

**IDENTIFICAREA NEVOILOR DE
INFORMARE ȘI CONSILIERE ÎN
CARIERĂ ÎN VEDEREA ACCESULUI LA
PROGRAME DE FORMARE
PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR DIN
INDUSTRIA DE
PRELUCRARE A LEMNULUI**

**IDENTIFYING INFORMATION NEEDS
AND CAREER COUNSELING FOR
ADMISSION TO TRAINING PROGRAMS
FOR EMPLOYEES FROM THE WOOD
PROCESSING INDUSTRY**

Gabriel BRĂTUCU

Prof.dr. – Transilvania University in Braşov, Faculty of Economic Sciences and Business Administration
Adresa/Address: B-dul Eroilor 29, 500036, Braşov, România
E-mail: gabriel.bratucu@unitbv.ro

Dana BOŞCOR

Conf.dr. – Transilvania University in Braşov, Faculty of Economic Sciences and Business Administration
Adresa/Address: B-dul Eroilor 29, 500036, Braşov, România
E-mail: dana.boscor@unitbv.ro

Irina VIŞAN

Ec. - Multi Consulting Group
Adresa/Address: Str. Mirăslău 35, Braşov, România
E-mail: irina.visan@mcg.ro

Rezumat:

Există două tipuri de cercetări de piaţă: cercetarea cantitativă (sub formă de anchetă pe bază de chestionar) şi cercetarea calitativă. Cercetarea calitativă implică obţinerea răspunsurilor de la un număr mic de respondenţi şi rezultate de natură calitativă: idei, percepţii, atitudini, valori asociate, preferinţe, sugestii. Cercetarea calitativă este condusă în faza iniţială a studierii unei probleme. Principalul scop al cercetării cantitative este definirea naturii problemei şi obţinerea informaţiilor cantitative.

Cuvinte cheie: cercetare cantitativă; cercetare calitativă; piaţă; informaţii; atitudini.

INTRODUCERE

Studiul privind „Identificarea nevoilor de informare şi consiliere în carieră în vederea accesului la programe de formare profesională a angajaţilor din industria de prelucrare a lemnului” realizat de către Multi Consulting Group Braşov, s-a desfăşurat în cadrul proiectului finanţat prin Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, „Calificarea şi recalificarea angajaţilor din industria de prelucrare a lemnului”. Proiectul este implementat de ADDJB în parteneriat cu Camera de Comerţ şi Industrie Braşov şi urmăreşte asigurarea formării profesionale pentru angajaţii din industria prelucrării lemnului.

METODOLOGIA CERCETĂRII

Cercetarea a avut în vedere cuantificarea

Abstract:

According to the given data, there are two main types of market research: Quantitative Research (questionnaire surveys) and Qualitative Research. Qualitative Research implies getting answers from a small number of respondents and the results of qualitative nature: ideas, perceptions, attitudes, associated values, preferences, suggestions. The Qualitative Research is conducted in the initial phase of studying one issue. The main purpose of Quantitative Research is to define the nature of the issue and to cater quantitative information.

Key words: quantitative research; qualitative research; market; information; attitudes.

INTRODUCTION

The study regarding „Identifying information needs and career counseling for admission to training programs for employees from the wood processing industry made by Multi Consulting Grup Brasov was held within the project financed by the Sectorial Operational Programme Human Resource Development 2007 - 2013 „Qualification and re-qualification of employees from the wood processing industry”. The project is implemented by ADDJB in partnership with the Chamber of Commerce and Industry Brasov and aims to ensure training for employees from the wood processing industry.

THE RESEARCH METHODOLOGY

The research has tried to quantify the opinions

opiniilor angajaților din industria de prelucrare a lemnului, muncitori calificați și necalificați, cu privire la nevoile de formare profesională a acestora, perioada de culegere a datelor fiind 23 martie – 8 aprilie 2011 (recoltarea efectivă a informațiilor de pe teren). Intervievarea s-a realizat pe baza unui chestionar, ce a conținut 19 întrebări directe, iar eșantionul a cuprins un număr de 419 muncitori calificați și necalificați, angajați ai societăților ce activează în industria de prelucrare a lemnului din județul Brașov. Operatorii de interviu au aplicat chestionare numai în cadrul societăților de profil care și-au exprimat acordul de a facilita derularea activității de informare și consiliere în carieră în beneficiul angajaților proprii, respectiv: Alabastru, JF Furnir, DIP & GIP, FOREX, Kronospan, MIKIM, Silva Carpat, Turso Holz.

Studiul a plecat de la premisa că angajații din domeniul industrializării și prelucrării lemnului cunosc noțiunea de formare profesională, sunt interesați de participarea la programe de formare profesională continuă, deoarece pregătirea continuă la locul de muncă este o necesitate pentru a fi eficient și util în compania în care activezi. Este foarte important că ipotezele nule (ale cercetătorului) au fost în mare parte confirmate de către rezultatele efectiv obținute.

PRICIPALELE REZULTATE OBȚINUTE

Cei mai mulți dintre lucrătorii în industria prelucrării lemnului care au răspuns întrebărilor acestui sondaj, sunt cu o vechime de peste 5 ani în acest domeniu (43,7%), 20,9% lucrează în acest domeniu de 3 – 5 ani, iar 19,5% de mai puțin de un an. Aproximativ $\frac{3}{4}$ dintre subiecții de interviu au fost de acord că pentru a-ți păstra locul de muncă este necesară o pregătire continuă, în timp ce 18,9% nu s-au putut pronunța în această privință.

Deși mare parte a subiecților de interviu (86%) cunosc noțiunea de formare profesională, numai 27,6% au solicitat superiorilor să îi trimită la cursuri sau programe de formare profesională continuă.

Angajații din societățile de industrializare și prelucrare a lemnului au fost chestionați cu privire la utilitatea participării la programe de formare profesională. Pentru a putea fi cuantificate răspunsurile la această întrebare măsurată cu scala diferențială semantică, s-a calculat un scor mediu, acesta fiind de 3,52 puncte. Valoarea acestuia se situează în apropierea nivelului 4 al scalei utilizate, astfel că putem spune că la nivelul eșantionului folosit participarea la programele de formare profesională continuă este considerată utilă în mare măsură. În urma analizării datelor a rezultat faptul că participarea la programele de formare profesională continuă este considerată utilă în mare măsură pentru 40,1% dintre respondenți, iar pentru 36,3% în oarecare măsură.

of the employees from the wood processing industry, skilled and unskilled workers, regarding the needs of training, the period for data collection being 23rd March - 8th April 2011 (effective collection of field data). The interviews were based on a questionnaire which included 19 direct questions and the sample included 419 skilled and unskilled workers, employees of companies from the wood processing industry from Brașov county. The interviewers have applied questionnaires only for the companies which approved to facilitate the activity of career information and counseling for the benefit of their own employees: Alabastru, JF Furnir, DIP & GIP, FOREX, Kronospan, MIKIM, Silva Carpat, Turso Holz.

The study started from the premise that the employees from the field of wood processing and industrialization know the concept of vocational training, are interested to participate in lifelong training programs, because the continuous training is a necessity for being efficient and useful in the company. It is important that the null hypotheses (of the researcher) have been mostly confirmed by the results obtained effectively.

THE MOST IMPORTANT RESULTS

Most of the workers from the wood processing industry who answered the questions of the survey have an experience of more than 5 years in the field (43.7%), 20.9% have worked in the field for 3 - 5 years and 19.5% have worked for less than one year. Approximately $\frac{3}{4}$ of the interview subjects agreed that, in order to maintain the job it is necessary a continuous training, while 18.9% could not give an opinion in this matter.

Although many of the persons interviewed (86%) know the vocational training concept, only 27.6% have asked their superiors to send them to courses or continuous training programs.

The employees of the companies from the wood processing and industrialization field have been asked about the usefulness of participation at training programs. In order to quantify the answers at this question measured with the semantic differential scale, an average score has been calculated, the score being 3.52 points. This value is close to the level 4 of the scale used, so we can say that at the level of the used sample the participation at the continuous training programs is considered useful to a great extent. After analyzing data, the result was that the participation at the training programs is largely considered useful for 40.1% of the interviewed persons and for 36.3% to some extent.

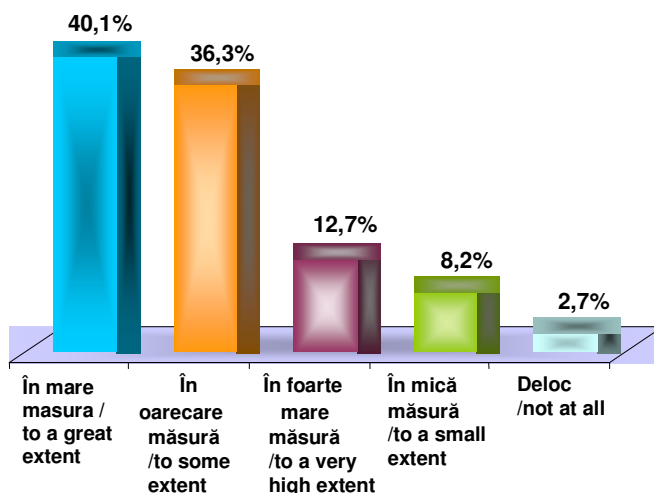


Fig. 1.
Gradul de utilitate privind participarea la programe de formare profesională / The usefulness of participation at training programs

În ultimii doi ani, doar 13,8% dintre respondenți au participat la un program de formare profesională continuă, dintre aceștia 23,9% au urmat un curs de calificare/recalificare în industria lemnului, 19,5% au finalizat cursul de operator la prelucrarea semifabricatelor pe bază de lemn, iar 8,7% au urmat cursurile de motostivuitorist. Alte cursuri menționate de către intervievați au fost: operator calculator, operator în fabricarea produselor semifinite din lemn, macaragiu, operator CNC, mașinist la mașini mobile pentru transport intern, operator debitare furnir.

Aproximativ 1/2 dintre respondenți și-au exprimat interesul pentru a urma un program de formare profesională continuă, mare parte dintre aceștia însă nu au putut preciza cu exactitate cursurile de care sunt interesați, aceștia menționând doar „cursuri de calificare/recalificare în domeniul prelucrării lemnului” (38,1%). Persoanele care au precizat cursurile de care sunt interesați au menționat: operator calculator, stivuitorist, motostivuitorist, perfecționare în industria lemnului, tâmplar, derulorist, calificare CNC, mecanic auto, electrician, pendularist. 200 de intervievați au afirmat că nu sunt interesați de a participa la un program de formare profesională continuă. Cercetarea și-a propus să analizeze și motivele pentru care au afirmat acest lucru. Astfel că, majoritatea celor care au argumentat răspunsul la această întrebare nu are timp pentru astfel de programe de formare profesională continuă (45,6%), în timp ce 20,6% nu își permit financiar un asemenea program. Sunt și persoane care se consideră prea în vârstă sau se apropie de vârsta de pensionare, pentru a se mai pregăti profesional pentru postul pe care îl ocupă

In the last two years, only 13.8% of the respondents have participated at a lifelong learning program and from these, 23.9% have pursued a qualification and requalification course in the field of wood industry, 19.5% have graduated the operator course for processing semifinished wood products and 8.7% have pursued the course for motostower. Other courses mentioned by the respondents were: computer operator, operator in producing semifinished products made of wood, crane operator, CNC operator, machinist at mobile machines for domestic transport, veneer cutting operator.

Approximately 1/2 of the respondents have expressed their interest in pursuing a training program but many of these could not mention precisely the courses who are interested in, mentioning only „qualification and requalification course in the field of wood industry” (38.1%). The persons who were interested in different courses mentioned: computer operator, stower, motostower, carpenter, CNC qualification, auto mechanic, electrician, pendularist. 200 of the interviewed persons have mentioned that they are not interested to participate at a training program. The research has tried to analyze the reasons for these statements. Most of the people who gave an argument for their answer at this question do not have time for the training program (45.6%), while 20.6% can not afford financially such a program. There are persons who consider to be too old for the job (16.2%) or are approaching the retirement and persons who intend to look for a better paid job, maybe even in another field - 10.3%.

The most important factor in the decision of

(respectiv 16,2%), dar și persoane care intenționează să își caute un alt loc de muncă mai bine plătit, poate chiar în alt domeniu de activitate – 10,3%.

Principalul factor determinant în decizia de a urma astfel de programe de formare, pentru 37,4% dintre respondenți, este reprezentat de dorința de perfecționare în meseria pe care o practică, beneficiile aduse în plan financiar (24,7%) constituie al doilea aspect determinant ca importanță, în timp ce dorința de a se dezvolta în plan personal și intenția de a se reorienta profesional sunt importante pentru 11% și respectiv 8,7% dintre subiecți.

pursuing training programs for 37.4% of the respondents is the will of improving the job, the financial benefits being the second important factor (24.7%), while the desire for personal development and professional reorientation are important for 11% and 8.7% of the respondents.

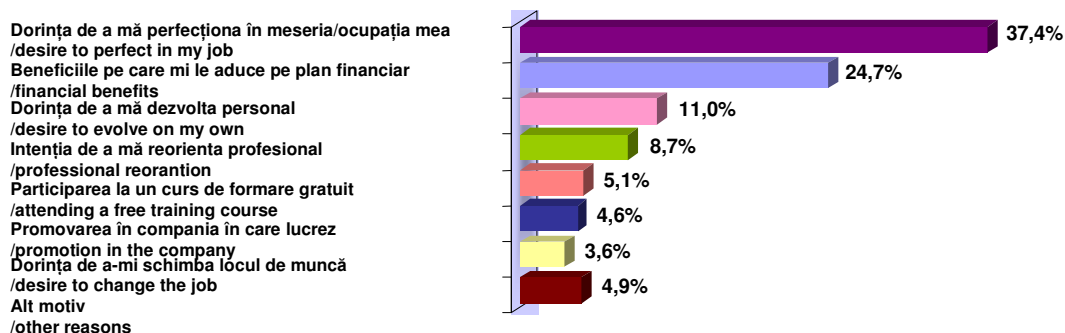


Fig. 2.
Factorii determinanți în decizia de a urma un program de formare profesională continuă / The most important factors in the decision of following a training program

Angajații din domeniul industrializării și prelucrării lemnului consideră că un program de formare la care ar intenționa să participe, ar trebui „să fie organizat în timpul programului”, „să se desfășoare la locul de muncă”, „să îi ajute în dezvoltarea profesională în domeniul în care lucrează”, „să fie un curs clasic, teoretic, de tip prelegere”, să fie organizat sub forma unui „curs extensiv – număr mic de ore pe săptămână, pe o perioadă de timp mai lungă”, acestea fiind opțiunile majorității respondenților. Studiul și-a propus să obțină informații legate și de modul în care intervieții consideră că ar trebui să fie un foarte bun formator. Majoritatea persoanelor intervievate (85,6%) au afirmat că un foarte bun formator ar trebui să fie „un specialist cu experiență în domeniul respectiv”, 5,6% consideră că ar trebui să fie „un formator de adulți profesionist”, în timp ce numai 4,2% au ales varianta „un cadru universitar”. 76,3%

The employees from the field of wood processing and industrialization consider that a training program should be „organized during the working hours”, „take place at work”, „help people in professional development in the field where they work”, „be a classic course, theoretical, as a lecture and to be organized as an extensive course - a few hours a week, for a long period of time”, these being the options of most of the respondents.

The study has tried to obtain information regarding the opinion of the interviewed persons on the skills of a good trainer. Most of the interviewed persons (85,6%) have mentioned that a good trainer should be „a specialist with experience in that field”, 5,6% consider that the trainer should be a professional trainer while only 4,2% have chosen the option of a university professor. 76,3% of the interviewed persons would be interested to participate at a program of information and

dintre persoanele intervievate, ar fi interesate să participe la un program de informare și consiliere privind importanța formării profesionale continue, iar pentru ca acesta să fie util și eficient, ar trebui să ofere informații actualizate în domeniu (32% dintre opțiunile subiecților), după absolvirea cursului să le ofere un loc de muncă (16,0%); de asemenea, ar trebui să le ofere o pregătire practică (13,6%).

CONCLUZII

Studiul de piață a atins principalele obiectivele vizate. Cercetarea directă s-a realizat pe un eșantion în care au fost incluse 28,6% persoane cu vârsta cuprinsă între 30 – 39 de ani, 28,5% persoane între 18 - 29 ani; cu vârsta de 50 de ani și peste 50 ani sunt 15% din eșantionul total. Din cei 419 respondenți, 50,1% sunt femei și 49,9% sunt bărbați, 43,1% au ca ultim nivel de educație absolvit școala profesională, 30,2% școala generală, iar 22,4% liceul.

Cursurile de formare profesională pentru angajații din domeniul industriei lemnului ar trebui să îmbine cunoștințele teoretice cu cele practice, să fie predate de către specialiști cu experiență în domeniul respectiv și ar trebui să se desfășoare în timpul programului de lucru, pe perioade mai lungi de timp. Recalificarea angajaților din acest domeniu este necesară pentru a putea ține pasul cu noile materiale și tehnologii în domeniul ingineriei lemnului și pentru a putea face față cerințelor unor clienți tot mai pretențioși.

counselling regarding the importance of training. In order to be useful and efficient, the program should offer updated information in the field (32%), after graduation to offer a job (16%) and to offer them a practical training (13.6%).

CONCLUSIONS

The market study achieved the intended objectives. The direct research was made on a sample in which were included 28.6% persons with the age between 30 and 39 years old, 28.5% persons between 18 and 29 years old and 15% with the age of 50 or more than 50 years old. From the 419 respondents, 50.1% are women and 49.9% are men, 43.1% have the last level of education vocational school, 30.2% primary school and 22.4% high school.

The vocational training courses for the employees of the wood industry field should combine theoretical and practical knowledge, should be taught by specialists with experience in the field and should take place during working hours, on longer periods of time. Employees requalification in this field is important in order to keep up with new materials and technologies in the field of wood engineering and to cope with requirements of more demanding customers.

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

- BRĂTUCU, G., BRĂTUCU, T. (2006). Metode calitative utilizate în cercetarea pieței. (Qualitative Methods Used in Market Research). Revista „Management & Marketing”, nr.1.
- CĂTOIU, I. (2002). Cercetări de marketing. (Market Research). Editura Uranus, București.
- DATCULESCU, P. (2006). Cercetări de marketing. Cum pătrunzi în mintea consumatorului, cum măsoară și cum analizezi informația. (How You Enter the Consumer Mind, How You Measure and Analyse Information). Editura Brandbuilders Grup, București.
- KOTLER, Ph., ARMSTRONG, G., SAUNDERS, J., WONG, V. (1999). Principiile Marketingului. (Marketing Principles). Editura Teora, București.
- LEFTER, C. (2004). Cercetarea de marketing. Teorie și aplicații. (Market Research. Theory and Applications). Editura Infomarket, Brașov.
- LEFTER, C. (2006). Marketing. Vol I. Editura Universității „Transilvania”, Brașov.
- MALHOTRA, N. (2006). Marketing Research. An Applied Orientation. Pearson Education, Prentice Hall.
- PRUTIANU, S., ANASTASIEI, B., JIJIE, T. (2005). Cercetarea de marketing. Studiul pieței pur și simplu, (Market Research. Market Study Pure and Simple). Editura Polirom, Iași.
- ROTARIU, T., ILUȚ, P. (1999). Ancheta sociologică și sondajul de opinie. (Sociological Investigation and Opinion Survey). Editura Polirom, Iași.
- SCHIFFMAN, L., LAZAR, KANUK, L. (2007). Consumer Behavior. Pearson Education, Prentice Hall.
- SOLOMON, M., BARNOSSY, G., ASKEGAARD, S., HOGG, M. (2006). Consumer Behaviour. A European Perspective. Pearson Education, Prentice Hall.
- ***MULTI CONSULTING GROUP. (2011). Studiu de piață. (Market Research). Brașov.