

Raport de Cercetare

Percepții, recomandări și așteptări ale angajatorilor și actorilor instituționali față de tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă

Regiunea Sud-Vest Oltenia

Județele: Dolj, Gorj, Mehedinți, Olt, Vâlcea

Studiu cantitativ adresat angajatorilor și actorilor instituționali din regiune

1. Profilul respondenților

112

RESPONDENȚI

53.6%

FIRME MICRO/MICI

16.1%

FIRME MEDII

5 JUDEȚE

SUD-VEST OLTENIA

Eșantionul cuprinde **112 respondenți** din Regiunea Sud-Vest Oltenia, distribuiți după cum urmează: **60 angajatori privați cu firme micro și mici (53,6%)**, **18 angajatori privați cu firme medii (16,1%)**, 10 angajatori publici (8,9%), 8 autorități locale (7,1%), 7 furnizori de formare profesională (6,3%), 6 din alte categorii (5,4%), **2 ONG-uri (1,8%)** și **1 AJOFM (0,9%)**.

Structura eșantionului reflectă compoziția pieței muncii regionale, în care angajatorii privați micro și mici sunt predominanți. Distribuția pe județe acoperă toate cele 5 județe ale regiunii, cu o pondere mai mare a județului Dolj și Olt. Domeniile de activitate sunt diverse, cu preponderența sectoarelor de servicii și industrie/producție.

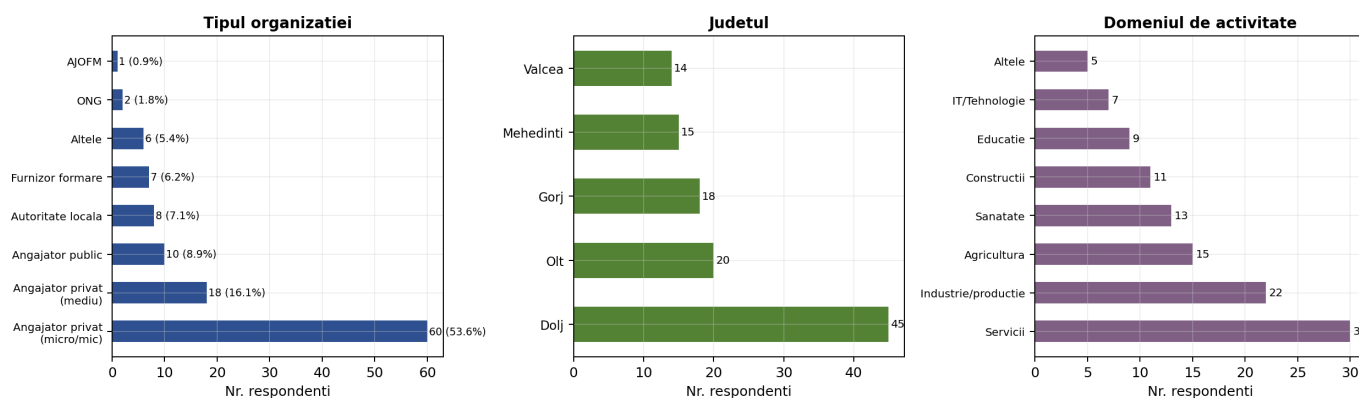
Profilul respondenților (N=112)


Figura 1: Distribuția respondenților pe tipul organizației, județ și domeniu de activitate

2. Importanța comportamentelor de networking

2.1 Analiza scorurilor medii

Întrebarea 1 a evaluat importanța a 7 comportamente de networking pe o scală Likert de la 1 (deloc important) la 5 (extrem de important). Analiza datelor arată că **3 comportamente depășesc pragul de prioritate maximă (medie ≥ 4.0)**:

- **Vine recomandat:** medie = 4.26, DS = 0.65, CV = 15.3%
- **Se prezintă pro-activ:** medie = 4.03, DS = 0.83, CV = 20.6%
- **Solicită stagiul/voluntariat:** medie = 4.03, DS = 0.74, CV = 18.3%

Comportamentul cel mai valorizat este **Vine recomandat (medie 4.26)**, urmat de Se prezintă pro-activ (medie 4.03). Aceste rezultate confirmă teoria lui Granovetter (1974) privind importanța rețelelor personale în procesul de recrutare — actorii instituționali din Regiunea Sud-Vest Oltenia valorizează în principal contactul direct și recomandarea personală.

Comportamentele cu importanță moderată (medie 2.5-3.9) includ: A cercetat organizația (3.77), Participă la evenimente (3.71), Menționează cunoștințe comune (3.27), Profil LinkedIn actualizat (3.20). Coeficientul de variație (CV) arată un consens relativ puternic pentru comportamentele cu medii ridicate (CV sub 25%).

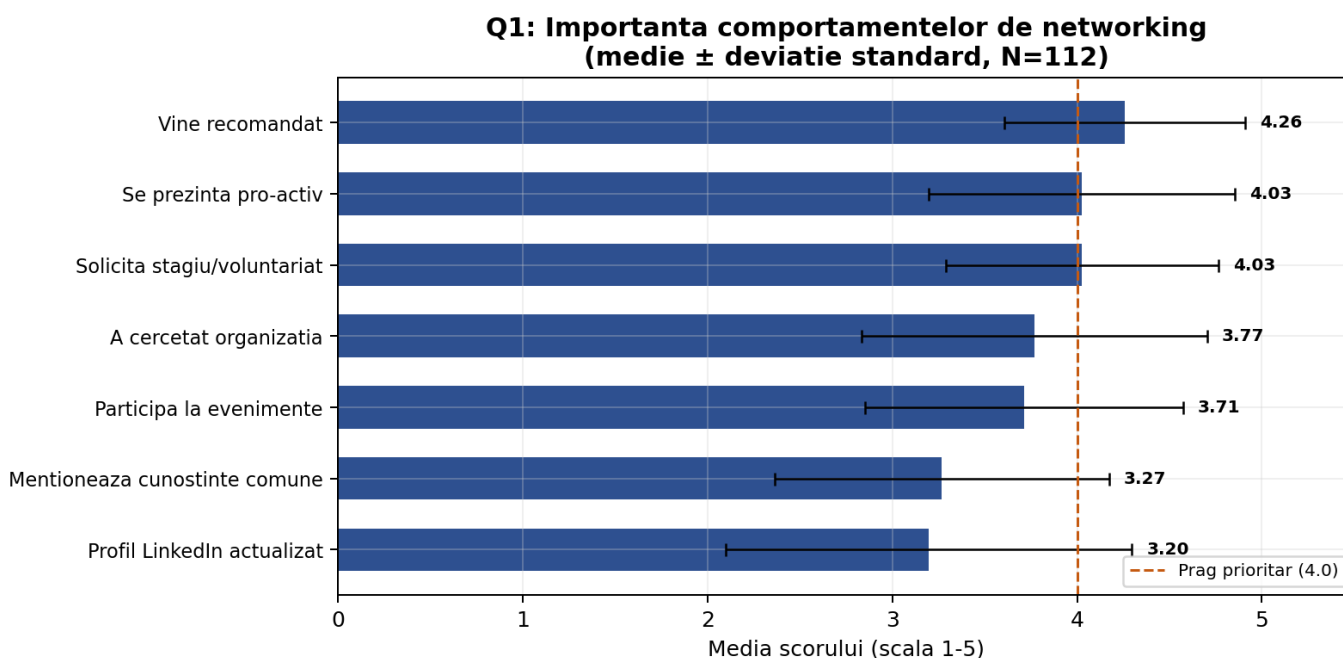


Figura 2: Importanța comportamentelor de networking — medie și deviație standard

2.2 Distribuția răspunsurilor pe scala Likert

Graficul de distribuție arată că pentru comportamentele cu medie peste 4.0, majoritatea răspunsurilor se concentrează pe valorile 4 și 5, indicând un consens puternic privind importanța lor. În schimb, pentru itemii cu medie mai scăzută (precum Profilul LinkedIn actualizat sau Menționează cunoștințe comune), distribuția este mai uniformă, reflectând opinii divergente între respondenți.

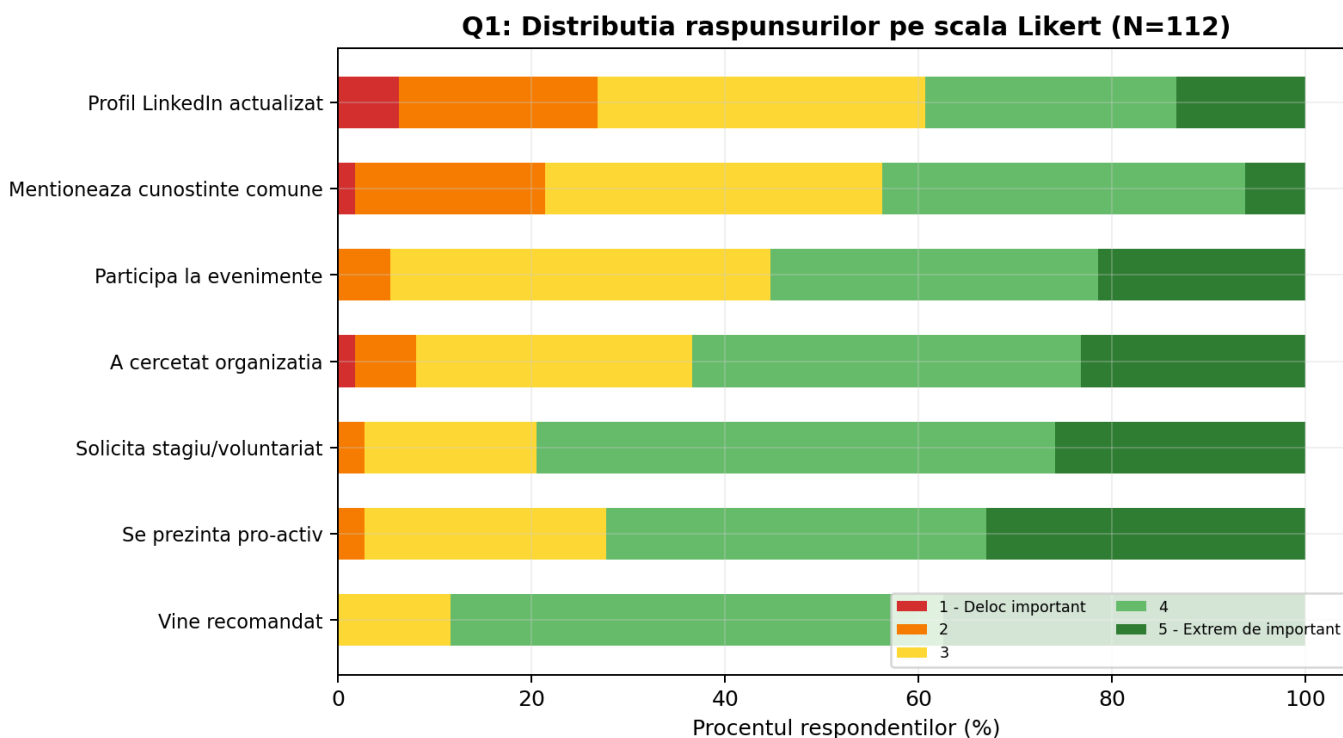


Figura 3: Distribuția răspunsurilor pe scala Likert pentru fiecare comportament

3. Canalul dominant de inserție profesională

3.1 Distribuția canalelor eficiente

Întrebarea 2 a solicitat respondenților să indice cel mai eficient canal prin care tinerii ajung să ocupe un loc de muncă în organizația lor. Rezultatele arată că **Recomandare directă internă domină cu 28.6% din răspunsuri (n=32)**.

Deși nu depășește pragul de canal dominant (40%), recomandarea directă internă se situează în intervalul de canal important (20-40%), confirmând că piața muncii din Sud-Vest Oltenia funcționează preponderent pe baza rețelelor informale. Al doilea canal ca eficiență este Aplicație spontană cu 19.6%, urmat de Recomandare instituție parteneră cu 16.1%.

Este notabil faptul că platformele online de recrutare și rețelele sociale generale au o pondere modestă, ceea ce sugerează că digitalizarea procesului de recrutare este încă limitată în regiune.

Implicație strategică: Prioritatea pentru formarea tinerilor trebuie să fie construirea capacității de networking față-în-față și a rețelelor de recomandare, nu doar competențele digitale.

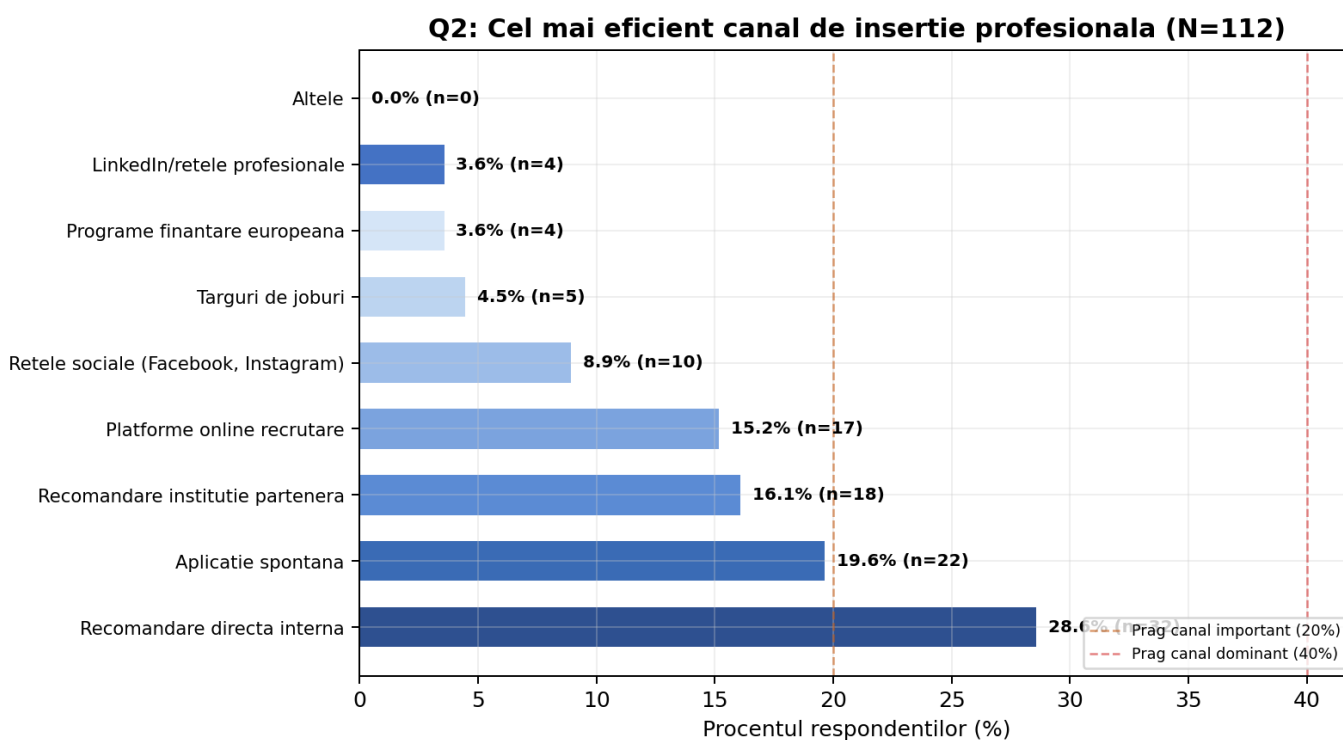


Figura 4: Canalele de inserție profesională — distribuția răspunsurilor

4. Ierarhia competențelor de networking

4.1 Clasamentul Rangului Mediu

Întrebarea 3 a solicitat respondenților să ordoneze 7 competențe de networking de la cea mai importantă (rang 1) la cea mai puțin importantă (rang 7):

Rang	Competența	RM	% loc 1
1	Autoprezentare clară și concisă	2.79	43%
2	Urmărirea contactelor (revenire)	2.80	23%
3	Politețe/profesionalism comunicare scrisă	2.99	18%
4	Abilitatea de a cere ajutor	3.43	10%
5	Punctualitate și angajamente	4.00	6%
6	Prezență online profesională	5.83	0%
7	Participare evenimente networking	6.16	0%

Competența clasată pe primul loc este **Autoprezentare clară și concisă (RM = 2.79)**, urmată de Urmărirea contactelor (RM = 2.80). Aceste două competențe ar trebui să primească cea mai mare alocare de timp în programele de formare, acoperind **minimum 40% din curriculum**.

La polul opus, Participare evenimente networking (RM = 6.16) și Prezență online profesională (RM = 5.83) sunt considerate cele mai puțin prioritare — pot fi incluse în module suplimentare sau avansate.

Q3: Ierarhia competențelor de networking - Rang Mediu (N=112)

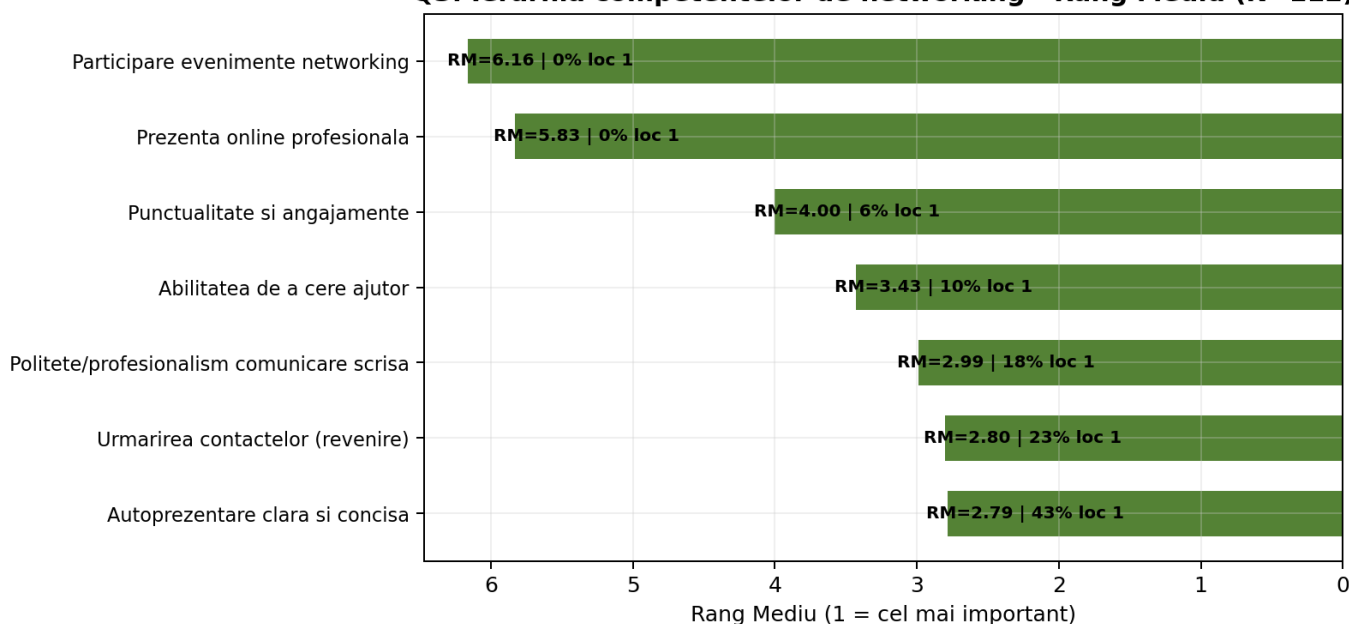


Figura 5: Ierarhia competențelor de networking — Rangul Mediu

5. Severitatea barierelor percepute

5.1 Profilul individual al barierelor

Întrebarea 4 a evaluat severitatea a 10 bariere pe scala 1-5 (1 = deloc o barieră, 5 = barieră majoră). **O singură barieră depășește pragul de intervenție sistemică (medie ≥ 4.0):**

Stima de sine scăzută: medie = 4.11, DS = 0.71 — barieră majoră ce necesită intervenție sistemică

Barierile cu severitate semnificativă (medie 3.5-3.9): Necunoașterea serviciilor (3.90), Lipsa abilităților de comunicare (3.82), Izolare geografică (3.81), Lipsa modelelor de rol/mentori (3.74), Competențe digitale insuficiente (3.65). Aceste bariere necesită intervenții targetate, diferențiate pe categorii de actori.

Bariera percepută ca cea mai gravă este **Stima de sine scăzută** (medie 4.11), ceea ce sugerează că actorii instituționali identifică factori psihologici ca obstacole principale. Barierele structurale sunt semnificative, dar se situează puțin sub pragul critic.

Q4: Severitatea barierelor percepute (medie \pm DS, N=112)

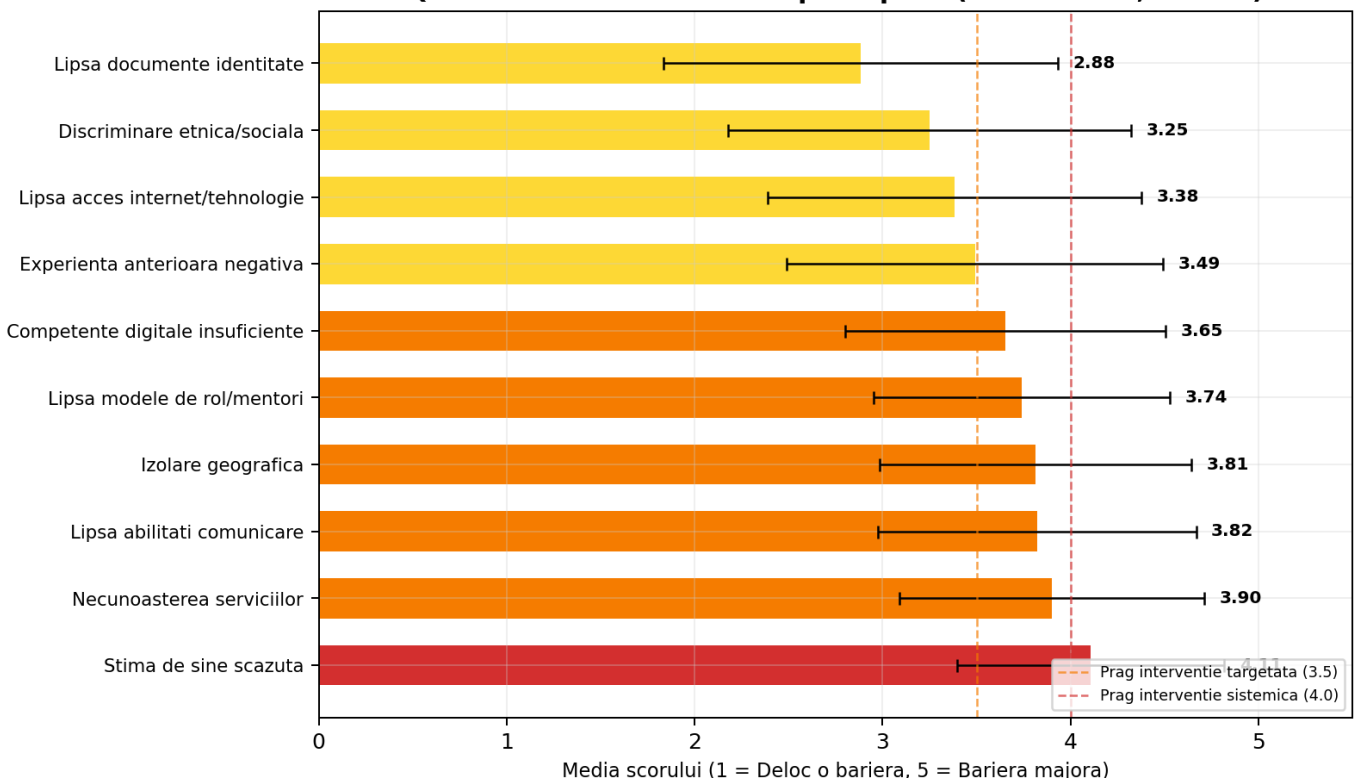


Figura 6: Severitatea barierelor percepute — medie și deviație standard

5.2 Indicele de Severitate pe Categorie (ISC)

Gruparea barierelor în categorii tematice și calculul ISC relevă următorul profil:

Categoria	ISC	Nivel intervenție
Bariere geografice	3.81	Intervenție targetată recomandată
Bariere psihologice	3.80	Intervenție targetată recomandată
Bariere de competențe	3.74	Intervenție targetată recomandată
Bariere acces digital	3.52	Intervenție targetată recomandată
Bariere sistemice	3.39	Monitorizare și evaluare contextuală
Bariere discriminatorii	3.25	Monitorizare și evaluare contextuală

Profilul ISC arată că barierele psihologice, de competențe și geografice sunt cele mai severe, necesitând intervenții combinate: **suport psihosocial** (atelieri de încredere în sine), **formare în competențe de comunicare** și **soluții de mobilitate** (transport subvenționat pentru evenimente profesionale).

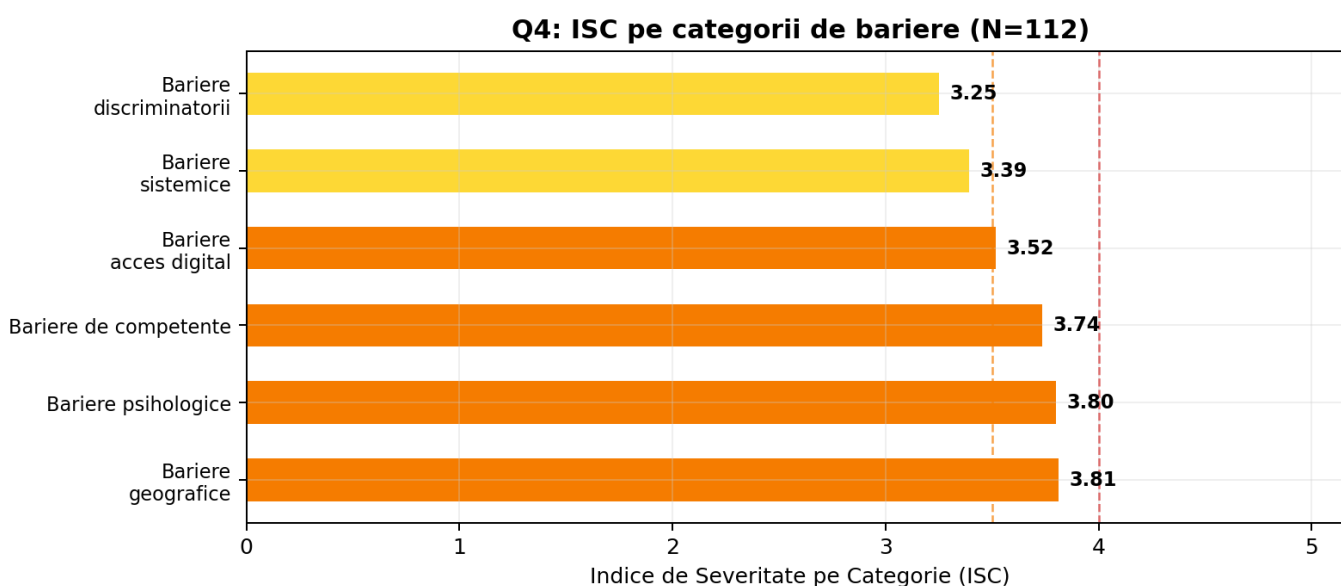


Figura 7: ISC pe categorii de bariere

6. Preferințele pentru tipuri de suport instituțional

6.1 Indicele de Prioritate al Suportului (IPS)

Întrebarea 5 a solicitat respondenților să aleagă maximum 3 tipuri de suport instituțional cu cel mai mare impact. Indicele de Prioritate al Suportului (IPS) arată că **un singur tip de suport are consens larg (IPS ≥ 50%)**:

Programe de mentorat: IPS = 51.8% (n=58) — consens larg, inclus obligatoriu în pachetul de bază

Tipurile de suport cu sprijin moderat (IPS 25-50%): Stagii de practică (39.3%), Consiliere individuală carieră (36.6%), Ateliere comunicare/autoprezentare (34.8%), Evenimente networking dedicate (34.8%), Training LinkedIn/rețele digitale (25.9%).

Pachetul optim de intervenție ar trebui să includă ca **modul de bază** programele de mentorat, stagiile de practică și atelierele de comunicare, completate cu consiliere individuală și evenimente de networking ca **module extinse**.

Q5: Tipuri de suport instituțional preferate (max. 3 opțiuni, N=112)

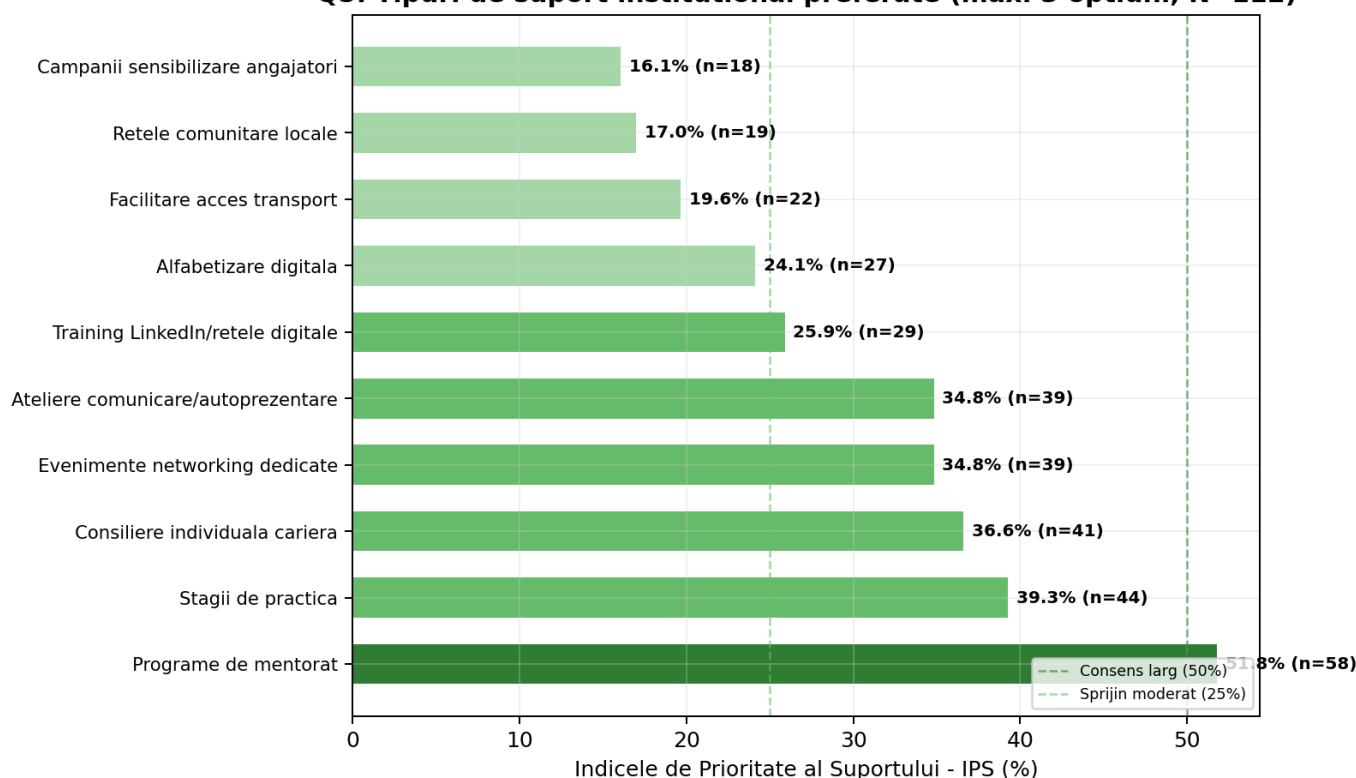


Figura 8: Indicele de Prioritate al Suportului (IPS) pe tipuri de intervenție

7. Concluzii și recomandări sintetice

7.1 Concluzii principale

1. Piața muncii din Sud-Vest Oltenia funcționează preponderent pe baza rețelelor informale. Recomandarea directă și proactivitatea tânărului sunt cele mai valorizate comportamente de networking, iar canalul dominant de inserție profesională este recomandarea internă. Tinerii fără rețele sociale funcționale sunt structural dezavantajați.

2. Competențele de autoprezentare și urmărire a contactelor sunt prioritățile absolute ale formării. Ierarhia competențelor (Q3) plasează Autoprezentare clară și Urmărirea contactelor pe primele locuri. Programele de formare trebuie să aloce cel puțin 40% din timp acestor două module.

3. Barierele psihologice sunt cele mai severe. Stima de sine scăzută este bariera cu cea mai mare severitate percepută (medie 4.11). Orice program de formare în competențe de networking trebuie precedat de o componentă de suport psihosocial.

4. Mentoratul este tipul de suport cu cel mai mare consens. Programele de mentorat (IPS 51.8%) și stagiile de practică sunt soluțiile preferate, confirmând necesitatea intervențiilor relaționale care construiesc capital social direct.

7.2 Recomandări operaționale

Pentru angajatori:

Organizarea de zile de porți deschise, implementarea programelor formale de recomandare internă, crearea de stagii remunerate pentru tineri și formarea personalului de recrutare în practici anti-bias.

Pentru AJOFM și furnizori de servicii de ocupare:

Introducerea obligatorie a modului de autoprezentare în toate programele de consiliere, lansarea campaniilor active de informare în comunitățile rurale și investiții în creșterea capacității de consiliere individuală.

Pentru ONG-uri:

Integrarea componentelor de suport psihosocial înainte de modulele de networking, construirea rețelelor formalizate de mentori locali și medierea activă cu angajatorii pentru combaterea stereotipurilor.

Pentru autoritățile locale:

Facilitarea accesului la transport pentru evenimente profesionale, sprijinirea infrastructurii digitale în localitățile rurale și co-finanțarea programelor de mentorat și formare.

8. Recomandări pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă

Pe baza rezultatelor acestui studiu, care reflectă percepțiile a 112 angajatori și actori instituționali din Regiunea Sud-Vest Oltenia, se desprind următoarele recomandări concrete adresate tinerilor care își caută un loc de muncă:

Rețele și networking direct

1

Cereți recomandări de la persoane din interiorul organizațiilor

Studiul arată că recomandarea directă internă este cel mai eficient canal de angajare (28.6%), iar comportamentul Vine recomandat a obținut cel mai mare scor de importanță (medie 4.26). Identificați persoane care lucrează în organizațiile care vă interesează și cereți-le să vă recomande. O recomandare personală valorează mai mult decât orice CV.

2

Fiți pro-activi: vizitați firmele și trimiteți CV-ul fără să așteptați un anunț

Pro-activitatea a obținut medie 4.03, depășind pragul de prioritate maximă. Nu așteptați să apară un anunț de angajare — mergeți direct la sediul firmelor, prezentați-vă și lăsați un CV. Aplicația spontană este al doilea canal ca eficiență (19.6%).

3

Solicitați stagii de practică sau voluntariat ca punct de intrare

Solicitarea unui stagiu a obținut medie 4.03, iar stagiile de practică au un IPS de 39.3% ca tip de suport preferat de angajatori. Un stagiu, chiar neremunerat, vă oferă acces la rețele profesionale și o șansă reală de angajare ulterioară.

Competențe esențiale de dezvoltat

4

Exersați autoprezentarea clară și concisă

Aceasta este competența nr. 1 în ierarhia angajatorilor (RM = 2.79, 43% au plasat-o pe locul 1). Pregătiți un pitch de prezentare de 30-60 secunde: cine sunteți, ce știți să faceți, ce căutați. Exersați-l până devine natural.

5

Reveniți după primul contact — nu lăsați lucrurile în aer

Urmărirea contactelor ocupă locul 2 (RM = 2.80). După un interviu, o întâlnire sau un schimb de cărți de vizită, trimiteți un mesaj de mulțumire în 24-48 de ore. Acest gest simplu vă diferențiază de alți candidați.

6

Comunicați profesional în scris: e-mail, mesaje, CV

Politețea și profesionalismul în comunicarea scrisă ocupă locul 3 (RM = 2.99). Folosiți formule de salut, evitați prescurtările, verificați greselile înainte de a trimite. Un e-mail bine scris poate deschide uși.

Depășirea barierelor identificate

7

Nu lăsați teama de respingere să vă oprească

Stima de sine scăzută este bariera nr. 1 identificată de angajatori (medie 4.11). Respingerea face parte din procesul de căutare — fiecare Nu vă aduce mai aproape de un Da. Apelați la programe de consiliere și suport psihosocial din comunitate.

8

Informați-vă despre serviciile de sprijin disponibile

Necunoașterea serviciilor este a doua barieră ca severitate (medie 3.90). AJOFM-urile, ONG-urile și autoritățile locale oferă gratuit: consiliere în carieră, cursuri de formare, mediere cu angajatorii și programe de mentorat. Căutați-le activ.

9

Dezvoltați-vă competențele digitale de bază

Competențele digitale insuficiente au fost evaluate ca barieră semnificativă (medie 3.65). Învățați să scrieți un e-mail profesional, să creați un CV digital și să utilizați platformele de recrutare online, chiar dacă networking-ul față-în-față rămâne cel mai eficient canal în regiune.

Accesați formele de suport cu cel mai mare impact

10

Căutați un mentor — este cea mai valoroasă resursă

Programele de mentorat au obținut cel mai mare consens al actorilor instituționali (IPS 51.8%). Un mentor vă poate ghida, vă poate conecta cu angajatori și vă poate ajuta să navigați piața muncii. Întrebați la AJOFM, ONG-uri sau în comunitate despre programe de mentorat disponibile.