



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

SmartDoct – Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii postdoctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIVERSITATEA DIN ORADEA
ROMANIA

STUDIUL PRIVIND NEVOILE DE COMPETENȚE TRANSVERSALE ÎN SPRIJINUL CERCETĂRII ȘI INOVĂRII - REZULTATE PRINCIPALE -

Întocmit de către Experții cercetare și teme transversale:

Delia Bekesi

Raluca Buhaș

Smaranda Cioban Kudelca

Sorana Săveanu

SMARTDOCT

INTRODUCERE

Raportul *Studiu privind nevoile de competențe transversale în sprijinul cercetării și inovării* este elaborat în cadrul proiectului Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii post doctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale (123008).

Studiul urmărește identificarea și evaluarea nevoilor de competențe transversale pentru cercetare și inovare ale absolvenților cu diplomă de doctorat ai Universității din Oradea.

OBIECTIVE DE CERCETARE

OBIECTIV GENERAL

identificarea, descrierea și analiza competențelor transversale pentru cercetare și inovare ale absolvenților cu diplomă de doctorat ai Universității din Oradea

OBIECTIVE SPECIFICE

Descrierea modalităților de parcurgere a programelor de pregătire doctorală

Identificarea traiectoriilor privind inserția profesională a absolvenților cu diplomă de doctorat ai Universității din Oradea

Identificarea strategiilor absolvenților de studii doctorale privind creșterea șanselor de angajare

Analiza nevoilor de competențe transversale din perspectiva creșterii șanselor de inserție pe piața muncii a absolvenților studiilor doctorale

Identificarea strategiilor absolvenților de studii doctorale în vederea formării competențelor transversale cu specific în domeniul cercetării și inovării

Analiza nevoilor angajatorilor de personal cu pregătire în domeniul cercetării și inovării

Identificarea strategiilor angajatorilor cu privire la formarea competențelor transversale ale angajaților cu studii doctorale

ASPECTE METODOLOGICE

Studiul utilizează un **mix metodologic**, având o perspectivă **cantitativă** și una **calitativă**

Abordarea este **explorativ-descriptivă**, concepută pentru a surprinde idei, pentru a aprofunda înțelegerea domeniului și pentru a genera idei

Universul cercetării cuprinde două categorii de subiecți: absolvenții de studii doctorale ai Universității din Oradea și angajatorii absolvenților de studii doctorale

ASPECTE TEORETICE

Strategia Europa 2020: importanța investițiilor în cercetare și inovare în dezvoltarea economică și socială a Uniunii Europene

Roluri ale universității: excelență în cercetare și predare; inovare la nivel regional; educație pe tot parcursul vieții; interacțiuni la nivelul comunității; dezvoltarea unor rețele de colaborare între specialiști, companii private și instituții guvernamentale

Doctoratul: pregătire adecvată în cazul indivizilor ce urmăresc îndeplinirea unor roluri relevante în domeniul cercetării și educației, în mediul public sau privat unde este nevoie de o analiză riguroasă;

OECD: absolvenții de studii doctorale sunt “cei mai calificați pentru crearea, implementarea și diseminarea noilor cunoștințe și a inovației” (Auriol, Schaaper & Felix, 2012, p 6)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

ASPECTE TEORETICE

FACTORI CARE INFLUENȚEAZĂ ORIENTAREA SPRE MEDIUL NON-ACADEMIC

siguranța locului de muncă

oportunitatea de a acumula experiență profesională în mediul privat

lipsa unui loc de muncă stabil în sectorul public

stabilitatea financiară

accesul la resurse

dorința spre a se implica în proiecte de cercetare aplicată și dezvoltare

caracteristici individuale

suportul în orientarea carierei

numărul limitat de locuri de muncă pe durată nedeterminată în universități și centre de cercetare



ASPECTE TEORETICE

TRAIECTORIA ACADEMICĂ ȘI PROFESIONALĂ

nivel ridicat de eterogenitate între persoanele care au obținut un certificat de doctor în ceea ce privește domeniul de studiu (raportat la venit și posibilitatea de a obține un loc de muncă pe perioada nedeterminată)

absolvenții de studii doctorale din domenii tehnice și științe aplicate raportează venituri mai mari în comparație cu domeniile generaliste

absolvenții de litere, științe umaniste, arte vizuale întâmpină dificultăți în inserarea pe piața muncii, întrucât se observă o inadecvare între aspirațiile profesionale și realitatea pe piața muncii (Walters et al. 2020)

diferență notabilă în ceea ce privește pregătirea și competențele acumulate între absolvenții de studii doctorale care sunt angajați în mediul academic față de cei din mediul privat (inclusiv industrie și inovare) (Cruz-Castro & Sanz Menendez, 2005, Metcalfe, 2006)

asimetrie între mediul academic și non-academic în ceea ce privește măsurarea performanței (Kindsiko & Vadi, 2018).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Conștientizând că programele doctorale trebuie să răspundă unor nevoi eterogene de specializare profesională, se propune transmiterea competențelor generice, aplicabile într-un context mai vast (Lee et al. 2010, Bogle 2010).

Competențele transferabile (Melin & Jason, 2006, Rudd & Nerad, 2015)

abilități de orientare a carierei

gândire critică

analiză de date

comunicare avansată

muncă în context interdisciplinar

abilități de management



NEVOIA DE COMPETENȚE TRASNVERSALE

COMPETENȚELE PROFESIONALE ȘI TRANSVERSALE CONFORM CODULUI STUDIILOR UNIVERSITARE DE DOCTORAT

cunoștințe avansate în domeniu (capacitatea de identificare, formulare și soluționare a problemelor de cercetare stăpânirea metodelor și tehnicilor de cercetare avansată)

cunoștințe privind managementul proiectelor de cercetare (stăpânirea procedurilor și soluțiilor noi în cercetare, abilități de documentare, elaborare și valorificare a lucrărilor științifice)

competențe de comunicare și abilități lingvistice la nivel academic în limbi de circulație internațională
(necesare documentării și elaborării de lucrări științifice); înțelegerea și capacitatea de aplicare a principiilor și valorilor eticii cercetării științifice; competențe de comunicare, scrisă și orală, în domeniul științei și culturii, competențe lingvistice avansate în limbi de circulație internațională;

utilizarea tehnologiei informației și comunicării

abilități de interrelaționare și de lucru în echipă

cunoștințe de management (al resurselor umane, materiale și financiare, calități de conducere, cunoștințe privind managementul carierei, precum și însușirea de tehnici privind căutarea unui loc de muncă și de creare de locuri de muncă pentru alții, cunoștințe privind managementul riscului, crizei și al eșecului)

cunoștințe privind utilizarea legislației în domeniul drepturilor de proprietate intelectuală

capacități de antreprenariat (economic, tehnologic și social)

NEVOIA DE COMPETENȚE TRASNVERSALE

transmiterea competențelor transversale contribuie la dezvoltarea unor cariere în mediul privat și răspunde nevoii angajatorilor pentru profesioniști cu nivel înalt de calificare capabili de a lua decizii complexe (Bogle et al., 2010).

absolvenții de studii doctorale atât din interiorul mediului academic, cât și din exterior, sunt de părere că studiile doctorale nu oferă o pregătire adecvată absolvenților în ceea ce privește diferite aspecte ale carierei lor (Nyquist & Woodford, 2000, Rudd & Nerad 2014)

grad ridicat de satisfacție a angajatorilor cu privire la pregătirea avansată a absolvenților de studii doctorale (competențe tehnice). În schimb, în ceea ce privește competențele transversale (“soft”) este nevoie de o îmbunătățire

majoritatea absolvenților de doctorat sunt experți în domeniile lor, dar le lipsesc abilitățile soft necesare la locul de muncă (Allen Consulting Group, 2010)

NEVOIA DE COMPETENȚE TRASNVERSALE

absolvenții de doctorat nu au abilități generice cheie: comunicarea, managementul de proiect, antreprenoriatul și munca în echipă (Nerad 2004, Cuthbert & Molla, 2015)

insecuritatea și subocuparea (angajarea sub nivelul pregătirii) (Di Paolo & Mañé, 2016, Ponds et al., 2016, Waaijer et al., 2017)

competențele transversale cel mai frecvent menționate ca fiind deficitare: comunicare, planificare, organizare și lucrul în echipă, rezolvarea problemelor, inițiativă

alte deficiențe identificate: experiență comercială și înțelegerea contextului industrial pentru obținerea rezultatelor practice, competențe privind managementul proiectelor, life-skills și competențe organizaționale (stabilirea termenelor limită, direcționarea sarcinilor etc.), planificarea carierei, IT, rezolvarea de probleme.

cele mai multe rapoarte/studii pun printre primele locuri competențele privind comunicarea (verbala sau scrisă, abilitatea de a scrie concis)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

STUDIU PRIVIND ABSOLVENȚII DE STUDII DOCTORALE



ASPECTE METODOLOGICE

Universul cercetării și procedura de eșantionare

Pentru identificarea subiecților absolvenți cu studii doctorale au fost luate în considerare toate domeniile de doctorat gestionate de către școlile doctorale din cadrul Universității din Oradea

Selecția subiecților: procedura de eșantionare oportunistă

Studiul a urmărit obținerea unui lot de subiecți exhaustiv, dar s-a ținut cont de situația de oportunitate în funcție de disponibilitatea datelor de contact ale subiecților și de disponibilitatea acestora de a participa la studiu.

Datele de contact ale absolvenților de studii doctorale au fost obținute cu sprijinul secretariatului școlii doctorale.

Pentru selecția subiecților a fost stabilită recrutarea acestora în funcție de perioada în care au obținut titlul de doctorat, și anume în ultimii 5 ani (2014-2019). Totodată, selecția a ținut cont de reprezentarea proporțională a populației pe domeniile de studiu.

Culegerea datelor a fost realizată online, instrumentul de cercetare fiind distribuit subiecților folosind datele de contact ale acestora. Totodată, pentru a facilita creșterea numărului de subiecți, distribuirea instrumentului de cercetare a fost realizată și cu sprijinul coordonatorilor de doctorat

EȘANTION

Eșantionul cuprinde 83 de subiecți, din care 41 bărbați și 42 femei

Vârsta medie a subiecților este de 40.8 ani, cel mai tânăr având 28 de ani, iar cel mai vârstnic 79 ani

Anul obținerii titlului de doctor	Vârsta medie	Domeniul de studiu	Vârsta medie
2014	43.8	Geografie	37.5
2015	40.6	Istorie	40.8
2016	40.8	Sociologie	40.8
2017	39.2	Biomedicale	37.4
2018	40.1	Inginerie	46.0
2019	38.9	Economie	41.8
		Filologie	36.9

Vârsta medie în funcție de anul obținerii titlului de doctor și domeniului de studiu

Domeniul de studiu	Bărbați	Femei	TOTAL
Geografie	3	1	4
Istorie	5	8	13
Sociologie	5	4	9
Biomedicale	7	10	17
Inginerie	16	2	18
Economie	5	7	12
Filologie	2	8	10

Distribuția pe domeniu în funcție de gen

TRAIECTORIA ACADEMICĂ

Majoritatea subiecților au absolvit cele trei cicluri de studii (licență, masterat, doctorat) la Universitatea din Oradea.

Dintre cei 83 de subiecți care au participat la studiu, 76 sunt absolvenți de studii la nivel de masterat, 16 au obținut și a doua diplomă de masterat, iar unul dintre subiecți are trei diplome de masterat.

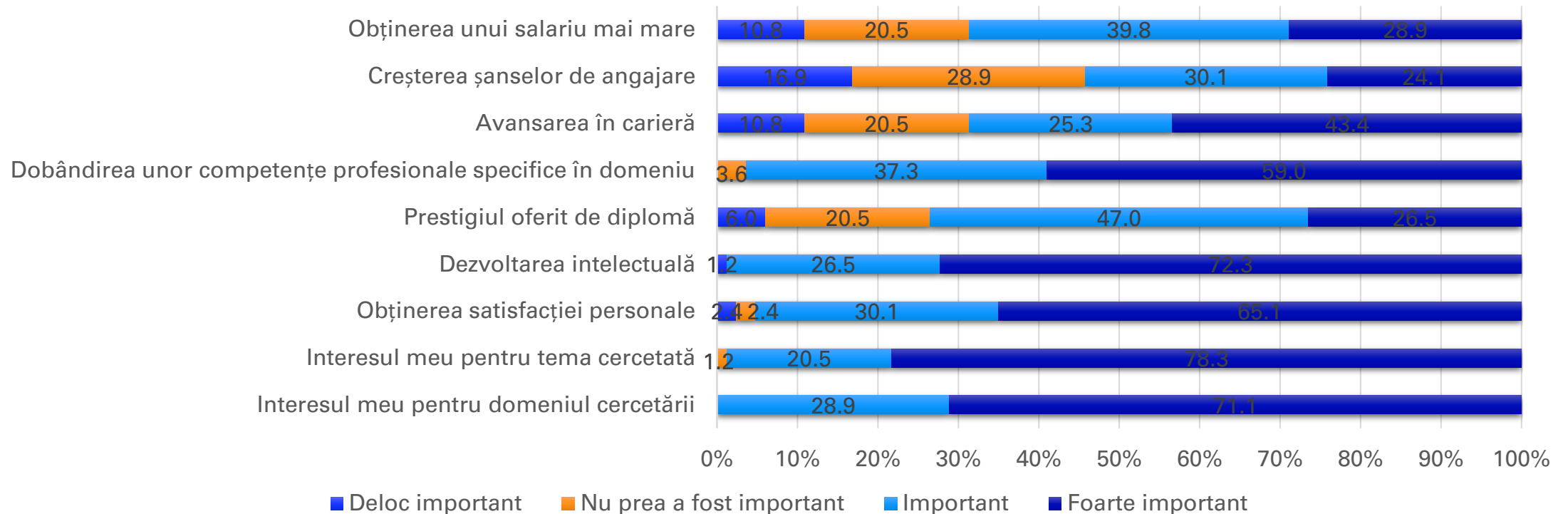
ÎNSCRIEREA LA STUDII DOCTORALE

Înscrierea la programul de studii doctorale este justificată și de intenția subiecților de a activa în mediul academic (fie de a-și păstra locul de muncă în universitate, fie de a obține un loc de muncă în învățământ).

Alături de sprijinul obținut pe parcursul pregătirii doctorale din partea specialiștilor din mediul academic, subiecții invocă **importanța colaborării cu specialiști din mediul privat**, văzând în această colaborare posibilitatea de a acumula noi competențe în afara celor obținute în cadrul studiilor doctorale.

ÎNSCRIEREA LA STUDII DOCTORALE

Cât de importante au fost următoarele aspecte în luarea deciziei de a urma studiile doctorale?



TRAIECTORIA PROFESIONALĂ

Majoritatea subiecților a avut un loc de muncă înainte studiilor doctorale.

Cei mai mulți dintre subiecți și-au păstrat locul de muncă și în timpul doctoratului și după obținerea titlului de doctor.

Absolvenții de studii doctorale au fost și sunt angajați cu preponderență în sectorul public, în special în sistemul de învățământ.

În acest sens, este evidențiată importanța obținerii diplomei de doctor în vederea continuării activității profesionale.

Inițiativele antreprenoriale sunt reduse în rândul subiecților, fiind foarte puțini care au avut sau au afaceri proprii

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Absolvenții de studii doctorale apreciază ca importantă pregătirea lor obținută în timpul studiilor, în special menționând rolul pe care îl are doctoratul în derularea activității lor curente la locul de muncă, dar și pentru activitățile de cercetare și inovare.

REZULTATELE STUDIULUI OBȚINUTE PE BAZA DATELOR CANTITATIVE

- programele doctorale au un conținut care răspunde adecvat nevoii de competențe transversale necesare în derularea activității profesionale, dar și celei de cercetare
- similaritate ridicată între competențele identificate ca fiind necesare și cele transmise efectiv prin intermediul programelor de studii doctorale, respectiv competențele care nu sunt considerate necesare și nu sunt transmise prin programul de studii doctorale.

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

COMPETENȚELE IDENTIFICATE DREPT NECESARE ȘI TRANSMISE PRIN PROGRAMUL DE STUDII DOCTORALE

- gândire critică
- creativitate
- capacitatea de a învăța
- responsabilitate
- managementul timpului
- soluționarea problemelor
- planificare și organizare
- adaptabilitate și flexibilitate

Diferențe între nevoia de competențe identificată și competențele transmise prin programul doctoral sunt întâlnite în cazul **competențelor digitale** și a **spiritului de inițiativă**

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Competențele care înregistrează valori mai scăzute în ceea ce privește evaluarea nevoii

elaborarea cererilor de finanțare (granturi)

competențe de management financiar

simț antreprenorial

managementul proiectelor

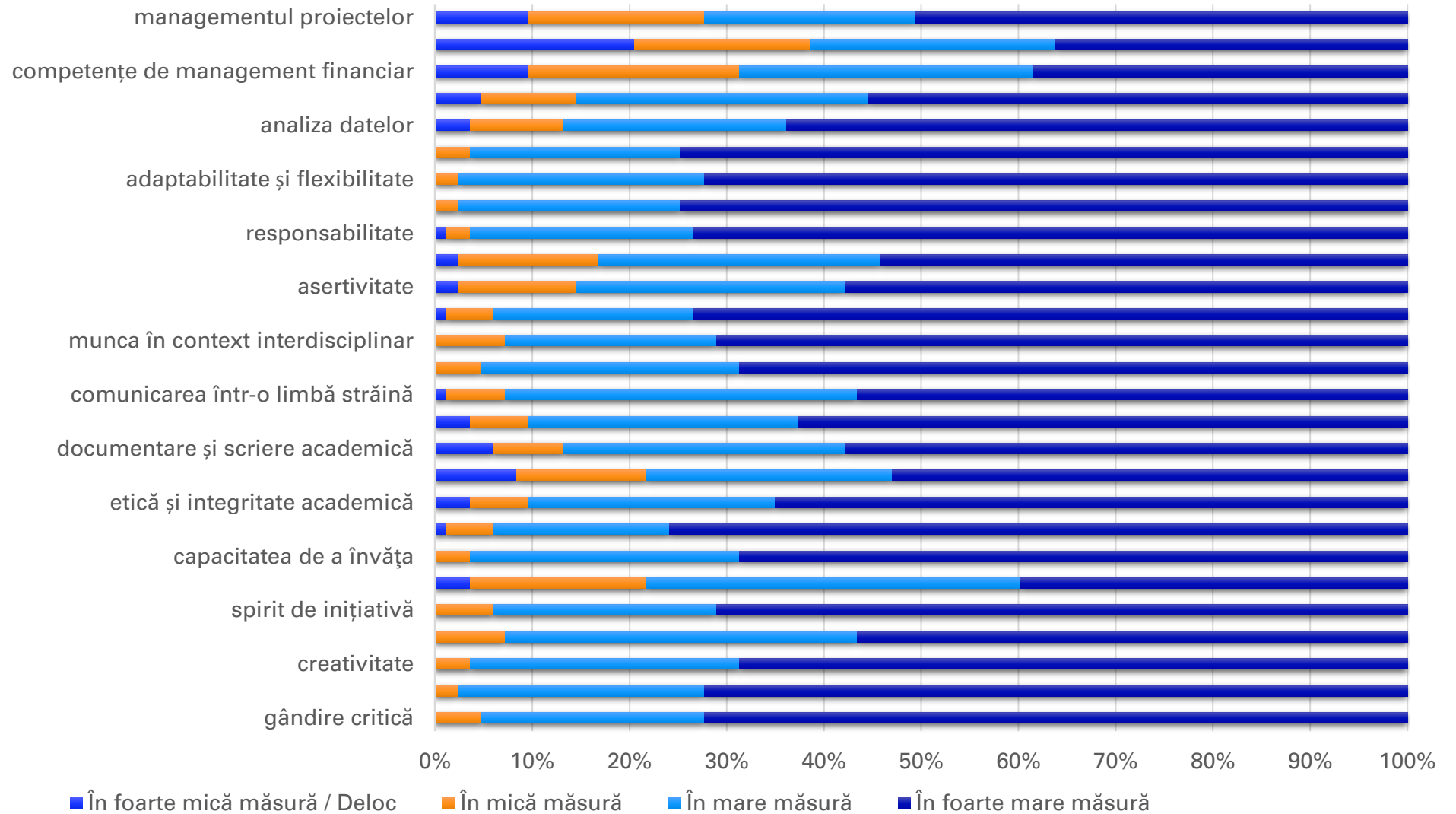
leadership

competențe de predare

analiza datelor

metodologia cercetării

În ce măsură considerați că aveți nevoie de următoarele cunoștințe, competențe și abilități în activitatea dvs. profesională?



NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Rezultatele obținute pe baza datelor calitative indică nevoia transmiterii prin intermediul programelor doctorale a unor competențe suplimentare diferite de cele identificate prin datele cantitative.

Aceste competențe sunt, în principiu, cele identificate ca fiind transmise într-o mai mică măsură prin intermediul studiilor doctorale:

- competențe de documentare și scriere academică

- identificarea surselor de finanțare, elaborarea cererilor de finanțare și management de proiect

- analiza statistică și interpretarea datelor

- metodologia și derularea cercetării

- competențe manageriale, simț antreprenorial, planificare și organizare

- competențe digitale, capacitate de utilizare a instrumentelor digitale



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Sintetizând rezultatele, putem sublinia necesitatea ca programele doctorale, indiferent de domeniul de studiu, să ofere pregătire și competențe cu privire la:

metodologia cercetării

management de proiecte

scriere academică

TIC

management

antreprenoriat





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

STUDIUL PRIVIND ANGAJATORII ABSOLVENȚILOR DE STUDII DOCTORALE





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

APECTE METODOLOGICE

Universul cercetării și procedura de eșantionare

Identificarea subiecților angajatori ai absolvenților de studii doctorale a fost realizată pornind de la protocoalele de colaborare încheiate cu Universitatea și de la datele furnizate de către absolvenții cu doctorat privind statutul lor de angajat

Procedura de eșantionare a fost una oportunistă pornind de la disponibilitatea respondenților de a participa la studiu

Eșantionul final cuprinde 31 de subiecți care au răspuns la întrebările din ghidul de interviu





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

EȘANTION

În cadrul eșantionului sunt incluse:

11 unități din domeniul educației/învățământului

5 unități din domeniul sănătate și asistență socială

4 unități din domeniul administrației publice

4 unități din domeniul valorificării patrimoniului

4 unități care desfășoară activități profesionale, științifice și tehnice

1 unitate din domeniul mass-media

2 unități care desfășoară alte activități și servicii referitoare la aplicarea de politici și implementarea de proiecte



ELEMENTE DE CERCETARE ȘI INOVARE

Cea mai mare parte a angajatorilor intervievați menționează prezența componentei de cercetare și inovare în activitatea desfășurată în următoarele domenii: social, economic (valorificare a resurselor), științific, medical.

În principal, componenta de cercetare este strict legată de natura activității organizației.

Totuși, sunt angajatori (8 din 30) care afirmă că activitatea desfășurată nu include componenta de cercetare și inovare.

ELEMENTE DE CERCETARE ȘI INOVARE

Angajatorii fac referire la studiile pe care le derulează în vederea asigurării contribuției proprii la dezvoltarea domeniului, dar și utilizarea unor metode inovative în derularea activității lor curente.

“... prin profesioniștii noștri vrem să ne aducem contribuția la dezvoltarea și implementarea unor noi direcții”

“... desfășurăm studii și cercetări care se referă nemijlocit la selectarea, identificarea și dezvoltarea unor strategii, metode, tehnici de amortizare permanentă a activităților formative.”

“Da, sunt efectuate periodic studii și prognoze privind evoluția pieței muncii pe baza cărora se întocmesc planurile și strategiile implementate în cadrul organizației.”

ELEMENTE DE CERCETARE ȘI INOVARE

Derularea unor cercetări specifice domeniului ale căror rezultate contribuie la elaborarea strategiilor de dezvoltare

“Există obligativitatea aplicării spre cercetare a muzeografului atât în privința patrimoniului muzeal, cât și asupra unor aspecte legate de contextul punerii în valoare a acestuia (cercetări de teren, cercetări în arhive specifice, studiu în biblioteci etc.)”

“Da, fiecare program presupune documentare, cercetare, inovare și creativitate. Pe de altă parte, sub aspect economic, dezvoltarea organizației este direct proporțională cu inovarea și câștigarea competiției pe piață prin calitate și performanță.”



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

REZULTATE

Deținerea titlului de doctor nu reprezintă un criteriu în vederea selecției pentru locul de muncă.

Sunt alte criterii în afara pregătirii doctorale, care sunt luate în considerare la angajare: angajatorii urmăresc pregătirea profesională adecvată a candidaților, respectiv înzestrarea cu competențe transversale.

Pe de altă parte, sunt angajatori care susțin faptul că angajații cu titlul de doctor au obținut titulatura după angajare.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Rezultatele indică similarități cu datele obținute în cadrul studiului cu absolvenții studiilor doctorale

Competențe menționate ca fiind necesare derulării activității profesionale și a activităților de cercetare:

- gândirea critică și analitică**
- creativitate**
- munca în echipă**
- rigurozitate și responsabilitate**
- soluționarea problemelor**
- planificare și organizare**
- comunicare**
- capacitate de sinteză**
- spirit de inițiativă**
- ambiiție și implicare**



NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Competențele mai puțin menționate ca fiind necesare pentru activitatea profesională și de cercetare sunt:

spiritul antreprenorial

capacitatea de utilizare a instrumentelor digitale

transpunerea rezultatelor cercetării în practica curentă și capacitatea de sinteză

elaborarea cererilor de finanțare

Potrivit rezultatelor, nu sunt identificate diferențe semnificative în ceea ce privește nevoia de competențele transversale pentru derularea activității profesionale și necesarul pentru derularea activităților de cercetare și inovare.

NEVOIA DE COMPETENȚE TRANSVERSALE

Rezultatele studiului indică importanța acordată de către angajatori formării continue

În acest sens, angajatorii consideră că deficitul de competențe transversale poate fi acoperit prin intermediul diferitelor programe de formare (participare la cursuri, conferințe, workshop-uri)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

CONCLUZII

Studiul realizat în cadrul proiectului SmartDoct urmărește identificarea și evaluarea nevoilor de competențe transversale pentru cercetare și inovare ale absolvenților cu diplomă de doctorat ai Universității din Oradea.

Cercetarea a cuprins două componente: o parte a studiului s-a derulat în rândul doctorilor, absolvenți ai Universității din Oradea, iar o altă parte a inclus subiecți angajatori ai persoanelor absolvente de studii doctorale.

Studiul privind absolvenții de studii doctorale ai Universității din Oradea a vizat colectarea datelor pe trei direcții principale: analiza traiectoriei academice, analiza traiectoriei profesionale a acestor absolvenți, respectiv identificarea și analiza nevoii de competențe transversale.



CONCLUZII

Urmărind evoluția **traseului academic** al celor 83 de subiecți care au participat la acest studiu putem identifica o continuitate în alegerea instituției de învățământ superior pentru finalizarea tuturor celor trei cicluri de studii universitare.

În majoritatea cazurilor subiecților, cei mai mulți și-au dorit ca în urma obținerii titlului de doctor să activeze în mediul academic, situație confirmată și prin datele care relevă că cei mai mulți dintre respondenți își desfășoară activitatea profesională în sistemul de învățământ indiferent de domeniul de studii parcurs.

CONCLUZII

Pentru o bună derulare a activității profesionale rezultatele studiului evidențiază importanța colaborării între specialiștii din mediul academic și cei din mediul non-academic, spre exemplu cei din mediul privat

Cei mai mulți dintre respondenți subliniază, pe lângă coordonarea oferită de conducătorul de doctorat, importanța comunicării cu specialiști din afara domeniului academic în timpul parcurgerii stagiului doctoral

Este necesară stabilirea unor parteneriate funcționale între universități și mediul non-academic pentru formarea și dezvoltarea cunoștințelor specifice domeniului de studiu, dar și a competențelor transversale

Subiecții și-au desfășurat cu preponderență activitatea profesională în sectorul public, și în special în sistemul de învățământ (ceea ce reiese și din analiza pozițiilor profesionale ocupate anterior înscrierii la doctorat), singura excepție fiind în cazul absolvenților de Geografie care declară mai degrabă angajarea în sectorul public.

Munca desfășurată anterior de absolvenți a presupus cu preponderență activități de cercetare și inovare.

Rezultatele studiului indică faptul că obținerea unei diplome de doctorat a fost o etapă necesară în evoluția profesională a subiecților

CONCLUZII

Majoritatea subiecților au deținut același loc de muncă pe care îl aveau înainte de înscrierea la studiile doctorale stagiul doctoral și pe parcursul acestora.

Chiar și în cazul celor care au avut un loc de muncă diferit față de cel dinaintea înscrierii la doctorat se observă angajarea lor preponderentă în sectorul public. Mai mult decât atât, spiritul antreprenorial în rândul acestora este slab conturat, fiind foarte puține cazurile în care subiecții au declarat că au fost proprii angajații.

În prezent, majoritatea subiecților (81 cazuri) sunt activi pe piața forței de muncă, iar pentru 80% dintre ei se evidențiază caracterul de continuitate a locului de muncă (dețin și în prezent același loc de muncă ca cel dinaintea înscrierii la doctorat).

De asemenea, nici în prezent subiecții nu înregistrează rate mai mari de angrenare în domeniul antreprenorial, cei mai mulți activând în sectorul public, în special în sistemele de învățământ și sănătate.

Dar, se observă o deschidere din partea subiecților pe viitor în ceea ce privește domeniul antreprenorial, cu toate că ponderea celor care doresc să își deschidă propria afacere în viitor este mai mică decât a celor care declară că nu intenționează să intre în rândul antreprenorilor.

CONCLUZII

Cele mai multe dintre competențele transversale evaluate ca fiind necesare derulării activității profesionale și de cercetare se regăsesc în lista celor considerate ca fiind transmise în cadrul programelor de doctorat.

Totuși, distanțele cele mai mari între valorile obținute pentru competențele transversale transmise în cadrul pregătirii doctorale și cele obținute pentru competențele transversale apreciate ca fiind necesare în derularea activității profesionale și de cercetare sunt indicate în cazul: *simțului antreprenorial, competențe de management financiar, elaborarea cererilor de finanțare (granturi) și managementul proiectelor.*

Totodată, acestea sunt competențele indicate de către subiecții absolvenți de doctorat ca fiind necesare, în momentul în care li s-a solicitat să identifice alte competențe față de lista inițială (lista predefinită).

Considerăm în acest sens că programele de studii doctorale ar trebui să ofere pregătire pe teme precum: identificarea surselor de finanțare și management de proiecte, documentare și scriere academică, utilizarea instrumentelor digitale și TIC, respectiv antreprenariat. Subiecții absolvenți de studii doctorale recomandă oferta unor cursuri cu o astfel de tematică.

CONCLUZII

Atât în cadrul studiului cu absolvenții de studii doctorale, cât și în studiul cu angajatorii, nu sunt diferențe semnificative între aprecierea nevoii de competențe transversale pentru activitatea profesională și cea pentru activitatea de cercetare.

Studiu realizat cu privire la angajatorii absolvenților de studii doctorale a urmărit identificarea modalităților de recrutare a angajaților cu titlu de doctor, evaluarea nevoilor de competente transversale pentru derularea activităților profesionale și de cercetare și strategii în vederea dezvoltării competențelor angajaților.

Competențele transversale apreciate de către angajatori ca fiind necesare derulării activității profesionale și de cercetare sunt similare cu cele indicate de către absolvenții studiilor doctorale.

Acestea sunt: gândirea critică și analitică, creativitate, munca în echipă, rigurozitate și responsabilitate, soluționarea problemelor, planificare și organizare, comunicare, capacitate de sinteză, spirit de inițiativă, ambiție și implicare.

Pe de altă parte, angajatorii subliniază importanța pregătirii continue în vederea asimilării competențelor necesare locului de muncă.

BIBLIOGRAFIE

- Acker, S., & Haque, E. (2017). Left out in the academic field: Doctoral graduates deal with a decade of disappearing jobs. *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 47(3), 101-119.
- Afonso, A. (2016). Varieties of academic labor markets in Europe. *PS: Political Science & Politics*, 49(4), 816-821.
- Aghion, P., Dewatripont, M., & Stein, J. C. (2008). Academic freedom, private-sector focus, and the process of innovation. *The RAND Journal of Economics*, 39(3), 617-635.
- Auriol, L., Schaaper, M., & Felix, B. (2012). Mapping Careers and Mobility of Doctorate Holders: Draft Guidelines, Model Questionnaire and Indicators—Third Edition.
- Bartelse, J., & Huisman, J. (2008). The Bologna Process. *Toward a Global Ph. D.: Forces and Forms in Doctoral Education Worldwide*, 101-113.
- Bogle, D., Dron, M., Eggermont, J., & van Henten, J. W. (2010). Doctoral degrees beyond 2010: Training talented researchers for society. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 13, 35-49.
- Boulos, A. (2016). The labour market relevance of PhDs: An issue for academic research and policy-makers. *Studies in Higher Education*, 41(5), 901-913.
- Choe, N. H., & Borrego, M. (2020). Master's and doctoral engineering students' interest in industry, academia, and government careers. *Journal of Engineering Education*.
- Conti, A., & Visentin, F. (2015). A revealed preference analysis of PhD students' choices over employment outcomes. *Research Policy*, 44(10), 1931-1947.
- Cruz-Castro, L., & Sanz-Menéndez, L. (2005). The employment of PhDs in firms: trajectories, mobility and innovation. *Research evaluation*, 14(1), 57-69.
- Cuthbert, D., & Molla, T. (2015). PhD crisis discourse: A critical approach to the framing of the problem and some Australian 'solutions'. *Higher Education*, 69(1), 33-53.
- Delanty, G. (2001). *Challenging knowledge: The university in the knowledge society*. Open University Press.
- Desjardins, L., & King, D. (2011). *Expectations and labour market outcomes of doctoral graduates from Canadian universities*. Ottawa, ON: Statistics Canada.
- Domínguez, J. F. C., & Gutiérrez, C. R. (2016). Doctoral training and labour market needs. Evidence in Spain. *Research Evaluation*, 25(1), 79-93.
- Enders, J. (2004). Higher education, internationalisation, and the nation-state: Recent developments and challenges to governance theory. *Higher education*, 47(3), 361-382.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research policy*, 29(2), 109-123.
- Gu, J., Levin, J. S., & Luo, Y. (2018). Reproducing “academic successors” or cultivating “versatile experts”: Influences of doctoral training on career expectations of Chinese PhD students. *Higher Education*, 76(3), 427-447.
- Heflinger, C. A., & Doykos, B. (2016). Paving the pathway: Exploring student perceptions of professional development preparation in doctoral education. *Innovative higher education*, 41(4), 343-358.
- Jairam, D., & Kahl Jr, D. H. (2012). Navigating the doctoral experience: The role of social support in successful degree completion. *International Journal of Doctoral Studies*, 7(nd).
- Jørgensen, T. (2014, April). European doctoral education: A silent revolution. In Keynote presentation at the Quality in Postgraduate Research conference, Adelaide, Australia.

BIBLIOGRAFIE

- Kindsiko, E., & Vadi, M. (2018). Career Patterns of Doctoral Graduates: Evidence from Estonia. *Trames: A Journal of the Humanities and Social Sciences*, 22(2), 105-123.
- Lee, H. F., Miozzo, M., & Laredo, P. (2010). Career patterns and competences of PhDs in science and engineering in the knowledge economy: The case of graduates from a UK research-based university. *Research Policy*, 39(7), 869-881.
- Leydesdorff, L., & Meyer, M. (2003). The Triple Helix of university-industry-government relations. *Scientometrics*, 58(2), 191-203.
- Leydesdorff, L., & Meyer, M. (2008). The triple helix model and the knowledge-based economy. *Scientometrics*, forthcoming.
- Maer-Matei, M. M., Mocanu, C., Zamfir, A. M., & Georgescu, T. M. (2019). Skill Needs for Early Career Researchers—A Text Mining Approach. *Sustainability*, 11(10), 2789.
- Mangematin, V. (2000). PhD job market: professional trajectories and incentives during the PhD. *Research policy*, 29(6), 741-756.
- Melin, G., & Janson, K. (2006). What skills and knowledge should a PhD have? Changing preconditions for PhD education and post doc work. *Wenner Gren International Series*, 83, 105.
- Metcalfe, J. (2006). The changing nature of doctoral programmes. *Wenner Gren International Series*, 83, 79.
- Nerad, M. (2004). The PhD in the US: Criticisms, facts, and remedies. *Higher Education Policy*, 17(2), 183-199.
- Nerad, M., Rudd, E., Morrison, E., & Homer, L. (2009). Confronting common assumptions: Designing future-oriented doctoral education. *Doctoral education and the faculty of the future*, 80-89.
- Paolo, A. D., & Mañé, F. (2016). Misusing our talent? Overeducation, overskilling and skill underutilisation among Spanish PhD graduates. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 432-452.
- Ponds, R., Marlet, G., van Woerkens, C., & Garretsen, H. (2016). Taxi drivers with a PhD: trickle down or crowding-out for lower educated workers in Dutch cities?. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 9(2), 405-422.
- Roach, M., & Sauermann, H. (2010). A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Research policy*, 39(3), 422-434.
- Rudd, E., & Nerad, M. (2015). Career preparation in PHD programs: results of a national survey of early career geographers. *GeoJournal*, 80(2), 181-186.
- Santos, J. M., Horta, H., & Heitor, M. (2016). Too many PhDs? An invalid argument for countries developing their scientific and academic systems: The case of Portugal. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 352-362.
- Seo, G., Ahn, J., Huang, W. H., Makela, J. P., & Yeo, H. T. (2020). Pursuing Careers Inside or Outside Academia? Factors Associated with Doctoral Students' Career Decision Making. *Journal of Career Development*, 0894845320907968.
- Sur, A. & Hankel, I. (2019). 20 Transferable Skills for PhDs. *Cheeky Scientist. Industry Training for Intelligent People*.
- The Allen Consulting Group (2010). *Employer Demand for Researchers in Australia. Final Report*. Canberra: Allen Consulting Group Pty Ltd.
- Waaijer, C.J.F., Belder, R., Sonneveld, H. et al. Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *High Educ* 74, 321–339 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>
- Walters, D. (2004). Labour market outcomes of postsecondary graduates. *Perspectives on Labour and Income*, 16(3), 53.
- Walters, D., Zarifa, D., & Etmanski, B. (2020). Employment in Academia: To What Extent Are Recent Doctoral Graduates of Various Fields of Study Obtaining Permanent Versus Temporary Academic Jobs in Canada? *Higher Education Policy*, 1-23.
- Codul studiilor universitare de doctorat, aprobat prin HG 681/2011, cu modificările și completările ulterioare. https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Invatamant-Superior/2016/doctorat2/HG%20681%202011%20Anexa%20Codul%20studiilor%20universitare%20de%20doctorat.pdf