



# GHID DE ANGAJABILITATE

ADRESAT ABSOLVENȚILOR DE STUDII DE LICENȚĂ AI UNIVERSITĂȚII  
TEHNICE 'GHEORGHE ASACHI' IAȘI

| 2024 |

# Cuprins

1. Perspectivele profesionale ale absolvirii unei universități tehnice
2. Tendințe actuale și viitoare ale pieței muncii în raport cu tinerii absolvenți - noi job-uri, noi competențe
3. Abilități personale și profesionale căutate de angajatori -topul abilităților urmărite de angajatori în procesul de recrutare
4. Unde, când și cum să cauți un loc de muncă
  - 4.1. Oportunități profesionale relevante în timpul facultății
    - 4.1.1. Practica de specialitate
    - 4.1.2. Programele de internship oferite de companii
    - 4.1.3. Voluntariatul
  - 4.2. Surse relevante de locuri de muncă în domeniul absolvit
5. Cum te pregătești pentru a aplica la un loc de muncă
  - 5.1. Cum arată un CV profesionist, chiar și când nu ai experiență
  - 5.2. Ce trebuie să știi înainte de a te prezenta la un interviu
  - 5.3. Rolul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI
6. Aspecte legislative privind angajarea
  - 6.1. Acte normative și drepturile angajaților
  - 6.2. Contractul individual de muncă și clauze
7. Surse și resurse utile

## **1. Perspectivele profesionale ale absolvirii unei universități tehnice**

Natura muncii a fost și este într-o permanentă schimbare, suferind în ultimii zeci de ani modificări profunde, determinate în special de progresul tehnologic dar și de schimbările demografice, reglementările pieței muncii și fluctuațiile macroeconomice. Ceea ce mulți numesc „a patra revoluție industrială”, a accelerat semnificativ ritmul schimbării, transformând ceea ce fac oamenii pentru a-și câștiga existența, modul în care o fac, abilitățile de care au nevoie, locul în care își desfășoară activitatea, cum sunt structurate relațiile de muncă respectiv cum este organizată, distribuită și recompensată această muncă. Internetul și răspândirea tehnologiilor digitale, a aplicațiilor și a platformelor online au accelerat, de asemenea, fragmentarea muncii, transformând-o într-un concept umbrelă pentru îndeplinirea sarcinilor în diferite cadre juridice, funcționale și geografice. Pe măsură ce tehnologia și digitalizarea pătrund în toate domeniile economiei și societății, aproape că nu există loc de muncă care să nu necesite cel puțin abilități digitale de bază. Există o cerere crescută de competențe digitale avansate în întreaga economie: angajarea specialiștilor TIC a crescut cu 2 milioane în ultimii 5 ani, în UE. \*



---

\* Nicolae Vlad BURNETE ,Ovidiu Petru STAN, Ștefan CÎRSTEA, Denisa ȘTEȚ, „Tendențe și evoluții emergente în universitățile tehnice”, UTPRESS, Cluj-Napoca, 2022

Proiecțiile privind numărul și tipurile de locuri de muncă care vor fi create sau eliminate prin avansul automatizării variază foarte mult. Până în prezent, deși tehnologia a înlocuit lucrătorii în unele sectoare de muncă, se estimează, de asemenea, că a creat peste 23 de milioane de locuri de muncă în Europa, între anii 1999 și 2016. Totuși, implementarea inteligenței artificiale și a automatizărilor va afecta aproape toți angajații, pe măsură ce ponderea sarcinilor care pot fi transferate de la oameni la mașini crește rapid. Deja până la 6 din 10 ocupații actuale conțin cel puțin 30% din activități care sunt automatizate din punct de vedere tehnic.

În prezent, România se confruntă cu un declin al numărului de studenți care aleg să devină ingineri, în timp ce cererea crește. Industria automobilistică înregistrează una dintre cele mai mari dezvoltări în România. În această zonă există, în primul rând, cerere de forță de muncă din alte orașe în afară de București unde este concentrată mai mult cererea în logistică. Candidații din domeniul ingineriei se numără printre cei mai căutați de pe piața muncii în ultimii ani. Cei mai mulți angajați din domeniul Ingineriei (60,4%) câștigă salarii cuprinse între 3.000 și 7.000 de lei. 4,3% dintre ei au salarii cuprinse între 2.000 și 3.000 de lei. Media salarială, de 4.000 de lei net, poziționează Ingineria în topul celor mai bine plătite sectoare din economie. Industria se află la egalitate cu Construcțiile, Audit/Consultanță sau Petrol/Gaze, Cercetare/Dezvoltare ori Proiectare civilă. La nivel de top management salariul mediu al unui director general, la nivel național, ajunge la 9.000 de lei. Un manager tehnic încasează, în medie 7.500 de lei, arată datele de la eJobs România. \*

La nivel european se preconizează că nivelul de ocupare a forței de muncă în rândul cercetătorilor și al inginerilor va crește cu încă 15 % în perioada 2018 - 2030. În această perioadă, vor fi create peste un milion de noi locuri de muncă pentru cercetători și ingineri. \*\*

Așadar un timp foarte bun pentru a deveni inginer!

---

\*

\*\*[https://eures.europa.eu/future-work-researchers-and-engineers-2021-05-12\\_ro](https://eures.europa.eu/future-work-researchers-and-engineers-2021-05-12_ro)

Conform Nomenclatorului domeniilor și al specializărilor/programelor de studii universitare publicat de Ministerul Educației, domeniul fundamental al Științelor ingineresti cuprinde următoarele domenii de studii universitare: inginerie civilă, inginerie electrică, electronică și telecomunicații, inginerie geologică, mine, petrol și gaze, ingineria transporturilor, ingineria resurselor vegetale și animale, ingineria sistemelor, calculatoare și tehnologia informației, inginerie mecanică, mecatronică, inginerie industrială și management. Ingineria chimică este asimilată domeniului fundamental matematică și științe ale naturii iar arhitectura domeniului fundamental Științe umaniste și arte.

Pentru un viitor absolvent al unei universități tehnice dar și pentru un viitor student este important de știut că Universitatea Tehnică 'Gheorghe Asachi' din Iași (TUIASI), prin cele 11 Facultăți acoperă majoritatea acestor domenii de studii, inclusiv Arhitectura, iar din punctul de vedere al angajabilității este foarte important pentru un viitor absolvent să știe exact care sunt profesiile pe care le va putea accesa după terminarea facultății. Tabelul din Anexa 1 a prezentului document prezintă toate ocupațiile și profesiile adiacente fiecărui domeniu de licență din cadrul tuturor celor 11 Facultăți ale TUIASI. În prezent durata studiilor de licență este de 4 ani, cu excepția Arhitecturii – 6 ani. După finalizarea celor 4 ani și susținerea examenului de licență absolvenții dobândesc diploma de inginer cu care pot profesa direct într-o multitudine de posturi/ocupații, în funcție de domeniul ales.



## **2. Tendințe actuale și viitoare ale pieței muncii în raport cu tinerii absolvenți – noi job uri, noi competențe**

Schimbările aduse de tehnologie și digitalizare au transformat profund modul de lucru în multe domenii de activitate. Au apărut deja noi ocupații, iar cerințele de competențe s-au schimbat. În acest context, adaptarea rapidă la noile tehnologii devine un factor cheie pentru angajați. În ultimii ani, industria IT a cunoscut o expansiune semnificativă în România. În plus, salariile din sectorul IT au crescut semnificativ, datorită cererii mari. În perspectivă, această industrie continuă să ofere oportunități promițătoare, cu un accent crescut pe domenii precum securitatea cibernetică, inteligența artificială și dezvoltarea de software. Nu în ultimul rând, sectorul construcțiilor a înregistrat o creștere constantă în ultimii ani, devenind un motor important al locurilor de muncă în România. Sectorul construcțiilor a înregistrat o creștere de 15,2% în 2020, cu o cerere mare pentru profesii precum ingineri constructori, arhitecți, dar și muncitori calificați. Tehnologia joacă acum un rol crucial în crearea de noi oportunități pe piața muncii. Digitalizarea a deschis un nou spectru de posibilități, incluzând joburi remote, joburi în domeniul IT, sau posibilitatea de a lucra în domenii emergente precum inteligența artificială sau analiza de date. În era digitală, au apărut noi oportunități de angajare. Domenii precum tehnologia informației, marketingul digital, designul și dezvoltarea web, analiza datelor oferă un număr crescut de locuri de muncă.\*

Creșterea nevoii de ingineri pe piața muncii a apărut în ultimii ani deoarece multe companii care în trecut făceau în România doar producție, acum au și departamente de cercetare. De altfel, Planul Național de Redresare și Reziliență are în componență numeroase proiecte de digitalizare și de infrastructură, astfel că nevoia de ingineri va crește și mai mult în viitorul apropiat. Ariile din domeniul ingineriei cu cea mai mare căutare sunt: automatizare, proiectare, construcții, securitate, electronică, mecanică, instalații. Potrivit Salario, comparatorul salarial marca eJobs, care are o bază de 650.000 de salarii introduse de candidați, domeniile în care s-a câștigat cel mai bine anul acesta au fost IT, cu o medie de 6.500 de lei pe lună, cercetare – dezvoltare (6.000 de lei pe lună), petrol / gaze (5.000 de lei pe lună), construcții (5.000 de lei), audit / consultanță (4.900 de lei) și inginerie (4.800 de lei pe lună).

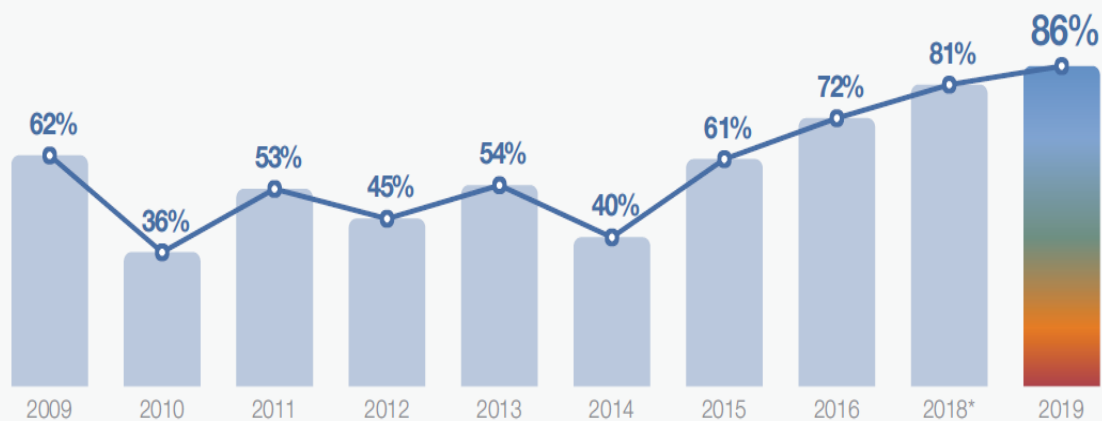
---

\*<https://www.intrainterim.ro/blog/jobs/tendinte-pe-piata-muncii-din-romania-oportunitati-si-domenii-in-crestere>

Angajatorii din România se confruntă cu cel mai acut deficit de talente raportat vreodată în țara noastră, conform unei cercetări ManpowerGroup lansate chiar înainte de întâlnirea liderilor erei digitale, la Forumul Economic Mondial de la Davos din 2020. 86% dintre angajatorii români chestionați pentru ediția 2019 a Studiului privind Deficitul de Talente declarau că întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante, față de 81% în 2018. La nivel global, 54% dintre angajatori întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante, discutăm despre cel mai acut deficit de talente de peste un deceniu.

## Evoluția în timp a deficitului de talente

86% dintre angajatorii din România întâmpină dificultăți în ocuparea posturilor vacante.



\*Datele Studiului privind Deficitul de Talente 2018 au fost colectate în Trim. IV/2017

Pe primul loc în topul posturilor pe care angajatorii români le consideră cel mai greu de ocupat se află meseriașii calificați, urmași de ingineri și personalul pentru hoteluri și restaurante. În topul posturilor dificil de ocupat se regăsesc și personalul contabil și financiar (locul 4), reprezentanții vânzări și marketing (locul 6), dar și muncitorii în construcții (locul 7). Posturile de șoferi se regăsesc pe locul 5, în scădere în raport cu locul 3 ocupat în ediția precedentă, iar Personalul IT (experți în cyber-security, administratori de rețea), se află pe locul 10 în topul dificultăților.\*

\*<https://www.manpower.ro/noutati/cercetari>

## Competențele cele mai greu de găsit

Meseriași, urmași de Ingineri și Personalul pentru hoteluri și restaurante sunt rolurile cel mai greu de ocupat în România.



Studiul privind Deficitul de Talente 2019

Pentru orizontul 2025–2030 cele mai mari creșteri se prognozează în grupele de activitate: „Distribuție și transport” (95 mii persoane); „Sănătate și muncă socială” (48 mii persoane); „Alte servicii de afaceri” (42 mii persoane) și „Hoteluri și catering” (42 mii persoane), se arată în același raport.

În raportul Comisiei Europene “Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa” publicat în 2023 se precizează că deficitul de forță de muncă și de competențe rămâne ridicat în toate sectoarele și la toate nivelurile de competențe. Rata locurilor de muncă vacante în industrie, construcții și servicii a început să scadă foarte lent, de la nivelul maxim istoric de 3 % în UE în T2-2022, la 2,7 % în T2-2023, parțial din cauza încetinirii activității economice. Cu toate acestea, rata rămâne cu mult peste media de 1,7 % anterioară pandemiei pentru perioada 2013-19. Deficitele sunt deosebit de semnificative în sectoare precum asistența medicală, construcțiile, STIM (și în special TIC) și alte ocupații din sectorul serviciilor (a se vedea secțiunile 2.1 și 2.2)<sup>46</sup>. În viitor, se poate aștepta ca deficitul de forță de muncă și de competențe să fie afectat de evoluția nevoilor pieței muncii, inclusiv de tranziția verde și cea digitală, precum și de declinul preconizat al populației în vârstă de muncă.



Unul dintre cele mai complexe studii realizate pe tema proiecțiilor viitoare legate de piața muncii din România a fost realizat de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale publicat în 2022 \*. Pe fondul tehnologizării și digitalizării (DigitalTCLF 2019a; 2019b; European Federation of Building and Woodworkers, 2020), se apreciază creșterea cererii pentru următoarele ocupații în perspectiva orizontului 2030-2040:

- (1) specialiști în managementul schimbării în contextul digitalizării (Prognos, 2019),
- (2) operatori de echipamente automatizate, robotizate (MMPS, 2018; Skills 4 Smart TCLF Industries 2030, 2019a),
- (3) ocupații legate de gestionarea resurselor și deșeurilor din cadrul 267 industriilor (ILO, 2019a; European Commission, 2020b),
- (4) ocupații legate de gestionarea de seturi mari de date (CEEMET, 2018; Prognos, 2019),
- (5) arhitecți specializați în IoT (Prognos, 2019).

De asemenea experții au mai identificat și alte ocupații care vor apărea în perspectiva orizontului 2030-2040, și anume ocupații legate de dezvoltarea de produse/sisteme de împachetare bazate pe utilizarea de noi tehnologii (designer 3D și 4D, inginerie sintetică, biochimisti în industria alimentară) și ocupații legate de pregătirea liniilor de lucru automate (mentenanță și programarea softurilor mașinilor autonome, coordonator linie producție robotizată, construcție/reparații componente tehnologii, drone , programator robot la distanță).

În ceea ce privește competențele care vor fi necesare în perspectiva orizontului 2030-2040, în domeniul energie și protecția mediului, experții participanți la studiu au identificat următoarele categorii:

- (1) competențe tehnice – acord exprimat de peste 80% dintre experți;
- (2) competențe transversale (comunicare, a învăța să înveți, abilități SMAC - social, mobil, analitic și cloud, organizare, lucru în echipă, cooperare, gândire logică) - acord exprimat de peste 80% dintre experți;
- (3) competențe digitale - acord exprimat de peste 80% dintre experți;
- (4) competențe de utilizare a diferitelor tipuri de echipamente - acord exprimat de peste 80% dintre experți.

---

\*INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ ÎN DOMENIUL MUNCII si PROTECTIEI SOCIALE, Studiu Analiza privind evoluția pieței muncii din perspectiva competențelor și calificărilor la nivelul tuturor sectoarelor economice, pentru orizontul 2025 – 2030

În industria auto și componente, se apreciază că în perspectiva orizontului de timp 2030-2040 vor apărea fi necesare în principal

- (1) competențe tehnice pe fondul automatizării și tehnologizării (ILO, 2020),
- (2) competențe legate de gestionarea eficientă a materiilor prime și a deșeurilor rezultate în scopul creșterii productivității și încadrării în cerințele de mediu (MMPS, 2018, CEDEFOP, 2018c, ILO, 2020),
- (3) competențe digitale, dezvoltarea de aplicații software, inteligență artificială (CEEMET, 2018; Friedrich Ebert Stiftung, 2019a; European Commission, 2020b),
- (4) competențe mecatronice,
- (5) inclusiv competențe transversale (European Commission, 2017a),
- (6) competențe legate de analiza de seturi mari de date (European Commission, 2020b).

În industriile prelucrătoare (industria lemnului și a mobilei, industria chimică, textilă și industria prelucrătoare în ansamblul său) competențele cerute vor fi următoarele:

- (1) competențe tehnice pe fondul automatizării și tehnologizării – acord exprimat de peste 80% dintre experți;
- (2) competențe legate de utilizarea eficientă/rațională a materiei prime și energiei în scopul creșterii productivității și încadrării în cerințele de mediu – acord exprimat de peste 60% dintre experți;
- (3) competențe digitale (specialiști în inteligență artificială, dezvoltatori de aplicații software) – acord exprimat de peste 70% dintre experți;
- (4) competențe tehnice interdisciplinare (inclusiv simulare și analize de date, mecatronică, etc.) – acord exprimat de peste 50% dintre experți.

În domeniul Informații și telecomunicații se anticipează creșterea cererii pentru următoarele competențe:

- (1) competențe avansate în utilizarea tehnologiilor, a inteligenței artificiale, în analiza datelor și programare,
- (2) competențe în marketing, segmentarea pieței, identificarea nevoilor consumatorilor, interacțiunea cu beneficiarii, centrarea pe client,
- (3) competențe de cercetare și dezvoltare,
- (4) competențe transversale, inclusiv meta-cogniția necesară într-un domeniu cu transformări rapide,
- (5) competențe de inovare (Deloitte, 2017b).

### **3. Abilități personale și profesionale căutate de angajatori - topul abilităților urmărite de angajatori în procesul de recrutare**

Nimeni nu se așteaptă ca imediat după absolvirea facultății viitorii ingineri să aibă experiență de lucru consistentă, dar toți angajatorii au așteptări în ceea ce privește cunoștințele și competențele pe care viitorii lor angajați ar fi ideal să le dețină după finalizarea a patru ani de studii superioare. În cadrul unui studiu realizat în anul 2022 de către specialiștii CCOC TUIASI, 31 de angajatori din domeniul tehnic au răspuns la o serie de întrebări legate de competențele pe care le caută la viitorii lor angajați. Din răspunsurile acestora a rezultat că cele mai importante **competențe/abilități tehnice** pe care angajatorii le așteaptă de la viitorii angajați pentru posturi de inginerie/IT sunt următoarele:

<b>Nr. crt.</b>	<b>Competență tehnică așteptată</b>	<b>Frecvență (N 31)</b>	<b>Rang</b>
1	Lucru în programe de proiectare (AutoCAD/ ArcGIS, inclusiv Digital Design)	9	I
2	Cunoștințe tehnice, de specialitate consistente	7	II
3	Programare C sau alte limbaje (C++ și Programare Orientată Obiect (POO), Verilog)	6	III
4	Cunoștințe temeinice de folosirea PC, abilități de a lucra cu ușurință în softuri/ baze de date, analiza de date, pachetul Office	6	III
5	Electronică	4	IV
6	Rezolvare de probleme tehnice	3	V
7	Cunoașterea componentelor, a procedurilor și a metodelor de aplicare specifice domeniului, cunoașterea fluxurilor de producție și a principiilor de funcționare	3	V
8	Competențe în utilizare de tehnologii/softuri în confecții	2	VI

Pe lângă aceste competențe, la fel de valoroase din punctul de vedere al angajatorilor chestionați sunt și competențele transversale pe care viitorii absolvenți ar trebui deja să le dobândească încă din timpul studiilor, cele mai așteptate fiind următoarele:

<b>Nr. crt.</b>	<b>Competență transversală așteptată</b>	<b>Frecvență (N 31)</b>	<b>Rang</b>
1	Spirit de inițiativă	19	I
2	Asumarea responsabilității pentru decizii și acțiuni	14	II
3	Abilitatea de a lucra în echipă	14	II

4	Creativitate	7	III
5	Dorința de a performa în domeniul în care activează/învățare continuă	6	IV
6	Limba engleză	3	V
7	Inteligență emoțională	3	V
8	Capacitate de a lucra independent	3	V
9	Interes/implicare	3	V
10	Adaptabilitate/flexibilitate	3	V
11	Bune abilități de comunicare	2	VI
12	Spirit antreprenorial	2	VI
13	Capacitate de analiză și sinteză	2	VI
14	Perseverență	2	VI

Un aspect foarte apreciat de angajatori la tinerii absolvenți este legat de implicarea în activitățile extra curriculare și de voluntariat în timpul facultății, acesta fiind adesea unul dintre criteriile esențiale de departajare a mai multor candidați pe același post.

După cum reiese din acest studiu, așteptările angajatorilor sunt destul de mari în termeni de cunoștințe și competențe, atât de natură tehnică cât și transversală de aceea, dincolo de competențele dobândite în timpul studiilor universitare, având în vedere creșterea accelerată a complexității și diversității muncii din următoarea perioadă, se recomandă completarea formării tradiționale prin cursuri non formale și activități extra curriculare, fie pe cont propriu, fie în cadrul colaborărilor pe care Universitatea le are cu diverse companii. Iar implicarea în activitățile adiacente oferite prin diversele structuri ale Universității (CCOC TUIASI, SAS TUIASI, Ligile studențești) chiar din anul I de studii vă va aduce cu siguranță un atu sau mai multe în momentul căutării primului loc de muncă stabil.

## 4. Unde, când și cum să cauți un loc de muncă

### 4.1. Oportunități profesionale relevante în timpul facultății

- 4.1.1. Practica de specialitate
- 4.1.2. Programele de internship oferite de companii
- 4.1.3. Voluntariatul

Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași oferă studenților numeroase oportunități de dezvoltare profesională chiar din primul an de facultate. Desigur primul pas spre o carieră de succes îl constituie însăși disciplinele predate în cei patru ani de studii, cunoștințele și competențele dobândite astfel reprezentând o bază serioasă pentru orice inginer sau arhitect de succes. Dincolo de acestea însă, există o serie de activități corelate care asigură din start un plus de pregătire, între acestea numărându-se:

1. practica de specialitate din fiecare an de studii
2. programele de internship oferite de companii
3. diverse concursuri și conferințe adresate studenților
4. cursuri de specialitate oferite de companii
5. burse de studii sau de practică.



**UniC 2.0**

**Build your UniC engineering skills with the following courses:**

- Embedded track
- Machine learning track
- Test track
- Cyber Security Track
- OOP Track (C# flavor, C++ flavor)
- Product Demo

**Apply here!**  
Reserved only for students

[veoneerromania.teamtailor.com/jobs/1540016-unic-university-collaboration](https://veoneerromania.teamtailor.com/jobs/1540016-unic-university-collaboration)

**veoneer**

University Collaboration by Veoneer

Toate acestea sunt oportunități de dezvoltare a cunoștințelor și competențelor profesionale suplimentare ce sunt oferite periodic, în mod gratuit, tuturor studenților TUIASI. Înafara acestora însă studenții TUIASI au ocazia permanent de a se implica voluntar într-o multitudine de evenimente

extra curriculare realizate fie prin Ligile și Asociațiile studentești, fie prin diversele departamente ale Universității (DSS, CCOC, SAS, etc.) Participarea și implicarea activă în astfel de activități le oferă studenților posibilitatea de a-și dezvolta toate competențele transversale apreciate de angajatori, de la abilitățile de comunicare, la cele de lucru în echipă, organizare, creativitate și inițiativă, la nivelul Universității existând și un sistem de voluntariat acreditat.

#### **4.1.1. Practica de specialitate**

Stagiile de practică constituie o parte integrantă obligatorie a procesului educațional și se realizează în scopul aprofundării și aplicării cunoștințelor teoretice acumulate de către studenți pe parcursul anilor de studii și formării competențelor stabilite prin Cadrul Național al Calificărilor. Fiind un element principal al procesului educațional și al activității profesionale, stagiul de practică asigură formarea competențelor profesionale și acumularea experienței privitor la organizarea și realizarea activităților în domeniul profesional.

Practica se organizează în conformitate cu Legea învățământului superior nr. 199/2023, Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, Ordinul nr. 3955/2008 privind aprobarea Cadrului general de organizare a stagiilor de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență și de masterat și a Convenției-cadru privind efectuarea stagiului de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență sau masterat. Studenții din anii II și III de licență vor efectua stagiul de practică conform Calendarului anului universitar TUIASI. Practica tehnologică (3-6 săptămâni în funcție de planul de învățământ) se va programa pe parcursul întregului an sau compact în perioada de vară (de exemplu, pentru anul universitar 2023-2024 practica tehnologică se va efectua în perioada 24 iunie-02 august 2024).

Toate tipurile de practică sunt discipline obligatorii, prevăzute de planurile de învățământ pentru fiecare specializare și ciclul de studii separat, având competențe și finalități specifice. Activitatea de practică se poate desfășura fie prin încheierea unei convenții individuale cu un agent economic, fie prin repartizarea făcută de către facultate la una dintre companiile cu care a fost încheiat un acord de parteneriat.

Universitatea oferă un număr de locuri în stagii de practică pentru studenții TUIASI, în funcție de oferta partenerilor, pe facultăți la care aceștia au acces de pe site-ul facultății, de la îndrumătorii de an sau din alte surse. Fiecare

facultate, în funcție de domeniile de studii, are acorduri de parteneriat cu diferite societăți comerciale pentru aceste stagii de practică.

Conținutul practicii de orice tip este prevăzut în fișa disciplinei elaborată de cadrul didactic supervisor al practicii, la începutul anului universitar. În fișa disciplinei se precizează clar misiunea practicii, tematica și obiectivele, precum și sarcinile studentului. Similar, există o programă prin care să se precizeze tematica generală (sau cadrul general al tematicilor) a lucrării de finalizare a studiilor (lucrarea/ proiectul de diplomă), structura acesteia și conținutul minimal.

Perioadele de angajare ale studenților în unități economice, pot fi echivalate parțial sau total stagiilor de practică, cu condițiile de a fi atestate prin forme legale de angajare și ca activitatea prestată de către student să asigure îndeplinirea cerințelor prevăzute în fișa stagiului de practică respectiv.

Efectuarea stagiului de practică în atelierele facultăților și la companii de profil este completată de vizite de studii la firme de specialitate sub îndrumarea cadrelor didactice de specialitate.



Principalii agenți economici cu care Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi din Iași a încheiat acorduri de parteneriat sunt:

BORGWARNER ROMÂNIA SRL (fost DELPHI DIESEL SYSTEMS ROMANIA), ACELORMITTAL IASI, S.C. AUTOMOBILE DACIA S.A., S.C. RENAULT MÉCANIQUE ROUMANIE S.R.L., S.C. SILCOTUB SA, S.C. HOFFMANN INDUSTRIAL TOOLS SRL BUCURESTI; S.C. CHIMCOMPLEX SA, S.C. ANTIBIOTICE SA, COMPANIA DE TRANSPORT PUBLIC IAȘI SA, S.C. AZOMUREȘ S.A., ARCADIS PROJECT ENGINEERING S.A., TÜV RHEINLAND ROMÂNIA S.R.L., CONEX DISTRIBUTION SA, IASICON SA, S.C. ASAM SA, BMT IG WATTEEW, BMT AEROSPACE, AEROSTAR BACĂU, CONTINENTAL AUTOMOTIVE ROMANIA SRL, CENTRIC IT SOLUTIONS ROMANIA, APAVITAL SA IAȘI, S.C. BRIKSTON CONSTRUCTION SOLUTIONS SA, S.C. OMCO ROMANIA S.R.L. IAȘI, S.C. GRENZEBACH ROMANIA SRL, S.C. VEOLIA ENERGIE IAȘI, SC VITESCO TECHNOLOGIES ENGINEERING ROMANIA SRL, S.C. ASAM SA IAȘI, S.C. TERMOSERVICE SA IAȘI, DIVIZIA TERMOIFICARE , S.C. EXQUISITE SRL IAȘI , GRUP CONSTRUCȚII EST S.A., S.C. KUNU SRL, GRUP CONSTRUCȚII EST S.A., BUILD CORP DEVELOPMENT SRL, PRIME CAPITAL, AEROPORTUL INTERNAȚIONAL IAȘI, CHAMBON, ELECTROALFA – BOTOȘANI, LEAR CORPORATION, MENNEKES ELECTRIC, SONOVISION ITEP, TEAM INDUSTRIES, TOTALGAZ INDUSTRIE, MONOSUISSE RO S.R.L. SIGHIȘOARA, SEFAR SRL SIGHIȘOARA, FIBALCO S.R.L. CRAIOVA, AMD IAȘI, VEONEER, SILICON SERVICE, RADIOCOM, ANCOM, TELECOMUNICATII CFR, EMS-ELECTRA,S.C. CRISTI ANALOG AND DIGITAL SERVICE, NERA CONCORD, SC ROMAIR CONSULTING SRL, ADMINISTRATIA NATIONALA APELE ROMANE ABA PRUT- BARLAD, IASI, OFICIUL DE CADASTRU ȘI PUBLICITATE IMOBILIARĂ IAȘI, ECOARENA (GHIPOCONCEPT SRL), INSTITUTUL DE CHIMIE MACROMOLECULARA "PETRU PONI" IASI, PUROLITE SRL ROMANIA VICTORIA, BRASOV, SC VEL PITAR SA, SC VRANCART SA, EXONIA HOLDING SRL IASI, HEIDELBERG CEMENT ROMANIA SA TASCA- BICAZ, SC CASA DE VINURI COTNARI SA, SC CHEMICAL COMPANY SA, SC COSELI SA IASI, SC MAPA ROM INVEST SRL, TERAPLAST SA- BISTRITA, ZEELANDIA SRL IASI, UNIVERSAL ALLOY CORPORATION EUROPE, SC CASA AUTO SRL, SC. FRIGOGLASS SRL, SC AUTOBILDGRUP SRL, SC NOXREALTRANS SRL, ENDAVA ROMANIA SRL, NESS ROMANIA, OSRAM CONTINENTAL, CAPGEMINI IAȘI, PENTALOG ROMANIA SRL, ETC.

**CĂRORA LE MULȚUMIM!**



# INTERNSHIP LA CNE CERNAVODĂ

**NUCLEU DE EXCELENȚĂ**



CONSTRUIM UN VIITOR DURABIL PENTRU GENERAȚIA DE MĂINE

## 27 de locuri

Start:  
**17.10.2022**

Durată:  
**4 luni**

Data limită de  
înscrisere:  
**12.09.2022**

Indemnizație  
lunară brută:  
**3.825 lei**

## Căutăm absolvenți de studii superioare de licență/ master, masteranzi în curs, la:

- Inginerie electrică
- Inginerie energetică
- Ingineria sistemelor
- Calculatoare și tehnologia informației
- Inginerie electronică, telecomunicații și tehnologii informaționale
- Fizică/Fizică tehnologică/Inginerie fizică
- Inginerie mecanică
- Economie
- Chimie/Inginerie chimică

Descoperă mai multe pe: [www.nuclearelectrica.ro](http://www.nuclearelectrica.ro)

**TE AȘTEPTĂM ÎN ECHIPĂ!**



## GRADUATE PROGRAM

Are you interested in working for a company that is innovative while actively pursuing the future of electrification? Have you graduated recently and looking to kick start your career?

We are here to support you in this important and exciting period of your life. Start your electrified career with us as a graduate in our program that is tailored to your individual needs.

The next run will start in September 2023 in Europe focussing on Engineering, Manufacturing and Finance.



**BorgWarner România**  
**Practică pe bune!**

**Dacă urmezi studiile de licență/master în cadrul Universității „Gheorghe Asachi” din Iași, te așteptăm în practică.**

### Vino ca practicant în echipa BorgWarner și vei avea oportunitatea să:

- Dezvolci multiple oportunități de dezvoltare personală și profesională.
- Te bucuri din cu siguranță de experiența studențească.
- Ai parte de timpuri de socializare.
- Dezvolci și nu ai nevoie de experiență pentru a începe cariera.
- Dobândești experiență.
- Benefic de la un mentor dedicat care îți va fi alături în fiecare zi.
- Te conectezi la o companie prezentă în toată lumea.

### Ți oferim:

- Stagiu de practică pe bune.
- Posibilitate la angajare.
- Transport gratuit.
- Echipament de protecție.

### Cât timp va dura?

Programul de te districă de calendarul tău obișnuit. Căde trei săptămâni vor fi între 27 Iunie 2022 și 14 Iulie 2022. **12 zilele studențești** care se vor remedia prin activitate și proiecte de practică vor fi selectați pentru a face parte din programul nostru de internship 48h!

### Unde poți să te înscrii?

Te poți înscrie până pe 10 Iunie 2022 prin email cu nume și prenume. Că și scolare de electronica la adresa: [ogherget@borgwarner.com](mailto:ogherget@borgwarner.com) sau pe poșta la numărul 0232.306.031.

Vrei să afli mai multe? Nu uita să ne contactezi!



# Stagii plătite

în sectorul energetic

Tinerii de azi sunt viitorul energiei de mâine!

Detalii aici:

Termen-limită de înscriere:

11 februarie 2024
Angajare pentru cei mai buni

Implementat de Proiectul USAID Securitatea Energetică a Republicii Moldova

**Parteneri:**

<input type="checkbox"/> Institutul Energie	<input type="checkbox"/> Agenția pentru Eficiență Energetică	<input type="checkbox"/> Enel
<input type="checkbox"/> Institutul de Cercetare și Dezvoltare Regională	<input type="checkbox"/> Institutul de Cercetare și Dezvoltare Regională	<input type="checkbox"/> TSM MD
<input type="checkbox"/> Hidroelectrica	<input type="checkbox"/> Hidroelectrica	<input type="checkbox"/> Power Energy
<input type="checkbox"/> Agenția Națională pentru Regenerarea în Energie	<input type="checkbox"/> Energetic	<input type="checkbox"/> REP-Mold
	<input type="checkbox"/> Telecomunicații	<input type="checkbox"/> CET-Mold

### 4.1.3. Voluntariatul

Voluntariatul este reglementat prin Legea nr. 78/2014. Activitățile de voluntariat se pot desfășura în domenii precum arta și cultura, sportul și recreerea, educația și cercetarea, protecția mediului, sănătatea, asistența socială, religia, activismul civic, drepturile omului, ajutorul umanitar și/sau filantropic, dezvoltarea comunitară sau dezvoltarea socială. Voluntariatul este esențialmente neremunerat, desfășoară pe baza unui contract de voluntariat iar obligația de întocmi un astfel de contract de voluntariat revine organizației non-profit.

Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în baza autonomiei universitare, organizează programul de voluntariat ca instituție-gazdă. În cadrul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, cadrul desfășurării activității de voluntariat este stabilit prin Procedura privind organizarea programului de voluntariat și voluntariat acreditat și obținerea de credite de studiu suplimentare, PO.PRS.02, E2R0. Scopul procedurii este a reglementa cadrul de participare a studenților, tinerilor sau a oricărei persoane fizice, inclusiv a persoanelor fizice din România sau din străinătate, la activități de voluntariat în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași și de a stabili modul de obținere a creditelor de studiu suplimentare din activități de voluntariat de către studenții de la licență și master, care au prestat activități de voluntariat la Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași sau în alte instituții, în interesul Universității. Cuantificarea activității de voluntariat se definește prin ore de voluntariat și prin emiterea unui certificat de voluntariat. Certificatul de voluntariat este actul prin care se certifică activitatea desfășurată și aptitudinile dobândite de către studenți sau alte persoane în cadrul programului de voluntariat. Studenții Universității Tehnice « Gheorghe Asachi » din Iași pot obține credite de studiu suplimentare, peste numărul normal alocat, prin participarea la acțiuni de voluntariat acreditat. Creditele suplimentare nu pot substitui creditele obligatorii prevăzute în planul de învățământ. Numărul de credite suplimentare acordate pentru activitatea de voluntariat sunt maxim 3 credite / an universitar și vor fi înscrise în suplimentul la diplomă. Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI este structura care administrează programul de voluntariat în cadrul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

De ce să te implici în activități extracurriculare (inclusiv în asociațiile studențești) și de ce să participi la internship-uri sau stagii de practică încă din primii ani de facultate? Pentru că acestea sunt cele mai importante criterii pe care angajatorii le vor urmări în recrutarea pe posturi entry-level cel puțin în anul 2022, indiferent de domeniu (din Raportul “Piața forței de muncă în 2022” realizat de Hipo.ro). Tendința însă se menține și la ora actuală. Iar dacă nu ai deloc experiență de lucru anterioară, află că pe primele locuri în topul abilităților ce îți pot crește angajabilitatea, tot din punctul angajatorilor chestionați, se află flexibilitatea, abilitățile de comunicare și inteligența emoțională, soft-skill uri pe care ți le poți dezvolta chiar din timpul facultății, participând la training-uri de dezvoltare personală gratuite desfășurate de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI și/sau de către Ligile Studențești din cadrul Universității. Cunoașterea limbii engleze, experiența de lucru anterioară și internship-urile sau stagiile de practică sunt principalele criterii pe care angajatorii le urmăresc în CV-urile Juniorilor potrivit Raportului Hipo.ro- Piața Forței de Muncă în 2022.


#### **4.2. Surse relevante de locuri de muncă în domeniul absolvit**

În universitățile tehnice căutarea unui loc de muncă începe foarte devreme, odată cu prezentările de companii ce au loc periodic, în fiecare an și la nivelul tuturor Facultăților. Astfel viitorii ingineri nu trebuie să facă mari eforturi pentru a-și găsi de lucru, companiile din domeniu fiind foarte active și proactive. De altfel, astfel de prezentări reprezintă una dintre cele mai relevante surse de locuri de muncă pentru studenții și viitorii absolvenți de studii tehnice. Specialiștii în carieră dar și cadrele didactice nu recomandă totuși angajarea în primii ani de facultate dintr-un motiv simplu: acum este momentul pentru a învăța, a asimila și aprofunda cunoștințele de bază necesare profesiei, studiile de inginerie prezentând un nivel de dificultate destul de ridicat. Din anul III însă se poate începe căutarea de programe de internship în companii, ideal în perioada verii, sau măcar cu program scurt/flexibil sau la distanță.

Fiecare facultate din cele 11 ale TUIASI are încheiate acorduri de colaborare în vederea creșterii angajabilității absolvenților cu diverse companii din domenii de activitate corelate cu domeniile de studii. Prin aceste acorduri companiile transmit periodic către Facultăți oferte de angajare, de practică sau de internship pentru diverse posturi, oferte ce sunt apoi distribuite direct către studenți și absolvenți pe diverse canale de comunicare cum ar fi:

rețeaua de email instituțional, avizierele din facultăți, paginile de Facebook ale facultăților sau Centrului de Consiliere în Carieră, site-urile oficiale ale Universității, Facultăților și CCOC TUIASI, pe platforma Moodle, etc. De asemenea, la nivelul fiecărei facultăți sunt organizate periodic workshop-uri cu angajatorii, sesiuni de diseminare a informațiilor la întâlnirile studenților cu consilierii profesionali și prezentarea oportunităților de angajare în timpul activităților de practică din timpul anului.

În fiecare an companiile partenere organizează pentru studenții și absolvenții TUIASI și evenimente de tip porți deschise ocazie cu care orice student sau absolvent poate vizita compania într-un cadru organizat, aflând tot ce are nevoie să știe despre tipul de activitate, modul de lucru, posturile disponibile, pachetul de angajare, ș.a.



## Ziua Porților Deschise pentru studenți

Ești curios să descoperi cum arată și cum se lucrează în cea mai tehnologizată fabrică automotive din zona Moldovei? Ne deschidem porțile pentru tine!

**Când și unde?**  
30. 10 noiembrie 2023  
la sediul companiei PHINIA din Iași.

**Cât timp va dura?**  
Programul se va desfășura în intervalul 10:00 – 15:00.

**★ Ce avantaje ai participând la acest eveniment?**

- te familiarizezi cu modul de producție
- descoperi ultimele noutăți din lumea tehnologiei automotive
- vezi cele mai interesante procese de prelucrare, automatizări, laboratoare și CNC-uri din aria de producție
- identifiți care sunt oportunitățile de dezvoltare pentru carieră
- cunoașterea managementului fabricii, ingineri, foști absolvenți ai facultății tale, oameni de succes care au avut aceleași întrebări despre viitor ca și tine
- socializezi și te destini prin momentele pregătite special pentru tine: coffee break, biblioteca vie, jocuri și premii.

**Cum ajungi la noi?**  
Îți asigurăm transportul dus-întors de la Receptorul Universității Tehnice până la sediul companiei noastre, ora de plecare fiind la 09:15.

**Unde și până când poți să te înscrii?**  
Te poți înscrie până marți, 14 noiembrie prin completarea formularului online (scanează codul QR).



Vrei să afli mai multe? Înscrie-te și vino să vezi.  
0232.309.031 | cariere.iasi@phinia.com

## Zilele Deschise Expleo

8 decembrie, Palas Campus B1-B2, etajul 2

Prezentarea proiectelor de Software Development din cadrul departamentului de Electronics & Embedded Systems.

O incursiune în procesele de validare realizate de echipele de Electronics & Embedded Systems și rolul crucial al acestora în asigurarea calitatii proiectelor.

Prezentare dinamică a proiectelor departamentului Expleo Digital, care cuprinde practici precum: CyberSecurity, Data Governance, Engineer & Advanced Analytics, Digital Software Development and Cloud, Hyperautomation.

O incursiune captivantă în lumea robotică, cu focus pe proiectul de robotizare din departamentul de Manufacturing Engineering.

Prezentarea proiectelor și activităților desfășurate în cadrul departamentului de Mechanical Product Engineering.

Discuții deschise despre oportunitățile de carieră și procesul de recrutare în cadrul companiei.

Afla mai multe despre noi: [www.expleo.com](http://www.expleo.com) sau la adresa: [info.comunicare@expleogroup.com](mailto:info.comunicare@expleogroup.com)



O altă sursă relevantă și importantă de locuri de muncă o reprezintă evenimentele de carieră organizate anual în Iași de diverse firme sau organizații, printre cele mai importante fiind Târgul de Cariere de la Palas Mall cu 2 ediții anuale în fiecare primăvară și toamnă, dar și JobShop organizat de BEST Iași. În cadrul acestora, studenții și absolvenții au ocazia de a interacționa în mod direct cu angajatorii, de a pune întrebări și mai ales de a aplica direct la job-ul dorit.

Alte surse relevante pentru locuri de muncă în domeniul ingineriei sunt:

- Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI,
- paginile facultăților,
- platformele online de job-uri (E-jobs, LinkedIn, Best Jobs, Hippo, s.a.),
- întâlnirile cu angajatori din domeniile facultății,
- întâlniri cu absolvenți/alumni,
- paginile companiilor de profil (Secțiunea cariere / Oferte de angajare).

## **5. Cum te pregătești pentru a aplica la un loc de muncă**

### **5.1. Cum arată un CV profesionist, chiar și când nu ai experiență**

Un CV câștigător este în primul rând un CV personalizat. Pentru fiecare companie și fiecare loc de muncă la care se aplică. Una dintre greșelile cele mai frecvente făcute de tinerii fără experiență aflați în căutarea unui loc de muncă este tocmai aceasta : iau de pe Internet un format de CV oarecare sau care pare drăguț, îl completează cu minimul de date și îl trimit în bloc către mai multe posturi și mai multe companii în același timp. Șansele ca un angajator bun/serios să selecteze un astfel de CV pentru etapa următoare, mai ales când pe același post concurează mai mulți candidați, sunt aproape nule. Și de cele mai multe ori pe posturi bune candidează mai multe persoane.

Orice angajator are stabilite o serie de criterii foarte clare atunci când inițiază un proces de recrutare, urmărind anumite aspecte, de obicei cuantificabile, pentru fiecare post în parte. Anunțurile de angajare specifică cel puțin o parte din aceste criterii, în special cele de bază. De aceea, un prim pas în redactarea unui CV foarte bun îl reprezintă citirea cu mare atenție a anunțului de angajare și identificarea cerințelor specifice. Pentru posturile de început (new entry sau first level) cerințele sunt de obicei în termeni de abilități generale precum: absolvent de studii superioare tehnice, eventual dintr-un anumit domeniu (mecanic, electric, construcții, etc.), abilități excelente de comunicare și de lucru în echipă, capacitatea de a rezolva problemele în mod eficient și creativ, s.a., sau ca în exemplul ilustrat mai jos. În acest exemplu particular, cerințele sunt minime și formulate foarte general. Ce vine însă să completeze mai bine cererea este secțiunea descrierea jobului unde se specifică în ce va consta efectiv munca pe care viitorul angajat o va avea de făcut. Așadar, dacă ești student sau proaspăt absolvent al facultății de instalații și construcții, ești dornic să înveți cât mai multe în domeniul proiectării în instalații (atenție, este

vorba de studenți sau absolvenți de la profilul Instalații!) și vrei să lucrezi în proiectare, atunci acest job este pentru tine pentru că îndeplinești practic toate cerințele specificate în anunț. Deci următorul pas este să aplici direct pe platforma de recrutare eJOBS (de unde am preluat exemplul), unde fie ai deja CV ul completat, fie va trebui să-l completezi chiar acum). Aparent foarte simplu, doar că, dacă ne reamintim că pe acest post vor aplica alți încă 30 de colegi de-ai tăi, lucrurile se complică.

The screenshot shows a job listing on the eJOBS platform. The title is 'Inginer proiectant instalatii sanitare-termice'. Below the title, it says 'EMPIRE PROJECT S.R.L. 1 pozitie' and 'Anunț verificat'. There is an orange 'Aplică' button. The listing is divided into three sections: 'Candidatul Ideal', 'Descrierea jobului', and 'Descrierea companiei'. At the bottom, it shows the publication date 'Publicat 3 Sept. 2024', the update date 'Reactualizat 3 Sept. 2024', and the expiration date 'Expiră 3 Oct. 2024'.

**Inginer proiectant instalatii sanitare-termice**  
EMPIRE PROJECT S.R.L. 1 pozitie Anunț verificat

Aplică

**Candidatul Ideal**

- proaspat absolvent sau student al facultatii de instalatii si constructii;
- dornic sa invete cat mai multe in domeniul proiectarii in instalatii;

**Descrierea jobului**

Proiectant instalatii sanitare, termice,;

- intocmire planuri instalatii; scheme de montaj; detalii de executie.
- intocmire brevii de calcul, caiete de sarcini si programe de control;
- intocmire antemasuratori;

**Descrierea companiei**

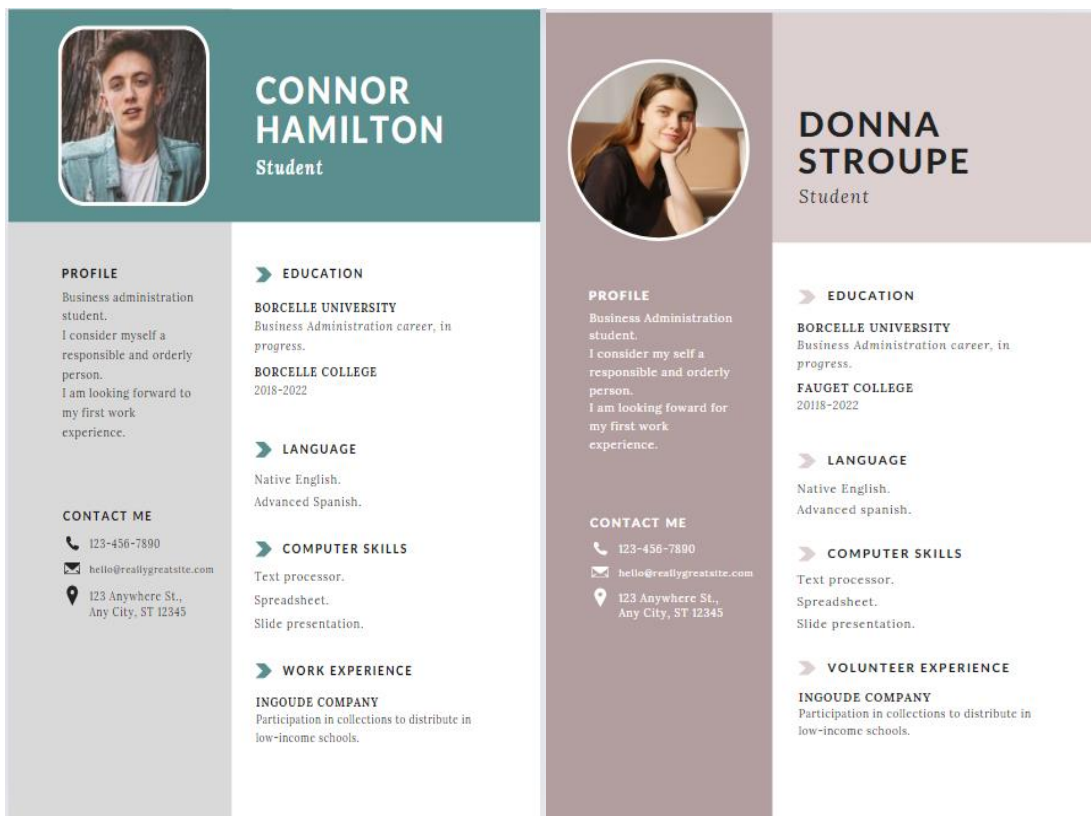
Firma Empire Project este o firma de proiectare instalatii pentru constructii inca din 2007; firma proiecteaza tot ce tine de domeniul instalatiilor pe piata constructiilor din Iasi dar si din imprejurari. Suntem autorizati sa proiectam instalatii de stingere incendiu, instalatii de desfumare mecanica si instalatii de detectie incendiu.

Publicat 3 Sept. 2024 Reactualizat 3 Sept. 2024 Expiră 3 Oct. 2024

Pentru a-ți mări șansele ca CV ul tău să fie selectat iar tu să fii chemat la interviu, iată ce ar trebui să faci:

1. Să îți programezi o ședință de consiliere în carieră în cadrul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră TUIASI (accesând acest site - <https://www.consiliere.tuiasi.ro/> ) unde împreună cu un specialist în carieră îți vei redacta CV – ul personalizat ținând cont de toate abilitățile și cunoștințele tale dar valorificând și toate activitățile în care ai fost implicat până acum, într-un mod profesionist.
2. Dacă nu ai timp sau chef să faci asta, apucă-te și redactează-ți tu CV ul ținând cont de următoarele recomandări:

- Alege un format simplu și estetic care să te reprezinte (sunt acum foarte multe site-uri disponibile cum ar fi acesta - <https://www.canva.com/resumes/templates/> sau acesta <https://create.microsoft.com/en-us/templates/resumes> ),
- Completează toate câmpurile, nu lăsa spații goale. În câmpul experiență include toate activitățile relevante din care ai învățat ceva sau în care ai avut un rol precis, de tipul : stagii de practică de specialitate, job-uri de vară, evenimente organizate de Ligi/Asociații studentești și neapărat activitățile de voluntariat la care ai participat.
- Evaluează-ți corect nivelul abilităților/competențelor, mai ales al celor de limbă și a celor digitale.



Designur acum există și platforme/softuri ce au la bază inteligența artificială (<https://create-cv.com/builder/onboard/start> ) și care îți pot genera un CV, contra cost, dar tot tu trebuie să știi ce vei pune în el ca și informații personale.

## 5.2. Ce trebuie să știi înainte de a te prezenta la un interviu

Dacă CV-ul tău a fost selectat în prima etapă a procesului de recrutare (felicitări!) urmează să fii chemat la un prim interviu care de obicei este ținut de Departamentul de HR al organizației și în cadrul căruia se va evalua în ce măsură te potrivești cu acel job dar și cu acea companie. De aceea, înainte de a te prezenta la interviu este recomandabil să faci următoarele lucruri:

- Documentează-te cât mai amănunțit asupra companiei – care este domeniul de activitate, care sunt produsele sau serviciile pe care le generează, care este aria de acoperire (națională și/sau internațională), care este numărul de angajați, cum arată site-ul și eventual care sunt planurile de viitor.
- Recitește cu atenție anunțul de angajare și reține principalele cerințe specificate acolo, urmând ca în interviu să te axezi pe ele.
- Fă-ți un mic discurs de autoprezentare prin care să te pui în valoare încă din primele momente. În doar câteva propoziții sumarizează care sunt interesele, abilitățile tale, la ce te pricepi deja și ce anume îți dorești să faci/să înveți/să aprofundezi. Apoi repetă-l în oglindă.
- Pregătește-ți câteva răspunsuri pentru întrebări mai dificile ce ți-ar putea fi adresate precum : Care a fost cel mai mare eșec al tău de până acum?, De ce să te alegem pe tine?/Ce te face să crezi că tu ești omul potrivit pentru noi? sau Povestește-mi o situație în care ai avut un conflict serios cu un prieten.

Și pentru mărirea șanselor de a trece cu bine peste un interviu îți recomandăm o programare pentru o ședință de consiliere în carieră în cadrul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră TUIASI (accesând acest site - <https://www.consiliere.tuiasi.ro/>) unde vei putea beneficia inclusiv de simulări ale unor interviuri de angajare.



### **5.3. Rolul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI**

În paragrafele anterioare au fost menționate deja două servicii de care orice student și proaspăt absolvent al Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași poate beneficia oricând pe parcursul studiilor sau în primul an de la absolvire, în mod gratuit.

Consilierea în carieră este un proces mai complex însă decât simpla redactare a unui CV sau oferirea a câtorva sfaturi utile pentru interviul de angajare. Fără a intra în prea multe detalii este important de precizat că nici un CV bun nu poate fi realizat fără o etapă anterioară de autocunoaștere, în urma căreia persoana își poate identifica mult mai precis și extensiv cunoștințele, abilitățile, competențele, nivelul acestora, interesele dar și potențialul sau direcțiile în care se va putea dezvolta cu succes. În cadrul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră CCOC-TUIASI această etapă se realizează printr-o primă ședință de consiliere individuală prin discuții punctuale cu un specialist în carieră dar și prin aplicarea unor teste/chestionare specifice.

Pregătirea portofoliului de angajare (CV, scrisoare de intenție, de recomandare, etc.) reprezintă doar un pas intermediar în procesul consilierii fiind realizat concomitent sau ulterior unei alte etape, poate mai importante: aceea de a identifica domeniul, ariile și ocupațiile potrivite fiecărei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă în funcție de o serie de factori precum: nivelul de educație, nivelul și tipurile de experiențe profesionale avute, tipurile de activități extra curriculare sau job-uri sezoniere, paleta de abilități și competențe deținute, interesul sau pasiunea pentru un anumit domeniu sau o anumită activitate, disponibilitatea de relocare, valorile intrinseci, limitele de acceptare sau dimpotrivă, de încredere, ș.a. Această etapă este poate cea mai importantă din întreg procesul de consiliere și orientare profesională dar care adesea este complet omisă de cei aflați în căutarea job – ului potrivit. În cadrul CCOC-TUIASI însă ea este de fiecare dată parcursă.

Dincolo de ședințele individuale de consiliere pe care le oferă, în cadrul CCOC -TUIASI studenții și absolvenții Universității pot participa și la activități de consiliere și dezvoltare personală de grup axate pe dezvoltarea de competențe transversale esențiale în orice loc de muncă și anume: comunicare, lucru în echipă, inițiativă, creativitate, ș.a.

De asemenea, specialiștii CCOC-TUIASI sunt prezenți la toate evenimentele de carieră organizate în Universitate dar și înafara ei ținând mereu legătura cu angajatorii iar pe site-ul și pagina de Facebook ale Centrului distribuie periodic

oferte de angajare adresate tuturor studenților de la toate cele trei niveluri de studii.



## **6. Aspecte legislative privind angajarea**

Mai ales înainte de primul loc de muncă, orice tânăr absolvent trebuie să cunoască cadrul de reglementare al relațiilor de muncă, ce presupune un contract de muncă și care sunt drepturile și obligațiile pe care le va avea ca angajat, indiferent de compania/instituția angajatoare.

### **6.1. Acte normative și drepturile angajaților**

Ca cetățean român, ai dreptul neîngrădit la muncă și libertatea de a-ți alege locul de muncă. Acesta este un drept fundamental, menționat în Constituție. Pe lângă acest drept fundamental ai și numeroase drepturi reglementate de Codul Muncii, precum și de alte legi sau hotărâri adiacente, referitoare la muncă (inclusiv Legea nr. 151/2020, privind discriminarea). Este important ca angajații să-și cunoască drepturile pentru a ști cum să acționeze la locul de muncă, dar și pentru a-și da seama dacă acestea le sunt încălcate.

Salariatul are, în principal, următoarele drepturi (art. 39 Codul Muncii):

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m1) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Este bine sa fii informat și cu privire la prevederile menționate în cadrul Contractului colectiv de muncă de la compania în care lucrezi sau vrei să te angajezi (în momentul semnării contractului individual de muncă).

## **6.2. Contractul individual de muncă și clauze**

Potrivit Codul Muncii, Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Contractul individual de muncă este nul de drept dacă nu sunt respectate următoarele principii fundamentale:

- a) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.
- b) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.
- c) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

Angajatorul este obligat să încheie un contract de lucru cu persoana pe care vrea să o angajeze și trebuie redactat cel târziu în ziua anterioară începerii activității a noului angajat. Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

Dacă un angajat lucrează pentru o companie fără un contract individual de muncă, atunci serviciile prestate de către acesta reprezintă muncă nedeclarată iar angajatorul poate fi sancționat pentru acest lucru. De aceea, contractul se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL), care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- ✓ identitatea părților;
- ✓ locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator;
- ✓ sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- ✓ funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- ✓ criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- ✓ riscurile specifice postului;
- ✓ data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- ✓ în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- ✓ durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- ✓ condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- ✓ salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată
- ✓ durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- ✓ indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- ✓ durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
- ✓ procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;
- ✓ dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- ✓ suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

În afara clauzelor esențiale prevăzute mai sus, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice. Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.
- e) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată. Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.
- f) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:
- g) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- h) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- i) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- j) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- k) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- l) ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- m) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- n) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

Munca prin agent de munca temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de munca temporară cu un agent de munca temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator

pentru a lucra temporar sub supravegherea si condu-cerea acestuia din urmă. Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni. Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 de luni. Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

Un alt timp de muncă reglementat este și munca la domiciliu. Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin. În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru. Pentru această situație se încheie contract individual de muncă la domiciliu.

Cunoașterea acestor prevederi este foarte importantă pentru orice tânăr care pătrunde pe piața muncii. Fără un contract de muncă încheiat și înregistrat oficial viitorul angajat nu va beneficia de protecția legii și nici de beneficiile asigurărilor sociale și de sănătate. De asemenea este important ca termenii contractului să fie clar discutați și acceptați de ambele părți înaintea semnării lui.



## **7. Surse și resurse utile**

### **7.1. Articole, studii**

<https://www.forbes.ro/romania-a-pierdut-in-jur-de-200-000-de-ingineri-din-1989-incoace-dar-oferta-de-absolventi-nu-acopera-nici-pe-departe-cererea-de-pe-piata-muncii-274834>

<https://www.bursa.ro/studiu-universitatea-politehnica-timisoara-piata-muncii-cere-in-continuare-ingineri-chiar-daca-pandemia-a-afectat-unele-domenii-43134247>

<https://evz.ro/ingineri-romania-criza-piata-muncii.html>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence>

[https://eures.europa.eu/future-work-researchers-and-engineers-2021-05-12\\_ro](https://eures.europa.eu/future-work-researchers-and-engineers-2021-05-12_ro) - raport Cedefop

<https://www.euronews.ro/articole/inginerii-tot-mai-cautati-pe-piata-muncii-din-romania-masurile-luate-de-reprezent>

<https://www.libertatea.ro/stiri/inginerii-isi-gasesc-slujbe-cel-mai-usor-cererea-pentru-absolventii-de-studii-tehnice-este-in-crestere-1028369>

<https://www.intrainterim.ro/blog/jobs/tendinte-pe-piata-muncii-din-romania-oportunitati-si-domenii-in-crestere>

<https://start-up.ro/romania-se-confrunta-in-prezent-cu-o-criza-de-ingineri-iar-acestea-sunt-cauzele/>

<https://stirileprotv.ro/stiri/actualitate/domeniile-cu-cea-mai-mare-cerere-pentru-ingineri.html>

<https://portalhr.ro/2023-pe-piata-muncii-in-cifre-350-000-de-joburi-noi-102-milioane-de-aplicari-si-500-000-de-candidati-care-au-aplicat-pentru-cel-putin-un-job/>

<https://alephnews.ro/advertoriale/o-privire-spre-viitor-profesii-promitatoare-pe-piata-muncii-din-romania/>

<https://ttonline.ro/articole/ce-tipuri-de-ingineri-se-cauta-in-romania>

<https://www.manpower.ro/noutati/cercetari>

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ ÎN DOMENIUL MUNCII și PROTECTIEI SOCIALE,  
„Analiza privind evoluția pieței muncii din perspectiva competențelor și calificărilor la nivelul tuturor sectoarelor economice, pentru orizontul 2025–2030”

Comisia Europeană, Employment and social developments in Europe 2023 (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2023), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023.

Ștefan-Marius Deaconu, Cezar Mihai Hâj, ROMÂNIA: RAPORT NAȚIONAL EUROGRADUATE 2022



## 7.2. Site-uri locuri de muncă

<p>Bestjobs <a href="http://www.bestjobs.ro">www.bestjobs.ro</a> BizooJobs <a href="http://www.bizoojobs.ro">www.bizoojobs.ro</a> Bursa Rol RO <a href="http://www.bursa.rol.ro">www.bursa.rol.ro</a> Balaur <a href="http://www.balaur.ro">www.balaur.ro</a> Careerbuilder <a href="http://www.careerbuilder.ro">www.careerbuilder.ro</a> Careerjet <a href="http://www.careerjet.ro">www.careerjet.ro</a> Ejobs <a href="http://www.ejobs.ro">www.ejobs.ro</a> Finance Professionals <a href="http://www.financeprofessionals.ro">www.financeprofessionals.ro</a> FindJob <a href="http://www.findjob.ro">www.findjob.ro</a> FolderJobs <a href="http://www.folderjobs.ro">www.folderjobs.ro</a> Franco Jobs <a href="http://www.franco-jobs.ro">www.franco-jobs.ro</a> Hipo <a href="http://www.hipo.ro">www.hipo.ro</a> Info Munca <a href="http://www.infomunca.ro">www.infomunca.ro</a> JobRapido <a href="http://www.ro.jobrapido.com">www.ro.jobrapido.com</a> Jobsinro <a href="http://www.jobsinro.ro">www.jobsinro.ro</a> Jobbank <a href="http://www.jobbank.ro">www.jobbank.ro</a> Locuri de muncă <a href="http://www.locuridemunca.ro">www.locuridemunca.ro</a> MondoJob <a href="http://www.mondojob.ro">www.mondojob.ro</a> Myjob <a href="http://www.myjob.ro">www.myjob.ro</a> Netjob <a href="http://www.netjob.ro">www.netjob.ro</a> Open Project (proiect nou) <a href="http://www.open-project.ro">www.open-project.ro</a> Tjobs <a href="http://www.tjobs.ro">www.tjobs.ro</a> Wow Job <a href="http://www.wowjob.ro">www.wowjob.ro</a> Glassdoor <a href="https://www.glassdoor.com/index.htm">https://www.glassdoor.com/index.htm</a> Euroengineerjobs <a href="https://www.euroengineerjobs.com/jobs/romania">https://www.euroengineerjobs.com/jobs/romania</a></p>	<p>Bursa Muncii <a href="http://www.bursamuncii.md">www.bursamuncii.md</a> Info Munca <a href="http://www.infomunca.ro">www.infomunca.ro</a> Italia Job <a href="http://www.italiajob.com">www.italiajob.com</a> JobRapido <a href="http://www.ro.jobrapido.com">www.ro.jobrapido.com</a> Jobsinro <a href="http://www.jobsinro.ro">www.jobsinro.ro</a> Jobbank <a href="http://www.jobbank.ro">www.jobbank.ro</a> Netjob <a href="http://www.netjob.ro">www.netjob.ro</a> RomaniaJobs <a href="http://www.romaniajobs.ro">www.romaniajobs.ro</a> Tjobs <a href="http://www.tjobs.ro">www.tjobs.ro</a> Jobfest <a href="http://www.jobfest.ro">www.jobfest.ro</a> Job studentți <a href="http://www.job-studenti.ro">www.job-studenti.ro</a> Student CV <a href="http://www.studentcv.ro">www.studentcv.ro</a> Work &amp; Travel <a href="http://www.work-travel.ro">www.work-travel.ro</a> Jobs (IT) <a href="http://www.joobs.ro">www.joobs.ro</a> Job in Marketing <a href="http://www.jobinmarketing.ro">www.jobinmarketing.ro</a> Joburi in Media <a href="http://www.adjobs.ro">www.adjobs.ro</a> Freelancing <a href="http://www.freelancer.com">www.freelancer.com</a> , <a href="http://www.elance.com">www.elance.com</a> , <a href="http://www.odesk.co">www.odesk.co</a> LinkedIn <a href="http://www.linkedin.com">www.linkedin.com</a> Euroengineerjobs <a href="https://www.euroengineerjobs.com/Engineeringjobs">https://www.euroengineerjobs.com/Engineeringjobs</a> <a href="https://www.engineeringjobs.co.uk/">https://www.engineeringjobs.co.uk/</a> Flexjobs <a href="https://www.flexjobs.com/Engineering.com">https://www.flexjobs.com/Engineering.com</a> <a href="https://jobs.engineering.com/jobs/">https://jobs.engineering.com/jobs/</a></p>
--	--