



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



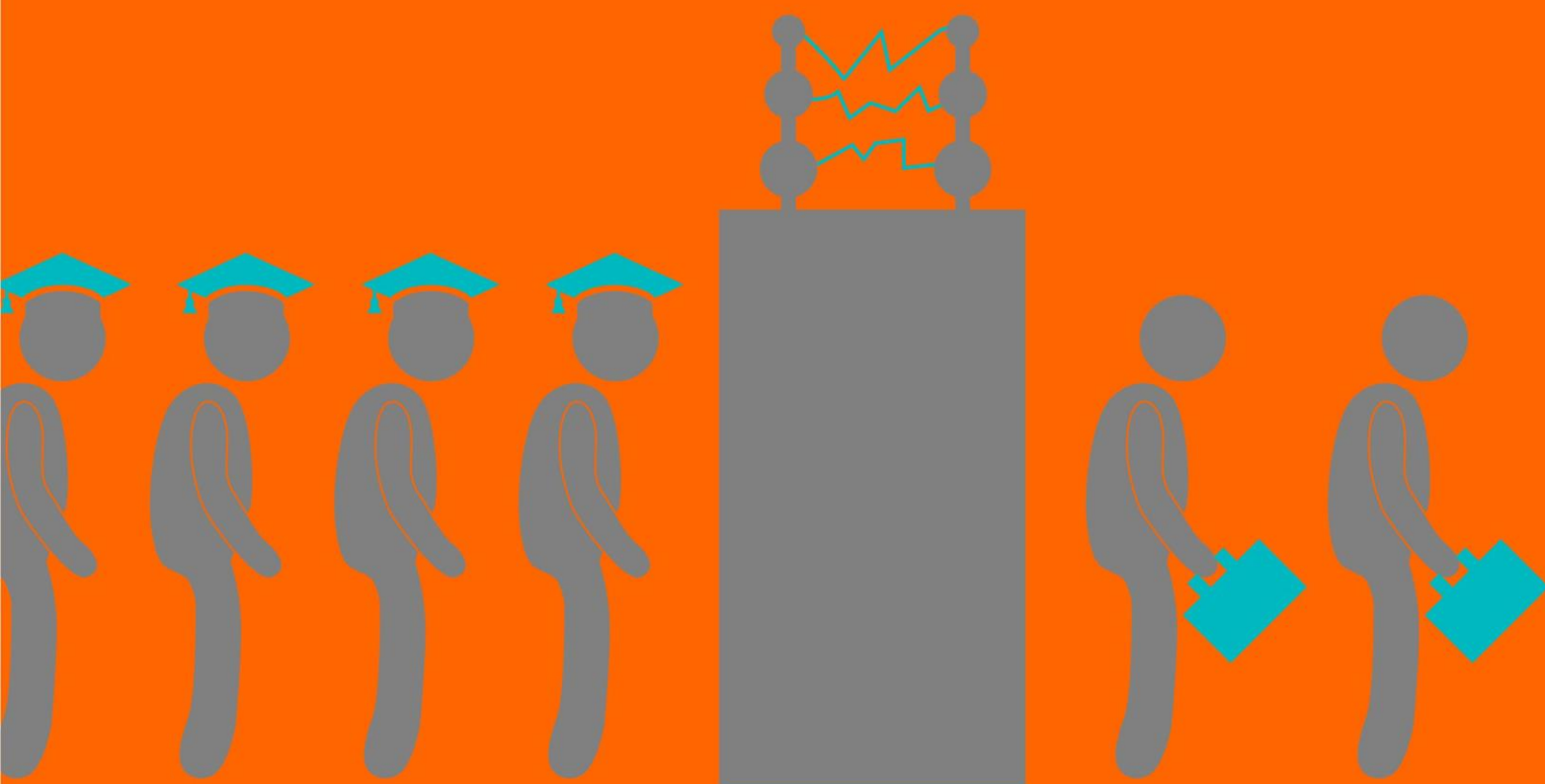
OIPOS DRU



Investește în oameni!

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

Studiu asupra inserției socio-profesionale pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior



Cuprins

Inserția socio-profesională pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior

1. Introducere	3
2. Dinamica pe piața grupului țintă	4
3. Obiectivul studiului	9
4. Managementul Facilităților ca oportunitate pentru grupul țintă	10
4.1. Facility management. Definiții și standarde	10
4.2. Apariția și dezvoltarea managementului facilităților	12
4.3. Servicii acoperite de FM, ca oportunități de specializare pentru absolvenți	12
4.4. Piața globală de managementul facilităților. Statistici și tendințe	14
4.5. Identificarea competențelor specifice în managementul facilităților	16
4.6. Managementul facilităților în România	20
5. Demersul studiului în contextul proiectului “Fii profesionist!”	32
6. Metodologia de realizare a studiului	
6.1. Ipoteza de lucru	35
6.2. Structura și caracteristicile lotului participant la studiu	35
6.3. Structura metodei de cercetare.....	35
6.4. Tipologia întrebărilor	36
6.5. Metoda de administrare	36
6.6. Prelucrarea datelor	36
7. Prelucrare date. Rezultate obținute.....	39
8. Interpretare date și concluzii	75
9. Bibliografie	80
10. Anexa 1.....	81
11. Anexa 2.....	85
12. Anexa 3.....	90

1 | introducere

O condiție esențială pentru creșterea competitivității și atractivității învățământului superior românesc o reprezintă adaptarea acestuia la evoluțiile și realitățile pieții forței de muncă. Creșterea gradului de inserție socio-profesională pe piața muncii a absolvenților de învățământ superior constituie un obiectiv la fel de important pentru toate părțile trinomului universitate-absolvent-angajator. În acest sens, cunoașterea realităților pieții forței de muncă, a oportunităților ce se oferă, dar și a cerințelor pe care angajatorii le pun în fața absolvenților candidați la angajare, sunt elemente esențiale ale unei inserții socio-profesionale de succes.

Acest studiu a fost realizat în cadrul proiectului POSDRU/161/2.1/G/132723 cu titlul "Fii profesionist!". Proiectul își propune promovarea tinerilor absolvenți pe piața forței de muncă și consilierea acestora pentru ca tranziția de la școală la viața activă să fie ușoară și eficientă. Prin consilierea profesională oferită în cadrul acestui proiect, viitorii candidați vor fi mai bine informați, cu așteptări corecte de la piața muncii.

Proiectul este cofinanțat de Fondul Social European și de Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, Domeniul major de intervenție 2.1 „Tranziția de la școală la viața activă”.

Studiul își propune să aducă un aport concret, calitativ, în inserția socio-profesională a grupului tinta din proiectul “Fii profesionist!” – studenți și absolvenți ai Universității Tehnice de Construcții București. De asemenea își propune și identificarea unor oportunități pentru creșterea inserției socio-profesionale a grupului tinta și a segmentului de pe piața muncii din care acesta face parte. Studiul se adresează în primul rând grupului tinta, în ideea de a-i deschide perspectiva spre un domeniu care are potențial în prezent și în viitorul de termen scurt și mediu de a absorbi absolvenți de construcții, și va fi publicat pe site-ul proiectului pentru a furniza informația studenților, companiilor, mediului universitar.

Gradul de inserție depinde nu doar de competențele, aptitudinile absolventului, ci și de personalitatea acestuia, de cum știe să se prezinte pe piața muncii, și de oportunitățile/ constrângerile generale ale pieții muncii în momentul căutării unui loc de muncă, de oportunitățile/ constrângerile acesteia în specializarea absolventului.

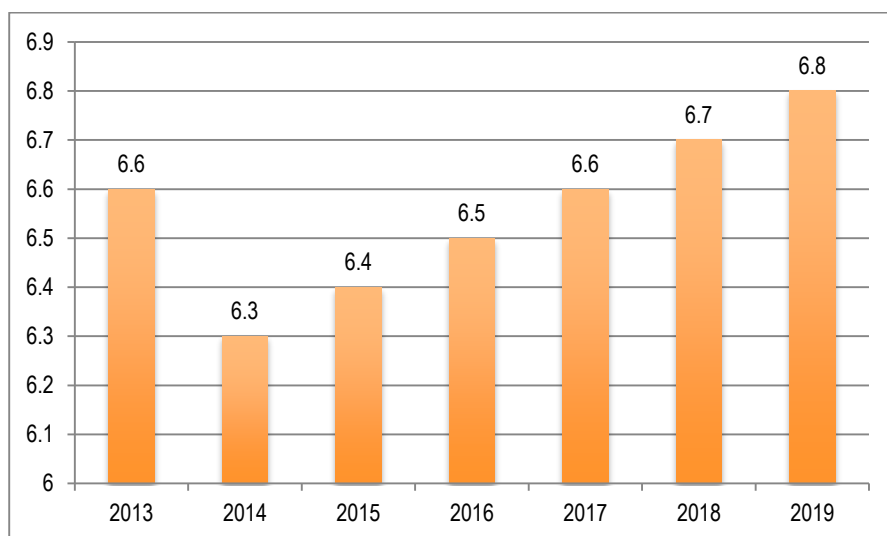
2 | dinamica pe piața grupului țintă

Un sector al economiei României, care a fost afectat de criza economică începută în 2008, este cel al construcțiilor, domeniul de interes al grupului țintă. Considerat un adevărat barometru al stării de sănătate a unei economii, sectorul construcțiilor dă semne tot mai puternice de revigorare și chiar de creștere accentuată, prognozată la orizontul următorilor 5 ani.

Pe fondul unei evoluții pozitive a întregii economii românești, sectorul construcțiilor va ocupa un loc tot mai însemnat, urmând să ajungă în 2019 la 6,8% din PIB, adică o creștere de 0,1% pe an.

Proporția participării sectorului construcțiilor la formarea PIB

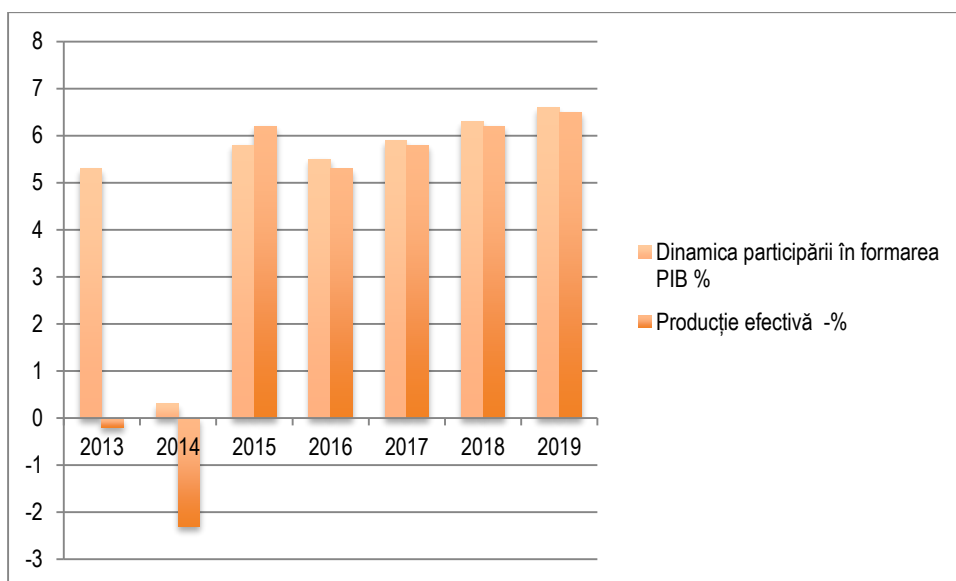
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Proporția participării la formarea PIB - %	6,6	6,3	6,4	6,5	6,6	6,7	6,8



Dinamica participării construcțiilor la formarea Produsului Intern Brut evidențiază o tendință de creștere de la an la an pozitivă în privința producției efective, începând cu 2015.

Dinamica participării sectorului construcțiilor la formarea PIB

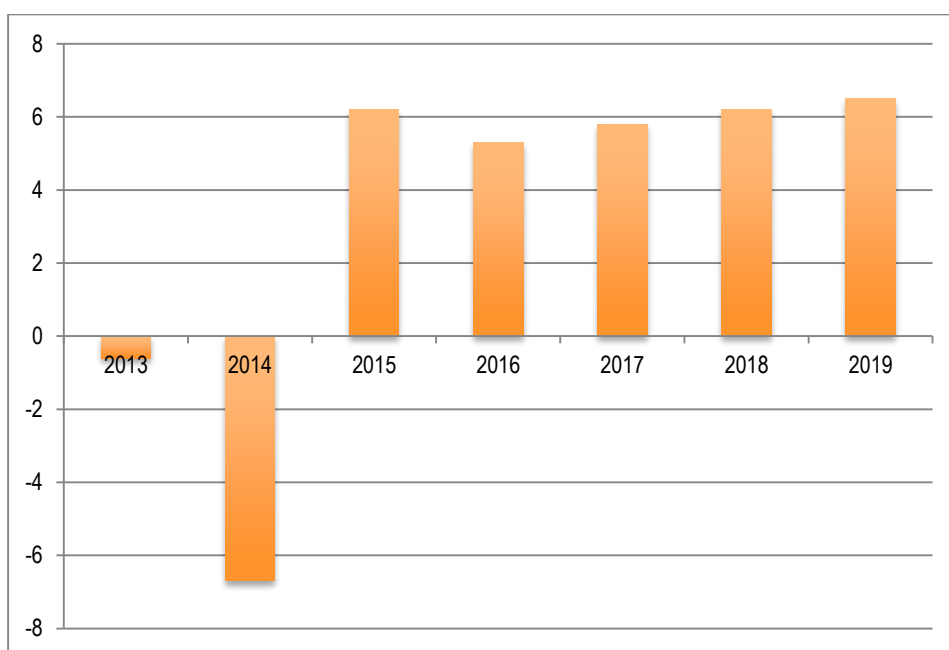
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dinamica participării în formarea PIB %	5,3	0,3	5,8	5,5	5,9	6,3	6,6
Producție efectivă -%	-0,2	-2,3	6,2	5,3	5,8	6,2	6,5



Și volumul construcțiilor, ca modificare procentuală față de anul anterior subliniază nu numai revenirea sectorului de construcții, dar și viitorul de creștere pe care îl va înregistra.

Volumul lucrărilor de construcții. Modificări procentuale față de anul anterior

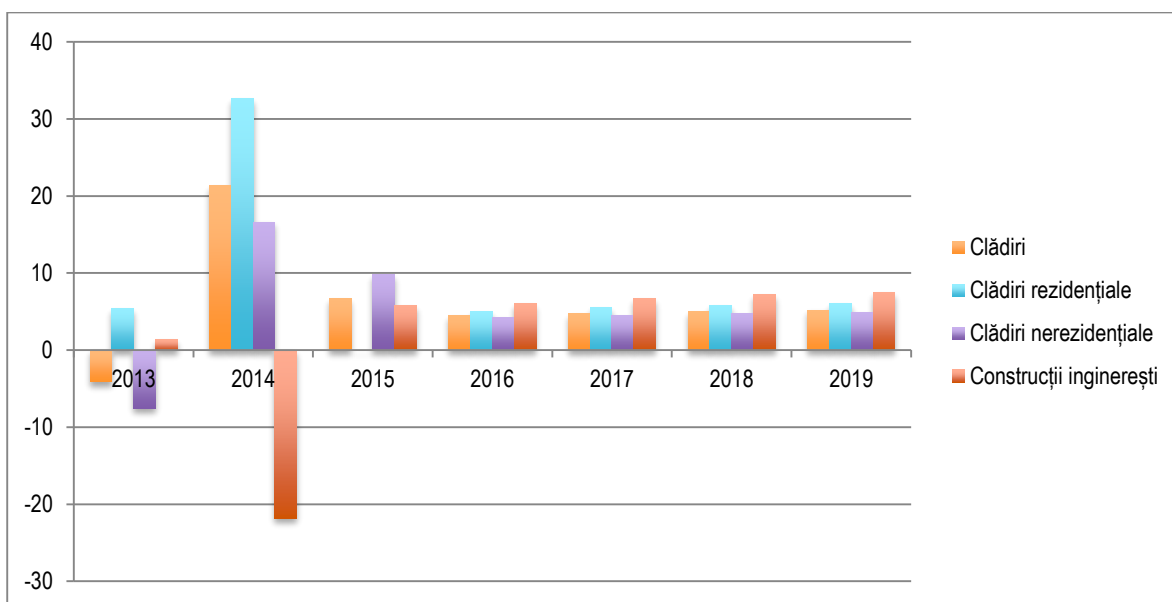
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Volumul lucrărilor de construcții. Modificări procentuale față de anul anterior	-0,6	-6,7	6,2	5,3	5,8	6,2	6,5



Împărțind această creștere prognozată pe categorii de construcții, respectiv clădiri (rezidențiale și nerezidențiale) și construcții ingineresti, rezultă foarte clar din datele Comisiei Naționale de prognoză, că segmentul clădirilor are un potențial constant de creștere, neinfluențat direct de politicile de investiții în infrastructură la nivel național, așa cum sectorul construcțiilor ingineresti este.

Volumul lucrărilor de construcții pe categorii de construcții

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Clădiri	-4,1	21,3	6,7	4,5	4,8	5	5,2
- Clădiri rezidențiale	5,4	32,6	0	5	5,5	5,8	6
- Clădiri nerezidențiale	-7,5	16,6	9,8	4,3	4,5	4,7	4,9
Construcții ingineresti	1,4	-21,8	5,8	6	6,7	7,2	7,5



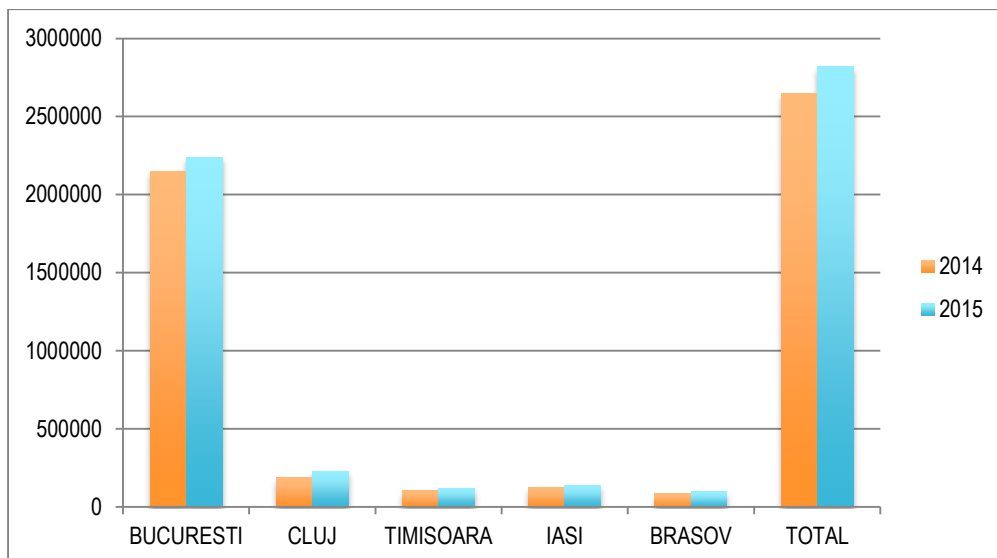
Pentru a sublinia și mai mult revigorarea sectorului de construcții, mai ales pentru segmentul clădirilor nerezidențiale, prezentăm mai jos o serie de statistici privind evoluția stocului de spații construite, la nivel național, pentru cele mai importante tipuri de clădiri nerezidențiale.

Evoluția stocului de spații de birouri, mediul urban mare, cel mai reprezentativ pentru acest tip de clădire, arată clar o evoluție crescătoare, concentrarea pe București și înca o serie de câteva orașe mari.

Evoluția stocului de spații de birouri

	2014	2015
BUCURESTI	2150000	2240000
CLUJ	186000	229000
TIMISOARA	103000	120000

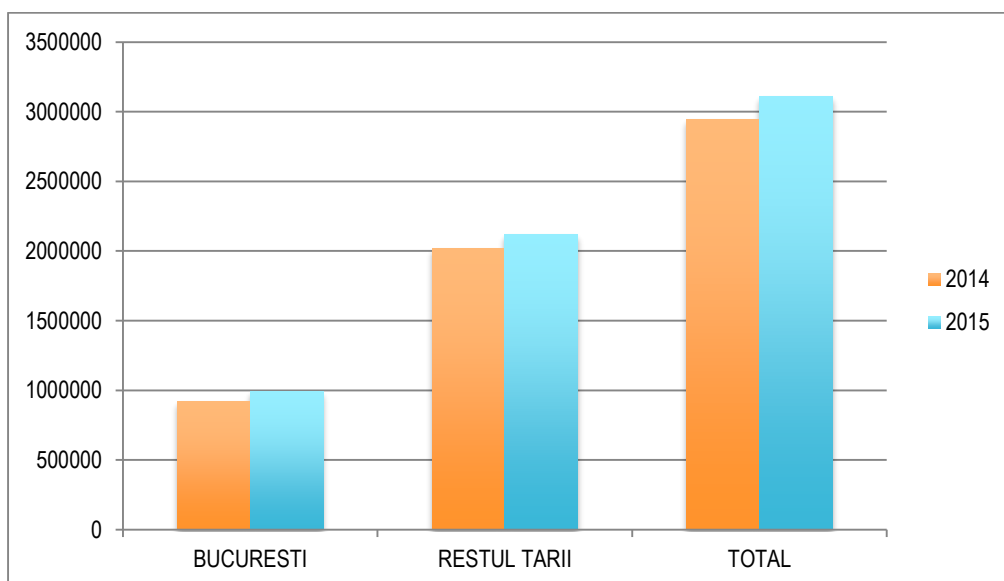
IASI	125000	138000
BRASOV	85000	95000
TOTAL	2649000	2822000



Stocul de spații de retail continuă să crească și el de la an la an, Bucureștiul nemaivând însă, o poziție majoritară.

Evoluția stocului de spații de retail

	2014	2015
BUCURESTI	920000	990000
RESTUL TARII	2020000	2120000
TOTAL	2940000	3110000

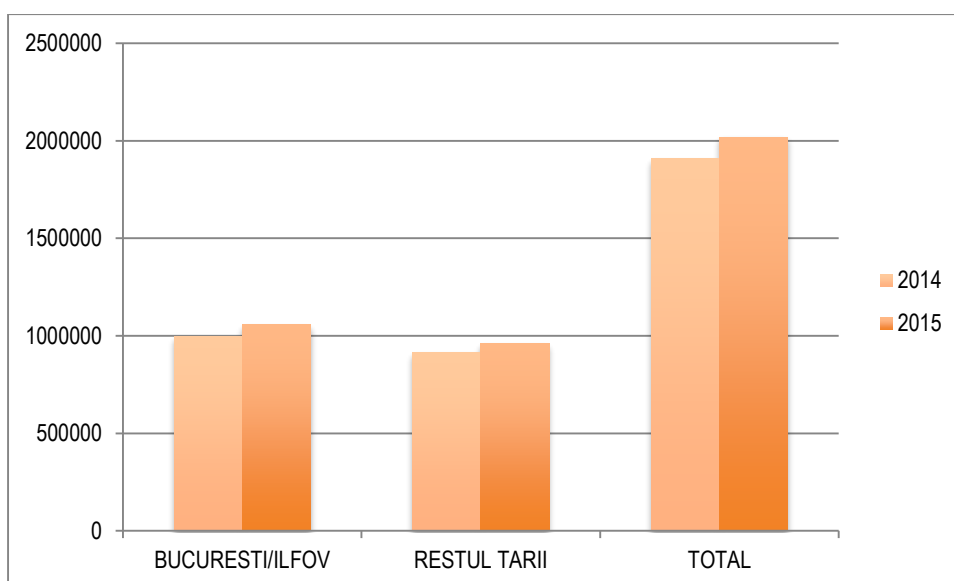


În aceste statistici pentru spațiile de retail sunt incluse toate tipurile de spații moderne, respectiv shopping malls – 60%, parcuri de retail – 25% și galerii comerciale - 15%.

Și spațiile logistice sunt în creștere, zona București/Ilfov fiind predominantă.

Evoluția stocului de spații logistice

	2014	2015
BUCURESTI/ILFOV	997000	1060000
RESTUL TARII	913000	960000
TOTAL	1910000	2020000



Toate aceste clădiri moderne și spații construite în ultimii ani, sau care urmează să fie construite în viitorul apropiat, trebuie să fie administrate, operate și întreținute de către specialiști pregătiți în domenii noi, care vor fi tot mai căutate pe piața forței de muncă.

Un astfel de domeniu, care reprezintă o oportunitate pentru absolvenții cu specializarea construcții este domeniul managementului facilităților (FM). Studiul s-a concentrat pe oportunitățile de inserție a grupului țintă în acest domeniu.

Managementului facilităților reprezintă un domeniu relativ nou, în plină dezvoltare, care are capacitatea de a absorbi un număr tot mai mare de tineri absolvenți de învățământ superior. Inserția socio-profesională a acestora în mediul extrem de dinamic al managementului facilităților presupune existența unor competențe generale și specifice, care cuprind cunoștințe de specialitate, abilități și trăsături de comportament.

3 | obiectivul studiului

Prezentul studiu oferă o imagine la zi a șanselor de dezvoltare în carieră, pe piața managementului facilităților (FM) din România, reliefând atât așteptările firmelor angajatoare, cerințele sectorului, cât și cele mai importante competențe, generale și specifice domeniului, necesare unui absolvent de învățământ superior pentru a se specializa ulterior în managementul facilităților. Studiul reprezintă un prim demers de cercetare în zona de resurse umane pentru un domeniu aflat încă la început în România, dar care are un mare potențial de absorbție a forței de muncă.

Având în vedere interesele profesionale ale segmentului țintă alcătuit din 400 de studenți ale căror specializări pot acoperi problematica FM, precum și cu sprijinul Asociației Române de Facility Management ROFMA, cu acces la un segment reprezentativ din sectorul FM din România, studiul de față are ca **obiectiv principal** analiza pentru facilitarea inserției socio profesionale în domeniu, cu următoarele **obiective secundare** de analiză:

- Identificarea cererii pentru tinerii absolvenți cu studii superioare, pe piața forței de muncă în managementul facilităților din România;
- Ierarhizarea competențelor generale și specifice solicitate în sectorul de managementul facilităților din România;
- Stabilirea gradului de adecvare a pregătirii universitare, cu cerințele sectorului de managementul facilităților din România;
- Identificarea nivelului de colaborare dintre mediul universitar și sectorul de managementul facilităților din România, în recrutarea de noi salariați din rândul tinerilor absolvenți;
- Evaluarea interesului sectorului de FM pentru pregătirea profesională continuă;

Pentru atingerea acestor obiective de analiză, în cadrul studiului s-a realizat o cercetare pe baza unui sondaj de opinie în rândul firmelor care activează în domeniul managementului facilităților, sau care au departamente specializate de managementul facilităților. Chestionarul întocmit a fost transmis unui număr de 173 de societăți comerciale îndeplinind criteriile de mai sus. S-au primit un număr de 53 de chestionare, completate în întregime, sau parțial. Metodologia cercetării este prezentată într-un capitol separat al studiului.

Definiții:

- **Integrarea profesională** este determinată de tipurile de competențe solicitate de organizația în care absolventul urmează să își desfășoare activitatea, dar și de ansamblul de competențe pe care acesta le deține în urma parcurgerii nivelelor de pregătire educațională.
- **Integrarea socio-profesională** reprezintă procesul de adaptare a unei persoane în mediul profesional, la cerințele de muncă și comportament ale organizației în care lucrează, de adecvare a personalității sale la cea a grupului.
- **Competența** reprezintă o combinație dinamică de atribute (cunoștințe și aplicarea lor, atitudini și responsabilități), ce descriu finalitățile de studiu sau maniera în care absolventul va reuși să aplice cunoștințele obținute la sfârșitul programului de studiu.

4 | managementul facilităților ca oportunitate pentru grupul țintă

Pentru a introduce studenții din grupul țintă în această specializare, studiul își propune să descrie cât mai complet toate laturile care pot avea relevanță pentru ca un nou angajat să se lanseze informat, cu așteptări corecte, alegând în cunoștință de cauză, primul loc de muncă.

4.1. Facility management. Definiții și standarde

Toate definițiile **managementului facilităților** (termenul consacrat la nivel internațional fiind de **facility management**, preluat din limba engleză, prescurtat FM) pleacă de la elementele comune care stau la baza activităților de întreținere, administrare și operare a mediului construit, dar oferă o abordare mai amplă care tinde să acopere ansamblul activităților suport dintr-o organizație.

Aceste definiții au la bază recunoașterea capacității managementului facilităților de a integra procesele, tehnologiile, oamenii și spațiul în care aceștia locuiesc și își desfășoară activitatea.

Cele mai răspândite și acceptate definiții, la nivel internațional, pentru managementul facilităților sunt:

1. Definiția **Asociației Internaționale de Facility Management (IFMA)**, una dintre primele organizații care a oferit o definiție a managementului facilităților:

"Managementul facilităților este profesiunea interdisciplinară care are ca scop asigurarea funcționalității optime a mediului construit, prin integrarea factorului uman, al spațiilor, proceselor și tehnologiilor".

2. **Standardul european pentru managementul facilităților EN15221** (cu versiunea în limba română SR EN 15221), realizat cu sprijinul asociației europene de profil (EuroFM) oferă următoarea definiție:

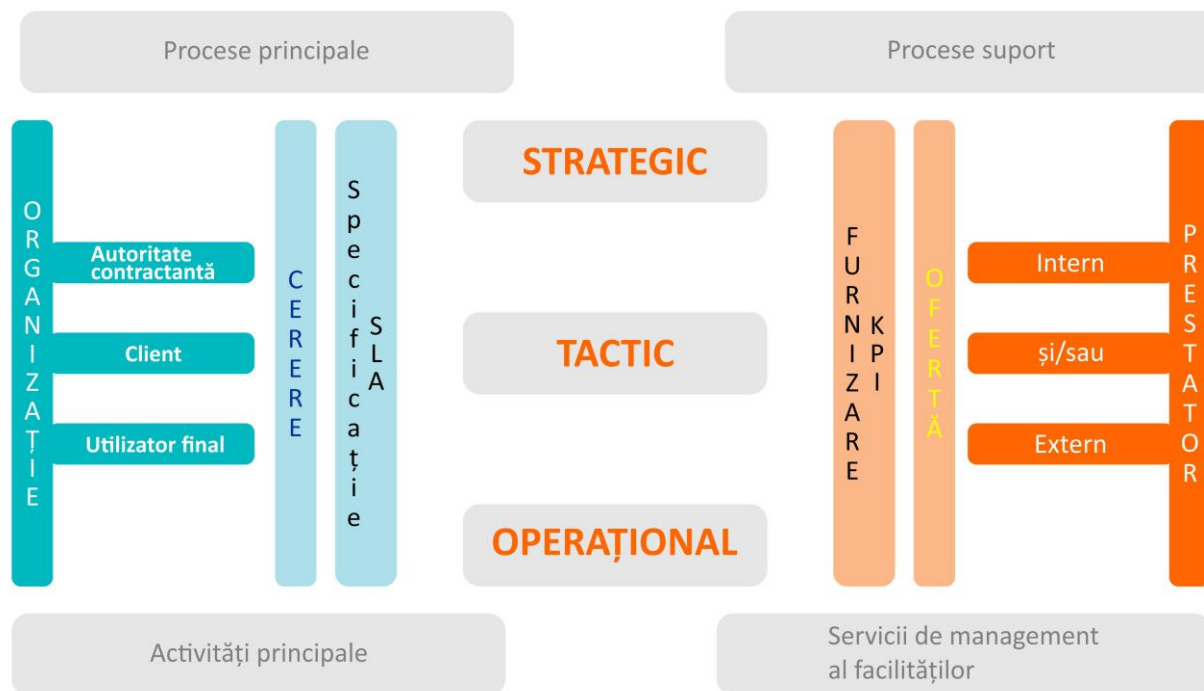
"Integrarea proceselor în cadrul unei organizații vizând asigurarea, menținerea și dezvoltarea serviciilor convenite în vederea susținerii și îmbunătățirii eficienței activităților principale ale acestei organizații". (SR EN15221-1: 2006 Managementul facilităților – Partea 1: Termeni și definiții)

Acest standard înțelege prin *facilități* "totalitatea serviciilor suport a activităților principale ale autorităților contractante". Se observă cum standardul european oferă o abordare care depășește zona mediului construit și atinge ansamblul serviciilor suport dintr-o organizație. Conform EN15221-1: 2006 "conceptul de bază și scopul managementului facilităților constă în oferirea unei gestionări integrate, atât la nivel tactic, cât și la nivel strategic, pentru a coordona prestarea serviciilor suport convenite".

Scopul managementului facilităților este de a satisface cererile clientului, cereri ce se pot grupa în două categorii principale:

- spațiu și infrastructură;
- persoane și organizații.

Modelul de management al facilităților prin care acesta sprijină activitățile principale ale unei organizații este descris în anexa A la EN15221-1. Aceasta prezintă relația dintre cerere și ofertă, în paralel cu diferitele niveluri posibile de interacțiune ale managementului facilităților:



Conform SR EN15221, managementul facilităților acționează la nivelurile principale:

- strategic - atingerea obiectivelor organizației pe termen lung
- tactic - implementarea obiectivelor strategice în organizație, pe termen mediu
- operațional - crearea zilnică a mediului cerut de utilizatorii finali

Ca o concluzie, așa cum este menționat și în standardul SR EN15221, "un management al facilităților eficace:

- favorizează integrarea diferitelor procese de servicii;
- eficientizează legătura între nivelurile strategic, tactic și operațional;
- asigură o coerență a comunicării;
- dezvoltă și întreține relația și parteneriatul între autoritatea contractantă/utilizatori finali și furnizori/prestatori de servicii
- asigură legătura dintre evenimentele istorice, sarcinile actuale și cerințele viitoare"

În prezent, mai multe standarde internaționale în domeniul managementului facilităților se află în diferite etape de realizare și aprobare. Este vorba de:

- ISO 18480-1, Managementul facilităților
- ISO 41000, Standardul sistemului de management pentru managementul facilităților.

4.2. Apariția și dezvoltarea managementului facilităților

Apărut relativ de curând, chiar și pe plan mondial, managementul facilităților (facility management, FM) s-a conturat ca domeniu aparte începând cu anii '70, cu precădere în Statele Unite, unde dezvoltarea clădirilor moderne de birouri a dus la apariția personalului tot mai specializat în administrarea, operarea și întreținerea spațiului construit.

În anul 1981 se înființează în Statele Unite prima organizație profesională din domeniu, Asociația Națională de Facility Management, care la scurtă vreme își va schimba denumirea în IFMA - Asociația Internațională de Facility Management.

Anul 1982 marchează apariția primei definiții a managementului facilităților, respectiv integrarea factorului uman cu procesele și spațiile din mediul construit. Un an mai târziu apar și primele programe universitare de specializare în managementul facilităților, la Universitatea Cornell.

Tot în 1984, managementul facilităților traversează Atlanticul, fiind folosit pentru prima dată în Europa de către arhitectul britanic Sir Franck Duffy, în activitatea sa de proiectare a unor noi spații de birouri. Până la mijlocul anilor '90 apar și se dezvoltă o serie de asociații profesionale în Europa, cu precădere în Marea Britanie și Olanda, urmate de țările din Scandinavia și apoi Germania.

Abia în 1993 se înființează EuroFM - European Facility Management Network, asociația de profil europeană care cuprinde în acest moment peste 27 de membri, reprezentând asociațiile naționale de FM din țările europene. Aceștia redactează și aprobă în 2006 primul standard european în domeniul managementului facilităților, EN EN15221.

În anul 2010, EuroFM a inițiat un dialog instituțional cu organismele Uniunii Europene și cu reprezentanții sectoarelor care influențează major domeniul FM, respectiv sectorul construcțiilor, cel imobiliar, cel al mediului, precum și cel de IT. Acest dialog a permis poziționarea sectorului de FM european ca un important contributor la realizarea strategiei Europa 2020.

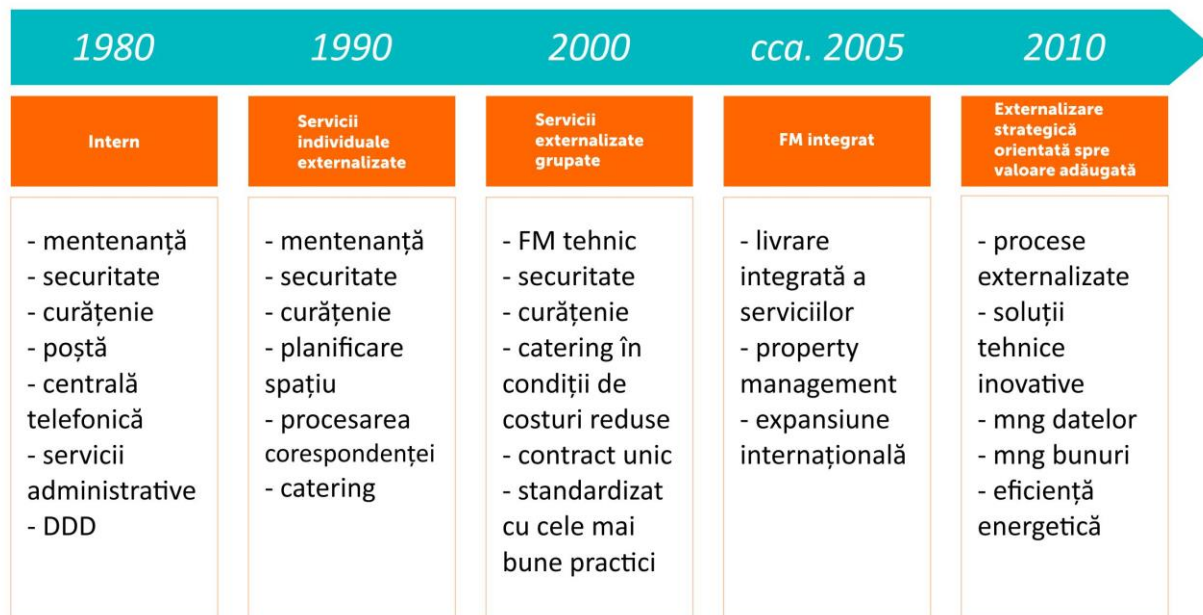
Europa 2020 are trei priorități și anume:

- creștere inteligentă: dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere și inovare;
- creștere durabilă: promovarea unei economii mai eficiente din punctul de vedere al utilizării resurselor, mai ecologice și mai competitive;
- creștere favorabilă incluziunii: promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, care să asigure coeziunea socială și teritorială.

4.3. Servicii acoperite de FM, ca oportunități de specializare pentru absolvenți

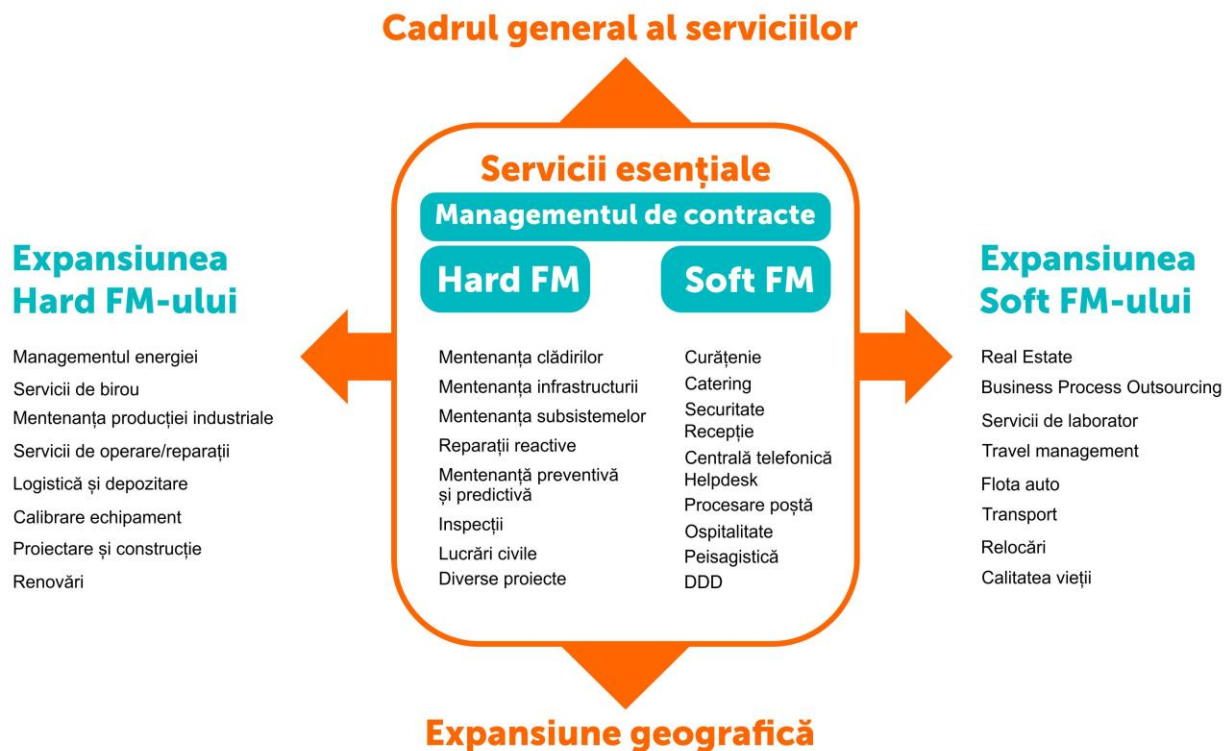
Din punct de vedere al evoluției structurilor de servicii acoperite de managementul facilităților, din 1980 și până în prezent, se poate observa o tendință care pleacă de la serviciile realizate intern și ajunge la externalizarea acestora, la început ca servicii specializate individuale, în anii 1990, apoi ca servicii grupate, la începutul anilor 2000, care la rândul lor vor conduce la conceptul de management al facilităților integrat (Integrated Facility Management).

În prezent, tendința la nivel global este către o externalizare strategică a serviciilor integrate de managementul facilităților, orientată spre valoare adăugată ce se regăsește în procese externalizate, soluții tehnice inovative, managementul datelor, eficiență energetică și asset management.



Sursa: Kulka Juergen H.: Modular Energy Services Solutions. The next level of Corporate Value Creation for International FM projects. presentation during European Facility Management Conference EFMC 2015, Glasgow, UK

Serviciile esențiale oferite în prezent de către managementul facilităților, precum și oportunitățile de extindere ale acestora către arii tot mai vaste, determină specialiștii să anticipeze că managementul facilităților va cuprinde în viitorul apropiat cvasitotalitatea serviciilor suport dintr-o organizație, așa cum rezultă și din graficul de mai jos:



Sursa: Kulka Juergen H.: Modular Energy Services Solutions. The next level of Corporate Value Creation for International FM projects. presentation during European Facility Management Conference EFMC 2015, Glasgow, UK

Dintre acestea, cu precădere joburile din Hard FM sunt atractive pentru studenții din UTCB, se potrivesc absolvenților de construcții, instalații pentru construcții. Dar o privire de ansamblu arată că domeniul FM oferă oportunități în inserția profesională absolvenților mai multor specializări: IT, inginerie, economice etc.

4.4. Piața globală de managementul facilităților. Statistici și tendințe

Evoluția sectorului de management al facilităților este strâns corelată cu megatendențele globale. Dinamica recentă a economiei și a mediului de afaceri a impus, peste tot în lume, reorientarea strategică spre un management mult mai eficient al costurilor, precum și o gestionare proactivă a spațiilor construite, spații care pot ajunge să reprezinte până la 35% din activele fixe ale companiilor. Dezvoltarea deosebită pe care o are în ultimii ani sectorul de Facility Management, poate fi exemplificată și prin analiza costurilor unei clădiri pe toată durata de viață a acesteia. Astfel, dacă proiectarea și construcția clădirii reprezintă doar 20 % din costuri, administrarea, întreținerea și operarea acesteia reprezintă 80 % din totalul costurilor pe întreaga durată de viață a clădirii.

Managementul facilităților se conturează ca un sector important al economiei globale, cu un potențial de creștere însemnat, statisticile recente confirmând aceasta.

Cele mai importante evoluții globale ale industriei serviciilor de managementul facilităților sunt (ISS Blog, State of FM <http://servicefutures.com/facility-management/state-fm-today/>):

- Creșterea sectorului în piețele emergente
- Mutarea accentului pe oferirea de servicii integrate de facility management
- Achizițiile de servicii specializate realizate într-un mod tot mai centralizat. Din ce în ce mai multe organizații vor achiziționa servicii FM la nivel global

Piața serviciilor externalizate de management al facilităților se prognozează că va crește cu 3,1% în intervalul 2011-2017, ajungând la 641,5 miliarde USD, din care segmentul serviciilor integrate de FM va ocupa 15% în 2017.

La nivelul principalelor piețe internaționale de management al facilităților se înregistrează următoarele statistici (<http://servicefutures.com/facility-management/state-fm-today/>):

Europa:

- Experții estimează piața serviciilor extinse de FM ca reprezentând între 5% - 8 % din Produsul Intern Brut al Uniunii Europene;
- Se manifestă o tendință vizibilă către serviciile integrate de FM;
- Estul Europei va înregistra o creștere de 10 % în intervalul 2012-2015;
- Piața de FM din Marea Britanie va atinge 117,2 miliarde lire sterline până în 2017, prognozându-se o creștere cu 16% a cererii de servicii de FM în următorii 5 ani.

SUA:

- În prezent funcționează peste 5.855 firme furnizoare de servicii integrate de FM
- piață extrem de fragmentată și competitivă de servicii pentru FM

Australia:

- Veniturile înregistrate în 2014 pe piața serviciilor specializate sunt estimate la 13 miliarde USD

Piețele emergente

- Venituri totale de 3,5 - 4 miliarde USD în 2011 pentru piețele din Asia
- Peste 70% din creșterea globală a pieței de FM în următorii ani se va datora țărilor emergente, China și India acoperind circa 40% din această creștere.

Învățământul de specialitate pentru managementul facilităților s-a dezvoltat odată cu apariția și maturizarea acestui sector. În prezent, pe plan internațional, numeroase instituții de învățământ, fie că vorbim de învățământ secundar, sau terțiar, oferă studii pentru diverse meserii și specializări ce țin de managementul facilităților.

Asociația Internațională de Facility Management IFMA, prin FM Accreditation Commission, are acreditate 30 de programe universitare și 27 de colegii și universități din întreaga lume care derulează programe universitare cu specializări în managementul facilităților.

În Europa, asociația de profil EuroFM are înregistrate ca membre un număr de 28 de universități care au facultăți de managementul facilităților, sau programe de masterat în acest domeniu.

În România, având în vedere noutatea domeniului, nu există în acest moment programe dedicate specializărilor în managementul facilităților, existând însă preocupări pentru demararea unor astfel de inițiative în viitorul apropiat. Cu toate acestea, universitățile cu profil tehnic și mai ales cele cu profil inginerie civilă și instalații pentru construcții oferă un număr tot mai mare de absolvenți care sunt recrutați pe piața muncii de către firmele specializate în managementul facilităților.

Ca o concluzie, provocările industriei de FM actuale sunt tot mai numeroase și mai complexe, implicând atât modul de desfășurare a activităților umane, cât și forța de muncă și locurile de muncă.

4.5. Identificarea competențelor specifice în managementul facilităților

Toate organizațiile, publice sau private, utilizează de regulă clădiri, bunuri materiale și servicii suport de managementul facilităților pentru a-și susține activitățile principale. Printr-un management al facilităților performant, se pot coordona eficient toate aceste bunuri și servicii. Performanța în managementul facilităților presupune valorificarea competențelor în gestionarea numeroaselor schimbări care pot să apară în organizații, devenind astfel posibilă adoptarea unei atitudini proactive și satisfacerea tuturor cerințelor, prin optimizarea în același timp atât a costurilor, cât și a performanțelor bunurilor și serviciilor considerate.

Identificarea, promovarea și aplicarea unui set de competențe specifice managementului facilităților reprezintă o preocupare importantă, menită să contribuie atât la dezvoltarea și profesionalizarea sectorului, cât și la crearea unor platforme educaționale în FM care să ofere noi perspective și oportunități de carieră tinerilor absolvenți.

Pentru organizații, principalele avantaje ale managementului facilităților bazat pe un set de competențe bine definite și unanim recunoscute sunt:

- Comunicarea clară și transparentă între cerere și ofertă prin utilizarea personalului specializat în FM - interlocutor unic pentru toate serviciile definite printr-un acord de managementul facilităților;
- Utilizarea mai eficientă a sinergiilor între servicii diferite, contribuind astfel la îmbunătățirea performanțelor organizației și la reducerea costurilor;
- Un concept simplu și ușor de gestionat al responsabilităților interne și externe pentru servicii, bazat pe decizii strategice, care determină proceduri clare de internalizare și/sau externalizare;
- Reducerea conflictelor între prestatorii de servicii interni și externi;
- Integrarea și coordonarea tuturor serviciilor suport cerute;
- Transparența informării;
- Îmbunătățirea activității unei organizații în cadrul dezvoltării durabile, prin implementarea unei analize a ciclului de viață pentru clădiri și alte bunuri imobile.

Încă de la începuturile conturării managementului facilităților atât ca sector economic, cât și profesie, respectiv domeniu de studiu și specializare universitară, importante organizații academice, sau profesionale, au încercat să determine cele mai importante competențe ce definesc activitatea de managementul facilităților. Bineînțeles, influențele culturale, de mediu de afaceri și de modalitate de derulare a activităților de FM, au dus la existența unor diferențe în privința acestor competențe.

Doar în ultimii ani, datorită necesității recunoașterii managementului facilităților ca ocupație și a apariției unor standarde internaționale în domeniu, s-a încercat o coroborare a acestor competențe și stabilirea unui set unanim recunoscut de competențe în managementul facilităților.

Cu ocazia conferinței europene de managementul facilităților EFMC 2015, doi renumiți cercetători au prezentat un studiu (Tucker Matthew P. & Roper Kathy O.: Synergy of FM Competencies, 2015) prin care au încercat să găsească acele competențe comune, recunoscute la nivelul unora dintre mai importante organizații internaționale de profil. Matthew P. Tucker de la Universitatea John Moores din Liverpool UK, împreună cu Kathy O. Roper de la Georgia Institute of Technology, US au colectat și analizat competențele de FM recunoscute la nivelul a trei asociații respectiv:

- IFMA - International Facility Management Association
- BIFM - British Institute of Facility Management
- RICS - Royal Institution of Chartered Surveyors

Competențele de FM pe care aceste 3 organizații le recunosc au fost evaluate prin analiză de conținut, pentru identificarea similitudinilor și consistențelor majore ale acestora, fiind vizate subiectele considerate critice și competențele cu potențial sinergic. Concluziile acestui studiu sunt extrem de interesante, oferind o imagine de ansamblu asupra competențelor ce definesc domeniul managementului facilităților.

- Per ansamblu, au fost identificate 25 competențe;
- Unele dintre aceste competențe se suprapun la nivelul asociațiilor;
- Altele sunt izolate la o singură asociație;
- originile fiecărei asociații influențează concentrarea competențelor;
- Competențele care se referă la standarde și conformități, precum și la contracte și achiziții publice, au o distribuție relativ egală în toate cele trei organizații;
- Competențele legate de operațiuni și mentenanță sunt dominante numai la IFMA (viziunea americană de FM).
- RICS acordă o importanță maximă rolului managementului de proiecte și managementului imobiliar, precum și rolului proiectării & construcției, comparativ cu celelalte asociații;
- BIFM consideră competențele legate de strategie și planificare extrem de importante. Surprinzător, acestea sunt menționate doar o singură dată în competențele recunoscute de către IFMA;
- Rolul eticii este cel mai puțin valorizat în toate cele trei cadre; fapt ironic, deoarece acesta este unul dintre atributele esențiale care stau la baza oricărei profesii.

Categoriile de competențe care s-au regăsit pe primele locuri în cadrul tuturor celor 3 organizații analizate sunt:

1. Conformitate și standarde
2. Contracte și achiziții publice
3. Mentenanță și operațiuni
4. Sustenabilitate
5. Managementul proiectelor

În ciuda unor diferențe, probabil influențate de dezvoltarea istorică a fiecărei asociații, sinergia dintre cele mai importante cinci competențe merită atenție atât pentru cercetările viitoare cât mai ales pentru dezvoltarea profesională în domeniul managementului facilităților.

Alinierea cu aceste 5 categorii de competențe poate duce atât la creșterea recunoașterii FM cât și la aprecierea valorii profesioniștilor din domeniu și oferirea unui cadru eficient de adaptare a pregătirii educaționale la cerințele reale ale pieții forței de muncă în managementul facilităților. Autorii studiului recomandă totodată ca aceste 5 categorii de competențe să constituie o bază pentru dezvoltarea unor standarde minime, utilizate la nivel global.

Standardul ocupațional pentru ocupația de manager de facilități

După introducerea în anul 2012, Codul Ocupațiilor din România, a ocupației de manager de facilități (facility manager) având codul 242117, Asociația Română de Facility Management, ca reprezentant al domeniului, împreună cu specialiști în facility management, a trecut la realizarea Standardului Ocupațional pentru managerul de facilități. După o consultare extensivă cu reprezentanții domeniului, atât din rândul furnizorilor de servicii, cât și din cel al beneficiarilor de astfel de servicii și corporate facility manageri, pe baza analizei unor standarde ocupaționale realizate deja în țări precum Marea Britanie, s-a reușit determinarea unui set de 20 de competențe și deprinderi ce stau la baza standardului ocupațional.

Aceste 20 de competențe recunoscute la nivel național sunt:

1. Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație
2. Gestionează proiecte de management de facilități
3. Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități
4. Contribuie la sustenabilitatea organizației
5. Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați
6. Dezvoltă echipa de management de facilități
7. Noțiuni de legislația muncii
8. Gestionează performanța în managementul de facilități
9. Implementează standarde de sănătate, siguranță, calitate și standarde de protecția mediului în managementul de facilități
10. Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență
11. Administrează bugetele în managementul de facilități

12. Costul ciclului de viață
13. Economia proprietăților imobiliare
14. Promovarea serviciilor de management de facilități
15. Dezvoltă politici de management de facilități
16. Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități
17. Gestionează servicii de management de facilități
18. Optimizează utilizarea spațiului
19. Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață
20. Servicii suport

Coroborând aceste 20 de competențe cu cele 5 cele mai importante competențe în managementul facilităților, identificate de studiul Moores & Roper, 2015 se pot observa similitudinile și faptul că setul de competențe ale standardului ocupațional românesc este racordat la cerințele și tendințele internaționale.

Analiza similitudinilor pentru competențele principale în managementul facilităților. Studiul Moores & Roper, 2015 vs competențe din standardul ocupațional românesc pentru managerul de facilități

Top 5 competențe în managementul facilităților identificate la nivel internațional (studiul Moores & Roper, 2015)	Competențe similare, din standardul ocupațional românesc pentru managerul de facilități
Conformitate și standarde	<ul style="list-style-type: none"> • Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație; • Noțiuni de legislația muncii • Gestionează performanța în managementul de facilități • Implementează standarde de sănătate, siguranță, calitate și standarde de protecția mediului în managementul de facilități
Contracte și achiziții publice	<ul style="list-style-type: none"> • Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități
Mentenanță și operațiuni	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionează servicii de management de facilități
Sustenabilitate	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuie la sustenabilitatea organizației
Managementul proiectelor	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionează proiecte de management de facilități

Recunoașterea și folosirea acestui set de competențe la nivel național, atât de către sectorul de profil, cât și de către mediul educațional care pregătește viitorii specialiști, poate determina atât creșterea gradului de profesionalizare a sectorului de managementul facilităților, cât și racordarea mai bună a învățământului românesc la cerințele pieții forței de muncă.

Un obiectiv important al acestui studiu este acela de a realiza o ierarhizare a acestor competențe, solicitate de către sectorul de managementul facilităților.

4.6. Managementul facilităților în România

Sectorul de managementul facilităților a apărut în România odată cu evoluția exponențială a spațiilor construite de la începutul anilor 2000. Numeroasele proiecte imobiliare apărute într-un timp relativ scurt au condus la crearea unui tot mai vast portofoliu de clădiri moderne, care trebuie administrate, întreținute și operate la standardele cele mai înalte. În paralel, venirea pe piața românească a numeroase firme multinaționale, care dețin în organigrama lor structuri de managementul facilităților, a determinat o cerere de profesionalizare a acestui domeniu la nivel național.

Dinamica recentă a economiei și a mediului de afaceri a impus companiilor reorientarea strategică spre un management mult mai atent și mai eficient al costurilor, precum și o gestionare proactivă atât a mediului construit, cât și a serviciilor suport dintr-o organizație. Creșterea suprafețelor de clădiri, pe toate segmentele de piață (clădiri de birouri, centre comerciale, spații industriale și logistice, spații rezidențiale) precum și crearea unor structuri specializate de "corporate facility management" au condus la apariția cererii atât de servicii cât și de personal calificat în domeniul managementului facilităților.

Ca răspuns la aceste evoluții, în anul 2009 se înființează Asociația Română de Facility Management (ROFMA).

Deoarece nu există încă surse statistice referitoare la activitățile specifice de corporate facility management, ne vom referi la statisticile care acoperă domeniile prestărilor de servicii ce se identifică în cea mai mare măsură cu sectorul de managementul facilităților. Analizând codurile din Clasificarea Activităților din Economia Națională (CAEN), am selectat o serie de activități care corespund celor mai importante servicii ce definesc managementul facilităților, fie că sunt servicii integrate, fie că sunt servicii specializate.

Astfel statisticile studiate în continuare se referă la următoarele activități (codificare CAEN)

CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract

CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate

CAEN 8121: Activități generale de curățenie a clădirilor

CAEN 8010: Activități de protecție și gardă

CAEN 8130: Activități de întreținere peisagistică

Primele două coduri acoperă activitățile principale declarate de către majoritatea firmelor care oferă servicii de managementul facilităților în România, în timp ce următoarele trei se referă la servicii singulare, specializate, dar care se regăsesc în ansamblul de servicii ale managementului facilităților.

"Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract" cuprinde și activitățile de property management, în timp ce "activitățile de servicii suport combinate" presupun asigurarea acestora în interiorul facilităților unui client. Aceste servicii includ curățenia generală în interior, întreținerea, evacuarea gunoiului, protecție și gardă, dirijarea corespondenței, recepția, spălătoria și serviciile legate de susținerea operațiunilor în interiorul facilităților.

Principalele date statistice, prezentate pentru anul 2014, sunt:

- Număr de firme existente (conform ONRC)
- Număr salariați
- Cifra de afaceri (conform datelor pe anul 2014, depuse la ONRC)

Principalele date statistice pe anul 2014 pentru firmele din România având activități ce acoperă domeniul managementului facilităților

	Nr. Firme	Nr. salariați	Cifra de afaceri (mii lei)
CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract	1186	9290	1222,6
CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate	129	2369	167,1
CAEN 8121: Activități generale de curățenie a clădirilor	1699	18128	723,4
CAEN 8010: Activități de protecție și gardă	1376	92554	2633,5
CAEN 8130: Activități de întreținere peisagistică	844	6929	742
TOTAL	5234	129270	5488,6

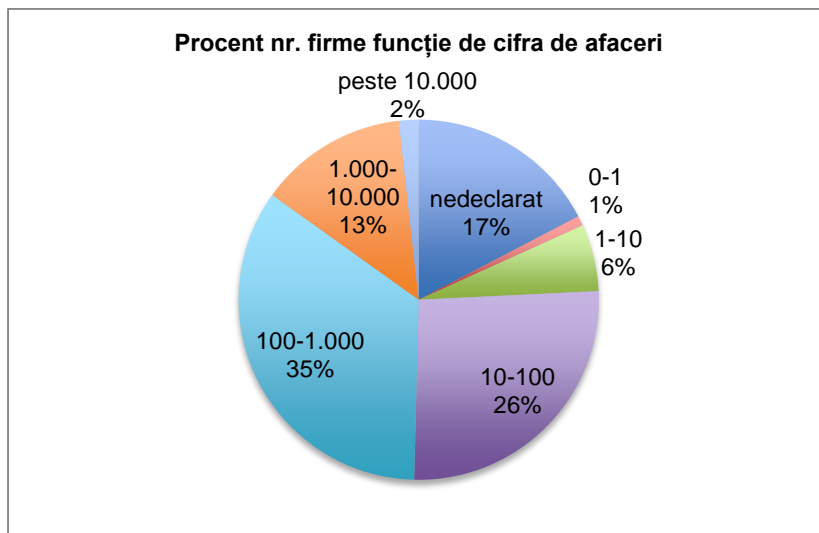
Raportat la efectivul salariaților din economie, care înregistra la 31.12.2014 un număr de 4423300 salariați, se poate observa că domeniile care acoperă sectorul de management al facilităților reprezintă circa 2,93%.

În baza cifrei de afaceri realizată în anul 2014, numărul firmelor active în domeniul serviciilor de managementul facilităților se prezintă astfel:

Numărul firmelor active în domeniul serviciilor de managementul facilităților funcție de cifra de afaceri

INTERVAL CIFRĂ DE AFACERI (mii lei)	NUMĂR FIRME
nedeclarat	883
0-1	45
1-10	306
10-100	1333
100-1.000	1756

1.000-10.000	680
peste 10.000	90



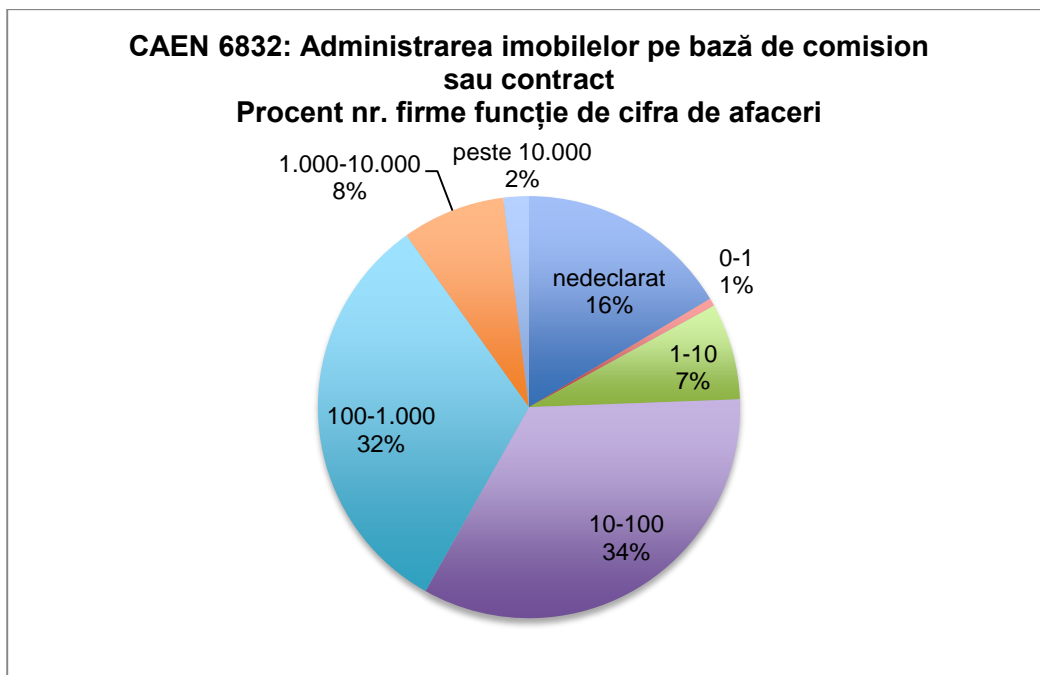
Marea majoritate a firmelor implicate în activități de managementul facilităților sunt firme mici și mijlocii.

- 61% au cifra de afaceri anuală între 10 și 1.000 mii lei
- 15% cifra de afaceri anuală de peste 1.000 mii lei
- 2% au cifra de afaceri anuală de peste 10.000 mii lei

Pentru CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract:

Numărul firmelor având cod CAEN 6832, funcție de cifra de afaceri

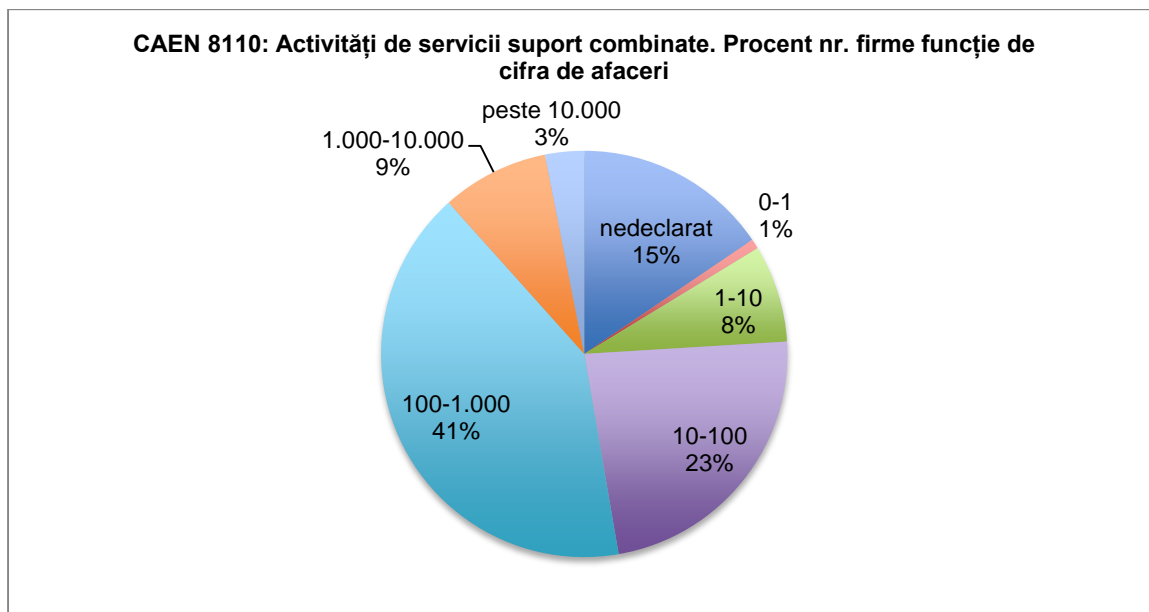
INTERVAL CIFRĂ DE AFACERI (mii lei)	CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract (număr firme)
nedeclarat	193
0-1	7
1-10	87
10-100	397
100-1.000	376
1.000-10.000	93
peste 10.000	23



Pentru CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate:

Numărul firmelor având cod CAEN 8110, funcție de cifra de afaceri

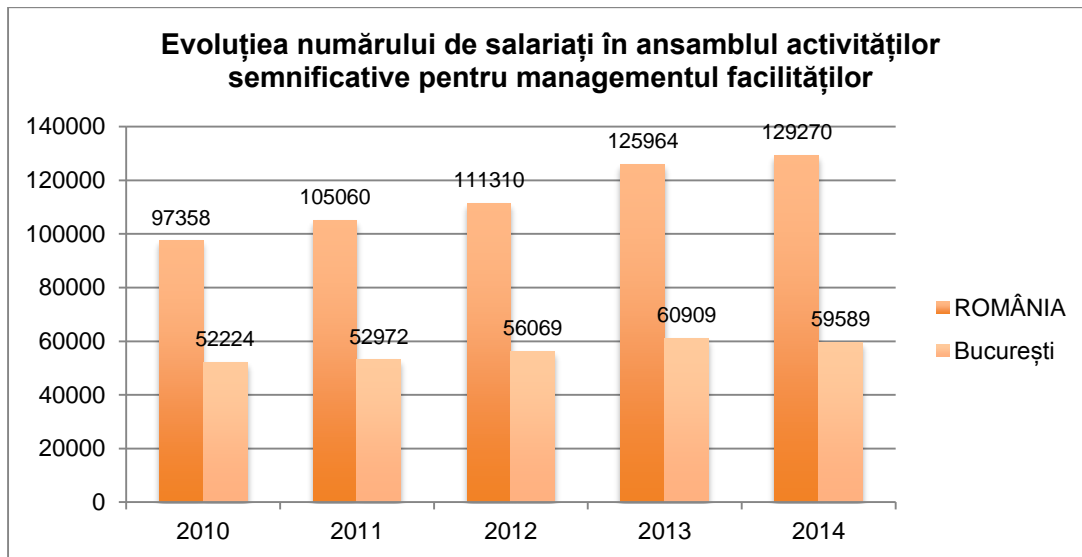
INTERVAL CIFRA DE AFACERI (mii lei)	CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate (număr firme)
nedeclarat	20
0-1	1
1-10	10
10-100	30
100-1.000	53
1.000-10.000	11
peste 10.000	4



Piața muncii în sectorul de managementul facilităților din România

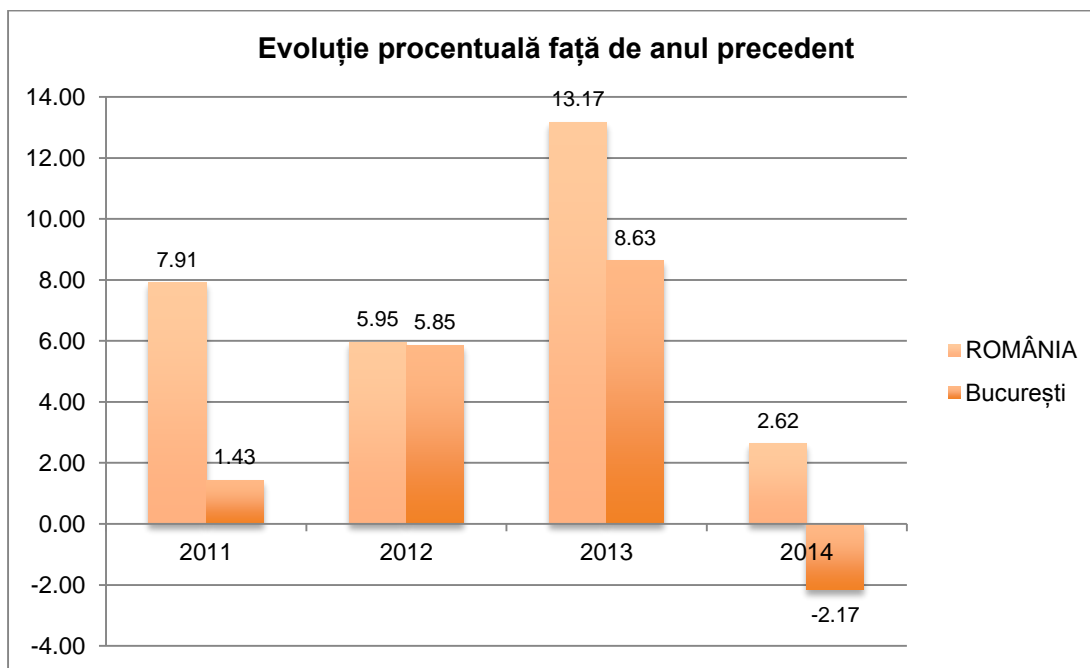
Evoluția numărului de salariați în sectorul managementului facilităților, în intervalul 2010-2014

Anul	Total salariați	
	ROMÂNIA	București
2010	97358	52224
2011	105060	52972
2012	111310	56069
2013	125964	60909
2014	129270	59589



Evoluția procentuală, față de anul precedent, a numărului de salariați în sectorul managementului facilităților, în intervalul 2011-2014

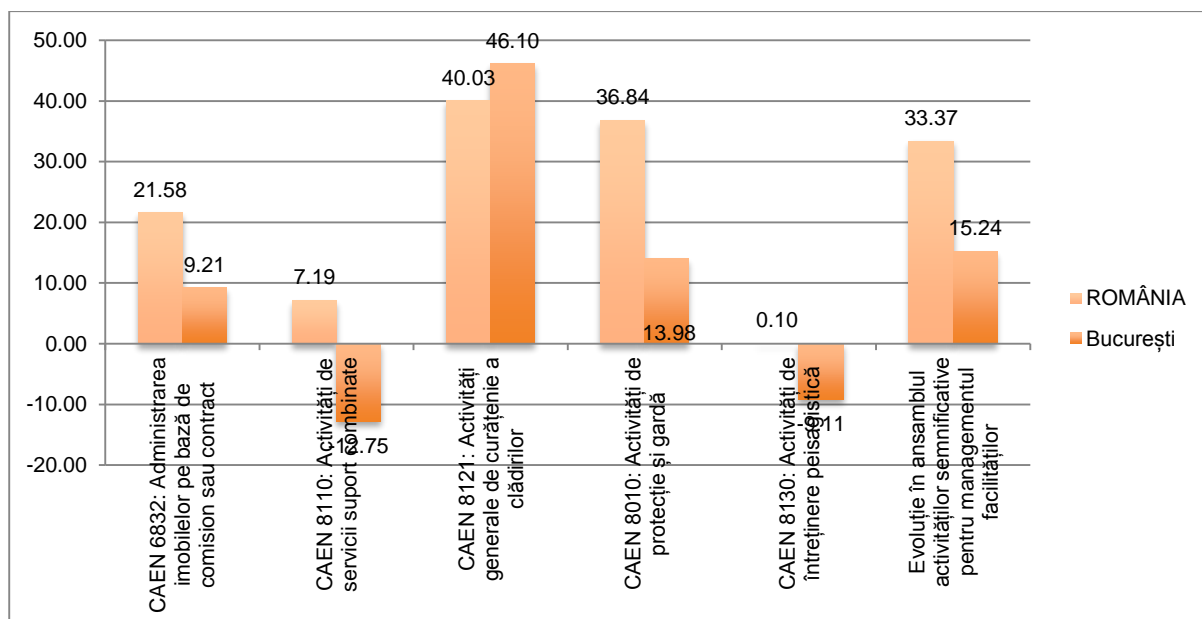
Anul	Evoluție procentuală față de anul precedent (%)	
	ROMÂNIA	București
2011	7,91	1,43
2012	5,95	5,85
2013	13,17	8,63
2014	2,62	-2,17



Numărul de salariați în sectorul managementului facilităților continuă să crească de la an la an, cu mici diferențe, însă, funcție de zona geografică și domeniul de activitate analizat. În intervalul de cinci ani, cuprins între 2010-2014, numărul de salariați a crescut cu 32,78% la nivelul întregii țări și cu 14,10% la nivelul Municipiului București. Defalcată pe principalele coduri CAEN, prezentate mai sus, această evoluție arată atât creșteri, la nivelul întregii țări, cât și scăderi, în Municipiul București

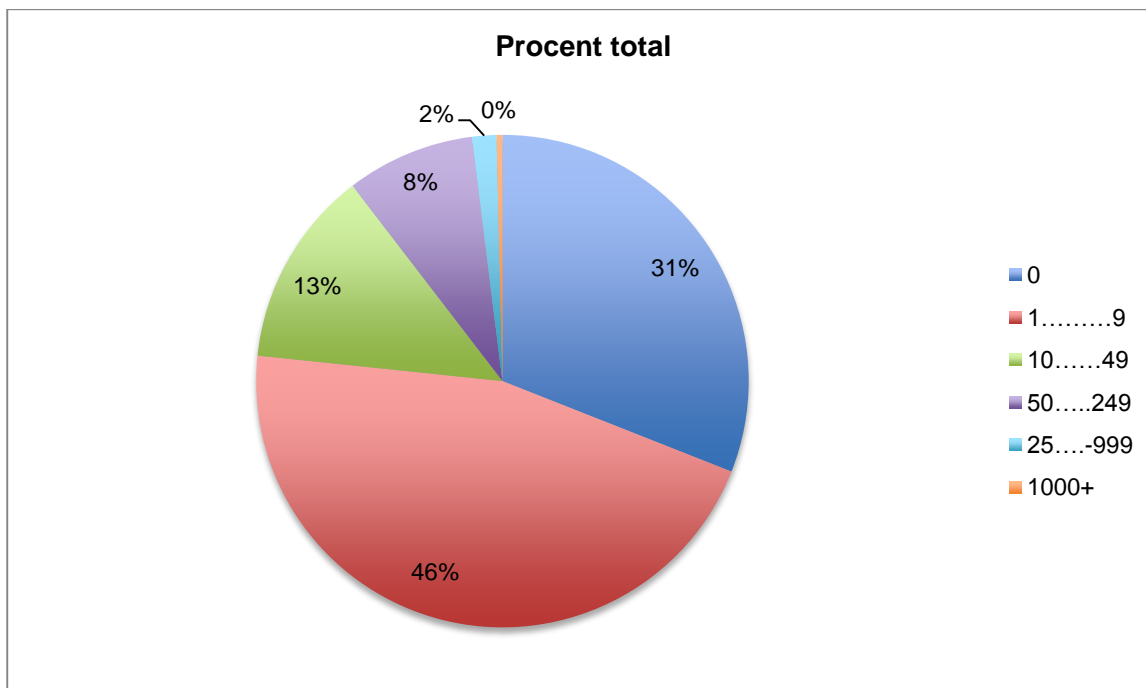
Evoluția procentuală, față de anul precedent, a numărului de salariați în sectorul managementului facilităților, funcție de codurile CAEN, în intervalul 2011-2014

Evoluție procentuală a numărului de salariați 2011-2014	ROMÂNIA	București
CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract	21,58	9,21
CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate	7,19	-12,75
CAEN 8121: Activități generale de curățenie a clădirilor	40,03	46,10
CAEN 8010: Activități de protecție și gardă	36,84	13,98
CAEN 8130: Activități de întreținere peisagistică	0,10	-9,11



Numărul firmelor active în domeniul managementului facilităților, funcție de numărul de angajați

Categorii nr. angajați/firma	Nr. firme
0	439
1-9	634
10-49	88
50-249	21
25-999	3
1000+	1



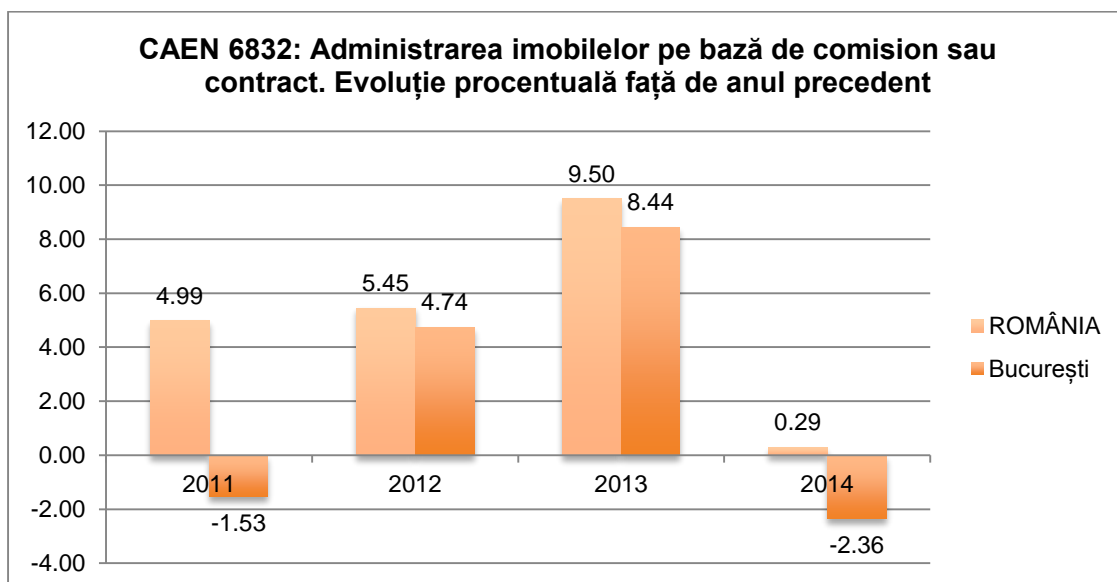
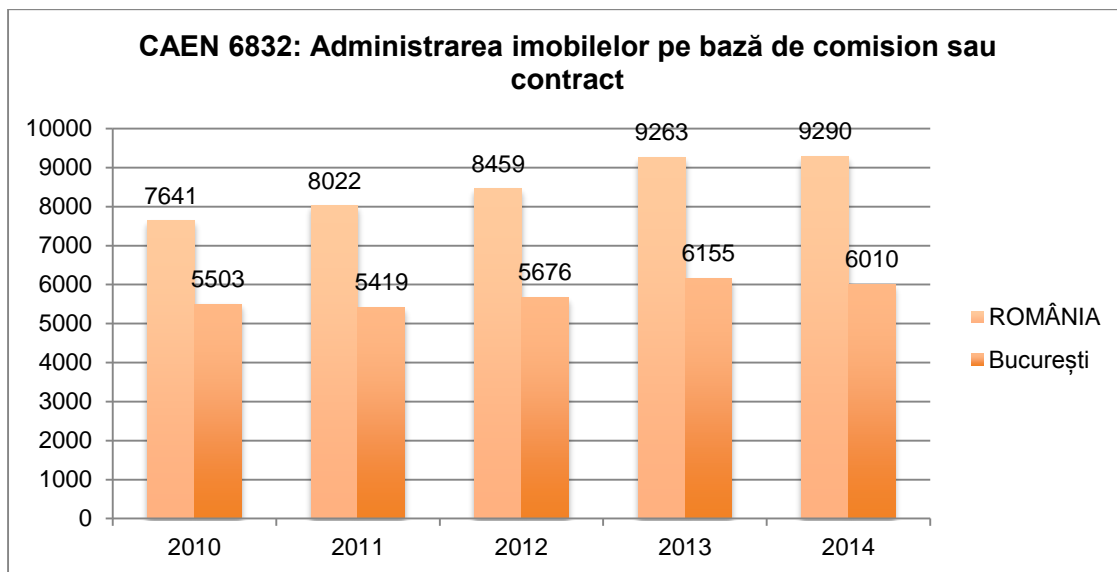
Procentul cel mai mare de firme, respectiv 46% au între 1 și 9 angajați, în timp ce aproape 98% din totalul firmelor au până în 250 de angajați

În continuare prezentăm evoluția numărului de salariați pentru CAEN 6832 și CAEN 8110.

CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract

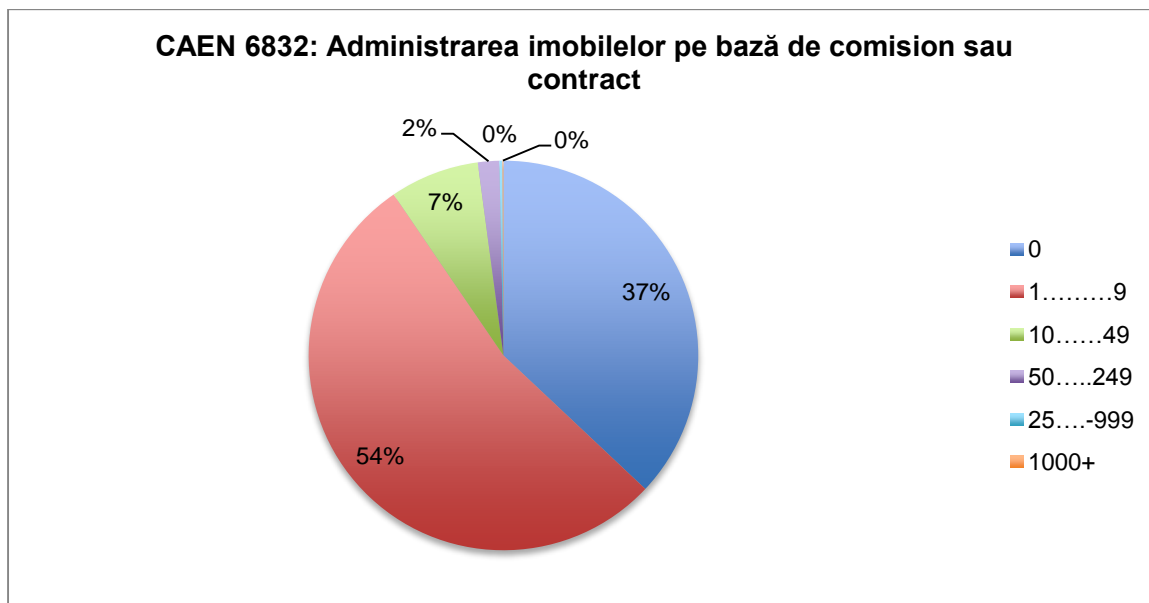
Evoluția numărului de salariați, pentru firmele având CAEN 6832

CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract	Total salariați		Evoluție procentuală față de anul precedent (%)	
	ROMÂNIA	București	ROMÂNIA	București
2010	7641	5503		
2011	8022	5419	4,99	-1,53
2012	8459	5676	5,45	4,74
2013	9263	6155	9,50	8,44
2014	9290	6010	0,29	-2,36



Numărul de firme, funcție de numărul de angajați, pentru firmele având CAEN 6832

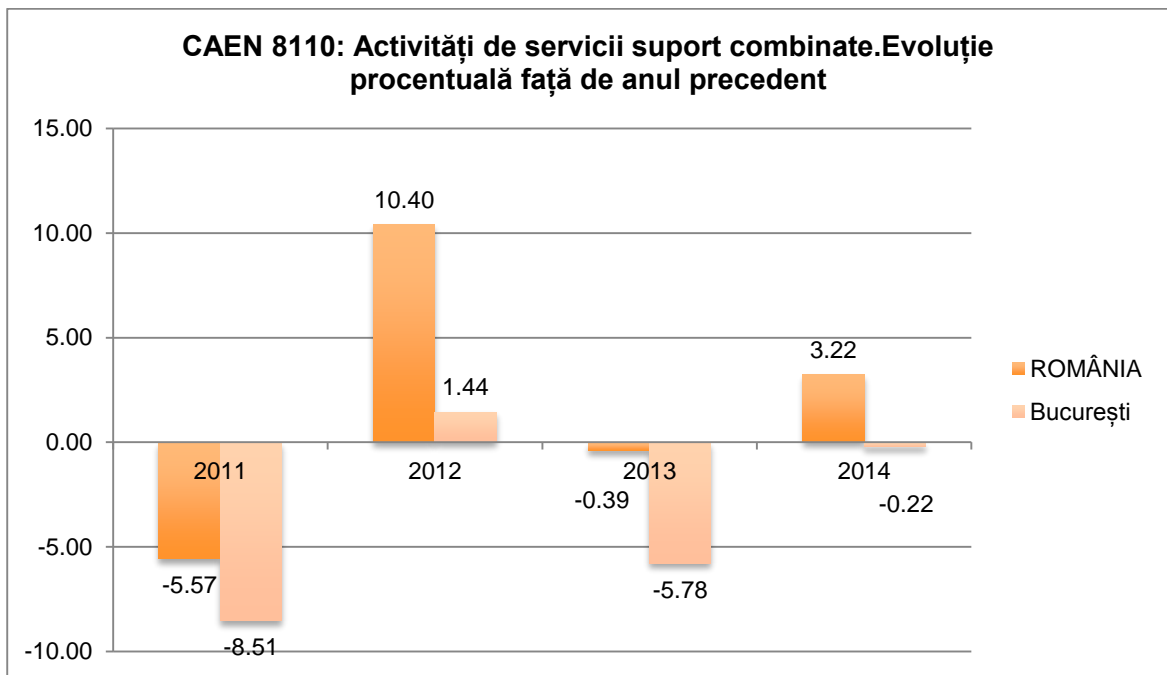
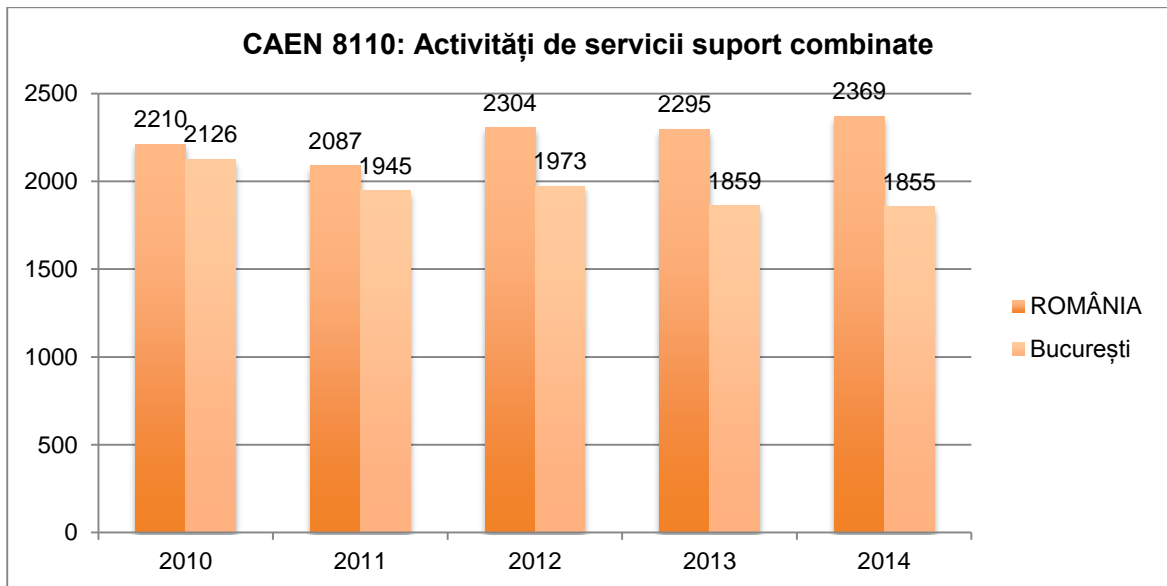
CAEN 6832: Administrarea imobilelor pe bază de comision sau contract	
Categorii nr. angajați/firma	Nr. firme
0	439
1-9	634
10-49	88
50-249	21
25-999	3
1000+	1



CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate

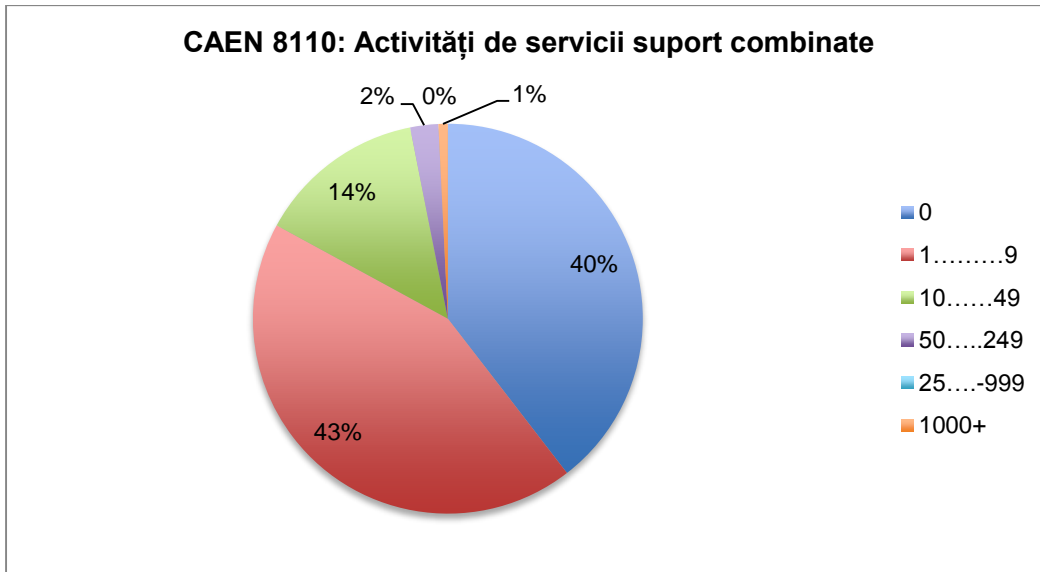
Evoluția numărului de salariați, pentru firmele având CAEN 8110

CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate	Total salariați		Evoluție procentuală față de anul precedent (%)	
	ROMÂNIA	București	ROMÂNIA	București
2010	2210	2126		
2011	2087	1945	-5,57	-8,51
2012	2304	1973	10,40	1,44
2013	2295	1859	-0,39	-5,78
2014	2369	1855	3,22	-0,22



Numărul de firme, funcție de numărul de angajați, pentru firmele având CAEN 8110

CAEN 8110: Activități de servicii suport combinate	
Categorii nr. angajați/firma	Nr. firme
0	51
1-9	56
10-49	18
50-249	3
25-999	0
1000+	1



5 | demersul studiului în contextul proiectului “Fii profesionist!”

Proiectul „Fii profesionist!”, cofinanțat din POS DRU a avut ca obiectiv consilierea unui număr de 400 de studenți din cadrul Universității Tehnice de Construcții București (UTCB) în procesul de tranziție de la școală la un loc de muncă, oferindu-le acestor studenți oportunitatea de a participa pregătiți pe piața muncii următorilor ani. Proiectul a pus la dispoziția celor 400 de studenți sesiuni de consiliere directă și stagii de practică. Totodată, au beneficiat și vor beneficia în continuare atât de informații concrete despre așteptările angajat-angajator, despre cadrul legal și economic la care să se raporteze, elemente de autoevaluare continuă pe piața muncii, cât și de o platformă online de consiliere și comunicare în triunghiul școală-studenți-angajator prin site-ul (www.job360.ro) dezvoltat ca parte a proiectului.

Astfel, proiectul "Fii Profesionist!" va contribui pe termen lung la dezvoltarea capitalului uman prin asigurarea de oportunități sporite pentru participarea pe o piață a muncii aflată în plină schimbare și adaptare, în conformitate cu obiectivele POS DRU, urmărindu-se totodată creșterea gradului de conștientizare a studenților, universităților, agenților economici, societății în general cu privire la practica și consilierea vocațională a tinerilor.

Având în vedere obiectivele și contextul derulării proiectului "Fii profesionist!", Asociația Română de Facility Management (ROFMA) a devenit parteneră în cadrul acestuia, o serie de firme membre oferind stagii de practică studenților înscriși în proiect. Totodată, aspecte ale facility managementului, importanța acestuia și șansele de dezvoltare a unei cariere în acest domeniu au fost prezentate de către consilierii proiectului și reprezentanții asociației, în cadrul ședințelor de consiliere de grup, stârnind interesul studenților care au pus numeroase întrebări legate de oportunitățile de carieră în acest nou domeniu.

Ținând cont că universitatea parteneră în proiect este UTCB, una dintre cele mai importante instituții de învățământ superior din țară care oferă o pregătire de specialitate axată pe mediul construit, s-a conturat oportunitatea abordării, în diferitele etape ale proiectului, a problematicii managementului de facilități. Astfel, beneficiarii proiectului au avut posibilitatea să vină în contact cu sectorul de managementul facilităților prin:

- Sesiunile de consiliere de grup a studenților din grupul țintă, ocazie de a li se prezenta informații generale despre managementul facilităților și oportunitățile de dezvoltare a unei cariere în domeniu;
- Practică de vară la firme din domeniul managementului facilităților, sau în departamente de managementul facilităților din mari companii;
- Oportunități de angajare la firme din domeniul FM care sunt interesate să facă angajări de noi absolvenți;

- Rezultatele studiului de față, merit să ofere o imagine la zi a tendințelor manifestate pe piața forței de muncă din managementul facilităților.

Acest studiu de caz contribuie la o mai bună adaptare a procesului de învățământ la cerințele reale ale pieții forței de muncă, la oferirea unor reale oportunități profesionale în domenii noi, dar aflate în plină dezvoltare.

Realizarea prezentului studiu, având ca titlu "**Insertia socio-profesională pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior. Detaliind pe studiu de caz: Domeniul managementului facilităților**" vine să ofere o imagine la zi a șanselor de dezvoltare în carieră, pe piața FM din România, reliefând atât așteptările firmelor angajatoare, cerințele sectorului, cât și competențele cele mai importante, necesare unui absolvent de învățământ superior pentru a se specializa ulterior în domeniul managementului facilităților.

Acest studiu reprezintă un prim demers de cercetare în zona de resurse umane pentru un domeniu aflat încă la început în România, dar care are un mare potențial de absorbție a forței de muncă.

Chiar și la nivel internațional, în domeniul managementului facilităților, problematica pregătirii viitorilor specialiști, precum și relația școală - sector FM reprezintă preocupări importante cărora atât profesioniștii în FM, cât și mediul universitar, le acordă o atenție sporită. Aprofundarea competențelor profesionale specifice, accelerarea transferului de cunoștințe în FM către noii angajați ce provin din rândul absolvenților de învățământ superior, identificarea și păstrarea tinerelor talente, sunt elemente cheie care vor contura dezvoltarea managementului facilităților în viitorul apropiat, atât ca profesie, cât și ca important sector economic.

Principalele întrebări ridicate de către specialiștii în domeniu și care își așteaptă răspuns de la parteneriatul învățământ-piața forței de muncă în FM sunt:

- Cum ar trebui să li se ofere, tinerilor în general și studenților în special, informațiile despre managementul facilităților? Cum ne putem asigura că aceștia știu ce înseamnă FM și ce oportunități de carieră există în acest sector?
- Cum putem construi un cadru efectiv de colaborare între mediul educațional și sectorul de FM, care să contribuie la creșterea gradului de cunoaștere și conștientizare a industriei în rândul instituțiilor de învățământ?
- Se pot implementa, la nivel internațional, programe comune, care să asigure competențe relevante, unanim recunoscute? Cum un astfel de program internațional poate fi adaptat la nevoile diferitelor firme de FM, din diferite țări?
- Cum pot fi recunoscute oficial, la nivelul fiecărei țări, programe educaționale în FM dezvoltate internațional?
- Se poate dezvolta o structură de stagii de practică și internshipuri recunoscută la nivelul sectorului de FM, care să utilizeze cât mai bine abilitățile stagiarilor, dar, în același timp, să le ofere acel set de competențe recunoscute, necesare evoluției într-o carieră de FM?

- Cum ar trebui să arate un program de învățare continuă pentru personalul din sectorul FM? Este necesar un standard internațional pentru acest tip de programe? Cum poate sectorul de FM să asigure fidelizarea/loializarea personalului?

Încercând să ofere un răspuns punctual la întrebările de mai sus, prezentul studiu, concentrat pe piața de FM din România, pleacă în motivația realizării sale, de la următoarele **necesități**:

- Dezvoltarea și profesionalizarea continuă a sectorului de managementul facilităților în România;
- Adaptarea învățământului superior românesc la realitățile pieței forței de muncă;
- Orientarea profesională a studenților și tinerilor absolvenți către piața forței de muncă în domeniul managementului facilităților;
- Determinarea necesarului de specialiști în managementul facilităților în intervalul următorilor 2 ani;
- Recunoașterea și utilizarea setului de competențe pentru managementul facilităților și folosirea acestuia în stabilirea curiculei universitare de specialitate.

Modalitățile de asigurare ale acestor necesități se regăsesc în obiectivele concrete pe care studiul și le-a propus.

6 | metodologia de realizare a studiului

Obiectivul studiului:

Analiza gradului de inserție socio-profesională pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior având ca studiu de caz domeniul managementului facilităților (FM) pentru a prezenta oportunitati de insertie pentru grupul tinta al proiectului “Fii profesionist!” – studenti UTCB.

6.1. Ipoteza de lucru

Pentru a determina oportunitățile profesionale oferite de către sectorul FM tinerilor absolvenți, s-a realizat o cercetare pe bază de sondaj de opinie în rândul firmelor care activează în domeniul managementului facilităților sau care au departamente specializate de managementul facilităților. Prezentăm în continuare detaliile metodologice ale acestui sondaj care reprezintă nucleul acestui studiu.

6.2. Structura și caracteristicile lotului participant la studiu

Lotul a fost selecționat ca fiind un eșantion pilot, non-aleatoriu, cvasi-reprezentativ, fiind compus din următoarele tipuri de respondenți (firme participante).

- Societăți comerciale care au în obiectul de activitate exclusiv, principal și/sau secundar următoarele servicii de managementul facilităților (CAEN 6832 - Administrarea clădirilor pe bază de contract sau comision; CAEN 8110 - Activități de servicii suport combinate);
- Societăți comerciale care au departamente proprii de managementul facilităților, sau echivalente.

Reprezentanții acestor firme, care au participat la sondajul de opinie, completând chestionarul primit, au fost din cadrul conducerii respectivelor firme.

Chestionarul întocmit a fost transmis unui număr de 173 de societăți comerciale îndeplinind criteriile de mai sus.

S-au primit un număr de 53 de chestionare, completate în întregime, sau parțial.

6.3. Structura metodei de cercetare

Sondajul de opinie a avut la bază un chestionar complex conținând 19 întrebări ce acoperă o serie de **indicatori de studiu** ce se referă la:

- Gradul de absorbție pe piața muncii a tinerilor absolvenți. Statistici actuale și tendințe (Întrebările 1, 2, 3, 4 și 6);
- Evaluarea cerințelor angajatorilor și a gradului de adecvare a competențelor generale ale absolvenților (Întrebările 5, 7, 8, 9, 10 și 12);
- Evaluarea competențelor specifice managerului de facilități (Întrebarea 11);
- Identificarea principalelor beneficii cerute de către angajatori de la o platformă online de locuri de muncă (Întrebarea 13);

- Colaborarea angajatorilor cu instituțiile de învățământ superior în procesul de recrutare a tinerilor absolvenți (Întrebarea 14);
- Politici de dezvoltare profesională a absolvenților recrutați (Întrebarea 15).
- Identificarea tipologică a firmelor care au răspuns la chestionar (Secțiunea "Date organizație", întrebările A, B și C);

6.4. Tipologia întrebărilor

În cadrul chestionarului, funcție de tipologia întrebărilor, s-au utilizat:

- întrebări închise cu răspuns unic /multiplu (Întrebările 1, 3, 7, 13, 14, A, B, C)
- întrebări matriceale cu răspuns unic/multiplu sau acordare notă (Întrebările 5, 15)
- întrebări deschise cu răspuns text/numeric; (Întrebările 2, 4, 6, 9)
- întrebări cu notare tip clasament (Întrebările 8, 10, 11, 12)

6.5. Metoda de administrare:

Chestionarul a fost transmis electronic, cu autoadministrare. Astfel, respondenții au primit un link online, care le-a permis accesul la chestionar. Pe măsura completării întrebărilor, dispuse câte una pe fiecare pagină online, aceștia parcurgeau întreg chestionarul. Durata medie de completare a acestui chestionar online a fost de 12 minute.

Respondenții au beneficiat de posibilitatea de completare consultativă a chestionarului (s-au putut consulta cu alți colegi, pentru furnizarea de informații ca răspuns la întrebările chestionarului).

Totodată, un număr de chestionare au fost distribuite sub formă tipărită, fiind completate cu ocazia unor evenimente profesionale ale sectorului de managementul facilităților, respectiv conferința națională și un workshop organizate de către Asociația Română de Facility Management (ROFMA).

6.6. Prelucrarea datelor:

Informațiile obținute prin completarea chestionarului au fost prelucrate luându-se în considerare atât numărul total de răspunsuri, cât și alte trei criterii specifice, respectiv:

A. Funcție de numărul de angajați al respondenților:

- până în 250 angajați;
- peste 250 angajați.

B. Funcție de cifra de afaceri

- cifră de afaceri de până în 5 milioane Euro
- cifră de afaceri de peste 5 milioane Euro

C. Funcție de tipul activității în raport cu domeniul managementului facilităților (FM):

- firme cu activitate exclusivă/principală/secundară de FM. Au fost asimilate firmelor care prestează servicii specializate de FM
- firme având FM ca activitate suport. Asimilate firmelor din diverse domenii, care au departamente proprii de FM, sau echivalente (corporate facility management).

Prezentăm în continuare modul de prelucrare a rezultatelor pentru fiecare întrebare în parte:
Metodologia de prelucrare a rezultatelor pentru fiecare întrebare a chestionarului utilizat

Întrebare	Metodologie prelucrare rezultate
1. Ați angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM?	Procent răspunsuri din numărul total de respondenți Rezultate funcție de criterii specifice: 1. Procent răspunsuri din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific; 2. Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați • funcție de cifra de afaceri • funcție de tipul activității
2. Dacă DA, număr de absolvenți angajați în 2013 și respectiv 2014	Însumarea rezultatelor pe fiecare an în parte Rezultate funcție de criterii specifice: Însumarea rezultatelor și procentul tinerilor angajați: <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați • funcție de cifra de afaceri • funcție de tipul activității
3. Credeți că veți angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM?	Procent răspunsuri din numărul total de respondenți Rezultate funcție de criterii specifice: 1. Procent răspunsuri din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific; 2. Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați • funcție de cifra de afaceri • funcție de tipul activității
4. Care sunt specializările absolvenților, pe care credeți că le veți căuta cu precădere în următoarea perioadă (până în 2017)?	Însumarea specializărilor menționate în chestionare. Calculare procent pe fiecare specializare, din numărul total de răspunsuri la întrebarea respectivă Rezultate funcție de criterii specifice: Însumarea specializărilor căutate funcție de tipul activității
5. Cum evaluați gradul de adecvare al următoarelor caracteristici ale absolvenților de facultate la cerințele ocupațiilor din organizația dvs. (1 = foarte scăzut; 10 = foarte ridicat)	Media aritmetică a notelor acordate Rezultate funcție de criterii specifice: Media aritmetică a notelor acordate funcție de tipul activității
6. Pentru ce ocupații (studii superioare) se găsesc greu candidați în procesul dvs de recrutare?	Însumarea ocupațiilor menționate în chestionare Calculare procent pe fiecare ocupație, din numărul total de răspunsuri la întrebarea respectivă
7. Pentru joburile dificil de ocupat, ați lua în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență, cărora le-ați stabili un program intensiv de învățare?	Procent răspunsuri din numărul total de respondenți și însumarea răspunsurilor pentru aceleași joburi Rezultate funcție de criterii specifice: 1. Procent răspunsuri din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific;

	<p>2. Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor exprimate pe fiecare criteriu specific</p> <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați • funcție de tipul activității
<p>8. În procesul de recrutare a tinerilor absolvenți de învățământ superior, faceți un top al importanței pe care o acordați următoarelor aspecte (punctați cu 1 = cel mai important; 7 = cel mai puțin important)</p>	<p>Pentru fiecare aspect s-a aplicat media ponderată, funcție de numărul de înregistrări pe fiecare poziție (ponderi) în clasament. Valoarea cea mai mică obținută a reprezentat aspectul considerat cel mai important.</p> <p>Aceeași formulă de calcul s-a aplicat și pentru obținerea rezultatelor funcție de criteriile specifice, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați • funcție de tipul activității
<p>9. Ce alte aspecte luați în considerare ca fiind importante în procesul de recrutare a tinerilor absolvenți?</p>	<p>Însumarea aspectelor menționate în răspunsuri. Procent acestora din totalul celor care au răspuns la această întrebare</p>
<p>10. În procesul de recrutare a absolvenților de învățământ superior, alegeți 5 competențe din tabel și faceți un top al primelor 5 cele mai importante competențe generale (punctați cu 1 = cel mai important; 5 = cel mai puțin important)</p>	<p>Pentru fiecare aspect s-a aplicat media ponderată, funcție de numărul de înregistrări pe fiecare poziție (ponderi) în clasament. Valoarea cea mai mică obținută a reprezentat competența considerată cea mai importantă.</p> <p>Aceeași formulă de calcul s-a aplicat și pentru obținerea rezultatelor funcție de criteriile specifice, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați; • funcție de tipul activității
<p>11. Faceți un top al primelor 5 cele mai importante competențe specifice ocupației de manager de facilități (punctați cu 1 = cel mai important; top 5 = cel mai puțin important).</p>	<p>Pentru fiecare aspect s-a aplicat media ponderată, funcție de numărul de înregistrări pe fiecare poziție (ponderi) în clasament. Valoarea cea mai mică obținută a reprezentat competența considerată cea mai importantă.</p> <p>Aceeași formulă de calcul s-a aplicat și pentru obținerea rezultatelor funcție de criteriile specifice, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funcție de numărul de angajați; • funcție de tipul activității
<p>12. Cât de important este pentru dvs ca majoritatea angajaților:</p>	<p>Idem întrebările 10 și 12</p>
<p>13. Pe care dintre beneficiile/serviciile unei platforme de joburi online le considerați utile pentru un angajator?</p>	<p>Însumarea răspunsurilor pe fiecare beneficiu și realizare procent din totalul răspunsurilor exprimate</p>
<p>14. Cum colaborați cu universitățile în identificarea de absolvenți, candidați pentru locurile de muncă pentru care faceți angajări?</p>	<p>Însumarea răspunsurilor pe fiecare variantă de răspuns și realizare procent din totalul răspunsurilor exprimate</p>
<p>15. Aveți incluse în politica de personal organizarea de/trimiterea la programe de training pentru absolvenții nou angajați (de max. 24 luni)?</p>	<p>Însumarea răspunsurilor pe fiecare variantă de răspuns și realizare procent din totalul răspunsurilor exprimate.</p> <p>Aceeași formulă de calcul s-a aplicat și pentru obținerea rezultatelor funcție de criteriile specifice, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funcție de tipul activității
<p>Întrebările A,B,C, de identificare tipologică a firmelor care au participat la sondaj</p>	<p>Însumarea răspunsurilor exprimate pentru fiecare opțiune existentă</p>

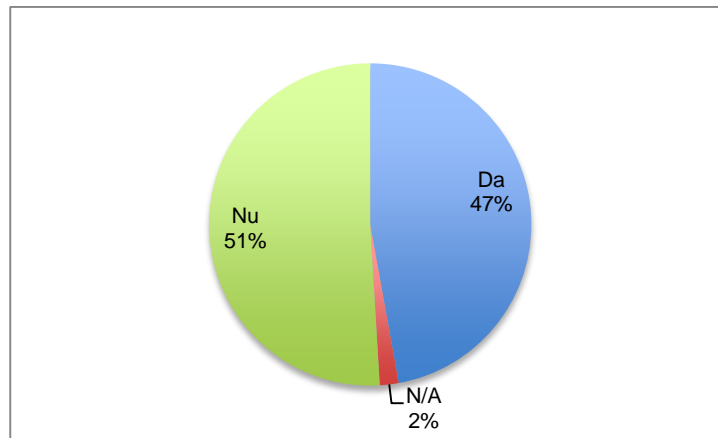
7 | prelucrare date. rezultate obținute

Prezentăm în continuare, pentru fiecare întrebare în parte, rezultatele obținute.

1. Ați angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM?

Numărul respondenților care au angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM

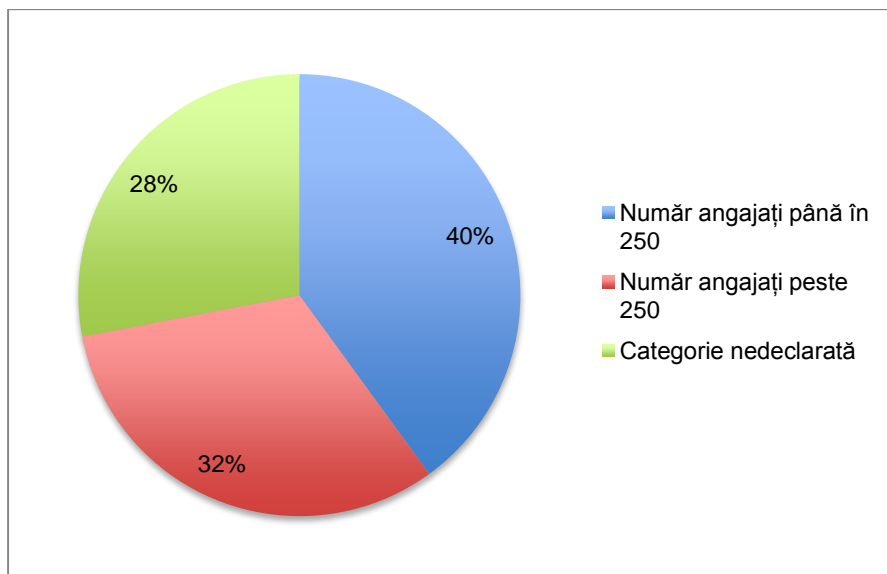
Da	25
N/A	1
Nu	27



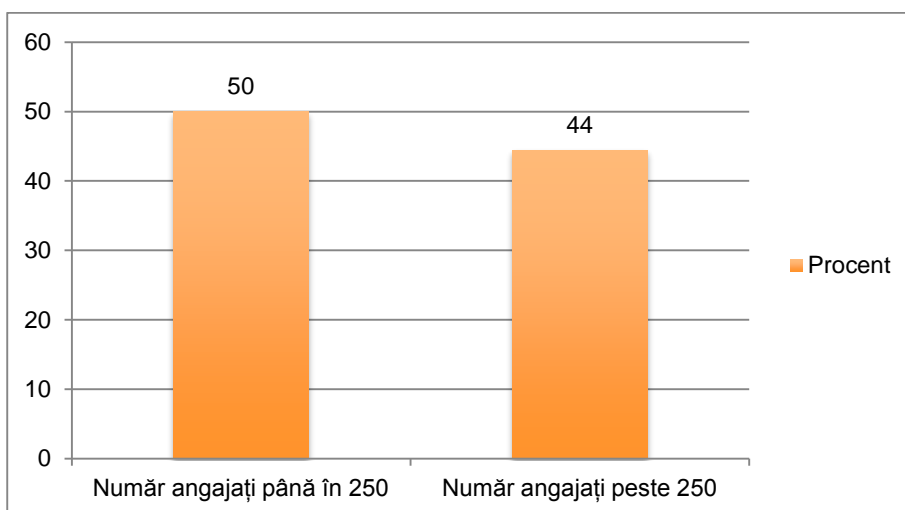
Funcție de numărul de angajați:

Numărul respondenților care au angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM - funcție de numărul de angajați

Categorie	Da
Număr angajați până în 250	10
Număr angajați peste 250	8
Categorie nedeclarată	7



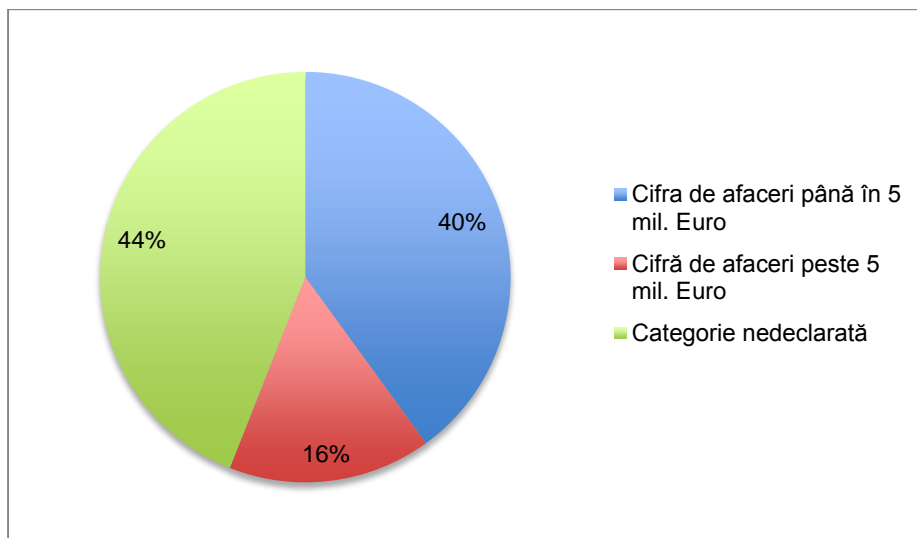
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă:



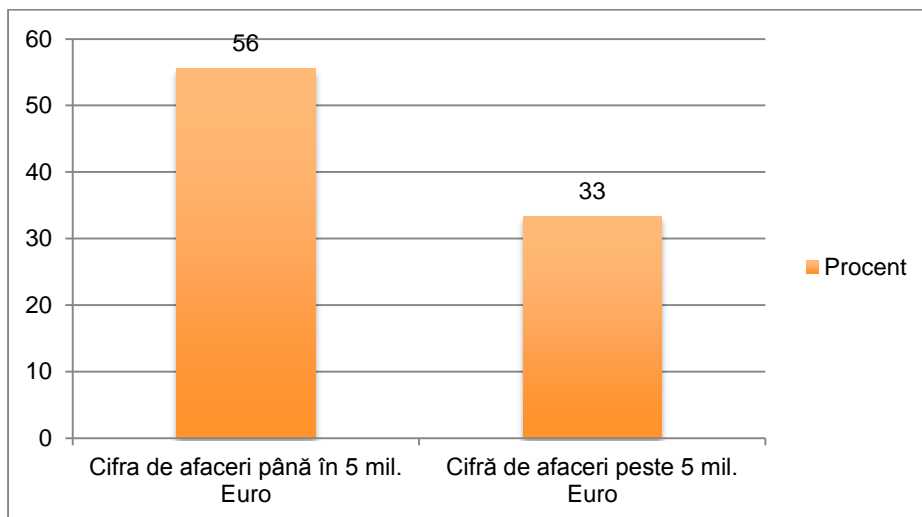
Funcție de cifra de afaceri:

Numărul respondenților care au angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM - funcție de cifra de afaceri

Categorie	Da
Cifra de afaceri până în 5 mil. Euro	10
Cifra de afaceri peste 5 mil. Euro	4
Categorie nedeclarată	11



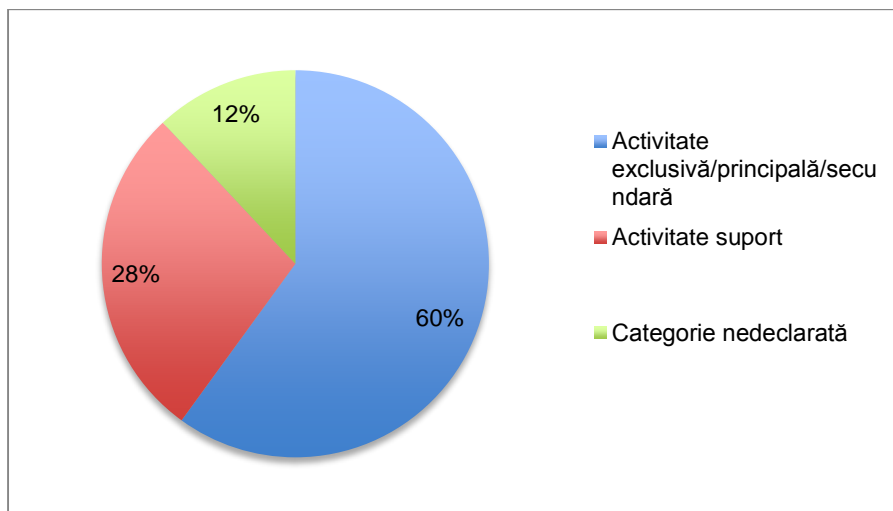
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă:



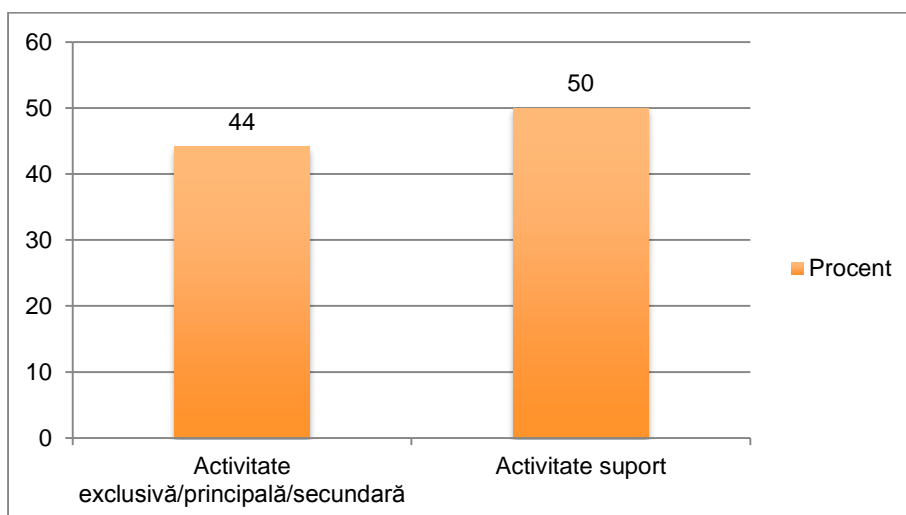
Funcție de tipul activității:

Numărul respondenților care au angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM - funcție de tipul activității

Categorie	Da
Activitate exclusivă/principală/secundară	15
Activitate suport	7
Categorie nedeclarată	3



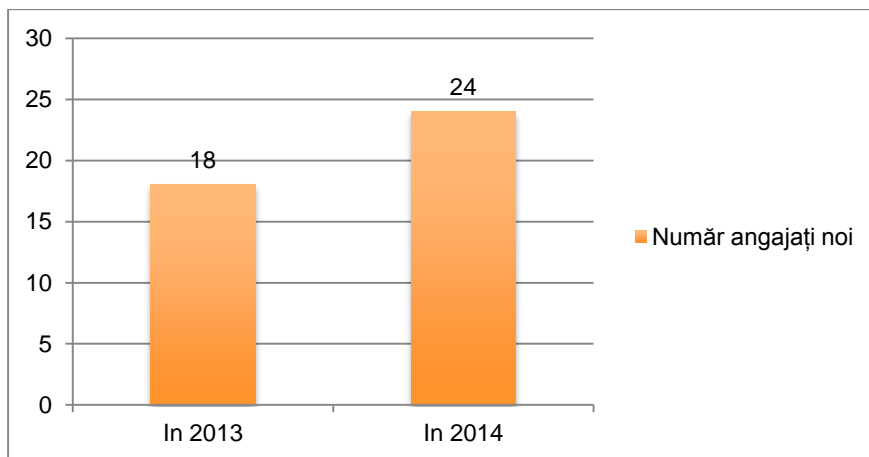
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă



2. Dacă DA

Numărul angajaților noi în 2013 și 2014

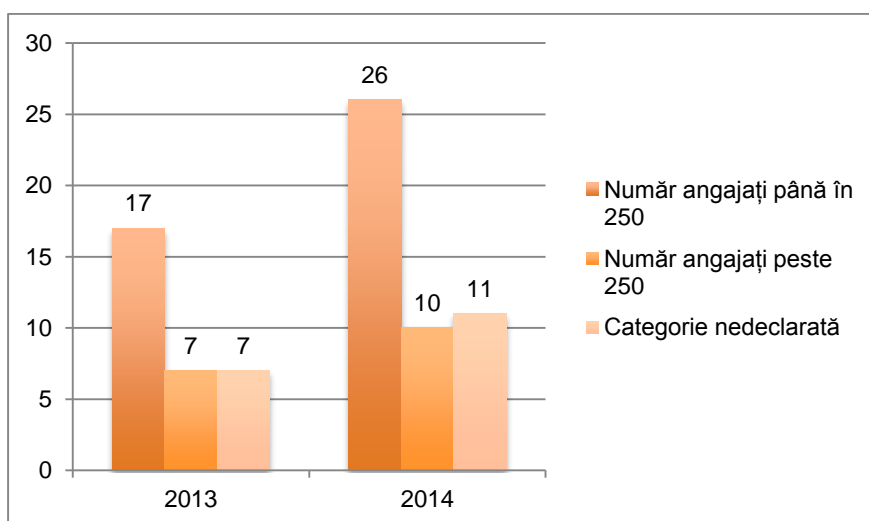
	In 2013	In 2014
Număr angajați noi	31	47



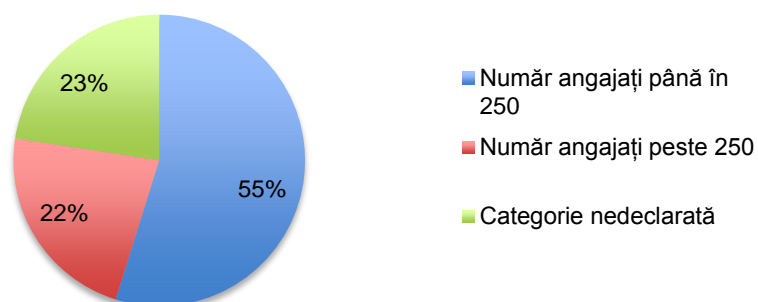
Funcție de numărul de angajați:

Numărul angajaților noi în 2013 și 2014 - funcție de numărul de angajați

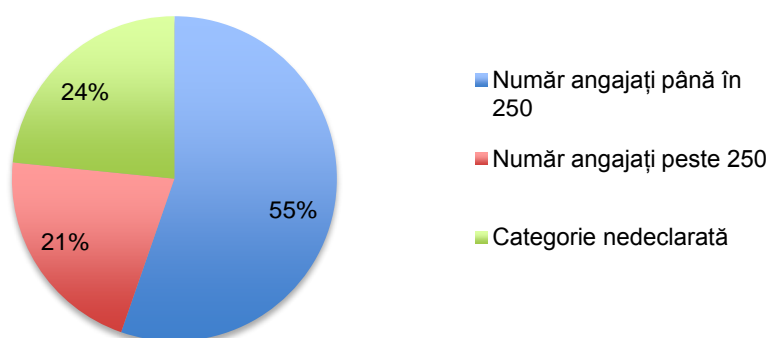
Categorie	2013	2014
Număr angajați până în 250	17	26
Număr angajați peste 250	7	10
Categorie nedeclarată	7	11



Procent tineri absolvenți angajați în 2013, funcție de categorie firmă (nr. angajați)



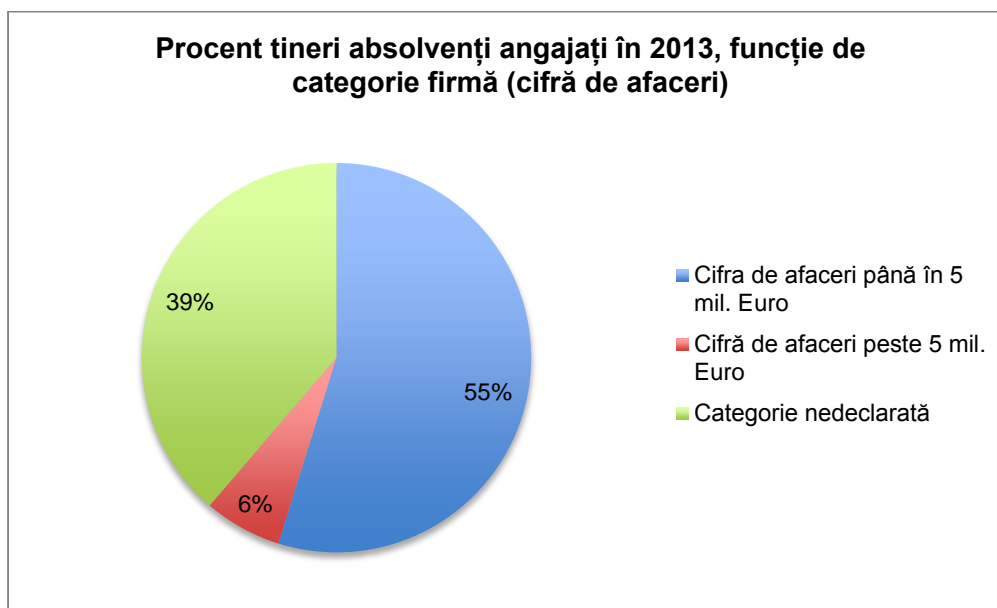
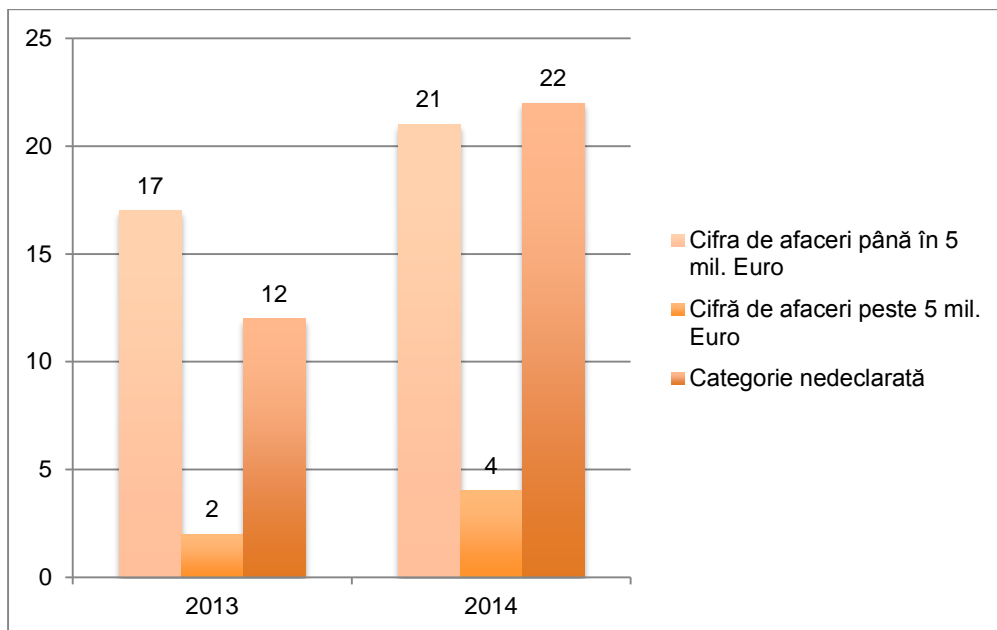
Procent tineri absolvenți angajați în 2014, funcție de categorie firmă (nr. angajați)

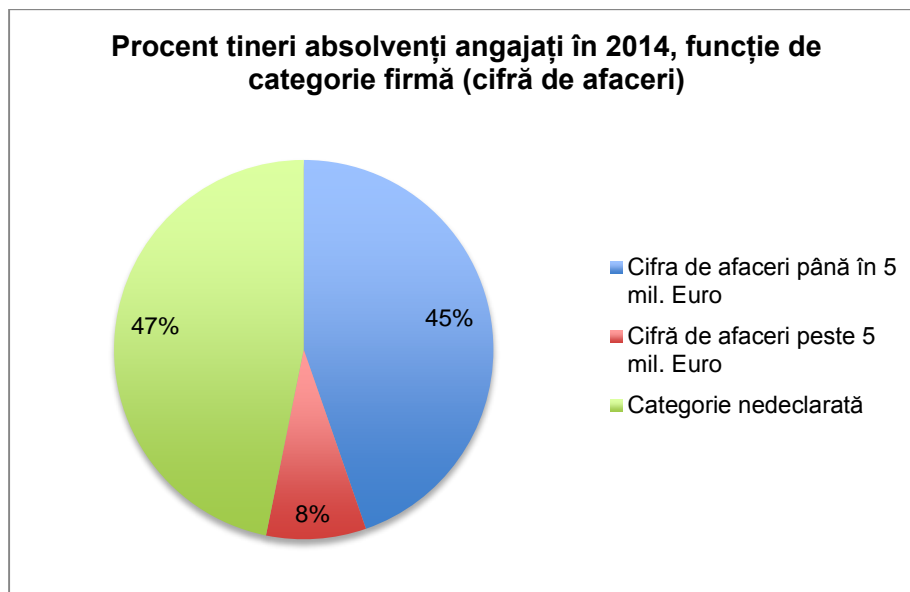


Funcție de cifra de afaceri:

Numărul angajaților noi în 2013 și 2014 - funcție de cifra de afaceri

Categorie	2013	2014
Cifra de afaceri până în 5 mil. Euro	17	21
Cifra de afaceri peste 5 mil. Euro	2	4
Categorie nedeclarată	12	22

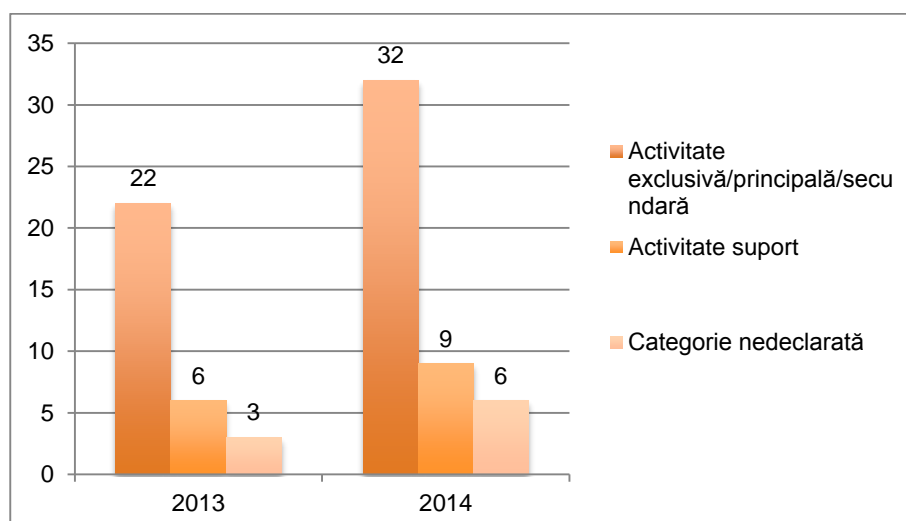




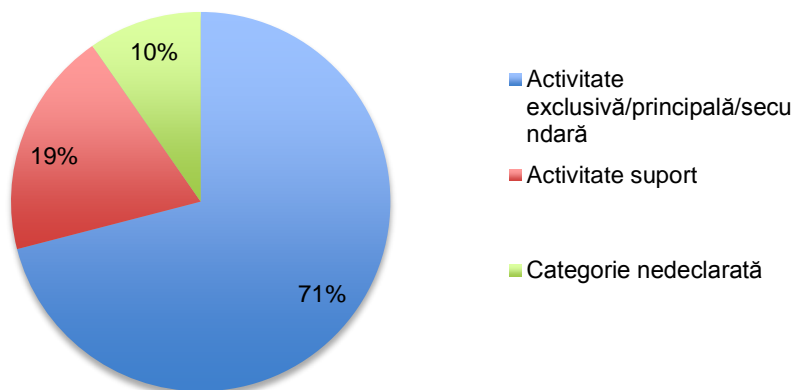
Funcție de tipul activității de FM:

Numărul angajaților noi în 2013 și 2014 - funcție de tipul activității

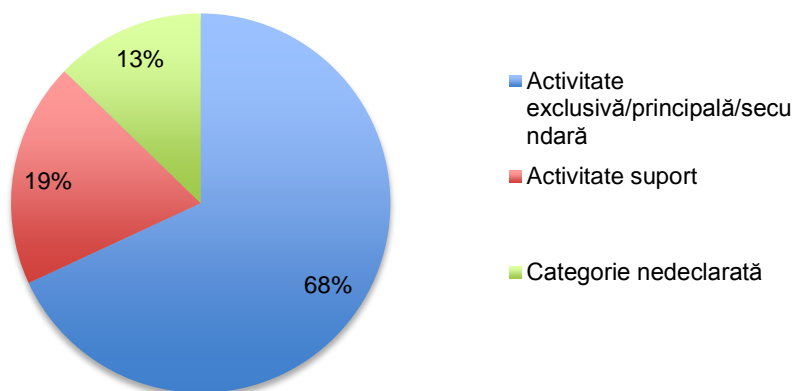
Categorie	2013	2014
Activitate exclusivă/principală/secundară	22	32
Activitate suport	6	9
Categorie nedeclarată	3	6



Procent tineri absolvenți angajați în 2013, funcție de categorie firmă (tipul activității de FM)



Procent tineri absolvenți angajați în 2014, funcție de categorie firmă (tipul activității de FM)



3. Credeți că veți angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM?

Numărul respondenților care cred că vor angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM

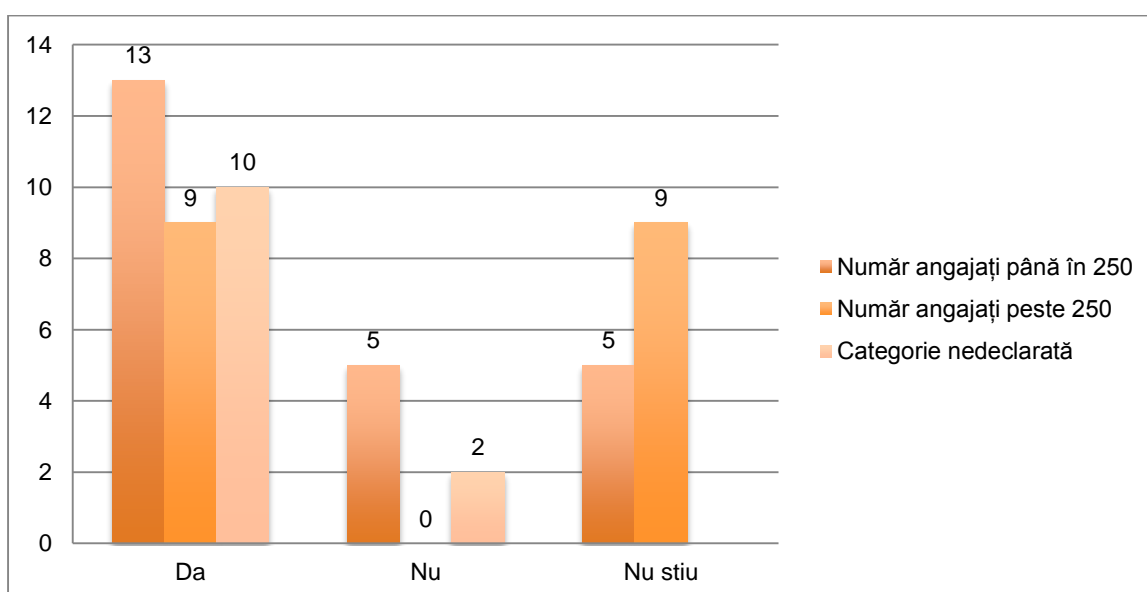
Da	32
Nu	7
Nu știu	14



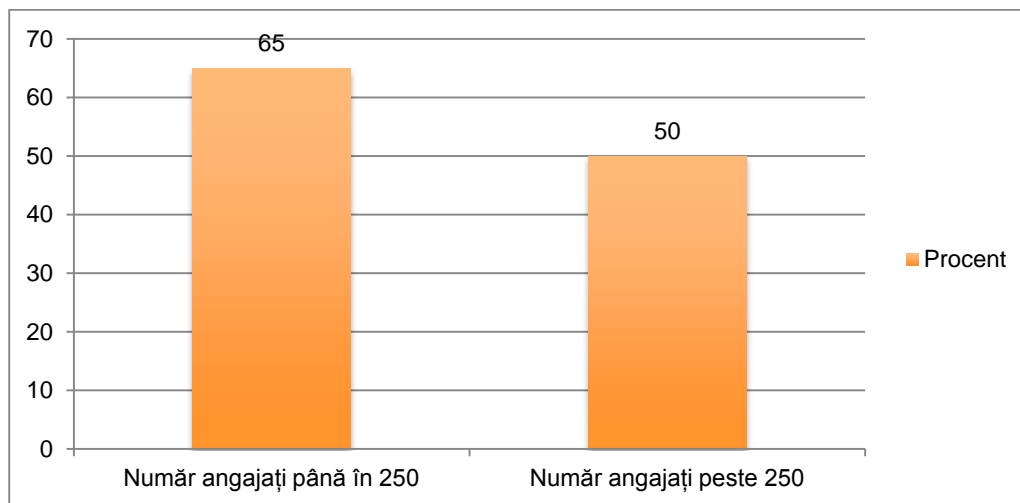
Funcție de numărul de angajați:

Numărul respondenților care cred că vor angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM - funcție de numărul de salariați

Categorie	Da	Nu	Nu știu
Număr angajați până în 250	13	5	5
Număr angajați peste 250	9	0	9
Categorie nedeclarată	10	2	



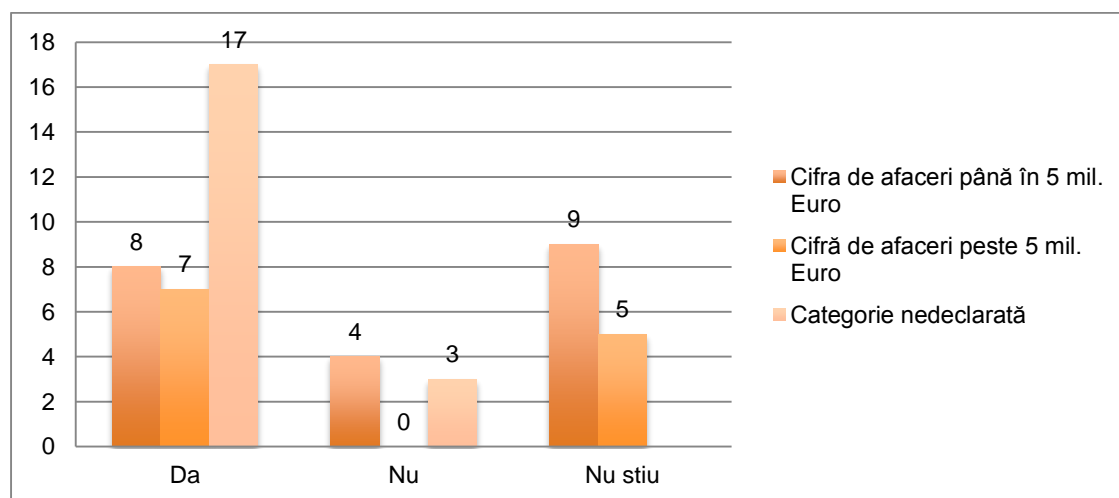
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă



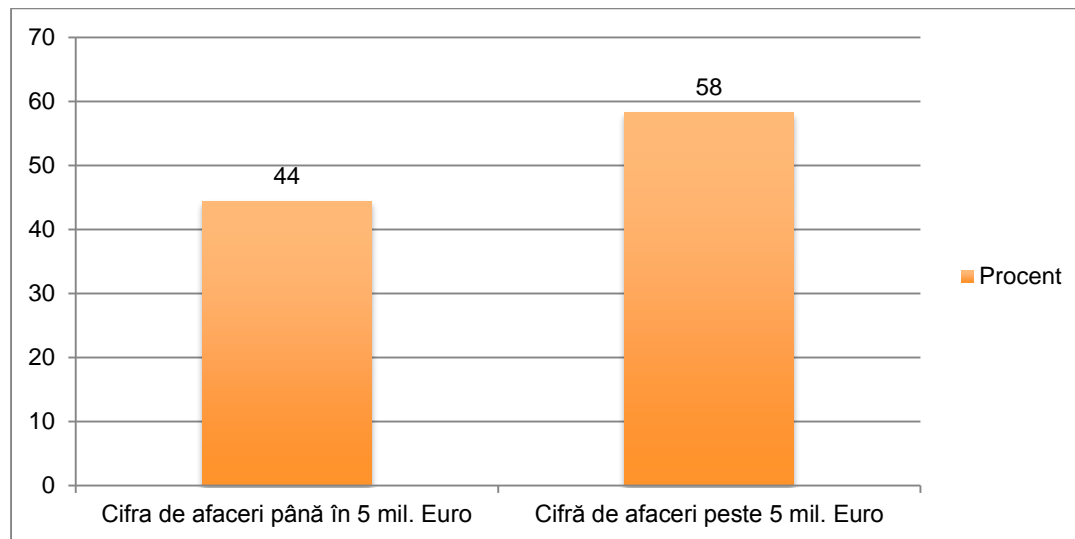
Funcție de cifra de afaceri:

Numărul respondenților care cred că vor angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM - funcție de cifra de afaceri

Categorie	Da	Nu	Nu stiu
Cifra de afaceri până în 5 mil. Euro	8	4	9
Cifra de afaceri peste 5 mil. Euro	7	0	5
Categorie nedeclarată	17	3	



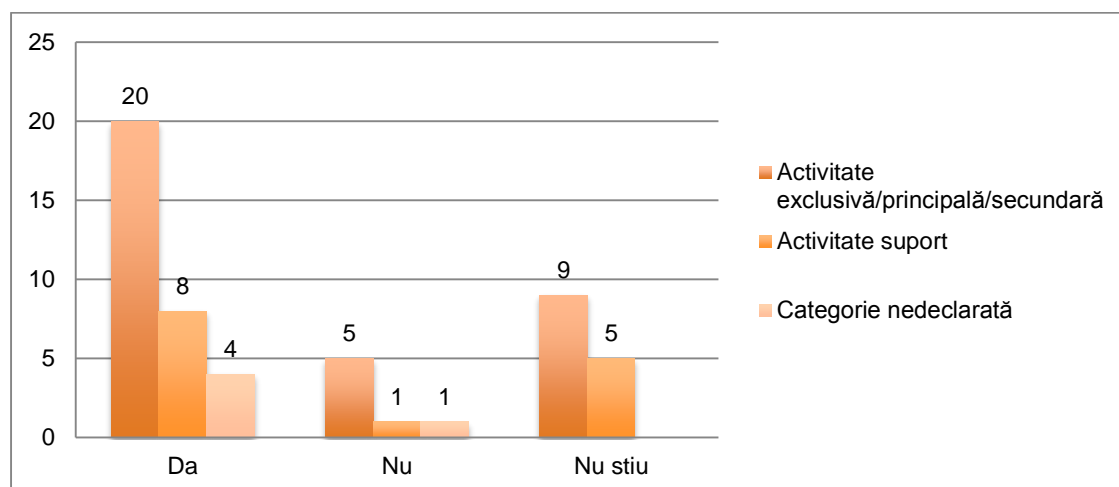
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă



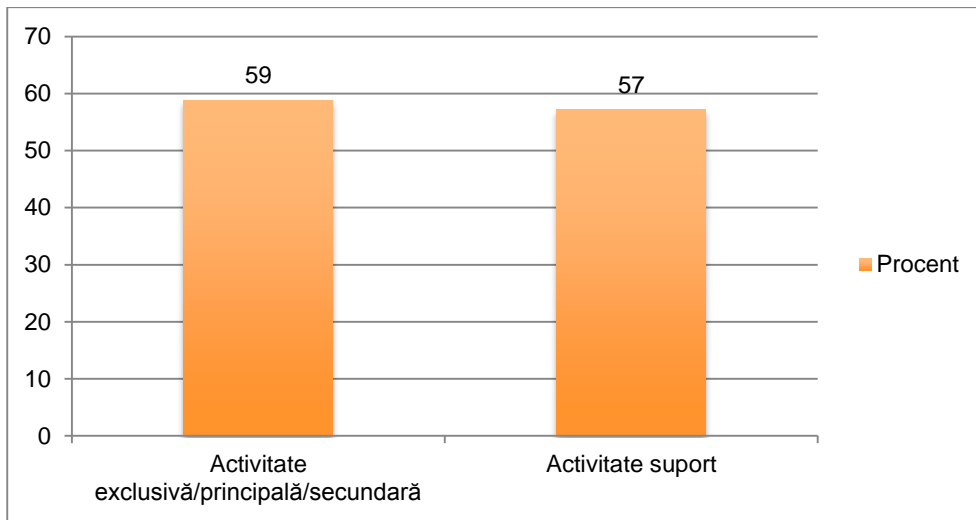
Funcție de tipul activității de FM:

Numărul respondenților care cred că vor angaja în viitorul apropiat (2015-2016) tineri absolvenți, pentru activități de FM - funcție de tipul activității

Categorie	Da	Nu	Nu stiu
Activitate exclusivă/principală/secundară	20	5	9
Activitate suport	8	1	5
Categorie nedeclarată	4	1	



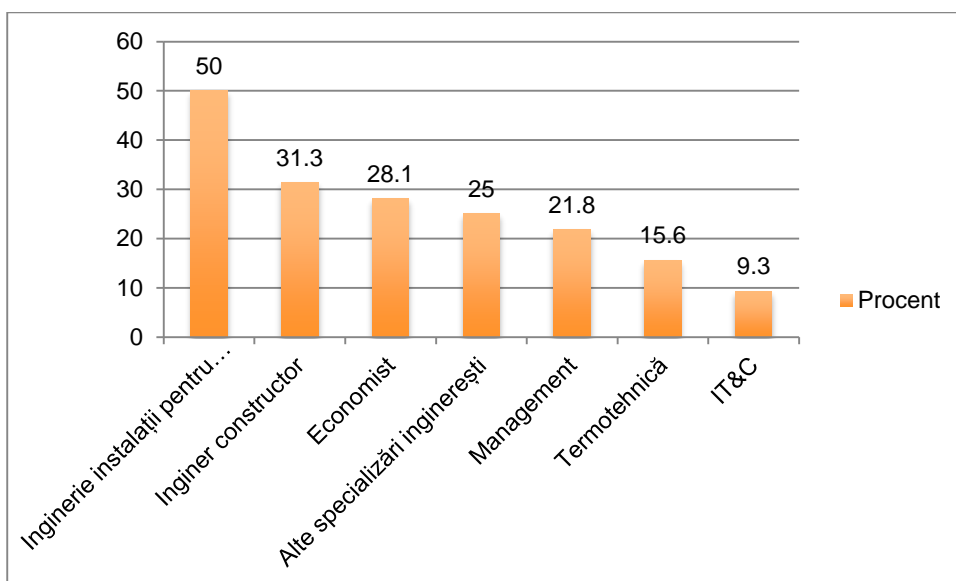
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă:



4. Care sunt specializările absolvenților, pe care credeți că le veți căuta cu precădere în următoarea perioadă (până în 2017)?

Specializările absolvenților pe care respondenții le vor căuta în următoarea perioadă (până în 2017)

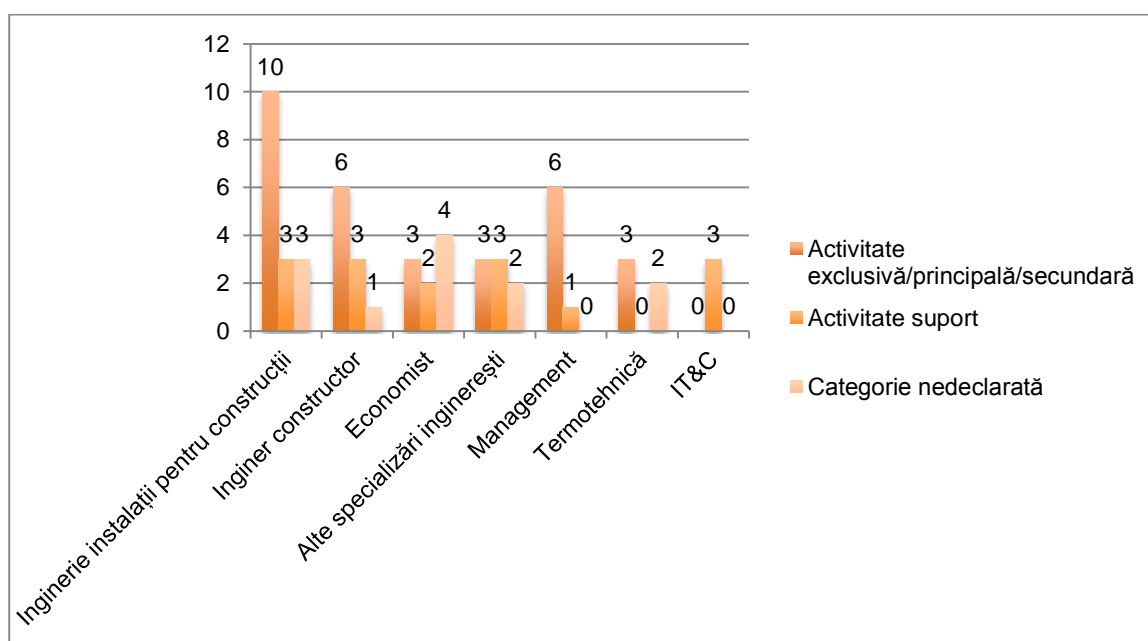
	Valoare	Procent
Inginerie instalații pentru construcții	16	50,0%
Inginer constructor	10	31,3%
Economist	9	28,1%
Alte specializări ingineresti	8	25,0%
Management	7	21,9%
Termotehnică	5	16%
IT&C	3	9%



Funcție de tipul activității de FM:

Specializările absolvenților pe care respondenții le vor căuta în următoarea perioadă (până în 2017), funcție de tipul activității

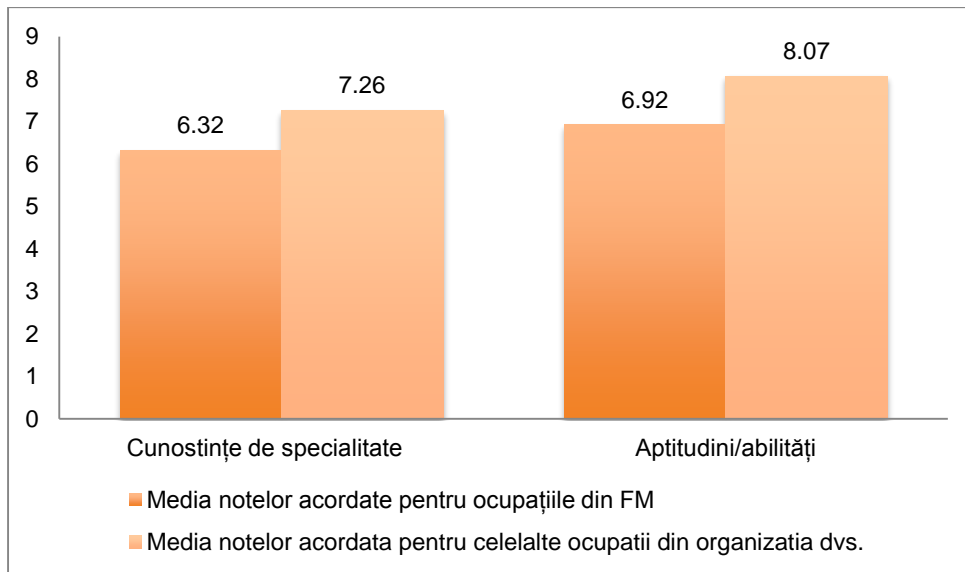
	Activitate exclusivă/principală/secundară	Activitate suport	Categorie nedeclarată
Inginerie instalații pentru construcții	10	3	3
Inginer constructor	6	3	1
Economist	3	2	4
Alte specializări ingineresti	3	3	2
Management	6	1	0
Termotehnică	3	0	2
IT&C	0	3	0



5. Cum evaluați gradul de adecvare al următoarelor caracteristici ale absolvenților de facultate la cerințele ocupațiilor din organizația dvs. (1 = foarte scăzut; 10 = foarte ridicat)

Evaluarea gradului de adecvare la cerințele respondenților a binomului cunoștințe de specialitate/aptitudini pe care le posedă absolvenții

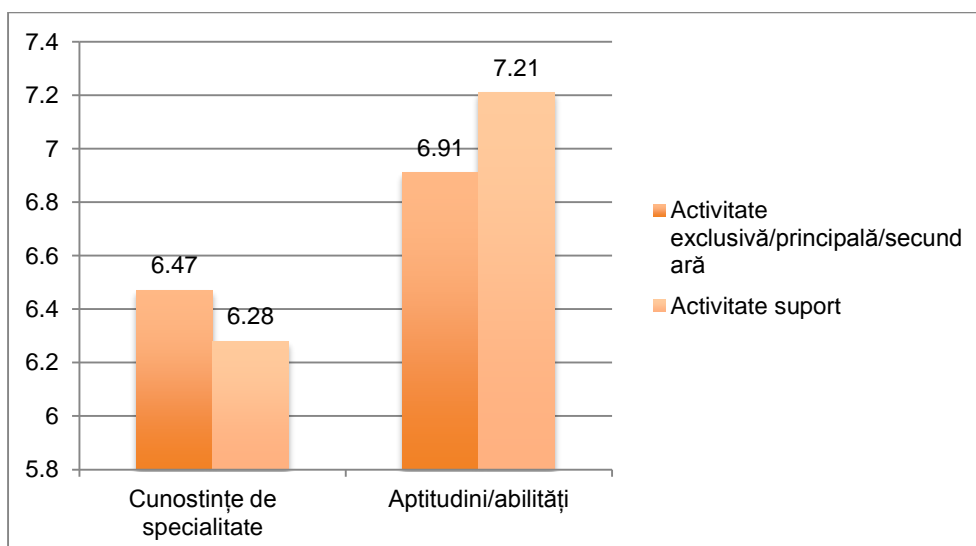
	Media notelor acordate pentru ocupațiile din FM	Media notelor acordată pentru celelalte ocupații din organizația dvs.
Cunoștințe de specialitate	6,32	7,26
Aptitudini/abilități	6,92	8,07



Funcție de tipul activității de FM:

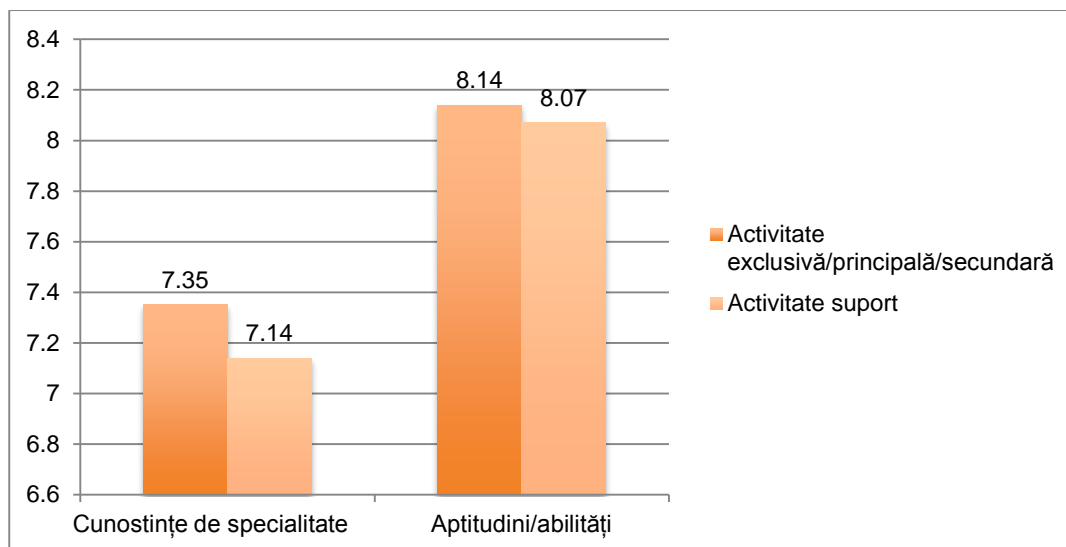
Media notelor acordate pentru ocupațiile din FM, funcție de tipul activității

	Activitate exclusivă/principală/secundară	Activitate suport
Cunostințe de specialitate	6,47	6,28
Aptitudini/abilități	6,91	7,21



Media notelor acordate pentru celelalte ocupații din organizația respondentă, funcție de tipul activității

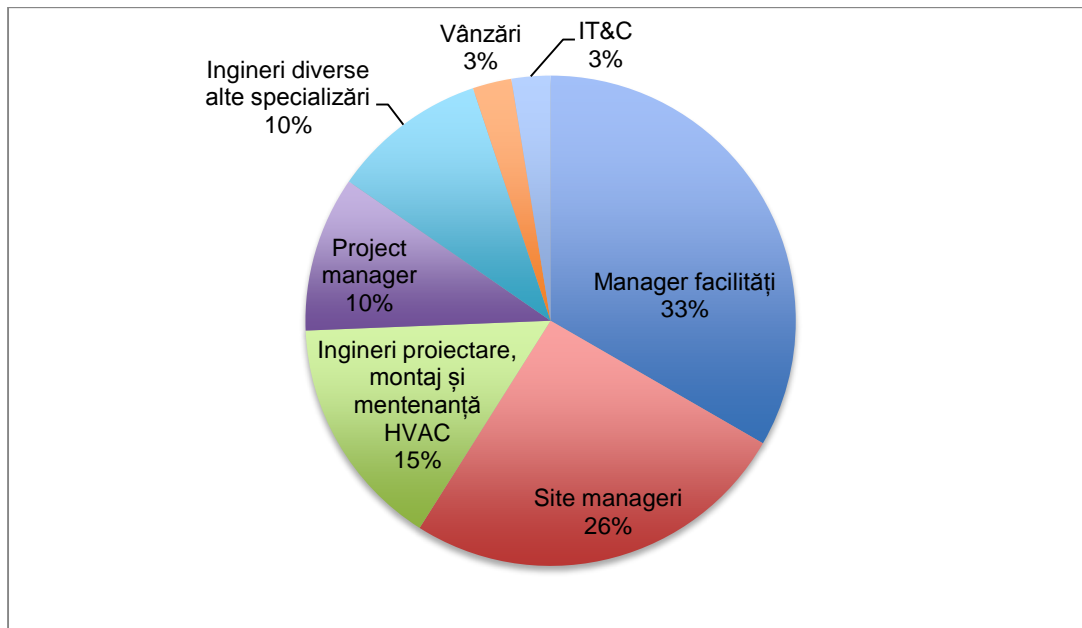
	Activitate exclusivă/principală/secundară	Activitate suport
Cunostințe de specialitate	7,35	7,14
Aptitudini/abilități	8,14	8,07



6. Pentru ce ocupații (studii superioare) se găsesc greu candidați în procesul dvs de recrutare?

Ocupațiile specifice FM pentru care respondenții găsesc greu candidați în procesul de recrutare

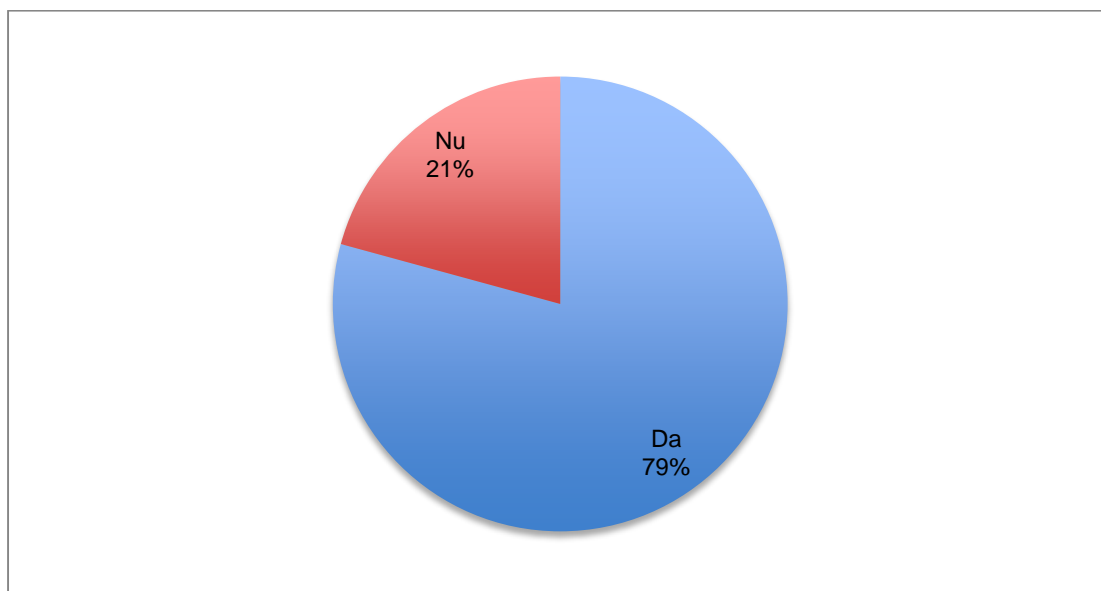
Ocupații/domenii	Răspunsuri
Manager facilități	13
Site manageri	10
Ingineri proiectare, montaj și mentenanță HVAC	6
Project manager	4
Ingineri diverse alte specializări	4
Vânzări	1
IT&C	1



7. Pentru joburile dificil de ocupat, ați lua în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență, cărora le-ați stabili un program intensiv de învățare?

Numărul respondenților care iau în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență

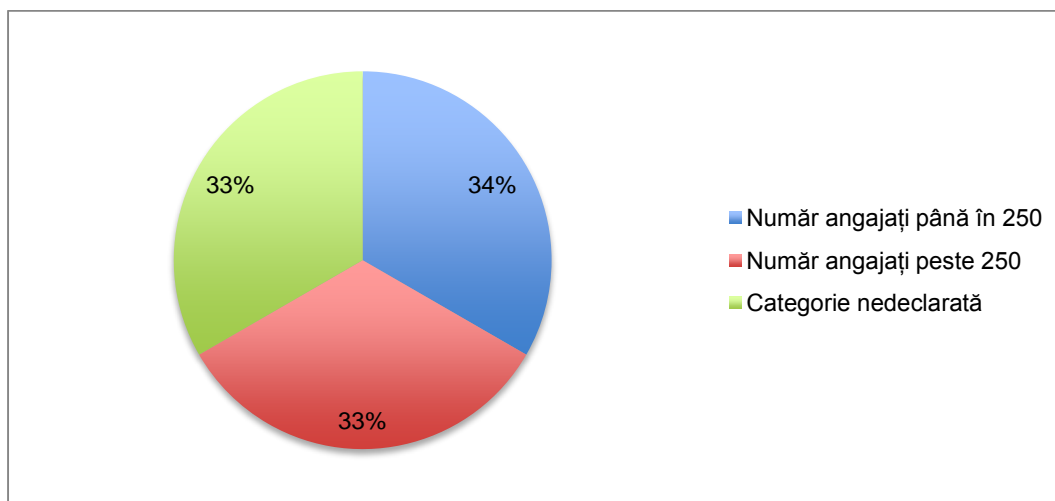
Da	42
Nu	11



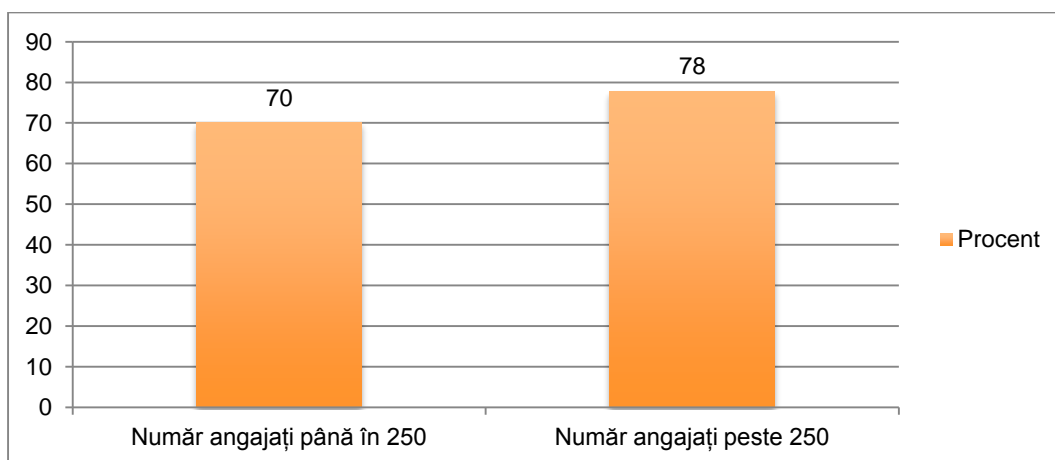
Funcție de numărul de angajați:

Numărul respondenților care iau în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență, funcție de numărul de angajați

	Da
Număr angajați până în 250	14
Număr angajați peste 250	14
Categorie nedeclarată	14



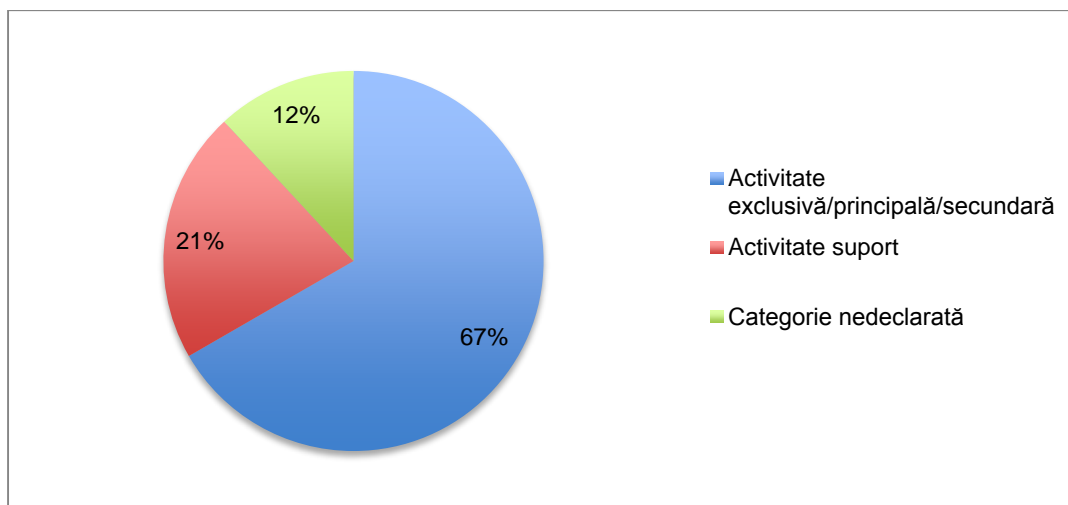
Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă:



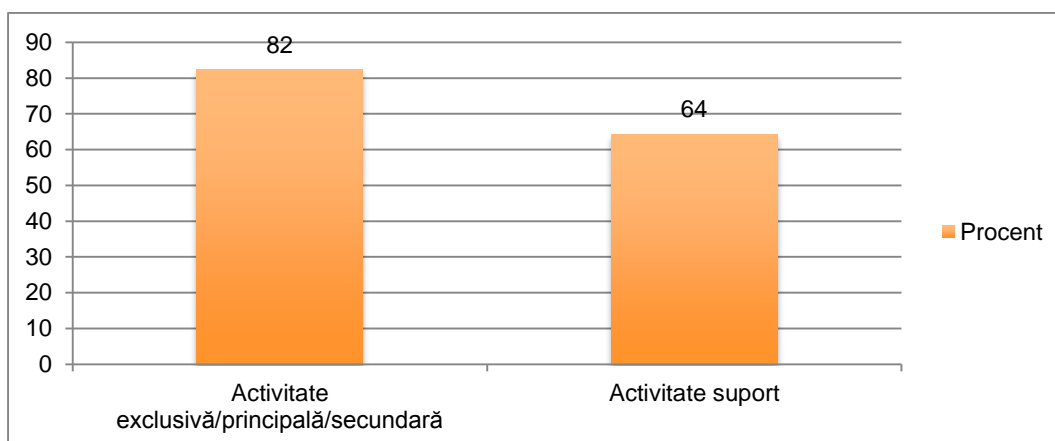
Funcție de tipul activității de FM:

Numărul respondenților care iau în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență, funcție tipul activității

	Da
Activitate exclusivă/principală/secundară	28
Activitate suport	9
Categorie nedeclarată	5



Procentul celor care au răspuns pozitiv, din totalul răspunsurilor la categoria respectivă:



Dacă DA, pentru care joburi:

Posturile pentru care respondenții iau în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență

	Valoare	Procent
inginer mentenanță tehnică	9	17%
inginer instalații pentru construcții	5	9%
manager facilități	4	8%
site manager	3	6%
responsabil gestiune contracte	3	6%
inginer termotehnică	2	4%
inginer electric	2	4%

8. În procesul de recrutare a tinerilor absolvenți de învățământ superior, faceți un top al importanței pe care o acordați următoarelor aspecte (punctați cu 1 = cel mai important; 7 = cel mai puțin important).

Topul importanței acordate de respondenți în procesul de recrutare, unor aspecte ce țin de caracteristicile candidaților

Clasament	Criteriu	Punctaj
1	Experiența obținută în istoria profesională	1.81
2	Profilul educației universitare absolvite	2.71
3	Impresia pe care o lasă candidatul în procesul de recrutare	3.60
4	Recomandări/referințe de la terți	3.98
5	Rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor universitare	4.81
6	Reputația facultății absolvite	5.33
7	Activități de voluntariat ale absolventului	5.77

Funcție de tipul activității de FM:

Topul importanței acordate de respondenți în procesul de recrutare, unor aspecte ce țin de caracteristicile candidaților, funcție de tipul activității

Activitate exclusivă/principală/secundară			Activitate suport		
Top	Criteriu	Punctaj	Top	Criteriu	Punctaj
1	Experiența obținută în istoria profesională	1,91	1	Experiența obținută în istoria profesională	1,28
2	Profilul educației universitare absolvite	2,58	2	Profilul educației universitare absolvite	2,67
3	Impresia pe care o lasă candidatul în procesul de recrutare	3,31	3	Impresia pe care o lasă candidatul în procesul de recrutare	3,00
4	Recomandări/referințe de la terți	3,94	4	Recomandări/referințe de la terți	3,60
5	Rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor universitare	4,56	5	Reputația facultății absolvite	4,39
6	Reputația facultății absolvite	5,19	6	Rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor universitare	4,62
7	Activități de voluntariat ale absolventului	5,88	7	Activități de voluntariat ale absolventului	5,22

Funcție de numărul de angajați:

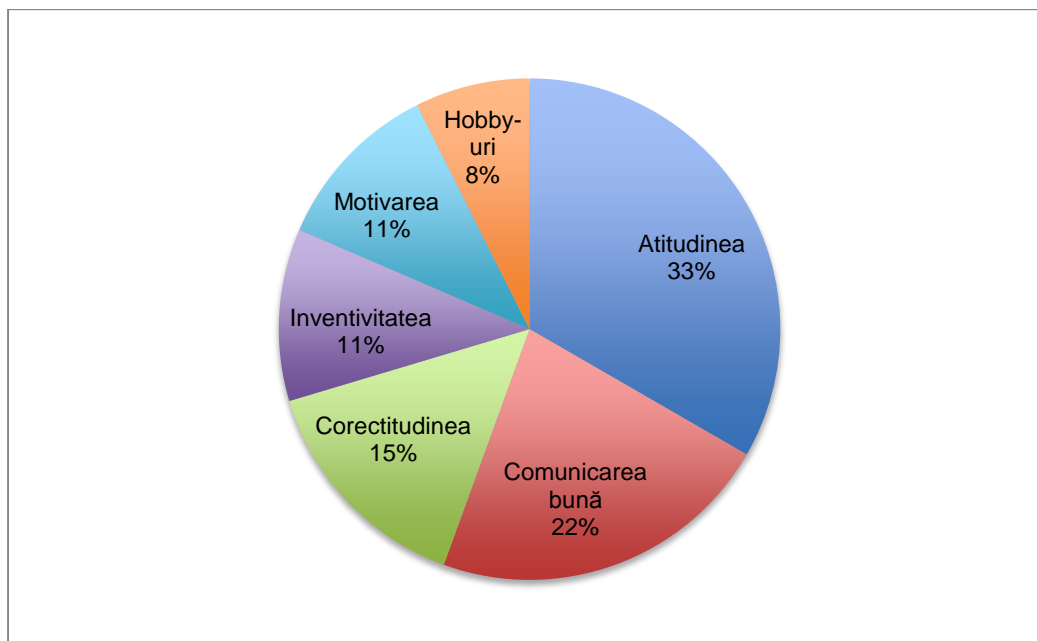
Topul importanței acordate de respondenți în procesul de recrutare, unor aspecte ce țin de caracteristicile candidaților, funcție de numărul de angajați

Număr angajați până în 250			Număr angajați peste 250		
Top	Criteriu	Punctaj	Top	Criteriu	Punctaj
1	Experiența obținută în istoria profesională	2,05	1	Experiența obținută în istoria profesională	1,56
2	Profilul educației universitare absolvite	2,65	2	Profilul educației universitare absolvite	2,50
3	Impresia pe care o lasă candidatul în procesul de recrutare	3,20	3	Recomandări/referințe de la terți	4,00
4	Recomandări/referințe de la terți	4,50	4	Impresia pe care o lasă candidatul în procesul de recrutare	4,17
5	Rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor universitare	4,80	5	Rezultatele obținute în timpul și la absolvirea studiilor universitare	4,67
6	Reputația facultății absolvite	5,30	6	Reputația facultății absolvite	5,44
7	Activități de voluntariat ale absolventului	5,50	7	Activități de voluntariat ale absolventului	5,67

9. Ce alte aspecte luați în considerare ca fiind importante în procesul de recrutare a tinerilor absolvenți?

Alte aspecte, luate în considerare de către respondenți, în procesul de recrutare a tinerilor absolvenți

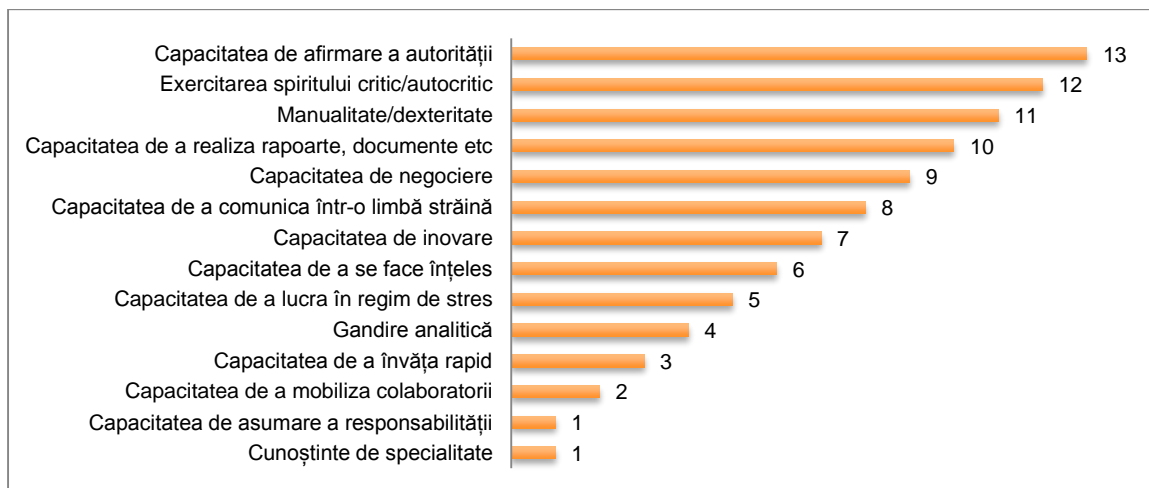
Atitudinea	9
Comunicarea bună	6
Corectitudinea	4
Inventivitatea	3
Motivarea	3
Hobby-uri	2



10. În procesul de recrutare a absolvenților de învățământ superior, alegeți 5 competențe din tabel și faceți un top al primelor 5 cele mai importante competențe generale (punctați cu 1 = cel mai important; 5 = cel mai puțin important)

Topul competențelor generale pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți

Top	Competențe generale	Punctaj
1	Cunoștințe de specialitate	1.78
1	Capacitatea de asumare a responsabilității	1.78
2	Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	2.29
3	Capacitatea de a învăța rapid	2.39
4	Gandire analitică	2.54
5	Capacitatea de a lucra în regim de stres	3.00
6	Capacitatea de a se face înțeles	3.39
7	Capacitatea de inovare	3.59
8	Capacitatea de a comunica într-o limbă străină	3.79
9	Capacitatea de negociere	3.87
10	Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	3.92
11	Manualitate/dexteritate	4.43
12	Exercitarea spiritului critic/autocritic	4.54
13	Capacitatea de afirmare a autorității	5.00



Funcție de numărul de salariați:

Topul competențelor generale pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți, funcție de numărul de salariați

Număr angajați până în 250			Număr angajați peste 250		
Top	Competențe generale	Punctaj	Top	Competențe generale	Punctaj
1	Cunostinte de specialitate	1,86	1	Capacitatea de asumare a responsabilitatii	1,45
2	Gandire analitica	2,14	2	Cunostinte de specialitate	1,83
3	Capacitatea de asumare a responsabilitatii	2,30	3	Capacitatea de a invata rapid	2,12
4	Capacitatea de a invata rapid	2,41	4	Gandire analitica	2,67
5	Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	2,50	5	Capacitatea de a lucra in regim de stres	3,00
6	Capacitatea de a se face inteles	2,77	6	Capacitatea de inovare	3,38
7	Capacitatea de a lucra in regim de stres	3,13	7	Capacitatea de negociere	3,60
8	Capacitatea de negociere	3,83	8	Capacitatea de a comunica intr-o limba straina	3,80
9	Capacitatea de inovare	3,88	9	Capacitatea de a se face inteles	3,80
10	Exercitarea spiritului critic/autocritic	4,00	10	Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	4,33
11	Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	4,25	11	Manualitate/dexteritate	4,50
12	Capacitatea de a comunica intr-o limba straina	4,60	12	Exercitarea spiritului critic/autocritic	5,00
13	Capacitatea de afirmare a autoritatii	5,00	13	Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	-
14	Manualitate/dexteritate	5,00	14	Capacitatea de afirmare a autoritatii	-

Funcție de tipul activității de FM:

Topul competențelor generale pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți, funcție de tipul activității

Activitate exclusivă/principală/secundară			Activitate suport		
Top	Competențe generale	Punctaj	Top	Competențe generale	Punctaj
1	Cunostinte de specialitate	1,75	1	Capacitatea de asumare a responsabilitatii	1,78
2	Capacitatea de asumare a responsabilitatii	1,77	2	Capacitatea de a invata rapid	1,85
3	Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	2,29	3	Cunostinte de specialitate	2,00
4	Capacitatea de a invata rapid	2,68	4	Gandire analitica	2,00
5	Gandire analitica	2,70	5	Capacitatea de a lucra in regim de stres	3,00
6	Capacitatea de a lucra in regim de stres	3,11	6	Capacitatea de inovare	3,50
7	Capacitatea de a se face inteles	3,29	7	Capacitatea de negociere	3,75
8	Capacitatea de inovare	3,62	8	Capacitatea de a se face inteles	3,82
9	Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	3,90	9	Capacitatea de a comunica intr-o limba straina	4,00
10	Capacitatea de negociere	4,00	10	Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	4,00
11	Manualitate/dexteritate	4,33	11	Exercitarea spiritului critic/autocritic	4,60
12	Capacitatea de a comunica intr-o limba straina	4,43	12	Capacitatea de afirmare a autoritatii	5,00
13	Exercitarea spiritului critic/autocritic	4,43	13	Manualitate/dexteritate	5,00
14	Capacitatea de afirmare a autoritatii	-	14	Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	-

11. Faceți un top al primelor 5 cele mai importante competențe specifice ocupației de manager de facilități (punctați cu 1 = cel mai important; top 5 = cel mai puțin important).

Topul competențelor specifice ocupației de manager de facilități pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți

Top	Competențe în FM	Punctaj
1	Dezvoltă politici de management de facilități	1.32
2	Administrează bugetele în managementul de facilități	2.46
3	Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	2.46

4	Gestionează proiecte de management de facilități	2.48
5	Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	2.50
6	Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență	3.00
7	Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați	3.25
8	Contribuie la sustenabilitatea organizației	3.27
9	Dezvoltă echipa de management de facilități	3.33
10	Gestionează performanța în managementul de facilități	3.48
11	Optimizează utilizarea spațiului	4.33
12	Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități	4.50
13	Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață	5.00
14	Promovează serviciile de management de facilități	5.00
15	Gestionează servicii de management de facilități	

Funcție de numărul de salariați:

Topul competențelor specifice ocupației de manager de facilități pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți, funcție de numărul de salariați

Număr angajați până în 250			Număr angajați peste 250		
Top	Competențe în FM	Punctaj	Top	Competențe în FM	Punctaj
1	Dezvoltă politici de management de facilități	1,44	1	Dezvoltă politici de management de facilități	1,29
2	Administrează bugetele în managementul de facilități	2,27	2	Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	2,20
3	Gestionează proiecte de management de facilități	2,44	3	Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	2,27
4	Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	2,60	4	Gestionează proiecte de management de facilități	2,38
5	Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	2,60	5	Contribuie la sustenabilitatea organizației	2,80
6	Dezvoltă echipa de management de facilități	3,19	6	Administrează bugetele în managementul de facilități	2,83
7	Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați	3,30	7	Gestionează performanța în managementul de facilități	3,17
8	Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență	3,50	8	Dezvoltă echipa de management de facilități	3,36

9	Gestionează performanța în managementul de facilități	3,62	9	Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență	3,50
10	Contribuie la sustenabilitatea organizației	4,00	10	Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați	3,50
11	Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități	4,00	11	Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități	4,50
12	Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață	5,00	12	Promovează serviciile de management de facilități	4,50
13	Optimizează utilizarea spațiului	5,00	13	Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață	5,00
14	Promovează serviciile de management de facilități	5,00	14	Optimizează utilizarea spațiului	5,00
15	Gestionează servicii de management de facilități	-	15	Gestionează servicii de management de facilități	-

Funcție de tipul activității de FM:

Topul competențelor specifice ocupației de manager de facilități pe care trebuie să le aibă absolvenții, considerate importante de către respondenți, funcție tipul activității

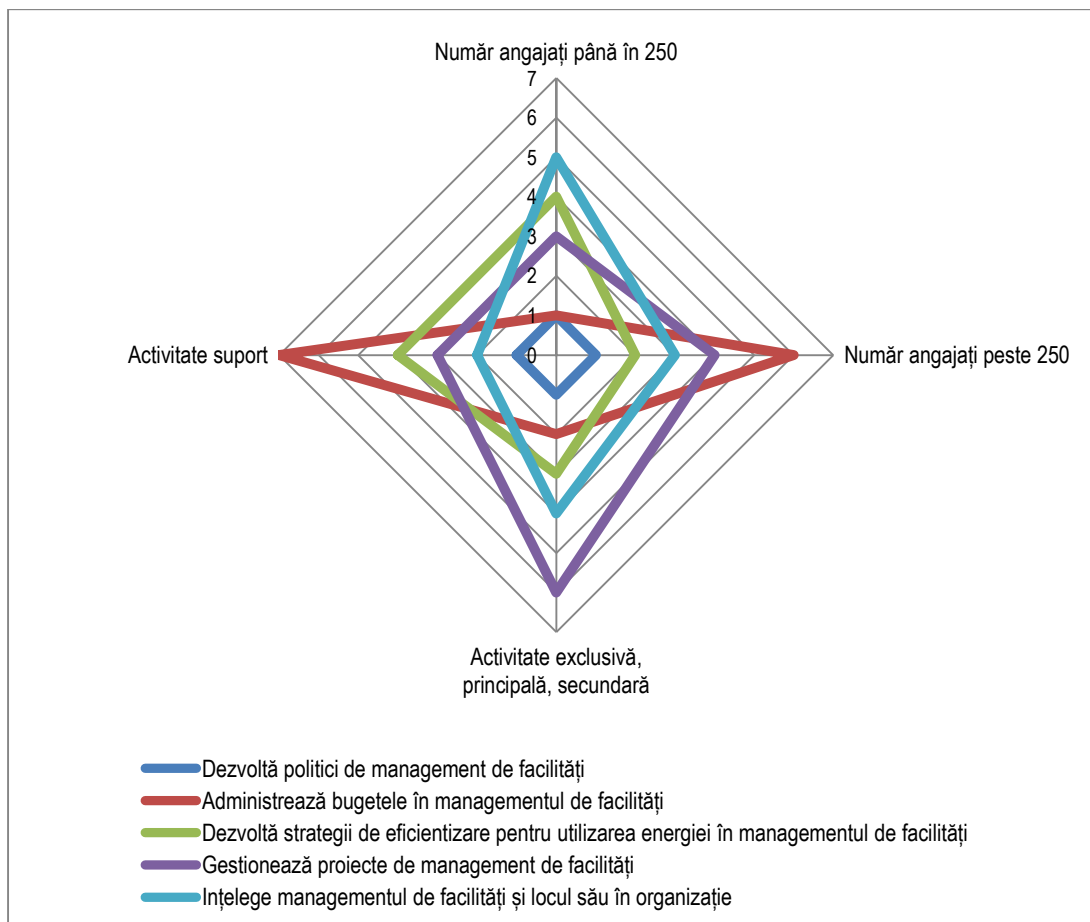
Activitate exclusivă/principală/secundară			Activitate suport		
Top	Competențe în FM	Punctaj	Top	Competențe în FM	Punctaj
1	Dezvoltă politici de management de facilități	1,40	1	Dezvoltă politici de management de facilități	1,22
2	Administrează bugetele în managementul de facilități	2,30	2	Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	2,00
3	Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	2,43	3	Gestionează proiecte de management de facilități	2,17
4	Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	2,45	4	Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	2,25
5	Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență	2,50	5	Gestionează performanța în managementul de facilități	3,14
6	Gestionează proiecte de management de facilități	2,64	6	Dezvoltă echipa de management de facilități	3,17

7	Contribuie la sustenabilitatea organizației	3,18	7	Administrează bugetele în managementul de facilități	3,25
8	Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați	3,25	8	Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați	3,78
9	Dezvoltă echipa de management de facilități	3,27	9	Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități	4,00
10	Gestionează performanța în managementul de facilități	3,63	10	Contribuie la sustenabilitatea organizației	4,14
11	Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități	4,22	11	Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență	5,00
12	Promovează serviciile de management de facilități	4,71	12	Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață	5,00
13	Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață	5,00	13	Optimizează utilizarea spațiului	5,00
14	Optimizează utilizarea spațiului	5,00	14	Gestionează servicii de management de facilități	-
15	Gestionează servicii de management de facilități	-	15	Promovează serviciile de management de facilități	-

Centralizare:

Centralizarea primelor 5 competențe specifice ocupației de manager de facilități pe care trebuie să le aibă absolvenții, funcție de numărul de salariați și tipul activității respondenților

Competențe în FM	Număr angajați până în 250	Număr angajați peste 250	Activitate exclusivă, principală, secundară	Activitate suport
Dezvoltă politici de management de facilități	1	1	1	1
Administrează bugetele în managementul de facilități	1	6	2	7
Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități	4	2	3	4
Gestionează proiecte de management de facilități	3	4	6	3
Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație	5	3	4	2



12. Cât de important este pentru dvs ca majoritatea angajaților:

Topul caracteristicilor generale pe care trebuie să le aibă angajații care lucrează în organizațiile respondenților

Top	Caracteristică	Punctaj
1	Să își asume răspunderi	1.51
2	Sa lucreze bine în echipă	3.00
3	Să fie deschiși și să învețe continuu	3.57
4	Să fie inovativi, creativi	3.63
5	Să aibă rezultate concrete, pe care managementul i le solicită lunar	4.04
6	Să fie dispuși să lucreze program prelungit când este nevoie	6.02
7	Să își păstreze cu fidelitate locul de muncă cât mai mult timp	7.06
8	Să se încadreze într-o cheltuială salarială cât mai mică pentru firmă	7.21

Funcție de numărul de angajați:

Topul caracteristicilor generale pe care trebuie să le aibă angajații care lucrează în organizațiile respondenților, funcție de numărul de angajați

Număr angajați până în 250			Număr angajați peste 250		
Top	Caracteristică	Punctaj	Top	Caracteristică	Punctaj
1	Sa isi asume raspunderi	1,53	1	Sa isi asume raspunderi	1,57
2	Sa fie inovativi, creativi	3,31	2	Sa lucreze bine in echipa	2,35
3	Sa lucreze bine in echipa	3,41	3	Sa fie deschisi si sa invete continuu	3,21
4	Sa fie deschisi si sa invete continuu	3,59	4	Sa aiba rezultate concrete, pe care managementul i le solicita lunar	3,86
5	Sa aiba rezultate concrete, pe care managementul i le solicita lunar	4,16	5	Sa fie inovativi, creativi	4,29
6	Sa fie dispusi sa lucreze program prelungit cand este nevoie	6,11	6	Sa fie dispusi sa lucreze program prelungit cand este nevoie	6,14
7	Sa isi pastreze cu fidelitate locul de munca cat mai mult timp	6,97	7	Sa se incadreze intr-o cheltuiala salariala cat mai mica pentru firma	7,07
8	Sa se incadreze intr-o cheltuiala salariala cat mai mica pentru firma	7,23	8	Sa isi pastreze cu fidelitate locul de munca cat mai mult timp	7,21

Funcție de tipul activității de FM:

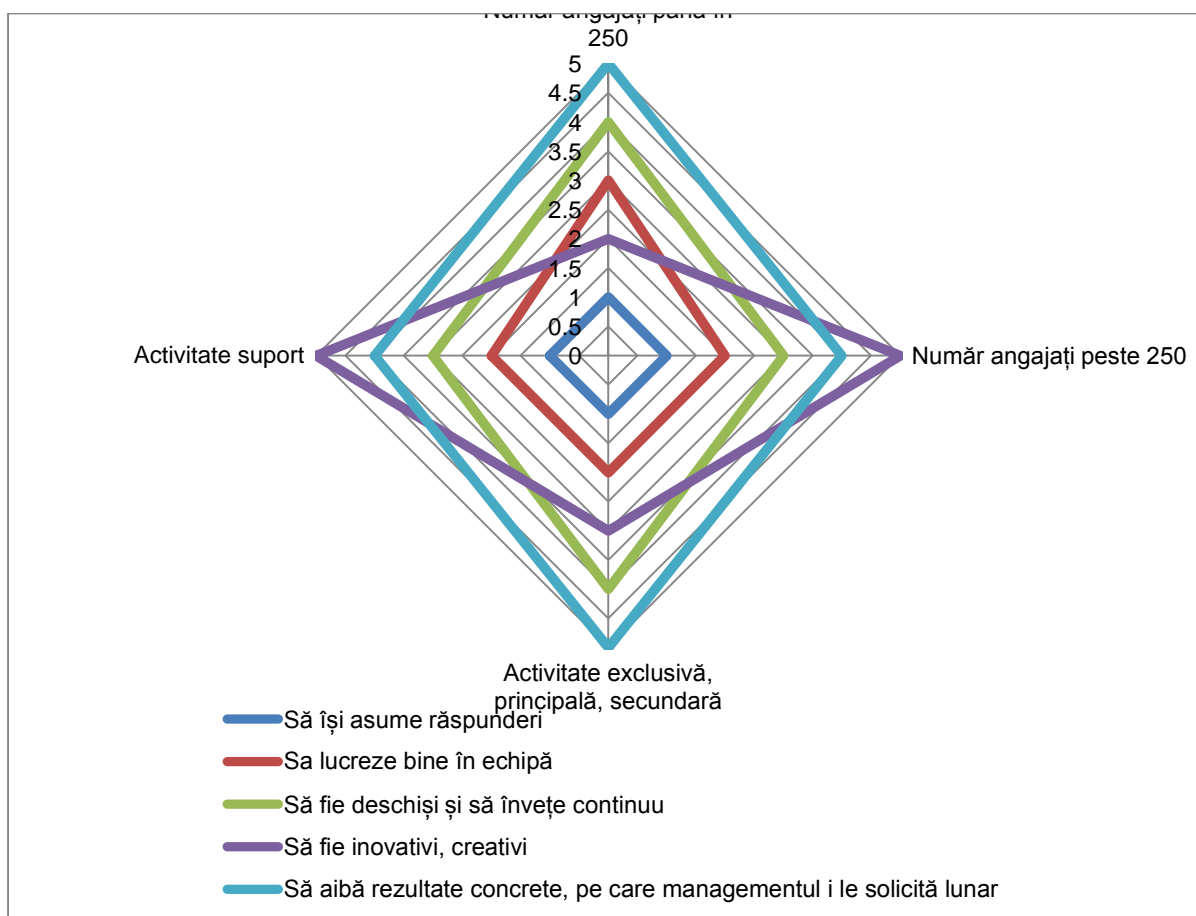
Topul caracteristicilor generale pe care trebuie să le aibă angajații care lucrează în organizațiile respondenților, funcție de tipul activității

Activitate exclusivă, principală, secundară			Activitate suport		
Top	Caracteristică	Punctaj	Top	Caracteristică	Punctaj
1	Sa isi asume raspunderi	1,50	1	Sa isi asume raspunderi	1,67
2	Sa lucreze bine in echipa	3,00	2	Sa lucreze bine in echipa	2,50
3	Sa fie inovativi, creativi	3,33	3	Sa fie deschisi si sa invete continuu	3,28
4	Sa fie deschisi si sa invete continuu	3,61	4	Sa aiba rezultate concrete, pe care managementul i le solicita lunar	3,67
5	Sa aiba rezultate concrete, pe care managementul i le solicita lunar	4,33	5	Sa fie inovativi, creativi	4,44
6	Sa fie dispusi sa lucreze program prelungit cand este nevoie	5,81	6	Sa fie dispusi sa lucreze program prelungit cand este nevoie	6,39
7	Sa isi pastreze cu fidelitate locul de munca cat mai mult timp	7,00	7	Sa se incadreze intr-o cheltuiala salariala cat mai mica pentru firma	6,89
8	Sa se incadreze intr-o cheltuiala salariala cat mai mica pentru firma	7,24	8	Sa isi pastreze cu fidelitate locul de munca cat mai mult timp	7,17

Centralizare a locului ocupat de primele 5 caracteristici:

Centralizarea primelor 5 caracteristici pe care trebuie să le aibă angajații, funcție de numărul de salariați și tipul activității respondenților

Caracteristică	Număr angajați până în 250	Număr angajați peste 250	Activitate exclusivă, principală, secundară	Activitate suport
Să își asume răspunderi	1	1	1	1
Sa lucreze bine în echipă	3	2	2	2
Să fie deschiși și să învețe continuu	4	3	4	3
Să fie inovativi, creativi	2	5	3	5
Să aibă rezultate concrete, pe care managementul i le solicită lunar	5	4	5	4

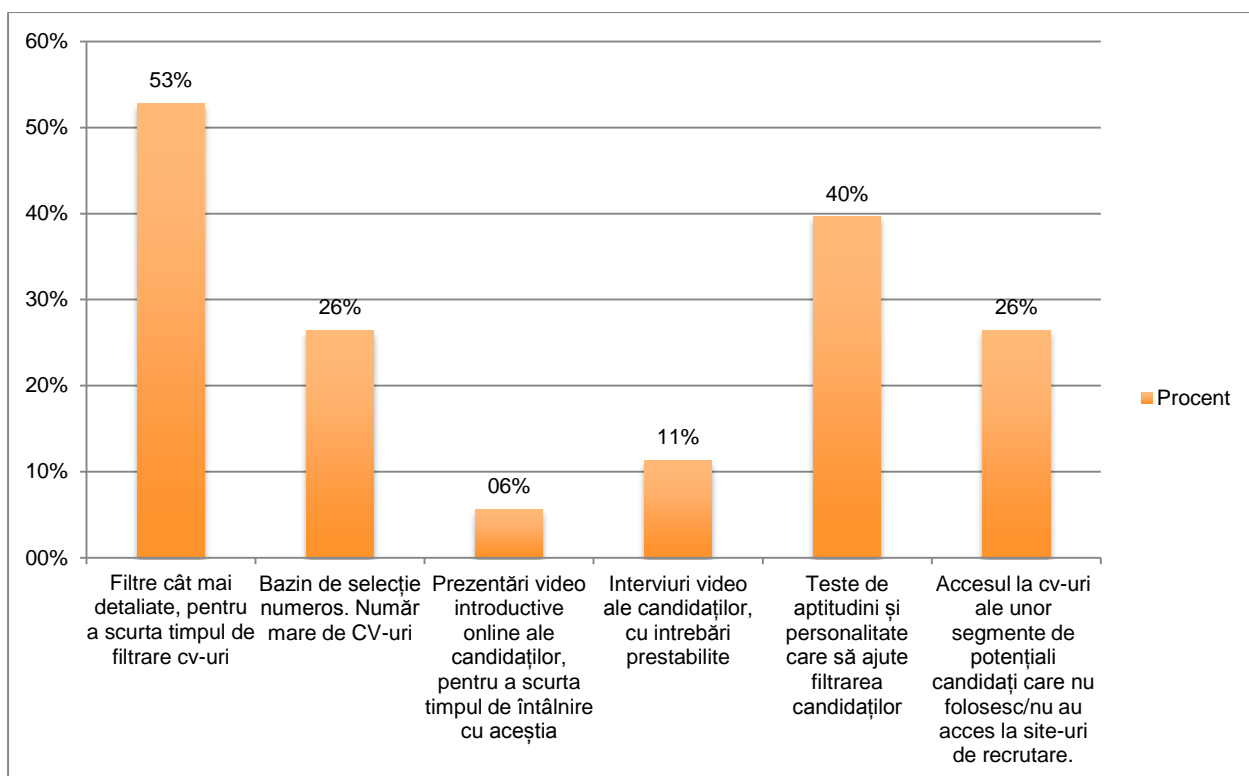


13. Pe care dintre beneficiile/serviciile unei platforme de joburi online le considerați utile pentru un angajator?

Beneficiile pentru un angajator oferite de o platformă de joburi online

Beneficii/servicii	Valoare	Procent
Filtre cât mai detaliate, pentru a scurta timpul de filtrare cv-uri	28	52,8%
Bazin de selecție numeros. Număr mare de CV-uri	14	26,4%

Prezentări video introductive online ale candidaților, pentru a scurta timpul de întâlnire cu aceștia	3	5,7%
Interviuri video ale candidaților, cu întrebări prestabilite	6	11,3%
Teste de aptitudini și personalitate care să ajute filtrarea candidaților	21	39,6%
Accesul la cv-uri ale unor segmente de potențiali candidați care nu folosesc/nu au acces la site-uri de recrutare.	14	26,4%

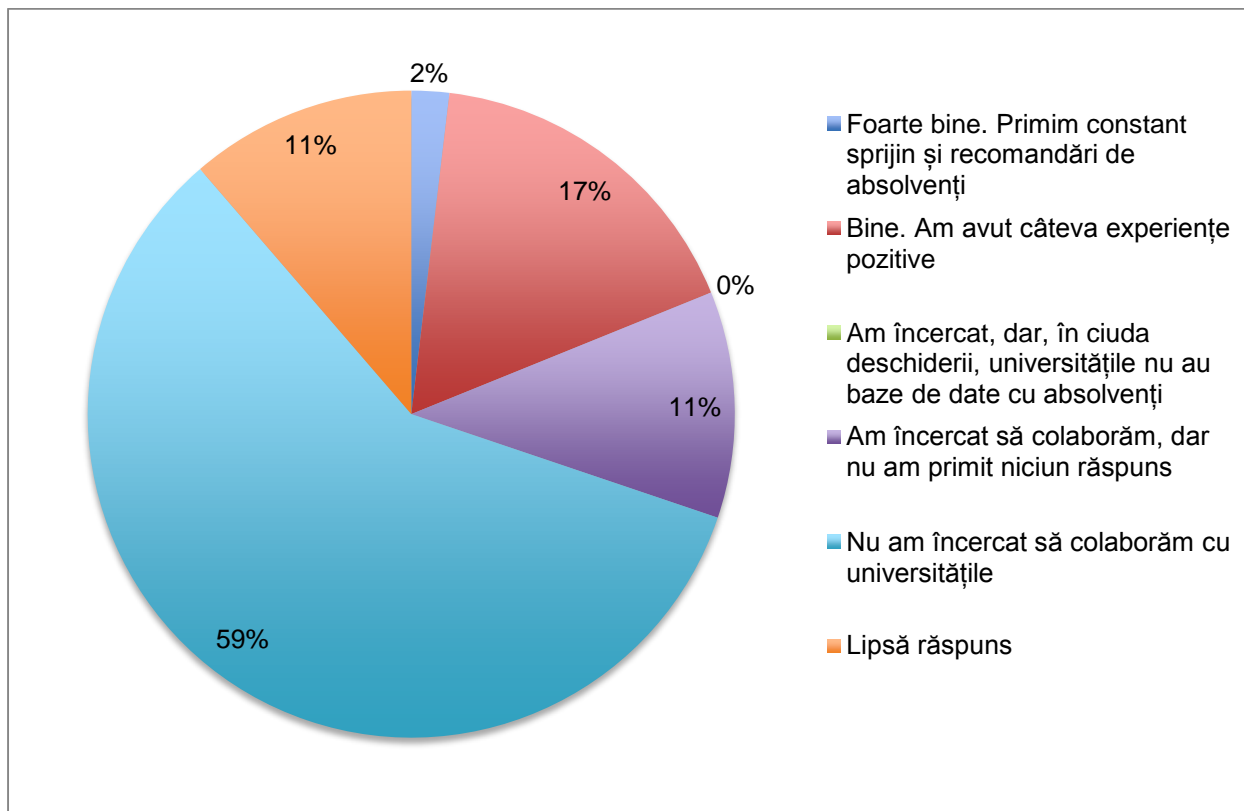


14. Cum colaborați cu universitățile în identificarea de absolvenți, candidați pentru locurile de muncă pentru care faceți angajări?

Colaborarea cu universitățile în identificarea de absolvenți, candidați pentru locurile de muncă pentru care respondenții fac angajări

	Valoare	Procent
Foarte bine. Primim constant sprijin și recomandări de absolvenți	1	1,9%
Bine. Am avut câteva experiențe pozitive	9	17,0%
Am încercat, dar, în ciuda deschiderii, universitățile nu au baze de date cu absolvenți	0	0,0%

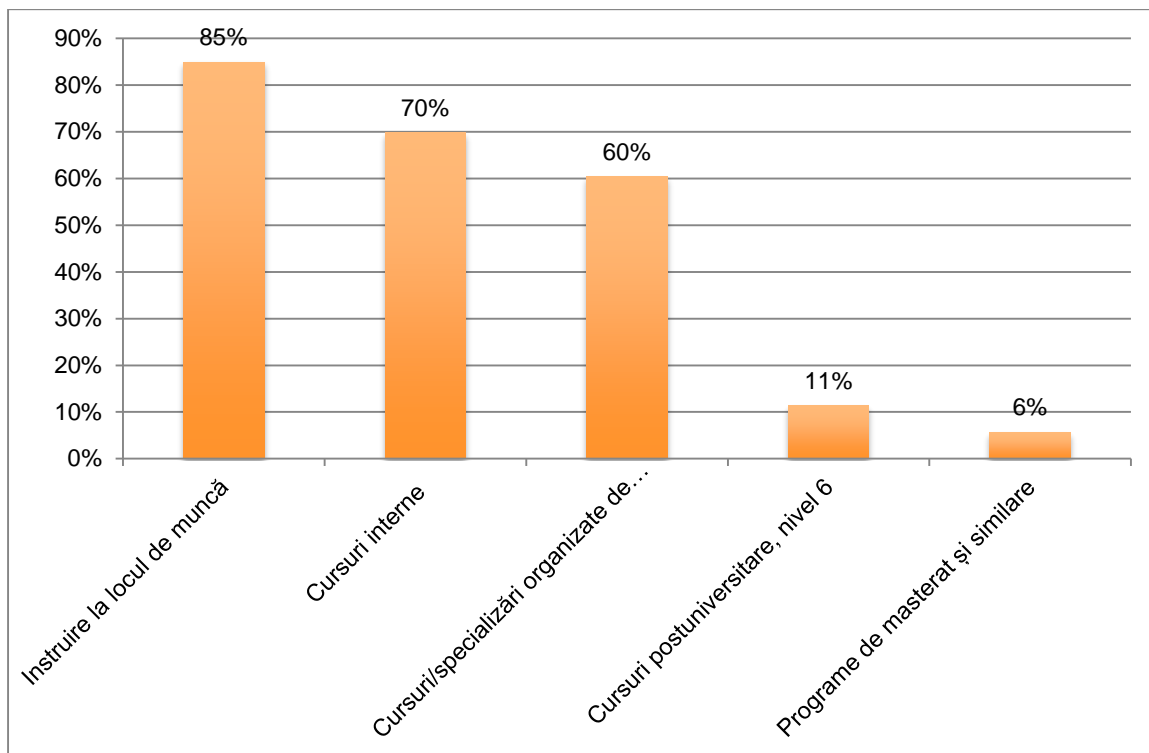
Am încercat să colaborăm, dar nu am primit niciun răspuns	6	11,3%
Nu am încercat să colaborăm cu universitățile	31	58,5%
Lipsă răspuns	6	11,3%



15. Aveți incluse în politica de personal organizarea de/trimiterea la programe de training pentru absolvenții nou angajați (de max. 24 luni)?

Politica de pregătire profesională a respondenților, pentru absolvenții nou angajați

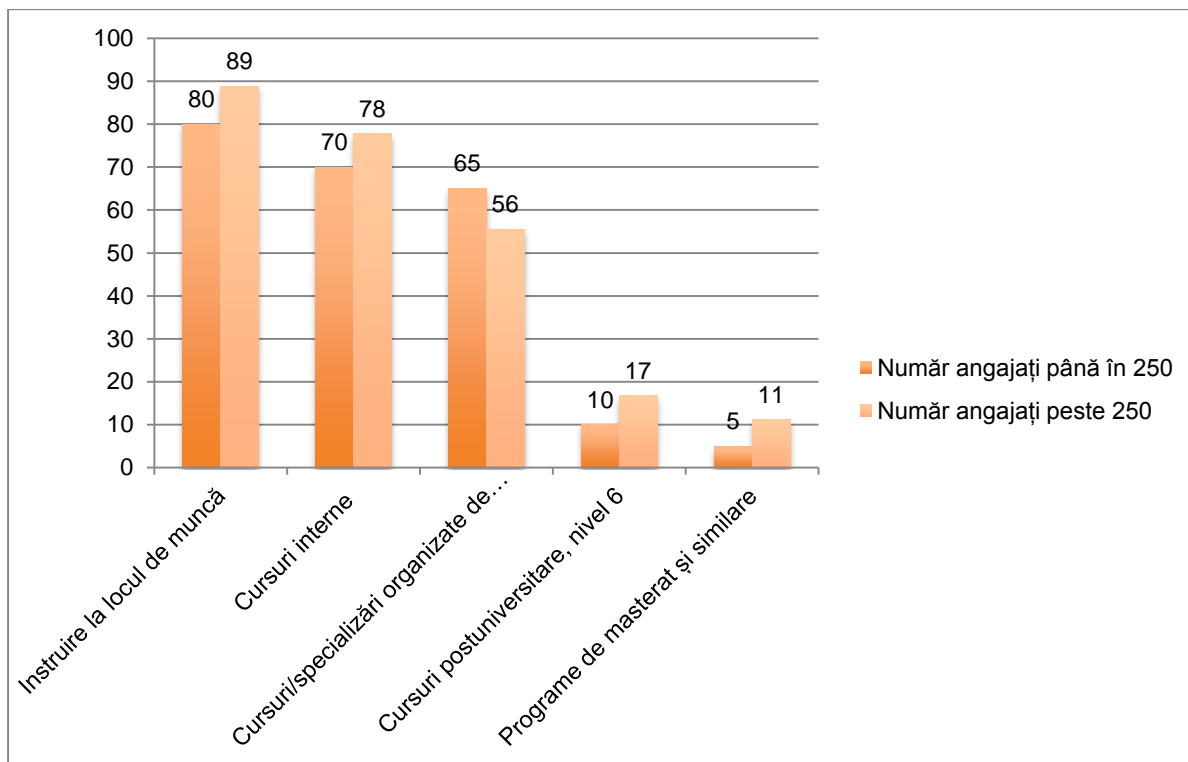
	Da	Procent
Instruire la locul de muncă	45	85%
Cursuri interne	37	70%
Cursuri/specializări organizate de furnizori externi	32	60%
Cursuri postuniversitare, nivel 6	6	11%
Programe de masterat și similare	3	6%



Procentul celor care au răspuns pozitiv, funcție de numărul de salariați:

Politica de pregătire profesională a respondenților, pentru absolvenții nou angajați, funcție de numărul de salariați

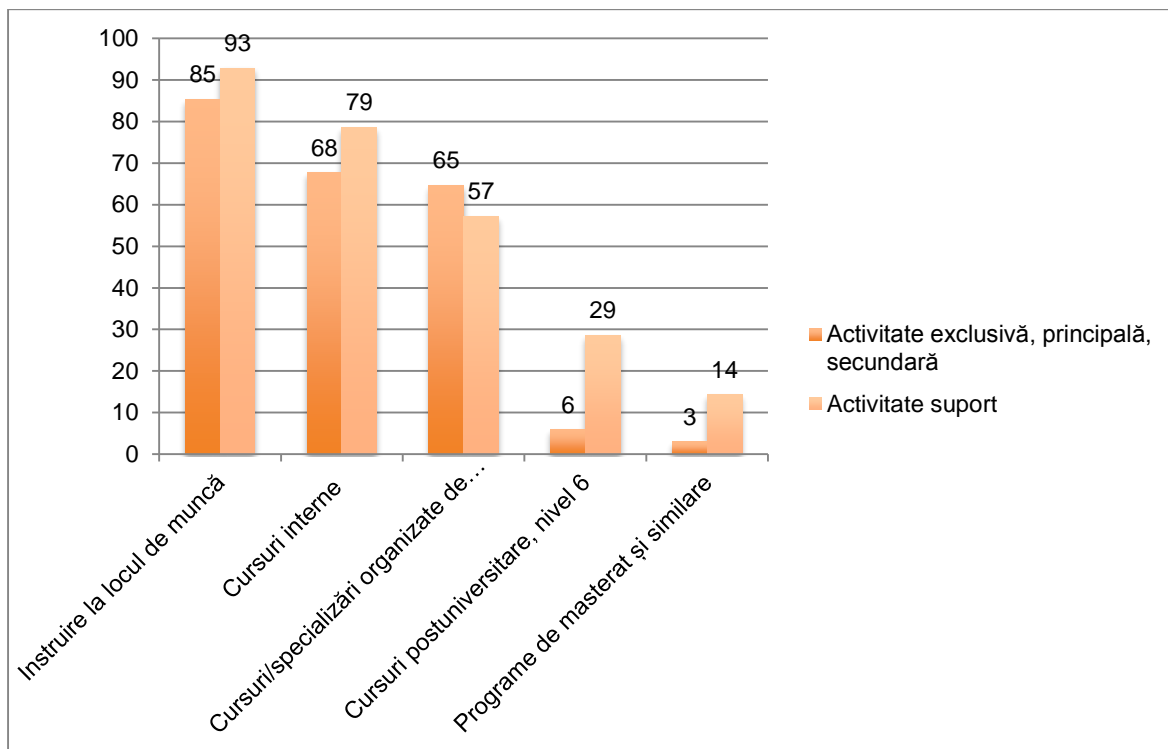
Procent	Număr angajați până în 250	Număr angajați peste 250
Instruire la locul de muncă	80	89
Cursuri interne	70	78
Cursuri/specializări organizate de furnizori externi	65	56
Cursuri postuniversitare, nivel 6	10	17
Programe de masterat și similare	5	11



Procentul celor care au răspuns pozitiv, funcție de tipul activității de FM:

Politica de pregătire profesională a respondenților, pentru absolvenții nou angajați, funcție de tipul activității

Procent	Activitate exclusivă, principală, secundară	Activitate suport
Instruire la locul de muncă	85	93
Cursuri interne	68	79
Cursuri/specializări organizate de furnizori externi	65	57
Cursuri postuniversitare, nivel 6	6	29
Programe de masterat și similare	3	14



Secțiunea "Date organizație". Identificarea tipologică a firmelor care au răspuns la chestionar

A. Dimensiunea personalului pentru firmele care au răspuns la acest chestionar:

Dimensiunea personalului pentru firmele respondente

Dimensiune personal	Respondenți
1-10	0
11-50	4
51-250	16
250+	18
Total răspunsuri	38

B. Cifra de afaceri pentru firmele care au răspuns la acest chestionar:

Cifra de afaceri pentru firmele respondente

Cifra de afaceri (mii Euro/2014)	Respondenți
501-1000	1
1001-5000	17
>5000	12
Total răspunsuri	30

C. Poziția FM în organizație pentru firmele care au răspuns la acest chestionar:

Poziția FM în organizație pentru firmele respondente

Poziția FM în organizație	Respondenți
Activitate exclusivă	14
Activitate principală	13
Activitate secundară	7
Activitate suport	14
Total răspunsuri	48

8 | interpretare date și concluzii

Obiectivele acestui studiu au vizat analiza gradului de inserție socio-profesională pe piața muncii pentru absolvenții de învățământ superior. În urma interacțiunii cu grupul țintă în consilierea individuală, am identificat nevoia de găsire a unui domeniu care să se constituie un cadru de oportunitate pentru acest grup țintă. De aceea, am dezvoltat subiectul având ca studiu de caz domeniul managementului facilităților (FM).

Evaluarea și interpretarea opțiunilor și răspunsurilor obținute de la respondenții cuprinși în cercetare evidențiază următoarele aspecte:

1. Dinamica angajării absolvenților în ocupații aparținând domeniului FM indică faptul că **circa jumătate din firmele din eșantion au angajat recent (2013-2014)** astfel de personal, proporție însă ușor inferioară celor care nu au făcut angajări. Numărul de angajări a fost mai mare în anul 2014, comparativ cu 2013, cu precădere în firmele mici, având sub 250 angajați, și cu cifră anuală de afaceri de până în 5 milioane Euro, având serviciile de FM ca profil de activitate exclusiv/principal /secundar; Creșterea numărului de angajări în 2014 față de 2013, făcute de către firmele din domeniul serviciilor de FM vine pe fondul îmbunătățirii vizibile a condițiilor din piață, atât la nivel macroeconomic, cât și în particular, pe segmentul imobiliar.

2. O tendință pozitivă se poate observa cu privire la intenția de angajare a tinerilor absolvenți, **60% dintre respondenți intenționează să facă angajări în viitorul apropiat**. Profilul acestor angajatori îl constituie firmele mici cu până în 250 de angajați, deci entitățile de afaceri mai flexibile, firme a căror activitate exclusivă, principală sau secundară o reprezintă serviciile de managementul facilităților;

3. Corespunzător nevoilor și așteptărilor angajatorilor din eșantion, **cel mai bine poziționate specializări/ocupații** în procesul de recrutare sunt cele ingineresti:

- **inginer instalații pentru construcții (50% dintre cei care caută să angajeze),**
- **inginer constructor**
- **inginer alte specializări (inclusiv termotehnică),**

Acestea constituie majoritatea preferințelor exprimate de respondenți, la mare distanță urmând cele de economist și manager .

Rezultă astfel orientarea netă a potențialilor angajatori către tineri absolvenți pregătiți în domeniile ingineriei legate de sfera construcțiilor.

4. În ceea ce privește gradul de adecvare a binomului cunoștințe/aptitudini, **respondenții acordă** o notă sensibil mai mare **aptitudinilor**, dar la o diferență mică față de **cunoștințele de specialitate**. Această diferență poate reprezenta un semnal important, tras către sistemul educațional, pentru a-și adapta curricula astfel încât să asigure acele cunoștințe de specialitate cerute pe piața muncii. În mod particular, atrag atenția mediile mai mici pentru ambele elemente ale binomului cunoștințe/aptitudini obținute de

ocupațiile legate de managementul facilităților față de celelalte ocupații din organizația respondentă (6,32 față de 7,26 la cunoștințe și 6,92 față de 8,07 la aptitudini/abilități).

Putem trage concluzia că în acest moment, **pentru creșterea gradului de adecvare a pregătirii absolvenților la cerințele ocupațiilor din FM este necesar un efort concertat atât din partea sistemului de învățământ, cât și din partea industriei de specialitate, pentru îmbunătățirea nivelului de pregătire al absolvenților, atât pe partea de cunoștințe de specialitate, cât și pe cea de aptitudini și abilități specifice.**

Departajând rezultatele pe specificul de activitate al firmelor respondente, rezultă o observație interesantă și anume firmele care au managementul facilităților ca activitate suport acordă o medie mai scăzută (6,28) pentru cunoștințe de specialitate, față de firmele având FM ca activitate exclusivă/principală/secundară (care acordă 6,47). Totuși, la aptitudini/abilități, ordinea se schimbă, medie mai mare (7,21) fiind acordată de respondenții cu FM ca activitate suport, față de media 6,91 acordată de către furnizorii de servicii de managementul facilităților.

Rezultă astfel că **firmele cu managementul facilităților ca activitate suport solicită un nivel mai ridicat al pregătirii de specialitate, nivel care, luând în considerare notele acordate, încă nu este atins pe deplin.**

5. În contextul gradului de inserție pe piața muncii, **ocupațiile din domeniul managementului facilităților pentru care este cel mai dificil de recrutat** sunt

- **managerii de facilitati (33%),**
- **site managerii (26%);**

La polul opus se situează specialiști în vânzări și IT&C.

O posibilă explicație a acestei situații poate fi faptul că **cele două specializări/ocupații (facility manager și site manager) sunt recent intrate în orbita profesională activă** și prin urmare numărul celor pregătiți pentru aceste ocupații este încă redus.

Pentru a compensa acest deficit, **cea mai mare parte a respondenților (79%),** mai ales din rândul firmelor cu până în 250 angajați, active în principal în zona de servicii FM, sunt dispuși să angajeze tineri absolvenți fără experiență, **pe care să îi specializeze prin traininguri interne, inclusiv transmitere de cunoștințe/aptitudini la locul de muncă,** pentru joburi precum inginer mentenanță tehnică, facility manager și site manager.

Trebuie precizat faptul că, deși ocupația de site manager, la nivel internațional este echivalată unui nivel de instruire mediu, mulți respondenți au menționat-o în răspunsuri atunci când au făcut referire la angajarea absolvenților de învățământ superior.

6. **În procesul de recrutare a tinerilor absolvenți pe posturi ce țin de managementul facilităților, cele mai importante aspecte** avute în vedere de către firme sunt:

- **experiența acumulată;**
- **profilul educațional universitar;**
- **impresia generată la interviul de recrutare.**

Cele mai puțin semnificative sunt:

- experiența de voluntariat;
- reputația instituției de învățământ superior absolvită.

Dacă în ceea ce privește tipologia aspectelor care cântăresc cel mai greu în procesul de recrutare este o clară motivație, **lipsa de importanță acordată reputației facultății absolvite este surprinzătoare**, avându-se în vedere problemele actuale acute privind calitatea procesului educațional din multe instituții universitare (mai ales private) și, implicit, reputația deseori negativă asociată acestora;

7. **Calitățile așteptate și apreciate favorabil** de către respondenți, cu privire la absolvenții selectați pentru recrutare, cele mai importante sunt considerate:

- **atitudinea;**
- **buna comunicare;**
- **corectitudinea.**
- **asumarea responsabilităților;**
- **eficiența lucrului în echipă,**

Interesant de observat, că pe ultimile locuri se situează păstrarea cu fidelitate a locului de muncă pe o durată cât mai mare și încadrarea angajaților într-o cheltuială salarială cât mai mică pentru firmă

8. Continuând cu **aspectele calitative**, de data aceasta cu referire la **competențe generale**, pozițiile fruntașe sunt ocupate (în ordine descrescătoare) **de:**

- Locul 1: Existența cunoștințelor de specialitate;
- Locul 2: Capacitatea de asumare a responsabilităților;
- Locul 3: Capacitatea de mobilizare a colaboratorilor;
- Locul 4: Capacitatea de a învăța rapid
- Locul 5: O bună gândire analitică.

Pe ultimele locuri se situează:

- **Exercitarea spiritului critic/autocritic;**
- **Capacitatea de afirmare a autorității**

9. Cât privește **competențele specifice managementului facilităților**, cele mai importante sunt considerate:

- Locul 1: Capacitatea de a dezvolta politici de managementul facilităților;
- Locul 2: Capacitatea de a administra bugetele în managementul de facilități;
- Locul 3: Capacitatea de a dezvolta strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități;
- Locul 4: Buna gestionare a proiectelor de management de facilități;

- Locul 5: Înțelegerea complexă a managementului de facilități și locul său în organizație.

Capacitatea de a dezvolta politici de management de facilități apare pe primul loc indiferent de dimensiunea firmei, sau specificul acesteia (furnizori de servicii FM, sau cu FM ca activitate suport). Această poziționare subliniază **necesitatea plasării managerului de facilități în rândul specialiștilor din organizație care pot și trebuie să aibă un cuvânt de spus atât în formularea strategiei generale de dezvoltare a organizației, cât și în punerea ei în practică, prin politicile de managementul facilităților.**

Administrarea bugetelor în managementul de facilități este considerată a doua competență de specialitate, ca importanță, pentru firmele având activitate exclusivă, principală/secundară de FM și sub 250 de salariați, în timp ce aceeași competență apare pe ultimele locuri ca importanță declarată la firmele având FM ca activitate suport și peste 250 de salariați

10. Referitor la **modalitățile de asimilare a competențelor profesionale**, pentru tinerii absolvenți, opțiunile prioritare ale angajatorilor sunt pentru:

- **perfecționare la locul de muncă,**
- **frecventarea programelor de specializare organizate intern**

și, în mai mică măsură, orientarea către furnizori externi de programe educaționale. Este de presupus că factorii importanți de influențare în aceste opțiuni îi reprezintă lipsa programelor de training externe specializate, precum și nevoia reducerii costurilor prin minimizarea cheltuielilor cu perfecționarea profesională a personalului.

Această abordare este coerentă cu cea privind **relațiile firmelor angajatoare cu mediul universitar**. Astfel, **majoritatea consistentă a respondenților, de peste 70%, menționează absența oricărei relații** și doar 17% au o relație pozitivă cu instituțiile de învățământ superior.

Din rezultatele obținute în cadrul acestui studiu, se poate desprinde **profilul ideal al tânărului absolvent de învățământ superior, candidat pentru o ocupație în domeniul managementului facilităților**. Acest profil vine în sprijinul trinomului universitate-absolvent-angajator, pentru conturarea elementelor cheie ce pot conduce la o creștere a gradului de inserție socio-profesională pe piața muncii a absolvenților.

Profilul ideal al absolventului candidat pentru o ocupație în domeniul managementului facilităților, rezultă din interpretarea evaluărilor respondenților la cercetarea realizată cu prilejul acestui studiu. Interpretarea răspunsurilor, configurează un « profil ideal » al candidatului pentru un post în domeniul managementului facilităților, fie într-o firmă furnizoare de servicii FM, fie într-un departament specializat al unei mari firme:

a) Educație

Absolvent al unei instituții de învățământ superior cu profil ingineresc, în specializările:

- inginer instalații construcții
- inginer construcții

- inginer termotehnică

b) Comportament

- atitudine pozitivă;
- bună comunicare;
- corectitudine;
- dorința de perfecționare.

c) Competențe generale:

Aptitudinile tehnice și organizatorice, precum și cunoștințele de specialitate, în contextul unei experiențe (relevante) în domenii legate de managementul facilităților sunt foarte apreciate.

- Principalele competențe generale:
 - existența cunoștințelor de specialitate;
 - capacitatea de asumare a responsabilităților;
 - capacitatea de mobilizare a colaboratorilor;
 - capacitatea de a învăța rapid;
 - bună gândire analitică.

Concluziile acestui studiu sunt menite să ofere detalii asupra oportunităților de inserție a absolvenților de învățământ superior oferite de către un domeniu aflat încă la început în România. Identificarea evoluțiilor și a așteptărilor angajatorilor sunt menite să pună la dispoziție acele instrumente necesare calibrării ofertei de învățământ superior la cerințele reale ale pieții și să ofere tinerilor absolvenți șanse sporite de integrare cu succes pe piața muncii.

BIBLIOGRAFIE

1. ASRO: Standard Român SR EN15221-1: Managementul facilităților – Partea 1: Termeni și definiții
2. ASRO: Standard SR EN15221-2: Managementul facilităților – Partea 2: Ghid de elaborare a acordurilor de managementul facilităților
3. European Standard EN 15221-3: Facility Management - Part 3: Guidance on quality in Facility Management
4. European Standard EN 15221-4: Facility Management - Part 4: Taxonomy, Classification and Structures in Facility Management
5. Kulka Juergen H.: Modular Energy Services Solutions. The next level of Corporate Value Creation for International FM projects. presentation during European Facility Management Conference EFMC 2015, Glasgow, UK
6. ISS Blog, State of FM <http://servicefutures.com/facility-management/state-fm-today/>
7. Tucker Matthew P. & Roper Kathy O.: Synergy of FM Competencies, 2015, Study presented during European Facility Management Conference EFMC 2015, Glasgow, UK
8. Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC): Standard ocupațional pentru ocupația de manager de facilități. Site-ul ANC: <http://www.anc.edu.ro/uploads/SO/Manager%20de%20facilitati.pdf>
9. Institutul Național de Statistică: Anuarul Statistic al României 2013
10. Institutul Național de Statistică: Buletin Statistic lunar nr. 12/2014
11. Oficiul Național al Registrului Comerțului: portal online RECOM
12. Comisia Națională de Prognoză, Prognoza pe termen mediu 2014-2018. Varianta vară 2015

Anexa 1:

CHESTIONAR

Studiu național privind tinerii absolvenți pe piața forței de muncă în domeniul facility management

Va mulțumim ca ați acceptat să faceți parte din acest studiu realizat în parteneriat de către proiectul "Fii profesionist!" finanțat de POSDRU cu Asociația Română de Facility Management (ROFMA). Acest studiu este prima inițiativă la nivel național vizând identificarea situației actuale și a tendințelor pe piața forței de muncă pentru ocupațiile din domeniul facility management (FM). Durata de completare a acestui chestionar este de aproximativ 10 minute. Informațiile furnizate de Dvs. sunt confidențiale, și vor fi utilizate și publicate doar în statistici. Rezultatele va vor fi trimise la adresa de email menționată de Dvs. la sfârșitul chestionarului.

1. Ați angajat recent tineri absolvenți de învățământ superior pentru activități în FM?

Da Nu

2. Dacă DA,

	In 2013	In 2014
Numar angajati noi		

3. Crediți că veți angaja în viitorul apropiat tineri absolvenți, pentru activități de FM?

Da, în 2015 Da, în 2016 Nu știu Nu

4. Care sunt specializarile absolvenților, pe care credeți că le veți căuta cu precădere în următoarea perioadă (până în 2017)?

in 2015:	in 2016:	in 2017:
----------	----------------------------------	----------	----------------------------------	----------	----------------------------------

5. Cum evaluați gradul de adecvare al următoarelor caracteristici ale absolvenților de facultate la cerințele ocupațiilor din organizația dvs. (1 = foarte scăzut; 10 = foarte ridicat):

	Nota acordată pentru ocupațiile din FM	Nota acordată pentru celelalte ocupații din organizația dvs.
Cunostinte de specialitate		
Aptitudini/abilitati		

6. Pentru ce ocupații (studii superioare) se găsesc greu candidați în procesul dvs de recrutare:

.....
.
.....
.

7. Pentru joburile dificil de ocupat, ați lua în considerare angajarea de tineri absolvenți fără experiență, și carora le-ați putea stabili un program intensiv de învățare?

Da Nu

Daca DA, pentru care joburi:

.....

.

.....

.

Daca NU, va rugam motivati:

.....

.

.....

.

8. In procesul de recrutare a tinerilor absolventi de invatamant superior, faceti un top al importantei pe care o acordati urmatoarelor aspecte (*punctati cu 1 = cel mai important; 7 = cel mai putin important*)

	Top
Profilul educatiei universitare absolvite	
Rezultatele obtinute in timpul si la absolvirea studiilor universitare	
Experienta obtinuta in istoria profesionala	
Reputatia facultatii absolvite	
Recomandari/referinte de la terti	
Activitati de voluntariat ale absolventului	
Impresia pe care o lasa candidatul in procesul de recrutare	

9. Ce alte aspecte luati in considerare ca fiind importante in procesul de recrutare a tinerilor absolventi?

.....

.

.....

.

10. In procesul de recrutare a absolventilor de invatamant superior, alegeti 5 competente din tabel si faceti un top al primelor 5 cele mai importante **competente generale** (*punctati cu 1 = cel mai important; 5 = cel mai putin important*)

	Top
Cunostinte de specialitate	
Gandire analitica	
Capacitatea de a invata rapid	
Capacitatea de negociere	
Capacitatea de a lucra in regim de stres	
Capacitatea de a se face inteles	
Capacitatea de a mobiliza colaboratorii	
Capacitatea de afirmare a autoritatii	
Capacitatea de inovare	
Exercitarea spiritului critic/autocritic	
Capacitatea de a realiza rapoarte, documente etc	
Capacitatea de a comunica intr-o limba straina	
Manualitate/dexteritate	

11. Faceti un top al primelor 5 cele mai importante **competente specifice ocupatiei de Facility Manager** (punctati cu 1 = cel mai important; top 5 = cel mai putin important).

	Top
Inteleg managementul de facilitati și locul sau in organizatie	
Gestioneaza proiecte de management de facilitati	
Dezvolta strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei in managementul de facilitati	
Contribuie la sustenabilitatea organizatiei	
Dezvolta relatii de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesati	
Dezvolta echipa de management de facilitati	
Gestioneaza performanta in managementul de facilitati	
Asigura suport pentru continuitatea activitatii organizatiei in situatii de urgenta	
Administreaza bugetele in managementul de facilitati	
Promoveaza serviciile de management de facilitati	
Dezvolta politici de management de facilitati	
Participa la procesul de achizitii a produselor și serviciilor pentru managementul de facilitati	
Gestioneaza servicii de management de facilitati	
Optimizeaza utilizarea spatiului	
Gestioneaza exploatarea facilitatilor organizatiei pe intreg ciclul lor de viata	

12. Cat de important este pentru dvs ca majoritatea angajatilor:

Top de la 1 la 10 (punctati cu 1 = cel mai important, 10 = cel mai putin important. Puteti puncta cu acelasi loc mai mult de o optiune):

Cat de important este pentru dvs ca majoritatea angajatilor:	Top
Sa isi asume raspunderi	
Sa fie inovativi, creativi	
Sa fie deschisi si sa invete continuu	
Sa se incadreze intr-o cheltuiala salariala cat mai mica pentru firma	
Sa fie dispusi sa lucreze program prelungit cand este nevoie	
Sa isi pastreze cu fidelitate locul de munca cat mai mult timp	
Sa aiba rezultate concrete, pe care managementul i le solicita lunar	
Sa lucreze bine in echipa	
Altceva, respectiv sa	

13. Pe care dintre beneficiile/serviciile unei platforme de joburi online le considerati utile pentru un angajator:

?	Filtre cat mai detaliate, pentru a scurta timpul de filtrare cv-uri
?	Bazin de selectie numeros. Numar mare de CV-uri
?	Prezentari video introductive online a candidatilor, pentru a scurta timpul de intalnire cu acestia
?	Interviuri video ale candidatilor, cu intrebari prestabilite
?	Teste de aptitudini si personalitate care sa ajute filtrarea candidatilor
?	Accesul la cv-uri ale unor segmente de potentiali candidati care nu folosesc/nu au acces la site-uri de recrutare. Rog mentionati aceste segmente:
?	Altele:

14. Cum colaborati cu universitatile in identificarea de absolventi, candidati pentru locurile de munca pentru care faceti angajari?

<input type="checkbox"/>	Foarte bine. Primim constant sprijin si recomandari de absolventi
<input type="checkbox"/>	Bine. Am avut cateva experiente pozitive
<input type="checkbox"/>	Am incercat, dar, in ciuda deschiderii, universitatile nu au baze de date cu absolventi
<input type="checkbox"/>	Am incercat sa colaboram, dar nu am primit niciun raspuns
<input type="checkbox"/>	Nu am incercat sa colaboram cu universitatile

15. Aveti incluse in politica de personal organizarea de/trimiterea la programe de training pentru absolventii nou angajati (de max. 24 luni)?

	In posturi specifice de FM	
	DA	NU
Instruire la locul de munca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursuri interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursuri/specializari organizate de furnizori externi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursuri postuniversitare, nivel 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programe de masterat si similare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altele. Va rugam specificati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Date organizatie:

A. Dimensiune personal:

<input type="checkbox"/>	1-10	<input type="checkbox"/>	51-250
<input type="checkbox"/>	11-50	<input type="checkbox"/>	250+

B. Cifra afaceri (mii. Euro/2014)


<input type="checkbox"/>	<100	<input type="checkbox"/>	251-500	<input type="checkbox"/>	1001-5000
<input type="checkbox"/>	101-250	<input type="checkbox"/>	501-1000	<input type="checkbox"/>	>5000

C. Pozitia FM in organizatie:

<input type="checkbox"/>	Activitate exclusiva
<input type="checkbox"/>	Activitatea principala
<input type="checkbox"/>	Activitate secundara
<input type="checkbox"/>	Activitate suport – ex: serv. administrativ

Adresa de mail pe care doriti sa primiti rezultatele acestui studiu:

Anexa 2:

ROMÂNIA


STANDARD OCUPAȚIONAL
pentru EDUCAȚIE și FORMARE PROFESIONALĂ

1. Titlul standardului ocupational pentru educatie si formare profesională

Manager de facilitati cod COR 242117

2. Denumirea tradusă a standardului ocupational pentru educatie si formare profesională (En):

Facility manager

3. Competențe și deprinderi dobândite de titularul certificatului obtinut pe baza standardului ocupational pentru educatie si formare profesională

1. Înțelege managementul de facilități și locul său în organizație
2. Gestionează proiecte de management de facilități
3. Dezvoltă strategii de eficientizare pentru utilizarea energiei în managementul de facilități
4. Contribuie la sustenabilitatea organizației
5. Dezvoltă relații de lucru cu stakeholders / cu partenerii interesați
6. Dezvoltă echipa de management de facilități
7. Noțiuni de legislația muncii
8. Gestionează performanța în managementul de facilități
9. Implementează standarde de sănătate, siguranță, calitate și standarde de protecția mediului în managementul de facilități
10. Asigură suport pentru continuitatea activității organizației în situații de urgență
11. Administrează bugetele în managementul de facilități
12. Costul ciclului de viață
13. Economia proprietăților imobiliare
14. Promovarea serviciilor de management de facilități
15. Dezvoltă politici de management de facilități
16. Participă la procesul de achiziții a produselor și serviciilor pentru managementul de facilități
17. Gestionează servicii de management de facilități
18. Optimizează utilizarea spațiului
19. Gestionează exploatarea facilităților organizației pe întreg ciclul lor de viață
20. Servicii suport

4. Ocupațiile accesibile titularului certificatului obținut pe baza standardului ocupational pentru educatie si formare profesională, în cadrul aceleiași grupe de bază din COR/ISCO 08

Denumire ocupație

- Manager proiect COR 242101
- Specialist îmbunătățire procese COR 242102
- Responsabil proces COR 242104
- Manager de inovare COR 242106
- Expert în conducerea și organizarea activităților de mentenanță COR 242107
- Manager imbunătățire procese COR 242108
- Specialist plan progres COR 242109
- Specialist în planificarea, controlul și raportarea performanței economice COR 242110

5. Nivelul standardului ocupational pentru educatie si formare profesională:

- | | |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 5.1. conform Cadrului Național al Calificărilor (CNC) | <input type="text" value="6"/> |
| 5.2. conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) | <input type="text" value="6"/> |
| 5.3. conform ISCED - 2011 | <input type="text" value="6"/> |

6. Informații despre programul de educație și formare profesională

6.1. Cerințe specifice de acces la program:

6.1.1. Competențe și deprinderi necesare accesului la program:

Cunostințe utilizare IT&C, limbi străine, comunicare în limba română, competențe de organizare, planificare, monitorizare. Deprinderi matematice, cercetare, de analiză, previziune, prognoză, promovare

6.1.2. Condiții minime de acces la program, raportate la nivelul de studii:

Nivelurile de studii:

- | | |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------|
| - învățământ general obligatoriu | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ profesional prin școli profesionale | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ liceal, fără diplomă de bacalaureat | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ liceal, cu diplomă de bacalaureat | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ tehnic de maiștri | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ postliceal de specialitate | <input type="checkbox"/> |
| - învățământ superior cu diplomă de licență | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - învățământ superior cu diplomă de master | <input type="checkbox"/> |

6.1.3. Alte studii necesare:

Nu este cazul

6.1.4. Cerințe speciale:

Nu este cazul

6.2. Condiții de notare și promovare:

Se acordă note de la 1 la 10.

Nota minimă pentru promovare este 5 la proba teoretică și 6 la proba practică.

Se acordă note, conform grilei de mai jos:

100-95 puncte = 10

94-90 puncte = 9

90-80 puncte = 8

79-70 puncte = 7

69-60 puncte = 6

59-50 puncte = 5

49-40 puncte = 4

39-30 puncte = 3

29-20 puncte = 2

19-10 puncte = 1

Punctajul este acordat pe baza instrumentelor de evaluare.

6.3. Acces la alt program prin educație și formare profesională

6.3.1. Acces la ocupații din aceeași grupă/alte grupe de bază, conform COR, pe bază de experiență/recunoaștere de competențe

- Manager proiect COR 242101
- Specialist îmbunătățire procese COR 242102
- Responsabil proces COR 242104
- Manager de inovare COR 242106
- Expert în conducerea și organizarea activităților de mentenanță COR 242107
- Manager îmbunătățire procese COR 242108
- Specialist plan progres COR 242109
- Specialist în planificarea, controlul și raportarea performanței economice COR 242110

6.3.2. Acces, pe bază de formare profesională și experiență, la următorul nivel de calificare

Acces la nivel de calificare 7

7. Descrierea programului cadru de educație și formare profesională

7.1. Durata totală, nr. ore din care :

- teorie;

- practică.

7.2. Programul - cadru de educație și formare profesională

7.2.1. Planul de pregătire (anexa 1a)

7.2.2. Programa de pregătire teoretică și practică (anexa 1b)

7.3. Echipamente/utilaje/programe software necesare pregătirii practice

7.4. Cerințe privind nivelul minim de calificare și experiența profesională pentru: formatori, instructori/preparatori formare și evaluatori.

Formatori

- Studii superioare absolvite cu diplomă de licență în unul din domeniile acoperite de Managementul de facilități, Certificat de Formator cu diploma ANC
- Experiență profesională în domeniul management de facilități minim 3 ani, documentată conform cerințelor asociației profesionale de management de facilități

Instructori preparatori pentru partea practică

- Studii superioare absolvite cu diploma de licență în unul din domeniile acoperite de Managementul de facilități, Certificat de Formator cu diploma ANC
- Experiență profesională în domeniul management de facilități minim 3 ani, documentată conform cerințelor asociației profesionale de management de facilități

Evaluatori

- Studii superioare absolvite cu diploma de licență în unul din domeniile acoperite de Managementul de facilități,
- Experiență profesională în domeniul management de facilități minim 4 ani, documentată conform cerințelor asociației profesionale de management de facilități

8. Informații suplimentare

Adresa site-ului unde se găsesc informații despre programul de educație și formare profesională, furnizate de instituția promotoare:

9. Asigurarea calității în procesul de realizare a educației și formării profesionale, care conduce la dobândirea certificatului, se realizează conform legislației în vigoare.

Baza legală pentru dobândirea certificatului recunoscut oficial de formarea profesională în sistem autorizat:

- Legea Educației Naționale nr.1/2011, art.340, art.341, art.342;
- Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată cu modificările și completările ulterioare și actele subsecvente;
- Hotărârea Guvernului nr. 556/2011 privind organizarea, structura și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului Nr. 918 din 20 noiembrie 2013, privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor;
- Ordinul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr.5370 din 21.08.2012 pentru aprobarea modelului certificatului de atestare a competențelor profesionale și al suplimentului descriptiv.

10. Informații referitoare la procesul de elaborare, verificare, validare, avizare și aprobare a standardului ocupational pentru educație și formare profesională:

ROFMA - ASOCIATIA ROMANA DE FACILITY MANAGEMENT

Numele reprezentantului legal Tudor Trita -Președinte ROFMA

10.2. Verificarea profesională:

Specialist verficator (numele și funcția): ION Eugen, Consultant management de facilități

10.3.Verificarea și validarea documentației

10.3.a. Verificare: Comisia desemnată de către. Comitetul sectorial Administrație și Servicii Publice

Președinte comisie (numele și funcția): Adrian DUMA, Director General, Coral Construct SRL

Membru 1 (numele și funcția): Silvia TANCOF, Director Operational, Building Support Services SRL

Membru 2 (numele și funcția): Gabriel ONCIOIU, Manager de facilități și consultant management de facilitati, Vegra Info SRL

10.3.b.Validare: Conducerea comitetului sectorial/instituția desemnatăla data de.....

Rapoartele rezultate în urma verificărilor și validării sectoriale fac parte din documentația depusă la ANC în vederea aprobării.

10.4. Avizat: Consiliul Autorității Naționale pentru Calificări conform P.V. nr.....din data

10.5. Aprobat: Autoritatea Națională pentru Calificări conf. deciziei nr. 286 din data de 5.08.2014

Anexa 3:

Analiza ocupațională

Ocupatia de manager de facilitati

Competența specifică: Capacitatea de a dezvolta politici de managementul facilitatilor

Activitatea	Rezultate și nivel minim de calitate
1. Elaboreaza propunerea de politica de MF	Propunerea de politica de management de facilitati redactata in conformitate cu planul de afaceri si cu strategia organizatie, avand in vedere ansamblul cerintelor pentru implementarea strategiei la nivel organizational, in concordanta cu specificul domeniului; Propunerea de politica a managementului de facilitati este elaborata specificand cu claritate toate informatiile necesare.
2. Planifica punerea in aplicare, raportare si revizuire a politicilor	Punerea in aplicare implica termenele de realizare a activitatilor planificate in corelatie cu obiectivele organizatiei, tinand seama de oportunitatile de afaceri si de caracteristicile mediului; Termenele de realizare a activitatilor sunt planificate cu respectarea principiilor planificarii, aplicabile in organizatie, luand in considerare resursele avute la dispozitie; Planificarea raportarii cuprinde cadrul de rapoarte ce contine indicatori de performanta agreati; Cadrul de raportare a eficacitatii politicilor are in vedere si nivelul proceselor si procedurilor de management al facilitatilor si revizuirea politicilor.
3. Asigura resurse	Resursele sunt alocate urmarind incadrarea in bugetul de venituri si cheltuieli aprobat; Resursele sunt asigurate avand in vedere indeplinirea tuturor cerintelor pentru desfasurarea activitatilor. Resursele sunt asigurate pe baza analizelor de necesitati, etapizat; Resursele sunt asigurate pentru implementarea proceselor si procedurilor de management de facilitati cu atentie realism si corectitudine.
4. Elaboreaza procese, proceduri de lucru	Procese si proceduri de lucru sunt elaborate pentru sustinerea implementarii; Procese si procedurile elaborate sunt in acord cu politica si strategia organizatiei.
5. Actualizeaza politici de management de facilitati	Politicele de management de facilitati sunt actualizate pentru schimbarile pe termen scurt, in functie de riscurile identificate; Politicele sunt actualizate la cererea top-managementului, in functie de evolutia mediului de afaceri si noile oportunitati de dezvoltare; Politici sunt actualizate ori de cate ori este nevoie, in functie de dinamica activitatilor si situatiile specifice neprevazute.
6. Informeaza managementul asupra stadiului de implementare al politicilor	Stadiul de implementare al obiectivelor strategice este facut in functie de tipul si complexitatea situatiei survenite;

	Informarea asupra stadiului de implementare a politicilor se face cu raportare beneficii și progress și cu instiintare către managementul organizației.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sursa: Analiza ocupationala elaborata de catre ROFMA, impreuna cu un grup de specialisti, in vederea realizarii standardului ocupational pentru ocupatia de manager de facilitati

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Axa prioritară 2: “Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii
Domeniu major de intervenție: 2.1 “Tranziția de la școală la viața activă”

Fii Profesionist! POSDRU/161/2.1/G/132723
Gant & Sterling Consulting, 2015

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu
poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”