



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Investește în oameni!

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 4. „Modernizarea Serviciului Public de Ocupare”

Domeniul major de intervenție 4.1. „Întărirea capacității SPO pentru furnizarea serviciilor de ocupare”

Titlul proiectului: „SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente”

Contract POSDRU/123/4.1/S/129860

RAPORT CERCETARE CALITATIVĂ PENTRU INTERVIURI ITM, AJOFM, ONG-URI, EXPERȚI PENTRU REGIUNEA NORD-VEST

Activitatea 6. Realizare cercetări, prognoze și analize privind piața muncii

Subactivitatea 6.1 Elaborarea de analize și studii privind funcționarea SPO pe piața muncii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Raport cercetare calitativă pentru interviuri ITM, AJOFM, ONG-uri, experți pentru regiunea Nord-Vest

1. Problematica socială și contextul derulării cercetării

1.1. Justificarea și contextualizarea proiectului

Proiectul POSDRU 129860 „SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente” este un proiect multiregional implementat de AJOFM Timiș, în parteneriat cu AJOFM Caraș-Severin, AJOFM Arad, AJOFM Bistrița-Năsăud, Fundația Aequilibrium, Siveco România S.A. și S.C. Media One S.R.L., fiind cofinanțat din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 4 „Modernizarea Serviciului Public de Ocupare”, Domeniul major de intervenție 4.1 „Întărirea capacității Serviciului Public de Ocupare pentru furnizarea serviciilor de ocupare”. **Proiectul cuprinde** regiunile Vest și Nord-Vest, fiind implementat în județele: Timiș, Caraș-Severin, Arad și Bistrița-Năsăud.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă **modernizarea SPO prin furnizarea de servicii inovative și integrate care vizează creșterea angajabilității clienților SPO din două regiuni de implementare.**

Obiectivul descrie în mod generic impactul – servicii de ocupare accesibile și apreciate de către clienții SPO care să constituie o contribuție vizibilă la creșterea ocupării – considerată garanția succesului strategiei EU2020 în rândul populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de an, cu atenție specială acordată gradului de ocupare a tinerilor.

Obiectivul general este atins prin intermediul a **două obiective specifice**: îmbunătățirea capacității SPO de anticipare a schimbărilor de pe piața muncii prin furnizarea de analize și prognoze privind piața muncii și îmbunătățirea și diversificarea tipurilor de servicii



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

furnizate prin dezvoltarea de servicii de tip self-service care vizează creșterea amabilității clienților SPO.

În cadrul proiectului „SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente”, o activitate centrală a fost cea de cercetare – **A.6. Realizare cercetări, prognoze și analize privind piața muncii**, în cadrul căreia, la subactivitatea 6.1 Elaborarea de analize și studii privind funcționarea SPO pe piața muncii, este prevăzut **un raport de cercetare pentru interviuri ITM, AJOFM, ONG-uri, experți pentru regiunea Nord-Vest, o masă rotundă județeană, 40 ghiduri interviu aplicate.**

Cercetarea realizată a avut în vedere analiza privind funcționarea SPO pe piața muncii, adresându-se principalilor actori ai pieței muncii și clienți SPO, în cele două regiuni.

Dinamica schimbărilor de pe piața muncii este resimțită în mod deosebit în județele/regiunile vizate (Vest și Nord-Vest), unde mobilitatea forței de muncă (înter și intraregională, dar și transnațională) este relativ mare, unde rata investițiilor și diversitatea acestora pune o presiune asupra fiecărei persoane în căutarea unui loc de muncă – prin nevoia de a se adapta cerințelor dinamice ale angajatorilor.

În contextul socio-economic al regiunilor, la care se adăugă o dinamică demografică nefavorizantă a creșterii economice, devine necesară adaptarea serviciilor de ocupare la noile condiții, cerute atât de clienții acestor servicii, cât și de angajatori.

Serviciile self-service sunt în concordanță cu politicile naționale și europene, respectând cerința de a dezvolta servicii ușor accesibile, transparente și rapide pentru fiecare client posibil. Serviciile dezvoltate vor constitui o măsură eficientă pentru creșterea ocupării – vizând rata de ocupare a Strategiei EU 2020 de 75%, cu ținta pentru România de 70% - în general, dar și în mod special prin dedicarea acestor servicii unor categorii în rândul cărora rata de șomaj este mai mare decât media globală, deci categorii cu risc crescut de marginalizare profesională și socială.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În vederea sustenabilității demersurilor este necesar ca **întreaga activitate dezvoltată să fie bazată pe cercetări și analize aprofundate ale fenomenelor studiate, astfel încât instrumentele create prin proiect să poată fi ajustate, adaptate și nuanțate în concordanță cu așteptările și nevoile atât a personalului AJOFM, care le va utiliza în activitatea curentă, cât și a principalelor categorii de clienți ai Serviciului Public de Ocupare.** De asemenea, în această amplă activitate de cercetare sunt implicate și categoriile de potențiali clienți SPO, adică publicul larg și elevii și studenții care vor trebui integrați pe piața muncii. Instrumentele nou create trebuie fundamentate pe cercetări și informații actualizate permanent privind piața muncii foarte dinamică. Beneficiarii acestor servicii vor experimenta o tranziție facilă și eficiența pe piața muncii, unde vor fi capabili să își păstreze capacitatea de a avea un loc de muncă și de a progresa în carieră.

Totodată, prin proiect se realizează prognoze privind evoluțiile pe piața muncii, pentru a putea înlocui măsurile reactive în intervenții proactive. Se urmărește în principal corelarea ofertei cu cererea de forță de muncă prin scheme de asistență personalizată adresate persoanelor în căutarea unui loc de muncă și inclusiv celor care aparțin grupurilor vulnerabile, precum și identificarea aspectelor care permit clienților ocuparea unei poziții care are cea mai bună potrivire cu capacitățile acestora, incluzând și posibilitatea de a-și îmbunătăți profilul profesional prin formare continuă la locul de muncă. Pe termen lung, este vorba despre o schimbare de paradigmă, prin concentrarea asupra potrivirii competențelor clienților la cerințele pieței, a mediului economic real, în loc de eforturi investite în căutarea unui loc de muncă care să răspundă dorințelor clienților.

Ne așteptăm ca personalul care a parcurs întregul ciclu să fie în măsură să internalizeze procesul parcurs și să-l repete de fiecare dată când condițiile externe vor cere acest lucru, prin valorificarea rezultatelor cercetării. Personalul care va asigura funcționarea acestor servicii, cu nivel de competențe crescut și potrivit cerințelor clienților, va putea să creeze un mediu de lucru în care să-și pună în valoare aceste competențe, însemnând satisfacții profesionale la nivel individual și al organizațiilor implicate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

1.2. Instrumentele self-service dezvoltate prin proiect

Strategia pentru dezvoltarea platformei de consiliere online realizată în cadrul proiectului, plecând de la premisele dezvoltate în urma experienței în priză directă a relației dintre AJOFM Timiș și publicul instituției (șomeri, angajatori, alte persoane în căutarea unui loc de muncă etc.), s-a cristalizat în jurul nevoii creării unui instrument care să unească toate măsurile active pe care personalul AJOFM le are la dispoziție în consilierea șomerilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și în medierea ocupării locurilor de muncă vacante din regiunile la care se raportează proiectul.

Acest instrument se bazează pe premisele conceptului de angajabilitate introdus de politica europeană de resurse umane care își propune să realizeze evoluția metodelor de consiliere practicate până în prezent spre un nivel superior, prin interpretarea și intervenția în cheie unică, personală, pentru fiecare subiect al consilierii, urmărind anularea punctelor slabe și sporirea celor forte și prin realizarea evoluției personale din perspectiva angajabilității pentru fiecare subiect ce apelează la serviciile de consiliere disponibile prin personalul AJOFM.

În acest sens, ca instrument de lucru pe platforma spunespo.ro, a fost gândit conceptul **“Scor personal de angajabilitate”**, care înseamnă șanse sporite de a găsi locul de muncă ideal, pentru șomeri sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, iar pentru angajatori înseamnă un instrument de evaluare a candidaților, pentru a alege angajatul potrivit pentru ocuparea unui loc de muncă. Concret, acest instrument este o punte de interacțiune directă între angajați și angajatori.

În cadrul platformei spunespo.ro aceste instrumente au fost dezvoltate pe cinci nivele cheie:

Nivelul 1. Premium CV: acest nivel oferă posibilitatea integrării tuturor informațiilor personale, ale unui utilizator șomer sau persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, legate de competențe, calificări și personalitate, într-un format ușor descifrabil de către un potențial angajator. Pentru asta utilizatorul este direcționat către portalul spo-online.ro,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

instrument de consiliere unde se pot accesa, vizualiza și genera instrumente ca: analiza personală prin matricea SWOT, curriculum vitae Europass, Video-CV, Fișa de consiliere și evaluare, Plan de dezvoltare personală și profesională. Comunicarea în cadrul acestui nivel se face prin conceptul PremiumCV care descrie ideea că prin platforma spuspo se adaugă valoare CV-ului, instrument de lucru de bază în activitatea de resurse umane, indiferent de care parte te afli, șomer sau angajat.

Nivelul 2. Super TU: Acest nivel oferă direcționare spre instrumente de evaluare și testare personală, care pot creea o imagine sintetică despre abilități, competențe și tip de personalitate. Rezultatele testelor sunt un instrument de consiliere pus la dispoziția utilizatorului în eventualitatea optării pentru unul dintre cursurile de dezvoltare de competențe, ce se regăsesc pe platformă. Asociind cele două tipuri de instrumente, informare și evaluare a personalității și abilităților, un utilizator își poate forma o imagine de ansamblu privind compatibilitatea personală cu trăsăturile generale ale unei specializării vizate. Comunicarea în cadrul acestui nivel se face prin conceptul Super TU care descrie sintetic nevoia de mărirea gradului personal de performanță prin evaluare și informare, ceea ce în final duce la mărirea angajabilității personale.

Nivelul 3. Momentul X: La acest nivel, platforma spuspo.ro oferă, pentru utilizatorii aflați în căutarea unui loc de muncă, încă un instrument de experimentare virtuală a momentului interviului. Instrumentul VideoInterviu online constă în interacțiunea video (preînregistrată) cu un intervievator care adresează utilizatorului în mod direct, ca la o întâlnire față în față, o serie de întrebări, care au un set de răspunsuri predefinite. Din aceste răspunsuri utilizatorul trebuie să aleagă răspunsul pe care îl considera corect. Platforma va interpreta opțiunea/răspunsul din perspectiva consecințelor de interpretare ale unui potențial angajator și îi va indica direcția de abordare corectă, ceea ce generează autoevaluare și perfecționare. Această procedură funcționează pentru fiecare întrebare din video interviu în parte și este evaluată într-un scor final al răspunsurilor corecte, care generează angajabilitate, după finalizarea fiecărei runde complete (toate întrebările) de interviu. Utilizatorul va avea la dispoziție diferite structuri de videointerviu, cu grade diferite de complexitate, fiecare utilizator putând să parcurgă oricare nivel al video-



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

interviului de oricâte ori dorește. Evaluarea răspunsurilor corecte după fiecare parcurgere a oricărui nivel de video-interviu este înregistrată în scorul personal al utilizatorului și revizuit după fiecare utilizare a instrumentului. Comunicarea în cadrul acestui nivel se face prin conceptul Momentul X care sintetizează experiența interviului și induce utilitatea instrumentului dezvoltat într-o situație decisivă și tipică de ocupare a unui post.

Nivelul 4. Post vacant: Acest nivel oferă informare și consiliere despre modul de creare și completare a unei scrisori de intenție, prin prezentarea a trei modele de scrisoare de intenție și posibilitatea completării unui formular predefinit, cu poziția sau locul de muncă vizat, din într-o listă a locurilor de muncă vacante (LMV), care va fi la dispoziția tuturor utilizatorilor platformei. Toate elementele și experiența acumulată în nivelele anterioare vor putea fi integrate într-o scrisoare de intenție pentru a aplica la un post real disponibil. Comunicarea în cadrul acestui nivel se face prin sintagma Post vacant care sintetizează o listă a locurilor de muncă vacante (LMV), punând-o la dispoziția tuturor utilizatorilor.

Nivelul 5. Job Shadow: Acest nivel introduce conceptul de experimentare „pe viu” ce înseamnă ocuparea unui anumit loc de muncă, ce tip de specializare, activități și relaționare presupune acesta, dar din perspectiva pasivă, ca o umbră a celui ce ocupă postul respectiv. Angajatorii, prin participarea la programul job shadow oferă persoanelor interesate posibilitatea de a experimenta realitatea unui post. Șomerii sau persoanele în căutarea unui loc de muncă ce se înscriu în programul job shadow câștigă experiența în priză directă a unui post, ceea ce contribuie la filtrarea mai eficientă a opțiunilor în viitor. Comunicarea în cadrul acestui nivel se face prin conceptul Job shadow care clarifică ideea de job shadow în termeni accesibili oricui reliefând avantajele acestui concept.

Parcurgerea primelor patru niveluri ale instrumentului dezvoltat prin platforma www.spunespo.ro contribuie la maximizarea SCORULUI PERSONAL DE ANGAJABILITATE pentru un utilizator - persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înseamnă șanse sporite de a obține locul de muncă potrivit. Nivelul 5, Job Shadow, reprezintă un bonus pentru persoanele cu un scor de angajabilitate mare, acestea putând participa la experimentarea pe viu a unui loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

2. Date și statistici relevante

În cadrul activității de cercetare a proiectului, a fost derulată o amplă documentare pentru obținerea de informații relevante privind piața muncii la nivel regional. Astfel, în perioada decembrie 2014 - martie 2015, a fost asigurată o cercetare online pentru identificarea informațiilor relevante, culegerea și prelucrarea datelor și indicatorilor statistici, utilizând ca surse de informare Institutul Național de Statistică, Eurostat, AJOFM, ANOFM, dar și alte studii, rapoarte, analize elaborate de instituții naționale și internaționale.

În urma acestei analize, pot fi prezentate sintetic o serie de informații relevante prezentului raport, informații în măsură să integreze în contextul actual rezultatele cercetării și să explice o serie de aspecte considerate importante.

Regiunea de dezvoltare Nord - Vest este una din cele opt regiuni de dezvoltare ale României și include 6 județe: Bihor, Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu-Mare, Sălaj. Suprafața regiunii este de 34.159 kmp, reprezentând 14,32 % din suprafața țării. Regiunea cuprinde 421 unități administrativ-teritoriale: 6 județe, 42 de orașe din care 15 municipii și 398 comune și 1.823 de sate. Regiunea dispune de o poziție geografică strategică, având granițe cu Ungaria și Ucraina cât și cu regiunile de dezvoltare Centru, Vest și Nord-Est din România.

Până la manifestarea crizei economico financiare, Regiunea de Dezvoltare Nord-Vest era, după București-Ilfov, cea mai atractivă din punct de vedere economic, dintre regiunile de dezvoltare ale României. Faptul se datora pieței muncii și salariilor, investițiilor străine, dar și mediului privat și concurenței de piață ca și intrărilor de tehnologii moderne.

Regiunea Nord-Vest este o regiune cu o dezvoltare economică în creștere, cu un Produs Intern Brut (PIB)/cap locuitor cu tendințe de ușoară creștere în ultimii ani, fără a atinge însă valorile înregistrate înainte de criza și recesiunea economică. În contextul unei creșteri ușoare generale, contribuția celor 6 județe la formarea produsului intern brut regional diferă sensibil, fiind în strânsă corelație cu aportul economic al fiecăruia dintre ele.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Referitor la populația acestei regiuni, se constată o tendință de scădere permanentă a populației, în timp ce la nivel național a existat o anumită fluctuație, cu o creștere ușoară până în 2011 și apoi o nouă reducere. De exemplu, față de anul 2008, populația regiunii a scăzut în 2014 cu 19828 locuitori, iar scăderi au fost înregistrate în toate județele din regiune, mai puțin județul Cluj în care s-a înregistrat o creștere a numărului de locuitori în anul 2014 față de anul 2008. Tendința de scădere a populației în ultimele decenii este și mai bine ilustrată de comparația datelor recensămintelor.

Resursele de muncă, la 1 ianuarie 2014, erau, la nivel regiune, de 1239,2 mii persoane și reprezentau doar 13,7% din resursele de muncă la nivel național. Comparativ cu celelalte regiuni, Regiunea Nord Vest înregistrează a doua cea mai mare populație - resurse de muncă, după regiunea București Ilfov. Resursele de muncă la nivel regional au scăzut în 2011 față de 2008, iar după 2011 au înregistrat o tendință de creștere în anul 2012, urmată de o ușoară creștere în anul 2013. Cu toate acestea, în 2013 (01 ianuarie 2014), resursele de muncă erau doar cu 11,1 mii persoane mai mult decât în 2008, deci scăderea nu a fost așa pronunțată ca în cazul populației.

La nivelul anului 2013 (începutul lui 2014) Regiunea Nord - Vest dispunea de un total de 1239,2 mii persoane active, ceea ce înseamnă o creștere cu 11,1 mii persoane față de față de 2008. Astfel, după o reducere semnalată în anul 2011, populația activă a înregistrat o tendință de creștere în anul 2012 (cu 32,2 mii persoane față de anul 2011) urmată de o ușoară tendință de scădere la sfârșitul anului 2013. Populația activă civilă din regiune reprezenta în același an 13,7% din totalul la nivel național.

Referitor la resursele de muncă, în regiunea Nord - Vest se înregistra în anul 2013 o rată de activitate de 69,8%, situându-se pe locul 2, după Regiunea București-Ilfov. Rata de activitate în același an era cu 5,2 puncte procentuale peste media la nivel național. Rata de activitate a resurselor de muncă a înregistrat aceeași fluctuație ca a indicatorilor prezentați anterior, respectiv de scădere în 2011 față de 2008, de la 71,% la 68% și apoi de creștere ușoară, astfel că în 2013 indicatorul avea o valoare de 69,8%, fără a ajunge însă la valoarea anului de referință (2008).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Regiunea Nord - Vest este o zonă de creștere a ratei de activitate a forței de muncă, în special în județele Cluj (75,7), Bihor (73,6%) și Sălaj (71%). Județele cu o rată a activitate mai scăzută sunt: Satu Mare (65,5%), Maramureș (62,5%) și Bistrița Năsăud (65,6%). Tendința de scădere în 2011 față de 2008, apoi de creștere ușoară până în 2013, observată la media regională și națională a indicatorului, se regăsește și în cazul județelor, cu excepția județului Cluj care a înregistrat o scădere ușoară a indicatorului și în 2011 și 2012, urmând o creștere în anul 2013 chiar peste nivelul anului 2008 (75,7%). Totuși, în 2013, în afara județului Cluj, atât județele, cât și regiunea, aveau rate de activitate ale resurselor de muncă sub valorile anului 2008.

Pe fondul evoluțiilor nefavorabile cauzate de criza economică și financiară și a măsurilor de austeritate luate de Guvern, de noua recesiune (2011) la nivel internațional, cu efecte și asupra economiei românești, rata de ocupare a resurselor de muncă a scăzut în 2011 față de 2008, de la 68,6% la 65%, apoi a crescut ușor la 66,7% în 2012, și 66,9% în anul 2013 fiind totuși sub valoarea anului de referință (2008). Populația de sex masculin a înregistrat rate ale ocupării peste cele ale populației de sex feminin.

Distribuția ratei de ocupare pe medii de rezidență arată o rată de ocupare a populației din mediul urban (64,9% în 2013) mai mare decât cea a populației din mediul rural (61,8% același an). Județele Cluj și Bihor au înregistrat, pe toată perioada analizată, cele mai ridicate rate de ocupare, în timp ce județele Satu Mare și Maramureș s-au situat la polul opus, cu rate ale ocupării sub media regiunii.

Având în vedere obiectivul UE 2020 privind o ocupare a forței de muncă de 70% a tuturor persoanelor cu vârsta 20 - 64 de ani, se poate spune că România, cât și Regiunea Nord Vest sunt încă departe de atingerea acestui obiectiv, cu o rată de ocupare de doar 63,9% și respectiv 67,5% în 2013.

Rata de ocupare a tinerilor (15 - 24 ani) de numai 24,6% în 2013, a fost peste media corespunzătoare a României de 23,5% dar sub media UE (28 țări) de 32,1%. Indicatorul a crescut în 2013 față de 2008 cu 1,1 pp.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Rata de ocupare a persoanelor vârstnice (55 – 64 ani) la nivelul regiunii în 2013, aceasta a fost de 41,0%, în creștere cu 1,1 pp. comparativ cu anul 2008, dar puțin sub media națională de 41,5% și consistent sub cea europeană de 50,1%.

În anii 2008, 2010 populația adultă (25-54 ani) din regiune a înregistrat rate ale ocupării sub peste mediile naționale corespunzătoare, dar începând cu anul 2011 au înregistrat creșteri ale acestui indicator, acest trend menținându-se și în anul 2013, valoarea indicatorului (67,5%) față de media la nivel național de 63,9%.

O situație îngrijorătoare pentru regiune, dar și pentru România în general, este creșterea numărului de tineri (15 – 24 ani), care nu sunt nici ocupați, nici în educație sau formare – „NEETs”. În anul 2008, 8,4% din persoanele cu vârsta 15 - 24 de ani din regiune aparțineau grupului NEETs, valoarea acestui indicator crescând semnificativ în anul 2011 la (14%), iar în anul 2013 a înregistrat o valoare de 12,9%. Cota acestor persoane a fost sub media națională (în anul 2013 17,2%,) și sub media europeană din același an de 13,0%. Pentru acești tineri va fi nevoie de un efort conjugat, bine direcționat astfel având în vedere ca riscă să fie excluși definitiv de pe piața muncii și să devină dependenți de prestațiile sociale și să fie expuși riscului major de sărăcie și excluziune socială. Pentru toți actorii implicați în gestionarea acestui fenomen va fi mult mai dificil în a identifica și aplica ea mai adecvată politică publică pentru a contracara aceste fenomen, și, de asemenea, costul “reabilitării” acestora poate deveni o povară asupra bugetului de stat.

La nivelul regiunii, rata de ocupare a tinerilor 15 – 24 ani a fost pe toata perioada 2008-2013 sub nivelul ratei de ocupare de la nivel național, înregistrând în anul 2013 o valoare de 24,6%

Pe fondul crizei economice (2008) și a recesiunii economice instalate în 2011 (după cea din 2009), mai ales în zona Euro, crearea de noi locuri de muncă a fost semnificativ încetinit, având efecte negative atât asupra ofertei cât și a cererii forței de muncă, și care a contribuit la migrația forței de muncă spre zone mai puțin afectate de criza economică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În anul 2013, în regiunea Nord Vest s-a înregistrat un număr mediu anual de 4504 locuri vacante față de 3145 în 2011. Sectoarele cu cele mai multe locuri de muncă vacante în 2013 au fost: Industria Prelucrătoare, Alte Activități de Servicii, Comerț cu Ridicata și cu Amănuntul; Repararea Autovehiculelor și Motocicletelor, Administrație Publică și Apărare etc. Cele mai puține locuri de muncă vacante s-au înregistrat în sectorul Agricultură, Silvicultură și Pescuit, Industria Extractivă, Hoteluri și Restaurante, tranzacții imobiliare, etc.

Unul dintre efectele crizei economice și financiare din 2008 a fost creșterea numărului de șomeri, atât la nivel european cât și la nivelul României. Spre sfârșitul anului 2010 numărul de șomeri a prezentat o tendință de scădere, însă pe fondul evoluțiilor nefavorabile ulterioare la nivel UE, cu o nouă fază a recesiunii în 2011-2012, evoluții s-au resimțit și la nivelul pieței muncii din România, numărul de șomeri crescând și în 2012 și în 2013, iar acest lucru s-a întâmplat atât la nivel național cât și la nivelul Regiunii Nord Vest. La nivelul Regiunii Nord Vest, 51327 pers. erau înregistrate ca șomeri la agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă, în anul 2013, față de 40230 persoane în 2008. Ponderea bărbaților în totalul șomerilor înregistrași a fost mai mare decât cea a femeilor. În general, ponderea șomerilor indemnizați din regiune a fost mai mare decât cea a șomerilor neindemnizați.

Persoanele cu studii superioare au înregistrat cele mai mici ponderi în totalul șomerilor înregistrați (8,3% în 2013), urmați de șomerii cu studii medii (24,6% în 2013 - absolvenți ai învățământului liceal și postliceal). La popul opus s-au aflat șomerii cu pregătire inferioară (absolvenți ai învățământului primar, gimnazial și profesional) care au constituit categoria predominantă în rândul șomerilor, cu o pondere de 66,9% (2013) în total. Cu toate acestea, se constată că numărul șomerilor cu studii superioare și a celor cu studii medii a crescut în 2013 față de 2008, iar creșterea a fost atât în cifre absolute cât și în cifre relative. Pe perioada analizată, Regiunea Nord Vest a înregistrat una din cele mai mici rate ale șomajului înregistrat, situându-se pe locul 1 pe țară în 2008, respectiv locul 3 pentru perioada 2011 - Trim. II 2014.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Valoarea indicatorului a oscilat între 3,3% la sfârșitul anului 2008 (cea mai mică valoare) și 4,4% la sfârșitul anului 2011 (cea mai mare valoare), respectiv sfârșitul anului 2012. În trimestrul II 2014 rata șomajului era de 3,5%, cu 1,4 pp. sub media națională de 4,9%. O evoluție oscilantă a avut și rata șomajului BIM, care a fost de 3,8% în 2008 și 2011, 5,2% în 2012 și 4,5% în 2013, sub media națională (7,3% în 2013), ca și în cazul ratei șomerilor înregistrași.

Județul afectat cel mai mult de șomaj a fost Județul Sălaj, urmat de Județul Satu Mare și Maramureș. În aceste județe, rata șomajului înregistrat s-a situat în de cele mai multe ori peste media regiunii. Pe toată perioada analizată, Sălaj a reprezentat cele mai mari valori ale ratei șomajului înregistrate în regiunea Nord Vest. Cel mai puțin afectate de șomaj au fost județele Cluj și Bistrița Năsăud.

În ceea ce privește incidența șomajului pe sexe, există diferențe între rata șomajului bărbați și rata șomajului femei, în unele regiuni diferențele fiind semnificative iar în altele ușor perceptibile. Astfel, rata șomajului în rândul bărbaților a oscilat între 3,3% în 2008 și 4,7% în 2013, iar cea în rândul femeilor între 3,3% (2008) și 4,2% (2013), diferențele fiind ușor în defavoarea populației de sex masculin.

Rata șomajului în rândul tinerilor (15 - 24 ani) a înregistrat valori mai scăzute în comparație cu celelalte regiuni, cu media națională și cea europeană. Astfel, în 2013 aceasta era de 15,8%, sub media corespunzătoare a României de 23,6% și media UE (28 țări) de 23,6%. Totuși este de subliniat că tinerii au o rată a șomajului mare, în comparație cu celelalte grupe de vârstă. În cazul tinerilor se pare că cele mai afectate de șomaj au fost femeile.

Și în cazul populației 20-64 de ani din regiune, rata șomajului în anul 2013 a avut valoarea de 4,0% mult sub media UE de 10,6% dar și sub media națională de 6,6%. Valoarea indicatorului a fluctuat între 3,6% în anul 2008 și cea mai mare valoare înregistrată în anul 2011 - 5,1% (cea mai mare valoare). Deși rata șomajului pentru populația 20-64 de ani de 4,0% în 2013 a fost cu mult sub media UE, rata ocupării pe același interval de vârstă a fost de doar 63,4% (tot sub media UE) - acest lucru poate să fie și un semnal că pe piața forței



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

de muncă există încă o zonă „gri” care include acele persoane care nu sunt nici în rândul șomerilor și nici în rândul persoanelor ocupate.

În Regiunea Nord Vest, rata șomajului de lungă durată (în șomaj de un an și peste conform definiției internaționale) a avut o tendință de permanentă scădere. În 2013, rata șomajului de lungă durată a fost de 2,0%, sub media europeană de 5,1% și cea națională de 3,2%. Pentru același an, regiunea se situa pe locul 3 față de celelalte regiuni la acest indicator, la egalitate cu regiunea Nord Est.

Participarea la măsuri active de ocupare a avut o tendință „descrescătoare înregistrată începând cu 2008 (de exemplu, participarea la subvenții/credite pentru stimularea angajării sau crearea de locuri de muncă). Insuficiența resurselor financiare și umane la nivelul serviciilor locale de ocupare ar putea explica progresele modeste în domeniul politicilor active pe piața muncii” așa cum se menționează și în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2014-2020.

Cu toate că Învățarea pe tot Parcursul Vieții (ÎPV) este deosebit de importantă în adaptarea competențelor forței de muncă la cerințele în permanentă schimbare ale pieței muncii, în Regiunea Vest performanțele la acest capitol sunt și mai slabe decât la nivel național, având în vedere că doar 0,9% din adulți (25-64 ani) au participat la ÎPV în 2013, comparativ cu media națională de 2% și cu cea UE de 10,5%. Rata de participare la ÎPV în regiune variat în perioada analizată prezentând în anul 2008 o valoare de 1,4 %. La nivelul anului 2011 valoarea acestui indicator a crescut la 2,0%, ca apoi în anul 2012 a scăzut la nivelul a 1,4%. La nivel național a fost înregistrată o ușoară creștere în ultimii 3 ani analizați.

Un alt fenomen îngrijorător pentru România în general, dar și pentru Regiunea Nord Vest, este cel de Părăsire Timpurie a Școlii. În regiune, rata părăsirii timpurii a școlii sau rata PTȘ a crescut în 2012 și 2013, în timp ce la nivel UE (28 țări) aceasta a avut o tendință de scădere ușoară. Cu o valoare de 15,9% în 2013, rata părăsirii timpurii a școlii în regiunea a fost cu 3,9 pp. peste media UE 28 dar sub media națională cu 1,4 pp. Comparativ cu



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

celelalte regiuni, Regiunea Nord Vest ocupa totuși locul 3 la acest indicator, regiunile cu o rată mai mică fiind Regiunile Vest și București - Ilfov.

Pe baza celor prezentate pentru regiunea Nord Vest au fost identificate câteva aspecte cheie ce necesită elaborarea și implementarea unor politici publice coerente și adecvate astfel încât să poată fi susținută dezvoltarea economică și crearea unor locuri de muncă adecvate ofertei de forță de muncă:

- scăderea demografică în această regiune, dar și în România în general, cu efecte grave asupra forței de muncă și a pieței de muncii;
- îmbătrânirea demografică care generează o presiune asupra bugetului de pensii prin creșterea ratei de dependență a bătrânilor. De asemenea, majoritatea populației care îmbătrânește înregistrează rate de activitate în scădere;
- rată de activitate mică a tinerilor din regiune reprezintă un aspect care necesită suportul consecvent și constant referitor la implementarea politicilor publice care susțin ocuparea tinerilor;
- ponderea mare a tinerilor care nu sunt angajate în nici o formă de învățământ, muncă sau instruire (NEET), dar și creșterea continuă a acesteia este îngrijorătoare, având în vedere că aceste persoane sunt expuse, pe termen lung, unui risc foarte mare de sărăcie. Dacă pentru această categorie nu vor fi luate măsuri de cuprindere în învățământ ori ocupare, va reprezenta o "povară" asupra bugetului de stat;
- deși rata șomajului și rata șomajului pe termen lung au avut niveluri satisfăcătoare, fiind sub media națională și cea europeană, tinerii au o rată a șomajului mare, în comparație cu celelalte grupe de vârstă;
- creșterea numărului de șomeri cu studii superioare și medii reprezintă o altă provocare cu care instituțiile responsabile trebuie să se confrunte și pentru care sunt necesare măsuri și acțiuni specifice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

- nivelul scăzut al cheltuielilor cu politicile active pe piața muncii și implicit participarea redusă la aceste măsuri;
- în ceea ce privește participarea la programele de învățare pe tot parcursul vieții au fost sub cele la nivel național, și cu mult sub progresul minim cerut de CE. Această măsură trebuie să fie susținută și dezvoltată fiind o activitate importantă pentru păstrarea și adaptarea permanentă a competențelor profesionale;
- părăsirea timpurie a școlii este un fenomen ce are repercusiuni directe asupra pieței muncii și de aceea acest aspect trebuie privit într-un aspect integrat, alături de politicile de ocupare a forței de muncă.

3. Conceptualizarea cercetării

3.1. Conceptele cercetării

Esența proiectului „SPUNE - SPO 82/2020, Servicii Publice Unitare, Necesare și Eficiente” este dezvoltarea de servicii tip „self-service” prin care să venim în întâmpinarea așteptărilor clienților, să asigurăm o mai bună accesibilitate a serviciilor. Acesta contribuie direct și eficient la modernizarea Serviciului Public de Ocupare (SPO) prin furnizarea de servicii inovative și integrate care vizează creșterea angajabilității clienților SPO din două regiuni de implementare.

Conceptul de angajabilitate

Acest instrument se bazează pe premisele **conceptului de angajabilitate** introdus de politica europeană de resurse umane care își propune să realizeze evoluția metodelor de consiliere practicate până în prezent spre un nivel superior, prin interpretarea și intervenția în cheie unică, personală, pentru fiecare subiect al consilierii, urmărind anularea punctelor slabe și sporirea celor forte și prin realizarea evoluției personale din perspectiva angajabilității pentru fiecare subiect ce apelează la serviciile de consiliere disponibile prin personalul AJOFM.

Activitatea de desksearch ne arată că angajabilitatea poate fi definită ca fiind capacitatea unei persoane de a obține un loc de muncă în concordanță cu competențele sale, de a-l



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

menține, de a se dezvolta profesional capacitatea de antreprenoriat a unei persoane și posibilitatea acesteia de a-și schimba locul de muncă.

În plus, acest concept face referire la capacitatea unei persoane de a se mișca pe piața muncii și de a-și realiza potențialul prin intermediul unui loc de muncă viabil. Găsirea unui loc de muncă depinde bine înțeles de cunoștințele, abilitățile și talentele fiecărui individ și de modul în care folosește aceste avantaje în fața angajatorilor și de modul în care reușește să se miște pe piața locurilor de muncă.

În momentul actual, termenului de “angajabilitate” i se atribuie mai multe interpretări. În general acesta reflectă **relevanța programelor de studiu pentru piața forței de muncă**. Angajabilitatea este **una dintre liniile de acțiune ale Procesului Bologna** și este definită ca fiind **capacitatea unei persoane de a obține un loc de muncă în concordanță cu competențele sale, de a-l menține, de a se dezvolta profesional capacitatea de antreprenoriat a unei persoane și posibilitatea acesteia de a-și schimba locul de muncă**.

Angajabilitatea reprezintă unul dintre cele patru principii ale Strategiei Europene de Angajare, așa cum a fost definită în 1997. Directivele pentru Ocuparea Forței de Muncă adoptate de Summitul Special de la Luxemburg al Consiliului European (Summitul pentru Locurile de Muncă din noiembrie 1997) s-au organizat în jurul a patru teme: angajabilitate, antreprenoriat, adaptabilitate și oportunități egale. În urma evaluării din 2002 a rezoluției pentru angajabilitate, Comisia Europeană a recunoscut faptul că mai multă atenție trebuie acordată categoriilor dezavantajate, minorităților etnice care se pot confrunta cu probleme majore în căutarea unui loc de muncă. Documentul a subliniat de asemenea diferențele din ce în ce mai mari între competențele oferite de sistemul universitar și cele cerute de către piața muncii. Mai mult, diferențe din ce în ce mai mari sunt observate în accesul la formare între persoanele cu studii superioare și cele fără.

În legătură cu acest ultim aspect, trebuie subliniat faptul că angajabilitatea nu este o capacitate dată, legată doar de abilitățile vocaționale și de rezultatele universitare. Persoanele în căutarea unui loc de muncă se pot confrunta cu numeroase blocaje mai ales de tip psihologic. Pentru a-și putea găsi un loc de muncă adaptat, numeroase persoane au



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

nevoie de sprijin sub forma cursurilor de formare sau a dezvoltării capacităților personale, aducerea la zi a capacităților și cunoștințelor lor. În plus, indivizii în căutarea unui loc de munca au nevoie de informații relevante și utile despre piața de muncă pentru a ști cum să își calculeze acțiunile și să își evalueze cât mai bine șansele.

Angajabilitatea este un concept care s-a alăturat vocabularului individual, național și al resurselor umane. A fost citat ca reprezentând mijloacele prin care indivizii pot face față condițiilor schimbătoare ale procesului de angajare, organizațiile își pot menține capacitatea de a se adapta și de reuși, iar națiunea își poate crește spiritul de competitivitate.

Aceste lucruri se referă la capacitatea ta de a-ți face treaba și sunt numite uneori “hard skills”. Pot include abilități tehnice, cunoștințe, calificări.

Însă, angajabilitatea nu e o capacitate dată, legată doar de abilitățile vocaționale și de rezultatele universitare. Persoanele în căutarea unui loc de muncă se pot confrunta cu numeroase blocaje mai ales de tip psihologic. Pentru a-și putea găsi un loc de muncă adaptat, numeroase persoane au nevoie de sprijin sub forma cursurilor de formare sau a dezvoltării capacităților personale, aducerea la zi a capacităților și cunoștințelor lor. În plus, indivizii în căutarea unui loc de muncă au nevoie de informații relevante și utile despre piața de muncă pentru a ști cum să își calculeze acțiunile și să își evalueze cât mai bine șansele.

Conceptul de self-service

De-a lungul anilor, companiile s-au angajat într-o multitudine de tehnici într-un efort de a avea un impact pozitiv asupra rezultatelor finale, în același timp concurând pe o piață dinamică, cu un ritm rapid și fără limite. Aceste tehnici au variat de la mobilizarea new media pentru a-și crește lista de clienți până la a-și externaliza competențe auxiliare de organizare către surse mai ieftine. Minimizarea costurilor spre maximizarea profitului conduce în mod firesc la exploatarea fenomenului de self-service, responsabilitatea furnizării service-ului fiind transferată (parțial sau complet) consumatorilor de servicii. În schimbul responsabilității suplimentare de furnizare parțială sau completă de servicii, consumatorul de servicii are o mai mare flexibilitate în implicarea față de servicii,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

proprietate asupra constituirii sau furnizarea serviciului, și poate alege din mai multe opțiuni de livrare (de exemplu, servicii interpersonale sau auto-servire).

Beneficiarii acestor servicii vor experimenta o tranziție facilă și eficiența pe piața muncii, unde vor fi capabili să își păstreze capacitatea de a avea un loc de muncă și de a progresa în carieră. Personalul care asigură funcționarea acestor servicii, cu nivel de competențe crescut și potrivit cerințelor clienților, va putea să creeze un mediu de lucru în care să-și pună în valoare aceste competențe, însemnând satisfacții profesionale la nivel individual și al organizațiilor implicate.

Arhitectura procesului de auto-servicii și Tehnologii Self-Service (TSS) trebuie să ia în considerare și alți factori implicați ce pot avea un impact asupra modului în care un consumator de servicii beneficiază de un anumit serviciu și, în cele din urmă, determină dacă un self-service reușește sau nu.

Importanța și relevanța cercetării în domeniul serviciilor management-ului și leadership-ului capătă o formă nouă în societatea actuală, alimentată de tehnologie și inovație. Nu mai este acceptabil a se livra oferte de servicii, pentru care ramificațiile sociale și tehnice nu au fost bine temeinic gândite.

Din punctul de vedere al clientului, decizia de a utiliza tehnologia de auto-servire („self-service technology”) se bazează și depinde de o multitudine de factori. Clienții utilizează auto-servicii, care sunt convenabile, care oferă acces ușor spre deosebire de ofertele personalizate, care sunt ușor de utilizat și care funcționează conform așteptărilor livrând rezultatele așteptate și de încredere.

Self-service-ul reprezintă o schimbare fundamentală în natura serviciilor, a cărei importanță va continua să crească că utilizarea de self-service devine din ce în ce mai răspândită. Aplicabilitatea conceptului de self service se va realiza prin schemele de intervenție de tip self service, scheme ce vor micșora distanța creată între angajatori și clienții SPO. Rețeaua de cooperare ce se va crea în cadrul proiectului va aduce un plus ca și instrument de utilizare și va asigura sustenabilitatea serviciului dezvoltat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Serviciul va avea un anumit specific adresabil clienților SPO, construit special dar și completat de instituționalizarea acestuia.

3.2. Obiectivele cercetării

Obiectivele cercetării au fost structurate pe următoarele două direcții:

1. colectarea informațiilor, opiniilor și propunerilor cu privire la funcționarea serviciului public de ocupare;
2. identificarea cerințelor și perspectivelor de pe piața muncii din regiunea Nord-Vest.

Relativ la aceste obiective și la categoria de public-țintă vizată, cercetarea s-a realizat pe baza unor obiective specifice: **analiza percepției diversilor actori cu privire la serviciile SPO actuale și la cerințele de pe piața muncii din regiune și identificarea serviciilor suport inovative pentru creșterea angajabilității, obiective care** au în vedere:

- Analiza percepției față de serviciile SPO și funcționarea acestuia pe piața muncii
- Analiza serviciilor și instrumentelor suport pentru îmbunătățirea serviciilor SPO și creșterea angajabilității
- Analiza nevoilor de formare profesională, a obstacolelor în participarea la formare profesională și a metodelor pentru eliminarea acestora
- Analiza și prognoza pieței muncii actuale

Aceste obiective conduc la atingerea **scopului proiectului**, și anume creșterea calității Serviciilor Publice de Ocupare și a angajabilității la nivelul regiunilor Nord și Nord Vest.

Pentru atingerea obiectivelor cercetării, au fost create instrumente de cercetare care au în vedere culegerea informațiilor relevante pentru sondajul de opinie și prezentul raport, cât și pentru analizele și prognozele elaborate la nivelul regiunilor de implementare ale proiectului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

4. Metodologia cercetării

4.1. Descrierea populației, conform cerințelor metodologice ale proiectului

În ceea ce privește studiile calitative, nu se vorbește în același mod despre o populație a cercetării, de aceea pentru acestea ne vom referi la o sferă de interes care va fi implicată în aceste studii. La nivelul proiectului, au fost identificate și propuse o serie de categorii de entități care vor fi invitate să ia parte la mesele rotunde organizate și la aplicarea interviurilor semi-structurate: agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, în calitate de parteneri și beneficiari ai proiectului, inspectoratele teritoriale de muncă, organizații nonguvernamentale, parteneri sociali: patronate, sindicate, mediul de afaceri, direcțiile județene pentru asistență socială și protecția copilului, firme de recrutare și de formare profesională, administrație locală: primarii, prefecturi, consilii județene etc., universități, Inspectoratul Școlar Județean etc.

4.2. Procedura de cercetare

În cadrul cercetării calitative, nu vorbim despre eșantionare, și nici despre dimensiuni și indicatori. Cercetarea calitativă are meritul că poate furniza o înțelegere aprofundată a fenomenului. Ea se axează pe realizarea de discuții/interviuri, ca tehnică ce permite înțelegerea a ceea ce simt sau gândesc oamenii despre o anumită problemă, produs sau serviciu. Participanții sunt selectați pentru că au anumite trăsături în comun care îi leagă de subiectul focus grupului.

Interviurile semi-structurate se remarcă prin flexibilitate și libertate în privința modalității de a chestiona. Stilul acesta de interviu permite o conversație în care ambele părți pot adresa întrebări sau răspunde la acestea.

Când se alege utilizarea unui astfel de interviu, **nu există reguli sau etape** care trebuie parcurse în mod obligatoriu, **ci mai degrabă principii** prin care interviul să decurgă coerent. Respectarea acestor principii, dintre care cele mai multe sunt de bun simț, țin de maturitatea intervievatorului.

Calitatea unui astfel de interviu stă foarte mult în mâna intervievatorului, pentru că abilitatea sa își va pune amprenta asupra conversației. Atmosfera pe care acesta o creează, felul în care îl stimulează pe candidat să discute, să se deschidă, sunt elemente care țin de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

stilul personal al intervievatorului și care, în funcție de cât de bine reușește să fie adaptat interlocutorului, poate aduce rezultatele dorite.

Intervievatorul trebuie să-și pregătească interviul, în sensul în care identifică tematicile pe care dorește să le abordeze în cadrul discuției și elementele importante, de interes pentru scopul interviului. Permanent, în cadrul interviului, el trebuie să aibă în vedere și să nu piardă obiectivul discuției, ghidând atent candidatul în scopul obținerii informațiilor necesare.

În privința întrebărilor folosite în timpul interviului, cea mai mare parte a acestora sunt create chiar în timpul discuției, intervievatorul legându-se permanent de ceea ce spune interlocutorul.

Interviul semi-structurat poate să aibă la bază un chestionar gata făcut, însă în timpul discuției se pot adresa și alte întrebări, care să nu respecte chestionarul realizat inițial, transformându-se într-un interviu informal. De aceea, **nu putem vorbi de o ordine a întrebărilor**, ea fiind mai puțin importantă.

O altă caracteristică importantă a interviului semi-structurat este **gradul ridicat de încredere și implicare în discuție din partea candidatului**. Acest stil de interviu poate avea o notă motivantă pentru candidat.

Utilitatea acestui interviu constă în posibilitatea de a avea **acces la mai multe informații despre candidat**, în sensul **motivației acestuia pentru job**, a **obiectivelor profesionale** pe care acesta le are, a **capacității sale de adaptabilitate** la potențialul nou loc de muncă.

Avantajul interviului semi-structurat în fața celui structurat este acela că, deși are aparența unei discuții informale, **se urmăresc îndeaproape obiectivele discuției**. De asemenea, este **mult mai flexibil și se poate adapta ușor candidaților cu pregătiri diferite**.

Dacă ne gândim la **dezavantajele acestei metode** de interviu, am putea aminti **lipsa abilității intervievatorului** în conducerea unui astfel de interviu, ceea ce poate să îl



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

determine pe candidat să nu se manifeste liber, să nu ofere toate informațiile pe care le are, pe motiv că nu are încredere în interlocutorul său.

4.3. Elaborarea instrumentului de cercetare

Respectând regulile de construire a instrumentului de cercetare, precum și obiectivele și dimensiunile stabilite, a fost elaborat ghidul de interviu pentru analiza percepției diversilor actori cu privire la serviciile AJOFM actuale și identificarea cerințelor și perspectivelor de pe piața muncii din regiune în vederea creșterii calității serviciilor și angajabilității.

Ghidul de interviu *"Analiza percepției diversilor actori privind serviciile AJOFM și identificarea de noi servicii pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, identificarea modului de funcționare și a beneficiilor unei rețele de colaborare și previzionarea pieței muncii din regiune"* conține **5 părți**.

Spațiile rezervate fiecăreia din părțile componente ale ghidului de interviu sunt separate vizibil, pentru a face cât mai clară structura interviului.

1. Prima parte - *este reprezentată de denumirea ghidului de interviu*
2. A doua parte - *este destinată elementelor de identificare ale proiectului, precum și a scopului interviului semistructurat*
3. A treia parte - *este destinată elementelor de identificare ale respondenților*
4. A patra parte - *este reprezentată de spațiul rezervat întrebărilor/cerințelor și răspunsurilor*
5. A cincea parte - *este reprezentată de formula de mulțumire pentru sprijinul acordat de respondenți*

Tipul ghidului:

După forma întrebărilor, ghidul de interviu este atât cu întrebări închise (precodificate), care nu permit decât alegerea răspunsurilor dinainte fixate, cât și cu întrebări deschise, care lasă persoanelor intrvievate libertatea unei exprimări individualizate a răspunsurilor.

Întrebări închise sunt întrebările cu numerele 2-5, 12-18, iar întrebări deschise sunt cele cu numerele 1, 3-4, 6-11, 19-20.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Exemplu de întrebare închisă:

Întrebarea 12. În conformitate cu opinia și experiența dvs., care din criteriile de mai jos sunt avute în vedere, cu prioritate, la angajarea unei persoane? Ordonăți-le vă rugăm după importanța lor, de la 1 la 6, 1 fiind cel mai important criteriu:

a. experiența în muncă	
b. vârsta	
c. studiile/calificările	
d. compețe profesionale/abilități practice	
e. competențe-cheie: comunicarea în limba maternă; comunicarea în limbi străine; competențe de bază în matematică, știință, tehnologie; competențe digitale/informatic; competențe de învățare, competențe civice, interpersonale, interculturale și sociale; competențe antreprenoriale; competenta de exprimare culturală	
f. altele. Care – vă rugăm menționați:	

Exemplu de întrebare deschisă:

Întrebarea 19. Ce alte măsuri noi, inovatoare ar fi necesare pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și satisfacerea mai bună a nevoilor angajatorilor?

În ceea ce privește întrebările închise, acestea sunt de 3 feluri:

- dihotomice - întrebările 2, 5, 13

Exemplu de întrebare dihotomică:

Întrebarea 2. Există parteneriate instituționalizate (acorduri formale/scrise cu obiective, responsabilități clare) între AJOFM și alte instituții publice/private sau parteneri sociali, societatea civilă etc., în implementarea unor activități/servicii specifice?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

a. da	
b. nu	

- cu răspunsuri la alegere - întrebările 12, 14-15, 17-18

Exemplu de întrebare cu răspunsuri la alegere:

Întrebarea 14. Ce competențe considerați că ar fi necesar să fie îmbunătățite/dobândite de persoanele în căutarea unui loc de muncă pentru creșterea șanselor de ocupare? (răspuns multiplu, bifați vă rugăm una sau mai multe căsuțe)

a. IT	
b. limbi străine	
c. organizare	
d. soluționare a problemelor	
e. antreprenoriat	
f. lucrul în echipă	
g. comunicare orală sau în scris	
h. matematică/aritmetică și însușirea bazelor citirii și scrierii	
i. competențe profesionale/abilități practice	
j. altele. Care - vă rugăm menționați:	

- semantice sau cu răspunsuri ierarhizate - întrebarea 16.

Exemplu de întrebare semantică:

Întrebarea 16. În ce măsură considerați că informațiile privind măsurile active oferite de AJOFM sunt diseminate către potențialii beneficiari? (un singur răspuns posibil, bifați vă rugăm o singură căsuță)

a. În foarte mare măsură	b. În mare măsură	c. Într-o oarecare măsură	d. În mică măsură	e. În foarte mică măsură



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

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

5. Derularea interviului semistrukturat

Conform cerințelor metodologice ale proiectului, a fost organizată o mesă rotundă în Bistrița-Năsăud - județ partener al regiunii Nord-Vest, pe data de 17 martie 2015. În cadrul acesteia, au fost realizate interviurile semistrukturate cu instituțiile relevante pe piața muncii (cum ar fi ITM, AJOFM, ONG-uri, experți). Au fost aplicate direct 42 de ghiduri de interviu (scris), care au fost ulterior arhivate electronic (minim 40 de interviuri pentru fiecare județ).

Instituțiile care au participat la mesa rotundă:

JUDEȚ	INSTITUȚIE
Bistrița Năsăud	AJFP BN
Bistrița Năsăud	AJOFM BN
Bistrița Năsăud	AJOFM Timis
Bistrița Năsăud	AJPIS BN
Bistrița Năsăud	Asociația AFI Pro Familia
Bistrița Năsăud	Casa Județeană de Pensii BN
Bistrița Năsăud	Centrul Crestin de Reintegrare Sociala "ONISIM"
Bistrița Năsăud	CNPIMMR - AIPMMR Bistrita-Nasaud
Bistrița Năsăud	CNS Cartel Alfa BN
Bistrița Năsăud	CNSRL Fratia
Bistrița Năsăud	Colegiul Tehnic "Grigore Moisil"
Bistrița Năsăud	Consiliul Județean BN
Bistrița Năsăud	DIRECȚIA REGIONALĂ DE STATISTICĂ BN
Bistrița Năsăud	I.T.M. BN
Bistrița Năsăud	Inspectoratul Scolar Județean BN
Bistrița Năsăud	Inspectoratul Teritorial de Munca BN
Bistrița Năsăud	Institutia Prefectului BN
Bistrița Năsăud	Liceul agricol Bistrita
Bistrița Năsăud	Liceul de servicii BN
Bistrița Năsăud	Liceul tehnic de servicii
Bistrița Năsăud	P.N.R. BN
Bistrița Năsăud	Scoala generala "Andrei muresanu"
Bistrița Năsăud	Scoala gimnaziala "Lucian Blaga" Bistrita
Bistrița Năsăud	Teledon SRL
Bistrița Năsăud	UGIR



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În cadrul mesei rotunde, după o scurtă prezentare a proiectului, a avut loc o dezbatere cu cei prezenți, care a constat în agreerea modului de funcționare și de colaborare în cadrul rețelei pentru dezvoltarea serviciilor de ocupare, identificarea altor entități care ar putea spijini buna desfășurare a rețelei pentru dezvoltarea serviciilor de ocupare, discutarea și completarea interviurilor semistructurate și analiza și previzionarea pieței muncii din regiune.

6. Rezultatele interviului semistructurat

În urma desfășurării mesei rotunde, pot fi despinse aspectele esențiale.

În ceea ce privește **cooperările care există între instituția/organizația respectivă și AJOFM**, din cei 41 de reprezentanți ai instituțiilor care au participat la masa rotundă și au răspuns la interviul semistructurat, 16 au declarat că există un schimb de informații cu AJOFM. Conform răspunsurilor acestora, se observă că informațiile sunt specifice profilului și obiectului de activitate al fiecărei instituții. Schimburile de informații constau de ex. în informații privind piața muncii, bursa locurilor de muncă, șomaj, stadiul realizării în județ a măsurilor active de ocupare și a cursurilor de pregătire profesională, un parteneriat pentru clasele terminale pe consiliere și orientare școlară și profesională, date statistice privind numărul șomerilor înregistrați și structura acestuia, informații de natură publică și neconfidențială, date statistice, orice informații relevante pe piața muncii, informații cu privire la angajatorii de pe raza județului/locuri de muncă vacante; strategii de incluziune pe piața muncii (prezentate în ANEXĂ).

Între instituții există numeroase **schimburi de date**, opt reprezentanți ai instituțiilor care au participat la masa rotundă au dat exemple de schimburi de baze de date cu AJOFM, prezentate în ANEXĂ - spre ex. parteneriat școli, secretariatul tehnic al Comisiei de Autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților; plăți ajutor social, cooperare în cadrul Comisiei de Dialog Social constituită la nivelul județului, comunicare permanentă între colaboratori (diriginții claselor a VII-a și AJOFM).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

O parte din instituțiile participante la mesele rotunde au oferit exemple și au explicat **în ce constă cooperarea în implementarea de activități specifice**, așa cum sunt prezentate în ANEXĂ. Pe lângă experții AJOFM, reprezentanții unor instituții au vorbit despre faptul că iau parte la activitățile specifice ale Consiliului Consultativ al AJOFM: CNS Cartel Alfa BN, CNSRL Frăția, DIRECȚIA REGIONALĂ DE STATISTICĂ BN, CNPIMMR - AIPMMR Bistrița-Năsăud.

Exista deja mai multe **parteneriate între AJOFM și alte instituții publice/private sau parteneri sociali, societatea civilă** etc. în implementarea unor activități/servicii specifice, diferite de la județ la județ, parteneriate deschise în amănunt în ANEXĂ:

- UGIR
- Inspectoratul Școlar Județean BN
- AJPIS BN
- CNSRL Frăția
- Școala gimnazială "Lucian Blaga", Bistrița
- DIRECȚIA REGIONALĂ DE STATISTICĂ BN
- Centrul Creștin de Reintegrare Socială "ONISIM"
- AJFP BN
- Colegiul Tehnic " Grigore Moisil"
- Liceul agricol Bistrița
- Liceul de servicii BN
- Liceul agricol Bistrița
- Școala gimnazială "Lucian Blaga" BN
- Școala generală "Andrei Muresanu"

În cadrul discuțiilor, au fost identificate o serie de **parteneriate necesar a fi create** pentru creșterea calității serviciilor oferite de AJOFM, sprijinirea mai eficientă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă/angajatorilor și realizarea unor beneficii pentru partenerii implicați. Multe dintre instituții consideră că este nevoie de parteneriate



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

public-privat în scopul dezvoltării muncii și a competitivității crescute. Obiectivele identificate de participanți la mesele rotunde sunt prezentate în ANEXĂ.

În opinia participanților la mesele rotunde, **beneficiarii acestor parteneriate necesare** ar trebui să fie:

- agenți economici
- autorități publice locale
- ITM
- AJPIS
- CCIA
- ONG-uri
- toate instituțiile implicate pe piața muncii
- Camera de comerț și industrie
- firme private de pe piața muncii care pot să ofere pregătire profesională pentru șomeri sau proprii angajați
- patronatele și administrații locale
- școli și licee

Au fost identificate modalitățile de colaborare cu instituțiile cu care ar trebui să existe colaborări:

- parteneri sociali (ex: sindicatele) - diseminarea informațiilor legate de piața muncii către angajați și către salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor (concedieri colective);
- ONG-uri - furnizarea de informații despre și către persoane aparținând grupurilor vulnerabile.
- Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului - furnizarea de informații despre tinerii care părăsesc sistemul de protecție, consilierea acestora înainte de a părăsi sistemul de protecție;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

- Penitenciare, Serviciul de Probațiune - programe de pregătire pentru liberare prin consiliere și informare profesională;
- Inspectoratul Școlar Județean, instituții de învățământ (școli, licee, universități) - baze de date elevi și studenți, diseminare de informații către aceștia, informare și consiliere;
- Inspectoratul Teritorial de Muncă - furnizare de informații referitoare la contractele de muncă, asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale;
- Furnizori de servicii de plasare forță de muncă acreditați, Agenții de ocupare cu forță de muncă temporară - furnizarea de informații despre locuri de munca temporar vacante și ocuparea acestora cu șomeri/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Agenția de Plăți și Inspecție Socială - informează și îndrumă persoanele fizice și juridice cărora le revin drepturi și obligații ce decurg din reglementările privind sistemul național de asistență socială cu privire la ocuparea locurilor de munca vacante;
- Camera de Comerț și Industrie, Registrul Comerțului - prezentare infrastructură de afaceri de interes județean: parcuri industriale științifice și tehnologice, incubatoare de afaceri și tehnologice, centre de transfer și informare tehnologică, centre de afaceri, centre comerciale, complexe expoziționale, piețe virtuale, burse de mărfuri și valori, case de licitații; oferă informații din registrul central al comerțului pentru persoanele juridice, persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale; organizează târguri, expoziții, saloane, forumuri de afaceri, acțiuni de parteneriat economic în țară și în străinătate; sprijin pentru identificarea arhivei la firmele care sunt în insolvență;
- Furnizorii de formare profesională acreditați - organizarea de cursuri de formare profesională adecvate nevoilor pieței muncii;
- Primăriile - furnizează informații despre locurile de munca vacante și despre persoane aflate în căutarea unui loc de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

- Cabinete de medicină muncii - eliberare certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci;
- Oficiul pentru IMM-uri, baza de date cu întreprinderile mici și mijlocii din regiunea în care își desfășoară activitatea, care cuprinde și prezentarea detaliată a obiectului de activitate al fiecărei întreprinderi, precum și a locurilor de munca noi create;
- Evidența populației, Direcția de statistică - furnizează informații specifice despre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- Patronatele, angajatorii - furnizează informații despre locurile de munca vacanțe, angajează șomeri/persoane aflate în căutarea unui loc de muncă.

Responsabilitățile și obiectivul parteneriatelor sunt, printre altele, furnizarea către firme a unor șomeri sau persoane în căutarea unui loc de muncă bine pregătiți pentru piața muncii, schimb de experiență de bune practici, creșterea calității forței de muncă, formare profesională în meserii solicitate, motivarea absolvenților și a agenților economici (ANEXĂ).

Beneficiile acestor noi parteneriate au fost identificate ca fiind:

- personal din mediul rural
- stabilitate pentru firme și pentru angajați
- creșterea competitivității muncii
- informarea și consilierea absolvenților
- creșterea calității forței de muncă și a angajabilității, în special în rândul absolvenților
- armonizarea și eficientizarea activităților tuturor actorilor implicați
- armonizarea ofertei de pregătire profesională cu piața muncii
- degrevarea instituțiilor, evitarea birocrăției, creșterea condițiilor și calității serviciilor
- o coeziune ridicată între partenerii sociali
- clienții serviciilor vor putea obține informații pertinente până la sediile AJOFM din județ, ceea ce implică cheltuieli suplimentare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

- fluiditatea informațiilor, îmbunătățirea serviciilor
- întâlniri periodice, schimb de date, dezbateri online
- informare reciprocă; disponibilitate pentru colaborare, relații de respect
- conștientizarea tinerilor cu privire la importanța și beneficiile educației

Ca **modalități de lucru**, s-a discutat despre: întâlniri periodice și schimb de date, rezolvare probleme stringente, întâlniri face-to-face, activități de colectare de informații de pe piața muncii, colaborare permanentă, schimburi de bune practici, responsabilizarea unor persoane care să acționeze ca o interfață între agenție și comunitățile mai izolate.

21 de instituții s-au declarat dispuse să fie semnatară sau participantă unor parteneriate de acest gen, instituții prezentate în ANEXĂ.

Referitor la analiza și previzionarea pieței muncii, au fost făcute următoarele precizări: participanții din cele două regiuni prevăd o creștere a numărului de angajați pentru perioada următoare, oportunitățile pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă se vor multiplica, în mai mică sau mai mare măsură, în majoritatea sectoarele de activitate, planurile de angajare cele mai optimiste sunt în sectorul IT Software și Hardware, în Telecomunicații, în domeniul Contabilitate/Finanțe, Servicii Clienți; de asemenea sunt căutați candidați cu studii în Inginerie.

Au fost identificate **domeniile de activitate economică de perspectivă din regiune și meseriile/calificările care se cer pe piața muncii, precum și meseriile/calificările pentru care există deficit de personal pe piața muncii** - ANEXĂ.

Principalele obstacole/probleme pe care le întâmpină șomerii la angajare sunt considerate a fi lipsa de experiență, în special cea practică, nu acceptă locuri de muncă cu nivel redus al salariilor, nu știu să se prezinte, comunicare slabă și pretenții mari, lipsa motivației de a munci, calificările lor nu sunt în conformitate cu ale angajatorilor, condițiile de muncă minimale, programul de lucru nesatisfăcător, lipsa experiență în rândul tinerilor, vârsta prea mare, neseriozitatea angajatorilor, lipsa dorinței de învățare și dezvoltare în meserie (plafonare).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Participanții la interviu consideră că principalele obstacole/probleme pe care le întâmpină angajatorii cu forța de muncă sunt: lipsa competențelor practice ale potențialilor angajați, calificările nu sunt în conformitate cu cerințele potențialilor angajați, lipsa competențelor transversale ale potențialilor angajați, lipsa unor competențe specifice ale potențialilor angajați, persoane nemotivate și nepregătite suficient, șomeri pretențioși, pretențiile mari ale potențialilor angajați față de expertiză pe care o dețin, imposibilitatea noilor angajați în ceea ce privește sarcinile; tratarea cu superficialitate a importanței locului de muncă, pasivitatea absolvenților și dorința lor de a pleca în străinătate.

Respondenții consideră că forța de muncă existentă este slab calificată la ieșirea din sistemul de învățământ, dar și lipsită de implicare în obținerea de competențe ulterior, nu are experiență practică, este îmbătrânită. De asemenea, este instabilă, nemotivantă financiar, mulți tineri pleacă în străinătate, iar cei în vârstă au calificări care nu se regăsesc în noile domenii economice ce se dezvoltă - există o forță de muncă în continuă mișcare, care trebuie să se adapteze din mers la schimbările socio-economice, ceea ce conduce la fracturi între cerințele angajaților și pretențiile sau posibilitățile angajaților. În momentul de față, forța de muncă neocupată este slab pregătită și, în general, persoane cu diferite probleme (sociale, medicale) și de comportament vizavi de conceptul de muncă.

În ceea ce privește **criteriile avute în vedere, cu prioritate, la angajarea unei persoane, pe primul loc se situează competențele profesionale/abilități practice, apoi experiența în muncă pe locul doi. Pe locul trei, pot fi plasate studiile și calificările. Pe patru competențele cheie**, care reprezintă comunicarea în limba maternă; comunicarea în limbi străine; competențe de bază în matematică, știință, tehnologie; competențe digitale/informatică; competențe de învățare, competențe civice, interpersonale, interculturale și sociale; competențe antreprenoriale; competența de exprimare culturală. **Vârsta ar fi al cincilea criteriu la angajare. Alte criterii, dar nu foarte importante, ar fi seriozitatea și implicarea, disciplina în muncă, curajul în luarea deciziilor la locul de muncă sau religia.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În ceea ce privește percepția participanților la mesele rotunde privind **existența în cadrul companiilor a strategiilor de resurse umane**, a fost introdusă și o componentă cantitativă pentru obținerea unui rezultat orientativ - 46% consideră firmele au astfel de strategii.

Cei mai mulți dintre intervievați consideră că cele mai importante competențe care trebuie dobândite sau îmbunătățite sunt **compențele profesionale/abilități practice, IT și lucrul în echipă**. Ar trebuie, însă, îmbunătățite și **comunicarea orală și în scris, soluționarea problemelor și limbile străine**. Se pare că pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă nu sunt probleme la matematică/aritmetică și organizare.

Agencia Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă reprezintă principalul furnizor de formare profesională, pe locul doi se poziționează furnizorii privați, iar pe locul al treilea se regăsesc asociațiile și ONG-urile. Pe locul patru sunt alte instituții care au în implementare proiecte care oferă astfel de cursuri.

Toate răspunsurile se plasează peste “într-o oarecare măsură”, iar majoritatea participanților consideră că **informațiile privind măsurile active oferite de AJOFM sunt diseminate în mare măsură**.

Cei mai mulți dintre consideră crearea platformei online prin care să poată beneficia de servicii de informare, consiliere, mediere etc. este cel mai util instrument. **Pe locul doi se situează măsura “job shadow”, serviciile self-service de la sediul AJOFM pe locul al treilea, iar pe locul al patrulea asistența pentru începerea unei afaceri**.

În ceea ce privește asistența pentru începerea unei afaceri independente, cei mai mulți participanți la mesele rotunde consideră că cele mai utile măsuri sunt **informații privind legislația muncii și prezentarea posibilităților de finanțare**. De asemenea, 25 de persoane consideră utile cururile de antreprenoriat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

În ANEXĂ sunt prezentate detaliat și alte **măsuri noi, inovatoare ce ar fi necesare pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și satisfacerea mai bună a nevoilor angajatorilor.**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

Bibliografie

Septimiu Chelcea (2004). Inițiere în cercetarea sociologică. București. Editura Comunicare.ro.

Ion Cauc, Beatrice Manu, Daniela Pârlea, Laura Goran (2004). Metodologia cercetării sociologice – metode și tehnici de cercetare – Ediția a II-a. București: Editura Fundației României de mâine

Focus Groups Author(s): David L. Morgan Source: Annual Review of Sociology, Vol. 22 (1996), pp. 129-152 Published by: Annual Reviews

C. Marlow (1993). Research methods for generalist social work. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, California.

D. Cojocaru (2003). Focus grupul – tehnică de cercetare a socialului, în Revista de Cercetare și Intervenție Socială. vol. 3/2003. Iași, Universitatea "Al.I.Cuza"-Departamentul de Sociologie și Asistență Socială și Holt România. Iași, Editura Lumen.

<http://www.ellipse-marketing.ro/studiu-pilot.html>

<http://leap.ro/>

<http://www.anosr.ro/profesional/angajabilitate/>

<http://noi.fgbweb.eu/flexicoverly-wiki/node/42>

<http://www.business24.ro/locuri-de-munca/resurse-umane/ce-sunt-aptitudinile-de-angajabilitate-1457095>

file:///C:/Users/Ușer/Downloads/rezumat_phd_pavelea_romană.pdf

<http://www.crips.ro/doc/bexcelnet.pdf>

Balanței Forței de Muncă (BFM)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013

*conform datelor disponibile pe pagina oficială a Agenției pentru Dezvoltare Regională Vest
<http://www.adrvest.ro/index.php?page=domain&did=48>*

http://www.adrvest.ro/attach_files/Regiunea%20Vest%20Demografie%20si%20resurse%20umane%20versiunea%202014.pdf.

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2014-2020

Legea nr. 76/2002, privind bugetul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;

Legea nr. 72/2007