

STUDIUL DE REVISTĂ PRIVIND PARTICULARITĂȚILE DE CARIERĂ ALE MILENARILOR ÎN CONTEXTUL ACTUAL AL PIEȚEI MUNCII

CZU: 331.5-053.6

DOI: <https://doi.org/10.52673/18570461.21.4-63.15>Doctorandă **Anișoara MELNIC**E-mail: avemvolantem@gmail.comORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2832-1810>

Universitatea „Valahia” din Târgoviște

LITERATURE REVIEW OF SCIENTIFIC STUDIES ON CAREER FEATURES OF MILLENNIALS IN THE CURRENT CONTEXT OF THE LABOR MARKET

Summary. This study is a review of the literature on the new generation of employees. The last generation that entered the labor market or is about to enter has a different profile from previous generations. This is due to the environment in which they have developed and aims at major changes in technology, communication, access to information, education, style of education etc. Thus, the study presents an analysis of current trends in the labor market, a brief overview of the theoretical framework on career, career expectations and conceptualization of the employability of millennials. In conclusion, instability is a defining feature of both the current labor market and millennials; ; at the same time, a combined effort of the various actors is urgently needed to facilitate their entry into the labor market.

Keywords: graduates' career expectations, millennial employees, engineering graduates, generation Y, generation Z.

Rezumat. Studiul reprezintă o trecere în revistă a literaturii privind noua generație de angajați. Ultima generație care a intrat pe piața muncii sau care urmează să intre are un profil diferit de generațiile anterioare. Acest lucru se datorează mediului în care s-au dezvoltat și vizează schimbări majore în plan tehnologic, comunicare, acces la informație, învățământ, stil de educație etc. Astfel, studiul oferă o analiză a tendințelor actuale pe piața muncii, o scurtă trecere în revistă a cadrului teoretic privind cariera, așteptările de carieră și conceptualizarea capacității de angajare a tinerilor din generația millennials. În concluzie, instabilitatea este caracteristica definitorie atât a pieței muncii actuale, cât și a milenarilor, iar un efort conjugat al diversilor actori este imperios necesar pentru a facilita inserția acestora pe piața muncii.

Cuvinte-cheie: așteptări de carieră ale absolvenților, angajați din generația millennials, absolvenți de inginerie, generația Y, generația Z.

INTRODUCERE

Este larg acceptat faptul că economiile occidentale se bazează din ce în ce mai mult pe cunoaștere, informație și comunicare (mai degrabă decât pe forță fizică), fapt ce s-a soldat cu inventarea termenului de „economie a cunoașterii”. Globalizarea economică, revoluția digitală și trecerea la producția bazată pe servicii sunt toate componente ale noii economii.

Studiile realizate cu precădere în ultimele două decenii privind alegerile de carieră ale absolvenților de universități relevă câteva aspecte importante de luat în calcul. Indiferent de motive, alegerile profesionale pe care le fac studenții sugerează cu tărie că nu există o legătură semnificativă dintre studiile universitare și carieră [1, p. 232].

În susținerea tezei date un șir de cercetări relevă impactul schimbărilor de pe piața muncii și situația din învățământul superior care au contribuit la această

stare de fapt. Din 1899, odată cu fondarea învățământului superior în România, până în prezent, au avut loc schimbări majore în domeniul respectiv. Astfel, dacă în 1899 reveneau 11 studenți la 10 000 de locuitori, în 2009 numărul acestora a crescut la 432 de studenți la 10 000 locuitori [2]. Prin urmare, în decurs de un secol, gradul de înmatriculare al studenților în învățământul superior raportat la numărul populației s-a majorat de aproape patruzeci de ori, ceea ce ne determină să constatăm că învățământul superior a făcut trecerea de la un învățământ destinat elitelor la unul accesibil maselor. Această creștere și extindere a înmatriculării a ridicat îngrijorări cu privire la faptul dacă cererea de pe piața muncii a ținut pasul cu oferta sau dacă numărul tot mai mare de absolvenți ocupă locuri de muncă care nu necesită neapărat studii superioare și pentru care ar putea fi supracalificați [3].

Potrivit lui A. Chevalier [4], populația cu studii superioare se poate confrunta cu o serie de consecințe:

„actualizarea posturilor de muncă” pentru care anterior nu se cereau studii superioare în posturi destinate absolvenților de învățământ superior, absolvenți de universități recrutați pentru munci necalificate sau angajatori care cresc cerințele de calificare. În plus, odată ce mai mulți tineri intră în învățământul superior, numărul de absolvenți de școli profesionale și tehnice se diminuează, ceea ce determină ca unii angajatori să recruteze absolvenți de învățământ superior pentru locuri de muncă care anterior erau ocupate de tineri fără pregătire specială.

Supracalificarea este definită în câteva moduri. Potrivit lui P. Dolton și A. Vignoles, acest termen desemnează „ocuparea de către un absolvent a unui loc de muncă care nu necesită calificări superioare (sau nu necesită deloc calificări)” [5, p. 180]. A. Chevalier și J. Lindley [6] evaluează supracalificarea din perspectiva satisfacției auto-raportate luând în calcul nivelul de potrivire dintre ocupație și calificări. E. Keep și S. James [7] susțin că piața muncii are o „politică neo-liberală” care a condus la supracalificare pe o piață a muncii caracterizată de un număr mare de „bad jobs” cu abilități scăzute, pe care le ocupă tot mai mulți absolvenți. Astfel, având în vedere diferitele definiții care sunt folosite, nu este surprinzător faptul că estimările ar putea să varieze. În 2011, 13 % din populația ocupată din România era supracalificată pentru jobul pe care îl avea. Anual, peste 130 000 de tineri ies de pe băncile facultăților, dar o mare parte dintre aceștia devin operatori de call center sau ospătari, „sar” dintr-un internship în altul în speranța că se vor angaja undeva, iar în cel mai rău caz ajung casieri la hipermarket [8].

De asemenea, schimbarea caracterului relațiilor dintre angajat și angajator a condus la reamplasarea accentelor în ceea ce privește responsabilitatea privind cariera. Astfel, în a doua jumătate a secolului al XX-lea, relația angajator-angajat era bazată pe principiul reciprocității, ceea ce presupunea că loialitatea angajatului era recompensată de către angajator prin formare profesională continuă, oportunități de dezvoltare a carierei și stabilitatea locului de muncă [9]. Acest model al relațiilor de muncă a sprijinit mediul de lucru și structurile societății de atunci – bărbații erau cei care întrețineau familia, familia era nucleară și locurile de muncă reușeau să ofere stabilitate pe tot parcursul vieții. O atare situație nu mai este valabilă actualmente.

Schimbările globale, economice și tehnologice, au condus la formarea de noi concepte de carieră care să se adapteze reducerii stabilității și securității locurilor de muncă. Reflectând natura schimbătoare a relațiilor angajator-angajat, S.E. Sullivan și I. Baruch sunt de părere că o mare parte din literatura de astăzi privind ca-

riera este influențată de conceptul de carieră protean și modelul de carieră fără limite al lui M.B. Arthur și D.M. Rousseau [10]. Se sugerează că angajații care manifestă o atitudine de carieră proteană sunt capabili să-și „reseteze abilitățile pentru a se potrivi mediului de lucru în schimbare pentru a rămâne rentabili” [9, p. 1545]. Sunt descriși ca „actori ai carierei” care își apreciază libertatea și ale căror trăsături includ flexibilitate și o tendință de învățare continuă [11]. Se afirmă că responsabilitatea pentru managementul carierei revine angajatului, deși acest lucru poate fi sprijinit și facilitat de angajator, iar carieristul protean este condus de valori, realizările sale fiind măsurate prin satisfacție psihologică mai degrabă decât recompense externe. Complementar conceptului protean, dar separat este modelul de carieră fără limite care recunoaște că angajații se pot deplasa liber în diverse organizații și, prin urmare, nu sunt dependenți de un singur angajator pentru realizarea propriei cariere [10].

Competențele individuale, reziliența și adaptabilitatea au devenit mai importante decât angajamentul organizațional pe măsură ce securitatea locului de muncă a scăzut [9, p. 1563].

DESIGN METODOLOGIC

Este important să se dezvolte o mai bună cunoaștere a noii generații de angajați, deoarece caracteristicile acestora necesită adaptarea abordărilor și instrumentelor pedagogice și manageriale. Este obiectivul urmărit de studiul de revistă al literaturii prezentat în acest articol. Mai exact, studiul își propune să prezinte un portret al noilor generații de angajați și se axează, cu precădere, pe absolvenții STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică). Alegerea acestui segment a survenit ca urmare a interesului manifestat de câțiva angajatori din domeniul industriei mecanice din România.

Unul dintre criteriile de selectare a lucrărilor a fost identificarea celor mai recente studii care investighează noua generație de angajați, numiți milenarii, Generația Y sau cea mai recentă generație atribuită în unele surse persoanelor născute după anul 2000 – Generația Z.

S-a recurs la identificarea studiilor științifice din ultimul deceniu pornind de la cuvintele-cheie: „așteptări de carieră ale milenarilor”, „angajați din generația millennials”, „absolvenți de inginerie”. O atenție deosebită s-a acordat secțiunilor care au concordat obiectivelor studiului. Această selecție a lăsat în analiză 31 de articole, două manuale și patru surse on-line relevante pentru interesul de cunoaștere privind noua generație de angajați și care a servit drept reper pentru modelarea discursului științific.

Obiectivul principal al lucrării a fost de a analiza studiile recente care vizează așteptările de carieră ale tinerilor, ținând în special pe cele care au ca subiecți de cercetare absolvenți de inginerie, raportate la contextul actual de angajare și muncă. De asemenea, s-a recurs la studierea cadrului teoretic care să releve în ce măsură motivațiile și valorile studenților sunt predicibile pentru persistența în domeniul ales.

Căutând să se înțeleagă mai bine particularitățile noii generații de angajați, obiectivele de lucru au fost de a examina:

- contextul actual al pieței muncii;
- caracteristicile noii generații de angajați;
- parcursul de carieră al noii generații în mediul muncii complex de astăzi;
- interacțiunea dintre procesul decizional în carieră și contextul în care sunt luate deciziile.
- relația dintre oportunitățile de angajare și strategiile utilizate în construirea carierei.

1. Repere teoretice privind cariera

Pentru a-și elabora reperele teoretice care explorează realitățile educației pentru ocuparea forței de muncă și dezvoltarea carierei, M. Buber, în lucrarea sa *I and Thou* (Ich und Du) (2004, publicată pentru prima dată în 1925) explorează modul în care experimentăm lumea în termenii a două forme de relații: relațiile *'I-Thou'* și *'I-It'*. Relația *'I-Thou'* este despre existența reciprocă și holistică a două ființe – o întâlnire între egali care se recunosc și dialoghează între ei. Prin *'Thou'*, întâlnirea noastră cu celălalt, devenim noi înșine, *'I'* [12]. Când se descrie relația *'I-Thou'*, cuvinte precum dialog, întâlnire, mutualitate și schimb sunt frecvent utilizate. Potrivit lui Olsen [13, p. 567], relația inter-umană *'I-Thou'* este despre mutualitate, atunci când perspectiva noastră despre *'I'* este deschisă ontologic și recunoaște *'Thou'*-ul celorlalți ca fiind independentă de prejudecata noastră despre *'I'*. Spre deosebire de deschiderea ontologică a relației *'I-Thou'*, în relația interumană *'I-It'* există o notabilă absență a dialogului. În loc să fie recunoscuți ca egali, celelalte ființe sunt considerate resurse care trebuie manipulate, utilizate și exploatate pentru a satisface propriile nevoi.

Teoria autoeficacității a apărut recent ca un obiectiv important de înțelegere a experiențelor studenților de la inginerie. Teoria sociocognitivă a lui Bandura definește autoeficacitatea drept evaluarea propriei capacități de a îndeplini o sarcină într-un anumit domeniu. Autoeficacitatea este o parte importantă a înțelegerii implicării elevilor în școală, deoarece este asociată cu tipurile de activități la care aleg să participe, nivelul de efort pe care îl depun, gradul de persistență, nive-

lul de performanță și interesul lor. Sursele de sporire a autoeficacității sunt: experimentarea succesului (experiență în depășirea unor obstacole prin efort și perseverență; vizualizarea scenariilor în care obțin rezultate încununate cu succes), exemple oferite de modelele sociale (succesul sau eșecul celorlalți similari), persuasiunea socială (întărirea verbală sporește credința în autoeficiență), emoțiile și stările resimțite în situațiile dificile (tensiunea e interpretată ca un semn de vulnerabilitate, iar starea dispozițională pozitivă crește credința în autoeficacitate) [14, p. 321].

Spre deosebire de teoria autoeficacității, teoria expectanței-valorii nu a fost atât de des aplicată în studiile asupra studenților de la inginerie, deși mai multe cercetări arată rezultate promițătoare. Potrivit teoriei expectanței-valorii, componentele cheie ale așteptărilor și alegerilor în carieră sunt influențate de abilități, așteptări privind succesul, valoarea atribuită de subiect sarcinii și influența socializării. Abilitatea include atât abilitatea relativă, cât și din cea absolută. Abilitatea relativă se referă la utilizarea standardelor sau criteriilor comparative în capacitatea de a judeca, cum ar fi performanța obținută de persoanele similare sau poziția unui student în grupul de colegi. În timp ce capacitatea absolută se referă la utilizarea unui standard absolut (de exemplu, standardele curriculare) în evaluarea competenței unui student. În concordanță cu conceptul de „avantaj relativ sau comparativ” propus de economiști și sociologi, abilitatea absolută și abilitatea relativă influențează în egală măsură procesul decizional al studenților privind cariera. Așteptările privind succesul sunt definite ca fiind încrederea unui student despre cât de bine se va descurca într-o sarcină viitoare. Valoarea atribuită de subiect sarcinii este multidimensională, alcătuită din valoarea intrinsecă (satisfacție), valoarea utilității (valoarea instrumentală a sarcinii care să contribuie la îndeplinirea obiectivelor personale), valoarea realizării (importanța de a face bine o sarcină dată) și costul. Componenta socializării constă în influențele culturale și contextuale asupra dezvoltării convingerilor, a interesului și a valorilor personale (de exemplu, influențele familiei, colegilor și profesorilor).

Teoria identificării academice este definită ca măsura în care un individ își definește sinele printr-un rol sau performanță în mediul academic. Formarea identificării academice este procesul prin care indivizii: (1) câștigă o înțelegere mai exactă a competențelor lor; (2) dezvoltă o mai bună înțelegere a valorilor; (3) își bazează stima de sine pe aceste valori. Astfel, pe lângă convingerile de competență, valorile joacă un rol critic în dezvoltarea identificării universitare [14, p. 322].

2. Caracteristici ale noii generații de angajați

O generație este circumscrisă în funcție de vârstă, adică grupează toate persoanele născute într-o anumită perioadă, dar și de evenimente cheie care vor modela, până la un anumit punct, caracteristicile distinctive ale unui grup de populație. Conceptul de generație se bazează pe ideea că unul sau mai multe evenimente istorice au marcat copilăria și adolescența acestor oameni și le determină „memoria colectivă”. Fiecare generație este determinată de un context economic specific, de evoluțiile tehnologice și de peisajul cultural.

Cercetătorii disting cinci generații [15, p. 4]:

1. Generația de tradiționaliști, cei născuți între 1922 și 1945;
2. Generația de baby boomers, cei născuți între 1946 și 1964;
3. Generația X, cei născuți între 1965 și 1979;
4. Generația Y, cei născuți între 1980 și 2000;
5. Generația Z, cei născuți între 1995 și 2010.

Denumirea fiecărei generații poate fi explicată, astfel:

- Generația tradiționaliștilor, care se mai numește și generația datoriei și a loialității, a fost marcată de cele două războaie mondiale.

- Generația baby boomers este a celor născuți în perioada de creștere a natalității (baby boom în engleză) în urma celui de-al Doilea Război Mondial. Această generație a beneficiat de oportunități economice largi și ocuparea forței de muncă deplină.

- Generația X se confruntă cu criza economică din anii 1970 și șomajul masiv, găsindu-și greu locuri de muncă stabile și bine plătite, fapt care a creat un sentiment de incertitudine. Născuți într-o perioadă în care divorțurile erau tot mai frecvente, persoanele din generația X au crescut cu „cheia la gât”, fapt care i-a determinat să dezvolte multă independență și inventivitate. Aceștia sunt obișnuiți cu mediile schimbătoare și competitive. Și-au văzut părinții trecând prin primul val de reduceri de personal și de restructurare organizațională. Sunt astfel mai îndepărtați de companie sau organizație și mai puțin înclinați să-și ofere loialitatea, mai ales că perspectivele de pensionare nu sunt la fel de strălucite ca pentru generațiile anterioare și că securitatea locului de muncă trezește îngrijorare. Reprezentanții acestei generații sunt pregătiți să muncească atâta timp cât eforturile lor sunt apreciate și recunoscute. Obișnuiți să caute soluții la probleme, dau dovadă de independență și creativitate, uneori chiar de imprudență.

- Generația Y, cunoscută și sub denumirea de „Millennials”, este prima generație care a crescut cu internetul, prin urmare, folosește cu ușurință tehnologia.

Persoanele respective se descurcă bine în mediile care presupun urgență în îndeplinirea sarcinilor, fiind multifuncționale. Caută performanță și eficiență, provocări creative și proiecte cu termene limită specifice, ca să-și poată gestiona singuri sarcinile. Ei cer feedback imediat și sunt entuziasmați de munca în echipă. Provenind din familii mai mici și cu resurse mai consistente, părinții s-au dedicat educației lor. Prin urmare, ei sunt mai dependenți de părinții lor și sunt obișnuiți să primească feedback regulat. Locurile lor de muncă trebuie să fie flexibile, să ofere opțiuni de telecomunicații, precum și oportunități de muncă cu jumătate de normă sau să poată programa concedii temporare. În general, putem spune că sunt mai loiali stilului lor de viață decât muncii și nu doresc să-și sacrifice viața privată pentru a-și satisface ambițiile profesionale. Dimensiunea colectivă fiind importantă pentru ei, aceștia promovează interacțiunile, inclusiv pe rețelele sociale. Ei caută constant idei noi, schimbare, inovație. Y este generația cea mai încrezătoare, pentru că a învățat să-și dezvolte stima de sine. Răbdarea nu este atutul lor principal: ei caută un sentiment de realizare imediată. În caz contrar, vor căuta alt loc de muncă.

- Generația Z nu a cunoscut viața în afara conexiunii la rețea. Reprezentanții acesteia sunt atașați de telefoane (chiar mai mult decât generația Y), dar preferă discuțiile față către față la locul de muncă. Sunt mari consumatori de produse tehnologice distractive (inclusiv console de jocuri). Prețuiesc confidențialitatea mai mult decât Gen Y (care publică aproape totul peste tot), sunt mult mai selectivi în ceea ce distribuie. Evită confruntarea și folosesc dialogul pentru a înțelege realitatea care îi înconjoară. Onestitatea și transparența sunt valori fundamentale pentru ei. Sunt educați, realiști și pragmatici.

Definiția milenarilor este mai largă și cuprinde atât Generația Y, cât și Generația Z.

3. Așteptările de carieră ale milenarilor

Un șir de studii care au investigat aspirațiile de carieră ale studenților de la inginerie au arătat că nu toți aspiră să urmeze o carieră în inginerie din varii motive. G. Lichtenstein și colab. [1] raportează că 44 % dintre studenții chestionați nu erau siguri de viitoarea lor carieră și 14 % nu doreau să urmeze ingineria. Pe de altă parte, B.D. Jones și col. [13] au descoperit că studenții de la inginerie din anul I au avut atitudini mai pozitive față de urmarea unei cariere în inginerie la începutul anului decât la sfârșitul lui. Posibilele motive pentru aceasta, după cum au subliniat autorii, au avut legătură cu curriculumul și oferta de cursuri. Deși au fost propuse mai multe recomandări pentru reorgani-

zarea programelor de inginerie și s-au făcut eforturi în această direcție, lacunele persistă încă în majoritatea programelor de inginerie după cum se arată în unele lucrări.

O carență a studiilor ce examinează aspirațiile de carieră ale studenților este că acestea captează deciziile studenților într-un moment anume de timp, dar deciziile date s-ar putea schimba semnificativ ulterior. În plus, răspunsurile studenților pot părea mai hotărâte decât ar fi în realitate. O explicație ar fi că mulți studenți nu au înțelegerea exactă despre carieră și ceea ce implică aceasta. Preocupările lor se schimbă semnificativ odată ce sunt angajați. Interesul lor se îndreaptă apoi către împlinirea personală la locul de muncă, satisfacția pe care o găsesc în actul de muncă în sine [16, p. 155]. Un alt motiv este că absolvenții sunt influențați de cererea pieței muncii și politicile de recrutare ale angajatorilor. Deși nu toți absolvenții își desfășoară cariera dorită, S.L. Rynes [17, p. 151] afirmă că este important să investigăm preferințele studenților într-un stadiu incipient, cum ar fi nivelul universitar, când sunt mai puțin influențați de factori externi precum piața muncii, condițiile organizaționale sau familiale. Prin urmare, aspirațiile tinerilor nu sunt statice sau determinate odată pentru totdeauna, ele prind contur mai întâi în cadrul modelelor de educație și de socializare și sunt remodelate pe măsură ce noile experiențe îmbogățesc traiectoria vieții.

Există dovezi că așteptările sunt un predicator mai bun al viitoarelor realizări educaționale și ocupaționale decât aspirațiile [18, p. 476], în cazul când elevii dezvoltă așteptări, tind să reflecte propriile abilități și constrângeri structurale. Elevii cu abilități diferite ar putea lua în considerare varii factori atunci când dezvoltă așteptări educaționale și de carieră STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică). După cum constată S.W. Han în cercetarea sa [19, p. 13], contextul macrosocial și economic (măsurat de atitudinile societății față de știință și tehnologie) influențează așteptările studenților privind cariera STEM alături de factorii demografici, familiari, abilitățile absolute și relative, factorii psihologici, contextul școlar. Dar acești factori au o influență diferită în funcție de performanța academică a studenților. Astfel încât valoarea atribuită de subiect sarcinii este asociată așteptărilor de carieră ale studenților cu performanțe ridicate, în timp ce atitudinea societății față de știință și tehnologie nu e asociată cu așteptările de carieră ale acestor studenți. Prin urmare, factorii individuali sunt cei ce determină așteptările de carieră ale studenților performanți.

De asemenea, studiile relevă că tinerii sunt preocupați de menținerea unui echilibru dintre viața personală și cea profesională. Unor absolvenți le displac

costurile personale și familiale pe care le presupun orele prelungite de lucru sau deplasările de serviciu, întrucât optează pentru un stil de viață mai echilibrat [20, p. 12]. Tinerii sunt purtători de proiecte profesionale, dar mai ales de proiecte personale de actualizat. Din acest motiv, continuă să-și dorească un loc de muncă care să fie o sursă de împlinire și valoare de sine, dar în viața lor, în general, doresc să obțină „bunăstare”, o situație care este în mod necesar armonizarea diferitelor sfere ale vieții lor [16, p. 156].

Un șir de cercetări indică importanța influenței sociale asupra deciziilor de carieră și implică plasaarea într-o lumină pozitivă a sugestiilor primite de la persoane din anturaj. Mai mult, influența socială ar fi unul dintre factorii decisivi în modelul de luare a deciziilor. Persoanele cel mai des menționate de participanți ca având un rol de susținere erau de cele mai multe ori membri ai familiei.

Așteptările de carieră contribuie la formarea identificării organizaționale. Odată ce angajații sunt conștienți de sprijinul angajatorilor privind așteptările lor de carieră, aceștia tind să ofere un sprijin mai mare instituției și să-și sporească nivelul de identificare organizațională [21, pp. 4-5].

Mihaela Feodorof, executive coach și business consultant menționează: „Profesioniștii din generația nouă sunt flexibili, ceea ce presupune că angajatorul trebuie să-i ofere diversitate angajatului, să-l provoace, să nu-l ducă în muncă de rutină. Pentru tinerii din Generația Z salariul este un aspect important pentru că în primii ani de activitate factorii care îi stimulează sunt de natură materială: mașină, casă, credit, întemeierea unei familii.

De asemenea, tinerii de astăzi sunt o provocare pentru recrutori deoarece creează tot felul de situații ce-i nedumeresc pe aceștia. Este în firea tinerilor să nu se țină de programări, să nu se prezinte la interviuri, să semneze contract și să nu mai vie la muncă. Generația actuală este emoțională, cu mai multă creativitate, dorință de a explora. Acești tineri sunt extravertiți, le plac relațiile în care sunt valorizați, dacă relațiile nu sunt pe potriva așteptărilor, atunci salariul, clădirea în care lucrează și proiectele nu mai contează” [22].

Generația Z se caracterizează prin capacitatea de a trece de la un conținut la altul. Unii dintre acești tineri au dificultăți de concentrare din cauza citirii conținuturilor scurte și intermitente pe rețelele sociale. Atunci când se confruntă cu cea mai simplă întrebare sau dificultate, mulți au reflexul de a căuta răspunsul pe Google. Mobilitatea fiind a doua lor natură, tinerii din generația Z sunt asociați cu termenul „slasher”, adică acțiunea de a combina mai multe activități. Pentru 64 % dintre aceștia, desfășurarea mai multor activități

profesionale în același timp va deveni normă în următorii zece ani, potrivit unui studiu realizat de J. Ipsos la sfârșitul anului 2017 [23].

Tinerii din generația Z arată un remarcabil spirit de adaptare la schimbările de pe piață: creșterea contractelor pe termen scurt, rata ridicată a șomajului, apariția de noi profesii. De fapt, unul din doi preferă statutul de lucrător temporar sau de „liber profesionist”.

Rezumând rezultatele studiului Millennial Survey 2019, se poate deduce că tinerii din generațiile Y și Z caută experiențe satisfăcătoare care să combine munca, plăcerea, instruirea și autonomia: 55 % aspiră la mai multă flexibilitate în ceea ce privește orele și locul de muncă, 49 % ar dori să lucreze într-o organizație cu o adevărată cultură corporativă și 35 % preferă să lucreze într-o companie care le-ar oferi posibilitate de învățare continuă [24].

4. Conceptualizarea capacității de angajare a absolvenților

K. Purcell, N. Wilton și P. Elias [25] ne amintesc că abilitățile tangibile de angajare nu pot fi furnizate de o singură sursă, iar cariera poate să nu fie liniară. Cariera poate evolua lent, poate implica începuturi greșite sau o regândire, poate fi afectată de schimbări sociale și circumstanțe personale și poate implica studii ulterioare. Pentru a aprecia și a înțelege dificultățile pe care unii absolvenți le experimentează atunci când caută un loc de muncă, este important să recunoaștem că traseele de carieră nu trebuie văzute izolat de factorii sociali și emoționali în care își desfășoară activitatea indivizii. Părinții, familia, mediul și evenimentele influențează cariera unei persoane. Genul, vârsta, abilitățile și interesele lor, aria geografică, climatul politic și economic au și ele o influență.

În opinia lui S. Williams și colab. [26], capacitatea de angajare a absolvenților de facultăți este concentrată preponderent pe explicații de angajabilitate la nivel individual. Această analiză identifică patru dimensiuni centrale ale capacității de angajare: (1) dimensiunea capitalului uman, ce se referă la abilitățile pe care le dobândește un individ prin educație și instruire formală; (2) o dimensiune a capitalului social ce se referă la conexiunile și relațiile sociale pe care o persoană le-ar putea folosi pentru a-și spori capacitatea de angajare; (3) o dimensiune a capitalului cultural ce se referă la situații pe care individul le-a trăit și care își sporește potrivirea cu ideile, obiceiurile și comportamentul potențialilor angajatori; (4) și, în cele din urmă, o dimensiune psihologică referitoare la caracteristicile psihologice care ar putea întări capacitatea individuală de a găsi și menține un loc de muncă (de exemplu, autoeficacitatea sau dorința de a fi mobil). În

plus, conceptualizările de angajabilitate sunt, de asemenea, axate pe strategii de autogestionare a carierei și inițiative de dezvoltare a abilităților.

Conceptualizarea angajabilității absolvenților ca set de trăsături și abilități individuale este una dintre cele mai populare definiții din literatură și abordează identificarea combinației „corecte” de abilități, atitudini și trăsături individuale care pot spori oportunitățile de angajare ale absolvenților. Aceste abilități sau competențe sunt deseori desemnate drept abilități non-tehnice sau generice și cuprind „abilitățile, capacitățile și atributele cognitive, sociale, de autogestionare și administrative pe care trebuie să le dețină absolvenții pentru a deveni specialiști în domeniul lor” [27, p. 776]. Se consideră că abilitățile date sunt de o importanță critică pentru mobilitatea în carieră (în special, mobilitatea inter-organizațională), deoarece sunt transferabile între ocupații sau organizații distincte și sunt ușor aplicate în diferite contexte de muncă. La fel de evidențiată în studiile semnate de A. Lau, M. Pang [28] și B. Okay-Sommerville și D. Scholarios [29], construirea rețelei este privită de absolvenți pentru o abilitate vitală pentru mobilitatea intra- și inter-organizațională. În același context, în lucrarea lui A. Tymon [30], studenții intervievați au subliniat un set de atribute personale ca fiind esențiale în îmbunătățirea capacității lor de angajare, cele mai menționate fiind flexibilitatea, adaptabilitatea, angajamentul, străduința și dedicarea. În plus, abilitățile de comunicare, munca în echipă, capacitatea de a planifica și organiza munca în mod eficient și de a stăpâni tehnologiile informaționale au fost percepute drept competențe generale care erau legate de așteptările angajatorilor și de angajabilitate. Prin urmare, aceste studii arată că posedarea abilităților și competențelor generice sunt indispensabile pentru capacitatea de angajare a unui individ.

Un alt neajuns al perspectivei psihologice sau individuale asupra angajabilității este faptul că pune un accent exagerat pe factorii individuali, ceea ce subminează rolul factorilor structural-contextuali. În acest sens, mai mulți autori au subliniat semnificația condițiilor pieței muncii. Într-un context de recesiune economică prelungită, există mai puține alternative privind locurile de muncă și acest lucru constrânge ușurința mobilității individuale și tranziției în carieră.

În opinia lui L. Holmes [31], angajabilitatea absolvenților este mai bine înțeleasă ca un proces de construire a identității în care absolventul își asumă instrumentele de angajabilitate disponibile și se prezintă angajatorului drept „demn de angajare”. Abordarea procesului identitar nu respinge relevanța limitelor carierei pentru angajabilitatea absolvenților, dar recu-

noaște implicit necesitatea negocierilor individuale și a ajustărilor personale într-un anumit context social.

În schimb, mai mulți cercetători sunt foarte critici cu privire la discursul politic dominant în învățământul superior în ceea ce privește utilitatea abilităților de autodezvoltare pentru a deveni atractivi pe piața muncii. Acești cercetători consideră discursul în cauză ca fiind înșelător, deoarece decontextualizează angajabilitatea, trecând cu vederea dezavantajele tradiționale ale pieței muncii care sunt legate de discriminare de sex, vârstă sau apartenență etnică, incluzând alte dezavantaje socioculturale și economice. N. Wilton concluzionează că „dezvoltarea abilităților de angajare sunt departe de a fi un panaceu pentru oportunitățile inegale pe piața muncii” [32, p. 97]

Potrivit lui J. Roper, S. Ganesh și K. Inkson [33], accentul pus pe autogestionarea carierei în cadrul discursului dominant asupra carierelor și angajabilității este o fațadă pe care angajatorii o folosesc pentru a distanța orice responsabilități pentru securitatea locului de muncă și implicarea în dezvoltarea carierei angajaților lor. C. Sin și G. Neave [34] subliniază faptul că, deși angajatorii ar trebui să sprijine angajații prin programe de formare la locul de muncă, aceștia se abțin adesea să o facă din două motive: investiția în formare este văzută ca un cost, iar deseori aceștia nu intenționează să angajeze permanent; și, pe de altă parte, angajatorii se tem că investiția în programe de formare pentru angajați i-ar determina pe aceștia să părăsească organizația pentru a lucra pentru concurenți. Discursul în cauză este strâns legat de conceptul de carieră fără limite [11], care centralizează responsabilitatea individuală privind dezvoltarea competențelor profesionale și a activităților de învățare pe tot parcursul vieții ce susțin modele de mobilitate profesională ridicate între organizații și/sau ocupații distincte. Dominația teoriei carierei fără limite a umbrit importanța constrângerilor contextuale privind angajabilitatea și a încercat să înlocuiască loialitatea angajaților, precum și partajarea responsabilității organizațiilor pentru managementul carierei, exclusiv pe seama individului. Mai mult, literatura cu privire la cariera fără limite și abilitățile de angajare nu sunt în stare să explice cariere nesatisfăcătoare sau supracalificarea care afectează în prezent un număr considerabil de absolvenți.

Prin urmare, este important să privim capacitatea de angajare drept un set de comportamente relevante pentru carieră care implică experiența reală de a găsi și de a păstra un loc de muncă de-a lungul timpului. Acest lucru sugerează că, atunci când indivizii își evaluează subiectiv capacitatea de angajare, ei iau în considerare, de asemenea, cât succes au avut în obținerea unor rezultate specifice în carieră, cum ar fi o

promovare în cadrul organizației lor actuale. Astfel, o conceptualizare utilă a capacității de angajare ar trebui să permită includerea atât a factorilor interni ai forței de muncă, cât și ai celor externi asociați pieței muncii.

O definiție utilă a angajabilității absolvenților se referă la „capitalul uman, capitalul social, comportamentele și atributele individuale care stau la baza angajabilității indivizilor, în combinație cu contextul pieței muncii care influențează ocuparea forței de muncă” [35, p. 3].

Angajabilitatea este influențată de o mulțime de alți factori, inclusiv evenimente întâmplătoare. Percepția studenților privind profesia poate influența puternic alegerile lor de carieră. Cu toate acestea, mulți studenți care au avut o expunere limitată la profesie își pot baza deciziile pe perspective limitate sau distorsionate. De exemplu, o singură experiență de stagiu, fie ea pozitivă sau negativă, poate deveni baza generalizărilor excesive referitoare la condițiile, responsabilitățile și opțiunile de carieră. Studenții pot avea o neliniște persistentă în ceea ce privește oportunitățile de carieră. Unii cercetători susțin că studenții ar putea avea identități profesionale nedezvoltate (sau subdezvoltate) legate de carierele asociate cu specializarea lor universitară. În consecință, studenții ar putea să nu creadă că diploma de licență îi leagă de o carieră.

În altă ordine de idei, conceptul de carieră s-a modificat foarte mult în ultimele decenii. Absolvenții nu consideră primul loc de muncă ca fiind o alegere pe viață, ci îl percep drept primă experiență, dar de fapt se așteaptă să aibă diverse experiențe profesionale. Ei cred că abilitățile dobândite în cursul studiilor universitare vor fi apreciate de angajator, indiferent de domeniu. În consecință, deciziile absolvenților privind cariera sunt maleabile, tocmai pentru că ei sunt deschiși la o serie de alternative.

Cu toate acestea, există îngrijorarea că acceptarea, imediat după absolvire, a unui loc de muncă pentru care absolventul e supracalificat ar putea condiționa subocuparea în viitor și, prin urmare, primul loc de muncă ar putea fi decisiv pentru viitoarea traiectorie de angajare. Potrivit lui Dolton și Vignoles: „Un post inferior la primul loc de muncă poate fi dificil de recuperat din cauza abilităților neutilizate. În același timp, cum o persoană a ocupat un post de muncă inferior pregătirii sale, ar putea mai greu să treacă la un post de muncă mai solicitant, întrucât angajatorii ar putea lua experiența anterioară ca un semnal negativ al capacităților și/sau motivației scăzute” [5, p. 20].

Conform unor studii, se pare că există două căi pentru absolvenții de informatică și inginerie: o minoritate care face munci de înaltă calificare și cealaltă

tă parte care face munci de rutină sau intră în șomaj. O proporție mică de absolvenți STEM găsesc ocupații STEM cu înaltă calificare în termen de șase luni de la absolvire. Chiar și la discipline precum ingineria și informatica, unde enunțurile de „lipsă” și „criză” au fost cele mai puternice și mai susținute, doar puțin peste o treime dintre absolvenți sunt angajați în astfel de posturi la șase luni după absolvire. O explicație ar fi că pentru absolvenți carierele STEM ar putea părea mai puțin atractive și sectorul nu oferă suficienți bani și oportunități pentru a-i atrage pe studenții străluciți. Un alt motiv ar fi că angajatorii din domeniul STEM au recrutați slabi. Unele dovezi în acest sens sunt oferite în revizuirea abilităților ingineresti întreprinsă de profesorul J. Perkins. În opinia sa, o parte a problemei este că angajatorii STEM „nu sunt atât de activi pe cât ar putea fi” în atragerea absolvenților. După cum menționează cercetătorul, la târgurile de muncă studenții spun că reprezentanții băncilor și firmelor de contabilitate sunt „foarte persuasivi, încercând să vă convingă să veniți în lumea lor”, în timp ce angajatorii STEM mai tradiționali sunt „timizi și nu la fel de convingători că viața ar putea fi interesantă alături de ei” [5, p. 20].

CONCLUZII

Schimbările din lumea muncii sunt condiționate de accesul maselor la studii superioare, ceea ce condiționează o inflație academică. Supracalificarea este un fenomen destul de răspândit în spațiul european, inclusiv cel românesc, ceea ce presupune că pe piața muncii este un număr mare de „bad jobs” cu abilități scăzute, pe care le ocupă tot mai mulți absolvenți de facultăți. Schimbările globale, economice și tehnologice au condus la formarea de noi concepte de carieră adaptate reducerii stabilității și securității locurilor de muncă.

Aspirațiile de carieră ale tinerilor nu sunt statice sau determinate odată pentru totdeauna, ele prind contur mai întâi în cadrul modelelor de educație și de socializare și sunt remodelate pe măsură ce noile experiențe îmbogățesc traiectoria vieții. Studiile relevă că tinerii sunt preocupați de menținerea unui echilibru dintre viața personală și cea profesională.

Tinerii Y și Z sunt extravertiți, le plac relațiile în care sunt valorizați, caută experiențe satisfăcătoare care să combine munca, plăcerea, instruirea și autonomia. Unii dintre acești tineri au dificultăți de concentrare din cauza citirii conținuturilor scurte și intermitente pe rețelele sociale. Mobilitatea fiind a doua lor natură, tinerii din generația Z sunt asociați cu termenul „slasher”, adică acțiunea de a combina mai mul-

te activități. Unul din doi preferă statutul de lucrător temporar sau „liber profesionist”.

Angajabilitatea este influențată de patru dimensiuni: capitalul uman, social, cultural și psihologic. Aceasta implică experiența reală de a găsi și de a păstra un loc de muncă de-a lungul timpului. O conceptualizare utilă a capacității de angajare ar trebui să includă atât factorii interni ai forței de muncă, cât și cei externi asociați pieței muncii.

În concluzie, studiile relevă argumentul potrivit căruia parcursul de carieră al unui tânăr trebuie să fie un efort concertat al diferitor actori. Prin urmare, mai multe entități guvernamentale și factori de decizie politici în domeniul învățământului superior, precum și angajatori, trebuie să își asume o parte din responsabilitate în elaborarea politicilor și practicilor care vizează promovarea și susținerea milenarilor în lumea muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. Lichtenstein G., Loshbaugh H.G., Claar B., Chen H. L., Jackson K., & Sheppard S.D. An Engineering Major Does Not (Necessarily) an Engineer Make: Career Decision Making Among Undergraduate Engineering Majors. In: *Journal of Engineering Education*, 2009, 98(3), pp. 227-234, doi:10.1002/j.2168-9830.2009.tb01021.x
2. Petrescu I., Anghelache C. Geneza și evoluția învățământului superior din România în date statistice. București: Editura Economică, 2018, 574 p.
3. Smith E. & White P. A 'great way to get on'? The early career destinations of science, technology, engineering and mathematics graduates. In: *Research Papers in Education*, 2017, 32:2, 231-253, doi: 10.1080/02671522.2016.1167236
4. Chevalier A. "Graduate Over-Education in the UK." Centre for the Economics of Education Discussion, 2000, Paper 7, London School of Economics.
5. Dolton P., & Vignoles A. The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. In: *Economics of Education Review*, 2000, 19(2), 179-198, [http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7757\(97\)00036-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7757(97)00036-8)
6. Chevalier A., & Lindley J. Overeducation and the skills of UK graduates. In: *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 2009, 172(2), 307-337, doi:10.1111/j.1467-985x.2008.00578.x
7. Keep E., and James S. A Bermuda Triangle of Policy? 'Bad Jobs', Skills Policy and Incentives to Learn at the Bottom End of the Labour Market. In: *Journal of Education Policy*, 2012, 27 (2): 211-230.
8. Mirea C. Supracalificarea tinerilor români: sunt absolvenți de facultate, dar lucrează ca barmani, ospătari, promotori sau în call center. *Business Magazine* (2014, 19 februarie). [on-line] <https://www.businessmagazin.ro/analize/resurse-umane/supracalificarea-tinerilor-romani-sunt-absolventi-de-facultate-dar-lucreaza-ca-barmani-ospatari-promotori-sau-in-call-center-12107524> (vizitat la 16.01.2021).

9. Sullivan S.E. & Baruch Y. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. In: *Journal of Management*, 2009, 35(6), 1542-1571, doi:10.1177/0149206309350082
10. Crocitto M., Arthur M. B. & Rousseau D. M. (1998). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. In: *The Academy of Management Review*, 23(1), 176, doi:10.2307/259107
11. Hall D.T. Protean Careers of the 21st Century. In: *Academy of Management Perspectives*. 1996, 10(4), 8-16, doi:10.5465/ame.1996.3145315
12. Buber M. I and Thou. Translate by Smith, R.G., Edinburgh: T. & T. Clark, George Street, 1938, p. 127.
13. Guilherme A., and Morgan W. J. Martin Buber's Philosophy of Education and Its Implications for Adult Non-Formal Education. *International Journal of Lifelong Education*, 2009, 28 (5): 565-581.
14. Jones B.D., Paretto M.C., Hein S.F., & Knott T.W. An Analysis of Motivation Constructs with First-Year Engineering Students: Relationships Among Expectancies, Values, Achievement, and Career Plans. In: *Journal of Engineering Education*, 2010, 99(4), 319-336.
15. Dejoux C. & Wechtler H. Diversité générationnelle: implications, principes et outils de management. In: *Management & Avenir*, 2011, 43, 227-238, <https://doi.org/10.3917/mav.043.0227>
16. Ancil M. Les nouvelles generations et le sens du travail. Quebec: Departament de Sociologie Faculte des Sciences Sociales Universite Laval. 2006. p. 181.
17. Rynes S.L. Career transitions from engineering to management: Are they predictable among students? In: *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 30(2), 138-154, doi:10.1016/0001-8791(87)90014-5
18. Goyette K. A. College for Some to College for All: Social Background, Occupational Expectations, and Educational Expectations over Time. In: *Social Science Research*, 2008, 37 (2): 461-484.
19. Han S.W. What motivates high-school students to pursue STEM careers? The influence of public attitudes towards science and technology in comparative perspective. In: *Journal of Education and Work*, 2017, 30:6, 632-652, doi:10.1080/13639080.2017.1329584
20. Santos G.G. Career boundaries and employability perceptions: an exploratory study with graduates. In: *Studies in Higher Education*, 2020, 45:3, 538-556, doi:10.1080/03075079.2019.1620720
21. Kong H., Okumus F. & Bu N. Linking organizational career management with Generation Y employees' organizational identity: The mediating effect of meeting career expectations. In: *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 2020, 29:2, 164-181, doi: 10.1080/19368623.2019.1616644
22. Cornea R. Cum se comportă angajații din Generația Z pe piața muncii. În: *Ziarul financiar*, 2020, [on-line] <https://www.zf.ro/zf-24/cum-se-comporta-angajatii-din-generatia-z-pe-piata-muncii-cei-din-generatia-noua-sunt-flexibili-dar-mai-putin-organizati-fac-repede-schimbari-si-vor-feedback-constant-companiile-nu-ii-inteleg-18850952>. (vizitat la 22.02.2021).
23. Piron J. Revolution@Work: de la Peur à l'Attente. Plateforme Ipsos, 2017, 21 noiembrie. [on-line] <https://www.ipsos.com/fr-fr/revolutionwork-de-la-peur-lattente-0> (vizitat la 25.02.2021).
24. Cheron F. Millennial Survey 2019. Deloitte. 2019. [on-line] <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/talents-et-ressources-humaines/articles/millennial-survey.html> (vizitat la 25.02.2021).
25. Purcell K., Wilton N. and Elias P. Hard Lessons for Lifelong Learners? Age and Experience in the Graduate Labour Market. In: *Higher Education Quarterly*, 2007, 61 (1): 57-82.
26. Williams S., Dodd L.J., Steele C., and Randall R. A Systematic Review of Current Understandings of Employability. In: *Journal of Education and Work*, 2016, 29 (8): 877-901.
27. Jackson D. Business Graduate Employability: Where are We Going Wrong? In: *Higher Education Research & Development*, 2013, 32 (5): 776-790.
28. Lau A., and Pang M. Strategies to Strengthen Graduate Employees' Employment Position. In: *Education and Training*, 2000, 42 (3): 135-149.
29. Okay-Sommerville B., Scholarios D. Position, Possession or Process? Understanding Objective and Subjective Employability During University-to-work Transitions. In: *Studies in Higher Education*, 2017, 42 (7): 1275-1291.
30. Tymon A. The student perspective on employability. In: *Studies in Higher Education*, 2013, 38(6), 841-856, doi:10.1080/03075079.2011.60440
31. Holmes L. Competing Perspectives on Graduate Employability: Possession, Position or Process? In: *Studies in Higher Education*, 2013, 38 (4): 538-554.
32. Wilton N. Do Employability Skills Really Matter in the UK Graduate Labour Market? The Case of Business and Management Graduates. In: *Work, Employment and Society*, 2011, 25 (1): 85-100.
33. Roper J., Ganesh S., and K. Inkson. Neoliberalism and Knowledge Interests in Boundaryless Careers Discourse. In: *Work, Employment and Society*, 2010, 24 (4): 661-679.
34. Sin C., and Neave G. Employability Deconstructed: Perceptions of Bologna Stakeholders. In: *Studies in Higher Education*, 2016, 41 (8): 1447-1462.
35. Clarke M. Rethinking Graduate Employability: The Role of Capital, Individual Attributes and Context. In: *Studies in Higher Education*, 2018, 43 (11): 1923-1937.
36. Arthur M.B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. In: *Human Relations*, 2008, 61(2), 163-186, doi:10.1177/0018726707087783
37. Guilherme A., and Morgan W. J. Martin Buber's Philosophy of Education and Its Implications for Adult Non-Formal Education. In: *International Journal of Lifelong Education*, 2009, 28 (5): 565-581.