

Evoluția resurselor umane în comunitățile marginalizate din Alba Iulia

The Evolution of Human Resources in the Marginalized Communities of Alba Iulia

Ovidiu-Valentin BOC (1), Vasile TODORAN (2)

(1) (2), "1 Decembrie 1918" University of Alba Iulia, Romania,

e-mail: (1) ovidiuboc26@gmail.com

(2) todoranvasilefoc@yahoo.com (corresponding author)

Abstract: The research aims at the evolution of the human resource and the integrated measures to support this resource towards a positive evolution and social reinsertion. The three mixed communities constitute the areas of marginalization, and the investments of the last period aimed precisely at the human resource. That is why the research aims to identify the main changes in the life of these communities from the perspective of human resources and the main metamorphoses that occurred following the implementation of projects.

Keywords: Alba Iulia; communities; marginalized; evolution; metamorphosis; human resources; projects

În justificarea importanței acestei teme s-a plecat de la definirea câtorva concepte, precum: problemă socială, politică socială, comunitate marginalizată, grupuri vulnerabile, resursă umană, măsuri sociale, consiliere profesională, consiliere de dezvoltare personală, antreprenoriat, șomaj, menite să clarifice granițele în interiorul cărora se va realiza cercetarea.

Primul concept este cel de problemă socială, un concept care a avut parte de o atenție deosebită din partea specialiștilor și, chiar dacă nu s-a convenit asupra unei definiții universale a „problemei sociale”, există un acord în privința caracteristicilor sale principale. Așadar, prin problemă socială se înțelege „o situație indezirabilă, care este considerată de un segment important al societății ca fiind suficient de serioasă pentru a necesita acțiune colectivă în vederea obținerii unei ameliorări semnificative și a unei dezirabilități crescute” (Lazar et al.,

2016, p. 965). În același sens, Farley (1992) definește problema socială ca situația care este „în mare măsură privită ca fiind indezirabilă sau ca o sursă de dificultate, determinată de acțiunea sau inacțiunea indivizilor și care afectează sau se presupune că va afecta un număr mare de persoane”. Reținem, așadar, că o problemă socială afectează o bună parte dintre membrii unei comunități/societăți în sens negativ, fiind necesară acțiunea colectivă (Șimon, 2019, p. 140).

În ce privește noțiunea de politici publice, diverse studii au oferit mai multe definiții ale acestui termen care variau de la exemple vaste, așa ca „*Orice activitate pe care Guvernul (în cazul nostru, administrația locală) o poate îndeplini*” (Dye, 1963, p. 4) la altele care ofereau unele caracteristici mai specifice, spre exemplu „*o anumită direcție de acțiune urmată de un actor sau grup de actori în soluționarea unei probleme sau sarcini*” (Anderson, 1994, p. 5).

Am putea oferi mai multe definiții pentru a desluși mai exact sfera semantică a cuvântului politică publică. Profesorul de științe politice, Adrian Miroiu (2001) precizează următoarele: „*O politică publică este o rețea de decizii legate între ele privind alegerea obiectivelor, a mijloacelor și resurselor alocate pentru atingerea lor în situații specifice*” (p. 9).

Politicile sociale, ca parte a politicilor publice, reprezintă așadar un set de programe, activități, măsuri care au ca scop satisfacerea unor nevoi – mai mult sau mai puțin elementare – umane de protecție socială, educație, sănătate, locuire și, în general, creșterea bunăstării sociale prin intermediul redistribuirii unor resurse considerate a fi relevante (bani, servicii, timp, inclusiv resurse umane etc.) (Pop, 2005, p. 8).

În viziunea lui P. Burloiu, conceptul de management al resurselor umane presupune un proces prin care se face selecția de personal, dar care presupune recrutarea, selecția, încadrarea persoanei, în baza unui contract semnat, pe postul la care acesta candidează (Bocean, 2012, p. 10).

Conceptul de resurse umane înglobează opt elemente esențiale, și anume: administrarea de personal, recrutarea, integrarea angajaților noi, evaluarea personalului, consultanța, dezvoltarea profesională, medierea, negocierea contractelor (Romancenco, 2010, pp. 339-340).

Prin recrutare trebuie să înțelegem un complex de procedee prin care se face o selecție de personal. Astăzi, cea mai la îndemână metodă de căutarea a unui loc de muncă, dar și de căutare de angajatori de personal sunt site-urile de internet. Această metodă permite, atât angajatorului cât și celui care își caută un loc de muncă să aleagă serviciile cele mai optime pentru el (Băieșu,

2017, p. 207). Astfel, recrutarea este definită ca un proces continuu și sistematic prin care o persoană trece prin mai multe etape, cum ar fi: scoaterea postului la concurs, depunerea dosarelor pe baza cărora se face o preselecție, după care urmează numirea în funcție și ocuparea postului (Boțoroga, 2022, p. 275).

Un alt concept este cel de marginalizare. Termenul se referă la două probleme principale. Prima problemă este reducerea semnificativă a implicării în societate și pierderea considerabilă a oportunităților experimentate de anumite grupuri sau indivizi din cadrul unei anumite societăți. O astfel de reducere duce la o scădere progresivă a participării sociale, o creștere a nivelului de sărăcie și excluderea continuă din agențiile sociale, cum ar fi școlile, piața muncii, comunitățile politice și așa mai departe. Cealaltă problemă este aceea că și în structuri aparent fluide precum societățile democratice există elemente relativ rigide sau semirigide care reduc considerabil mobilitatea socială a membrilor unor grupuri, condamându-i la un viitor de marginalizare. Marginalizarea grupurilor etnice și rasiale este adesea văzută ca fiind un caz special de marginalizare și este de obicei caracterizată de segregare socială, cum ar fi concentrarea lor în zonele mai sărace ale orașelor și de indicatori sociali asociați cu sărăcia și performanța slabă în societate (Bolaffi *et al.*, 2003, p. 2).

Marginalizarea, ca proces complex, a fost utilizată pe scară largă pentru a descrie procesele de excludere socială a unor grupuri sau secțiuni ale populației din domeniile cheie recunoscute ale societății. Are ca rezultat izolarea, stigmatizarea, nerecunoașterea, subordonarea și privarea lor în societate (SinghaRoy, 2018, p. 2).

Un alt concept este acela de dezvoltare personală, care înseamnă îmbunătățirea abilităților personale pe care persoana le deține. Această dezvoltare presupune o conștientizare a lor, dar, în același timp, și o perfecționare a acestora în linia dezvoltării personale. Dezvoltarea personală este evoluția personală în care sunt incluse activitățile formale și informale pe care persoana le pune în aplicare (Carabet, 2019, p. 10).

Legat de conceptul anterior este și cel de consiliere profesională, un proces creativ care se concentrează pe a ajuta beneficiarii să facă alegerea profesiei în raport cu pregătirea, calificările și calitățile lor conștientizate. Consilierea este o profesie care se concentrează pe a face experiența umană constructivă, semnificativă și plăcută atât la nivel preventiv, cât și la nivel de remediere. (Gladding *et al.*, 2015, p. 5; 13). Această orientare în carieră pe care o desfășoară consilierul identifică capacitățile, interesele și abilitățile persoanei pe care le are, dar de care nu este conștient că le are. Prin urmare, consilierul identifică abilitățile și posibilele orientări pe care le are persoana. Astfel, *Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 41-78.*

consilierea reprezintă procesul prin care, persoana aflată în consiliere, se încearcă să iasă la lumină abilitățile (Savva, 2016, p. 84).

Scopul principal al politicii de forță de muncă este dezvoltarea resurselor umane. Prin faptul că nu instruiim oamenii acum, dacă nu le oferim experiență de lucru, îi împiedicăm să acumuleze capital uman pentru productivitatea viitoare. Ar putea fi șomerii cei care suferă astăzi greutăți, dar mâine oricine poate suferi din cauza existenței șomajului. Așadar, stimulentele acordate firmelor private de a angaja și de a forma lucrători, programele și măsurile de intervenție din cadrul proiectelor europene destinate recalificării, calificării grupurilor vulnerabile pentru a reduce șomajul reprezintă soluții optime pentru reinserția pe piața muncii a acestor persoane (Bell, 1997, p. 50).

Recrutarea trebuie să țină cont de nevoile persoanei care va ocupa postul. Prin urmare, recrutarea urmărește atragerea atât a resurselor umane necesare desfășurării unei activități adecvate a organizației, cât și a resurselor umane atrase sporind șansele acestora de a rămâne în organizație cât mai mult timp (Muscalu, 2015, pp. 352-353). Cu toate acestea, recrutarea nu înseamnă doar publicarea unui anunț de angajare. Recrutarea strategică este mult mai mult decât atât. În condițiile unei competiții mari, recrutarea trebuie privită ca parte a strategiei de resurse umane deoarece este primul contact cu viitorii angajați (Stoilkovska *et al.*, 2015, p. 284).

Stadiul actual al cercetărilor

În ultimul deceniu, politicile sociale destinate creșterii bunăstării sociale a grupurilor vulnerabile, între care și persoanele de etnie romă, a reintegrării acestor grupuri în comunitate, precum și dezvoltării comunităților marginalizate au cunoscut un avânt considerabil, mai ales datorită existenței finanțării prin programe europene a proiectelor cu caracter social și uman. Aceste proiecte pun accent pe reinserția pe piața muncii a persoanelor inactive, pe calificarea și pregătirea acestor persoane din grupurile vulnerabile, pe alfabetizarea copiilor și persoanelor adulta, pe creșterea nivelului de școlarizare și a performanțelor, prin programe de tip „școală după școală”, „școala a doua șansă”, pe oportunități și îngrijirea persoanelor cu dizabilități sau vârstnice, pe medierea pe piața muncii, pe dezvoltarea de mici afaceri și pe creșterea simțului antreprenorial. Evoluția resursei umane, atât din perspectiva schimbărilor pozitive asupra beneficiarilor care s-au derulat în viața lor, a familiilor acestora și a comunității, cât și din perspectiva celor care au

implementat proiectul, constituie scopul cercetării și chintesența lucrării de față.

Atlasul zonelor urbane marginalizate din România descrie caracteristicile a ceea ce se numește zonă marginalizată. „Zonele urbane ”dezavantajate” sunt, prin definiție, zone din interiorul orașelor și municipiilor care nu ating un standard corespunzător pe unul sau două din criteriile menționate anterior. Zonele urbane ”marginalizate” sunt definite ca zone din interiorul orașelor și municipiilor care nu satisfac un standard corespunzător pe nici unul din cele trei criterii : deficit de capital uman, nivel scăzut de ocupare formală și condiții improprii de locuire” (*Atlasul zonelor urbane marginalizate din România*, 2011, p. 4). În cadrul municipiului Alba Iulia, câteva din aceste zone urbane marginalizate supuse cercetării noastre sunt: Ciocârliei – Pompieri, Zgură, Lumea Nouă. Aceste zone sunt caracterizate prin mai multe caracteristici sociale negative: sărăcie, șomaj, analfabetism și pregătire școlară insuficientă, abandon școlar, lipsa calificărilor necesare muncii, migrația muncii, condiții insalubre de locuit, segregare socială în anumite locuri, relații uneori tensionate în comunitățile mixte. Din datele barometrelor locale și din anchetele sociale reiese că resursa umană din aceste comunități a avut până la data implementării proiectelor *Alba Iulia 360* și *O nouă viață în Lumea Nouă* un nivel educațional scăzut, un nivel de ocupare scăzut și o rată o șomajului crescută și o calificare scăzută pentru inserția pe piața muncii a beneficiarilor din cele 2 proiecte (Boc, 2022).

Câteva dintre preocupările științifice și de cercetare referitoare la cartierul și comunitatea Lumea Nouă datează din anii 2011-2012. Una dintre cele mai recente lucrări, care reunește studii de sociologie urbană bazate pe cercetări întreprinse la nivelul acestui municipiu, este *Studii de sociologie urbană* (Marina, et al., 2011).

A doua parte a volumului („Studiu de fundamentare a unor strategii sociale integrate pentru zona urbană și periurbană – municipiul Alba Iulia și zona adiacentă”) este mai strâns legată de perspectiva problemelor sociale. Principalele categorii de probleme identificate au fost: „1) Probleme sociale vizând copiii din comunitate (abandonul nou-născuților, familii monoparentale, copii cu handicap, copii fără acte de identitate, copii care cerșesc, copii care au comis acte de violență etc.); 2) Probleme sociale vizând adulții din comunitate (lipsa locului de muncă, sărăcie, sănătate precară, alcoolism, lipsa asistenței medicale); 3) Probleme sociale ale femeilor (violența în familie și în afara familiei, copii în întreținere); 4) Probleme sociale ale tinerilor (șomajul, părăsirea centrelor de plasament, copii în afara căsătoriei); 5) Probleme sociale ale vârstnicilor (persoane singure, persoane cu boli cronice, *Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 41-78.*

persoane cu resurse sub venitul minim garantat, persoane victime ale violenței). ” Un studiu-diagnostic realizat la nivelul unui cartier albaulian, „Lumea Nouă”, ca nume generic, a fost destinat fundamentării unor direcții de acțiune urbană. Rezultatele sunt expuse de către Lucian Marina și Vlad Zeno Millea. Ca integrare în perspectivele de sociologie urbană, studiul valorifică direcțiile perspectivei problemelor sociale, dar și pe cele ale perspectivei calității vieții. Este realizată mai întâi o prezentare generală a cartierului „Lumea Nouă”, urmată de descrierea problemelor cheie identificate aici la nivel de: 1) locuire și mediu; 2) viață cotidiană, 3) familie și educație, 4) economie și locuri de muncă (Marina și Millea, 2011) (vezi și Boc, 2022).

Rezultate ale cercetărilor din echipe coordonate de Profesorul și Sociologul Mihai Pascaru sau de ceilalți membrii ai Departamentului de Științe Sociale, din cadrul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, au fost prezentate și în alte lucrări precum *Comunitate, identitate, marginalizare* (2019). Este vorba despre cercetările din 2017, derulate într-un spațiu teritorial delimitat din Alba Iulia și important pentru realizarea Strategiei de Dezvoltare Locală Alba Iulia, fiind vorba de Zona Urbană Marginalizată (Boc, 2022).

Parcurgând principalele probleme sociale cu care se confruntă comunitățile marginalizate menționate ca fiind ținta cercetării noastre, decriptăm câteva probleme precum sărăcia, cuantificată în cadrul celor 2 proiecte în indicatori ca număr de persoane care au un venit la limita subzistenței sau nu au nici o sursă de venit, șomajul care este cuantificat ca indicator în numărul de șomeri existenți în proiect și din care până la final un anumit număr au fost ajutați să se angajeze sau au beneficiat de reinsertia pe piața muncii printr-un management corect al distribuirii resursei umane. O altă problemă socială în comunitățile marginalizate ar fi numărul scăzut de afaceri, adică antreprenariat slab, concept cuantificat prin numărul de persoane care au urmat cursul de antreprenor și prin numărul de afaceri deschise.

Cercetarea își propune să identifice pe teren nevoile reale ale persoanelor din comunitățile marginalizate din cartierul Bărăbanț și impactul pe care l-au avut asupra resursei umane din aceste comunități măsurile și intervențiile derulate în proiectele *Alba Iulia 360* și *O nouă viață în Lumea Nouă*, pentru a putea răspunde în mod concret și punctual la aceste nevoi și pentru a vedea care au fost rezultatele și efectele ca urmare a implementării proiectului.

Obiectivul general al cercetării este cunoașterea și înțelegerea aspectelor și problemelor noi cu care se confruntă locuitorii din comunitățile din cele trei

comunități și analizarea efectelor și impactului asupra resursei umane în urma implementării activităților care au legătură cu resursa umană din cele două proiecte amintite.

Originalitatea reiese, mai întâi, din faptul că la nivelul Municipiului Alba Iulia nu am regăsit studii și cercetări care să reflecte analiza intervențiilor autorităților locale asupra resursei umane în cele trei comunități marginalizate amintite, nici studii care să decripteze impactul politicilor sociale, implementate în Municipiul Alba Iulia asupra acestor comunități și a vieții și bunăstării sociale a beneficiarilor acestora din punctul de vedere al resursei umane pe piața forței de muncă.

Pentru ca să avem succes în realizarea unei cercetări serios fundamentate este obligatoriu să avem clare și câteva întrebări ale cercetării, fundamentale, la care ne dorim să obținem răspunsurile. Principalele întrebări de cercetare corelate cu obiectivele cercetării sunt:

1. Care sunt principalele tipuri de politici sociale și măsuri de politică socială care au legătură cu resursa umană, implementate în cele trei comunități marginalizate din Alba Iulia?

2. Care dintre aceste politici sociale au fost implementate corect?

3. Care sunt principalele schimbări care au survenit în viața oamenilor din aceste comunități după implementarea acestor politici?

Metodologia vizată pentru cercetarea noastră se va baza pe cercetarea cantitativă, pe metoda anchetei sociologice, când se culeg informații de la mulți subiecți pe baza unui instrument standardizat. Chestionarul cuprinde atât întrebări închise cât și deschise, pentru a le da posibilitatea respondenților de a-și exprima gândurile, opiniile în mod liber, așa cum percep ei aspectele avute în vedere.

Lotul studiat are un total de 130 de persoane care fac parte din cele trei comunități marginalizate unde s-au implementat proiectele pe fonduri europene amintite: Comunitatea Ciocârliei – Pompieri, Comunitatea Zgură și Comunitatea Lumea Nouă.

Am analizat 130 de chestionare care au fost aplicate persoanelor din cele trei comunități: Ciocârliei – Pompieri și Zgură din cartierul Bărăbanț, și Lumea Nouă, beneficiari ai măsurilor integrate oferite prin proiectele *Alba Iulia 360* și *O viață nouă în Lumea Nouă* de către Primăria Alba Iulia prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.

La întrebarea A1 (Din ce comunitate faceți parte?), rezultatele arată că 32,8% din respondenți fac parte din Comunitatea Ciocârliei – Pompieri (43 de respondenți), 32,8% din Comunitatea Zgură, adică tot 43 de persoane și 33,6%

din respondenți (44 persoane) din comunitatea „Lumea Nouă”. Se observă o dispunere aproximativ egală a respondenților pe cele trei comunități.

Tabel 1 - Dispunerea respondenților pe comunități
Din ce comunitate faceți parte?

		Frecuență	Procent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Comunitatea Ciocârliei-Pompieri	43	32.8	33.1	33.1
	Comunitatea Zgură	43	32.8	33.1	66.2
	Comunitatea „Lumea Nouă”	44	33.6	33.8	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		131	100.0		

În ce privește categoriile de vârstă situația este reflectată în răspunsurile de la întrebarea A2 (Care este vârstă ta?), de unde se poate observa că respondenții cu vârsta cuprinsă între 18-24 ani reprezintă 8%, iar cei cu vârsta între 25-30 ani reprezintă 10% din totalul de 130 de persoane anchetate. Parcurgând rezultatele frecvențelor obținute prin intermediul programului PSPP, se identifică clar că respondenții cei mai mulți au vârstele cuprinse între 51-55 ani (50%). Rezultatele indică o mai mare receptivitate și un interes mai mare arătat de aceste categorii de vârstă, mai afectate de problemele sociale, decât persoanele deja pensionate.

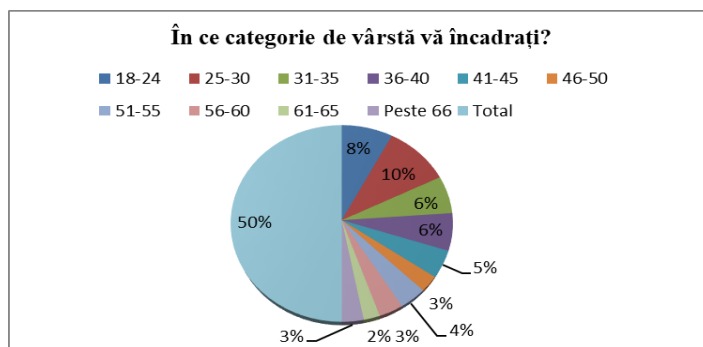


Figura 1 - Diagrama vârstelor respondenților

La întrebarea A3 (Care este genul tău?), referitoare la genul respondenților, situația arată că respondenții majoritari sunt femeile, care au arătat și cel mai mare interes pentru activitățile din proiect. Un număr de 74 de răspunsuri (56,5%) sunt persoane de gen feminin, în timp ce un număr de 56 de persoane sunt de gen masculin (42,7%). O altă explicație pentru numărul mai mare de respondenți persoane de gen feminin poate fi și faptul că multe dintre acestea nu lucrează, au grijă de copii sau sunt casnice și pot fi mai ușor de găsit acasă.

Tabel 2 - Genul respondenților

		Frequency	Percent	Valid Percent	Gen Cumulative Percent
Valid	Feminin	74	56.5	56.9	56.9
	Masculin	56	42.7	43.1	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
	Total	131	100.0		

Din răspunsurile primite de la respondenți la întrebarea A4, (Care este nivelul tău de școlarizare?) se poate observa că un procent destul de mare 13,7% (18 persoane) dintre respondenți nu au deloc școală, în timp ce 16 % (21 de persoane) se încadrează la ciclul primar. Ponderile cele mai mari le au persoanele care au nivelul de gimnaziu (31,3%) adică 41 de respondenți, în timp ce 30,5% (40 de persoane) au ciclul liceal. Cele mai mici valori sunt înregistrate în ceea ce privește învățământul profesional (8 persoane, 6,1%) și cel superior (2 persoane - 1,5%).

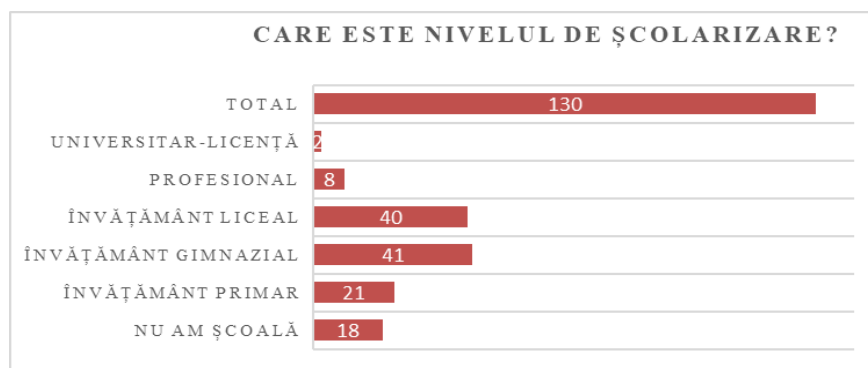


Figura nr. 2 - Diagrama cu nivelul de școlarizare al respondenților

Tabel 3 – Nivelul de școlarizare al respondenților

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nu am școală	18	13.7	13.8	13.8
	Învățământ primar	21	16.0	16.2	30.0
	Învățământ gimnazial	41	31.3	31.5	61.5
	Învățământ liceal	40	30.5	30.8	92.3
	Profesional	8	6.1	6.2	98.5
	Universitar-licență	2	1.5	1.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
	Total	131	100.0		

Continuând analiza prin programul PSPP, dacă realizăm o asociere între nivelul de școlarizare și genul respondenților se observă că majoritatea femeilor fie nu au studii, fie au mai mult studii primare, în timp ce în privința persoanelor de gen masculin situația se pare să fie mai favorabilă pentru aceștia în ceea ce privește învățământul gimnazial și liceal. Coeficientul de corelație Pearson este unul puternic pozitiv (3,17), ceea ce arată o corelație puternică între genul respondenților și nivelul acestora de școlarizare și totodată arată faptul că în comunitățile cu preponderență romă femeile au mai mult preocupări casnice și de creștere a copiilor.

Tabel 4 - Asociere gen - nivel de studii

Gen ^ Care este nivelul de școlarizare? [count, row %, column %, total %].

Gen	Care este nivelul de școlarizare?						Total
	Nu am școala	Invatamant primar	Invatamant gimnazial	Invatamant liceal	Profesional	Universitar-licenta	
Feminin	12.00	11.00	26.00	21.00	3.00	1.00	74.00
	16.22%	14.86%	35.14%	28.38%	4.05%	1.35%	100.00%
	66.67%	52.38%	63.41%	52.50%	37.50%	50.00%	56.92%
	9.23%	8.46%	20.00%	16.15%	2.31%	.77%	56.92%
Masculin	6.00	10.00	15.00	19.00	5.00	1.00	56.00
	10.71%	17.86%	26.79%	33.93%	8.93%	1.79%	100.00%
	33.33%	47.62%	36.59%	47.50%	62.50%	50.00%	43.08%
	4.62%	7.69%	11.54%	14.62%	3.85%	.77%	43.08%
Total	18.00	21.00	41.00	40.00	8.00	2.00	130.00
	13.85%	16.15%	31.54%	30.77%	6.15%	1.54%	100.00%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
	13.85%	16.15%	31.54%	30.77%	6.15%	1.54%	100.00%

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	3.17	5	.674
Likelihood Ratio	3.18	5	.672
Linear-by-Linear Association	1.36	1	.243
N of Valid Cases	130		

La întrebarea A5 (Care din următoarele variante descrie profilul tău ocupațional), situația arată adevărul tragic și anume cel mai mare procent din numărul respondenților au declarat că nu au un loc de muncă și că sunt șomeri (52,07%, adică 69 de persoane), în timp ce 13,7% (18 persoane) au menționat că sunt casnice. Reiese un procent de peste 64% din persoanele anchetate care nu dețin un job și nu au un venit stabil, nu au asigurare medicală și nu cotizează la sistemul de pensii. Doar 19 persoane dintre respondenți (14,5%) au declarat că sunt angajate, în timp ce doar 2 persoane (1,5%) din numărul respondenților sunt antreprenori cu forme legale. Totuși deși nu au un job prin contract, persoanele care apar ca șomere își procură veniturile din surse alternative: comerț cu produse, repararea și vinderea de mașini, activități precum cosmetică, frizerie, munca cu ziua.

Tabel 5 - Profilul ocupațional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Elev	7	5.3	5.4	5.4
	Ucenic	1	.8	.8	6.2
	Angajat	19	14.5	14.6	20.8
	Antreprenor	2	1.5	1.5	22.3
	Casnic	18	13.7	13.8	36.2
	Șomer	69	52.7	53.1	89.2
	Pensionar	12	9.2	9.2	98.5
	Fără drept de muncă	2	1.5	1.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

La întrebarea A6 (Care este venitul familiei dvs. într-o lună?), cei mai mulți dintre respondenți se situează sub pragul de sărăcie. 21,4% (28 respondenți) afirmă că venitul total per familie este sub 1000 de lei, în timp ce un procent de 36,6% (48 de respondenți) răspund că veniturile familiei se încadrează între 1100-2000 lei lunar. Din analiza datelor obținute reiese că veniturile a jumătate din respondenți nu acoperă necesitățile și în același timp facturile și taxele.

Un procent de 27,5% (36 de respondenți) afirmă că au un venit pe familie cuprins între 2100-3000 lei. Puțini respondenți pot afirma că duc un trai relativ decent, doar 12,2% au un venit pe familie între 3100-4000 lei și doar 1,5% (2 respondenți) peste 4000 lei. Datele obținute confirmă nivelul de sărăcie și de trai la limita subzistenței pentru persoanele din cele trei comunități.

Tabel 6 - Veniturile respondenților

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sub 1000 lei	28	21.4	21.5	21.5
	1100-2000 lei	48	36.6	36.9	58.5
	2100-3000 lei	36	27.5	27.7	86.2
	3100-4000 lei	16	12.2	12.3	98.5
	Peste 4000 lei	2	1.5	1.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		131	100.0		

O altă întrebare, A7, a fost legată de starea civilă a respondenților. Situația datelor arată ca aproximativ jumătate din cei chestionați trăiesc în concubinaj (47,3% adică 62 de respondenți). Un alt indicator important este procentul de divorțialitate, care este de 18,3%, 24 de respondenți afirmând că sunt divorțați legal. Aproximativ un sfert din respondenți au declarat că sunt căsătoriți (23,7% , adică 31 de persoane). Procente mult mai mici sunt reprezentate de persoanele care au declarat că sunt văduve (5,38%, adică 4 persoane) sau de cei care nu au răspuns (4,62%, adică 5 persoane din 130 de răspunsuri).

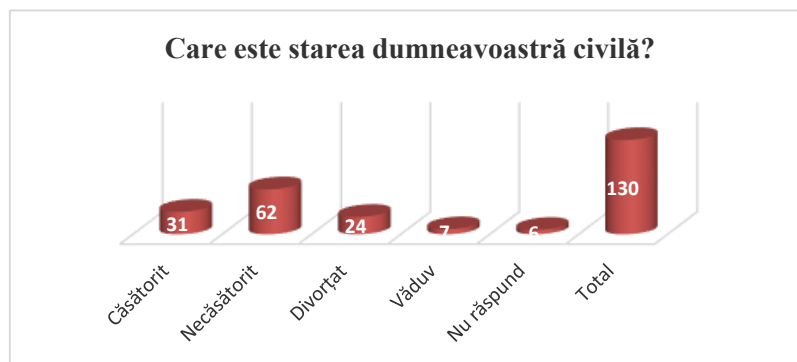


Figura nr. 3 - Diagrama stării civile a respondenților

La întrebarea B1 (*De unde ați auzit prima dată de proiectele Primăriei: Alba Iulia 360 și O nouă viață în lumea nouă și de serviciile oferite în aceste proiecte? (încercuiți răspunsul cel mai corespunzător?)*) vecinătatea se situează pe primul loc ca sursă de informare pentru respondenți (22,1%) și pe locul doi rețelele de socializare (21,4%), iar pe locul trei membrii familiei (16,8%). Un rol important

au avut și locurile de adunare pentru rugăciune (9,9%) precum și flyer-urile, afișele diseminate în comunități (12,2%). Un factor de informare important îl constituie și rudele și prietenii (6,9%). Impact mai scăzut au avut presa online (2,3%) sau cea scrisă (4,6%) în ceea ce privește informarea beneficiarilor, cum se observă și din diagrama următoare.

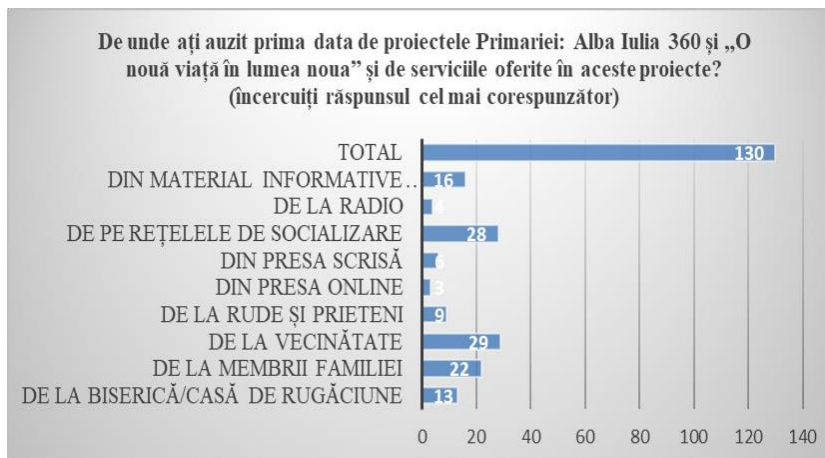


Figura nr. 5 - Diagrama cu sursele de informare despre cele două proiecte

Din răspunsurile la întrebarea B2.1 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „foarte nemulțumit” și 5, „foarte mulțumit”, cât de mulțumit/ă sunteți, în general, la finalul celor două proiecte, de calitatea serviciilor primite în proiecte?*) cei mai mulți dintre respondenți se declară foarte mulțumiți (25,2%) și mulțumiți (42,7%). Reiese cumulând cele două procente că peste 67% dintre cei chestionați consideră că serviciile primite în cele două proiecte au fost de calitate. 22,1% se situează pe o poziție neutră, iar 8,4% dintre respondenți se declară nemulțumiți de măsurile primite în cele două proiecte.

Tabel 11 - Percepția respondenților asupra calității serviciilor primite în proiecte

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte nemulțumit	1	.8	.8	.8
	Nemulțumit	11	8.4	8.5	9.2
	Așa și așa	29	22.1	22.3	31.5
	Mulțumit	56	42.7	43.1	74.6
	Foarte mulțumit	33	25.2	25.4	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

La următoarea întrebare B.2.2 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „foarte nemulțumit” și 5, „foarte mulțumit”, cât de mulțumit/ă sunteți, în general, la finalul celor două proiecte, de pregătirea personalului care v-a oferit aceste servicii?*) situația este oarecum similară la fel în ceea ce privește gradul de mulțumire asupra pregătirii personalului din cele două proiecte. Majoritatea se declară pozitiv mulțumiți de pregătirea personalului proiectelor. 20,6% se declară foarte mulțumiți, 54,2% dintre ei mulțumiți; 19,1% au o părere neutră. 5,3% din respondenți sunt nemulțumiți.

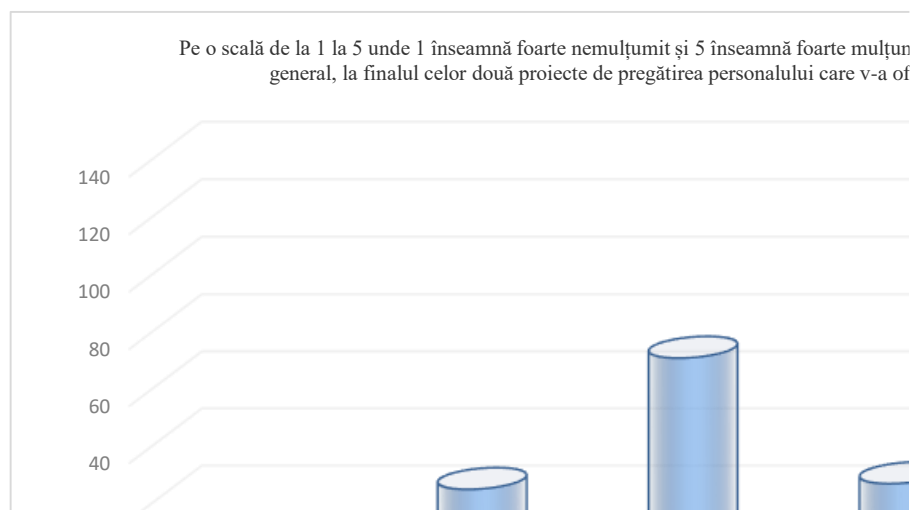


Figura nr. 5 – Percepția asupra pregătirii personalului angrenat în cele două proiecte

La întrebarea B.2.3 (*Cât de mulțumit sunteți la finalul celor două proiecte, de calitatea comunicării cu personalul proiectelor?*), puțin peste jumătate dintre cei chestionați cred că nivelul de comunicare cu personalul din proiecte a fost unul bun, astfel: 5,3% se declară foarte mulțumiți, iar 45% mulțumiți. 35,9% cred că nivelul de comunicare a fost unul satisfăcător, iar 13% sunt nemulțumiți.

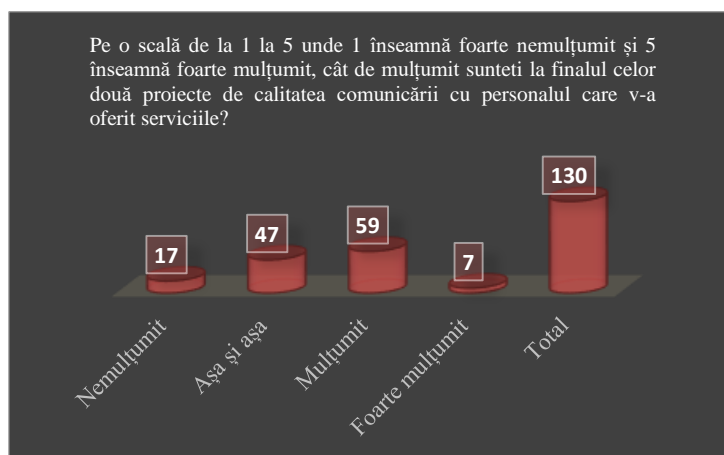


Figura nr. 6 – Percepția asupra calității comunicării cu personalul din proiecte

În ce privește impactul proiectului asupra fiecărui respondent și transformările produse de implementarea măsurilor integrate asupra beneficiarilor, la întrebarea B 2.4. (Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte nemulțumit și 5 foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți la finalul celor două proiecte de impactul asupra dumneavoastră?) 46,6% din respondenți se declară mulțumiți, 25,2% foarte mulțumiți. 26% sunt pe o poziție neutră, iar 1,5% sunt nemulțumiți. Reiese că peste 60% din respondenți consideră că proiectele au avut un impact asupra lor.

Tabel 14 - Percepția respondenților asupra impactului proiectelor asupra lor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nemulțumit	2	1.5	1.5	1.5
	Așa și așa	34	26.0	26.2	27.7
	Mulțumit	61	46.6	46.9	74.6
	Foarte mulțumit	33	25.2	25.4	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Situația este aproape aceeași și în ceea ce privește impactul proiectelor și activităților implementate asupra familiei fiecărui respondent (întrebarea B2.5). 48,9% dintre respondenți sunt mulțumiți de transformările pozitive ale măsurilor de care au beneficiat asupra familiilor lor, 22,9% sunt foarte mulțumiți, 21,4% sunt pe o poziție oarecum neutră. La polul opus sunt cei nemulțumiți 3,8% și cei foarte nemulțumiți 2,3%.

Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 41-78.

Tabel 15 – Percepția asupra impactului proiectelor asupra familiilor respondenților

		Frequen y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte nemulțumit	3	2.3	2.3	2.3
	Nemulțumit	5	3.8	3.8	6.2
	Așa și așa	28	21.4	21.5	27.7
	Mulțumit	64	48.9	49.2	76.9
	Foarte mulțumit	30	22.9	23.1	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Referitor la impactul proiectului și a măsurilor implementate asupra comunității din care face parte fiecare respondent (întrebarea B 2.6.), se observă o creștere a numărului celor nemulțumiți, care nu au văzut o schimbare în comunități. 38,2% din respondenți sunt mulțumiți de impact și văd transformări la nivel de comunitate; 6,9% se declară foarte mulțumiți; 44,3% -un procent destul de mare - se declară așa și așa în ce privește gradul de mulțumire, iar 8,4% sunt nemulțumiți și 1,5% foarte nemulțumiți.

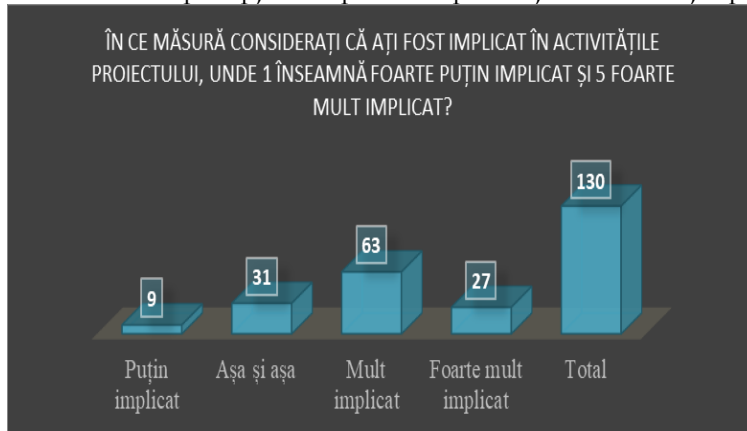
Următoarea întrebare B 2.7 (*Pe o scală de la 1 la 5 unde 1 înseamnă foarte nemulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți, în general, la finalul celor două proiecte de modul în care s-au produs transformări în viața dumneavoastră în urma măsurilor realizate?*) verifică răspunsurile oferite la întrebarea asupra impactului proiectelor asupra fiecărei persoane. 48,9% din respondenți se declară mulțumiți, 5,3% se declară foarte mulțumiți, un procent de 37,4% sunt pe o poziție în care nu pot să afirme nici pro, nici contra. La polul opus se situează 7,6% respondenți care sunt nemulțumiți, cu alte cuvinte nu văd transformări sesizabile în viața proprie.

Întrebarea B 4.1 arată gradul de mulțumire al respondenților cu privire la modul în care au primit rezolvarea la problemele lor. 56.5% din respondenți consideră că în mare măsură au primit rezolvarea la problemele lor; 16% consideră că în foarte mare măsură au găsit rezolvare. La polul opus stau procente mai mici și sunt cei care consideră că au primit în mică măsură soluționarea problemelor (4,6%), iar alții care cred că doar în foarte mică măsură au primit răspuns pozitiv la problemele lor (3,1%).

Răspunsurile la întrebarea B 4.4 (Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă în foarte mică măsură și 5 înseamnă în foarte mare măsură, în ce măsură ați fost informat corespunzător cu privire la serviciile/activitățile din proiecte?) arată percepția asupra gradului de informare cu privire la activitățile din proiecte. 60,3 % din respondenți consideră că au fost informați în mare măsură despre proiecte și activitățile derulate în proiecte; 9,9% consideră că în foarte mare măsură; 3,8% consideră că în foarte mică măsură au fost informați și 6,9% în mică măsură. Reiese din date că peste jumătate din respondenți consideră că au fost informați corespunzător cu privire la ceea ce presupune fiecare din cele două proiecte.

Răspunsurile la întrebarea B 5 (In ce măsură considerați că ați fost implicat în activitățile proiectului, unde 1 înseamnă foarte puțin implicat și 5 foarte mult implicat?) arată gradul de implicare al respondenților în activitățile proiectului. 43,5% din respondenți consideră că s-au implicat în mare măsură, 3,8% în foarte mare măsură. Este interesant și procentul celor care consideră că s-au implicat așa și așa în dezvoltarea lor proprie și în creșterea lor ca resursă umană, 38,9%. Au fost și respondenți care recunosc că s-au implicat în mică măsură (7,6%) sau în foarte mică măsură (5,3%).

Figura nr. 7 – Gradul de percepție al implicării respondenților în activitățile proiectelor



Tabel 20 – Percepția respondenților cu privire la gradul de implicare în proiect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	În foarte mică măsură	7	5.3	5.4	5.4
	În mică măsură	10	7.6	7.7	13.1
	Nici mare, nici mică măsură	51	38.9	39.2	52.3
	În mare măsură	57	43.5	43.8	96.2
	În foarte mare măsură	5	3.8	3.8	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

O primă activitate asupra căreia se urmărește evidențierea percepției gradului de mulțumire al respondenților este cea de informare și consiliere. Este o activitate de bază în procesul de calificare și specializare și angajare a resursei umane formată din beneficiarii proiectului. Răspunsurile la întrebarea B 6.1. (*În ce măsură sunteți mulțumit de activitatea de informare și consiliere?*) arată gradul de mulțumire al respondenților cu privire la utilitatea activității și a modului în care realizarea acesteia a răspuns la așteptările lor. 6,1% din respondenți sunt foarte mulțumiți de această activitate, 44,3% sunt mulțumiți. Pe o poziție oarecum neutră sunt 37,4% din respondenți care consideră că activitatea a fost realizată nici rău, nici bine. 7,6% dintre respondenți sunt puțin mulțumiți, iar 3,8 % sunt foarte puțin mulțumiți.

Tabel 21- Gradul de mulțumire asupra realizării activității de informare și consiliere

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin	5	3.8	3.8	3.8
	Puțin	10	7.6	7.7	11.5
	Așa și așa	49	37.4	37.7	49.2
	Mult	58	44.3	44.6	93.8
	Foarte mult	8	6.1	6.2	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Următoarea întrebare, B 6.2, are în vedere părerea respondenților cu privire la profesionalismul și pregătirea expertului de informare și consiliere

(În ce măsură sunteți mulțumit de pregătirea expertului de informare și consiliere?). Răspunsurile vin ca o completare a imaginii generale percepute asupra activității de informare și consiliere. Aproape jumătate din respondenți se declară mulțumiți de pregătire acestui expert (44,3%), iar 5,3% sunt foarte mulțumiți. Pe o poziție neutră se situează 34,4% din respondenți. Procente mai mari decât la alte întrebări sunt cei care sunt mai puțin mulțumiți de expert (11,5%) și cei foarte puțin mulțumiți (3,8%).

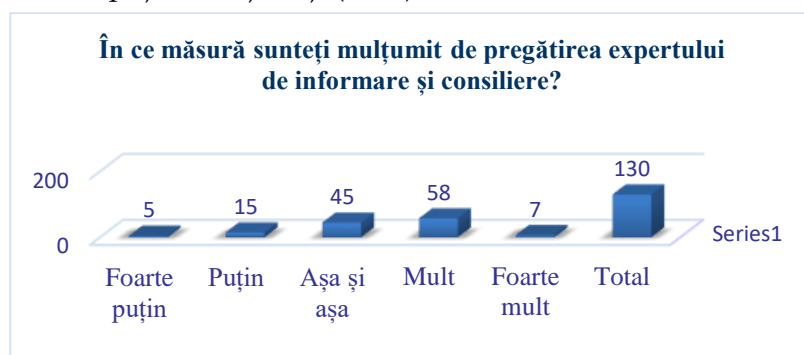


Figura nr. 8 - Gradul de mulțumire asupra pregătirii expertului informare

În ce privește întrebarea B 6.3 (În ce măsură sunteți mulțumit de utilitatea informațiilor și materialelor oferite în consiliere?), majoritatea respondenților sunt mulțumiți de informațiile și materialele primite (41,2%), 8,4% sunt foarte mulți. Peste un sfert din respondenți (30,5%) sunt poziționați pe răspunsul „așa și așa” ceea ce sugerează o oarecare incertitudine de poziționare. Procente mari sunt și în rândul celor puțin mulțumiți 17,6%.

Tabel 23 - Gradul de mulțumire cu privire la utilitatea informațiilor și materialelor folosite în consiliere

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin	2	1.5	1.5	1.5
	Puțin	23	17.6	17.7	19.2
	Așa și așa	40	30.5	30.8	50.0
	Mult	54	41.2	41.5	91.5
	Foarte mult	11	8.4	8.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		131	100.0		

Următoarea activitate despre care beneficiarii sunt chestionați este cea de dezvoltare personală. Întrebarea B 6. 4 (*În ce măsură sunteți mulțumit de activitatea de CDP?*) surprinde gradul de mulțumire al respondenților cu privire la această măsură. Majoritate respondenților se arată mulțumiți de activitatea CDP (42,7%), 13,7% consideră că sunt foarte mulțumiți, 28,2% se situează pe o poziție de neutralitate. 12,2% cred că prea puțin activitatea de CDP i-a mulțumiți. La polul extrem se situează 2,3% care sunt foarte puțin mulțumiți.

Tabel 24 – Gradul de mulțumire asupra activității CDP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin	3	2.3	2.3	2.3
	Puțin	16	12.2	12.3	14.6
	Așa și așa	37	28.2	28.5	43.1
	Mult	56	42.7	43.1	86.2
	Foarte mult	18	13.7	13.8	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Gradul de mulțumire al respondenților față de expertul CDP este dat de răspunsurile la întrebarea B 6.5. (*În ce măsură sunteți mulțumit de pregătirea expertului CDP?*). Cei mai mulți dintre respondenți s-au declarat mult mulțumiți (41,2%), 8,4% foarte mulțumiți. Aceasta înseamnă că expertul CDP a îndeplinit activitatea conform fișei postului, fapt vizibil și din indicatorii de proiect care arată numărul beneficiarilor a căror viață s-a schimbat în urma ședințelor de consiliere de dezvoltare personală. În cadrul acestor ședințe expertul CDP a reușit să crească gradul de încredere al beneficiarilor și să lucreze pentru ca aceștia să urmeze cursuri de calificare și școala a doua șansă pentru a se dezvolta ca resursă umană pe piața muncii. 38,2% dintre respondenți nu exprimă o părere clară despre expertul CDP, iar 6,9% sunt puțin mulțumiți, în vreme ce 4,6% sunt foarte puțin mulțumiți.

Tabel 25 – Gradul de mulțumire asupra pregătirii expertului CDP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin	6	4.6	4.6	4.6
	Puțin	9	6.9	6.9	11.5
	Așa și așa	50	38.2	38.5	50.0
	Mult	54	41.2	41.5	91.5

	Foarte mult	11	8.4	8.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		131	100.0		

O activitate de bază pentru ceea ce înseamnă beneficiarii ca resursă umană valoroasă pentru piața muncii este cea de ocupare. Răspunsurile la întrebarea C 1.1 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de activitatea de ocupare ?*) scot în evidență nu doar gradul de mulțumire al respondenților sau percepția acestora, ci și impactul pe care măsura l-a avut în ocuparea resursei umane pe piața muncii și găsirea soluțiilor de angajare potrivite pentru studiile și calificarea fiecărui respondent.

Majoritatea răspunsurilor (44,3%) arată că beneficiarii sunt mulțumiți, 39,7% că sunt foarte mulțumiți, la polul opus fiind cei puțin mulțumiți de activitatea de ocupare (6,9%). Rezultatele sunt întărite și de îndeplinirea indicatorilor de angajare ai proiectelor, fapt vizibil din persoanele angajate și contractele de muncă încheiate.

Tabel 26 - Gradul de mulțumire asupra activității de ocupare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin mulțumit	1	.8	.8	.8
	Puțin mulțumit	9	6.9	6.9	7.7
	Așa și așa	10	7.6	7.7	15.4
	Mulțumit	58	44.3	44.6	60.0
	Foarte mulțumit	52	39.7	40.0	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Întrebarea C 1.2. (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de pregătirea personalului implicat în activitatea de ocupare?*) surprinde gradul de mulțumire și percepție al beneficiarilor față de pregătirea personalului implicat în implementarea activității de ocupare. 55,7% dintre respondenți se consideră mulțumiți cu activitate personalului implicat, 35,1% foarte mulțumiți și 8,4% așa și așa.

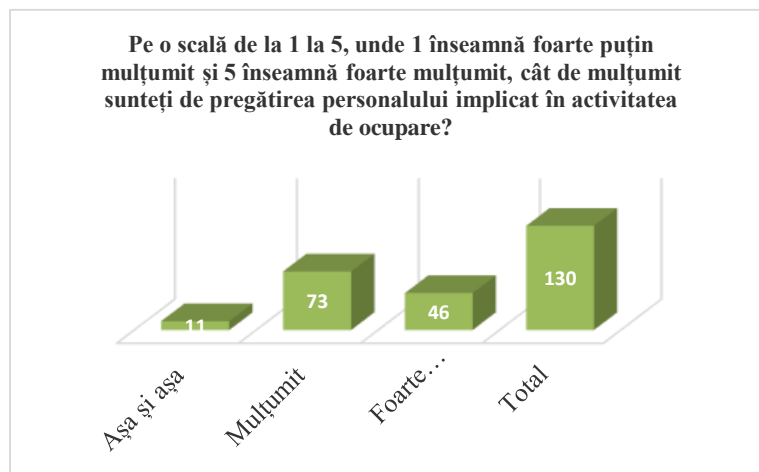


Figura nr. 9 – Gradul de mulțumire asupra pregătirii personalului implicat în act. de ocupare

O altă întrebare cheie este C 1.3 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de cursurile de calificare și de calitatea acestora?*). Cursurile de calificare pentru diferite domenii de activitate și joburi reprezintă în orice proiect care are ca și componenta umană un element central. Jumătate din respondenți s-au declarat mulțumiți de tipul de curs și de conținutul acestor cursuri de calificare, în timp ce 29% s-au declarat foarte mulțumiți. Un număr de 20.06% se consideră „așa și așa” în ce privește gradul de mulțumire. Din date reiese că toate cursurile de calificare au avut real succes pentru beneficiari și au fost apreciate de către aceștia, parte din beneficiari fiind angajați după aceste cursuri.

Tabel 27 – Percepția asupra cursurilor de calificare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Așa și așa	27	20.6	20.8	20.8
	Mulțumit	65	49.6	50.0	70.8
	Foarte mulțumit	38	29.0	29.2	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Un element esențial al cursurilor de calificare este, pe lângă resursa umană formată din cursanți, resursa umană formată din formatorii care au predat aceste cursuri. Întrebarea C 1.4 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă*

foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de pregătirea personalului implicat în mediere pe piața muncii?) oferă un tablou al percepției respondenților cu privire la pregătirea formatorilor.

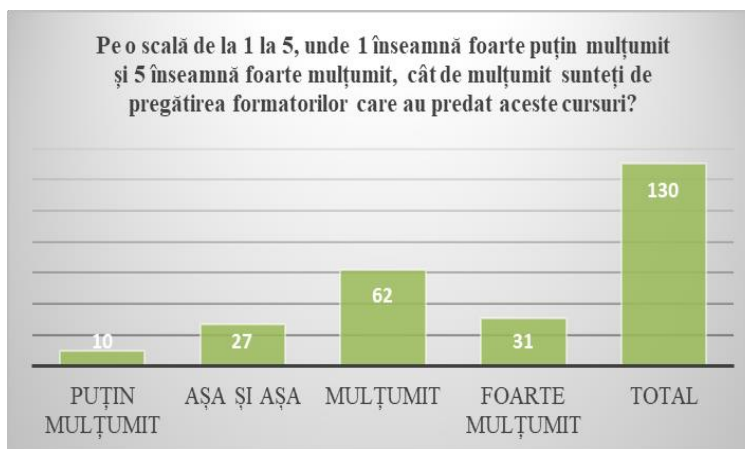


Figura nr. 10 – Percepția asupra pregătirii formatorilor

Din diagrama anterioară se poate vedea clar că majoritatea respondenților (93 de persoane) au o părere pozitivă despre pregătirea formatorilor, 27 de respondenți au răspuns așa și așa și doar 10 au declarat că sunt puțin mulțumiți.

Urmează în chestionar o întrebare cheie, C 1.5 (Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de activitatea de mediere pe piața muncii?) care surprinde percepția respondenților asupra uneia dintre cele mai importante măsuri, cea de mediere pe piața muncii. Rolul acestei activități este de facilita accesul pe piața muncii și de a media pentru beneficiari pentru a facilita contactul acestora cu biroul de HR sau cu angajatorul. Deși nu în toate cazurile persoanele au fost angajate, totuși percepția respondenților asupra acestei activități este una pozitivă : 41,2% se declară mulțumiți de activitate, 48,9% foarte mulțumiți, 2,3% așa și așa, iar la polul opus 5,3% sunt puțin mulțumiți și un procent mai mic 1,5% sunt foarte puțin mulțumiți.

Tabel 28 – Percepția asupra activității de mediere

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin mulțumit	2	1.5	1.5	1.5
	Puțin mulțumit	7	5.3	5.4	6.9

	Așa și așa	3	2.3	2.3	9.2
	Mulțumit	54	41.2	41.5	50.8
	Foarte mulțumit	64	48.9	49.2	100.0
	Total	130	99.2	100.0	
Missing	System	1	.8		
Total		131	100.0		

Întrebarea C 1.6 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de pregătirea personalului implicat în mediere pe piața muncii?*) face referire la percepția asupra pregătirii mediatorilor implicați în implementarea activității. Majoritatea respondenților 67,9% afirmă că sunt mulțumiți de prestarea din partea mediatorilor, 3,1% se arată foarte mulțumiți, 15,3% nici pro, nici contra și 8,4% puțin mulțumiți, iar 4,6% foarte puțini mulțumiți.

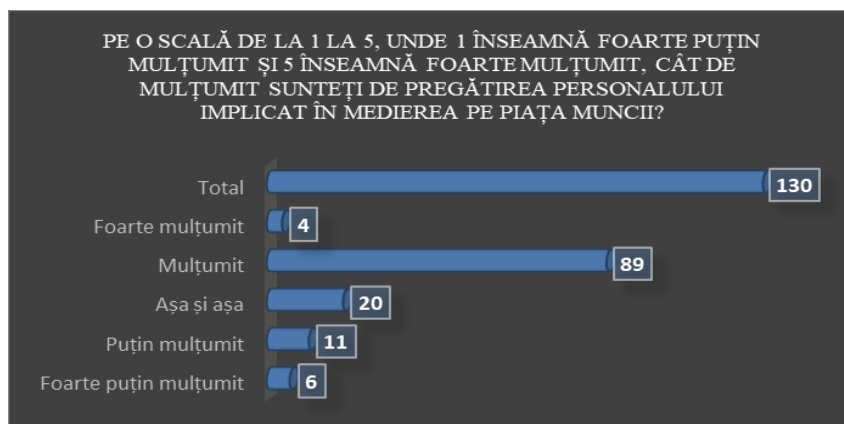


Figura nr. 11 - Percepția asupra pregătirii personalului implicat în medierea pe piața muncii

Urmează o întrebare importantă, cheie, C 1.7 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin mulțumit și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de schimbările din viața dumneavoastră în urma activității de ocupare?*) care urmărește părerea respondenților cu privire la schimbările din viața lor în urma activității de ocupare, dacă aceștia s-au angajat sau măcar au încercat acest lucru sau s-au prezentat la interviu de angajare. Din datele introduse în PSPP reiese că 60,3% dintre respondenți sunt mulțumiți și consideră că au existat schimbări pozitive în viața lor în urma activității de ocupare concretizate în angajare, calificare prin cursuri de calificare și obținerea unei

diplome, 13% se declară foarte mulțumiți, iar la polul opus se situează cei puțin mulțumiți (6,1%).

Tabel 29 – Percepția asupra schimbărilor din viața personală în urma activității de ocupare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin mulțumit	1	.8	.8	.8
	Puțin mulțumit	8	6.1	6.2	6.9
	Așa și așa	25	19.1	19.2	26.2
	Mulțumit	79	60.3	60.8	86.9
	Foarte mulțumit	17	13.0	13.1	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Scopul activității de ocupare este angajarea resursei umane pe piața muncii și integrarea acesteia. Răspunsurile la întrebarea C 2 (*În urma activității de ocupare (cursuri de calificare, consiliere profesională și mediere pe piața muncii) ați reușit să fiți angajați?*) oferă informații prețioase referitoare la faptul dacă respondenții s-au angajat sau nu, ca efect al activităților menționate anterior.

Din datele obținute reiese că un procent neașteptat de mare, față de alți ani, de respondenți au reușit să fie angajați în urma activităților din proiect. Dacă ținem cont că o bună parte din cei angajați nu au lucrat niciodată sau au o vechime în muncă sub 3 ani, putem aprecia că procentul de angajabilitate este unul bun. Încă mai sunt 59% de persoane șomere /casnice, dintre care multe încă fie nu au școală, fie au puține clase, însă o șansă pentru acestea ar fi ucenicia, găsirea unor joburi în fabrici pentru execuție doar și școala a doua șansă pentru continuarea studiilor.

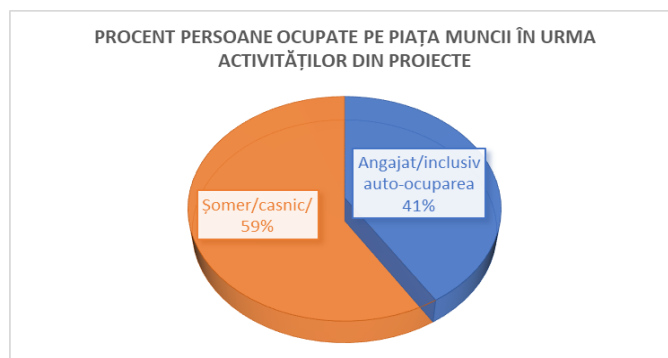


Figura nr. 12 – Angajați pe piața muncii versus șomeri /casnici

Un aspect important este și faptul că în urma activității de ocupare și a celorlalte activități din cele două proiecte gradul de încredere și pregătire profesională pentru resursa umană chestionată din proiectele amintite a crescut destul de consistent, cum reiese din răspunsurile la întrebarea C 3 (*Considerați ca în urma activității de ocupare sunteți mai bine pregătit profesional?*). 62,6% din respondenți consideră că sunt mai bine pregătiți profesional, iar 28,8% nu sunt de acord cu afirmația aceasta și nu se percep mai bine pregătiți pentru un viitor job. Un procent de 6,9% au răspuns că nu știu sau au refuzat să răspundă, cum se vede și din diagrama bară următoare.



Figura nr. 13 – Gradul de percepție a respondenților cu privire la propria pregătire profesională în urma activității de ocupare

Întrebarea C 4.1 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă dezacord total și 5 înseamnă total de acord, ești de acord sau nu ești de acord ca nivelul de încredere în ce privește găsirea unui loc de muncă s-a îmbunătățit?*) oferă un plus de informație prin răspunsurile resursei umane chestionate. Strâns relaționat cu percepția cu privire la propria pregătire profesională în urma proiectelor, stă și gradul de încredere în găsirea unui loc de muncă. Deși procentul de persoane angajate s-a situat la valoarea de 41%, totuși cei mai mulți respondenți au mai multă încredere în forțele proprii pentru găsirea unui loc de muncă. 32,8% sunt total de acord cu afirmația din întrebare cu privire la creșterea nivelului de încredere în găsirea jobului potrivit, 51,9% sunt mai degrabă de acord, iar 14,5% nu pot exprima o poziție clară.

Tabel 31 – Gradul de încredere în găsirea unui loc de muncă

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nici acord, nici dezacord	19	14.5	14.6	14.6
	Mai degrabă de acord	68	51.9	52.3	66.9
	Total de acord	43	32.8	33.1	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Întrebarea C 4.2 (Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă dezacord total și 5 înseamnă total de acord, ești de acord sau nu ești de acord că, cursurile de calificare au răspuns cerințelor de locuri de muncă oferite de piața muncii?) are în vedere aflarea percepției respondenților cu privire la corelarea dintre cursurile de calificare realizate în cele două proiecte și cerințele pieței muncii. Din datele obținute reiese că 19,1% din respondenți sunt total de acord cu afirmația, 57,3% sunt mai degrabă de acord, 10,7% nu pot exprima o părere clară, 9,2% sunt mai degrabă în dezacord și 3,1% sunt în total dezacord. Reiese din interpretarea rezultatelor că domeniul cursurilor de calificare și nivelul lor este corelat cu cerințele pieței muncii și că în urma acestor cursuri posibilitățile de angajare a resursei umane implicate a crescut.

Tabel 31 – Percepția asupra corelării cursuri calificare și piața muncii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Total dezacord	4	3.1	3.1	3.1
	Mai degrabă în dezacord	12	9.2	9.2	12.3
	Nici acord, nici dezacord	14	10.7	10.8	23.1
	Mai degrabă de acord	75	57.3	57.7	80.8
	Total de acord	25	19.1	19.2	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

O altă întrebare cheie este C 1.4. (Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă dezacord total și 5 înseamnă total de acord, ești de acord sau nu ești de acord ca șansele găsiri unui loc de muncă au crescut?). Din răspunsurile colectate aflăm că 13,7% din respondenți sunt total de acord cu afirmația că șansele lor pentru găsirea unui loc de muncă au crescut, 58,8% sunt mi degrabă de acord, 14,5% nu pot exprima o poziție clară, iar 12,2% sunt mai degrabă în dezacord.

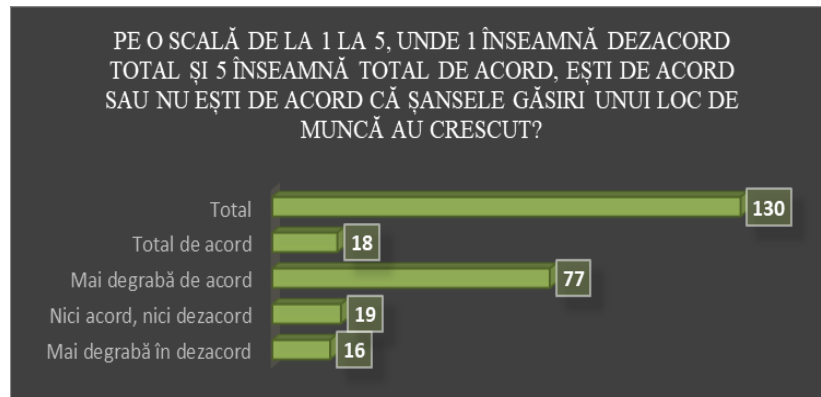


Figura nr. 14 – Percepția asupra șanselor găsirii unui loc de muncă în urma activităților din proiecte

Un efect pozitiv firesc al creșterii numărului de angajați este reducerea șomajului. Astfel întrebarea C 4.5 dorește să surprindă percepția resursei umane din proiecte cu privire la scăderea sau nu a numărului de șomeri din comunități (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă dezacord total și 5 înseamnă total de acord, ești de acord sau nu ești de acord că șomajul s-a redus în comunitatea dumneavoastră?*). Majoritatea respondenților au o părere pozitivă asupra reducerii șomajului: 29% sunt total de acord că șomajul s-a redus, 49,6% sunt mai degrabă de acord cu afirmația, 13% nu se pot pronunța clar, iar 5,3% sunt mai degrabă în dezacord, în timp ce un procent mai mic, 2,3% sunt în total dezacord cu afirmația, considerând că rata șomajului nu a scăzut în comunitatea din care fac parte.

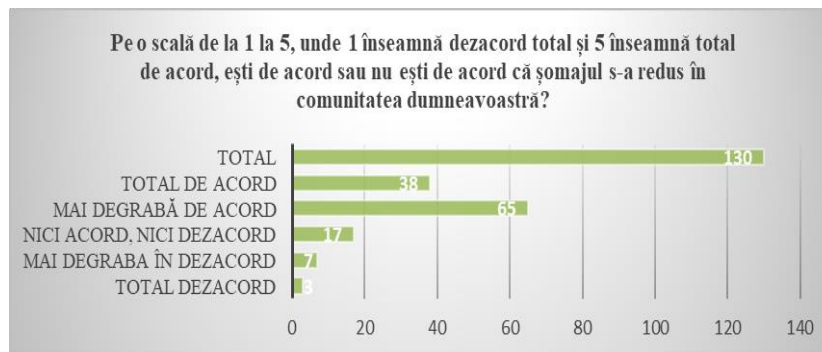


Figura nr. 15 – Percepția asupra reducerii sau nu a șomajului din comunitate

Având în vedere activitățile derulate în proiecte și implicarea resursei umane în acestea, prin întrebarea D 1.1 (*Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de activitatea de antreprenoriat și cursurile de antreprenor?*) se dorește să se afle percepția respondenților cu privire la activitatea de antreprenoriat și cursurile de antreprenor ca posibilitate de auto angajare. Majoritatea respondenților sunt mulțumiți de activitatea de antreprenoriat și cursul de antreprenor derulate în cele două proiecte. 51,1% se declară mulțumiți, 31,3% foarte mulțumiți, 10,7% se declară așa și așa în ce privește gradul de mulțumire, 3,8% sunt puțin mulțumiți, iar 2,3% sunt foarte puțin mulțumiți. Reiese din datele analizate că activitatea de antreprenoriat și-a atins ținta, cu atât mai mult cu cât în urma acestei activități mai mulți beneficiari care nu aveau o afacere legală și nici una pusă la punct și-au deschis PFA-uri, iar unii și SRL-uri dezvoltând afaceri proprii și contribuind la creșterea numărului de persoane angajate, atât prin auto angajarea lor, cât și prin angajarea rudelor sau a prietenilor.

Tabel 32 - Percepția asupra activității de antreprenoriat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin mulțumit	3	2.3	2.3	2.3
	Puțin mulțumit	5	3.8	3.8	6.2
	Așa și așa	14	10.7	10.8	16.9
	Mulțumit	67	51.1	51.5	68.5
	Foarte mulțumit	41	31.3	31.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Următoarea întrebare D 1.2 încearcă să afle percepția resursei umane chestionate cu privire la pregătirea personalului angajat în activitatea de antreprenoriat, personal care avea menirea să explice resursei umane implicate cum se deschide o afacere, care sunt cerințele legale, pașii de urmat și mai important trebuia să realizeze planuri coerente de afaceri pentru a pune la punct și a dezvolta ideile oamenilor sau micile afaceri la negru (*Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 înseamnă foarte puțin și 5 înseamnă foarte mulțumit, cât de mulțumit sunteți de pregătirea personalului implicat în activitatea de antreprenoriat?*). 52,7% din respondenți se declară mulțumiți, 8,4% foarte mulțumiți, 24,4% așa și așa, 4,6% puțin mulțumiți, 9,2% afirmă că sunt foarte puțin mulțumiți. Din date reiese și un procent de respondenți care au avut nemulțumiri legate de prestația personalului angrenat în antreprenoriat.

Tabel 33 - Percepția asupra pregătirii personalului angrenat în activitatea de antreprenoriat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Foarte puțin mulțumit	12	9.2	9.2	9.2
	Puțin mulțumit	6	4.6	4.6	13.8
	Așa și așa	32	24.4	24.6	38.5
	Mulțumit	69	52.7	53.1	91.5
	Foarte mulțumit	11	8.4	8.5	100.0
	Total	130	99.2	100.0	

Activitatea de antreprenoriat a reprezentat și ea o șansă pentru resursa umană din comunitățile marginalizate pentru a se angaja fie pe cont propriu, fie să fie angajată la persoana care a deschis acea afacere. O altă întrebare importantă a fost D2 (*În urma activității de antreprenoriat ați reușit să vă deschideți o afacere proprie?*). O parte considerabilă din respondenți afirmă că au reușit să își deschidă un PFA sau SRL, fapt vizibil și din diagrama următoare.

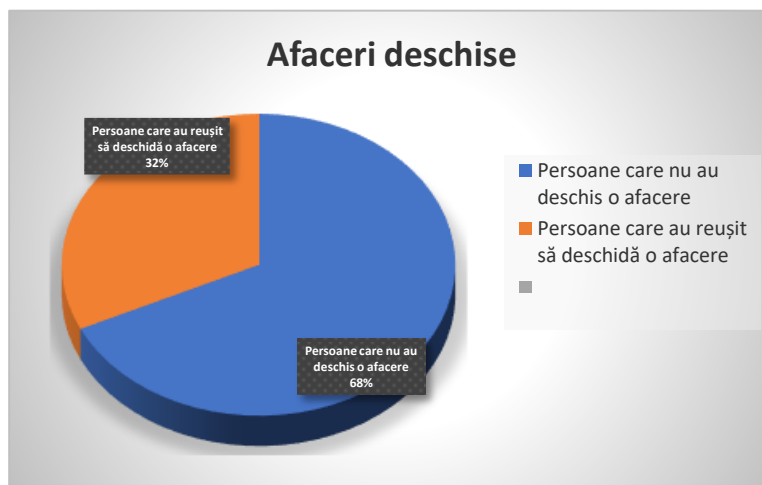
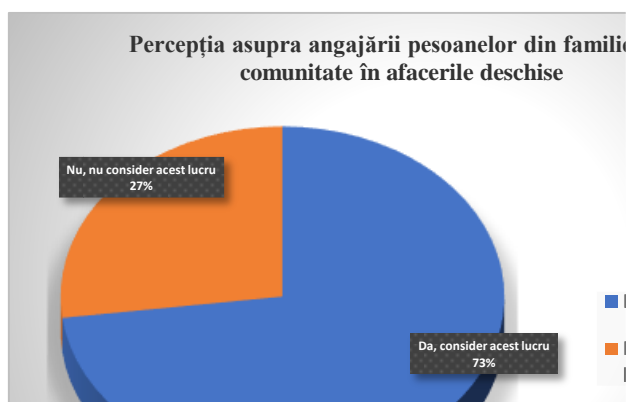


Figura nr. 16 - Afaceri deschise ca urmare a activității de antreprenoriat

Trebuie făcută o mențiune și anume faptul că în afacerile nou deschise au fost angajate și persoane din familie, prieteni sau alte persoane din comunitate. Întrebarea D 4 urmărește tocmai acest aspect.

Majoritatea respondenților 73% consideră că în afacerile nou înființate au fost angajate persoane din familiile celor care au întemeiat noua afacere, prieteni sau alte persoane din comunități. 27% din respondenți nu consideră acest lucru, cum reiese din diagrama de mai jos. Faptul că în afaceri au fost angajate persoane din comunitate și prieteni, pe lângă rude, este un semnal de coeziune a acelei comunități, în care membrii acesteia se într-ajută.



Verificarea ipotezelor

1. Dacă au fost implementate corect și eficient măsurile privind ocuparea, atunci un procent mare de resursă umană a devenit activă pe piața muncii
2. Cu cât activitatea de antreprenoriat este mai bine realizată, cu atât vor crește numărul de afaceri deschise și gradul de satisfacție al beneficiarilor cursului și consilierii antreprenoriale
3. Cu cât activitatea de ocupare pe piața muncii este percepută mai eficientă, cu atât mai mult s-a redus șomajul în comunitățile studiate.

O primă ipoteză este „Dacă au fost implementate corect și eficient măsurile privind ocuparea, atunci un procent mare de resursă umană a devenit activă pe piața muncii”. Prin intermediul răspunsurilor primite și prin analiza datelor folosind programul PSPP putem verifica ipoteza. Asociind răspunsurile de la întrebarea C 1.1 cu cele de la întrebarea C 2 putem verifica gradul de corelare și care este valoarea coeficientului Pearson. Din datele obținute se poate observa că acest coeficient Pearson are o valoare puternic pozitivă, deci reiese că există o corelație pozitivă între cele 2 variabile, deci ipoteza este adevărată și procentul de angajați este unul semnificativ (vezi Tabel 34 - Anexa 1).

O a doua ipoteză este: „Cu cât activitatea de antreprenoriat este mai bine realizată, cu atât vor crește numărul de afaceri deschise și gradul de satisfacție al beneficiarilor cursului și consilierii antreprenoriale”.

Prin intermediul răspunsurilor primite și prin analiza datelor folosind programul PSPP putem verifica ipoteza. Asociind răspunsurile de la întrebarea D 1.1 cu cele de la întrebarea D 2 putem verifica gradul de corelare și care este valoarea coeficientului Pearson. Din datele obținute se poate observa că acest coeficient Pearson are o valoare puternic pozitivă, deci reiese că există o corelație puternic pozitivă între cele 2 variabile, deci ipoteza este adevărată și numărul de afaceri a crescut în urma activității de antreprenoriat.

Tabel 35 – Verificarea Ip 2

Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de antreprenoriat si cursuri de antreprenor? * In urma activitatii de antreprenoriat ati reusit sa va deschideti o afacere proprie?		130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%
Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de antreprenoriat si cursuri de antreprenor? * In urma activitatii de antreprenoriat ati reusit sa va deschideti o afacere proprie? [count, row %, column %, total %].							
Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de antreprenoriat si cursuri de antreprenor?	In urma activitatii de antreprenoriat ati reusit sa va deschideti o afacere proprie?					Total	
	Da	Nu	3	4	5		
Foarte putin multumit	.00 .00% .00% .00%	1.00 33.33% 7.69% .77%	2.00 66.67% 7.69% 1.54%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	3.00 100.00% 2.31% 2.31%	
Putin multumit	.00 .00% .00% .00%	1.00 20.00% 7.69% .00%	.00 .00% .00% .00%	3.00 60.00% .00% 2.31%	.00 20.00% 3.23% .77%	5.00 100.00% 3.85% 3.85%	
Asa si asa	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	7.00 50.00% 12.50% 5.38%	.00 50.00% 22.58% 5.38%	14.00 100.00% 10.77% 10.77%	
Mulumit	2.00 2.99% 50.00% 1.54%	4.00 5.97% 30.77% 3.08%	14.00 20.90% 53.85% 10.77%	32.00 47.76% 57.14% 24.62%	15.00 22.39% 48.39% 11.54%	67.00 100.00% 51.54% 51.54%	
Foarte multumit	2.00 4.88% 50.00% 1.54%	7.00 17.07% 53.85% 5.38%	10.00 24.39% 38.46% 7.69%	14.00 34.15% 25.00% 10.77%	8.00 19.51% 25.81% 6.15%	41.00 100.00% 31.54% 31.54%	
Total	4.00 3.08% 100.00% 3.08%	13.00 10.00% 100.00% 10.00%	26.00 20.00% 100.00% 20.00%	56.00 43.08% 100.00% 43.08%	31.00 23.85% 100.00% 23.85%	130.00 100.00% 100.00% 100.00%	

Chi-square tests.

Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	23.30	16	.106
Likelihood Ratio	27.98	16	.032
Linear-by-Linear Association	1.56	1	.211
N of Valid Cases	130		

O a treia ipoteză de verificat este „Cu cât activitatea de ocupare este percepută ca fiind mai eficientă, cu atât mai mult se apreciază că s-a redus somajul în comunități”.

Prin intermediul răspunsurilor primite și prin analiza datelor folosind programul PSPP putem verifica ipoteza. Asociind răspunsurile de la întrebarea C 1.1 cu cele de la întrebarea C 4.5 putem verifica gradul de corelare și care este valoarea coeficientului Pearson.

Din datele obținute se poate observa că acest coeficient Pearson are o valoare puternic pozitivă, deci reiese că există o corelație puternic pozitivă între cele 2 variabile, deci ipoteza este adevărată și șomajul s-a redus datorită eficienței activității de ocupare, percepută în acest fel de respondenți.

Tabel 36 – Verificarea Ip 3

		N	Percent	N	Percent	N	Percent	
Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin multumit si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de ocupare? * Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna dezacord total si 5 inseamna total de acord, esti de acord sau nu esti de acord ca somajul s-a redus in comunitatea dumnaeoastra?		130	100.0%	0	0.0%	130	100.0%	
Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin multumit si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de ocupare? * Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna dezacord total si 5 inseamna total de acord, esti de acord sau nu esti de acord ca somajul s-a redus in comunitatea dumnaeoastra? [count, row %, column %, total %].								
		Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna dezacord total si 5 inseamna total de acord, esti de acord sau nu esti de acord ca somajul s-a redus in comunitatea dumnaeoastra?						
Pe o scala de la 1 la 5, unde 1 inseamna foarte putin multumit si 5 inseamna foarte multumit, cat de multumit sunteti de activitatea de ocupare?		Total dezacord	Mai degraba in dezacord	Nici acord, nici dezacord	Mai degraba de acord	Total de acord	Total	
Foarte putin multumit	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	1.00 100.00% 5.88% .77%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	1.00 100.00% .77% .77%	
Putin multumit	.00 .00% .00% .00%	1.00 .00% 14.29% .77%	1.00 11.11% 14.29% .77%	3.00 33.33% 17.65% 2.31%	1.00 11.11% 1.54% .77%	4.00 44.44% 10.53% 3.08%	9.00 100.00% 6.92% 6.92%	
Asa si asa	2.00 20.00% 66.67% 1.54%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	1.00 10.00% 5.88% .77%	6.00 60.00% 9.23% 4.62%	1.00 10.00% 2.63% 7.69%	10.00 100.00% 7.69% 7.69%	
Multumit	1.00 1.72% 33.33% .77%	.00 .00% .00% .00%	.00 .00% .00% .00%	5.00 8.62% 29.41% 3.85%	32.00 55.17% 49.23% 24.62%	20.00 34.48% 52.63% 15.38%	58.00 100.00% 44.62% 44.62%	
Foarte multumit	.00 .00% .00% .00%	6.00 11.54% 85.71% 4.62%	6.00 11.54% 85.71% 4.62%	7.00 13.46% 41.18% 5.38%	26.00 50.00% 40.00% 20.00%	13.00 25.00% 34.21% 10.00%	52.00 100.00% 40.00% 40.00%	
Total	3.00 2.31% 100.00% 2.31%	7.00 5.38% 100.00% 5.38%	7.00 5.38% 100.00% 5.38%	17.00 13.08% 100.00% 13.08%	65.00 50.00% 100.00% 50.00%	38.00 29.23% 100.00% 29.23%	130.00 100.00% 100.00% 100.00%	

Chi-square tests.			
Statistic	Value	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Pearson Chi-Square	39.43	16	.001
Likelihood Ratio	33.27	16	.007
Linear-by-Linear Association	.32	1	.571
N of Valid Cases	130		

Concluzii finale

Respondenții la cele 130 de chestionare aplicate fac parte din cele trei comunități marginalizate și mixte: Ciocârliei – Pompieri, Zgură și Lumea Nouă. În ceea ce privește ponderea lor, aceasta este aproximativ egală, în ce privește numărul răspunsurilor din fiecare comunitate în parte. Aproximativ 64% din respondenți se situează între vârstele de 18-45 ani, iar majoritatea lor, aproximativ 56% sunt persoane de gen feminin. Cei mai mulți dintre ei au câștiguri sub salariul mediu pe economie. Am încercat să analizez gradul de mulțumire și percepția respondenților cu privire la fiecare măsură și activitate care au în vedere resursa umană din proiectele implementate.

O primă concluzie este că marea majoritate în procente cumulate se consideră mulțumiți de efectele și impactul proiectului asupra lor și asupra

familiei lor și a comunității. Numărul celor mai puțin mulțumiți sau foarte puțin mulțumiți de regulă se situează sub 8-10% ceea ce arată o implementare bună a măsurilor de ocupare, antreprenoriat, consiliere profesională, consiliere de dezvoltare personală și mediere din proiect în comunitate.

De remarcat este că percepția și gradul de mulțumire asupra impactului proiectului la nivel individual este mai mare și scade procentual când vine vorba de impactul asupra familiei și mai apoi de impactul proiectului asupra comunității. La nivel extins, efectele și impactul proiectului este mai puțin perceptibil. În ceea ce privește calitatea comunicării și a respectării drepturilor și a amabilității personalului angrenat în implementare există procente mai mari de nemulțumire, însă aceste procente nu depășesc pragul de 15%.

Există și o ierarhizare a gradului de mulțumire în ceea ce privește activitățile derulate în proiect. Pe primul loc ca și grad de mulțumire se situează activitatea de ocupare, care se pare a avut efectul scontat și a creat și un grad foarte mare de mulțumire în rândul respondenților deoarece un număr semnificativ de persoane s-au angajat pe piața muncii, aceasta contribuind la scăderea șomajului, fapt perceput și de respondenți. Din răspunsurile lor se poate vedea și că percepția asupra utilității activității de ocupare și a resursei umane implicate în implementare ei este una crescută. Cei care au răspuns sunt de părere și că pregătirea personalului implicat în derularea cursurilor de calificare este una crescută și că există o corelație între piața muncii și domeniul pentru care s-au derulat cursurile.. Schimbări pozitive au fost semnalate prin impactul asupra vieții personale a respondenților și prin schimbările provocate în comunitate de măsurile de ocupare.. Procente mai mari de nemulțumire (situate însă totuși sub 12%) sunt în ceea ce privește percepția respondenților cu privire la gradul de pregătire al personalului angrenat în activitatea de mediere și în privința resursei umane formată din formatorii care au predat cursurile de calificare.

Pe locul al doilea se situează activitatea de mediere, care ocupă și ea un loc important în percepția și gradul de mulțumire al respondenților. Aceștia se consideră mulțumiți de calitatea serviciilor oferite, de utilitatea informațiilor, și consideră că în urma acestei activități procentul de angajați a crescut considerabil, fapt dovedit și de verificarea ipotezei referitoare la această activitate.

Bibliografie

A. Lucrări generale și speciale

- Bocean, C. G. (2012). *Managementul resurselor umane*. Craiova: Editura Universitaria.
- Buțiu, C. A. (2014). *Bunăstarea, încotro. Spre o nouă paradigmă în politicile sociale*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.
- Miroiu, A. (2001). *Introducere în analiza politicilor publice*. București: Punct.
- Pascaru, M. (2019). *Comunitate, Identitate și Marginalizare*. Cluj-Napoca: Limes.
- Pop, L. M. (2005). *Politici sociale. Elemente de teorie, analiză și evaluare a politicilor sociale*, București: Editura Economică.
- *** *Strategia de Dezvoltare Locală* (2017), document elaborat sub egida Grupului de Acțiune Locală Alba Iulia Incluzivă, Alba Iulia.
- Vărzaru, M. V. (2016). *Managementul resurselor umane*. Craiova: Editura Universitaria.

B. Articole și studii

- Ackoff, R. L. (1995). „Return on human resources”, *Systems Practice* **8**, 3-4 (1995). <https://doi-org.am.e-nformation.ro/10.1007/BF02249172>.
- Almaaitah, M. F., Harada, Y., Sakdan, M. F., & Almaaitah, A. M. (2017). Integrating Herzberg and social exchange theories to underpinned human resource practices, leadership style and employee retention in health sector. *World Journal of Business and Management*, *3*(1), 16.
- Anderson, T. L. (1994). Drug abuse and identity: Linking micro and macro factors. *The sociological quarterly*, *35*(1), 159-174.
- Băieșu, M. (2017). „Modalități de organizare eficientă a procesului de recrutare a personalului”. *Academia de Studii Economice din Moldova*, pp. 206-211.
- Bell, C. S. (1997). „Expanding human resources”. *Society* **14**, 46-50, <https://doi-org.am.e-nformation.ro/10.1007/BF02694443>.
- Boc, O. V. (2022). „Cunoaștere și intervenție în comunitățile marginalizate. Studiu de caz în cartierul Bărăbanț, Alba Iulia”, în *Analele Universității „Dunărea de Jos” din Galați, Fascicula XX, Sociologie*, *16*/2021, nr. 1, pp. 87-108.
- Bolaffi, G., Bracalenti, R., Braham, P., & Gindro, S. (2003). Marginalization. In *Dictionary of race, ethnicity and culture* (pp. 175-175). SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446220375.n134>.
- Boțoroga, D. (2022). „Necesitatea implementării metodelor de recrutare, selecție și promovare a personalului în cadrul organizației”, *Științe Economice*, 275-278.

- Carabet, N. (2019). „Dezvoltarea personală-un obiectiv prioritar pe parcursul vieții”, în *Probleme ale științelor soci umane și modernizării învățământului: materialele conf. șt. anuale a profesorilor și cercetătorilor UPS „Ion Creangă”*. Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” Chișinău, (Tipografia UPS „Ion Creangă”), vol.2 (seria 21), pp. 10-19.
- Chilimicenco, M. (2021, decembrie 24). „Elemente specifice managementului previzional al resurselor umane”. *Dezvoltarea Armatei Naționale în contextul aprofundării reformelor democratice*, pp. 199-205.
- Cirică, D. (2003). „Consultanța în domeniul Resurselor Umane-Un sprijin pentru manageri”, *Psihologia Resurselor Umane*, 1(1), 37-40.
- Cojocaru D. N. & Stoican C. (2010). "Diagnosis Of The Organizational Climateas Mean Of Management Of Communication", *The yearbook of the Gh. Zane Institute of economic researches, Gheorghe Zane Institute for Economic and Social Research*, vol. 19, pages 5-26.
- Danu, V. (2021). „Studiu de caz: managementul resurselor umane la ÎS Ehgeom”, in *Promotion of Social and Economic Values in the Context of European Integration* (Vol. 2, pp. 155-158.
- Dooley, D., Fielding, J., & Levi, L. (1996). „Health and unemployment”, *Annual review of public health*, 17, 449-465.
- Dye, T. R. (1963). „The local-cosmopolitan dimension and the study of urban politics”, *Social Forces*, 41(3), 239-246.
- Gladding, S.T. and Gladding, S.T. (2015). „Literature and Counseling”. In *The Creative Arts in Counseling*, S.T. Gladding (Ed.). <https://doi.org/10.1002/9781119221630.ch6>.
- Grigore, A. M. (2008). „Cercetări privind managementul resurselor umane în întreprinderile mici și mijlocii”, *Economia forței de muncă*, 89-112.
- Kuran, C.H.A., Morsut, C., Kruke B.I., Krüger, M., Segnestam, L., Orru, K., Nævestad, T.-O., Airola, M., Keränen, J., Gabel, F., Hansson, S., Torpan, S. (2020). „Vulnerability and vulnerable groups from an intersectionality perspective”, în *International Journal of Disaster Risk Reduction*, vol. 50, p. 34-49.
- Julius, D. J. (2000). „Human Resources”, In *New Directions for Higher Education*, 2000:45-54. <https://doi.org/10.1002/he.11105>.
- Larkin, M. (2009). „Introducing vulnerable groups”, In *Vulnerable groups in health and social care* (pp. 1-10). SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446279472.n1>.

- Lavalette, M., & Pratt, A. (2006). „Introduction”. In M. Lavalette, & A. Pratt (Eds.), *Social policy: Theories, concepts and issues* (pp. 1-6). SAGE Publications Ltd, <https://dx.doi.org/10.4135/9781446280386.n1>.
- Lazar, H. L., Vander Salm, T., Engelman, R., Orgill, D., & Gordon, S. (2016). „Prevention and management of sternal wound infections”, *The Journal of thoracic and cardiovascular surgery*, 152(4), 962-972.
- Lengnick-Hall, M. L., Moritz, S. „The impact of e-HR on the human resource management function”, *J Labor Res* **24**, 365-379 (2003). <https://doi-org.am.e-nformation.ro/10.1007/s12122-003-1001-6>.
- Marina, L., Millea, V. (2011). „Diagnoza cartierului Lumea Nouă și fundamentarea unor direcții de acțiune urbană”. În Marina, L., Millea, V., Muntean, A. (2011). *Studii de sociologie urbană. Centrul de Cercetări Sociologice Alba Iulia*, Alba Iulia: Editura Aeternitas, pp. 158-189.
- Morais, P., Miguéis, V. L. & Camanho, A. S. (2013). „Quality of Life Experienced by Human Capital: An Assessment of European Cities”, *Soc Indic Res* **110**, 187-206, <https://doi-org.am.e-nformation.ro/10.1007/s11205-011-9923-5>.
- Muscalu, E. (2015). „Sources of human resources recruitment organization”, *Land Forces Academy Review*, 20(3), 351.
- Romancenco, A. (2010). „Rolul serviciului resurse umane”, în *Analele Științifice ale USMF „N. Testemițanu”*, Nr. 2(11) / 2010.
- Savva, M. (2016). „Repere conceptuale privind orientarea profesională și ghidarea în carieră” în *Integrare prin cercetare și inovare*, vol. 2, pp. 84-86.
- Simon, M. C. (2019). „Volunteering for the students in Brasov”, *Bulletin of the Transilvania University of Brașov. Series VII: Social Sciences • Law*, 139-146.
- SinghaRoy, D. (2018). „Peasant, caste, class and identity: contesting marginality”, In *Identity, society and transformative social categories*, pp. 70-96, SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9789353280666.n4>.
- Snell, S. A., Shadur, M. A., & Wright, P. M. (2001). „Human resources strategy The era of our ways”, In *The Blackwell handbook of strategic management*, pp. 627-649.
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., & Gjakovski, S. (2015). „Equal employment opportunities in the recruitment and selection process of human resources”, *UTMS Journal of Economics*, 6(2), pp. 281-292.
- Tătaru, C., & Abrudan, D. (2019). „Procesul de recrutare în era digitală-o abordare managerială”, în *Competitivitate și inovare în economia cunoașterii* [online]: conf. șt. intern., ed. a 21-a: lucrări științifice., 27-28 sept., Chișinău: ASEM, pp. 51-56.
- Analele Universității Dunărea de Jos din Galați, Fasc. XX, Sociologie, nr. 17, 2022, pp. 41-78.*

- Veenhoven, R. (2002). „Why social policy needs subjective indicators”, *Social indicators research*, 58(1), pp. 33-46.
- Zamșa A., 2021, „Procesul de recrutare și selecție a personalului în administrația publică: provocări și tendințe actuale”, în *Contribuția tinerilor cercetători la dezvoltarea administrației publice: Materiale ale Conferinței științifico-practice internaționale*, ediția a 7-a, 26 februarie, Chișinău, pp. 45-49.