



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Investește în oameni!

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară: 1 “Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și societății bazate pe cunoaștere”

Domeniul major de intervenție: 1.2 “Calitate în învățământul superior”

Numărul de identificare al contractului: POSDRU/18/1.2/G/17293

Titlul proiectului: “Sociolog pe piața muncii”

RAPORT DE CERCETARE CALITATIVĂ

OPINIILE ANGAJATORILOR



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Cererea de absolvenți de sociologie

- Din punctul de vedere al angajatorilor, sociologia reprezintă un ansamblu de competențe slab definite și mai ales slab integrate.
- Absolvenții de sociologie se află în competiție cu psihologii, absolvenții de științe politice, științe economice, marketing, comunicare și asistență socială, dar și, în mai mică măsură, cu cei de istorie, filologie și filosofie.
- În imaginea pe care o au angajatorii despre absolvenții de sociologie există o ruptură între, pe de o parte, abilitățile tehnice ce se așteaptă de la aceștia și, pe de altă parte, abilitățile de interpretare, coerență textuală și reflecție critică, într-un cuvânt, abilitățile “teoretice”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Cererea de absolvenți de sociologie

- În cazurile în care absolvenții de sociologie sunt confrunțați cu cerințe în special practice – cum este cazul în unele firme sau în anumite posturi din administrația publică – se află în dezavantaj în fața absolvenților de științe economice, marketing și chiar psihologie, ce par să fie mai bine adaptați cerințelor pieței în acest domeniu.
- Atunci când se cer competențe transversale precum “să știe să scrie un text” și “să facă o prezentare”, competitivitatea lor pe piața muncii e mai puțin dată de calificarea lor specifică, profesională ca sociologi.
- Așa cum reiese și din studiul de tip *tracer*, utilitatea sociologiei ca disciplină de studiu și domeniu de specializare este văzută ca ținând mai mult de însușirea unor competențe tehnice, însă “învățarea meseriei” se produce mai degrabă la locul de muncă, (80% dintre absolvenții de sociologie după anii 2000 afirmă asta).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Cererea de absolvenți de sociologie

- Sectorul non-guvernamental pare să ofere o nișă, în care formația mixtă a sociologiei, ce combină caracteristici tehnice cu abilități de interpretare, reflexie și caracteristici de tip “umanist” sau cu activism social, oferă potențiale avantaje competitive absolvenților de sociologie. Rezultatele cercetării de tip *tracer* indică faptul că activismul social face parte din reprezentarea absolvenților despre un “bun sociolog”. Astfel, sectorul non-guvernamental poate fi o zonă activă profesional pentru aceștia.
- Interfața dintre FSAS-UB și sectorul non-guvernamental nu este suficient de dezvoltată. Practica studenților ar putea fi folosită în acest sens, prin articularea ei cu un sistem de *internship*-uri în organizații non-guvernamentale și prin integrarea analizei și discutării acestui segment social în curricula.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Cererea de absolvenți de sociologie

- Stagnarea pieței forței de muncă, cuplată cu numărul mare de absolvenți ce intră în fiecare an pe această piață de muncă – în anul 2008 chiar două generații de absolvenți, pre-Bologna și Bologna – duce la restrângerea posibilităților de angajare pentru absolvenți și la încercări de a intra pe alte nișe ale pieței forței de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Strategii de recrutare

- Firmele de cercetare de piață și de marketing, în general domeniul *domeniului conex* și cel de cercetare legat de acesta, folosesc, mai ales pentru posturile temporare, *site-uri* și agenții de recrutare.
- Pentru posturile mai de durată contează însă mai ales sistemul de recomandări și rețelele în care se află prins potențialul angajat, capitalul său social.
- Personalizarea sau dependența de rețea a angajabilității este o trăsătură comună tuturor celor trei mari domenii în care sunt angajați absolvenții de sociologie.
- În domeniul administrației publice strategiile de recrutare sunt mult mai reglementate și mai puțin flexibile decât în domeniul cercetării, *domeniului conex* sau al organizațiilor non-guvernamentale. Recrutarea se face prin anunțuri pe *site-urile* oficiale ale instituțiilor și anunțuri în presă, urmându-se procedurile din domeniul public.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Strategii de recrutare

- În sectorul non-guvernamental există o mare varietate a modalităților și canalelor prin intermediul cărora se fac angajările în funcție de dimensiunile organizației, de specificul ei și de proiectele aflate în derulare.
- Organizațiile mari folosesc mai multe modalități de angajare: anunțarea voluntarilor și a celor aflați în internship, grupuri și forumuri specializate pe internet, presa online și scrisă, dar și platforme online și agenții de recrutare. Organizațiile non-guvernamentale mai mici folosesc mai puțin agenții de recrutare, ci mai degrabă rețele și grupuri de discuții specializate
- Există o legătură complexă între angajabilitatea absolvenților de sociologie și calitatea educației pe care aceștia o primesc în timpul facultății. Frecvența mai redusă a cursurilor – în special în ultimul an – ridică probleme în constituirea unor competențe specifice disciplinei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Strategii de recrutare

- Slaba pregătire a absolvenților, datorată nefrecventării cursurilor și seminariilor, se reflectă apoi în poziția lor pe piața muncii, putându-se institui aici un cerc vicios.
- Nefrecventarea seminariilor poate ascunde o permisivitate instituțională cu privire la acest abandon (reguli extrem de flexibile și permissive cu privire la obligativitatea prezenței la seminarii și a posibilității de a promova examenele), care se traduce, pentru angajatori, în slăbirea legitimității și credibilității FSAS-UB în formarea absolvenților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Adecvarea competențelor dobândite în timpul studiilor la cerințele locului de muncă: Experiență vs. Universitate

- Experiența este un factor important în creșterea angajabilității sociologilor pe piața muncii. Fără experiență, de obicei, pozițiile disponibile sunt de tip *entry* în care contează puțin competențele specifice disciplinare.
- Experiența se dobândește însă doar printr-o prealabilă angajare, ceea ce deschide, pentru absolvenții de sociologie, soluția angajării încă din timpul facultății. Această strategie profesională poate scădea însă calitatea abilităților specifice disciplinei, poate scoate pe piață sociologi mai slab pregătiți.
- Absolvenții de sociologie se află prinși între nevoia de a avea experiență la angajare și riscul de a nu beneficia de o educație de calitate.
- Importanța acordată experienței pe piața muncii se datorează și faptului că imaginea sociologiei ca ansamblu de abilități și competențe integrate nu există decât în mică măsură pentru angajatori.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Adecvarea competențelor dobândite în timpul studiilor la cerințele locului de muncă: Experiență vs. Universitate

- Dilemele acestea apar în special pentru proaspeții absolvenți și ele se reglează în timp, așa cum apare din *tracer-study*, astfel, exceptând absolvenții care au terminat facultatea de cel mult patru ani, și care pot fi, încă, în sistemul educational, 99.5% dintre cei care se află pe piața muncii de mai mult de cinci ani au avut cel puțin un loc de muncă. Începând cu promoția celor ce au absolvit FSAS-UB în 2006, un procent semnificativ (30%) dintre absolvenți se angajează pe postul pe care îl aveau încă din timpul școlii.
- O posibilă soluție constă în încercarea de a acumula un anumit fel de experiență în timpul facultății.
- Ceea ce FSAS-UB ar putea să încerce este să ofere posibilitatea studenților de a acumula un tip de experiență ce nu îi deprofesionalizează, din contră, le oferă șansa de a folosi cunoștințele, competențele și abilitățile legate de curricula. Experiența ar trebui să fie una mixtă – atât de cercetare și producție științifică, cât și de activism social sau de stagii de *internship*.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Cu excepția celor ce au absolvit facultatea de mai mult de zece ani, în toate celelalte promoții cel puțin două treimi dintre absolvenți au un loc de muncă în domeniul privat, în domeniul sociologiei, și în domenii conexe sau în domenii complet diferite.
- Poziționarea pe piața de muncă a absolvenților de sociologie s-a modificat în timp datorită avansării în carieră dar și a modificării configurației pieței și a competențelor absolvenților.
- Locurile de muncă ale celor care au absolvit facultatea de mai mult de zece ani de zile, rezultă din cercetarea cantitativă, se afla în principal în educația superioară, cercetarea academică și administrația publică. Generațiile următoare, rezultă din *tracer-study*, sunt însă angajate din ce în ce mai mult în domeniul privat, în sectoare conexe sociologiei și chiar în domenii ce par complet diferite de sociologie.
- Aceste tendințe ridică probleme referitoare la articularea dintre producția de sociologi, tipul de competențe asociate cu profesia și cerințele pieței forței de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- În bună tradiție sociologică considerăm că seria de dihotomii ce pare să organizeze percepția angajatorilor asupra absolvenților de sociologie și seturile de competențe ce definesc angajabilitatea acestora, pot fi văzute ca niște constructe sociale.
- Cel mai persistent construct, cel mai vizibil oricum, este cel al rupturii dintre “teorie” și “practică”.
- Nemulțumirea angajatorilor, dar și un posibil avantaj competitiv marginal al sociologilor sunt conceptualizate prin diferența dintre “teoriile” învățate prin școală și “practica” de care este nevoie ca să reușești în viața profesională “reală”.
- Această ruptură ține, aparent, de moduri de profesionalizare concurente ale disciplinei sociologiei. Sociologi practicieni vs. sociologi academici. Sociologi ce fac “sociologie aplicată”, în sensul acordat de Burawoy acestui termen (Burawoy 2005), lucrând strict la comandă și cu obiectivele impuse de clientul privat, în competiție cu sociologi academici, ce fac o formă de sociologie “teoretică”, de obicei critică. Situația este, desigur, mai complexă și interpretările trebuiesc nuanțate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Zona academică a reacționat mai demult la presiunile pieței, încercând, cu un succes limitat, crearea de programe de master orientate profesional. Reforma universitară actuală impune, de altfel, un model de management academic corporatist, ce tinde să îl copieze pe cel privat, de pe piață.
- Mimo-profesionalizarea de care vorbea Heilbron (1987), și care a caracterizat primele întâlniri ale sociologiei academice cu piața, s-a transformat într-o încercare a universităților de a copia piața, sau de a răspunde, cu anticipație, “cerințelor” acestui alt construct social care este “piața”. Zona sociologiei practice, la rândul ei, se manifestă cu relativă incoerență, nereușind să propună un model separat, alternativ celui academic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Zona sectorului non-guvernamental ne oferă o altă perspectivă asupra sociologului ca posibil angajat; cerințele acestui sector sunt mai diverse, favorizând o identitate profesională mixtă, difuză, a sociologului pe piața muncii dar, în același timp, mai bine integrată, mai puțin fragmentată în seturi de competențe și abilități incompatibile.
- Nu întâlnim, printre absolvenții de sociologie, dar nici printre cerințele introduse de angajatori, un sociolog “aplicat” aflat în competiție cu un sociolog “teoretic”. Ruptura dintre “teorie” și “practică” are mai curând rolul de a formaliza o nemulțumire a angajatorilor față de competențele transmise prin Universitate.
- Imaginea sociologiei, a absolventului de sociologie ca potențial angajat este una fragmentată. Seturi de abilități ce aparțineau, tradițional, disciplinei, s-au îndepărtat de aceasta fiind acum legate mai degrabă de disciplinele științelor economice.
- Se formează însă, în paralel, o zonă în care sociologii pot avea un avantaj competitiv pe piață. Ea nu este una bine delimitată, presupunând doar că “trebuie să știi să faci o poveste uitându-te la niște date” și fiind în afara dihotomiei “practic” – “teoretic”. Această “poveste” pe care sociologul trebuie să o asume ca fiind parte din sarcina lui și din identitatea lui profesională, sugerează mai degrabă o încercare de a crește vizibilitatea și de constituire a unor practici de prezentare a produsului cunoașterii sale, ce este deopotrivă “teoretic” și „practic”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Sociologia apare, prin prisma pieței muncii, ca o identitate profesională ambiguă, cu zone mari de competente specifice colonizate de către alte discipline, cu discrepanțe între competențele generale și cele specifice (discrepanțe ce pun, de fapt, sub semnul întrebării calitatea ambelor tipuri de competențe).
- Punctul forte al sociologiei pare să fie, în mod paradoxal, și punctual său slab: caracterul “teoretic”. Reflexivitatea, abilitățile de nuanțare, spiritul critic par să fie, pentru angajatori, semne distinctive ale sociologiei.
- Problema sociologiei românești, trecută prin relația sa, constitutivă chiar la nivel disciplinar de altfel, cu piața muncii este că nu poate să rupă două semnificatii opuse legate de cuvântul “teoretic” ce ajunge să însemne atât lipsă de adaptare la realitate dar și reflexivitate și discernământ critic și să devină, astfel, “practică”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Există o nemulțumire, la nivelul tuturor tipurilor de angajatori, legată de competențele și abilitățile cu care absolvenții de sociologie intră pe piața muncii.
- În paralel cu aceasta există o imagine fragmentată și distorsionată a competențelor centrale legate de această profesie, în special în instituțiile publice, dar și în domeniul domeniului conexe-ului și ceva mai puțin în cel al cercetării și al asociațiilor non-guvernamentale.
- Lipsa de experiență la angajare îi pune într-o situație de inferioritate pe absolvenți, experiența obținută cu prețul nefrecventării școlii poate pune în pericol și ea traseul profesional pe termen mediu.
- Adaptarea curriculei la piața forței de muncă este un proces dificil și de durată, ce se lovește deseori de cerințe în schimbare, uneori chiar contradictorii, din partea unui segment de instituții angajatoare ce rareori pot fi vazute ca având un set de cerințe coerente și clare.
- FSAS-UB poate avea înșă și un set de reacții mai rapide și potențial mai eficiente. Piața forței de muncă nu trebuie în mod necesar vazută ca mecanismul raționalizator ultim ci ca un partener în educație, partener ce poate fi și el influențat și educat.

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Investește în oameni!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Una dintre cele mai importante soluții de creștere a angajabilității absolvenților săi, pe care le poate adopta FSAS-UB, constă în reorganizarea sistemului de practică ce poate funcționa ca furnizor de experiență în timpul facultății, dar un tip de experiență ce nu de-profesionalizează absolventul, ci îl pune să reflecteze asupra tensiunii “teorie” vs “practică” cu care se va confrunta pe piața muncii și să înceapă să o rezolve creativ.
- FSAS-UB ar putea să contacteze, după o strategie consistentă în timp, principalii angajatori, sau angajatorii din posibilele nișe pentru absolvenți de sociologie, și să organizeze internship-uri și stagii de practică cu ajutorul acestora.
- FSAS-UB poate să ajute studenții să se integreze în rețele social-profesionale, grupuri de cercetare sau chiar de discuții din domeniul profesional. Studenții pot fi încurajați să participe la cercetări, conferințe și publicații din domeniu. De asemenea, ei pot fi încurajați să participe la acțiuni de voluntariat, la activități ale unor organizații non-guvernamentale, la școli de vară etc. Integrarea lor în rețele de cercetare, dar și în rețelele activismului social crește șansa lor de a își găsi imediat un loc de muncă după terminarea facultății.
- FSAS-UB ar trebui să înființeze un centru de consiliere care să asigure interfața dintre Facultate și rețelele de cercetare și studiu, sectorul non-guvernamental, mediul de afaceri și instituțiile publice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Contactul cu sectorul non-guvernamental, chiar pentru cei ce se vor angaja în alte domenii, poate asigura experiența cerută în multe cazuri la angajare, cu un risc mai redus de deprofesionalizare.
- Având în vedere că rețelele prin care se desfășoară angajările absolvenților de sociologie sunt destul de personalizate, FSAS-UB ar trebui să instituie organizații de alumni sau să le folosească mai bine pe cele existente. Aceasta ar putea duce și la o creștere a vizibilității disciplinei în spațiul public și la accesul la resursele prin care imaginea sociologiei poate fi parțial corectată, controlată și îmbunătățită.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII
TINERETULUI
ȘI SPORTULUI

OIPOSDRU



UNIVERSITATEA
DIN BUCUREȘTI

Concluzii și recomandări

- Există o legătură strânsă, în opinia angajatorilor, între calitatea învățământului superior absolvit și angajabilitatea absolvenților.
- Calitatea profesională a absolvenților din ultimii ani este comparată defavorabil cu cea din trecut. Poate fi vorba de un efect al introducerii sistemului Bologna și a proastei funcționări a specializării și profesionalizării prin studiile de masterat ce însoțesc modificările introduse la nivelul licenței.
- Pentru a crește angajabilitatea absolvenților FSAS-UB, îmbunătățirea curiculei și a calității trebuie gândită flexibil, luând în calcul tensiunile apărute la interfața dintre Universitate și piața muncii, fără a esențializa însă nici unul dintre actorii implicați.
- Dilemele “teoretic” vs. “practic”, sau “experiență” vs. “universitate” sunt extrem de importante, însă pot fi înțelese doar în calitatea lor de constructe sociale și gândită o strategie curriculară și un management al calității universitar care să nu încerce să le rezolve simplist ci să le transpună creativ în învățământul superior.