



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară nr. 6 "Educație și competențe"

Obiectivele specifice 6.13 și 6.14

Proiect: ***Facilitarea integrării studenților pe piața muncii prin consiliere și participare la programe de învățare la locul de muncă***

Contract nr. POCU/90/6.13/6.14/107075

Beneficiar: MISCAREA ROMÂNĂ PENTRU CALITATE

Activitatea 1.1 - Crearea unui sistem de informare coordonată privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional /local

DOCUMENT DE ANALIZA A NEVOILOR ACTUALE ȘI VIITOARE ALE PIEȚEI MUNCII DE LA NIVELUL REGIUNII SUD VEST OLTENIA



CUPRINS:

- I. Contextul proiectului**
- II. Contextul regional**
- III. Metodologia de realizare a studiului**
- IV. Tendințe generale privind evoluția forței de muncă**
- V. Caracterizarea generației actuale - așteptări, viziuni**
- VI. Specificul programelor de studii existente la nivelul facultăților de inginerie ale Universității din Craiova**
- VII. Mari angajatori în regiunea Oltenia pe domeniul inginerie**
- VIII. Strategii practicate de angajatori pentru retenția angajaților**
- IX. Lista firme interviuate. Prezentare generală**
- X. Prezentarea subiectelor care au fost abordate în interviuri**
- XI. Centralizare job-uri disponibile**
- XII. Centralizare cerințe solicitate de piața muncii**



I. Contextul proiectului

Mișcarea Română pentru Calitate implementează proiectul „Facilitarea integrării studenților pe piața muncii prin consiliere și participare la programe de învățare la locul de muncă” - POCU/90/6.13/6.14/107075, finanțat din Fondul Social European, Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020, Axa prioritară nr. 6 ”Educație și competențe”, Obiectivele specifice 6.13 „Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă / cercetare / inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI” și 6.14 „Creșterea participării la programe de învățare la locul de muncă a elevilor și ucenicilor din învățământul secundar și terțiar non-universitar, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI”.

Obiectivul general al proiectului este creșterea numărului absolvenților de învățământ universitar din cadrul Universității din Craiova, cu 119 studenți care își găsesc un loc de muncă, ca urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă. Obiectivul general va fi realizat prin crearea unui sistem de informare coordonată privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional, furnizarea de sesiuni de training specializate pentru 210 studenți, furnizarea serviciilor de consiliere profesională pentru 270 de studenți, organizarea de stagii de practică pentru 270 studenți - dintre care 60 de stagii de practică vor fi implementate la organizații din state membre ale Uniunii Europene, și sprijinirea integrării pe piața muncii a 119 studenți.

O serie de obiective specifice ale proiectului se referă la Crearea unui sistem de informare coordonată privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional /local:

- Obs.1 Implementarea de programe și servicii inovatoare de facilitare a inserării pe piața muncii pentru 270 studenți din Regiunea Sud Vest Oltenia, din cadrul Universității din Craiova;
- Obs.4 Creșterea adaptabilității a 270 studenți din cadrul Universității din Craiova la cerințele pieței muncii și la cerințele specifice locului de muncă pentru 270 persoane;
- Obs.6 Valorificarea cooperării între mediul universitar și întreprinderi/agenți economici, la nivelul Regiunii Sud Vest Oltenia, în vederea dezvoltării de programe de învățare prin muncă;
- Obs.7 Identificarea nevoilor actuale și viitoare ale pieței, în vederea corelării activităților de instruire a studenților, în acord cu cerințele pieței



muncii, prin crearea unui sistem de informare coordonată la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia.

În vederea atingerii acestor obiective, este necesară crearea unui sistem de informare coordonată privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional /local. Prin acest sistem se va asigura creșterea gradului de adaptabilitate a competențelor studenților la cerințele pieței muncii.

II. Contextul regional

În regiunea Sud Vest Oltenia, educația și formarea profesională se dezvoltă în contextul larg al dezvoltării regionale și locale, ale căror direcții sunt date de documentele strategice pentru perioada actuală de programare.

Planul de dezvoltare regională Sud-Vest Oltenia 2014-2020 este un instrument care susține includerea în strategiile naționale a obiectivelor de investiții ce vor contribui la dezvoltarea socio-economică a regiunii, fundamentează domeniile de intervenție și necesarul de finanțare din fonduri europene în perioada de programare 2014-2020 și cuprinde un portofoliu de proiecte strategice cu impact regional și local. PDR reprezintă instrumentul prin care regiunea, plecând de la analiza socio-economică regională și având drept cadru obiectivele tematice, prioritățile de investiții și acțiunile cheie prevăzute de proiectele de regulamente privind fondurile europene, își promovează prioritățile și interesele în domeniul economic, social etc., reprezentând în același timp contribuția regiunii la elaborarea Strategiei Naționale de Dezvoltare 2014-2020.

Aspectele cele mai importante privind educația și formarea profesională, sunt abordate din punctul de vedere al resurselor umane implicate în proces și din punctul de vedere al infrastructurii de învățământ și de cercetare-dezvoltare. Prioritățile 2014-2020 ale regiunii sunt stabilite astfel încât să se asigure dezvoltarea durabilă și echilibrată a regiunii, punând accent pe avantajele competitive, în centru aflându-se resursa umană. Pornind de la orientarea primordială trasată de UE pentru perioada 2014-2020, aceea că societatea spre care ne îndreptăm este definită ca societate inteligentă, bazată pe cunoaștere, sunt stabilite domeniile de intervenție și operațiunile/activitățile indicative (Conform Rezumatului PDR SV Oltenia 2014-2020).

Strategia de Dezvoltare Economico-Socială a Județului Dolj pentru perioada 2014-2020 a fost elaborată cu scopul de a deveni principalul instrument de planificare strategică și de orientare a investițiilor pentru instituție, pentru administrațiile publice locale, dar și pentru alte categorii interesați, precum cei din mediul privat, universitar sau non-guvernamental. Pornind de la problemele identificate în capitolul de analiză, au fost identificate și definite obiective strategice care au în vedere evitarea materializării amenințărilor atât prin eliminarea punctelor slabe, cât și prin valorificarea punctelor tari și a oportunităților. Dintre prioritățile de dezvoltare enunțate în document putem aminti: Creșterea competitivității economice a regiunii, Dezvoltarea resurselor



umane în sprijinul unei ocupări durabile și a incluziunii sociale (conform Strategia Dolj 2014-2020).

Strategia de dezvoltare durabilă a județului Gorj pentru perioada 2011-2020. Principiul central al strategiei este principiul dezvoltării durabile, cu respectarea celor trei dimensiuni (ecologică, economică și socială) cu toate implicațiile: atingerea performanțelor de mediu impuse de Uniunea Europeană și de strategia națională privind dezvoltarea durabilă, creșterea competitivității administrației județene și a celor locale în scopul maximizării aportului lor la accelerarea progresului economic și social prin stabilirea de noi obiective și identificarea unor oportunități adaptate la noile condiții și exigențe, pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la modelul de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă, orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural. Obiectivele strategice sunt stabilite în concordanță cu cele cinci fațete ale dezvoltării județului, primul dintre ele strategice vizând Consolidarea unei baze economice sustenabile. Domeniile prioritare de intervenție și acțiunile propuse contribuie la atingerea obiectivelor strategice și viziunii în perspectiva anului 2020 (conform Strategia Gorj 2011- 2020).

Strategia de dezvoltare a județului Mehedinți pentru perioada 2014-2020 Strategia de dezvoltare a județului pentru perioada 2014 - 2020 este fundamentată pe trei piloni principali:

- analiza stadiului actual de dezvoltare socio-economică, concretizată în analiza SWOT;

- domeniile de dezvoltare în corelare cu potențialul existent;

- oportunitățile de finanțare pentru perioada de programare 2014-2020.

Obiectivul general al Strategiei de Dezvoltare a Județului Mehedinți pentru perioada 2014-2020 este dezvoltarea durabilă și îmbunătățirea calității vieții populației, astfel încât acest județ să devină competitiv pe termen lung și atractiv pentru investiții, cu valorificarea patrimoniului natural și cultural, material și imaterial, mobil și imobil și dezvoltarea unei comunități capabile să gestioneze resursele în mod eficient și eficace. În urma analizei stadiului actual de dezvoltare a județului și evaluării potențialului existent în contextul oportunităților de finanțare pentru perioada de programare 2014- 2020, au fost stabilite obiective specifice și priorități, care vor fi atinse prin operațiuni orientative subsumate acestora, integrând direct cerințele de dezvoltare durabilă a teritoriului pe termen lung. Una dintre priorități vizează Creșterea competitivității mediului economic a județului Mehedinți, determinând Obiectivul specific 2: Creșterea competitivității mediului economic prin sprijinirea întreprinderilor pentru crearea de noi locuri de muncă, dezvoltarea parteneriatelor public-privat și colaborarea cu mediul academic (conform Strategia Mehedinți 2014-2020).

Strategia de dezvoltare a județului Olt pentru perioada 2014-2020. Principiul central al strategiei este principiul dezvoltării durabile, cu respectarea celor trei dimensiuni (ecologică, economică și socială) cu toate implicațiile: atingerea performanțelor de mediu impuse de Uniunea Europeană și de strategia națională privind dezvoltarea durabilă, creșterea competitivității administrației județene și a celor locale în scopul maximizării aportului lor la accelerarea progresului economic și social prin stabilirea de noi obiective și identificarea unor

oportunități adaptate la noile condiții și exigențe, pentru trecerea, într-un interval de timp rezonabil și realist, la modelul de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă, orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural. Pornind de la analiza situației actuale a județului Olt în context regional, au fost identificate principalele domenii de intervenție în perspectiva anului 2020. Dintre axele prioritare, primele trei axe vizează Creșterea economică inteligentă: economie bazată pe cunoaștere și inovare; Creșterea economică durabilă: economie competitivă, cu emisii scăzute de carbon și utilizare eficientă a resurselor; Creșterea economică inclusivă: grad ridicat de ocupare a forței de muncă (conform Strategia Olt 2014-2020).

Strategia integrată de dezvoltare durabilă a județului Vâlcea pentru perioada 2015-2022. Strategia Integrată de Dezvoltare Durabilă a Județului Vâlcea reprezintă exercițiul de planificare a dezvoltării teritoriului pentru orizontul de timp 2022 și furnizează:

- măsuri și proiecte care să contribuie la creșterea capacității teritoriului de a genera o dezvoltare economică durabilă și implicit de a menține și atrage forță de muncă inovativă;
- modalități de identificare a zonelor ce necesită intervenții specifice pentru valorificarea sau protecția capitalului natural și construit;
- căi de asigurare a echilibrului între politicile economice, de mediu și culturale în vederea planificării coerente a procesului de dezvoltare, precum și de a conserva identitatea teritoriului;

Pentru a răspunde la aceste probleme, strategia structurează planificarea din perspectivă investițională. Aceasta are în vedere un ansamblu de măsuri și acțiuni care operează asupra teritoriului în raport cu traiectoria economică și demografică și are drept scop creșterea capacității zonelor de a genera performanță economică și evoluție demografică pozitivă în condițiile de protecție a spațiului natural și construit (conform Strategia Vâlcea 2015-2022).

III. Metodologia de realizare a studiului

Întrucât scopul prezentului studiu a fost acela de a reflecta situația existentă la nivelul pieței muncii cu un nivel de acuratețe cât mai ridicat, metodologia utilizată pentru obținerea, culegerea, prelucrarea, sistematizarea și interpretarea datelor a fost una deosebit de laborioasă, datorită volumului mare de date și inconsistenței acestora.

Sursele de informații utilizate pentru elaborarea analizelor prezentate în cadrul studiului de față reprezintă surse oficiale, ce includ, fără a se limita la:

- ✓ datele și informațiile publice puse la dispoziție de către *Institutul Național de Statistică*, sub forma seriilor de timp ce caracterizează dinamica pieței muncii și a nivelului de ocupare;
- ✓ datele și informațiile raportate de către România către Comisia Europeană, în calitate de stat membru al Uniunii Europene, și care sunt



disponibile în bazele de date publice ale *Institutului European de Statistică EUROSTAT*;

✓ studii similare realizate de entități publice și private ale diferiților actori implicați pe piața muncii, cum ar fi de exemplu: Patronatul Investitorilor Autohtoni - PIAROM; PRAI al Regiunii de Dezvoltare Sud - Vest Oltenia, 2016-2025; Deloitte-Millennial-Survey-Report-2018;

✓ datele și informațiile puse la dispoziție de către organizațiile economice potențial angajatoare, care au participat la interviuri și la completarea Fișelor de interviu.

✓ Lista locurilor de muncă disponibile, relevate de servicii online de recrutare a forței de muncă.

Prelucrarea datelor s-a realizat având în vedere asigurarea comparabilității datelor, fiind utilizată o aplicație informatică de calcul tabelar.

În ceea ce privește aspectele referitoare la nomenclatorul COR și deficiențele pe care acesta le prezintă, menționăm faptul că în anul 2017 Patronatul Investitorilor Autohtoni - PIAROM a semnalat în mod public necesitatea realizării unei reorganizări la nivel de cod COR, desigur cu respectarea standardelor internaționale de structurare a ocupațiilor până la nivelul subgrupelor minore COR. Au fost avute în vedere argumente dintre cele prezentate mai sus, respectiv faptul că pe de o parte, există ocupații definite mult prea specific: dintre cele 3.950 de coduri COR analizate, 26 coduri COR corespund unui singur CIM, 660 coduri COR corespund unui număr de 2-10 salariați, în timp ce 903 coduri COR corespund unui număr de 11-100 salariați, iar pe de altă parte, există ocupații definite mult prea general.

PIAROM manifestă o preocupare constantă în direcția corectării aspectelor sus-menționate, propunând atât reorganizări la nivelul nomenclatorului COR, cât și o serie de optimizări ale REVISAL, toate aceste fiind comunicate autorităților competente în domeniu.

IV. Tendințe generale privind evoluția forței de muncă la nivel regional

Uniunea Europeană se află la o importantă răscruce în ce privește viitorul său economic. Fenomenul globalizării face ca efectele schimbărilor de natură politică, economică, financiară sau tehnologică să fie resimțite rapid la nivelul regiunilor europene. Pe de altă parte, circulația rapidă a fluxurilor internaționale de capital și mobilitatea ridicată a forței de muncă sunt factori care au și-au pus puternic amprenta asupra unora din economiile U.E. Confruntate în perioada 2008-2010 cu o severă criză financiară care le-a fragilizat economiile și le-a amplificat dezechilibrele latente, țările europene au încercat să dea un răspuns coerent și cuprinzător la provocările economice și sociale actuale. Astfel, în luna martie 2010, Comisia Europeană a dat publicității Strategia Europa 2020, document programatic european ce fixează ca obiective centrale realizarea unei creșteri economice inteligente și durabile și creșterea incluziunii sociale. Acest document de referință se află la baza întregii politici de dezvoltare a Uniunii Europene în perioada 2014-2020, ghidând totodată politicile naționale în cele 28 state membre.



Deși, în prezent, România nu se confruntă cu o problemă gravă a șomajului (rata șomajului în 2015 la nivel național era de 6,8% comparativ cu media europeană de 9,4%), rata de activitate și rata de ocupare a populației în vârstă de muncă înregistrate în țara noastră continuă să fie printre cele mai scăzute din Europa și la 4 puncte procentuale de valoarea- țintă națională stabilită pentru atingerea obiectivelor Strategiei Europa 2020. În plus, persistă sau chiar se adâncesc disparitățile între mediul urban și mediul rural, între orașele mici și orașele mari și între diversele grupuri sociale. Sunt binecunoscute problema nivelului scăzut al ocupării în mediul rural sau cea a ratei ridicate a șomajului în rândul tinerilor și al persoanelor de etnie romă, ca să menționăm doar câteva situații ce afectează un număr mare de persoane.

Una din provocările capitale cu care se confruntă actualmente România este problema pregătirii forței de muncă. Reformele în domeniul formării profesionale aplicate după 1989 nu au fost întotdeauna ancorate în realitățile economice și nu au avut coerența necesară unui domeniu cheie care orientează și asigură dezvoltarea economică pe termen mediu și lung. În consecință, rezultatele evoluțiilor din sistemul educațional românesc au început să fie din ce în ce mai vizibile în ultimii ani, când tot mai mulți tineri au dificultăți la intrarea pe piața muncii sau sunt nevoiți să practice profesii fără legătură cu studiile absolvite. Regândirea și reconstrucția pe alte principii a sistemului de învățământ profesional din țara noastră este unul din obiectivele majore ale României, de a cărui realizare depinde asigurarea dezvoltării economice pe termen lung. Recent, a intrat în dezbateri publică Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020, document ce abordează în mod integrat educația și formarea profesională inițială și continuă din țara noastră.

La 1 ianuarie 2018, la nivel național, populația ocupată civilă a fost de 8366,8 mii persoane.

Rata de ocupare a resurselor de muncă (proporția persoanelor ocupate în resursele de muncă) a fost de 67,3%. Rata ocupării la persoanele de sex feminin a fost de 64,3%, mai redusă cu 5,7 puncte procentuale comparativ cu rata ocupării la bărbați (70,0%).

Activitățile cu un pronunțat grad de feminizare a populației ocupate civile, în anul 2017, au fost cele de: sănătate și asistență socială (79,5%), învățământ (71,5%), intermediari financiare și asigurări (71,3%), hoteluri și restaurante (59,9%), administrație publică și apărare (58,2%), activități de spectacole, culturale și recreative (56,9%), activități profesionale, științifice și tehnice (50,5%) și agricultură, silvicultură și pescuit (50,3%). Bărbații ocupați au predominat în toate celelalte activități economice, deținând proporții covârșitoare în activitățile transport și depozitare (84,2%), construcții (84,1%) și de industrie extractivă (81,7%).

Tabelul 1 - Structura populației ocupate civile pe sexe și activități ale economiei naționale la 31 decembrie 2017

Activități economice CAEN Rev.2	Populația ocupată civilă - mii persoane -			În % față de total		
	Total	Femei	Bărbați	Total	Femei	Bărbați
TOTAL	8366,8	3802,5	4564,3	100,0	100,0	100,0
Agricultură, silvicultură și pescuit	1741,7	876,1	865,6	20,8	23,0	19,0
Industrie – total	1966,8	792,0	1174,8	23,5	20,8	25,7
- Extractivă	51,9	9,5	42,4	0,6	0,2	0,9
- Prelucrătoare	1727,9	740,5	987,4	20,7	19,5	21,6
- Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	54,5	12,8	41,7	0,6	0,3	0,9
- Distribuția energiei electrice, gaze, aer condiționat	132,5	29,2	103,3	1,6	0,8	2,3
- Distribuția energiei termice, gaze, aer condiționat	690,8	109,8	581,0	8,3	2,9	12,7
Construcții	1224,2	608,5	615,7	14,6	16,0	13,5
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	455,8	71,9	383,9	5,5	1,9	8,4
Transport și depozitare	204,2	122,4	81,8	2,4	3,2	1,8
Hoteluri și restaurante	205,9	85,0	120,9	2,5	2,2	2,7
Informații și comunicații	101,1	72,1	29,0	1,2	1,9	0,7
Intermedieri financiare și asigurări	32,2	14,9	17,3	0,4	0,4	0,4
Tranzacții imobiliare	193,7	97,9	95,8	2,3	2,6	2,1
Activități profesionale, științifice și tehnice	329,0	117,9	211,1	3,9	3,1	4,6
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	207,2	120,5	86,7	2,5	3,2	1,9
Administrație publică și apărare*	375,3	268,5	106,8	4,5	7,1	2,3
Învățământ	410,6	326,5	84,1	4,9	8,6	1,8
Sănătate și asistență socială	78,2	44,5	33,7	0,9	1,2	0,7
Activități de spectacole, culturale și recreative	150,1	74,0	76,1	1,8	1,9	1,7
Alte activități de servicii						

* (exclusiv forțele armate și asimilați)

Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

La sfârșitul lunii septembrie 2018, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 3,40%, mai mică 0,07 pp decât cea din luna anterioară și mai mică cu 0,74 pp decât cea din luna septembrie a anului 2017.

Menționăm că rata șomajului înregistrat în luna septembrie 2018 a fost calculată folosind populația activă civilă la data de 01.01.2018. Populația activă civilă se comunică de către INSSE, în fiecare an, de regulă după luna septembrie. Populația activă civilă, la nivel național, a scăzut la 1 ianuarie 2018, față de 1 ianuarie 2017 cu 17,9 mii persoane, de la 8.735,8 mii persoane la 8.717,9 mii persoane.

Numărul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocupare a forței de muncă, la sfârșitul anului 2017, era de 351,1 mii persoane în scădere cu 16,0% față de anul precedent ceea ce înseamnă, în date absolute, mai mic cu 67 mii persoane. Repartizarea pe sexe relevă că, preponderente în numărul total al șomerilor înregistrați erau persoanele de sex masculin (57,5%) care au înregistrat o scădere cu 43 mii persoane față de 31 decembrie 2016.

Astfel, rata șomajului înregistrat (calculată prin raportarea numărului de șomeri înregistrați la populația activă civilă) la nivelul țării era de 4,0% la sfârșitul anului 2017, în scădere cu 0,8 puncte procentuale comparativ cu aceeași perioadă a anului precedent (4,8% în decembrie 2016).

Șomajul a afectat în mai mare măsură bărbații decât femeile, rata șomajului în rândul populației masculine întrecând rata șomajului feminin cu 0,4 puncte procentuale (4,2% pentru bărbați comparativ cu 3,8% în cazul femeilor).

Pe medii de rezidență, numărul șomerilor la finele lunii septembrie 2018 se prezintă astfel: 87.660 șomeri provin din mediul urban și 209.091 șomeri provin din mediul rural.

Numărul de șomeri a scăzut în 34 de județe și în municipiul București, cele mai mari scăderi înregistrându-se în județele: Vaslui cu 512 persoane, Dolj cu 508 persoane, Vâlcea cu 362 persoane, Mureș cu 351 persoane și Prahova cu 344 persoane.

Numărul de șomeri a crescut în 7 județe, creșterile înregistrându-se în județele: Bistrița-Năsăud cu 317 șomeri înregistrați, Constanța cu 99 șomeri înregistrați, Bihor cu 69 șomeri înregistrați și Arad cu 53 șomeri înregistrați.

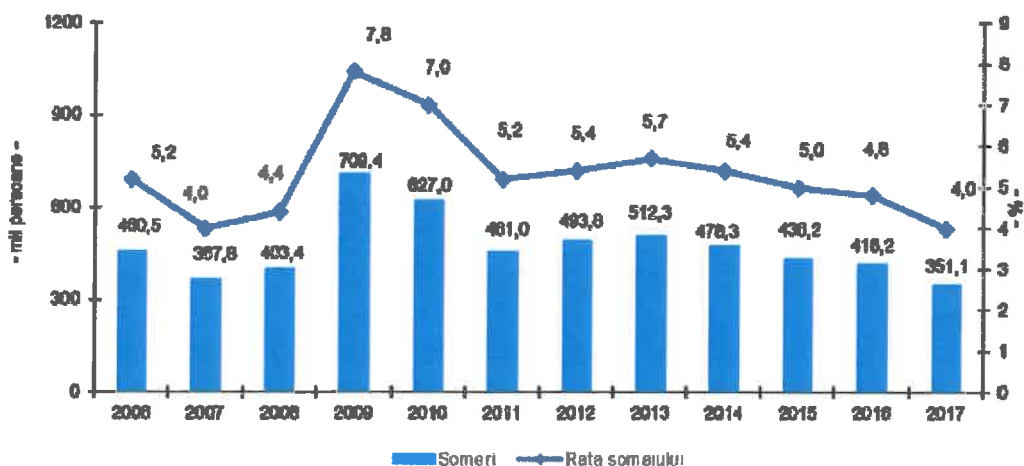
Rata șomajului a scăzut în 34 de județe și în municipiul București, cele mai mari scăderi înregistrându-se în județele Vaslui cu 0,37 pp, Vâlcea cu 0,23 pp, Ialomița cu 0,22 pp, Vrancea cu 0,21 pp și Dolj cu 0,19 pp.

În municipiul București rata șomajului a scăzut cu 0,02pp.

Rata șomajului a crescut în 7 județe, creșterile înregistrându-se în județele: Bistrița-Năsăud cu 0,24 pp, Constanța cu 0,03 pp, Bihor cu 0,03 pp, Arad și Tulcea cu 0,02 pp, Olt și Ilfov cu 0,01 pp.

Județele cu cea mai mare pondere a șomerilor neindemnizați în numărul total al șomerilor sunt: Vaslui (92,88%), Galați (91,41%), Iași (91,14%), Brăila (90,58%), Olt (89,61%), Dolj (89,48%), Buzău (89,12%) și Satu-Mare(89,09%).

Figura 1 - Evoluția numărului de șomeri înregistrați și a ratei șomajului



Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

Repartizarea resurselor de muncă pe regiuni de dezvoltare reliefează următoarele aspecte: regiunea Nord - Est asigură 16,0% din resursele de muncă ale României, populația în vârstă de muncă reprezentând 16,0% din populația în vârstă de muncă pe țară; regiunea Sud - Muntenia dispune de 14,9% din resursele de muncă ale țării, cu o populație în vârstă de muncă de 1828,4 mii persoane, respectiv 14,9% din populația în vârstă de muncă a țării; regiunea Nord - Vest

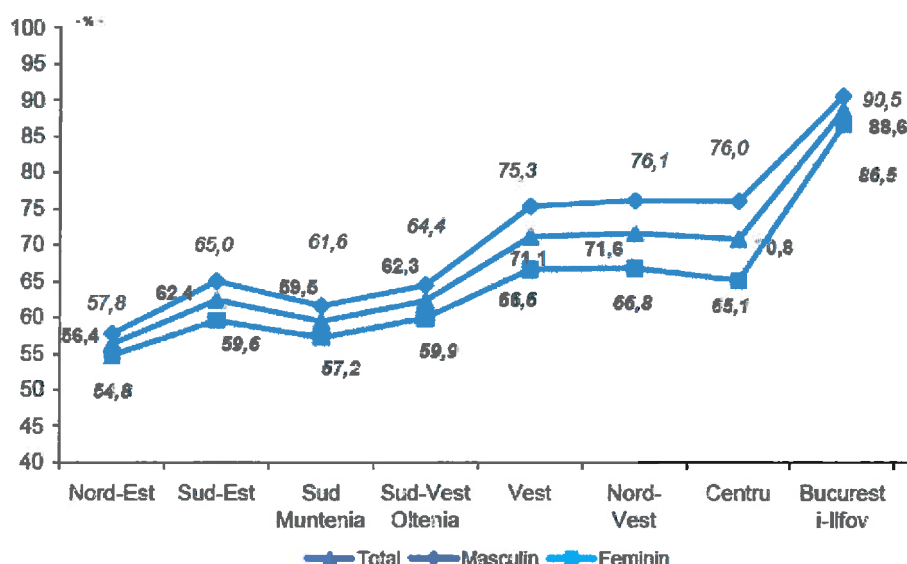
concentrează 13,3% din resursele de muncă la nivel național și 13,3% din populația în vârstă de muncă.

Tabelul 2 - Structura resurselor de muncă după participarea la activitatea economică, pe macroregiuni și regiuni, la 31 decembrie 2017

Macroregiunea/Regiunea	Resurse de muncă (mii persoane)	din care: în % față de resursele de muncă		
		Populația ocupată civilă	Șomeri înregistrați	Populația în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă
TOTAL	12432,5	67,3	2,8	29,9
MACROREGIUNEA UNU	3123,2	71,2	2,3	26,5
NORD - VEST	1647,1	71,6	2,1	26,3
CENTRU	1476,1	70,8	2,6	26,6
MACROREGIUNEA DOI	3514,4	59,0	3,5	37,5
NORD - EST	1993,7	56,4	3,3	40,3
SUD - EST	1520,7	62,4	3,7	33,9
MACROREGIUNEA TREI	3395,9	72,7	2,3	25,0
SUD MUNTENIA	1850,5	59,5	3,2	37,3
BUCUREȘTI - ILFOV	1545,4	88,6	1,2	10,2
MACROREGIUNEA PATRU	2399,0	66,6	3,3	30,1
SUD - VEST OLTEANIA	1231,5	62,3	4,9	32,8
VEST	1167,5	71,1	1,6	27,3

Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

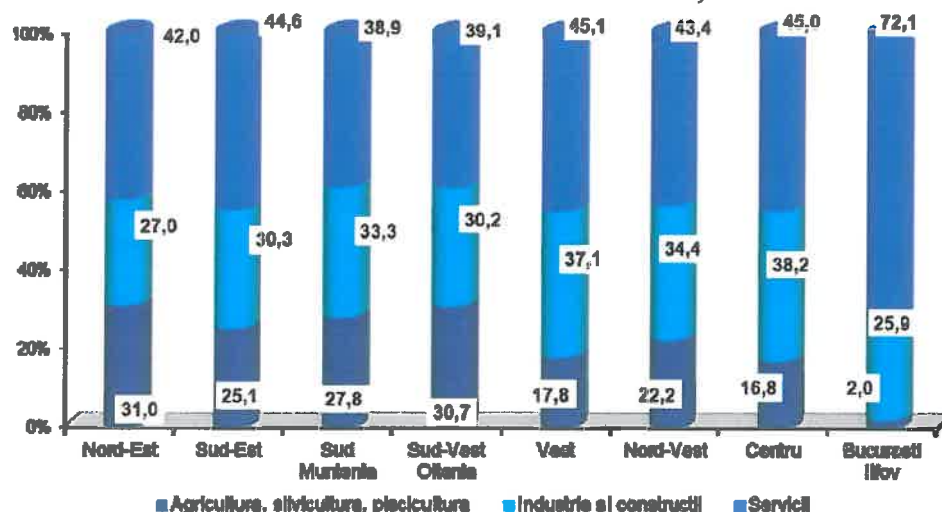
Figura 2 - Rata de ocupare a resurselor de muncă pe regiuni și sexe, la 31 decembrie 2017



Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

La sfârșitul anului 2017, regiunea Nord - Est deținea 18,9% din numărul total al șomerilor înregistrați, urmată de regiunile Sud - Vest Oltenia (17,2%) și Sud - Muntenia (16,5%). Cea mai mică pondere a revenit regiunii Vest (5,3%) cu 18,6 mii șomeri.

Figura 3 - Populația ocupată civilă pe regiuni și sectoare de activitate ale economiei naționale la 31 decembrie 2017

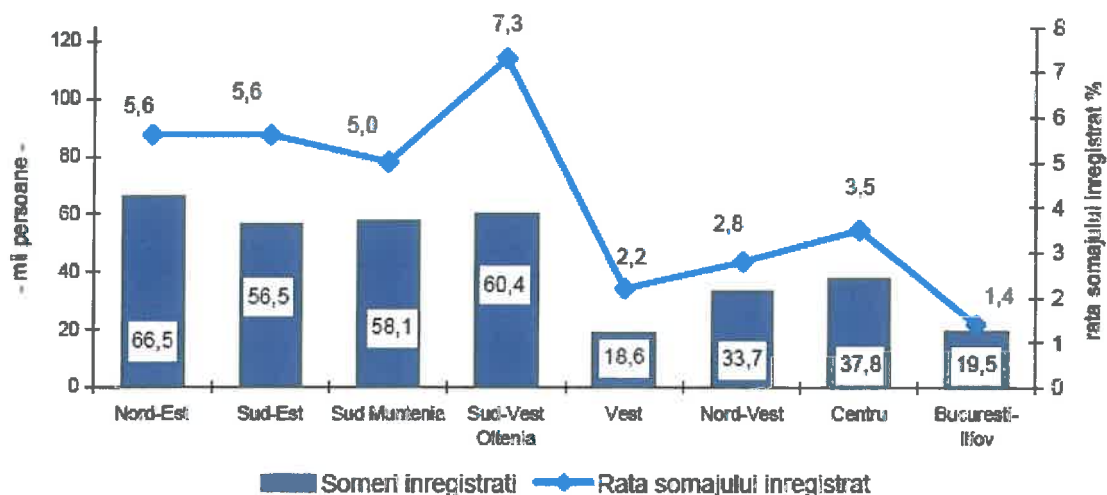


Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

Rata șomajului înregistrat, la 31 decembrie 2017, a atins cea mai ridicată valoare în regiunea Sud-Vest Oltenia (7,3%), iar cea mai mică în regiunea București - Ilfov (1,4%).

Astfel, putem concluziona faptul că regiunea Sud-Vest Oltenia este una dintre cele mai puțin performante din punctul de vedere al ocupării resurselor umane, ocupând finalul clasamentului împreună cu regiunea Nord-Est.

Figura 4 - Numărul șomerilor înregistrați și rata șomajului înregistrat, la 31 decembrie 2017



Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

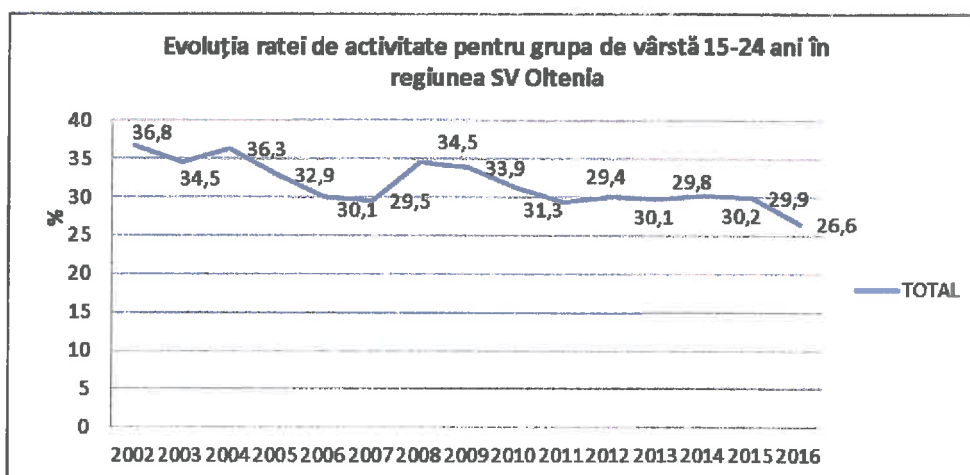
Populația activă, care include populația ocupată și șomerii, poate fi analizată prin diverse criterii de clasificare, relevante pentru cercetarea particularităților forței de muncă la nivel regional.

Astfel, populația activă de 15 ani și peste, din regiunea Sud-Vest Oltenia număra, în 2016, 873.649 persoane, reprezentând 10,27% din populația activă a țării, de 8.978.646 persoane.

Urmărind cifrele din perioada 2002-2016, se observă o reducere substanțială, de 25% (în 2016 față de 2002) a populației active la nivelul regiunii, procent mult mai mare față de reducerea la nivel național, de 11% în aceeași perioadă. Scăderea este aproape constantă pe perioada analizată, excepție făcând anii 2006, 2008 și 2014 când s-au înregistrat ușoare creșteri ale numărului de persoane active față de anii precedenți.

Din punct de vedere al educației și formării profesionale este relevantă rata de activitate a tinerilor din grupa de vârstă 15-24 ani. La nivel regional acest indicator are valori sub 37%, cea mai ridicată valoare fiind în 2002, de 36,8%, sub media națională, de 38,9% (fig. nr.5).

Figura 5 -Evoluția ratei de activitate pentru grupa de varsta 15-24 ani in perioada 2002-2016



Sursa: INSSE, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018, disponibilă la <http://www.insse.ro/cms/ro/tags/balanta-forței-de-munca>

Tabel 3 Rata de activitate pe grupe de varsta, medii de rezidenta, regiunea Sud-Vest Oltenia in perioada 2010-2017

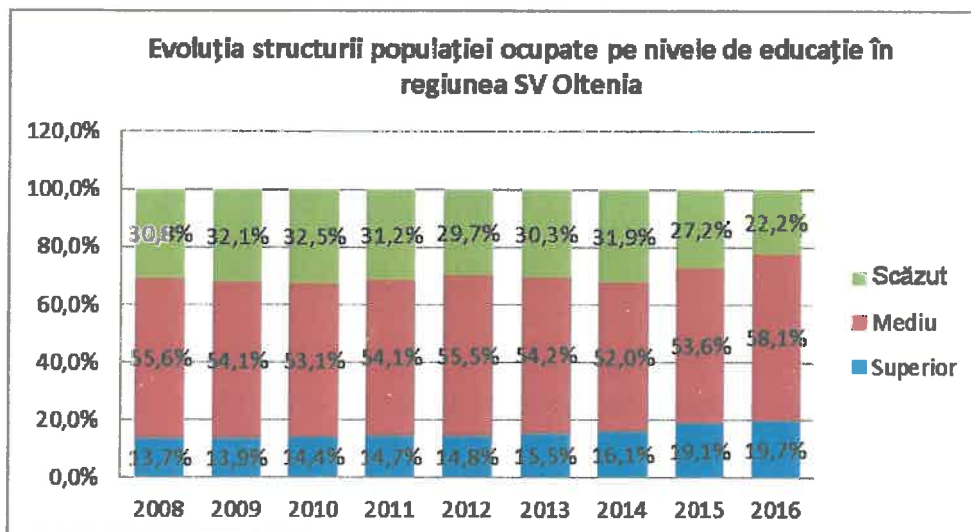
Grupe de varsta	Medii de rezidenta	Perioade							
		Anul 2010	Anul 2011	Anul 2012	Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017
		UM: Procente							
25 - 34 ani	Total	79,3	80,5	79,5	78,2	79,3	75,5	75,1	79,3
-	Urban	77,9	79,8	79,1	78,8	78,9	76	79,2	80,

									8
-	Rural	80,8	81,4	80,1	77,6	79,7	74,9	70,8	77,8
35 - 54 ani	Total	81,4	81,9	82,1	80,1	82,7	78,9	78,1	81,8
-	Urban	79,1	80,3	79,9	79,1	83,2	79,8	81	82,5
-	Rural	83,8	83,8	84,4	81,2	82,2	78	75,2	81,1

Tabel 4 Populația ocupată după nivelul de instruire și mediul de rezidență în perioada 2013-2017

Nivel de instruire	Grupe de varsta	Medii de rezidența	Perioade				
			Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017
			UM: Numar persoane				
Superior	15 - 24 ani	Total	49103	44507	43428	31276	45815
-	-	Urban	36742	32594	33743	23018	30868
-	-	Rural	12361	11914	9685	8259	14947
-	25 - 34 ani	Total	583719	600999	611195	584441	592476
-	-	Urban	512312	530536	532611	509905	521285
-	-	Rural	71408	70463	78584	74536	71191
Postliceal de specialitate sau tehnic de maistri	15 - 24 ani	Total	6096	7070	8584	6877	7294
-	-	Urban	3245	4782	6190	4120	5690
-	-	Rural	2850	2288	2394	2757	1604
-	25 - 34 ani	Total	66701	60885	67910	58169	54612
-	-	Urban	49299	49557	55111	45074	42458
-	-	Rural	17402	11328	12799	13095	12154
Liceal	15 - 24 ani	Total	215057	227034	250052	229878	250746
-	-	Urban	110921	101945	107650	93667	99370
-	-	Rural	104136	125090	142402	136210	151376
-	25 - 34 ani	Total	676044	730340	780827	788112	779198
-	-	Urban	458251	482752	501858	505650	490055
-	-	Rural	217793	247588	278969	282462	289143

În perioada de analiză, a crescut constant procentul de populație ocupată cu nivel superior de instruire, de la 13,7% în 2008, la 19,7% în 2016. Nivelul mediu de pregătire (liceal și postliceal) este preponderent în rândul populației ocupate, de peste 53% în întreg intervalul, procentul maxim fiind atins în anul 2016 (58,1% din total) (fig. nr.6).

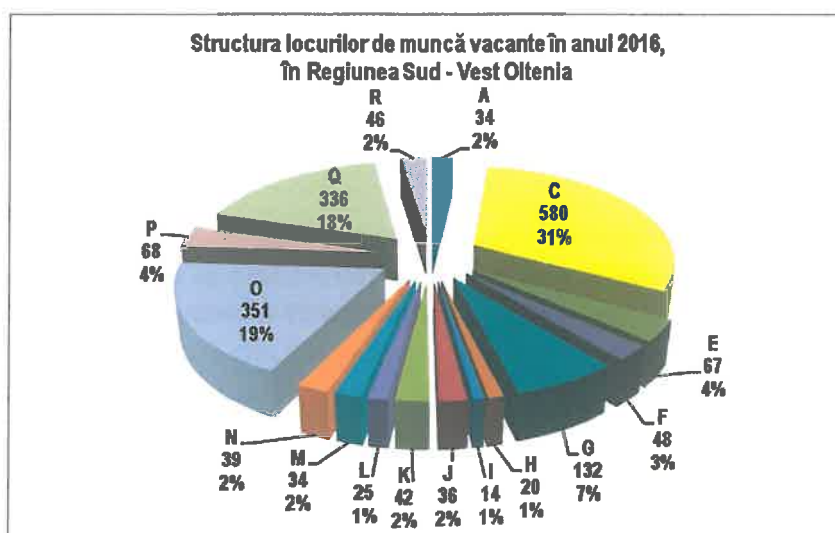


Diminuarea activității economice la nivel regional s-a reflectat și în scăderea drastică a numărului de locuri de muncă vacante. Dacă în 2008 numărul total era de 6447, în anul 2016 acest număr scăzuse la 1875. Se remarcă însă o creștere ușoară în anul 2016, față de 2015, cu 305 locuri de muncă.

Statistica oficială furnizează date privind locurile de muncă vacante:

- pe activități ale economiei naționale (CAEN);
- pe grupe majore de ocupații (ISCO-08).

Pe activități ale economiei naționale, se constată că, dacă la începutul perioadei de analiză 2008-2016, cele mai multe locuri de muncă vacante erau în administrație publică și apărare (O), în sănătate și asistență socială (Q) și în industria prelucrătoare (C), numărul acestora s-a diminuat puternic până în 2010-2011, creșterile din perioada următoare (2012-2016) nemaiputând ajunge la nivelul din 2008.



În anul 2016 (fig. nr.6), din totalul de 1570 locuri de muncă vacante, cele mai multe erau în industria prelucrătoare (C) - 580 (31%), în administrație publică și apărare (O) - 351 (19%), în sănătate și asistență socială (Q) - 336 (18%) și în comerț cu ridicata și cu amănuntul, repararea autovehiculelor și motocicletelor (G) - 132 (7%).

Populația activă din regiunea Sud-Vest Oltenia număra, în 2015, 900 mii persoane, reprezentând 9,83% din populația activă a țării. Analiza cifrelor din perioada 2002-2015 arată o reducere cu 22,55% (în 2015 față de 2002) a populației active la nivelul regiunii, procent mult mai mare față de reducerea la nivel național, de 9,12% în aceeași perioadă. Scăderea este aproape constantă pe perioada analizată, excepție făcând anii 2006, 2008 și 2014 când s-au înregistrat ușoare creșteri ale numărului de persoane active față de anii precedenți.

Pe sexe, situația este similară, scăderea fiind mai evidentă pentru populația activă feminină (29,9% scădere față de 16,2% în cazul populației masculine). Pe medii rezidențiale, analiza relevă faptul că, în mediul urban, populația activă a crescut numai în perioada 2002-2006, iar în restul perioadei a avut o evoluție a fost fluctuantă, însă tendința generală a fost de diminuare. Procentul total de scădere în 2015 față de 2002 a fost de 12,1%. În mediul rural situația a fost și mai drastică, scăderea în 2015 față de 2002 ajungând la 29,5%.

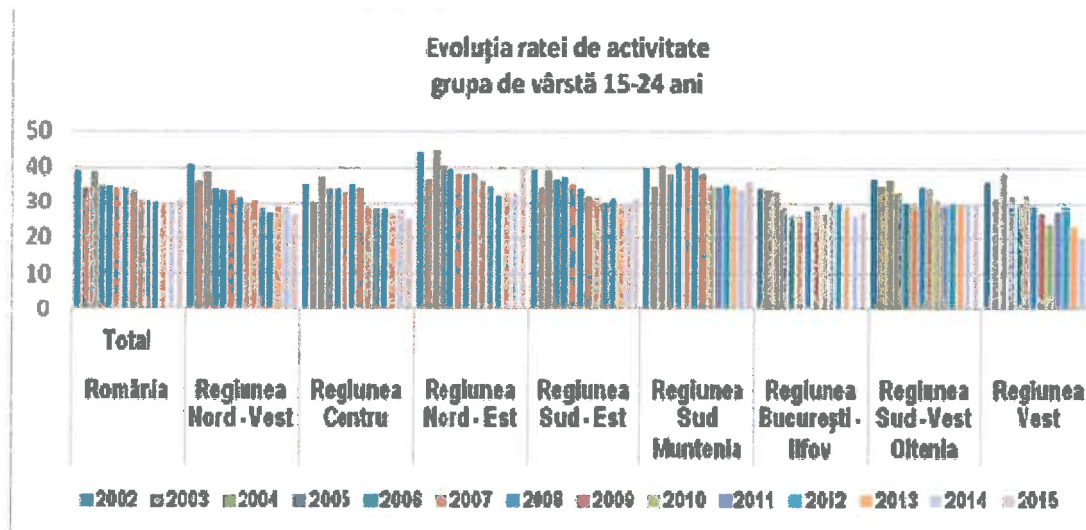
Atât pe sexe, cât și pe medii rezidențiale, scăderile de la nivelul regiunii sunt mult peste cele de la nivel național, fapt de natură să conducă la dezechilibre majore în ceea ce privește asigurarea forței de muncă în sectoarele economice. Rata de activitate totală a avut o evoluție oscilantă la nivelul regiunii în perioada 2002-2014, în jurul valorii de 66%, diminuările și creșterile nedepășind 2% de la un an la altul, similar nivelului național. O situație diferită a fost înregistrată, însă, în anul 2015, când rata de activitate regională a scăzut cu circa 4% față de anul precedent (de la 66,8% la 62,9%).

Analiza pe sexe relevă faptul că rata de activitate a populației feminine din Sud Vest Oltenia a scăzut cu 13,3% în anul 2015, față de anul 2002, cea mai însemnată scădere anuală fiind de 5,5% (în 2015 față de 2014). Rata de activitate pentru populația masculină regională a avut evoluții fluctuante însă a rămas în

2015 la aceeași valoare ca și în 2002 (72,5%), procentul fiind considerabil mai mare față de rata de activitate pentru populația feminină (care a avut în 2015 valoarea de 52,9%).

Rata de activitate în mediul urban a avut de asemenea evoluții fluctuante, cu un maxim în 2014, de 62,2%, crescând ușor în 2015 față de 2002 (cu 1,3%), procentul de creștere fiind mult sub cel de la nivel național, de 8,9%. În mediul rural rata de activitate a înregistrat scăderi continue din 2002, cea mai semnificativă fiind în 2015 față de 2014 (de la 71,3% la 65,1%). Situația este similară și la nivel național, însă procentul de scădere este mai mic de la un an la altul.

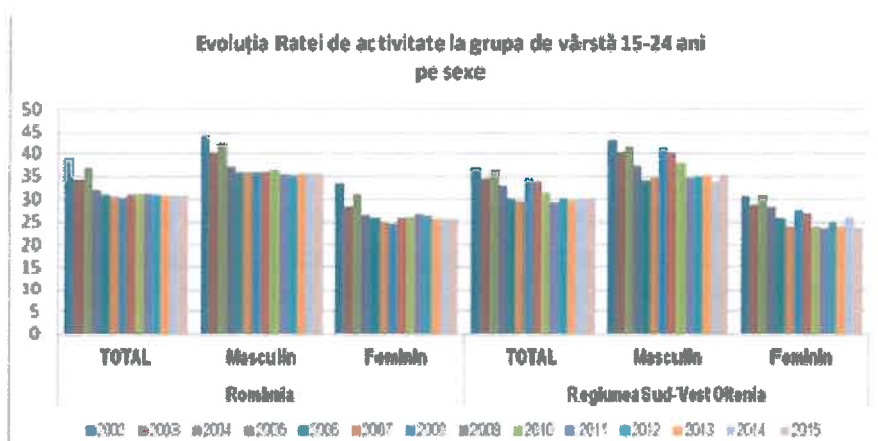
Din punct de vedere al educației și formării profesionale este relevantă rata de activitate a tinerilor din grupa de vârstă 15-24 ani. La nivel regional acest indicator are valori sub 37%, cea mai ridicată valoare fiind în 2002, de 36,8%, sub media națională, de 38,9% (fig. nr. 1).



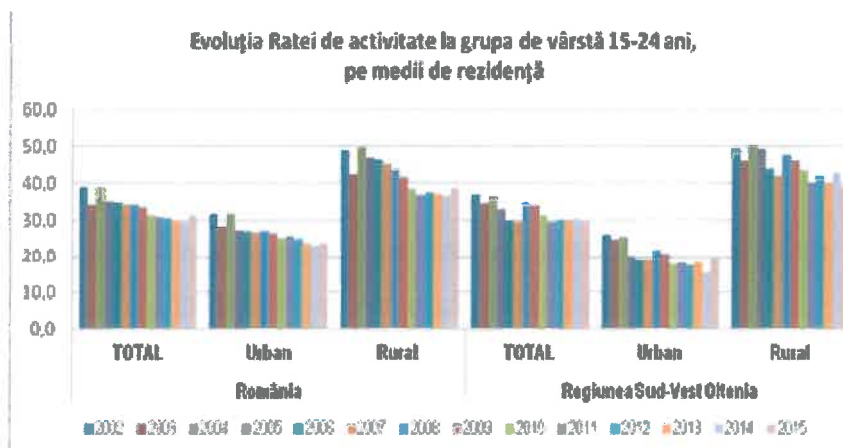
Sursa: INS-Baza de date TEMPO online

Tendința de scădere a ratei de activitate a tinerilor s-a manifestat cel mai acut în perioada 2002-2007 la nivel regional, în mod similar cu nivelul național; în anul 2008 în regiune s-a înregistrat o creștere semnificativă, de 5% față de anul anterior (de la 29,5% la 34,5%), pentru ca în perioada următoare să înregistreze diminuări continue, astfel că în anul 2015 rata regională de activitate a tinerilor era de 29,9%, sub media națională, de 30,8%.

Pe sexe, analiza cifrelor relevă faptul că rata de activitate pentru populația masculină de 15-24 ani este mai mare decât pentru populația feminină, ca și la nivel național, pe toată perioada de analiză 2002-2015, iar din punct de vedere al evoluției cifrelor urmăresc, în general, evoluția ratei totale de activitate, cu un maxim în 2008, la ambele sexe, peste mediile naționale (fig. nr 2). În 2015, procentele de la nivel regional și național erau aproximativ egale în cazul populației masculine (35,5% și 35,6%), pe când în cazul populației feminine procentul regional de activitate, de 23,8%, era sub cel național, de 25,7%.



În intervalul 2002-2015, rata de activitate a tinerilor în mediul urban are valori mai mici decât media totală la nivel regional, în timp ce în mediul rural procentul depășește media regională. Situația este similară cu cea de la nivel național pentru cea mai mare parte a perioadei de analiză. De remarcat este faptul că, în 2015, deși rata de activitate totală pentru 15-24 ani este sub media națională, procentul de activitate în mediul rural în regiune l-a depășit pe cel național similar (39,1% în rural Sud Vest Oltenia, față de 38,7% în rural pe țară).



Cu un număr de 809 mii persoane ocupate, în anul 2015, regiunea Sud Vest Oltenia deținea 9,48% din totalul populației ocupate a României, cifrele arătând o descreștere continuă a ocupării în perioada 2002-2007, urmată de o ușoară creștere în 2008, pentru a scădea apoi constant până în 2014. În anul 2015 s-a înregistrat cea mai mare scădere a populației ocupate față de anul precedent (cu 109 mii persoane). 25,3% este procentul de scădere pe întreaga perioadă de analiză 2002-2015.

Populația ocupată de sex masculin era preponderentă în 2015 (457 mii bărbați, față de 352 mii femei), în perioada 2002-2015 fiind înregistrată aceeași tendință de scădere ca și la nivel național. Procentele de scădere la nivel regional sunt însă mult mai mari decât cele pe țară: populația ocupată masculină din

regiune a scăzut cu 21%, față de numai 3,6% diminuare la nivel național, iar populația ocupată feminină a scăzut cu 30,2% în regiune, față de 12,3% procentul de diminuare pe țară.

Cifrele privind populația ocupată pe medii de rezidență, în perioada 2002-2015, arată că în mediul rural numărul de persoane ocupate este mai mare decât în mediul urban pe întreaga perioadă 2002-2015, însă de-a lungul timpului s-au înregistrat diminuări mai însemnate în rural (scădere de 34,1%) față de urban (scădere de 10,6%) în perioada analizată. În comparație cu nivelul național, unde s-a înregistrat o creștere de 1,2% a populației ocupate urbane, regiunea Sud Vest Oltenia a continuat să piardă din acest punct de vedere.

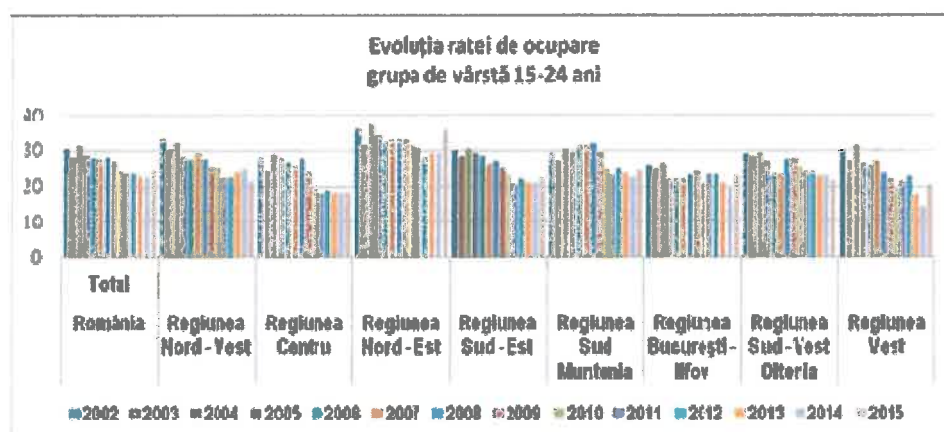
Rata de ocupare totală a populației de 15-64 ani din regiunea Sud Vest Oltenia a avut în intervalul 2002-2014 o evoluție oscilantă în jurul valorii de 60% (plus sau minus max 2%). Ca și în cazul ratei de activitate, în anul 2015 a avut loc o diminuare însemnată, de circa 6% față de anul precedent (56,2% în 2015 față de 62,1% în 2014) ca rezultat al unor dezechilibre structurale accentuate, cât și a deficitului de performanță economică și competitivitate.

În ceea ce privește diferențierea pe sexe, este de remarcat faptul că rata de ocupare a populației de sex feminin este mai scăzută față de cea a populației de sex masculin cu peste 10 puncte procentuale. Această diferență se menține pe întreaga perioadă analizată. În comparație cu nivelul național, unde se constată o creștere a populației ocupate atât masculine cât și feminine, la nivelul regiunii tendința este de descreștere a procentului de ocupare pentru ambele sexe.

Analiza pe medii rezidențiale relevă faptul că rata de ocupare a fost mai mare în mediul rural decât în mediul urban pe întreaga perioadă 2002-2015. Însă modificări au survenit în ambele medii: dacă în anul 2002 valorile acestui indicator erau mult diferite (70,9% în rural față de 52,3% în urban), în 2015 procentele sunt mult mai apropiate ca valoare (58,3% în rural și 54% în urban). În restul perioadei diferențele se mențin la peste 12%. Analiza evoluției pe medii în intervalul 2002-2015 a cifrelor arată, atât la nivel regional cât și la nivel național, că singura categorie care înregistrează creșteri al procentelor este cea a populației ocupate urbane.

Pe parcursul ultimilor ani se constată o subocupare care afectează populația feminină și pe cea din mediul rural. Grupa de vârstă 15-24 ani este analizată din perspectiva accesului acesteia pe piața muncii. Rata de ocupare pentru această categorie a avut valori reduse, sub 30%, situându-se mult sub procentele totale de ocupare în întreg intervalul 2002-2015.

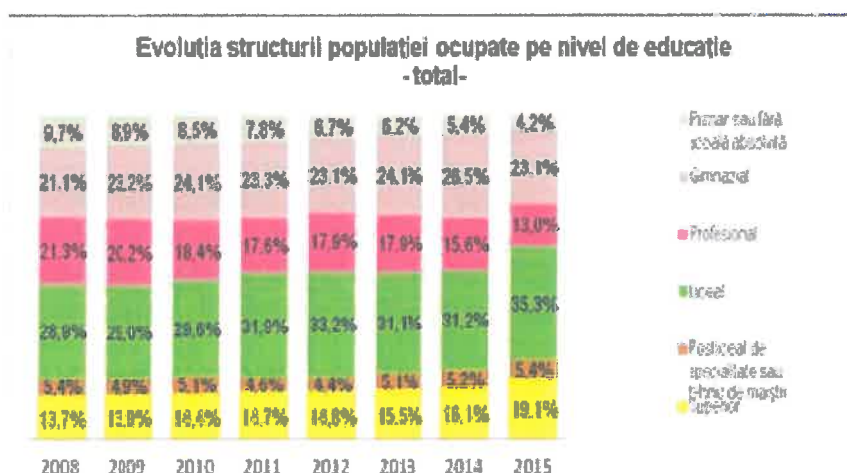
Scăderea procentului de populație tânără ocupată s-a manifestat și mai acut în perioada 2011-2015, astfel că procentul total de scădere în 2015 față de 2002 este de 7,2%.



Sursa: INS-Baza de date TEMPO online

Analiza structurii populației ocupate totale din regiunea Sud Vest Oltenia în funcție de nivelul de instruire arată că în perioada 2008-2015 a scăzut constant procentul de populație cu nivel de educație primar sau fără școală absolvită, în timp ce procentul de populație ocupată cu nivel de instruire liceal a crescut, ajungând la 35,3% în 2015. În același timp, a scăzut procentul de populație ocupată cu instruire de nivel profesional (13% în 2015) (fig. nr 5). Aceste evoluții sunt urmarea faptului că în perioada anilor școlari 2009/2010-2013/2014 nu s-a alocat cifră de școlarizare la învățământul profesional după clasa a VIII-a, toți absolvenții de gimnaziu îndreptându-se exclusiv spre liceu.

Procentul de populație cu nivel de pregătire postliceal a avut mici fluctuații de-a lungul perioadei analizate, în limita a 1%, ajungând în 2015 la același nivel din 2008 (5,4%).



Sursa: INS-Baza de date TEMPO online

Analiza pe sexe a populației ocupate din regiune relevă următoarele aspecte: cel mai mare procent de populație de sex masculin are pregătire de nivel liceal, care, de altfel, a crescut în intervalul anilor 2008-2015, ajungând în 2015 la 37,9%. A fost în creștere, de asemenea, procentul de populație ocupată masculină

cu educație de nivel gimnazial și superior, scăzând, în același timp, procentul celor cu nivel de educație profesională și primară sau fără școală absolvită.

În ceea ce privește populația ocupată de sex feminin, tendințele de-a lungul perioadei de analiză sunt în general similare cu cele ale populației masculine.

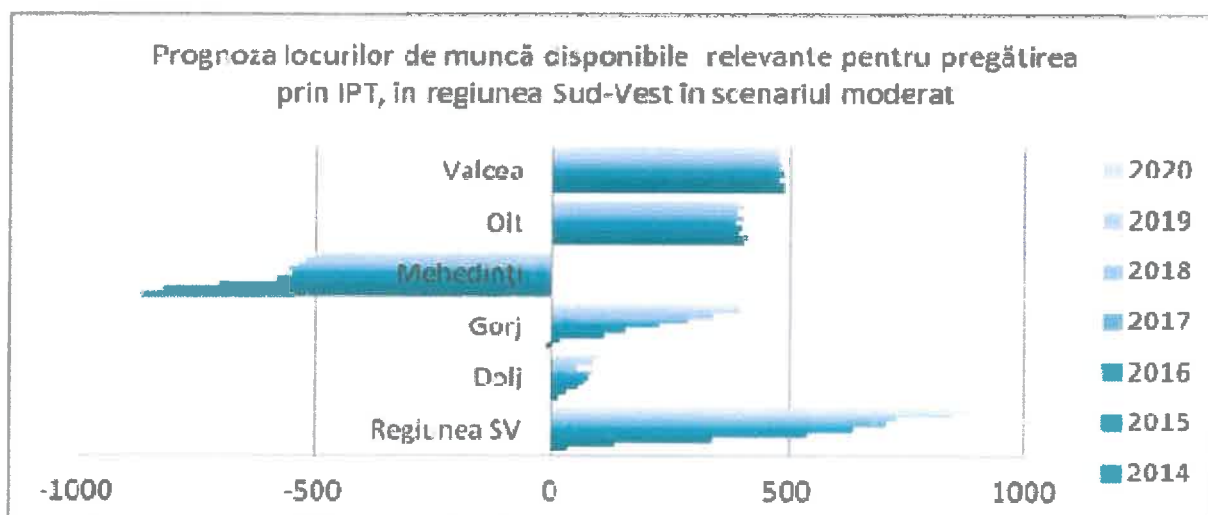
Prin comparația valorilor procentuale pe perioada de analiză între cele două sexe, se observă procentul superior al femeilor cu nivel de educație gimnazială și primară, față de bărbați și, de asemenea, al absolvenților de învățământ superior. Populația ocupată masculină este superioară, ca procent, pe segmentele educație profesională și liceală.

La nivel regional, analiza pe medii de rezidență pune în evidență faptul că, în mediul urban, a fost în creștere populația cu nivel de pregătire liceal, postliceal și superior, descrescând procentul celor cu nivel de pregătire scăzut.

În mediul rural, însă, a crescut, pe întreaga perioadă 2008-2015, procentul de populație ocupată cu nivel scăzut de pregătire, preponderent gimnazial, iar absolvenții de învățământ postliceal și superior s-au menținut la valori reduse, chiar dacă cifrele au fost în creștere. Spre exemplu, în 2015, numai 1,6% din populația ocupată rurală avea nivel de educație postliceală și numai 6,3% nivel universitar.

Analiza comparativă a populației ocupate pe medii rezidențiale, conduce la concluzia că, încă, în mediul rural, este la valori apreciabile nivelul scăzut de educație. Sunt necesare măsuri care să susțină accesul la educație de nivel mediu și superior pentru persoanele rezidente din mediul rural, inclusiv reorganizarea rețelei școlare de nivel profesional și liceal.

Proiecțiile numărului de locuri de muncă disponibile pe regiunea Sud-Vest, obținute în scenariul moderat evidențiază pierderi de locuri de muncă numai pentru județul Mehedinți, iar pentru restul județelor și la nivelul regiunii se estimează valori pozitive ale locurilor de muncă disponibile, cu tendințe de creștere în Gorj, Dolj și la nivelul regiunii.



Sursa: Patronatul Investitorilor Autohtoni - "Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România în perioada 2016-2017",

Proiecția locurilor de muncă disponibile în regiunea Sud Vest, în ipotezele scenariului moderat, evidențiază faptul că cele mai mari pierderi de locurile de muncă sunt estimate pentru subgrupa Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit, urmată de Lucrători în servicii personale și de protecție, Modele, manechine și vânzatori în magazine și piețe. În schimb, se previzionează locuri de muncă disponibile, în creștere, pentru Meseriași și muncitori calificați în metalurgie, construcții metalice și asimilați și pentru Tehnicienii în domeniul fizicii și tehnicii, urmați de Operatori la instalațiile fixe și lucrători asimilați, Tehnicienii în științele vieții, ocrotirea sănătății și asimilați, iar la o scară mai mică, Operatori la mașini, utilaje și asamblori de mașini, echipamente și alte produse și Alte ocupații asimilate tehnicienilor. Locuri de muncă disponibile, în scădere însă în perioada 2012-2020, sunt previzionate pentru Conducători de vehicule și operatori la instalații mobile și, la o scară mai mică, pentru Meseriași și muncitori calificați în mecanică fină, artizanat, imprimerie și asimilați.

Față de tendința de la nivelul regiunii, pe județe, apar diferențe. Astfel, nu se pierd locuri de muncă pentru Agricultori și lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit în județele Gorj și Vâlcea. Iar în județul Mehedinți, prognoza arată că se pierd locuri de muncă pentru Tehnicienii în domeniul fizicii și tehnicii și Meseriași și muncitori calificați în metalurgie, construcții metalice și asimilați.

De altfel, conform Eurostat, **România se află în continuare printre țările cu cel mai mare număr de angajați din industria prelucrătoare din Uniunea Europeană**, cu 1.235 mii de angajați din cei cca. 29.900 mii de angajați din acest sector la nivelul Uniunii Europene. România era cea de-a 7-a țară din UE prin prisma acestui indicator, fiind devansată doar de Germania, Italia, Franța, Marea Britanie, Polonia și Spania. Cu toate acestea, România se situează abia pe locul 17 între statele membre UE în ceea ce privește costurile de personal asimilate industriei prelucrătoare și pe locul 16 în ceea ce privește valoarea adăugată generată de acest sector economic, fapt ce confirmă 3 tendințe prezumate anterior în cadrul studiului, respectiv:

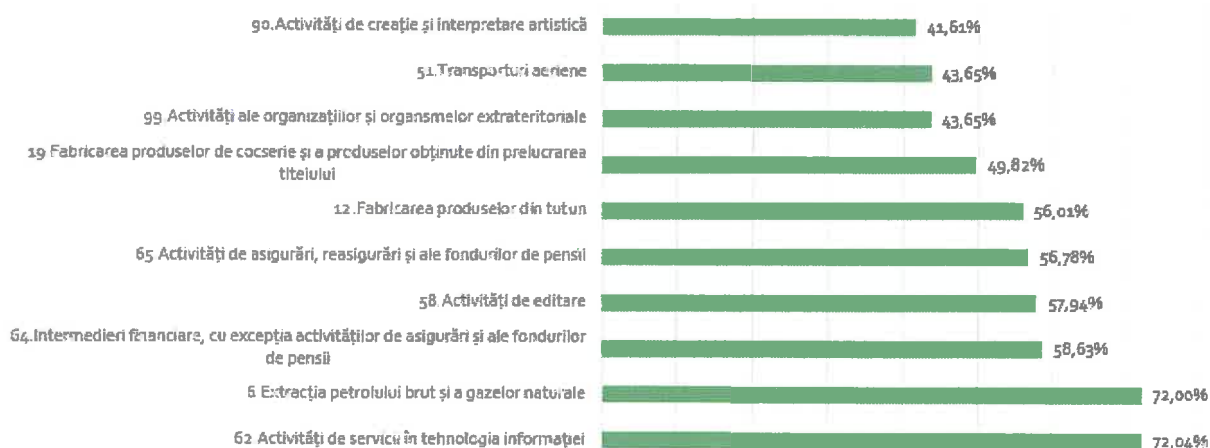
- ✓ specializarea industriei prelucrătoare pe sectoare care generează niveluri scăzute de valoare adăugată;
- ✓ nivelurile salariale scăzute ale persoanelor angajate în industria prelucrătoare, intervenite ca o consecință a specializării pe sectoarele care nu aduc valoare adăugată;
- ✓ productivitatea scăzută a industriei prelucrătoare din România, determinată ca raport între valoarea adăugată generată și numărul de persoane angajate în cadrul acesteia.

Conform datelor furnizate de PIAROM, o altă caracteristică a industriei prelucrătoare din România este concentrarea angajaților preponderent în întreprinderi mari. Astfel, ponderea angajaților din microîntreprinderi în totalul angajaților din industria prelucrătoare este situată în România la aproape jumătate din media Uniunii Europene (7,9% față de 13,7%), în timp ce 17,7% sunt concentrați în întreprinderi mici, 27,9% în întreprinderi mijlocii (față de media UE de 25,3%) și 46,5% în întreprinderi mari (față de media UE de 41,8%). De altfel, potrivit Eurostat, România este țara cu cea mai redusă pondere a angajaților din microîntreprinderi din industria prelucrătoare după Germania (7,0%).

Pe industrii (Tabelul nr. 1), se constată dezechilibre majore ale salarizării între sectoarele de activitate. Astfel, la data de 01.10.2017, cele mai mari niveluri de salarizare erau înregistrate, în ordine, de următoarele secțiuni CAEN: informații și comunicații (J), intermediari financiare și asigurări (K), producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat (D), industria extractivă (B) și învățământ (P). Pe de altă parte, cele mai mici niveluri ale salariilor brute de încadrare se înregistrează în domeniile: hoteluri și restaurante (I), construcții (F), agricultură, silvicultură și pescuit (A), activități de servicii administrative și activități de servicii suport (N), transport și depozitare (H) și alte activități de servicii (S).

La nivelul României există numai 6 sectoare în care mai mult de jumătate de contractele de muncă înregistrate sunt remunerate cu niveluri salariale brute de încadrare peste valoarea de 700 de euro (Figura nr. 3), respectiv: activități de servicii în tehnologia informației (72,04%), extracția petrolului brut și a gazelor naturale (72,00%), intermediari financiare, cu excepția activităților de asigurări și ale fondurilor de pensii (58,63%), activități de editare (57,94%), activități de asigurări, reasigurări și ale fondurilor de pensii (56,78%) și fabricarea produselor din tutun (56,01%).

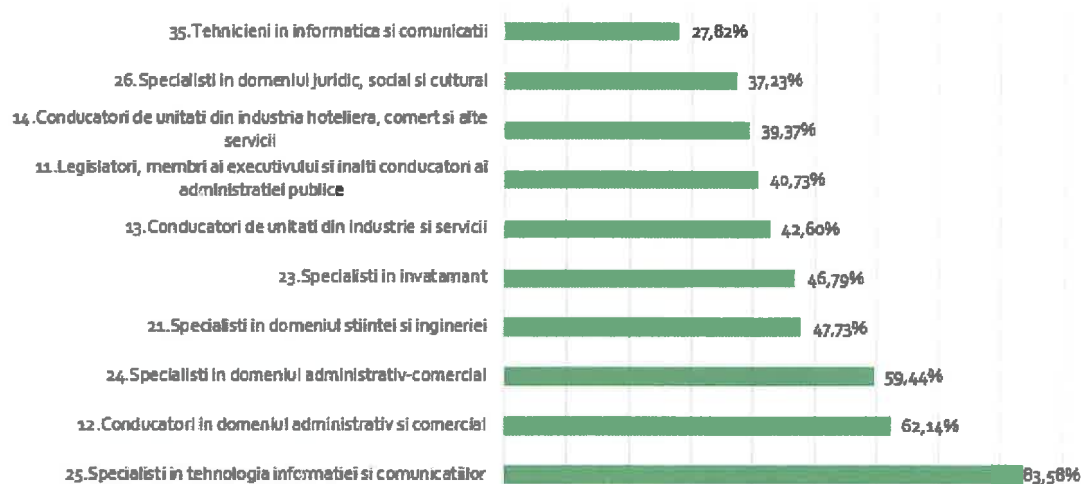
La polul opus, există 5 sectoare în care ponderea contractelor de muncă salarizate cu niveluri de peste 700 de euro este sub 3,0% din total, respectiv activități ale gospodăriilor private de producere de bunuri și servicii destinate consumului propriu (0,0%), activități ale gospodăriilor private în calitate de angajator de personal casnic (0,39%), activități de investigații și protecție (1,50%), fabricarea articolelor de îmbrăcăminte (2,42%) și alte activități de servicii (2,64%).



Sursa: Patronatul Investitorilor Autohtoni - "Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România în perioada 2016-2017",

La nivelul României există numai 3 grupe de ocupații în care mai mult de jumătate de contractele de muncă înregistrate sunt remunerate cu niveluri salariale peste valoarea de 700 de euro (Figura nr. 8), respectiv: specialiștii în

tehnologia informației și comunicațiilor (83,58%), conducătorii în domeniul administrativ și comercial (62,14%) și specialiștii în domeniul administrativ și comercial (59,44%).



Sursa: Patronatul Investitorilor Autohtoni - "Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România în perioada 2016-2017",

La polul opus, există 3 grupe de ocupații în care ponderea contractelor de muncă salarizate cu niveluri de peste 700 de euro este sub 0,3% din total (personal de îngrijire, personal casnic și de serviciu, vânzători ambulanți și prestatori de servicii la minut pentru populație, muncitori în salubritate și alți muncitori necalificați) și alte 7 ocupații în care ponderea contractelor de muncă salarizate cu niveluri de peste 700 de euro nu depășește 1,0% din total. La nivel național, numai 16,32% dintre contractele de muncă sunt salarizate cu niveluri salariale brute de încadrare de peste 700 de euro.

Structura și dinamica forței de muncă la nivelul industriei prelucrătoare

După cum s-a precizat, industria prelucrătoare reprezintă principalul sector angajator din România. Conform analizei PIAROM, în perioada 2016-2017, numărul de CIM din industria prelucrătoare a crescut cu 1,63%, respectiv cu 19.825 CIM, ajungând la 1.235.321, încetinind astfel ritmul de creștere după ce, în perioada 2015-2016, înregistrase o creștere cu 2,52%, de la 1.185.617 la 1.215.496 CIM.

Această evoluție este necesar să fie interpretată în contextul în care România are de recuperat decalaje importante în raport cu țările europene, în ceea ce privește productivitatea muncii la nivelul industriei prelucrătoare și valoarea adăugată generată la nivelul acestei ramuri a economiei. Specializarea economiei românești pe sectoare de activitate cu valoare adăugată scăzută, caracterizate prin productivitate mică este reflectată și într-o statistică Eurostat ce analizează evoluția productivității muncii la nivelul statelor membre UE utilizând drept nivel de referință anul 2000. Astfel, din cele 28 de state membre ale UE, doar 3 dintre acestea, respectiv Estonia, Malta și România au înregistrat în anul 2015 niveluri ale productivității mai scăzute decât în anul 2000, cu

mențiunea că România se situează pe ultimul loc în această ierarhie, productivitatea muncii situându-se la 64,2% în anul 2015 față de anul 2000; la polul opus, Spania și Cipru au înregistrat niveluri de 220,3%.

Productivitatea scăzută a economiei românești și dezechilibrele existente pe piața muncii plasează țara noastră pe penultimul loc între statele membre ale Uniunii Europene și în ceea ce privește riscul de sărăcie și excluziune socială, cu un procent de 37,3% din populație, în fața Bulgariei (41,3%), însă la un ecart semnificativ de liderii ierarhiei (Cehia - 14% și Suedia - 16%). Prin opoziție cu statisticile de mai sus, România se află doar pe locul 20 în Uniunea Europeană în ceea ce privește valoarea adăugată generată de întreprinderile din industria prelucrătoare, cu doar 13.436 milioane euro din valoarea adăugată cumulată de 1.620.000 milioane euro la nivelul Uniunii Europene.

Explicația principală pentru această stare de fapt este aceea că în România remarcăm o distribuție prioritară a angajaților către sectoare de activitate din industria prelucrătoare cu niveluri reduse de productivitate, costuri de personal scăzute și profitabilitate ușor peste medie. Astfel, între primele 10 industrii angajatoare, se regăsesc doar 3 industrii cu niveluri relativ ridicate de productivitate în Uniunea Europeană (fabricarea autovehiculelor de transport rutier, fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a. și fabricarea echipamentelor electrice). Pe de altă parte, între primele 10 sectoare angajatoare din industria prelucrătoare se regăsesc 4 din cele 5 sectoare cu cele mai reduse niveluri ale productivității și ale costului forței de muncă din Uniunea Europeană (fabricarea articolelor de îmbrăcăminte, fabricarea de mobilă, fabricarea articolelor de marochinărie și a încălțăminte și prelucrarea lemnului).

Drept rezultat, cu toate că în ultimii 4 ani productivitatea muncii a crescut cu cca. 14%, nivelul productivității muncii (per angajat și per oră lucrată) menține în continuare România pe penultimul loc între țările europene, respectiv la un nivel de 59,00% din media de productivitate a Uniunii Europene.

În ceea ce privește dinamica forței de muncă din industria prelucrătoare, Tabelul nr. 1 reflectă distribuția evoluția forței de muncă în perioada 2016-2017, la nivelul fiecărei diviziuni CAEN.

Tabelul nr. 1. Dinamica forței de muncă în industria prelucrătoare în perioada 2016-2017

Cod diviziune CAEN	Diviziune CAEN	Total salariați 2016	Total salariați 2017	Evoluție cantitativă	Evoluție procentuală
10	Industrie alimentară	159.782	163.971	4.189	2,62%
11	Fabricarea băuturilor	20.003	21.169	1.166	5,83%
12	Fabricarea produselor din tutun	1.787	1.957	170	9,51%
13	Fabricarea produselor textile	41.258	41.860	602	1,46%
14	Fabricarea articolelor de îmbrăcăminte	143.919	136.770	-7.149	-4,97%
15	Tăbăcirea și finisarea pieilor, fabricarea articolelor de voiaj și marochinărie	56.629	54.749	-1.880	-3,32%

16	Prelucrarea lemnului, fabricarea produselor din lemn și plută, cu excepția mobilei; fabricarea articolelor din paie și din alte materiale vegetale împletite	51.999	52.279	280	0,54%
17	Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	13.587	13.688	101	0,74%
18	Tipărirea și reproducerea pe suporturi a înregistrărilor	15.288	15.467	179	1,17%
19	Fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului	2.656	2.324	-332	-12,50%
20	Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	21.984	22.521	537	2,44%
21	Fabricarea produselor farmaceutice de bază și a preparatelor farmaceutice	10.011	10.919	908	9,07%
22	Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	62.037	66.460	4.423	7,13%
23	Fabricarea altor produse din minerale nemetalice	40.973	41.162	189	0,46%
24	Industria metalurgică	29.711	29.615	-96	-0,32%
25	Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal, exclusiv mașini, utilaje și instalații	100.423	101.889	1.466	1,46%
26	Fabricarea calculatoarelor și a produselor electronice și optice	30.405	33.008	2.603	8,56%
27	Fabricarea echipamentelor electrice	46.116	48.462	2.346	5,09%
28	Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente n.c.a.	51.886	54.124	2.238	4,31%
29	Fabricarea autovehiculelor de transport rutier și a remorcilor	182.730	190.651	7.921	4,33%

Sursa: Patronatul Investitorilor Autohtoni - "Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România în perioada 2016-2017",

Județele cu cei mai mulți angajați în industria prelucrătoare sunt București (107,9 mii CIM), Timiș (82,4 mii CIM), Argeș (73,1 mii CIM), Prahova (61,1 mii CIM) și Brașov (60,0 mii CIM), în timp ce județele cu cel mai mic număr de contracte de muncă sunt Giurgiu (4,2 mii CIM), Mehedinți (5,1 mii CIM), Ialomița (7,0 mii CIM), Călărași (7,6 mii CIM) și Gorj (7,8 mii CIM).

V. Caracterizarea generației actuale. Millennials: așteptări și viziune

Cei din „generația Millennials” s-au născut între 1981 și 1996, potrivit definiției date de centrul de cercetare Pew. Ei urmează „generației X” și „baby boomer”-ilor, iar „mo-mentul millennial” marchează venirea lor ca generație do-minantă a erei de după criza financiară, scrie Financial Times.

Millennials sunt un club exclusivist de 1,8 miliarde de persoane, adică un sfert din populația lumii. Deși abia acum millennials devin cea mai mare generație din SUA, la nivel global ei i-au depășit pe baby boomer-i în urmă cu 26 de ani și au devenit generația cu cei mai numeroși reprezentanți după doi ani, întrecând generația X.



„Momentul millennial“ este mai mult povestea țărilor în curs de dezvoltare și a progresului global decât a stereotipurilor din publicitate cu tineri de oraș cărora nu le lipsește nimic care abundă în media și marketing. Nouă din zece millennials trăiesc în economii emergente. Millennials din China depășesc ca număr întreaga populație din SUA. Iran are cea mai mare proporție de millennials, de 32,2% din populația totală. În China, țara cu cea mai mare populație din lume, proporția este de 25,2%. În economiile avansate, ponderea este mult mai mică din cauza natalității reduse și a ratei ridicate a deceselor, adică a îmbătrânirii populației. Millennials reprezintă doar 17% din populația Japoniei și 16,9% din cea a Italiei.

Millennials sunt cel mai urbanizat grup de adulți tineri din istorie. Însă același lucru a fost valabil la timpul lor pentru toate grupurile de vârstă actuale. Tinerii au avut întotdeauna tendința de a trăi în oraș. În țările emergente, unde gradul de urbanizare este în general mai mic, puțin peste jumătate din millennials trăiesc în zonele urbane. Însă rata tinerilor care se îndreaptă spre orașe a crescut rapid în ultimii 30 de ani.

Marea Britanie și China ilustrează divergențele în ceea ce privește urbanizarea în diferite state. Din 1990 și până în 2010, peste 250 de milioane de persoane din regiuni rurale s-au mutat în orașele chineze. Această migrație în masă a avut un efect puternic asupra vieților millennials din China: este de trei ori mai probabil ca la 20 de ani ei să locuiască în oraș decât în urmă cu 30 de ani. În aceeași perioadă, în Marea Britanie nivelul de locuire în mediul urban în rândul tinerilor a crescut cu doar trei puncte procentuale.

În SUA, la millennials este mai probabil ca ei să locuiască în casa părinților decât la alte generații. Nu la fel se întâmplă în alte părți. Situația din SUA este diferită deoarece acolo a crescut semnificativ gradul de îndatorare al studenților. Datoriile lor au sărit de la 300 de miliarde de dolari în 2004 la 1.400 de miliarde de dolari în 2018.

În UE, vârsta medie a celor care părăsesc casa părintească s-a schimbat doar ușor din 2002, ajungând la 26 de ani. În aceeași perioadă, în Marea Britanie vârsta a crescut de la 23,3 ani la 24,4 ani.

Millennials sunt mai puțin interesați de căsătorie sau de a avea copii. Schimbarea atitudinii față de căsătorie și creșterea nesiguranței economice au avut ca rezultat scăderea ratei căsătoriilor în rândul tinerilor din SUA.

Față de baby boomer-ii din 1984, rata căsătoriilor în rândul millennials a scăzut cu două treimi pentru categoria de vârstă 20-24 ani și s-a înjumătățit pentru categoriile 24-29 de ani. În China, scăderea este mai puțin pronunțată. Femeile din SUA, China și Marea Britanie fac copii mai târziu, însă la nivel global vârsta la care femeile au copii nu s-a schimbat semnificativ, fiind acum de 27,85 de ani. În țările în care vârsta a crescut, multe femei aleg să nu aibă copii deloc.

În condițiile în care mariajul și creșterea copiilor tind să majoreze cheltuielile gospodăriilor, aceste tendințe ar putea împinge în jos consumul total în rândul millennials față de generațiile anterioare.

Până în 2020, millennials vor ajunge să reprezinte până la 35% din forța de muncă globală. La acest nivel ei au ajuns în urmă cu doi ani în SUA, devenind cea mai mare generație din forța de muncă. Deși este mai probabil ca tinerii să participe la munci temporare sau la „gig economy” (munca la comandă), ei prioritizează securitatea locului de muncă mai mult decât orice.

În **Marea Britanie**, millennials își schimbă locul de muncă mai rar decât cei din generația X la aceeași vârstă. Același lucru este valabil în SUA. World Data Lab estimează că puterea de cheltuială globală a millennials va deveni curând mai mare decât a oricărei alte generații.

Millennials reprezintă 24% dintre populația celor 28 de state europene. Prin urmare, există mari șanse ca în echipa unui manager să fie cel puțin un „Millennial”. *Ce ar trebui să știe un lider autentic pentru a putea conduce o forță de muncă populată tot mai mult cu reprezentanți ai acestei generații?*

82% spun că ar fi mai loiali angajatorilor dacă ar avea opțiuni de lucru flexibile, cum ar fi abilitatea de a lucra de la distanță, conform unui **raport FlexJobs**. Raportul a constatat, de asemenea, că:

- 6 din 10 cred că ar fi mai productivi acasă, spre deosebire de a lucra într-un birou.
- Definesc autoritatea în termeni de productivitate (ceea ce conducătorii și managerii lor produc), mai degrabă decât în termeni de poziție (ce autoritate le-a dat conducătorului sau managerului);
- Caută angajatori care au o puternică orientare către formare și dezvoltare - apreciază organizațiile care oferă oportunități și planuri de carieră foarte clare;
- Caută echilibrul dintre viața personală și profesională, dar simt că angajatorii lor nu au reușit să le îndeplinească așteptările;
- 75% dintre ei consideră că accesul la tehnologie îi ajută să fie mai eficienți la locul de muncă.
- Sunt atrași de brandurile pe care le admiră - 88% dintre aceștia caută angajatori cu valori CSR care să corespundă propriilor lor valori; 86% iau în calcul părăsirea unui angajator ale cărui valori nu mai sunt similare;
- Ar vrea să lucreze în străinătate și 71% se așteaptă și doresc să fie primească misiuni externe de-a lungul carierei.



Tinerii din generația Millennials, născuți în perioada 1980-2000, sunt destul de greu de abordat de către angajatori. Generația Millennials, sau generația Y, se diferențiază de generația X (părinții lor) în ceea ce privește decizia de a accepta un job, se arată într-un comunicat al companiei Smartree.

Campaniile de pe piața muncii se confruntă cu provocări foarte mari de recrutare și mai ales de reținere a tinerilor pe domeniul ales. „Multe dintre companiile care activează în acest moment pe piața noastră... se confruntă cu provocări foarte mari de recrutare și retenție a tinerilor din cohorta Millennials pentru că nu știu cum să-i abordeze și să comunice cu ei.” spune Hortensia Năstase, Vicepreședinte Creative Services, Grupul Lowe România.

Potrivit unui studiu realizat de compania iSense Solutions pentru grupul Lowe în cadrul platformei Bold by Lowe Group, fidelitatea tinerilor față de locul de muncă este mai mică, aceștia aflându-se deja la al doilea (18-25 ani) sau la al treilea job (26-34 ani). Mai mult, doar 40% (18-25 ani), respectiv 49% (26-34 ani) lucrează în domeniul în care s-au pregătit.

Deși majoritatea tinerilor obțin primul loc de muncă în alimentație, vânzări, restaurant, comerț și turism, aceștia sunt mai interesați de domenii precum: IT, marketing, telecomunicații și comunicare.

„Millennials sunt mai exigenți cu angajatorul și mai puțin atașați de job. Caută online informații despre compania care îi cheamă la interviu, despre posibilul viitor manager”, adaugă Traian Năstase, Managing Partner iSense Solutions

Tinerilor cu vârsta între 18-25 de ani le place să socializeze la locul de muncă. Astfel, ei consideră că sunt mai sociabili la birou (80% vs. 71% total angajați), dar mai puțin sociabili în viața de zi cu zi (67% vs. 71% total angajați).

Principalii factori care îi determină să accepte un job sunt programul (48% dintre ambele categorii de vârstă) și salariul (pentru 39% din 18-25 ani, respectiv 42% din 26-34 ani). Millennials de 18-25 de ani lucrează, în medie, 8,3 ore pe zi și câștigă un salariu lunar mediu de 1.388 lei, însă își doresc să câștige cu aproximativ 1.408 lei mai mult, în timp ce tinerii din categoria 26-34 de ani lucrează, în medie 8,7 ore pe zi, câștigă aproximativ 1.974 lei pe lună și își doresc cu 1.342 lei mai mult. În schimb, doar 18% dintre cei de 26-34 de ani, respectiv 34% dintre cei de 18-25 de ani sunt mulțumiți de creșterile salariale din ultimele 12 luni.

În ceea ce privește beneficiile căutate, Millennials nu se deosebesc de celelalte generații, primele de sărbători, de vacanță și al 13-lea salariu fiind în topul preferințelor.

De asemenea, tinerii evită companiile de stat (până în 20% lucrează în companii de stat vs. 37% total angajați). Cei de 18-25 de ani preferă multinaționalele (41%), în timp ce Millennials de 26-34 de ani au lucrat deja în multinaționale și acum vor business-uri locale (50%).



Generația Millennials în România: tinerii caută companiile în care contează și doar un sfert își propun să câștige peste 3.500 lei

Doar 15,6 la sută dintre millennials sunt de părere că absolvenții de universitate din țară sunt pregătiți pentru viața profesională. Totuși, 75 la sută dintre studenții români își doresc să-și continue educația post-universitară, față de 39 la sută în Europa Centrală și de Est, arată **raportul Deloitte - Primii pași pe piața muncii 2018**.

Potrivit acestui raport - care descrie opiniile despre carieră, viață și educație a peste 5.700 de studenți și absolvenți de facultate de la universitățile de prestigiu, din 14 țări din regiune -, aproape 50 la sută dintre respondenții români privesc educația ca pe una dintre cele mai importante valori în viață. Când vine vorba de experiența în muncă, cele mai frecvente tipuri de experiențe selectate de studenții români sunt voluntariatul și posturile sau internship-urile legate de domeniul în care studiază (57 la sută). 90 la sută dintre ei consideră că internship-urile oferă experiențe utile.

„Studenții români nu se simt pregătiți să înceapă o carieră profesională, întrucât consideră că educația primită nu îi ajută să răspundă provocărilor pe care le vor experimenta, iar acest fapt se poate vedea și în practică. Este esențial ca mediul de afaceri și cel academic să lucreze împreună cu studenții, pentru a înțelege de unde provine această insatisfacție. Este important să facem legătura dintre cele două lumi funcțională, astfel încât tinerii să se simtă mai pregătiți pentru muncă”, declară Alexandra Iorgulescu, director de resurse umane Deloitte România.

În ce privește prioritățile, tinerii plasează pe primele locuri sănătatea și familia, urmate de educație (49,6 la sută) și munca (46,6 la sută). „Tinerii își doresc să facă parte din organizații conduse democratic, unde munca lor este apreciată, opiniile lor contează și unde pot face diferența. Angajatorii care reușesc să creeze acest context vor câștiga loialitatea și dedicația angajaților tineri și talentați”, adaugă Alexandra Iorgulescu.

În opinia respondenților români, prioritățile pe care liderul ideal ar trebui să le aibă sunt viitorul sustenabil al organizației (47 la sută) și creșterea și dezvoltarea profesională a angajaților (45 la sută). Similar colegilor lor din alte țări, atunci când își aleg locul de muncă, tinerii români prețuiesc, mai întâi de toate, oportunitatea de a se dezvolta și de a dezvolta competențe noi (59,7 la sută). Deși un salariu atractiv se situează pe locul al doilea, acest criteriu a fost selectat de numai 10,4 la sută.

Aproape jumătate dintre tinerii români (46,8 la sută) își doresc în primul rând să fie experți în domeniile în care activează, în timp ce 35,6 la sută își doresc să dețină poziții manageriale în viitor. Majoritatea respondenților își doresc să lucreze într-o mare corporație (43,6 la sută) și doar 17,3 la sută să aibă propria lor afacere.



Când vine vorba de salarii, tinerii din România par să valorifice mai mult oportunitatea de a lucra decât veniturile pe care le generează, întrucât numai 17,4 la sută au spus că doresc să câștige mai mult de 3.500 lei. Doar 8,1 la sută își propun să câștige mai mult de 4.500 lei, mulți dintre aceștia bărbați care planifică să devină manageri. Femeile însă se așteaptă la salarii mai mici, întrucât spun că vor să câștige până la 2.000 lei, pe când bărbații au selectat între 2.501-3.000 lei.

În mod surprinzător, când vine vorba de a se reloca în străinătate, doar puțin peste 50 la sută s-ar muta în altă țară, ușor sub media regională (56 la sută). Rezultatul este destul de surprinzător în contextul în care doar 7,1 la sută dintre participanții la studiu consideră că situația economică este pozitivă, mai puțin de o treime din media regională.

Pe baza rezultatelor studiului, **Deloitte propune un profil al angajatorului „perfect” pentru tinerele talente**, care va oferi leadership și îndrumare, democrație în luarea deciziilor, un context ce promovează spiritul de echipă, sarcini interesante și stimulatoare, un mediu relaxant, dezvoltare profesională continuă, o colaborare intensă cu universități și organizații studențești pentru a cultiva profesioniștii zilei de mâine și diverse medii de lucru în care generațiile pot învăța una de la cealaltă.

Generația Millennials își dorește anunțuri de angajare scurte și clare, posibilitatea aplicării de pe mobil, fără a completa formulare lungi, care necesită multe informații, cel puțin în prima fază a procesului de recrutare, conform unui studiu de profil, remis joi AGERPRES.

Tinerii se așteaptă ca angajatorii să aibă o atitudine proactivă și să ducă ofertele de muncă acolo unde are loc adevărata comunicare în online: pe rețelele sociale, în comunități online și pe site-urile de știri, conform studiului realizat în România de platforma de recruitment marketing SmartDreamers.

Aproape 44% dintre respondenții studiului sunt activi pe rețelele sociale între 1-3 ore pe zi. Următoarea categorie aparține celor care petrec mai puțin de o oră pe zi pe Facebook, Instagram sau LinkedIn - peste 22%. Urmează tinerii care sunt online între 3-6 ore pe zi (cu 21,5%) și cei care au o prezență în social media mai mare de 6 ore pe zi, cu 12,4%.

Cât despre mediul în care tinerii vor să afle de noile joburi, social media este într-o bătălie deschisă cu site-urile clasice de joburi. 44,6% dintre cei care au participat la studiu vor să afle despre noile joburi pe canale alternative de recrutare, cum ar fi Facebook, Instagram, YouTube sau comunitățile online pe care le frecventează.

Faptul că pentru multe companii devine dificil să acopere un număr mare de posturi vacante face din social media un canal important de recrutare, mai ales dacă un angajator caută persoane care lucrează pentru concurență. 57,9% dintre respondenți afirmă că dau click pe un anunț de muncă în social media pentru a

vedea despre ce e vorba, iar 37,1% spun că ar intra pe anunț doar dacă acesta ar fi unul atractiv. Doar 5% dintre cei intervievați afirmă că nu dau click pe un anunț de pe social media deoarece preferă să caute locuri de muncă pe platformele de recrutare.

De multe ori, deși vede un anunț de angajare pe mobil în timp ce e în oraș, în autobuz sau metrou, candidatul trebuie să ajungă la un laptop sau PC pentru a aplica, pentru că foarte puține companii din România oferă posibilitatea candidaților de a aplica pe mobil. Potrivit studiului, 51,8% dintre respondenți vor ca aplicarea să fie posibilă de pe smartphone.

Atunci când vor să afle mai multe detalii despre o companie, 83,4% dintre tineri merg pe site-ul respectivului brand. În lista surselor de informare se mai înscriu știrile și articolele despre companie apărute în mass media (44,7%), conturile de social media ale brandului, platformele de joburi.

Există o serie de impedimente care îi determină pe tineri să nu aplice la un loc de muncă sau să evite joburi ale companiilor în cauză. 59,8% afirmă că o piedică majoră în aplicare este descrierea lungă, complicată sau neclară a poziției. Un alt motiv e legat de durata procesului de aplicare și volumul mare de informații solicitate. Pentru 21,6% dintre respondenți o piedică este reprezentată de lipsa imaginilor și a video-urilor din prezentarea companiei.

Potrivit trainerilor HPDI, există **cinci criterii importante pentru generația Y**, pe care orice companie dornică să lucreze cu „Millennials” trebuie să le înțeleagă și să și le asume:

1. Inspirație: vor să fie inspirați și aleg să stea lângă oamenii de la care pot învăța multe și cu care se pot conecta la nivel emoțional. Încercați să îi introduceți în programe de mentoring sau coaching. Au nevoie de exemple și povești reale care să îi inspire. Nu vor urma funcții și titluri, vor urma oameni.

2. Autonomie: au nevoie de încredere și autonomie pentru a duce la bun sfârșit un task. Nu vor să facă parte dintr-un sistem de micro-management, vor autonomie și își asumă responsabilitatea unui task primit. Vor cere ajutorul dacă au nevoie de el, însă va fi decizia lor dacă o fac sau nu și asta îi motivează.

3. Libertate: este important pentru ei să poată avea de ales să lucreze de la distanță. Pentru ei nu contează cât timp ești la birou, ci este mai important cât de productiv ești.

4. Dezvoltare continuă: pentru ei informația este peste tot și au nevoie de un program de training continuu. Au mai degrabă nevoie de traineri inspiraționali, care să îi ajute să implementeze tehnicile și informațiile învățate, decât conținutul trainingului în sine. Au nevoie de schimb de informație și experiență. Creați-le mediul în care-și pot împărtăși experiențe și metode, pentru că vor fi deschiși și vor învăța mai multe în felul acesta.



5. Atmosferă: millennials preferă colaborarea și își doresc să lucreze într-un mediu creativ și plin de interacțiune. Nu vor rămâne la un job, indiferent de partea financiară, dacă nu le place echipa, leaderul și mediul de lucru. Și dacă par că sunt motivați extern, ajutați-i să își găsească motivația interioară - vor aprecia asta.

Generatia "Millennials" si schimbarile pe care tinerii le aduc in societate: ce noi categorii se contureaza si ce nevoi au de la spatiul de lucru

“Răsfățații”, așa cum sunt văzuți de unii sau tratamentul firesc pentru a avea succes, generația “Millennials” este fără îndoială cea care va beneficia de cele mai importante investiții de până acum în confort și productivitatea la locul de muncă.

Specialiștii imobiliari susțin că dezvoltatorii au început să se conformeze noului val de tineri angajați în căutarea unui job de vis, iar investițiile sunt realizate mai ales pentru a crește atractivitatea spațiilor de lucru, acolo unde companiile investesc la randul lor sume importante pentru a crește retenția și productivitatea angajaților. Aceștia susțin că 40% din forța de muncă din birourile din România este reprezentată de generația “millennials”, tineri născuți între 1984 și 2000.

“Există un adevărat război al talentelor, majoritatea companiilor analizează cum pot transforma clădirile în care au sediile într-o destinație în sine pentru angajați de tipul “vreau să lucrez acolo pentru că au birouri cool. Este evident că procentul de Millennials în cadrul forței de muncă va crește, așa încât, pentru pozițiile entry-level, salariul, locul de muncă și facilitățile (în acestă ordine) vor fi baza deciziei de angajare, iar pentru seniori, ambianța jobului (mediu de lucru intern, facilități, identificare cu brandul angajatorului) vor fi determinante. La ultimele categorii, biroul joacă un rol esențial”, a declarat George Didoiu (foto mai jos), asociat director al departamentului Office în cadrul companiei de consultanță imobiliară Colliers International.

În opinia sa, companiile au realizat că locul de muncă este un instrument extraordinar pentru a promova un nou tip de cultură organizațională.

„Multe din acestea prioritizează transparența și colaborarea, iar organizarea biroului a devenit un vector esențial pentru implementarea acestor valori. De asemenea, oferirea unor noi facilități pentru angajați a devenit un element foarte important pentru diferențierea atât a companiilor, cât și a clădirilor de birouri. Din acest motiv, dezvoltatorii imobiliari sunt preocupați să includă în clădiri investiții majore în spațiile comune interioare și exterioare, spații comerciale la nivelul parterului, săli de sport sau alte facilități”, a mai adăugat Didoiu.

JLL: 70% dintre angajați merg la birou cu transportul în comun. Ei vor restaurant, Wi-Fi și să nu petreacă mai mult de 1h pe drum

Pentru a studia comportamentul noii generații de angajați, compania de consultanță imobiliară JLL a realizat o serie de studii legate de așteptările



angajatilor de la locul de munca. Principalele aspecte urmarite prin aceste studii se refera la timpul petrecut de angajati pana la locul de munca si de asemenea la cat ar fi timpul maxim acceptat in caz, la zonele in care ar vrea sa fie amplasate birourile, la mijloacele de transport utilizate si la ce utilitati, facilitati le-ar placea sa aiba la birou.

“Cei mai multi angajati sunt dispusi sa petreaca maximum o ora pana la locul de munca, pentru mai mult de jumatate nu conteaza neaparat zona in care se afla biroul, atata timp cat au acces facil cu mijloacele de transport in comun, in conditiile in care circa 70% merg la serviciu cu transportul public. Cand vine vorba de facilitati, angajatii vor restaurant, Wi-Fi gratuit in toata cladirea si magazin alimentar. (...) O alta tema des intalnita in ultima perioada cand vine vorba de spatii de birouri este conceptul de „hot-desking”, in care nu exista locuri de birouri desemnate pentru angajati, fiecare vine si se aseaza unde gaseste un loc liber, insa studiile arata ca majoritatea angajatilor prefera sa aiba propriul birou”, a declarat Maria Florea (foto mai jos), head of office agency, in cadrul JLL.

Reprezentantul Jones Lang Lasalle (JLL) sustine ca dupa generatiile X si Y, generatia Millennials are abilitati si asteptari foarte mari legate de tehnologie.

“Tinerii utilizeaza din ce in ce mai mult digitalizarea si tehnologia in viata de zi cu zi si mai ales la birou. Acestia vor spatii de lucru care sa le stimuleze imaginatia si creativitatea, sa lucreze in birouri open-space, vor orar flexibil, se muta des de la o companie la alta si vor sa locuiasca cat mai aproape de birou sau metrou”, a mai spus Maria Florea.

O lupta acerba pe talente: ce cauta angajatii. Ramane salariul principalul criteriu de selectie?

La randul sau, Amalia Sterescu, fost vicepresedinte al Oracle Romania, actualmente executive presence si public speaking coach, dar si membru al juriului proiectului “The Most Office” desfasurat la finalul anului trecut, in care a fost desemnat angajatorul cu cele mai frumoase birouri din Romania sustine ca pe piata din Romania se duce deja de cativa ani o lupta tot mai acerba pentru atragerea, dar mai ales pentru retinerea talentelor, a acelor angajati cu potential ridicat, care, de cele mai multe ori, sunt atrasi de pachetele salariale mai avantajoase, ceea ce se finalizeaza cu parasirea echipelor in care lucreaza.

“Companiile care au inteles cum sa investeasca in crearea unui mediu de lucru care stimuleaza angajatii si este adaptat nevoilor generatiilor cu care lucreaza, par sa-si construiasca astfel mai multe avantaje. Birourile conventionale nu mai plac angajatilor, iar angajatorii au inteles rapid acest lucru cu precadere in industriile creative sau in cele ce gestioneaza Millennials sau post Millennials. Statiile clasice de lucru incep sa se combine cu spatii autentice de lucru. (...) Salile de sedinta clasice sunt inlocuite de canapele si fotolii confortabile cu mesaje motivationale pe pereti. Statiile de lucru clasice sunt ergonomice si moderne. Mesajele motivationale impanzesc peretii la fel si valorile dupa care se



guverneaza compania. Apar spatii de relaxare, unele pentru relaxare activa. Deplasarea in spatiul de birou se poate face cu trotineta, rolele, chiar si cu toboganul. In ceea ce priveste spatiul de socializare si luare a mesei, acestea incep sa intre in competitie cu cele mai moderne cafenele sau restaurante”, este de parere Amalia Sterescu.

Amalia Sterescu sustine ca si Romania a inceput sa se alinieze tendintelor internationale, in care accentul la un loc de munca nu mai este pus exclusiv pe seama pachetului salarial primit, ci mai mult pe oportunitatile de dezvoltare in echipa sau pe cultura organizationala a companiei in care lucreaza.

“Sunt tot mai multi candidati tentati de oportunitatile de dezvoltare, de cultura companiei si apoi de salariu. Dar mai sunt si altii care sunt tentati de prima impresie, de oferta atractiva, de birouri fastuoase, dar pot avea surprize de neadaptare la cultura companiei. Sustin mereu ca nu e suficient ca si companie sa investesti in cel mai extravagant birou daca exista semne ca directiile companiei si viziunea sa lasa de dorit. Succes vor avea cei care vor armoniza tot timpul cultura organizatiei cu profilele angajatilor recrutati si cu instrumentele ce li se pun acestora la dispozitie ca sa-si atinga maximul potential”, da asigurari specialistul.

Conform *Deloitte Millennial Survey 2018*, generația millennials este dezamăgită de mediul de business și nepregătită pentru industria 4.0.

Într-un mediu social și politic fragmentat, transformat de industria 4.0, mulți dintre tinerii generației Millennials manifestă o dorință puternică de a fi reasigurați că totul va fi bine. Tânăra generație consideră că prioritățile mediului de afaceri ar trebui să fie crearea de locuri de muncă, inovarea, îmbunătățirea mediului de lucru și a carierei angajaților, precum și realizarea unui impact pozitiv asupra societății și asupra mediului înconjurător. Cu toate acestea, mai puțin de jumătate dintre aceștia consideră că organizațiile se comportă etic și se angajează să îmbunătățească societatea - cel mai mic procent din ultimii patru ani.

Pentru ediția din 2018 a sondajului global privind generația Millennials, au fost chestionați 10.455 de respondenți din 36 de țări diferite. Pentru prima dată, sondajul include și opiniile generației Z - cea care urmează după generația Millennials.

Principalele concluzii ale Studiului Deloitte privind Generația Millennials 2018:

Percepția asupra mediului de business e tot mai proastă. Studiul din 2018 a constatat că atât generația Millennials, cât și generația Z, nu sunt convinse de motivația și etica companiilor și solicită liderilor de afaceri să aibă un impact mai mare la nivel global. În timp ce percepția asupra mediului de afaceri este tot mai proastă, încrederea în liderii politici este și mai scăzută.



Diversitatea și flexibilitatea sunt cheia loialității. Nivelele de loialitate au scăzut până la nivelul la care erau acum doi ani; pe măsură nivelurile de loialitate scad, iar economia de tip sharing (gig economy) se extinde, diversitatea și flexibilitatea sunt cheia retenției angajaților. Salariile bune și o cultură pozitivă atrag generația Millennials, însă diversitatea, incluziunea și flexibilitatea sunt esențiale pentru păstrarea acestora.

Millennials și Gen Z se simt nepregătiți pentru industria 4.0. Millennials sunt foarte conștienți de modul în care industria 4.0 transformă locul de muncă și consideră că are potențialul de a elibera oamenii de activitățile de rutină pentru a se concentra mai mult asupra celor creative. Cu toate acestea, mulți sunt îngrijorați în privința sosirii industriei 4.0. Tinerii așteaptă de la companii să primească ajutor pentru a-și dezvolta abilitățile necesare pentru a reuși în industria 4.0, în special abilitățile soft precum creativitatea și abilitățile interpersonale. În opinia lor, organizațiile nu sunt receptive la nevoile lor de dezvoltare.

Generația Z, forța de muncă viitoare, susține punctele de vedere ale generației Millennials. Lipsa alinierii dintre percepțiile generației Millennials și cele ale generației Z privind motivațiile corporațiilor și prioritățile proprii se reflectă în loialitatea față de angajatori. În ceea ce privește factorii care generează loialitate față de angajatori, pentru generația Z, care are mai puține obligații financiare, recompensele financiare sunt pe locul doi, după dorința de a face parte dintr-o cultură pozitivă la locul de muncă. Ambele generații au menționat flexibilitatea și oportunitățile de învățare continuă.

Care este viziunea tinerilor profesioniști din generația millennials despre viitorul muncii?

Un stil de viață echilibrat, flexibilitatea programului și posibilitatea de a lucra remote, oricând și de oriunde, se numără printre cele 10 beneficii pe care profesioniștii din Generația Y sau milenialii le doresc de la angajator, pe lângă salariul motivant - conform unei analize publicate de HR Manager.

Pentru un maximum de concentrare și eficiență, angajații din această generație, născuți cândva între anii 1980 și 2000, preferă să lucreze de acasă, dintr-o cafenea sau dintr-un spațiu de co-working nonconformist.

Ei caută să obțină un echilibru între viața lor profesională și cea personală și refuză să renunțe, din cauza unui program de muncă prea încărcat, la activitățile lor sociale, la pasiuni, spectacole, călătorii sau la participarea la evenimente culturale ori sportive.

Adam Smiley Poswolsky, definit drept "millennial workplace expert", crede că implicarea și motivarea tinerilor profesioniști depinde de asigurarea autonomiei, flexibilității și impactului social al activității, de posibilitatea oferită și câștigată



de a experimenta continuu, în încercarea de a face din lume un loc mai bun în care să trăiești și să muncești.

Munca flexibilă și remote, misiunea socială asumată de angajatori, abordarea diferită a rolului HR-ului - devenit "life and career coach", un loc de muncă pliat pe valorile milenialilor, o comunitate de profesioniști care împărtășesc aceleași valori despre viață, succes și carieră și găsirea sensului și scopului în activitatea pe care o desfășoară sunt esențiale pentru "the purpose generation", care nu mai vrea doar să urce scara carierei spre nicăieri.

Tipurile de personalități cele mai potrivite pentru munca remote par a aparține celor auto-disciplinați și competenți tehnici care nu sunt dependenți de ajutorul și feedback-ul permanent al celorlalți.

Totuși, prinși în munca lor, nu trebuie să negligeze faptul că "out of sight" poate însemna și "out of mind" sau ochii care nu se văd se uită.

De aceea, cei ce aleg activitatea remote trebuie să își vândă permanent rezultatele - prin status reports, update-uri frecvente și disponibilitatea manifestată de a reacționa rapid la solicitările managerilor direcți, afirmă James Geoffrey în articolul său "Is Your Personality Type Right for Working Remotely?".

Există exigențe speciale și pentru managerii direcți care coordonează echipele globale remote. Empatia și inteligența lor emoțională trebuie să ajute membrii acestor echipe să rămână informați și conectați.

"Recunoaște-le contribuția, poartă discuții cu ei despre evoluția în carieră, construiește încrederea și responsabilitatea, fii introspectiv și întreabă-te cât de ușor le este subalternilor tăi remote să își îndeplinească sarcinile pe care le dai, discută din când în când cu ei și despre hobby-uri, familie și interese personale, nu doar despre muncă, încearcă să previi conflictele și redu punctele de fricțiune, pune întrebări și apoi ascultă", îi sfătuiește Suzan Bond în "The Emotionally Intelligent Manager's Guide To Leading Remote Teams".

Munca remote a devenit un "selling point" pentru numeroase organizații și apare tot mai frecvent ca beneficiu adițional menționat în anunțurile de angajare, alături de abonamentul la sală sau mașina de serviciu.



Conectivitatea spațiilor rezidențiale și infrastructura de comunicații s-a îmbunătățit, ceea ce a determinat un număr în creștere de tineri profesioniști să lucreze remote și să adopte un stil de viață de nomazi digitali.

Securitatea informațiilor partajate, proiectelor și bazelor de date a rămas însă o condiție cheie pentru ca utilizatorii remote ai serverelor angajatorilor să nu devină veriga slabă în apărarea cunoștințelor și proprietății intelectuale a companiilor.

Portretul robot al generației viitorului muncii

Daniel Metz, CEO NTT Data România, a creionat acest portret la conferința "Putere prin oameni" organizată la Cluj, incluzând următoarele caracteristici relevante:

- Doresc succes imediat, vor să sară peste etapele de dezvoltare și să obțină acum, imediat ceea ce generațiile precedente așteptau să primească după câțiva ani de eforturi.
- Acceptă doar un loc de muncă ce le oferă un sens și o semnificație.
- Au nevoie de provocări practice în mod constant.
- Vor să fie în centrul atenției, să se pună focus pe ei.
- Sunt ușor de atras prin proiecte noi.
- Sunt atrași de existența unei comunități profesionale.
- Vor feedback permanent, imediat, orientare și direcție, suport și mentorat.
- Angajatorul trebuie să fie cât mai flexibil în abordare pentru a-i reține.
- Reflectă felul de a fi al pieței. Sunt generația de care depind afacerile viitorului.



- Sunt atenți la timpul lor liber și îl prețuiesc. Călătoresc, au acces la lume, sunt flexibili și vor ca angajatorul să fie flexibil.
- Sunt agenți ai schimbării și vor să schimbe structuri în cadrul companiei. Nu suportă procedurile stufoase și rigide.

6 schimbări pe care generația millennials le-a produs în afaceri:

➤ *A schimbat modul în care cumpărăm*

Orele petrecute în fața vitrinelor magazinelor s-au transformat în ultimii ani în aplicații pentru telefoane, tablete sau computere, în site-uri bine optimizate care oferă recomandări în funcție de istoricul de căutare și de cumpărare și în platforme care îți pun la dispoziție servicii tot mai diverse, de la mâncare proaspătă, organică, la servicii alternative de transport. Și toate acestea odată cu apariția generației millennials, care a căutat să se apropie tot mai mult de inovație.

➤ *A schimbat modul în care ne raportăm la tehnologie*

Și pentru că am ajuns la inovație, tehnologia nu înseamnă doar telefoane inteligente, camere foto spectaculoase și ceasuri de fitness, ci și metode mai eficiente de transport prin orașele aglomerate, precum astfel de trotinete electrice, și implicarea tehnologiei și inovației de acest fel în influențarea în mod pozitiv a mediului înconjurător.

➤ *A schimbat modul în care muncim*

Flexibilitatea este cuvântul cheie atunci când vorbim despre modul în care generația millennials alege să muncească, notează și analiștii americani de la Entrepreneur. Pauzele de masă au devenit o bună ocazie de a răspunde rapid la un mail amânat, drumul cu metroul până acasă este o perioadă perfectă pentru documentare, iar spațiul de lucru s-a mutat din birourile clasice în zone relaxante, precum cafenele sau parcuri, dezvoltând între timp ideea de a lucra în sistem remote, adică de la distanță. Mai mult, odată cu generația millennials a apărut și fenomenul nomazilor digitali, care călătoresc în toată lumea, având nevoie doar de acces la internet și un laptop pentru a putea lucra.

➤ *A schimbat modul în care vedem relațiile cu clienții*

Industria serviciilor cu publicul și clienții a evoluat enorm în ultimul deceniu, datorită generației conectate în permanență cu tehnologia. Acum, echipe de comunicare oferă sprijin clienților 24 de ore din 24, ideea programului fix și a ghișeeleor greoaie fiind tot mai îndepărtată, acest lucru cel puțin în Europa de Vest și America de Nord.

➤ *Au readus produsele locale în prim plan*

Un studiu realizat de Nielsen arată că 3 din 4 persoane care aparțin generației millennials sunt dispuse să plătească mai mult pentru un produs, cu o singură condiție, ca acesta să fie realizat de un producător local, contribuind astfel la dezvoltarea comunităților.

➤ *Au oferit un exemplu despre startul în afaceri fără un buget*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Tot prin tehnologie, folosind platformele de crowdfunding sau prin branduri construite cu ajutorul rețelelor de socializare, tinerii din generația millennials au reușit în anumite cazuri să sfideze una dintre cele mai vechi reguli din business, privind finanțarea și riscurile financiare atunci când vorbim despre startul unei afaceri.





VI. Specificul programelor de studii existente la nivelul facultăților de inginerie ale Universității din Craiova

A. Facultatea din Inginerie Electrică - Programe de studii - Licență

Domeniul Inginerie Electrică

1. Programul de studii - Inginerie electrică și calculatoare

Inginerie electrică și calculatoare pregătește ingineri capabili să-și desfășoare activitatea în proiectarea, construcția, încercarea, exploatarea și mentenanța sistemelor electrice, folosind instrumente hardware și software dedicate aplicațiilor specifice din ingineria electrică (mașini și acționări electrice, echipamente electrice informatizate, electronică de putere, sisteme de achiziții și prelucrare a datelor, sisteme de monitorizare și diagnosticare, tehnologii ecologice, etc.).

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- utilizarea cunoștințelor fundamentale în aplicații ale ingineriei electrice;
- proiectarea sistemelor electrice susținută prin modelare și simulare numerică;
- testarea, exploatarea, întreținerea echipamentelor și instalațiilor electrice, precum și a sistemelor informatice care le deservesc;
- management prin identificarea obiectivelor, resurselor disponibile, etapelor de lucru, termenelor de realizare și riscurilor pentru lucrări specifice ingineriei electrice, identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă pluridisciplinară, aplicarea de tehnici eficiente de relaționare și muncă;
- activitate didactică pentru învățământul preuniversitar;
- utilizarea surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională.

După finalizarea studiilor de licență, absolvenții au posibilitatea de a continua pregătirea în cadrul studiilor de master. În domeniul Inginerie Electrică, specializările de master oferite de facultate sunt: Modelarea și optimizarea echipamentelor electrice, Calitatea energiei și compatibilitate electromagnetică în sisteme electrice și Inginerie electrică avansată.

Ocupații posibile pentru absolvenți



- Inginer cercetător sau proiectant în electrotehnică;
- Inginer cercetător sau proiectant în electronică aplicată;
- Inginer electrotehnist;
- Inspector de specialitate protecția muncii;
- Profesor în învățământul gimnazial.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei electrice;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Companii specializate în producerea/transportul/distribuția energiei electrice;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

2. Programul de studii - Electromecanică

Electromecanică pregătește ingineri capabili să rezolve probleme specifice dezvoltării tehnologice prin proiectarea, implementarea și exploatarea sistemelor și echipamentelor electromecanice.

Specializarea a evoluat permanent, din punct de vedere al planurilor de învățământ, în primul rând ca urmare a contactelor realizate după 1990 cu universități din Comunitatea Europeană și integrării în spațiul academic european. Inginerul electromecanic rămâne mereu în actualitate datorită evoluției permanente a tehnologiilor de proiectare și fabricație și creșterii complexității echipamentelor și instalațiilor folosite în toate domeniile de activitate (industrial, al serviciilor și casnic). Toate acestea solicită specialiști având cunoștințe și competențe pluridisciplinare, capabili să fie integrați pe piața globalizată a forței de muncă înalt calificate.

Formarea absolvenților

Formarea absolvenților este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- realizarea activităților de exploatare, întreținere, service, integrarea sistemelor electromecanice;
- aplicarea cunoștințelor privind conversia energetică, fenomenele electromagnetice și mecanice specifice convertoarelor statice, electromecanice, echipamentelor electrice și acționărilor electromecanice;
- automatizarea proceselor electromecanice;
- utilizarea tehnicilor de măsurare a mărimilor electrice și neelectrice și a sistemelor de achiziție de date în sistemele electromecanice;

- identificarea obiectivelor de realizat, a resurselor disponibile, condițiilor de finalizare a acestora, etapelor de lucru, timpilor de lucru, termenelor de realizare aferente și riscurilor aferente;
- identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă pluridisciplinară și aplicarea tehnicilor de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei;
- utilizarea eficientă a surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri Internet, aplicații software de specialitate etc.).

Ocupații posibile pentru absolvenți

- Inginer electromecanic;
- Proiectant inginer electrotehnic;
- Inginer de cercetare în electromecanică/ echipamente de proces/ roboți industriali / telecomenzi și electronică în transporturi / echipamente și instalații bord;
- Inginer de testări în inginerie electrică;
- Referent de specialitate în domeniul ingineriei electrice;
- Evaluator;
- Inspector de specialitate protecția muncii;
- Profesor.

Angajatori posibili

- Întreprinderi mici și mijlocii din domeniul ingineriei electrice;
- Companii producătoare de mașini și acționări electrice;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei electrice;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Companii specializate în producerea/transportul/distribuția energiei electrice;
- Furnizori locali de servicii (transport, utilități etc.).

3. Programul de studii - Informatică Aplicată în Ingineria Electrică

Informatică Aplicată în Ingineria Electrică pregătește ingineri capabili să rezolve probleme specifice dezvoltării tehnologice prin proiectarea, implementarea și exploatarea sistemelor informatice utilizate pentru supravegherea, comanda, conducerea și controlul proceselor caracteristice sistemelor electrice, utilizând instrumente și arhitecturi hardware și software dedicate aplicațiilor specifice.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe generale, competențe specifice și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- analiza cerințelor și proiectarea sistemică a aplicațiilor informatice în ingineria electrică;
- analiza și sinteza sistemelor de conducere bazate pe microprocesoare și microcontrolere în ingineria electrică;
- programarea, exploatarea și mentenanța sistemelor informatice de control și comunicație în ingineria electrică;
- analiza, modelarea și simularea proceselor tehnologice în ingineria electrică;
- utilizarea sistemelor informatice de prelucrare și gestiune a datelor;
- configurarea, implementarea și folosirea sistemelor de achiziție de date;
- activități specifice de management al proiectelor și marketing;
- elaborarea activităților de informatizare a sistemelor electrice de complexitate medie etc.

Ocupații posibile pentru absolvenți

- Inginer de sistem în informatică;
- Inginer de cercetare în comunicații;
- Inginer informatică aplicată;
- Inginer de sistem software;
- Proiectant de sisteme informatice;
- Inginer de cercetare/proiectare în echipamente de proces;
- Inginer de cercetare/proiectare roboți industriali;
- Inginer electrotehnist;
- Asistent de cercetare în informatică/ electroenergetică/ energetică industrială/ comunicații/ automată;
- Inspector cu supravegherea și verificarea tehnică a instalațiilor electrice;
- Consilier tehnic;
- Reprezentant tehnic și comercial;
- Profesor.

Angajatori posibili

- institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei electrice;
- societăți producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- societăți specializate în producerea și mentenanța roboților industriali și a liniilor automate de fabricație;
- companii specializate în producerea și mentenanța sistemelor electrice (mașini și sisteme de acționări electrice, electronică de putere etc.);
- furnizori locali de servicii (transport, utilități).

Domeniul Inginerie Energetică

4. Programul de studii - Ingineria sistemelor electroenergetice

Ingineria sistemelor electroenergetice formează specialiști în domeniul Inginerie Energetică capabili să desfășoare activități în direcțiile proiectării, realizării, exploatării, conducerii și optimizării sistemelor de transport și distribuție a energiei electrice.

Formarea absolvenților

Pregătirea studenților este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii:

- Elaborarea de documentații referitoare la fabricația, montajul, mentenanța, reglarea și utilizarea echipamentelor specifice domeniului energetic și întocmirea de proiecte tehnice;
- Utilizarea tehnologiilor informatice și aplicarea acestora în domeniul energetic;
- Efectuarea și coordonarea de experimente și încercări, realizarea de măsurători, analiza și interpretarea datelor obținute;
- Cunoașterea construcției și principiilor de funcționare ale componentelor sistemelor electroenergetice;
- Realizarea și exploatarea instalațiilor de producere, transport și distribuție a energiei electrice;
- Asigurarea siguranței în exploatarea sistemelor electroenergetice;
- Supravegherea, controlul, comanda și automatizarea sistemelor electroenergetice;
- Creșterea performanțelor sistemelor electroenergetice și transformarea actualelor rețele electrice în rețele inteligente;
- Managementul calității energiei electrice;
- Optimizarea funcționării instalațiilor de producere, transport, distribuție și utilizare a energiei;
- Promovarea unor tehnologii avansate în scopul integrării surselor regenerabile de energie;
- Rezolvarea de probleme manageriale, de comunicare profesională, de etică profesională, de legislație specifică domeniului ingineresc și de protecția mediului.

După finalizarea studiilor de licență absolvenții pot continua pregătirea în domeniul Inginerie Energetică prin specializările de master Sisteme Energetice Informatizate și Gestiunea Proceselor Energetice.

Ocupații posibile pentru absolvenți

- Inginer electroenergetică;
- Dispecer rețea distribuție și dispecer rețele de înaltă tensiune;
- Proiectant inginer energetician;
- Asistent de cercetare în electroenergetică;
- Consilier tehnic;

- Profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de maiștri.
- Angajatori posibili
- Compania Națională de Transport a Energiei Electrice;
 - Dispecerul Energetic Național și Dispeceratele Teritoriale;
 - Companii de distribuție a energiei electrice (CEZ, Electrica, ENEL, EON);
 - Companii de construcții-montaj și mentenanță (ENERGOMONTAJ, SMART);
 - Companii furnizoare de echipamente electrice pentru sectorul energetic (ABB, SIEMENS, AREVA, Teletrans);
 - Dezvoltatori de proiecte de surse de energie regenerabilă;
 - Operatorii și Reglementatorul Pieței de Energie Electrică (OPCOM, ANRE);
 - Întreprinderi care desfășoară activități de proiectare și execuție de instalații electrice de medie și joasă tensiune;
 - Centre de cercetare;
 - Societăți-companii de transport (CFR, Regii de transport) ș.a.

Domeniul Ingineria Mediului

5. Programul de studii - Ingineria și Protecția Mediului în Industrie

Ingineria și Protecția Mediului în Industrie pregătește ingineri capabili să rezolve probleme de managementul și protecția mediului prin: monitorizarea factorilor de mediu; identificarea problemelor; stabilirea de soluții, alegerea, exploatarea și mentenanța echipamentelor adecvate; redactarea studiilor de specialitate pentru determinarea interacțiunilor dintre factorii naturali, activitățile umane și calitatea mediului; elaborarea proiectelor de mediu.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- explicarea mecanismelor, proceselor și efectelor de origine antropică sau naturală care determină și influențează poluarea mediului;
- gestionarea și soluționarea problemelor specifice de mediu;
- capacitatea de a face analize comparative și de a propune soluții pentru o dezvoltare durabilă;
- aplicarea principiilor generale de calcul tehnologic;
- proiectarea și exploatarea sistemelor de monitorizare a poluanților;
- controlul calității mediului, evaluarea impactului și elaborarea de variante tehnologice cu impact redus asupra mediului, în concordanță cu cerințele BAT și cu legislația în vigoare;
- desfășurarea activităților specifice managementului și marketingului în ingineria și protecția mediului;
- identificarea rolurilor și responsabilităților într-o echipă pluridisciplinară și aplicarea de tehnici de relaționare și muncă eficientă în cadrul echipei;

- utilizarea surselor informaționale și a resurselor de comunicare și formare profesională asistată (portaluri, Internet, aplicații software, baze de date etc.) în probleme de ingineria mediului, atât în limba română, cât și într-o limbă de circulație internațională;
- activitate didactică pentru învățământul preuniversitar.

Ocupații posibile pentru absolvenți

- Auditor de mediu;
- Monitor mediu înconjurător;
- Responsabil de mediu;
- Inspector protecția mediului;
- Analist de mediu;
- Inspector de specialitate ecolog;
- Inginer ecolog;
- Inspector pentru conformare ecologică;
- Specialist în managementul deșeurilor;
- Specialist documentație studii;
- Consilier ecolog;
- Inginer de cercetare în ingineria sanitară și protecția mediului.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare;
- Companii multinaționale, IMM-uri;
- Agenția de mediu;
- Garda de mediu;
- Furnizori de servicii.

Domeniul Inginerie Aerospațială, Autovehicule, Transporturi

6. Programul de studii - Echipamente și Instalații de Aviație (EIA)

Echipamente și Instalații de Aviație (EIA) pregătește ingineri în domeniul Ingineriei Aerospațiale, direcționat spre echipamente și sisteme specifice aviației, ambarcate sau de la sol, dar oferă și deschideri spre domenii înrudite, cum ar fi Ingineria Transporturilor (autovehicule rutiere, vehicule feroviare, nave maritime și fluviale) ori spre domeniul mai larg al automatizărilor.

În acest scop, disciplinele predate studenților sunt adecvat distribuite și corelate, planul de învățământ conținând: discipline fundamentale (de pregătire inginerască de bază), discipline specifice domeniului aerospațial (construcția aeronavelor și motoarelor, mecanica aparatelor de zbor ș.a) și discipline de specialitate (automatizări la bordul aparatelor de zbor, calculatoare de bord, navigație și dirijare, piloți automați, instalații electroenergetice de bord, echipamente, instalații și sisteme hidropneumatice etc). Activitățile didactice,

permanent îmbunătățite și corelate cu cerințele specifice ale pieței forței de muncă, sunt completate de activități de laborator și de proiectare asistată de calculator, dar și de perioade de practică.

Formarea absolvenților

Grupul de laboratoare de Inginerie Aerospațială, destinat atât pregătirii studenților, cât și cercetării fundamentale și aplicative, conține peste 100 de platforme de laborator, majoritatea asistate de calculator. Laboratorul dispune de patru aeronave (una supersonică, una de pasageri și două de antrenament) integrate organic în lucrările de laborator, două motoare de avion funcționale, un tunel aerodinamic subsonic, precum și de peste 20 de calculatoare (stații de lucru) destinate instruirii studenților și activităților de cercetare-proiectare.

Ansamblul de activități de formare a absolvenților urmărește ca aceștia să dobândească abilități și competențe generale și specifice, cum ar fi:

- utilizarea cunoștințelor fundamentale de ingineria în aplicații diverse în domeniu și în domenii conexe;
- proiectarea și simularea asistată de calculator a echipamentelor și sistemelor de bord sau de la sol;
- exploatare, mentenanță, diagnosticare defecte, testare echipamente și sisteme ambarcate sau de la sol;
- management complex proiecte și/sau activități tehnico-economice;
- activități didactice în învățământul preuniversitar sau profesional;
- utilizarea surselor informaționale și a resurselor de comunicare și de formare profesională atât în limba română cât și într-o limbă de circulație internațională.

Absolvenții programului de studii de licență EIA pot urma cursurile programului de studii de Master „Sisteme complexe pentru Inginerie Aerospațială” (SCIA) din cadrul Facultății de Inginerie Electrică a Universității din Craiova, iar absolvenții cursurilor acestui ciclu au posibilitatea de a efectua studii de doctorat în domeniul Inginerie Aerospațială.

Ocupații posibile pentru absolvenți

- Inginer de proiectare/producție/exploatare echipamente și instalații, automatizări, calculatoare de bord pentru aparate de zbor;
- Inginer de proiectare/producție/exploatare echipamente și instalații pentru alte categorii de vehicule (terestre, navale) și/sau automatizări;
- Inginer de cercetare în domeniul ingineriei aerospațiale, sau în domenii conexe (automatizări, instalații electrice, electromecanice, hidropneumatice);
- Controlor de trafic aerian; inginer de exploatare/întreținere echipamente specifice (dirijare, radionavigație, radiolocație) de la sol;
- Profesor de specialități tehnice în învățământul preuniversitar sau profesional;
- Inginer de bord/navigator de bord pentru aeronave de pasageri;

- Inginer pilot de încercare (numai pentru deținătorii unui brevet de pilot);
- Inspector de specialitate în transporturi (în particular în transporturi aeriene);

Angajatori posibili

- Societăți comerciale producătoare de aparate de zbor și/sau subansamble și echipamente pentru aparate de zbor;
- Societăți comerciale producătoare de automobile, nave, material rulant feroviar și/sau echipamente și subansamble pentru acestea;
- Companii de transport aerian; companii de transport terestre;
- Unități militare de aviație sau din sistemul național de apărare a teritoriului (rachete, radiolocație, supravegherea teritoriului);
- Agenții/instituții cu atribuțiuni în domeniul navigației, dirijării și siguranței zborului/ transportului aerian/transporturilor;
- Instituții de învățământ.

Programe de studii - Master

Domeniul Inginerie Electrică

1. Programul de studii - Calitatea Energiei și Compatibilitate Electromagnetică în Sisteme Electrice

Programul de studii universitare de master de cercetare „Calitatea energiei si compatibilitate electromagnetica în sisteme electrice” își asumă misiunea de a pregăti specialiști în domeniul Ingineriei electrice cu competențe științifice și tehnice valoroase, capabili să contribuie la progresul tehnologic, economic și social-cultural al societății. Prim misiunea sa, programul asigura absolvenților competențe pentru activități de cercetare aplicativă și proiectare optimală pentru sisteme electrice de mare complexitate, cu gestionarea riguroasă a problemelor de compatibilitate electromagnetica și eficiență energetică, precum și pentru activitățile conexe care presupun monitorizări, certificări de produse, utilizarea aparaturii și a tehnicii de calcul moderne.

2. Programul de studii - Inginerie Electrică Aplicată în Protecția și Managementul Mediului

Programul de studii de master Inginerie Electrică Aplicată în Protecția și Managementul Mediului (IEAPMM), acreditat în domeniul Inginerie Electrică, este orientat pe aplicarea creativă a ingineriei electrice în managementul mediului și în implementarea metodelor avansate de monitorizare a factorilor de mediu și a tehnicilor moderne de depoluare. Prin modulele specifice din semestrul III, sunt asigurate competențe complementare de management și analiză economică.



3. Programul de studii - Sisteme Electromecanice Complexe (SEC)

Programul de studii de master Sisteme Electromecanice Complexe (SEC), acreditat în domeniul Inginerie Electrică, este organizat în cotutelă cu Renault Technologie Roumanie (RTR) în urma unei competiții naționale. Acesta asigură următoarele competențe principale referitoare la sistemele electromecanice complexe și inteligente: analiză, proiectare avansată și optimizare; implementarea metodelor avansate de conducere; sinteza și implementarea de arhitecturi numerice de conducere; proiectarea și fabricația asistată de calculator; sisteme flexibile și integrate de fabricație. Prin modulele introduse la solicitarea RTR, asigură competențe complementare de management și analiză economică.

B. Facultatea de Mecanică - Programe de studii - Licență

Domeniul Inginerie Industrială

1. Programul de studii - Tehnologia Construcțiilor de Mașini

Tehnologia Construcțiilor de Mașini este una dintre primele specializări înființate, beneficiind de aportul unora dintre cele mai experimentate cadre didactice ale facultății. De-a lungul anilor, din cele peste 35 de promoții, s-au format specialiști de înaltă valoare, din care mulți activează în companii din zonă, sau în instituții de învățământ de toate nivelurile. Actualmente specializarea este revitalizată de cererea crescândă de specialiști în domeniul tehnologiilor de prelucrări mecanice și al elaborării de materiale performante, datorită prezenței în zona noastră a unor companii de anvergură, care solicită un număr mare de astfel de cadre de specialitate.

Pentru a face față acestui fenomen, conducerea facultății s-a preocupat permanent de actualizarea planurilor de învățământ în concordanță cu aceste tendințe, precum și de dotarea laboratoarelor cu echipamente de ultimă generație, prevăzute cu comenzi numerice. Toate acestea sunt dublate de utilizarea software-ului de ultimă generație la toate activitățile din sfera CAD-CAM-CAE abordate la disciplinele studiate.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- efectuarea de calcule, demonstrații și aplicații, pentru rezolvarea de sarcini specifice ingineriei industriale pe baza cunostintelor din științele fundamentale;
- asocierea cunostintelor, principiilor și metodelor din științele tehnice ale domeniului cu reprezentări grafice pentru rezolvarea de sarcini specifice;

- utilizarea de aplicații software și a tehnologiilor digitale pentru rezolvarea de sarcini specifice ingineriei industriale, în general, și pentru proiectarea asistată a produselor în particular;
 - elaborarea proceselor tehnologice de fabricare;
 - proiectarea și exploatarea echipamentelor de fabricare;
 - planificarea, conducerea și asigurarea calitatii proceselor de fabricare.
- După finalizarea studiilor de licență, absolvenții au posibilitatea de a continua pregătirea în cadrul studiilor de master.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214404 - inginer montaj;
- 214409 - inginer producție;
- 214544 - inginer specialist mentenanță mecanică echipamente industriale;
- 214545 - inginer/subinginer tehnolog prelucrări mecanice;
- 214501 - inginer mecanic;
- 214534 - consilier inginer mecanic;
- 214535 - referent de specialitate inginer mecanic;
- 214536 - proiectant inginer mecanic;
- 214508 - inginer mașini-unelte;
- 214905 - instructor sistem de producție;
- 232101 - profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de măști;
- 241205 - formator;
- 241302 - programator fabricație/lansator fabricație;
- 241401 - analist cumpărări/consultant furnizori;
- 242301 - specialist în domeniul calității;
- 2515 - cercetători, ingineri de cercetare și asistenți de cercetare în mecanică;
- 251526 - inginer în tehnologia construcțiilor de mașini;

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Furnizori de servicii locale (transport, utilități).

Domeniul Inginerie și Management

2. Programul de studii - Inginerie Economică în Domeniul Mecanic

Ingineria economică este o specializare relativ nouă, înființată la Facultatea de Mecanică în 1999. Ea oferă specialistului o mai mare flexibilitate, cu competențe mixte atât în domeniul ingineriei mecanice cât și în domeniul economic. Abordarea acestui registru complex este posibilă datorită structurii planului de învățământ, care pe lângă disciplinele cu specific ingineresc, introduce în cadrul disciplinelor de specialitate un procent de circa 40% de discipline de natură economică. Astfel absolventul cu un bun fundament ingineresc, primește și o serie de competențe în sfera managementului, marketingului, analizei economice, având o abordare care nu este la îndemâna unui simplu economist.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- efectuarea de calcule, demonstratii si aplicatii, pentru rezolvarea de sarcini specifice ingineriei si managementului pe baza cunostintelor din stiintele fundamentale;
- elaborarea si interpretarea documentatiei tehnice, economice si manageriale;
- fabricatia, controlul si punerea in functiune a produselor, echipamentelor si sistemelor mecanice;
- exploatarea produselor, echipamentelor si sistemelor mecanice;
- proiectarea, implementarea si imbunatatirea sistemelor de management;
- managementul firmei si gestionarea resurselor.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214501 - inginer mecanic;
- 232201 - profesor în învățământul gimnazial;
- 232101 - profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de maiștri;
- 241301 - logistician gestione flux;
- 241302 - programator fabricație/ lansator fabricație;
- 241303 - documentarist ordonare logistică;
- 241401 - analist cumpărări/ consultant furnizori;
- 241601 - inspecitori de specialitate asigurări;
- 241602 - inspector de specialitate subscriere;
- 241603 - referent de specialitate asigurări;
- 241604 - consilier vânzări asigurări;
- 241605 - inspector coordonator asigurări;
- 241606 - inspector de risc;
- 241607 - inspector de specialitate daune;

241608 - inspector coordonator daune;
241609 - specialist sistem asigurări;
241701 - expert evaluator de întreprinderi;
241702 - expert evaluator de proprietăți imobiliare;
241703 - expert evaluator de bunuri mobile;
241704 - expert evaluator de active financiare;
241801 - expert tehnic extrajudiciar;
2419, 2423 - specialist cu funcții comerciale și administrative;
2515 - cercetător, inginer de cercetare și asistent de cercetare în mecanică;
122, 123, 1317 - conducător de compartimente cu activități de producție sau conducător de unități economico-sociale mici.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

Domeniul Ingineria Autovehiculelor

3. Programul de studii - Autovehicule Rutiere

Specializarea de Autovehicule Rutiere a fost prima specializare nou înființată după 1990, ca răspuns la schimbările economice și la noile conjuncturi create. Încă de la înființare ea a fost un real succes, fiind solicitată în fiecare an de un număr mare de candidați. Specializarea are în acest moment un corp profesoral foarte dinamic și competent, care este echilibrat atât ca experiență, cât și ca vârstă. Facultatea a beneficiat tot timpul de sprijinul nemijlocit al companiilor producătoare de automobile din zonă, care au oferit atât bază de practică pentru studenți cât și oportunități de angajare. Colaborarea cu aceste companii s-a concretizat și în donații de echipamente, ceea ce face ca laboratoarele secției de Autovehicule Rutiere să fie la un înalt nivel de dotare. Planul de învățământ, îndelung rafinat, oferă absolvenților un bagaj solid de cunoștințe teoretice și de specialitate, folosindu-se intens tehnicile de modelare și simulare, precum și măsurătorile experimentale. Absolvenții au cunoștințe despre proiectarea și exploatarea tuturor subansamblurilor unui autovehicul, precum și despre elementele de transporturi, trafic și siguranță a circulației.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- operarea cu concepte fundamentale din domeniul științelor ingineresti;
- utilizarea adecvata a conceptelor fundamentale din domeniul ingineriei autovehiculelor;
- conceperea de solutii constructive care sa asigure îndeplinirea cerintelor functionale ale autovehiculelor;
- proiectarea tehnologiilor de fabricare pentru autovehicule rutiere;
- proiectarea si aplicarea tehnologiilor de mentenanta pentru autovehicule rutiere;
- operarea cu concepte privind managementul sistemelor si subsistemelor economice, care au ca obiect de activitate cercetarea, proiectarea, fabricarea sau întreținerea autovehiculelor rutiere.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214512 - Inginer autovehicule rutiere;
- 251532 - Asistent de cercetare în autovehicule rutiere;
- 241108- Inspector asigurări autovehicule rutiere;
- 122220- Șef atelier reparații capitale;
- 122629- Șef coloană auto;
- 214501- Inginer mecanic;
- 214515- Inginer mecanic utilaj tehnologic mașini agricole;
- 214542- Specialist reglementări/cărți identitate vehicule/verificări tehnice înmatriculare/ inspecții tehnice /omologări oficiale;
- 214543- Specialist prestații vehicule;
- 214544- Specialist mentenanță mecanică echipamente industriale;
- 214545- Inginer tehnolog prelucrări mecanice;
- 214903- Specialist încercări componente vehicule/grup motopropulsor/optimizare energetică/sisteme de măsurare;
- 241113- Dealer;
- 241302- Programator fabricație/lansator fabricație;
- 241517- Expert conformitate;
- 241607- Inspector de specialitate daune;
- 241930- Specialist garanții auto;
- 242301- Specialist în domeniul calității;
- 251530- Asistent de cercetare în construcții de mașini agricole;
- 251545- Asistent de cercetare în mașini și instalații mecanice;
- 232201- Profesor în învățământ gimnazial;
- 235201- Consilier învățământ;
- 235204- Referent de specialitate în învățământ;
- 241205- Formator;



241960- Evaluator proiecte;

251551- Asistent de cercetare în tehnologie și echipamente neconvenționale.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei autovehiculelor;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

Domeniul Ingineria Transporturilor

4. Programul de studii - Ingineria Transporturilor și Traficului

Specializarea de Ingineria Transporturilor și Traficului este cea mai recentă din paleta oferită candidaților, fiind înființată în anul 2005. Ea a captat atenția unui număr din ce în ce mai mare de candidați, lucru determinat de dezvoltarea transporturilor din țara noastră și complexitatea tramei stradale. Formarea profesională a specialiștilor din acest domeniu reprezintă o simbioză între ingineria autovehiculelor, aparatul matematic dedicat, soft-uri, telecomunicații și automatizări. Planurile de învățământ conțin discipline de specialitate care oferă cunoștințe și competențe atât pe probleme de transport și trafic, cât și pe probleme de construcție și exploatare a autovehiculelor și a altor mijloace de transport. La disciplinele de specialitate se folosesc în mare măsură tehnici de modelare și simulare numerică a traficului cât și a evenimentelor ce apar.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- aplicarea cunostintelor fundamentale, teoretice si practice, de inginerie pentru efectuarea de calcule, demonstratii si aplicatii, utilizarea de software în activitati specifice domeniului ingineriei transporturilor;
- evaluarea interdependentelor dintre transporturi si urbanism sau amenajarea teritoriului în concordanta cu exigentele mobilitatii durabile - determinarea cererii de transport;
- proiectarea tehnologiilor din terminalele de transport si conducerea operativa a activitatilor din aceste terminale, intr-o tratare integrata a sistemelor de transport;
- proiectarea tehnologiilor de circulatie si conducerea operativa a circulatiei pe rețelele infrastructurii de transport, pentru transportul local , regional sau international, intr-o tratare multimodala;



- identificarea și proiectarea soluțiilor pentru fluidizarea circulației și pentru evitarea/limitarea congestiei rutiere în rețele și terminale de transport;
- fundamentarea tehnică, economică și financiară a deciziilor de modernizare a sistemului de transport.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214406 - Inginer, electronist, transporturi, telecomunicații;
- 251533 - Asistent de cercetare în autovehicule rutiere;
- 251412 - Asistent de cercetare în telecomenzi și electronica în transporturi;
- 251536 - Asistent de cercetare în utilaje și instalații portuare;
- 251551 - Asistent de cercetare în tehnologie și echipamente neconvenționale;
- 214204 - Inginer cai ferate drumuri și poduri;
- 232201 - Profesor în învățământ gimnazial;
- 235201 - Consilier învățământ;
- 235204 - Referent de specialitate în învățământ;
- 241205 - Formator;
- 212204 - Referent de specialitate statistician;
- 214413 - Revizor siguranța circulației feroviar;
- 233101 - Profesor în învățământul primar;
- 241301 - Logistician gestiune flux;
- 241303 - Documentarist ordonanțare logistică;
- 241960 - Evaluator proiecte;
- 214303 - Dispecerat rețea distribuție;
- 243203 - Documentarist;
- 341402 - Agent de turism, transport turistic și internațional.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei autovehiculelor;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Furnizori de servicii locale (transport, utilități).

Domeniul Construcției Civile

5. Programul de studii - Construcții Civile Industriale și Agricole

Construcțiile Civile, Industriale și Agricole este o specializare ce are ca obiectiv pregătirea de specialiști în domeniile proiectării asistate de calculator a



structurilor construcțiilor, modelarea matematică și mecanică a fenomenelor și proceselor specifice construcțiilor civile, managementul lucrărilor de construcții, proiectarea lucrărilor de reparații consolidări. Necesarul de specialiști pe ansamblul țării este de ordinul miilor, iar pentru regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia poate fi apreciat, pentru o primă instanță, la cel puțin o sută de specialiști anual, atât pentru nevoile sectorului public, dar mai ales pentru sectorul privat. Ca și orientare a programului este de profesionalizare, în sensul dobândirii de către studenți de competențe profesionale în domeniul specializat al proiectării construcțiilor civile.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- recunoașterea elementelor și structurilor construcțiilor civile, industriale și agricole;
- dimensionarea unor elemente de construcții civile, industriale și agricole;
- proiectarea pentru lucrări de execuție a construcțiilor civile, industriale și agricole;
- organizarea și conducerea procesului de execuție a construcțiilor și managementul resurselor umane;
- respectarea cerințelor de siguranță, funcționalitate, confort și durabilitate pentru construcții civile, industriale și agricole.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214201 - inginer construcții civile, industriale și agricole;
- 232201 - profesor în învățământul gimnazial;
- 232101 - profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de maiștri;
- 215310 - inginer proiectant;
- 214444 - inginer executant;
- 211401 - consilier inginer construcții;
- 214210 - expert inginer construcții;
- 214212 - referent de specialitate inginer construcții;
- 241702 - expert evaluator de proprietăți imobiliare;
- 241704 - expert evaluator de active financiare;
- 241801 - expert tehnic extrajudiciar;
- 2515 - cercetător, inginer de cercetare și asistent de cercetare în mecanică;

Angajatori posibili



- Companii de construcții;
- IMM cu domeniu de activitate specific;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

Programe de studii - Master

Domeniul Inginerie Industrială

1. Programul de studii - Optimizarea Proceselor și Echipamentelor Tehnologice

Programul de studiu de master Optimizarea Proceselor și Echipamentelor Tehnologice asigură o instruire avansată în domeniul Inginerie industrială, corespunzătoare cerințelor și schimbărilor din mediul industrial. Integrând cunoștințele specifice științelor legate direct de fabricația produselor mecanice precum: mașini-unelte, scule așchietoare, dispozitive de prelucrare, control și asamblare, elaborarea materialelor și semifabricatelor cu teoria optimizării, cercetarea experimentală, programarea calculatoarelor, etc., pachetul de discipline din programul de studiu asigură studenților competențele și abilitățile necesare pentru a rezolva probleme ingineresti interdisciplinare, în scopul proiectării, realizării și întreținerii în condiții optime a proceselor și echipamentelor tehnologice din domeniul construcțiilor de mașini. Absolvenții specializării OPET obțin competențe generale și de specialitate care le permit să desfășoare, atât o cercetare academică în cadrul studiilor doctorale, cât și o abordare sistemică a proceselor și echipamentelor tehnologice. O dovadă în acest sens este numărul mare (peste 50%) al masteranzilor care după absolvire urmează studii doctorale, sau se angajează în marile companii industriale, unde promovează rapid.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- utilizarea de software pentru optimizare constructivă și tehnologică;
- elaborarea și utilizarea eficientă a materialelor avansate;
- proiectare optimală de procese tehnologice și asigurarea calității;
- proiectarea și exploatarea optimă a echipamentelor tehnologice;
- modelarea și simularea proceselor de fabricație.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

214404 - inginer montaj;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

214409 - inginer producție;
214544 - inginer specialist mentenanță mecanică echipamente industriale;
214545 - inginer/subinginer tehnolog prelucrări mecanice;
214501 - inginer mecanic;
214534 - consilier inginer mecanic;
214535 - referent de specialitate inginer mecanic;
214536 - proiectant inginer mecanic;
214508 - inginer mașini-unelte;
214905 - instructor sistem de producție;
232101 - profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de
maiștri;
241205 - formator;
241302 - programator fabricație/lansator fabricație;
241401 - analist cumpărări/consultant furnizori;
242301 - specialist în domeniul calității;
2515 - cercetători, ingineri de cercetare și asistenți de cercetare în
mecanică;
251526 - inginer în tehnologia construcțiilor de mașini;

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Furnizori de servicii locale (transport, utilități).

Domeniul Inginerie și Management

2. Programul de studii - Managementul Producției și Logisticii

Programul de studiu de master Managementul Producției și Logisticii asigură o instruire de aprofundare în domeniul Inginerie și Management, adaptată la globalizarea piețelor. Studenții obțin competențe generale și de specialitate în producție și logistică, abilitatea de a rezolva problemele ingineresti interdisciplinare, cunoștințe necesare, capacități și metode adecvate, în așa fel încât, să fie capabili să desfășoare o cercetare academică (critică, responsabilă), luând în considerare cerințele și schimbările din mediul industrial.

Domeniul tehnic conține pregătiri ale ofertei și procesarea ofertei, construcție, planificarea producției, manufacturare și montaj.

Domeniul economic se ocupă cu dezvoltarea și riscul afacerilor, organizare și management, sarcina de procedură/sarcina de management și strategiile de dezvoltare a produselor și fabricație.



Logistica - prezintă uneltele pentru a planifica fluxul intern de materiale (alimentare, transport, transfer, stocare intermediară, montaj, ambalare), iar Sistemele de transport intermodal - se ocupă de conceptele de logistică externă de la punctul de origine și până la punctul de destinație (relații cu consumatorii, administrarea centrelor de distribuție și a depozitelor, administrarea deșeurilor și a rebuturilor, etc.), cu scopul de a răspunde cerințelor clienților.

Absolvenții cu calificări adecvate pot trece - de preferat după un stagiu de practică - la studierea unor cursuri pentru o diplomă de doctorat. Diploma de master deschide poziții atractive de management nu doar în marile companii, dar mai ales în firmele mici și mijlocii, care oferă posibilități de promovare.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- planificarea, programarea și conducerea producției;
- utilizarea de software pentru modelarea proceselor tehnologice;
- proiectarea și utilizarea optimă a sistemelor logistice;
- evaluarea și asigurarea resurselor în sistemele logistice;
- configurarea și implementarea sistemelor de management industrial, calitate/mediu și riscul afacerilor;
- planificarea și conducerea activităților de dezvoltare de produse.

Instruirea practică este organizată de profesorii de la catedra de Autovehicule, Transporturi și Inginerie Industrială. Sunt ilustrate subiecte diferite: proiectare 3D, prototipare rapidă, fabricație asistată (CNC), modelarea și simularea sistemelor tehnice cu programe specializate (MATLAB/SIMULINK, SOLIDWORKS, NASTRAN, INVENTOR) - feedback, optimizarea proceselor economice.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214501 - inginer mecanic;
- 232201 - profesor în învățământul gimnazial;
- 232101 - profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de maiștri;
- 241301 - logistician gestione flux;
- 241302 - programator fabricație/ lansator fabricație;
- 241303 - documentarist ordonare logistică;
- 241401 - analist cumpărări/ consultant furnizori;
- 241601 - inspector de specialitate asigurări;
- 241602 - inspector de specialitate subscriere;
- 241603 - referent de specialitate asigurări;
- 241604 - consilier vânzări asigurări;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

241605 - inspector coordonator asigurări;
 241606 - inspector de risc;
 241607 - inspector de specialitate daune;
 241608 - inspector coordonator daune;
 241609 - specialist sistem asigurări;
 241701 - expert evaluator de întreprinderi;
 241702 - expert evaluator de proprietăți imobiliare;
 241703 - expert evaluator de bunuri mobile;
 241704 - expert evaluator de active financiare;
 241801 - expert tehnic extrajudiciar;
 2419, 2423 - specialist cu funcții comerciale și administrative;
 2515 - cercetător, inginer de cercetare și asistent de cercetare în mecanică;
 122, 123, 1317 - conducător de compartimente cu activități de producție sau conducător de unități economico-sociale mici.

Angajatori posibili

- construcție de mașini și utilaje;
- instituții de educație superioară, institute de cercetare;
- industria automobilelor și firmele furnizoare ale acestora;
- protecția tehnică a mediului;
- tehnologia de procesare mecanică, termică;
- industria aerospațială;
- tehnologia electrică, telecomunicații;
- tehnologia medicală;
- industria chimică și farmaceutică;
- companii de inginerie și consultanță.

Domeniul Ingineria Autovehiculelor

3. Programul de studii - Concepția și Proiectarea Autovehiculelor Moderne

Programului de studii de masterat Concepția și Proiectarea Autovehiculelor Moderne a fost inițiat în anul universitar 2009-2010 sub denumirea PROIECTAREA MODERNĂ A AUTOVEHICULELOR RUTIERE. Studenții aprofundează tehnicile moderne de proiectare și analiză a subansamblelor unui automobil, unde se pune accentul pe metode noi de simulare a proceselor de combustie, simulare a comportamentului dinamic, analiză a structurilor portante, optimizare a transmisiilor, diagnoză neinvazivă, tehnologii moderne de fabricație în domeniul auto

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- elaborarea de soluții tehnice în domeniul ingineriei de autovehicule;
- cercetare teoretică și experimentală în domeniul ingineriei de autovehicule;
- modelarea interacțiunii în cadrul sistemului om-autovehicul-mediul
- managementul calității în domeniul ingineriei de autovehicule
- elaborarea de soluții pentru sistemele mecatronice din domeniul ingineriei de autovehicule;
- managementul proiectelor tehnice în domeniul ingineriei de autovehicule;
- cunoașterea aprofundată și utilizarea instrumentelor și tehnicilor privind managementul proiectelor tehnice;
- proiectarea și optimizarea sistemelor mecanice prin metode CAD avansate
- cunoașterea și conceperea unor soluții tehnice moderne în domeniul autovehiculelor rutiere
- noțiuni avansate despre sistemele dinamice
- dezvoltarea unor surse energetice neconvenționale
- metode și mijloace de încercare a autovehiculelor
- achiziția și prelucrarea datelor experimentale
- concepții moderne și proiectarea computațională a motoarelor autovehiculelor
- analiza ergonomică.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214512 - Inginer autovehicule rutiere;
- 251532 - Asistent de cercetare în autovehicule rutiere;
- 241108- Inspector asigurări autovehicule rutiere;
- 122220- Șef atelier reparații capitale;
- 122629- Șef coloană auto;
- 214501- Inginer mecanic;
- 214515- Inginer mecanic utilaj tehnologic mașini agricole;
- 214542- Specialist reglementări/cărți identitate vehicule/verificări tehnice înmatriculare/ inspecții tehnice /omologări oficiale;
- 214543- Specialist prestații vehicule;
- 214544- Specialist mentenanță mecanică echipamente industriale;
- 214545- Inginer tehnolog prelucrări mecanice;
- 214903- Specialist încercări componente vehicule/grup motopropulsor/optimizare energetică/sisteme de măsurare;
- 241108- Inspector asigurări autovehicule rutiere;
- 241113- Dealer;
- 241302- Programator fabricație/lansator fabricație;
- 241517- Expert conformitate;

241607- Inspector de specialitate daune;
241930- Specialist garanții auto;
242301- Specialist în domeniul calității;
251530- Asistent de cercetare în construcții de mașini agricole;
251545- Asistent de cercetare în mașini și instalații mecanice;
232201- Profesor în învățământ gimnazial;
235201- Consilier învățământ;
235204- Referent de specialitate în învățământ;
241205- Formator;
241960- Evaluator proiecte;
251551- Asistent de cercetare în tehnologie și echipamente neconvenționale.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei autovehiculelor;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

4. Programul de studii - Optimizarea Sistemelor de Transport Rutier

Specializarea de master Optimizarea Sistemelor de Transport Rutier permite absolvenților de la specializările de licență să aprofundeze competențele dobândite, dezvoltând elemente legate de dinamica autovehiculelor, de caracteristicile tracțiunii și propulsiei, elemente avansate de transmisii, controlul și dirijarea traficului, modelarea situațiilor de trafic. La disciplinele prevăzute se pune accentul pe utilizarea unor programe avansate de calcul și modelare atât pentru partea de trafic (Aimsun, VirtualCrash), cât și pentru cea de calcul ingineresc (Catia, Adams, Inventor, Ansys).

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- elaborarea de soluții tehnice și tehnologii în domeniul sistemelor de transport și trafic;
- cercetarea teoretică și experimentală în domeniul sistemelor de transport și trafic;
- modelarea proceselor de transport și trafic rutier;
- managementul calității în domeniul transporturilor rutiere;
- elaborarea de soluții pentru sistemele informatice din domeniul de transport și trafic rutier;



- managementul proiectelor tehnice în domeniul mentenanței autovehiculelor tehnologiilor de transport și trafic rutier;

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 214406 - Inginer, electronist, transporturi, telecomunicații;
- 251533 - Asistent de cercetare în autovehicule rutiere;
- 251412 - Asistent de cercetare în telecomenzi și electronica în transporturi;
- 251536 - Asistent de cercetare în utilaje și instalații portuare;
- 251551 - Asistent de cercetare în tehnologie și echipamente neconvenționale;
- 214204 - Inginer cai ferate drumuri și poduri;
- 232201 - Profesor în învățământ gimnazial;
- 235201 - Consilier învățământ;
- 235204 - Referent de specialitate în învățământ;
- 241205 - Formator;
- 212204 - Referent de specialitate statistician;
- 214413 - Revizor siguranța circulației feroviar;
- 233101 - Profesor în învățământul primar;
- 241301 - Logistician gestiune flux;
- 241303 - Documentarist ordonanțare logistică;
- 241960 - Evaluator proiecte;
- 214303 - Dispecerat rețea distribuție;
- 243203 - Documentarist;
- 341402 - Agent de turism, transport turistic și internațional.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei autovehiculelor;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

5. Programul de studii - Automotive engineering - design, manufacture and development (în limba engleză)

Programul de studiu de masterat Automotive engineering - design, manufacture and development / Proiectare, fabricare și dezvoltare în ingineria automobilelor este propus din anul universitar 2013-2014, ca urmare a adaptării la dezvoltarea sectorului de automobile din zona Craiova. Masteratul propune o abordare atât din punctul de vedere al proiectării, cât și din cel al fabricației automobilului, oferind

studenților o imagine unitară a celor două aspecte, pe baza celor mai recente concepte din domeniu.

Toate activitățile didactice se desfășoară în limba engleză, cunoașterea limbii fiind una din condițiile de admitere la acest masterat.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- cunoașterea și conceperea unor soluții tehnice moderne în domeniul autovehiculelor rutiere;
- integrarea cunoștințele specifice științelor legate direct de ingineria automobilelor cu teoria optimizării, cercetarea experimentală și proiectarea asistată;
- dezvoltarea proiectării interdisciplinare în domeniul autovehiculelor. implementarea conceptelor și strategiilor actuale din ingineria automobilelor precum tehnologia sistemelor, cad/capp/cam, ingineria simultană, tehnologiile de rapid prototyping și reverse engineering, ingineria cunoașterii etc.;
- modelarea și simularea proceselor de fabricație. proiectarea optimală și aplicarea de procese tehnologice și asigurare a calității;
- dezvoltarea capacităților de conducere a investigațiilor experimentale, asistate de calculator și de dezvoltare a unor modele avansate de simulare numerică a sistemelor autovehiculelor.
- modelarea, calculul, simularea și optimizarea constructivă a motoarelor cu ardere internă, transmisiilor, sistemelor și structurilor automobilelor;
- transpunerea în practică și coordonarea proiectelor de cercetare dezvoltare - inovare în domeniul ingineriei automobilelor.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR)::

- 214412 - Inginer autovehicule rutiere;
- 214472 - Cercetător în autovehicule rutiere;
- 243215 - Specialist garanții auto;
- 331503 - Evaluator tehnic daune auto;
- 214449 - Inginer de cercetare în sisteme de propulsie;
- 214455 - Inginer de cercetare în mașini și echipamente termice;
- 214454 - Cercetător în mașini și echipamente termice;
- 214466 - Cercetător în tehnologia construcțiilor de mașini;
- 214467 - Inginer de cercetare în tehnologia construcțiilor de mașini;
- 214473 - Inginer de cercetare în autovehicule rutiere;
- 214482 - Inginer de cercetare în creația tehnică în construcția de mașini;
- 214485 - Inginer de cercetare în mașini și instalații mecanice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

214470 - Inginer de cercetare în construcții de mașini agricole;
241209 - Dealer;
241238 - Expert conformitate;
214401 - Inginer mecanic;
214415 - Inginer mecanic utilaj tehnologic mașini agricole;
241206 - Inspector asigurări;
241248 - Inspector de specialitate daune;
214136 - Programator fabricație/ lansator fabricație;
214443 - Specialist mentenanța mecanică echipamente industriale;
214442 - Specialist prestații vehicule;
214441 - Specialist reglementari/cărți de identitate vehicule/ verificări tehnice înmatriculare/ inspecții tehnice/ omologări oficiale;
214129 - Specialist în domeniul calității;
214111 - Specialist încercări componente vehicule/ grup motopropulsor / optimizare energetică / sisteme de măsurare;
214409 - Inginer producție;
232101 - Profesor în învățământul liceal, postliceal, profesional și de maiștri;
251526 - Inginer în tehnologia construcțiilor de mașini;

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei autovehiculelor;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Furnizori de servicii locale (transport, utilități).

Domeniul Inginerie Mecanică

6. Programul de studii - Modelare și Simulare în Ingineria Mecanică

Programul de studiu de masterat Modelare și Simulare în Ingineria Mecanică a fost inițiat în anul universitar 2005-2006 și are misiunea de a pregăti specialiști în domeniile proiectării asistate de calculator, modelarea matematică și mecanică a fenomenelor și proceselor caracteristice utilajelor și structurilor mecanice, modelarea și optimizarea constructivă a sistemelor mecanice. Această specializare are o perspectivă certă, având în vedere domeniul deosebit de larg în care se pot manifesta absolvenții acesteia, proiectarea și optimizarea acestora, folosind tehnicile moderne CAD, CAE. În actualul context al economiei de piață, cunoștințele multidisciplinare dobândite de absolvent îi permit acestuia să lucreze în cele mai diverse sectoare ale întreprinderilor industriale care realizează produse de orice tip.

Formarea absolvenților

Este orientată spre dobândirea de competențe și abilități adaptate permanent la cerințele pieței muncii, cum sunt:

- proiectarea computerizată a sistemelor mecanice;
- metode moderne de modelare, simulare și analiză dinamică a sistemelor mecanice;
- metode și mijloace de încercare, achiziția și prelucrarea datelor experimentale în ingineria mecanică;
- managementul calității și proiectelor în ingineria mecanică;
- metode de modelare și simulare a sistemelor biomecanice;
- metode moderne de calcul în ingineria mecanică.

Ocupații posibile pentru absolvenți

Competențele conferite de programul de studiu sunt în concordanță cu cadrul național al calificărilor și permit ocuparea unor posturi conform Clasificării Ocupațiilor din România (COR):

- 215310 - Inginer proiectant;
- 2142 - Inginer pentru calcul;
- 214443- Specialist în măsurări;
- 214404- Cercetător științific;
- 231005- Cadru didactic în învățământul universitar;
- 2144- Inginer mecanic;
- 214544- Specialist mentenanță mecanică echipamente industriale;
- 214545- Inginer tehnolog prelucrări mecanice;
- 241302- Programator fabricație/lansator fabricație;
- 241517- Expert conformitate;
- 242301- Specialist în domeniul calității;
- 251545- Asistent de cercetare în mașini și instalații mecanice;
- 232201- Profesor în învățământ gimnazial;
- 235201- Consilier învățământ;
- 235204- Referent de specialitate în învățământ;
- 241205- Formator;
- 251551- Asistent de cercetare în tehnologie și echipamente neconvenționale.

Angajatori posibili

- Institute de cercetare-dezvoltare în domeniul ingineriei industriale;
- Companii producătoare de automobile și societăți furnizoare de subansamble pentru automobile;
- Societăți specializate în producerea și mentenanța echipamentului feroviar;
- Furnizori de servicii locali (transport, utilități).

C. Facultatea de Automatică, Calculatoare și Electronică

Facultatea de Automatică, Calculatoare și Electronică este una din cele mai mari facultăți a Universității din Craiova, având un număr de peste 1600 studenți la nivel de licență, masterat și doctorat. Ea are misiunea de a pregăti specialiști cu înaltă calificare în cele 4 domenii pe care le acoperă: Ingineria sistemelor, Calculatoare și tehnologia informației, Electronică și telecomunicații, Mecatronică și Robotică, prin cele 7 specializări la licență, 6 programe de master și 3 domenii pentru studii doctorale.

Facultatea dispune de o infrastructură proprie concretizată în săli de curs și seminar, laboratoarele pentru studierea disciplinelor corespunzătoare specializărilor de licență și master având o dotare modernă cu echipamente specifice.

Pentru anul universitar 2018-2019, Facultatea de Automatică, Calculatoare și Electronică acoperă la nivel de licență toate cele 4 domenii iar la nivel de master și doctorat 3 dintre acestea, conform cu următoarea structură:

DOMENIUL DE STUDII	PROGRAME DE STUDII	
	- CICLUL LICENȚĂ Diplomă acordată: Inginer Forma de învățământ: ZI Durata studiilor: 4 ani	- CICLUL MASTER Diplomă acordată: Master Forma de învățământ: ZI Durata studiilor: 2 ani
Ingineria Sistemelor	- Automatică și informatică aplicată - Ingineria sistemelor multimedia	- Sisteme automate încorporate - Tehnologii informatice în ingineria sistemelor (ambele programe asigură acces la doctorat în acest domeniu sau în domenii apropiate)
Calculatoare și Tehnologia Informației	- Calculatoare - cu predare în limba română - Calculatoare - cu predare în limba engleză	- Information Systems for e-Business - Ingineria calculatoarelor și comunicațiilor - Inginerie software (toate cele trei programe asigură acces la doctorat în acest domeniu sau în domenii apropiate)
Inginerie Electronică și Telecomunicații	- Electronică aplicată	
Mecatronică și Robotică	- Mecatronică - Robotică	- Sisteme de conducere în robotică (programul asigură acces la doctorat în acest domeniu sau în domenii apropiate)



Programe de studii - Licență

În domeniul INGINERIA SISTEMELOR se oferă programele de studii:

- Programul de studii **Automatică și informatică aplicată**. Învățământul de Automatică este programul de studii (specializarea) cu care s-au pus bazele acestei instituții de învățământ superior cu peste 45 de ani în urmă și reprezintă elementul de tradiție și continuitate, cea mai simplă și directă identificare a facultății. Aici se studiază discipline care îmbină metodele teoretice avansate cu acelea oferite de tehnologiile informatice moderne. Inginerul automatist este un specialist care poate aborda o gamă largă de aplicații practice cu largă răspândire și continuă dezvoltare.

Programa de studiu prevede însușirea temeinică a cunoștințelor din domeniile: analiza și sinteza sistemelor complexe; modelare și simulare; limbaje de programare; sisteme de operare în timp-real; inteligență artificială; conducerea roboților; algoritmi de conducere; cunoștințe hardware (de calculatoare și echipamente numerice); sisteme integrate (embedded); sisteme de control distribuit; electronică; echipamente complexe de automatizare; automatizarea proceselor termice, chimice, energetice etc.

- Programul de studii **Ingineria sistemelor multimedia**. Planul de învățământ al programului de studii „Ingineria Sistemelor Multimedia” are o structură modulară: primii doi ani asigură pregătirea fundamentală generală, comună cu programele de studii „Automatică și Informatica Aplicată”, „Calculatoare”, „Mecatronică”, „Robotică” și „Electronică aplicată”; anul al treilea introduce un număr de cursuri care diferențiază această specializare de celelalte, iar în ultimul an se aprofundează pregătirea de specialitate prin cursuri cum ar fi: Grafică 2D, Grafică 3D și animație, Periferice multimedia, Tehnologii web, Echipamente de studio, Producție audio-video, Realitate virtuală și efecte speciale etc.

- În domeniul **CALCULATOARE și TEHNOLOGIA INFORMAȚIEI** - se oferă programul de studii **Calculatoare**. Studiul se poate face fie în limba română fie în limba engleză. Este o specializare de mare atractivitate în rândul candidaților. Disciplinele din planurile de învățământ ale acestui program de studii pregătesc studenții nu numai pentru utilizarea calculatorului ca un obiect în sine, ci mai ales pentru integrarea acestui instrument modern în aplicații practice.

Programul de studii Calculatoare asigură pregătirea în domeniul utilizării și construcției calculatoarelor prin următoarele forme de învățământ: Calculatoare (ingineri, cu predare în limba română) și Calculatoare (ingineri, cu predare în limba engleză). Direcțiile de specializare la învățământul universitar ingineri sunt: dezvoltare de software aplicativ, construcția calculatoarelor și tehnologii informatice pentru comunicații de date.

Principalele discipline de studiu sunt: limbaje și tehnici de programare (C, C++, Visual Basic, Visual C, Visual C++, Java, Delphi), sisteme de operare (UNIX și Microsoft Windows), baze de date (Access, Oracle), arhitectura și structura sistemelor de calcul, comunicații de date și rețele de calculatoare, inteligență artificială și sisteme expert, proiectare multimedia, proiectare și utilizare de sisteme Intranet/Internet. Însușirea cunoștințelor este asigurată prin dotarea laboratoarelor didactice și de cercetare cu stații SUN, Digital UNIX, rețele de

calculatoare personale cu zeci de posturi de lucru, echipamente multimedia. Accesul studenților la dotări este liber și asistat de cadre de specialitate.

Datorită colaborărilor externe (Germania, Olanda, Irlanda, Suedia, Grecia, Franța) studenții beneficiază permanent de burse de studii în cadrul programelor Tempus, Socrates, Leonardo, de posibilitatea de a lucra în laboratoare virtuale din străinătate (FH Regensburg) și de documentație de ultimă oră. Prin numărul mare de absolvenți care lucrează la ora actuală la firme cu profil de calculatoare în Canada, SUA, Olanda, Norvegia, Belgia, Irlanda, se atestă caracterul multinațional al specializării de calculatoare. Cel mai important este faptul că până în prezent toți absolvenții programului de studii Calculatoare se realizează în domeniul pentru care s-au pregătit, principala preocupare fiind nu găsirea unui loc de muncă oarecare, ci a unui loc de muncă cât mai bine plătit.

- În domeniul **INGINERIE ELECTRONICĂ** și **TELECOMUNICAȚII** se oferă programul de studii **Electronică aplicată**. Prin caracterul aplicativ deosebit, acest program de studii se situează în topul preferințelor tinerilor nu numai la nivel național, dar și pe plan internațional.

Studenții sunt pregătiți pentru domenii avansate, cum ar fi: electronică industrială, achiziții și procesări de date, proiectarea asistată de calculator, electronică de putere, testarea echipamentelor, proiectarea cu microcontrolere, surse de alimentare în comutație, opto-electronică, teoria transmiterii informației, microprocesoare, tehnici de comunicație, rețele digitale în telecomunicații (telefonie, comutație digitală, sisteme de transmisie SDH, transmisii de date, rețele integrate de bandă largă, prelucrări de semnal vocal, sisteme multimedia), televiziune digitală, prelucrări de imagini, antene și propagare, radiocomunicații fixe și mobile.

- Domeniul **Mecatronică** și **Robotică** este un domeniu relativ nou și ca urmare deosebit de modern, cu un puternic caracter multidisciplinar și aplicativ. Se oferă programele de studii **Mecatronică** și respectiv **Robotică**. Chiar numele specializării **Mecatronică** ne arată că aici se studiază integrarea cunoștințelor din domeniile **Mecanică**, **Electronică**, **Calculatoare** și **Automatică**.

Planurile de învățământ asigură instruirea teoretică și practică în: știința calculatoarelor, tehnologia informației, proiectarea cu microcontrolere, electronică numerică și analogică, sisteme senzoriale, sisteme de acționare, ingineria reglării automate, automate programabile, inteligență artificială, robotică, fabricație flexibilă, prelucrarea și recunoașterea imaginilor, comenzi numerice, software specializat, acționări neconvenționale, roboți mobili, structuri mecatronice complexe etc. Aceste cunoștințe permit absolvenților transformarea imediată a propriilor idei și concepții în realitate, dar și concordanța reală cu cerințele internaționale actuale în privința locurilor de muncă.



Programe de studii - Master

Domeniul INGINERIA SISTEMELOR

Programul de studii: Sisteme automate încorporate

Misiunea programului constă în formarea de specialiști cu înaltă calificare într-un domeniu de vârf al ingineriei, automatica și ingineria sistemelor, cu implicații multi, inter și transdisciplinare. Dobândirea unor abilități teoretice și practice în domeniul sistemelor automate încorporate este în măsură să permită absolvenților o integrare rapidă ca specialiști pe piața muncii în domenii care includ automotive, aeronautică și transport feroviar.

Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor, Mecatronică și robotică etc.).

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, Continental Corporation

(Continental Automotive Systems SRL, Sibiu), CS România SA, Pirelli Tyre Romania SRL,

RELOC SA - Electroputere VFU Craiova, SC Softronic SRL Craiova

Programul de studii: Tehnologii informatice în ingineria sistemelor

Misiunea programului constă în formarea de specialiști cu înaltă calificare în domeniul tehnologiilor informatice și ingineriei sistemelor, cu aplicabilitate în sisteme embedded și automotive. Începând cu anul universitar 2013-2014, programul de master *Tehnologii informatice în ingineria sistemelor* e sprijinit logistic și financiar de companiile HELLA Romania și CS Romania SA. Dobândirea unor abilități teoretice și practice în domeniul tehnologiilor informatice utilizate în sisteme ingineriești complexe, este în măsură să permită absolvenților o integrare rapidă pe piața muncii ca specialiști în proiectarea și implementarea sistemelor informatice cu o arie largă de aplicabilitate.

Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor, Mecatronică și robotică etc.).

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, CS România SA, SC Softronic SRL Craiova.

Domeniul CALCULATOARE și TEHNOLOGIA INFORMAȚIEI

Programul de studii: Information systems for e-bussiness

Programul are misiunea de a forma ingineri cu competențe deosebite, interdisciplinare, prin dezvoltarea capacităților de cercetare științifică în domeniul calculatoarelor cu aplicabilitate în e-Business. Programul se înscrie pe linia dezvoltării aplicative a științei calculatoarelor cu accent pe sistemele



informatice și tehnologia informației. Dobândirea unor abilități teoretice și practice în domeniul sistemelor informaționale pentru e-business este în măsură să permită absolvenților o integrare rapidă ca specialiști pe piața muncii în domenii ingineresti și economice, manageriale. **Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor, Mecatronică și robotică etc.).**

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, Continental Corporation

(Continental Automotive Systems SRL, Sibiu), CS România SA, Pirelli Tyre Romania SRL.

Programul de studii: Ingineria calculatoarelor și comunicațiilor

Scopul acestui masterat constă în integrarea la un nivel superior a cunoștințelor din domenii aparent diferite (arhitecturi de calculatoare, baze de date, testare, modelarea sistemelor, conducerea proceselor industriale, rețele de calculatoare, rețele grid etc.) conducând la formarea unor specialiști cu pregătire multilaterală care să le permită o abordare sistemică a problemelor din realitatea economică și socială. Dobândirea unor abilități teoretice și practice în domeniul calculatoarelor și comunicațiilor este în măsură să permită absolvenților o integrare rapidă ca specialiști pe piața muncii într-o gamă largă de domenii și profesii. **Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor, Mecatronică și robotică etc.).**

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, CS România SA, NetDania Craiova.

Programul de studii: Inginerie software

Programul oferă absolvenților cunoștințe avansate în domeniul ingineriei software, precum și o pregătire complementară și competențe de cercetare științifică. *Obiectivele programului* sunt direcționate spre formarea de specialiști pentru concepția, dezvoltarea, exploatarea și întreținerea sistemelor informatice, inclusiv expertiză și consultanță tehnică. Aprofundarea de cunoștințe și dobândirea unor abilități teoretice și practice în domeniul sistemelor software este în măsură să permită absolvenților o integrare rapidă ca specialiști pe piața muncii, practice în toate domeniile ingineresti și nu numai. **Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor, Mecatronică și robotică etc.).**

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, Continental Corporation

(Continental Automotive Systems SRL, Sibiu), CS România SA, Netrom Craiova

Domeniul MECATRONICĂ și ROBOTICĂ

Programul de studii: Sisteme de conducere în robotică

Programul de master pregătește specialiști cu calificare avansată în domeniul roboticii și mecatronicii prin cunoștințe legate de arhitecturi și sisteme moderne de conducere, micro-controlere, sisteme înglobate, electronică de putere, productică, aplicații SCADA, exoschelete, inginerie asistată de calculator, micro și nanotehnologii etc. Programul se adresează absolvenților studiilor de licență în domeniile Mecatronică și robotică, Ingineria sistemelor, Inginerie electronică și telecomunicații, Calculatoare și tehnologia informației, precum și în domenii conexe (Inginerie electrică, Ingineria autovehiculelor etc.).

Durata: 4 semestre (120 credite)

Finalizare: examen de disertație

Parteneri din domeniul economic: SC HELLA SA România, Continental Corporation

(Continental Automotive Systems SRL, Sibiu), SC Softronic SRL Craiova

VII. Mari angajatori în regiunea Oltenia pe domeniul inginerie

Top 10 cei mai mari angajatori din Dolj

În rândul primilor zece angajatori din Dolj sunt foarte multe entități de stat, care au ajuns să totalizeze aproape la fel de mulți salariați ca marii angajatori din sectorul privat. În plus, mulți dintre angajații care figurează ca lucrând la entități din Dolj (private sau de stat) activează în alte județe ale țării sau chiar în străinătate, dar figurează în acte ca fiind salariați la Dolj, unde au sediile firmele care i-au angajat. Ford revine anul acesta la nivelul de angajați avut în 2008, când a preluat fosta fabrică Daewoo de la statul român.

Cei mai mari angajatori din Dolj sunt cinci instituții publice și firme de stat și încă cinci companii private, care totalizează 26.177 de angajați. Nu toți activează în Dolj, după cum veți vedea în continuare. Adunând angajații de la instituțiile publice și societățile de stat, observăm că acestea au aproape același număr de angajați pe statele de plată precum cele cinci firme private care sunt în topul celor mai mari angajatori din Dolj. Cele cinci firme de stat și instituții publice din top au, împreună, 13.085 de angajați, pe când cele cinci societăți din mediul privat au acaparat 13.092 de persoane din forța de muncă locală și din alte zone. GdS a solicitat de la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM) Dolj datele privind primii zece angajatori din județ.

Ford revine pe primul loc, cu 4.074 de angajați

Dacă, anul trecut, producătorul auto din Bănie se situa pe locul patru pe județ din punct de vedere al numărului de angajați, având doar aproximativ 2.600 de salariați, anul acesta a trecut pe primul loc, după angajările efectuate în 2017. Potrivit datelor de la ITM Dolj, Ford România SA figurează cu 4.074 de angajați la ora actuală, situându-se astfel pe prima poziție pe județ, în rândul celor mai mari angajatori. Practic, după ultimele angajări din 2017, fabrica a ajuns să aibă numărul de angajați pe care i-a avut în momentul preluării fostei uzine Daewoo de la statul român, în anul 2008. După ample procese de plecări voluntare din fabrică, după perioade de șomaj tehnic și cu un autovehicul în fabricație (B-Max) care nu a „prins” foarte bine la clienții din Europa, după scăderi succesive ale numărului de salariați, după nouă ani de la preluarea fabricii, Ford a ajuns acum la aproximativ același număr de angajați ca atunci.

Potrivit datelor furnizate de companie, anul acesta se dorește angajarea a 1.707 persoane. Majoritatea locurilor de muncă noi au fost create deja, oamenii au fost angajați, în special pentru a se putea introduce un nou schimb în fabrică, la secția de Vehicule. Cea de-a doua tură de lucru s-a înființat pe 13 noiembrie, iar acum lucrează pe linia de producție și la asamblarea noului model EcoSport câte 1.300 de salariați pe fiecare schimb. Procesul de recrutare continuă până la finele anului. Mai sunt de angajat circa 200-250 de persoane din cele 1.707. „La sfârșitul acestui an, vom avea 890 de angajați pentru Producția de Motoare, respectiv 2.401 pentru Producția de Vehicule”, au precizat, pentru GdS, reprezentanții companiei, fără a răspunde la întrebările legate de volumul de producție al noului EcoSport. Aceștia susțin că producătorul auto nu poate dezvălui volumele de producție prezente și viitoare din fabrica de la Craiova.

Doar 67% din noii angajați ai Ford sunt din Craiova

Compania a căutat în special muncitori necalificați la acest proces de recrutare din 2017, având nevoie de operatori de bază în special, adică de persoane care să lucreze pe linia de producție. Conform celor precizate de Ford, din totalul de 1.707 de noi angajați, doar 90 sunt calificați, respectiv electricieni și mecanici, iar restul sunt operatori de bază, deci necalificați. În plus, aproape o treime dintre noii salariați ai Ford fac naveta ca să ajungă la lucru, ei provenind din afara Craiovei, cei mai mulți fiind din comunele din jurul municipiului. Există și câțiva care fac naveta de la o distanță de aproximativ 30 km, din localități din Dolj, dar și din Olt. Compania informează că 67% din noii angajați provin din Craiova, iar 33% din alte localități.

Noii angajați au salarii mai mici decât vechii muncitori de la Ford, cei mai mulți dintre cei necalificați fiind angajați anul acesta cu un salariu de aproximativ 1.450 de lei net.

CFR și Spitalul de Urgență au ajuns la mii de salariați

Datele de la ITM Dolj arată că pe locul doi în topul celor mai mari angajatori din Dolj se află Sucursala Regională Căi Ferate Craiova, cu 3.811 salariați. În Bănie este doar sediul societății, însă compania este una regională. Unele dintre persoanele care figurează angajate pe Dolj își desfășoară activitatea în județele din jur.

Pe locul al treilea în rândul marilor angajatori din Dolj se situează Spitalul Clinic Județean de Urgență Craiova, care a ajuns să aibă 3.396 de angajați. În plus, mai există alte persoane care colaborează cu spitalul pe mai puține ore, fără a fi angajați permanenți, astfel că, în aplicația REVISAL (Registrul Electronic al Salariaților din România), Spitalul de Urgență figurează cu 3.674 de contracte individuale de muncă.

În ultima perioadă, Spitalul de Urgență din Craiova face obiectul unui amplu control al ITM Dolj, care a avut loc, în premieră, inclusiv noaptea, la sesizarea unor persoane, referitoare la faptul că unii medici și asistente nu merg la serviciu în turele de noapte. Controlul a fost extins și la verificarea existenței medicamentelor și a materialelor sanitare, la depozitarea materialelor rezultate din spital, la asigurarea echipamentelor de protecție pentru angajați, la timpul de lucru al salariaților etc.

O firmă de pază și una de call-center, printre marii angajatori

Pe locul patru în rândul marilor angajatori din Dolj figurează Civitas PSG, cu 3.134 de salariați. Firma activează în domeniul pazei și protecției și desfășoară activități și în alte județe. Așadar, unii dintre cei angajați pe Dolj sunt din alte județe și își desfășoară acolo activitatea.

La fel se poate spune despre firma de call-center Comdata Service, care figurează în evidențe cu 2.964 de angajați. Sediul social al firmei este în Craiova, însă figurează în acte aici inclusiv angajații din sucursalele companiei din București și Pitești. La o astfel de firmă, fluctuațiile de personal sunt destul de mari de la o lună la alta. Pe ansamblu, însă, societatea se menține în rândul marilor angajatori din Dolj, cu o ușoară creștere a numărului de salariați față de anul trecut. În 2016, Comdata figura cu 2.777 de angajați, conform datelor din bilanțul contabil, publicat pe site-ul Ministerului Finanțelor.

Alte două entități de stat, pe lista marilor angajatori

Al șaselea mare angajator din Dolj este Direcția Regională de Poștă Sud-Vest, care totalizează 2.658 de salariați. În ciuda tensiunilor și schimbărilor la vârful instituției și a restructurărilor de personal din ultima perioadă, Direcția Regională de Poștă rămâne și în 2017 pe lista marilor angajatori din Dolj, având personal dispersat în mai multe localități.

Surprize apar și de la Universitatea din Craiova, care se înscrie în rândul angajatorilor de top, ocupând locul șapte pe județ. La Universitatea din Craiova figurează 1.886 de angajați permanenți. Instituția mai are și alți colaboratori, unii cu contract pe timp parțial de lucru. Potrivit ITM Dolj, numărul total de contracte de muncă încheiate de Universitatea din Craiova, incluzând și angajații permanenți, ajunge la 2.767. Dacă am ține cont de numărul de contracte de muncă, instituția de învățământ superior s-ar situa în clasamentul angajatorilor în fața Direcției Regionale de Poștă.

O firmă de plasare a forței de muncă și un producător de termopane

Pro Solutions Agency are ca activitate principală înregistrată în acte „Activități de contractare, pe baze temporare, a personalului”, adică de plasare a forței de muncă peste graniță. Anul acesta firma a ajuns la 1.585 de angajați, în creștere față de 2017, când la finele anului înregistra 1.382 de angajați, conform datelor din bilanțul publicat de Ministerul Finanțelor.

În rândul marilor angajatori mai figurează și Casa Noastră S A, producător de tâmplărie PVC și geam termopan, precum și de alte produse pentru construcții. Compania și-a extins producția la export și s-a dezvoltat pe plan local, angajând mai mulți oameni. Anul acesta, Casa Noastră figurează cu 1.335 de angajați, până acum, conform cifrelor furnizate de ITM, în timp ce datele din bilanț arată că anul trecut firma avusese 1.071 de angajați.

Pe locul zece pe județ în rândul angajatorilor figurează încă o instituție de stat - Direcția Regională de Asistență Socială și Protecția Copilului - care a ajuns la 1.334 de angajați, până la această dată.

CEI MAI MARI ANGAJATORI DIN DOLJ*

Loc pe județ	Firmă	Nr. angajați
1.	Ford România SA	4.074
2.	Sucursala Regională Căi Ferate Craiova	3.811
3.	SJU Craiova	3.396
4.	CIVITAS PSG SRL	3.134
5.	Comdata Service SRL	2.964
6.	Direcția Regională de Poștă Sud-Vest	2.658
7.	Universitatea din Craiova	1.886
8.	Pro Solutions Agency SRL	1.585
9.	Casa Noastră SA	1.335
10.	Direcția Regională de Asistență Socială și Protecția Copilului	1.334

*Date furnizate de ITM Dolj



Relația dintre Universitatea din Craiova și mediul economic a devenit un factor esențial în atragerea investitorilor.

Universitatea din Craiova susține creșterea investițiilor în capitalul uman și combaterea excluziunii sociale, prin corelarea ofertei educaționale cu cerințele de dezvoltare durabilă, plecând de la analiza celor trei piloni: dezvoltare economică, dezvoltare socială și protecția mediului. Prioritățile agenților economici obligă la transmiterea unor cunoștințe exploatabile prin conversia în produse și servicii.

Universitatea nu mai funcționează doar ca o entitate dedicată cunoașterii, ci adoptă o mare deschidere către mediul socio-economic, având ca bază cunoașterea profundă a cerințelor potențialilor beneficiari de formare.

Obiectivul major al planificării strategice a UCv constă în creșterea contribuției învățământului la tranziția rapidă și eficientă către o economie competitivă bazată pe inovare și cunoaștere, participativă și incluzivă, prin trecerea de la un parteneriat consultativ la unul colaborativ și durabil, cu implicații directe atât pentru angajatori care au nevoie de personal motivat, cât și pentru mediul universitar care trebuie să răspundă standardelor europene.

La nivelul Universității din Craiova a fost creat Departamentul de relații cu mediul socio-economic și cultural (DR-MESC) care are ca principală misiune dezvoltarea și monitorizarea activităților de colaborare cu mediul socio-economic și cultural la nivelul Universității din Craiova, în colaborare cu facultățile.
http://www.ucv.ro/cercetare/organizare/drmsec/informatii_generale.php

Activitatea DR-MESC se derulează pe mai multe direcții:

A. Dezvoltarea parteneriatului dintre UCv și mediul socio-economic și cultural

A1. Asigurarea interfeței dintre Universitatea din Craiova și mediul socio-economic prin promovarea unor programe de cercetare care să răspundă cerințelor pieței pentru re tehnologizare, restructurare și modernizare;

A2. Susținerea unor programe care să încurajeze dialogul dinamic și continuu între UCV și mediul economic;

A3. Utilizarea parteneriatului cu mediul economic pentru obținerea feedback-ului necesar corelării programelor educaționale cu cerințele pieței muncii;

A4. Stimularea interesului unor firme de profil din țară și implicarea acestora în dezvoltarea învățământului în domeniile de vârf oferite de universitate prin: participare în comisiile de licență și disertație, prezentarea unor module de curs, organizarea unor seminarii și ateliere de lucru, organizarea unor conferințe tematice etc.);

A5. Atragerea unor agenți economici importanți în susținerea financiară a unor programe de formare, mastere sau cursuri postuniversitare;

A6. Realizarea în parteneriat a unor aplicații la programe europene care oferă posibilitatea implicării studenților în activități complementare, prin participarea la programe de formare în țară și în străinătate.

A7. Identificarea unor colaborări cu agenți economici și universități din străinătate în vederea organizării unor programe de practică a studenților, finanțate din fonduri europene. (ex: componenta ERASMUS - plasament).



A8.Promovarea unor proiecte de colaborare cu agenți economici și universități din țară și din străinătate care să se încadreze în axele prioritare ale Agence Universitaire de la Francophonie (ex: inserție profesională, stagii de practică pentru licență, stagii de cercetare pentru masteranzi și doctoranzi etc.)

A9.Organizarea unor acțiuni de prezentare a oportunităților oferite studenților și cadrelor didactice de către reprezentanții mediului socio-economic și cultural (ex:Forum Economic; Seminar “Strategii de dezvoltare a parteneriatului dintre mediul universitar și mediul socio-economic”; Seminar „Carriere de succes”; Promovarea ofertelor de locuri de muncă / stagii de practică / programe de internship etc.).

B. Promovarea unor programe de formare care să corespundă solicitărilor exprimate de agenții economici

B1.Identificarea cererilor agenților economici pentru formarea personalului din regiune;

B2.Organizarea unor module de formare a resursei umane din regiunea Sud-Vest Oltenia, conform cererilor agenților economici (ex: Ford România S.A; Pirelli Tyres România, Cummins Generator Technologies România etc.);

B3.Pregătirea forței de muncă pentru a genera creștere economică la nivel regional (Ford România S.A.);

B4.Promovarea unor module de pregătire a formatorilor (formare de formatori) pentru diferite domenii, conform solicitării agenților economici (Ford România S.A.);

B5.Promovarea relațiilor de colaborare cu instituțiile care dezvoltă programe de formare (Camera de Comerț și Industrie, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratele școlare etc.).

C. Sprijinirea dezvoltării personale a studenților în perspectiva inserției pe piața forței de muncă

C1.Promovarea unui sistem de transfer de cunoștințe în parteneriat (mediu academic - mediu economic) care să permită formarea unor absolvenți care au calificări, competențe și abilități compatibile cu standardele de calitate și cu cerințele de pe piața muncii;

C2.Organizarea unor întâlniri periodice cu angajatorii din regiunea Sud-Vest Oltenia, la nivelul universității / fiecărei facultăți, în vederea adaptării ofertei educaționale din universitate la specificul pieței muncii;

C3.Implicarea partenerilor din mediul economic și socio-cultural în desfășurarea activității de practică a studenților pentru dezvoltarea competențelor, abilităților și aptitudinilor necesare integrării rapide a absolvenților pe piața muncii;

C4.Stabilirea, împreună cu partenerii din mediul socio-economic, a unui portofoliu de teme de cercetare pentru studenți. (proiecte de diplomă/disertație în cotutelă);

C5.Promovarea stagiilor personalizate în vederea realizării proiectelor de an pe baza unor teme formulate în colaborare cu reprezentanți ai mediului economic și socio-cultural;

C6.Organizarea unor întâlniri periodice cu angajatorii din regiunea Sud-Vest Oltenia în cadrul cărora să fie prezentate performanțele absolvenților universității;



C7.Promovarea ofertelor de locuri de muncă (portofoliu de oferte) în vederea creșterii gradului de inserție a absolvenților;

C8.Organizarea, în parteneriat cu mediul de afaceri, CCOC și asociațiile de studenți, a unor proiecte educaționale, de voluntariat și de dezvoltare personală adresate studenților.

D. Consolidarea rolului universității în viața socio-economică a regiunii S-V Oltenia

D1.Promovarea parteneriatelor cu autoritățile locale și regionale pentru dezvoltarea de proiecte comune, adresate comunității;

D2.Participare la elaborarea strategiilor de dezvoltare regională / locală;

D3.Dezvoltarea de centre de analiză, consultanță, evaluare și audit care să ofere servicii mediului economic și social la nivel regional și local;

D4.Dezvoltarea unor colaborări cu agenții economici și autoritățile locale și regionale în cadrul Polilor de competitivitate / clusterelor;

D5.Identificarea unor colaborări în cadrul Consorțiului Regional Sud Vest Oltenia (ADR S-V Oltenia, Asociația Patronatelor, agenți economici, Camera de Comerț și Industrie, AJOFM, Inspectoratele școlare Dolj, Gorj, Olt, Vâlcea, Mehedinți etc.)

Departamentul de relații cu mediul socio-economic și cultural (DR-MESC) derulează numeroase activități: <http://www.ucv.ro/cercetare/organizare/dr-msec/evenimente.php>.

Universitatea din Craiova susține dezvoltarea relațiilor de colaborare pe mai multe paliere: <http://www.ucv.ro/cercetare/organizare/dr-msec/informatii-generale.php>

- **Autorități publice regionale / locale și instituții de interes regional / local** (contribuții la elaborarea planurilor strategice de dezvoltare regională / locală; formularea de propuneri sau de soluții pentru problemele comunității - Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ (PRAI), Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI), Planul Regional de Acțiune pentru Mediu (PRAM), Planul Local de Acțiune pentru Mediu (PLAM), analiză, consultanță, evaluare și audit, stagii de practică etc.): Agenția pentru Dezvoltare Regională Sud-Vest Oltenia; Agenția Regională pentru Protecția Mediului; Centrul Regional Meteorologic; Compania de Apă Oltenia; Regia Autonomă de Transport din Craiova; Mișcarea Română pentru Calitate Craiova, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Dolj, Inspectoratele școlare din Regiunea Sud-Vest Oltenia (Inspectoratul Școlar Județean Dolj, Inspectoratul Școlar Județean Olt, Inspectoratul Școlar Județean Vâlcea, Inspectoratul Școlar Județean Mehedinți, Inspectoratul Școlar Județean Gorj) etc.

- Mediul socio-economic și cultural

Peste 100 de parteneri - **companii multinaționale, IMM-uri, bănci, instituții publice, muzee, teatre etc.** (stagii de practică; module de formare la cererea agenților economici; cercetare științifică; module de curs în colaborare cu specialiști recunoscuți la nivel național și internațional; comisii de licență / disertație; obținerea de burse pentru studenții performanți; constituirea unor poli de competitivitate; organizarea de schimburi de experiență, seminarii, workshop-uri etc.): Ford România S.A, Pirelli Tyres România SRL, Groupe Renault, ELECTROPUTERE S.A., Cummins Generator Technologies România, ADIENT Johnson



Controls România, KAUTEX Craiova S.R.L., SC Kirchhoff Automotive România SRL, S.C. ADREM INVEST SRL, SC IPA SA CIFATT Craiova, Bitdefender, Hella România - R&D Craiova, UBISOFT SRL, SC POPECI UTILAJ GREU SA, SCL PCB Solutions Group, S.C. RELOC S.A. Craiova, Prysmian Cabluri și Sisteme S.A., Bekaert, S.C. PRIMASERV SRL, Auchan România S.A., S.C. International Automotive Components Group SRL, S.C. Lugera & Makler SRL, UCMS Group România, Banca Comercială Română, Asociația Junior Achievement of România, Cerealcom Dolj SRL, Vimetco Extrusion SRL, Helpan SRL, Haba Research SRL, SC AFMECH SRL etc.

Învățarea continuă de-a lungul vieții, o posibilă implicare a universităților

Comisia Europeană și statele membre au optat pentru o strategie comprehensivă de implementare a învățării permanente la nivel individual și instituțional în toate sferele vieții publice și private. În cadrul acestei strategii, un loc prioritar îl ocupă perfecționarea continuă prin învățare a forței de muncă, care trebuie să facă față schimbării rapide a tehnologiilor. De aceea participarea la programe de formare continuă de-a lungul vieții active este considerat un indicator principal al angajării statelor membre la implementarea acestei strategii comune.

Conform EUROSTAT, dintre țările membre UE, România are cea mai mică rată de participare a populației active în vârstă de 25-64 ani la o formă de educație sau formare profesională.

Întreprinderile din România sunt cele mai puțin interesate în a acorda angajaților lor pregătire profesională continuă.

Domeniul învățării continue este foarte puțin dezvoltat în România. El ar putea fi explorat mai intens de universități. Conceperea unor programe educaționale pe teme de interes ar permite universităților să contribuie la dezvoltarea sectorului și să suplinească, cel puțin parțial, scăderea numărului de studenți înmatriculați în învățământul formal tradițional. De asemenea, accesarea domeniului formării continue contribuie semnificativ la adaptarea ofertelor educaționale la cerințele pieței și la consolidarea unor relații permanente între universități și firme, cu beneficii reciproce.

În strategia de dezvoltare a **Universității din Craiova** se subliniază importanța activității de identificare a nevoilor de formare a personalului din Regiunea Sud-Vest Oltenia și promovarea unor programe de formare care să corespundă solicitărilor exprimate de agenții economici, prin: reconversia profesională și policalificarea resursei umane, pentru a asigura flexibilizarea forței de muncă în acord cu schimbările de pe piața muncii; promovarea unor module de pregătire a formatorilor (formare de formatori) pentru diferite domenii (Ford România S.A); identificarea cererilor agenților economici pentru formarea personalului (Ford România S.A, Pirelli Tyres România SRL, Groupe Renault, Cummins Generator Technologies România etc.); promovarea relațiilor de colaborare cu instituțiile care dezvoltă programe de formare, cum ar fi: Camera de Comerț și Industrie, Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspectoratele școlare județene etc.

Universitatea din Craiova susține creșterea investițiilor în capitalul uman prin corelarea ofertei educaționale cu cerințele de dezvoltare durabilă. Prioritățile agenților economici obligă la transmiterea unor cunoștințe exploatabile prin



conversia în produse și servicii. Universitatea nu mai funcționează doar ca o entitate dedicată cunoașterii, ci adoptă o mare deschidere către mediul socio-economic, având la bază cunoașterea profundă a cerințelor potențialilor beneficiari de formare. UCv va susține dezvoltarea regiunii cu propria sa dinamică - își va adapta permanent oferta de formare și de soluții la cerințele beneficiarilor, oferind servicii personalizate de perfecționare a personalului actorilor socio-economici din regiune.

Players with IT&C skills

Ford România

Ford Motor Company este o corporație multinațională americană situată pe locul cinci în lume la producția de automobile (2012). În 2006, s-a clasat pe locul doi în SUA la producția de automobile cu o cotă de 17,5% în spatele General Motors care a avut 24,6% cotă dar înaintea companiei Toyota 15,4% și a companiei DaimlerChrysler 14,4%. Ford s-a clasat de asemenea pe locul șapte în topul celor mai mari companii din SUA cu venituri de aproximativ US\$ 160,1 miliarde. În 2006, Ford a produs aproximativ 6,6 milioane de automobile și a avut 280.000 de angajați în aproximativ 100 de fabrici și alte facilități din întreaga lume. Compania a vândut 5,3 milioane de mașini în anul 2010, cu 771.000 mai multe decât în anul 2009[1].

Având sediul în Dearborn, Michigan, o suburbie a orașului Detroit, producătorul de automobile a fost fondat de către Henry Ford în anul 1903. De-a lungul timpului Ford a înglobat multe alte firme cum ar fi: Lincoln și Mercury în SUA, Jaguar și Land Rover în Marea Britanie sau Volvo în Suedia. Ford deține de asemenea și 30% din Mazda.

Ford a fost tot timpul în top zece cele mai mari companii din lume în funcție de venituri iar în anul 1999 a fost printre cele mai profitabile companii din lume, și al doilea cel mai mare producător de automobile din lume.

Ford a introdus diferite metode de producere în masă a automobilelor și managementul în masă a unei forțe de muncă industriale, în special producția pe bandă rulantă a automobilelor. Combinația lui Henry Ford de fabrici eficiente, muncitori bine plătiți și prețuri mici a revoluționat lumea automobilelor iar acest proces a fost cunoscut sub numele de "fordism".

Ford s-a lansat într-o fabrică modificată în 1903 cu 28.000 de dolari de la doisprezece investitori, în special de la John Francis Dodge și Horace Elgin Dodge care mai târziu au fondat "Compania de automobile a fraților Dodge". În timpul anilor de pionierat, compania a produs numai câteva bucăți de Ford T Model pe zi într-o fabrică pe Bulevardul Mack din Detroit, Michigan. Grupuri de câte doi-trei oameni munceau la fiecare automobil, de la componente până la comenzile de la alte companii. Henry Ford a avut 40 de ani când a înființat compania Ford, care va avea să devină una dintre cele mai mari și mai profitabile companii din lume, de asemenea fiind și printre puținele companii care au supraviețuit Marii Depresiuni. Ford este cea mai mare companie din lume aparținând unei singure familii, fiind în managementul familiei Ford de mai bine de 100 de ani.



Ford în România

În 21 martie 2008 Ford a preluat oficial Automobile Craiova, promițând o investiție de 700 de milioane de USD în decurs de patru ani și angajarea a 9.000 de oameni. În ianuarie 2010, Ford a realizat un împrumut în valoare de 400 milioane euro de la Banca Europeană de Investiții, garantat de statul român în proporție de 80%^[4] Creditul va fi folosit pentru cofinanțarea unui proiect de dezvoltare a unui motor cu emisii re-duse de dioxid de carbon și a producției ulterioare la uzina din Craiova. Începuturile Ford Motor Company, fondată în 1903, și-a început relațiile cu România în anul 1928, atunci când Andrei Popovici, secretarul Legației Române la Washington, îi decernează lui Henry Ford un înalt ordin al Casei Regale ca "binefăcător al omenirii, pentru dezvoltarea industriei, a relațiilor sociale și internaționale". În 1931, Ford deschide o firmă de vânzări în România, iar un an mai târziu, în 1932, Guvernul României comunică filialei Ford din Anglia (care patrona firma din România) disponibilitatea de a deschide la București o linie de asamblare.

Producția de automobile la Uzina Ford din Craiova a început pe 8 septembrie 2009, însă într-un ritm foarte scăzut, cu aproximativ 10 automobile pe zi, producând până la sfârșitul lui 2009 aproximativ 1.000 de unități.

În martie 2015, Curtea de Conturi a cerut amendarea Ford cu 14 milioane de euro pentru nerespectarea contractului de privatizare. Ford nu a atins obiectivul ca 60% din componentele modelului B-Max să fie produse în România și nici ținta de producție de 60.000 de automobile, asumate în contractul de privatizare.

Orice companie care dorește să aibă succes pe piața actuală trebuie să înțeleagă diversitatea societății în care funcționează. De asemenea, trebuie să continue să își dezvolte propria diversitate a aptitudinilor, oferind în același timp angajaților săi toleranță zero pentru comportamentul discriminatoriu.

Angajamentul ferm al Ford față de diversitate este esențial, pentru a crea baza pe care să construim viitoare optimizări. Dezvoltarea permanentă a politicii noastre cu privire la diversitate reprezintă o componentă-cheie a obiectivelor progresive pe care ni le-am stabilit.

Diversitatea implică fiecare angajat Ford, personalul din rețeaua autorizată de dealeri și fiecare client. Presupune abordarea tuturor oamenilor ca personalități individuale și tratarea acestora cu respectul și demnitatea pe care toți le merităm. Pentru a ne asigura că fiecare "simte diferența", nu este suficient să îndeplinim cerințele oamenilor, ci trebuie să le depășim așteptările cu fiecare ocazie.

Din anul 2000, Ford derulează acțiuni de recunoaștere a meritelor individuale sau ale grupurilor de angajați care demonstrează calități de conducere în promovarea diversității - în interiorul și în afara companiei noastre.

Responsabilitatea Socială Organizatională înseamnă că ne propunem să îi ajutăm pe cei din jurul nostru, că suntem conștienți de problemele de mediu și că acceptăm diversitatea socială.

Ca organizație globală, înțelegem și acceptăm responsabilitatea socială care ne revine și angajamentul față de oameni din întreaga lume. Am elaborat un program special, menit să promoveze toleranța și egalitatea de șanse, precum și să sprijine activ programele de protecție socială și de mediu. De asemenea, suntem prima firmă producătoare de mașini care a obținut certificarea ISO 14001,



un standard riguros legat de protejarea mediului, pentru toate fabricile noastre din lume.

Pirelli

Pirelli a investit în România din 2005 și până în prezent peste 555 de milioane de euro, realizând peste 2200 de locuri de muncă în Slatina. Fabrica de anvelope Pirelli de la Slatina, astăzi una dintre cele mai moderne fabrici de anvelope pentru autoturisme este echipată cu tehnologie de producție non-robotizată de ultima generație, destinată realizării anvelopelor performante din gama Premium, unde Pirelli este lider: Winter, Uhp Winter, High-Performance, Ultra-High-Performance, Runflat și SUV.

Grupul Pirelli desfășoară în România numeroase activități sociale și culturale printre care: parteneriatul cu Universitățile din Craiova și București ce vizează punerea în practică a unor inovații tehnologice, proiectul de difuzare a culturii italiene în Slatina, acordul de colaborare dintre Spitalul Niguarda Milano cu Spitalul din Slatina, și proiectul Intercampus realizat împreună cu echipa de fotbal FC Internazionale Milano, dedicat copiilor ce provin din diferite medii sociale.

Fondată în 1872, societatea Pirelli se numără printre principalii producători de anvelope la nivel global. Prezentă în peste 160 de țări, Pirelli deține 22 de unități de producție și are aproximativ 38.000 de angajați în întreaga lume. Pirelli este un important producător de anvelope premium, care și-a luat un angajament puternic față de cercetare și dezvoltare. Concurând cu succes în sporturile cu motor încă din 1907, Pirelli este, în prezent, furnizorul exclusiv al campionatului de Formula 1, campionatului mondial de Superbike și al multor altor campionate din întreaga lume.

Pirelli este recunoscută ca o societate conștientă din punct de vedere social, în care se aplică practici durabile în toate domeniile, de la produse performante „verzi” până la a oferi un mediu sănătos pentru lucrătorii săi și familiile acestora. Societatea a obținut și a menținut o poziție de lider mondial în domeniul sustenabilității în indicii Dow Jones Sustainability la nivel global și european timp de 7 ani la rând.

Pirelli este singurul producător de anvelope inclus în indicele de sustenabilitate Global Compact 100. În iunie 2013, Asociația pentru Politică Externă i-a acordat Președintelui și directorului general executiv al Pirelli, Marco Tronchetti Provera, “Premiul Responsabilitatea socială 2013” pentru eforturile sale continue în ceea ce privește durabilitatea și responsabilitatea socială.

Compania este dedicată cercetării și dezvoltării, un domeniu în care investește aproximativ 3% din veniturile sale totale și 7% din veniturile sale din produse vârf de gamă, unul dintre cele mai ridicate niveluri din industrie, ceea ce permite Pirelli să dezvolte în mod constant sisteme inovatoare și de înaltă tehnologie pentru producția anvelopelor sale. Pirelli se laudă cu un portofoliu de aproximativ 4.500 de brevete și deține în prezent un centru de cercetare și dezvoltare în Italia și 8 locații pentru aplicații în lume, cu aproximativ 1.200 de cercetători angajați la nivel mondial, un număr care se dublează dacă luăm în considerare persoanele implicate în proiecte de inovare deschise, dezvoltate cu centre de cercetare din afară, universități și producători auto.



Cu o tradiție industrială de peste 140 ani, Pirelli este unul dintre protagoniștii industriei italiene.

Infofer

Cu o istorie de peste 45 de ani, Informatică Feroviară este astăzi instituția cu cea mai lungă tradiție în informatica dedicată transportului feroviar din România.

Povestea informaticii la calea ferată din România a început prin înființarea „Centrului de Calcul Mecanizat și Electronic,” al Ministerului Căilor Ferate (Ordinul MCF nr. 261/18.07.1967).

De-a lungul timpului numele instituției s-a schimbat, devenind „Centrul de Calcul Electronic” al Ministerului Transportului și Telecomunicațiilor (1 aprilie 1971), apoi „Centrul de Informatică și de Calcul Electronic” al SNCFR (21 august 1991), pentru ca în 1998, după reorganizarea SNCFR, să devină „Centrul de Informatică” al C.F.R.

De peste 10 ani funcționăm ca societate comercială, cu statut de filială a C.F.R. (Hotărârea Guvernului nr. 706 / 03.07.2002).

OMV

OMV, companie internațională integrată din industria de petrol și gaze naturale

OMV Aktiengesellschaft este cea mai importantă companie industrială austriacă listată la bursă, cu vânzările grupului de 20 miliarde de euro și o forță de muncă de aproximativ 20.700 de angajați în anul 2017. În domeniul Upstream, OMV activează în două țări principale, România și Austria, și deține un portofoliu internațional echilibrat. Producția zilnică s-a ridicat, în 2017, la aproximativ 348.000 b/zi. În domeniul Downstream, OMV are o capacitate anuală de rafinare de 17,8 milioane de tone și avea la sfârșitul anului 2017 aproximativ 2.000 de stații de distribuție carburanți. Grupul OMV operează în Austria și Germania platforme de depozitare de gaze naturale, iar filiala sa Gas Connect Austria GmbH operează o rețea de conducte de gaze naturale. Volumul vânzărilor de gaze în 2017 a fost de 113 TWh.

SintecMedia (Operative)

Operative este acceleratorul de venit pentru companiile media din întreaga lume. Nicio altă companie de software nu aduce o experiență comparabilă de experiență pentru a crea software cu adevărat inovator, care să funcționeze pe toate platformele, modelele de venituri și unitățile de afaceri. Ca parte a industriei de televiziune pentru mai mult de 16 ani, ne străduim în mod constant să îmbunătățim soluțiile pentru a ajuta clienții noștri să facă afaceri. Din 2000, am crescut la peste 1.100 de angajați în 12 birouri din întreaga lume. Procesăm mai mult de 40 de miliarde de dolari în dolari publici pentru cele mai cunoscute companii din industrie. Operative este mândru să joace un rol esențial în modul în care publicitatea este cumpărată, vândută și gestionată în întreaga industrie de televiziune.



NetDania

Înființată în 1998 de către actualii proprietari, NetDania a pionierat tehnologia prețurilor de streaming și de atunci a furnizat soluții la băncile Tier-1 globale, brokeri, manageri de valută și analisti. Cu o poziție puternică în cadrul segmentelor corporative și speculative de FX și o expansiune continuă în tranzacționarea în valută, pe stoc și pe piața futures, tehnologiile noastre sunt utilizate din ce în ce mai mult de bănci, brokeri și analiști ca alternative mai bune pentru sistemele vechi scumpe pentru tranzacționare, știri și analize. La NetDania, abordăm o abordare scandinavă a muncii noastre cu un ochi fermecător de design și cu punctualitate și încredere reciprocă ca valori cheie.

Oferim o gamă largă de soluții, inclusiv stații de lucru financiare și terminale de informații, platforme de tranzacționare, diagrame și aplicații atât pentru desktop, mobil, cât și pentru site-uri Web.

Soluțiile NetDania sunt bogate în caracteristici și eficiente din punct de vedere al costurilor prin flexibilitatea și modularitatea acestora. Acestea vin cu opțiuni extensive de branding și găzduire. Aplicațiile NetDania includ cea mai mare aplicație mobilă evaluată de utilizatori din lume în domeniul finanțelor.

IT Six Global

IT Six Services Global este o companie globală de tehnologie și outsourcing dedicată inovării prin intermediul serviciilor software. Ideea unei companii de outsourcing din Craiova, care să servească piața mondială, a venit după o întâlnire la Universitatea Tehnică locală între dl. Vali Iancu, fondatorul IT-ului șase și studenții în anii terminali. Înainte de a-și înființa o companie în România, domnul Iancu a externalizat proiecte pentru diferiți furnizori români de servicii în perioada 2001-2005. IT Six a început în 2005 ca o companie sora a firmei KVG Consultants, INC cu sediul în Phoenix, Arizona, firma de consultanță a domnului Iancu. Întâi angajează în Craiova: Sept-Nov 2005, 10 persoane în total.

IT Six Services Global este o firmă independentă de software cu sediul în România - Europa de Est și deținută în continuare de fondatori.

Oferim servicii personalizate de dezvoltare a software-ului partenerilor noștri din întreaga lume, atât off-shore, cât și clienților. IT Six aduce ingineri de software de înaltă calificare la bord pentru a asigura o cultură de lucru care favorizează creșterea personală prin mentorat.

Când vine vorba de ingineria software-ului, suntem experți în construirea și conducerea unor echipe de profesioniști care vă vor ajuta să vă atingeți visele. Suntem puternic poziționați pe piața de outsourcing IT, unde clienții se bucură de economii de costuri.

IT Six Services Global are sediul în Craiova, sud-vestul României. Craiova este al 6-lea cel mai mare oraș din țară, având aproximativ 270.000 de locuitori. Acesta este situat la 250 km de București, capitala, atât cu trenul, cât și cu autostrada. Fiind un oraș industrial și universitar, precum și un hub IT, Craiova are o infrastructură puternică, inclusiv un aeroport internațional, cu zboruri directe spre Regatul Unit, Germania, Italia și Spania.

2017, 24 octombrie: IT Six Global se alătură echipei Quest Global și devine parte a familiei Quest Global.



QFort

QFort înseamnă confort, calitate, căldură și putere, iar “Proiectat să reziste” este o promisiune de valoare pe care o susținem cu argumente sigure și concrete:

- Una din cele mai moderne capacități de producție din Europa: patru hale pentru producția de sisteme de uși și ferestre din PVC și geam termoizolant, cu o suprafață totală de 21.000 m²
- Capacitate logistică și de transport: 10.000 m de spații logistice și parc auto de peste 300 mașini
- Certificarea calității ferestrelor de către institutul Ift Rosenheim din Germania
- Calitatea ferestrelor QFort este apreciată de clienți din Italia, Franța, Austria, Germania, Elveția, Belgia, Olanda și România.
- Pentru a realiza sisteme de ferestre și uși termoizolante de înaltă calitate, compania a investit în ultimii ani cca. 40 de milioane de euro în capacități moderne de producție, logistică și distribuție. Aceste investiții sunt o garanție că toți clienții noștri vor beneficia de ferestre și uși performante, care le vor asigura confort și siguranță.

RCS&RDS

RCS & RDS este unul dintre cei mai importanți operatori de servicii integrate de telecomunicații din regiune, furnizând servicii sub brandul Digi în România, Ungaria, Spania și Italia.

În prezent, compania este lider în România pe piața segmentului de servicii de televiziune prin cablu și satelit, prezentate sub brandul Digi TV și de servicii de internet, sub brandul Digi Net. Totodată este un furnizor important de servicii de telefonie mobilă - Digi Mobil, precum și telefonie fixă - Digi Tel.

Odată cu lansarea platformei Digi Online și a serviciului de video la cerere, Digi Play, compania a făcut un pas important în evoluția sa de furnizor de conținut în mediul online, completând în acest fel experiența clasică a consumului de conținut TV.

Prin divizia Digi Business, clienții persoane juridice beneficiază de soluții integrate de telecomunicații, de servicii de calitate marca Digi, dar și de consultanță și asistență permanentă pentru o bună desfășurare a afacerilor. Totodată, compania a lansat Digi Energy, serviciul de furnizare a energiei electrice pentru companii.

Compania deține singura televiziune de știri în format full HD, Digi24 HD, cu 8 stații locale, 3 canale de sport, Digi Sport 1, 2 și 3, care difuzează cele mai importante competiții sportive din România și din lume, un canal de filme Pay-TV, Digi Film, 3 programe de documentare, Digi World, Digi Life și Digi Animal World, un canal de muzică, Utv și 4 posturi de radio: Pro FM, INFO PRO, MUSIC FM și DANCE FM.

Syncrosoft

Syncro Soft este o companie software privată, înființată în anul 1998, care are o mare experiență în domeniul tehnologiilor XML și domeniul single source publishing. Produsul principal, oXygen XML Editor, oferă cea mai bună acoperire a tehnologiilor XML din ziua de azi; el este conform standardelor actuale stabilite de



W3C și alte organizații și îi ajută pe dezvoltatori și autorii de conținut să își mărească productivitatea, datorită unei IDE XML inovatoare și intuitivă. Compania Syncro Soft este membră a W3C.

Syncro Soft are sediul central în Craiova, România, dar și filială în Londra, Marea Britanie.

Printre clienții săi, se numără multe universități, precum și companii de dimensiuni mai mici sau mai mari listate în Fortune 500 și Nasdaq 100.

Produse disponibile:

oXygen XML Editor

oXygen XML Author

oXygen XML Developer

CEZ Romania

Grupul CEZ este prezent pe piața românească încă din anul 2005, odată cu preluarea companiei de distribuție Electrica Oltenia SA care, după procesul de transformare, asigură alimentarea cu energie electrică a șapte județe: Argeș, Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea și Teleorman. Afacerile Grupului CEZ în România sunt reprezentate de cele 8 companii - Distribuție Oltenia (fosta CEZ Distribuție), CEZ România, CEZ Vânzare, CEZ Trade, Tomis Team, MW Invest, Ovidiu Development și TMK Hydroenergy Power.

Grupul CEZ a investit, în zona Dobrogea, la Fântânele, Cogeașlac și Gradișna, 1,1 miliarde Euro în realizarea celui mai mare parc eolian pe uscat din Europa, cu o putere totală instalată de 600 MW. Construcția parcurilor amplasate la nord de Constanța s-a desfășurat în mai multe etape - prima, aflată la Fântânele, include 139 de turbine eoliene cu o capacitate de 347,5 MW. Cea de-a doua etapă s-a desfășurat în zona Cogeașlac și Gradișna, incluzând 101 turbine cu o capacitate totală de 252,5 MW. Întreaga capacitate a Parcurilor Eoliene CEZ a fost pusă în funcțiune la sfârșitul anului 2012.

În 2011, Grupul CEZ în România a achiziționat 100% pachetul de acțiuni al companiei care deține sistemul hidroenergetic de lângă Resița, județul Caraș-Severin, format din 4 microhidrocentrale (Grebla, Crainicel 1, Crainicel 2 și Breazova) și amenajările hidro aferente de la Trei Ape, Gozna, Valiug și Secu, a vând o capacitate totală instalată de aproximativ 18 MW și o producție de circa 70 GWh/an. Grupul CEZ a investit în reabilitarea complexului de hidrocentrale de la Resița în scopul creșterii eficienței, capacitatea de producție ridicându-se astfel la circa 22 MW după finalizarea procesului de modernizare.

Harta IT-ului din România: se caută zeci de mii de specialiști, facultățile nu îi au

Brainspotting a publicat raportul său anual IT&C Talent Map în care identifică trendurile în domeniul IT&C din România, domeniile și specializările cele mai căutate, așteptările candidaților, salariile medii, dar și orașele cele mai atractive.

Harta IT-ului din România: criză de câteva mii de absolvenți pe an

Potrivit studiului, România stă cel mai bine în Europa Centrală și de Est în privința raportului dintre specialiști IT și populație, cu un număr estimat de



110.000 de profesioniști, peste Polonia, care are 100.000 de specialiști IT. De asemenea, sunt 20.000 de companii care activează în domeniul IT, iar mai mult de 100 de companii au peste 200 de angajați.

Care e nevoia pieței? E nevoie de 12.000 de specialiști noi pe an pentru a acoperi cerințele din piață, în condițiile în care din facultăți ies 8.500 de absolvenți de IT și 1.800 în domeniul telecomunicațiilor.

12 orașe principale

Harta talentelor din România e împărțită între 12 orașe. Există 4 mari hub-uri, două secundare și șase orașe care oferă talente, dar nu într-un număr atât de mare. Din acestea există cea mai mare tragere pentru relocare a absolvenților.

Principalele centre sunt București, Cluj-Napoca, Iași și Timișoara, urmate de Sibiu și Brașov. Craiova, Pitești, Ploiești, Galați, Constanța și Târgu Mureș sunt din ce în ce mai atractive pentru companii.

Probleme în recrutarea IT

60% din companiile din România spun că principala problemă pentru ei este descoperirea de candidați. Sistemul educațional oferă cu 3.000 de absolvenți mai puțin decât ar fi nevoie, iar 50% din profesioniștii IT nu au un profil pe canalele clasice de recrutare - LinkedIn sau site-urile de joburi.

Brainspotting face o analiză a fiecărui oraș. Astfel, în București sunt 2.200 de absolvenți de IT și 510 de absolvenți de telecom. Cele mai căutate companii sunt Oracle, IBM, Microsoft, Google și HP.

45% din developeri sunt în București, 48% din specialiștii Java sunt aici, iar 47% din specialiștii de Quality Assurance sunt aici.

La Cluj sunt 1.500 de absolvenți de IT și 410 de telecomunicații, iar cele mai căutate companii sunt Google, Emerson, Endava, Bosch, Microsoft. 20% din developeri sunt aici.

În Iași există multe companii care angajează în domeniul IT, multinaționalele fiind prezente aici. Cele mai dorite companii sunt Continental, Amazon, Google, Oracle și Endava. Aici sunt 1.125 de absolvenți de IT și 395 de telecom, cu 12% din developeri locuind și muncind în Iași.

Timișoara e un alt centru important, al patrulea hub național, cu cele mai căutate companii fiind Continental, Hella, Microsoft, Google, Atos. Sunt 1.500 de absolvenți, dar 9% din developeri sunt aici. Doar 11% din specialiști sunt decizi să se relocheze.

Brașov are doar 500 de absolvenți de IT, iar cele mai căutate companii sunt IBM, Continental, Schaeffler, Microsoft și Siemens. 26% din absolvenți și specialiști vor să se mute cu jobul.

Craiova devine un centru interesant, unele companii deschizând aici centre de dezvoltare. Doar 250 de absolvenți ies de pe băncile facultății, iar 38% vor să se mute.

Orașe interesante mai sunt Piteștiul, Galați, Constanța, Ploiești, Râmnicu Vâlcea, Bacău sau Sibiu. Cei mai dispuși să se mute sunt cei din Bacău (100%), Ploiești (72%), Râmnicu Vâlcea (67%).



În România există, în mod estimativ, aproximativ 110.000 de profesioniști în domeniul IT&C, în comparație cu Polonia -100.000, Ucraina - 90.000, Belarus - 36.000, Bulgaria - 25.000 și Ungaria - 16.824.

Cele mai importante resurse umane din acest domeniu se regăsesc concentrate în 12 orașe din România, București deținând cea mai bună asociere dintre competențele necesare și în raport cu solicitările pieței. Cluj-Napoca, Iași, Timișoara susțin pozițiile imediat următoare, clasamentul fiind completat de Sibiu și Brașov, care vin puternic din urmă. Craiova, Ploiești, Pitești, Galați, Constanța și Târgu-Mureș dețin câteva centre universitare cu rol de pregătire a profesioniștilor, fiind considerate a fi de interes pentru acele companii mari care doresc externalizarea proiectelor în orașe cu un cost al vieții mai redus, deci, evident, cu o alocare restrânsă a bugetelor.

Potrivit studiului Brainspotting, un software developer junior câștigă de la 1.000 de euro până la 1.500 de euro, la fel ca un full stack developer, iar un specialist în Quality Assurance câștigă 800 - 1.200 de euro.

Ruby și Python sunt tehnologiile în care developerii își asigură cele mai mari câștiguri, cu aproximativ 25% mai mult decât media salariilor din industrie, Java plasându-se pe locul 3 cu o diferență de 12% în ceea ce înseamnă marja peste medie.

29% dintre programatorii care au participat la studiul Brainspotting confirmă faptul că ar schimba job-urile dacă ar primi salarii mai mari, un program de lucru flexibil și un mediu plăcut de lucru la birou, nefiind omise nici certificările pe care compania angajatoare le susține din punctul de vedere al bugetelor alocate.

Din punctul de vedere al retenției angajaților, una dintre problemele cel mai des întâlnite, companiile cu peste 50 de angajați au o rată mai mare de păstrare a talentelor.

Craiova devine un important centru IT al țării

Absolvenții Facultății de Automatică și Calculatoare de la Universitatea din Craiova sunt una dintre principalele atracții pentru investitori. Dintre sutele de specialiști în IT care ies de pe băncile facultății anual, mulți au fost nevoiți în trecut să-și caute slujbe departe de casă.

Așa că acum tinerii își găsesc de lucru în oraș, iar angajatorii beneficiază de forță de muncă specializată la costuri mult mai mici decât în străinătate. Și asta în condițiile în care salariile pe care le dau angajaților sunt cu mult peste media județului.

Început timid

Primele firme de software au fost înființate în Craiova în urmă cu mai bine de șase ani. Începutul a fost timid, însă acum sunt cel puțin zece companii puternice din domeniul IT care au aproape o mie de angajați. Unul dintre primii investitori în acest domeniu a fost un olandez.

„La început în Craiova era inexistent domeniul IT. Harduri și calculatoare erau, dar software nu. Nu exista o firmă, atunci, în 1998. S-a dezvoltat și firma noastră și alte firme cred că a crescut cu mii la sută”, spune Han int Veld, director al firmei Netrom.



Și pentru nemți, Craiova a fost un fel de El Dorado al informaticii. O cunoscută companie germană a deschis aici un punct de lucru cu aproape 200 de angajați și livrează sisteme electronice pentru nume sonore din industria auto.

„Dezvoltarea IT în Craiova este foarte importantă, devine un centru foarte important IT și este foarte important pentru clienți să aibă o zonă de resurse foarte mare”, explică Sorin Nițulete, șef al departamentului Hella Craiova.

Salarii mai mari

Poate cel mai mare câștig pentru Craiova este faptul că mulți tineri își pot își un loc de muncă bine plătit. Este vorba despre studenții de la Facultatea de Automatică și Calculatoare din Craiova care au avut oportunitatea să-și pună în practică ideile la companii de renume internațional.

„De câțiva ani apar oportunități pentru studenți în Craiova și asta sper că îi face să nu mai dorească să plece peste hotare așa cum m-au convins și pe mine”, spune Laura Dimescu, software project manager.

Expansiunea în domeniul IT din Craiova este demonstrată și de apariția unor firme mai mici care atrag și ele forța de muncă specializată.

„S-a creat chiar un pol IT în Oltenia, sperăm să-l dezvoltăm în continuare. În viitor studenții vor câștiga din ce în ce mai mult în acest domeniu”, spune Dan Popescu, președinte ARIES Craiova.

Firmele IT din zonă contribuie prin spozorizări la dotarea laboratoarelor din cadrul Universității din Craiova, iar studenții fac practică la aceste societăți. În curând, o altă mare companie de software din Danemarca a anunțat că-și va deschide o filială în Bănie.

Top 50 cele mai Puternice Firme din Dolj

Ziarul de Craiova face o nouă analiză a economiei doljene. Top 50 cele mai Puternice Companii din județ ne arată că firmele de pe primele 10 locuri sunt aceleași ca cele fruntașe înregistrate în 2016, însă locurile pe care se situează în 2017 este altul. Mai mult decât atât, anul trecut a fost încheiat de multe firme doljene cu o cifră de afaceri în scădere față de anii anteriori.

Pe primele două locuri în 2017, la fel ca acum doi ani, se regăsesc Ford și CEZ Vânzare.

Pe locul 1 rămâne cel mai mare angajator din Dolj, compania americană Ford. Firma producătoare de mașini a avut oscilații ale cifrei de afaceri de la preluarea fostei fabricii Daewoo, ajungând în 2017 la 4 824 809 466 lei, aproape de cifra de afaceri pe care a înregistrat-o în 2013.

Locul 2 îi aparține companiei CEZ Vânzare, parte a grupului CEZ. Din vânzarea energiei electrice a înregistrat aproape 1,4 miliarde de lei în 2017, mai puțin decât în 2016.

Locul 3 este ocupat de Distribuție Engie Oltenia, firmă nou intrată în top 10. A înregistrat anul trecut o cifră de afaceri de aproape 800 milioane de lei și are peste 1200 de angajați.

Pe locul 4 ajunge firma producătoare de motoare, generatoare și transformatoare electrice, Cummins Generator Technologies, companie aparținând unor investitori americani ce au dezvoltat bussiness-ul pe fosta



platformă a Uzinei Electroputere. Cifra de afaceri depășește 350 milioane de lei în 2017. Firma are peste 600 de angajați.

Pe locul 9 intră în top 50 Comdata Service SRL, firmă care se ocupă cu prelucrarea datelor și administrarea paginilor web. În 2017 a ajuns la o cifră de afaceri de peste 150 milioane de lei cu aproape 3000 de angajați.

Pe locul 27 se află o firmă care se ocupă cu fabricarea de piese și accesorii pentru autovehicule și motoare de autovehicule. Kautex Craiova SRL a terminat anul trecut activitatea cu o cifră de afaceri de 74 731 563 lei, în creștere față de anii anteriori. Firma are 52 de angajați.

Locul 28 este ocupat de o altă firmă care se ocupă cu fabricarea de piese și accesorii pentru mașini și motoare de mașini. Este vorba de KIRCHHOFF AUTOMOTIVE ROMANIA SRL care a încheiat anul cu peste 72 milioane de lei cifră de afaceri.

Pe locul 30 se află firma renumitului om de afaceri Constatin Popeci. Popeci Utilaj Greu SA se ocupă cu fabricarea utilajelor pentru metalurgie și a înregistrat în 2017 o cifră de afaceri de 70 268 970 lei, în scădere față de acum doi ani când ajunsese la aproape 80 de milioane de lei.

Pe ultimul loc din top 50 se situează Cooper Standard Romania SRL o firmă care fabrică piese și accesorii pentru autovehicule și pentru motoare de autovehicule. Are 110 angajați și o cifră de afaceri de aproape 47 de milioane de lei în 2017.

Criza de pe piața muncii, în versiunea 2.0. Pentru că nu mai găsesc specialiști, firmele încep să îi crească singure

Potrivit unei analize realizată de KeysFin, recrutarea în România a devenit o adevărată provocare. Interesul în creștere al angajatorilor a făcut ca piața de HR să crească semnificativ în ultimii ani, de la 2,06 miliarde de lei în 2012 la 3,6 miliarde de lei în 2017.

Numărul firmelor de recrutare (CAEN 7810, 7820, 7830) a avansat susținut, cu aproape 20%, de la 2685 în 2012 la 3192 de companii în 2016, iar profitul net al acestora aproape s-a dublat în acest interval, la 222,8 milioane de lei. În 2017, potrivit datelor preliminare, profitabilitatea firmelor a atins nivelul de 255 milioane de lei.

Creșterea interesului pentru acest segment economic a dus totodată și la creșterea cu peste 40% a numărului de angajați din companiile de recrutare, între 2012-2017, la 61.800 angajați.

„Recrutarea de personal s-a profesionalizat în ultimii ani, iar piața a devenit tot mai matură. Vremurile în care firmele își căutau angajații prin anunțuri în ziare sau pe internet au trecut. Firmele și-au externalizat această importantă misiune către specialiștii în domeniu, cei care văd dincolo de CV-uri și care radiografiază piața în căutarea mixului optim de experiență, profesionalism și inițiativă”, afirmă experții de la KeysFin.



Analiza KeysFin arată că principalii jucători din piața românească de HR sunt, potrivit datelor financiare, ADECCO RESURSE UMANE SRL, cu afaceri de 285 milioane de lei în 2016, LUGERA&MAKLER SRL (239 mil. lei), MANPOWER HR SRL (105 mil. lei), BARNETT MCCALL RECRUITMENT SRL (100 mil. lei) și IHM TOTAL CONSULT SRL (87,5 mil. lei)

Analiza arată, totodată, că cele mai multe companii de HR sunt concentrate în jurul polilor de creștere economică, precum București-Ilfov (1073 firme), zona Cluj-Sibiu (415), zona de Nord-Est (399), Constanța-Dobrogea (390) și Timișoara-Banat (340).

„Reprezentarea regională a business-ului în HR urmează, inerent, dezvoltarea economică a României. Investițiile s-au concentrat, în ultimii ani, în Capitală, Cluj, Sibiu, Constanța și Timișoara, astfel că și necesarul de forță de muncă a urmat această tendință. Radiografia acestui sector vine să susțină semnalul de alarmă privind evoluția discrepantă a economiei la nivel regional, altfel spus faptul că România crește cu mai multe viteze, iar acest lucru poate duce la consecințe extrem de grave din punct de vedere social”, au declarat experții Keysfin.

Nu întâmplător este faptul că zonele unde întâlnim cele mai puține firme de HR sunt cele de unde a plecat și cea mai mult populație, în special în Occident - Moldova, Oltenia și Muntenia.

Dintre statele europene, România a înregistrat cea mai mare creștere procentuală a salariului minim în ultimii 10 ani, de 195%. Cu toate acestea, nivelul salarial de la noi este în continuare incomparabil mai mic decât cel din țările occidentale. De ce acest lucru?

„Câștigul salarial reflectă, în mare parte, realitățile economice. Chiar dacă în prezent se înregistrează o creștere economică semnificativă, aceasta provine în mare parte din consum, nefiind una solidă, sustenabilă pe termen lung” afirmă analiștii KeysFin.

Productivitatea muncii la noi este încă redusă, iar firmele evită să investească foarte mult în angajați. Prin creșterea salariilor din sectorul bugetar, statul încearcă să impulsioneze piața, însă având în vedere cadrul economic instabil, prea puțini investitori au urmat acest trend. În absența unor condiții investiționale propice, precum infrastructura sau sistemul fiscal, România rămâne totuși atractivă în ochii investitorilor mai ales prin costurile reduse cu forța de muncă.

Pentru ca această tendință să se schimbe este nevoie de politici macroeconomice, de susținerea investițiilor cu dezvoltare pe orizontală. Abia atunci când economia nu va mai fi atât de fragilă, vom vedea o creștere reală a veniturilor angajaților români”, au explicat analiștii de la KeysFin.

Cu aceste cuvinte simple putem caracteriza cel mai simplu evoluția pieței muncii în 2018. După ce s-au războit pe salarii, pachete de beneficii și alte facilități,



multe dintre firme și-au schimbat strategiile de resurse umane, investind în formarea profesioniștilor. Potrivit unui sondaj recent, peste 70% dintre oamenii de afaceri chestionați au identificat drept principală tendință pe piața forței de muncă - politica de internship.

„Bătălia pe salarii a ajuns la un nivel la care multe dintre firme nu mai pot concura. Un manager de vânzări a ajuns să coste 3-4000 de euro plus bonusuri, nivel pe care multe dintre companii, cu excepția multinaționalelor, nu îl pot garanta. Astfel că mulți investitori au trecut la recrutarea de tineri încă de pe băncile facultății și oferirea de programe de training, în cele mai multe cazuri plătite. Iar firmele care au nevoie de muncitori calificați, nu pentru funcții de conducere, au ales să-și dezvolte propriile școli de meserii, calificarea la locul de muncă devenind o componentă esențială în business-ul actual”, spun analiștii de la KeysFin.

Un alt trend, identificat de experți pe baza discuțiilor cu firmele de HR, indică o focusare tot mai puternică către angajații flexibili, cu spirit antreprenorial.

„Ideea de parteneriat pe proiect a ajuns să reprezinte o practică tot mai semnificativă în piața muncii. Firmele preferă să își externalizeze proiecte către specialiști independenți, pe PFA sau microîntreprinderi, beneficiile fiind multiple - de la reducerea costurilor cu forța de muncă, la cele logistice (birou, transport, etc.). Dincolo de costurile mai reduse, firmele au astfel garanția că proiectele se realizează la timp, acest lucru fiind condiționat de plata facturii. Este un trend avantajos și pentru specialiști, de exemplu dezvoltatorii software, care pot accesa astfel mai multe proiecte simultan”, au mai spus analiștii de la KeysFin.

Piața muncii, semnal de alarmă pentru viitor

Dincolo de realitatea lui 2018, viitorul pe piața muncii se anunță destul de sumbru. Scăderea natalității, ieșirea la pensie în următorii ani a unei întregi generații de angajați și mai ales exodul forței de muncă către Occident va face ca România să se confrunte în următorii ani cu o criză tot mai adâncă de forță de muncă.

„Sistemul de educație, așa cum este el croit în prezent, este complet inutil în fața provocărilor din piața muncii. Încă se scot pe bandă rulantă generații de șomeri cu diplomă, de absolvenți de liceu și universitate care nu sunt conectați la realitățile economice”, afirmă experții.

Potrivit acestora, statul român trebuie să investească semnificativ în reorientarea sistemului educațional către necesitățile economiei. “Avem nevoie de școli de meseriași, în toate domeniile, de la auto la agricultură, de la prelucrarea materialelor la meșteșugărie. Este necesară, de asemenea, dezvoltarea unui program real de sprijin fiscal și financiar pentru firmele care angajează forță de muncă tânără, abia ieșită de pe băncile școlilor. Fără astfel de măsuri, criza se va accentua, iar alternativa va fi să aducem muncitori din țările sărace, din Africa și



Asia, cu consecințe sociale inerente, vezi cazul Germaniei', au mai declarat experții de la KeysFin.

VIII. Strategii practicate de angajatori pentru retentia angajatilor

Retentia angajatilor se refera la acel proces prin care angajatii sunt incurajati sa ramana in organizatie pentru o perioada cat mai lunga de timp. Metodele de „incurajare” sunt variate si cu cat compania stapaneste o paleta mai variata, cu atat sansele de reusita sunt mai mari.

Retentia angajatilor presupune adoptarea unor masuri care sa sporeasca atasamentul angajatilor fata de organizatie. In termeni economici acest lucru se traduce prin reducere de costuri si profit. Atunci cand poti sa-ti mentii o perioada mai lunga de timp angajatii de top, poti estima parcursul pe care compania il poate urma in viitorul apropiat. Cu ajutorul performantei trecute se poate preziona si evolutia companiei. In schimb, atunci cand un manager de succes paraseste organizatia, aceasta trebuie sa porneasca un proces elaborat de selectie si recrutare, iar cautarea celui candidat care sa poata prelua atributiile postului si care sa aduca performanta se poate dovedi a fi un proces dificil si care se poate extinde pe o perioada de timp mai mare decat cea preconizata. La aceste inconveniente, se adauga si aspectul financiar, angajarea candidatului potrivit putand aduce costuri pe masura.

Având în vedere costurile mari pe care le presupune fluctuația (costuri de recrutare, costul timpului pierdut până la înlocuirea celor plecați, costuri de formare și pregătire a personalului, costuri de oportunitate și altele), Retenția angajaților existenți și cu atât mai mult a celor High Potential, reprezintă o prioritate astăzi pentru tot mai multe organizații. Într-o lume tot mai transparentă în care putem accesa practic lista tuturor angajaților unei companii pe canalele de Social Media, Securizarea Talentelor reprezintă de fapt echivalentul seifului din bancă.

Potrivit unui studiu elaborat de Center for American Progress (<https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2012/11/16/44464/there-are-significant-business-costs-to-replacing-employees/>), costul inlocuirii unui angajat reprezinta 21% din salariul acestuia.

Exista numeroase studii pe aceasta tema, date mai recente (<https://www.gallup.com/workplace/236492/high-quality-job-candidates-look-company.aspx>) conducand la urmatoarele concluzii interesante: cei mai bine pregatiti candidati au un set de asteptari bine conturat, sunt informati si urmaresc top-urile care fac referire la cei mai buni angajatori de pe piata, iar recrutarea lor trebuie sa porneasca de la o abordare personalizata.

Cateva dintre aspectele pe care angajatii de top le considera importante, atunci cand se afla in cautarea unui nou loc de munca sunt:

- nu vor sa isi compromita valorile, asa ca vor cauta intotdeauna un angajator care urmareste aceleasi principii;
- cauta provocarile si isi doresc ca activitatea lor sa contribuie la schimbarea societatii;

- sunt interesati de statutul companiei in interiorul industriei in care activeaza, dar si de reputatia acesteia ca angajator;
- apreciaza beneficiile extra-salariale (programul de lucru flexibil, abonamentele la clinicile medicale, tichetele valorice, programele de training, facilitatile de recreere).

In urma unei experiente profesionale în domeniul recrutarii de peste 70 de ani, compania Gallup a dezvaluit cateva dintre aspectele relevante in procesul de recrutare, pentru a evita problema insatisfactiei angajatorilor, dar si angajatilor și, implicit, pentru cresterea productivitatii muncii. Astfel, potrivit statisticilor companiei, daca o firma selecteaza primii 20% candidati in urma unei probe stiintifice, aceasta va inregistra o crestere de 10% a productivitatii, o crestere de 20% a vanzarilor, o sporire de 30% a profitabilitatii, dar si o reducere cu 25% a absentei neprogramate ale angajatilor.

Totodata, experienta companiei releva faptul ca succesul angajarii unei persoane depinde de specificul postului pentru care aplica potentialul angajat, astfel ca evaluarea de catre angajator trebuie facuta diferentiat.

In ceea ce priveste angajatii de top (High-Quality Candidates), compania Gallup sustine ca interesele angajatilor de top sunt diferite de cele ale angajatilor low-quality, dar si profilul si aportul acestora la maximizarea profitului companiei angajatoare difera semnificativ. Pe de o parte, candidatii high-quality urmaresc, prin candidaturi acestora, urmatoarele aspecte: valori si convingeri similare cu cele ale angajatorului; sa fie provocati la locul de munca, pentru a iesi in evidenta; pozitia angajatorului pe piata si reputatia acestuia; oportunitati de crestere si dezvoltare. Deci candidatul high-quality, datorita faptului ca doreste sa se afirme in cadrul companiei, va ramane pentru mai mult timp in colectivul acesteia, in timp ce candidatii lower-quality sunt predispusi la fluctuatie de la un angajator la altul in functie de anumiti factori, precum: sediu, beneficii, orar, remuneratie, siguranta etc.

Printre factorii pe care ii ia in considerare un candidat se afla, bineinteles, si salariul oferit in functie de performanta, amplasarea convenabila a sediului viitorului angajator, oportunitatile de avansare si sanatatea financiara a companiei.

Studiul Cei Mai Doriti Angajatori, derulat in perioada martie-mai a anului 2018 dezvaluie perceptiile candidatilor in raport cu angajatorii care activeaza in Romania. Acesta sondeaza gradul de atractivitate al brandurilor de angajator, precum si asteptarile pe care candidatii le au de la acestia. Editia cu numarul 13 Cei Mai Doriti Angajatori releva o competitie stransa dusa intre branduri de renume de pe piata din Romania.

Primele 10 locuri sunt ocupate de companii multinationale, de nume mari care activeaza in Romania: Oracle, Continental Romania, Microsoft, IBM, Amazon, OMV Petrom, Grup Renault Romania, Vodafone, Google si Bosch Romania. Angajatori care activeaza in industriile IT, Automotive, Finance, Banking, Telecom sau FMCG se regasesc printre cele mai puternice 20 de branduri nominalizate de participantii la studiu ca top 3 companii pentru care si-ar dori sa lucreze. Prezenta unei companii la nivel national, alaturi de numarul mare si diversitatea

oportunitatilor de cariera sunt aspecte care pot influenta locul ocupat de o companie in topul Cei Mai Doriti Angajatori.

Topul Cei Mai Doriti Angajatori este realizat la nivel national, pe baza a 12.567 de raspunsuri libere, neasistate ale respondentilor.

	Rank	Cei Mai Doriti Angajatori
	1	Oracle
	2	Continental
	3	Microsoft
	4	IBM
	5	Amazon
	6	OMV Petrom
	7	Grup Renault Romania
	8	Vodafone
	9	Google
	10	Bosch Romania
	11	Hella
	12	Orange
	13	Endava
	14	ING Romania
	15	BCR
	16	Coca-Cola HBC Romania
	17	KPMG
	18	Deloitte Romania
	19	eMAG
	20	Nokia

Sursa: Catalyst Solutions, studiul Cei Mai Doriti Angajatori 2018

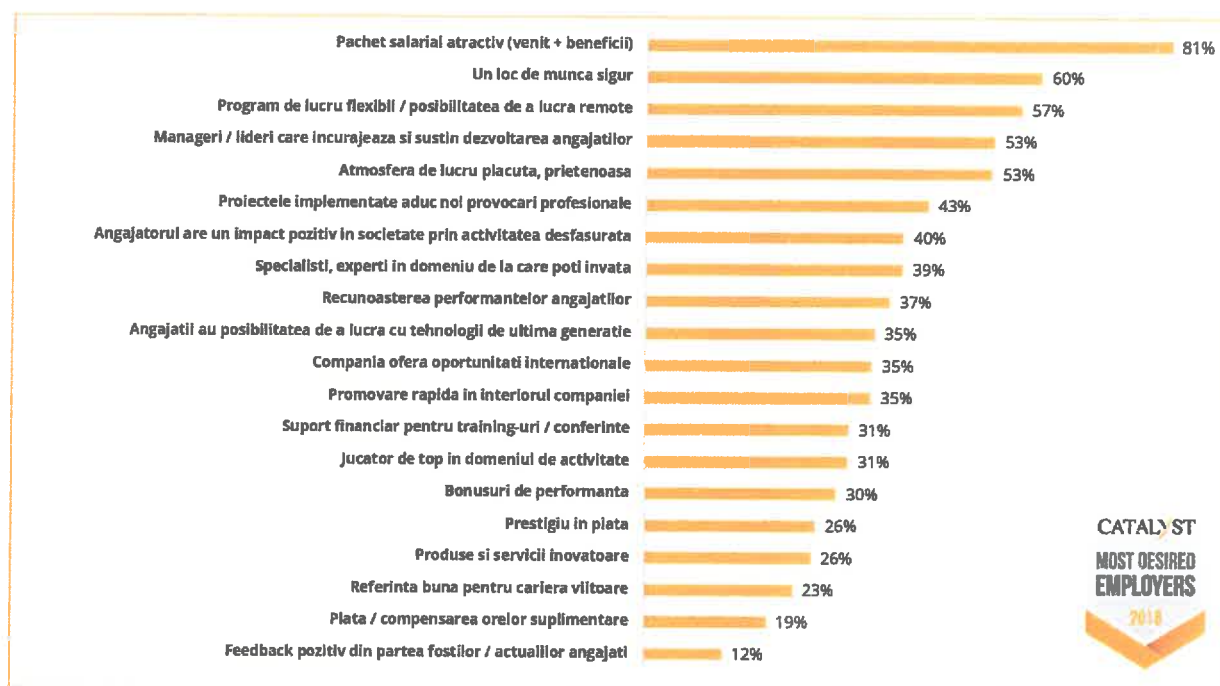
Care sunt cele mai importante criterii care influenteaza alegerea unui angajator?



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



Sursa: Catalyst Solutions, studiul Cei Mai Doriti Angajatori 2018

Studiul Cei Mai Doriti Angajatori ofera informatii cu privire la criteriile care stau la baza deciziei in functie de care candidatii isi aleg compania preferata.

Daca in 2013, candidatii luau in considerare 10 angajatori pentru angajare, in prezent numarul acestora aproape s-a dublat, ceea ce sugereaza rafinarea procesului decizional al candidatului anului 2018. In acest context, angajatorii sunt responsabili de imbunatatirea ofertei puse la dispozitie tinand cont atat de factorul uman, cat si de o serie de criterii mult mai complexe.

Pe primul loc ramane, cu o importanta ridicata, pachetul salarial constituit atat din venit, cat si din beneficii (81%), urmat indeaproape de siguranta locului de munca (60%). Se remarca totusi, o crestere in top a criteriului ce denota flexibilitatea in cadrul jobului (57%), devenind astfel al 3-lea cel mai important aspect la care se raporteaza candidatii. Aproape la fel de important pentru candidatul anului 2018 este ca angajatorul sa ofere o atmosfera de lucru placuta si ca managementul companiei sa incurajeze si sa sustina dezvoltarea profesionala.



Sursa: Catalyst Solutions, studiul Cei Mai Doriti Angajatori 2018

Studiul Cei Mai Doriti Angajatori analizeaza canalele de comunicare si frecventa cu care acestea sunt utilizate de candidati pentru a se informa cu privire la oportunitati de cariera si angajatori.

Rezultatele studiului subliniaza faptul ca angajatorii trebuie sa acorde o atentie speciala paginilor de cariera proprii, acestea reprezentand principalele surse de informare pentru candidati (72%). Companiile sunt motivate sa investeasca din ce in ce mai multe resurse in a oferi o experienta cat mai placuta si favorabila dezvoltarii angajatilor, acestia fiind ambasadorii brandului de angajator, canal de informare ce ocupa locul doi in cele mai sus cotate canale de informare (67%).

Site-urile de joburi, precum www.hipo.ro, nu isi pierd nici ele din importanta, fiind al 3-lea cel mai frecvent utilizat canal de informare de catre candidatii aflati in cautarea unui job (60%), respectiv canalul principal atunci cand acestia intentioneaza sa aplice pentru un loc de munca. Imediat urmatoarele canale sunt reprezentate de colegi sau prieteni, LinkedIn, dar si targuri de cariera. Celelalte surse importante de informare sunt reprezentate de paginile de Facebook ale companiilor, comunitatile profesionale online, dar si newsletterele/mailurile de informare si evenimentele online (ca webinarii, targuri de joburi online) - ce par a contura viitorul din aceasta perspectiva.

Mediul online de comunicare este unul vital in informarea si atragerea candidatorilor, insa interactiunea directa, informala cu angajatorul este sursa ce le confera cea mai mare incredere, conform rezultatelor studiului Cei Mai Doriti Angajatori. Candidatii cauta in continuare sa interactioneze cu reprezentantii companiilor in cadrul evenimentelor de business sau dezvoltare profesionala, la targuri de cariera, evenimente in cadrul universitatilor sau la sediul companiei. Rezultatele studiului Cei Mai Doriti Angajatori din acest an se bazeaza pe informatiile colectate in urma unui chestionar online in perioada martie - mai

2018. La studiu au participat 12.567 de respondenti cu studii superioare, atat juniori, cat si candidati cu experienta din toata tara.

Potrivit lui Leigh Branham, Strategic Planning Consultant, SPHR, 88% dintre angajați părăsesc locul de muncă pentru alte motive decât salariul. Totuși, 70% dintre manageri cred că angajații demisionează din această cauză. Branham afirmă că există șapte motive principale pentru care angajații părăsesc o companie:

1. Angajații simt că locul de muncă sau ceea ce fac nu le îndeplinește așteptările.
2. Persoana nu se potrivește cu job-ul respectiv.
3. Există prea puțin coaching și feedback.
4. Există prea puține oportunități de avansare și dezvoltare.
5. Angajații simt o lipsă de apreciere.
6. Angajații se simt stresați de la prea multă muncă și nu au un echilibru între viața personală și cea profesională.
7. Există o lipsă de încredere în liderii seniori.

Cateva din aspectele care contribuie la structurarea unui program eficient de retentie si asupra carora organizatiile trebuie sa lucreze pentru a-si asigura o continuitate a talentelor bune in organizatie:

1. Sistemul de compensatii si beneficii - de cele mai multe ori angajatii au asteptari mari in privinta recompenselor financiare, pachetul salarial detine un rol esential atunci cand un angajat ia decizia de a parasi o organizatie. In aceasta categorie mai intra si bonusurile, vacantele, actiunile etc.
2. Dezvoltarea- pentru angajatii de top, dezvoltarea personala si profesionala reprezinta un aspect determinant atunci cand decid sa accepte un post sau sa paraseasca o companie.
3. Sprijinul - managerii trebuie sa fie pentru subordonatii lor un suport real, angajatorul trebuie sa fie alaturi de angajati in perioadele de criza si sa ii ghideze, dar sa le arate si recunostinta si apreciere.
4. Relatiile din interiorul organizatiei si mediul de lucru - o relatie apropiata intre management si angajati poate avea un impact pozitiv asupra mediului de lucru si poate fi unul dintre motivele pentru care programul de retentie functioneaza. De asemenea, un mediu de lucru care sa ii stimuleze pe angajati, in care se pune accent pe relatiile bune dintre membrii organizatiei poate contribui in mod covarsitor in luarea deciziei de a parasi sau nu un loc de munca.

BIG DATA - instrument de crestere a gradului de retentie a angajatilor

Cum sa cresti gradul de satisfactie la job asigurand un nivel optim de retentie?

De ce aleg angajatii alta companie?

Cat de utile sunt investitiile in training-uri?

Care sunt top-performerii?

Ce ii motiveaza sau demotiveaza pe acestia si ce asteptari au de la angajator?

Daca acum cativa ani Big Data era un instrument comun in actiunile specialistilor de marketing & comercial, acum este randul departamentelor de

resurse umane sa foloseasca informatii pretioase pentru a identifica si a pune in aplicare solutiile la intrebarile de mai sus. Conceptul de Big Data presupune ca informația sa fie analizată după diverși metrici și algoritmi care pot oferi soluții pentru provocările cu care ne confruntăm zi de zi. Practic, Big Data include analiza informațiilor offline și online, informații folosite cu scopul de a îmbunătăți serviciile.

Potrivit unui studiu SAS, realizat pe un esantion de circa 1.300 organizatii, peste 6.400 de companii cu mai bine de 100 angajati vor implementa, pana in 2018, analize Big Data. Mai mult, alta cercetare realizata pe un esantion de peste 1.000 companii a aratat ca analiza de date se afla in top 3 investitii tehnologice alocate HR-ului.

Care sunt, concret, problemele ce pot fi rezolvate prin analiza Big Data? De la gradul de satisfactie al angajatilor, la rata de retentie, identificarea top performerilor, a angajatilor demotivati si cauzele demotivariei sau a motivelor pentru care unii aleg sa schimbe angajatorii.

Unul dintre cele mai eficiente instrumente ce poate fi transformat in Big Data, prin care compania poate intelege de ce un performer a ales sa plece, respectiv, cum poate evita situatii similare, este interviul de exit. Printr-un chestionar pus la dispozitie in timpul interviului, compania poate colecta date vitale, mai ales ca peste 70% dintre respondenti vor oferi raspunsuri sincere.

Astfel, daca motivele tin de relatia cu seful direct, programele de training, mediul de lucru, cultura organizationala sau planul de crestere in cariera pus la dispozitie, centralizarea si analiza acestor chestionare pot ajuta compania sa optimizeze procese si sa inteleaga modul in care se raporteaza diverse tipologii de angajati la organizatie.

Mai mult, daca in afara interviului de exit, compania ar recurge la colectarea de feedback constant de la angajati, pe modelul unui chestionar pentru angajat transformat in Big Data, anumite probleme ce afecteaza gradul de retentie ar putea fi prevenite.

Big Data ofera perspective extrem de importante daca este aplicata inclusiv pe interviurile de angajare. Potrivit unui studiu realizat de Silicon Valley Bank, 90% din companiile intervievate au afirmat ca cea mai mare problema cu care se confrunta este cum si unde gasesc talente pentru a-i angaja. Raspunsul la aceasta intrebare se afla tot in Big Data.

Cum recruteaza companiile in anul 2018

Ce inseamna, insa, o recrutare eficienta, care sa aduca rezultatele dorite?

Pentru multe companii, mare parte din intreg procesul se desfasoara online, o abordare care vine cu propriile avantaje si dezavantaje, dar care nu mai reprezinta de mult o varianta optionala. Potrivit Betterteam.com, aproximativ 60% dintre angajati afirma ca au ales sa lucreze pentru actualul angajator datorita prezentei online (mai exact, in social media) a acestuia, iar 94% dintre recruiteri folosesc mediul online pentru a posta anunturi de angajare si pentru a verifica profilele candidatilor.

Este posibil ca mediul online sa fie, intr-adevar, cea mai buna varianta. Unul dintre motive este faptul ca o mare parte dintre talentele de care are nevoie

un angajator este reprezentata de candidatii pasivi, care nu cauta in mod activ un job, dar sunt prezenti pe rețelele sociale profesionale, de tipul LinkedIn.

Cu toate acestea, managerii care se ocupa de recrutare afirma ca, de regula, candidatii aflati in cautarea unui job au mai multe sanse de reusita comparativ cu candidatii pasivi, descoperiti prin intermediul rețelor profesionale.

Un proces de recrutare reusit inseamna, insa, mai mult decat simpla prezenta online a angajatorului. Iata cateva dintre sfaturile specialistilor in recrutare, daca utilizezi rețelele sociale in cautarea celor mai buni candidati:

1. Foloseste un hashtag in interiorul anunturilor de angajare pe care le postezi pe Twitter, pentru a-i ajuta pe candidati sa identifice mai usor mesajele. Cauta impreuna cu echipa de marketing un hashtag atragator, cu potential de viralizare.
2. Nu posta intamplator, la orice ora, ci in momentele in care cei mai multi utilizatori sunt online. Poti folosi, in acest scop, Buffer, un instrument care te ajuta sa identifici intervalele orare cu cea mai buna audienta.
3. Optimizeaza si mentine activa pagina de LinkedIn a companiei.
4. Nu uita ca cei mai buni ambasadori ai unei companii sunt angajatii. Pentru a evita "dezastrele" atunci cand este mentionat numele companiei, ar putea fi util un set de reguli de conduita in social media, adus la cunostinta fiecarui angajat.

Metode de retenție

Așa cum a explicat EA Consulting Group, dilema cu care se confruntă companiile este dacă să investească mai mult timp și bani pentru îmbunătățirea strategiilor de recrutare sau să acorde mai multă atenție pentru păstrarea talentelor pe care le au deja. Recrutarea de personal nou este scumpă, stresantă și consumă mult timp. Odată ce-i găsești pe oamenii potriviți, costă ca să fii sigur că vor rămâne (Maine, 2008).

Procesul de recrutare constituie un demers complex, iar angajatorul trebuie să acorde atenție și retenției angajaților. Acestia trebuie să constientizeze faptul că ceea ce îl atrage pe un candidat la un anumit loc de muncă este de multe ori diferit față de ceea ce menține persoana respectivă în acel loc. Chiar dacă salariul este cu siguranță un lucru foarte important pentru potențialii angajați, doar banii nu pot garanta menținerea angajaților în același loc de muncă (Angott, 2007).

Aspectele avantajoase, altele decât strict compensațiile sunt ceea ce atrag angajații buni. Astăzi, angajații caută un pachet complet pentru a-i ajuta în carieră, incluzând o cultură organizațională confortabilă, o diversitate a responsabilităților și un echilibru între muncă și viața personală (Griffiths, 2006).

Mai jos sunt câteva metode eficiente pe care angajatorii le folosesc pentru a-i păstra pe angajați fericiți și implicați în organizație, în loc să caute oportunități de angajare în altă parte.



Training

Trainingul le întărește angajaților sentimentul că sunt prețuiți (Wingfield, 2009). Prin training, angajatorii îi ajută pe angajați să-și atingă obiectivele și se asigură că înțeleg foarte bine care sunt cerințele locului de muncă (Maul, 2008).

Mentoratul

Un program de mentorat integrat cu un sistem de feedback orientat către obiective furnizează un mecanism structurat pentru dezvoltarea relațiilor puternice în interiorul unei organizații și este o fundație solidă pentru retenția și dezvoltarea angajaților (Wingfield).

Într-un program de mentorat, o organizație pune împreună o persoană mai experimentată sau mai cunoscătoare într-o anumită disciplină să ajute, să ghideze o altă persoană mai puțin experimentată într-un domeniu asemănător: ucenic, discipol cu scopul de a dezvolta anumite competențe, de a oferi feedback legat de performanță și de a alcătui un plan individualizat de dezvoltare în carieră (Goldenson, 2007).

Cultura pozitivă

Ar fi de dorit ca o companie să stabilească o serie de valori ca bază a culturii organizaționale, cum ar fi onestitatea, excelența, atitudinea, respectul și lucrul în echipă (IOMA, 2008). O companie care creează cultura potrivită va avea un avantaj atunci când vine vorba despre atragerea și păstrarea angajaților buni (Main).

Comunicarea credibilă

Indiferent de mărimea companiei, comunicarea este elementul central în construirea și menținerea credibilității. Mulți angajatori ajută la îmbunătățirea comunicării printr-un consiliu consultativ al personalului (sau printr-un grup similar) care solicită și/sau primește opiniile și sugestiile angajaților și le trimite mai departe către managementul superior (IOMA). Este, de asemenea, important pentru angajați să știe că angajatorul chiar îi ascultă și răspunde (sau cel puțin recunoaște importanța) cererilor adresate.

Compensații și beneficii ca formă de apreciere

Oferind diverse beneficii precum salarii competitive, planuri de prime și de participare la profit, planuri de pensii și sănătate, timp liber plătit și rambursarea taxelor de studiu, angajatorii transmit un mesaj puternic angajaților cu privire la importanța lor în cadrul organizației. Recompensele acordate angajaților trebuie să fie semnificative pentru a avea un impact asupra percepției angajaților despre organizație și, prin urmare, să aibă o influență semnificativă asupra retenției. Mai mult decât atât, în cazul în care o organizație promite o recompensă, acea promisiune trebuie să se îndeplinească. (Gberevbie, 2008).



Recomandările și recrutările din interior

Recomandările venite din partea actualilor angajați ar putea ajuta la minimizarea confuziilor privind așteptările legate de locul de muncă. Angajații actuali pot descrie realist mediul de lucru și ce presupune ocuparea unei poziții în cadrul organizației, persoanei pe care el/ea o recomandă. O altă modalitate prin care angajatorul poate reduce impactul fluctuației de personal este să angajeze din interior, din moment ce angajații actuali au descoperit deja că se potrivesc în organizație (Branham, 2005).

Coaching/feedback

Este important pentru companii să le ofere feedback și coaching angajaților, pentru ca eforturile acestora să rămână aliniate cu obiectivele companiei și să fie pe măsura așteptărilor. În primele săptămâni ale unui angajat la un nou loc de muncă, angajatorul trebuie să ofere feedback intensiv. De asemenea, angajatorii ar trebui să ofere feedback formal și informal angajaților pe întregul parcurs al anului (Branham).

Oportunități de dezvoltare

E recomandabil ca organizația să ofere workshop-uri, software-uri sau alte instrumente pentru a-i ajuta pe angajați să se cunoască mai bine și să înțeleagă ce își doresc de la carierele lor și să îi susțină în eforturile lor de stabilire a propriilor obiective (Branham). Este important să le oferiți provocări adecvate poziției lor, care se le extindă cunoștințele în domeniul în care activează (Levoy, 2007). Potrivit Right Management, este mult mai probabil ca angajații să rămână implicați la locul de muncă și să manifeste un angajament sporit față de o organizație care face investiții în ei și în dezvoltarea carierei lor.

Angajații prețuiți și apreciați

Angajații vor face eforturi suplimentare dacă se simt responsabili pentru rezultatele muncii lor, dacă au sentimentul că ceea ce fac merită, dacă simt că abilitățile lor sunt utile la locul de muncă și primesc recunoaștere pentru contribuția lor (Levoy).

Este recomandabil ca angajații să fie răsplătiți semnificativ pentru a fi motivați să performeze și mai mult. Oferirea plăților în numerar ar putea fi utilizată pentru recunoaștere imediată. Aceste recompense pot avea o putere motivațională incredibilă, în special atunci când sunt oferite imediat după o realizare. Este important ca angajatorii să spună „mulțumesc” angajaților pentru eforturile lor și să găsească modalități diferite pentru a le recunoaște meritele. Chiar și ceva simplu, precum invitația la o masă de prânz, poate să îi facă pe angajați să se simtă apreciați.



Reducerea stresului cauzat de surmenaj și crearea unui echilibru între muncă și viața personală

Adoptarea conceptului Hop On / Hop Off în organizație (Doru Dima, Conferința Profiles International 2015). Este important ca angajatorii să coreleze beneficiile echilibrului între muncă și viață personală cu nevoile angajaților. Acest lucru se poate realiza prin implementarea unor programe mai puțin tradiționale de lucru (săptămâni de lucru comprimate, lucrul la distanță și program flexibil) sau vacanțe suplimentare. Atunci când echilibrul dintre muncă și viața personală este structurat în mod corespunzător, atât angajatul, și cât și angajatorul vor avea de câștigat. De exemplu, angajatorul va avea parte de mai multă productivitate la locul de muncă, deoarece angajații vor fi mai puțin stresați, mai sănătoși și, astfel, mai productivi (Wingfield).

Încurajarea angajaților să își stabilească obiective pentru a obține echilibrul între muncă și viață personală, cum ar fi să petreacă mai mult timp cu copiii lor, comunică faptul că dumneavoastră chiar vă doriți ca ei să aibă o viață în afara serviciului și să ajungă la un echilibru sănătos între muncă și viața personală. Lăsați-i pe angajați să-și ia liber chiar jumătate de an dacă acest lucru le va crește productivitatea când se întorc la locul de muncă.

O strategie de retenție adecvată este esențială. Potrivit lui Mike Foster, fondator și CEO al Institutului Foster, pentru a dezvolta un mediu care motivează și-i stimulează pe angajați, managerii trebuie să includă practici de consolidare a motivației în cultura organizațională. Aceste practici includ ascultarea angajaților și respectarea opiniilor acestora, oferirea de recompense bazate exclusiv pe performanță și disponibilitatea pentru a le asculta ideile și preocupările până la a-i ajuta să avanseze în carieră.

Angajații trebuie să se simtă apreciați și prețuiți, vor să li se acorde feedback, precum și oportunități de dezvoltare, să le fie oferite opțiuni pentru a atinge un echilibru muncă-viață personală și să aibă încredere în liderii lor (Branham). Toate aceste strategii de retenție sunt benefice atunci când un angajator vrea să-și păstreze angajații și să mențină costurile fluctuației de personal scăzute. Pe de altă parte, întrebarea dacă să angajăm un om nou sau să investim în angajații actuali va persista întotdeauna, iar răspunsul va depinde de situația specifică a fiecărui job, companie, sarcini, nevoi sau activități.

IX. Lista firmelor intervievate. Prezentare generală

Conform procedurilor descrise în Metodologia de implementare a activității A1.1, au fost contactate o serie de organizații economice potențial angajatoare în vederea programării și susținerii interviurilor privind identificarea nevoilor de locuri de muncă existente la nivelul acestora. Au dat curs invitației de a participa la studiu 6 organizații economice interesate de a angaja studenți ale celor 3 facultăți de inginerie ale Universității din Craiova. Acestea sunt: ALM Power,



Cummins Generator Technologies, CESI Automation, Indaeltrac, R&D Enginery, SPIACT.

ALM Power Group S.R.L. este o companie înființată în 2013, care execută contracte de prestări servicii de proiectare și contracte de execuție privind lucrările de construcție, întreținere și reparații ale instalațiilor electrice. La data completării fișei de interviu organizația economică avea 68 de angajați repartizați în 3 puncte de lucru: Craiova, Pitești și Tîrgu Jiu. Organizația este interesată de a angaja 10 ingineri și 15 electricieni.

Cummins Generator Technologies produce atât generatoare de joasă tensiune, cât și generatoare de medie și înaltă tensiune. Există două mari categorii de produse, gama Stamford - generatoare de 85 - 5,000 KVA, și gama AvK - generatoare de 600 - 11,500 KVA. La momentul completării fișei de interviu organizația economică avea aproximativ 1300 de angajați și este interesată de a angaja personal pentru producție.

CESI Automation este firma cu capital privat, creată în anul 2008, care are ca activități principale producția de echipamente electrice, electronice și de automatizări și oferă soluții complete de acționare a motoarelor electrice și de automatizare a proceselor industriale, programe software embedded pentru diferite aplicații. La data completării fișei de interviu organizația economică avea 21 de angajați și este interesată de a angaja 5-8 lucrători cu nivel ridicat de specializare.

Indaeltrac este producător de echipamente electronice de putere cum ar fi convertizoare statice pentru aplicații industriale, pentru termocentrale, pentru hidrocentrale, pentru industria mineritului de suprafață etc. sisteme de tracțiune electrică pentru tramvaie, troleibuze, metrouri, precum și sisteme de încălzire, ventilație și aer condiționat pentru vehicule feroviare sub licența Vossloh Kiepe. Producția este orientată preponderent către piața externă, unde se livrează 60% din volumul realizat la Craiova. Concentrarea activității către export, menținerea oamenilor buni în companie, accentul pe cercetare-dezvoltare și orientarea către parteneri serioși de afaceri au fost ingredientele necesare ca Indaeltrac să se dezvolte în ultimii ani, ajungând în prezent să numere în jur de 40 de specialiști în domeniul în care activează. În perioada următoare, compania intenționează să angajeze 4 specialiști în domeniu.

R&D Enginery este o companie nou înființată prin programul Start-Up Nation. Firma execută proiecte în baza unor contracte încheiate cu diverși beneficiari, vizând prototipuri, produse de serie mică și medie pentru subansamble electrice și electronice. În perioada următoare, compania intenționează să angajeze 3 specialiști în domeniu.

SC SPIACT CRAIOVA SA este o societate de producție industrială, aparataj centralizare și telecomandă Cai Ferate ale cărei produse, servicii și lucrări se adresează în principal infrastructurii feroviare. SPIACT Craiova este producător



feroviar, de peste 50 de ani în serviciul siguranței pe calea ferată. Numărul persoanelor care lucrează în companie variază între 80 și 120, iar compania este permanent în căutare de personal.

X. Prezentarea subiectelor care au fost abordate în interviuri

Fișa de interviu a fost structurată în cinci secțiuni, fiecare secțiune având, după caz, unul sau mai multe subpuncte.

O primă secțiune a Fișei de interviu asigură prezentarea trecutului organizației economice și a performanțelor sale. Această secțiune conține referiri la:

1. Conducerea organizației economice: departamente, poziții, responsabilități. Permite identificarea reprezentanților cu atribuții cheie, care pot fi contactați de către membrii echipei de proiect pentru a oferi informații relevante în raport cu obiectivele și activitățile proiectului;
2. Contribuția proprietarilor/managerilor la capitalul firmei. O participare importantă poate fi interpretată ca un semn clar al interesului și implicării proprietarilor în afacere, oferind informații asupra intențiilor reale de dezvoltare viitoare a organizației economice;
3. Numărul de salariați existenți. Se poate face o detaliere pe domenii de activitate (de exemplu personal direct productiv/personal administrativ), pe niveluri de pregătire profesională etc. Ca o anexă suplimentară, poate fi prezentată organigrama firmei, pentru a se realiza o înțelegere mai clară a modului de colaborare între diverse posturi existente în cadrul firmei;
4. Produsele/serviciile actuale (enumerare, caracteristici, detalii legate de procesul de fabricație al acestora);
5. Locul în care se desfășoară activitatea și implicațiile acestei situații (de exemplu privind utilitățile, forța de muncă, mijloace de transport prin care angajații pot ajunge la locul de muncă, distanța față de zonele rezidențiale, etc.);
6. Caracterizarea principalilor furnizori, respectiv specificul clienților (enumerare, date referitoare la localizarea geografică). Poate fi relevantă, de exemplu, distincția între furnizorii interni și cei externi și, în cazul celor din urmă, între cei din țările membre ale Uniunii Europene și cei din alte zone ale lumii) - pot fi identificate cerințe legate cunoașterea unei limbi străine, specifice sau de largă circulație internațională, de către angajații companiei, pentru a se putea asigura o comunicare eficientă cu furnizorii și/sau clienții. Pe de altă parte, o organizație economică cu intenții ample de dezvoltare economică (care presupune și crearea de locuri de muncă), va conduce la necesitatea ca și furnizorii să își dezvolte activitatea economică, implicit să fie interesați de personal pentru noi locuri de muncă.

O a doua secțiune a Fișei de interviu vizează prezentarea domeniului de activitate al organizației economice, prin detalierea activităților principale și secundare derulate în cadrul acesteia. În această secțiune se urmărește identificarea locurilor de muncă existente în organizație, specificului lor, necesarului de cunoștințe pentru ocuparea acestora, cerințelor de tip fișă de post. În limita disponibilității organizației economice, se intenționează ca aceste discuții să se poarte cu responsabilul resurse umane și directorul tehnic.

Cea de-a treia secțiune vizează nevoile curente și viitoare de personal, existente la nivelul organizației economice. În limita disponibilității organizației economice, se vor purta discuții cu directorul general, privind intențiile viitoare de dezvoltare ale acesteia, cu responsabilul resurse umane - privind numărul și specificul locurilor vacante, și cu directorul tehnic / responsabilul privind formarea personalului, pentru identificarea cunoștințelor minimale necesare, pe care viitorii angajați trebuie să le dețină, pentru a putea ocupa locurile de muncă respective.

Cea de-a patra secțiune vizează descrierea dotărilor cu mașini, utilaje, linii de fabricație, astfel încât să ofere membrilor echipei de proiect o mai bună înțelegere asupra specificului locurilor de muncă existente și viitoare în cadrul organizației economice, suplimentar cerințelor relevate în secțiunea a treia a Fișei de interviu. În limita disponibilității organizației economice, se intenționează ca aceste discuții să fie purtate cu directorul de producție al acesteia.

Cea de-a cincea secțiune a Fișei de interviu abordează locul de muncă din perspectiva angajatului. În limita disponibilității organizației economice, se vor purta discuții cu responsabilul resurse umane, prin intermediul cărora să se obțină informații cu privire la condițiile de muncă, programul de lucru, grila de salarizare, politica de bonusuri și prime, alte beneficii precum asigurarea transportului de la locul de muncă la locuri cheie în zonele rezidențiale sau grădiniță pentru copiii salariaților, politici și posibilități de promovare, frecvență și durată deplasări în afara țării, rolul acestora: instruire/ schimb de experiență/ suplinire de personal.

Ultima secțiune vizează caracterizarea principalilor furnizori, respectiv specificul clienților. În această secțiune se vor enumera date referitoare la localizarea geografică a clienților și furnizorilor în raport cu firma. Este relevantă distincția între furnizorii interni și cei externi și, în cazul celor din urmă, între cei din țările membre ale Uniunii Europene și cei din alte zone ale lumii - pot fi identificate cerințe legate cunoașterea unei limbi străine, specifice sau de largă circulație internațională, de către angajații companiei, pentru a se putea asigura o comunicare eficientă cu furnizorii și/sau clienții.

XI. Centralizarea locurilor de muncă disponibile în domeniile IT, inginerie electrică și mecanică în perioada iulie-octombrie 2018

Scopul acestui studiu este de a identifica nevoile actuale și viitoare ale pieței în vederea corelării activităților de instruire a studenților în acord cu cerințele pieței. În acest sens, a fost utilizată abordarea calitativă prin utilizarea metodei interviului în profunzime și metoda desk-research pentru analiza cerințelor din fișele de post pentru locurile de muncă disponibile.

Conform metodologiei de implementare, activitatea de extragere și analiză a informațiilor a avut în vedere două componente: metoda interviului în profunzime și metoda deskresearch.

A. Locuri de muncă identificate pe parcursul interviurilor

Au fost interviuate firmele descrise în capitolul IX al prezentului studiu, și au fost completate Fișele de interviu corespunzătoare. Una dintre secțiunile Fișei de interviu vizează numărul de locuri de muncă disponibile în cadrul organizației interviuate. Aceste informații au fost centralizate în tabelul următor:

Nr. Crt.	Angajator	Localitate	Post vacant	Nr. posturi disponibile	Cerinte minime
1	SC ALM POWER GROUP SRL	CRAIOVA	Ingineri rețele electrice	10	Facultate profil tehnic Cursuri/ specializare electrician
2	SC ALM POWER GROUP SRL	CRAIOVA	Electricieni	15	Facultate profil tehnic Cursuri/ specializare electrician
3	SC ALM POWER GROUP SRL	CRAIOVA	Manager zonal	1	Facultate profil tehnic
4	CESI AUTOMATION SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare/productie	1	Cunostinte tehnice specifice in domeniul actionari electrice Permis conducere
5	CESI AUTOMATION SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare	1	Cunostinte tehnice specifice in domeniul convertoare statice de putere Permis conducere

6	CESI AUTOMATION SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare	1	Cunostinte tehnice specifice in domeniul cablaje si placi electronice Permis conducere
7	CESI AUTOMATION SRL	CRAIOVA	Inginer software	1	Cunostinte tehnice specifice pentru programare aplicatii in domeniul proiectarii Permis conducere
8	CESI AUTOMATION SRL	CRAIOVA	Inginer service	1	Cunostinte tehnice specifice in domeniul actionari electrice, convertoare statice de putere, cablaje si placi electronice Permis conducere
9	SC R&D ENGINEERY 4.0 SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare	1	Cunostinte specifice Efectuare stagiu proba
10	SC R&D ENGINEERY 4.0 SRL	CRAIOVA	Inginer cercetare	1	Cunostinte specifice Efectuare stagiu proba
11	SC SPIACT SRL	CRAIOVA	Inginer electrotehnic	1	Studii tehnice in domeniul solicitat Cunostinte specifice tehnica de calcul, prelucrare date
12	SC SPIACT SRL	CRAIOVA	Inginer electronica	1	Studii tehnice in domeniul solicitat Cunostinte specifice tehnica de calcul, prelucrare date
13	SC SPIACT SRL	CRAIOVA	Inginer mecanic	1	Studii tehnice in domeniul solicitat Cunostinte specifice tehnica de calcul, prelucrare date
14	SC SPIACT SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare	1	Studii tehnice in domeniul solicitat Cunostinte specifice tehnica de calcul, prelucrare date
15	SC CUMMINS GENERATOR TECHNOLOGIES SRL	CRAIOVA	Productie	Angajare temporara continua	Experienta in productie Pentru anumite posturi, sunt necesare diplome si

					calificari/autorizari.
16	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer electronist	2	Cunostinte specifice electronica industrială
17	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer software	1	Cunostinte specifice programare C++
18	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer proiectare	1	Cunostinte specifice proiectare 3D
19	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer automatist	1	Cunostinte specifice electronica industrială
20	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer mecanic	1	Cunostinte specifice frigotehnie
21	SC INDAELTRAC SRL	CRAIOVA	Inginer service	1	Cunostinte specifice electronica industrială

B. Locuri de muncă identificate prin metoda Desk research

Activitatea de desk research a avut ca scop identificarea nevoilor actuale și viitoare ale pieței în vederea corelării activităților de instruire a studenților în acord cu cerințele pieței și se va realiza prin analiza cerințelor din fișele de post pentru locurile de muncă disponibile identificate cu ajutorul serviciilor online de recrutare.

Prin intermediul metodei menționate au fost identificate joburile disponibile la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia, solicitările de personal și criteriile după care se realizează procesul de recrutare, pentru a corespunde specializării studenților și/sau absolvenților facultăților de Automatică, Calculatoare și Electronică, Inginerie electrică și Mecanică.

Colectarea datelor s-a făcut cu metoda Desk Research extern, având ca surse de documentare site-urile de recrutare online, precum ejobs, bestjobs, LinkedIn, olx, jobzz, hipo etc. Informațiile furnizate de site-urile de recrutare, colectate în acord cu scopul corelării competențelor forței de muncă tinere cu nevoile pieței muncii sunt centralizate pe luni, posturi vacante, angajatori în următoarele tabele:

Lista joburilor disponibile în domeniile IT, inginerie electrică, mecanică la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia în luna iulie 2018



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Nr. crt.	Post vacant	Angajator	Localitate	Nr. Posturi	Serviciul online de recrutare
1	Inginer calitate	SC FAURECIA ROMANIA SRL	RM VALCEA	1	www.ejobs.ro
2	Help desk	OPERATIVE	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
3	Software Engineer (C++/C#) m/f	OHP SmartEnergy S.R.L.	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
4	Electrician Exploatare Statii - CE 110 KV Craiova	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
5	Reprezentant vanzari - Utilaje agricole si atasamente	MABO Utilaje	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
6	Inginer Profil Electric	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
7	Inginer Profil Mecanic	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
8	Inginer proiectant sisteme software	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
9	Electronist / Inginer Electronist	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
10	Consultant Vanzari - Showroom Craiova	Emag	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
11	Salesforce Expert	OSF Global Services SRL	CRAIOVA	6	www.ejobs.ro
12	Software Engineer (C++/C#) m/f	OHP SmartEnergy S.R.L.	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
13	Operator productie (bobinator) pentru Cummins	CUMMINS	CRAIOVA	60	www.ejobs.ro
14	Web Designer Front End Developer Absolvent 2018	LOGIC HUB SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
15	Inginer/desenator proiectare structurala	TERRASURV	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
16	Devizier	SC Comranado SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
17	IT Analyst	Manpower	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
18	Operatori depozit - Craiova - Lugera	LUGERA	CRAIOVA	1	www.olx.ro
19	Graphic web designer	LUCKYAGRO	CRAIOVA	1	www.olx.ro

20	Grafica & DTP		CRAIOVA	1	www.olx.ro
21	IT Helpdesk Technician	Randstad Romania SRL	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
22	Vodafone Group Technology Discover Graduate Programme	Vodafone Shared Services Romania	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
23	Consultant Business - Ploiesti, Timisoara, Craiova	UPC Romania	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
24	Diriginte de Santier	Professional	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
25	Reprezentant IT	RobestShop Romania	CRAIOVA	1	www.jobzz.ro

Lista joburilor disponibile in domeniile IT, inginerie electrica, mecanica la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia in luna august 2018

Nr. crt.	Post vacant	Angajator	Localitate	Nr. Posturi	Serviciul online de recrutare
1	Windows Junior System Administrator	OSF Global Services SRL	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
2	Software Engineer (Linux) M/F	OHP SmartEnergy S.R.L	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
3	Inginer Productie	WIPRO INFRASTRUCTURE ENGINEERING	RM VALCEA	2	www.ejobs.ro
4	HTML - CSS - JAVASCRIPT Frontend Developer	Inside Media Communication	CRAIOVA	4	www.ejobs.ro
5	Associate Design Engineer / Designer	Kautex Craiova	CRAIOVA	3	www.ejobs.ro
6	Tehnician sisteme de securitate	SC. ELECTRO-SERVICE SRL	RM VALCEA	3	www.ejobs.ro
7	ELECTRICIAN EXPLOATARE STATII - CE 110 KV Craiova	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
8	Identificator piese auto multimarca	ELPIMAR COM SRL	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
9	Program Lifecycle Management (PLM) Specialist (M/F)	Kautex Craiova	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
10	Electrician Instalații și Rețele Electrice	Energobit SA	CRAIOVA	10	www.ejobs.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

11	Operator productie (bobinator) pentru Cummins	CUMMINS	CRAIOVA	60	www.ejobs.ro
12	Inginer Mecanic-Craiova	GI GROUP STAFFING COMPANY S.R.L.	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
13	Electrician	RCS & RDS	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
14	Operator calitate flux in Craiova	LUGERA	CRAIOVA	4	www.ejobs.ro
15	Project Assistant	FORMEL D	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
16	Operator masini-unelte semiautomate si automate	LUGERA & MAKLER SRL	CRAIOVA	15	www.ejobs.ro
17	GESTIONAR DEPOZIT	WIPRO INFRASTRUCTURE ENGINEERING	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
18	INGINER MECANIC/HIDRAULICA/TCM	SC PROFLEX SUD SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
19	Reprezentant IT	SC ROBEST COM SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
20	Mecanic Auto	SC AUTO-MAINTENANCE SRL	RM VALCEA	1	www.ejobs.ro
21	Inginer tehnico-comercial	CHORUS M AND D SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
22	Inginer Suport Tehnic	DANFOSS	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
23	Hvac tehnician / mechanic	Delta Vector RO SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
24	Junior C# Developer Craiova	CC GOLD BUSINESS SERVICES SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
25	QA Team Leader	OPERATIVE	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
26	Embedded Software Developer	Embedded Software Developer	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
27	Embedded Software Developer	Embedded Software Developer	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
28	Software Engineer	Redline Communications Romania SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
29	Javascript Software developer	C-SCALE SOFTWARE SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

30	C++ Programmer for Technology Group	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
31	Online Programmer - Technology Group Online	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	bestjobs
32	Consultant vanzari - raion instalatii termice	DEDEMAN	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
33	Junior Research Analyst with German	Stefanini Romania	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
34	Consilier Vanzari Telecomunicatii	SC Arsis Trading SRL	CRAIOVA	5	www.ejobs.ro
35	Consultant Vanzari Business - Partener Telekom	INTECH SOLUTIONS	CRAIOVA	10	www.ejobs.ro
36	Electrician intretinere si reparatii	VIMETCO EXTRUSION SRL	SLATINA	2	www.ejobs.ro
37	Personal constructii	ALEX LAZAR PERFECT MOTOSERV SRL	BALS/ CARACAL/ SLATINA	8	www.ejobs.ro
38	Operations Assistant	OSF Global Services SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
39	Tehnician service utilaje agricole	SC IPSO SRL	CRAIOVA/ CALAFAT/ BAILESTI	1	www.ejobs.ro
40	Tehnician fibra optica instalari echipamente	RCS & RDS	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
41	Windows Junior System Administrator	OSF Global Services SRL	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
42	HTML - CSS - JAVASCRIPT Frontend Developer	Inside Media Communication	CRAIOVA	4	www.ejobs.ro
43	Program Lifecycle Management (PLM) Specialist (M/F)	Kautex Craiova	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
44	Content Manager for Flatfy Catalog (Romanian market, remote)	Flatfy OU	CRAIOVA	4	www.ejobs.ro
45	Inginer Mecanic	GI GROUP STAFFING COMPANY S.R.L.	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

46	Tehnician sisteme de securitate	SC. ELECTRO-SERVICE SRL	RAMNICU VALCEA	3	www.ejobs.ro
47	Inginer tehnolog	LUGERA & MAKLER	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
48	Junior C# Developer Craiova	HR GOLD	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
49	Vodafone Group Technology Discover Graduate Programme	Vodafone Shared Services Romania	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
50	Tehnician Interventii Craiova	Bergerat Monnoyeur	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
51	Diriginte de Santier	Professional	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
52	Junior Buyer with German	Randstad Romania SRL	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
53	Frontend Developer - Craiova	MIOSMILE DIGITAL SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
54	Montator, reglor și depanator ascensoare	Binape Construct Grup S.R.L.	CRAIOVA	10	www.ejobs.ro
55	Mecanic Auto	SC CHECKMOTORS SRL	CRAIOVA	3	www.ejobs.ro
56	Diriginte de Santier	Distrigaz Sud Retele	CRAIOVA/ PITESTI	2	www.ejobs.ro
57	TEHNICIAN - IASI, BAIA MARE, CRAIOVA, DEVA, SIBIU, BRAILA	SC CENTRAL SERVICE INSTAL SRL GRUPUL ROMSTAL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
58	Operator Calitate Flux - Craiova	GI GROUP STAFFING COMPANY S.R.L.	CRAIOVA	20	www.ejobs.ro
59	INGINER IT	SC SUPERMEDICAL SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
60	OPERATOR CALL CENTER/ OPERATOR PC	GTM Logistics GmbH	CRAIOVA/ BAILESTI	12	www.ejobs.ro
61	Data Analyst	WAY2VAT	CRAIOVA	3	www.ejobs.ro
62	Mecanic Auto	Stevi Trans	CRAIOVA/ RAMNICU VALCEA	2	www.ejobs.ro
63	PERSONAL RECEPTIE SERVICE AUTO	SC GENERAL AUTO TUDOR SRL	CARACAL	1	www.ejobs.ro

Lista joburilor disponibile in domeniile IT, inginerie electrica, mecanica la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia in luna septembrie 2018

Nr. crt.	Post vacant	Angajator	Localitate	Nr. Posturi	Serviciul online de recrutare
1	INGINER CALITATE JUNIOR	RIAN & PARTNERS	Slatina	1	www.bestjobs.eu
2	Fullstack Web Developer	Caphyon	Craiova	1	www.bestjobs.eu
3	Embedded Software Developer	Hella	Craiova	1	www.bestjobs.eu
4	Embedded Software Tester	Hella	Craiova	1	www.bestjobs.eu
5	Software Integrator	Hella	Craiova	1	www.bestjobs.eu
6	SOFTWARE ARCHITECT	Hella	Craiova	1	www.bestjobs.eu
7	Java Web Developer	Imajing Group	Craiova	1	www.bestjobs.eu
8	Programator PHP	Programator PHP	Craiova	1	www.ejobs.ro
9	SPECIALIST MENTENANTA PREVENTIVA	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	Craiova	8	www.ejobs.ro
10	JUNIOR DESIGN ENGINEER with CATIA	Adecco Resurse Umane	Craiova	1	www.ejobs.ro
11	Inginer Active Network	Ericsson Romania	Craiova	1	www.ejobs.ro
12	PHP Developer (WordPress Drupal Magento Laravel)	Inside Media Communication	Craiova	3	www.ejobs.ro
13	CATIA Design Engineer - Inginer Proiectare Aeronautica	CATIA Design Engineer - Inginer Proiectare Aeronautica	Craiova	1	www.ejobs.ro
14	Inginer constructor	INSPETI BUILDING RESTAURATION SRL	Craiova	3	www.ejobs.ro
15	Inginer Mecanic	GI GROUP STAFFING COMPANY S.R.L.	Craiova	1	www.ejobs.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

16	Frontend Developer	MIOSMILE DIGITAL SRL	Craiova	1	www.ejobs.ro
17	Web designer	S.C. CONSI TEAM SERV S.R.L.	Craiova	1	www.ejobs.ro
18	Quality Control Support	ESPACK EUROLOGISTICA, S.R.L.	Craiova	2	www.ejobs.ro
19	QA / Beta tester aplicatii web	QA / Beta tester aplicatii web	Ramnicu Valcea	1	www.ejobs.ro
20	Web designer Expert Photoshop Frontend UX, UI Junior	LOGIC HUB SRL	Craiova	2	www.ejobs.ro
21	Tehnician IT	S.C. IT&C DOCKTOR LAPTOP S.R.L.	Craiova	1	www.ejobs.ro
22	Javascript Software developer	C-SCALE SOFTWARE SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
23	C++ Programmer for Technology Group	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
24	Online Programmer - Technology Group Online	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	bestjobs
25	Javascript Software developer	C-SCALE SOFTWARE SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
26	C++ Programmer for Technology Group	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
27	Online Programmer - Technology Group Online	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
28	Program Lifecycle Management (PLM) Specialist (M/F)	Kautex Craiova	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
29	Content Manager for Flatfy Catalog (Romanian market, remote)	Flatfy OÜ	CRAIOVA	4	www.ejobs.ro
30	Inginer Mecanic	GI GROUP STAFFING COMPANY S.R.L.	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro

Lista joburilor disponibile in domeniile IT, inginerie electrica, mecanica la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia in luna octombrie 2018

Nr. crt.	Post vacant	Angajator	Localitate	Nr. Posturi disponibile	Serviciul online de recrutare
1	C++ Programmer for Technology Group	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
2	Online Programmer - Technology Group Online	UBISOFT Romania	CRAIOVA	1	bestjobs
3	Junior C# Developer Craiova	CC GOLD BUSINESS SERVICES SRL	CRAIOVA	1	www.bestjobs.eu
4	INGINER PROFIL ELECTRIC	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
5	INGINER PROFIL MECANIC	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
6	Inginer proiectant sisteme software	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
7	ELECTRONIST / INGINER ELECTRONIST	SC RELOC SA	CRAIOVA	2	www.ejobs.ro
8	CATIA Design Engineer - Inginer Proiectare Aeronautica	S.C. GECI ENGINEERING SERVICES SRL	Craiova	3	www.ejobs.ro
9	Tehnician IT Craiova	MARAN CSRO SRL	Craiova	1	www.ejobs.ro
10	Mobile Game Tester	SC UBISOFT SRL	Craiova	1	www.ejobs.ro
11	Operator retele de telecomunicatii-> Constructie Sit-uri 3G	RCS & RDS	Craiova	10	www.ejobs.ro
12	Electrician	RCS & RDS	Craiova	10	www.ejobs.ro
13	SPECIALIST EXTINDERE RETEA	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	Craiova	1	www.ejobs.ro
14	IT Project Manager	CEZ ROMANIA SA	Craiova	1	www.ejobs.ro
15	Analist sistem informatic	CEZ ROMANIA SA	Craiova	1	www.ejobs.ro



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

16	Dezvoltator software	CEZ ROMANIA SA	Craiova	1	www.ejobs.ro
17	JUNIOR DESIGN ENGINEER with CATIA	Adecco Resurse Umane	Craiova	1	www.ejobs.ro
18	SPECIALIST MENTENANTA PREVENTIVA	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	Craiova	8	www.ejobs.ro
19	INGINER CONTROL OPERATIONAL	DISTRIBUTIE ENERGIE OLTENIA SA	Craiova	3	www.ejobs.ro
20	PHP DEVELOPER	Adecco Resurse Umane	Craiova	1	www.ejobs.ro
21	Electrician	von Caprivi GmbH	Craiova	1	www.ejobs.ro
22	Tehnician Interventii Craiova	Bergerat Monnoyeur	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
23	Diriginte de Santier	Professional	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
24	Junior Buyer with German	Randstad Romania SRL	CRAIOVA	1	www.hipo.ro
25	Frontend Developer - Craiova	MIOSMILE DIGITAL SRL	CRAIOVA	1	www.ejobs.ro
26	Montator, reglor și depanator ascensoare	Binape Construct Grup S.R.L.	CRAIOVA	10	www.ejobs.ro
27	Mecanic Auto	SC CHECKMOTORS SRL	CRAIOVA	3	www.ejobs.ro

XII. Centralizarea cerințelor solicitate de piața muncii în domeniile IT, inginerie electrică, mecanică la nivelul regiunii Sud Vest Oltenia în perioada iulie-octombrie 2018

Au fost analizate și cerințele aferente locurilor de muncă solicitate de piața muncii, identificate în cadrul capitolului anterior. Aceste cerințe sunt esențiale pentru identificarea programelor de studii de unde pot fi selectați studenți pentru a fi incluși în grupul țintă al proiectului, astfel încât cunoștințele dobândite de pe parcursul facultății să fie în concordanță cu specificul locurilor de muncă disponibile. Tot aceste cerințe vor fundamenta alegerea tematicilor sesiunilor de training suplimentar, precum și curricula acestora, astfel încât studentul să însumeze cunoștințele necesare pentru a deveni un candidat cu șanse reale pentru ocuparea locurilor de muncă identificate ca fiind disponibile. Conform metodologiei, aceste cerințe au fost extrase utilizând 2 instrumente, metoda interviului respectiv deskresearch.

A. Cerințe solicitate de piața muncii, identificate pe parcursul interviurilor

Au fost intervievate firmele descrise în capitolul IX al prezentului studiu, și au fost completate Fișele de interviu corespunzătoare. Una dintre secțiunile Fișei de interviu vizează cerințele solicitate pentru angajarea pe locurile de muncă disponibile în cadrul organizației intervievate. Analiza nevoilor actuale ale pieței muncii realizată în cadrul activității A1.1 s-a concretizat în identificarea posturilor vacante relevante pentru competențele studenților dobândite în cadrul programelor de studii oferite de cele 3 facultăți implicate în derularea proiectului. Au fost identificate domeniile puse la dispoziție de firmele în intervievate și au fost centralizate cerințele pentru posturile vacante.

Domeniul Electric/Electrotehnic:

Pentru postul de *electrician, inginer rețele electrice*

- Studii profesionale în domeniul energetic, electric (electrician) sau superioare profil electric/ energetic (inginer);
- cursuri de perfecționare
- aptitudini și experiență pentru ascultare activă, schimb de informații, consultare, acuratețe în exprimarea orală;
- capacitate de lucru în echipă;
- conștiințozitate, perseverență și harnicie, corectitudine, principialitate și integritate în relațiile cu oamenii, spirit de colaborare, bunăvoință și solitudine, atașament față de valorile organizației;
- aptitudini fizice ca: o foarte bună acuitate vizuală și auditivă, memorie bună, rezistență la factori de stres, apt medical;
- permis de conducere cat. B, cunoștințe minime utilizare Microsoft Office, autorizat ANRE (inginer).

Pentru postul de *inginer electronist/ proiectare/ producție/ software/ automatist/ service în domeniul electric-electronic:*

- cunoștințe despre acționările electrice de curent alternativ și curent continuu;
- convertoare statice de curent alternativ și curent continuu;
- componente electronice de putere;
- componente electronice de comandă;
- scule și dispozitive de lucru;
- cunoștințe proiectare în domeniul electric;
- cunoștințe de proiectare 3D;
- cunoștințe de electronica industrială;
- cunoștințe avansate de programare și parametrizare;

- cunostinte avansate de utilizare a calculatorului;
- cunostinte de programare in C++;
- capacitate de lucru în echipa si respectarea disciplinei de lucru;
- permis de conducere.
- Cunostinte limba engleza.
- Efectuarea unor stagii de proba (in unele cazuri)

Domeniul Mecanic:

- cunostinte de baza la nivelul studiilor superioare solicitate;
- cunostinte de lucru cu tehnica de calcul si diverse sisteme de prelucrare a datelor;
- cunostinte de frigotehnie.
- dorinta de imbogatură a cunostintelor profesionale.

B. Cerințe solicitate de piața muncii, identificate prin metoda Deskresearch

Analiza nevoilor actuale ale pieței muncii realizată în cadrul activității A1.1 s-a concretizat în identificarea posturilor vacante relevante pentru competențele studenților dobândite în cadrul programelor de studii oferite de cele 3 facultăți implicate în derularea proiectului.

Am identificat domeniile puse la dispoziție de site-urile de recrutare și am centralizat cerințele potențialilor angajatori pentru posturile vacante pentru perioada septembrie-octombrie 2018.

Cerințele angajatorilor pe domenii în perioada septembrie-octombrie 2018

Domeniul Electric/Electrotehnic :

- autorizare ANRE-electrician autorizat
- experiență în exploatarea si mentenanța RED 110KV;
- cunostinte legate de citirea, intelegerea si proiectarea schemelor electrice
- cunostinte in proiectare asistata de calculator (ACAD, SOLIDWORKS)
- cunostinte in domeniul ingineriei si a masinilor electrice
- cunostinte de electronica generala
- cunostinte in domeniul electronicii de comanda si de putere
- Aptitudini în utilizarea PC
- cunostinte de mentenanta electrica
- cunostinte in domeniul diagnozelor electrice/ electronice si in automatizari
- limba engleza la nivel mediu obligatoriu
- cunostinte bune PC- Word, Excel, Outlook
- cunostinte in domeniul instalațiilor electrice de JT, MT (lucrări în posturi de transformare și/sau LES MT/JT);
- apt pentru lucrul la înălțime și sub tensiune.

Domeniul Mecanic :

- cunoștințe legate de concepția documentației tehnice în domeniul mecanic și de înțelegere a planurilor și documentelor de inginerie adiacente (hidraulică, pneumatică și electrică)
- cunoștințe privind construcția și funcționarea vehiculelor feroviare
- cunoștințe privind proiectarea tehnologică pentru instalații mecanice locomotive (boghiuri-cutie, termică, pneumatică, hidraulică)
- cunoștințe de utilizare AutoCAD, SolidWorks sau alte programe de proiectare asistată
- cunoștințe în domeniul Ingineria Produselor în Industria Automobilelor și de Computer Software PLM (DS 3DEXperience, Enovia)
- bună cunoaștere a pachetului MS-Office și aptitudini Sharepoint
- cunoștințe în domeniul echipamentelor auto, reparațiilor, mentenanței.

Domeniul Calitate (Inginer calitate):

- cunoașterea instrumentelor și procedurilor de calitate: PPAP, APQP, FMEA, PFMEA, Pareto, rapoarte 8D, 5Why etc.;
- cunoștințe solide privind standardele de calitate ISO 9001, TS 16949;
- cunoștințe avansate de operare Microsoft Office (Excel)

Domeniul Construcții

- cunoștințe de Autocad
- cunoașterea pachetului MS Office
- cunoașterea unui program de devize
- cunoștințe tehnice;
- autorizație de Instalator autorizat grad EGD pentru postul de diriginte șantier
- cunoștințe de operare MS Office
- cunoștințe de electromecanică, mecanică industrială
- experiența în reparația de utilaje de construcții, industriale sau agricole sau în domenii conexe
- cunoștințe operare PC (Word, Excel; sisteme de gestiune informatică a datelor)
- cunoștințe bune de limba engleză - domeniul tehnic

Domeniul IT este complex și vizează subdomeniile IT Hardware, IT Software, Webdesign, E-commerce, Internet, Help Desk

IT Hardware și IT Software:

- cunoștințe generale hardware
- instalare și întreținere sisteme de operare.
- RTOS based application development experience: VxWorks and/or Linux plus solid understanding of basic RTOS principles
- Strong knowledge on data communication, especially Ethernet, TCP/IP
- Network stack/application and/or packet processing development experience

- Assembly language experience (ARM, MIPS, other)
- Custom Python and C++ service solution utilizing different SQL and NoSQL database that exposes a REST API
- REST API implemented with Django and Django REST framework
- Web GUI written in CoffeScript with AngularJS.

- cunoasterea sistemelor automate (especially .NET/C++/C#)
- cunostinte de SCADA si/sau protocoale de comunicare
- cunostinte de C#, Java, C++, or Objective-C / Swift (inclusiv proiecte personale)
- cunostinte de OOP, multi-threading, principii de programare
- cunostinte in proiectarea circuitelor electronice, arhitecturi ale sistemelor hardware cu microcontrolere, sau software - limbaj de asamblare al procesoarelor, limbaj C++, cunoscator al protocoalelor de comunicatie RS232, RS485, CAN sau LIN si aptitudini in utilizarea TFT sau MULTIMEDIA ECU;
- cunoasterea limbajului Java
- cunostinte de .NET C#/VB (VS 2010+) si MS SQL 2008+
- cunostinte de WPF
- servicii Windows, Servicii Web, WCF
- cunostinte tehnice
- cunostinte software: Windows, Windows Server, Linux, MacOS, Android, iOS, etc.
- cunostinte Hardware si retelistica , troubleshooting calculatoare/laptop, desktop si server
- cunostinte de Linux/Yocto software architecture
- cunostinte de limbaje de programare (Eclipse, Open-VPN, StrongSwan, PLC technology);
- cunostinte J2EE frameworks;
- cunostinte MVC frameworks;
- cunostinte de Spring(Boot, Core, Security, MVC), JSF, JPA/Hibernate;
- cunostinte DB - PostgreSql, MySql.

Domeniul webdesign:

- cunostinte de HTML si CSS, Photoshop
- cunostinte in dezvoltarea de aplicatii web
- cunostinte de metode de promovare si monitorizare online; campanii facebook, content marketing, Google Ads
- Lucru cu platforme de email marketing
- Experienta in vanzarile on-line
- Cunoastinte despre PPC, SEO si SEM
- Cunoastințe de Corel Draw, PhotoShop, Adobe Illustrator
- Cunoastințe de Java Script și jQuery
- Cunoastințe de optimizare cross-browser
- cunoasterea conceptului și a tehnicilor de responsive design.

Domeniul Internet/e-commerce



- cunoștințe de programare
- cunoștințe din domeniul vânzărilor, marketing, customer service

Cerințele angajatorilor pentru posturile de *Help Desk*:

- cunoștințe de utilizare a instrumentelor și procedurilor de calitate: PPAP, APQP, FMEA, PFMEA, Pareto, rapoarte 8D, 5Why etc.
- cunoștințe solide privind standardele de calitate ISO 9001, TS 16949;
- cunoștințe avansate de operare Microsoft Office (Excel)

Cerinte pentru *Analist IT*:

- suport tehnic pentru telefonie mobilă, fixă, instalare PABX;
- cunoștințe de configurare și instalare aplicații
- cunoștințe de administrarea sistemului (Windows, Linux)
- cunoștințe SQL
- cunoșterea pachetului MS-Office (macros, pivot Excel).

Domeniul Producție:

Cerințele angajatorilor pentru postul de *operator producție*: abilități tehnice; abilități de calcul matematic elementar.

Cerintele angajatorilor pentru postul de *Inginer tehnolog*:

- cunoașterea tehnologiilor existente
- verificarea fluxului tehnologic, elaborarea materialelor ce țin de planurile de producție
- întocmirea planurilor de operații, normelor de consum, normelor tehnice, planurilor de control.

Cerintele angajatorilor pentru postul de *inginer producție*: cunoștințe din industria prelucrărilor mecanice de precizie (de preferat în domeniul hidraulic);

- cunoștințe avansate desen tehnic;
- cunoștințe operare calculator.

Concluzii

Deși lista posturilor vacante în diferite domenii nu pare să fie una scurtă, așteptările celor care se află în căutarea unui loc de muncă par să nu corespundă mai deloc cerințelor angajatorilor și invers. Această discrepantă s-a produs nu numai din cauza modificărilor semnificative în ce privește dezvoltarea tehnologică și a industriilor, dar și ca urmare a unei schimbări de mentalități din partea tinerelor generații.

Concret, tinerii născuți între 1980 și 1995 și care fac parte din Generația Y își doresc să aibă parte de flexibilitate atunci când vine vorba de locul de muncă, punând totodată mai mare preț pe recunoașterea contribuției muncii lor decât pe remunerare.

Pentru a înțelege mai bine calitățile comune ale unui angajat bun pe care îl caută angajatorul mediu, CareerBuilder a efectuat un studiu cu Harris Poll în 2015. Au chestionat peste 2.000 de manageri de angajare și de profesioniști în domeniul resurselor umane în ceea ce privește abilitățile soft.

Unele dintre rezultate pot părea evidente (câte descrieri de locuri de muncă nu necesită un candidat care este organizat?), dar poate cel mai mare rezultat a fost importanța aptitudinilor soft în ansamblu. Mai mult de trei sferturi dintre respondenți - 77% au spus că abilitățile soft (soft skills) sunt la fel de importante ca și abilitățile mai tari (hard skills). Un plus de 16% au descris abilitățile soft ca fiind mai importante decât abilitățile hard atunci când au evaluat candidații.

Iată câteva dintre calitățile specifice căutate de angajatori

1. *Etica în muncă: stabilirea și atingerea obiectivelor*

De departe, pe primul loc se pare că angajatorii apreciază etica în muncă. Astfel, aceasta este una dintre cele mai importante și populare abilități pe care managerii de angajare o caută la candidați. Potrivit CareerBuilder, 73% dintre respondenți doresc să vadă la candidați că muncesc din greu și că își dau toată silința. Candidații care își fixează obiective înalte sau răspund bine la obiectivele propuse de supraveghetori indică o dorință de a face mai mult într-un timp cât mai scurt.

2. *Încredere: Urmăriți în mod consecvent*

De asemenea, 73% dintre respondenți apreciază fiabilitatea care poate face diferența dintre un candidat care face treabă doar să fie făcută și cel care chiar se implică. Candidații care își manifestă angajamentul de a-și îndeplini sarcinile la timp, așa cum le-a fost desemnat în timpul procesului de candidatură, vor continua acest comportament în calitate de angajați.

3. *Atitudine pozitivă: Crearea unui mediu bun*

Pentru aproape o treime dintre respondenții sondajului făcut de CareerBuilder (72%), o atitudine pozitivă are nenumărate beneficii pentru angajații individuali și colegii lor. Pozitivitatea conduce la o zi de lucru mai productivă și creează un mediu mai bun de lucru între colegi. Angajații puternici ies în evidență prin atitudinea lor optimă și câștigă reputație pozitivă pentru ei înșiși. O altă abilitate căutată la un candidat este și aceea de a-și recunoaște



greșelile și de a avansa în continuare într-un mod pozitiv. Acest lucru sugerează că vor fi la fel de rezilienți la locul de muncă.

4. Auto-motivat: Lucrul eficient cu puține directive

Două treimi din respondenți au prezentat auto-motivația ca o abilitate esențială în rândul candidaților. Când vine vorba de găsirea de angajați buni, managerii de angajare caută adesea candidații care pot lua inițiativă și pot obține un loc de muncă fără prea multă încurajare. Iar această auto-motivație merge mână în mână cu încrederea - aleasă de 46% ca o abilitate superioară în rândul candidaților.

5. Orientat spre echipă: Profitați maxim de colaborare

Potrivit CareerBuilder, 60% din managerii de angajare caută candidați care știu și vor să lucreze în echipă în timpul procesului de recrutare. Multe companii reușesc, pe baza muncii echipelor și a departamentelor, să meargă înainte cu rezultate formidabile. Deci, pe măsură ce analizați aplicațiile și desfășurați interviuri, căutați candidați cu o istorie de colaborare.

6. Comunicator eficient: Înțelegerea beneficiilor clarității

O altă abilitate de top, aleasă de managerii de angajare, a fost comunicarea - 56% caută candidații care oferă mesaje eficiente. Angajații ideali vor înțelege importanța bunei comunicări. Când căutați această calitate printre solicitanți, adresați-le întrebări despre metodele lor preferate de comunicare sau cereți exemple de bună comunicare pe care le-au experimentat. Dacă răspunsurile lor (verbale și nonverbale) se aliniază așteptărilor, ei pot deveni un angajat excelent.

7. Flexibil: Adaptarea într-un mod semnificativ

Încheierea listei este flexibilitatea sau adaptabilitatea, aleasă de 51% dintre respondenți. Un angajat bun nu va rezista unei schimbări radicale. În schimb, o va îmbrățișa și se va adapta la aceasta, așa cum se dovedește necesar pentru afacere. Sunt candidații pe care îi intervievați confortabili cu elemente necunoscute ale unui loc de muncă? Sunt dispuși să dobândească noi abilități și să se adapteze la obiectivele de schimbare? Dacă solicitanții pot demonstra flexibilitate, puteți avea încredere că se vor adapta cu ușurință la noul lor mediu de lucru.

Regiunea Sud -Vest Oltenia

Pe fondul disparitatilor remarcate la nivel regional în ceea ce privește piața muncii, consideram relevanța includerea unei analize SWOT, punând în evidență punctele forte ale regiunii Sud-Vest Oltenia privind dezvoltarea resurselor umane, dar și vulnerabilitățile forței de muncă în regiune.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Analiza SWOT - Resurse Umane

Puncte tari	Puncte slabe
□ Nu există diferențe majore între tendințele ocupaționale pentru femei și bărbați. □ Cultură ridicată în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă. □ Dezvoltarea economiei bazată pe competență; existența unui număr mare de școli profesionale. □ Interes în creștere pentru învățământul tehnic (inginerie, programatori).	□ Piața forței de muncă rurale concentrează mai mult de jumătate din forța de muncă □ Slabă educație antreprenorială □ Munca „la negru” - fenomen foarte larg răspândit □ Declin puternic al angajărilor în industrie □ Descreștere naturală a populației
□ Creșterea interesului pentru înființarea de centre de formare profesională. □ Tensiuni mai mici pe piața muncii, datorită scăderii indicelui de substituție (raportul dintre populația între 15 - 24 de ani/ și populația între 55 - 64 de ani).	□ Creșterea șomajului. Descreșterea indicelui participării (ocupării) □ Existența decalajului informațional la nivelul regiunii □ Decalaj între pregătirea oferită de școală și cerințele pieței muncii □ Grad scăzut de integrare în societate pentru persoanele dezavantajate
Oportunități	Amenințări
□ Rata scăzută a angajării în sectorul serviciilor (de două ori mai mică decât în UE) oferă oportunități de dezvoltare sectorului. □ Stabilirea unor obiective comune și a unui parteneriat puternic între instituțiile de instruire și angajatori. □ Fonduri relativ mari alocate de către UE pentru dezvoltarea resurselor umane	□ Creșterea indicelui de dependență (populație inactivă și populație activă la 1.000 de locuitori angajați) □ Creșterea migrației și a ratei șomajului

Măsurile propuse pentru dezvoltarea resurselor umane în regiunea Sud-Vest Oltenia sunt următoarele:

Măsura 1: Dezvoltarea învățământului obligatoriu și post-obligatoriu profesional și de nivel superior.

Obiectiv: Asigurarea învățământului elementar și a învățământului profesional care să răspundă nevoilor de instruire a indivizilor și pieței muncii.



Măsura 2: Măsură activă pe piața muncii și instruire, în special a șomerilor și a grupurilor dezavantajate.

Obiectiv: Sprijinirea șomerilor, în special a celor pe termen lung (care sunt șomeri pe o perioadă mai mare de 9 luni), a tinerilor și a grupurilor dezavantajate, pentru a răspunde solicitării pieței și găsirea unui loc de muncă permanent. Promovarea integrării sociale.

Măsura 3: Continuarea instruirii și acordarea de consultanță pentru manageri, angajați și persoane desfășurând activități independente.

Obiectiv: Măsura vizează economia regională: i) să creeze și să mențină locurile de muncă din sectorul privat, prin sprijinirea de instruire sectoriale-specializate și acordarea de consultanță la cerere, în beneficiul întreprinderilor, în special al IMM-urilor; ii) să asigure locuri de muncă din sectorul public prin creșterea calificărilor funcționarilor publici în conformitate cu cererile noii piețe.

Măsura 4: Reducerea decalajului informațional în cadrul regiunii, în special în zonele rurale

Obiectiv: Această măsură se va axa pe reducerea decalajului informațional în cadrul regiunii, în scopul de a măări șansele de a găsi locuri de muncă, în special în sectorul serviciilor, dar și ca instrument de combatere a excluderii sociale. Accesul la Internet va fi disponibil în școlile vocaționale și, pe cât posibil, în cadrul primăriilor, în special în cele din comunele mici.



BIBLIOGRAFIE

Anuare și rapoarte statistice

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Situația statistică a șomajului, septembrie 2018

Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic, Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ, 2016-2025

Institutul Național de Statistică, Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2018

Institutul Național de Statistică, Repere economice și sociale regionale, Statistică teritorială, 2017

Institutul Național de Statistică, Ocuparea și șomajul, Comunicat de presă nr. 243/26 septembrie 2018

Institutul Național de Statistică, Direcția DOLJ, Anuarul statistic al județelor Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea, 2017

Patronatul investitorilor autohtoni (PIAROM), Studiu privind dinamica pieței muncii la nivelul principalelor industrii angajatoare din România în perioada 2016-2017

Site-uri

www.insse.ro - baza de date statistice TEMPO - Forța de muncă

<https://www.skillgigs.com/blog/examples-of-effective-employee-retention-programs/>

<https://www.catalyst.ro/topul-celor-mai-doriti-angajatori-2018/>

<http://www.portalhr.ro/5-factori-care-influenteaza-rata-de-retentie-a-forței-de-munca-in-companiile-din-romania/>

<https://revistacariere.ro/leadership/management/strategii-pentru-retentia-angajatilor-si-reducerea-fluctuatiei-de-personal/>

<https://www.smartree.com/big-data-in-hr-cum-cresti-gradul-de-retentie-si-performanta-angajatilor-prin-cunoastere/>

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9545&acro=lmi&mode=&recordLang=ro&lang=ro&parentId=&countryId=RO®ionId=RO0>



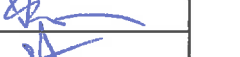
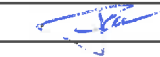
UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020
„FACILITAREA INTEGRĂRII STUDENȚILOR PE PIAȚA MUNCII PRIN CONSILIERE ȘI PARTICIPARE
LA PROGRAME DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ”
Contract nr. POCU/90/6.13/6.14/107075
Editat de Mișcarea Română pentru Calitate
Octombrie 2018
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a
Guvernului României

Studiu A.1.1 - Crearea unui sistem de informare coordonată privind nevoile actuale și viitoare ale pieței muncii la nivel regional /local

	Elemente privind responsabilii /operațiunea	Numele și prenumele	Funcția	Data	Semnătura
	Elaborat	Maria Magdalena Poenaru	Coordonator stagii practica RO	31.10.2018	
		Alina Georgiana Manta	Coordonator stagii practica UE	31.10.2018	
		Florin Liviu Manta	Coordonator consiliere	31.10.2018	
		Adriana Anghel	Expert stagii practica RO si UE	31.10.2018	
		Delia Corina Ianculescu	Expert consiliere	31.10.2018	
		Liana Poenaru	Expert consiliere	31.10.2018	
		Virginia Ivanov	Coordonator P2	31.10.2018	
		Mihai Mocanu	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
		Sorin Dumitru	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
		Cristian Petre Copilusi	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
		Laurentiu Daniel Racila	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
		Lucian Mandache	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
		Gheorghe Eugen Subtirelu	Expert stagii practica RO/UE/consiliere	31.10.2018	
	Avizat	Fanel Iacobescu	Manager proiect	31.10.2018	