

VALORIFICAREA CAPITALULUI UMAN PRIN PERFEȚIONAREA PROCESULUI DE INTEGRARE A SPECIALISTULUI CU STUDII SUPERIOARE PE PIAȚA MUNCII

The Recovery of Human Capital by Improving the Integration Process of Graduates in the Labor Market

*Veronica GARBUZ,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

Rezumat: Nivelul înalt al șomajului în rândul absolvenților, chiar dacă a fost recunoscut ca una dintre caracteristicile cele mai distinctive ale pieței forței de muncă din Moldova, nu a atras atenție suficientă în literatura de specialitate. Această lucrare investighează modul în care situația ocupării forței de muncă a tinerilor absolvenți variază în funcție de domeniul lor de studiu. Rezultatele acestui studiu subliniază necesitatea unor reforme drastice ale sistemului de învățământ superior și pe piața forței de muncă. Politicile pieței muncii în Republica Moldova acordă prioritate înaltă la prevenirea și reducerea șomajului în rândul tinerilor. Acest lucru este reflectat în Strategia Națională de Dezvoltare pentru anii 2008-2011, Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de muncă pentru anii 2007-2015, proiectul Strategiei pentru Educație și Formare Profesională (2008-2015), Codul Muncii, Strategia Națională de Tineret (2009-2015) și Legea cu privire la Tineret (adoptată în 1999).

Cuvinte-cheie: șomaj, tineri absolvenți, capitalul uman, managementul resurselor umane, piața muncii, specialități, învățământ superior, calificare, necesarul forței de muncă, dezvoltare.

Abstract: The high level of graduate unemployment, even though has been acknowledged as one of the most distinctive characteristics of the Moldavian labour market, has not attracted enough attention in the academic literature. This paper investigates how the employment situation of young graduates varies according to their field of study. The findings of this study highlight the need for drastic reforms of the higher education system and on the labour market.

Labour market policies in the Republic of Moldova give high priority to prevention and reduction of unemployment among young people. This is reflected in the National Development Strategy for 2008-2011, the National Employment Strategy 2007-2015, the draft Strategy for Vocational Education and Training (2008-2015), the Labour Code, the National Youth Strategy (2009-2015) and the Law on Youth (adopted in 1999).

Key-words: unemployment, young graduates, human capital, management of human resources, labor market, specialities, higher education, qualification, workforce need, development.

Factorul esențial în dezvoltarea social-economică a oricărei țări îl constituie capitalul uman de care dispune aceasta. Iată de ce evoluția practicii și gândirii economice a determinat deplasarea atenției specialiștilor de la factorul material către resursa umană. Astfel, s-a ajuns la concluzia că individul este mai mult decât o simplă componentă a factorilor productivi, iar managementul resurselor umane depășește principiile rigide și calculele economice. Pentru a gestiona eficient această resursă prețioasă este necesar de luat în considerare toate aspectele ce definesc personalitatea umană, precum abilitățile, cunoștințele, aspirațiile, trăsăturile de temperament și caracter. Cercetările de specialitate au demonstrat faptul că valoarea individului crește direct proporțional cu nivelul său de instruire. Astfel, „prețul” unui absolvent al învățământului superior este mai mare decât „prețul” unui absolvent al învățământului mediu sau de specialitate, la fel și funcția deținută de acesta. Conform datelor Cercetării valorilor lumii (SISI „Opinia”, noiembrie 2006), majoritatea persoanelor care au ocupații intelectuale sau funcții de conducere sînt absolvenți ai învățământului superior sau postuniversitar. 76% din managerii cu 10 angajați și mai mult au studii superioare, iar 11% – grad științific. 83,7% din specialiștii juriști, contabili, cadre didactice au studii superioare, iar 2% au și grad științific. Tehnicienii și maiștrii au studii medii de specialitate în proporție de 43% și, respectiv, 47,4%, iar studii superioare respectiv 22,8% și 15,8%. Absolvenții învățământului mediu general se regăsesc în calitate de muncitori calificați (46,8%), muncitori semicalificați (37,8%), forțele armate (36,4%) etc.

Cea mai eficientă modalitate de valorificare a capitalului uman al societății este oferirea posibilităților de angajare în câmpul muncii. Aceasta va oferi persoanei oportunități de dezvoltare a capacităților, de demonstrare a cunoștințelor, de satisfacere a necesităților personale și sociale. Drept recompensă pentru efortul depus individul va primi salariul și condițiile de muncă. Lipsa unui loc de muncă adecvat persoanei apte de muncă înseamnă nu doar afectarea nivelului de trai, dar și pierderea confortului socio-psihologic.

Angajarea în câmpul muncii este importantă imediat după terminarea studiilor pentru fortificarea cunoștințelor obținute pe parcursul anilor de facultate, dar și pentru întărirea imaginii pozitive de sine.

Cu regret, Republica Moldova este repetentă la capitolul angajarea tinerilor specialiști. Una dintre cauze o constituie disparitățile dintre sistemul educațional (referindu-ne în cadrul prezentului articol la învățământul superior) și piața muncii. Încă la începutul anilor '90 a avut loc diversificarea ofertei educaționale din partea instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova. În primii ani ai tranziției acest tip de ofertă a răspuns nevoilor pieței forței de muncă: creșterea numărului de specialiști în domeniul economic, medical, juridic etc. Inexistența unui sistem de monitorizare a relației dintre oferta educațională și cererea actuală și de perspectivă a pieței forței de muncă a condus la disfuncționalități majore: specializări înguste, neglijarea formării de specialiști în anumite domenii și supraaglomerarea altora, subocupare etc. În aceste condiții pe piața forței de muncă din Republica Moldova se atestă frecvente situații de subocupare sau de declasare profesională, de devalorizare a diplomelor, aceasta nu pentru că sînt multe, ci pentru că nu sînt utilizate. Ritmul lent al creșterii economice duce la dificultatea de a crea noi locuri de muncă, iar aceasta conduce la o cerere scăzută de forță de muncă.

În Republica Moldova, începînd cu anii 2005-2006, învățământul superior (cu excepția medicinei și farmaciei) se realizează în două cicluri (licențiat – 3 ani și masterat – 1-2 ani). Prin urmare, în prezent s-a mărit „viteza” de obținere a diplomei de studii superioare de licență, perioada diminuîndu-se cu un an. Cert este faptul că piața muncii nu este adaptată acestei viteze accelerate.

Annual de pe băncile universității ies circa 24 mii absolvenți, dintre care se angajează imediat după primirea diplomei – circa 22%, sau în decurs de un an după terminarea studiilor – circa 20%. Restul studenților rămîn să completeze lista șomerilor în rîndul tinerilor sau să alimenteze numărul emigranților.

Admiterea la studii pentru anul 2011-2012 prezintă următoarele rezultate:

- Pe teritoriul țării activează 33 de instituții de învățământ superior (19 de stat și 14 private).
- Cel mai mare număr de cereri la numărul de locuri oferite, în ansamblu, se atestă la Academia de Studii Economice din Moldova, Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „N. Testemițeanu”, Universitatea de Stat din Moldova, Universitatea Tehnică a Moldovei, Academia „Ștefan cel Mare”, Academia Militară a Forțelor Armate, Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport etc.
- Cele mai solicitate specialități (cereri depuse la un loc bugetar):
 - tehnologia și managementul alimentației publice – 18;
 - dreptul – 16;
 - arhitectura, designul interior – 13;
 - relațiile internaționale – 13;
 - tehnologiile informaționale – 12;
 - medicina (stomatologie) – 12;
 - economie – 10;
 - jurnalismul – 9;
 - telecomunicațiile – 7.

De asemenea, sînt solicitate specialitățile de profil tehnic, precum Electroenergetică, Electromecanică, Teleradiocomunicații, Inginerie și management în construcții, Construcții și inginerie civilă etc.

La universitățile cu profil pedagogic cele mai multe cereri în raport cu numărul de locuri oferite au fost depuse la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Universitatea de Stat „B. P. Hașdeu” din Cahul, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău și alte universități. Cele mai solicitate specialități aici rămîn a fi:

- pedagogie preșcolară;
- pedagogia învățământului primar;
- psihopedagogia;
- pedagogia socială;
- limbi moderne.

- În anul de studii 2010-2011 au fost înmatriculați 21,2 mii studenți la Ciclul I (aproape la nivelul anului precedent) și 6,7 mii persoane la Ciclul II (în creștere cu 15,7% față de anul precedent).

- Numărul absolvenților învățământului superior constituie 28,4 mii persoane (22,0 mii persoane – Ciclul I, 4,6 mii persoane – Ciclul II și 1,8 mii studii superioare medicale/farmaceutice și PreBologna) și se află în creștere cu 6,8% față de anul precedent.

În aceste condiții este important ca statul să reglementeze numărul de specialiști în unele domenii pentru a garanta inserția pe piața muncii a cadrelor calificate. Conform datelor statistice calculate după metodologia BIM (Biroul Internațional al Muncii), în anul 2010 numărul șomerilor cu studii superioare a constituit 18,3 mii din numărul total de șomeri cu vîrsta cuprinsă între 15 și 24 ani. În realitate această cifră este cu mult mai mare.

Incapacitatea de angajare se demonstrează și prin ponderea mare a absolvenților care nu activează conform calificărilor obținute în universitate (circa 30%), fapt care denotă irelevanța studiilor. Conform angajatorilor, absolvenții nu dețin mixul de cunoștințe și aptitudini necesare pieței muncii, instruirea este superficială, programele educaționale determină și adaptabilitatea redusă a tinerilor lucrători la condițiile companiei, fapt care duce la o fluctuație sporită de personal.

Situația creată se datorează, în mare măsură, lipsei unei programe de orientare profesională a tinerilor la nivel liceal. În cadrul unui sondaj de opinie realizat în rîndul elevilor din clasa a 12-a de către ONG „Moștenitorii”, 66,2% dintre respondenți au menționat că au luat

deja o decizie vizavi de viitoarea profesie, 33,8% – încă nu s-au decis. Cauzele nedeterminării sînt de natură atît subiectivă, cît și obiectivă, ca de exemplu: „cunosc puțin informație despre profesii”, „îmi cunosc foarte puțin capacitățile personale”, „nu știu cum să fac alegerea”, „nu am curaj să iau decizia” etc.

Managerii companiilor sînt de părere că generația tinerilor de astăzi este total diferită de cea care a fost ieri, este generația care s-a format într-o perioadă instabilă, marcată de mișcări sociale, instaurarea globalizării, toate acestea pe fondalul evoluției lumii digitale. Ei au o viziune aparte asupra job-ului. Părerile lor este că nu numărul de ore petrecute la muncă este important, ci randamentul și productivitatea de care dau dovadă, de aceea foarte mulți dintre ei vor opta pentru lucrul *part-time*, conducîndu-se de principiul *work-life balance* (echilibrul dintre muncă și viața privată).

Tinerii sînt capabili să întrebe angajatorul care este coeficientul ROI al faptului că va lucra pentru compania respectivă. Se acordă o mare importanță beneficiilor pe care le oferă locul de muncă, se are în vedere atît aspectele financiare și materiale, cît și motivarea, susținerea din partea patronului, contează climatul favorabil de lucru, precum și existența comunicării constante, oferirea feedback-ului. Odată ce sînt motivați, ei pot înregistra rezultate excelente. Este și motivul pentru care majoritatea tinerilor angajați nu se pot împăca deloc cu managementul de tip comandă și control.

Managerii moderni prezintă și ei un șir de expectanțe în fața potențialilor angajați: experiență de lucru minimum de 3 ani, numeroase calități și abilități, precum: integritatea morală, orientarea către rezultat, încrederea în sine, asumarea responsabilității, prezența spiritului de echipă, capacitatea de a lucra peste program, capacitatea de a face față stresului, cunoștințe avansate de utilizare a computerului, cunoașterea limbilor străine etc.

Piața forței de muncă din Republica Moldova se caracterizează printr-un paradox: în ciuda șomajului existent, angajatorii din multe regiuni se confruntă cu probleme serioase în acoperirea necesarului de forță de muncă. Este vorba despre o lipsă de resurse umane bine pregătite, simultan cu o inflație de personal necalificat sau cu o calificare primară.

În aceste condiții este necesar ca managerii companiilor să elaboreze și să aplice strategii proprii de descoperire a talentelor, de atragere a personalului calificat și de retenție a personalului tînăr prin crearea parteneriatelor cu universitățile, investițiile în training și dezvoltare etc.

De exemplu, în unele țări, precum Rusia, s-au format parteneriate între universități și mediul privat. Corporațiile Северсталь, Сухой, Билайн, РусАл ș.a. dezvoltă deja de mai mulți ani parteneriate strategice cu unele din cele mai prestigioase instituții superioare de formare profesională. Prin aceste parteneriate respectivele corporații își asigură personal calificat, conform propriilor cerințe, iar universitățile sînt asigurate cu resurse financiare și logistice necesare.

În Republica Moldova unele companii, precum „Moldcell” SA, „Orange” SA, „MAIB” SA, „Victoriabank” SA și altele au început să investească în cei mai buni studenți absolvenți, sub forma fie a burselor unice, fie a burselor lunare, de care aceștia beneficiază timp de un an, la absolvire primind propunerea de a deveni angajații lor. Acest parteneriat este de tip cîștig-cîștig. În situația optimistă angajatorul îi obține în calitate de angajați pe cei mai buni studenți, chiar și în varianta pesimistă – dacă studentul nu acceptă propunerea de angajare la servicii din variate motive, compania cîștigă unul sau mai mulți clienți, prin recomandările făcute de acesta mai prestigioase instituții superioare de formare profesională. Studentul, pe de o parte, încă din anii de studenție știe cert că la terminarea studiilor este asigurat cu loc de muncă și salariu, iar pe de altă parte – beneficiază de suport financiar pe parcursul întregului an de studii.

Actualmente, este îmbucurător faptul că Guvernul Republicii Moldova în parteneriat cu Ministerul Educației, ANOFM, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Economiei etc. este preocupat de reglementarea situației create pe piața educațională și pe piața forței de muncă și de repunerea în funcție a mecanismului defect. Astfel, „Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015” este un document de maximă importanță care stabilește direcțiile prioritare de acțiune, precum și rezultatele scontate.

În scopul soluționării a problemelor existente pe piața educațională și pe piața muncii, venim cu unele recomandări-completări la acest document:

Capitolul **Orientarea profesională**

1) Elaborarea și implementarea Curriculumului de orientare profesională în cadrul învățămîntului liceal cu predare în clasa a 12-a. Acest curs ar trebui să trateze următoarele aspecte:

- familiarizarea absolvenților cu noțiunea și principiile orientării profesionale;
- autoevaluarea absolvenților prin utilizarea chestionarelor cu scopul stabilirii calităților personale (Cine sînt eu? Ce calități posed?);
- determinarea valorilor, intențiilor, aspirațiilor profesionale, motivelor și a factorilor care influențează alegerea profesiei (Cine doresc să devin?);
- familiarizarea cu noțiunea de profesiogramă și principiile ei, determinarea capacităților profesionale importante pentru profesia dorită și a capacităților personale (Cum trebuie să fiu? Ce trebuie să pot?);
- informarea absolvenților cu privire la perspectivele de viitor oferite de piața muncii locală, națională și internațională (Ce profesii sînt solicitate pe piața muncii?);
- informarea studenților cu privire la oferta învățămîntului superior (lista universităților, facultăților, specialităților) (Unde?);
- alegerea unei profesii pentru viitor;
- identificarea împreună cu absolventul, a schimbărilor calitative și cantitative care se vor produce în cazul unei alegeri bine gîndite și argumentate (aplicarea cunoștințelor în practică, salariu, post de muncă, nivel de trai, posibilitatea de a întemeia o familie și de a o întreține, accesul la servicii de sănătate și de instruire etc.);
- efectuarea analizei cost-beneficiu a deciziei adoptate prin luarea în calcul a cheltuielilor curente (taxă de studii, taxă pentru cămin etc.) versus încasările viitoare (salariu, alte beneficii).

2) informarea și documentarea personală (prin consultarea de profile ocupaționale, monografiile profesionale, ghiduri, lucrări de specialitate, filme de orientare școlară și profesională);

3) valorificarea în grup a experienței profesionale pozitive a diverselor persoane (părinți, prieteni, persoane notorii etc.);

4) simularea situațiilor favorabile bunei orientări (interviul de angajare, convorbirea telefonică);

5) desfășurarea activităților orientate către punerea în practică a tehnicilor de căutare a unui loc de muncă (redactarea unui Curriculum Vitae, a unui proiect personal de dezvoltare a carierei, a unei scrisori de intenție, a portofoliului personal).

Capitolul **Parteneriate**

1) Crearea unui mediu tripartit de negocieri, consultări și schimb de informație în domeniul politicilor educaționale și ocupaționale între instituțiile de învățămînt, angajatori și administrația publică națională și locală.

- elaborarea planurilor de angajare pe 3, 5, 10 ani (necesarul forței de muncă, profesiile solicitate) de către ANOFM și furnizarea informației liceelor (pentru o orientare profesională corectă) și universităților (pentru o admitere eficientă);
- cooperarea mai strînsă dintre instituțiile de învățămînt superior cu sectorul privat, în vederea efectuării de către studenți a stagiilor practice (cu posibilitatea angajării ulterioare);
- formarea personalului din companii cu rol de tutori în vederea instruirii și orientării studenților în tranziția la viața activă;

- încurajarea spre participare și implicare activă a studenților de către companiile din țară prin acordarea de burse pentru performanță la învățatură și activitate extra-curriculară (cu posibilitatea angajării ulterioare).

Capitolul ***Învățarea pe tot parcursul vieții***

1) promovarea cursurilor de instruire continuă a adulților cu studii superioare de către ANOFM și ONG-urile de profil, ca o modalitate de bază în asigurarea competitivității forței de muncă, în condițiile unei concurențe acerbe pe piața forței de muncă. Cursul va viza următoarele teme:

- educația de bază a adulților cu studii superioare, construirea competențelor transversale;
- educarea potențialului creativ;
- consilierea educațională și a carierei;
- promovarea instruirii la distanță (cursuri e-learning);
- lansarea afacerii, solicitarea creditelor pentru finanțarea afacerii etc.

Capitolul ***Absolvenți versus angajatori (consultanță, analize, studii)***

1) Creșterea nivelului de inserție a studenților pe piața muncii atât din timpul studiilor, cât și după absolvire prin crearea unui *Centru de Consultanță Psihologică și Orientare în Carieră* în fiecare instituție de învățământ superior. Prin serviciile oferite acesta va facilita legătura dintre student și potențialii angajatori (va conține o bază de date a CV-urilor studenților în căutarea unui job și descrierea companiilor ce caută potențiali angajați). Va promova training-uri complementare curriculei universitare: elaborarea unui CV, prezentarea la interviul de angajare, lansarea unei afaceri, arta comunicării, lucrul în echipă, managementul timpului, managementul stresului, controlul emoțiilor negative etc.

2) Efectuarea unui set de studii naționale care să reflecte opiniile mediului academic, a studenților, absolvenților, angajatorilor, angajaților vizavi de încadrarea pe piața muncii a specialistului cu studii superioare.

Recomandările enunțate sînt elemente minimale pentru o armonizare eficientă a politicilor educaționale cu politicile ocupaționale. Or, pentru atingerea obiectivelor maxime este necesar aportul și efortul conjugat al mai multor actori sociali: mediul guvernamental, instituții de învățământ, companii, ONG-uri și, nu în ultimul rînd, este necesar și imperativ de a se ține cont de necesitățile, dorințele, părerea cetățenilor, în calitatea lor de beneficiari direcți ai acestor politici.

Bibliografie:

1. „Educația în Republica Moldova – publicație statistică” – 2010-2011 - http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatia%20RM_2011.pdf.
2. „Piața forței de muncă în Republica Moldova”, 2011 - http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_fortei_de_munca/Piata_Muncii_2011.pdf.
3. „Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015”, Hotărîrea Guvernului nr. 605 din 31.05.2007.