării statistice „Tranziția de la școală la muncă (TSM)” [118], 43,0% din tineri (15-29 ani) au urmat măcar o singură dată un stagiu de practică de producție la un angajator ca parte a procesului de studii. Beneficiarii stagiilor au subliniat ideea că durata stagiilor mai mici de două săptămâni sunt ineficiente, fiind mai mult niște stagii de observare și nu permit acumularea unor competențe practice. În același timp în mod unanim studenții au considerat perioada ideală a stagiului fiind cuprinsă între o lună și patru luni. Potrivit angajatorilor, remunerarea stagiilor pe perioada desfășurării practicii ar fi binevenită, deoarece aceasta ar stimula interesul tinerilor de a efectua stagii și în afara perioadei de studii.

În unele din țările europene, stimularea angajatorilor pentru organizarea stagiilor pentru tineri se face prin subvenții și contribuții la plata asigurărilor sociale.

În țările europene se organizează stagii de job shadowing, care reprezintă un altfel de practică, un stagiu „în umbră” unui profesionist. Acesta oferă posibilitatea de a analiza aptitudinile, competențele necesare exercitării profesiei vizate, sarcinile impuse și modul în care acestea trebuie îndeplinite. Se recomandă organizarea acestor stagii pentru studenții din Republica Moldova, care își fac studiile în ultimul an de facultate, pentru o cunoaștere mai profundă a domeniului de activitate și a specificului muncii.

2) *Încurajarea spre participare și implicare activă a studenților de către companiile din țară prin acordarea de burse pentru performanță la învățătură și activitate extra-curriculară* (cu posibilitatea angajării ulterioare).

3) *Participarea angajatorilor la elaborarea conținuturilor curriculare în universități*. În urma aplicării chestionarului „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor” (anexa 5), doar 6

angajatori (din 104) au menționat că participă la la elaborarea curriculumelor în universități. Această formă de parteneriat ar facilita o mai bună conlucrare dintre mediul educațional și mediul profesional.

4) *Lansarea programelor de tip „pasarelă”* - locurile de muncă din sectorul public pot fi oferite temporar tinerilor dezavantajați pentru a dobândi „abilități transferabile” în joburile din sectorul privat;

5) *Crearea universităților antreprenoriale și asigurarea transferului tehnologic de la centre C&D și sectorul privat* [145, p. 34]. Universitățile cu orientare antreprenorială au drept scop sprijinirea instituțiilor de învățământ superior în dezvoltarea abordărilor antreprenoriale și intraprenoriale, la nivel de management, în relație cu comunitatea de business, precum și a educației antreprenoriale și pregătirii dinamice a studenților pentru piața muncii. În România, în cadrul universităților antreprenoriale, sunt organizate cursuri de antreprenoriat pentru studenți și se lansează HUB-uri antreprenoriale [121].

c) Domeniul ***Învățarea pe tot parcursul vieții***. Dat fiind faptul că circa 30% dintre angajatori se arată nemulțumiți de calitatea pregătirii tinerilor specialiști cu studii superioare, apare necesitatea practicării învățării pe tot parcursul vieții (lifelong learning), sub formă de educație formală (masterat, doctorat) sau educație non-formală (cursuri, ateliere, master class-uri, etc.). Responsabili de prestarea serviciilor de educație continuă sunt instituțiile de învățământ, ANOFM, asociațiile obștești, etc. Din anul 2000, grație aportului adus de Reprezentanța Asociației Germane pentru Educația Adulților în Republica Moldova, pe teritoriul țării au fost lansate mai multe centre de educație a adulților, în care persoane de diverse vârste, interese, pot obține acces la programe de dezvoltare personală, socio-culturală și profesională relevantă.

ANOFM este unul dintre organizatorii cursurilor de instruire continuă a șomerilor, inclusiv a tinerilor specialiști cu studii superioare [2]. Conținutul și designul cursurilor pentru absolvenții studiilor superioare trebuie elaborate după o metodologie individualizată. Conținutul tematic al cursurilor poate include, dar nu se va limita la: educația de bază a tinerilor specialiști cu studii superioare, construirea competențelor transversale; educarea potențialului creativ; consilierea educațională și a carierei; lansarea afacerii, solicitarea creditelor pentru finanțarea afacerii, etc.

O altă formă de învățare pe tot parcursul vieții, este *instituirea relațiilor de mentorat și coaching*. Deși foarte multe persoane confundă aceste termene, fiecare dintre ele are sens diferit. Mentoratul este termenul general folosit pentru a descrie relațiile dintre un individ mai neexperimentat, numit discipol și un alt individ, mai experimentat, numit mentor. Coaching-ul

este o formă de dezvoltare în care o persoană denumită coach, sprijină o altă persoană care învață sau un client, în realizarea unui obiectiv personal sau profesional concret, furnizându-i sfaturi, formare și îndrumare. De exemplu, Coaching Angry Business este un program de business de 8 săptămâni. Scopul cursului este creșterea venitului personal din propria afacere.

d) Domeniul **Antreprenoriat** [59].

1) Organizarea și desfășurarea unui program de formare pentru tinerii specialiști cu studii superioare, în domeniul dezvoltării antreprenoriatului și dezvoltării personale, precum și a unui program de asistență pentru inițierea și dezvoltarea unei afaceri, inclusiv asistență privind modalitatea de accesare și utilizare a oportunităților de finanțare. Din practica țărilor europene, astfel de programe sunt binevenite pentru tineri, deoarece formează cunoștințe în domeniul economic, dezvoltă spiritul antreprenorial și creativitatea. Este binevenit pentru universitățile din Republica Moldova, ca în curricula universitară din ultimul an de studiu, de orice profil și specializare, să fie inclus cursul de „Bazele antreprenoriatului”.

e) Domeniul **Cadrul legal**. În urma analizei cadrului de reglementare a ocupării tinerilor, care există la etapa actuală în Republica Moldova, venim cu următoarele recomandări:

1) Completarea veniturilor salariale ale tinerilor specialiști. Tinerii specialiști cu studii superioare, care s-au aflat în situație de șomaj și care se încadrează cu program normal de lucru înainte de expirarea șomajului, să beneficieze - din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățiți să primească indemnizație de șomaj - de o sumă lunară, neimpozabilă, în cuantum de 30% din indemnizația de șomaj stabilită și, după caz, recalculată conform legii.

2) Stimularea mobilității forței de muncă. Persoanele, care, în perioada de referință primesc indemnizația de șomaj și se încadrează în muncă într-o localitate aflată la peste 50 km de domiciliu, să beneficieze de o primă de încadrare egală cu două salarii minime brute pe țară, în vigoare la data încadrării. Cei care se încadrează într-o altă localitate și, astfel, își schimbă domiciliul, să primească o primă de instalare echivalentă cu șapte salarii minime brute pe economie.

3) Stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor prin acordarea de credite în condiții avantajoase. Pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, se pot acorda, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite pentru înzestrarea cu echipamente și utilaje, ustensile de lucru, accesorii și dotări, tehnologii performante, gestionarea stocurilor de produse și materii prime, inventar, utilaj și materiale.

4) Întreprinderile mici (sub 50 de salariați) care angajează minim 5 ucenici, să primească un ajutor suplimentar, o subvenție pentru fiecare ucenic/an, cu condiția de a menține acei angajați timp de 2 ani.

Măsurile enunțate sunt elemente minimale pentru o armonizare eficientă a politicilor educaționale cu politicile ocupaționale din Republica Moldova, cu referință la tinerii specialiști cu studii superioare, or, pentru atingerea obiectivelor maxime este necesar aportul și efortul conjugat al mai multor actori sociali: mediul guvernamental, instituții de învățământ, angajatori, asociații non-profit și nu în ultimul rând, este necesar și imperativ de a se ține cont de necesitățile, dorințele, părerea tinerilor specialiști, în calitatea lor de beneficiari direcți ai acestor politici.

3.4. Concluzii la capitolul 3

Realizarea obiectivelor stabilite pentru capitolul 3 privind elaborarea și testarea unui model econometric de evaluare a impactului instituțiilor de învățământ superior, angajatorilor și autorităților publice asupra ocupării tinerilor specialiști și stabilirea direcțiilor principale de eficientizare a inserției tinerilor specialiști pe piața muncii printr-un sistem nou de relaționare a triunghiului partenerial Universitate-Angajator-Mediul legal-instituțional și efectele care se răsfrâng asupra capitalului uman (tineri specialiști cu studii superioare), a permis stabilirea următoarelor *constatări*:

1) În vederea evaluării procesului de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova și în scopul validării importanței cercetării noastre, a fost elaborat un model econometric. În rezultatul aplicării metodelor matematice, a fost stabilit faptul că eficiența ocupării tinerilor specialiști este posibilă prin efortul conjugat al partenerilor sociali.

2) În calitate de indicatori principali luați în calcul de către universități în pregătirea capitalului uman cu studii superioare este necesar a menționa: calitatea pregătirii profesionale, pregătirea suplimentară, avantajul unei eventuale angajări, șansele de ocupare pe piața muncii și salariul așteptat.

3) Cerințele impuse de angajatorii vizează: nivelul de educație, atitudinea față de muncă, atitudinea față de formarea suplimentară, abilitățile de lucru în echipă și flexibilitatea angajatului.

4) Mediul legal-instituțional din Republica Moldova asigură cadrul juridic de susținere a tinerilor, însă nu există prevederi referitoare la situația tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii, cu excepția prevederilor care vizează tinerii specialiști din domeniul pedagogic.

5) Principalii indicatori de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare, identificați în urma cercetării, ordonați ierarhic sunt: numărul locurilor de muncă pe piață, salariul real asigurat, competențele formate, calitatea pregătirii profesionale, salariul dorit, satisfacția profesională, durata de timp între absolvirea facultății și angajare: numărul de angajatori contactați până la prima angajare și satisfacția de la salariul primit.

6) O dificultate majoră cu care se confruntă tinerii absolvenți de studii superioare vizând așteptările pe care le au de la piața muncii, este reprezentată de inadecvarea pregătirii profesionale, cauzată de lipsa unei analize predictive a domeniilor solicitate pe piața muncii, lipsa racordării specialităților din nomenclatorul învățământului superior și specialitățile real solicitate pe piața muncii.

7) Potențialul de muncă al tinerilor specialiști cu studii superioare poate fi valorificat pe piața muncii din Republica Moldova, prin crearea unui mecanism, care să conțină politici de stat în domeniul financiar, fiscal, social, cu aplicabilitate și efecte pozitive atât asupra tinerilor, universităților, angajatorilor, cât și asupra țării în ansamblu. Principalele recomandări aduse de autor în acest sens vizează domeniile de acțiune: orientarea profesională, învățarea pe tot parcursul vieții, tinerii specialiști, domeniul antreprenoriatului, cadrul legal.

8) Efectul sinergic al partenerilor sociali care contribuie la integrarea tinerilor specialiști pe piața muncii, determinat în cadrul cercetării, se măsoară în sporirea indicatorilor cantitativi și calitativi ai ocupării tinerilor și valorificarea capitalului uman

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

În baza demersului științific realizat în cadrul tezei de doctorat, care a inclus elucidarea aspectelor teoretice, metodologice și aplicative ale procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova, precum și stabilirea direcțiilor principale de eficientizare a acestui proces, putem formula următoarele concluzii:

1) Educația, drept una din activitățile de bază în formarea și perfecționarea capitalului uman și a forței de muncă, este diversă ca formă, conținut, mod de manifestare, rezultate și impact, înregistrat la nivel de individ și la nivel de societate.

2) Definirea termenului „proces de ocupare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii” în prezenta lucrare, a permis o abordare procesuală a integrării profesionale a tinerilor specialiști cu studii superioare, care reflectă etapizarea trecerii de la învățământul superior la piața muncii.

3) Literatura modernă din domeniu, precum și demersurile științifice efectuate până în prezent, nu oferă o analiză profundă și completă a situației tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii și nu oferă soluții cu privire la ocuparea eficientă a acestei categorii de populație în Republica Moldova. Ineficiența mai multor metode clasice ale teoriei managementului pieței muncii, inclusiv măsurile întreprinse la nivel guvernamental, indică asupra incoerențelor dintre abordarea teoretică a pieței muncii și realitatea care se prezintă în practică, generând noi spații pentru cercetare și identificare a direcțiilor de eficientizare a procesului de integrare pe piața muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ superior.

4) Analiza comparativă a politicilor și practicilor internaționale în domeniul ocupării forței de muncă tinere, efectuată în cadrul tezei, conduce la ideea că prevederile legislative și exemple practice pozitive a diferitor țări, prezintă un interes major pentru Republica Moldova, în vederea asimilării și replicării modelelor și perfecționarea pieței muncii și relațiilor de interdependență dintre actorii de pe piața muncii, cu accent sporit pe formarea și consolidarea capitalului uman. Cele mai relevante exemple sunt: instruirea profesională și recalificarea tinerilor șomeri (Germania); elaborarea rutelor profesionale personalizate (Belgia); combinarea pregătirii fundamentale (1/3) cu pregătirea aplicativă (2/3) (Danemarca); includerea educației antreprenoriale în programele de învățământ școlar și universitar (Luxemburg, Spania, Lituania, Austria, Slovenia); acordarea facilităților pentru angajatori (Finlanda, Ungaria, Italia).

5) Analiza efectuată asupra situației tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața forței de muncă a permis să constatăm următoarele probleme cu care aceștia se confruntă: nivelul scăzut de competitivitate, cauzat de lipsa experienței profesionale și a cunoștințelor, abilităților și competențelor de lucru într-un anumit domeniu; disparități regionale între cererea și oferta de

muncă, semnalate mai ales în mediul rural, față de mediul urban; divergențe profesionale și de calificare, inclusiv din cauza necorelării obiectivelor și sarcinilor pieței educaționale și pieței muncii; reducerea potențialului de muncă al unor segmente de absolvenți, fundamentat de lipsa orientării profesionale; etc.

6) Rezultatele cercetării indică asupra faptului că 2 din 10 tineri specialiști cu studii superioare sunt angajați într-un alt domeniu decât cel absolvit, ceea ce este cauzat de: lipsa orientării profesionale, ghidare incorectă în carieră, salarii mici, lipsa unei locuințe, orar de muncă nesatisfăcător, etc. Astfel, se produc pierderi economice și sociale considerabile, remediarea cărora este posibilă doar printr-o bună conlucrare a tuturor actorilor, inclusiv prin dezvoltarea antreprenoriatului, domeniu pentru care optează doar 4,33% dintre tinerii specialiști cu studii superioare participanți la studiu.

7) Din rezultatele obținute în urma aplicării instrumentelor sociologice asupra a trei categorii de respondenți (studenți, tineri specialiști cu studii superioare și angajatori) au fost identificate și analizate așteptările potențialilor angajați de la angajatori și vice versa.

8) Rezultatele aplicării modelului econometric, au demonstrat că o mai bună funcționare a pieței muncii, implicit a ocupării tinerilor, ca un segment important al populației, este determinată de felul în care instituțiile relevante și actorii importanți pe piața muncii acționează și interacționează pentru promovarea politicilor de ocupare, reglementarea raporturilor de muncă și protecția socială a persoanelor tinere.

Concluziile formulate în rezultatul prezentei cercetări au contribuit la elucidarea problemei științifice care constă în fundamentarea cadrului teoretic și metodologic a procesului de integrare pe piața muncii a tinerilor specialiști cu studii superioare, fapt ce a condus la reconceptualizarea la nivel național a modelului de ocupare a forței de muncă tinere.

Soluționarea problemei de cercetare propuse de autor la demararea demersului științific, a permis formularea următoarelor recomandări:

1) Având ca punct de pornire definiția dată „tânărului specialist” în Codul muncii al Republicii Moldova, propunem următoarea concretizare în legătură cu vârsta – *persoană cu vârsta până la 35 de ani*, absolventă al instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia.

2) Pornind de la aportul major pe care îl au tinerii pentru consolidarea forței de muncă a unei țări și luând în considerare că în literatura de specialitate nu există o definiție a termenului „*proces de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii*”, recomandăm următoarea definiție: *o succesiune de etape logice, neobligatorii, pe care le poate parcurge un tânăr (o tânără) în tranziția de la învățământul universitar până la inserția pe piața muncii.*

3) În concepția autorului tezei, etapizarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața forței de muncă presupune următoarele șapte faze: 1) absolvirea universității și primirea diplomei care certifică studiile de licență și/sau masterat; 2) auto-evaluarea de către tânărul specialist a potențialului acumulat pe parcursul studiilor; 3) apelarea la suportul informațional și consultativ al ANOFM și/sau a centrelor de ghidare în carieră; 4) lansarea căutărilor independente de către tineri a locurilor de muncă (informarea cu privire la ofertele de muncă existente, participarea la târgurile locurilor de muncă, pregătirea dosarului, prezentarea la interviu, etc.); 5) angajarea cu program de muncă redus; 6) angajarea cu program de muncă integral; 7) auto-angajarea (activitatea de antreprenariat și formele nestandarde ale ocupării); 8) participarea la cursuri de pregătire suplimentară pentru a răspunde cerințelor pieței muncii (recalificare profesională).

Trebuie de menționat faptul că procesul de tranziție poate avea o durată diferită, precum și un număr diferit de etape până la incluziunea profesională totală. În acest context, propunem următoarea delimitare conceptuală: *ocupare conform calificării* sau *ocupare în sensul larg al cuvântului*.

4) Din motivul că se atestă o pondere de 35% de tineri specialiști cu studii superioare nemulțumiti de nivelul pregătirii profesionale, este necesară inițierea unor schimbări esențiale în activitatea instituțiilor superioare de învățământ, și îndeosebi, schimbarea accentului de pe pregătirea fundamentală (teoretică) pe cea formativă (practic-aplicativă). În acest context este binevenită *implementarea învățământului dual la ciclul I licență*, în vederea îmbunătățirii pregătirii practice a tinerilor, facilitarea amplasării la un loc de muncă conform pregătirii și acumularea experienței de muncă încă de pe băncile universitare.

5) Implementarea unui proiect național, anual, care să includă toate instituțiile de învățământ superior din țară (de stat și private) și care să aibă drept scop analiza legăturii dintre studiile absolvite de tineri și activitatea lor profesională, cu scopul de a spori interacțiunea și a întări colaborarea dintre instituțiile de învățământ superior și angajatori. În acest sens, recomandăm elaborarea și implementarea de către fiecare universitate, a unei *strategii proprii de formare și facilitare a integrării pe piața muncii a absolvenților*.

6) Monitorizarea strictă a *traseelor socio-profesionale ale tinerilor specialiști cu studii superioare* în funcție de indicatorii: ocupare de succes, numărul locurilor de muncă pe piață, salariul real asigurat, competențele formate, calitatea pregătirii profesionale, salariul dorit, satisfacția profesională, durata de timp între absolvirea facultății și angajare, numărul de angajatori contactați până la prima angajare și satisfacția de la salariul real primit, în vederea

formării unei *baze de date* necesare atât mediului legal-instituțional, pentru luarea deciziilor corecte, cât și universităților pentru dezvoltarea programelor și proceselor de studii;

7) Aplicarea unui sistem de *stimulare financiară a universităților din bugetul de stat*, în funcție de rata de angajare a absolvenților pe piața muncii din Republica Moldova.

8) În vederea susținerii angajatorilor, propunem *acordarea stimulentei financiare la plata salariilor tinerilor specialiști cu studii superioare*. Astfel, plata salariului va fi divizată între angajator și stat (în mărime de un salariu minim pe economie, pe parcursul primelor 12 luni de la angajare, cu condiția păstrării aceluiași loc de muncă).

9) Fiind analizat impactul pozitiv al practicii europene „*Garanția pentru Tineret*”, se recomandă utilizarea prevederilor ei în contextul Republicii Moldova, *printr-o abordare individualizată a segmentului tinerilor specialiști cu studii superioare*.

10) Pornind de la importanța fiecărei instituții participante pe piața muncii la perfecționarea procesului de integrarea profesională a tinerilor specialiști cu studii superioare, s-a conturat necesitatea elaborării și aplicării în context național a „*Politicilor de ocupare a tinerilor și programe de dezvoltare*”, constituite din cinci etape: (1) colectarea și analiza datelor despre ocuparea tinerilor; (2) revizuirea politicilor instituțiilor; (3) identificarea problemelor ocupării tinerilor; (4) formularea politicilor de ocupare a tinerilor; (5) dezvoltarea programelor de ocupare a tinerilor (lucrări publice și comunitare, subvenții de angajare, scheme antreprenoriale, cursuri de formare, programe privind acordarea a celei de a doua șanse de calificare și ocupare, participarea la consiliere și ghidare în carieră, etc.).

BIBLIOGRAFIE

Surse bibliografice în limba română

1. ANOFM. Prognoza pieței muncii. 2016. www.anofm.md (vizitat 11.06.2017)
2. ANOFM. Raport anual de activitate al ANOFM pentru anul 2015. www.anofm.md (vizitat 11.06.2017)
3. Bajura T., Turețchi V. Restructurarea economiei agrare și spațiului rural în condițiile exodului masiv al brațelor de muncă. În: „Creșterea economică în condițiile globalizării”. Materialele Conferinței Științifico – Practice. Chișinău: 2016, INCE, V. I. p. 272-275.
4. Banca de date statistice a Biroului Național de Statistică a Republicii Moldova, disponibil la: <http://statbank.statistica.md> (vizitat 15.07.2017)
5. Bădulescu, A., Ocuparea și șomajul - între abordări teoretice și realități contemporane. Oradea: Ed.Universității, 2006.
6. Becker, G., Capitalul uman: o analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație. București: Editura ALL, 1997.
7. Bercu A.-M., Garbuz V., Dimensiunea economică a rolului capitalului uman în configurarea elementelor de siguranță națională, În: Aspecte ale dezvoltării potențialului economico-managerial în contextul asigurării securității naționale. Conferința științifică internațională dedicată aniversării a 20 de ani a învățământului economic la USARB din 6 iulie 2015. Bălți: p. 171 – 174, ISBN 978-9975-132-35-0.
8. Bîrcă A. Redimensionarea managementului resurselor umane în contextul integrării Republicii Moldova în Uniunea Europeană. Teză de doctor habilitat în științe economice. Chișinău: Editura ASEM, 2015. 334 p.
9. Bîrcă A., Vaculovschi D. ș.a. Situația forței de muncă în mediul rural din Republica Moldova. Chișinău: ASEM, 2008. 88 p.
10. Bîrcă A., Vaculovschi D. ș.a. Situația tinerilor pe piața muncii. Studiu. Chișinău: 2008.
11. Buciuceanu-Vrabie M. Tinerii excluși din educație și ocupare. În: Creșterea economică în condițiile globalizării. Conferința Internațională Științifico-practică, Chișinău: 2014. 115 p.
12. Buciuceanu-Vrabie M., Gagauz O. Tinerii pe piața muncii din Republica Moldova: competențe și aspirații, Chișinău: INCE, 2017. 36 p.
13. Buciuceanu-Vrabie M., Pregătirea profesională a potențialului uman și echitabilitate de gen pe piața muncii, Chișinău: INCE, 2014. p. 111-121.
14. Cadrul european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții, disponibil la: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_ro.pdf (vizitat 16.07.2017)

15. Cadrul strategic Educație și formare profesională 2020”, (ET 2020), disponibil la http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_ro (vizitat 16.07.2017)
16. Carta europeană a calității pentru mobilitate, disponibilă la: <http://www.mobil-job.ro/index.php/2013-07-11-12-29-20/2013-07-11-12-31-52> (vizitat 16.07.2017)
17. Cazan (Zafiu) D., Analiza impactului politicilor educaționale asupra nivelului de dezvoltare economică. Galați: Rezumat la teza de doctorat, 2014, disponibil la:
http://www.arthra.ugal.ro/bitstream/handle/123456789/3240/Rezumat_Teza_doctorat_Cazan%28Zafiu%29_Doini%C5%A3a_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y (vizitat 25.10.2017)
18. Codul Educației al Republicii Moldova, publicat: 24.10.2014 în Monitorul Oficial nr. 319-324, art. nr: 634, data intrării în vigoare: 23.11.2014, disponibil la: <http://lex.justice.md/md/355156/> (vizitat 16.07.2017)
19. Codul muncii al Republicii Moldova, LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586, disponibil la: <http://lex.justice.md/md/326757/> (vizitat 17.07.2017)
20. Cojuhari, A. Abordări conceptuale privind ocuparea forței de muncă, disponibil la: http://irek.ase.md/xmlui/bitstream/handle/123456789/133/Cojuhari-A_8-mai-2015.pdf-14.pdf?sequence=1&isAllowed=y (vizitat 18.07.2017)
21. Colesnicova T., Ciobanu E. Perfecționarea politicilor de stat de reglementare a problemelor tinerilor pe piața forței de muncă în Republica Moldova. În: Rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru. Vol. 11 / coord. I. Talaba [et al.]. Iași: Tehnopress, 2012. p.146-155.
22. Colesnicova T. Problema emigrării forței de muncă în Republica Moldova și căi de soluționare. În: Rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă contextul crizei mondiale. Exemplu: Euroregiunea Siret-Prut-Nistru. Vol. 11 / coord. I. Talaba [et al.]. Iași: Tehnopress, 2012. p.118-126.
23. Crețoiu, Gh., Economie politică. București: Editura Tempus, 1992, 124 p.
24. Cucui, I. ș.a. Inserția absolvenților de învățământ superior. Târgoviște: Editura Bibliotheca, 2010.
25. Dicționarul explicativ al limbii române. București: Ediția a II-a revăzută și adăugită, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic Gold, 2009.
26. Didea, I., Piața muncii în actualitate, Pitești: Paralela 45, 2002.
27. Dimensiunea eșantionului – modalități de determinare. Disponibil la: <http://www.rasfoiesc.com/business/marketing/Dimensiunea-esantionului-modal99.php> (vizitat 04.04.2017)

28. Dobrotă N., Aceleanu M., Ocuparea resurselor de muncă în România. București: Editura Economică, 2007.
29. Dumitrache L., Capitalul uman și dezvoltarea teritorială, disponibil la: <http://intermaster.geo.unibuc.ro/wp-content/uploads/2014/10/18.dumitrache.pdf> (vizitat 17.08.2017)
30. Educația – 2020. Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014 – 2020, disponibilă la: http://particip.gov.md/public/documente/137/ro_1112_STRATEGIA-EDUCATIA-2020.pdf (vizitat 15.08.2017)
31. Existența, eficiența și funcționarea platformelor și programelor privind angajarea tinerilor în câmpul muncii. Raportul Consiliului Național al Tinerilor din Moldova, Alianța Studenților din Moldova, Chișinău: 2016.
32. Filip N., Branașco N. Estimarea implicației migrației internaționale a forței de muncă în evoluția pieței muncii din Republica Moldova. În: *Economica*, nr. 2 (88), Chișinău: 2014. p. 101-108.
33. Forța de muncă în Republica Moldova: ocupare și șomaj, Chișinău, Biroul Național de Statistică, 2013, disponibil la: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/ocupare_somaj/Fora_Munca_2013.pdf (vizitat 21.07.2017)
34. Forța de muncă în Republica Moldova: ocuparea și șomajul în anul 2016, disponibil la: <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5585> (vizitat 21.07.2017)
35. Frunzaru V., Ocuparea forței de muncă. Politici europene, București: Editura Tritonic, 2012.
36. Gagauz, O., Îmbătrânirea demografică a populației: tendințe și opțiuni. În: *Akadosmos*. Chișinău: 2012, nr. 4 (27), pp. 82-87, disponibil la: http://www.akadosmos.asm.md/files/Imbatrinirea%20demografica%20a%20populatiei_tendinte%20si%20optiuni.pdf (vizitat 21.10.2017)
37. Garanția pentru tineret, disponibil la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=ro> (vizitat 20.09.2017)
38. Garbuz V., Abordări contemporane ale pieței muncii: esență și forme de manifestare. În: *Economie și Globalizare: Conferința științifică internațională. Universitatea Tomis din Constanța*, ediția a VI-a, 12-13 decembrie 2014, Constanța: Editura Nautica, 2014, p. 9-15, (0,38 c.a.), ISSN 2067-6603. Disponibil: <http://www.univ-tomis.ro/wp-content/uploads/2016/02/conferinta-2014.pdf>.
39. Garbuz V., Angajarea tinerilor în câmpul muncii: oportunități și provocări în contextul aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană. În: *Creșterea economică în condițiile globalizării: Conferința Internațională Științifico-Practică din 16-17 octombrie, 2014*, Chișinău:

Institutul Național de Cercetări Economice, 2014, Ediția a IX-a, vol. 2, p. 285-288, ISBN 978-9975-4185-2-2.

40. Garbuz V., Comportamentul investițional al individului, În: Politici economice și financiare pentru o dezvoltare competitivă. Conferința științifico-practică internațională din 12 aprilie, 2013, Chișinău: ULIM, p. 223 – 226, ISBN 978-9975-124-30-0.

41. Garbuz V., Antreprenoriatul ca formă de auto-angajare în câmpul muncii. În: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și de incertitudine. Sisteme fuzzy în economie”, Romania, Iași: Institutul de cercetări economice și sociale „Gheorghe Zane”, 19.10.2013.

42. Garbuz V., Caracteristicile și costurile generației NEET. În: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine, acreditată CNCSIS, Iași: editura Tehnopress, Volumul XXV, 2014. p. 169-174, ISBN 978-606-687-172-3.

43. Garbuz V., Comportamentul investițional al individului, În: Politici economice și financiare pentru o dezvoltare competitivă. Conferința științifico-practică internațională din 12 aprilie, 2013, Chișinău: ULIM. p. 223 – 226, ISBN 978-9975-124-30-0.

44. Garbuz V., Egalitate prin profesionalism pe piața muncii. În: Creșterea economică în condițiile globalizării: Conferința Internațională Științifico-Practică din 17-18 octombrie, 2013, Chișinău: Institutul Național de Cercetări Economice, 2013, Ediția a VIII-a, vol. II. p. 328-333, ISBN 978-9975-4185-2-2.

45. Garbuz V., Implicațiile capitalului uman asupra evoluției pieței muncii, În: Materialele conferinței științifice internaționale „Asigurarea viabilității economico-manageriale pentru dezvoltarea durabilă a economiei regionale în condițiile integrării în UE” din 16-17 septembrie 2016, Iași: Editura PIM, 2017, p. 96-103, ISBN 978-606-13-3642-5.

46. Garbuz V., Promovarea antreprenoriatului ca factor-cheie pentru dezvoltarea economică a RDN. În: Competitivitatea capitalului uman pe piața muncii în condițiile dezvoltării regionale și integrării europene. Materialele Conferinței Științifico-Practice Internaționale din 22-23 mai 2013, Bălți: p. 54-58, ISBN 978-9975-50-127-9.

47. Garbuz V., Situația tinerilor pe piața forței de muncă, în sistemul educațional și/sau programe de formare profesională: provocări comune și soluții comune pentru republica moldova și uniunea europeană, În: Euroregiunea „Siret-Prut” – Dezvoltare economico-socială durabilă în cadrul euroregiunilor și a zonelor transfrontaliere, Iași: Editura Tehnopres, vol.20, 2014. p. 93-108, ISBN 978-606-687-109-9.

48. Garbuz V., Rojco A., Studiu asupra inserției pe piața muncii a absolvenților Universității de Stat „Alecu Russo” din Bălți, În: Colocviul Științific „Orientări actuale în cercetarea doctorală”,

Bălți: ediția a VII-a, Indigou Color, 2017. p.7, ISBN 978-9975-50-207-8, ISBN 978-9975-3156-5-4.

49. Garbuz V., Strategii de dezvoltare a pieței muncii tinerilor cu studii superioare din republica moldova. în: rolul euroregiunilor în dezvoltarea durabilă în contextul crizei mondiale”, Iași: Volumul XVII, Editura Tehnopress, 2013. p. 127-133, ISBN 978-973-702-913-3; 978-606-687-025-2

50. Gruianu S., Inserția pe piața muncii a viitorilor absolvenți. București: Universitatea Politehnică, raport întocmit în baza proiectului: „Primii pași spre o carieră de succes”, 2012.

51. Hotărâre cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020, nr. 685 din 13.09.2012, publicată în Monitorul Oficial nr.198-204/740 din 21.09.2012.

52. Hotărârea Colegiului Ministerului Educației nr. 4-2 din 18 august 2014, privind procesul de organizare și funcționare a Centrelor universitare de ghidare și consiliere în carieră, aprobat de Ministerul Educației prin ordinul nr. 970 din 10 septembrie 2014, disponibilă la: http://edu.asm.md/sites/default/files/24_ordinul_nr._970_din_10.09.14_ghid_metodologic_de_creare_si_functionare_a_centrlui_universitar_de_ghidare_si_consiliere_in_cariera.pdf (vizitat 15.08.2017)

53. Hotărârea de Guvern nr. 486 din 04.07.2012 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a serviciilor de extensiune rurală pentru anii 2012-2022, publicat: 13.07.2012 în Monitorul Oficial nr. 143-148, art. nr: 537, disponibilă la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=344026>(vizitat 22.07.2017)

54. Hotărârea de Guvern nr. 409 din 04.06.2014 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare agricolă și rurală pentru anii 2014-2020, publicat: 10.06.2014 în Monitorul Oficial, nr. 152, art. Nr: 451, disponibilă la: <http://lex.justice.md/md/353310/> (vizitat 22.07.2017)

55. Hotărârea de Guvern Nr. 511 din 25.04.2016 cu privire la aprobarea Strategiei naționale de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia, publicat: 29.04.2016 în Monitorul Oficial nr. 114-122, art. nr: 565, disponibil la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=364547> (vizitat 22.07.2017)

56. Hotărârea de Guvern nr. 952 din 27.11.2013 cu privire la aprobarea Strategiei inovaționale a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 „Inovații pentru competitivitate”, publicat: 06.12.2013 în Monitorul Oficial nr. 284-289, art. nr: 1063, disponibilă la: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=350541> (vizitat 22.07.2017)

57. Hotărârea de Guvern nr. 948 din 25.11.2013 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a comerțului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia, publicat: 06.12.2013 în Monitorul Oficial nr. 284-289, art. nr: 1059, disponibil la:
<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=350525> (vizitat 22.07.2017)
58. Hotărârea de Guvern Nr. 972 din 18.10.2010 cu privire la Programul de atragere a remitențelor în economie „PARE 1+1” pentru anii 2010-2018, publicat: 29.10.2010 în Monitorul Oficial, nr. 211-212, art. Nr: 1091.
59. Hotărârea de Guvern nr. 1345 din 30.11.2007 cu privire la acordarea facilităților tinerilor specialiști cu studii medicale și farmaceutice, Publicat: 07.12.2007 în Monitorul Oficial Nr. 188-191, art Nr: 1386, disponibil la: <http://lex.justice.md/md/355156/> (vizitat 22.07.2017)
60. Ignat, I., Pralea S. Economie mondială. București: Editura Synposion, 1994.
61. Ignat, I., Pohoăț, I., Lușac, I., Pascariu, G., Economie politică. București: ediția a II, Editura Economică, 1999. p. 255.
62. Indicatorii de evaluare a politicilor de ocupare a forței de muncă. În: Evaluarea efectelor îmbătrânirii demografice asupra dezvoltării socioeconomice. Chișinău: S.n., 2014, Disponibil la: http://ccd.ucoz.com/_ld/0/7_MONOGRAFIE_Save.pdf (vizitat 22.08.2017)
63. Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, disponibilă la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=ro> (vizitat 25.07.2017)
64. Ionescu, T., Istoria gândirii economice universale și românești. Cluj-Napoca: Editura Sarmis, 1999.
65. Ionescu, T., Istoria muncii. București: Editura Economică, 2004.
66. Jessus C., Labrousse C., Vitry D., Dicționar de Științe Economice. București: Editura Arc, 2006, p. 606.
67. Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, Publicat: 15.04.2003 în Monitorul Oficial Nr. 70-72, art. Nr:312, data intrării în vigoare: 01.07.2003, disponibil la: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=2EBC3ACD:03933854 (vizitat 22.07.2017)
68. Legea cu privire la tineret nr. 215 din 29.07.2016, Publicat : 29.09.2016 în Monitorul Oficial Nr. 315-328, art. Nr : 688, disponibil la: <http://lex.justice.md/md/366763/> (vizitat 22.07.2017)
69. Legea cu privire la tineret nr. 279 din 11.02.1999, Publicat: 22.04.1999 în Monitorul Oficial Nr. 39-41, art. Nr: 169, Data intrării în vigoare: 22.04.1999, disponibil la: <http://lex.justice.md/md/311644/> (vizitat 22.07.2017)

70. Legea nr. 418 din 16.12.2004 privind completarea articolului 53 din Legea învățământului, nr.547-XIII din 21 iulie 1995, Publicat: 01.01.2005, în Monitorul Oficial, Nr. 1-4 , art Nr: 12, disponibil la: http://lex.justice.md/document_rom.php?id=6462A528:E4FC4D1B (vizitat 22.07.2017)
71. List F., Sistemul național de economie politică. București: Cap.12, Ed. Academia R.S.R., 1973.
72. Marx K., Capitalul (Capital). București: vol. I, Editura de stat pentru literatură politică, 1957.
73. Midari V., Învățământul profesional tehnic și modalități de ajustare la rigurile pieței muncii. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice, Chișinău: 2016.
74. Mihăescu C., Populație&Ocupare. Trecut. Prezent. Viitor. Iași: Editura Economică, 2001.
75. Muncă. Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, disponibil la: <http://msmps.gov.md/ro/content/munca> (vizitat 25.08.2017)
76. Neagu, O. Capitalul uman și dezvoltarea economic. Cluj Napoca: Editura Risoprint, 2010.
77. Niculescu, N., Conținutul, trăsăturile și corelațiile pieței forței de muncă. În Piața forței de muncă. Chișinău: Editura Tehnică, 1995.
78. Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului, Suport de curs pentru profesori pentru abordarea problematicii ajutorului internațional pentru dezvoltare la nivelul învățământului preuniversitar și universitar, disponibil la http://www.apd.ro/files/proiecte/Suport_de_curs-Lumea_mea_creste.pdf (vizitat 26.08.2017)
79. Ocuparea informală în Republica Moldova: cauze, consecințe și modalități de combatere, disponibil la: [file:///C:/Users/Coshac1/Downloads/Studiu_ocuparea_informala_Ana_Popa%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Coshac1/Downloads/Studiu_ocuparea_informala_Ana_Popa%20(1).pdf) (vizitat 24.08.2017)
80. Oprescu Gh., Piața muncii. Teorii. Politici. Tranziția în România. București: Editura Expert, 2001.
81. Osoian, C., Piața forței de muncă. Cluj Napoca: Editura Dacia, 2005.
82. Pantea L., Managementul pieței muncii a Republicii Moldova în contextul integrării în Uniunea Europeană. Teza de doctor în economie și management, Chișinău: 2017, disponibilă la: http://www.cnaa.md/files/theses/2017/52352/larisa_pantea_thesis.pdf (vizitat 22.09.2017)
83. Pavlinov I. Potențialul uman al Republicii Moldova: starea, problemele și rolul managementului în soluționarea lor. Autoreferatul tezei de doctor în științe economice. Chișinău: 2000. 21 p.
84. Perț S., Capitalul uman – factor cheie și efect al dezvoltării durabile, disponibil la: <revecon.ro/articles/2001-1/2001-1-5.pdf>.

85. Poștan L., Calitatea educației în Republica Moldova din perspectiva indexului European pentru învățare permanent ELLI. Chișinău, Publicat în: Reconceptualizarea formării inițiale și continuă a cadrelor didactice din perspective interconexiunii învățământului modern general și universitar, Materialele conferinței științifico-practice naționale cu participare internațională, vol. 2, Chișinău: UST, 27-28 octombrie 2017. 378 p.
86. Profilul femeilor în economie și afaceri. Raport BNS și PNUD, Chișinău:2014, disponibil la: http://www.statistica.md/public/files/Cooperare_internationala/PNUD/10_tablouri_femei_RM/pr of_4_economie.pdf (vizitat 25.09.2017)
87. Prognoza Pieței Muncii 2017. Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Chișinău: 2017, disponibil la: <http://www.anofm.md/files/elfinder/PROGNOZA%20FINALA%20.pdf> (vizitat 20.09.2017)
88. Programul european pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială (EaSI), disponibil la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=ro> (vizitat 23.09.2017)
89. Programul Național „Satul Moldovenesc”, disponibil la: http://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/704271_md_3_md.pdf (vizitat 25.08.2017)
90. Raport de cercetare: Așteptările angajatorilor din zona de N-E privind competențele absolvenților UAIC și colaborarea cu mediul universitar. Iași: 2014.
91. Raportul Național de Dezvoltare Umană 2015/2016. Republica Moldova. Inegalități în dezvoltarea umană, UNDP, http://hdr.undp.org/sites/default/files/raport_ro_nhdr.pdf (vizitat 14.07.2017)
92. Răboacă, Gh., Piața muncii și dezvoltarea durabilă, București: Tribuna Economică, 2003.
93. Recomandare a Parlamentului European și a Consiliului Uniunii Europene privind competențele cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (2006/962/EC), disponibil la: http://ecalificat.ro/uploads/files/productsitems/0/RECOMANDARE_A_PARLAMENTULUI_EUROPEAN_SI_A_CONSILIULUI_EUROPEI_privind_competentele_cheie.pdf (vizitat 13.07.2017)
94. Ricardo, D., Despre principiile economiei politice și ale impunerii, București: Editura Academiei, vol. I, 1962.
95. Rojco A., Heghea E., Stremenovscaia Z. Abordările metodologice de estimare a costului forței de muncă în Republica Moldova În: Creșterea economic în condițiile globalizării: modele de dezvoltare durabilă = Economic growth in conditions of globalization: sustainable development models. Conferința Internațională Științifico-Practică, ed. a 12-a, 12-13 octombrie 2017: [în 2 vol.]. Chișinău: INCE, 2017. Vol. 2. p.263-269.

96. Rojco A., Garbuz V., Tranziția de la școală la muncă: Viziunea absolvenților învățământului superior. În: Creșterea economică în condițiile globalizării: modele durabile de dezvoltare. Conferința Internațională Științifico-Practică din 16-17 octombrie, 2017, Chișinău: Institutul Național de Cercetări Economice, 2017, Ediția a XII-a, vol. 2, p. 257-263, ISBN 978-9975-3171-2-2.
97. Rotila V., O analiză regională a pieței muncii. Studiu de caz: persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cele inactive din județele Galați și Brăila. Galați: Editura Sodalitas, 2012. 209 p.
98. Rotilă V. Dezechilibrul pe piața muncii. Analiză exploratory a situației șomerilor și angajatorilor. Studiu de caz. Galați: Editura Sodalitas, 2012. 225 p.
99. Savelieva G. Tomceac A, PROBLEMELE SOCIALE ALE TINERETULUI ÎN REPUBLICA MOLDOVA, Analele Institutului Național de Cercetări Economice Ediția a VII-a/nr. 1, 2016, disponibil la: https://ince.md/uploads/files/1470733096_anale-nr.-1-2016.pdf
100. Savelieva G., Tomceac A. Problemele sociale ale tineretului în Republica Moldova. În: Analele Institutului Național de Cercetări Economice. Ed. a VII-a. Chișinău: Complexul Editorial, INCE, № 1, 2016. pp.64-71.
101. Savelieva, G., Zaharov, S., Bîrca, I., Evaluarea impactului îmbătrânirii demografice: abordări, principii. Assessing the impact of the demographic aging: approaches, principles. În: Economie și sociologie = Economy and Sociology. Chișinău: 2011, nr. 3. p. 174-181.
102. Sârbu O. Particularities of employment in rural areas of the Republic of Moldova În: Scientific Papers Series “Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development”. University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine, Bucharest: 2013, vol. 13 Issue 1/2013, p. 361-370.
103. Schweng C., Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Măsuri privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor – cele mai bune practici”, Aviz exploratoriu (Președinția elenă a Consiliului), Bruxelles: 4 iunie 2014.
104. Set de indicatori statistici pentru monitorizarea, analiza și prognoza activităților de învățare pe parcursul întregii vieți. Document de lucru, București: 2011.
105. Site-ul companiei GG “Cables&Wires”, disponibil la: <http://www.griller.at/en/home-en> (vizitat 25.10.2017)
106. Site-ul ICS DRA “Draexlmaier Automotive” SRL, disponibil la: <https://md.draexlmaier.com/> (vizitat 25.10.2017)
107. Smith A., Avuția națiunilor. Cercetare asupra naturii și cauzelor ei. vol.1, București: Editura Academiei, 1962.

108. Ștefănescu I., Tratat de dreptul muncii. București: ed. Wolters Kluwer, 2007.
109. Stratan A. Savelieva G., Cotelnic V. Situația tinerilor pe piața forței de muncă. În: Progrese în teoria deciziilor economice în condiții de risc și incertitudine. Iași: Editura Tehnopress, 2011, vol. XIII, p.226-231.
110. Strategia de Creștere Economică și Reducere a Sărăciei (2004-2006), Chișinău: 2004, disponibilă la: <http://siteresources.worldbank.org/INTMOLDOVA/Resources/EGPRSPPro.pdf>
111. Strategia de dezvoltare a comerțului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020, disponibil la: <http://www.mec.gov.md/sites/default/files/document/intr02.pdf> (vizitat 25.09.2017)
- 112.Strategia Națională de Dezvoltare (2008-2011), disponibilă la: http://old.ms.gov.md/_files/1283-strategia%25202008-2011.pdf (vizitat 25.09.2017)
- 113.Strategia națională de dezvoltare „Moldova2020”, disponibilă la: http://particip.gov.md/public/files/Moldova_2020_ROM.pdf (vizitat 23.09.2017)
- 114.Strategia Națională privind Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2017-2021. Proiect, disponibil la: www.particip.gov.md/public/documente/139/ro_3477_strategie.pdf (vizitat 23.09.2017)
115. Studiu asupra inserției pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior (promoțiile 2005-2009) , disponibil la: http://www.absolvent-univ.ro/userfiles/file/raport%20final%202005_2009_cuprins.pdf (vizitat 24.10.2017)
116. Studiu asupra inserției pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior (promoțiile 2006-2010) , disponibil la: http://www.absolvent-univ.ro/UserFiles/File/Raport-2006-2010-final_cuprins.pdf (vizitat 24.10.2017)
117. Studiu asupra inserției socio-profesionale pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior. Studiu realizat în cadrul proiectului POSDRU/161/2.1/G/132723 cu titlul „Fii profesionist!”, Universitatea Tehnică de Construcții București, 2009.
118. Tranziția de la școală la muncă. Ancheta forței de muncă, Chișinău: Biroul Național de Statistică, 2014, disponibil la: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Cercetarea_TSM/Sinteza_TSM.pdf (vizitat 22.08.2017)
- 119.Tranziția de la școală la muncă. Ancheta forței de muncă, Chișinău: Biroul Național de Statistică, 2015, disponibil la: http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Cercetarea_TSM/Sinteza_TSM_2015.pdf (vizitat 22.08.2017)

120. Tranziția tinerelor și tinerilor spre piața muncii în Republica Moldova. Rezultatele anchetelor din 2013 și 2015 privind tranziția de la școală la muncă, disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_536294.pdf (vizitat 22.08.2017)
121. Universitatea antreprenorială. Rezultate generale ale participării la HEInnovate, România, 2017, disponibil la: https://jaromania.org/uploads/proiect/ua/Universitatea_Antreprenoriala-Rezultate_participare_HEInnovate_Romania.pdf.
122. Vaculovschi D. Calitatea potențialului uman din Republica Moldova, evoluții, perspective. În: Impactul calității resurselor umane asupra dezvoltării social-economice a Republicii Moldova. Materialele conferinței științifico-practice, 26 noiembrie 2013, Chișinău: Institutul muncii, 2014, p. 35-40.
123. Vaculovschi D. Impactul politicilor de ocupare a forței de muncă asupra situației pieței muncii din Republica Moldova. Laboratorul Sociometric, 2015, disponibil la: http://www.viitorul.org/files/4884299_md_impactul_polit.pdf (vizitat 15.08.2017)
124. Vizitiu P. Studiu: Stagiile de calitate. Consiliul Național al Tineretului din Moldova, Chișinău, 2015, 29 p.
125. Voicu B., Capitalul uman: componente, niveluri, structuri. România în context European, disponibil la: <http://www.revistacalitateavietii.ro/2004/CV-1-2-04/11.pdf> (vizitat 09.07.2017)
126. Wikipedia – enciclopedia liberă, disponibilă la: <https://en.wikipedia.org/wiki/Employment> (vizitat 22.05.2017)
127. Zaharie M., Ocuparea forței de muncă cu studii superioare și nevoile angajatorilor – componente ale managementului calității în învățământul superior. Rezumat la teza de doctorat, București: 2011, disponibilă la: http://doctorat.ubbcluj.ro/sustinerea_publica/rezumat/2011/management/Zaharie_Monica_RO.pdf (vizitat 05.07.2017)
128. Zwager N., Sintov R., Studiu de piață: Înovație în migrația circulară – Migrație și dezvoltare în Moldova. Chișinău: IASCI, 2014.

Surse bibliografice în limba engleză

129. Aceleanu, M.I., Lifelong Learning – Necessity For Romanian Labour Market Flexibility. Proceedings of the 6th International Conference on Business Excellence, București: 2011, Vol 2.
130. Aceleanu, M. I., The Relationship Between Education And Quality Of Life. Implications Of The Labour Market In Romania, Journal of International Scientific Publications, București: 2011, Vol 9, Part 2.

131. Adams, A.; Berg, J. 2017. When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers, paper presented at the ILO-Oxford Human Rights Hub Conference: A Better future for women at work: Legal and policy strategies, Oxford: 18–19 May, 2017.
132. An Employers Guide to Quality Internships. Experiences that work for your company and young people. European Youth Forum, 2014. Disponibil: <http://www.youthforum.org/assets/2015/03/Employers---Guide---Quality---internships1.pdf> (vizitat 20.10.2017)
133. Berg, J. Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, Conditions of Work and Employment Series No. 74, Geneva: ILO, 2016, 41 p.
134. Bowles S., Gintis H., Schooling in Capitalist America: Education Reform and the Contradictions of Economic Life. New York: Basic Books Inc. 1974, p. 147.
135. Cohen D., Soto M., Growth and human capital: good data, good results. J. Econ Growth, 2007, 76 DOI 10.1007/s10887-007-9011-5, p. 57, disponibilă la: <http://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/cohen-daniel/cohen-soto-2007.pdf> (vizitat 05.08.2017)
136. Collins Concise English Dictionary, disponibil la: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/employment> (vizitat 05.05.2017)
137. Decent work and economic growth. Raport Banca Mondială, disponibil la: <http://datatopics.worldbank.org/sdgatlas/SDG-08-decent-work-and-economic-growth.html> (vizitat 15.06.2017)
138. Dicționarul Cambridge, disponibil la: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/employment> (vizitat 05.05.2017)
139. Dicționarul Meriam-Webster, disponibil la: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/employment> (vizitat 05.05.2017)
140. Fischer, I., The Theory of Interest. New York: 1965.
141. Forth J., Metcalf H., Young people's experiences in the workplace. Great Britain: The National Institute of Economic and Social Research, Report to Acas, Research Paper, Ref: 12/14, November 2014.
142. Ganta V., Shamchiyeva L., Labour market transitions of young women and men in the Republic of Moldova Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys. Geneva: International Labour Office, July 2016, disponibilă la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_498766.pdf (vizitat 12.10.2017)

143. Garbuz V., Bercu A.-M., Youth european public policy on employment and entrepreneurship, În: volume reunites papers presented at the International Conference “Euro And The European Banking System: Evolutions And Challenges”. 4-6 iunie, Iași: 2015. p. 441 – 449, ISBN 978-606-714-142-9.
144. Garbuz V., Bercu A.-M.. The labour and economic competitiveness of Republic of Moldova in the european context, CES Working papers (Centre for European Studies Working Papers Series), indexată BDI, Iași: 2015, vol. 7 (2A), p. 464-471, ISSN 2067-7693. Disponibil: http://www.ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2015_VII2A_GAR.pdf
145. Garbuz V., Topală P., Economic Mechanisms of Influence on the Development of Human Capital Trained in Research, International Journal of Modern Manufacturing Technologies, Romania: indexată SCOPUS, Vol. IX, No. 1 / 2017, p. 25-34, ISSN 2067-3604.
146. Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future, International Labour Office – Geneva: ILO, 2017, 145 p.
147. Google. Google Trends. Disponibil în: <http://trends.google.com/trends/>. Accesat: 13 martie 2017.
148. Hasan H., Relationship Between Education and Employment:How Do Employers Use Educational Indicators in Hiring? Results from A Participatory Observation, disponibil la: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED426207.pdf> (vizitat 15.10.2017)
149. Hujer R., Thomsen S., Zeiss C., The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany. IZA Discussion paper series, 2014, No. 1117, disponibil la: <http://hdl.handle.net/10419/20352>) (vizitat 10.10.2017)
150. Human Development Report 2016 Human Development for Everyone, disponibil la: http://hdr.undp.org/sites/default/files/raport_ro_nhdr.pdf (vizitat 12.10.2017)
151. Jagannathan S., Phenomenal development: New MOOC draws economic policy lessons from South Korea’s transformation, disponibil la: <http://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/phenomenal-development-new-mooc-draws-economic-policy-lessons-south-korea-s-transformation> (vizitat 10.10.2017)
152. Janneke P., Youth Employment in Developing Countries. Background paper prepared under Service Contract DCI-EDUC/2012310-255, Institute for the Study of Labor, European Commission, October, 2013, 41 p.
153. Jeannet-Milanovic, A.; O’Higgins, N.; Rosin, A. 2017. „Contractual arrangements for young workers”, in N. O’Higgins (ed.): Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues, pp. 113–162.

154. Johanson, U., Martensson, M., Skoog, M., Mobilizing change through the management control of intangibles. *Accounting, Organizations and Society*, 2001, 26 (7/8), pp. 715–733.
155. Kiker, B.F., The Historical Roots of the Concept of Human Capital. *Journal of Political Economy* 74(5)(1966), p. 99.
156. Laroche, M., M'erette, M., and Ruggeri, G. C., On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context. *Canadian Public Policy - Analyse de Politiques*, 25(1)(1999), p. 87–100.
157. Marshall A., *Principles of Economics*, London: Fifth edition, MacMillan, 1907.
158. Mascherini M., Ludwinek A., Vacas C., Meierkord A., Mapping youth transitions in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Eurofound, 2014, 112 p.
159. McKinsey Global Institute (MGI). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy, Washington DC: 2016, 148 p. disponibil la: <https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx>
160. National Human Development Report (NHDR) 2015/2016, disponibil la: http://hdr.undp.org/sites/default/files/raport_ro_nhdr.pdf (vizitat 09.10.2017)
161. Neagu O., The market value of human capital: an empirical analysis, disponibil la: <http://steconomiceuoradea.ro/anale/volume/2012/n2/037.pdf> (vizitat la 09.10.2017).
162. New Skills Agenda for Europe, disponibilă la: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en> (vizitat 17.08.2017)
163. Obiectivele de dezvoltare durabilă. Obiectivul 8. Munca decentă și creșterea economică, disponibil la: <http://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>) (vizitat 20.05.2017)
164. OECD, *The well-being of nations: the role of human and social capital*. Paris: OECD, 2001.
165. O'Higgins N., *Rising to the youth employment challenge. New evidence on key policy issues*, International Labour Office, Geneva: ILO, 2017.
166. Oxenbridge S., Evesson J., *Young people entering work: A review of the research*. Australia: Ref: 18/12, 2012.
167. Paunescu L. M., *New indicators on the labor market improved absorption university graduates*. Disponibil la: http://conferinta.academiacomerciala.ro/CD_2016/ARTICOLE/3/NEW%20INDICATORS%20ON%20THE%20LABOR%20MARKET%20IMPROVED%20ABSORPTION%20UNIVERSITY%20GRADUATES%20-%20Paunescu.pdf (vizitat 05.07.2017)

168. Peters, M.A., Higher education, globalisation and the knowledge economy, în: Walker, M. and Nixon, J. (eds.) Reclaiming universities from a runaway world, Open University Press, 2004.
169. Royal C., O'Donnell L., Differentiation in financial markets: the human capital approach, Journal of Intellectual Capital, 9 (4), 2008, pp. 668–683.
170. Roos, J., Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape. NY, USA, New York: University Press, 1994, ISBN:0814775128.
171. Rothwell, W. J., Lindholm J., Yarrish K. K., Zaballero A., Encyclopedia of Human Resource Management, Human Resources and Employment Forms. San Francisco: John Wiley & Sons, 2012.
172. Schultz, Th., Investment in Human Capital. American Economic Review, 1(2), 1961, p.1-17 (<http://www.jstor.org/stable/pdfplus/1818907.pdf>) (vizitat la 16.07.2017)
173. Sintov R., Cojocaru N., Assessment of Links between Education, Training and Labour Migration in Moldova. International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. Budapest: (DWT/CO-Budapest), ILO, 2013, disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244720.pdf (vizitat 14.07.2017)
174. Stiglitz, J.E., Employment, Social justice and societal well-being. International Labour Review, Vol. 141, No. 1-2, 2002, disponibil la: <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/stiglitz.pdf> (vizitat 13.08.2017)
175. The youth employment crisis: A call for action. ILO, Geneva: 2012, 18 p., disponibil la: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf
176. The Oxford Dictionary for the Business World, Oxford, 1993
190. Tom L., Differentiation in financial markets: the human capital approach, Journal of Intellectual Capital, 2004, 9 (4), p. 668–683.
177. Zula, K., Chermanck, T., Integrative Literature Review: Human Capital Planning. A Review of Literature and Implications for Human Resource Development, Human Resource Development Review, 2007, 6 (1).

Surse bibliografice în limba franceză

178. De Montchrestien, A., Traite de l'économie politique, Paris: 1889.
179. Garbuz V., Modèle économétrique de l'intégration des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur au marché du travail de la République de Moldova, În: „Revue valaque d'études

economiques”, reconnue CNCSIS, tip BDI, categorie B+, volume 8(22), N 3/2017, Târgoviște: 2017. p. 37- 45, ISSN 2067-9459.

180. Vernon R., Yujiro H., Cosequences de la croissance demographique rapide dans les pays en development., Institut National d’Etudes Demographiques, Division de la population des Nations Unites, New York: 1988.

Surse bibliografice în limba rusă

181. Айвазян С.А., Енюков И.С., Мешалкин Л.Д. Прикладная статистика. Основы моделирования и первичная обработка данных. Москва: Финансы и статистика, 1983. 471 с.

182. Бендат Дж., Пирсол А. Прикладной анализ случайных данных, Пер. с англ., Москва: Мир, 1989. 540 с. ISBN 5-03-001071-8.;

183. Гарбуз В., Интеграция молодежи на рынке труда. VII Международная научно-практическая конференции молодых ученых «Молодежь и наука: реальность и будущее», том II, от 04 марта 2014 г., Невинномысск, Россия: 2014, с. 35-37, ISBN 978-5-94812-118-5.

184. Кункин С.Н Математические методы обработки экспериментальных данных. Расчетные задания. Методические указания к практическим занятиям. Санкт-Петербург: 2002. 68 с.

185. Маслова Е.В. Рынок труда и регулирование занятости: развитие профессиональных компетенций и способности трудоустройства молодых специалистов, Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017, р.34-40

186. Онофрей А. З. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в Молдове. În: Международная Научная Конференция „Актуальные вопросы современной экономики: теория и практика”. Саратов: 2011.

187. Онофрей А. З., Дудогло Т. Динамика социально-демографической структуры населения Молдовы. În: материалы Международной научно-практической конференции "Интеграция экономической науки и практики как механизм эффективного развития современного общества. Кишинев: Славянский Университет, 2014.–344р . стр. 38- 43.

188. Онофрей А. З., Дудогло Т. Оценка влияния социально-демографических факторов на развитие трудового потенциала населения Молдовы. În: Studia Universitatis Moldaviae. Chişinău: Seria Ştiinţe exacte şi economice, 2014, nr. 7(77). стр. 83-88.

189. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. Москва: ИНФРА-М, 5-е изд., перераб. и доп., 2007, 495 с.

190. Румшинский, Л.З., Математическая обработка результатов эксперимента. Москва: Главная редакция физико-математической литературы изд-ва «Наука», 1971. 192 с.
191. Савельева Г. Анализ потенциала рабочей силы в Республике Молдова. În: *Economic Growth in Conditions of Globalization, Scientific. Session: Demographic: Structure and Quality of Human Potential*": conferința internațională științifico-practică, 15-16 octombrie 2015. Ediția a X-a. Institutul Național de Cercetări Economice. Chișinău: F.E-P., „Tipografia Centrală”, 2015. pp.112-127.
192. Храновский И., Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно- правовой анализ). Москва: АВТОРЕФЕРАТ диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук, 2014, disponibil la: [http://www.atiso.ru/attachments/article/1143/dissertaciya_\(hranovskii\).pdf](http://www.atiso.ru/attachments/article/1143/dissertaciya_(hranovskii).pdf) (vizitat 05.08.2017)

ANEXE

Anexa 1.

Indexul european pentru învățare permanentă ELLI (The European Lifelong Learning Index) propune un sistem coerent de indicatori pentru învățarea permanentă la nivel european. Indexul ELLI reprezintă o evaluare comparativă anuală a stării de fapt a educației permanente în Europa în contexte variate precum școală, universitate, comunitate, loc de muncă, angajare civică, viață de familie, timp liber etc., combinând 36 de indicatori colectați din diferite surse de date.

Tabelul 1.

Set de indicatori europeni pentru învățarea permanentă

Indicatori ELLI	Sub-indicatori (modalitate de măsurare)
A învăța să știi	
· Participarea la educația timpurie / învățământul preșcolar	1. Ponderea copiilor de la 4 ani până la vârsta obligatorie de școlarizare (6/7 ani) înscriși în instituții de educație
· Rezultate ale educației secundare	2. Performanța elevilor la citire (PISA)
	3. Performanța elevilor la matematică (PISA)
	4. Performanța elevilor la științe (PISA)
· Rezultate ale educației post-secundare	5. Ponderea persoanelor cu vârste cuprinse între 30-34 ani care au absolvit învățământul terțiar
· Participarea la educația post-secundară	6. Rata de participare a adulților la sistemul formal de educație și formare profesională
· Resurse alocate sistemului formal de educație	7. Totalul cheltuielilor publice pentru educație ca % din PIB
A învăța să faci	
· Rezultate ale educației secundare și formării profesionale	8. Rata de absolvire a învățământului secundar profesional
· Participarea la educația și formarea profesională non-formală	9. Participarea la formarea la locul de muncă (non-formal)
	10. Participarea angajaților la cursuri de formare profesională continuă
	11. Numărul de ore alocate cursurilor de formare profesională continuă
· Oferta de educație și formare profesională (non-formală)	12. Ponderea întreprinderilor care oferă formare continuă angajaților
	13. Costuri adiacente ale formării profesionale continue
	14. Ponderea întreprinderilor care oferă orice altă formă de formare (non-formal)
	15. Cheltuielile cu formarea, ca parte a măsurilor de ocupare pe piața muncii
· Integrarea învățării la locul de muncă	16. A învăța noi lucruri la locul de muncă
	17. Realizarea unor sarcini repetitive la locul de muncă
	18. Realizarea unor sarcini complexe la locul de muncă
	19. Angajați care utilizează Internetul la locul de muncă
A învăța să trăiești împreună cu ceilalți	
· Participarea la cetățenia activă	20. Implicarea în activități de voluntariat sau caritate
	21. Apartenența la un partid politic
	22. Activități în cadrul unui partid politic sau în cadrul unui grup de acțiune
· Toleranță, încredere și deschidere față de minorități	23. Opinia privind contribuția imigranților la viața culturală
	24. Opinia privind minoritățile sexual
	25. Încrederea în ceilalți
· Apartenența la rețele sociale	26. Întâlniri cu prieteni, rude sau colegi
	27. Persoane cu care discută aspecte personale
A învăța să fii	
· Participarea la activități sportive și de timp liber	28. Participarea la activități sportive
· Participarea la învățare prin cultură	29. Frecventarea activităților de balet, dans, operă
	30. Frecventarea cinematografului
	31. Frecventarea concertelor
	32. Vizitarea muzeelor/galeriilor
· Participarea la educația și formarea continuă	33. Participarea la educația permanentă
· Participarea la învățarea autodirijată prin media	34. Utilizarea personală a Internetului
· Resurse media pentru învățarea autodirijată	35. Acces Internet în gospodării
· Reconcilierea vieții active cu viața de familie	36. Echilibrul între orele de muncă și viața de familie

Sursa: Bertelsmann Stiftung, ELLI European Lifelong Learning Indicators. Making Lifelong Learning tangible, 2010, apud [121], [103].

**Tabelul 1. Documente de politică economică care cuprind prevederi referitoare la
îmbunătățirea politicii de ocupare sau la adaptarea pregătirii profesionale
la cerințele pieței muncii din Republica Moldova**

Nr.	Denumirea	Conținutul succint
1.	„Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012-2020” [67]	Încurajarea constituirii și lansării întreprinderilor mici și mijlocii pentru stimularea dezvoltării economice a țării și ocuparea populației
2.	„Programul de atragere a remitențelor în economie “PARE 1+1” pentru anii 2010-2018” [75]	Stimularea atragerii remitențelor și investițiilor cu scopul creării noilor locuri de muncă
3.	„Strategia de dezvoltare a comerțului interior în Republica Moldova pentru anii 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru anii 2014-2016 [128]	Valorificarea formelor de comerț interior cu impact asupra dezvoltării economiei naționale
4.	„Strategia reformei cadrului de reglementare a activității de întreprinzător pentru anii 2013-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea acesteia în anii 2013-2015” [128]	Stabilirea cadrului de funcționare a activității de întreprinzător în vederea auto-ocupării și creării noilor locuri de muncă
5.	„Strategia inovațională a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 “Inovații pentru competitivitate” [73]	Determinarea principalelor orientări strategice în materie de inovații pentru sporirea competitivității naționale
6.	„Strategia națională de atragere a investițiilor și promovare a exporturilor pentru anii 2016-2020” [72]	Identificarea sectoarele cu potențial de creștere economică și creare de noi locuri formale de muncă.
7.	„Strategia de dezvoltare a agriculturii și mediului rural din Moldova pentru anii 2014-2020” [71] și „Strategia de dezvoltare a serviciilor de extensiune rurală pentru anii 2012-2022” [70].	Restructurarea și modernizarea bazei de învățământ, modernizarea și restructurarea bazei de cercetare agricolă, modernizarea serviciilor de extensiune rurală, oportunități non-agricole de ocupare în mediul rural și calificări mai bune pentru populația rurală.

Sursa: Elaborat de autor

UASM, promoția 2017, Ciclul I, zi

Nr. d/0	Facultatea, specialitatea	Locuri vacante repartizate de Ministerul Agriculturi	Numărul absolvenților			Repartizarea în câmpul muncii		
			buget	contract	total	buget	contract	total
	Agronomie		23	6	29	23	6	29
1	Agronomie		12	3	15	12	3	15
2	Ecologie		11	3	14	11	3	14
	Horticultura		58	4	62	50	2	52
1	Horticultura		16	3	19	16	2	19
2	Silvicultură grădini publice		13	1	14	11	0	11
3	Protecția plantelor		17	0	17	11	0	11
4	Viticultură și vinificație		12	0	12	12	0	12
	IATA		34	1	35	34	0	34
1	Mecanizarea agriculturii		20	0	20	20	0	20
2	Electrificarea agriculturii		9	0	9	9	0	9
3	Ingineria și tehnologia transportului auto		5	1	6	5	0	5
	Cadastru și Drept		47	19	66	47	19	66
1	Ingineria mediului		8	1	9	8	1	9
2	Cadastru și organizarea teritoriului		14	7	21	14	7	21
3	Drept		11	10	21	11	10	21
4	Evaluarea imobilului		14	1	15	14	1	15
	Medicina Veterinară		30	14	44	30	2	32
1	Biotehnologii agricole		7	1	8	7	1	8
2	Zootehnie		4	1	5	4	1	5
3	Medicină Veterinară		19	12	31	19	12	31
	Economie		75	19	94	73	0	73
1	Economie generală		13	1	14	13	0	13
2	Business și administrare		11	2	13	11	0	11
3	Marketing și logistică		6	4	10	6	0	6
4	Finanțe și bănci		14	5	19	13	0	13
5	Achiziții		9	0	9	9	0	9
6	Turism		7	0	7	6	0	5
7	Contabilitate		15	7	22	15	0	14
	Total		267	51	330	257	29	245

Sursa: datele furnizate de UASM

Chestionar „Absolvenții și piața muncii”

1. Sex: Feminin ☐ Masculin ☐ 2. Vârsta (în ani împliniți): _____

3. Universitatea _____

4. Facultatea _____

5. Mediu de proveniență: rural ☐ urban ☐

6. De ce ai ales să mergi la Universitatea, Facultatea dată?

- Mă pregătește pentru o meserie bine plătită;
- Sunt interesat de domeniul în care voi activa după terminarea studiilor;
- M-au îndrumat părinții;
- Aici au venit și prietenii mei

7. Cum evaluezi calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor? Indicați pe o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă deloc, iar 10 – foarte mult.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ce alte discipline (altele decât cele studiate) ai vrea să studiezi?

- Etica profesională;
- Psihologie;
- Inițierea în afaceri;
- Altele _____

9. După terminarea studiilor:

- Nu aş lucra decât pe specializarea mea;
- Aş lucra şi pe altă specializare.

10. La finalizarea studiilor îţi vei căuta un loc de muncă:

10.1. a. în țară; b. în străinătate

10.2. a. în mediul rural b. în mediul urban

11. Ce consideri că ar fi avantajul unei viitoare angajări?

- O bună pregătire profesională;
- Să ştiu unde şi cum să caut de lucru;
- Să ştiu mai multe despre redactarea unui CV;
- Să fiu în evidenţele unei agenţii de plasare a forţei de muncă;
- Să încep cursuri de specializare în alt domeniu;
- Sa ai „relații”;
- Altele _____

12. La care din următoarele opțiuni vei apela când vei fi în căutarea unui loc de muncă?

- Agencia pentru Ocuparea Forței de Muncă,
- Internet;
- Centre de informare și consiliere privind cariera existente în învățământul superior;
- Centre de informare și consiliere din domeniul privat;
- Informații din presă/radio/TV;
- Informațiile primare de la cunoștințe/prieteni/familie;
- Altele _____

13. În ce măsură crezi că piața muncii îți va oferi posibilitatea de a practica meseria/profesia dorită, după terminarea studiilor:

În foarte mare măsură	În mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Deloc	Nu știu

14. Te rugăm să apreciezi cât de importante sunt pentru tine criteriile alegerii unei profesii, enumerate mai jos.

		Foarte important	Important	Puțin important	Lipsit de importanță	Nu știu
1.	Activitatea desfășurată să fie propria alegere					
2.	Să am aptitudinile și abilitățile necesare					
3.	Să pot desfășura această profesie o perioadă de timp cât mai îndelungată					
4.	Activitatea desfășurată să-mi aducă satisfacție și împlinire					
5.	Condițiile de lucru să fie cele dorite					
6.	Câștigul financiar să corespundă așteptărilor mele					
7.	Să fie o activitate cu cerere pe piața muncii și peste 10 ani					
8.	Să nu simt că depun efort					
9.	Să-mi facă plăcere să mă perfecționez continuu în domeniul ales					
10.	Să-mi creeze un echilibru profesie/viață					

15. În opinia ta, cel mai important aspect pentru a reuși în carieră este (alege 5 variante):

- | | |
|------------------------------|---|
| a. disciplina; | f. capacitatea de a lua decizii; |
| b. aptitudinile/pasiunile; | g. capacitatea de a lucra în echipă; |
| c. seriozitatea; | h. abilitatea de a comunica; |
| d. consecvența/perseverența; | i. rezultatele foarte bune la învățătură/performanțele școlare; |
| e. încrederea în sine; | j. capacitatea de a face față situațiilor stresante. |

16. Care dintre posibilele obstacole ce ar putea să intervină în alegerea profesiei și se pare mai amenințător?

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| a. concurența mare pe piața muncii; | d. influența părinților; |
| b. lipsa posibilităților financiare; | e. lipsa locurilor de muncă; |
| c. lipsa de experiență profesională; | f. nu știu. |

17. Ce așteptări ai de la viitorul angajator?

18. Pentru ce salariu ești gata să te integrezi pe piața muncii din Republica Moldova?

- | | |
|------------------|------------------|
| a) <1000 MDL | d) 5001-7000 MDL |
| b) 1001-3000 MDL | e) 7001-9000 MDL |
| c) 3001-5000 MDL | f) 9001< |

19. Ce MĂSURI ar trebui să fie adoptate la nivel de stat în vederea eficientizării ocupării tinerilor?

Îți mulțumim pentru disponibilitate și pentru informațiile furnizate!

Chestionar „Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor”

A. Denumirea și datele de contact ale companiei/instituției/organizației (opțional)

Denumire	
Adresa	
Tel/fax	
E-mail	

B. Informații generale despre companie/instituție/organizație:

B1.Domeniul de activitate

Agricultură	
Industria prelucrătoare	
Energie electrică	
Construcții	
Comert	
Hoteluri și restaurant	
Transport	
Sectorul financiar-bancar	
Tranzacții imobiliare și servicii de afaceri	
Administrație publică	
Educație	
Instituții de sănătate și sociale	
ONG	
Alte servicii	

B.2.Tip angajator: a) Public

b) Privat

B.3. Mediu: a) Rural

b) Urban

C. Resurse umane

C 1. Structura personalului

Categorii de angajați	2014	2015	2016
Bărbați			
Femei			
TOTAL			
Tineri (18-30 ani)			

D. Recrutarea personalului

D.1.1. Cum recrutați noii angajați?	
Recomandările cunoscuților	
Prin anunțuri pe Internet	
Prin anunțuri în mass-media	
Prin ANOFM (ATOFM)	
De la instituții de învățământ (vă rugăm să specificați tipul instituției)	
Solicitări individuale	

D.1.2.Folosind scala de notare de mai jos, ce notă ați da, de la 1 la 10, pentru calitatea personalului găsit prin aceste metode?

A. Recomandările cunoscuților:	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____
B. Prin anunțuri pe Internet:	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____
C. Anunțuri în ziare:	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____
D. Prin ANOFM (ATOFM):	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____
E. De la instituții de învățământ:	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____
F. Solicitări individuale:	1 – Complet nemulțumit ... 10 – Complet mulțumit	_____

D2. Nevoi urgente de personal

Nevoi urgente de personal (anul curent)	Specificați ocupațiile (funcțiile)/număr de persoane
Cercetare și dezvoltare	
Producție	
Control și sprijin financiar	
Logistica/organizare	
Achiziții	
Vinzări	
Marketing	
Resurse umane	
Personal administrativ	
Personal tehnic	
Cadre didactice	
Personal medical	
Functionari publici	
Altele	

D3. Nevoi viitoare de personal

Nevoi viitoare de personal (în următorii trei ani)	Specificați ocupațiile (funcțiile)/număr de persoane
Cercetare și dezvoltare	
Producție	
Control și sprijin financiar	
Logistica/organizare	
Achiziții	
Vinzări	
Marketing	
Resurse umane	
Personal administrativ	
Personal tehnic	
Cadre didactice	
Personal medical	
Functionari publici	
Altele	

D4. Angajarea tinerilor**D4.1. Ați angajat persoane tinere (18-30 ani) în ultimii 3 ani?****A) DA****B) NU****D4.2. Cum puteți caracteriza tinerii specialiști?**

D4.3. Ați întâmpinat dificultăți la recrutarea personalului (în special a persoanelor tinere (18-30 ani))?

Domeniul	Specificați ocupațiile (funcțiile)	Tipuri de dificultăți
Cercetare și dezvoltare		
Producție		
Control și sprijin financiar		
Logistica/organizare		
Achiziții		
Vinzări		
Marketing		
Resurse umane		
Personal administrativ		
Personal tehnic		
Cadre didactice		
Personal medical		
Functionari publici		
Altele		

D5. Contacte cu instituțiile de învățământ profesional, tehnic și superior

Are compania/institutia contacte regulate cu instituții de învățământ (profesional, tehnic, superior)?	Practica studentilor	
	Recrutare	
	Participare la examene/evaluări	
	Elaborare de curriculum	
	Formarea personalului companiei	
	Formare la locul de muncă	
Cunoștințele teoretice ale absolvenților satisfac standardele companiei?	DA	NU
	Nota atribuită: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, Unde 1 – foarte slabe, 10 - foarte înalte	
Abilitățile practice ale absolvenților satisfac standardele companiei?	DA	NU
	Nota atribuită: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, Unde 1 – foarte slabe, 10 - foarte înalte	
Sfaturile dstra pentru instituțiile de învățământ		

D6. Preferințe:**D6.1. Preferați să angajați într-o anumită funcție:**

- a) o persoană cu experiență de muncă, care își cunoaște bine meseria;
b) o persoană tânără, lipsită de experiență, dar cu potențial înalt și cu spirit de inițiativă.

D6.2. Ce importanță acordați acestor caracteristici ale unui tânăr specialist?

Caracteristici	Importanța				
	5 (foarte mare)	4 (mare)	3 (medie)	2 (mică)	1 (foarte mică)
Nivel de educație					
Calificare					
Atitudine față de perfecționare					
Abilități de utilizare a calculatorului					
Cunoașterea limbilor straine					
Vechime în muncă					
Experiență (profesională) de lucru					
Vîrsta					
Gen					
Aspect fizic					
Atitudinea față de muncă					
Abilități de lucru în echipă					
Alte abilități					
Flexibilitate					
Altele: _____					

E. Sugestii și comentarii

Dacă aveți sugestii sau comentarii privind deficitul de forță de muncă calificată (**în special a tinerilor specialiști**) în domeniul dumneavoastră de activitate pe care doriți să le transmiteți potențialilor angajați/instituțiilor de învățământ/ Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Ministerelor de resort, vă rugăm să le notați aici:

Vă mulțumim pentru participare!

CHESTIONAR: TINERII SPECIALIȘTI ȘI PIAȚA MUNCII
(pentru absolvenții învățământului superior)

DATE PERSONALE

2. Sex: Feminin ☐ Masculin ☐
3. Vârsta (în ani împliniți): _____
4. Mediul de trai: rural ☐ urban ☐
4. Situația familială: a) solitar(ă) b) căsătorit(ă) c) divorțat(ă)
5. Locuiți cu părinții? DA ☐ NU ☐
6. Aveți copii? DA ☐ NU ☐
7. Specificați vârsta copiilor: _____ ani, _____ ani, _____ ani.

STUDII UNIVERSITARE

8. Universitatea absolvită _____
9. Facultatea _____
10. Specialitatea _____
11. Anul absolvirii universității: 2013 ☐ 2014 ☐ 2015 ☐ 2016 ☐ 2017 ☐
12. De ce ați ales Universitatea, Facultatea dată?
- e. Pregătește pentru o specialitate bine plătită; c) M-au îndrumat părinții;
- f. Sunt interesat de domeniu; d) Am urmat prietenii.
13. Cum evaluați calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor?

Indicați pe o scară de la 1 la 10, unde 1 semnifică foarte slab, iar 10 – foarte înalt.

2 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. În care alte domenii considerați că aveți nevoie de formare suplimentară?

- e. Etica profesională;
- f. Psihologie;
- g. Inițierea în afaceri;
- h. Negocierea și medierea conflictelor;
- i. Altele _____

15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior? (1 – foarte slab, 10 – foarte înalt)

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| a) Cunoașterea și aplicarea în practică a domeniului de studiu: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| b) Competența de negociere în mod eficace: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| c) Competențe și abilități de a acționa calm în condiții de stres: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| d) Competențe digitale: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| e) Competențe lingvistice într-o limbă străină: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

16. După finalizarea studiilor superioare, universitatea s-a interesat de evoluția dumneavoastră profesională?

DA ☐

NU ☐

17. Considerați că universitatea trebuie să presteze servicii de consiliere a carierei?

DA ☐

NU ☐

PROCESUL DE CĂUTARE A LOCULUI DE MUNCĂ

18. Cum descrieți situația dumneavoastră în perioada imediat următoare absolvirii studiilor superioare? Răspuns multiplu

- a) M-am angajat conform specialității.
- b) M-am angajat într-un alt domeniu. *De ce?* _____
- c) Am căutat un loc de muncă, fără a reuși să mă angajez. *De ce?* _____
- d) Mi-am continuat activitatea la serviciul unde deja lucram.
- e) Am deschis propria afacere.
- f) M-am înscris la cursuri universitare de master .
- g) M-am înscris la o nouă facultate (licență).
- h) Am plecat la muncă peste hotare. *De ce?* _____
- i) Am intrat în concediu de creștere a copilului
- j) Am fost casnic/ă. *De ce?* _____
- k) Altă situație. *Descrieți care* _____ f.

19. Cu care din următoarele probleme v-ați confruntat în procesul căutării unui loc de muncă?

- a) Lipsa locurilor de muncă;
- b) Lipsa de experiență;
- c) Salariul nemotivant;
- d) Discriminare (de orice tip);
- e) Lipsa condițiilor de trai;
- f) Altele. *Specificați care* _____

20. Când ați început să căutați un loc de muncă?

Exclueți locurile de muncă temporare și nerelaționate cu profilul programului de licență absolvit.

- a) În ultimul an de studiu;
- b) În perioada practicii de licență;
- c) După absolvire;
- d) Nu am căutat un loc de muncă după absolvirea studiilor superioare.

21. Timp de câte luni ați căutat primul loc de muncă?

Încercuiți varianta de răspuns corespunzătoare:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ____ luni

22. Care din următoarele servicii v-au ajutat să găsiți un loc de muncă?

- a) Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- b) Centre de informare și consiliere privind cariera;

- c) Surse de informare publică și private (Internet; informații din presă/radio/TV; informațiile primare de la cunoștințe/prieteni/familie;)
- d) Târguri ale locurilor de muncă;
- e) Distribuția de către ministerul de resort;
- f) Altele. *Specificați care* _____

LOCUL DE MUNCĂ ȘI PROFESIA

23. Sunteți angajat? **DA** ☐ **NU** ☐

Dacă NU, de ce? _____

24. Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 _____ angajatori

25. Primul loc de muncă a corespuns specialității absolvite? **DA** ☐ **NU** ☐

Dacă NU, de ce? _____

26. Câte locuri de muncă ați avut de la absolvirea studiilor până în prezent? _____

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 _____ locuri de muncă

Dacă răspunsul este 0, treceți la întrebarea 38, apoi întrebarea 40.

Dacă răspunsul este 1, treceți la întrebarea 29.

Dacă răspunsul este 2 și mai mult, treceți la întrebarea 27.

27. Principalul motiv pentru care ați schimbat locul de muncă este:

- a) Am găsit un loc de muncă cu un salariu mai bun;
- b) Am găsit un loc de muncă conform specialității absolvite;
- c) Am găsit un loc de muncă într-un domeniu mai interesant;
- d) Am găsit un loc de muncă cu un program de lucru mai lejer;
- e) Nu aveam nici o șansă de promovare/avansare;
- f) Activitatea profesională nu-mi aducea satisfacție;
- g) Din cauza conflictelor la locul de muncă;
- h) Am fost concediat;
- i) M-am înscris la un program de studii post-universitare;
- j) A expirat contractul de muncă;
- k) Am ieșit în concediu de maternitate/paternitate;
- l) Am deschis propria afacere;
- m) Am plecat din țară;
- n) Alt motiv

28. Profesia dvs. actuală corespunde specialității absolvite? **DA** ☐ **NU** ☐

Dacă NU, de ce? _____

29. Care este profesia dvs. actuală? _____

30. În ce domeniu activați?

- a) Sănătate și asistență socială;
- b) Învățământ;
- c) Cultură;
- d) Industrie;
- e) Comerț;
- f) Turism și servicii hoteliere;

- g) Agricultură și alimentație;
- h) Administrație publică;
- i) Finanțe și bănci;
- j) Informații și telecomunicații;
- k) Altele. *Specificați care* _____

31. Unde se află locul dvs de muncă actual?

- a) În Republica Moldova: Urban ☐ Rural ☐
- b) În afara Republicii Moldova (*specificați țara*) _____

- 32. Munciiți):** a) Cu contract de muncă; b) Fără contract de muncă;
c) Liber profesionist; d) Am propria afacere.

33. Care este forma de proprietate a companiei/organizației în care activați?

- a) Instituție publică;
- b) Instituție privată;
- c) ONG sau organizație religioasă.

34. Care este numărul de angajați ai companiei/organizației în care activați?

- a) între 1 și 9; d) între 100 și 249;
- b) între 10 și 49; e) între 250 și 999;
- c) între 50 și 99; f) peste 1000.

35. În ce măsură sunteți satisfăcut de poziția dvs. profesională actuală? (1 – nesatisfăcut, 10 – foarte satisfăcut)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

36. În ce măsură sunteți mulțumit de salariul primit? (1 – nesatisfăcut, 10 – foarte satisfăcut)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

37. Doriți să schimbați locul actual de muncă? DA ☐ NU ☐ De ce?

38. Pentru ce salariu sunteți gata să activați pe piața muncii din Republica Moldova?

- a) <1000 MDL; c) 3001-5000 MDL; e) 7001-9000 MDL;
- b) 1001-3000 MDL; d) 5001-7000 MDL; f) 9001<

39. Care este mărimea salariului dvs. de facto?

- a) <1000 MDL; c) 3001-5000 MDL; e) 7001-9000 MDL;
- b) 1001-3000 MDL; d) 5001-7000 MDL; f) 9001<

MĂSURI DE EFICIENTIZARE A OCUPĂRII TINERILOR SPECIALIȘTI

40. Ce MĂSURI ar trebui să fie adoptate la nivel de stat în vederea eficientizării ocupării tinerilor specialiști?

- a) Să asigure piața cu mai multe locuri de muncă;
- b) Să faciliteze investițiile străine în dezvoltarea economiei;
- c) Să elibereze tinerii specialiști de impozitul pe venit în primii ani de activitate;
- d) Să stimuleze angajatorii ce oferă locuri de muncă tinerilor specialiști;
- e) Să stimuleze lansarea propriilor afaceri de către tineri;
- f) Altele. *Specificați care* _____

Vă mulțumim pentru disponibilitate și pentru informațiile furnizate!

Determinarea eșantionului cercetării

Pentru determinarea eșantionului de cercetare s-a ținut cont de următorii factori: dispersia sau varianța, eroarea acceptată, nivelul de încredere.

Pe baza dispersiei putem determina abaterea standard ca expresie sintetică a nivelului de omogenitate a populației. Mărimea erorii admise (e) ne arată nivelul de precizie al estimării. Nivelul de încredere, care de cele mai multe ori este stabilit la 95%, ne indică probabilitatea ca valorile statisticii eșantionului să se găsească în intervalul de încredere stabilit.

Există două metode de determinare a mărimii eșantionului, cea de calcul [27] și cea tabelară. În cazul aplicării metodei de calcul, mărimea eșantionului se va calcula cu relația:

$$n = t^2 \times q^2 / e^2 \quad (1)$$

pentru caracteristicile continue:

și

$$n = t^2 \times P(100-P) / e^2 \quad (2)$$

pentru caracteristici alternative

În relațiile de mai sus: t este valoarea teoretică corespunzătoare probabilității cu care se lucrează (de regulă $P = 95\%$, iar $t = 1,96$) q – abaterea medie pătratică a distribuției caracteristicii care este pusă în baza elaborării eșantionului ($q^2 =$ dispersia sau varianța V) P – procentul în care populația cercetată posedă caracteristica de eșantionare; e – eroarea limită de reprezentativitate admisă.

Există situații în care se întâmpină dificultăți în identificarea valorii parametrului „p”, ceea ce este greu de identificat în special în cazul studierii anumitor fenomene economice și sociale.

În cazul cercetării realizate în baza primului chestionar, numărul total de parametri, dependențele cărora urmează a fi stabilite, este relativ mare (18), iar respondenții cu studii superioare ce vor face parte din eșantionul de cercetare sunt reprezentați de absolvenții ciclurilor licență și masterat. În același timp, dacă vorbim de aria de acoperire, aceasta va cuprinde trei centre universitare diferite (Chișinău, Bălți și Cahul). Condițiile de pregătire, accesul la pregătire și preferințele pot fi diferite de la o universitate la alta, în funcție de calitatea specialiștilor care activează în ea, de funcționalitatea managementului calității în universitate, de dotarea universității cu tot necesarul asigurării pregătirii formative a viitorilor specialiști.

În situația când numărul atributelor ce urmează a fi stabilite este relativ mare, în acest caz, valoarea lui p se consideră 0,50. În aceste condiții, din punct de vedere statistic, pentru că

valoarea produsului $p \cdot q$ este maximă, cercetătorul se asigură că a inclus în eșantion numărul maxim de componente ale colectivității investigate care ar fi caracterizate de un anumit atribut, oricare ar fi acesta.

Aplicând această soluție în determinarea eșantionului, în cazul de mai sus, dimensiunea acestuia devine:

$$n = t^2 \cdot p \cdot q / e^2 = 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / 0,05^2 = 0,9604 / 0,0025 = 385 \quad (3)$$

Eșantionul va include, așadar, un număr minim de 385 unități de observare. De la această dimensiune a eșantionului putem afirma că el este reprezentativ, iar pe măsură ce dimensiunea sa crește, va crește și gradul său de precizie. Prin urmare, corect ar fi ca formula de calcul pentru mărimea eșantionului să se scrie sub forma unei inegalități:

$$n \geq t^2 \cdot p \cdot q / e^2 \geq 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / 0,05^2 \geq 0,9604 / 0,0025 \geq 385 \quad (4)$$

Pe de altă parte, în activitățile practice se aplică mărimea funcțională a eșantionului care se calculează cu relația:

$$n_f = n \cdot N / (n + N) \quad (5)$$

în care: n_f – mărimea funcțională a eșantionului, n - mărimea calculată a eșantionului și N – mărimea colectivului supus anchetei. În anul de studii 2016-2017, în Republica Moldova au absolvit studiile superioare un număr $N=21886$ absolvenți. Astfel, înlocuind în ultima relație valorile componentelor, vom obține:

$$n_f = n \cdot N / (n + N) = 385 \cdot 21886 / (385 + 21886) = 378 \quad (6)$$

După cum se observă, valoarea lui n și cea a lui n_f diferă foarte puțin, ceea ce indică asupra faptului că metoda de calcul aplicată este una suficient de exactă:

$$[(n - n_f) / n] \cdot 100\% = 1,81\% \quad (7)$$

Aceasta înseamnă că eroarea de calcul a constituit doar 1,81%.

În final, am putea admite că mărimea eșantionului minim ar trebui să fie de 378 respondenți, iar în cazul unui eșantion mai mare decât cel funcțional calculat, va spori doar precizia rezultatelor obținute.

Absolvenții și piața muncii

Modelarea matematică a rezultatelor chestionării privind angajarea tinerilor în câmpul muncii

MATLAB 5.0 MAT-file, Platform: PCWIN, Created on: Mon Nov 06 20:12:29 2017

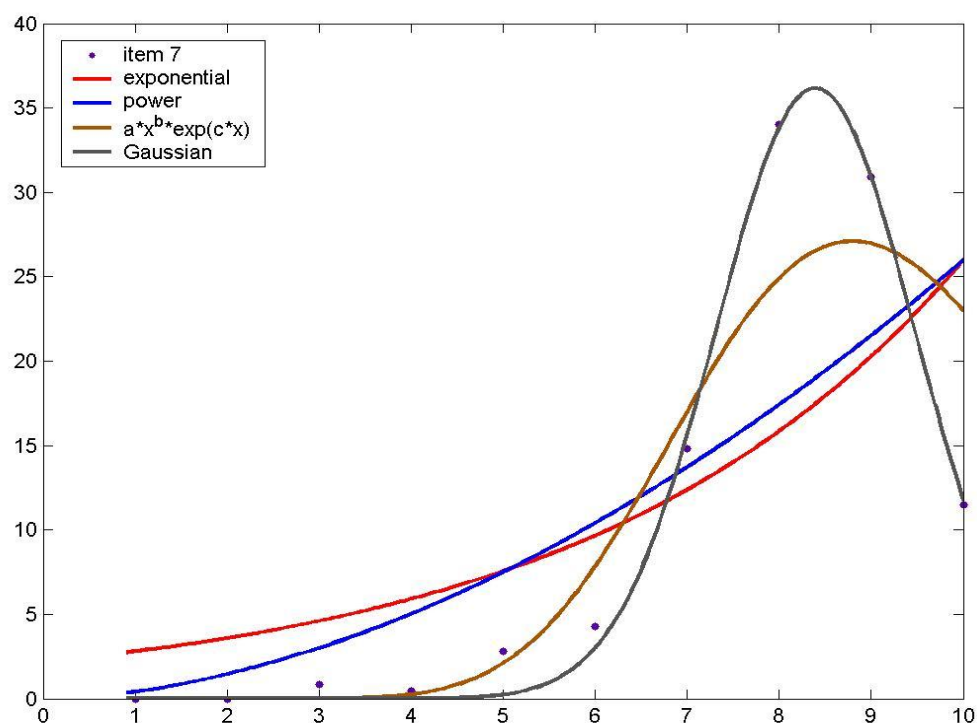


Figura 1. Așteptările privind ocuparea forței tinere de muncă în funcție de calitatea studiilor universitare

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 2.195$ (-3.573, 7.963) $b = 0.2471$ (-0.05495, 0.5492) Goodness of fit: SSE: 775.5 R-square: 0.4832 Adjusted R-square: 0.4186 RMSE: 9.846	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 4.518e-009$ (-1.347e-007, 1.437e-007) $b = 19.17$ (-8.692, 47.03) $c = -2.179$ (-5.563, 1.205) Goodness of fit: SSE: 249.8 R-square: 0.8336 Adjusted R-square: 0.786 RMSE: 5.973
$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.4195$ (-1.617, 2.456) $b = 1.792$ (-0.4749, 4.059) Goodness of fit: SSE: 663 R-square: 0.5582 Adjusted R-square: 0.503 RMSE: 9.104	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 36.17$ (33.66, 38.68) $b1 = 8.392$ (8.306, 8.478) $c1 = 1.517$ (1.391, 1.643) Goodness of fit: SSE: 9.789 R-square: 0.9935 Adjusted R-square: 0.9916 RMSE: 1.183

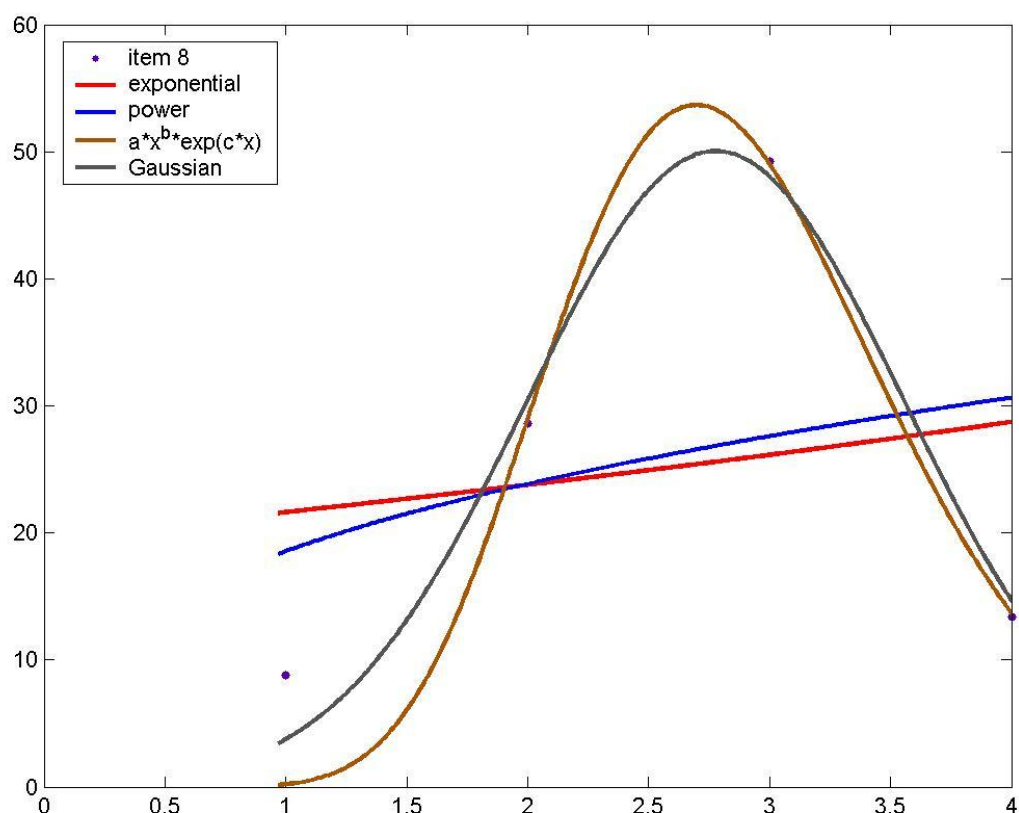


Figura 1. Influența pregătirii suplimentare universitare

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 19.67$ (-78.62, 118) $b = 0.0946$ (-1.601, 1.79) Goodness of fit: SSE: 956.4 R-square: 0.04051 Adjusted R-square: -0.4392 RMSE: 21.87	$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 18.54$ (-58.54, 95.61) $b = 0.3629$ (-3.519, 4.245) Goodness of fit: SSE: 882.9 R-square: 0.1143 Adjusted R-square: -0.3285 RMSE: 21.01
$f(x) = a_1 \cdot \exp(-((x-b_1)/c_1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a_1 = 50.03$ (-24.78, 124.8) $b_1 = 2.777$ (1.405, 4.149) $c_1 = 1.104$ (-0.8103, 3.018) Goodness of fit: SSE: 32.18 R-square: 0.9677 Adjusted R-square: 0.9032 RMSE: 5.673	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 61.03$ (-611.5, 733.6) $b = 15.31$ (-68.76, 99.39) $c = -5.682$ (-37.53, 26.17) Goodness of fit: SSE: 74.22 R-square: 0.9255 Adjusted R-square: 0.7766 RMSE: 8.615

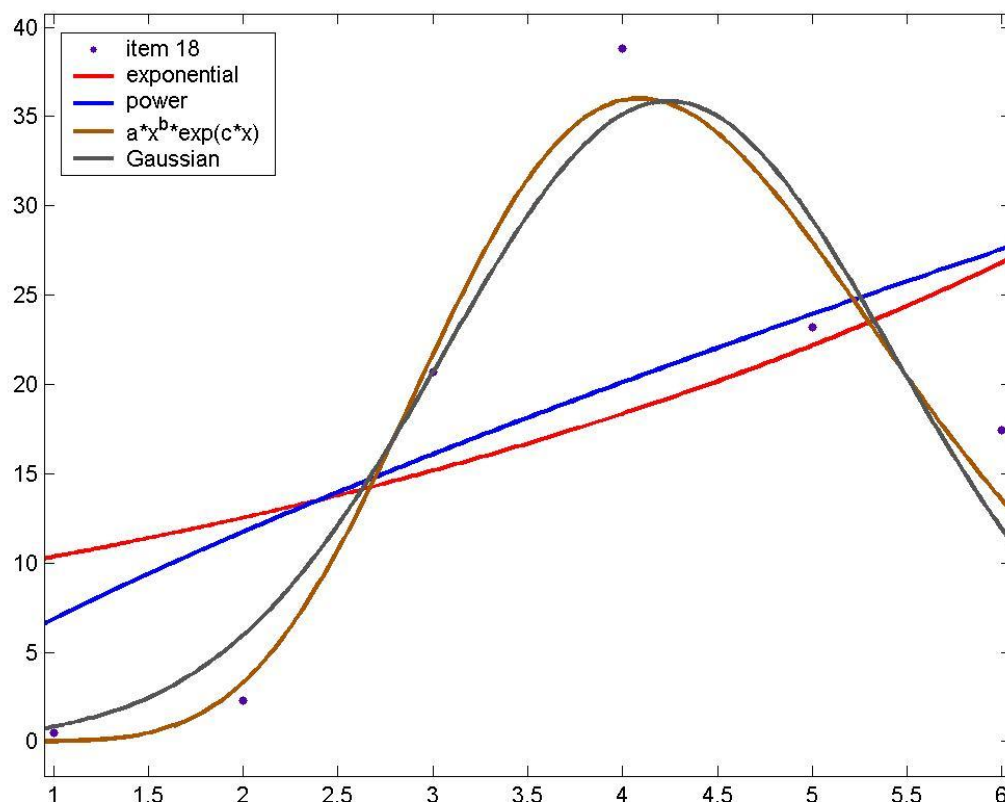


Figura 1. Așteptările salariale

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 8.56$ (-14.1, 31.22) $b = 0.1904$ (-0.365, 0.7457) Goodness of fit: SSE: 742 R-square: 0.2704 Adjusted R-square: 0.08799 RMSE: 13.62	$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 6.855$ (-13.33, 27.04) $b = 0.7764$ (-1.153, 2.705) Goodness of fit: SSE: 604.1 R-square: 0.4059 Adjusted R-square: 0.2574 RMSE: 12.29
$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.3042$ (-0.9404, 1.549) $b = 11.69$ (2.204, 21.18) $c = -2.859$ (-5.149, -0.5677) Goodness of fit: SSE: 48.77 R-square: 0.952 Adjusted R-square: 0.9201 RMSE: 4.032	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 35.85$ (20.59, 51.12) $b1 = 4.242$ (3.66, 4.823) $c1 = 1.673$ (0.813, 2.533) Goodness of fit: SSE: 94.08 R-square: 0.9075 Adjusted R-square: 0.8458 RMSE: 5.6

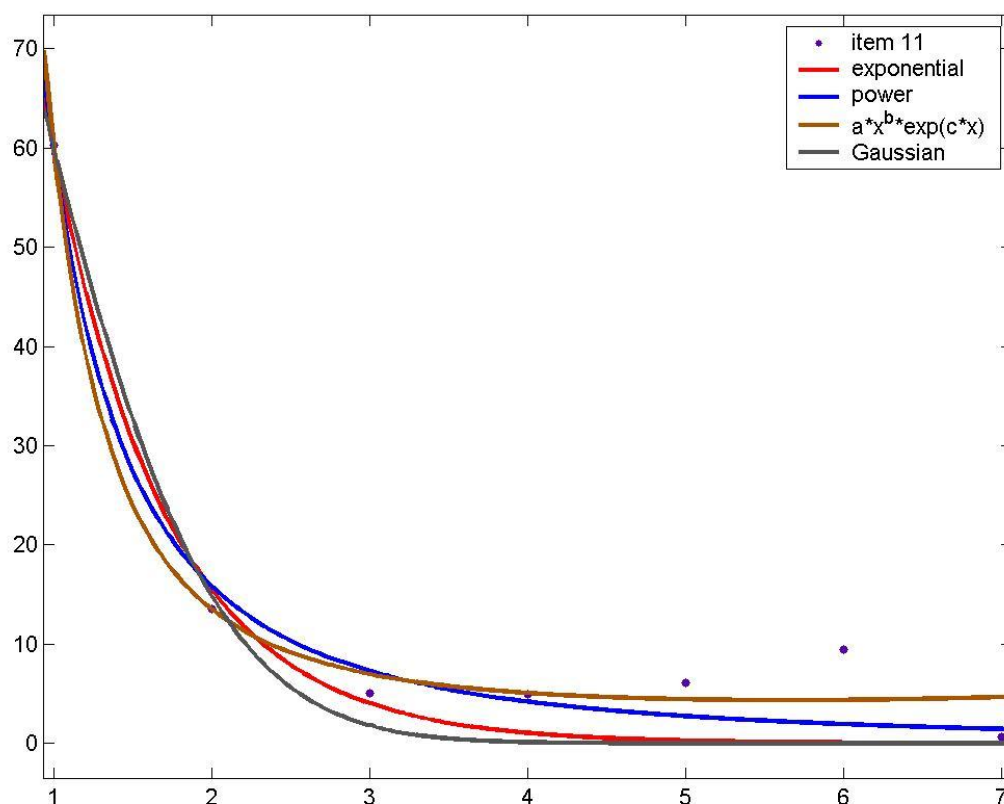


Figura 1. Avantajul angajării

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 231.4$ (26.81, 436) $b = -1.351$ (-2.15, -0.5529) Goodness of fit: SSE: 142.9 R-square: 0.9442 Adjusted R-square: 0.933 RMSE: 5.346	$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 59.8$ (49.6, 69.99) $b = -1.917$ (-2.581, -1.252) Goodness of fit: SSE: 79.32 R-square: 0.969 Adjusted R-square: 0.9628 RMSE: 3.983
$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 36.03$ (7.148, 64.92) $b = -2.897$ (-4.813, -0.9806) $c = 0.5133$ (-0.2895, 1.316) Goodness of fit: SSE: 48.2 R-square: 0.9812 Adjusted R-square: 0.9718 RMSE: 3.471	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 127.1$ (-2195, 2449) $b1 = -0.4455$ (-28.1, 27.21) $c1 = 1.669$ (-9.997, 13.33) Goodness of fit: SSE: 163.1 R-square: 0.9363 Adjusted R-square: 0.9045 RMSE: 6.386

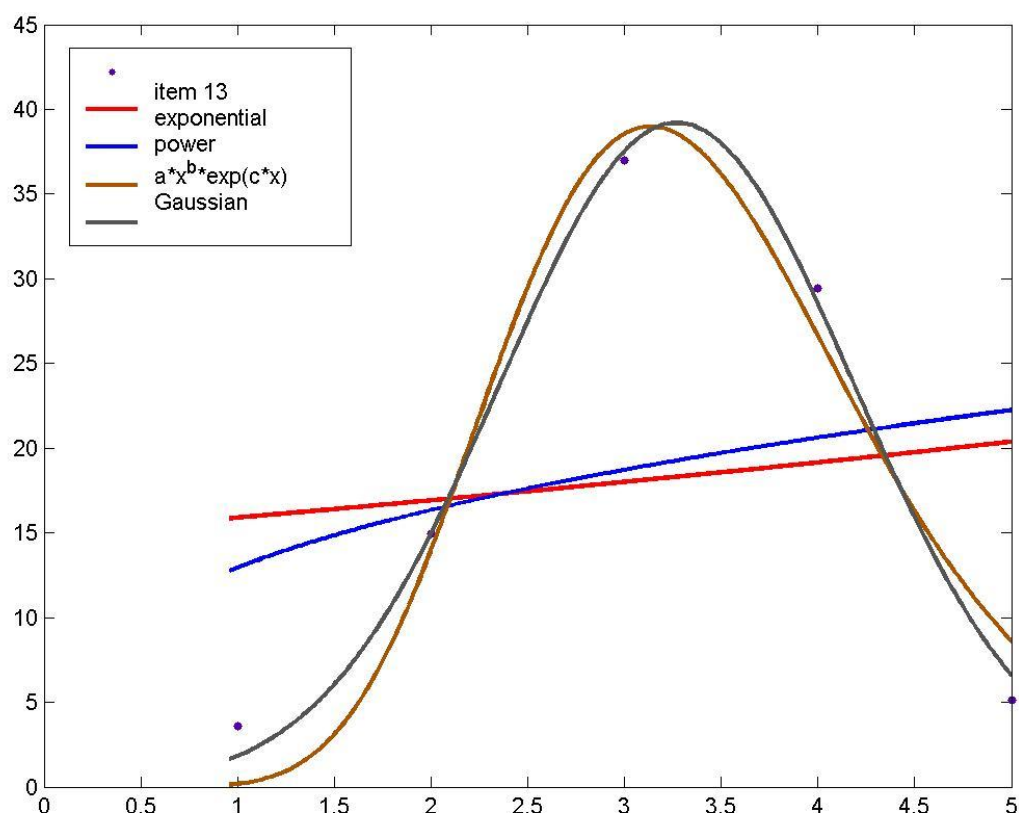


Figura 1. Așteptările privind posibilitatea aplicării în practică a profesiei obținute

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 14.94$ (-35.04, 64.92) $b = 0.06209$ (-0.8842, 1.008) Goodness of fit: SSE: 855.2 R-square: 0.02219 Adjusted R-square: -0.3037 RMSE: 16.88	$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 12.94$ (-28.51, 54.39) $b = 0.3364$ (-2.233, 2.906) Goodness of fit: SSE: 794.4 R-square: 0.09178 Adjusted R-square: -0.211 RMSE: 16.27
$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 7.343$ (-12.26, 26.94) $b = 11.76$ (-0.2337, 23.76) $c = -3.754$ (-7.494, -0.01439) Goodness of fit: SSE: 35.5 R-square: 0.9594 Adjusted R-square: 0.9188 RMSE: 4.213	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 39.2$ (31.69, 46.71) $b1 = 3.27$ (3.068, 3.472) $c1 = 1.295$ (1.006, 1.583) Goodness of fit: SSE: 6.552 R-square: 0.9925 Adjusted R-square: 0.985 RMSE: 1.81

Tinerii specialiști în viziunea angajatorilor
Modelarea matematică a rezultatelor chestionării privind cerințele și așteptările angajatorilor de
la tinerii specialiști

MATLAB 5.0 MAT-file, Platform: PCWIN, Created on: Thu Sep 07 20:01:15 2017

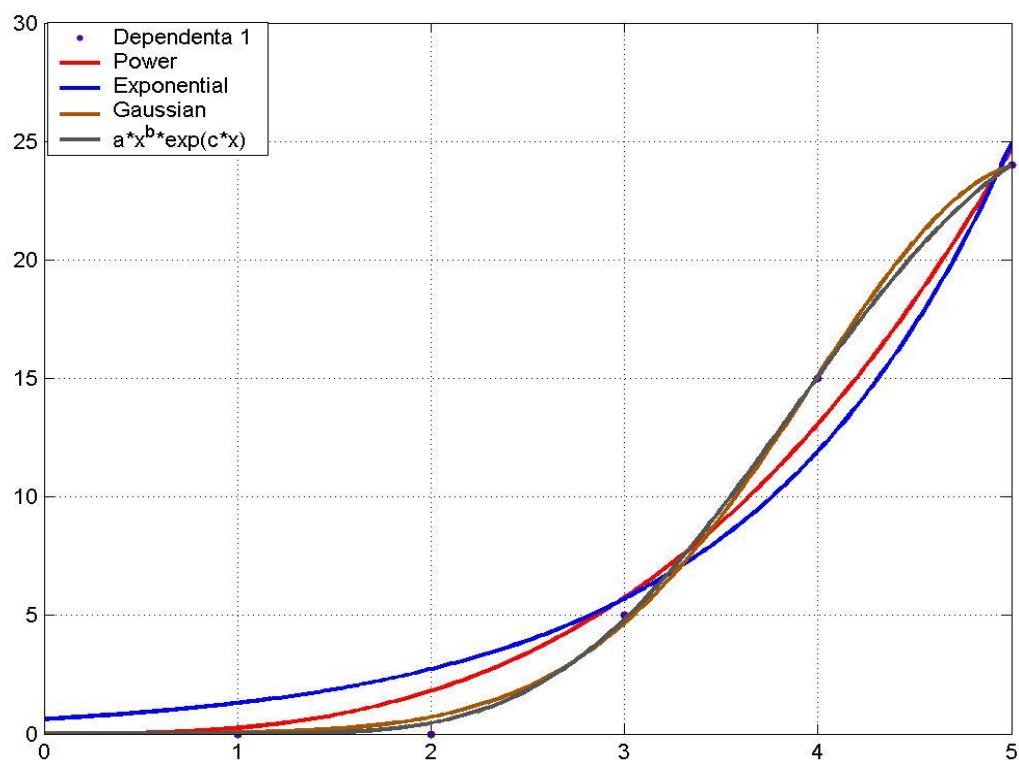


Figura 1. Nivelul educației

$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.2502 (-0.257, 0.7574)$ $b = 2.854 (1.541, 4.166)$ Goodness of fit: SSE: 8.121 R-square: 0.9815 Adjusted R-square: 0.9753 RMSE: 1.645	$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.6231 (-0.7856, 2.032)$ $b = 0.7379 (0.2616, 1.214)$ Goodness of fit: SSE: 19.96 R-square: 0.9545 Adjusted R-square: 0.9393 RMSE: 2.58
$f(x) = a_1 \cdot \exp(-(x-b_1)/c_1)^2$ - Gaussian Coefficients (with 95% confidence bounds): $a_1 = 24.17 (20.82, 27.53)$ $b_1 = 5.151 (4.465, 5.837)$ $c_1 = 1.678 (1.02, 2.335)$ Goodness of fit: SSE: 0.6253 R-square: 0.9986 Adjusted R-square: 0.9972 RMSE: 0.5591	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.0138 (-0.01933, 0.04693)$ $b = 10.4 (5.025, 15.78)$ $c = -1.856 (-3.121, -0.5908)$ Goodness of fit: SSE: 0.2393 R-square: 0.9995 Adjusted R-square: 0.9989 RMSE: 0.3459

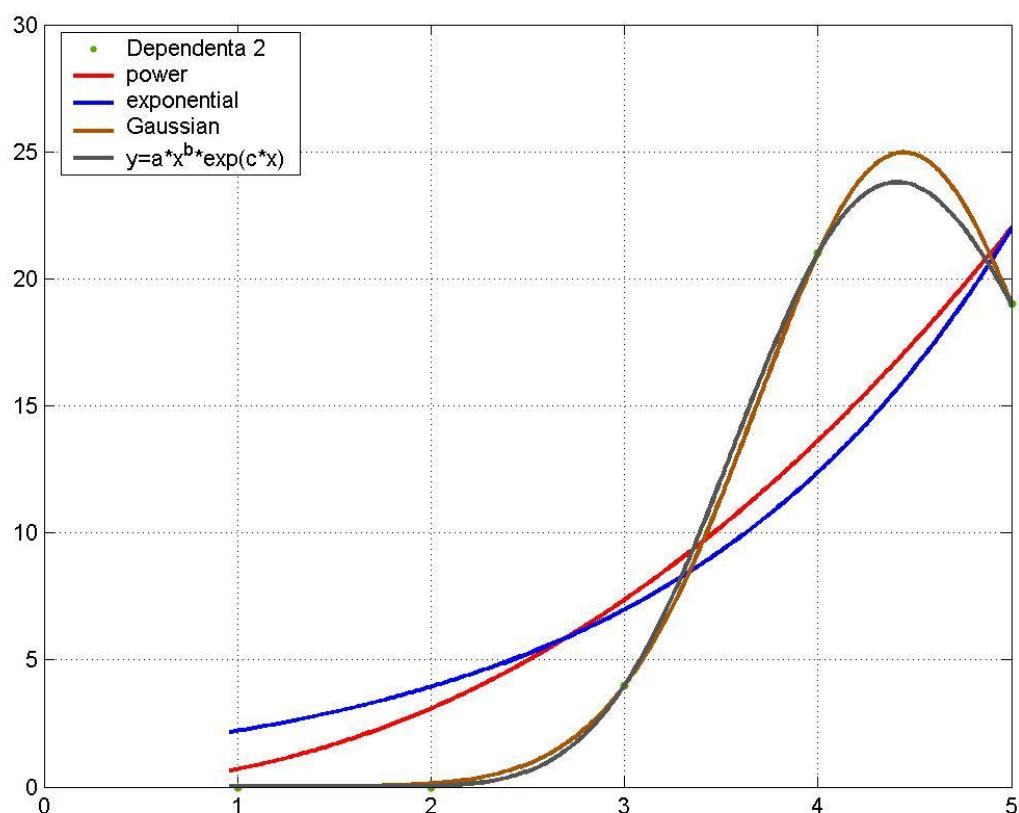


Figura 1. Calificarea

$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.6992$ (-2.932, 4.331) $b = 2.143$ (-1.29, 5.575) Goodness of fit: SSE: 84.53 R-square: 0.8038 Adjusted R-square: 0.7384 RMSE: 5.308	$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.248$ (-4.204, 6.7) $b = 0.5737$ (-0.3725, 1.52) Goodness of fit: SSE: 112.3 R-square: 0.7392 Adjusted R-square: 0.6523 RMSE: 6.119
$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ - Gaussian Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 24.97$ (24.45, 25.48) $b1 = 4.443$ (4.428, 4.458) $c1 = 1.066$ (1.033, 1.098) Goodness of fit: SSE: 0.01707 R-square: 1 Adjusted R-square: 0.9999 RMSE: 0.09239	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 4.503e-005$ (3.667e-005, 5.339e-005) $b = 27.25$ (26.85, 27.64) $c = 6.18$ (-6.271, -6.089) Goodness of fit: SSE: 0.0009466 R-square: 1 Adjusted R-square: 1 RMSE: 0.02176

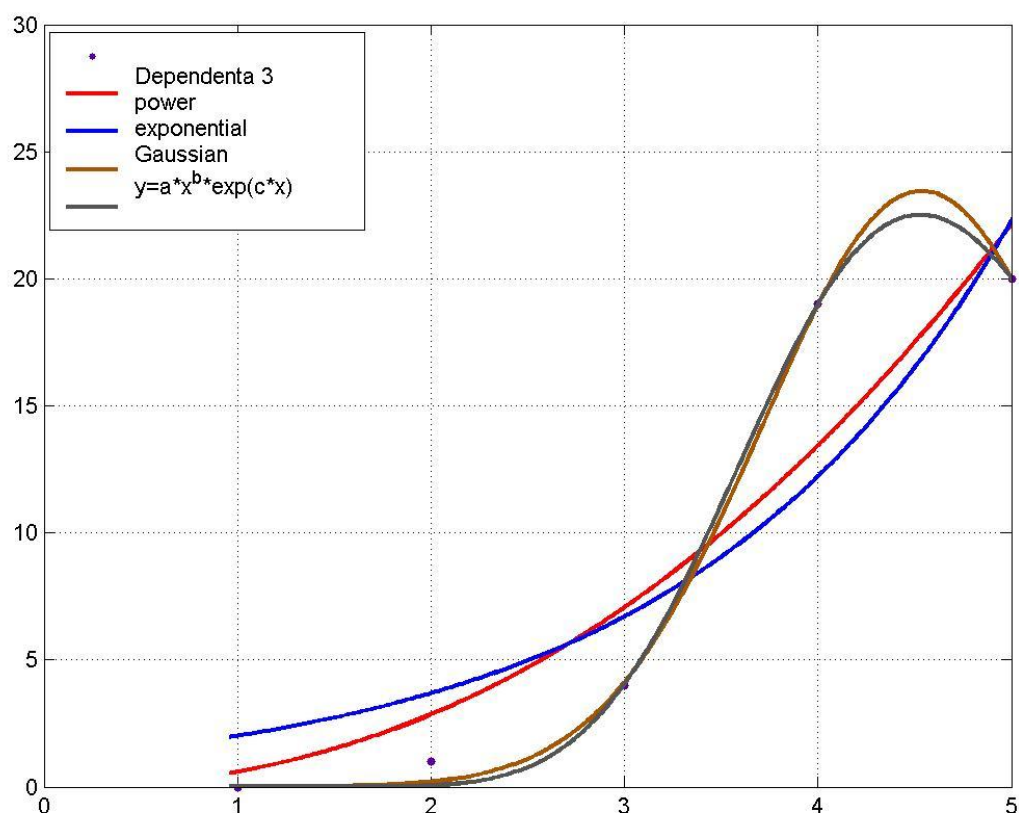


Figura 1. Atitudinea față de perfecționare

$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.6048 (-1.887, 3.097)$ $b = 2.237 (-0.4766, 4.951)$ Goodness of fit: SSE: 48.66 R-square: 0.8755 Adjusted R-square: 0.834 RMSE: 4.027	$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.107 (-2.873, 5.087)$ $b = 0.6004 (-0.1741, 1.375)$ Goodness of fit: SSE: 69.7 R-square: 0.8217 Adjusted R-square: 0.7622 RMSE: 4.82
$f(x) = a_1 \cdot \exp(-((x-b_1)/c_1)^2)$ - Gaussian Coefficients (with 95% confidence bounds): $a_1 = 23.45 (20.46, 26.44)$ $b_1 = 4.536 (4.408, 4.664)$ $c_1 = 1.165 (0.9071, 1.422)$ Goodness of fit: SSE: 0.6474 R-square: 0.9983 Adjusted R-square: 0.9967 RMSE: 0.569	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 0.0001692 (-0.0007893, 0.001128)$ $b = 23.13 (10.99, 35.27)$ $c = -5.109 (-7.909, -2.308)$ Goodness of fit: SSE: 0.8926 R-square: 0.9977 Adjusted R-square: 0.9954 RMSE: 0.6681

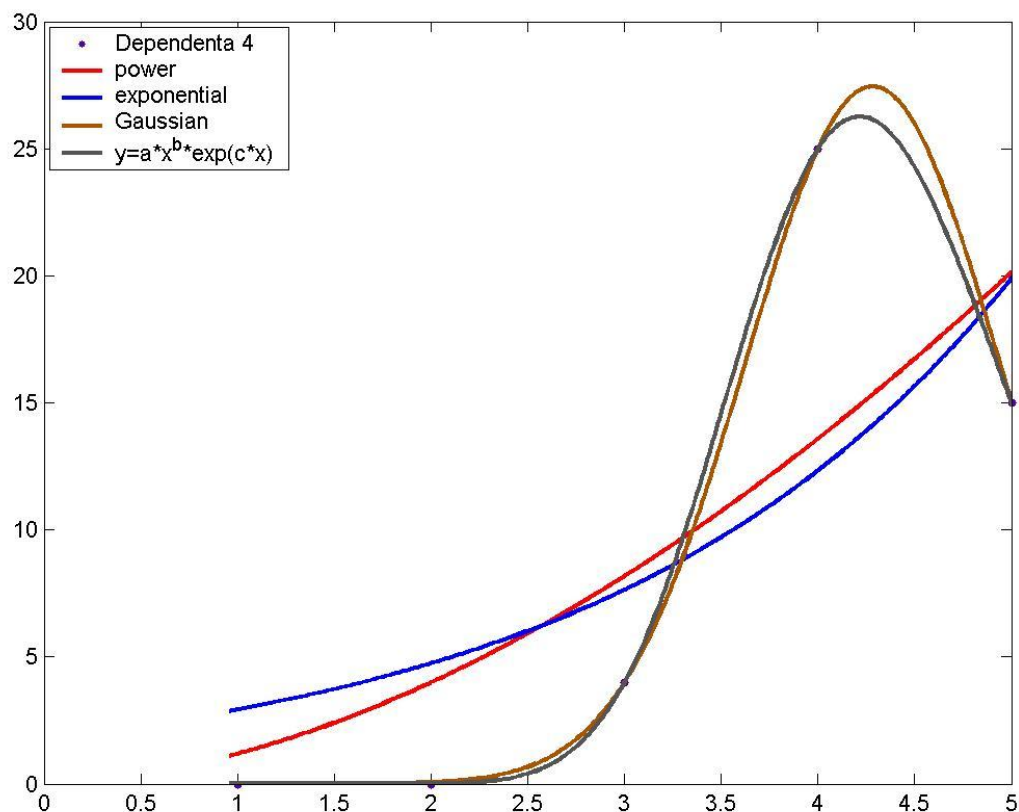


Figura 1. Abilitatea de utilizare a calculatorului

$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.174$ (-6.806, 9.153) $b = 1.766$ (-2.802, 6.335) Goodness of fit: SSE: 191.5 R-square: 0.6 Adjusted R-square: 0.4666 RMSE: 7.99	$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.818$ (-8.273, 11.91) $b = 0.4785$ (-0.7526, 1.71) Goodness of fit: SSE: 228.8 R-square: 0.5222 Adjusted R-square: 0.3629 RMSE: 8.733
$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ - Gaussian Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 27.44$ (27.21, 27.68) $b1 = 4.282$ (4.276, 4.288) $c1 = 0.9237$ (0.9137, 0.9337) Goodness of fit: SSE: 0.003767 R-square: 1 Adjusted R-square: 1 RMSE: 0.0434	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 3.16e-006$ (2.991e-006, 3.328e-006) $b = 36.31$ (36.2, 36.42) $c = -8.613$ (-8.639, -8.587) Goodness of fit: SSE: 7.9e-005 R-square: 1 Adjusted R-square: 1 RMSE: 0.006285

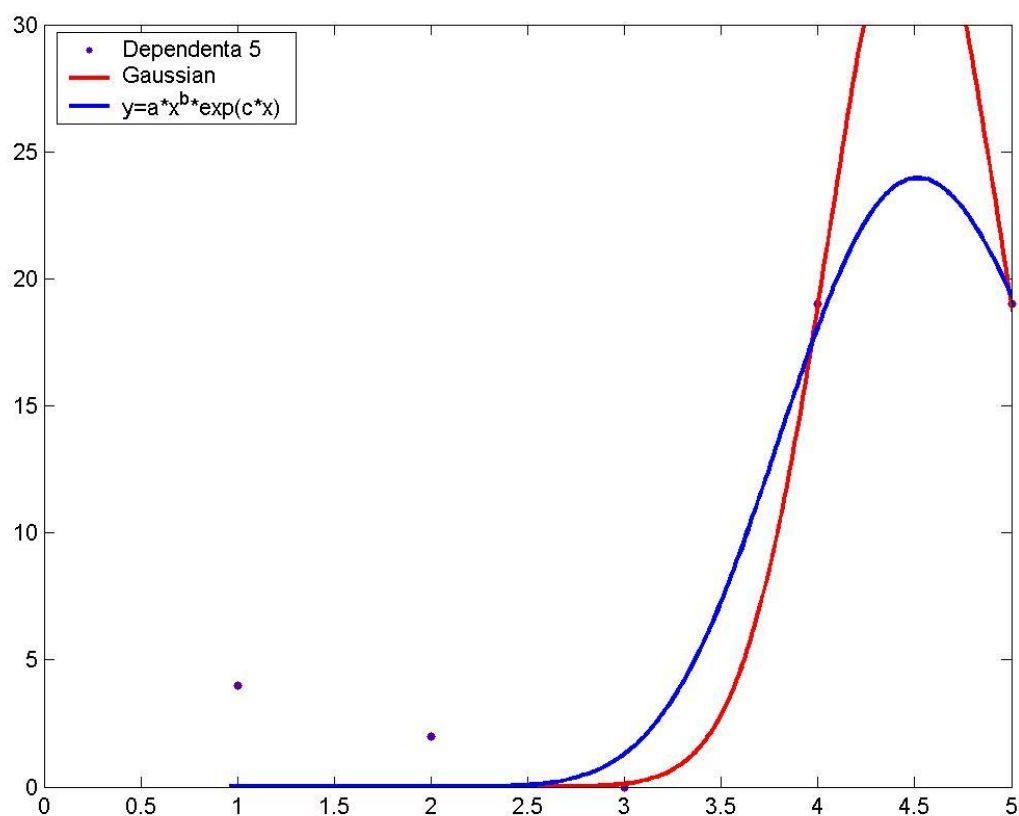


Figura 1. Atitudinea față de muncă

$$f(x) = a1 * \exp(-((x-b1)/c1)^2)$$

Coefficients (with 95% confidence bounds):

a1 = 35.8 (-474.3, 545.9)

b1 = 4.5 (4.3, 4.7)

c1 = 0.6282 (-6.429, 7.686)

Goodness of fit:

SSE: 20.01

R-square: 0.9436

Adjusted R-square: 0.8872

RMSE: 3.163

$$f(x) = a * x^b * \exp(c * x)$$

Coefficients (with 95% confidence bounds):

a = 4.083e-008 (-3.459e-006, 3.541e-006)

-b = 39.78 (-135.1, 214.6)

c = -8.81 (-48.01, 30.39)

Goodness of fit:

SSE: 22.62

R-square: 0.9362

Adjusted R-square: 0.8725

RMSE: 3.363

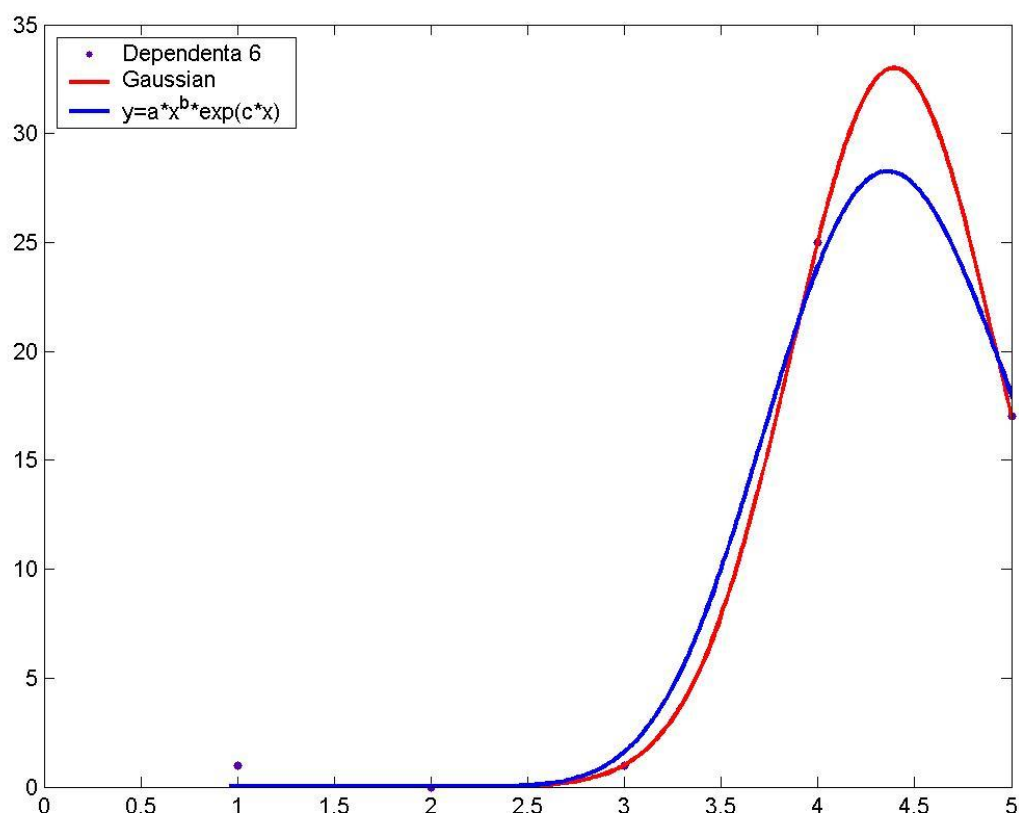


Figura 1. Abilități de lucru în echipă

$f(x) = a1 * \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ - Gaussian
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a1 = 33.01$ (20.5, 45.52)
 $b1 = 4.393$ (4.289, 4.497)
 $c1 = 0.7453$ (0.43, 1.061)
 Goodness of fit:
 SSE: 1
 R-square: 0.9981
 Adjusted R-square: 0.9962
 RMSE: 0.7071

$f(x) = a * x^b * \exp(c * x)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a = 9.324e-009$ (-2.458e-007, 2.645e-007)
 $b = 46.18$ (-9.683, 102.1)
 $c = -10.59$ (-23.12, 1.943)
 Goodness of fit:
 SSE: 3.557
 R-square: 0.9933
 Adjusted R-square: 0.9865
 RMSE: 1.334

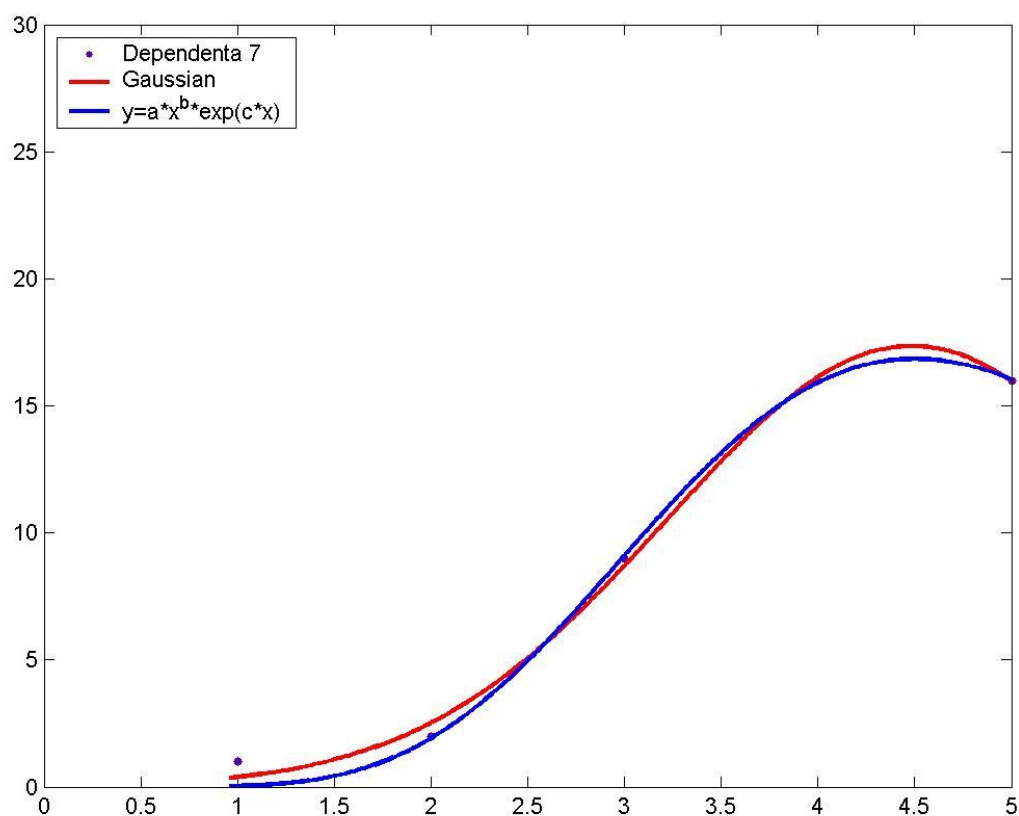


Figura 1. Abilități de comunicare într-o limbă de circulație internațională

$f(x) = a1 * \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ - Gaussian Coefficients (with 95% confidence bounds): a1 = 17.35 (15.1, 19.6) b1 = 4.484 (4.142, 4.825) c1 = 1.788 (1.293, 2.283) Goodness of fit: SSE: 0.7409 R-square: 0.9965 Adjusted R-square: 0.993 RMSE: 0.6087	$f(x) = a * x^b * \exp(c * x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): a = 0.2298 (-0.2953, 0.7549) b = 8.52 (2.503, 14.54) c = -1.894 (-3.42, -0.3674) Goodness of fit: SSE: 0.961 R-square: 0.9954 Adjusted R-square: 0.9909 RMSE: 0.6932
---	---

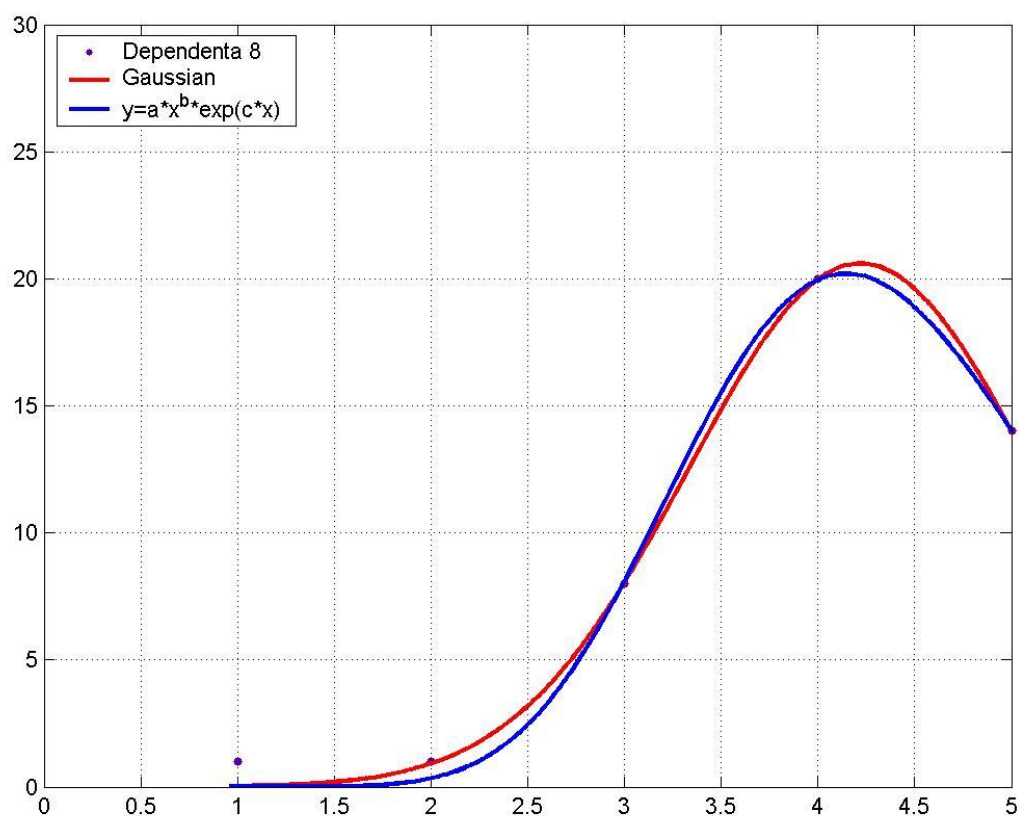


Figura 1. Capacitatea de a fi flexibil

$f(x) = a1 * \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ - Gaussian
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a1 = 20.59$ (17.6, 23.58)
 $b1 = 4.219$ (4.065, 4.373)
 $c1 = 1.258$ (1.014, 1.502)
 Goodness of fit:
 SSE: 0.9519
 R-square: 0.9965
 Adjusted R-square: 0.9931
 RMSE: 0.6899

$f(x) = a * x^b * \exp(c * x)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a = 0.00562$ (-0.01686, 0.0281)
 $b = 19.41$ (9.643, 29.18)
 $c = -4.683$ (-7.086, -2.28)
 Goodness of fit:
 SSE: 1.457
 R-square: 0.9947
 Adjusted R-square: 0.9894
 RMSE: 0.8535

Tinerii specialiști pe piața muncii
 Modelarea matematică a rezultatelor chestionării privind așteptările și cerințele tinerilor
 specialiști de la angajatori și piața muncii
 MATLAB 5.0 MAT-file, Platform: PCWIN, Created on: Thu Oct 26 21:42:29 2017

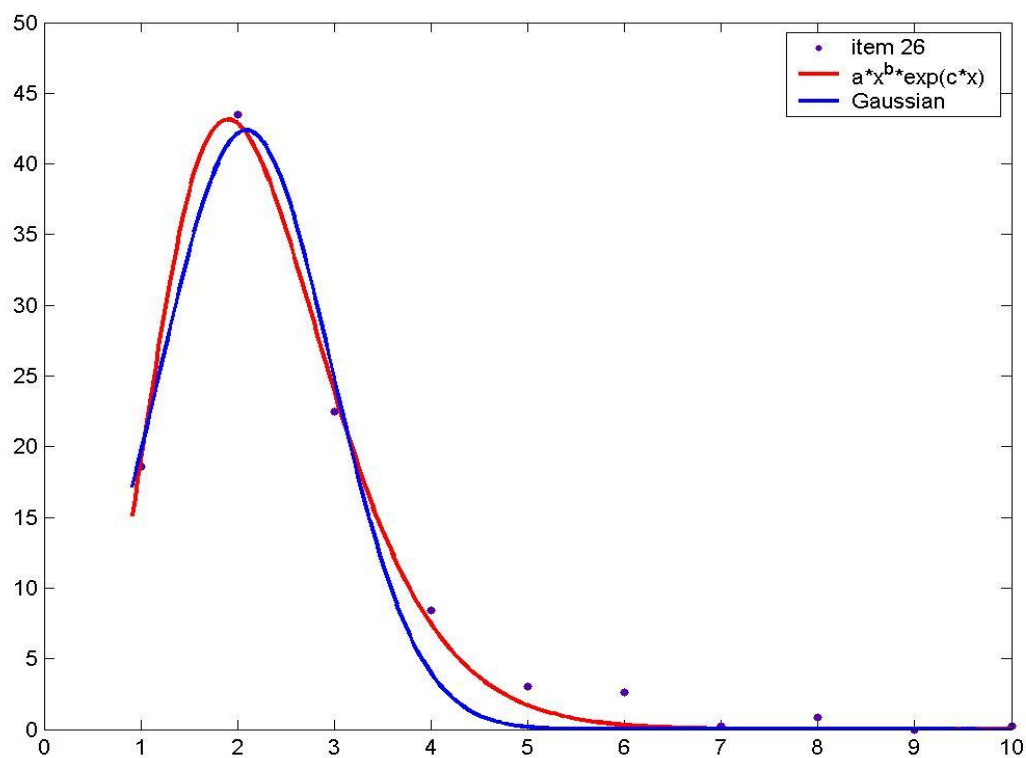


Figura 1. Numărul locurilor de muncă de la absolvirea studiilor până în prezent

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a = 246.5$ (169.8, 323.2)
 $b = 4.877$ (4.17, 5.584)
 $c = -2.565$ (-2.925, -2.205)
 Goodness of fit:
 SSE: 11.02
 R-square: 0.994
 Adjusted R-square: 0.9923
 RMSE: 1.255

$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a1 = 42.38$ (36.6, 48.16)
 $b1 = 2.091$ (1.949, 2.232)
 $c1 = 1.242$ (1.04, 1.443)
 Goodness of fit:
 SSE: 43.6
 R-square: 0.9762
 Adjusted R-square: 0.9694
 RMSE: 2.496

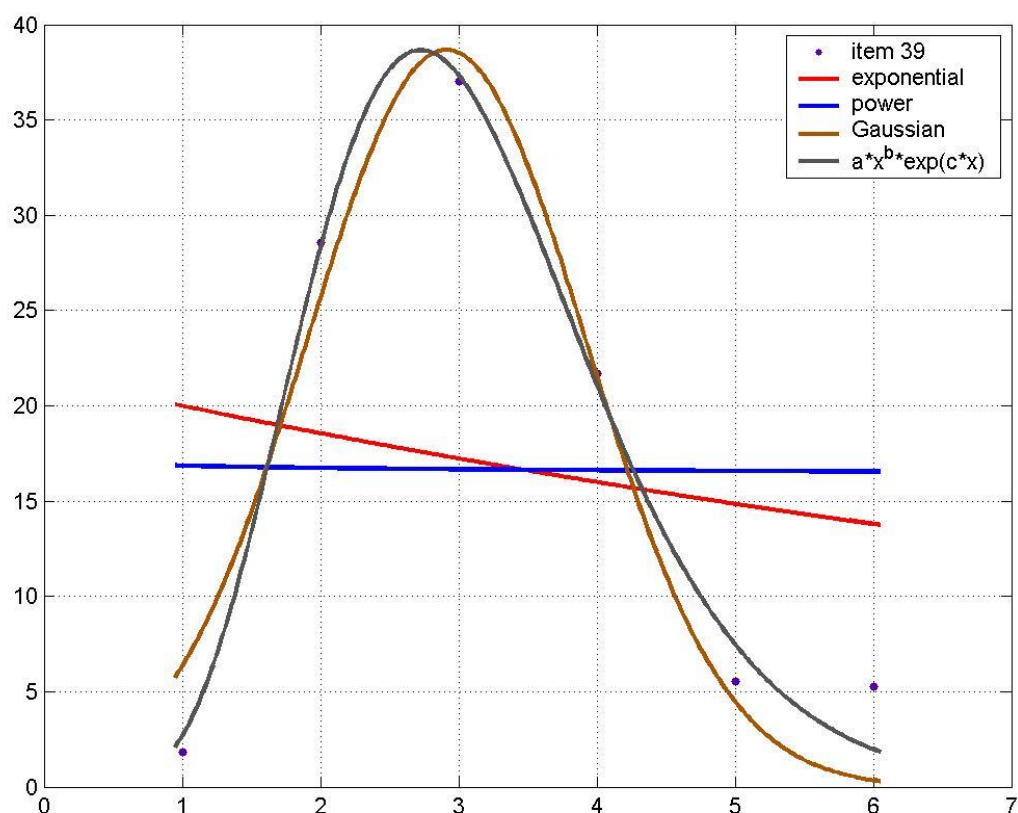


Figura 1. Mărimea reală a salariului

$f(x) = a \cdot \exp(b \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 21.53$ (-26.58, 69.64) $b = -0.07416$ (-0.7127, 0.5644) Goodness of fit: SSE: 1013 R-square: 0.0395 Adjusted R-square: -0.2006 RMSE: 15.91	$f(x) = a \cdot x^b$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 16.85$ (-21.35, 55.06) $b = -0.01023$ (-1.828, 1.807) Goodness of fit: SSE: 1054 R-square: 0.000114 Adjusted R-square: -0.2499 RMSE: 16.23
$f(x) = a1 \cdot \exp(-(x-b1)/c1)^2$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 38.67$ (25.99, 51.35) $b1 = 2.912$ (2.53, 3.293) $c1 = 1.422$ (0.882, 1.961) Goodness of fit: SSE: 56.66 R-square: 0.9463 Adjusted R-square: 0.9104 RMSE: 4.346	$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 37.92$ (15.93, 59.9) $b = 7.215$ (3.924, 10.51) $c = -2.647$ (-3.791, -1.503) Goodness of fit: SSE: 15.91 R-square: 0.9849 Adjusted R-square: 0.9749 RMSE: 2.303

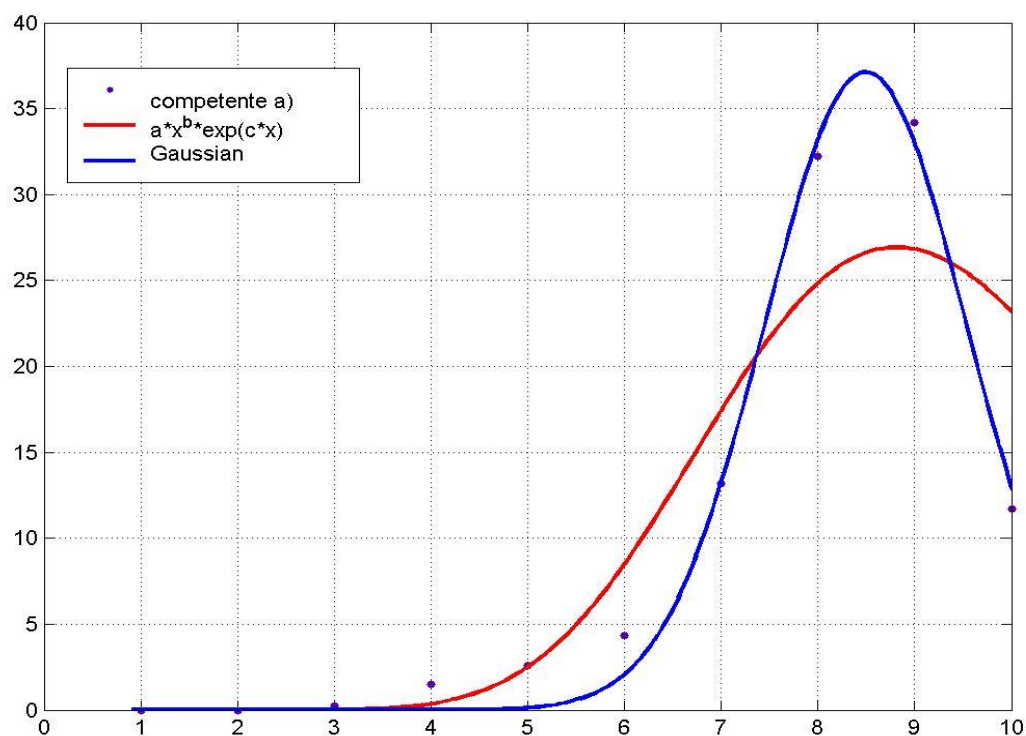


Figura 1.

Item 15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Item 15 a) Cunoașterea și aplicarea în practică a domeniului de studiu

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 2.42e-008$ (-7.117e-007, 7.601e-007) $b = 17.71$ (-9.916, 45.34) $c = -2.01$ (-5.384, 1.363) Goodness of fit: SSE: 278.6 R-square: 0.8201 Adjusted R-square: 0.7686 RMSE: 6.309	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 37.12$ (33.7, 40.54) $b1 = 8.492$ (8.382, 8.602) $c1 = 1.468$ (1.305, 1.63) Goodness of fit: SSE: 17.5 R-square: 0.9887 Adjusted R-square: 0.9855 RMSE: 1
---	--

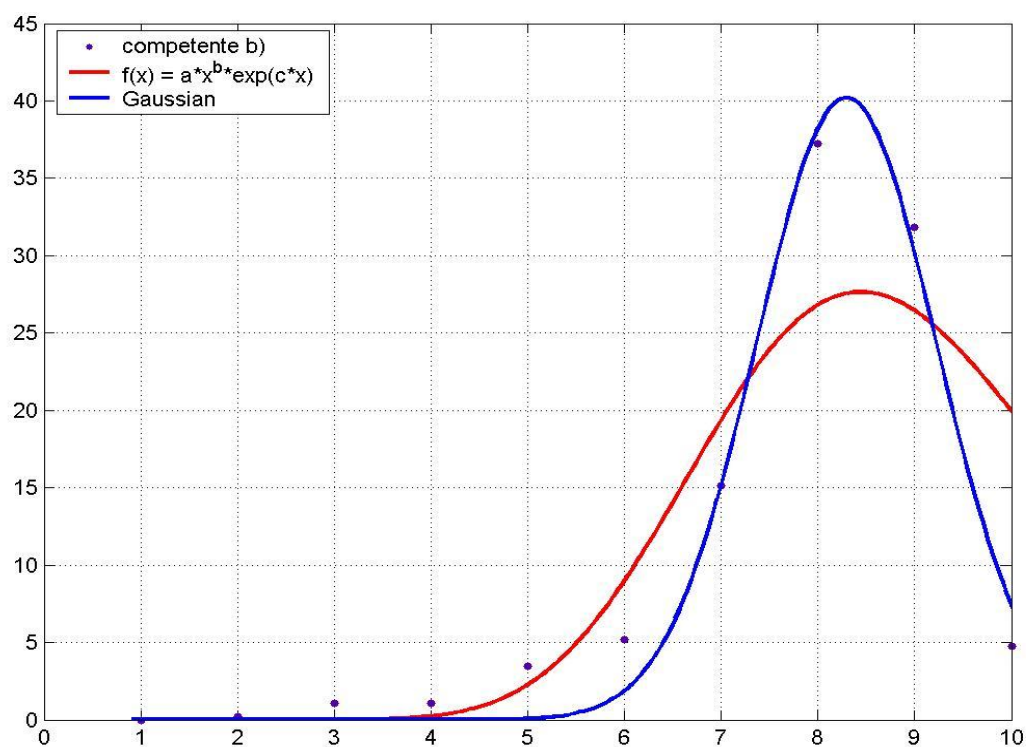


Figura 1.

Item 15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Item 15 b) Competența de negociere în mod eficace

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 6.913e-010$ (-2.508e-008, 2.646e-008) $b = 21.54$ (-12.57, 55.65) $c = -2.552$ (-6.748, 1.645) Goodness of fit: SSE: 403.4 R-square: 0.7616 Adjusted R-square: 0.6935 RMSE: 7.591	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 40.2$ (35.07, 45.33) $b1 = 8.294$ (8.158, 8.43) $c1 = 1.312$ (1.117, 1.507) Goodness of fit: SSE: 35.75 R-square: 0.9789 Adjusted R-square: 0.9728 RMSE: 2.26
---	--

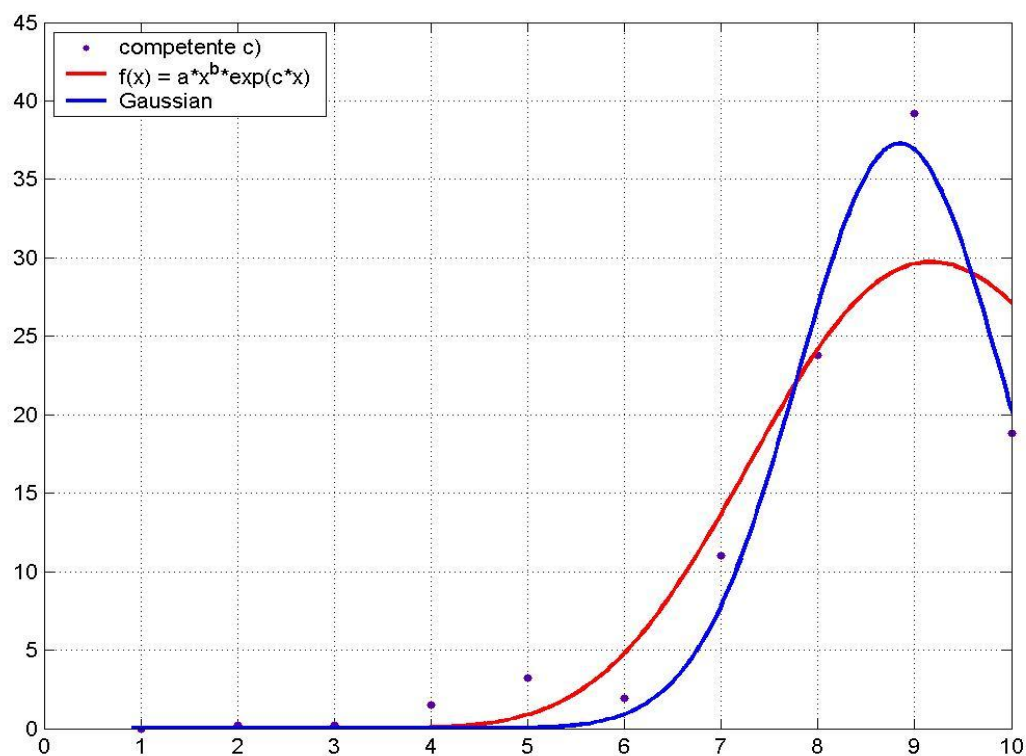


Figura 1.

Item 15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Item 15 c) Competențe și abilități de a acționa calm în condiții de stres

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.551e-011$ (-5.215e-010, 5.525e-010) $b = 23.27$ (-7.158, 53.69) $c = -2.539$ (-6.119, 1.042) Goodness of fit: SSE: 183.9 R-square: 0.8847 Adjusted R-square: 0.8517 RMSE: 5.126	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 37.28$ (32.01, 42.56) $b1 = 8.846$ (8.672, 9.019) $c1 = 1.478$ (1.208, 1.747) Goodness of fit: SSE: 40.73 R-square: 0.9745 Adjusted R-square: 0.9672 RMSE: 2.412
---	---

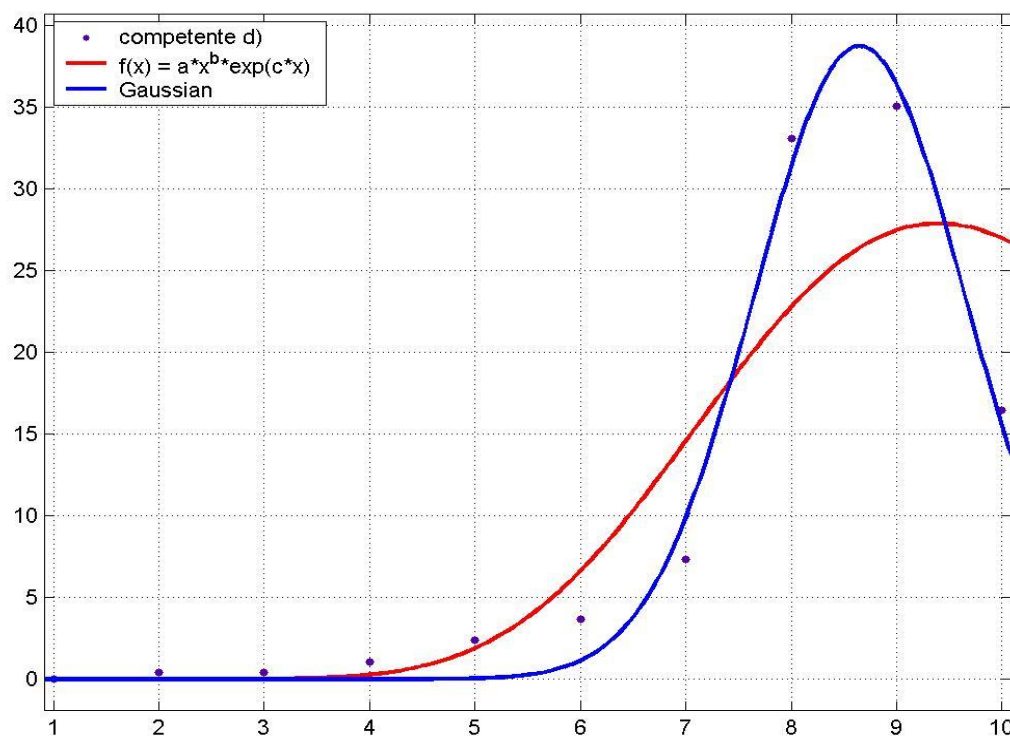


Figura 1.

Item 15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Item 15 d) Competențe digitale

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 3.547e-008$ (-1.325e-006, 1.396e-006) $b = 16.52$ (-17.73, 50.76) $c = -1.758$ (-5.858, 2.341) Goodness of fit: SSE: 337.3 R-square: 0.7983 Adjusted R-square: 0.7406 RMSE: 6.941	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 38.74$ (34.5, 42.99) $b1 = 8.649$ (8.523, 8.774) $c1 = 1.41$ (1.222, 1.597) Goodness of fit: SSE: 25.68 R-square: 0.9846 Adjusted R-square: 0.9803 RMSE: 1.915
---	---

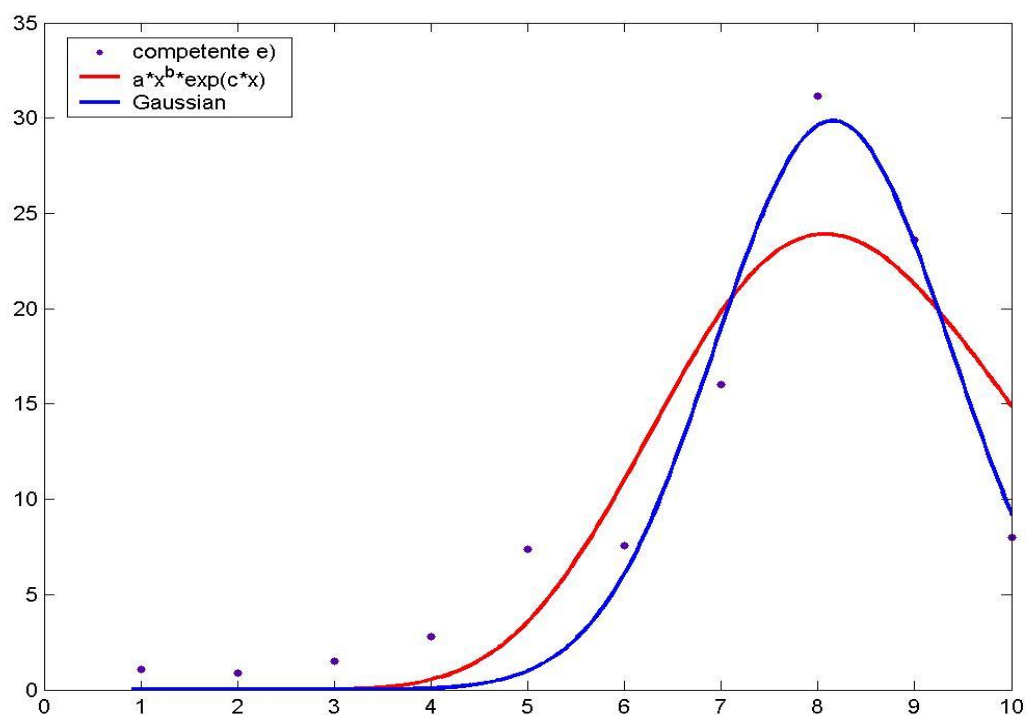


Figura 1.

Item 15. Cum evaluați nivelul propriu de competențe în urma absolvirii programului de învățământ superior?

Item 15 e) Competențe lingvistice într-o limbă străină

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 1.828e-008$ (-3.678e-007, 4.044e-007) $b = 19.28$ (-0.6261, 39.18) $c = -2.387$ (-4.916, 0.1417) Goodness of fit: SSE: 155.9 R-square: 0.8397 Adjusted R-square: 0.7939 RMSE: 4.719	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 37.07$ (29.67, 41.06) $b1 = 7.547$ (6.863, 7.942) $c1 = 1.774$ (1.282, 2.134) Goodness of fit: SSE: 66.99 R-square: 0.9311 Adjusted R-square: 0.9114 RMSE: 3.094
---	---

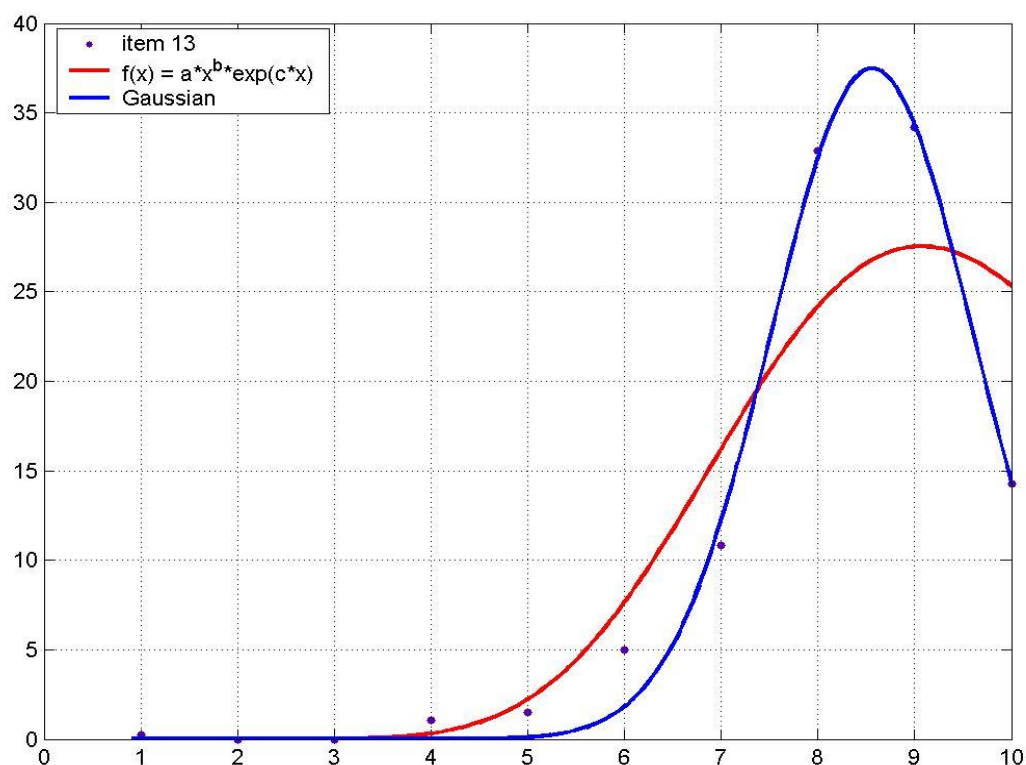


Figura 1.

Item 13. Cum evaluați calitatea pregătirii profesionale dobândite în timpul studiilor? Indicați răspunsul pe o scală de la 1 la 10, unde 1- înseamna foarte slab, iar 10 - foarte înalt.

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 2.963e-008$ (-9.198e-007, 9.79e-007) $b = 17.14$ (-11.73, 46) $c = -1.889$ (-5.379, 1.601) Goodness of fit: SSE: 279.5 R-square: 0.8255 Adjusted R-square: 0.7756 RMSE: 6.319	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 37.48$ (34.28, 40.69) $b1 = 8.559$ (8.457, 8.662) $c1 = 1.472$ (1.319, 1.625) Goodness of fit: SSE: 15.3 R-square: 0.9904 Adjusted R-square: 0.9877 RMSE: 1.478
---	--

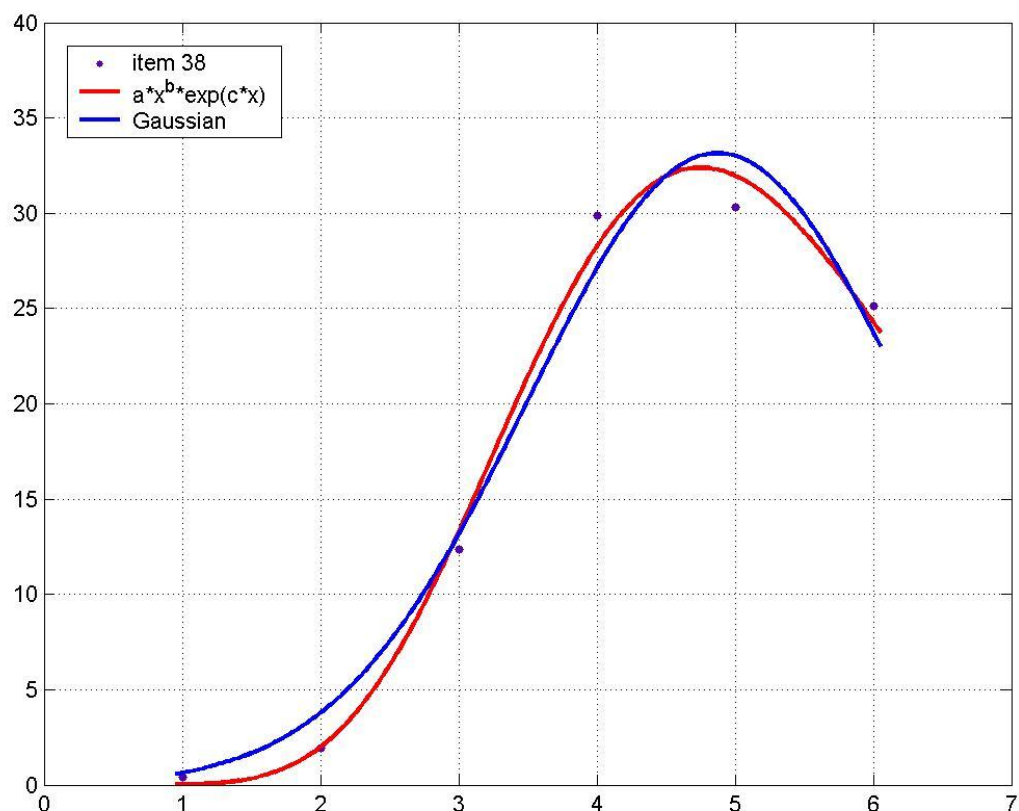


Figura 1.

Item 38. Pentru ce salariu sunteți gata să activați pe piața muncii din Republica Moldova?

Coefficients (with 95% confidence bounds):

$a = 0.1387$ (-0.1539, 0.4313)

$b = 9.768$ (5.645, 13.89)

$c = -2.056$ (-2.969, -1.143)

Goodness of fit:

SSE: 7.17

R-square: 0.9923

Adjusted R-square: 0.9872

RMSE: 1.546

$f(x) = a1 * \exp(-((x-b1)/c1)^2)$

Coefficients (with 95% confidence bounds):

$a1 = 33.14$ (26.24, 40.05)

$b1 = 4.874$ (4.484, 5.265)

$c1 = 1.95$ (1.321, 2.579)

Goodness of fit:

SSE: 20.84

R-square: 0.9776

Adjusted R-square: 0.9627

RMSE: 2.636

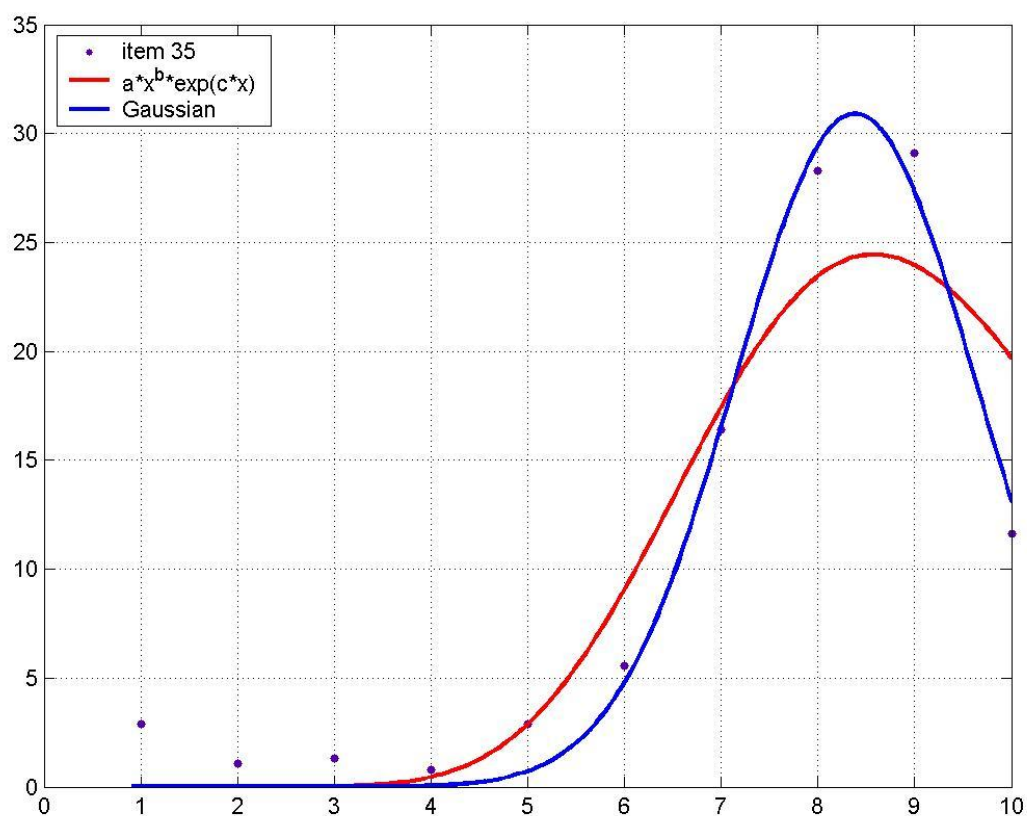


Figura 1.

Item 35. În ce măsură sunteți satisfăcut de poziția dumnevoastră profesională actuală?

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a = 4.916e-008$ (-9.979e-007, 1.096e-006)
 $b = 17.42$ (-2.174, 37.02)
 $c = -2.031$ (-4.457, 0.3943)
 Goodness of fit:
 SSE: 139.9
 R-square: 0.8733
 Adjusted R-square: 0.8371
 RMSE: 4.47

$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$
 Coefficients (with 95% confidence bounds):
 $a1 = 30.91$ (27.21, 34.62)
 $b1 = 8.384$ (8.211, 8.556)
 $c1 = 1.746$ (1.484, 2.008)
 Goodness of fit:
 SSE: 24.02
 R-square: 0.9782
 Adjusted R-square: 0.972
 RMSE: 1.852

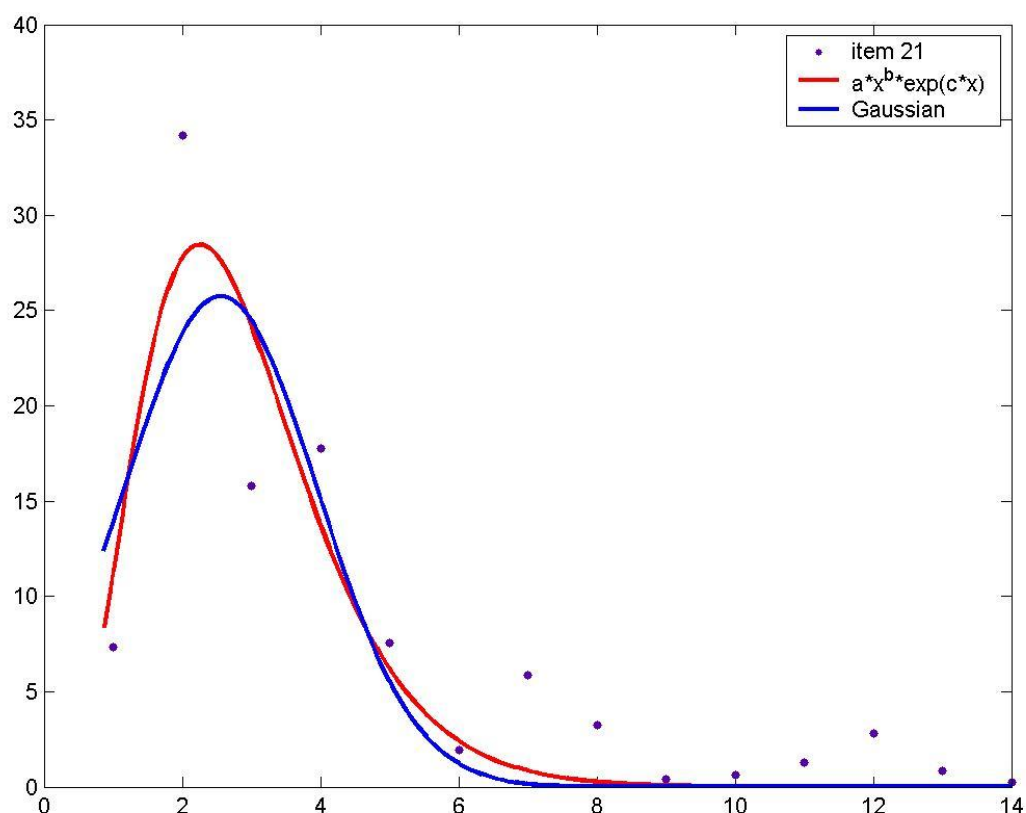


Figura 1.
Item 21. Timp de câte luni ați căutat primul loc de muncă?

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 56.05$ (14.66, 97.44) $b = 3.613$ (1.279, 5.946) $c = -1.603$ (-2.555, -0.6516) Goodness of fit: SSE: 189.6 R-square: 0.8408 Adjusted R-square: 0.8118 RMSE: 4.152	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 25.74$ (16.62, 34.87) $b1 = 2.556$ (1.96, 3.152) $c1 = 1.972$ (1.032, 2.913) Goodness of fit: SSE: 291.1 R-square: 0.7555 Adjusted R-square: 0.7111 RMSE: 5.145
--	--

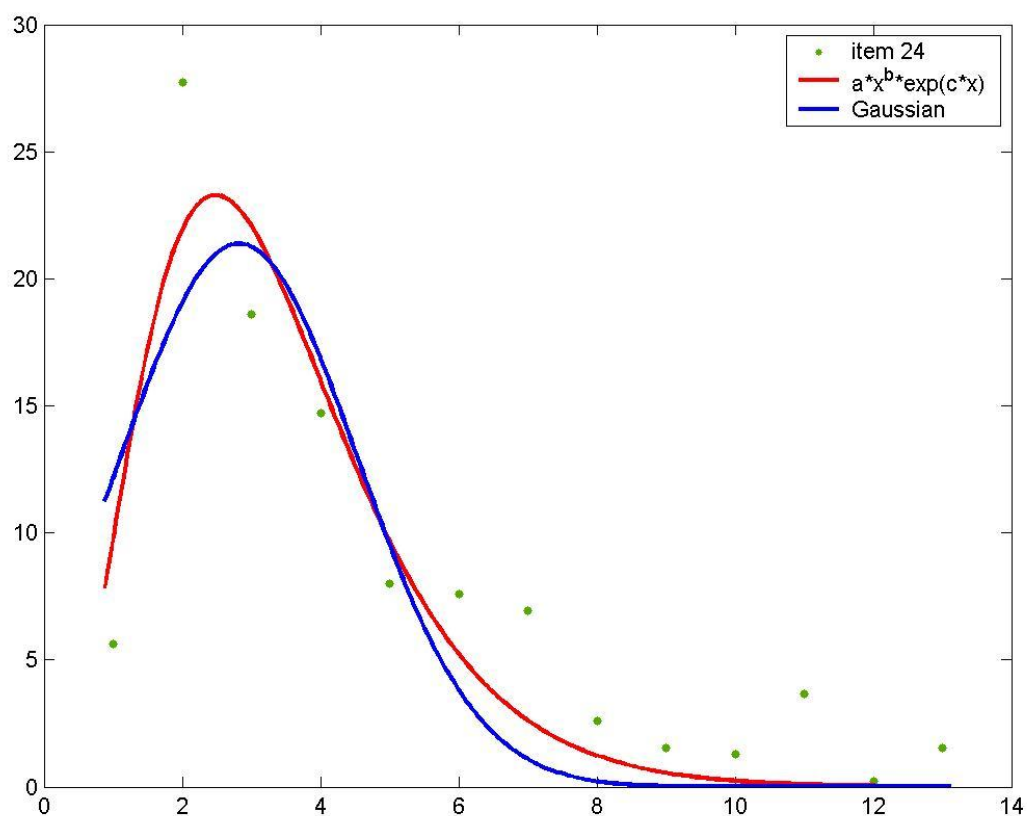


Figura 1.

Item 24. Câți angajatori ați contactat când erați în căutarea primului loc de muncă?

$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a = 30.06$ (14, 46.12) $b = 2.789$ (1.09, 4.488) $c = -1.124$ (-1.734, -0.5144) Goodness of fit: SSE: 110.1 R-square: 0.8605 Adjusted R-square: 0.8326 RMSE: 3.318	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): $a1 = 21.38$ (14.01, 28.75) $b1 = 2.821$ (2.08, 3.561) $c1 = 2.422$ (1.244, 3.601) Goodness of fit: SSE: 205 R-square: 0.7403 Adjusted R-square: 0.6883 RMSE: 4.527
--	--

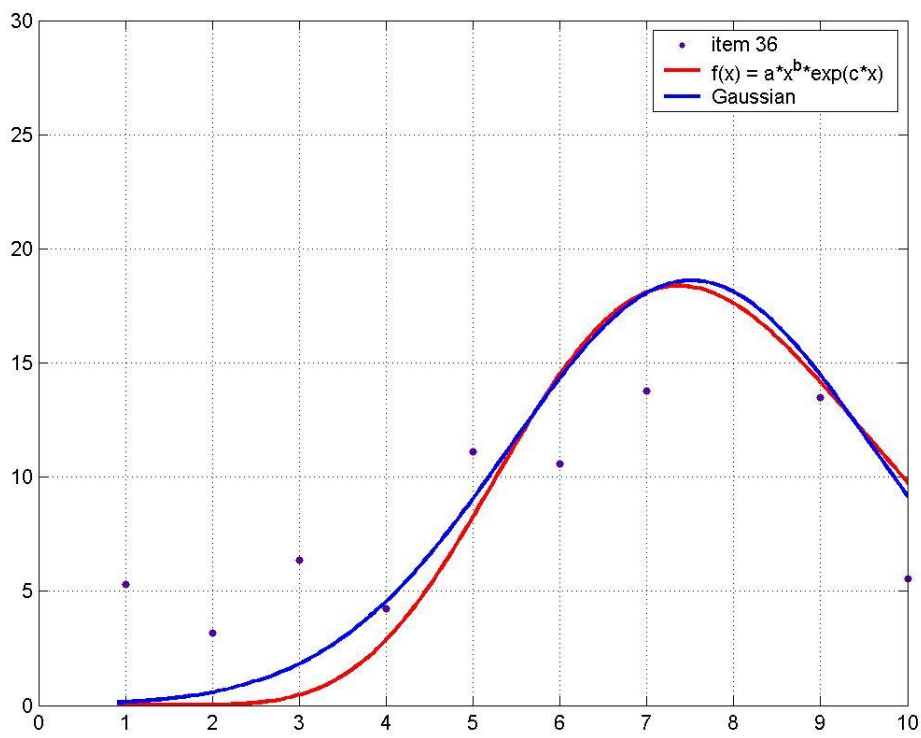


Figura 1.
Item 36. În ce masura sunteți mulțumit de salariul primit?

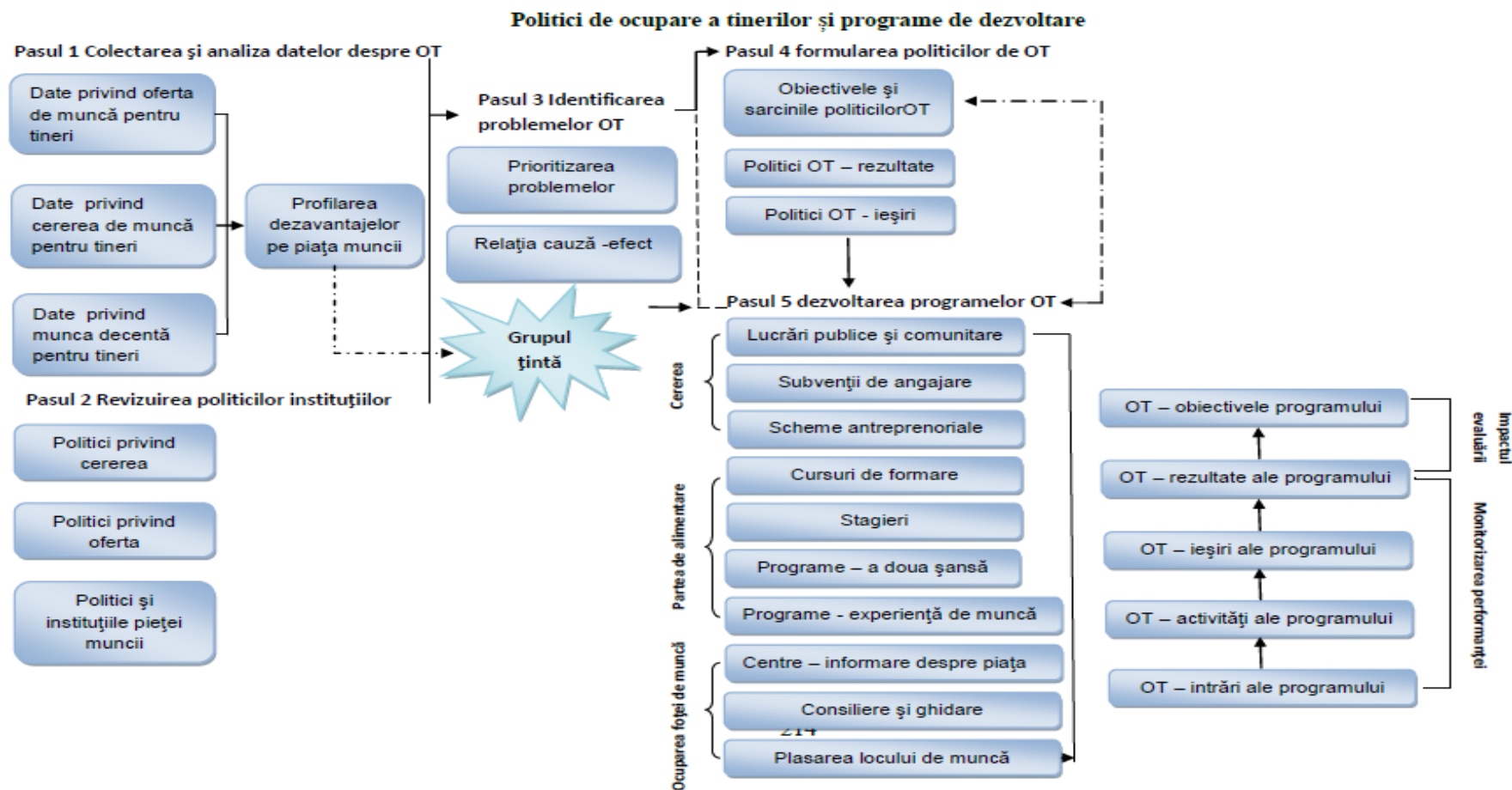
$f(x) = a \cdot x^b \cdot \exp(c \cdot x)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): a = 0.0001055 (-0.001646, 0.001857) b = 12.11 (-4.883, 29.11) c = -1.645 (-3.994, 0.7036) Goodness of fit: SSE: 213.5 R-square: 0.5079 Adjusted R-square: 0.3673 RMSE: 5.523	$f(x) = a1 \cdot \exp(-((x-b1)/c1)^2)$ Coefficients (with 95% confidence bounds): a1 = 18.61 (10.84, 26.38) b1 = 7.511 (6.439, 8.584) c1 = 2.959 (1.267, 4.652) Goodness of fit: SSE: 174.3 R-square: 0.5983 Adjusted R-square: 0.4835 RMSE: 4.991
---	---

Așteptările absolvenților învățământului superior de la viitorul angajator

Item 17. Ce așteptări aveți de la viitorul angajator?
Să creeze astfel de condiții care să-mi facă plăcere să mă perfecționez continuu în domeniul ales
Seriozitate, profesionalism, colegialitate, salariu adecvat muncii prestate
Să fiu tratată ca un profesionist nu ca un student de pe băncile universității, să-mi ofere posibilitatea perfecționării.
Să fie mai puțin exigenți
Seriozitate, explicarea tuturor cerințelor și obligațiilor precum și asigurarea unui salariu mare și stabil
Condiții bune de lucru, cu echipament performant și cu o recompensă conform muncii depuse
Să aibă grijă de tinerii specialist
Acceptarea tinerilor fără practică în domeniu
Să fie loial, înțelegător, să dorească să împărtășească experiența cu tinerii specialist
Să fie receptiv
Să fie deschis la colaborare, să accepte ideile noi
O atitudine prietenoasă și înțelegătoare
Să-mi aprecieze aptitudinile
Salariu bine plătit, atitudine pozitivă, condiții bune de lucru
Să-mi ofere un post de muncă stabil, cu un salariu decent
Salariu decent, posibilitate de creștere profesională
Salariu bun
Salariu mai bun
Condiții favorabile de muncă
Salariu bun
Creștere ca specialist
Atitudine, susținere, încurajare
Să fie înțelegător, creștere în carieră
Viitorul angajator trebuie să fie un manager bun, să fie un lider care muncește împreună cu echipa
Condiții bune de muncă, salariu bun
Seriozitate, condiții decente de muncă
Să fie receptiv la propunerile oferite, să-și respecte promisiunile
Să respecte regimul de lucru, să aprecieze eforturile angajaților, să achite salariu corespunzător și la timp
Seriozitate
Să fie un manager bun, un om pragmatic și bine echilibrat, să fie imparțial
Să aibă grijă de angajați
Salariu bun
Să fie neafiliat politic

Sursa: elaborat de autor în baza prelucrării rezultatelor chestionarului „Absolvenții și piața muncii”, itemul 17

Politici de ocupare a tinerilor și programe de dezvoltare



Măsuri de eficientizare a ocupării tinerilor specialiști su studii superioare

Item 40. Ce măsuri ar trebui să fie adoptate la nivel de stat în vederea eficientizării ocupării tinerilor specialiști?
Să fie oferit un post de muncă studenților pentru ca să acumuleze stagiu de muncă
Să existe concordanță între cunoștințele care se cer de la tinerii specialiști și ceea ce se predă la universitate
Să fie pregătite cadre în baza cerințelor Ministerului de resort
Tinerii specialiști să fie mai bine remunerați și motivați să lucreze în țară
Să fie oferite posibilități pentru tinerele familii să-și procure imobil
Să garanteze un loc decent de muncă după absolvirea universității
Acordarea unui salariu decent
Acordarea salariului în conformitate cu competențele
Să fie organizate cursuri suplimentare de pregătire profesională
Acordarea unui salariu mai mare
Rezolvarea problemei cu stagiul de munca. O soluție ar fi acordarea stimulentei financiare întreprinderilor care angajează tineri specialiști
Să fie luate măsuri privind eliminarea corupției la angajarea în câmpul muncii
Mărirea salariilor de bază
Să asigure un salariu decent
Să asigure locuri gratis de trai pentru tinerii specialiști
Să ofere facilități în privința dobândirii unui loc de trai
Să se execute controlul angajării tinerilor și înlăturarea neajunsurilor depistate
Dezvoltarea agriculturii, crearea locurilor de muncă în agricultură și ridicarea salariilor în acest domeniu
Oferirea locurilor de trai pentru tinerii specialiști
Să fie exclusă total cerința pentru experiență în domeniu
Asigurarea salariilor decente
USM ar trebui să promoveze studenții să participe la evenimente naționale și internaționale
Să angajeze studenți fără stagiu de muncă
Să existe concordanță între competențele formate la universitate și cerințele angajatorilor
Să fie pregătite cadre în baza cerințelor Ministerului de resort
Tinerii specialiști să fie susținuți de stat prin oferirea locurilor de muncă
Oferirea oportunităților de a beneficia de locuințe sociale
Să garanteze un loc de muncă după absolvirea universității

Sursa: elaborat de autor în baza prelucrării rezultatelor chestionarului „Tinerii specialiști și piața muncii”, itemul 40

Ministerul Educației
al Republicii Moldova
UNIVERSITATEA DE STAT
„ALECU RUSSO” DIN BĂLȚI



Republic of Moldova
Ministry of Education
ALECU RUSSO BALTI STATE
UNIVERSITY

MD – 3121, Bălți, str. Pușkin, nr. 38
Tel. (+373) 231-5-24-30
Fax. (+373) 231-5-24-39
E-mail: anticamera@usarb.md
Web: www.usarb.md

MD – 3121, Balti, 38, Puskin Street
Tel. (+373) 231-5-24-30
Fax. (+373) 231-5-24-39
E-mail: anticamera@usarb.md
Web: www.usarb.md

5.12 2017 nr. 1/17

La nr. _____ din _____

ACT DE IMPLEMENTARE

a rezultatelor cercetărilor științifice efectuate de către dna **Veronica GARBUS**

Tema tezei: **“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova”**

Specialitatea: 521.03 Economie și management în domeniul de activitate

Prin prezentul act se confirmă că rezultatele științifice obținute de dna Veronica GARBUS în urma elaborării tezei de doctor în științe economice, au fost integrate cu succes în activitatea Universității de Stat “Alecu Russo” din Bălți.

Utilitatea practică a cercetării decurge, în primul rând, din argumentarea importanței aducerii în prim plan a tânărului specialist cu studii superioare în calitate de produs finit al actului educațional efectuat de instituția de învățământ superior. Ca rezultat a recomandărilor autorului, au fost consolidate relațiile mediului educațional cu mediul profesional, ținându-se cont de doleanțele și necesitățile studenților și absolvenților instituției.

Rezultatele cercetărilor științifice ale dnei Veronica GARBUS sunt prezentate periodic în cadrul conferințelor și coloeviilor științifice, precum și în cadrul ședințelor catedrei de Științe economice. În baza lor au fost elaborate materiale didactice pentru studenții ciclului I (Licență) și ciclului II (Masterat). Periodic, dna GARBUS organizează și desfășoară activități tematice pentru studenți, în cadrul cărora sunt invitați reprezentanți ai angajatorilor, ai Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă Bălți și ai asociațiilor obștești, ca de exemplu: training “Drumul meu spre o carieră de succes” (octombrie, 2016); focus grup “Azi student, mâine angajat” (februarie, 2017); atelier “Soluții inovatoare pentru facilitarea ocupării tinerilor” (noiembrie, 2017).

Rezultatele cercetării realizate în lucrare au fost utilizate pentru elaborarea Planului de dezvoltare strategic instituțional a Universității de Stat “Alecu Russo” din Bălți pentru perioada 2018-2023. Impactul estimat conturează politici de perfecționare a procesului instructiv-educativ centrat pe cel ce învață, cu accent sporit pe cerințele actuale ale pieței muncii, ceea ce, în rezultat, duce la consolidarea capitalului uman la nivel regional și național.

Pavel TOPALĂ
dr. hab., prof. univ.

Președintele Consiliului științific al Universității de Stat “Alecu Russo” din Bălți



ur. 01-1930 28.12.2014

ACT DE IMPLEMENTARE
a rezultatelor cercetărilor științifice

Universitatea Tehnică a Moldovei (UTM) a studiat principalele propuneri și recomandări înaintate de către dna Veronica Garbuz în teza de doctor în științe economice cu tema **“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova”**, specialitatea 521.03 – Economie și management în domeniul de activitate, și constată că ele au o deosebită valoare aplicativă la nivel instituțional și național.

Menționăm, în mod special, recomandările dnei Veronica Garbuz referitoare la condițiile de eficiență pe care trebuie să le satisfacă instituțiile de învățământ superior pentru a fi competitive pe piața muncii și pentru a furniza angajatorilor capital uman de calitate.

În urma rezultatelor cercetării efectuate de către autoare privind pregătirea specialiștilor în conformitate cu prescripțiile angajatorului și în urma implementării proiectului “Dezvoltarea învățământului ingineresc în Moldova”, finanțat de asociația DAAD (Germania) (2012-2017), au fost formulate recomandări, care, aplicate la nivel instituțional, au contribuit la eficientizarea amplasării în câmpul muncii imediat după absolvire a unui număr considerabil de absolvenți.

În cadrul UTM, chestionarele au fost aplicate pentru un număr de 153 studenți din ultimul de studiu, 65 chestionare pentru tineri specialiști și 104 chestionare pentru angajatori.

Recomandările expuse în lucrare au fost utilizate pentru elaborarea Planului de dezvoltare strategică Instituțională a Universității Tehnice a Moldovei.

Viorel BOSTAN
dr. hab., prof. univ.

Rectorul Universității Tehnice a Moldovei



MINISTERUL AGRICULTURII,
DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI
MEDIULUI AL REPUBLICII
MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГОХОЗЯЙСТВА,
РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

UNIVERSITATEA AGRARĂ
DE STAT DIN MOLDOVA

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ МОЛДОВЫ

str. Mircești 44, Chișinău, MD-2049,
tel: 022-31-22-58, 22-31-22-92,
fax(373-22) 31-22-76
<http://www.uasm.md>

MD-2049, Кишинэу, ул. Мирчешть, 44
тел: 022-31-22-58, 22-31-22-92,
факс (373-22) 31-22-76
<http://www.uasm.md>

28.12.2017

№. 01-2023

ACT DE IMPLEMENTARE

a rezultatelor cercetărilor științifice efectuate de către dna Veronica GARBUZ

Tema tezei: **“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare
pe piața muncii din Republica Moldova”**

Specialitatea: 521.03 Economie și management în domeniul de activitate

Prin prezentul, confirmăm că rezultatele științifice cu privire la problematica ocupării tinerilor specialiști cu studii superioare, obținute de dna Veronica GARBUZ în urma elaborării tezei de doctor în științe economice, cu tema **“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova”**, au fost aplicate cu succes în activitatea Universității Agrare de Stat din Moldova.

Cercetarea realizată, pe de o parte, pune în evidență formarea și ocuparea tânărului specialist cu studii superioare, în calitate de cel mai valoros capital de care dispune o țară contemporană, iar pe de altă parte, constituie, în opinia noastră, un demers managerial pentru sporirea eficienței și eficacității organizaționale în general.

În cadrul UASM, chestionarele au fost aplicate pentru un număr de 143 studenți din ultimul an de studiu, 66 chestionare pentru tineri specialiști și 104 chestionare pentru angajatori.

Lucrarea furnizează un material important referitor la restructurarea activității universității prin adaptarea continuă a programelor de studii la necesitățile pieței muncii, prin pregătirea suplimentară extracurriculară a studenților în funcție de necesitățile angajatorilor și prin conlucrarea eficientă dintre universitate, angajatori și cadrul legal.

Rezultatele obținute și recomandările autoarei au fost utilizate în elaborarea noilor programe de studii, aplicarea unor noi tehnologii de pregătire universitară, cât și urmărirea evoluției în carieră a specialiștilor pregătiți în UASM.

Rector,
dr. hab., prof. univ



VOLCANOVICI Liviu

**Act de implementare
a rezultatelor cercetării științifice**

Compania ÎCS "DRA Draexlmaier-Automotive" SRL a analizat propunerile și recomandările înaintate de către **dna Veronica Garbuz** în teza de doctor în științe economice cu tema **"Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova"**, specialitatea 521.03- Economie și management în domeniul de activitate și considerăm că ele au o importanță aplicativă majoră pentru compania noastră de producere în vederea formării și dezvoltării resurselor umane de înaltă calitate.

Dorim să specificăm că ideile abordate în teză sunt interesante din punct de vedere a pregătirii și integrării tânărului specialist cu studii superioare, capital uman valoros pentru oricare angajator, în câmpul muncii.

În urma rezultatelor cercetărilor desfășurate de către dna Veronica Garbuz, privind pregătirea specialiștilor în conformitate cu prescripțiile angajatorului și în urma implementării proiectului "Dezvoltarea învățământului ingineresc în Moldova", finanțat de asociația DAAD (Germania), în perioada 2012-2017, la care autoarea tezei a activat în calitate de membru a echipei, recomandările aduse au fost aplicate la nivel de companie și universitate, fapt ce a asigurat o bună pregătire a specialiștilor cu studii superioare, posibilitatea identificării și selectării resurselor umane de înaltă calificare și ulterior angajarea absolvenților Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți, în cadrul companiei.

În cadrul companiei ÎCS "DRA Draexlmaier-Automotive" SRL, la realizarea cercetării au fost aplicate un număr de 80 chestionare pentru angajați - tineri specialiști cu studii superioare.

Sugestiile și recomandările elaborate în teză vor fi luate în considerare și în continuare, la dezvoltarea strategiilor de recrutare și pregătire a forței de muncă în cadrul ÎCS "DRA Draexlmaier-Automotive" SRL, precum și în dezvoltarea relațiilor de colaborare cu universitatea bălțeană și implementarea altor proiecte comune de formare și perfecționare a studenților și tinerilor specialiști cu studii superioare.

Manager Resurse Umane și relații de muncă

Ceornea Rodica

25.01.2018



O:_DRXSites\MD_BAL\HR\800_Mgmt\HR Rodica\Scrisori\New Microsoft Office Word Document (2).docx

Internal: All rights reserved. Distribution within DRÄXLMAIER Group, customer and partners.



1006601001023

MINISTERUL SĂNĂTĂȚII, MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛDOVA

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Nr. 01-217 din 13.03, 2018
La nr. _____ din _____ 2018

ACT DE IMPLEMENTARE

a rezultatelor cercetărilor științifice
efectuate de către dna Veronica GARBUS
în cadrul tezei de doctor cu tema

**“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști cu studii superioare
pe piața muncii din Republica Moldova”**

Specialitatea: 521.03 Economie și management în domeniul de activitate

Prezentul act confirmă că rezultatele cercetărilor efectuate de dna Veronica GARBUS
în teza de doctor cu tema **“Perfecționarea procesului de integrare a tinerilor specialiști
cu studii superioare pe piața muncii din Republica Moldova”**, vor fi utilizate în
activitatea practică a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

În speranța unei colaborări științifico-practice eficace pe viitor.

Director

Raisa DOGARU

DECLARAȚIA PRIVIND ASUMAREA RĂSPUNDERII

Subsemnata, Garbuz Veronica, declar pe răspundere personală că materialele prezentate în teza de doctorat sunt rezultatul propriilor cercetări și realizări științifice. Conștientizez că, în caz contrar, urmează să suport consecințele în conformitate cu legislația în vigoare.

Veronica Garbuz

Semnătura:



Data 21.12.2018

CURRICULUM VITAE

Nume, prenume: **GARBUZ Veronica**

Data și locul nașterii: 18.03.1984, Bălți

Cetățenia: Republica Moldova



STUDII:

- 2011-2015: **Doctorat**, Institutul Național de Cercetări Economice (Universitatea Academiei de Științe a Moldovei), specialitatea 521.03 - Economie și management (în domeniul de activitate);
- 2007-2009: **Masterat** în Management, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți;
- 2003-2007: **Licență** în științe economice, specialitatea: Management, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți.

MOBILITATE ACADEMICĂ:

- 2014-2015: Bursa de mobilitate Erasmus Mundus, IANUS, **doctorat**, 10 luni, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, România.

STAGII:

- Octombrie 2018: Training „Finding partners and building partnerships”, European Union, PROGRAMME BLACK SEA BASIN 2014-2020, Yerevan, Armenia.
- Septembrie 2018: Осенняя академия „Разработка программ по гражданскому образованию для взрослых на основе выявленных потребностей”, Sumy, Ucraina.
- August 2018: Curs de instruire „Dezvoltarea competențelor antreprenoriale, Eastern Marketing Insights, Iași România.
- Iunie 2018: L'atelier „Elaboration du materiel didactique appuye sur les TIC. Usages des cartes mentales”, AUF, USARB.
- Mai 2018: Cursuri de formare profesională continuă a cadrelor didactice universitare „Strategii de învățare eficientă – 5 ECTS. Tehnologii avansate de instruire prin utilizarea TIC – 5 ECTS”, USARB.
- Noiembrie 2017: Training „Educația adulților în contextul dezvoltării economiei creative”, Kiev, Ucraina.
- Septembrie 2017: Training „Planificare strategică”, Kiev, Ucraina.
- Iunie 2017: Training «Развитие гражданского общества», Odessa, Ucraina.
- Martie 2017: Training „Accesarea finanțărilor”. Școala de Business a Asociației Oamenilor de Afaceri din Moldova, Chișinău.
- Martie 2017: Training „DRIVEUP ANGRY BUSINESS”. Școala de Business a Asociației Oamenilor de Afaceri din Moldova, Chișinău.
- Februarie 2017: L'atelier „La formation des competences d'utilisation outils TIC lors des recherches scientifiques”, Departement de Management de la Qualite de l'Universite d'Etat „Alec Russo” de Balti.
- Decembrie 2016: L'atelier „Les méthodes interactives dans l'enseignement supérieur”, Departement de Management de la Qualite de l'Universite d'Etat „Alec Russo” de Balti.
- Iulie-decembrie 2016: Programul de educație antreprenorială și managerială “Antreprenor în turism”, Fundația Națională a Tinerilor Manageri, București, România.
- Octombrie 2016: Atelier internațional „Positioning, funding and fundraising”, DVV International Kiev, Ucraina.

- Februarie 2016: Forum Anual International „Fostering the Knowledge Triangle in Moldova”, Centrul pentru Integrare Europeană, Academia de Studii Economice din Moldova, Chișinău.
- Decembrie 2015: Atelier internațional „Promotion of lifelong learning and adult s education in Germany”, Volkshochschule (VHS), Cham, Germania.
- August 2015: Atelier regional „Adult education between individual growth and social development”, DVV International Kiev, Ucraina.
- Mai 2015: Târgul bunelor practici în domeniul tinretului, OO „Fialta”, Minsk, Belarus.
- Octombrie 2014: Capacity Building Training for grantees SECTOR (website development, human resource management, financial management), EcoContact /Aarhus Centre for Environmental Information and Consultation.
- Octombrie 2014: Atelier „Lifelong learning – o prioritate pentru sistemul educațional european”, DVV International, Asociația Obștească „Moștenitorii”, Bălți.
- Octombrie 2014: Training „People who have found their vocation”, NGO „Pro-Business Nord”, DVV International Moldova.
- Aprilie-octombrie 2014: Atelier „Developing Strategic Urban Agenda for the Central Zone of the Balti municipality”, organized within the project STATUS (Strategic Territorial Agendas for „Small and Medium-sized Towns” Urban Systems), Primăria Bălți.
- Aprilie 2014: Training „Live Feel Teach” (Programul Tineret în Acțiune), Kocaeli Dyslexia Association, Kocaeli, Turcia.
- Februarie 2014: Training „Rehearsal for life” (Programul Tineret în Acțiune), Asociația pentru Educație Interculturală, Curtea de Argeș. România.
- Noiembrie 2013: Formare de formatori „Femei în afaceri”, BERD, Programul Servicii de consiliere în afaceri, „INNOVA Management Consulting”, Chișinău.
- Iulie 2013: „Theatre Techniques for Youth Inclusion and Empower” (Programul Tineret în Acțiune), „Bridge to the future Union”, Ganja, Azerbaijan.
- Octombrie 2011 – aprilie 2012: Programul de educație managerială „RURAL Antreprenor”, Fundația Națională a Tinerilor Manageri, București, România.

DOMENIILE DE INTERES ȘTIINȚIFIC: economie și management (managementul resurselor umane, managementul proiectelor, managementul performanțelor, etc.), piața muncii, antreprenoriat, turism.

ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

- 2007 – prezent: asistent universitar, Catedra de științe economice, Facultatea de Științe Reale, Economice și ale Mediului, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți.
- 2007- 2017: ofițer credite, Banca Comercială „EXIMBANK – Gruppo Veneto Banca” S.A., Bălți, Republica Moldova;
- 2000 - prezent: coordonator de proiecte, trainer, Asociația Obștească „Moștenitorii”, Bălți, Asociația Obștească „DVV International Moldova”, Chișinău; Asociația Femeilor de Afaceri (AFA), Bălți; Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA), Chișinău; Organizația Întreprinderilor Mici și Mijlocii (ODIMM), Chișinău; Antena din Republica Moldova a Agenției Universitare a Francofoniei (AUF).

PARTICIPĂRI ÎN PROIECTE NAȚIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

- până în prezent am participat în cadrul a 15 proiecte educaționale și de cercetare din domeniul orientării profesionale, educației economice și antreprenoriale.

CUNOAȘTEREA LIMBILOR: româna (maternă), rusa, engleza, franceza.

DATE DE CONTACT:

E-MAIL: veronica_garbuz@yahoo.com

TELEFON: +373 79596283