

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în  
**OAMENI**

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”

Titlul proiectului: „IMPACT – Împreună cu un Pas mai Aproape de Cariera Ta”

Contract număr: POSDRU/161/2.1/G/136636

Beneficiar: Asociația PartNET – Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă

## STUDIU DE OPORTUNITATE INSERȚIE PE PIAȚA MUNCII



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL CSEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

*PartNET*

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

Elaborat de Expert piața muncii ȘTEFAN CĂTĂLIN ANDREI

Verificat de Manager proiect DR. MIHALACHE IOLANDA ELENA

Tehnoredactat de HANȚĂ IOANA - RALUCA



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenari pentru Dezvoltare Durabilă

## CUPRINS

INTRODUCERE.....	3
CAPITOLUL 1 - OPORTUNITĂȚI DE PRACTIC ȘI ANGAJARE .....	6
1.1. Stagiul de practică, internship sau traineeship?.....	6
1.2. Stagiile de practică pentru studenții din cadrul Academiei de Studii Economice.....	11
1.3. Locurile de muncă part-time.....	16
1.4. Preferințele studenților în legătură cu programele destinate tinerilor.....	17
1.5 Stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților.....	25
CAPITOLUL 2 - OPORTUNITĂȚI DE CONTINUARE A STUDIILOR PENTRU A CREȘTE AVANTAJELE COMPETITIVE LA ANGAJARE.....	26
2.1. Ofert specializări MASTER ASE BUCUREȘTI.....	27
2.2. Colii Doctorale .....	32
2.3. Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesională continuă .....	32
CAPITOLUL 3 - DINAMICA PIEȚEI MUNCII ÎN REGIUNE.....	34
CAPITOLUL 4 - PROGNOZA TRIMESTRU I 2015 privind PERSPECTIVELE ANGAJĂRII DE FORȚĂ DE MUNCĂ .....	36
CONCLUZII.....	39
BIBLIOGRAFIE.....	40



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

## INTRODUCERE

Studiul de oportunitate inserție pe piața muncii este elaborat în cadrul proiectului „IMPACT – Împreună cu un Pas mai Aproape de Cariera Ta”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”, în cadrul activității A.6. - Oferirea de servicii de consiliere și orientare profesională pentru 400 de studenți din grupul țintă al proiectului. Elaborarea semestrială a acestui studiu are drept obiectiv abordarea oportunităților de practică și angajare a persoanelor din grupul țintă, a oportunităților de continuare a studiilor, în vederea creșterii avantajelor competitive la angajare, precum și analiza dinamicii pieței muncii din regiune.

Unul dintre cele mai importante elemente care definesc competitivitatea economică a unei regiuni este reprezentat de nivelul de pregătire profesională a forței de muncă. Pe piața muncii, creșterea competitivității se află în legătură permanentă cu nivelul de pregătire al resurselor umane implicate, iar echilibrul între teorie și practică face de cele mai multe ori diferența.

Creșterea însușirilor abilităților practice pentru pregătirea studenților în vederea facilitării accesului ulterior pe piața muncii se realizează doar printr-un parteneriat puternic stabil cu actorii relevanți ai mediului economic.

Noua orientare trebuie să asigure dezvoltarea universităților astfel încât acestea să fie capabile să răspundă nevoilor pieței, să asigure compatibilitatea dintre oferta de studii și cerințele unui mediu profesional tot mai competitiv. În acest sens, practica profesională a devenit o necesitate în mediul universitar actual, devenind parte integrantă a pregătirii academice, care pune în comun concepte teoretice cu situații reale de muncă.

Formarea profesională este constituită din:

1. în alegerea și acumularea cunoștințelor teoretice pe care se bazează activitatea profesională;
2. dezvoltarea abilităților de practicare a profesiei respective și de aplicare a cunoștințelor teoretice.

În condițiile extinderii fenomenului globalizării și apariției de noi tehnologii informaționale, o economie bazată pe cunoaștere este funcțională doar în condițiile unui sistem de învățământ

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

performant ai cărui absolvenți au o pregătire teoretică și practică comparabile cu exigențele tot mai ridicate ale pieței muncii.

Caracteristicile stagiilor de pregătire au ca scop înzestrarea studenților cu aptitudini specifice, în cazul de față economice, prin participarea activă a acestora în cadrul stagiului de pregătire practică, fapt care duce la o creștere considerabilă a șanselor de inserție a absolvenților de învățământ superior pe piața muncii.

Un aspect pozitiv ilustrat de statisticile existente este acela al creșterii nivelului de instruire al tinerilor care intră în piața muncii: numărul tinerilor care absolv o instituție de învățământ universitar și postuniversitar a crescut în ultimii ani. Desigur că nu putem izola datele statistice de calitatea forței de muncă, pe fondul transformării învățământului universitar în învățământ de masă, care, de multe ori, ascunde un omaj mascat al tinerilor, prin amânarea integrării în piața muncii și continuarea studiilor. Totuși, această specificare referitoare la nivelul de educație cerut pentru un post a devenit destul de răspândit pe piața muncii din România, în sensul în care, chiar pentru posturi care în mod obișnuit ar putea fi îndeplinite de persoane cu studii medii, se solicită diplomă de studii universitare.

La nivelul Uniunii Europene cunoașterea procesului de intrare pe piața muncii a tinerilor absolvenți precum și caracteristicile/determinanții acestui proces au devenit o prioritate atât în formularea politicilor de ocupare, cât și a celor educaționale. Prin evaluarea gradului de inserție socio-profesională a tinerilor absolvenți (cu diferite specializări și nivele de calificare) obținem pe de o parte o imagine a tranziției tinerilor de la școală la muncă, a gradului de concordanță între cererea și oferta existente la un moment dat pe piața muncii, iar, pe de altă parte, informații esențiale cu privire la eficacitatea actului educațional.

Proiectul se desfășoară în cea mai dezvoltată regiune a României, și anume Regiunea București-Ilfov, regiune caracterizată de cea mai dinamică cerere de forță de muncă din România. Astfel, se poate porni de la premisa că piața muncii din această regiune, caracterizată de cele mai reduse rate ale omajului, și implicit de cea mai mare și diversă cerere de forță de muncă ar putea oferi acele oportunități de care tinerii absolvenți de învățământ superior au nevoie pentru a putea accesa un loc de muncă. Desigur, problematica abordată nu este atât de simplă, pentru că deși este



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

caracterizat de un excedent al cererii, aceeași regiune este caracterizat de o dinamică ridicată a cererii din sectoare cu valoare adăugată ridicată, mai ales atunci când vorbim de sectorul serviciilor.

Politicile guvernamentale în ceea ce privește problematica integrării tinerilor pe piața muncii au cunoscut o accentuare deosebită în ultima vreme, prin adoptarea unor măsuri active de stimulare a inserției profesionale și creșterii de noi locuri de muncă. În egală măsură, guvernul a fost preocupat de adoptarea și implementarea prevederilor legislației Uniunii Europene în domeniul politicii sociale. Efectele pozitive s-au făcut simțite în numărul de ansamblu al omajului. Cu toate acestea, tinerii au încă o pondere însemnată în rata generală a omajului, iar aceste eforturi de sprijinire a accesului tinerilor pe piața muncii trebuie continuate. Faptul că România participă la proiectele europene de dezvoltare comunitară în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă începe să aibă ca efect rezultate în ceea ce privește diminuarea ratei omajului structural în rândul tinerilor care beneficiază de aceste măsuri.

Un alt aspect care merită menționat este acela că politicile sociale pasive au cunoscut o diversificare a acțiunilor adoptate și un exemplu în acest sens îl reprezintă acordarea subvenției de la buget pentru salariul absolvenților angajați în primul an după terminarea colii.

Trebuie să existe o armonizare între curricula formării în sistemul de educație și cerințele pieței muncii. Există încă o anumită inerție și rigiditate a sistemului de educație, care face ca schimbările din piața muncii să fie cu un pas înaintea; mai grav este faptul că sistemul educațional nu reușește să fie corespunzător măr la nivelul prezent al economiei. În ansamblu, sursa de creare de noi locuri de muncă provine din sectorul privat și mai puțin din sectorul public.

Din această perspectivă, politicile educaționale din România ar trebui să fie mult mai orientate spre a răspunde dinamicii și schimbărilor care apar în piața muncii.

În zona stimulării inițiativei antreprenoriale în rândul tinerilor s-au inițiat o serie de măsuri și s-au derulat o serie de programe de sprijinire din partea unor instituții nonguvernamentale, dar rezultatele obținute nu sunt încă la nivelul așteptat.

#### • Măsuri pentru stimularea spiritului antreprenorial la tineri

– Acordarea de credite subvenționate pentru studenții care au vârsta până în 30 ani și sunt la prima facultate. Criteriile de acordare a acestor credite se referă la inițiative individuale sau de grup

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI

UNIVERSUS CBEI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

de a constitui IMM-uri, asociații cooperatiste, asociații familiale sau de a desfășura activități ca persoane fizice autorizate.

– Acordarea de facilități fiscale pentru studenții care doresc să înceapă o afacere proprie. Studenții care își înființează firme, mai ales cu obiect de activitate în domeniul producției sunt scutiți de plata taxelor pentru autorizare și beneficiază gratuit de servicii de consultanță, specifice IMM-urilor.

#### • Măsuri privind creșterea gradului de ocupare a tinerilor

- Sporirea ponderii cheltuielilor alocate măsurilor active de combatere a omajului.
- Îmbunătățirea accesului tinerilor la măsurile active pentru combaterea omajului, ceea ce ar duce la scăderea ratei omajului de lungă durată.

Ca urmare a implementării politicilor sociale privind prevenirea și ameliorarea omajului în rândul tinerilor și stimulării accesului lor la piața muncii, rezultatele recente sunt încurajatoare, în sensul diminuării ratei de omaj structural în rândul tinerilor.

## CAPITOLUL 1

### OPORTUNITĂȚI DE PRACTICĂ ȘI ANGAJARE

#### 1.1. Stagiul de practică, internship sau traineeship?

În procesul de căutare al unui loc de muncă, tinerii descoperă o mulțime de oportunități, uneori, este dificil să îți dea seama care este varianta cea mai potrivită pentru cariera lor. Unul dintre motive poate fi acela că nu au experiență de muncă și nu înțeleg cerințele și responsabilitățile jobului respectiv. O astfel de situație poate fi întâlnită și în cazul studenților și/sau absolvenților, atunci când au de ales între mai multe programe dedicate tinerilor: internship, traineeship sau stagiul de practică? Există numeroase prejudecăți și idei despre ce presupune fiecare tip de program, aadar este important să cunoaștem diferențele dintre acestea.

PRACTICA este primul și cel mai simplu pas pe care un tânăr îl poate face pentru dezvoltarea sa. În timpul facultății este obligatoriu să se urmeze un astfel de program, întrucât se



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI BUSINESS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

urmează mai multe stagii de practică, cu atât se acumulează mai multe cunoștințe familiarizându-se cu mediul de lucru profesional. De obicei, stagiul de practică se desfășoară în cadrul unei companii, în regim part-time sau full-time, pe o perioadă de maximum 30 de zile lucrătoare și nu este plătit. Responsabilitățile sunt limitate, atât în timp, cât și în importanță, având în vedere gradul de experiență și perioada de lucru. Procesul de recrutare este mai simplu comparativ cu celelalte două programe – de multe ori există o convenție între facultate și organizație. Un astfel de program este recunoscut academic pentru acumulare de credite, utile îndeosebi în ultimul an de studii.

INTERNSHIP-UL este cea mai întâlnită formă de program pentru studenți, masteranzi și absolvenți. Folosit atât de companii, cât și de organizații neguvernamentale, este o metodă de a angaja o persoană, pentru a atrage talente, idei proaspete și energie în cadrul firmei, dar este și o oportunitate pentru tineri de a se orienta către domeniul cel mai potrivit pentru dezvoltarea carierei viitoare. Acesta poate fi plătit sau neplătit, în funcție de resursele și mărimea companiei, și poate avea un program în regim part-time sau full-time, în funcție de cerințele postului. Internship-ul implică un proces de recrutare mai complex și include interviuri și/sau testarea abilităților personale adaptate la cerințele și responsabilitățile jobului. Un astfel de program se desfășoară pe o durată mai mare de timp, între 2-6 luni și poate conduce spre un job în cadrul companiei.

Conform unui studiu realizat, tinerii se pot orienta către un program de TRAINEE sau de management trainee. Acestea se adresează tinerilor cu maximum 2 ani de la finalizarea studiilor universitare și, în general, respectă regulile unui job normal: este plătit în norme obișnuite și cuprinde beneficii salariale (asigurare medicală, bonusuri, concediu plătit etc). Perioada de lucru este mai mare, putând fi cuprinsă până la 2 ani. În acest timp, trainee-ul poate schimba departamentele (cross-functional) sau poate fi implicat în numeroase proiecte ale organizației. În aceste ultime cazuri este de așteptat un anumit grad de experiență, deoarece un astfel de loc de muncă implică multe responsabilități. De exemplu, avantajul programelor de tipul cross-functional este că acoperă mai multe departamente, iar la final se obține o viziune globală asupra companiei.

Pentru a ajunge acolo, în schimb, un tânăr va trebui să treacă printr-un proces complex de recrutare, cu etape precum interviu de grup, assessment center, interviu cu echipa de management, sau testarea abilităților, printre altele. În ciuda complexității acestuia, programul oferă o mulțime de







UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

beneficii și oportunități, iar participanții pot fi selectați și ocupa poziții de management în cadrul companiei (programele de Management Trainee oferă pregătire pentru o poziție managerială în viitor).

Fiecare program este potrivit pentru un anumit tip de candidat. Stagiile de practică sunt cele mai simple și ușor de realizat. Sunt incluse în programul universitar, fiind obligatorii pentru studenți.

Este important ca tinerii să le trateze cu seriozitate, pentru că acestea reprezintă primul pas către viitoarea carieră profesională.

Internship-urile reprezintă ansa studenților de a consolida cunoștințele acumulate în facultate. Programele de trainee sunt mai potrivite persoanelor cu experiență sau foarte determinate.

Există însă o serie de lucruri în comun pe care le au aceste trei tipuri de programe. În primul rând, tinerii au ansa de a interacționa și de a lucra cu profesioniști din domeniu - oameni de afaceri cu multă experiență care pot ajuta o persoană să se dezvolte, nu numai prin împărtășirea cunoștințelor sale, ci și prin feedback sau sfaturi. În al doilea rând, aceste programe reprezintă o oportunitate bună pentru a experimenta diverse aspecte relevante din domeniul care îi pasionează și de a participa la situații reale de business, astfel putând descoperi ce le place și ce ar dori să facă în viitor. În al treilea rând, studenții beneficiază de un program flexibil, astfel încât ei își pot urma cursurile, ceea ce îi avantajează din mai multe puncte de vedere, deoarece pot acumula cunoștințe teoretice și experiență practică în același timp. Dar, probabil, cel mai important detaliu este faptul că oricare dintre aceste programe poate atrage noi oportunități pentru viitor sau chiar obținerea unui job permanent în cadrul organizației. În final, alegerea între cele trei variante de program se face în funcție de experiența candidatului, planurile sale de viitor și compatibilitatea acestuia precum și implicațiile determinate de fiecare program în parte.

Spre exemplu, la începutul anului **compania Nestlé** a lansat inițiativa europeană "Nestlé needs YOUth" prin care a contribuit la integrarea tinerilor pe piața muncii. Ca parte din inițiativa europeană, Nestlé România a investit în dezvoltarea și consolidarea aptitudinilor profesionale ale tinerei generații prin crearea a 180 de oportunități profesionale, respectiv 75 de locuri de muncă și 105 programe de internship în următorii 3 ani. Pentru a facilita tranziția din mediul educațional pe



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

piața muncii, programul a inclus o serie de seminarii de pregătire, sesiuni interactive de consiliere în carieră și dezbateri cu reprezentanții Nestlé, destinate tinerilor din întreaga țară.

Cele mai multe companii oferă în prezent programe de internship atât pentru studenți, cât și pentru absolvenți. Oferta este foarte variată: internship-uri locale sau internaționale, plătite sau nepătite, cu program de lucru part-time sau full-time, care se desfășoară pe diferite perioade de timp (de la 1 lună până la 6 luni sau chiar mai mult) în diverse domenii și departamente. Orice tip de program ai alege, internship-ul este cu siguranță o investiție foarte bună în viitorul candidatului. Studenții cu astfel de experiențe din timpul facultății au mai multe șanse să își găsească un loc de muncă după absolvire.

**1. Aplicarea teoriei învățate în cadrul facultății.** Un program de internship este oportunitatea perfectă de a pune în aplicare cunoștințele deprinse la cursuri și seminarii, în acest fel, se stabilesc legăturile dintre cursuri/seminarii și viața reală, realizându-se tranziția. Studentul învață prin conexiuni, iar motivația studentului să asimileze cunoștințe va crește pentru că el va vedea utilitatea în activitatea practică. Printr-un astfel de program va realiza că informațiile sunt utile pentru el și le va asimila cu mai mult ușurință. Mai mult decât atât, experiența practică îl va ajuta să își îmbunătățească notele; de acest lucru îi va da seama în rezolvarea temelor, a proiectelor și la examene subiectele vor fi mai clare și va conecta cu ușurință teoria la contexte reale.

## 2. Viziune asupra domeniului și interconexiunilor dintre departamente

Un program de internship poate reprezenta o modalitate prin care se câștigă o imagine de ansamblu asupra activităților specifice și modul în care jobul va interrelaționa cu restul departamentelor.

## 3. Inițiativ

Faptul că studentul își dorește să urmeze un program de internship (sau mai multe) în timpul facultății denotă proactivitate din partea acestuia și dorință de lucru, de învățare continuă și de dezvoltare a carierei. Aceste calități vor fi apreciate de un viitor angajator și vor reprezenta avantaje în fața celorlalți candidați. Totodată, angajatorii își doresc angajați cu inițiativă, inovatori și cu abilitatea de a lua decizii pe cont propriu.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

#### 4. Primul contact cu piața muncii

Un internship este perfect pentru a afla pentru prima oară ce presupune, de fapt, un loc de muncă. Studentul va deveni mai responsabil, va respecta un cod vestimentar, va avea un program de urmat, sarcini de îndeplinit și deadline-uri de onorat. De asemenea, sunt atât de multe de învățat despre cariera pe care și-o dorește, încât nu totul poate fi predat într-o sală de curs. Singura modalitate de a obține acest tip de cunoaștere este prin lucru efectiv.

#### 5. Recomandări profesionale

La sfârșitul programului va putea obține recomandări din partea coordonatorilor. Astfel de recomandări, alături de CV, vor fi foarte valoroase când există decizia de angajare. Dacă rezultatele sunt foarte bune și supervizorii sunt impresionați, aceștia vor accepta să trimită recomandări viitorilor angajatori.

#### 6. Acumularea experienței

Fiecare job este diferit, la fel cum și fiecare companie este unică. Internship-urile sunt perfecte pentru că ajută studentul să își dea seama ce îi place și îi este clarificată ideea de viitor job. Studentul are posibilitatea să experimenteze mai multe departamente, mai mulți angajatori, dar ar fi de preferat totuși să își stabilească același domeniu.

#### 7. Posibilitatea unui job permanent

Un program de internship reprezintă primul pas spre obținerea unui job în cadrul companiei angajatoare. Multe companii folosesc aceste programe ca pe un interviu prelungit pentru un job full-time, fiind o modalitate eficientă de a cunoaște mai bine candidații și de a testa compatibilitatea cu aceștia. Conform unui studiu realizat de Catalyst Solutions în 2013, 93% dintre companii au răspuns că obiectivul unui astfel de program este de a selecta cei mai buni candidați juniori pentru a-i forma și integra în companie.

#### 8. Interacțiunea cu angajații

Cele mai bune oportunități de carieră, oamenii potriviți cu care trebuie să se discute sunt cei care lucrează deja în domeniu. Profitând de un program de internship, sunt șanse ca studentul să cunoască profesioniști din domeniul de interes care îl vor ajuta să își găsească un loc de muncă în viitor. Niciodată nu este prea devreme sau prea târziu pentru a cunoaște persoane care pot fi relevante pentru domeniul de activitate. Este demonstrat faptul că cei care au o rețea de cunoștințe





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

extins au șanse mai mari de a obține ceea ce își doresc. În cazul nostru, persoanele care au cunoștințe suficiente în domeniu pot oferi sfaturi sau pot anunța când apare vreo oportunitate și chiar pot recomanda angajatorilor.

### 9. Îmbunătățirea CV-ului

Voluntariatul sau internship-urile în timpul facultății reprezintă un punct forte în CV-ul absolvenților. Experiența pe care o asimilează studentul contează foarte mult și cu siguranță va fi reflectată pe viitor.

### 10. Dezvoltarea abilităților esențiale

Multe abilități și calități sunt cel mai bine deprinse la locul de muncă și programele de internship oferă oportunitatea de a demonstra și de a dezvolta capacități esențiale pe care angajatorii pun mare preț. Pe lângă abilitățile soft (gândire analitică, abilități de comunicare și interpersonale, adaptabilitatea, lucrul în echipă, managementul timpului) sunt dezvoltate și competențele în aria de interes pentru student (abilități funcționale).

**Top Talents România** a fost unul dintre cele mai mari evenimente de carieră dedicat tinerilor cu potențial din România. Evenimentul aflat la cea de-a șaptea ediție și-a propus să identifice top 300 de tineri la nivel național cu rezultate remarcabile și motivație pentru dezvoltarea personală și profesională demonstrată prin expunere internațională, rezultatele academice deosebite sau implicarea în activități extracurriculare/ONG.

Evenimentul s-a desfășurat 15-16 mai în București, la hotel Caro și a cuprins conferințe pe teme de leadership și dezvoltare, studii de caz, workshop-uri, zone de interacțiune cu angajatorii, prezentări de oportunități de carieră precum programe de internship, trainee și management trainee din cadrul companiilor multinaționale. Pentru acces în cadrul evenimentului era nevoie de crearea unui CV pe portalul de recrutare HiPo.ro și completarea unui formular.

Aproximativ 12 000 de tineri au aplicat pentru Top Talents România, dintre care aproximativ 1600 au participat la eveniment. Companiile care au susținut tinerii sunt: BRD, Philips, Vodafone, Ey România, Hilti, L'Oreal, UniCredit Leasing, Unilever, JTI, Colgate – Palmolive, Coca-Cola HBC, Adobe, Cargill, Mondelez România, Deloitte, BCR, Cosmote, Pfizer, Rompetrol.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI AFACERI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

## 1.2. Stagii de practic pentru studenții din cadrul Academiei de Studii Economice

În cadrul *facultății de Cibernetic, Statistică și Informatică Economică*, în anul universitar 2014-2015 stagiul de practic se desfășoară prin proiectul InfoStart – Începutul carierei tale în IT, POSDRU/161/2.1/G/138408, astfel încât studenții pot beneficia de următoarele avantaje:

- selecție mai atentă a companiilor astfel încât stagiul de practic să fie cât mai aproape de profilul studentului;
- consiliere gratuită a studenților pentru maximizarea rezultatelor obținute în stagiul de practic ;
- platforme online pentru suport în cadrul stagiilor de practic ;
- dezbateri și seminarii tematice cu scopul diseminării informațiilor referitoare la stagiile de practic ;
- minim 200 de premii în bani pentru premiarea celor mai bune rezultate obținute în stagiile de practic în valoare totală de peste 350.000 RON (studenții care participă la concurs trebuie să facă parte din grupul țintă al proiectului InfoStart).

Menționăm că pentru studenții din anul II și cei din anul III care au restanțat la această disciplină, desfășurarea stagiului de practic este obligatorie, fiind reglementată prin Legea 1 din 2011 a educației naționale.

Studenții din anul III care doresc să participe la acest proiect o pot face fără niciun fel de obligație, ținând totuși cont de condițiile proiectului.

În perioada Noiembrie - Decembrie 2014 studenții care urmează să se înscrie la stagiile de practic trebuie să desfășoare următoarele activități:

- participare în cadrul activităților de consiliere;
- completarea formularului de grup țintă disponibil pe site-ul proiectului;
- înscrierea în cadrul grupului țintă pentru desfășurarea stagiilor de practic

În acest sens și pentru a clarifica toate detaliile/problemele care privesc efectuarea stagiului de practic studenții trebuie să participe la activitățile de consiliere care se vor desfășura după



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL BUCUREȘTI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă

următorul program publicat la adresa: [http://infostart.ase.ro/?page\\_id=261](http://infostart.ase.ro/?page_id=261). Programul orelor de consiliere a început din data de 18 Noiembrie 2014.

Fiecarei grupe din anul II și anul III îi este asignat un consilier, studenții trebuind să respecte programul stabilit de acesta.

De asemenea stagiul de practică este recunoscut doar în situația în care există o convenție de practică semnată între ASE și compania care oferă oportunitățile de practică.

Pentru studenții care sunt angajați există posibilitatea echivalării stagiului de practică în condițiile prezentate, doar dacă firma la care acesta lucrează este de acord să semneze o astfel de convenție.

#### Stagii de practică în cadrul *facultății de Relații Economice Internaționale (REI)*

Prin intermediul parteneriatului dintre Facultatea de Relații Economice Internaționale (REI) și Asociația Națională a Exportatorilor și Importatorilor din România (ANEIR) se urmărește îndeplinirea unui obiectiv general: facilitarea tranziției la viața activă pentru cel puțin 500 de studenți înmatriculați la programele de studii din domeniul relațiilor economice internaționale, prin furnizarea unui pachet integrat de servicii de orientare, consiliere profesională, mentorat în carieră și stagii de practică la potențiali angajatori, contribuind astfel la îmbunătățirea anselor de inserție pe piața muncii a absolvenților ciclului de licență și masterat din domeniul economiei și afaceri internaționale (EAI).

Obiective specifice sunt reprezentate de:

- Îmbunătățirea serviciilor de orientare și consiliere și oferirea de activități suport pentru studenții din domeniul economiei și afaceri internaționale în vederea fundamentării deciziilor acestora în ceea ce privește parcursul lor profesional.
- Dezvoltarea unei comunități de practică online (PRACTEAI) prin consolidarea unei rețele de parteneriate între facultate și reprezentanții mediului de afaceri, asociațiile profesionale, societatea civilă, tutori, absolvenți și studenți în vederea facilitării tranziției de la școală la viața activă și îmbunătățirea traseului în carieră a membrilor grupului țintă.



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

- Îmbunătățirea aptitudinilor de muncă necesare pentru inserția ulterioară pe piața muncii prin stagii de practică.

Beneficiile pentru grupul țintă :

- îmbunătățirea capacității de adaptare la cerințele unui loc de muncă prin dezvoltarea aptitudinilor și dobândirea abilităților practice specifice în cadrul stagiilor practice asigurate în cadrul proiectului;
- creșterea relevanței pregătirii practice a studenților în cadrul stagiilor de practică și ca urmare a consolidării parteneriatului mediu universitar – mediu de afaceri;
- îmbunătățirea oportunităților de debut în viața activă prin creșterea calității procesului de comunicare între studenți și viitorii lor angajatori în cadrul comunității PRACTEAI;
- modernizarea procesului de surprindere a particularităților specifice ale unui nou model de afaceri prin intermediul campaniilor de informare, vizitelor tematice și stagiilor de practică;
- îmbunătățirea oportunităților de carieră prin furnizarea competențelor specializate și transversale privind inițierea și managementul propriei cariere în cadrul activităților de tutoriat, orientare și consiliere de specialitate;
- facilitarea accesului studenților la abilitățile specifice locului de muncă, în cadrul acțiunilor suport pentru orientare și consiliere;
- îmbunătățirea parcursului educațional și continuarea studiilor în ciclul de masterat, pentru studenții din ciclul de licență, ca urmare a activităților de orientare și consiliere.

Vectorii ai calității stagiilor de practică :

- asigurarea calității stagiilor de practică pe calea unei exigente selecții a partenerilor de practică și prin raportare la calitatea ofertei de practică (tutori, activități etc.);
- monitorizarea și evaluarea continuă a studenților pe perioada stagiului de practică de către tutorii desemnați de partenerii de practică, de către experții proiectului și de către cadrele didactice coordonatoare de stagii;



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI BUSINESS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

- furnizarea de informații și facilitarea acumulării de abilități personale necesare pentru adaptarea la cerințele locului de muncă, în cadrul atelierelor carierei;
- urmărirea constantă a calității procesului de repartizare a studenților pe locuri de practică pe baza corelării profilului acestora (definit în cadrul activităților de orientare și consiliere) cu cerințele partenerului de practică.

Stagiile de practică în cadrul facultăților din cadrul Academiei de Studii Economice ce prevăd *Managementul Resurselor Umane* în planul de învățământ ca discipline de studiu

Programul „PREUS – Fii la înălțime” urmărește facilitarea tranziției de la școală la viaa profesională pentru 275 de studenți de la ASE, de la facultățile unde Managementul Resurselor Umane este prevăzut în planul de învățământ ca disciplină de studiu. Ei vor primi un pachet integrat de activități de orientare și consiliere, de acțiuni suport pentru debutul în carieră, inclusiv vizite de studiu și vizite tematice la companii, toate cu scopul final de a-i îmbunătăți oportunitățile de educație și carieră. Dintre acestea, cel puțin 150 de studenți vor beneficia de stagii de practică la potențiali angajatori de top, pentru inserția ulterioară pe piața muncii.

Programul a debutat prin identificarea și încheierea unor parteneriate de practică cu 10 companii de top, printre care Ernst&Young România, Human Synergitics România, Orange România, Libra Bank, CEO Erneuerbare Energie Versorgung AG – Germania.

Cei 150 de studenți care doresc să se specializeze în domeniul resurselor umane vor fi selectați și repartizați în cadrul companiilor partenere pentru a beneficia de stagii de practică. Pe toată perioada stagiilor se va face o monitorizare și se va dezvolta un studiu privind calitatea stagiilor și un ghid de bune practici pentru studenți și angajatori. Toți studenții vor beneficia de portofolii de practică și fișe de evaluare a stagiilor de practică.

Programul este realizat de Academia de Studii Economice din București în parteneriat cu Focus Plus - companie de consultanță organizațională, de afaceri și de programe de formare – și United, agenție de marketing full-service. Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007–2013.



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

Academia de Studii Economice a lansat proiectul "*Masteranzi practicieni - investiție în viitorii manageri (MASPRACT)*", prin care 300 de studenți la masterat vor face practic în 60 de companii pentru a-și mări ansele de intrare pe piața muncii. Proiectul, coordonat de Facultatea de Management, este finanțat din fonduri europene și se desfășoară în perioada aprilie 2014 - octombrie 2015, în colaborare cu Consiliul Național al întreprinderilor Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR).

Masteranzii vor acumula 280 de ore de practica în cele 60 de firme (5 studenți/firma), de trei ori mai mult decât studenții din ciclul licenț. Ei vor putea face practic doar în companiile cu sediul social sau unul dintre punctele de lucru în București-Ilfov, iar fiecare firmă va desemna un tutore de practică care să aibă studii superioare.

Reprezentanții ASE susțin că este utilă apropierea studenților de companii pentru că în cele mai multe cazuri ei reușesc să se angajeze în acele companii. În mod tradițional, facultățile au suferit din cauza locurilor de practică. Prin aceste proiecte europene se reușește să se asigure stagii de practică atât la masterat, cât și la nivel licenț.

Asociația Absolvenților ASE - ALUMNI ASE împreună cu Centrul de Carier ASE și Uniunea Studenților ASE au oferit studenților și absolvenților Academiei de Studii Economice din București oportunitatea de a aplica pentru aproximativ 2.000 de poziții în cadrul a 23 de companii, ce au participat la a doua ediție a Târgului ASE Job & Internship Fair 2014.

Desfășurat în perioada 31 martie 2014 și 3 aprilie 2014 la București, *Târgul ASE Job & Internship Fair*, organizat de ALUMNI ASE, a generat un număr total de 1.995 de oportunități de carier, locuri de muncă și stagii de practică, oferite de cele 23 de companii prezente la eveniment. Practic, prin organizarea ASE Job & Internship Fair, ALUMNI ASE a creat posibilitatea ca studenții și absolvenții ASE să își găsească o poziție în cadrul următoarelor companii: BRD, ACCA, BCR, Deloitte, E&Y, KPMG, LIDL, P&G, PwC, McDonalds, Genpact, Reckiter Benkiser, G2 Travel, HP, Webhelp, Mega Image, Henkel, Orange, Rompetrol, ING, Tradeville, Hellenic Coca-Cola și Banca Națională a României, care a fost susținătorul oficial al evenimentului.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI

UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013CNDIPT  
CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

În cadrul prezent rilor oferite de firmele participante pe durata târgului, studenții au putut discuta în mod direct cu profesioni ti din diverse arii de activitate. La ediția de anul acesta, la seminariile companiilor, au participat peste 900 de studenți.

Studenții interesați au avut acces la informații i prin interfețele de comunicare: Student.ase.ro, care a avut aproximativ 5.200 de vizitatori unici i 28.000 de vizualiz ri în perioada târgului; Jobfair.ase.ro - aproximativ 3.500 de vizitatori unici i 35.000 de vizualiz ri în perioada târgului; Centruldecariera.ase.ro, aproximativ 3.500 de vizitatori unici i 28.000 de vizualiz ri în perioada târgului sau Facebook- 7.300 vizualiz ri.

### 1.3. Locurile de munc part-time

În România nu exist cultura locurilor de munc part-time. Acestea sunt foarte rare i doar în anumite sectoare. În Bucure ti exist multiple programe de internship sau traininguri oferite de companiile corporate dar acestea nu au calitatea unui part-time. Sunt utile pentru c dau ansa studentului de a vedea dac se potrive te în acel mediu de lucru, dac ar fi preg tit s lucreze pe viitor acolo. Kristen Jäger, economist în cercetarea productivității la Conference Board din Europa, consider c un mediu economic receptiv este solu ia pentru transpunerea schimb rilor tehnologice i a inova iilor necesare unei cre teri economice sustenabile. Ministerul Educa iei ar trebui s dezvolte împreun cu angajatorii platforme speciale care s sus in studen ii i masteranzii în demersul de a g si un loc de munc într-o economie înc afectat de criza economic din 2008. Politicienii trebuie s regândeasc cadrul legislativ pentru Legea Stagiului i Legea Voluntariatului pentru a sus ine cu adev rat to i studen ii indiferent dac sunt angaja i sau nu. Dezechilibrul pe pia a muncii este creat inclusiv de studen ii care particip activ la cursurile de masterat i cei care vin doar la examene. Prin locuri de munc part time cu to ii au numai de câ tigat. Pot participa activ la cursuri nu doar prin prezen a fizic dar i prin preg tirea prealabil a cursurilor i de asemenea sunt mai odihni i, mai productivi i se pot concentra mai bine la profesori. De asemenea, se pot angaja i pot în elege mai bine ce anume din ce înva la facultate se aplic la locul de munc . Pot în elege atribu iile unui angajat, obliga iile, drepturile pe care le are i pot ob ine o independen financiar fa de p rin i. Locul de munc este foarte important pentru un student i pentru c numai astfel poate beneficia de programul „Prima Cas “ esen ial pentru un tân r la început de drum. O

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

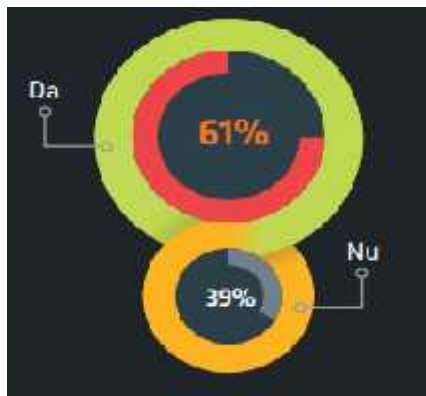
alternativ preferat de studenți este internship-ul plătit. Plus că acestea sunt pentru o perioadă determinată. Pot fi realizate în detrimentul facultății dar nu oferă garanția unui loc de muncă stabil.

Majoritatea tinerilor recunosc importanța practicării unui job încă din timpul facultății, chiar dacă acesta este part-time și consider că experiența nu este suficientă în societatea în care trăim, dacă nu este completată de relații sau cunoștințe care să te ajute în ascensiunea profesională. Pentru mulți însă contează și practica făcută în timpul facultății, seminariile, laboratoarele sau practica de lucru sau activitățile voluntare extra-curriculare, de exemplu, înscrierea în asociații studențești, care îți dau un plus de valoare în fața companiei angajatoare.

#### 1.4. Preferințele studenților în legătură cu programele destinate tinerilor

Catalyst Solutions a realizat în perioada februarie – martie 2014 un studiu despre preferințele studenților în legătură cu programele destinate tinerilor. La studiu au participat 710 studenți din România care studiază cu preponderență în domeniile economice și tehnice.

a) Cât la sută dintre tineri au urmat un program de internship, management trainee sau un stagiu de practică?



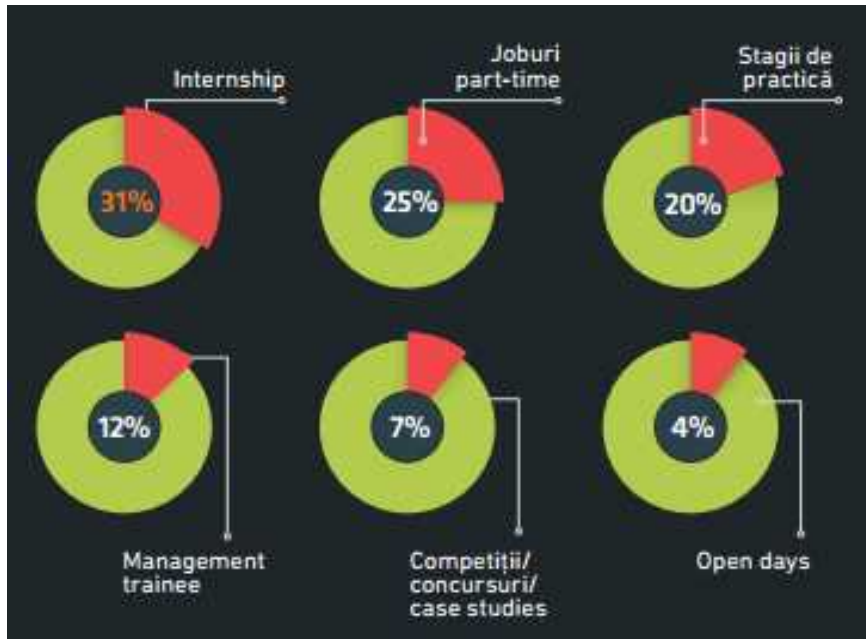
Sursa: Catalyst Solutions 2014







b) Ce tip de programe preferă tinerii?



Sursa: Catalyst Solutions 2014

c) Care sunt preferințele studenților referitor la perioada în care vor să se implice într-un program dedicat lor?



Sursa: Catalyst Solutions 2014







UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

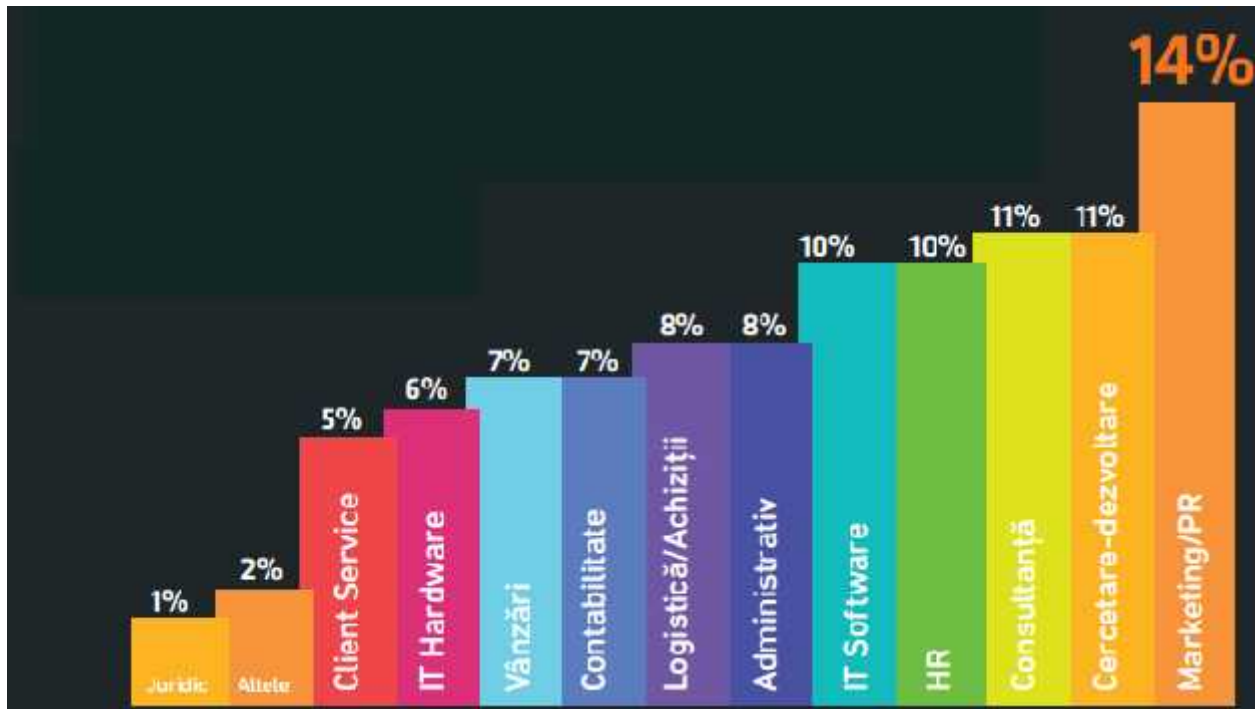


CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

d) În ce departamente îi doresc studenții să urmeze un program de internship sau management trainee?



Sursa: Catalyst Solutions 2014



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

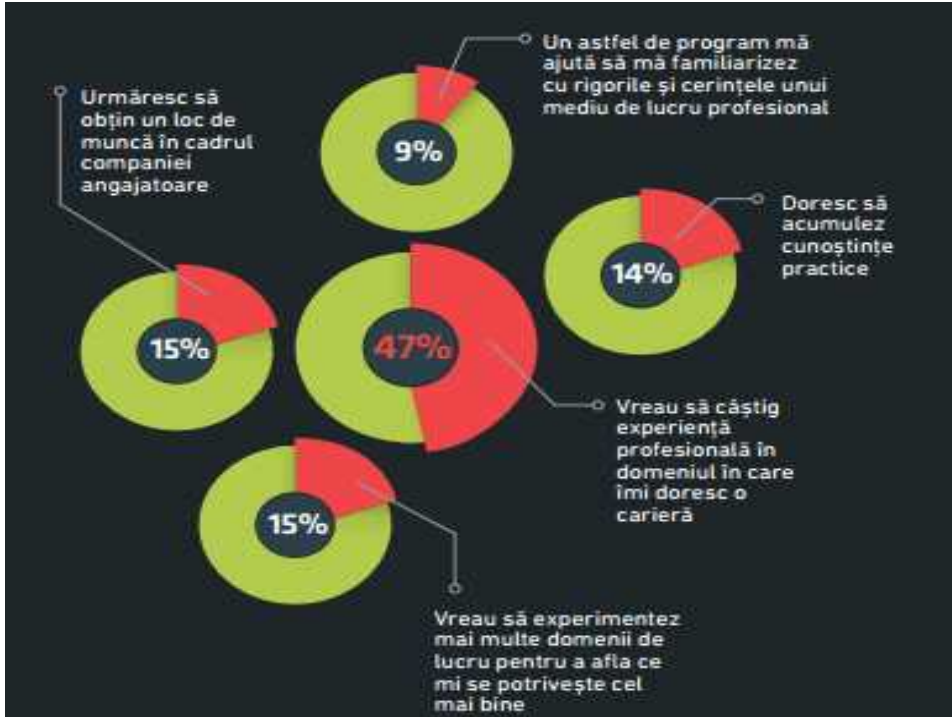


CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

e) Care este motivul pentru care tinerii vor să urmeze un program de internship sau management trainee?



Sursa: Catalyst Solutions 2014

f) Top 5 companii în cadrul cărora studenții își doresc să urmeze un program dedicat lor (internship, management trainee, stagii de practică)



Sursa: Catalyst Solutions 2014



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

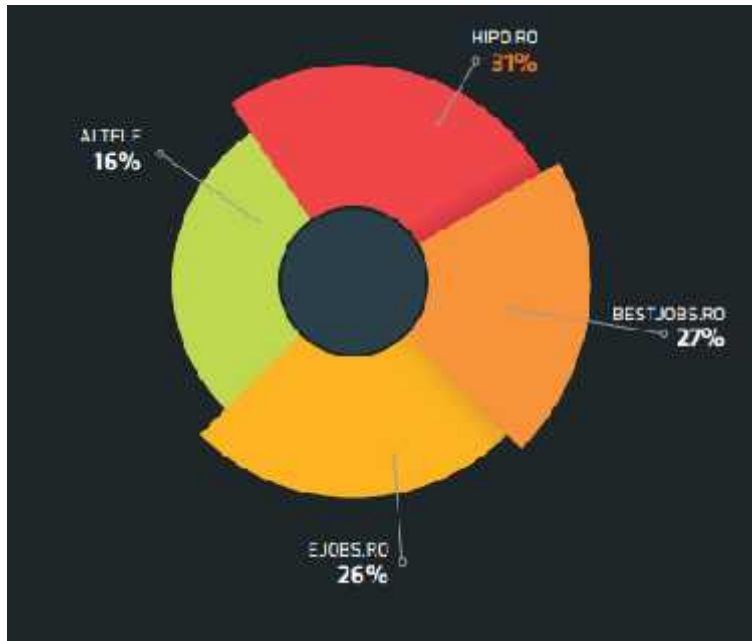


CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

g) Ce site-uri de carier au consultat tinerii ultima dată când au aplicat pentru un program de internship/management trainee?



Sursa: Catalyst Solutions 2014



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

h) Care sunt canale prin care tinerii caut informații despre programele dedicate lor?



Sursa: Catalyst Solutions 2014

Târgurile de carieră reprezintă o valoroasă oportunitate de a interacționa cu angajatorii și de a crea o impresie bună chiar înainte de un potențial interviu. Un astfel de eveniment adună într-un singur loc un număr semnificativ de companii care au deschis oportunități de carieră, precum: joburi full-time, joburi part-time, programe de practică, programe de internship, programe de management trainee, în funcție de specificul fiecărui târg în parte.

Aproximativ 25% dintre joburile deschise de companiile participante la un târg de carieră sunt acoperite în urma unui astfel de eveniment. Un procent semnificativ denotă faptul că obținerea unei poziții depinde foarte mult de implicarea și pregătirea candidaților pentru întâlnirea cu angajatorii. În cadrul unui astfel de eveniment studenții au ocazia să se prezinte, să își arate interesul față de companie și de jobul dorit.

În primul rând, este important actualizarea CV-ului, în care trebuie să fie trecute toate experiențele relevante, CV-ul fiind adaptat în funcție de fiecare poziție pentru care se aplică. Dacă



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

evenimentul are un sistem propriu de acceptare a CV-ului, o singură copie va fi suficientă. De exemplu, în cadrul Angajatori de TOP (cel mai mare târg de carieră din România) este implementat încă din 2012 un sistem de scanare a CV-ului cu cod de bare. Astfel, cu un singur CV BarCode se poate aplica la standul tuturor companiilor care prezintă interes. Printr-o simplă scanare, angajatorul are acces la CV, care intră automat în baza de date a companiei.

Candidații sunt sfătuiți să consulte site-ul târgului de carieră pentru a vedea lista companiilor participante și pozițiile deschise de fiecare. Este esențial să se participe la târg fiind deja cu ce companii se va intra în contact și la ce joburi disponibile se va aplica. După verificarea listei cu workshop-uri și conferințe candidații se vor înscrie la cele de interes. Implicarea în timpul workshop-urilor reprezintă o modalitate prin care candidații se pot face remarcați.

După aflarea listei angajatorilor care vor fi prezenți, candidații se vor informa despre aceștia, intrând pe website-urile lor și citind rubricile „Despre noi”, „Comunicate de presă”, „Raportare anuale”, „Carieră”. Printre mulțimea de candidați care doar vor înmâna CV-ul, se vor face cu siguranță remarcați cei ce vor purta o discuție cu angajatorii și vor demonstra informațiile pe care le dețin. De asemenea, este recomandat pregătirea unor întrebări care se vor adresa reprezentanților companiilor, de exemplu:

- Ce oportunități de dezvoltare oferă compania dvs. angajaților?
- Dincolo de oportunitățile pe care le aveți deschise în acest moment, ce joburi estimați că veți mai deschide în următoarea perioadă?
- Ce programe organizează compania dvs. pentru studenți și proaspăt absolvenți?

Este recomandat ca studenții să se prezinte devreme la târgurile de carieră, evitând astfel aglomerația și având timp să se familiarizeze cu spațiul în care are loc târgul și să vadă unde sunt standurile companiilor pe care vrea să le viziteze. Chiar dacă se participă la un târg de carieră, este recomandat să poarte o ținută adecvată participării la un interviu. La stand se va crea o primă impresie angajatorilor, fiind important să se denote seriozitate. Crearea unei liste cu angajatorii prezenți la târg va ajuta candidatul să îi prioritizezeze. La un târg de carieră se pot forma cozi la anumite standuri, pot fi workshop-uri la care se dorește participarea, astfel că, venind mai devreme, candidații se vor asigura că până la finalul programului reușesc să discute cu reprezentanții companiilor care îi interesează cel mai mult.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

Atunci când se vizitează standul unei companii nu este suficient să fie lăsat CV-ul reprezentanților. Candidații trebuie să se prezinte și este important cum se face asta: denotând încredere în sine, oferind o strângere fermă de mână, menținând contactul vizual, zâmbind prietenos și arătând entuziasm față de angajatori și față de pozițiile deschise.

După târgul de carier, este recomandat să se facă un follow-up: reflectând asupra punctelor tari, asupra slăbiciunilor și asupra aspectelor ce pot fi îmbunătățite pentru următorul târg la care se va participa. Se vor transmite scrisori de mulțumire reprezentanților cu care s-a discutat, în care se va reaminti conversația avută, se va mulțumi pentru timpul acordat și se vor evidenția punctele forte, interesul față de companie și față de poziția pentru care se candidează.

Pentru a se maximiza experiența la un târg de carier, este deosebit de important pregătirea în avans. Dintre miile de candidați, este necesar ca studenții să se facă remarcăți și să rămână în mintea angajatorilor.

Un număr mai mare și o mai mare diversificare a locurilor de muncă ar fi unul dintre elementele cele mai importante în ameliorarea omajului la tineri. Stabilirea ca obiectiv din partea statului a dezvoltării economice a unei anumite zone sau domeniu de activitate, aduce după sine investiții și crearea de locuri de muncă. Ar fi necesară o diversificare a ofertei pe piața muncii, deoarece oferta locurilor de muncă pentru tinerii, în special pentru cei fără o pregătire adecvată, este limitată la comerț, construcții, meseria de confecționer, croitorie, alimentație publică etc.

Totodată, ar trebui să existe măsuri de stimulare a angajării pentru tineri pe mai multe criterii: nu numai pentru absolvenții de facultate sau pentru studenți. Aceste facilități pe care guvernul le oferă angajatorilor ar trebui să fie alocate pe o durată mai lungă, astfel încât angajatorii să nu mai fie tentați să le caute motive de concediere, pentru a angaja alți tineri absolvenți; în sensul acesta, întreprinderii mici și mijlocii, în special, să beneficieze de subvențiile acordate de stat. O modalitate concretă de sprijinire ar fi aceea a facilităților fiscale – reduceri de impozite pentru angajatorii care angajează anumite categorii profesionale și de vârstă.

Din punct de vedere instituțional, alte modalități de intervenție în sprijinul accesului tinerilor pe piața muncii ar mai include:

- Difuzare de informații utile cu privire la dinamica pieței muncii, la situația ocupării, la tendințele de specializare cerute pe piață. În acest sens, îmbunătățirea pregătirii profesionale a







UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

funcționarilor care lucrează în instituțiile și organizațiile din domeniul social și al pieței muncii ar ajuta la reproiectarea sistemului comunicării între beneficiarii măsurilor și asigurătorii sociale – omerii – și furnizorii de servicii sociale. Deosebit de utile și cu rezultate vizibile s-au dovedit a fi schimburile de experiență și stagiile de specializare.

- Orientare profesională în ceea ce privește sursele de căutare și identificare a locurilor de muncă, consilierea profesională în funcție de abilități, aptitudini și atitudini. În prezent, statul a investit în dezvoltarea acestor măsuri, dar modul de organizare și de furnizare a acestor informații nu este suficient de apropiat de cerințele pieței muncii. Sursa principală de creare a locurilor de muncă provine din sectorul privat; dar chiar și în sectorul public este nevoie de noi competențe, abilități și atitudini diferite de cele ale unei „mentalități de lucru la stat”, despre care percepția generală este că productivitatea și calitatea muncii prestate sunt sub standardul cerut pe piață. În contextual actual de competitivitate tot mai mare, cultivarea și dezvoltarea unei atitudini orientate spre client devine un imperativ și o cerință în evaluarea generală a unui candidat, în procesul de selecție pentru ocuparea unui post vacant.

- Ajustarea portofoliului de cursuri de calificare și recalificare oferite de Agențiile Municipale de Ocupare a Forței de Muncă. Cursurile organizate de stat trebuie să fie elaborate în funcție de cererea pieței, de specificul sectorului de activitate care generează crearea celor mai multe locuri de muncă și de tipul de competențe și abilități cerute pe piață. AMOFM trebuie să urmărească în permanență care sunt tendințele pieței; ar trebui ca, pe baza analizelor economice, să anticipeze chiar care ar fi sectoarele economice care vor înregistra creșteri și care ar fi meseriile și calificările care vor fi cerute în aceste sectoare.

### 1.5 Stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă acordă angajatorilor un stimulent financiar lunar, în valoare de 250 lei, acordat din bugetul asigurătorilor pentru omaj, pentru fiecare elev și student încadrat în muncă. Angajarea elevilor și studenților se poate realiza pe perioada vacanțelor, iar stimulentele financiare se poate acorda pentru o perioadă de maximum 60 de zile lucrătoare într-un an calendaristic, pentru fiecare elev și student pentru care s-a încheiat contract

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

individual de muncă. Diferența dintre stimulentele lunare acordate și salariul realizat se suportă de către angajator din fonduri proprii.

Beneficiarii de stimulente financiare lunare prevăzute mai sus angajatorii care încadrează în muncă elevii și studenții în baza:

a) unui contract individual de muncă pe durată determinată, egal sau mai mic decât durata vacanței, încheiat în condițiile legii, cu normă întreagă sau, după caz, cu timp parțial;

b) unui contract de muncă temporară, numai dacă durata misiunii de muncă temporară este egală sau mai mică decât durata vacanței.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, contractul individual de muncă încheiat cu durata timpului de muncă de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână se consideră încheiat cu normă întreagă.

Pentru a beneficia de acordarea stimulentei financiare menționate, angajatorii trebuie să încheie o convenție cu agenția pentru ocuparea forței de muncă județeană, respectiv a municipiului București, în termen de 30 de zile de la data angajării elevilor și studenților.

Stimulentele lunare acordate este egală cu 50% din valoarea indicatorului social de referință al asiguraților pentru omaj și stimulării ocupării forței de muncă în vigoare.

Nu beneficiază de stimulente financiare:

a) angajatorii care încadrează în muncă elevii și studenții anterior datei de începere a vacanței stabilite potrivit legii, pentru elevii și studenții respectivi;

b) angajatorii care au beneficiat, pentru elevii și studenții respectivi, de stimulente financiare prevăzute în lege pentru o perioadă de 60 de zile lucrătoare în cursul anului calendaristic.



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI BUSINESS  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

## CAPITOLUL 2

### OPORTUNITĂȚI DE CONTINUARE A STUDIILOR PENTRU A CREȘTE AVANTAJELE COMPETITIVE LA ANGAJARE

Posesorii unei diplome universitare au, în continuare, un avantaj la angajare și la salariu, chiar dacă învățământul superior din România suferă din cauza lipsei de credibilitate în ultimii ani.

În rândul absolvenților de studii superioare, rata șomajului este mai mică, veniturile mai mari și oportunitățile de schimbare a locului de muncă și de promovare mai numeroase.

Există mai multe motive care determină această situație: pe de o parte, normele legale care prevăd un salariu mai mare pentru posesorii de diplome universitare și raritatea lor pe piața muncii, pe de altă parte, competențele specifice și generale dobândite în timpul studiilor.

Deși calitatea educației academice primite nu este întotdeauna cea mai bună posibilă, în timpul anilor de studii superioare, studenții își dezvoltă abilități considerate valoroase pe piața muncii (la cursuri, în practică sau prin activități informale), își construiesc o rețea de relații profesionale și sunt expuși unui mediu multicultural în măsură mai mare decât în timpul liceului.

#### 2.1. Ofert specializat MASTER ASE BUCUREȘTI

Ciclul masteral constituie cel de-al doilea nivel al sistemului de educație superioară, oferit de Academia de Studii Economice din București.

Absolvirea sa conduce la obținerea diplomei de master și asigură formarea pe specializări înguste, cursanții dobândind cunoștințe avansate și competențe de analiză și sinteză, specifice funcțiilor de conducere din fiecare domeniu. Absolvenții acestui ciclu sunt economiști de concepție.

Facultatea Administrarea Afacerilor, cu predare în limbi străine:

- Administrarea afacerilor (în limba engleză)
- Administrarea afacerilor (în limba franceză)
- Administrarea afacerilor (în limba germană)
- Administrarea Afacerilor (în limba română și engleză)
- Antreprenoriat și administrarea afacerilor în energie, în limba engleză
- Antreprenoriat și Administrarea Afacerilor, cu predare în limba engleză

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

- Antreprenoriat și Administrarea Afacerilor, cu predare în limba francez
- Antreprenoriat și Administrarea Afacerilor, cu predare în limba german
- Cercetare în afaceri, în limba englez
- Master of Business Administration, Programul MBA româno - canadian
- MBA româno-german "Management antreprenorial" - în limba german

#### Facultatea Administrație și Management Public:

- Administrație publică și Integritate europeană
- Administrație și management public
- Management în instituțiile publice

#### Facultatea Cibernetică, Statistică și Informatică Economică :

- Analiza afacerilor și controlul performanței întreprinderii
- Baze de date - suport pentru afaceri
- Cibernetică și economie cantitativă
- E-Business
- Informatică economică
- Managementul informatizat al proiectelor
- Securitate informatică
- Securitatea informatică (în limba engleză)
- Sisteme informatice pentru managementul resurselor și proceselor economice
- Statistică

#### Facultatea Business și Turism (fost Comerț):

- Administrarea afacerilor
- Administrarea afacerilor comerciale
- Administrarea afacerilor în industria hotelieră
- Administrarea afacerilor în turism



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

- Business
- Economia și managementul serviciilor
- Geopolitic și afaceri
- Logistic
- Management și marketing în turism
- Managementul calității
- Managementul calității, expertizei și protecția consumatorului

#### Facultatea Contabilitate și Informatică de Gestuire

- Analiză financiară și evaluare
- Audit financiar și consiliere
- Cercetare în contabilitate și informatică de gestiune
- Concepte și practici de audit, la nivel național și internațional
- Contabilitate internațională
- Contabilitate și audit în instituții bancare și financiare
- Contabilitate, audit și informatică de gestiune
- Contabilitate, audit și informatică de gestiune (în limba engleză)
- Contabilitate, audit și informatică de gestiune (în limbile română și engleză)
- Contabilitate, control și expertiză
- Contabilitatea și fiscalitatea entităților economice
- Contabilitatea afacerilor (în limba engleză) - ACCA
- Contabilitatea și fiscalitatea patrimoniului
- Economia proprietăților imobiliare
- Managementul informației contabile
- Sisteme informaționale în contabilitate și audit
- Tehnici contabile și financiare de gestiune a afacerilor



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI BUSINESS



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

#### Facultatea Economie Teoretică și Aplicată (fost Economie)

- Analize și strategii economice
- Comunicare în afaceri
- Economia și conducerea organizațiilor educaționale
- Economie Europeană

#### Facultatea Economia Agroalimentară și a Mediului

- Agrobusiness
- Economia și administrarea afacerilor agroalimentare
- Economie ecologică
- Managementul Proiectelor de Dezvoltare Rurală și Regională

#### Facultatea Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori:

- Asigurări comerciale și sociale
- Bănci și Asigurări
- Bănci și politici monetare
- Cercetări avansate în finanțe
- Finanțe corporative
- Finanțe publice
- Finanțe și bănci - DOFIN
- Finanțe și opțiuni publice
- Fiscalitate
- Management financiar și bursier - DAFI
- Management financiar și investiții
- Managementul riscului și actuariat
- Managementul riscului și asigurări – MRACT
- Managementul sistemelor bancare
- Piețe de capital



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

- Tehnici actuariale

#### Facultatea Management:

- Consultanță în management și dezvoltarea afacerilor
- Dezvoltarea economică a întreprinderii
- Economia bazată pe cunoștințe și management antreprenorial
- Management
- Management și marketing internațional
- Managementul Afacerilor - Piatra Neamț
- Managementul afacerilor
- Managementul afacerilor mici și mijlocii
- Managementul afacerilor prin proiecte
- Managementul proiectelor
- Managementul resurselor umane
- Managementul serviciilor de sănătate
- Managementul și evaluarea investițiilor

#### Facultatea Marketing:

- Cercetări de marketing
- Cercetări fundamentale de marketing
- Managementul marketingului
- Managementul relațiilor cu clienții
- Marketing internațional
- Marketing online
- Marketing și comunicare în afaceri
- Marketing și dezvoltare durabilă
- Marketing și management în servicii publice
- Marketing strategic



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

- Relații publice în marketing

## Facultatea Relații Economice Internaționale

- Afaceri internaționale
- Comunicare de afaceri în context multicultural (în limba franceză )
- Comunicare de afaceri în limba engleză
- Comunicare în limba engleză pentru predare și cercetare economică
- Diplomație economică și afaceri internaționale
- Economie și afaceri internaționale
- Economie internațională și afaceri europene
- Geopolitică și relații economice internaționale
- Logistic internațional
- Managementul afacerilor internaționale (în limba engleză )
- Managementul afacerilor internaționale
- Managementul fondurilor structurale ale Uniunii Europene
- Managementul proiectelor internaționale
- Managementul riscului financiar internațional
- Managementul riscului în afaceri internaționale – tranzacții comerciale
- Managementul riscului în afaceri internaționale – tranzacții financiare
- Politici de dezvoltare internațională
- Traducere și interpretariat în domeniul economic

## 2.2. coli Doctorale

Studiile universitare de doctorat se desfășoară în română, engleză, germană și franceză, pe coala Doctorală Administrarea Afacerilor remarcându-se prin dinamism și prin deschidere internațională, reușind să atragă un număr important de studenți – doctoranzi din România, dar și din alte țări printre care Germania, SUA, Marea Britanie, Irak, Iran, Turcia, Tunisia.

- Administrarea Afacerilor



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI AFACERI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

- Cibernetic și Statistic Economic
- Contabilitate
- Economie
- Economie și Afaceri Internaționale
- Finanțe
- Informatic Economic
- Management
- Marketing
- Drept

### 2.3. Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu

Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu vizează actualizarea/dezvoltarea/perfecționarea unei/unor competențe ori unități de competențe/competențe din una sau mai multe calificări universitare ori din unul sau mai multe standarde ocupaționale, aferente unei ocupații care poate fi practicat doar de un absolvent de studii universitare.

Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu și programele postuniversitare de perfecționare se desfășoară pe baza unui Regulamentului propriu de organizare și desfășurare, aprobat de senatul universitar al Academiei de Studii Economice din București.

La programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu au dreptul să participe absolvenții care au finalizat cu diplomă cel puțin studiile universitare de licență sau echivalente iar programele postuniversitare de perfecționare se adresează inclusiv absolvenților care dețin diplomă de absolvire a învățământului universitar de scurtă durată.

Programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu se finalizează cu un examen de certificare a competențelor profesionale asimilate de cursanți pe parcursul programului. În conformitate cu prevederile legale, programele postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu și programele postuniversitare de perfecționare organizate în cadrul Academiei de Studii Economice din București utilizează sistemul de credite de studiu transferabile. După promovarea examenului de certificare a competențelor, absolvenții programelor postuniversitare de formare și dezvoltare profesional continuu primesc un certificat de atestare a

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

competen elor profesionale specifice programului absolvit iar absolvenții programelor postuniversitare de perfecționare primesc un certificat de absolvire. Certificatul de atestare a competen elor profesionale este înso it de un supliment descriptiv care con ine situa ia colar , durata în ore a programului, num rul de credite transferabile acumulate, calificarea universitar /standardul ocupa ional care a stat la baza dezvolt rii programului i competen a/competen ele sau unitatea de competen /unit ile de competen vizate de programul postuniversitar de formare i dezvoltare profesional continu . Certificatul de atestare a competen elor profesionale i suplimentul descriptiv se aprob prin ordin al ministrului educa iei, cercet rii, tineretului i sportului i se gestioneaz potrivit reglement rilor referitoare la actele de studii.

- Administrarea afacerilor
- Administrație și management public
- Cibernetic , statistic i informatic economic
- Comerț
- Contabilitate i informatic de gestiune
- Economie
- Economie agroalimentar i a mediului
- Finanțe, asigur ri, b nci i burse de valori
- Management
- Marketing
- Relații economice internaționale



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE ECONOMIE  
ȘI BUSINESS  
din BUCUREȘTI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

### CAPITOLUL 3

#### DINAMICA PIETEI MUNCII ÎN REGIUNE

Un raport recent al Comisiei Europene arată că în România există o corelare bună a sistemului educațional cu piața muncii la nivel vertical, în sensul în care se înregistrează ponderi scăzute comparativ cu țările europene ale angajaților supracalificați sau subcalificați în raport cu cerințele locului de muncă, dar se înregistrează cea mai scăzută corelare orizontală, respectiv o pondere ridicată de absolvenți care lucrează în alte domenii decât cele pentru care s-au pregătit.

Conform intențiilor asumate de România până în anul 2020, procentul de angajați cu vârste între 20 și 34 de ani absolvenți în ultimii trei ani ai sistemului de educație și formare profesională ar trebui să fie de cel puțin 82%.

Cele mai recente date statistice disponibile pentru anul 2011 indică un procent de 70,1%. Tendința înregistrată în ultimii ani este de scădere a numărului de absolvenți cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 ani integrați pe piața muncii. Cea mai mare valoare s-a înregistrat în anul 2008, 84,8%, aceasta continuând apoi să scadă treptat.

Noua configurație a rețelei de învățământ a fost corelată cu dimensiunea populației școlare și cu condițiile oferite de baza materială existentă, în vederea asigurării unui proces educațional de calitate.

Populația școlară a scăzut, ajungând în anul școlar/universitar 2013/2014 să fie cu 9,4% mai mică decât în anul școlar/universitar 2010/2011.

Învățământul superior, deși este în continuare extins, se află într-un ușor regres, din cauza, în special, a sectorului privat. În anul școlar/universitar 2013/2014, pentru toate nivelurile de educație, gradul de cuprindere în învățământ a populației de vârstă școlară a înregistrat valori diferite pe sexe (77,2% pentru băieți, respectiv 80,1% pentru fete).

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI





UNIUNEA EUROPEANĂ



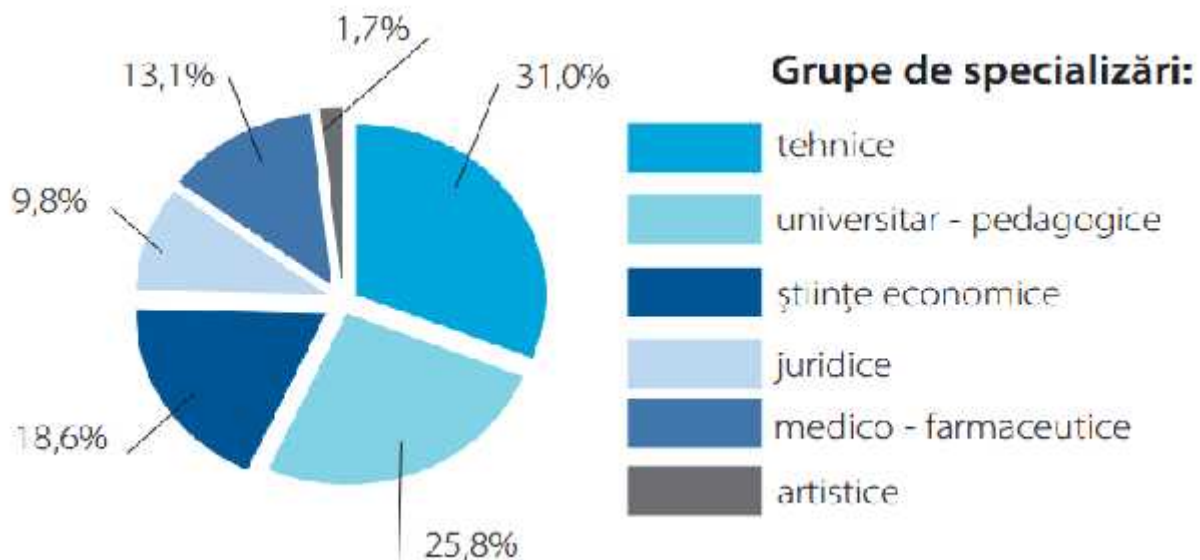
GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013CNDIPT  
CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

## Structura studenților, pe grupe de specializări, din învățământul superior, în anul universitar 2013 / 2014



Sursa: "România în cifre 2014", INSSE

Structura pe grupe de specializări a studenților înscriși în învățământul superior, în anul universitar 2013/2014, reflectă alegerea celor mai mulți studenți din România de a studia la specializările: tehnice (31,0%), universitar-pedagogice (25,8%) și științe economice (18,6%). În învățământul superior din sectorul privat, ponderea cea mai mare se înregistrează pentru studenții care studiază științele economice (34,6%).

Stagiile de pregătire practică constituie piatra de temelie a oricărui parcurs universitar, facilitând cunoașterea și înțelegerea de către practicanți a cerințelor și necesităților unei viitoare cariere într-un anumit domeniu de activitate. Prin participarea la stagiile de practică într-o organizație profesională, studenții ajung să cunoască mai bine implicațiile carierei pe care și-au ales-o și vor fi mai bine pregătiți să facă față și să răspundă provocărilor reale din viitoarea profesie. Scopul universităților de azi este de a creșterea relevanța învățământului superior facilitând accesul absolvenților către o paletă largă de domenii de activitate, în felul acesta îmbunătățindu-se rata de ocupare a acestora în domenii de activitate non-tradiționale.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI

UNIVERSUS CBEI



Pregătirea practică din programa obligatorie de învățământ trebuie să fie corelat semnificativ cu partea de teorie, realizând un echilibru ce impune creșterea competențelor și abilităților practice ale studenților.

Participarea la stagii, va contribui în mod indirect la reducerea costurilor de pregătire profesională / inițiere pentru noii angajați din cadrul companiilor, în situația în care aceștia vor atrage absolvenți de învățământ superior din cadrul unor universități ce au derulat programe de pregătire practică de calitate superioară.

## CAPITOLUL 4

### PROGNOZA TRIMESTRU I 2015 privind PERSPECTIVELE ANGAJĂRII DE FORȚĂ DE MUNCĂ

Studiul Manpower privind “Perspectivele Angajării de Forță de Muncă pentru trimestrul I/2015 a fost realizat prin interviuarea unui eșantion reprezentativ de 625 de angajatori din România. Angajatorii români raportează planuri de angajare prudente pentru trimestrul I al anului 2015. 13% dintre angajatori prognozează o creștere a numărului de salariați, 12% se așteaptă la o scădere a acestuia și 73% nu anticipează nicio schimbare, ceea ce rezultă într-o Previțiune Netă de Angajare de +1%. După ce datele sunt ajustate pentru a elimina variațiile sezoniere, Previțiunea se situează la +9%. Perspectivele de angajare sunt neschimbate în comparație cu trimestrul precedent și se îmbunătățesc cu 3 puncte procentuale față de trimestrul I din 2014.

	Creștere	Descreștere	Nicio schimbare	Nu știu	Previțiune Netă de Angajare	Previțiune Ajustată Sezonier
	%	%	%	%	%	%
<b>Ian-Mar 2015</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
Oct-Dec 2014	14	13	66	4	1	9
Iul-Sep 2014	21	5	69	5	18	9
Apr-Iun 2014	22	7	69	2	15	9
Ian-Mar 2014	11	10	78	1	1	8





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

Sursa: ManpowerGroup 2014

#### a) Comparații în funcție de dimensiunea organizației

Potrivit studiului realizat de ManpowerGroup angajatorii care participă la studiu sunt clasificați în patru categorii, în funcție de dimensiunea organizației: micro-organizații, definite ca structurile cu mai puțin de 10 de angajați, organizații mici, adică organizații cu 10-49 de angajați, organizații medii (mijlocii), care au între 50 și 249 de angajați și organizații mari, cu 250 sau mai mulți angajați. Angajatorii din trei dintre cele patru categorii de organizații anticipează o creștere a numărului de angajați în trimestrul următor. Cea mai dinamică piața a muncii este prognozată de angajatorii mari, cu o Previțiune Net de Angajare<sup>1</sup> de +18%. Creșterile ale angajărilor sunt, de asemenea, de așteptat la nivelul angajatorilor mici și medii, cu Previțiuni de +10%, respectiv +6%. Cu toate acestea, angajatorii din organizațiile de foarte mici dimensiuni (micro) prevăd o scădere a numărului de angajați, raportând o Previțiune de -5%.

<sup>1</sup> Valoarea acesteia se obține când diferența dintre procentul de angajatori care anticipează o creștere a numărului total de angajări din locaia lor în trimestrul următor și procentul de angajatori care prevăd o scădere a angajărilor din locaia lor, per total, în următoarele trei luni. Procentul rezultat din această scădere reprezintă Previțiunea Net de Angajare (Sursa: ManpowerGroup)



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

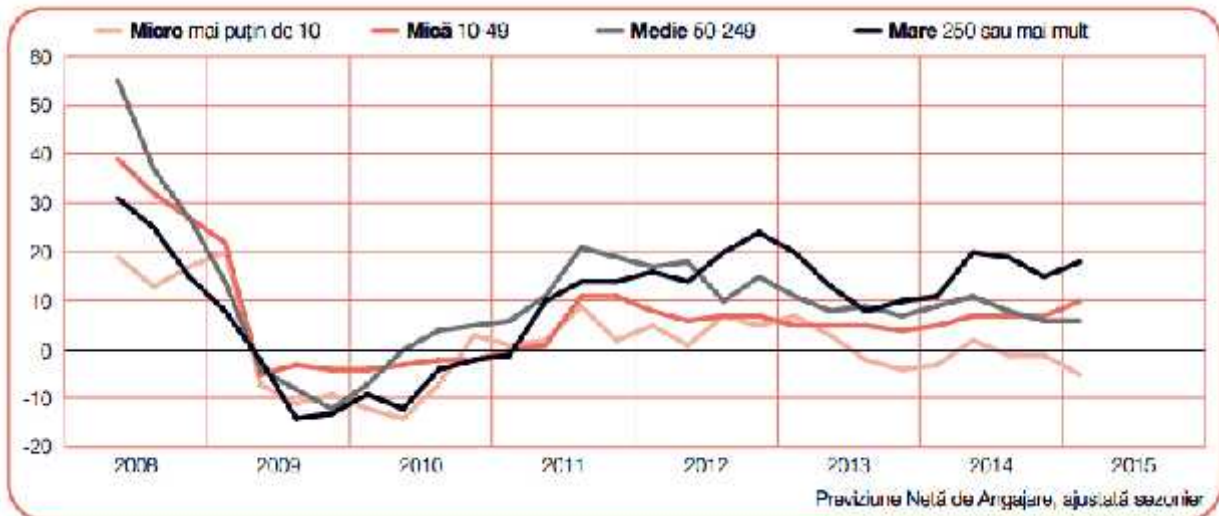


CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerii pentru Dezvoltare Durabilă

Dimensiunea organizației	Creștere	Descoperire	Nicio schimbare	Nu știu	Previziune Netă de Angajare	Previziune Ajustată Sezonier
	%	%	%	%	%	%
<b>Micro</b> mai puțin de 10 angajați	2	12	85	1	10	5
<b>Mică</b> între 10-49 angajați	12	10	77	1	2	10
<b>Medie</b> între 50-249 angajați	14	14	69	3	0	0
<b>Mare</b> peste 250 angajați	20	11	64	5	9	18



Sursa: ManpowerGroup 2014

Previziunea realizată din studiul Manpower asupra orașelor București/Ilfov este că în trimestrul următor, cei aflați în căutarea unui loc de muncă vor întâlni probabil un climat de angajare relativ favorabil, dat fiind că angajatorii raportează o Previziune Netă de Angajare de +9%. Planurile de angajare sunt neschimbate în comparație cu trimestrul IV/2014 și se îmbunătățesc cu 2 puncte procentuale față de trim. I/2014.



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUS CBEI





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă



Sursa: ManpowerGroup 2014

### Exemplu:

+12 (+14)%

### Finanțe, asigurări, servicii imobiliare și servicii de afaceri

Ritmul de angajare prognozat pentru următoarele trei luni este destul de alert, conform angajatorilor care raportează o Previziune Netă de Angajare de +14%. Previziunea scade cu 4 puncte procentuale în comparație cu trimestrul precedent, dar este cu 10 puncte procentuale mai puternic decât cea raportată în trim. I/2014.



Sursa: ManpowerGroup 2014





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013

CIPOSDRU

PartNET

ASOCIAȚIA PartNET  
Partenerul pentru Dezvoltare Durabilă

## CONCLUZII

Stagiul practic și prima perioadă de angajare sunt asemănătoare: în ambele apare o perioadă de cunoaștere a organizației și de integrare; ambele presupun constituirea unor relații cu colegii și coordonatorii; în ambele situații trebuie să te obișnuiești cu tipul de clienți care beneficiază de serviciile tale. Cu alte cuvinte, ambele presupun o perioadă solicitant în care trebuie să te adaptezi la mediul organizațional în care ai intrat. Avantajul stagiului practic îl reprezintă crearea unor oportunități de învățare, în care studentul beneficiază de un supervisor/îndrumător care îl ajută să își construiască propriile modalități de lucru. Prin punerea în aplicare a planurilor de practic și prin urmărirea rezultatelor obținute, cunoștințele dobândite în cadrul unor cursuri și seminarii vor deveni operaționale, iar noțiunile specifice ingineriei sistemelor vor putea deveni competențe.

Datorită faptului că grupul țintă este format din tineri care se află foarte aproape de momentul în care pot intra pe piața muncii, s-a identificat lipsa familiarizării acestora cu cerințele angajatorilor din domeniul ingineriei sistemelor și cu mediul de lucru, precum și lipsa de experiență pe piața muncii, experiență care este de cele mai multe ori cerută de angajatori. În contextul actual, de criză economică, competitivitatea pe piața muncii este ridicată, iar angajatorii caută persoane cu experiență care de cele mai multe ori contează mai mult decât nenumărate diplome.

Îndrumătorii/supervizorii de practic din servicii și din cadrul catedrei contribuie la sprijinirea și stimularea studenților pentru ca ei să poată pune în aplicare cât mai multe dintre cunoștințele lor teoretice și din inițiativele lor care sunt conforme codului deontologic al economiștilor.

Activitățile proiectate de studenți vor trebui să respecte întru totul regulile de funcționare ale serviciilor care au acceptat participarea studenților, normele de confidențialitate și celelalte reguli deontologice. De asemenea, stagiul practic pune accent pe aspectele de aplicare a cunoștințelor teoretice, studenții vor trebui să țină seama și de beneficiile și avantajele pregătirii teoretice, respectiv de contribuția unei bune informări, plus valoare pentru orice acțiune practică. Este recomandat, ca pe tot parcursul stagiului de practic, să se acceseze literatura de specialitate, ce oferă variate descrieri de metode și tehnici pe care studenții le pot aplica în activitatea de pregătire practică specifică.

ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTIUNIVERSUL DE  
BUCUREȘTI  
Facultatea de  
Economie și  
Administrare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



CIPOSDRU

*PartNET*

ASOCIAȚIA PartNET  
Parteneri pentru Dezvoltare Durabilă

## BIBLIOGRAFIE

\*\*\* [www.ase.ro](http://www.ase.ro)

\*\*\* România în cifre, 2014 ([www.insse.ro](http://www.insse.ro))

\*\*\* Ghidul Angajatorilor Internship & Trainee 2014 – 2015 (<http://www.hipo.ro/locuri-de-munca/vizualizareArticol/1398/Ghidul-Angajatorilor-Internship-&-Trainee-2014-%E2%80%93-2015>)

\*\*\* Studiul Manpower privind Perspectivele Angajării de Forță de Muncă România ([http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/c250958a-0b15-4a84-b435-4d525178d7c3/RO\\_RO\\_Q115\\_MEOSbro.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c250958a-0b15-4a84-b435-4d525178d7c3](http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/c250958a-0b15-4a84-b435-4d525178d7c3/RO_RO_Q115_MEOSbro.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c250958a-0b15-4a84-b435-4d525178d7c3))

\*\*\* Măsurile de îmbunătățire a anselor tinerilor pe piața muncii, Brândușa Fecioru (<http://www.revistacalitateavietii.ro/2008/CV-3-4-2008/05.pdf>)



ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE  
din BUCUREȘTI



UNIVERSUL DE  
ECONOMIE ȘI  
BIZNES  
din BUCUREȘTI