



De ce muncim?



Analiză așteptări
viitorul loc de muncă



Metodologie¹

Metodologie mixtă – cantitativ (sondaj) + calitativ (focus grup)

Cantitativ

Studiu realizat pe populație de studenți; licență (90%) + masterat (10%)

Populația studiului: N=1200

Perioada de colectare a datelor: iunie 2023, sondaj online (platforma FSPAC)

Universități: UBB (87%), UAIC Iași (2.5%), UB (1,7%), altele (5%)

Vârstă medie: 21 ani/max. 29 ani

Calitativ

Focus grup – 12 studenți, 6 facultăți (UBB) – Biologie și Geologie, Chimie, Matematică, Business, Psihologie, FSPAC

1 - Datele au fost colectate cu sprijinul direct al organizațiilor studențești OSUBB, STUDPAC, CSUBB.

Scopul analizei

Identificarea percepțiilor studenților de licență și masterat cu privire la piața muncii, la nivel de proiecții și așteptări. Datele colectate permit analiza modului în care studenții se raportează la piața muncii, proiecții și așteptări cu privire la viitorul sau (în majoritatea cazurilor) primul loc de muncă și corelarea acestor percepții cu date factuale privind situația de pe piața muncii.

De asemenea oferă o perspectivă asupra modului în care studenții se auto-evaluează privind pregătirea lor – cunoștințe și abilități.





Identificarea percepțiilor **studenților**

Educație și pregătire personală

Percepții privind calitatea educației, auto-evaluare cunoștințe și abilități

Prima dimensiune vizează percepțiile respondenților cu privire la calitatea educației în cadrul programelor pe care le urmează precum și nivelul de cunoștințe și abilități care sunt de interes pentru populația studiului și relevante din perspectiva angajării: limbi străine, cunoștințe și abilități financiare, abilități și competențe transversale (gândire critică, capacitate de analiză și sinteză, competențe digitale)

Calitatea educației programului pe care îl urmezi (nivel de mulțumire)

Calitatea educației a fost evaluată dintr-o dublă perspectivă:

- Nivel de mulțumire față de calitatea programului în care sunt înscriși
- Auto-evaluare a unor cunoștințe și abilități generale care favorizează atractivitatea studenților pentru un potențial angajator (indirect nivelul de auto-evaluare poate fi utilizat ca un proxy pentru calitatea pregătirii educaționale)

Nivel de mulțumire față de calitatea programului educațional²

- Valoare medie 7.11 (max 10)

- 54% dintre respondenți se declară mulțumiți și foarte mulțumiți de calitatea programului în timp ce doar 10.5% sunt nemulțumiți/foarte nemulțumiți de acest element

Autoevaluare cunoștințe și abilități³

La nivel de cunoștințe și abilități am fost interesați de percepția studenților cu privire la câteva zone cu relevanță și aplicabilitate generală, care sunt atractive indiferent de domeniu

¹Datele au fost colectate cu sprijinul direct al organizațiilor studențești OSUBB, STUDPAC, CSUBB.

²Q1: Cât de mulțumit(ă) ești de calitatea educației în cadrul programului pe care îl urmezi în prezent? [1 deloc mulțumit(ă); 10 foarte mulțumit(ă)]

³Q2: Cum evaluezi nivelul tău actual de cunoștințe și abilități? (1-foarte scăzut, 10-foarte ridicat)

Cunoștințe & abilități	Valoare medie/ scoruri extreme (scală 1-10)	Observații
Limbi străine	Scor: 7,40 51% scor între 7-10/ridicat-foarte ridicat 5,7% scor între 1-3/ scăzut foarte scăzut	Jumătate dintre respondenți se autoevaluează ca având un nivel ridicat de stăpânire a unei limbi străine Doar 5 din 100 de respondenți admit că pregătirea lor într-o limbă străină este scăzută sau foarte scăzută
Competențe digitale	Scor: 7,66 60% scor între 7-10/ridicat-foarte ridicat 3,2% scor între 1-3/ scăzut-foarte scăzut	Cel mai ridicat scor din categoria cunoștințelor și abilităților specifice – aproape 2 din 3 respondenți se consideră bine pregătiți din perspectiva competențelor digitale Doar 3 din 100 de respondenți consideră că nivelul propriu de competențe digitale este scăzut sau foarte scăzut
Educație financiară	Scor 6.10 25% scor între 7-10/ridicat-foarte ridicat 12,5% scor între 1-3/ scăzut-foarte scăzut	Cel mai scăzut scor din cele cinci categorii evaluate Doar 1 din 4 respondenți consideră că are un nivel ridicat de educație financiară Majoritatea – 6 din 10 respondenți consideră că au un nivel mediu de educație financiară, 1 din zece fiind de părere că nivelul personal este scăzut sau foarte scăzut
Gândire critică	Scor 7,97 66% scor între 7-10/ridicat-foarte ridicat 2,5% scor între 1-3/ scăzut-foarte scăzut	Al doilea cel mai ridicat procent din cele 5 categorii evaluate – 2 din 3 respondenți consideră că au capacitatea de a gândi critic foarte dezvoltată În contrast, doar 3 respondenți din 100 consideră că această capacitate este redusă/foarte redusă în cazul lor
Capacitate de analiză și sinteză	Scor 8,25 72,5% scor între 7-10/ridicat-foarte ridicat 0% scor între 1-3/ scăzut-foarte scăzut	Singura categorie unde nu avem respondenți care să considere că nu au abilitatea de analiză și sinteză cel puțin medie. În contrast, înregistrăm cel mai ridicat procent de respondenți care consideră că au o capacitate înaltă de analiză și sinteză - 7 din 10 respondenți
Cunoștințe și abilități (medie generală)	Scor:7.48	

- Observăm un nivel ridicat de mulțumire față de calitatea programului educațional din care fac parte respondenții dublat de o autoevaluare pozitivă pe 5 dimensiuni distincte de cunoștințe și abilități – în ambele cazuri scorul mediu este peste 7 dintr-un maxim de 10 (7.1 calitate educație, 7,48 cunoștințe și abilități proprii)
- Percepția studenților cu privire la propriile cunoștințe și abilități este, una pozitivă. Analiza pe cele 5 dimensiuni precum și distincția între cunoștințe și abilități specializate (pot fi delimitate ușor) - limbi străine, competențe digitale, educație financiară – și cunoștințe și abilități generale/transversale oferă o imagine nuanțată:
 - 8 din 10 respondenți consideră că au o capacitate ridicată de analiză și sinteză și că pot gândi critic într-o măsură mare sau foarte mare. Aceste scoruri sunt dublate de lipsa respondenților care să considere că nu dețin astfel de abilități sau cunoștințe – în cazul capacității de analiză și sinteză niciun respondent nu consideră că are un nivel scăzut și doar 2 din 100 consideră că au o capacitate redusă de a gândi critic
 - dincolo de bias-ul pozitiv așteptat la o astfel de evaluare, rezultatele pot indica o auto-poziționare "competitivă" la nivelul acelor cunoștințe și abilități care sunt relevante, utile, atractive indiferent de domeniu – studenții au fost expuși stimuli care au subliniat importanța acestor abilități (profesori, studii de piață privind așteptările angajatorilor); în plus la nivel conceptual cele două categorii au limite mai laxe care permit o înțelegere "personală" asupra ce înseamnă analiză, sinteză și gândire critică – este însă mult mai clar că e dezirabil să le deții
- În privința cunoștințelor și abilităților "tehnice" respondenții consideră că sunt cel mai bine pregătiți în sfera competențelor digitale (6 din 10 respondenți consideră că au un nivel ridicat), jumătate dintre ei consideră că stăpânesc o limbă străină însă doar 1 din 4 respondenți are o pregătire bună sau foarte în sfera financiară – este singura categorie unde procentul celor care consideră că nu sunt deloc sau aproape deloc pregătiți depășește 10% (12,5%)
- Auto-percepția privind nivelul de competențele digitale este de asemenea sub media scorurilor competențelor transversale (scor ușor peste cele financiare, dar sub 8)
- Există o convergență pozitivă a scorurilor cu privire la nivelul personal de pregătire – rezultatele pot fi sumarizate astfel: *"calitatea programului educațional pe care îl urmez este ridicată iar acest lucru se reflectă în nivelul meu de pregătire"*

Analiza calitativă

- Calitativ am testat percepția studenților cu privire la cele două categorii de cunoștințe și abilități: studenții percep foarte clar importanța "gândirii critice" sau "gândiri fluide"⁴, capacitatea de analiză și sinteză. La acestea, participanți au mai menționat – abilitatea de a lua decizii și adaptabilitatea ca fiind importante pentru orice loc de muncă (indiferent de domeniu)
- Importanța acestor abilități și competențe transversale este confirmată indirect lipsa oricăror mențiuni cu privire la cunoștințe, abilități sau competențe tehnice.
- Asumția privind percepția importanței acestei categorii de cunoștințe și abilități de către studenți și automat însușirea lor (prin auto-atribuirea unor scoruri ridicate) are sprijin empiric cel puțin în cazul grupului de studenți participanți
- Un element inedit, apărut în analiza calitativă, este importanța activităților extracurriculare pentru dezvoltarea personală – toți participanți au subliniat importanța experienței acumulate în diverse activități extracurriculare și apartenența la organizații studențești sau ong-uri ca principala sursă de învățare și acumulare de experiență valoroasă pentru viitorul loc de muncă

⁴Unul dintre participanți la focus grup a explicat termenul astfel: *"capacitatea de a modifica tiparele existente cu informație nouă"*

Viitorul loc de muncă

Sector, criterii, selecție, salarizare

A doua secțiune a studiului s-a axat pe identificarea criteriilor utilizate de studenți pentru evaluarea unui potențial loc de muncă, așteptări cu privire la salariu, mediul de lucru/cultura organizației precum și leadership-ul practicat. De asemenea am evaluat atractivitatea mai multor domenii și industrii.

Tip de organizației în care aș dori să lucrez

IMM/companie sub 200 de angajați	25%
Corporație/multinațională	28,33%
Start-Up	1,67%
ONG/sector non profit	3,33%
Administrație locală	10%
Administrație centrală/agenție guvernamentală	11,67%
Propriul business	20%

Din perspectiva organizației în care studenții ar vrea să se angajeze observăm câteva elemente interesante

1

Există o preferință puternică pentru sectorul privat – peste 75% dintre respondenți optează pentru un loc de muncă într-o organizație privat, cu o preferință pentru corporații, imm-uri sau propriul business

2

Cele mai mici scoruri sunt înregistrate de organizațiile mici – ONG și Start-up – o posibilă explicație ar putea fi vulnerabilitatea organizațiilor mici în medii dinamice sau situații economice negative, lipsa de certitudine pe termen lung, nivelul ridicat de risc (de a pierde locul de muncă) asociat cu o astfel de slujbă/organizație, salarizarea, dificultățile întâmpinate de organizațiile mici etc

3

Sectorul public este prima opțiune pentru unul din cinci respondenți cu o distribuție aproape egală între administrația publică locală și cea centrală

4

Unul din cinci respondenți ar prefera să aibă propriul business, ceea ce denotă un anumit nivel de spirit antreprenorial - doar din perspectiva opțiunilor exprimate, a avea propriul business este semnificativ mai atractiv (puțin riscant) decât a lucra într-un start-up sau în sectorul non-profit

În general respondenții au o preferință puternică pentru un loc de muncă în domeniul studiilor urmate

Scor mediu: 8,16 (max 10)

72,5% consideră că e important sau foarte important

5% consideră că e puțin sau deloc important



Jumătate dintre respondenți sunt dispuși să își schimbe domiciliul dacă de asta ar depinde obținerea unui loc de muncă

Scor mediu: 6,30 (max 10)

10% nu consideră relocarea o opțiune vs 14% care nu văd niciun fel de problemă în asta

22% sunt foarte puțin sau puțin dispuși să își schimbe domiciliul actual vs 52% care ar fi dispuși să se relocheze pentru a fi angajați



Tip de organizației în care aș dori să lucrez

Factori utilizați în evaluarea viitorului loc de muncă	Scor mediu/preferințe
Salariu	Scor 8,64 83% consideră salariul important/foarte important
Beneficii adiționale (asigurare medicală, tel., mașină, tichete etc)	Scor 8,33 76% consideră beneficiile adiționale importante/foarte importante
Valorile organizației (cultura)	Scor 8,27 72,5% consideră valorile organizației importante sau foarte importante
<u>Work-life balance</u>	Scor 9,28 89% consideră <u>work life balance</u> un factor important sau foarte important
<u>Posibilitatea de a lucra remote/work from home</u>	Scor 7,59 62% consideră posibilitatea de a munci <u>remote</u> ca fiind un factor important sau foarte important
Oportunități de avansare/dezvoltare profesională/carieră	Scor 9,24 90% consideră oportunitățile de dezvoltare profesională/posibilitatea de a dezvolta o carieră ca fiind importante sau foarte importante
Siguranța locului de muncă	Scor 9,08 86% consideră siguranța locului de muncă un factor important sau foarte important
<u>Tipul de munca desfășurată</u>	Scor 9,1 90% consideră tipul de muncă desfășurată ca fiind un factor important sau foarte important

- Cei mai importanți factori în alegerea unui viitor loc de muncă sunt (în ordinea importanței) – existența unui echilibru între viața profesională și cea personală, oportunitățile de promovare și dezvoltare profesională, natura muncii desfășurate și siguranța locului de muncă
- Posibilitatea de a lucra remote/work from home reprezintă cel mai puțin important criteriu în evaluarea viitorului loc de muncă, urmat de valorile organizației salar și beneficiile adiționale

Analiza calitativă

- În cadrul focus grupului s-au conturat câteva idei clare cu privire la așteptările privind viitorul loc de muncă
- Studenții pun un accent deosebit pe relațiile interumane și climatul organizațional – în special existența unui climat deschis, focalizat pe interacțiune umană cu un grad ridicat de informal – mai mulți participanți au indicat ca și un factor negativ utilizarea ierarhiilor formale și apelul la autoritatea ierarhică ca fiind factori demotivanți puternici – acest element este congruent cu importanța acordată echilibrului viață personală-viață profesională (work life balance) și atenției pentru sănătatea mintală

- Valorile organizaționale și convergența acestora cu valorile personale e un alt element important – participanții consideră că ar fi dificil dacă nu imposibil să rămână într-o organizație pe termen lung dacă valorile personale nu sunt congruente cu cele organizaționale ("nu aș putea lucra niciodată pentru o organizație care tratează oamenii doar ca pe o resursă" – R3)
- Cu privire la relocare există o deschidere relativ ridicată pentru a face asta
- Ideea emigrării nu este atractivă pentru participanții la focus grup – toți cei care sunt atrași de această variantă (4 din 12) au exprimat clar dorința de a reveni înapoi în țară după o perioadă (1-3 ani) – "vreau să aplic ce am învățat acolo, aici, acasă" (R7)

Așteptări salariale



84% dintre respondenți au așteptări salariale sub salariul mediu pe economie (850 euro)

- 27% au așteptări salariale între 2500 și 3000 RON, 30% așteaptă să obțină un salariu între 3001 și 3500 RON, respectiv 26% așteaptă un salariu cuprins între 3501 și 4000 RON
- Doar 10% au așteptări salariale în jurul salariului mediu (între 4001 și 4500 RON și 2,5% un salariu de peste 5000 RON

Viitorul loc de muncă cultură organizațională, leadership

Ultima secțiune a studiului explorează proiecțiile studenților cu privire la mediul organizațional (cultura internă) și tipul de leadership preferat. De asemenea am evaluat interesul pentru tehnologiile "cutting edge" (inteligență artificială)

Cultura organizațională. leadership

Viitorul loc de muncă ar trebui....	Scor mediu/valori extreme
Mediul în care lucrezi să fie divers, inclusiv și gender neutral	Scor 7,92 68% dintre respondenți consideră acest criteriu important sau foarte important
Organizația să prioritizeze bunăstarea angajaților și sănătatea mintală	Scor 9,27 90% consideră acest criteriu important sau foarte important
Organizația să pună accent pe sustenabilitate și impact minim asupra mediului	Scor 7,67 63% consideră acest criteriu important sau foarte important
Organizația să pună accent pe învățare continuă și dezvoltare profesională	Scor 9,16 90% consideră acest criteriu important sau foarte important
Liderul echipei te sprijine și este accesibil(ă) atunci când întâmpini provocări (leadership axat pe oameni)	Scor 9,36 95% consideră acest criteriu important sau foarte important
Liderul echipei ia deciziile și oferă o direcție și îndrumări clare cu privire la sarcini și obiective (leadership axat pe obiective)	Scor 9,20 90% consideră acest criteriu important sau foarte important
Liderul echipei delegă sarcinile și oferă autoritate membrilor echipei să ia decizii (leadership delegativ)	Scor 8,95 88% consideră acest criteriu important sau foarte important
Liderul echipei promovează un mediu de lucru colaborativ și incluziv (leadership participativ)	Scor 9,23 93% consideră acest criteriu important sau foarte important

59% dintre respondenți consideră că e important ca Viitorul loc de muncă să fie într-un domeniu cutting edge/să implice utilizarea unor tehnologii de ultimă oră (AI, big data, metaverse, machine learning)

La nivel de proiecții privind cultura organizațională și leadership-ul pentru viitorul loc de muncă se observă o serie de tipare:

- Cea mai importantă caracteristică a mediului organizațional este bunăstarea angajaților – respondenții își doresc un loc de muncă în care una dintre valorile esențiale este valorizarea oamenilor și a nevoilor personale – în mod specific o importanță deosebită o ocupă sănătatea mentală – cel mai ridicat scor, peste oportunități de dezvoltare și învățare – corelarea acestor scoruri cu cele privind importanța echilibrului între muncă și viața personală indică o proiecție mentală în care angajatul și nevoile personale ale sale sunt în centrul organizației
- în contrast elemente care vizează mediul extern, precum sustenabilitatea, sau mediul imediat apropiat (să fie inclusiv și gender neutral) au o importanță mai scăzută
- la nivelul relației cu conducerea și a leadership-ului practicat respondenții preferă un leadership în primul rând axat pe oameni dar care să ofere și direcție – din perspectivă teoretică teoria comportamentală (Blake & Mouton) denumește acest stil ca fiind unul integrator
- delegarea și componenta colaborativă/de participare este de asemenea importantă – rezultate care converg cu celelalte două elemente, în special cu leadership-ul axat pe oameni
- din perspectiva atractivității tehnologiilor de ultimă oră, precum inteligența artificială, 6 din 10 respondenți consideră că este important ca viitorul loc de muncă să presupună utilizarea unor astfel de tehnologii



Studentii au o
percepție
pozitivă

Concluzii

1

Studentii au o percepție pozitivă cu privire la calitatea programelor educaționale pe care le urmează și consideră că au dețin abilități și competențe transversale precum capacitatea de analiză și sinteză, gândire critică și abilitatea de a integra informații noi în modul propriu de gândire (world view). Se consideră cel mai puțin pregătiți în sfera cunoștințelor financiare

2

În privința factorilor care influențează decizia alegerii viitorului loc de muncă primează factorii personali: un mediu de lucru orientat spre oameni/valorizarea resursei umane – work life balance și sănătatea mentală, convergența între valorile personale și cele organizaționale și un leadership care să ofere sprijin atunci când este necesar și care să traseze obiective și sarcini clare sunt esențiale. Sustenabilitatea și impactul organizației asupra mediului precum și un mediu gender neutral/ accent pe diversitate sunt factorii cei mai puțin importanți. Opțiunea de a lucra remote nu este un factor important pentru respondenți

3

Există o așteptare puternică privind interacțiuni directe, informale care să nu fie bazate pe ierarhii și autoritate formală

4

Așteptările salariale sunt rezonabile – marea majoritate a respondenților au așteptări salariale sub salariu mediu (aprox 850 euro), peste 80% dintre respondenți plasându-se în intervalul 2500-4000

5

Există o disponibilitate pentru relocare în interes de serviciu atât timp cât celelalte condiționalități privind mediul organizațional, cultura și leadershipul, tipul muncii desfășurate sunt îndeplinite – marea majoritate își dorește un loc de muncă în domeniul studiilor

6

Ocuparea unui loc de muncă care presupune utilizarea tehnologiilor "cutting edge" nu reprezintă o prioritate pentru respondenți



**CENTRUL DE STRATEGIE,
LEADERSHIP ȘI
DEZVOLTARE INTELIGENTĂ**

CSLDI

Centrul de Strategie, Leadership și Dezvoltare Inteligentă

Str. Traian Moșoiu 71
Cluj-Napoca
Romania

csldi.fspac.online

FSPAC, UBB

Facultatea de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării

Str. Traian Moșoiu 71
Cluj-Napoca
Romania

fspac.ubbcluj.ro