Cofinanțat de Uniunea Europeană

Metodologie pentru studii calitative privind monitorizarea parcursului profesional al studenților și absolvenților – CNAAIS 2025

Document realizat în cadrul proiectului „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date” (PEO 321003).

UEFISCDI
Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării

Adaptarea ofertei educaționale la piața muncii

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

Cuprins

1. Introducere....4
2. Experiența implementării CNAAIS (2021)....5
2.1. Argument....5
2.2. Dificultăți întâmpinate în procesul de implementare....5
2.3. Recomandări....7
3. Cadru conceptual și metodologic....10
3.1. Modalitățile de sondare....10
3.2. Chestionarul utilizat (Secțiunile A-H)....10
3.3. Selecția respondenților....12
3.4. Limite și strategii de limitare a erorilor....12
3.4.1. Limitări generale....13
3.4.2. Limite de ordin conceptual....13
4. Variabile caracteristice contextului social, economic, educațional și profesional al absolvenților....14
4.1.1. (A) Date personale....15
4.2.2. (B) Studii preuniversitare absolvite....16
4.2.3. (C) Studii universitare absolvite....16
4.2.4. (D) Tranziția către piața muncii....18
4.2.5. (E) Statutul actual....19
5. Abordări conceptuale noi....22
5.1. Introducere....22
5.2. Recomandări și documente de poziție la nivel european....24
5.3. Integrarea valorilor europene în viața absolvenților de studii superioare 27
5.4. Analiză asupra factorilor determinanți ai continuării studiilor universitare.....28
5.4.1. Modelul I: Teoria capitalului uman....28
5.4.2. Modelul II : Teoria capitalului social și cultural....29
5.4.3. Alte aspecte relevante referitoare la studiile post–universitare....31
5.5. (F) Satisfacția asupra vieții și abordări conceptuale noi....32
5.5.1. (F.1) Satisfacția asupra locului de muncă....33
5.5.2. (F.2) Munca în era modernă: hibridă, flexibilă și munca pe cont propriu 37

5.5.3. (F.3) Alte tendințe 42
5.5.4. (F.4) Participare civică și valori politice 47
5.5.5. (F.5) Satisfacția asupra vieții 51
5.6. (G) Autoevaluarea competențelor și abilităților relevante pe piața muncii 52
5.6.1. (G.1) Abilități de alfabetizare 53
5.6.2. (G.2) Abilități de gândire critică și rezolvare a problemelor 54
5.6.3. (G.3) Competențe multilingvistice 57
5.6.4. (G.4) Abilități interpersonale și de comunicare 59
5.6.5. (G.5) Abilități digitale și utilizarea tehnologiei I.A. 60
5.7. (H) Locuri de muncă verzi 65
5.7.1. Transformările climatice în context internațional 66
5.7.2. Competențele verzi 66
5.7.3. Influența pe piața muncii 68
5.8. Diversitatea, echitatea incluziunea (DEI) și egalitatea de gen 75
5.9. Concluzii 76
6. Interpretarea rezultatelor obținute 76
6.1. Activități complementare dezvoltării CNAAIS 2025 77
6.1.1. Aprilie 2025 - Atelier de lucru pentru dezvoltarea metodologiei pentru studii calitative privind monitorizarea parcursului profesional al studenților și absolvenților 77
6.1.2. Iunie - Iulie 2025 - Chestionarul privind perspectivele asupra muncii și consultarea partenerilor sectoriali 79
7. Verificarea întrebărilor din versiunea anterioară a CNAAIS 82
Bibliografie 85
ANEXA 1 98

1. Introducere

Metodologia pentru studii calitative privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților și studenților (în continuare *Metodologia*) este rezultatul echipei de cercetare din cadrul proiectului „Adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței muncii prin fundamentarea politicilor din domeniu pe bază de date", implementat de către Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării (UEFISCDI), în parteneriat cu Ministerul Educației și Cercetării (MEC). Proiectul este cofinanțat din *Fondul Social European* prin *Programul Educație și Ocupare (PEO)*, cod SMIS 321003.

Acest document reprezintă suportul metodologic care va fi utilizat în vederea aplicării „Chestionarului Național privind Angajabilitatea Absolvenților de Învățământ Superior (CNAAIS)". Metodologia a fost dezvoltată în cadrul sub-activității *A.2.1- Dezvoltarea/Actualizarea metodologiei privind monitorizarea parcursului profesional al studenților și absolvenților*.

Procesul de actualizare a metodologiei a cuprins, în linii mari, următoarele:

- Actualizarea metodologiei pentru monitorizarea parcursului profesional al absolvenților de învățământ superior din România (Bunescu, și alții, 2021). Aceasta a fost dezvoltată în cadrul proiectului „Calitate în învățământul superior: internaționalizare și baze de date pentru dezvoltarea învățământului românesc" (POCU-INTL), realizat de UEFISCDI în parteneriat cu MEC. Proiectul a fost cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman (POCU), cod SMIS 126766;
- Evidențierea atât a aspectelor care au funcționat, cât și a celor care nu au dat rezultate, fiind integrată o perspectivă longitudinală prin chestionarea a două generații de absolvenți;
- Nuanțarea și detalierea unor întrebări, precum și o corelare mai riguroasă cu rezultatele obținute din interconectarea bazelor de date administrative;
- Completarea cu literatura de specialitate recent apărută, inclusiv publicațiile Uniunii Europene rezultate din aplicarea studiului pilot Eurograduate 2022 și studiile OCDE.

În acest sens, activitatea care a stat la baza elaborării metodologiei, precum și implementarea ulterioară a CNAAIS în toamna anului 2025, vor asigura continuitatea inițiativelor de monitorizare a inserției socio-profesionale a absolvenților de învățământ superior, realizată dintr-o perspectivă calitativă, prin includerea a două noi generații de absolvenți în procesul de chestionare.

Nu în ultimul rând, au fost dezvoltate două demersuri suplimentare pentru îmbunătățirea metodologiei:

- consultare cu partenerii sectoriali, inclusiv cercetători, privind anticiparea și prognozarea competențelor și aptitudinilor urmărite de angajatori.

- un atelier de lucru cu studenți, dedicat perfecționării și consolidării Metodologiei.

2. Experiența implementării CNAAIS (2021)

2.1. Argument

Odată cu implementarea CNAAIS, au fost obținute date relevante privind rata de inserție profesională a absolvenților, precum și gradul de concordanță între parcursul educațional urmat și locurile de muncă ocupate ulterior (Bunescu, și alții, 2021).

În acest context, o parte dintre actorii implicați în piața muncii au subliniat necesitatea revizuirii și actualizării planurilor de învățământ și a rezultatelor învățării, astfel încât aceasta să răspundă mai adecvat cerințelor actuale ale pieței muncii (Confederația patronală Concordia și KPMG, 2023; PwC, 2024; Cedefop, 2024). Totuși, rolul învățământului superior depășește sfera strict profesională, incluzând și o dimensiune academică, civică și formativă. Prin urmare, orice reformă curriculară trebuie fundamentată pe o abordare integrată, capabilă să reflecte atât nevoile și aspirațiile studenților și absolvenților, cât și dinamica unei piețe a muncii caracterizată de instabilitate și de influența frecvent conjuncturală a angajatorilor.

2.2. Dificultăți întâmpinate în procesul de implementare

Procesul de implementare a CNAAIS a fost marcat de o serie de dificultăți structurale și operaționale. În primul rând, infrastructura tehnică disponibilă nu a permis contactarea completă a populației țintă, din cauza absenței sau neactualizării datelor de contact în RMUR (adresele de e-mail), o parte dintre acestea fiind conturi instituționale dezactivate după absolvire, în timp ce alte adrese au fost introduse cu greșeli de ortografie.

În al doilea rând, numărul potențial de respondenți ar putea fi îmbunătățit printr-o mai bună promovare a demersului, în special prin intermediul rețelelor de socializare, precum și o întărire a colaborării inter-instituționale cu universitățile din România.

Necompletarea chestionarului de către un număr semnificativ de absolvenți de învățământ superior poate fi explicată printr-o serie de factori structurali și psihosociali:

- Lipsa unor mecanisme motivaționale explicite, precum recompense sau stimulente, poate conduce la perceperea completării chestionarului ca fiind o sarcină neimportantă sau consumatoare de timp, mai ales în absența unui beneficiu imediat pentru respondenți.
- Perioada imediat următoare finalizării studiilor este adesea caracterizată de multiple schimbări și provocări personale, precum integrarea pe piața

muncii, obținerea independenței economice sau gestionarea unor noi responsabilități de viață (ex. întemeierea unei familii). Aceste contexte pot determina absolvenții să acorde o prioritate scăzută participării la sondaje, chiar și atunci când există disponibilitate teoretică.

Ratele reduse de răspuns în rândul absolvenților pot fi influențate și de gradul limitat de informare privind scopul, utilitatea și modul de valorificare a rezultatelor chestionarelor. Studiile privind comportamentul respondenților arată că lipsa de claritate cu privire la beneficiile directe sau indirecte ale completării poate conduce la diminuarea disponibilității de participare. Pentru a contracara acest efect, universitățile pot consolida comunicarea instituțională prin măsuri precum includerea unor explicații introductive suplimentare în chestionare, transmiterea de mesaje de clarificare și implicarea structurilor de alumni și a asociațiilor studențești în procesul de diseminare a instrumentului. Astfel de acțiuni pot contribui la creșterea relevanței percepute a instrumentului și, implicit, la îmbunătățirea ratei de participare. Dacă persoanele sunt informate cu privire la beneficiile pe care le pot aduce în societate prin completarea chestionarele, numărul respondenților poate crește semnificativ (Mol, 2017).

Un alt aspect care ar putea fi îmbunătățit la nivelul instituțiilor de învățământ superior vizează promovarea diferitelor perspective de angajare în rândul absolvenților, prin facilitarea unui număr mai mare de oportunități în acest sens (Ministerul Educației;, 2020-2021). Conform lui Ayllon, Alsina și Colomer (2019, pg. 5-8), în învățământul superior, cercetările indică faptul că implicarea activă, disponibilitatea și sprijinul motivațional al profesorilor îmbunătățesc semnificativ auto-eficacitatea și performanța academică ale studenților. Extrapolat la subiectul angajabilității absolvenților de studii superioare, aceeași tendință de implicare activă a profesorilor în îndrumarea studenților pe plan profesional poate încuraja și rata de completare a acestor instrumente de cercetare și inserția viitorilor absolvenți pe piața muncii.

Așadar, motivația de a participa în completarea chestionarelor și a altor instrumente a viitorilor absolvenți de studii superioare ar putea crește dacă pe parcursul anilor de studiu se continuă și încurajează implicarea activă din partea universităților. Această dinamică poate fi în folosul ambelor părți implicate. Pe de o parte, studenții și viitorii absolvenți contribuie la o schimbare care îi impactează în mod direct, iar pe de altă parte, universitățile beneficiază de informații cheie privind punctele de îmbunătățire și actualitate.

Contribuții aduse de CNAAIS:

Numărul studenților care au răspuns în cadrul CNAAIS a fost semnificativ. Din totalul de 8.857 de respondenți CNAAIS, 7.303 au finalizat completarea chestionarului. După curățarea bazei de date, un număr de 6.636 de răspunsuri au fost validate. Datorită infrastructurii creării în vederea implementării CNAAIS, România poate furniza date care pot fi comparate și analizate cu alte state din *Spațiul European al Educației*, respectiv *Spațiul European al Învățământului Superior*. Chestionarul a contribuit la implementarea unui cadru conceptual și

metodologic complex referitor la monitorizarea absolvenților la nivel național (Deaconu & Hâj, 2022, p. 110).

De asemenea, plecând de la Recomandarea *Consiliului UE* privind monitorizarea parcursului profesional al absolvenților (2017/C 423/01), CNAAIS a introdus toate obiectivele concordante privind instrumentele aplicate:

- aplicarea chestionarului drept instrument de supraveghere a parcursului profesional;
- strângerea de date calitative despre profilul socioeconomic al absolvenților, totodată, și percepția acestora privind integrarea în piața forței de muncă.

2.3. Recomandări

Pentru a colecta cât mai multe date relevante referitoare la angajabilitatea absolvenților de studii superioare, un impact major în acest demers îl are colaborarea cu alte autorități care colectează asemenea date, precum:

1. Institutul Național de Statistică (INS) poate să furnizeze date agregate despre angajarea absolvenților în diverse sectoare.
2. Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF), prin intermediul Sistemului Informatic PatrimVen, poate să ofere date despre veniturile persoanelor fizice și tipul angajatorului, utile pentru analiza nivelului de salarizare și stabilitatea locurilor de muncă ale absolvenților.
3. Inspecția Muncii, prin Registrul General de Evidență al Salariaților, contribuie cu informații actualizate despre contractele de muncă, inclusiv tipul contractului (permanent, temporar) și angajatorul, informații esențiale pentru monitorizarea angajabilității și tipurilor locurilor de muncă.
4. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) poate oferi date relevante și actualizate care să completeze imaginea asupra parcursului profesional al absolvenților de studii superioare.

În situațiile în care echipa de cercetare nu dispune de date administrative detaliate sau nu au fost colectate informații relevante privind sumele nete ale salariilor, o alternativă metodologică este utilizarea intervalelor salariale predefinite (de exemplu, 2.000–3.000 lei, 3.000–4.000 lei ș.a.). Această abordare prezintă mai multe avantaje:

(1) facilitează răspunsul din partea absolvenților;

(2) reduce reticența de a declara exact venitul;

(3) diminuează riscul de erori cauzate de introducerea greșită a sumelor;

(4) permite realizarea mai facilă a unor analize statistice comparative prin raportare la valorile mediane ale intervalelor.

Totuși, această metodă are și limitări care trebuie menționate explicit în metodologie:

- Prin utilizarea intervalelor se pierde precizia individuală, ceea ce face imposibilă calcularea exactă a mediilor salariale, fiind posibile doar estimări aproximative.
- Dacă intervalele sunt prea largi, există riscul distorsionării rezultatelor, în special pentru veniturile aflate la extreme.
- Pentru analize avansate, precum modele de regresie sau corelații, datele obținute sunt tratate ca variabile ordinale, ceea ce restrânge tipurile de analize posibile sau necesită metode statistice adaptate datelor cenzurate.

Astfel, utilizarea intervalelor salariale poate fi o soluție metodologică solidă și frecvent aplicată în studii similare, cu condiția ca intervalele să fie calibrate corespunzător (nici prea largi, nici prea înguste) și să fie însoțite de o prezentare transparentă a limitărilor.

Pentru creșterea ratei de răspuns la chestionar pot fi implementate anumite metode care să mențină atenția respondenților. Digitalizarea, ca proces la nivel global, a impactat și modul în care atenția utilizatorilor este distribuită în mediul online. Contextul pandemiei de COVID-19, atunci când digitalizarea a atins cote semnificative, a adus schimbări majore și în rândul studenților. Aceasta a remodelat experiența educațională (Hosszu, 2025) și a schimbat comportamentul studenților. Studiile arată că expunerea constantă a studenților la platformele social media scade capacitatea de concentrare pe termen lung și modifică felul în care studenții percep informațiile (Marzak și Belghmi, 2024; Crittenden, Biel și Lovely, 2019). Această cursă înspre noutate și rapiditatea accesării informațiilor schimbă comportamentul studenților și viitorilor absolvenți. De aceea, completarea unui chestionar poate părea *'plictisitoare'* sau *'neinteresantă'* pentru absolvenți.

Introducere conceptelor de *gamificare*[1] în chestionar poate reprezenta o soluție în vederea îmbunătățirii motivației și implicării absolvenților. Parcurgerea chestionarului poate îmbina utilitatea cu elemente agreabile care să determine absolvenții să rămână motivați să completeze întregul proces și să ofere răspunsuri cât mai oneste și detaliate cu privire la angajabilitate. Au fost realizate studii în direcția utilizării metodelor de „gamificare", cu avantaje semnificative în domeniul educației și cercetării, care atestă creșterea motivației indivizilor, îmbunătățirea participării și facilitarea înțelegerii conceptelor științifice complexe

[1] Gamificarea este una dintre cele mai recente tendințe în educație, prin care elevii și studenții dobândesc cunoștințe prin joc.

(Kalogiannakis, Papadakis, & Zourmpakis, 2021, pg. 2-25), (Seaborn și Fels, 2015; Deterding, 2012; Deterding, Khaled, Nacke, O'Hara și Dixon, 2011; Nicholson, 2012).

Într-o eră în care răbdarea oamenilor pare să fie din ce în ce mai limitată, *gamificarea* poate să fie o soluție eficientă pentru a răspunde nevoilor de stimulare și de interacțiune a generațiilor tinere. În cazul chestionarului, aceasta poate diminua din pierderea răbdării în momentul în care absolvenții de studii superioare completează chestionarul și ajuta la păstrarea funcționalității și caracteristicilor instrumentului de cercetare. Chestionarul, păstrându-și utilitatea, forma ușoară de completare și claritatea, poate aduce elemente de noutate care să îi elimine eticheta de *'plictisitor și neinteresant'*. Gamificarea chestionarului se poate realiza pe mai multe linii concomitente:

a) Păstrarea atenției și capacității de concentrare prin introducerea timpului estimativ (într-o manieră realistă) și a numărului de întrebări rămase până la finalizarea chestionarului. În acest mod, absolvenții pot fi mai susceptibili în a realiza completarea chestionarului până la final deoarece primesc informații despre dimensiunea temporală care le oferă senzația de control asupra propriului program.
b) Introducerea imaginilor și elementelor vizuale pentru captarea atenției: selectarea unor culori care atrag atenția, introducerea animațiilor pe text și pe pagina web care găzduiește chestionarul sau crearea unei figurine reprezentative care să îi însoțească și încurajeze pe respondenți până la finalul chestionarului.
c) Utilizarea unor mesaje motivaționale subtile, cum ar fi inserarea unui indicator vizual de progres (ex. o săgeată animată însoțită de mesajul „Încă puțin și vei finaliza chestionarul!") poate contribui la diminuarea percepției de efort asociată parcurgerii unui instrument de cercetare extins.

Rezultatele CNAAIS au fost relevante, în contextul în care există un număr semnificativ de cazuri care au fost luate în calcul, astfel încât posibilele erori să fie limitate sau chiar eliminate:

- 100% dintre răspunsurile selectate pentru analiză aparțin unor absolvenți înscriși în Registrul Matricol Unic;
- Aproape 30 de instituții de învățământ superior publice au delegat un reprezentant pentru a colabora cu echipa de cercetare în vederea diseminării CNAAIS în comunitățile de absolvenți;
- Platforma utilizată este adaptabilă tuturor dispozitivelor electronice utilizate (desktop, laptop, telefon mobil, tabletă etc.);
- A fost utilizat un design intuitiv și prietenos cu utilizatorii, fluxul urmat de către participanți fiind unul coerent și ușor de urmărit;
- Întrebările au fost formulate clar și inteligibil, fiind însoțite, în unele cazuri, de explicații succinte pentru a nu genera confuzie;
- Eroarea provocată de auto selecția participanților a fost limitată prin aplicarea unei ponderi care a ținut cont de gen și de domeniul fundamental

de studii, conform nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/programelor de studii universitare adoptat în fiecare an universitar.

3. Cadru conceptual și metodologic

3.1. Modalitățile de sondare

Tehnica de cercetare socială propusă este sondajul online. Accesibilitatea crescută a chestionarului prin intermediul telefoanelor mobile și a tabletelor, a reprezentat unul dintre principalele argumente în vederea alegerii acestei opțiuni. Infrastructura utilizată este similară cu cea prin care a fost implementat Chestionarul Național Studențesc (vezi Deaconu și Olah 2022). În urma izbucnirii pandemiei de Covid-19, un număr tot mai mare de cercetători au optat pentru acest tip de chestionar, în contextul în care datele au putut fi colectat cu o mai mare ușurință, respectiv cu costuri semnificativ reduse (Singh și Sagar 2021).

Alte motive care au stat la baza deciziei de a aplica acest tip de chestionar au fost:

- Contextul epidemiologic care a făcut dificilă interacțiunea „față-în-față" cu absolvenții.
- Precaritatea datelor administrative colectate despre absolvenți în ceea ce privește domiciliul actual, respectiv alte date personale care puteau conduce la contactarea acestora.
- Experiența pozitivă în ceea ce privește utilizarea infrastructurii de cercetare cu Chestionarul Național Studențesc.
- Procesul de culegere și prelucrare a datelor a fost mai eficient și a permis o mai mare mobilitate de lucru echipei de cercetare.
- Abordări diferențiate la nivelul instituțiilor de învățământ superior în ceea ce privește relația cu absolvenții conduce la abordări fragmentate, de la o universitate, la alta.

3.2. Chestionarul utilizat (Secțiunile A-H)

CNAAIS 2025 cuprinde un număr total de 127 de întrebări (*Anexa 1*), însă fiecare absolvent a beneficiat de un traseu flexibil în funcție de statusul profesional actual. De asemenea, lungimea chestionarului a variat în funcție de răspunsul la anumite întrebări (ex. absolvenții care nu erau angajați nu puteau oferi informații despre venitul mediu net obținut la locul de muncă).

De asemenea, o parte dintre întrebări au fost formulate pentru a permite datelor să fie comparate cu rezultatele obținute în exerciții anterioare ale chestionărilor efectuate prin sistemul informatic Studenți, Absolvenți și Piața Muncii (SAPM), respectiv studiul pilot Eurograduate 2022 și CNAAIS 2021.

În vederea reducerii numărului de întrebări la care absolvenții au răspuns, pentru o parte dintre itemii prin care au fost colectate informații generale despre

persoane (ex. gen, data nașterii, locul nașterii etc.) au fost utilizate date administrative. Acest lucru a fost realizat doar în urma exprimării consimțământului absolvenților în acest sens, în conformitate cu legislația existentă la nivelul UE în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal.

Structura întrebărilor din CNAAIS în funcție de categorii și sub-categorii, respectiv numărul de întrebări aplicate. Este următoarea:

Categorie	Sub-categorie	Număr întrebări
A. Date personale	Informații generale	14
B. Studii preuniversitare absolvite	Elemente de școlaritate preuniversitară	7
C. Studii universitare absolvite	Elemente de școlaritate din învățământul superior	12
D. Tranziția către piața muncii	Informația privind tranziția absolvent-angajat	9
E. Statut actual	Date referitoare la ocupație și venituri	16
F. Satisfacția asupra vieții și abordări conceptuale noi	F.1. Satisfacția asupra locului de muncă	5
	F.2. Munca în era hibridă	8
	F.3. Alte tendințe	4
	F.4. Participare civică și valori politice	4
	F.5. Satisfacția asupra vieții	5
G. Autoevaluarea competențelor și abilităților relevante pe piața muncii	G.1. Abilități de alfabetizare	3
	G.2. Abilități de gândire critică și rezolvare a problemelor	7
	G.3. Competențe multilingvistice	8
	G.4. Abilități interpersonale și de comunicare	7
	G.5. Abilități digitale și utilizarea inteligenței artificiale	15
H. Locuri de muncă verzi	Gradul de integrare a principiilor sustenabile și a competențelor verzi în activitatea profesională.	3

În general, măsurarea percepției absolvenților cu privire la angajabilitate a fost realizată prin scale Likert cu valori cuprinse între unu (1) și cinci (5). Unele

întrebări au avut și varianta de răspuns „0 - nu mi se aplică”, după cum se prezintă exemplul următor:

Vă rugăm să estimați nivelul dumneavoastră de competență pentru următoarele abilități:

0 - nu știu, nu răspund	**1** - într-o foarte mică măsură	**2** - într-o mică măsură	**3** - neutru/ în oarecare măsură	**4** - în mare măsură	**5** - într-o foarte mare măsură

3.3. Selecția respondenților

Selecția respondenților nu a fost realizată în baza unui procedeu probabilist. În fapt, au fost dezvoltate două rute de acces. Una dintre acestea a presupus invitarea absolvenților care au avut o adresă de e-mail validă în RMUR prin intermediul unui e-mail. În acest caz, statutul de absolvent a fost verificat automat. Cea de-a doua rută de acces a presupus validarea statutului de absolvent prin intermediul Codului Numeric Personal sau, după caz, introducerea datelor personale care au fost ulterior validate prin intermediul RMUR. Ambele rute au presupus și un acord privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

Mecanismul de validare a permis echipei de cercetare să se asigure că un absolvent a completat un singur chestionar, în timp ce respondenții aparțin, în totalitate, populației cu specificațiile urmărite.

Pentru a asigura relevanța statistică a datelor în vederea realizării unei analize cu un grad de acuratețe mare din numărul total de răspunsuri înregistrate în urma implementării CNAAIS, a fost realizat un proces de curățare a bazei de date. Astfel, analiza datelor CNAAIS exclude:

- Răspunsurile absolvenților provenind din instituțiile de învățământ superior cu profil militar;
- Răspunsurile absolvenților din filiale universitare situate în străinătate;
- Răspunsurile absolvenților din alte cicluri de studii decât licență sau master (An pregătitor, doctorat);
- Răspunsuri care au avut o școlaritate înscrisă în RMU și care nu atestă finalizarea studiilor;
- Răspunsurile în cazul cărora nu au putut fi reconstituite categoriile de date utilizate în vederea efectuării ponderărilor;
- Răspunsurile absolvenților care au frecventat o altă formă de învățământ decât cea cu frecvență;
- Răspunsurile absolvenților care nu au finalizat completarea chestionarului.

3.4. Limite și strategii de limitare a erorilor

Rezultatele CNAAIS sunt relevante, în contextul în care există un număr semnificativ de cazuri care au fost luate în calcul astfel încât posibilele erori să fie limitate, sau chiar eliminate:

- 100% dintre răspunsurile selectate pentru analiză aparțin unor absolvenți înscriși în Registrul Matricol Unic;
- Platforma utilizată este adaptabilă tuturor dispozitivelor electronice utilizate (desktop, laptop, telefon mobil, tabletă etc.).
- A fost utilizat un design intuitiv și prietenos cu utilizatorii, fluxul urmat de către participanți fiind unul coerent și ușor de urmărit.
- Întrebările au fost formulate clar și inteligibil, fiind însoțite, în unele cazuri, de explicații succinte pentru a nu genera confuzie.
- Eroarea provocată de auto selecția participanților a fost limitată prin aplicarea unei ponderi care a ținut cont de gen și de domeniul fundamental de studii, conform nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/programelor de studii universitare adoptat în fiecare an universitar.

3.4.1. Limitări generale

Cele mai semnificative limitări întâlnite în ediția anterioară a CNAAIS au fost:

- Inexistența unor date personale administrative (ex. adresă de e-mail) pentru mai bine de 50% dintre absolvenții de învățământ superior din anii analizați (2016 și 2020).
- Cunoașterea insuficientă a ocupațiilor practicate în cadrul economiei naționale, identificate și ierarhizate prin intermediul Clasificării ocupațiilor din România a generat confuzie în cazul unor respondenți.
- Lipsa unor date administrative și/sau colectate despre domiciliul fiscal actual, respectiv despre tipul de angajator. Acest aspect este valabil inclusiv pentru ocupațiile și angajatorii pe care absolvenții i-au avut pe perioada studiilor universitare.
- Colectarea sumelor nete obținute de către respondenți a condus, în unele cazuri, la unele erori cauzate de introducerea greșită a unor sume de care aceștia au beneficiat și care au devenit valori extreme maximale.
- Există categorii de respondenți unde au fost înregistrate prea puține răspunsuri pentru a putea fi relevante din punct de vedere statistic, astfel că au fost excluse în vederea realizării analizei propriu-zise.
- Efectul de „*survey fatigue*”, în contextul creșterii semnificative a numărului de sondaje online a contribuit la scăderea bazinului de potențiali respondenți, fără a putea fi estimat un procent exact.

3.4.2. Limite de ordin conceptual

CNAAIS 2021 a fost implementat pentru generațiile de absolvenți din 2016 și 2020 (ciclul de licență și ciclul de masterat). Culegerea concomitentă, la nivelul

anului 2021, a unor date pentru două generații de absolvenți a condus la o serie de limitări în ceea ce privește interpretarea datelor:

- În cazul absolvenților de licență din 2016, o parte din caracteristici ar putea fi datorate frecventării și absolvirii unor programe de masterat, ceea ce ar influența pozitiv angajabilitatea;
- În cazul absolvenților de licență din 2020, o parte din caracteristici ar putea fi datorate înscrierii la un program de masterat, fapt care ar putea influența negativ angajabilitatea în măsura în care o parte din studenții masteranzi nu se angajează în timpul studiilor.

Există soluții pentru identificarea studenților care, la momentul completării chestionarului, nu erau înscriși într-un program de masterat. Acest lucru este posibil prin actualizarea la timp a Registrului Matricol Unic de către universități. Dacă datele referitoare la studenți sunt introduse și validate în RMU înainte de lansarea chestionarului, se poate verifica automat continuarea studiilor la un nivel superior, precum înscrierea la un program de masterat. Pentru a preveni erorile de raportare sau eventualele omisiuni, verificarea automată a statutului absolvenților reprezintă o soluție mai eficientă ce va fi implementată în cadrul CNAAIS 2025.

4. Variabile caracteristice contextului social, economic, educațional și profesional al absolvenților

Procesul de angajare al unui absolvent de învățământ superior poate fi corelat cu o serie de factori de care depinde acesta. Prin urmare, angajarea are un caracter indexical, în baza unor variabile antecedente identificabile și măsurabile. Am împărțit aceste variabile în mai multe categorii:

A- Date personale: sex (gen), data nașterii, locul nașterii, cetățenie, domiciliul stabil (adresa permanentă), domiciliul în momentul înmatriculării (adresa temporară), starea civilă, stare socială specială (ex. orfan, monoparental, beneficiar bursă socială etc.), ultimul nivel de educație absolvit de părinți – mamă, ultimul nivel de educație absolvit de părinți – tată, situație medicală special;

B- Studii preuniversitare absolvite: filiera, profil, forma de învățământ, anul absolvirii, sesiunea în care a fost susținut examenul de bacalaureat promovat, anul în care a fost susținut examenul de bacalaureat promovat, media generală la examenul de bacalaureat promovat;

C- Studii universitare absolvite: nivelul studiilor absolvite, instituția de învățământ superior, programul / specializarea / domeniul de studii, forma de învățământ, forma de finanțare a studiilor, tipul de bursă, media generală de finalizare, an universitar înscriere, an universitar finalizare / obținere diplomă, voluntariat în timpul studiilor, mobilități sau stagii de practică în străinătate, stagii de internship;

D- Tranziția către piața muncii: loc de muncă în timpul studiilor, păstrarea locului după absolvire, angajare după finalizare, durata și dificultatea

găsirii primului job, câștig lunar net la primul job, realismul așteptărilor privind tranziția la piața muncii, abilități esențiale pentru integrare, principala provocare în găsirea jobului

E- Statutul actual: situație profesională actuală, loc de muncă și ocupație, coordonare personal, tip angajare și program, venit lunar, legătura job–studii și rolul prestigiului instituției, existența jobului part-time, acord cu afirmații chestionar, căutare și durată căutare job, venit dorit;

F- Satisfacția asupra vieții: impactul pandemiei asupra educației și carierei, percepția asupra bunăstării oferite de angajator și echilibrului viață-muncă, accesul la resurse pentru sănătate mintală, situația și experiența muncii hibride/flexibile, activități pe cont propriu și viabilitatea freelancing-ului, importanța și participarea la recalificare/perfecționare profesională, rolul și impactul inteligenței artificiale asupra muncii, implicarea în activități extracurriculare și civice, nivelul de sănătate perceput, nivelul de fericire, percepția asupra veniturilor și traiului decent;

G- Autoevaluarea competențelor: abilități de alfabetizare (citire, explicare, înțelegere), gândire critică și rezolvare probleme (analiză informații, argumentare, soluții, evaluare impact), competențe lingvistice (comunicare orală și scrisă în limbi străine), abilități interpersonale și comunicare (ascultare, rezolvare conflicte, colaborare), competențe digitale și IA (instrumente digitale, analiză și securitate date, creare conținut, colaborare online, utilizare și evaluare IA, gestionare riscuri etice);

H- Locuri de muncă verzi: impactul schimbărilor climatice asupra domeniului de activitate, competențe dobândite privind sustenabilitatea și protecția mediului, interesul pentru cursuri suplimentare de dezvoltare a competențelor verzi;

4.1.1. (A) Date personale

Prin chestionarea absolvenților din generația 2020 la un an de la momentul absolvirii (T+1), pot fi obținute o serie de aspecte relevante pe termen scurt. Prin comparație, chestionarea absolvenților din generația 2024 la cinci ani de la momentul absolvirii (T+5) ilustrează tendințe relevante pe termen mediu. Din punct de vedere al genului, pot fi selectate opțiunile masculin și feminin.

Pornind de la locul nașterii și domiciliul absolvenților în momentul înmatriculării din datele administrative, pot fi definite o serie de variabile precum trecut migratoriu, mediul de rezidență si regiunea de dezvoltare. Un alt aspect relevant luat în considerare este stocul de educație în rândul părinților. Acest indicator este obținut prin selectarea celui mai ridicat nivel de educație existent în rândul părinților sau, după caz, al părintelui sau aparținătorului legal. În funcție de stocul de educație existent poate fi determinat dacă absolvenții sunt, sau nu, primii studenți în familie. Considerăm a fi un absolvent în această situație dacă stocul de educație pe care îl are este inferior studiilor superioare (< ISCED 5). Primii studenți în familie sunt asociați în dezbaterile din mediul academic ca fiind studenți într-o situație de risc sau dezavantajați, uneori chiar provenind din

anumite categorii sociale care întâmpină dificultăți economice majore sau care sunt asociate cu anumite minorități etnice (Ilett, 2019).

O serie de variabile care definesc contextul socioeconomic al absolvenților pot influența nivelul lor de angajabilitate, inclusiv pe parcursul studiilor (Martinez et al., 2012, Bronton et al., 2016), cât și ulterior finalizării studiilor (Engle și Tinto, 2008). Astfel, situația socială specială a absolvenților este fie indicată de respondenți în momentul completării chestionarului, fie identificată în baza datelor administrative existente în RMU[2].

4.2.2. (B) Studii preuniversitare absolvite

Pentru fiecare absolvent chestionat prin intermediul CNAAIS este identificată media la examenul de Bacalaureat. În contextul în care Herțeliu et al. (2022) au demonstrat că media la examenul de Bacalaureat reprezintă cel mai semnificativ predictor al accesului și performanței în cadrul studiilor universitare, am apreciat relevant acest indicator pentru realizarea unor teste în raport cu alte variabile care descriu angajabilitatea absolvenților.

4.2.3. (C) Studii universitare absolvite

Domeniul de studiu aferent fiecărui absolvent este ISCED-F. Utilizarea clasificării internaționale standard a educației permite organizarea programelor și calificărilor pe niveluri educaționale și domenii, cu scopul de a putea realiza analize comparative cu situația din alte state sau la nivelul UE. Corelarea între nomenclatorul domeniilor și al specializărilor sau programelor de studii universitare a fost realizată cu sprijinul Autorității Naționale pentru Calificări.

Totuși, pentru a avea o imagine mai amplă asupra statutului socioeconomic precar din perioada studiilor, a fost realizată o variabilă compozit care să determine acest lucru. Ea a fost concepută în baza a două variabile menționate anterior, respectiv statutul de bursier și situația socială. Acest indicator compozit este de tip binom (da sau nu) și este utilizat în analiză pentru a determina dacă absolvenții care au întâmpinat dificultăți de ordin economic sau care au provenit dintr-un mediu social dezavantajat, s-au confruntat cu un parcurs diferit față de cel al colegilor, ulterior absolvirii studiilor.

Prin CNAAIS sunt colectate date cu privire la experiențele educaționale și profesionale ale absolvenților din perioada studiilor universitare. Printre acestea amintim:

[2] Cazurile de situație socială specială care au fost luate în considerare sunt: orfan de un părinte, orfan de ambii părinți, proveniți din sistemul de protecție a copiilor, provenit din familie monoparentală.

- *Stagiile de internship*. Deși internshipul pe teritoriul României a fost reglementat abia în anul 2018[3], există numeroase companii care au apelat la acest tip de pregătire a elevilor, cursanților sau studenților, suplimentar față de activitățile de practică obligatorie. Stagiile de internship oferă o serie de beneficii tuturor actorilor implicați, studenți, angajatori și instituții de învățământ superior, facilitând inclusiv colaborarea dintre furnizorii de educație și piața forței de muncă (Sanahuja Vélez și Ribes Giner 2015). Un astfel de stagiu permite aplicarea cunoștințelor teoretice într-un timp relativ scurt după dobândirea lor (mai precis, încă din timpul studiilor și nu după absolvire), respectiv familiarizarea cu cerințele pieței forței de muncă și ancorarea viitorilor absolvenți în realitățile vieții de adult, reprezentând astfel și un mijloc de orientare în carieră.

- *Activitățile de voluntariat*. În general, voluntariatul reprezintă o activitate de grup și rareori individuală, ceea ce presupune dezvoltarea unor abilități sociale și cultivarea simțului de apartenență la societate, ducând inclusiv la îmbunătățirea sănătății mintale și fizice (Gray și Stevenson, 2020). Totodată, voluntariatul contribuie atât la dobândirea unor competențe profesionale și transversale relevante pentru piața forței de muncă, cât și la incluziunea socială și evitarea excluderii unor categorii de persoane vulnerabile. Cadrul legislativ general la nivel național privind voluntariatul a apărut încă din anul 2001[4], iar încurajarea studenților de a participa la astfel de acțiuni este reglementată odată cu apariția Legii educației naționale nr. 1/2011 (art. 203), ca formă de recunoaștere a beneficiilor activităților de voluntariat și încurajarea participării la acestea.

- *Mobilități sau stagii de practică în străinătate*. În general, mobilitățile internaționale facilitează experiențe valoroase pentru studenți, incluzând aici integrarea în medii culturale diverse sau îmbunătățirea unor abilități sociale, lingvistice sau de comunicare. În România, procentul de studenți care accesează mobilitățile sau stagiile de practică internaționale este unul mic. Chiar dacă în perioada 2014/2015-2018/2019, numărul de mobilități Erasmus+ de tip *outgoing* a crescut cu 21,82%, în anul universitar 2018/2019, doar 1,47% dintre studenții de la licență, respectiv 1,65% din cei de la master au accesat o astfel de mobilitate (UEFISCDI, 2021). În cadrul studiului CNAAIS am urmărit în ce măsură experiențele de studiu sau de practică peste hotare contribuie la scurtarea timpului

[3] Legea nr. 176/2018 *privind internshipul*, cu modificările și completările ulterioare.

[4] Legea voluntariatul 195/2001, abrogată și înlocuită de Legea nr. 78/2014 *privind reglementarea activității de voluntariat în România*, cu modificările și completările ulterioare.

necesar angajării, la îmbunătățirea parcursului în carieră și, în unele cazuri, chiar la creșterea nivelului salarial.

4.2.4. (D) Tranziția către piața muncii

În vederea definirii profilului unui absolvent ocupat în perioada studiilor, echipa de cercetare pornește de la definiția utilizată de Institutul Național de Statistică pentru a descrie populația ocupată[5].

- *Absolvent ocupat în perioada studiilor* – un absolvent chestionat care a desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii în populația totală chestionată pe perioada studiilor desfășurate care au fost analizate în cadrul CNAAIS.

- *Rata de ocupare pe perioada studiilor* – ponderea absolvenților ocupați în perioada studiilor în populația totală chestionată. Categorii de absolvenți ocupați pe perioada studiilor: care au desfășurat activități independente[6], au lucrat *part-time* (4 ore/zi) sau *full-time* (8 ore/zi).

Respondenții sunt chestionați și cu privire la *intervalul de timp petrecut pentru căutarea unui loc de muncă după absolvire*. În interpretarea acestei

[5] „Populația ocupată cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii. Începând din anul 2011, lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați care lucrează în agricultură sunt considerați persoane ocupate doar dacă sunt proprietarii producției agricole (nu neapărat și ai pământului) obținute și îndeplinesc una dintre următoarele condiții: a) producția agricolă este destinată, fie și măcar în parte, vânzării sau schimbului în natură (troc); b) producția agricolă este destinată exclusiv consumului propriu dacă aceasta reprezintă o parte substanțială a consumului total al gospodăriei". Pentru mai multe detalii vezi *Precizări metodologice* la adresa web: https://insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/ocup-somaj/precizari_metodologice_2020r.pdf.

[6] Activitățile independente sunt definite în Codul fiscal, adoptat prin Legea nr. 227/2015, cu modificările ulterioare. Acestea sunt definite la art. 7 pct. 3, ca fiind „orice activitate desfășurată de către o persoană fizică în scopul obținerii de venituri, care îndeplinește cel puțin 4 dintre următoarele criterii: 3.1. persoana fizică dispune de libertatea de alegere a locului și a modului de desfășurare a activității, precum și a programului de lucru; 3.2. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea pentru mai mulți clienți; 3.3. riscurile inerente activității sunt asumate de către persoana fizică ce desfășoară activitatea; 3.4. activitatea se realizează prin utilizarea patrimoniului persoanei fizice care o desfășoară; 3.5. activitatea se realizează de persoana fizică prin utilizarea capacității intelectuale și/sau a prestației fizice a acesteia, în funcție de specificul activității; 3.6. persoana fizică face parte dintr-un corp/ordin profesional cu rol de reprezentare, reglementare și supraveghere a profesiei desfășurate, potrivit actelor normative speciale care reglementează organizarea și exercitarea profesiei respective; 3.7. persoana fizică dispune de libertatea de a desfășura activitatea direct, cu personal angajat sau prin colaborare cu terțe persoane în condițiile legii".

variabile sunt introduse limite pentru intervalele exprimate, respectiv 0-60 luni (T+5 – generația 2010) și 0-12 luni (T+1 – generația 2024). De asemenea, variabila interval este recodată în mai multe categorii, pornind de la condiționalitățile menționate anterior în următoarele categorii: O lună, 1-2 luni, 2-4 luni ,4-6 luni, 6-8 luni, 8-12 luni, 1-2 ani, 2-3 ani, 3-4 ani.

4.2.5. (E) Statutul actual

În ceea ce privește absolvenții ocupați, aceștia au de completat un câmp generic definit *Ocupația*, în care pot alege dintr-o listă orientativă de ocupații din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR)[7]. Ulterior, acestea sunt corelate cu COR de către echipa de cercetători: acolo unde se poate realiza acest lucru, o să li se atribuie un cod COR de 3, 4 sau 6 cifre, după caz. Va fi luat în considerare COR valabil la momentul interpretării datelor.

Pentru a defini profilul unui absolvent ocupat ulterior finalizării studiilor, echipa de cercetare va porni de la definiția utilizată de Institutul Național de Statistică pentru a descrie populația ocupată[8].

- *Absolvent ocupat* – un absolvent chestionat care desfășura o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii în populația totală chestionată în momentul aplicării CNAAIS.

- Categorii de absolvenți ocupați:
  - Angajat(ă) determinată;
  - Angajat(ă) nedeterminată;
  - Colaborare (sub 6 luni);
  - Lucrător independent;
  - PFA
  - Am o afacere proprie.

[7] În CNAAIS 2021, în primele zile de implementare, aceasta nu a funcționat astfel încât respondenții au introdus manual ocupația. Similar, au avut opțiunea *Altele*, unde au introdus manual ocupația.

[8] „Populația ocupată cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste care au desfășurat o activitate economică producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii. Începând din anul 2011, lucrătorii pe cont propriu și lucrătorii familiali neremunerați care lucrează în agricultură sunt considerați persoane ocupate doar dacă sunt proprietarii producției agricole (nu neapărat și ai pământului) obținute și îndeplinesc una dintre următoarele condiții: a) producția agricolă este destinată, fie și măcar în parte, vânzării sau schimbului în natură (troc); b) producția agricolă este destinată exclusiv consumului propriu dacă aceasta reprezintă o parte substanțială a consumului total al gospodăriei". Pentru mai multe detalii vezi *Precizări metodologice* la adresa web: https://insse.ro/cms/files/statistici/comunicate/com_anuale/ocup-somaj/precizari_metodologice_2020r.pdf.

- Categorii de absolvenți neocupați:
    - Voluntar;
    - Altele;
    - Incapacitate (medical);
    - Concediu pentru creșterea copilului;
    - Șomer(ă);
    - Casnic(ă);
    - Student(ă).

- *Rata de ocupare pe termen scurt* – ponderea absolvenților ocupați în populația totală chestionată la un an de la finalizarea studiilor (T+1 – generația de absolvenți din 2024).
- *Rata de ocupare pe termen mediu* – ponderea absolvenților ocupați în populația totală chestionată la un an de la finalizarea studiilor (T+5 – generația de absolvenți din 2020).

Pornind de la ocupația absolvenților definită în momentul completării CNAAIS 2021, a fost generată o variabilă care descrie *discrepanța verticală privind calificarea (vertical mismatch)*. Vom face referire la această variabilă în cadrul CNAAIS 2025 sub termenul generic de *supracalificare (verticală)*. Considerăm că în cazul unui absolvent de studii universitare, indiferent de nivel (licență sau master) este regăsită o discrepanță verticală privind calificarea în cazul în care acesta are o ocupație a cărei exercitare poate fi realizată cu un nivel inferior de educație (studii preuniversitare).

Conform Metodologiei de înscriere și înregistrare a calificărilor din învățământul superior în registrul Național al Calificărilor din Învățământ Superior (RNCIS), adoptată prin OMEN nr. 3475/2017, ocupațiile conferite de către instituțiile de învățământ superior trebuie să aparțină grupei majore 2. Ocupațiile din grupa majoră 1 cuprind membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători și funcționari superiori din unitățile economico-sociale și politice. Aceste ocupații au fost considerate ca fiind în acord cu calificările obținute în absolvirii studiilor superioare. Pentru restul grupelor majore (3-9), ocupațiile au fost considerate a fi inferioare calificărilor universitare, rezultând că absolvenții sunt supracalificați.

De asemenea, am generat o variabilă care descrie statutul de *liber-profesionist*. Prin acest termen înțelegem orice absolvent ocupat care a declarat că este un lucrător independent, persoană fizică autorizată sau are o afacere proprie. Nu am luat în considerare absolvenții ocupați care au declarat că sunt angajați pe perioadă determinată sau nedeterminată, respectiv cei care sunt angajați într-o colaborare sub 6 luni.

Respondenții CNAAIS au de răspuns la mai multe întrebări cu privire la câștigurile salariale pe care le-au avut în diferite momente de timp. Toate câștigurile raportate au o serie de caracteristici generale:

- Sunt luate în considerare doar răspunsurile absolvenților ocupați;

- Acestea reprezintă sume nete. Respondenților li se cere să raporteze câștigurile lunare nete, fiind precizat că e vorba de venituri „în mână”;
- Sumele raportate reprezintă medii ale veniturilor;
- Sumele sunt exprimate în lei (RON);
- Nu sunt incluse variații precum ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți;
- Pentru a nu influența absolvenții participanți la studiu, nu există limitări din punct de vedere al introducerii datelor;

Având în vedere precizările de mai sus, CNAAIS colectează date referitoare la următoarele tipuri de câștig:

- Câștigul lunar mediu net la primul loc de muncă după finalizarea studiilor;
  - În realizarea testelor statistice sunt luate în considerare toate veniturile raportate și cuprinse între 0 și 9.000 lei (în cazul în care nu există o mențiune explicită la un alt interval).
- Câștigul lunar mediu net în momentul completării CNAAIS.
  - În realizarea testelor statistice sunt luate în considerare toate veniturile raportate și cuprinse între 0 și 25.000 lei (în cazul în care nu există o mențiune explicită la un alt interval).
- Câștigul lunar mediu net urmărit.
  - În realizarea testelor statistice sunt luate în considerare toate veniturile raportate și cuprinse între 0 și 25.000 lei (în cazul în care nu există o mențiune explicită la un alt interval).

Pentru fiecare dintre cei trei indicatori menționați anterior, studenții sunt împărțiți, în funcție de câștigul raportat, în următoarele categorii:

- sub 500 lei;
- 501 - 1.000 lei;
- 1.001 - 2.000 lei;
- 2.001 - 3.000 lei;
- 3.001 - 4.000 lei;
- 4.001 - 6.000 lei;
- 6.001 - 8.000 lei;
- 8.001 - 10.000 lei;
- peste 10.000 lei.

În ceea ce privește intervalul de muncă, respondenții ocupați au de precizat numărul mediu de ore lucrate săptămânal, nefiind incluse orele suplimentare. În interpretarea rezultatelor vor fi luate în considerare, dacă nu este precizat altfel, valorile cuprinse între 0 și 80 de ore, limita maximă de convenienţă fiind de 16h/zi, raportat la 5 zile lucrătoare pe săptămână, în medie. Pornind de la aceste date și de la interpretarea echipei de cercetare conform căreia o săptămână are în medie 5 zile lucrătoare va fi calculat *numărul de ore zilnice de muncă*.

$$\text{numărul mediu de ore zilnice de muncă} = \frac{\text{numărul mediu de ore lucrate săptămânal}}{5}$$

În 2025 există un număr de 248 zile lucrătoare dintr-un total de 365 de zile. Prin urmare, numărul mediu de zile lucrătoare pe lună a fost de 20 (20,667). Prin raportarea între veniturile medii nete lunare și numărul mediu de ore lucrate zilnic poate fi calculată *rata orară medie* pentru fiecare respondent CNAAIS ocupat care a introdus valori specifice variabilelor mai sus amintite.

$$\text{rata orară medie} = \frac{\text{veniturile medii nete lunare}}{\text{numărul de ore zilnice de muncă } x\ 20}$$

5. Abordări conceptuale noi

5.1. Introducere

Tendințele actuale ale pieței muncii reflectă o schimbare majoră în modul în care oamenii lucrează și interacționează cu locurile lor de muncă. Evoluția rapidă a tehnologiei, creșterea mobilității forței de muncă și schimbările în preferințele angajaților și angajatorilor au modelat noi transformări. În ultimele decenii, s-au produs modificări majore în structura economică, în cerințele angajatorilor și în modalitățile de lucru. Aceste tendințe observate la nivel global în piața muncii sunt prezentate de World Economic Forum în Raportul privind viitorul pieței muncii 2025 (World Economic Forum , 2025) și de alte instituții relevante (CEDEFOP, 2023; OECD, 2025):

- Impactul dezvoltării tehnologice se observă în pierderea locurilor de muncă în urma automatizării, presiunea de perfecționare pentru a rămâne relevant și nevoia constantă de adaptare la noile cerințe;
- Tranziția verde determină crearea de locuri de muncă și transferul de resurse umane în domeniul energiei regenerabile și al ingineriei mediului. Această tranziție prezintă și necesitatea de învățare continuă și perfecționare și dobândirea competențelor verzi (respectiv totalitatea atitudinilor, comportamentelor și modurilor de gândire care promovează sustenabilitatea);
- Tensiunile geopolitice produc incertitudine economică iar schimbările demografice afectează segmentul muncii la nivel global din cauza îmbătrânirii populației și scăderea ratei fertilității.

Conform statisticilor oferite de Organizația Internațională a Muncii, procentul total rezultat dintre crearea de locuri noi de muncă și deplasarea / convertirea locurilor de muncă deja existente ajunge la 22% până în 2030 (World Economic Forum , 2025). Rolurile cu potențial de creștere numeric sunt în domeniul tehnologiei, tranziției verzi, agriculturii și asistenței sociale. Pe de altă parte, pe lista declinului rapid se află locurile de muncă ale angajaților în serviciile poștale, casierii și funcționari bancari, contabilitate și introducere de date.

Se impune, pe de o parte, o reevaluare constantă a modului în care se formează și se pregătesc tinerii profesioniști și, pe de altă parte, o încurajare a angajaților cu vechime în a-și dezvolta noi competențe menite să-i ajute să se adapteze la provocările actuale de pe piața muncii. Apare astfel necesitatea angajării bazate pe o serie de competențe esențiale:

- Competențele transversale, care includ competențele *soft,* precum gândirea creativă, reziliența, agilitatea, adaptabilitatea, creativitate, curiozitatea, învățarea continuă și competențele verzi care ajută la deprinderea unor moduri de gândire, atitudini și comportamente sustenabile (Bianchi, Pisiotis și Cabrera, 2022).
- Competențele tehnice care sunt căutate tot mai des cum ar sunt cunoștințele în inteligența artificială, big data, sisteme informatice, securitatea cibernetică, tehnologia energetică, construcții sustenabile, inginerie în tehnologia verde (World Economic Forum , 2025).

Obiectivul principal al secțiunii „Abordări conceptuale noi" este de a evidenția o serie de elemente relevante pentru actualizarea metodologiei aplicate în cadrul CNAAIS. Acestea vizează atât dimensiuni conceptuale și teoretice, cât și aspecte metodologice și de fundamentare empirică.

- Elemente conceptuale – clarificarea unor noțiuni privind inserția profesională, adecvarea competențelor, tranziția între învățământ și piața muncii și integrarea unei perspective longitudinale asupra parcursului absolvenților.
- Elemente metodologice – modalitățile privind îmbunătățirea colectării datelor, diversificarea instrumentelor utilizate în actualizarea metodologiei și mijloacele de calibrare utilizate pentru reducerea erorilor și creșterea comparabilității.

Acest capitol facilitează analizarea tendințelor noi pe piața muncii la nivel global și adaptarea lor pe piața muncii din România. Simultan, va contribui la elaborarea unui set de întrebări relevante, care va oferi o imagine de ansamblu asupra competențelor dobândite pe parcursul studiilor superioare și va evalua gradul de conectivitate a sistemului universitar cu dinamica pieței forței de muncă.

Mai mult, în comparație cu ediția precedentă, noul chestionar va reflecta mai bine impactul tendințelor ce au loc pe piața muncii la nivel macro. Astfel, CNAAIS 2025 își propune:

- Să integreze valorile europene în viața absolvenților de studii superioare;
- Să analizeze factorii determinanți ai continuării studiilor universitare;
- Să evalueze influența transformărilor climatice asupra pieței muncii;
- Să aprecieze dacă inteligența artificială și automatizarea reprezintă motoare de creștere a productivității;
- Să evalueze munca în contextul actual: hibridă, flexibilă sau freelancing; bunăstarea și sănătatea mintală; diversitatea , echitatea și incluziunea.

5.2. Recomandări și documente de poziție la nivel european

La nivel european, Consiliul UE, Parlamentul European și Comisia Europeană au contribuit la definirea și promovarea conceptului de angajabilitate, prin recomandări, mecanisme de monitorizare și programe de sprijin.

Conform unui raport al Consiliului UE (Council of the European Union, 2017), toți cetățenii au dreptul de a primi sprijin personalizat și prompt pentru a-și îmbunătăți șansele de angajare sau pentru a începe o activitate independentă, indiferent că vorbim de căutarea unui nou loc de muncă, cursuri de formare sau programe de reconversie profesională. De asemenea, tinerii trebuie să beneficieze de oportunități de educație și formare continuă, stagii de ucenicie și oferte de muncă adecvate într-un interval de cel mult patru luni de la finalizarea studiilor.

Recomandările aduse sunt aliniate cu programele comunitare din educație și ocuparea forței de muncă, având rolul de a sprijini implementarea obiectivelor *Pilonului european al drepturilor sociale* până în 2030. Una dintre priorități este asigurarea accesului la o educație de calitate și incluzivă și la formare continuă, facilitând integrarea pe piața muncii. Pentru a accesa finanțări prin FEDR și FSE, statele membre trebuie să îndeplinească anumite condiții favorizante, printre care și existența unui cadru strategic pentru educație și formare la toate nivelurile.

În acest context, este esențială dezvoltarea unor mecanisme de



monitorizare a

parcursului profesional al absolvenților de învățământ superior, mai ales în țările unde acestea lipsesc. Sunt aduse astfel următoarele recomandări:

Figura 1 - Măsuri strategice pentru îmbunătățirea sistemului educațional și de formare din învățământul superior, prelucrare proprie după Regulamentul (UE) 2021/1060 (Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene, 2021)

În ceea ce privește Parlamentul European, acesta a adoptat de-a lungul anilor mai multe poziții cu privire la angajabilitatea absolvenților, în baza competențelor sale în domeniile sociale și al ocupării forței de muncă și a rolului său de a consulta și integra perspectivele părților interesate (*stakeholders*). Printre recomandările formulare regăsim (European Parliament, 2018):

- Urmărirea rezultatelor angajării absolvenților pentru o evaluare a corelării ofertei educaționale din învățământul superior cu cerințele pieței muncii;
- Dezvoltarea de programe de studiu care acoperă atât cunoștințe generale, cât și competențe profesionale specifice;
- Colectarea de date statistice și publicarea acestora în baze de date de la nivel internațional;
- Acordarea unei mai mari importanțe competențelor transferabile, transversale și abilităților soft (leadership, competențe sociale și interculturale, management, educație antreprenorială și financiară, voluntariat, competențe în limbi străine, negociere) în programele lor de educație și formare și în curriculum, în completarea competențelor privind angajabilitatea, alfabetizarea, numerația, competențele digitale și media;
- Un dialog strâns între furnizorii de educație, angajatori și sindicate pentru dezvoltarea competențelor sectoriale;

- Dezvoltarea unei politici de competențe care să răspundă nu doar cerințelor actuale ci și provocărilor viitoare ale pieței muncii;
- Introducerea educației antreprenoriale;
- O mai mare implicare a instituțiilor învățământului superior în dezvoltarea locală și regională prin consolidarea cooperării cu actorii din piața muncii și abordare nevoilor de competențe regionale.

Integrând viziunile celor doi actori instituționali menționați anterior, Comisia Europeană a operaționalizat recomandările Consiliului UE și Parlamentului European și a dezvoltat definiția conceptului de *angajabilitate*, stabilind indicatori de monitorizare și mecanisme de urmărire a parcursului profesional (tracking).

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) definește angajabilitatea ca fiind *"o combinație de factori (cum ar fi cerințele specifice postului și competențele soft) care permit persoanelor să progreseze către sau să intre pe piața muncii, să rămână în câmpul muncii și să progreseze în carieră"* (Cedefop, 2025).

Prin acest cadru conceptual se asigură un proces constant de feedback, care sprijină îmbunătățirea angajabilității în domeniile prioritare, monitorizând inserția absolvenților pe piața muncii prin date administrative și chestionare corelate. Conform studiului pilot EUROGRADUATE 2020 (European Commission, 2020), chestionarele au fost identificate ca fiind un instrument ce prezintă diverse avantaje în colectarea datelor calitative despre percepția absolvenților de studii superioare asupra traseului lor educațional și profesional, combinarea lor cu date administrative asigurând o analiză completă și dinamică. Chestionarele online sunt preferate datorită costurilor reduse și ratei mai mari de răspuns. Este încurajată de asemenea studierea a două cohorte de absolvenți : una la un an de la absolvire (T+1) pentru feedback privind educația și alta la cinci ani (T+5) pentru analiza succesului profesional (monitorizarea pe o perioadă mai lungă de cinci ani devine irelevantă deoarece, din acest moment, cariera este influențată preponderent de experiența profesională).

Un obstacol major în adoptarea unei metodologii comune la nivel UE este reprezentat de diversitatea practicilor statelor membre în colectarea și interpretarea datelor despre absolvenții din învățământul superior. Astfel, au fost formulate anumite obiective principale care ar trebui respectate la nivel comunitar privind procesul de monitorizare al absolvenților de învățământ superior (European Commission, 2020):



Figura 2 - Obiectivele principale ale procesului de monitorizare al absolvenților de învățământ superior, prelucrare proprie după European Commission, 2020

5.3. Integrarea valorilor europene în viața absolvenților de studii superioare

Integrarea valorilor europene în viața cotidiană a tinerelor generații devine un subiect central în formarea cetățenilor activi și responsabili, în special în contextul promovării unui set comun de valori fundamentale (cum sunt libertatea persoanelor și a bunurilor, apărarea drepturilor omului, respectarea statului de drept, democrația, egalitatea în fața legii). Absolvenții de studii superioare joacă un rol crucial în implementarea și consolidarea acestor valori, datorită nivelului ridicat de educație și expunere la diverse perspective culturale.

Această secțiune își propune să analizeze modul în care valorile europene sunt reflectate în acțiunile, atitudinile și percepțiile absolvenților, precum și impactul educației din mediul universitar asupra dezvoltării unei conștiințe civice și democratice în rândul acestora. Prin această abordare ne aliniem cu cel de-al doilea exercițiu pilot al studiului Eurograduate, realizat în perioada 2022-2025, respectiv un modul opțional de sondare care a fost reprezentat de chestionarea absolvenților de învățământ superior cu privire la teme de participare civică, apartenență către valorile democratice și viziuni cu privire la schimbările climatice, modul intitulat ‘modulul UE’ sau ‘impact social’.

În cadrul secțiunilor următoare ne vom concentra pe aspectele ce țin de satisfacția asupra vieții și încrederea în oameni și, respectiv participarea civică și valorile politice.

5.4. Analiză asupra factorilor determinanți ai continuării studiilor universitare.

În acest capitol sunt identificați factorii care influențează parcursul post-universitar al absolvenților de studii superioare, respectiv continuarea parcursului educațional cu o pregătire în domeniul masteral și/sau doctoral. În următoarele secțiuni vor fi prezentate două modele conceptuale care pot explica decizia și comportamentului absolvenților. De asemenea, sunt incluse și perspective conexe care, deși au un impact mai redus asupra deciziei educaționale, sunt integrate în analiză ca punct de plecare pentru viitoare cercetări și studii.

5.4.1. Modelul I: Teoria capitalului uman

Capitalul uman este definit ca fiind „*stocul agregat de competențe, cunoștințe, atribute sociale și personale (înnăscute sau dobândite) concretizate în capacitatea de a crea valoare economică intrinsecă și măsurabilă-productivitate*" (Robson, 2023).

Cronologic, termenul capital uman s-a dezvoltat treptat:

- Ideile conform cărora competențele umane contribuie la dezvoltarea economică au fost introduse de economiști clasici, voci precum Adam Smith, William Petty, David Ricardo (Khaykin, Lapinskas, & Kochergina, 2020). În 1776 este realizată prima referință la termenul de *capital uman*[9]. Adam Smith consideră diferențele de salarizare și productivitate ca reprezentând rezultate ale educației și experienței acumulate.
- Conceptul modern al capitalului uman a fost dezvoltat de către economiștii Theodore Schultz și Gary Becker în anii '60 (Schultz T. W., 1961; Becker, 1964). Schultz a introdus conceptul de capital uman reprezentat ca o calitate umană valoroasă, în timp ce Becker a continuat să dezvolte acest concept prin cercetarea sa asupra beneficiilor investițiilor în educație și formare.

Prima definiție a capitalului uman, conform teoriei moderne, aparține economistului T. Schultz. Acesta afirma, în lucrarea sa scrisă în anul 1961 "Investment in Human Capital": "*Conceptul de capital provine din prezența a ceva ce există cu adevărat, care are capacitatea economică de a furniza servicii viitoare cu o anumită valoare. Înțelegerea capitalului ca ceva ce oferă*

[9] Referință apărută în lucrarea lui A. Smith "*The Wealth of Nations*" (1776), în care analizează cauzele și natura prosperității națiunilor.

servicii viitoare ne permite să continuăm cu divizarea ulterioară de împărțire a întregului în două părți: capital uman și capital non-uman" (Schultz T. , 1961). Capitalul uman, în viziunea lui Schultz, are mai multe caracteristici:

- Este o sursă adițională de venit creată cu ajutorul cunoștințelor, abilităților și competențelor unei persoane;
- Educația este una dintre formele capitalului, cel mai important factor care sporește dezvoltarea economică și, în același timp, o sursă separată de dezvoltare;
- Capitalul educației este capital uman deoarece este inseparabil de persoana care îl posedă;
- Pentru îmbunătățirea caracteristicilor locului de muncă este necesar un aport suplimentar de investiții în educație;
- Investițiile în educație reprezintă investiții în factori de producție care creează un surplus de produse (Schultz T. , 1961).

Mai departe, Gary Becker a constituit teoria capitalului uman. Acesta susține că investițiile în oameni sunt cele care formează capitalul uman. Printre cele mai importante arii de investiție se află educația, formarea la locul de muncă, costurile sistemului de sănătate, migrația. În viziunea lui Becker, aceste costuri contribuie mai departe la dezvoltarea puterii productive, a potențialului intelectual și cultural al unei persoane. Așadar, educația și formarea sporesc competențele, ceea ce contribuie la creșterea productivității lucrătorilor, rezultând la rândul ei în creșteri ale producției și profiturilor companiilor, a căror valoare se reflectă în recompense financiare pentru angajați (Becker G. S., 1964).

Teoria capitalului uman susține totodată că indivizii își pot crește nivelul de productivitate prin investiții în educație, formare și cunoștințe practice care vor duce la îmbunătățirea competențelor lor. În ceea ce privește educația universitară, absolvenții investesc în educație în perspectiva în care această investiție se va materializa în câștiguri mai mari (Robson, 2023). Prin urmare, teoria capitalului uman explică creșterea economică precum și diferențele în ceea ce privește salarizarea angajaților, arătând că veniturile angajaților cresc proporțional cu gradul de educație al acestora. Această perspectivă susține decizia de a continua studiile post-universitare în rândul absolvenților ca fiind determinată de câștigurile financiare semnificativ mai mari , odată cu creșterea nivelului de educație.

5.4.2. Modelul II : Teoria capitalului social și cultural

Conceptul de capital social și cultural a fost dezvoltat de sociologul francez, Pierre Bourdieu. Acesta a introdus aceste forme de capital ca parte a unui cadru maa larg care include capitalul economic și simbolic. Lucrările lui Bourdieu (1984; 1986), xate pe inegalitățile de clasă socială din învățământul francez, au pus bazele înțelegerii modului în care capitalul cultural influențează stratificarea socială și cum preferințele estetice sunt legate de clasa socială. Împreună cu

Jean-Claude Passeron, Bourdieu a demonstrat că succesul școlar depinde de clasa socială din care studentul provine datorită unei alinieri culturale între mediul familial și școală. Această aliniere include un discurs comun, stiluri de interacțiune socială și orientări estetice comune. În schimb, studenții proveniți din clasa muncitoare găsesc adesea mediul școlar străin și ostil, ceea ce duce la dificultăți de adaptare și rezultate mai slabe (Goldthorpe, 2007).

Bourdieu aduce următoarele definiții (Goldthorpe, 2007):

> Capitalul cultural este incorporat în competențele individuale care oferă acces privilegiat și instituționalizat în criterii de evaluare culturală, inclusiv academică, și în cele din urmă, în calificări educaționale.
>
> Capitalul social reprezintă varietatea de rețele formale și informale de cunoștințe și de recunoaștere care oferă beneficii prin intermediul 'contactelor', sprijinului și reprezentării

Teoria capitalului cultural și social evidențiază modul în care capitalul cultural și cel social interacționează pentru a menține ierarhiile sociale, capitalul cultural furnizând competențele culturale, iar capitalul social oferind conexiunile sociale necesare pentru mobilitatea socială și menținerea statutului social.

Bourdieu (1986):

- Incorporat (se referă la cunoștințele și abilitățile culturale internalizate dobândite prin scoializare, în principal în cadrul familiei. Acesta modelează dispozițiile și obiceiurile unui individ, cunoscute sub numele de *habitus*)
- Objectificat (cuprinde obiecte fizice care semnifică valoare culturală, cum ar fi cărți, opere de artă sau instrumente. Aceste obiecte semnalează statutul social și distincția)
- Instituționalizat (include calificările academice care validează competența și cunoștințele culturale ale unei persoane. Acestea facilitează transformarea în avantaje economice și sociale)

Capitalul social este considerat de Bourdieu ca fiind of proprietate a individului, derivată din poziția și statutul social. Acesta permite indivizilor să exercite putere prin intermediul rețelelor și relațiilor sociale. Atât capitalul cultural, cât și cel social fac parte integrantă din teoria reproducerii sociale a lui Bourdieu, în care inegalitățile sociale se perpetuează de-a lungul generațiilor. Capitalul cultural este adesea utilizat pentru a consolida statutul social, în timp ce capitalul social valorifică rețelele sociale pentru a menține sau îmbunătăți acest statut. Împreună, acestea maschează puterea capitalului economic, prezentând avantajele sociale ca nefiind legate de factorul bogăție.

Teoria capitalului cultural și social aduce implicații importante privind angajabilitatea absolvenților de studii superioare deoarece măsoară anumite valori cultural și sociale care fac distincție între clasele sociale din care absolvenții provin. În privința parcursului educațional și profesional, această teorie explică existența și a altor motivații care influențează decizia absolvenților de a-și continua studiile post-universitare (mediul, clasa, dezvoltarea rețelelor sociale sau diverse motive intrinseci).

5.4.3. Alte aspecte relevante referitoare la studiile post–universitare

În afara celor două modele conceptuale care aduc diferite perspective în ceea ce privește motivația absolvenților de a urma studii post-universitare, literatura de specialitate identifică și alți factori care, deși nu au un impact major asupra deciziei de a urma studii post-universitare în mod general, aduc în discuție aspecte relevante ce merită aprofundate în cadrul viitoarelor studii pe subiect:

Competitivitatea în piața muncii. Creșterea competitivității și dinamica cerințelor pieței muncii au schimbat de-a lungul anilor percepția asupra situării unui absolvent de studii superioare în raport cu accesul la ocuparea unui loc de muncă. De exemplu, a fost identificat faptul că obținerea unei diplome de licență nu mai este suficientă pentru garantarea unui loc de muncă deoarece aceasta nu mai este percepută ca un avantaj distinctiv, ci ca un criteriu de bază necesar dar insuficient pentru a asigura succesul profesional (Donald, Ashleigh și Baruch, 2018). De asemenea, s–a ajuns la concluzia că angajatorii caută, pe lângă educația formală, competențe suplimentare, experiență practică și abilități specifice adaptate cerințelor actuale ale pieței muncii (Choemue and Mbato, 2020).

Astfel, mulți studenți sunt încurajați să își continue studiile pentru a-și crește șansele ocupării unui loc de muncă, educația postuniversitară devenind o oportunitate de a aprofunda cunoștințele și abilitățile într-un domeniu specific de interes, fapt ce rezultă într-o mai bună poziționare în raport cu piața muncii.

Mobilitatea socială. Arar and Abramowitz (2017) susțin că învățământul postuniversitar sprijină mobilitatea socială și promovarea profesională a studenților, oferindu-le accesul la îmbunătățirea nivelului actual de satisfacție asupra vieții din diverse aspecte (resurse financiare, regiunea în care locuiesc, profilul locului de muncă accesat, ocuparea unor funcții profesionale mai înalte, un statut social mai bun etc).

Pe de altă parte, există și studii care pun sub semnul întrebării această idee. Marginson (2018) realizează o distincție între mobilitatea socială absolută (atunci când există o creștere generală a statutului social al indivizilor și grupurilor) și mobilitatea socială relativă (care se referă la capacitatea indivizilor proveniți din medii socio-economice defavorizate de a avansa în comparație cu cei proveniți din medii favorizate). În acest context, Marginson afirmă că, deși masificarea învățământului superior poate contribui la mobilitatea socială

absolută, mobilitatea relativă este mai greu de realizat atât timp cât accesul la instituțiile de elită rămâne inegal. Un studiu efectuat în Marea Britanie de Wakeling și Laurison (2017) arată că diplomele post-universitare sprijină mobilitatea socială, însă aceasta este marcată de inegalitate socială. Autorii susțin că absolvenții din clasa muncitoare au șanse substanțial mai mici de a obține diplome post-universitare decât colegii lor mai privilegiați, iar originea socială rămâne un factor puternic de predicție a rezultatelor profesionale chiar și după obținerea unei diplome post-universitare. În Statele Unite, studiile arată că obținerea unei diplome post-universitare poate facilita mobilitatea socială dar beneficiile sunt distribuite inegal în funcție de rasă, clasa socială sau alți factori (Johnson, 2021).

Gradul de dezvoltare socio-economic. Perspectivele și motivațiile absolvenților sunt influențate de contextul social la nivel național. În cazul universităților cu resurse limitate, studenții se confruntă cu obstacole în ceea ce privește facilitățile de cercetare și, mai departe, traiectoria lor profesională (Moldir et al., 2022). Atracția studiilor în străinătate ține mai puțin de calitatea formării și mai mult de avantajele preexistente și de o mai bună rețea de contacte pe care absolvenții o pot valorifica (Muller et al., 2018). Globalizarea intensifică atât oportunitățile, cât și inegalitățile, obligând sistemele de învățământ superior din țările cu venituri mai mici să se conformeze standardelor internaționale, în timp ce se confruntă cu probleme la nivel national (Nerad și Evans, 2014). De aceea, OECD (2023) recomandă acordarea de sprijin diversificat și flexibil pentru carieră în regiunile mai puțin dezvoltate, astfel încât să îi ajute pe absolvenții de studii superioare în parcursul lor profesional.

Mai mult, un studiu realizat anul acesta privind statusul socio-economic (Delaney și Devereux, 2025) a arătat că studenții care provin dintr-un mediu socio-economic precar au o probabilitate de 7% mai mică de a urma studii post-universitare în termen de trei ani de la finalizarea studiilor universitare. Tot studenții din această categorie sunt mai puțin predispuși (cu 28%) să se înscrie la studii în domenii bine-remunerate și mai predispuși să aleagă alte discipline mai puțin remunerate.

5.5. (F) Satisfacția asupra vieții și abordări conceptuale noi

Easterbrook, Kuppens și Manstead (2015) explică în cadrul studiului „Efectul educației: calificările educaționale superioare sunt puternic asociate cu rezultate personale și socio-politice benefice" existența unei legături de cauzalitate între învățământul superior, încredere, fericire și sănătate. Conform acestuia, creșterea anilor de învățământ este asociată atât cu o stare de sănătate mai bună, cât și cu o reducere a mortalității, în timp ce sănătatea și nivelul de satisfacție față de viață sunt, la rândul lor, corelate. Din perspectiva sănătății, fiecare an de educație este asociat, într-o meta-analiză a 35 de studii de specialitate identificată de Easterbrook et al., cu o creștere a sănătății și stării de bine de 3.8%, reprezentând indicatorul cu cel mai mic impact pozitiv odată cu eliminarea altor variabile (Easterbrook, Kuppens și Manstead, 2015, p. 1264).

5.5.1. (F.1) Satisfacția asupra locului de muncă

Bunăstarea și sănătatea mintală la locul de muncă

Conceptul de „bunăstare la locul de muncă" poate fi privit din două perspective, conform studiului realizat de Bartels, Peterson & Reina (2019):

- Hedonică, care privește conceptul de bunăstare la locul de muncă în funcție de nivelul de fericire și evaluarea cognitivă și afectivă a vieții din punctul de vedere al individului.
- Eudaimonică, adică concentrarea pe funcționarea optimă și dezvoltarea umană. Aceasta din urmă sugerează faptul că bunăstarea reprezintă mai mult decât fericire și plăcere, *„ea apare atunci când activitățile și stările mentale ale indivizilor sunt autentice și în concordanță cu convingerile sau valorile lor profunde"* (Bartels, Peterson & Reina, 2019, p.2).

Un alt studiu subliniază că bunăstarea nu înseamnă doar sănătate fizică, ci și satisfacție față de muncă și viață în general și o sănătate mintală adecvată (Schulte & Vainio, 2010). Tot în acest studiu este evidențiată legătura strânsă dintre bunăstarea la locul de muncă și nivelul ridicat de productivitate al angajaților în condiții optime. Astfel, performanța și retenția angajaților depind nu doar de competențele lor profesionale, ci și de starea lor generală de bine, atât fizică, cât și psihologică. În acest context, conceptul de bunăstare la muncă capătă o dimensiune extinsă, incluzând factori precum echilibrul între viața personală și cea profesională, sprijinul emoțional și accesul la resurse de sănătate mintală (World Economic Forum, 2024). De asemenea, companiile care investesc în programe de sprijin pentru sănătatea angajaților observă beneficii clare, inclusiv reducerea absenteismului, îmbunătățirea moralului angajaților și crearea unui avantaj competitiv pe piața muncii (World Economic Forum, 2024).

Cercetările sugerează că programele care promovează gestionarea stresului (mindfulness-ul) și echilibrul între viața profesională și cea personală pot preveni și reduce semnificativ riscurile de epuizare (burnout) (Kelloway, Dimoff & Gillbert, 2023). Mai mult, accesul la resurse pentru sănătatea mintală, cum ar fi consilierea psihologică sau sesiuni de formare pentru dezvoltarea abilităților de reziliență, au un impact pozitiv semnificativ asupra angajaților, o stare de bine generală mult mai bună și o colaborare în echipă îmbunătățită, după cum demonstrează un studiu realizat de cei de la Gallup (2024). De exemplu, angajatorii care adoptă politici de muncă hibridă sau la distanță observă o creștere a productivității și o reducere semnificativă a absenteismului (Mustajab, 2024) și angajații care au flexibilitatea de a-și organiza timpul de lucru au șanse mult mai mari să rămână loiali companiei și să contribuie cu idei inovative (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

La nivel european, stresul legat de muncă este recunoscut ca un factor de risc major pentru depresie, burnout și alte tulburări de sănătate mintală. Un

nivel ridicat de stres este asociat cu un număr mare de cerințe la locul de muncă, dezechilibrul dintre efort și recompensă, sprijinul social redus sau alte riscuri psihosociale (Stavroula & Jain, 2018).

5.5.1.1. Posibile întrebări

Această secțiune de întrebări își propune să exploreze percepțiile, experiențele și atitudinile participanților legate de sănătatea mintală. Răspunsurile vor contribui la o mai bună înțelegere a modului în care sănătatea mintală este privită, gestionată și sprijinită în contextul actual. Scopul este de a identifica nevoile existente, barierele în accesarea ajutorului și posibile soluții pentru promovarea unei bunăstări mintale mai bune.

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul educațional urmat de dumneavoastră?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	Întrebările urmăresc să evidențieze modul în care pandemia de COVID-19 a influențat parcursul educațional și profesional al respondenților. Acestea ajută la identificarea impactului pe care l-au avut restricțiile, schimbările pieței muncii și adaptările instituțiilor asupra oportunităților de angajare, carieră și dezvoltare profesională.	
În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul profesional urmat de dumneavoastră?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5		
În ce măsură considerați că angajatorul dvs. acordă importanță bunăstării angajaților?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	Întrebarea subliniază percepția angajaților asupra preocupării angajatorului față de sănătatea și bunăstarea lor generală la locul de muncă. Aceasta ajută să se identifice în ce măsură angajatorul implementează și susține politici, programe sau practici care promovează bunăstarea angajaților, atât în ceea ce privește sănătatea fizică, cât și mentală.	Eurograduate 2022

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
Ați observat o creștere a productivității dvs. atunci când reușiți să mențineți un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	Întrebarea reflectă impactul echilibrului între viața profesională și cea personală asupra performanței și productivității individuale. Aceasta ajută să se înțeleagă în ce măsură angajații resimt beneficiile unui echilibru sănătos între muncă și viața personală.	Eurograduate 2022
Aveți acces la resurse care să vă sprijine în gestionarea stresului și îmbunătățirea sănătății mintale (de exemplu, consiliere psihologică, sesiuni de mindfulness, traininguri)?	1 – Da 2 – Nu	Scala Likert - 5	Întrebarea oferă disponibilitatea și accesibilitatea resurselor oferite de angajator pentru sprijinul sănătății mintale și gestionarea stresului. Aceasta ajută să se înțeleagă în ce măsură angajatorul își susține angajații în menținerea unui echilibru mental și emoțional sănătos.	Eurograduate 2022

5.5.2. (F.2) Munca în era modernă: hibridă, flexibilă și munca pe cont propriu

Pandemia de COVID-19 a accelerat tranziția de la muncă în format fizic la cea „remote" (la distanță) sau „hibrid" (alternarea la distanță și de la birou). Această schimbare nu a influențat doar modul de lucru, ci a redefinit și percepțiile oamenilor asupra muncii. În 2022, conform sondajului HR Barometru realizat de PwC România, 86% dintre companiile din România utilizau programe hibride de lucru, în timp ce doar 11% își reluau activitatea obligatorie la birou (PwC, 2022). De asemenea, este de menționat că în România, cadrul legislativ privind telemunca și condițiile acesteia este reprezentat de Legea nr. 81/2018. Conform acestei legi, telemunca aduce deopotrivă (Dinu, 2025):

Avantaje:

- Program de lucru flexibil;
- Costuri reduse atât pentru angajați cât și pentru angajatori;
- Creșterea productivității, prin îmbunătățirea capacității de concentrare;
- Accesul la un număr mai mare de resurse pentru companii care nu mai sunt restricționate geografic în procesul de recrutare;
- Reducerea amprentei de carbon.

Cât și dezavantaje:

- Lipsa socializării, comunicare și coeziune precară;
- Îngrijorări în legătura cu protecția datelor;
- Suprapunerea dintre viața profesională și cea personală, fără delimitări clare;
- Costuri suplimentare pentru angajatori și angajați, pe de altă parte, pentru achiziționarea echipamentelor și cheltuieli aferente telemuncii (internet, electricitate).

Unele companii doresc să adopte un nou model de organizare a muncii, cronomunca, un concept care integrează tehnologia cu activitatea profesională și oferă, printr-o platformă digitală, un sistem eficient de gestionare a timpului și a sarcinilor (Ingram, Engagement Is Rising; Guess Which Workforce Group Is Driving It, 2024). Ideea de bază a cronomuncii este ca activitatea să se desfășoare în timpul orelor care sunt cele mai eficiente pentru fiecare individ. Conceptul este din ce în ce mai relevant pe piața muncii internaționale, având un impact semnificativ asupra modului în care se desfășoară activitățile economice.

Viitorul muncii hibride și flexibile va depinde de adaptarea continuă a organizațiilor și de dezvoltarea unei culturi organizaționale care să sprijine aceste noi forme de muncă. Conform unui raport al OECD (2021) va exista o tendință continuă de adaptare a politicii de muncă hibridă, pe măsură ce organizațiile vor încerca să învețe din experiențele trecute și să îmbunătățească implementarea acestor modele. De asemenea, este posibil ca reglementările legislative să evolueze pentru a proteja mai bine drepturile angajaților care lucrează în regimuri hibride, asigurându-le accesul la beneficii egale și condiții de muncă echitabile.

5.5.2.1. Posibile întrebări

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
Care e situația actuală cu privire la modalitatea de muncă?	1 - Exclusiv la sediul angajatorului. 2 - Exclusiv la distanță (telemuncă) 3 - Hibrid	Listă, unică variantă de răspuns	Această întrebare urmărește să afle în ce formă își desfășoară respondenții activitatea profesională (muncă la sediu, hibrid, la distanță). Ea oferă informații despre adaptarea locurilor de muncă la noile modele de organizare a activității și despre preferințele sau constrângerile angajaților privind modalitatea de lucru.	
Ați avut experiență de muncă hibridă (alternând între birou și muncă la distanță) în ultimii 5 ani?	1 – DA 2 – NU	Listă, unică variantă de răspuns	Întrebarea este de a obține o percepție generală și personală a respondentului privind modelul de muncă hibrid. Această întrebare ajută la evaluarea atitudinii și deschiderii absolventului față de conceptul de muncă hibridă, care combină munca de acasă și munca la birou.	Eurograduate 2022
(*dacă DA*) Cum evaluați experiența dvs. de muncă hibridă?	"1 – Într-o foarte mică măsură pozitivă 2 – În mică măsură pozitivă 3 – Neutru 4 – În mare măsură pozitivă 5 – Într-o foarte mare măsură pozitivă"	Scala Likert - 5	Întrebarea măsoară cât de pozitiv percep respondenții experiența muncii hibride, oferind indicii despre satisfacția și eficiența acestui mod de lucru	
(*dacă NU*) În ce măsură considerați că munca hibridă	1 – Într-o foarte mică măsură potrivită	Scala Likert - 5	Întrebarea este de a evalua opinia respondentului despre fezabilitatea și	

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
ar putea fi o opțiune potrivită pentru dvs. în viitor?	2 – În mică măsură potrivită 3 – Neutru 4 – În mare măsură potrivită 5 – Într-o foarte mare măsură potrivită		eficiența modelului de muncă hibrid în contextul specific al domeniului său de activitate. Aceasta întrebare ajută la înțelegerea în ce măsură munca hibridă se aliniază cu cerințele și natura activităților dintr-un anumit sector de activitate.	
În ce măsură luați în calcul flexibilitatea programului de lucru atunci când căutați sau ați căutat un loc de muncă?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	Întrebarea are ca scop evaluarea percepției absolvenților despre rolul flexibilității programului de muncă în menținerea unui echilibru sănătos între viața personală și viața profesională. Această întrebare permite colectarea de informații despre cum angajații sau viitorii angajați consideră că programul de lucru flexibil poate influența bunăstarea lor, atât din punct de vedere profesional.	Eurograduate 2022

5.5.2.2. Munca pe cont propriu (freelancing și gig economy)

În ultimii ani am asistat la o creștere semnificativă a fenomenului muncii pe cont propriu, cunoscut și sub numele de freelancing. Acesta se caracterizează printr-o muncă independentă, în care relația dintre client și colaborator este de obicei reglementată prin contracte pe termen scurt sau pe proiecte. Lucrătorii freelance sunt adesea profesioniști în domenii specializate, cum ar fi design grafic, scrierea de conținut, consultanță IT, marketingul digital și nu numai (Forbes, 2024). Aceștia își stabilesc propriile tarife și au un control mai mare asupra tipului de proiecte și a clienților cu care aleg să colaboreze. Această tendință este influențată de progresele tehnologice, schimbările în comportamentele consumatorilor și evoluțiile pieței globale, care favorizează flexibilitatea și autonomia în muncă.

„Gig economy" reprezintă un alt model economic bazat pe muncă temporară sau pe proiecte scurte, în care lucrătorii sunt considerați „gig workers", adică angajați pentru activități specifice de scurtă durată, fără angajamente pe termen lung. Aceștia sunt plătiți per sarcină sau proiect, iar locurile de muncă din acest domeniu sunt adesea intermediate prin platforme online, precum Uber, Bolt, Glovo etc (Katz & Krueger, 2018). Cu toate că economia gig permite un control mai mare asupra programului de lucru și al veniturilor, aduce cu sine și incertitudine, fluctuații salariale și protecția limitată a lucrătorilor în aceste domenii (Donovan, Bradley & Shimabukuru, 2016; Friedman, 2014).

Munca pe cont propriu s-a extins rapid datorită digitalizării și a accesului ușor la piețele globale, permițând lucrătorilor să își ofere serviciile pe diverse platforme online. La nivel european, aceste tipuri de activități devin din ce în ce mai populare. Conform datelor de la Consiliul Uniunii Europene (2023), în 2022, a fost înregistrat un număr de 28.3 milioane de persoane care lucrau într-o formă de economie gig. Pană în 2025, numărul acestora este estimat să crească la 43 de milioane de persoane.

Așadar, creșterea tendinței muncii pe cont propriu reprezintă o schimbare semnificativă în peisajul economic global. Aceste forme de muncă oferă un grad mare de flexibilitate și oportunități, dar sunt însoțite de riscuri și provocări legate de instabilitatea veniturilor și lipsa protecției sociale. În contextul unei economii globale tot mai digitale, reglementările și politicile publice trebuie să se adapteze pentru a proteja lucrătorii din aceste domenii și pentru a le asigura condiții de muncă echitabile și sigure.

5.5.2.2.1. Posibile întrebări

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
Ați desfășurat până acum activități pe cont propriu / ca freelancer?	1 – Da 2 – Nu 3 – Nu, dar intenționez 4 – Nu știu / Nu răspund	Listă, unică variantă de răspuns	Întrebarea are scopul de a verifica experiența practică a respondentului în raport cu munca pe cont propriu, în special în cadrul freelancing-ului.	Eurograduate 2022
(*dacă DA*) Care a fost principala motivație pentru a lucra pe cont propriu?	1 – Lipsa oportunităților de angajare în domeniul dorit 2 – Posibilitatea unor câștiguri mai mari 3 – Posibilitatea de a lucra cu clienți internaționali 4 – Dorința de independență profesională 5 – Flexibilitatea în organizarea programului de lucru 6 – Alte motive (vă rugăm să specificați)	Listă, unică variantă de răspuns	Întrebarea are scopul de a înțelege motivele fundamentale ce îi determină pe absolvenții de studii superioare să aleagă munca pe cont propriu.	Eurograduate 2022
Considerați că munca pe cont propriu este o opțiune viabilă pe termen lung?	1 – Da, în majoritatea domeniilor 2 – Da, dar doar în anumite domenii 3 – Nu, este nesustenabilă pe termen lung 4 – Nu sunt sigur(ă) 5 – Prefer să nu răspund	Listă, unică variantă de răspuns	Întrebarea are scopul de a evalua percepțiile și atitudinile absolvenților de studii superioare față de stabilitatea muncii pe cont propriu în viitorul profesional.	Eurograduate 2022

5.5.3. (F.3) Alte tendințe

5.5.3.1. Recalificarea la locul de muncă și pregătirea pentru abilitățile viitorului

În contextul schimbărilor rapide impuse la nivel global, incluzând tranziția profesională din perioada pandemică, utilizarea energiei verzi și progresul digital, recalificarea și respecializarea angajaților sunt un pas important pentru menținerea forței de muncă. La nivel european, mai puțin de 40% din populația adultă este implicat într-o formă de educație sau formare profesională, sub ținta de 60% setată până în 2030 (Eurostat, 2025). În ceea ce privește învățământul superior, estimările europene arată că până în 2035, peste jumătate dintre locurile de muncă vor necesita calificări avansate. Totuși, statele membre ale Uniunii Europene nu formează un număr suficient de resurse umane cu înaltă calificare. În acest context, prin proiectul de creare a unei *„Uniuni a Competențelor"* („Union of Skills") la nivel european, se urmărește facilitarea accesului la competențele cerute pe piața muncii (high-level skills), precum și susținerea proceselor de recalificare și perfecționare profesională a forței de muncă (Comisia Europeană, 2025).

Recalificarea persoanelor în sectoare slab calificate reprezintă o temă centrală în domeniul educației și formării profesionale, cu impact semnificativ asupra dezvoltării economice și integrării sociale (World Economic Forum , 2025). În contextul actual, caracterizat de schimbări economice rapide și de o evoluție tehnologică continuă, multe persoane se află într-o situație de vulnerabilitate pe piața muncii, din cauza unui nivel scăzut de calificare sau a unor competențe necorespunzătoare cerințelor actuale ale pieței. În diverse țări, programele de recalificare s-au dovedit a fi eficiente în îmbunătățirea accesului persoanelor cu pregătire scăzută pe piața muncii. Un exemplu de succes este modelul din Germania, cunoscut sub denumirea de *„dual vocational training"*[10], care combină învățământul teoretic cu experiența practică într-o companie (CEDEFOP, The future of vocational education and training in Europe, 2023). Aceste programe ajută persoanele să învețe în mod practic și să dobândească abilități direct aplicabile în piața muncii, oferindu-le asigurarea unui loc de muncă stabil. Mai mult, și în România există programe de recalificare și reconversie profesională oferite atât la nivel național, de instituții publice, cât și la nivel universitar. De exemplu, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) oferă cursuri gratuite de calificare, recalificare și perfecționare profesională. În septembrie 2025, un număr de 65 de programe de formare profesională vor debuta la nivel național (ANOFM, 2025). În perioada ianuarie-iulie 2025, ANOFM a organizat 194 de programe de calificare și recalificare, 106 programe de perfecționare profesională și 46 de programe pentru deprinderea competențelor transversale. La acestea au participat un număr de

[10] Dual vocational training - Formare profesională duală

7.770 de persoane din mai multe categorii: șomeri cu studii profesionale/liceale (3.145), cu studii gimnaziale (1.167), cu studii superioare (928) și cu mai puțin de 8 clase (249) (ANOFM, 2025).

Acest mecanism de recalificare are un impact pozitiv și asupra economiilor naționale, prin creșterea nivelului de productivitate și prin asigurarea unei forțe de muncă mai adaptabile și mai capabile să răspundă nevoilor sectorului privat. Potrivit unui raport al Băncii Mondiale (2019), investirea în recalificare poate reduce șomajul și poate contribui la creșterea economică prin integrarea mai eficientă a persoanelor pe piața muncii și îmbunătățirea mobilității acestora între sectoare.

Abilitățile necesare angajatului contemporan:

Mai sus au fost prezentate statistici privind distribuția locurilor de muncă la nivel global, care arată că anumite domenii vor înregistra creșteri, în timp ce altele își vor diminua importanța sau chiar vor dispărea. În acest context, devine esențial ca angajarea să se bazeze pe un set de competențe fundamentale. Acestea pot fi împărțite în două mari categorii:

(a) Competențe transversale

Acestea includ acele abilități *soft* precum gândirea critică și creativă, reziliența, agilitatea și adaptabilitatea, leadershipul, curiozitatea, învățarea continuă (World Economic Forum , 2025, p. 35-36). Competențele verzi sunt de asemenea incluse în lista abilităților transversale pentru rolul lor de a promova deprinderea anumitor atitudini, perspective și comportamente sustenabile (Bianchi, Pisiotis și Cabrera, 2022).

(b) Competențe tehnice

Acestea includ acele abilități tehnice sau *hard* precum cunoștințele în inteligența artificială, big data, sisteme informatice, securitatea cibernetică, ingineria tehnologiei verzi, sustenabilitatea în construcții.

World Economic Forum , în raportul „Future of Jobs 2025" arată că angajatorii consideră extrem de importantă capabilitatea angajaților de a deține un mix între cele două tipuri de competențe. Acest tip de abordare are în centru competențele transversale care ajută oamenii să navigheze procesul de avansare tehnologică.

5.5.3.1.1. Posibile întrebări

Întrebările realizate sunt menite să înțeleagă mai bine pregătirea și perspectivele respondenților în fața provocărilor pieței muncii. Aceste întrebări sunt esențiale pentru a evalua competențele și experiențele absolvenților de studii superioare, dar și pentru a identifica abilitățile și strategiile lor de adaptare în fața noilor cerințe ale angajatorilor.

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
Care considerați că este principala provocare cu care se confruntă tinerii absolvenți în găsirea unui loc de muncă?	1 – Lipsa experienței relevante 2 – Concurența mare pe piața muncii 3 – Cerințe prea mari ale angajatorilor 4 – Salarii foarte mici 5 – Lipsa unei rețele de contacte (networking)[11]	Listă, unică variantă de răspuns	Întrebarea identifică dificultățile comune cu care se confruntă tinerii absolvenți pe piața muncii și de a înțelege modul în care aceștia ar aborda aceste provocări.	Eurograduate 2022
Cât considerați că sunt de importante recalificare și perfecționarea profesională pe piața muncii la momentul actual?	1 – Într-o foarte mică măsură importante 2 – În mică măsură importante 3 – Neutru 4 – În mare măsură importante 5 – Într-o foarte mare măsură importante 0 – Nu știu/nu răspund	Scala Likert -5	Această întrebare are scopul de a estima atât nivelul de cunoștință a absolvenților despre conceptele de recalificare și perfecționare, cât și opinia lor despre dinamismul pieței muncii.	Madalina
Ați participat la programe de recalificare sau perfecționare profesională de la absolvire?	1–Da, cursuri fizice 2–Da, cursuri online	Listă, unică variantă de răspuns	Această întrebare încearcă să mapeze deschiderea	Madalina

[11] Networking este procesul de a construi și menține relații profesionale sau sociale cu persoane din diferite domenii.

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
	3-Da, programe oferite la locul de muncă 4-Nu 5-Nu și nu intenționez să particip		absolvenților către recalificare și perfecționare profesională.	
În ce măsură considerați că I.A. poate contribui la îmbunătățirea proceselor de muncă și la creșterea productivității în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură 0 – Nu știu/nu răspund	Scala Likert – 5	Întrebarea este importantă pentru a înțelege percepțiile absolvenților cu privire la potențialul inteligenței artificiale (IA) de a îmbunătăți procesele de muncă și de a sprijini creșterea productivității în domeniile lor de activitate.	Eurograduate 2022
Având în vedere impactul major al revoluției inteligenței artificiale asupra pieței muncii, cât de pregătit(ă) considerați că sunteți pentru a face față provocărilor și riscurilor pe care aceasta le poate genera în domeniul în care activați sau intenționați să activați?	1 – Într-o foarte mică măsură pregătit(ă) 2 – În mică măsură pregătit(ă) 3 – În oarecare măsură pregătit(ă) 4 – În mare măsură pregătit(ă) 5 – Într-o foarte mare măsură pregătit(ă) 0 – Nu știu/nu răspund	Scala Likert – 5	Întrebarea vizează evaluarea gradului de conștientizare și pregătire al absolventului pentru a naviga provocările aduse de tehnologii emergente, cum ar fi automatizarea și inteligența artificială (IA), în domeniul său de activitate.	Eurograduate 2022

5.5.4. (F.4) Participare civică și valori politice

La nivelul literaturii de specialitate a fost studiată relația dintre nivelul de educație și interesul politic, implicarea civică, participarea la vot sau 'cinismul' (absenteism corelat cu lipsa de încredere) (Egerton, 2002; Campbell, 2009; Hillygus, 2005). Un nivel scăzut de educație a fost asociat cu niveluri ridicate de intoleranță, excluzionism etnic sau xenofobie și naționalism (Easterbrook, Kuppens și Manstead, 2015). Pe de altă parte, creșterea nivelului de educație poate fi asociată cu intensificarea participării civice a absolvenților de învățământ superior deoarece dezvoltarea abilităților de gândire critică este asociată atât cogniției de nivel înalt, cât și criticii sociale. Combinarea celor două poate arăta modul în care gândirea critică reprezintă o bază pentru impactul învățământului superior în creșterea participării (Andreucci-Annunziata P. et al., 2023).

Legătura dintre învățământ superior și participare democratică pornește pe fondul acționării instituțiilor de învățământ superior drept leviere sociale. În urma absolvirii studiilor superioare, diferențele economice între tineri sunt diminuate și impactul învățământului superior explică mai bine creșterea participării civică decât averea sau clasa socială (Taylor et al., 2020). Creșterea interesului față de viața politică se poate explica atât prin dobândirea de informații noi, creșterea sentimentului de agenție personală, precum și prin rolul universităților însele de spații democratice, reprezentând o experiență formativă pentru studenți (Sloam J. et al., 2021).

5.5.4.1. Posibile întrebări

Implicarea civică și interesul pentru politică sunt aspecte esențiale ale funcționării unei societăți democratice. În mod particular, învățământul superior poate contribui la dezvoltarea gândirii critice, la o mai mare deschidere față de diversitate și la un sentiment crescut de responsabilitate civică. Această secțiune de întrebări își propune să exploreze implicarea absolvenților în activități extracurriculare, interesul lor pentru politică și nivelul de participare democratică, oferind astfel o perspectivă asupra modului în care educația modelează implicarea socială și politică.

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
Ați desfășurat activități extracurriculare în timpul studiilor universitare?	1. Da 2. Nu	Variante multiple de răspuns	Această întrebare este importantă pentru a evalua nivelul general de implicare al absolvenților de studii superioare în activitățile extracurriculare. răspunsurile pot reflecta tendințele de participare în afaceri comunitare sau de dezvoltare personală în timpul studiilor universitare.	GH
În ce tipuri de activități de extracurriculare v-ați implicat pe parcursul studiilor universitare?	• Asociații și organizații studențești (ex. consilii studențești, organizații studențești, proiecte civice) • Cultură și artă (ex. muzică, teatru, dans, literatură) • Activități sociale și voluntariat (ex. sprijin pentru persoane vulnerabile, ONG-uri sociale) • Sănătate și servicii de urgență (ex. Crucea Roșie, prim ajutor, sprijin în spitale) • Educație și mentorat (ex. sprijin pentru copii, educație timpurie) • Tineret și educație non-formală (ex. tabere, ateliere, activități comunitare, educația adulților) • Mediu și protecția naturii (ex. ecologie, drepturile animalelor) • Implicare politică și civică (ex. organizații studențești, grupuri de interes, activism politic)	Listă, variante multiple de răspuns	Această întrebare ajută la înțelegerea tipurilor specifice de activități în care au fost implicați respondenții, oferind o perspectivă mai detaliată asupra intereselor și valorilor lor. Aceasta permite analiza relației dintre implicarea în activități extracurriculare și dezvoltarea competențelor care ar putea fi utile în carierele lor viitoare, inclusiv în activități civice sau profesionale.	GH

	• Activități academice și științifice (ex. cercuri, conferințe, cercetare studențească) • Sport și activități fizice (ex. cluburi sportive, competiții) • Altele			
Care a fost principalul motiv pentru care v-ați implicat în activități extracurriculare ?	• Contribuția la activități de interes comunitar; • Dezvoltarea personală (abilități, experiențe noi); • Avantaje profesionale (pentru CV, carieră); • Oportunitatea de a cunoaște oameni noi; • Motive religioase sau etice; • Alte motive (precizați: _____).	Listă, unică variantă de răspuns	Înțelegerea motivelor pentru care studenții se implică în activități extracurriculare poate oferi informații valoroase despre prioritățile lor și despre ce consideră că este important pentru dezvoltarea lor.	GH
În ultimele 12 luni, ați desfășurat vreuna dintre următoarele activități pentru a influența sau sprijini o cauză politică ori socială?	• Nu am desfășurat nicio activitate din lista de mai jos • Am contactat un politician sau o instituție pentru a exprima o opinie / a solicita o schimbare • Am donat sau am participat la activitățile unui partid politic / grup de advocacy • Am desfășurat activități într-o organizație civică sau cu scop politic • Am purtat / afișat simboluri vizuale pentru o campanie • Am semnat o petiție • Am participat la o demonstrație / protest / marș • Am publicat / distribuit online conținut politic sau social • Am făcut voluntariat într-o organizație non-profit, caritabilă sau de mediu • Am boicotat / cumpărat produse din motive politice / etice / de mediu	Listă, variante multiple de răspuns	Această întrebare este un instrument amplu și detaliat pentru a evalua nivelul de implicare civică și politică a respondenților într-o perioadă recentă. Activitățile enumerate reflectă diferite moduri prin care cetățenii pot influența schimbările politice sau sociale, ceea ce poate oferi o imagine clară a comportamentului civic al absolvenților de studii superioare.	Eurograduate 2022-2025

	• Am folosit hashtag-uri sau am schimbat poza de profil pentru a susține o cauză • Am participat la consultări publice (online / față în față)			

5.5.5. (F.5) Satisfacția asupra vieții

Din perspectiva încrederii în oameni, Easterbrook et al (2015). vorbesc despre o meta-analiză a 142 de studii de specialitate care indică că o abatere de la nivelul de școlarizare reprezintă o scădere de 12-16% a încrederii în oameni, fiecare extra an reprezentând o scădere medie de încă 4.6%. Cu toate acestea, efectul diferă de la o țară la alta, indicând că încrederea socială este puternic influențată de inegalitate, participare civică, eficiență economică și stabilitate democratică (Easterbrook, Kuppens și Manstead, 2015, p. 1265). Un exemplu în acest sens este oferit de un alt studiu care arată că încrederea socială crește odată cu nivelul de educație în măsura în care populația consideră aranjamentele instituționale ca fiind imparțiale și ne-corupte (Charron & Rothstein, 2016, p. 60-61). În caz contrar, lipsa de încredere în instituții se răsfrânge și asupra învățământului superior, cei cu studii superioare ajungând să fie deziluzionați de sistemul public.

5.5.5.1. Posibile întrebări:

Textul întrebării	Categoria de răspunsuri	Tipul întrebării	Justificare	Sursa / Chestionare coresponden te
În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de starea dumneavoastră de sănătate?	1- Deloc sau într-o foarte mică măsură 2- În mică măsură 3- Neutru 4 - În mare măsură 5- Absolut sau într-o foarte mare măsură 0- Nu știu, nu răspund	Scala Likert - 5	Această întrebare contribuie la evaluarea nivelului general de satisfacție al absolvenților de studii superioare cu privire la starea lor de sănătate.	
În ce măsură vă considerați o persoană fericită?	1- Deloc sau într-o foarte mică măsură 2- În mică măsură 3- Neutru 4 - În mare măsură 5- Absolut sau într-o foarte mare măsură 0- Nu știu, nu răspund	Scala Likert - 5	Această întrebare urmărește să evalueze nivelul general de satisfacție și bunăstare al respondentului. Răspunsurile oferă informații despre percepția personală asupra fericirii și pot fi utilizate pentru a identifica factori asociați cu starea de bine.	GH
În ce măsură veniturile dumneavoastră actuale vă permit să aveți un trai decent?	1- Deloc sau într-o foarte mică măsură 2- În mică măsură 3- Neutru 4 - În mare măsură	Scala Likert - 5	Veniturile sunt un factor determinant al satisfacției generale și al calității vieții. Această întrebare ajută la a evalua impactul	GH

Textul întrebării	Categoria de răspunsuri	Tipul întrebării	Justificare	Sursa / Chestionare coresponden te
	5- Absolut sau într-o foarte mare măsură 0- Nu știu, nu răspund		veniturilor asupra stării generale de satisfacție.	

5.6. (G) Autoevaluarea competențelor și abilităților relevante pe piața muncii

Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2025" al Forumului Economic Mondial subliniază că piața muncii va fi modelată atât de competențe tehnice avansate, cât și de competențe transversale, cu accent pe digitalizare, sustenabilitate și dezvoltare personală. OECD (2024), în cadrul raportului *„Au adulții abilitățile de care au nevoie pentru a se dezvolta într-o lume în schimbare?"* s-a constatat faptul că studiile superioare nu reprezintă automat un indicator pentru un nivel ridicat de competențe în anumite sectoare. Printr-o comparație transnațională axată pe gradul de alfabetizare, calcul și rezolvarea problemelor, s-a observat că absolvenții de liceu din Finlanda obțin în mod constant rezultate mai bune decât adulții cu studii superioare din țări precum Chile, Israel și Lituania. Aceste diferențe pot fi cauzate de variațiile în calitatea sistemelor educaționale dar și de modul în care educația și învățarea pe tot parcursul vieții sunt organizate și accesibile.

Factori precum momentul în care are loc învățarea (în copilărie, adolescență sau la maturitate), mediul în care se desfășoară (formal, informal sau non-formal), existența obstacolelor în accesul la educație și tipul de competențe dobândite (abilități practice, atitudini, valori) influențează semnificativ eficiența educației. De asemenea, aproximativ o treime dintre angajații din țările OECD nu au locuri de muncă potrivite pentru calificările, competențele sau domeniul lor de studiu. Această discrepanță vine cu implicații economice semnificative, angajații supracalificați câștigând cu aproximativ 12% mai puțin decât cei care au joburi potrivite calificărilor lor, dar și cu implicații personale de tipul satisfacția generală asupra vieții (OECD, 2024). Acest fenomen este explicat și prin prisma faptului că studenții se orientează spre studii care nu sunt foarte căutate pe piața muncii iar programele de formare nu se adaptează suficient de rapid la nevoile economiei.

O soluție propusă în acest sens ar fi ca oferta educațională să includă mai multe oportunități de consolidare a competențelor dobândite prin practică și experiență, să ofere programe de instruire flexibile și adaptate nevoilor actuale ale pieței muncii și să îmbunătățească serviciile de consiliere profesională. Astfel, alinierea ofertei educaționale la cerințele pieței munci printr-o abordare

axară pe competențe asigură o mai bună corelare între formarea profesională a studenților și oportunitățile socio-economice de care dispun ulterior (OECD, 2024).

La nivel european se estimează că 32% dintre locurile de muncă s-ar putea schimba substanțial pe parcursul următorului deceniu din cauza inteligenței artificiale. Totodată, se estimează că 24,5% dintre cei care urmăresc să se integreze pe piața muncii duc o lipsă semnificativă de abilități transversale. Din perspectiva întreprinderilor mici și mijlocii, la nivel european se constată o creștere din ce în ce mai mare a importanței acestora, printre care amintim: o cerere cu 68% mai mare pentru competențele interpersonale, 62% pentru abilitățile digitale și 42% pentru competențele verzi. Atât lucrătorii, cât și angajatorii valorizează competențele transversale care ajută la adaptarea peisajului de lucru în schimbare, în special în tranzițiile ecologice și digitale (Comisia Europeană, 2024).

Astfel, se propune, în cadrul prezentei metodologii, o definire clară a competențelor, alături de o serie de întrebări exploratorii prin care respondenții își pot autoevalua abilitățile. Este important de menționat că autoevaluarea poate oferi rezultate subiective și uneori inexacte, deoarece respondenții își pot supraestima sau subestima competențele. Totuși, formularea unor întrebări specifice poate contribui la obținerea unor date concrete. De exemplu, un absolvent de studii superioare ar putea aprecia în mod general că are competențe digitale nesatisfăcătoare, în funcție de standardele la care se raportează. Însă, printr-un set de întrebări detaliate care evaluează aspecte specifice precum utilizarea pachetului Microsoft Office, aptitudini de editare audio-video și creare de materiale grafice, lucrul cu baze de date, documentarea online sau utilizarea motoarelor de căutare bazate pe inteligență artificială, se poate obține o imagine mai clară asupra nivelului real al competențelor sale digitale. Astfel, acest tip de analiză a aptitudini oferă o evaluare mai precisă decât o simplă autoevaluare generală privind nivelul competențelor.

5.6.1. (G.1) Abilități de alfabetizare

Alfabetizarea este capacitatea de a identifica, înțelege, exprima, crea și interpreta concepte, sentimente, fapte și opinii, atât verbal, cât și în scris, folosind materiale vizuale, auditive/audio și digitale în diferite discipline și în diferite contexte. Ea implică capacitatea de a comunica și de a stabili conexiuni cu alte persoane, în mod eficient, adecvat și creativ (Consiliul Uniunii Europene 2018, 8).

În contextul cercetării propuse, se poate ridica întrebarea privind relevanța evaluării nivelului de alfabetizare pe criterii de tipul capacității de a redacta, citi sau interpreta un text, având în vedere că analiza vizează absolvenți de studii superioare, pentru care aceste competențe sunt, teoretic, deja asumate la un nivel avansat. Cu toate acestea, competențele de alfabetizare, după cum sugerează și Consiliul UE, nu se opresc doar la abilitățile de bază menționate

anterior, ci se extind inclusiv la aspecte referitoare la capacitatea de a evalua critic o informație, formularea și susținerea unor argumente și capacitatea de a comunica eficient. O parte dintre aceste competențe vor fi analizate în cadrul altor subsecțiuni.

Posibile subcategorii și întrebări propuse pentru a analiza gradul de alfabetizare al absolvenților de studii superioare sunt:

5.6.1.1. Posibile întrebări:

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Abilități de alfabetizare	Capacitatea de a lectura texte în limbajul de specialitate al domeniului studiat	Pot lectura și înțelege texte complexe care utilizează termeni specifici domeniului pe care l-am absolvit.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert- 5	
Abilități de alfabetizare	Capacitatea de sintetiza informația tehnică într-un limbaj accesibil publicului larg	Pot explica în termeni simpli concepte complexe din domeniul pe care l-am absolvit..	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Abilități de alfabetizare	Capacitatea de a comunica verbal în termenii de specialitate ai domeniului	Pot înțelege atunci când cineva discută cu mine folosind termeni și concepte specifice domeniului pe care l-am absolvit.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	

5.6.2. (G.2) Abilități de gândire critică și rezolvare a problemelor

Gândirea critică este considerata arta de a face judecăți clare, motivate, bazate pe interpretarea, înțelegerea, aplicarea și sintetizarea dovezilor adunate din observație, citire și experimentare (Sinfield 2008). Aceasta stă la baza capacității indivizilor de a identifica conexiuni logice între idei, de a detecta erori de raționament, de a ajuta la rezolvarea problemelor și de a diferenția opiniile subiective de date obiective. Pentru absolvenții de studii superioare, se consideră că dezvoltarea gândirii critice în timpul studiilor universitare crește capacitatea de adaptare la cerințele dinamice ale pieței muncii printr-o îmbunătățire a eficienței deciziilor luate, analizarea de opinii diverse și abilitatea de a-și raționaliza propriile acțiuni (Dwyer and Walsh, 2020).

Deși parte integrată a capacității de a gândi critic, rezolvarea problemelor reprezintă o subcategorie aparte de competențe care sunt puternic valorizate pe piața muncii. Adesea, angajatorii caută persoane care, pe de o parte, să aibă capacitatea de a finaliza sarcini bine definite și structurate, iar pe de altă parte, să poată acționa independent, rapid și eficient în fața situațiilor neprevăzute.

Abilitățile de rezolvare a problemelor presupun identificarea acestora, analiza cauzelor și elaborarea unor soluții adecvate. Acestea sunt esențiale pentru abordarea provocărilor în diverse contexte, inclusiv în situații academice, profesionale și de zi cu zi (Choudhar et al., 2022).

5.6.2.1. Posibile întrebări:

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Abilități de gândire critică	Analiza și evaluarea informațiilor	Evaluez critic credibilitatea și relevanța informațiilor înainte de a le folosi.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert- 5	
Abilități de gândire critică	Raționament logic	Pot structura argumente logice și coerente atunci când analizez o problemă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert- 5	
Abilități de gândire critică	Discernământ logic	Pot identifica relațiile cauzale corecte și evit confuziile între corelație și cauzalitate.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert- 5	
Abilități de gândire critică	Flexibilitate în gândire	Îmi pot ajusta punctul de vedere dacă primesc argumente și dovezi solide.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert- 5	
Abilități de gândire critică	Capacitatea de definire a problemei	Identific rapid problema principală într-o situație complexă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Abilități de rezolvare a problemelor	Luarea deciziilor	Găsesc mai multe alternative pentru a rezolva o problemă și aleg varianta optimă.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Abilități de rezolvare a problemelor	Generarea de soluții	Evaluez impactul deciziilor mele și îmi ajustez abordarea atunci când este necesar.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	

5.6.3. (G.3) Competențe multilingvistice

Aceste competențe definesc, prin caracteristici conexe, „capacitatea de a utiliza diferite limbi în mod corespunzător și eficient pentru comunicare"(Consiliul Uniunii Europene, 2018, 8). Analizarea multilingvismului în rândul absolvenților de studii superioare este esențială pentru înțelegerea competențelor lingvistice în contextul globalizat de astăzi. Într-o lume din ce în ce mai interconectată, abilitatea de a vorbi mai multe limbi nu este doar un avantaj, ci o necesitate. Potrivit unui raport al Comisiei Europene (2020), aproximativ 56% dintre europeni vorbesc două sau mai multe limbi, iar această competență este considerată un factor esențial pentru succesul profesional și adaptabilitatea pe piața muncii, indiferent de domeniul studiat.

5.6.3.1. Posibile întrebări[12]:

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Competențe multilingvistice	Utilizarea limbilor străine în context profesional	În cadrul locurilor de muncă pe care le-ați avut după absolvire, ați fost în situația de a comunica într-o limbă străină?	1 – Da, frecvent 2 – Da, ocazional 3 – Nu, niciodată	Scara Likert- 5	
Competențe multilingvistice	Nivelul competențelor lingvistice	Câte limbi străine cunoașteți la un nivel care să vă permită să comunicați în contexte profesionale?	0 1 2 3 sau mai multe		

[12] Aceste întrebări vor fi precedate de întrebarea „Cunoașteți cel puțin o limbă străină?", variantele de răspuns fiind bifarea unei singure opțiuni „Da/Nu". În cazul în care răspunsul bifat este „Nu", rămâne valabilă prima întrebare referitoare la evaluarea importanței cunoașterii unei limbi străine în domeniul studiat iar restul întrebărilor vor fi omise.

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Competențe multilingvistice	Limbi străine cunoscute	Care sunt limbile străine pe care le cunoașteți cel mai bine?	*Opțiuni multiple – de văzut cum se înșiră*		
Competențe multilingvistice	Competențe multilingvistice dobândite la locul de muncă	Ați dobândit competențe de comunicare într-o limbă străină în cadrul locului de muncă?	1 – Da 2 – Nu		
Competențe multilingvistice	Capacitatea de a comunica verbal într-o limbă străină	Pot comunica oral într-o limbă străină astfel încât să fiu înțeles(ă) de ceilalți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	GH
Competențe multilingvistice	Capacitatea de a comunica în scris într-o limbă străină.	Pot comunica în scris într-o limbă străină.	1 – Deloc 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – În foarte mare măsură	Scala Likert - 5	GH
Competențe multilingvistice	Capacitatea de a înțelege auditiv o limbă străină.	Pot înțelege atunci când cineva vorbește într-o limbă străină.	1 – Deloc 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – În foarte mare măsură	Scala Likert - 5	GH
Competențe multilingvistice	Capacitatea de a înțelege un text scris într-o limbă străină.	Pot citi și înțelege un text scris într-o limbă străină.	1 – Deloc 2 – În mică măsură 3 – În oarecare măsură 4 – În mare măsură 5 – În foarte mare măsură	Scala Likert - 5	GH

5.6.4. (G.4) Abilități interpersonale și de comunicare

Într-o abordare largă a celor două concepte, acestea definesc acele aptitudini în baza cărora indivizii interacționează și comunică între ei, influențând totodată formarea și gestionarea comportamentului în cadrul interacțiunilor sociale (Ghasemi and Norris 2024). Printre principalele competențe de tip interpersonal căutate pe piața muncii se regăsesc ascultarea activă, lucrul în echipă, o bună gestionare și soluționare a conflictelor, alături de responsabilitate, răbdare, flexibilitate și nu numai (Indeed, 2025).

În ceea ce privește abilitățile de comunicare, acestea sunt conexe celor interpersonale, cuprinzând un schimb eficient de informații între indivizi (Baptiste and Solomon 2005). Pe lângă o comunicare verbală și scrisă eficientă și ușor de înțeles, aceste competențe cuprind și modul în care ideile și opiniile sunt exprimare, fiind încurajată o exprimare respectuoasă dar care să denote totodată încredere și siguranță. Tot aici se regăsește și capacitatea individului de a primi și gestiona feedback-ul care i se oferă.

Angajatorii valorizează aceste abilități, considerându-le esențiale pentru productivitate și succes profesional (OECD, 2020). O comunicare clară și asertivă contribuie la prevenirea și gestionarea conflictelor, îmbunătățind climatul de lucru și procesul decizional. În plus, abilitatea de a exprima idei coerent și de a influența pozitiv echipa crește semnificativ șansele de angajare și avansare în carieră.

5.6.4.1. Posibile întrebări

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Competențe interpersonale	Ascultarea activă	Sunt atent(ă) la ceea ce spun colegii și îi las să își termine ideea înainte de a răspunde.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe interpersonale	Gestionarea conflictelor	Încerc să rezolv conflictele prin dialog și negociere	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe interpersonale	Toleranță	Accept și înțeleg punctele de vedere diferite, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe interpersonale	Gestionarea situațiilor	Îmi păstrez calmul și încrederea în mine chiar și în situații de dezacord.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură	Scala Likert - 5	

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
	tensionate		5 – Într-o foarte mare măsură		
Competențe de comunicare	Reacția la critică	Accept feedback-ul primit și încerc să îl folosesc pentru a mă îmbunătăți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe interpersonale	Comunicare asertivă	Îmi exprim punctul de vedere într-un mod clar și respectuos	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe interpersonale	Colaborare	Mă implic activ în discuțiile de grup și colaborez eficient cu ceilalți.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	

5.6.5. (G.5) Abilități digitale și utilizarea tehnologiei I.A.

În ultimii ani, tehnologiile digitale au schimbat profund economia și societatea, influențând majoritatea sectoarelor de activitate din și viața cotidiană. Inteligența artificială[13] (I.A.) a dovedit a avea impact profund asupra pieței muncii, schimbând atât natura locurilor de muncă, cât și cerințele de calificare pentru lucrători. Pe măsură ce tehnologiile I.A. continuă să se dezvolte, automatizarea sarcinilor și optimizarea proceselor devin tot mai prezente în diverse industrii.

Una dintre cele mai utilizate tehnologii de tip I.A. la momentul actual este ChatGPT, un instrument dezvoltat de organizația OpenAI pe fondul îmbunătățirii accesului la informație și sprijinirea utilizatorilor în diverse activități. Aplicația s–a dezvoltat până în punctul în care oamenii pot simula comunicarea cu aceasta într-o manieră asemănătoare cu conversațiile dintre oameni. Dezvoltată prin tehnici de procesare a limbajului natural și învățare automată (machine learning), tehnologia I.A. s-a dovedit a fi eficientă inclusiv în procesul de recrutare și management al angajaților, ChatGPT având capacitatea de a analiza CV-urile angajaților și evalua aspecte ce țin de aptitudini, experiență profesională și corelarea cu cerințele postului (UP România, 2023).

Printre beneficiile utilizării I.A. regăsim:

[13] Inteligența artificială (IA) este capacitatea unei mașini de a imita funcții umane, cum ar fi raționamentul, învățarea, planificarea și creativitatea.

- îmbunătățirea proceselor decizionale prin furnizarea rapidă de informații și recomandări;
- facilitarea accesului la informații, educație și formare;
- creșterea eficienței și inovării prin optimizarea fluxurilor de lucru;
- economisirea de timp și resurse prin reducerea sarcinilor manuale repetitive;
- oferirea de servicii și produse mai accesibile, personalizate și durabile în domenii precum asistența medicală, transport etc;
- sporirea siguranței la locul de muncă prin preluarea sarcinilor periculoase de către diverse mașinării.

Se estimează că munca corelată utilizării A.I. ar putea duce la creșterea productivității cu până la 37% până în 2035. În aproximativ 32% dintre țările membre OECD, unde nivelul de automatizare depășește 14%, se anticipează schimbări semnificative pe piața muncii (European Parliament, 2020). Deși, pe de o parte, utilizarea I.A. ar putea permite angajaților să se concentreze pe sarcini mai valoroase, tot aceasta ar putea duce la eliminarea sau modificarea anumitor locuri de muncă (LinkedIN, 2023). OpenAI a descoperit că 80% din forța de muncă din SUA aparține unui domeniu în care cel puțin 10% din sarcinile lor pot fi îndeplinite cu ajutorul IA. O cincime din forța de muncă aparținea unei ocupații în care 50% din sarcinile de lucru ar fi afectate de inteligență artificială (Eloundou, Manning, Mishkin, & Rock, GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential, 2023).

Forumul Economic Mondial arată că numeroase roluri din domeniul tehnologiei au un potențial semnificativ de creștere în perioada următoare.

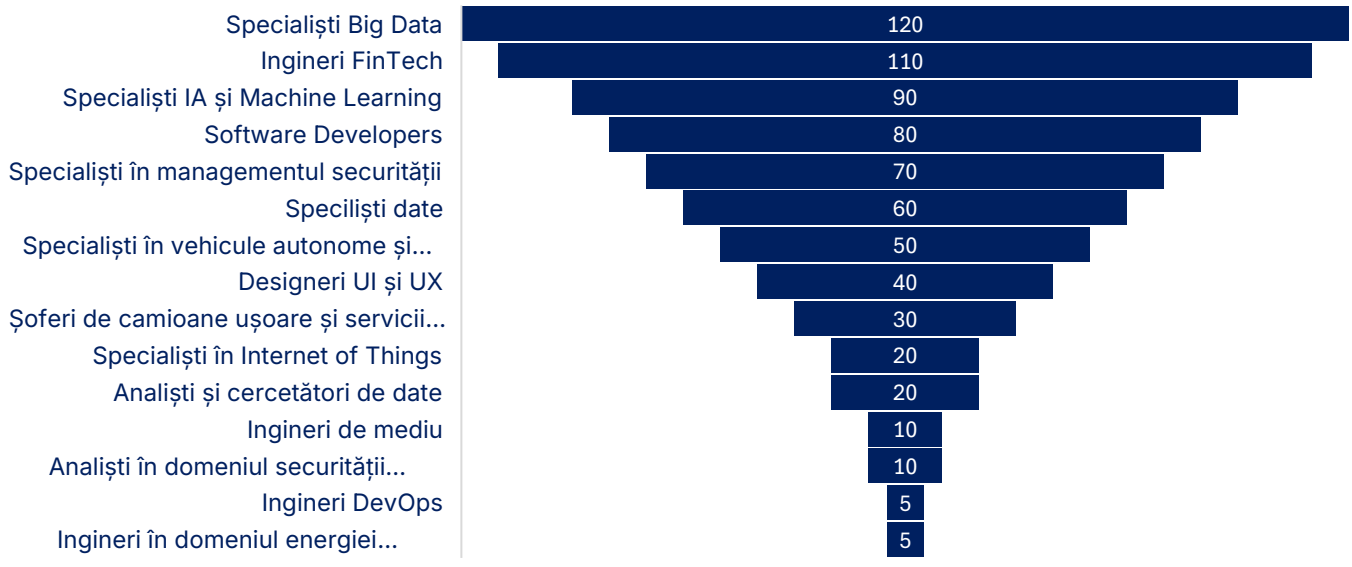


Figura 3 – Topul locurilor de muncă cu cea mai rapidă creștere (%)

Sursa: (World Economic Forum , 2025, p. 19)

Pe de altă parte, această cerere semnificativă pentru un anumit segment de locuri de muncă aduce cu sine declinul altora:

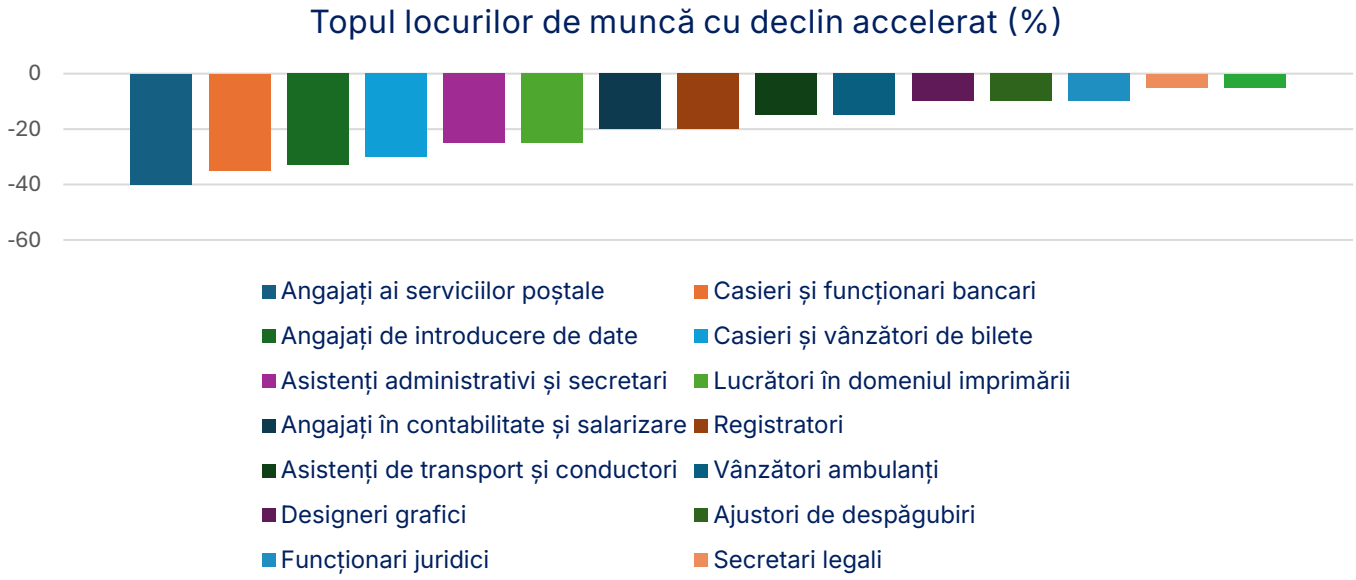


Figura 8 – Topul locurilor de muncă cu declin accelerat (%)

Sursa: (World Economic Forum , 2025, p. 23)

În România, digitalizarea și creșterea semnificativă a rolurilor în domeniul tehnologiei, precum și nevoia tot mai mare de competențe digitale, creează o discrepanță între cererea și oferta de pe piața muncii (Comisia Europeană, 2024). Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării afirmă că *„România se situează cu mult sub media UE pentru ambii indicatori (competențe digitale pentru cetățeni și competențe digitale pentru forța de muncă), cu un decalaj deosebit de mare în ceea ce privește competențele digitale de bază (28% față de 54% media UE), în timp ce obiectivul UE este de 80%"* (Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării, 2024, p. 9).

Astfel, studiile superioare în domeniul tehnologiei reprezintă un element de importanță majoră. Statisticile arată că ponderea specialiștilor IT (TIC) în forța de muncă din România este relativ redusă comparativ cu standardele europene, reprezentând doar 2,8% din totalul angajaților în 2023. În același timp, România se află printre primele țări la numărul de absolvenți IT, care au atins 6,9% în 2023. Această discrepanță evidențiază dificultățile pieței muncii românești în a integra și reține absolvenții de studii superioare în domeniul IT (Comisia Europeană, 2023).

Prin acest tip de competențe înțelegem capacitatea de a utiliza dispozitive digitale, aplicații de comunicare și rețele pentru a accesa și gestiona informații. Acestea permit oamenilor să creeze și să partajeze conținut digital, să comunice, să colaboreze și să rezolve probleme. Acestea pot fi împărțite la rândul lor în abilități digitale de bază și abilități avansate (UNESCO, 2023).

Pentru prima categorie, este considerată esențială utilizarea de bază a dispozitivelor digitale și a aplicațiilor online, fiind totodată o componentă critică a unui nou set de abilități de alfabetizare în era digitală, cu abilități tradiționale de citire, scriere și calcul. La spectrul avansat al competențelor digitale se află abilitățile de nivel superior care permit utilizatorilor să folosească tehnologiile digitale în moduri precum editarea multimedia și realizarea de conținut, utilizarea inteligenței artificială (I.A.) și analizarea unui volum considerabil de date. Competențele digitale sunt esențiale pentru absolvenții de studii superioare deoarece tehnologia joacă un rol central în aproape toate domeniile profesionale. Într-o piață a muncii tot mai digitalizată, competențele de bază ajung să nu mai constituie un avantaj competitiv, ci un criteriu obligatoriu. Angajatorii caută candidați care nu doar că pot folosi tehnologia, dar și care sunt capabili să o integreze eficient în fluxul lor de lucru, să rezolve probleme utilizând resurse digitale și să se adapteze rapid la noi instrumente și platforme (World Economic Forum , 2025).

După cum am elaborat în cadrul capitolului metodologic, dezvoltarea rapidă a tehnologiei I.A. a adus cu sine o serie de avantaje vizate în special pe piața muncii, precum automatizarea proceselor repetitive, optimizarea timpului și îmbunătățirea productivității, În plus, capacitatea de a înțelege și utiliza aceste tehnologii nu doar că facilitează adaptarea la cerințele pieței muncii, dar și deschide noi oportunități în domenii emergente, precum analiza datelor, *machine learning* și dezvoltarea de soluții bazate pe AI. Absolvenții care pot naviga și utiliza eficient inteligența artificială vor avea un avantaj semnificativ în carieră, fiind mai bine pregătiți pentru un mediu de lucru digitalizat și dinamic (Mironko and Sutyniec, 2024).

5.6.5.1. Posibile întrebări:

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Competențe digitale de bază	Utilizarea software-ului și a instrumentelor digitale comune	Pot utiliza eficient pachetul Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe digitale de bază	Utilizarea software-ului și a instrumentelor digitale comune	Pot organiza eficient mesajele și fișierele digitale	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe digitale de bază	Navigarea pe internet și	Pot efectua căutări online pentru a găsi informații relevante.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură	Scara Likert-5	

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
	documentarea online		3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură		
Competențe digitale de bază	Securitate cibernetică și protecția datelor	Pot evalua credibilitatea surselor online pe care le accesez.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe digitale de bază	Securitate cibernetică și protecția datelor	Pot recunoaște amenințări cibernetice precum phishing, malware sau scam-uri.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scara Likert-5	
Competențe digitale avansate	Editare multimedia și realizare de conținut	Pot utiliza software de editare foto și grafică (ex. Photoshop, Canva, GIMP).	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe digitale avansate	Editare multimedia și realizare de conținut	Pot crea și publica conținut digital pe platforme diverse (bloguri, rețele sociale, site-uri web)	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe digitale avansate	Lucrul cu baze de date și analiză de date	Pot căuta, filtra și organiza date utilizând Excel, Google Sheets sau alte programe similare	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe digitale avansate	Lucrul cu baze de date și analiză de date	Pot extrage informații relevante din seturi mari de date pentru a lua decizii informate	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	

	Categorie	Item	Variante de răspuns	Scală	Autor
Competențe digitale avansate		Pot utiliza instrumente digitale pentru a colabora eficient în proiecte (ex. Google Workspace, Microsoft Teams, Slack).	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe de utilizare a tehnologiei I.A.	Lucrul cu platformele tip I.A.	Am utilizat platforme I.A. (ex. ChatGPT, Bard, Midjourney) pentru documentare	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe de utilizare a tehnologiei I.A.	Adaptarea utilizării I.A. în funcție de nevoie	Pot adapta setările și opțiunile unui instrument de inteligență artificială la nevoile mele.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	
Competențe de utilizare a tehnologiei I.A.	Aplicare practică / integrare în activități profesionale	Pot integra rezultatele generate de I.A. în activitățile mele profesionale.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură		
Competențe de utilizare a tehnologiei I.A.	Analiză critică / evaluare conținut	Pot evalua critic corectitudinea și relevanța conținutului generat de I.A	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură		
Competențe de utilizare a tehnologiei I.A.	Gestionarea riscurilor	Înțeleg riscurile etice asociate utilizării I.A. și pot lua măsuri pentru a le gestiona corect.	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – În oarecare 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert - 5	

5.7. (H) Locuri de muncă verzi

5.7.1. Transformările climatice în context internațional

În ultimii ani, fenomenele climatice extreme au devenit tot mai frecvent întâlnite la nivel global. Impactul acestora asupra ecosistemelor și vieții umane afectează atât mediul natural, cât și comunitățile construite de oameni. Conform unui studiu al Comisiei Europene (2021), cercetătorii în domeniu au atras atenția guvernelor din întreaga lume cu privire la evenimentele meteorologice severe precum valurile de căldură, secetele prelungite, inundațiile, uraganele de intensitate ridicată și gradul ridicat de poluare a mediului înconjurător. În multe regiuni ale lumii, aceste fenomene au provocat daune infrastructurii, agriculturii și economiilor locale, urgentând mediul politic în a adopta măsuri de atenuare și adaptare.

În acest sens, un document de o importanță majoră la nivel european îl reprezintă Pactul Verde European (din lb. engleză: European Green Deal), adoptat de Comisia Europeană în anul 2019. Acest plan strategic vizează atingerea neutralității climatice până în 2050, disocierea creșterii economice de utilizarea resurselor negenerabile și realizarea unei tranziții ce respectă echitatea socială și coeziunea economică, oferind sprijin pentru angajații și angajatorii afectați de această tranziție (Comisia Europeană, 2019).

Pandemia de COVID-19 a determinat actorii de la nivel european să-și adapteze strategia climatică în contextul reconstrucției economice. Astfel, în 2020, Comisia Europeană a lansat Next Generation EU, un pachet de redresare economică menit să sprijine economiile statelor membre prin diverse mecanisme de finanțare, cu scopul în a deveni mai durabile și reziliente (Comisia Europeană, 2020). Sectoarele cheie vizate de acest pachet cuprind:

- stimularea tranziției ecologice prin promovarea energiilor regenerabile și mobilităților durabile;
- creșterea gradului de digitalizare a serviciilor publice și a economiei
- consolidarea infrastructurii și serviciilor sociale, diminuând disparitățile teritoriale;
- îmbunătățirea accesului la educație și formare avansată în competențe relevante pentru economia viitoare;
- sprijinirea creșterii incluzive, cercetării și dezvoltării accesibile tuturor persoanelor;
- asigurarea unor servicii medicale moderne, eficiente și accesibile.

Creșterea competitivității, promovată prin implementarea Next Generation EU, va duce și la apariția de noi locuri de muncă. Investițiile din zona de educație și digitalizare ajută la dezvoltarea unei forțe de muncă cu noi competențe, capabilă să se adapteze rapid la schimbările climatice, tehnologice și la cerințele pieței. De asemenea, sprijinirea inovației și a antreprenorialului stimulează dezvoltarea unor soluții sustenabile și eficiente, contribuind astfel la o economie mai verde și mai rezilientă.

5.7.2. Competențele verzi

La nivel european, pe măsură ce statele membre încearcă să creeze o economie sustenabilă, acestea recunosc nevoia de dezvoltare a unei forțe de muncă care să fie pregătită pentru provocările și oportunitățile economiei verzi. Aceasta include nu doar crearea de noi locuri de muncă în sectoare ecologice, dar și transformarea sau recalificarea forței de muncă existente pentru a corespunde noilor cerințe.

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) a definit competențele verzi ca fiind cunoștințele, abilitățile, valorile și atitudinile necesare pentru a trăi, dezvolta și susține o societate care reduce impactul activității umane asupra mediului (OECD, 2023).

Competențele verzi au fost integrate și explicate de Comisia Europeană în ceea ce se numește *GreenComp* (Bianchi, Pisiotis și Cabrera. 2022). Acest raport cuprinde 12 competențe verzi:

- Valorificarea sustenabilității;
- Sprijinirea echității;
- Promovarea naturii;
- Gândirea sistematică;
- Gândirea critică;
- Formularea problemelor;
- Rezolvarea eficient[a problemelor;
- Atitudinea spre viitor;
- Adaptabilitatea;
- Gândirea exploratorie;
- Responsabilitatea politică;
- Acțiunea colectivă.

Instituțiile de la nivelul Uniunii Europene (Consiliul Uniunii Europene, 2018) consideră că, din perspectiva pieței muncii, competențele necesare, care pot fi clasificate drept verzi, sunt atât competențe tehnice specific ocupaționale (de exemplu, pentru monitorizarea echipamentelor de tratare a deșeurilor) cât și competențe profesionale mai transversale (de exemplu, competențe digitale), care permit lucrătorilor să proiecteze, dezvolte și implementeze noi procese, produse și servicii pentru a susține o economie durabilă și eficientă din punct de vedere al resurselor.

Kwauk și Casey (2022) propun o divizare a competențelor verzi și pornesc de la un caracter mai de grabă educațional decât economic. Conform acestora, competențele verzi se împart în următoarele categorii: competențe verzi pentru locul de muncă, competențe verzi pentru viață și competențe verzi pentru transformarea climatică:

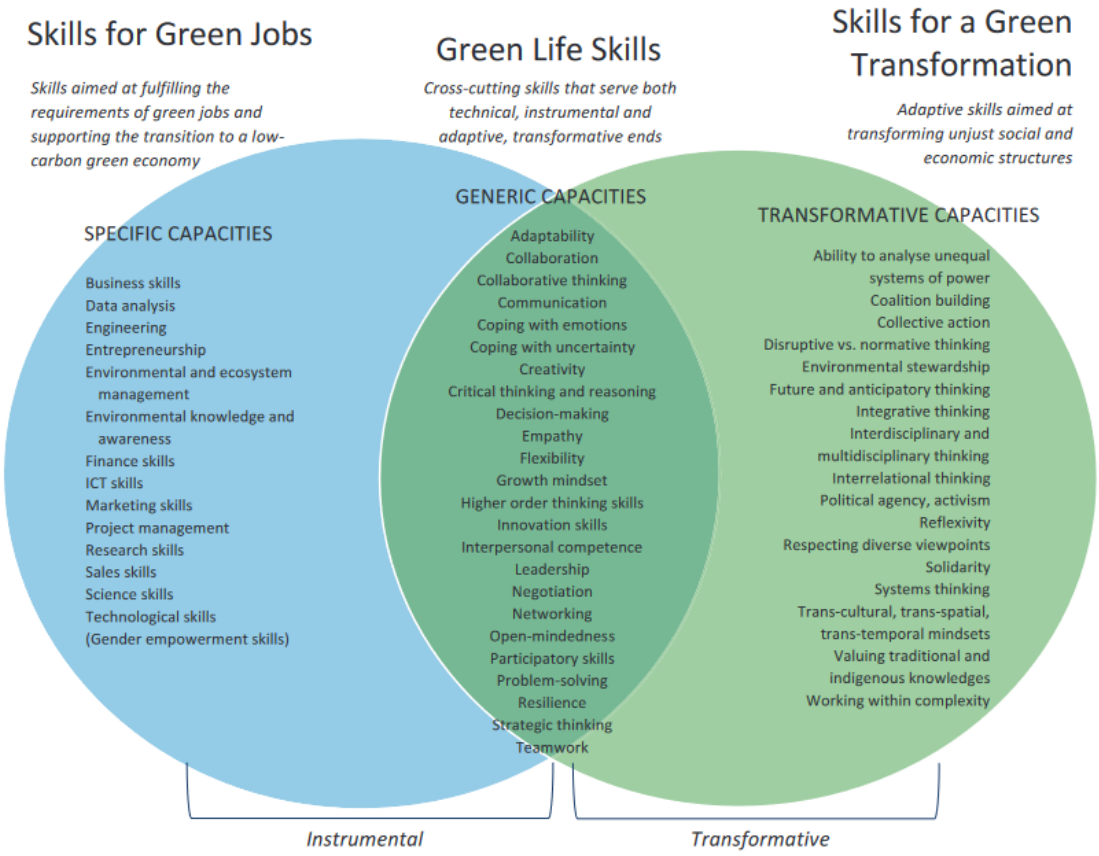


Figura 4 - Clasificarea competențelor verzi
Sursa: (Kwauk & Casey, 2022)

La nivel național, România a adoptat „Strategia națională pentru locuri de muncă verzi 2018-2025" ca încercare de aliniere la standardele europene. Această strategie prevede o dezvoltare economică durabilă „pe baza utilizării patrimoniului natural ca o oportunitate de dezvoltare și creștere economică pentru a genera un avantaj competitiv în fața multiplelor provocări ale globalizării" (Ministerul Muncii și Justiției sociale 2018, p.6).

Totodată, în România, 571 de competențe sunt certificate ca fiind verzi conform raportului tehnic „Competențe verzi și concepte privind abilitățile: etichetarea clasificării ESCO" (Autoritatea Națională pentru Calificări, 2022). Această clasificare cuprinde 381 de abilități, 185 de concepte de cunoștințe și 5 abilități transversale. Printre competențele verzi specificate se numără monitorizarea nivelurilor de radiații, efectuarea unui audit energetic, măsurarea durabilității activităților turistice, instruirea personalului privind programele de reciclare, proiectarea instalațiilor pentru pompe de căldură și acoperă diferite sectoare de activitate, cum ar fi producția și distribuția energiei, procesele de producție, managementul deșeurilor, standardele de poluare, audit și evaluare de impact, cercetare și educație.

5.7.3. Influența pe piața muncii

Tranziția verde determină crearea de locuri de muncă și transferul de resurse umane în domeniul energiei regenerabile, al ingineriei mediului și în domeniile conexe prin atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea. Pentru oameni, tranziția verde implică și necesitatea de învățare continuă deoarece majoritatea pozițiilor nou-create cer studii superioare. Această dinamică conduce la creșterea numărului de angajați calificați (PwC, 2024).

> Locurile de muncă verzi sunt acele locuri de muncă decente care contribuie la conservarea sau refacerea mediului, fie că sunt în sectoare tradiționale, cum ar fi industria prelucrătoare și construcțiile, fie în sectoare ecologice noi și emergente, cum ar fi energia regenerabilă și eficiența energetică (Organizația Internațională a Muncii, 2025).

De asemenea, conform unui studiu realizat de CEPS - Centre for European Policy Studies (2023), se identifică trei mari abordări conform cărora un loc de muncă poate fi considerat verde: (1) abordarea bazată pe rezultate (din lb. engleză *outputs*), (2) pe procese și (3) abordarea sistemică.

Abordarea bazată pe rezultate. Una dintre cele mai adoptate perspective la nivel internațional, aceasta menționează că locurile de muncă verzi sunt acelea care produc bunuri sau servicii benefice pentru mediu sau care contribuie la conservarea resurselor naturale. Clasificarea se realizează prin prisma bunurilor și serviciilor produse sau prin agregarea acestora la nivel sectorial, în cadrul așa–numitului Sector al Bunurilor și Serviciilor de Mediu (EGSS - Environmental Goods and Services Sector). Exemple: locuri de muncă în mai multe sectoare (agricultura, producție, construcții, instalații, întreținere și activități științifice și tehnice, administrative și legate de servicii) care contribuie în mod substanțial la conservarea sau restabilirea calității mediului (UNEP, 2008).

Katharina Bohnenberg (2022) menționează în lucrarea sa „Ecologizarea muncii: politicile pieței muncii pentru mediu" existența anumitor limitări ale acestei abordări. Un prim aspect este excluderea locurilor de muncă care nu sunt direct implicate în producția de bunuri și servicii de mediu, dar care pot genera un impact ecologic pozitiv prin promovarea principiilor sustenabilității, precum sectorul educațional, al sănătății și al comerțului. Totodată, abordarea bazată strict pe rezultat poate pierde din vedere dacă procesul prin care sunt produse aceste bunuri și servicii este ecologic sau nu. De exemplu, panourile solare sau vehiculele electrice pot fi fabricate fie prin tehnologii avansate și ecologice, fie prin procese cu un impact semnificativ asupra mediului.

Abordarea bazată pe procese. În completarea perspectivei anterioare, abordarea bazată pe procese ia în calcul locurile de muncă în care activitățile desfășurate contribuie la creșterea sustenabilității proceselor de producție sau la reducerea utilizării resurselor naturale. Această definiție pune accent pe

integrarea protecției mediului în practicile interne ale unei companii, indiferent de natura produselor sau serviciilor oferite.

Conform unui alt studiu realizat de Organizația Internațională a Muncii (International Labour Organization, 2013), această perspectivă implică faptul că locurile de muncă verzi pot exista și în sectoare tradiționale, inclusiv în industriile considerate poluante sau cu un consum ridicat de energie, atâta timp cât adoptă tehnologii mai curate sau practici organizaționale care îmbunătățesc eficiența energetică și utilizarea resurselor. Tot ILO menționează că, din perspectiva proceselor, pentru ca un loc de muncă să poată fi considerat verde, acesta trebuie să respecte și principii sociale fundamentale în privința angajaților, precum oferirea de salarii adecvate, condiții de muncă sigure, respectarea drepturilor lucrătorilor, promovarea dialogului social și accesul la protecție socială.

Abordarea sistemică. Definițiile discutate anterior privind locurile de muncă verzi pun un accent puternic pe soluțiile tehnologice, economia circulară și bioeconomia, recunoscând uneori și o dimensiune socială. Cu toate acestea, o direcție emergentă în literatura de specialitate propune o viziune alternativă asupra muncii verzi, criticând dependența implicită de consumerism și creșterea economică (Bohnenberger, 2022). Abordarea sistemică consideră că un loc de muncă verde nu este eficient doar din punct de vedere economic și tehnologic, ci și prin promovarea drepturilor lucrătorilor, a justiției sociale și a echității în contextul protecției mediului, abordând astfel atât problemele de mediu cât și inegalitățile sociale.

Deși la nivel european nu există o definiție universală atribuită conceptului de loc de muncă verde, un raport la Comisiei Europene din anul 2013 promovează abordarea UNEP (2008), conform căreia, în linii mari, un loc de muncă verde poate fi considerat orice loc de muncă decent care contribuie la conservarea sau restabilirea calității mediului, indiferent dacă este în agricultură, industrie, servicii sau administrație. Același raport prezintă cum, prin suprapunerea abordărilor prezentate anterior, locurile de muncă verzi de pe teritoriul Uniunii Europene sunt analizate din două perspective:

- eco-industrii (din lb. engleză *eco-industries*): Locuri de muncă considerate a fi verzi datorită naturii ecologice a produselor sau serviciilor oferite;
- industrii aflate în plin proces de transformare (din lb. engleză *transformation industries)*: toate locurile de muncă vor deveni eventual mai verzi pe măsură ce produsele și serviciile se adaptează pentru a respecta standardele de mediu impuse de Comisia Europeană.

Perspectiva europeană privind dualitatea locurilor de muncă verzi este susținută și de C40, o rețea globală de orașe dedicate combaterii schimbărilor climatice prin implementarea de soluții și politici sustenabile. Rețeaua reunește orașe din Africa, America de Nord, America de Sud, Asia și Europa. Un raport publicat anul trecut (C40, 2023) împarte locurile de muncă verzi în directe (lucrătorii din sectorul energiei regenerabile, reciclării sau conservării resurselor

naturale) sau indirecte (cercetarea și dezvoltarea, educația sau consultanța pe teme de mediu).

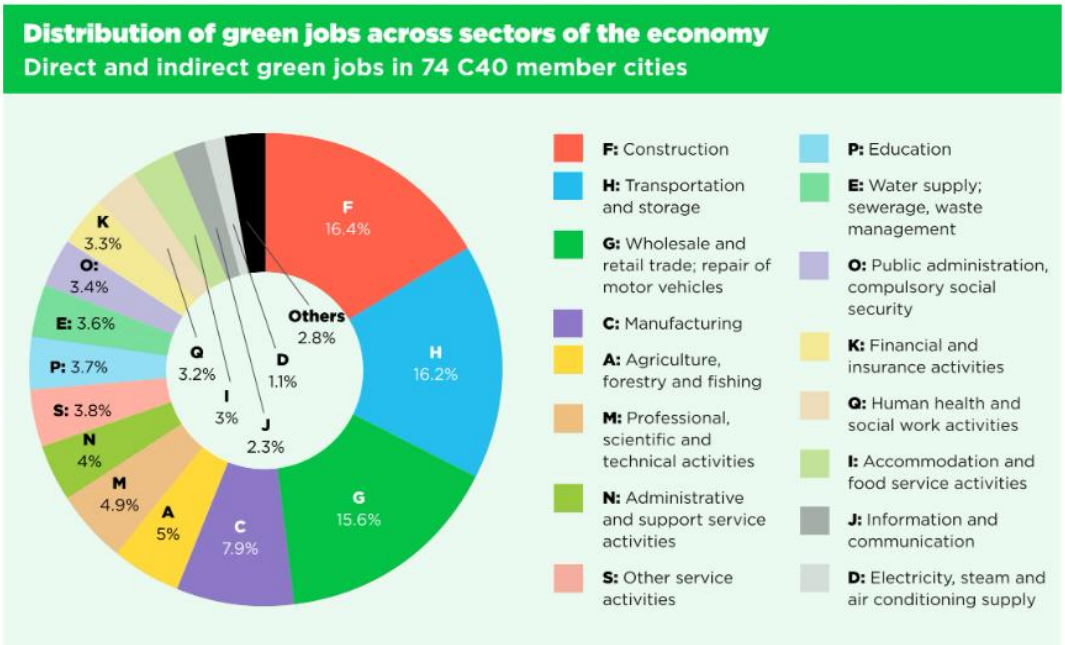


Figura 5 – Distribuția locurilor de muncă verzi pe sectoare economice în 74 de orașe membre C40
Sursa: (C40, 2023, p. 3)

În cadrul aceluiași studiu, sunt identificate procentual principalele sectoare de activitate ce pot fi considerate a fi sustenabile, atât de natură directă, cât și indirectă. Sectoarele majoritare considerate a avea un impact verde direct sunt industria de construcții, transporturi și depozitare, comerțul și industria manufacturilor. Deși în procente mai reduse, regăsim totuși și domenii cu impact verde indirect, respectiv educația, administrația publică, finanțe și asigurări și nu numai.

Impactul energiei verzi asupra pieței muncii este unul complex și multidimensional și oferă oportunități semnificative de angajare și dezvoltare a abilităților, dar aduce cu sine și provocări pentru muncitorii din industriile tradiționale. Este important ca actorii implicați să colaboreze pentru a asigura o tranziție echitabilă și sustenabilă iar companiile și factorii decizionali să-și asume responsabilitatea în a sprijini angajații în procesul de recalificare pentru a facilita tranziția către locurile de muncă în domeniul energiei verzi (Chakraborty, 2024).

Un raport al IRENA (2023) subliniază că sectorul energiei regenerabile a înregistrat cele mai rapide creșteri de locuri de muncă la nivel global, datorită cererii crescânde pentru soluții energetice mai curate și mai eficiente. Locurile de muncă verzi nu sunt doar esențiale pentru protejarea mediului, dar și pentru stimularea economiei, creând locuri de muncă bine plătite și contribuind la creșterea economică sustenabilă.

Agenția Internațională pentru Energie Regenerabilă (IRENA) (2023) și OIM ne arată că locurile de muncă verzi au crescut de la 13,7 milioane în 2022 la 16,2 milioane în 2023. La nivel global, Uniunea Europeană se situează pe locul doi cu privire la creșterea locurilor de muncă sustenabile.

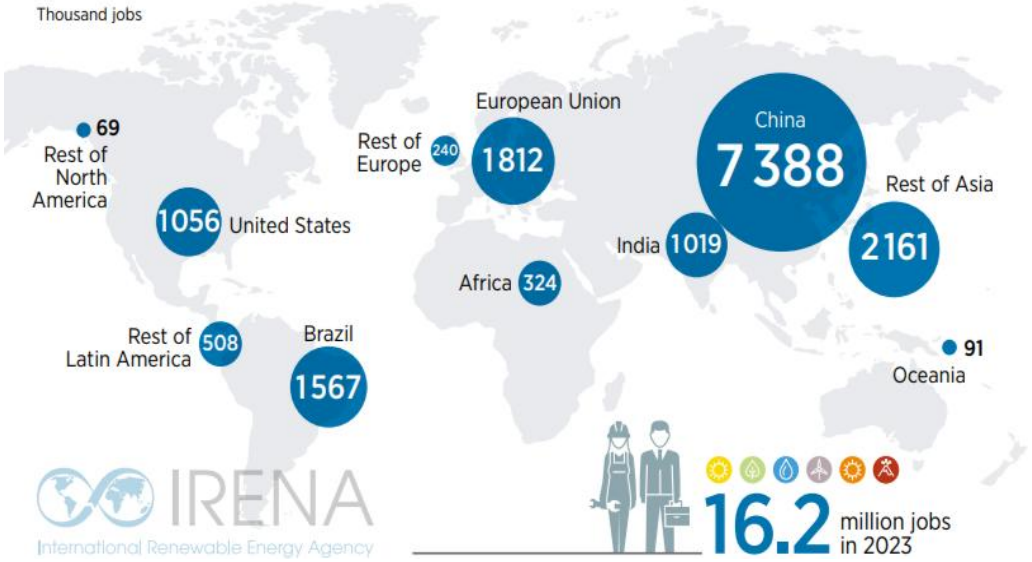


Figura 6 – Ocuparea forței de muncă în domeniul energiei din surse regenerabile la nivel global

Sursa: (IRENA 2023, 37)

În cadrul unui studiu realizat de Indeed (2024), o platformă de angajare ce acționează la nivel global, cele mai bine plătite locuri de muncă în sectorul energie regenerabile au fost identificate ca fiind:

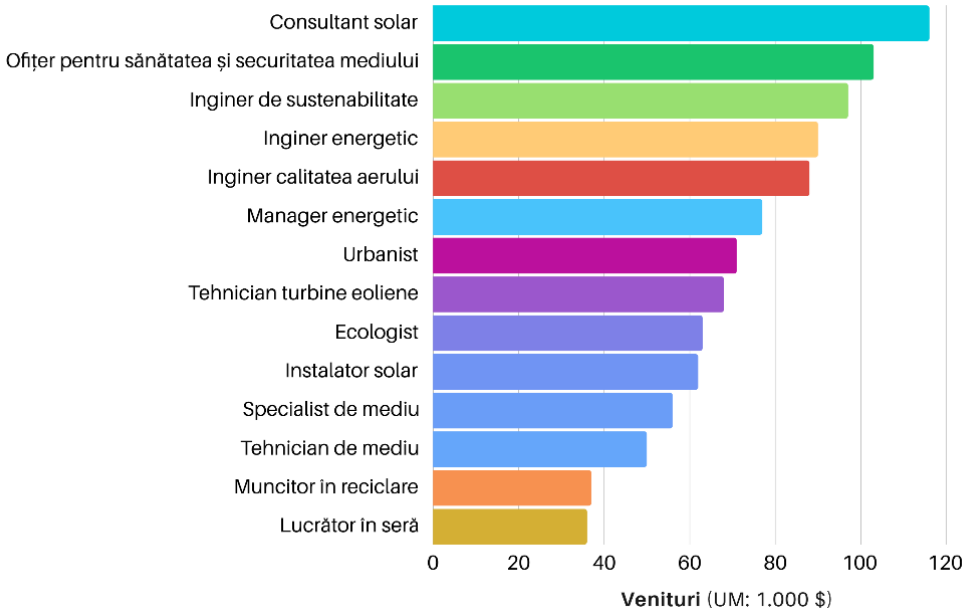


Figura 7 – Topul celor mai bine plătite locuri de muncă în sectorul energiei regenerabile

Sursa: prelucrare proprie după Indeed 2024

Topul locurilor de muncă în energia regenerabilă reflectă o schimbare semnificativă în industria globală, pe măsură ce trecem la surse de energie mai sustenabile și mai ecologice. Aceste locuri de muncă nu doar că sprijină tranziția către un mediu mai curat, dar oferă și oportunități diverse de carieră, de la tehnicieni specializați în instalarea de turbine eoliene până la consultanți în sustenabilitate care ajută organizațiile să își reducă impactul asupra mediului.

5.7.3.1. Posibile întrebări

Întrebările incluse în acest chestionar vor contribui la identificarea percepțiilor absolvenților asupra competențelor necesare într-o economie sustenabilă și la evaluarea gradului în care aceștia sunt pregătiți să răspundă cerințelor locurilor de muncă verzi. Totodată, analiza răspunsurilor va oferi o imagine de ansamblu asupra modului în care tranziția către economii sustenabile influențează piața muncii, despre cum absolvenții își dezvoltă abilitățile pentru a se adapta la noile cerințe profesionale și în ce măsură competențele dobândite de absolvenți sunt aliniate nevoilor angajatorilor din sectoarele verzi.

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
În ce măsură considerați că schimbările climatice afectează domeniul dumneavoastră de activitate?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert – 5	Această întrebare este menită să transpună dacă schimbările climatice afectează economia globală.	Eurograduate 2022
În ce măsură considerați că ați dobândit competențe legate de sustenabilitate și protecția mediului în domeniul dumneavoastră de studiu?	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert – 5	Această întrebare are scopul de a evalua în ce măsură programele de studiu au inclus conținut și activități care dezvoltă competențe verzi (sustenabilitate, protecția mediului). Ea oferă indicii despre integrarea tematicilor de mediu în procesul educațional și despre percepția respondenților asupra pregătirii lor în acest domeniu.	Marius
Cât de interesat(ă) sunteți să urmați cursuri suplimentare pentru a vă dezvolta	1 – Într-o foarte mică măsură 2 – În mică măsură 3 – Neutru 4 – În mare măsură 5 – Într-o foarte mare măsură	Scala Likert – 5	Această întrebare urmărește să identifice gradul de interes al respondenților pentru formarea continuă în domeniul	Marius

Întrebare	Răspunsuri	Tip	Justificare	Sursa / Chestionare corespondente
competențele verzi și a deveni mai competitiv(ă) pe piața muncii?			sustenabilității și protecției mediului. Răspunsurile permit estimarea potențialului de participare la cursuri suplimentare și evidențiază motivația de a dobândi competențe verzi care să le îmbunătățească șansele de angajare și adaptare la cerințele pieței muncii.	

5.8. Diversitatea, echitatea incluziunea (DEI) și egalitatea de gen

Diversitatea, echitatea și incluziunea sunt principii fundamentale ale unei societăți moderne, fiind asociate cu sustenabilitatea economică, inovația și coeziunea socială. În contextul tranziției de la învățământul superior la piața muncii, aceste concepte devin esențiale pentru înțelegerea obstacolelor sistemice, a discriminării ascunse și a modului în care absolvenții se raportează la oportunități egale și la medii profesionale sigure și incluzive.

Potrivit Science Europe (2024), incluziunea și echitatea nu sunt doar imperative morale, ci și condiții necesare pentru calitatea cercetării și pentru construirea unor medii profesionale sustenabile. Diversitatea trebuie înțeleasă într-un sens larg, care include nu doar genul, ci și etnia, dizabilitatea, originea socială, orientarea sexuală, identitatea de gen, vârsta sau statutul socioeconomic. Lipsa unei culturi incluzive poate afecta negativ inovația și poate accentua vulnerabilități deja existente în rândul tinerilor profesioniști. Indicele DEI la nivel european evidențiază că disfuncțiile întâlnite la locurile de muncă în aspecte precum sentimentul de apartenență la serviciu, oportunități în carieră și teama de a nu fi discriminați afectează în principal femeile, angajații proveniți din minorități etnice și culturale, persoanele cu o dizabilitate fizică sau mintală și angajații aparținând comunității LGBTQIA+ (Comisia Europeană, 2024).

Raportul EIGE - Gender Equality Index 2024 subliniază faptul că inegalitățile de gen persistă în toate domeniile vieții, dar devin deosebit de vizibile în contextul muncii, unde femeile sunt mai expuse violenței, hărțuirii și discriminării, în special în sectoarele dominate de bărbați. De asemenea, segregarea ocupațională, dezechilibrul între viața profesională și personală și diferențele salariale rămân bariere importante în calea participării egale. Conform Gender Equality Report 2025 al Comisiei Europene, una din trei femei din UE a experimentat violență fizică sau sexuală la vârsta adultă, iar una din cinci a suferit violență domestică. Aceste realități afectează profund participarea profesională, mai ales în primele etape ale carierei.

În privința Egalității de gen, conform Comisiei Europene (2022), obiectivele cheie pentru perioada 2020-2050 sunt:

- încetarea violenței împotriva femeilor;
- combaterea stereotipurilor de gen;
- eliminarea disparităților de gen de pe piața forței de muncă;
- asigurarea unei participări egale a femeilor și a bărbaților în diferite sectoare ale economiei;
- eliminarea diferenței de remunerare între femei și bărbați și a disparităților de gen în ceea ce privește pensiile;
- eliminarea discrepanțelor de gen în ceea ce privește asumarea responsabilităților familiale și atingerea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică;

Promovarea egalității de gen poate genera beneficii economice semnificative, construind comunități reziliente și inovatoare, cu un potențial mai mare de a face față provocărilor globale. Estimările sugerează că, în medie, o mai bună egalitate de gen în țările europene ar putea conduce la o creștere a PIB-ului de aproximativ 12% până în 2050 (EIGE, Beneficiile economice ale

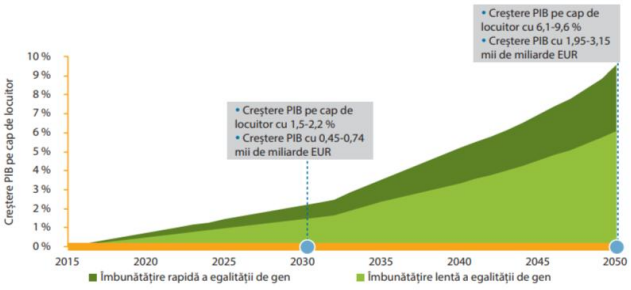


Figura 8 - Efectul îmbunătățirii egalității de gen asupra PIB-ului pe cap de locuitor

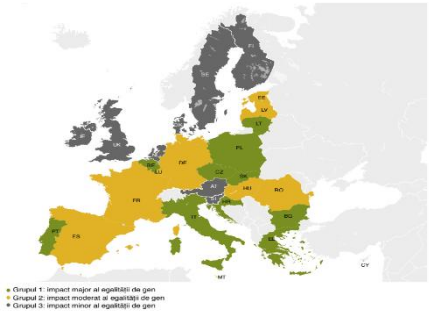


Figura 9 - Impactul egalității de gen: diferențe între statele membre din perspectiva PIB-ului din egalității de gen în UE, 2017).

Sursa: (EIGE – European Institute for Gender Equality, 2024)

Mediile de muncă echitabile și incluzive nu doar atrag talente diverse, ci și generează beneficii economice concrete. De exemplu, estimările EIGE (2017) indică faptul că o mai bună egalitate de gen ar putea duce la o creștere medie a PIB-ului UE cu aproximativ 12% până în 2050. În Europa Centrală și de Est, unde managementul diversității este încă într-un stadiu incipient, se remarcă un interes crescut din partea companiilor pentru adoptarea de politici incluzive, cu sprijinul Cartelelor Naționale ale Diversității (Comisia Europeană, 2017).

5.9. Concluzii

În elaborarea secțiunii „Abordări conceptuale noi", am integrat componente menite să ofere o perspectivă cât mai cuprinzătoare asupra tematicii analizate. Fiecare tendință identificată a fost detaliată și completată cu întrebări corespunzătoare, menite să exploreze în profunzime percepțiile, comportamentele și preferințele respondenților. Aceste întrebări au fost construite astfel încât să reflecte nu doar complexitatea subiectului, ci și să faciliteze colectarea unor răspunsuri relevante și valoroase pentru obiectivele studiului.

6. Interpretarea rezultatelor obținute

Obiectivul principal al CNAAIS 2025 este acela de a identifica o serie de tendințe în ceea ce privește integrarea în piața muncii a absolvenților de învățământ superior, în diferite momente de timp. Printr-un absolvent de studii superioare înțelegem orice absolvent care a finalizat studiile superioare și a

obținut o diplomă[14]. Pornind de la acesta, am formulat o serie de întrebări de cercetare primare, care ne-au ghidat în realizarea analizei de mai jos:

1. Care sunt caracteristicile care determină un grad mai mare de angajabilitate ale unui absolvent?
2. Cum diferă în timp, pe termen scurt sau mediu, perspectivele privind angajabilitatea unui absolvent?

Pornind de la acestea, am colectat și dezvoltat mai multe seturi de date din cele două surse principale: RMU și răspunsurile la CNAAIS 2021.

În ceea ce privește caracteristicile care determină angajabilitatea absolvenților de învățământ superior, o primă clasificare a acestora este în funcție de acuratețea colectării datelor:

- Caracteristici de tip obiectiv, acele trăsături ale absolvenților care pot fi măsurate în mod riguros, fără a putea fi influențate de factori externi (ex. momentul absolvirii, domeniul de studiu, forma de finanțare etc.);
- Caracteristici de ordin subiectiv, acele particularități chestionate în rândul subiecților care pot face obiectul unor interpretări personale (ex. percepția despre competențe și aptitudini).

6.1. Activități complementare dezvoltării CNAAIS 2025

6.1.1. Aprilie 2025 - Atelier de lucru pentru dezvoltarea metodologiei pentru studii calitative privind monitorizarea parcursului profesional al studenților și absolvenților

Pentru fundamentarea CNAAIS, UEFISCDI a organizat un atelier de lucru cu studenți și absolvenți privind monitorizarea parcursului profesional al acestora. Evenimentul a avut loc la Iași, pe 24 aprilie 2025, bazat pe prezentări, exerciții participative și momente de reflecție individuală.

Principalele obiective strategice și rezultate ale atelierului au inclus:

1. Analiza percepției studenților privind parcursul profesional, incluzând analiza nevoilor și priorităților pentru dezvoltarea unei cariere de succes, cu scopul de a identifica principalele direcții de suport educațional și profesional pe perioada desfășurării studiilor universitare de licență;

[14] Cazurile selectate din RMU pentru absolvenții de studii superioare: *absolvent propriu*, *cu diplomă* și *completare date diplomă*. Cazuri de absolvenți care nu au fost luate în considerare în analiză: *absolvent fără diplomă trimis la altă instituție în vederea susținerii examenului de diplomă* și *absolvent fără diplomă*.

Rezultate:

Referitor la interesele absolvenților, domeniile care au înregistrat un nivel ridicat de interes au fost:

- IT & tehnologia informației, motivațiile fiind de salarii ridicate, mobilitate internațională și percepția de carieră sigură și stabilă;
- Inginerie, motivați de creșterea nivelului de tehnologizare;
- Psihologie și științele educației, motivați de cererea mare pe piața wellbeing-ului.

În urma discuțiilor privind care sunt principalele bariere întâmpinate de participați, au rezultat:

- Incertitudinea financiară;
- Lipsa experienței practice;
- Lipsa mentoratului

Nu în ultimul rând, nevoile identificate de participanți au fost:

- Consiliere în carieră;
- Stagii de internship;
- Acces la rețele relevante de suport

2. Evaluarea abilităților, aptitudinilor și competențelor dobândite de studenți pe parcursul ciclului de studii universitare, corelate cu cerințele pieței muncii, și analiza contribuției instituțiilor de învățământ superior la creșterea angajabilității absolvenților;

Rezultate:

Auto-evaluarea participanților a a scos la suprafață lacune privind competențele verzi, dar a evidențiat competențe solide în ceea ce cuprinde:

- Pachetul Microsoft Office;
- Navigarea pe calculator/internet

3. Identificarea așteptărilor, temerilor, incertitudinilor și perspectivelor de dezvoltare profesională a tinerilor absolvenți, în cadrul unui proces de analiză a inserției pe piața muncii.

Rezultate:

Privind așteptările participanților, aceștia au punctat:

- Salariu competitiv care să le permită nu doar asigurarea minimului necesar traiului ci și oportunitatea de a accesa cursuri, evenimente

și materiale relevante pentru dezvoltarea lor personală și profesională;
- Echilibru între muncă și viața personală.

Privind temerile participanților, aceștia au identificat:

- Competiția ridicată pe piață;
- Nepotrivirea profilului facultății cu locul de muncă;
- Instabilitatea economică.

Aceste obiective strategice au complementat scopul inițial al atelierului și au reprezentat fundamentul pentru diferitele întrebări din CNAAIS. Așadar, în urma atelierului s-au atins următoarele:

- Creșterea familiarității participanților cu focus-grupul ca tehnică calitativă prin participare activă la discuții și activități;
- Clarificarea competențelor privind angajabilitatea și umplerea lacunei dintre percepțiile participanților și ce abilități se caută pe piața muncii la momentul actual;
- Alinierea așteptărilor, perspectivelor de dezvoltare și tendințelor de pe piața muncii, prin oferirea unor mijloace/resurse de dezvoltarea profesională.

CNAAIS abordează toate aceste aspecte în cadrul diferitelor întrebări propuse pentru a contura o imagine clară a așteptărilor, temerilor și incertitudinilor absolvenților în ceea ce privește inserția lor pe piața muncii.

6.1.2. Iunie - Iulie 2025 - Chestionarul privind perspectivele asupra muncii și consultarea partenerilor sectoriali

Un alt punct de interes pentru fundamentarea CNAAIS este reprezentat de Chestionarul Privind Perspectivele Asupra Muncii, un studiu bazat pe consultarea partenerilor sectoriali pentru identificarea tendințelor în recrutarea și angajarea absolvenților de studii superioare. Rezultatele acestui chestionar sunt utile și reprezentative pentru CNAAIS deoarece aduc perspectiva angajatorilor asupra angajabilității absolvenților de studii superioare.

Chestionarul privind perspectivele asupra muncii a cuprins 28 de întrebări, repartizate în patru module:

(a) digitalizare și automatizare;

(b) bunăstare și flexibilitate;

(c) competențe specifice;

(d) alte tendințe importante.

Este de menționat, de asemenea, faptul că cele patru module au existat pentru fiecare dintre cele trei categorii de respondenți, însă întrebările au fost adaptate astfel încât să corespundă fiecărei categorii:

(1) reprezentanți ai angajatorilor / patronate;

(2) reprezentanți ai angajaților / sindicatelor;

(3) reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale,

Numărul răspunsurilor analizate a fost de 190. Rezultatele chestionarului au fost interpretate în funcție de cele patru module și cele trei categorii de respondenți.

Modulul A – digitalizare și automatizare a conținut o serie de întrebări în legătură cu nivelul de digitalizare și automatizare al procesului de recrutare, precum utilizarea programelor software de screening și selecție a CV-urilor, realizarea de interviuri online, utilizarea programelor de *predictive analysis* în recrutare, gamificarea procesului de recrutare și digitalizarea aspectelor administrative.

Rezultatele întrebărilor din acest modul se află la intersecția mai multor opinii în funcție de categoria de respondenți. Se observă o tendință clară în ceea ce privește tipul de răspuns oferit de cele trei categorii. Reprezentanții angajatorilor / patronatelor au fost mai decișii în răspunsuri în comparație cu cei ai angajaților și organizațiilor non-guvernamentale. Acest lucru se poate datora și tipului de întrebări care au avut specificul proceselor de recrutare unde există etape necunoscute reprezentanților angajaților (ex. programe software de screening și selecție a CV-urilor).

Această perspectivă poate motiva de ce au existat procente mari la răspunsurile de tip neutru printre reprezentanții angajaților și organizațiilor non-guvernamentale. În linii mari, procesul de recrutare în România se digitalizează din ce în ce mai mult, însă nu este cazul de o digitalizare completă. Au existat printre respondenți și cei care preferă recrutarea clasică, prin scanarea fizică a CV-urilor și interviurile în persoană pentru a cunoaște și evalua candidatul. Totodată, au fost și respondenți care au subliniat importanța networking-ului în recrutare dar și a relațiilor / nepotismului.

Modulul B – bunăstare și flexibilitate a fost focusat pe o serie de întrebări privind beneficiile oferite la locul de muncă pentru bunăstarea angajaților. Principalele subiecte din această serie de întrebări au inclus oferirea de avantaje și add-ons la locul de muncă, gradul de deschidere spre un contract de muncă flexibil, oferirea de beneficii tip asigurări medicale, vouchere și gradul de autonomie oferit angajatului în ceea ce privește programul de muncă.

Rezultatele acestui modul sunt caracterizate de două extreme: fie divizarea răspunsurilor între categoriile de respondenți, fie consensul acestora. Așadar, în ceea ce privește flexibilitatea, piața muncii din România oferă un grad destul de ridicat de autonomie privind programul de lucru. O recomandare de îmbunătățire apare la nivelul beneficiilor oferite angajaților și membrilor familiilor

acestora, întrucât este nevoie de o aliniere între opiniile angajatorilor și ale reprezentanților angajaților și organizațiilor. Non-guvernamentale. Subiectul bunăstării la locul de muncă este abordat și în CNAAIS, însă este mai degrabă axat pe partea psihologică a termenului, respectiv investițiile în bunăstarea angajaților la locul de muncă pentru creșterea productivității și menținerea sănătății mintale adecvate.

Modulul C – competențe specifice a fost axat în totalitate pe determinarea competențelor cerute pe piața muncii în contextul actual. Deci, întrebările au legătură cu aprecierea importanței anumitor competențe în procesul de recrutare: competențe digitale, social media, protecția datelor, troubleshooting și competențe tehnice specifice domeniului. Mai mult, același modul a inclus și un set de întrebări despre competențele soft cum ar fi: comunicarea eficientă, leadershipul, negociere, gestionare a timpului, gândire critică, lucrul în echipă.

Rezultatele acestui modul indică o aliniere accentuată între cerințele pieței muncii și opinia reprezentanților angajaților, angajatorilor și organizațiilor non-guvernamentale în privința competențelor digitale cheie precum alfabetizarea în domeniul datelor, inteligența artificială, navigarea sistemelor de operare, limbaje de programare și analiza de date, dar și comunicarea și colaborarea digitală, care toate sunt unanim considerate relevante pentru angajare. În contrast, competențele de creare de conținut pe social media sunt apreciate ca diferențiatoare de către angajați și ONG-uri, dar mai puțin decisive pentru angajatori, devenind astfel opționale dar benefice în procesul de recrutare. Protecția datelor și troubleshooting-ul tehnic prezintă tendințe divergente în percepția impactului asupra angajării, cu răspunsuri neutre sau balansate între grupuri.

Pe zona competențelor soft există un consens puternic privind importanța abilităților de comunicare, gestionare a timpului, negociere, învățare continuă, gândire critică, rezolvare de probleme, lucrul în echipă, creativitate, inovație și proactivitate, toate evaluate ca esențiale pentru succesul profesional. Leadershipul, în schimb, generează răspunsuri neutre, sugerând incertitudine sau reticență la nivelul respondenților. Abilitățile de utilizare a software-ului specific domeniului sunt considerate importante de toate categoriile, iar lipsa acestora poate fi un dezavantaj pentru absolvenții cu experiență practică redusă.

În CNAAIS există multe întrebări în legătură cu seturile de competențe cerute pe piața muncii și privind angajabilitatea absolvenților de studii superioare. Este interesant de comparat opinia angajatorilor cu ceea ce consideră absolvenții relevant pentru angajare sau nu.

Modulul D – alte tendințe specifice a cuprins un set variat de întrebări cu scopul de a surprinde tendințele generale în recrutare. În acest modul au existat întrebări despre importanța experienței practice pentru pozițiile entry-level, aprecierea nivelului general de pregătire al absolvenților pentru piața muncii, utilizarea postărilor de tip ghost job, importanța și facilitatea formării continue după angajare. Răspunsurile înregistrate în cadrul acestui modul sugerează că importanța experienței practice pentru pozițiile de entry level este percepută

diferit între reprezentanții angajatorilor, ai angajaților și ai ONG-uri: reprezentanții angajatorilor sunt aproape egal împărțiți între cei care o consideră importantă și cei care nu, în timp ce reprezentanții angajaților tind să fie mai sceptici, iar ONG-urile acordă o importanță mai mare experienței practice. În schimb, există un consens puternic asupra rolului studiilor superioare ca factor de departajare, fiind considerate importante de peste 70% dintre respondenții din toate categoriile. De asemenea, importanța participării la cursuri de specializare după angajare este recunoscută de majoritatea respondenților, tot peste 70% declarându-se favorabili.

Referitor la pregătirea generală a absolvenților de studii superioare, procentul ridicat de răspunsuri neutre semnalează o posibilă discrepanță între așteptările pieței și nivelul real al acestora. Subiectul postărilor de tip ghost job generează divergențe, cu reprezentanții angajatorilor negând utilizarea acestora, iar reprezentanții angajaților și ONG-urile răspunzând frecvent neutru. Referitor la rezervarea pozițiilor entry level pentru absolvenții cu studii superioare și experiență redusă, există o tendință mai clară din partea reprezentanților angajatorilor și ONG-urilor în a confirma această practică, în timp ce reprezentanții angajaților rămân mai nehotărâți.

Deci, plecând de la rezultatele chestionarului privind perspectivele asupra muncii și consultarea partenerilor sectoriali, CNAAIS integrează întrebări specifice pentru a identifica atât opinia, cât și nivelul de auto-evaluare al competențelor și comportamentelor de integrare pe piața muncii pe care absolvenții le au.

7. Verificarea întrebărilor din versiunea anterioară a CNAAIS

Prezentul cadru metodologic urmărește ca, adițional inserării de noi întrebări în chestionar, să existe și o componentă de verificare, respectiv, rectificare a întrebărilor preluate din versiunea CNAAIS anterioară, în vederea facilitării procesului de colectare de date pe bază de chestionar.

În procesul de verificare a chestionarului anterior este imperativă respectarea unor principii fundamentale, care asigură validitatea și relevanța datelor colectate:

- Claritatea și simplitatea enunțurilor: Formularea întrebărilor trebuie să fie succintă și lipsită de ambiguități, utilizând un limbaj accesibil tuturor respondenților, evitând termenii specializați sau jargonul.
- Precizia conceptuală: Fiecare întrebare trebuie să vizeze un singur concept bine delimitat, evitând formulările duble sau multiple, pentru a permite interpretarea univocă a datelor.
- Neutralitatea formulării întrebărilor: Întrebările trebuie concepute imparțial, evitând inducerea unui răspuns specific. Este esențial să se prevină orice tentativă de influențare sau sugestie care poate afecta obiectivitatea rezultatelor.

- Relevanța și pertinența întrebărilor: Se recomandă includerea exclusiv a întrebărilor direct relevante pentru scopul cercetării, eliminând orice element redundant care ar putea genera oboseală sau dezinteres în rândul respondenților.
- Structura logică și coerentă a chestionarului: Întrebările trebuie organizate logic și tematic, de la general spre particular, utilizând filtre logice pentru evitarea răspunsurilor irelevante și optimizarea experienței de completare.
- Asigurarea unui set exhaustiv și echilibrat de variante de răspuns: Întrebările închise trebuie să includă variante exhaustive și echilibrate, permițând o opțiune neutră sau posibilitatea ca respondenții să declare că întrebarea nu li se aplică.

Astfel, în urma analizei, s-a constat existența anumitor întrebări preluate din chestionarul anterior care necesită modificări pentru a putea fi integrate în versiunea actuală:

Nr. crt.	Variantă întrebare inițială	Variantă întrebare propusă	Argumentare	Variabilă măsurată	Tip variabilă măsurată	Modalitate de măsurare
1.	C13. „Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați beneficiat de mobilități sau stagii de practică în afara granițelor țării?"	Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați beneficiat de stagii de mobilitate, fie de studii sau de practică, în afara României?	Reformularea ajută la evitarea confuziei de două întrebări distincte în una singură.	Experiența de mobilitate internațională sau stagiile de practică desfășurate în afara țării în timpul studiilor superioare.	Variabile care descriu experiențe educaționale și profesionale pe perioada studiilor universitare	Întrebare nominală dihotomică
2.	C14. „Ați urmat cursuri autorizate ANC de formare profesională ulterior finalizării ultimelor studiilor universitare?"	Ați participat la programe de recalificare sau perfecționare profesională de la absolvire?	Nu este recomandată utilizarea prescurtărilor deoarece anumiți absolvenți pot să nu cunoască abrevierea.	Numărul cursurilor de formare profesională postuniversitară, autorizate de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), urmate de respondent	Variabile care descriu experiențe educaționale și profesionale pe perioada studiilor universitare	Întrebare cu mai multe variante de răspuns

Bibliografie

A

Andreucci-Annunziata, Paola, Andrea Riedemann, Susana Cortés, Augusto Mellado, María Teresa del Río și Alejandro Vega-Muñoz. 2023. „Conceptualizations and instructional strategies on critical thinking in higher education: A systematic review of systematic reviews". Frontiers in Education 8: 1141686. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1141686.

ANOFM. 2025. „Comunicat de presă – 65 programe de formare profesională vor începe în luna septembrie 2025, la nivel național". Accesat 29 august 2025. https://www.anofm.ro/65-programe-de-formare-profesionala-vor-incepe-in-luna-septembrie-2025-la-nivel-national/.

ANOFM. 2025. „Comunicat de presă – 7.770 participanți la cursurile organizate de ANOFM în perioada ianuarie – iulie 2025". Accesat 29 august 2025. https://www.anofm.ro/7-770-participanti-la-cursurile-organizate-de-anofm-in-perioada-ianuarie-iulie-2025.

Arar, Khalid, and Ruth Abramowitz. 2017. „Motivation and Choice of Teachers to Pursue Their Postgraduate Studies in an Ethnic Minority College." Journal of Applied Research in Higher Education 9 (August). https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2017-0020.

Autoritatea Națională pentru Calificări. 2022. „Competențe verzi și concepte privind abilitățile: etichetarea clasificării ESCO – Raportul tehnic – Ianuarie 2022". https://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2022/04/Rezumat-4-CONCEPTE-DE-ABILITĂȚI-ȘI-CUNOȘTINȚE-ECOLOGICE-CLASIFICARE-ESCO.pdf.

Ayllón, Sara, Á. Alsina, și J. Colomer. 2019. „Teachers' involvement and students' self-efficacy: Keys to achievement in higher education." PLoS ONE 14 (5): e0216865. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216865

Bohnenberger, Katharina. 2022. "Greening Work: Labor Market Policies for the Environment." Empirica 49 (2): 347–368. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1007/s10663-021-09530-9

B

Baptiste, Sue, and Patricia Solomon. 2005. „Developing Communication Skills In Innovations in Rehabilitation Sciences Education: Preparing Leaders for the Future". https://doi.org/10.1007/3-540-28694-2_9.

Bartels, A. L., S. J. Peterson, and C. S. Reina. 2019. „Understanding Well-Being at Work: Development and Validation of the Eudaimonic Workplace Well-Being Scale". PloS One 14 (4): e0215957.

Becker, Gary S. 1964. „Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education". Chicago: University of Chicago Press.

Bianchi, G., U. Pisiotis, and M. Cabrera. 2022. „GreenComp: The European Sustainability Competence Framework". Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Bourdieu, Pierre, and Jean-Claude Passeron. 1990. „Reproduction in Education, Society, and Culture". London: Sage.

Bourdieu, Pierre. 1984. „The Social Space and Its Transformations. In Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste", 99–168. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bourdieu, Pierre. 1986. „The Forms of Capital, in Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education", edited by J. Richardson, 241–258.

Broton, Katharine M., Sara Goldrick-Rab, și James Benson. 2016. „Working for College: The Causal Impacts of Financial Grants on Undergraduate Employment." Educational Evaluation and Policy Analysis 38 (3): 477–494.

Bunescu, Lenuța-Ioana, Ștefan-Marius Deaconu, Simona Ciotlăuș, Irina Duma, Daniel Lucheș ș.a. 2021. „Metodologie de realizare a cercetării privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România." În Studiu privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România 2021, coordonat de Ștefan-Marius Deaconu și Cezar-Mihai Hâj. București: UEFISCDI.

C

C40. 2023. Cities, Good Green Jobs: Analysis of green employment in C40 cities (Factsheet, 2023), accesat 4 septembrie 2025, https://www.c40.org/wp-content/uploads/2023/09/C40-Cities-Green-Jobs-Factsheet-September-2023.pdf

Campbell, David E. 2009. „Civic Engagement and Education: An Empirical Test of the Sorting Model." American Journal of Political Science 43 (4): 771–786. https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2009.00400.x.

Cedefop. 2023. „The Future of Vocational Education and Training in Europe: Synthesis Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union". Accesat 4 septembrie 2025. https://www.cedefop.europa.eu/files/3094_en.pdf

CEDEFOP. 2023. „Skills in Transition: The Way to 2035" (Information Series, No. 4213). Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2801/438491.

CEDEFOP. 2024. „European Skills Index: Country Pillars: Romania." Cedefop. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index/country/romania?y=2024.

CEDEFOP. 2025. „Terminology of European Education and Training Policy: Employability". https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary/beschaeftigungsfaehigkeit.

CEPS. 2023. „Jobs for the Green Transition: Definitions, Classifications and Emerging Trends. Bruxelles: Centre for European Policy Studies". Accesat 4 septembrie 2025. https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf

Chakraborty, Ajay. 2024. "Creating and Accelerating the Shift from Fossil Fuel Jobs to Green Energy Jobs." IOSR Journal of Economics and Finance 15 (5 Ser. 6): 54–62. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.9790/5933-1505065462

Charron, Nicholas, and Bo Rothstein. 2016. „Does Education Lead to Higher Generalized Trust? The Importance of Quality of Government". International Journal of Educational Development 50: 59–73. https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.05.009.

Charron, Nicholas, și Bo Rothstein. 2016. „Does education lead to higher generalized trust? The importance of quality of government." International Journal of Educational Development 50: 59–73. Accesat 4 septembrie 2025. https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-020-02529-y.

Choemue, Sumit, and Concilianus Laos Mbato. 2020. „Motivational Factors Influencing Indonesian Students in Undertaking a Master's Degree". ELT Echo: The Journal of English Language Teaching in Foreign Language Context 5 (1): 1. https://doi.org/10.24235/eltecho.v5i1.6482.

Choudhar, Shweta, Naheed Bi, Prabhu Nath Singh, and Poonam Talwar. 2022. „Study on Problem Solving Skills and Its Importance". World Journal of English Language. https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p47.

Comisia Europeană. 2017. „Diversity Management in Central and Eastern Europe: Lessons Learned and Potential for Growth". Brussels: Directorate-General for Justice and Consumers.

Comisia Europeană. 2019. Pactul Ecologic European. Priorități 2019-2024. Accesat 4 septembrie 2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_ro.

Comisia Europeană. 2020. NextGenerationEU: instrument temporar de redresare pentru o Europă mai verde, digitală și rezilientă. Accesat 4 septembrie 2025. https://next-generation-eu.europa.eu/index_en

Comisia Europeană. 2023. „Digital Decade Country Report: Romania. Luxembourg". Publications Office of the European Union.

Comisia Europeană. 2024. „2024 Country Report – Romania". Brussels: European Commission.

Comisia Europeană. 2024. „Transversal Skills." Accesat 1 septembrie 2025. https://wayback.archive-it.org/12090/20250312151712/https://year-of-skills.europa.eu/transversal-skills_en.

Comisia Europeană. 2025. „2025 Report on Gender Equality in the EU". Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisia Europeană. 2025. „Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The Union of Skills". Brussels COM(2025) 90 final. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090.

Comisia Europeană.2025. „Diversitate și incluziune". Accesat 1 Septembrie 2025. https://commission.europa.eu/about/service-standards-and-principles/modernising-european-commission/diversity-and-inclusion_ro

Confederația Patronală Concordia și KPMG. 2023. „Analiza pieței muncii în România". București: Confederația Patronală Concordia.

Consiliul Uniunii Europene. 2018. "Recomandarea Consiliului din 22 mai 2018 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Text cu relevanță pentru SEE." Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, April.

Consiliul Uniunii Europene. 2023. „Spotlight on Digital Platform Workers in the EU". Accesat 1 septembrie 2025. https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/.

Council of the European Union. 2017. Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates (2017/C 423/01). Official Journal of the European Union, C 423 (9 December 2017). Accesat 4 septembrie 2025. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017H1209(01)

Crittenden, William F., Isabella K. Biel, and William A. Lovely. 2018. „Embracing Digitalization: Student Learning and New Technologies". Journal of Marketing Education 41 (1): 5–14. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0273475318820895.

D

Deaconu, Ștefan-Marius, și Cezar Mihai Hâj. 2022. Studiu privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior din România. București: UEFISCDI. Accesat 4 septembrie 2025. https://editura.uefiscdi.ro/13-studiu-privind--angajabilitatea-absolvenților-de-învățământ-superior-din-romania-2021.

Delaney, Judith, and Paul J. Devereux. 2025. „Socioeconomic Status and Graduate Education: Unequal Choices, Unequal Outcomes". Centre for Economic Policy Research. Accesat 28 august 2025. https://cepr.org/voxeu/columns/socioeconomic-status-and-graduate-education-unequal-choices-unequal-outcomes.

Departamentul de dezvoltare durabilă al Guvernului României. 2018. „Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030". https://dezvoltaredurabila.gov.ro/uploads/documents/strategia-nationala-pentru-dezvoltarea-durabila-a-romaniei-2030_002_1628616127.pdf.

Deterding, Sebastiaan. 2012. "Gamification: Designing for Motivation." Interactions 19 (4): 14–17. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1145/2212877.2212883

Deterding, Sebastiaan; Khaled, Rilla; Nacke, Lennart E.; O'Hara, Kenton; și Dixon, Dan. 2011. „Gamification: Using Game Design Elements in Non-Gaming Contexts." Proceedings of the 2011 Annual Conference Extended Abstracts on Human Factors in Computing Systems (CHI '11 Extended Abstracts): 2425-2428. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1145/1979742.1979575

Dinu, Lavinia. 2025. „Telemunca și munca hibrid". Accesat 1 septembrie 2025. https://www.popsiasociatii.ro/telemunca/-si-munca-hibrid.

Donald, William E., Melanie J. Ashleigh, and Yehuda Baruch. 2018. „Students' Perceptions of Education and Employability: Facilitating Career Transition from Higher Education into the Labor Market". Career Development International. https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171.

Donovan, S. A., D. H. Bradley, and J. O. Shimabukuru. 2016. „What Does the Gig Economy Mean for Workers?". Congressional Research Service.

Dwyer, Christopher P., and Anne Walsh. 2020. „An Exploratory Quantitative Case Study of Critical Thinking Development through Adult Distance Learning". Educational Technology Research and Development. https://doi.org/10.1007/s11423-019-09659-2.

E

Easterbrook, Matthew J., Toon Kuppens, and Antony S. R. Manstead. 2015. „The Education Effect: Higher Educational Qualifications Are Robustly Associated with Beneficial Personal and Socio-Political Outcomes". Social Indicators Research 126: 1261–1298. https://doi.org/10.1007/s11205-015-0946-1.

Egerton, Muriel. 2002. „Higher Education and Civic Engagement". The British Journal of Sociology 53 (4): 603–620. https://doi.org/10.1080/0007131022000021506.

Eloundou, Tyna; Manning, Sam; Mishkin, Pamela; și Rock, Daniel. 2023. „GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models". arXiv preprint arXiv:2303.10130, versiunea din 21 august 2023. Accesat 4 septembrie 2025. https://arxiv.org/abs/2303.10130.

Engle, Jennifer, și Vincent Tinto. 2008. Moving Beyond Access: College Success for Low-Income, First-Generation Students. Washington, DC: Pell Institute for the Study of Opportunity in Higher Education.

Engle, Jennifer, și Vincent Tinto. 2008. Moving Beyond Access: College Success for Low-Income, First-Generation Students. Washington, DC: Pell Institute for the Study of Opportunity in Higher Education.

European Commission. 2020. ,,Eurograduate Pilot Survey: Design and implementation of a pilot European graduate survey. Luxembourg:

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture". Accesat 4 septembrie 2025. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51f88c2e-a671-11ea-bb7a-01aa75ed71a1/language-en

European Commission. 2020. „Language for Jobs." Education and Training 2020 Framework". https://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/languages-for-jobs-report_en.pdf.

European Institute for Gender Equality (EIGE). 2017. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat 4 septembrie 2025.

European Institute for Gender Equality. 2024. „Gender Equality Index 2024."

European Parliament. 2018. Resolution of 12 September 2017 on the availability and quality of data tracking the employment and social situation of graduates ('graduate tracking'). Official Journal of the European Union, C 337. Accesat 4 septembrie 2025.

European Parliament. 2020. Opportunities of Artificial Intelligence. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652713/IPOL_STU(2020)652713_EN.pdf

European Union. 2024. „Transversal Skills - European Union". January 18, 2024. https://year-of-skills.europa.eu/transversal-skills_en.

Eurostat. 2025. „Adult Learning Statistics." Accesat 29 august 2025. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics.

F

Forbes. 2024. „What To Know About The Freelance Workforce As It Grows And Changes". Accesat 13 Martie 2025. https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2024/05/14/how-and-why-the-freelance-workforce-continues-to-grow-and-change/

Friedman, Gerald. 2014. „Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy". Review of Keynesian Economics 2 (2): 171–188.

G

Ghasemi, Hamid, and Braden Norris. 2024. „Interpersonal Skills". Encyclopedia of Sport Management, Second Edition. https://doi.org/10.4337/9781035317189.ch300.

Goldthorpe, John H. 2007. „Cultural Capital: Some Critical Observations". Sociologica 2.

Griffin, Gabriele. 2023. „Doing a PhD in a Low-Income Country: Motivations and Prospects". Higher Education Studies 13 (4): 136. https://doi.org/10.5539/hes.v13n4p136.

Gray, Debra, și Clifford Stevenson. 2020. "How Can 'We' Help? Exploring the Role of Shared Social Identity in the Experiences and Benefits of Volunteering." Journal of Community & Applied Social Psychology 30 (4): 341–353. https://doi.org/10.1002/casp.2448

H

Hands, Africa. 2018. „LIS Doctoral Student Motivation: An Exploratory Study of Motivating Factors for Earning the PhD". PhD thesis, Queensland University of Technology. https://doi.org/10.5204/thesis.eprints.120828.

Herțeliu, C., D. Alexe-Coteț, C. M. Hâj și A. T. Pârvan. 2022. "Defining and Measuring Dropout Phenomenon in Romanian Public Universities." In Higher Education in Romania. Overcoming Challenges and Embracing Opportunities, edited by A. Curaj, J. Salmi și C. M. Hâj, 263–284. Cham.Springer.

Hosszu, Alexandra. 2025. „Transformarea educației în societatea digitală: Lecții din pandemie și perspective pentru viitor". București: Editura Universității din București.

Hillygus, D. Sunshine. 2005. „The Missing Link: Exploring the Relationship between Higher Education and Political Engagement". Political Behavior 27: 25–47. https://doi.org/10.1007/s11109-005-3075-8.

I

Ilett, Darren. 2019. "A Critical Review of LIS Literature on First-Generation Students." portal: Libraries and the Academy 19 (1): 177–196. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1353/pla.2019.0009

Indeed Editorial Team. 2024. "14 Renewable Energy Careers (And How To Start in the Field)". Accesat 4 martie 2024. https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/renewable-energy-careers

Indeed. 2025. „Interpersonal Skills: Definitions, Examples and How To Improve". Indeed Career Guide. https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/interpersonal-skills.

Ingram, Audrey. 2024. „Engagement Is Rising; Guess Which Workforce Group Is Driving It." Workspan Daily, 4 septembrie 2024. Accesat 4 septembrie 2025. https://worldatwork.org/publications/workspan-daily/engagement-is-rising-guess-which-workforce-group-is-driving-it.

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. 2017. „Indicele egalității de gen 2017: România". https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20181370_mh0218188ron_pdf.pdf.

International Labour Organisation. 2013. ,,Proposals for the statistical definition and measurement of green jobs''. Prezentat la 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, octombrie 2013. Accesat 4 septembrie 2025.

https://www.ilo.org/resource/conference-paper/proposals-statistical-definition-and-measurement-green-jobs

International Renewable Energy Agency (IRENA) and International Labour Organization (ILO). 2023. Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023. Accesat 4 septembrie 2025. https://energypedia.info/wiki/Publication_-_Renewable_Energy_and_Jobs%3A_Annual_Review_2023

J

Johnson, R. M. 2021. „Advanced Degrees and Social Mobility in the United States". University of Pennsylvania.

K

Kalogiannakis, Michail, Stamatios Papadakis, și Alkinoos-Ioannis Zourmpakis. 2021. „Gamification in Science Education. A Systematic Review of the Literature." Education Sciences 11, nr. 1: 22. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.3390/educsci11010022.

Katz, L. F., and A. B. Krueger. 2018. „The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015". ILR Review 72 (2): 382–416. https://doi.org/10.1177/0019793918820008.

Kelloway, E. K., J. K. Dimoff, and S. Gilbert. 2023. „Mental Health in the Workplace". Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 10 (1): 363–387.

Khaykin, M. M., A. A. Lapinskas, and O. A. Kochergina. 2020. „The Development of the Theory of Human Capital in the Historical Dimension". Advances in Economics, Business and Management Research: 505–510.

Kwauk, Christina T., și Olivia M. Casey. 2022. „A Green Skills Framework for Climate Action, Gender Empowerment, and Climate Justice." Development Policy Review 40 (S2). Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1111/dpr.12624.

L

Li, Huan, Jisun Jung, and Hugo Horta. 2024. „The Same Starting Line? The Effect of a Master's Degree on PhD Students' Career Trajectories". Studies in Continuing Education 46 (1): 20–37. https://doi.org/10.1080/0158037X.2022.2117148.

LinkedIn Economic Graph. 2023. Future of Work Report: AI at Work (November 2023). Accesat 4 septembrie 2025. https://economicgraph.linkedin.com/research/future-of-work-report-ai

M

Marginson, Simon. 2018. „Higher Education, Economic Inequality and Social Mobility: Implications for Emerging East Asia". International Journal of Educational Development 63: 4–11.

Martinez, E. F., D. C. Bilges, S. T. Shabazz, R. Miller, și E. S. Morote. 2012. "To Work or Not to Work: Student Employment, Resiliency, and Institutional Engagement of Low-Income, First-Generation College Students." Journal of Student Financial Aid 42 (1): 3.

Martinez, E. F., D. C. Bilges, S. T. Shabazz, R. Miller, și E. S. Morote. 2012. "To Work or Not to Work: Student Employment, Resiliency, and Institutional Engagement of Low-Income, First-Generation College Students." Journal of Student Financial Aid 42 (1): 3.

Marzak, Meriem, and Mehdi Belghmi. 2024. „Embracing Digitalization in Education". International Journal of Innovation and Applied Studies 43 (4): 892–895. http://www.ijias.issr-journals.org/.

Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării. 2024. „Planul național de acțiune privind deceniul digital pentru România". București: Guvernul României.

Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării. 2024. „Strategia Națională pentru dezvoltarea și susținerea digitalizării prin intermediul Centrelor de Inovare Digitală din România 2024–2027". București: Secretariatul General al Guvernului României.

Ministerul Educației. 2021. Raport privind starea învățământului superior din România 2020–2021. București: Ministerul Educației. Accesat 4 septembrie 2025. https://www.edu.ro/sites/default/files/_fișiere/Minister/2021/Transparenta/Stare%20invatamant/Raport_stare_invatamant_superior_RO_2020_2021.pdf

Ministerul Muncii și Justiției Sociale. 2018. „Strategia Națională pentru Locuri de Muncă Verzi 2018–2025". București: Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Mironko, Arkadiusz, and Nella Sutyniec. 2024. „Can Employer-Academic Partnerships and Artificial Intelligence (AI) Improve Students' Performance at Job Interviews?" in Prioritizing Skills Development for Student Employability. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3571-0.ch002.

Moldir, Y., L. Karabassova, Z. Mukhatayev, and A. Yermukhambetova. 2022. „The Perception and Experience of Young Researchers in Doctoral Programmes in Kazakhstan". European Journal of Education 57: 484–496. https://doi.org/10.1111/ejed.12513.

Müller, M., R. Cowan, and H. Barnard. 2018. „On the Value of Foreign PhDs in the Developing World: Training versus Selection Effects in the Case of South Africa". Research Policy 47 (5): 886–900. https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.02.013.

Mustajab, Duta. 2024. „Exploring the Effectiveness of Remote and Hybrid Work Policies: A Literature Review on Workforce Management Practices". JMB 11 (2): 891–908. https://doi.org/10.33096/jmb.v11i2.798.

Mydin, Faridah, and Shahlan Surat. 2021. „Research Capability: Early-Career Academics' Perception of Doctoral Studies". European Journal of Educational Research 10 (4): 1893–1905. https://doi.org/10.12973/eu-jer.10.4.1893.

N

Nerad, Mersai, and Barbara Evans. 2014. „Globalization and Its Impacts on the Quality of PhD Education: Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide". Expanded/republished edition. Berkeley: University of California, Center for Innovation and Research in Graduate Education (CIRGE). https://doi.org/10.1007/978-94-6209-569-4.

Nicholson, Scott. 2012. "A User-Centered Theoretical Framework for Meaningful Gamification." Paper Presented at Games+Learning+Society 8.0, Madison, WI, June. Accesat 4 septembrie 2025. http://scottnicholson.com/pubs/meaningfulframework.pdf

O

OECD, The Future of Remote Work. 2021. „Opportunities and Policy Options for Trentino, OECD Local Economic and Employment Development". (LEED) Papers, No. 2021/07 (Paris: OECD Publishing, 2021), accesat 4 septembrie 2025, https://doi.org/10.1787/35f78ced-en.

OECD. 2020. „Entering a Labour Market in Turmoil: How Can Interpersonal Skills Help?". OECD Education and Skills Today. Accesat 1 septembrie 2025. https://oecdedutoday.com/entering-labour-market-turmoil-interpersonal-skills-help/.

OECD. 2023. „Promoting Diverse Career Pathways for Doctoral and Postdoctoral Researchers". OECD Publishing. September 1, 2023. https://www.oecd.org/en/publications/promoting-diverse-career-pathways-for-doctoral-and-postdoctoral-researchers_dc21227a-en.html.

OECD. 2024. „Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?". OECD Publishing. December 10, 2024. https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html.

OECD. 2025. „OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?". OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/194a947b-en.

Organizația Internațională a Muncii. 2025. „What Is a Green Job?". Accesat 28 august 2025. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/just-transition-towards-environmentally-sustainable-economies-and-societies/what-green-job.

P

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene. 2021. Regulamentul (UE) 2021/1060 din 24 iunie 2021 de stabilire a dispozițiilor comune privind Fondul european de dezvoltare regională, Fondul social european Plus, Fondul de coeziune, Fondul pentru o tranziție justă și Fondul european pentru afaceri

maritime, pescuit și acvacultură, precum și a normelor financiare aplicabile acestor fonduri și Fondului pentru azil, migrație și integrare, Fondului pentru securitate internă și Instrumentului de sprijin financiar pentru gestionarea frontierelor și politica de vize. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L 231 (30 iunie 2021). Accesat 4 septembrie 2025. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2021/1060/oj

PwC. 2022. „Munca în regim hibrid devine norma pe piața muncii din România". Accesat 1 septembrie 2025. https://blog.pwc.ro/2022/04/18/munca-in-regim-hibrid-devine-norma-pe-piata-muncii-din-romania/.

PwC. 2024. „Megatrends: Five Global Shifts Reshaping the World We Live In." PwC.

Q

R

Robson, J. 2023. „Graduate Employability and Employment" In Assessing the Contributions of Higher Education, edited by S. Marginson, B. Cantwell, D. Platonova, and A. Smolentseva, 177–196. Edward Elgar Publishing.

S/Ș

Sanahuja Vélez, Gabriela, și Gloria Ribes Giner. 2015. „Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review." Journal of Employment Counseling 52 (3): 121–130. https://doi.org/10.1002/joec.12010

Schulte, P., and H. Vainio. 2010. „Well-Being at Work – Overview and Perspective". Scandinavian Journal of Work, Environment & Health: 422–429.

Schultz, T. W. 1961. „Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research". Free Press.

Science Direct. 2024. „Advancing Excellence, Realising Impact." Annual Report.

Seaborn, Katie, și Dirk I. Fels. 2015. „Gamification in Theory and Action: A Survey." International Journal of Human–Computer Studies 74 (februarie): 14–31. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2014.09.006

Shagvaliyeva, Sussanna, and Rashad Yazdanifard. 2014. „Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance". American Journal of Industrial and Business Management 4: 20–23. http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004.

Sinfield, Sandra. 2008. „Essential Study Skills: The Complete Guide to Success at University". January. https://www.academia.edu/78037824/Essential_study_skills_the_complete_guide_to_success_at_university.

Skakni, Isabelle. 2018. „Reasons, Motives and Motivations for Completing a PhD: A Typology of Doctoral Studies as a Quest." Studies in Graduate and

Postdoctoral Education 9 (2): 197–212. https://doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00004.

Sloam, James, Ben Kisby și Ben Oldfield. 2021. „Voice, equality and education: The role of higher education in defining the political participation of young Europeans". Comparative European Politics 19 (3): 296–322. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1057/s41295-020-00228-z.

Stavroula, Leka, and Aditya Jain. 2018. „Mental Health in the Workplace in Europe". EU Compass for Action on Mental Health and Well-Being. Position Paper. https://health.ec.europa.eu/system/files/2017-06/2017_workplace_en_0.pdf.

T/Ț

Taylor Chris; Fox, Stuart; Evans, Ceryn; Rees, Gareth. 2020. „The 'civic premium' of university graduates: the impact of massification on associational membership". *Studies in Higher Education* 45 (7). pp. 1351-1366. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1637837.

U

UEFISCDI. 2021. „Studiu privind angajabilitatea absolvenților de învățământ superior." București: Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării. Accesat 3 septembrie 2025. https://uefiscdi.gov.ro/resource-866810-studiu-privind-angajabilitatea.pdf

UNEP, ILO, IOE & ITUC. 2008. „Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World. Worldwatch Institute for United Nations Environment Programme". Accesat 4 septembrie 2025. https://www.unep.org/resources/report/green-jobs-towards-sustainable-work-low-carbon-world.

UNESCO. 2023. „Digital Skills Critical for Jobs and Social Inclusion". April 20, 2023. https://www.unesco.org/en/articles/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion.

Up România. 2023. „Cum ChatGPT transformă și simplifică operațiunile de HR." Publicat 24 august 2023. Accesat 4 septembrie 2025.

Uslu, Kaplan, and Sevim Maviş. 2024. „Master's Students' Decisions on Pursuing a Doctoral Degree: Influencing Factors". Research in Pedagogy 14 (1): 103–118. https://doi.org/10.5937/IstrPed2401103K.

V

Van Mol, Christof. 2017. „Improving Web Survey Efficiency: The Impact of an Extra Reminder and Reminder Content on Web Survey Response." International Journal of Social Research Methodology 20 (4): 317–327. Accesat 4 septembrie 2025. https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1185255

Velasco, Marjorie S., John Christian V. Villanueva, and Manuel R. Guerrero. 2022. „Graduate Students' Motivational Factors and Educational Performance in Pursuance of Higher Education during COVID-19 Pandemic". British Journal of Teacher Education and Pedagogy 1 (2): 74–78. https://doi.org/10.32996/bjtep.2022.1.2.8.

W

Wakeling, P., and D. Laurison. 2017. „Are Postgraduate Qualifications the 'New Frontier of Social Mobility'?". The British Journal of Sociology 68 (3): 533–555.

Wiegerová, Adriana. 2016. „A Study of the Motives of Doctoral Students". Procedia - Social and Behavioral Sciences 217 (February): 123–131. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.043.

World Economic Forum . 2025. „The Future of Jobs Report 2025". Geneva: World Economic Forum . Accesat 27 august 2025. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.

X

Y

Z

ANEXA 1

CHESTIONARUL NAȚIONAL PRIVIND ANGAJABILITATEA ABSOLVENȚILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR (CNAAIS 2025)

A. DATE PERSONALE

A. Informații generale

A.01. Sex

☐ Masculin

☐ Feminin

A.02. Data nașterii

__ __/__ __/__ __ __ __

A.03.a. Locul nașterii

Județul: .....

A.03.b. Locul nașterii

Localitatea: .....

A.04. Domiciliul stabil

☐ Similar cu locul nașterii -> *Se sare la întrebarea A.05*

☐ În România -> *Se sare la întrebarea A.04a.*

☐ În străinătate -> *Se sare la întrebarea A.04c.*

A.04.a. Domiciliul stabil

Județul: .....

A.04.b. Domiciliul stabil

Localitatea: .....

A.04.c. Domiciliul stabil

Statul: .....

A.04.d. Domiciliul stabil

- ☐ Mediul urban
- ☐ Mediul rural

A.05. Starea civilă

- ☐ Căsătorit(ă)
- ☐ Necăsătorit(ă)
- ☐ Divorțat(ă)/Văduv(ă)
- ☐ Uniune consensuală
- ☐ Prefer să nu răspund

A.06. Stare socială specială

- ☐ 1 - Orfan de un părinte (de mamă) -> *se sare la A7.c.*
- ☐ 2 - Orfan de un părinte (de tată) -> *se sare la A7.d.*
- ☐ 3 - Orfan de ambii părinți -> *se sare la întrebarea C10.*
- ☐ 4 - Provenit din sistemul de protecție a copiilor -> *se sare la întrebarea C10.*
- ☐ 5 - Provenit din familie monoparentală (în întreținerea mamei) -> *se sare la A7.c.*
- ☐ 6 - Provenit din familie monoparentală (în întreținerea tatălui) -> *se sare la A7.d.*
- ☐ 7 - Nu este cazul -> *se sare la A7.a.*

A7.a. Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Mamă

- ☐ Fără studii
- ☐ Învățământ primar
- ☐ Învățământ gimnazial
- ☐ Învățământ liceal
- ☐ Studii postliceale
- ☐ Studii universitare de licență
- ☐ Studii universitare de master / de lungă durată

☐ Studii universitare de doctorat

A7.b. Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Tata -> *se sare la A.8.*

☐ Fără studii
☐ Învățământ primar
☐ Învățământ gimnazial
☐ Învățământ liceal
☐ Studii postliceale
☐ Studii universitare de licență
☐ Studii universitare de master / de lungă durată
☐ Studii universitare de doctorat

A7.c. Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Mamă *[varianta pentru orfani/monoparental] -> se sare la A.8. (indiferent de variantă)*

☐ Fără studii
☐ Învățământ primar
☐ Învățământ gimnazial
☐ Învățământ liceal
☐ Studii postliceale
☐ Studii universitare de licență
☐ Studii universitare de master / de lungă durată
☐ Studii universitare de doctorat

A7.d. Ultimul nivel de educație absolvit de părinți. Tata *[varianta pentru orfani/monoparental] -> se continuă cu A.8. (indiferent de variantă)*

☐ Fără studii
☐ Învățământ primar
☐ Învățământ gimnazial
☐ Învățământ liceal
☐ Studii postliceale
☐ Studii universitare de licență
☐ Studii universitare de master / de lungă durată
☐ Studii universitare de doctorat

☐

A8. Situație medicală specială

- ☐ Da, persoană cu dizabilități
- ☐ Da, persoană cu boli grave și incurabile
- ☐ Da, alte situații
- ☐ Nu este cazul

B. STUDII PREUNIVERSITARE ABSOLVITE

B.01. Filiera

- ☐ Filiera teoretică (profilurile umanist și real)
- ☐ Filiera tehnologică (profilurile tehnic, servicii, resurse naturale și protecția mediului)
- ☐ Filiera vocațională (profilurile militar, teologic, sportiv, artistic şi pedagogic)

B.02. Profil

Profilul:.....

B.03. Forma de învățământ

- ☐ Învățământ cu frecvență redusă
- ☐ Învățământ cu frecvență

B.04. Anul absolvirii

Anul: _ _ _ _

B.05. Sesiunea în care a fost susținut Examenul de Bacalaureat promovat

- ☐ Vară
- ☐ Toamnă

B.06. Anul în care a fost susținut Examenul de Bacalaureat promovat

Anul: __ __ __ __

B.07. Media generală la Examenul de Bacalaureat promovat

- ☐ 6,00 – 6,99
- ☐ 7,00 – 7,99
- ☐ 8,00 – 8,99
- ☐ 9,00 – 9,99
- ☐ 10

C. STUDII UNIVERSITARE ABSOLVITE

C.01. Care este ultimul nivel de studii absolvit?

- ☐ Studii universitare de licență
- ☐ Studii universitare de master
- ☐ Studii universitare de doctorat

C.02. Instituția de învățământ superior

Denumirea instituției: .....

C.03. Programul de studii / specializarea / domeniul de studii

Specializarea/domeniul de studii: .....

C.04. Forma de învățământ

- ☐ Învățământ cu frecvență (IF)
- ☐ Învățământ cu frecvență redusă (IFR)
- ☐ Învățământ la distanță (ID)

C.05. Forma de finanțare a studiilor

- ☐ Buget
- ☐ Taxă

C.06. Tipul de bursă obținut

- [ ] Nebursier
- [ ] Bursă a statului român
- [ ] Bursa Meritul Olimpic (MEC)
- [ ] Bursă de excelență/performanță
- [ ] Bursă de merit
- [ ] Bursă de studiu
- [ ] Bursă socială
- [ ] Alt tip de bursă din surse legal constituite
- [ ] Bursă de ajutor social, ocazională
- [ ] Bursă doctorală (grant doctoral)
- [ ] Alt tip de bursă din venituri extrabugetare

C.07. Media generală de finalizare a ultimului ciclu de studii absolvit

Media înscrisă pe diploma de absolvire a ultimului ciclu de studii absolvit.

- [ ] 6,00 – 6,99
- [ ] 7,00 – 7,99
- [ ] 8,00 – 8,99
- [ ] 9,00 – 9,99
- [ ] 10

C.08. Anul universitar (înscriere)

Anul: __ __ __ __

C.09. Anul universitar (finalizare)

Anul în care ați obținut diploma de finalizare a studiilor.

Anul: __ __ __ __

C.10. Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat acțiuni de voluntariat?

- [ ] Da
- [ ] Nu

C.11. Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați beneficiat de stagii de mobilitate, fie de studii sau de practică, în afara României?

- ☐ Da
- ☐ Nu

C.12. Pe durata ultimului ciclu de studii superioare absolvit, ați efectuat stagii de internship?

- ☐ Nu, nu am avut deloc posibilitatea
- ☐ Da, am realizat un stagiu de practică neplătit
- ☐ Da, am realizat un stagiu de practică plătit
- ☐ Da, am realizat mai multe stagii de practică în domeniul meu
- ☐ Da, am realizat mai multe stagii de practică și în domenii diferite

D. Tranziția către piața muncii

D.01. Ați avut un loc de muncă plătit pe durata studiilor?

- ☐ Da, full-time (8 ore)
- ☐ Da, part-time (4 ore)
- ☐ Da, prin desfășurarea unor activități independente
- ☐ Nu -> *Se sare la întrebarea D.03.*

D.02. Ați păstrat locul de muncă ulterior absolvirii studiilor universitare?

- ☐ Da
- ☐ Nu

D.03. Ați reușit să vă angajați ulterior finalizării studiilor universitare?

- ☐ Sunt angajat(ă)
- ☐ Nu sunt angajat(ă), dar caut activ un loc de muncă → *se sare la D03a*
- ☐ Nu sunt angajat(ă) și nu caut un loc de muncă → *se sare la E01*

D.03a. Care a fost intervalul de timp în care ați căutat un loc de muncă? (luni)

Numărul de luni: ..... -> *Se sare la întrebarea D.05.*

D.04. Cât de greu a fost să vă găsiți primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Foarte greu	Greu	Nici ușor, nici greu	Ușor	Foarte ușor

D.05. Care a fost câștigul lunar net („în mână") mediu pe care l-ați avut la primul loc de muncă după finalizarea studiilor universitare (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?

Suma: .....

D.06. În ce măsură apreciați că așteptările referitoare la tranziția către piața muncii după absolvirea studiilor universitare au fost realiste?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	Într-o mică măsură	Nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru)	În mare măsură	În foarte mare măsură

D.07. Care sunt abilitățile pe care le considerați esențiale pentru a vă integra cu succes într-o organizație, având în vedere domeniul în care ați studiat? (selectați varianta cea mai relevantă pentru dvs.)

- ☐ Abilități de lucru în echipă
- ☐ Abilități de comunicare
- ☐ Abilități de rezolvare a problemelor
- ☐ Abilități tehnice
- ☐ Abilități de adaptabilitate și învățare continuă

D.08. Care considerați că este principala provocare cu care se confruntă tinerii absolvenți în găsirea unui loc de muncă?

- ☐ Lipsa experienței relevante
- ☐ Concurența mare pe piața muncii
- ☐ Cerințe prea mari ale angajatorilor
- ☐ Salarii foarte mici
- ☐ Lipsa unei rețele de contacte (networking)

E. Statul actual

E.01. Care este situația dumneavoastră actuală?

- ☐ Angajat(ă) cu contract de muncă pe durată determinată
- ☐ Angajat(ă) cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată
- ☐ Aflat(ă) în incapacitate de muncă din motive medicale -> *Se sare la întrebarea F.2.a0*
- ☐ Casnic(ă) -> *Se sare la întrebarea F.2.a0*
- ☐ Contract de colaborare pe perioadă scurtă (sub 6 luni)
- ☐ Student(ă) -> *Se sare la întrebarea F.2.a0*
- ☐ Șomer(ă) -> *Se sare la întrebarea F.2.a0*
- ☐ Lucrător independent
- ☐ Lucrez ca Persoană fizică autorizată (PFA)
- ☐ Altele -> (*Vă rugăm să precizați ___)*

E.02. Aveți un loc de muncă în:

- ☐ Mediul privat
- ☐ Mediul public

E.02a. Cum ați găsit acest loc de muncă?

- ☐ Website-uri de profil (anunțuri de angajare)
- ☐ Târguri de locuri de muncă
- ☐ Stagii de practică sau internship
- ☐ Prin plasament profesional în timpul studiilor universitare
- ☐ Prin familie sau prieteni

- ☐ Prin intermediul instituției de învățământ superior absolvite (ex. centrul de consiliere, cadre didactice, facultate)
- ☐ Agenția publică de ocupare a forței de muncă (ANOFM/AJOFM)
- ☐ Agenție privată de ocupare a forței de muncă
- ☐ Rețele de socializare (Facebook, LinkedIn, Instagram)
- ☐ Prin examen național de repartizare (ex. rezidențiatul)
- ☐ Prin examen național de titularizare în învățământul preuniversitar
- ☐ Am fost abordat(ă) direct de angajator
- ☐ Am propria afacere
- ☐ Lucrez pentru o afacere de familie

E.02b. Care este ocupația dumneavoastră?

Ocupația:
.....
..

E.02c. Aveți în coordonare (directă sau indirectă) alți membri ai personalului?

- ☐ Da
- ☐ Nu

E.02d. Sunteți angajat cu normă întreagă?

- ☐ Da
- ☐ Nu

E.02e. Câte ore lucrați, în medie, la locul de muncă pe săptămână (cu excepția orelor suplimentare)?

Numărul de ore: .....

E.02f. Care este câștigul lunar net mediu (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?

Suma: .....

E.02g. Cum apreciați domeniul de activitate în care activați raportat la domeniul studiilor universitare absolvite?

- ☐ În concordanță cu domeniul studiat
- ☐ Conex cu domeniul studiat
- ☐ Diferit de domeniul studiat
- ☐ Nu poate fi încadrat într-un anumit domeniu
- ☐ Calificările necesare în domeniul de activitate nu sunt specifice studiilor universitare

E.02h. În ce măsură apreciați că studiile universitare absolvite v-au ajutat să obțineți acest job?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru)	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

E.02i. Considerați că prestigiul instituției de învățământ superior absolvite v-a ajutat să obțineți acest job?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	nici într-o mică, nici într-o mare măsură (Neutru)	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

E.02j. Aveți un part-time job, pe lângă norma de bază?

- ☐ Da
- ☐ Nu

E.02k. Cum catalogați următoarele afirmații?
(0 – nu este cazul, 1 – dezacord total 2 – dezacord, 3 – nici acord, nici dezacord, 4 – acord, 5 – total de acord).

0	1	2	3	4	5	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Beneficiez de autonomie la locul de muncă.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Am siguranța locului de muncă.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Am oportunități de a învăța lucruri noi și de a-mi dezvolta competențele.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Beneficiez de câștiguri în raport cu așteptările mele.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sunt deschis(ă) către noi provocări și locuri de muncă.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Am perspective bune în ceea ce privește cariera
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sunt mulțumit(ă) de statutul social pe care îl am.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Am atins un echilibru între viață și profesie.
☐	☐	☐	☐	☐	☐	Am șansa de a face ceva util pentru societate.

E.03a. Sunteți în căutarea unui loc de muncă?

☐ Da

☐ Nu -> *se sare la întrebarea F.2.a0.*

E.03b. De cât timp căutați un loc de muncă?

Numărul de luni: .....

E.03c. Care este câștigul lunar net mediu pe care îl urmăriți (fără a include ore suplimentare, tichete de masă, bonusuri sau alte plăți)?

Suma: .....

F.01. Satisfacția asupra locului de muncă

F.01.a. În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul educațional urmat de dumneavoastră?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	în oarecare măsură	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

F.01.b. În ce măsură considerați că pandemia de COVID-19 a afectat traseul profesional urmat de dumneavoastră?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	în oarecare măsură	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

F.01.c. În ce măsură considerați că angajatorul dvs. acordă importanță bunăstării angajaților?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	în oarecare măsură	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

F.01.d. Ați observat o creștere a productivității dvs. atunci când reușiți să mențineți un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	în oarecare măsură	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

F.01.e. Aveți acces la resurse care să vă sprijine în gestionarea stresului și îmbunătățirea sănătății mintale (de exemplu, consiliere psihologică, sesiuni de mindfulness, traininguri)?

☐ Da

☐ Nu

F.02. Munca în era hibridă

F.2.a. Care e situația actuală cu privire la modalitatea de muncă?

☐ Exclusiv la sediul angajatorului → *sare la F.2.a0.*

☐ Exclusiv la distanță (telemuncă) → *sare la F.2.a1.*

☐ Hibrid → *sare la F.2.a1.*

F.2.a.0 Ați avut experiență de muncă hibridă (alternând între birou și muncă la distanță) în ultimii 5 ani?

☐ Da -> *sare la F.2.a1.*

☐ Nu -> *sare la F.2.a2.*

F.2.a.1 Cum evaluați experiența dvs. de muncă hibridă?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură pozitivă	în mică măsură pozitivă	neutru	în mare măsură pozitivă	într-o foarte mare măsură pozitivă

F.2.a.2 În ce măsură considerați că munca hibridă ar putea fi o opțiune potrivită pentru dvs. în viitor?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură potrivită	în mică măsură potrivită	neutru	în mare măsură potrivită	într-o foarte mare măsură potrivită

F.2.b În ce măsură luați în calcul flexibilitatea programului de lucru atunci când căutați sau ați căutat un loc de muncă?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	neutru	în mare măsură	într-o foarte mare măsură

F.2.c Ați desfășurat până acum activități pe cont propriu / ca freelancer?

☐ Da -> *sare la F.2.c1*

☐ Nu -> *sare la F.2.d*

☐ Nu, dar intenționez -> *sare la F.2.d*

☐ Nu știu / Nu răspund -> *sare la F.2.d*

F.2.c.1. Care a fost principala motivație pentru a lucra pe cont propriu?

- ☐ Lipsa oportunităților de angajare în domeniul dorit
- ☐ Posibilitatea unor câștiguri mai mari
- ☐ Posibilitatea de a lucra cu clienți internaționali
- ☐ Dorința de independență profesională
- ☐ Flexibilitatea în organizarea programului de lucru
- ☐ Alte motive (vă rugăm să specificați)

F.2.d. Considerați că munca pe cont propriu este o opțiune viabilă pe termen lung?

- ☐ Da, în majoritatea domeniilor
- ☐ Da, dar doar în anumite domenii
- ☐ Nu, este nesustenabilă pe termen lung
- ☐ Nu sunt sigur(ă)
- ☐ Prefer să nu răspund

F.03. Alte tendințe

F.3.a. Cât considerați că sunt de importante recalificare și perfecționarea profesională pe piața muncii la momentul actual?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură importante	în mică măsură importante	în oarecare măsură importante	în mare măsură importante	într-o foarte mare măsură importante	nu știu, nu răspund

F.3.b. Ați participat la programe de recalificare sau perfecționare profesională de la absolvire?

- ☐ Da, cursuri fizice
- ☐ Da, cursuri online
- ☐ Da, programe oferite la locul de muncă
- ☐ Nu
- ☐ Nu și nu intenționez să particip

F.3.c. În ce măsură considerați că I.A. poate contribui la îmbunătățirea proceselor de muncă și la creșterea productivității în domeniul în care activați sau intenționați să activați?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură	în mică măsură	în oarecare măsură	în mare măsură	într-o foarte mare măsură	nu știu, nu răspund

F.3.d. Având în vedere impactul major al revoluției inteligenței artificiale asupra pieței muncii, cât de pregătit(ă) considerați că sunteți pentru a face față provocărilor și riscurilor pe care aceasta le poate genera în domeniul în care activați sau intenționați să activați?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
într-o foarte mică măsură pregătit(ă)	în mică măsură pregătit(ă)	în oarecare măsură pregătit(ă)	în mare măsură pregătit(ă)	într-o foarte mare măsură pregătit(ă)	nu știu, nu răspund pregătit(ă)

F.04. Participare civică și valori politice

F.4.a. Ați desfășurat activități extrașcolare în timpul studiilor universitare?

☐ Da

☐ Nu → *sare la F.4.d*

F.4.b. În ce tipuri de activități de extracurriculare v-ați implicat pe parcursul studiilor universitare?

☐ Asociații și organizații studențești (ex. consilii studențești, organizații studențești, proiecte civice)

☐ Cultură și artă (ex. muzică, teatru, dans, literatură)

☐ Activități sociale și voluntariat (ex. sprijin pentru persoane vulnerabile, ONG-uri sociale)

☐ Sănătate și servicii de urgență (ex. Crucea Roșie, prim ajutor, sprijin în spitale)

- ☐ Educație și mentorat (ex. sprijin pentru copii, educație timpurie)
- ☐ Tineret și educație non-formală (ex. tabere, ateliere, activități comunitare, educația adulților)
- ☐ Mediu și protecția naturii (ex. ecologie, drepturile animalelor)
- ☐ Implicare politică și civică (ex. organizații studențești, grupuri de interes, activism politic)
- ☐ Activități academice și științifice (ex. cercuri, conferințe, cercetare studențească)
- ☐ Sport și activități fizice (ex. cluburi sportive, competiții)
- ☐ Altele

F.4.c. Care a fost principalul motiv pentru care v-ați implicat în activități extracurriculare ?

- ☐ Contribuția la activități de interes comunitar
- ☐ Dezvoltarea personală (abilități, experiențe noi)
- ☐ Avantaje profesionale (pentru CV, carieră)
- ☐ Oportunitatea de a cunoaște oameni noi
- ☐ Motive religioase sau etice
- ☐ Altul

F.4.d. În ultimele 12 luni, ați desfășurat vreuna dintre următoarele activități pentru a influența sau sprijini o cauză politică ori socială?

- ☐ Nu am desfășurat nicio activitate din lista de mai jos
- ☐ Am contactat un politician sau o instituție pentru a exprima o opinie / a solicita o schimbare
- ☐ Am donat sau am participat la activitățile unui partid politic / grup de advocacy
- ☐ Am desfășurat activități într-o organizație civică sau cu scop politic
- ☐ Am purtat / afișat simboluri vizuale pentru o campanie
- ☐ Am semnat o petiție
- ☐ Am participat la o demonstrație / protest / marș
- ☐ Am făcut voluntariat într-o organizație non-profit, caritabilă sau de mediu
- ☐ Am boicotat / cumpărat produse din motive politice / etice / de mediu
- ☐ Am folosit hashtag-uri sau am schimbat poza de profil pentru a susține o cauză
- ☐ Am participat la consultări publice (online / față în față)

F.05. Satisfacția asupra vieții

F.05.a. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de starea dumneavoastră de sănătate?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
deloc sau într-o foarte mică măsură	în mică măsură	neutru	în mare măsură	absolut sau într-o foarte mare măsură	nu știu, nu răspund

F.05.b. În ce măsură vă considerați o persoană fericită?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
deloc sau într-o foarte mică măsură	în mică măsură	neutru	în mare măsură	absolut sau într-o foarte mare măsură	nu știu, nu răspund

F.05.c. În ce măsură veniturile dumneavoastră actuale vă permit să aveți un trai decent?

1	2	3	4	5	0
☐	☐	☐	☐	☐	☐
deloc sau într-o foarte mică măsură	în mică măsură	neutru	în mare măsură	absolut sau într-o foarte mare măsură	nu știu, nu răspund

G. Autoevaluarea competențelor și abilităților relevante pe piața muncii

G.01. Abilități de alfabetizare

G.01.a. Pot lectura și înțelege texte complexe ce utilizează termeni specifici domeniului meu absolvit.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.01.b. Pot explica în termeni simpli concepte complexe din domeniul meu absolvit

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.01.c. Pot înțelege atunci când cineva discută cu mine folosind termeni și concepte specifice domeniului pe care l-am absolvit.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02. Abilități de gândire critică și rezolvare a problemelor

G.02.a. Evaluez critic credibilitatea și relevanța informațiilor înainte de a le folosi.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.b Pot structura argumente logice și coerente atunci când analizez o problemă.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.c. Pot identifica relațiile cauzale corecte și evit confuziile între corelație și cauzalitate.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.d. Îmi pot ajusta punctul de vedere dacă primesc argumente și dovezi solide.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.e. Identific rapid problema principală într-o situație complexă

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.f. Găsesc mai multe alternative pentru a rezolva o problemă și aleg varianta optimă.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.02.g. Evaluez impactul deciziilor mele și îmi ajustez abordarea atunci când este necesar.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G. 03. Competențe multilingvistice

G.03.a. În cadrul locurilor de muncă pe care le-ați avut după absolvire, ați fost în situația de a comunica într-o limbă străină?

- ☐ Da, frecvent
- ☐ Da, ocazional
- ☐ Nu, niciodată

G.03.b. Câte limbi străine cunoașteți la un nivel care să vă permită să comunicați în contexte profesionale?

- ☐ 0
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3 sau mai multe

G.03.c. Care sunt limbile străine pe care le cunoașteți cel mai bine?

Opțiuni multiple

G.03.d. Ați dobândit competențe de comunicare într-o limbă străină în cadrul locului de muncă?

- ☐ Da
- ☐ Nu

G.03.e. Pot comunica oral într-o limbă străină astfel încât să fiu înțeles(ă) de ceilalți.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.03.f. Pot comunica în scris într-o limbă străină.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.03.g. Pot înțelege atunci când cineva vorbește într-o limbă străină.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.03.h. Pot citi și înțelege un text scris într-o limbă străină.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04. Abilități interpersonale și de comunicare

G.04.a. Sunt atent(ă) la ceea ce spun colegii și îi las să își termine ideea înainte de a răspunde.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.b. Încerc să rezolv conflictele prin dialog și negociere.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.c. Accept și înțeleg punctele de vedere diferite, chiar dacă nu sunt de acord cu ele.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.d. Îmi păstrez calmul și încrederea în mine chiar și în situații de dezacord.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.e. Accept feedback-ul primit și încerc să îl folosesc pentru a mă îmbunătăți.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.f. Îmi exprim punctul de vedere într-un mod clar și respectuos

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.04.g. Mă implic activ în discuțiile de grup și colaborez eficient cu ceilalți.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G. 05. Abilități digitale și utilizarea inteligenței artificiale

G.05.a. Pot utiliza eficient pachetul Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.b. Pot organiza eficient mesajele și fișierele digitale

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.c. Pot efectua căutări online pentru a găsi informații relevante

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.d. Pot evalua credibilitatea surselor online pe care le accesez.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.e. Pot recunoaște amenințări cibernetice precum phishing, malware sau scam-uri.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.f. Pot utiliza software de editare foto și grafică (ex. Photoshop, Canva, GIMP).

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.g. Pot crea și publica conținut digital pe platforme diverse (bloguri, rețele sociale, site-uri web)

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.h. Pot căuta, filtra și organiza date utilizând Excel, Google Sheets sau alte programe similare

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.i. Pot extrage informații relevante din seturi mari de date pentru a lua decizii informate

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.j. Pot utiliza instrumente digitale pentru a colabora eficient în proiecte (ex. Google Workspace, Microsoft Teams, Slack).

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.k. Am utilizat platforme de inteligență artificială (ex. ChatGPT, Bard, Midjourney) pentru documentare

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.l. Pot adapta setările și opțiunile unui instrument de inteligență artificială la nevoile mele.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.m. Pot integra rezultatele generate de inteligență artificială în activitățile mele profesionale.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.n. Pot evalua critic corectitudinea și relevanța conținutului generat de inteligență artificială

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

G.05.o. Înțeleg riscurile etice asociate utilizăriide inteligență artificială și pot lua măsuri pentru a le gestiona corect.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	În oarecare măsură	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

H. Locuri de muncă verzi

H.01. În ce măsură considerați că schimbările climatice afectează domeniul dumneavoastră de activitate?

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
Într-o foarte mică măsură	În mică măsură	Neutru	În mare măsură	Într-o foarte mare măsură

H.02. În ce măsură considerați că ați dobândit competențe legate de sustenabilitate și protecția mediului în domeniul dumneavoastră de studiu?

1	2	3	4	5

☐ Într-o foarte mică măsură	☐ În mică măsură	☐ Neutru	☐ În mare măsură	☐ Într-o foarte mare măsură

H.03. Cât de interesat(ă) sunteți să urmați cursuri suplimentare pentru a vă dezvolta competențele verzi și a deveni mai competitiv(ă) pe piața muncii?

1	2	3	4	5
☐ Într-o foarte mică măsură	☐ În mică măsură	☐ Neutru	☐ În mare măsură	☐ Într-o foarte mare măsură