



## PIAȚA MUNCII, ECOSISTEMUL ANTREPRENORIAL ȘI COMPETENȚELE VIITORULUI: NOI PROVOCĂRI PENTRU CONSOLIDAREA CAPACITĂȚILOR UNIVERSITĂȚILOR

**Valentina PRIȚCAN**, conferențiar universitar, doctor  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Moldova

*Abstract: The article bundles the labor market, the entrepreneurial ecosystem and the skills of the future as new challenges for strengthening the universities capacities. The practice of developing entrepreneurial skills through networks and associations of graduate entrepreneurs really works. The contribution of the entrepreneurial alumni association is reflected in the development of entrepreneurial skills of the students and in benefits provided by the academic environment of entrepreneurs.*

Angajamentele asumate de Republica Moldova ca rezultat al aderării la procesul Bologna, directivele UNESCO, Comisiei Europene și CoE în materie de educație scot în evidență faptul că măreția instituției universitare se bazează pe generozitate: universitatea nu acționează pentru propria sa glorie și onoare, iar obiectivele la care aspiră trebuie corelate direct cu noțiunea de bun al societății, bun al comunității.

Perspectivile calității proceselor universitare se regăsesc în următoarele perspective:

- **Excelența** –ilustrată prin presiunea de a fi recunoscută drept un „centru de excelență” preponderant din perspectiva cercetării a transferului de tehnologii;
- **Standardele** –reflectă dacă sistemele educaționale, instituțiile sau membrii individuali respectă și implementează standarde prescrise la nivel instituțional, național sau internațional. (A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area, Copenhagen, 2005);
- **Relevanța** – interpretată ca incitarea instituțiilor de învățământ superior de a contribui la dezvoltarea regională economică și socială, de a facilita transferul tehnologiilor și de a le eficientiza, de a elabora și aplica noi cerințe în finanțarea cercetării la nivel național;
- **Eficiența financiară** –ilustrată prin cerința înaintată față de universități de a stabili mecanisme interne de utilizare corectă și eficientă a resurselor financiare, prin re-direcționarea acestora în vederea sporirii productivității în realizarea misiunilor universitare;
- **Transformarea** – adaptabilitatea instituției la cerințele și presiunile externe, dar și capacitatea instituției de a influența „lumea din exterior”, fapt care ar constitui și un indicator al calității [5].

Piața muncii, ecosistemul antreprenorial și competențele viitorului produc noi provocări pentru consolidarea capacităților universităților. Deși absolvenții declară că în găsirea primului job, competențele transversale sunt cele mai importante, sistemul de învățământ superior reușește în continuare să furnizeze absolvenților cunoștințele teoretice de care aceștia au nevoie, nu însă și abilitățile practice. Universităților le revine misiunea de a pregăti specialiști apti de a face față provocărilor pieței muncii reflectate în rezultatele diferitor studii, dar și regăsite în competențele viitorului, specificate de angajatori. Astfel, în cadrul forumului economic internațional produs la 20-23 ianuarie 2016 au fost scoase în evidență competențe profesionale relevante pentru următorii 5 ani:

- capacitatea de a soluționa probleme complexe;
- coordonarea altora;
- managementul resurselor umane;
- gândire critică;
- negociere;
- controlul calității;
- orientarea la servicii;
- capacitatea de a lua decizii;
- ascultare activă;
- creativitate și antreprenoriat.

Observăm, că în găsirea primului job, competențele transversale sunt mult mai importante decât cele specifice. Atât pentru absolvenți cât și pentru recrutori, competențele specifice, dobândite în cadrul programelor de studii, sunt importante, însă ocupă un loc secundar față de cele transversale. Angajatorii sunt mai degrabă interesați de competențele pe care le au absolvenții, de experiența anterioară de lucru și mai puțin de specializarea absolvită sau de prestigiul universității.



Universitățile au misiunea de a dezvolta competențele antreprenoriale ale viitorilor absolvenți, acest imperativ fiind reflectat de diverse documente de politici educaționale [Ibidem]:

- antreprenoriatul este o competență-cheie în Cadrul European al calificărilor, dar și o acțiune concretă propusă de Comisia Europeană în scopul reconceptualizării educației.
- școala modernă este chemată să promoveze și să faciliteze educația antreprenorială la toate treptele, având ca obiective consolidarea spiritului și competențelor antreprenoriale.
- educația antreprenorială, în cadrul formării universitare, favorizează apropierea viitorilor specialiști de piața muncii, inițiază studenții în lansarea afacerilor și practica antreprenorială, sporește șansele studenților de a-și începe afaceri proprii, modifică mentalitatea tinerilor de la „a fi angajat” la „a fi angajator”.

Universitățile moderne au ca prioritate educația antreprenorială ajustată la exigențele pieții muncii și competențele viitorului, consolidându-și capacitățile de conexiune la rețele de absolvenți antreprenori. Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți (USARB) deține mai multe experiențe inedite în acest sens (implementarea proiectelor europene axate pe consolidare de competențe, conlucrarea cu industria, educație antreprenorială formală și informală, programe comune de pregătire profesională etc).

O bună practică de pregătire a studenților pentru piața muncii și de conlucrare cu absolvenții o constituie și Asociația Antreprenorilor Absolvenți USARB, care este un rezultat al proiectului EANET „Entrepreneur Alumni *NETwork*” din cadrul programului european Tempus.

Asociația este o organizație obștească, non-guvernamentală și non-profit, creată în scopul susținerii, încurajării și dezvoltării spiritului antreprenorial al studenților și absolvenților Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți. Scopul Asociației constă în contribuirea la dezvoltarea în partea de nord a Republicii Moldova a unui mediu social-economic și cultural-educativ performant prin: promovarea relațiilor de colaborare între USARB și absolvenții săi antreprenori, afirmarea profesională și socială a absolvenților USARB, punerea în valoare publică a competențelor pe care le posedă, ridicarea prestigiului USARB prin îmbunătățirea continuă a calității studiilor și a activității de cercetare în domeniul economic.

Obiectivele Asociației:

- crearea mediului favorabil pentru consolidarea legăturilor dintre absolvenții USARB;
- stabilirea și promovarea relațiilor de colaborare între USARB și absolvenții săi antreprenori, din toate domeniile și de pretutindeni;
- susținerea absolvenților, studenților și cadrelor didactice USARB în dezvoltarea personală și profesională;
- promovarea imaginii USARB pe plan național și internațional prin organizarea de acțiuni cu caracter antreprenorial;
- implicarea absolvenților în dezvoltarea instituțională a USARB;
- acordarea de asistență în armonizarea programelor de studii cu cerințele pieței muncii;
- dezvoltarea colaborării cu mediul de afaceri;
- cultivarea spiritului de apartenență la comunitatea academică a USARB.

Asociația Antreprenorilor Absolvenți USARB desfășoară următoarele activități:

- organizarea de întruniri, manifestări științifice, reuniuni profesionale, conferințe, simpozioane, mese rotunde, seminare, expoziții, acțiuni caritabile, recepții pe probleme ce țin de domeniul economic și a învățământului economic;
- crearea platformei de comunicare și relaționare a absolvenților, studenților și cadrelor didactice ale USARB;
- prestarea serviciilor de consultanță și elaborarea programelor de formare continuă destinate dezvoltării profesionale a absolvenților USARB;
- prestarea serviciilor de consultanță și expertiză în domeniul inițierii și dezvoltării afacerilor;
- acordarea de sprijin moral, logistic și profesional absolvenților și studenților USARB;
- realizarea de newsletter-uri și materiale informative, orientate către punerea în valoare publică a realizărilor absolvenților, studenților și cadrelor didactice ale USARB.

Activitatea Asociației este axată pe stimularea inițiativelor antreprenoriale ale studenților, crearea și consolidarea relațiilor de parteneriat între beneficiarii asociației (antreprenori absolvenți și studenți USARB), implicarea specialiștilor din diverse domenii ale mediului academic în consultarea




antreprenorilor pentru a face față diferitor situații cu care se confruntă sectorul real al economiei. Prin intermediul asociației se asigură consolidarea relațiilor de colaborare dintre universitate și mediul de afaceri, reprezentat de antreprenorii absolvenți ai universității.

În acest sens, USARB a instituționalizat o gamă largă de tradiții: întâlniri ale studenților cu antreprenorii absolvenți ai USARB în cadrul bibliotecii vii, zilele carierei, vizite ale studenților la companii, mese rotunde și workshop-uri, pentru identificarea oportunităților de lansare a afacerii și promovarea bunelor practici din domeniul antreprenoriatului. Totodată relațiile de colaborare ale mediului academic cu antreprenorii absolvenți ai universității permit încheierea noilor acorduri de colaborare în scopul asigurării studenților cu locuri de practică și angajarea ulterioară a acestora în cadrul companiilor respective.

Analiza practicilor deținute, în general, de rețelele de absolvenți antreprenori și Asociația Antreprenorilor Absolvenți USARB, în particular, scoate în evidență faptul că cultura relațiilor universităților cu mediul antreprenorial e menținută prin următoarele elemente ale culturii organizaționale [2]:

- **Practicile** – moduri în care membrii organizației se comportă față de ceilalți, element care corelează diferite părți ale organizației. Acest element al culturii este cel mai dificil de modificat deoarece implică nu numai voința managerială, ci și implicarea tuturor membrilor organizației. Pentru a schimba acest element, managerii pot adopta un comportament participativ, exprimat prin disponibilitatea față de subalterni, comunicarea directă cu aceștia și angajarea unor persoane tinere, al căror mod de gândire nu a fost încă deformat.
- **Ritualurile** vieții organizaționale (cum sunt evaluările și promovările, programele de instruire, modul de desfășurare al ședințelor și întâlnirilor, modul de negociere al părerilor) pot constitui semnale asupra lucrurilor importante și valorilor în care cred membrii organizației. Este evidentă contribuția managerilor de vârf și de mijloc la formarea acestor ritualuri. Ele reprezintă politici ale organizației și trebuie să fie în concordanță cu strategia în curs de implementare. Șansele de inducere a schimbării organizaționale cresc pe măsură ce politicile sunt clar definite și acceptate de către membrii organizației.
- **„Poveștile”** care se spun între angajați, celor din afară și noilor veniți le creează acestora o imagine și le definește așteptările față de comportamentul persoanelor. Pentru a defini un comportament dorit, managerii pot să stabilească ei înșiși ceea ce se spune prin „poveștile” lor, dar mai ales prin crearea unor acceptate larg. Această acceptare se poate obține fie prin accentuarea unor, acordarea unei importanțe crescute unor anumite situații deviate de la norme, care să creeze poveștile; fie prin comunicarea frecventă spre angajați a acestor situații, descrise într-un mod predefinit prin publicații interne (ziare, foi volante, afișe, anunțuri etc.) ce apar regulat și descriu evenimente din viața organizației.
- **Simbolurile** evidente în organizații sunt legate de titulaturi, departamente și terminologie utilizată în limbajul uzual. Acestea prezintă natura relațiilor, motivațiilor și valorilor organizației. Organizațiile puternic ierarhizate au de obicei și un grad înalt de formalizare, precum și o puternică influență a regulilor, procedurilor și normelor asupra angajaților. În aceste organizații managerii țin mult la statut, iar simbolurile exprimă acest lucru. Pe măsură ce gradul de formalizare crește, impus de simboluri, scade influența managerilor asupra celorlalte elemente ale culturii.
- **Sistemele de control și evaluare**, precum și sistemele de recompensare accentuează ceea ce este cu adevărat important în organizație. În cazul în care accentul se pune pe performanță, instituindu-se metode de monitorizare a acesteia, executanții se vor strădui să o realizeze, motivați fiind de rezultate. În cazul în care se preferă alte criterii de control, evaluare și recompensare, executanților li se induce fără îndoială un anumit grad de demotivare. Existența sistemelor de control și evaluare a performanțelor nu este suficientă, ele trebuie să fie clare și unanim cunoscute în întreaga organizație.
- **Structura puterii** este importantă pentru cultura organizației pentru influența pe care o au grupurile de putere asupra ei. Va prima influența grupului cel mai puternic asupra a ceea ce este important în organizație. De aceea, aceste grupuri trebuie conștientizate (uneori ele există acționând informal) la nivelurile manageriale superioare, iar influența acestora trebuie utilizată.

---



Dacă, de exemplu, există în organizație două culturi distincte, acestea trebuie să se influențeze reciproc, creând o singură cultură care să preia elementele pozitive ale ambelor.

- **Structura formală a organizației** delimitează ceea ce este cu adevărat important pentru membrii ei: realizarea, puterea, birocrăția sau cooperarea. Organizațiile plate, cu orientare spre cooperare sau realizare sunt mai adaptive la schimbare, din toate punctele de vedere: adaptare la mediu, schimbarea culturii etc.

Educația pentru antreprenoriatul inovativ prin intermediul Asociației implică studenții în situații-modelări de confruntare cu provocările propriei cariere și înțelegerea rolului rețelelor în crearea ecosistemului antreprenorial internațional. Astfel, studenții și absolvenții achiziționează competențe de validare a studiilor pe piața muncii și iau pulsul carierei prin evoluție personală și profesională.

#### **Referințe bibliografice:**

1. Armstrong M. Managementul resurselor umane. Manual de practică, ed. a 8-a. București: CODECS, 2003. 278 p.
2. Brown R. D., Harvey D. An experiential approach to organization development, seventh edition. USA: Prentice Hall, 2006. 528 p.
3. Buckingham M., Coffman C. Manager contra curentului. Ce fac managerii, altfel decât ceilalți. București: Alfa All, 2004. 240 p.
4. Dragomir M. ș.a. Manual de management educațional pentru directorii unităților de învățământ. Turda: Hiperborea, 2000. 219 p.
5. Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. Disponibil: [http://ecahe.eu/w/index.php/Framework\\_for\\_Qualifications\\_of\\_the\\_European\\_Higher\\_Education\\_Area](http://ecahe.eu/w/index.php/Framework_for_Qualifications_of_the_European_Higher_Education_Area) (vizitat 24.04.2017).