

Capitolul V

REZULTATELE ANCHETEI ÎNTREPRINSE PRINTRE PRINCIPALII FACTORI DECIDENTI DIN JUDEȚ, ASUPRA SITUAȚIEI EXISTENTE, CĂILOR ȘI MODALITĂȚILOR DE RELANSARE

Capitolul V

REZULTATELE ANCHETEI ÎNTREPRINSE PRINTRE PRINCIPALII FACTORI DECIDENȚI DIN JUDEȚ, ASUPRA SITUAȚIEI EXISTENTE, CĂILOR ȘI MODALITĂȚILOR DE RELANSARE

5.1. Proiectarea anchetelor de opinie

Soluțiile de investigare a impactului conjuncturii economice și sociale au cuprins atât ancheta de opinie prin sondaj efectuată printre factorii de decizie la nivelul județului, cât și sondaje efectuate printre firmele active, salariați, dar și persoanele aflate în șomaj.

Au fost incluși în anchetă:

- reprezentanți ai oficialităților publice locale (prefectura, primării, administrații financiare, direcții județene de ocupare a forței de muncă etc.);
- reprezentanți ai liderilor comunității oamenilor de afaceri (Camere de Comerț și Industrie, patronate, bănci etc.);
- reprezentanți ai antreprenorilor locali;
- reprezentanți ai unităților economice de marcă ale județului;
- reprezentanți ai liderilor de sindicat și ai salariaților;
- reprezentanți ai întreprinzătorilor, managerilor și specialiștilor în resurse umane;
- șomeri.

Datele anchetei au fost completate prin intermediul unei anchete de opinie prin sondaj efectuată la nivelul județului.

Eșantionul a fost de tip structurat, cu probabilități inegale, în vederea îmbunătățirii gradului de reprezentativitate. Marja de eroare este de $\pm 3,5\%$.

Structura proporțională a fost corectată pentru îmbunătățirea reprezentativității în funcție de gradul de dispersie pe fiecare strat. S-au aplicat procedee diferite în vederea asigurării reprezentativității pentru fiecare dintre cele opt subpopulații investigate.

Dimensiunea eșantionului și a subeșantioanelor a fost majorată cu 5% pentru a contracara efectele non-răspunsurilor.

La nivel teritorial au rezultat următoarele:

Structura eșantioanelor

Tabel nr. 1

Denumire	Proiectat	Validat
0	1	2
Persoane din conducerea instituțiilor de rang superior din județ	25	23
Oficialitățile administrațiilor publice locale, din principalele localități ale județului Brăila și ale Municipiului Brăila	44	39
Lideri ai comunităților de afaceri din județ, lideri ai unor formațiuni profesionale, patronale	13	9
Conducători de societăți comerciale cu capital privat și de stat, reprezentative pentru Județul Brăila	14	11
Manageri de la diferite niveluri ierarhice din firme	48	38
Salariați din întreprinderi	80	65
Furnizori locali de pregătire profesională	12	7
Șomeri din Municipiul și Județul Brăila	100	91

5.2. Derularea anchetelor de opinie în teren

Anchetele de opinie au folosit ca operatori de teren specialiști ai Universității „Constantin Brâncoveanu” pentru factorii de decizie la nivelul județului Brăila și studenți din anul terminal, precum și cursanți la forma masterat în cazul celorlalte persoane intervievate etc.

Operatorii de teren au fost instruiți cu privire la conținutul chestionarelor, modalităților de lucru etc.

Chestionarele au fost recepționate, validate, iar eventualele erori corectate.

Pentru garantarea informațiilor, chestionarele au fost certificate de respondenți.

Ancheta de teren s-a desfășurat în cursul lunii februarie 2004.

5.3. Prezentarea chestionarelor

Chestionarele au fost realizate în mod diferențiat, în funcție de cele opt straturi investigate ale eșantionului. Chestionarele sunt prezentate în volumul II al lucrării. Asupra destinației chestionarelor se fac următoarele precizări:

- **Chestionarul A**

Se adresează persoanelor din conducerea instituțiilor de rang superior din județ.

Prefectura Județului Brăila

Primăria Municipiului Brăila

Agenția de Dezvoltare

Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă

Direcția Județeană de Statistică

Direcții județene specializate (învățământ, sănătate, cultură, finanțe publice, agricultură etc.)

Număr proiectat: 25

Număr de respondenți: 23

- **Chestionarul nr. 1**

Se adresează oficialităților administrației publice locale din principalele localități ale Județului și Municipiului Brăila.

Pentru fiecare localitate se vor completa câte 10-12 chestionare.

Prin oficialități ale localității, se înțelege:

Primar

Consilieri județeni

Consilieri municipali

Viceprimari

Conducători ai regiilor locale, ai altor instituții

Număr proiectat: 44

Număr de respondenți: 39

- **Chestionarul nr. 2**

Se adresează liderilor comunității de afaceri din județ și va include:

Camera de Comerț, Industrie și Agricultură

Patronate

Lideri ai IMM-urilor

Directori de bănci

Conducători ai fondurilor de investiții

Număr proiectat: 13

Număr de respondenți: 9

- **Chestionarul nr. 3**

Se adresează conducătorilor de mari societăți comerciale:

Număr proiectat: 14

Număr de respondenți: 11

- **Chestionarul nr. 4**

Se adresează managerilor de la diferite niveluri ierarhice din firmele județului:

Număr proiectat: 48

Număr de respondenți: 38

- **Chestionarul nr. 5**

Se adresează salariaților întreprinderilor din județ:

Număr proiectat: 80

Număr de respondenți: 65

- **Chestionarul nr. 6**

Se adresează furnizorilor locali de pregătire profesională. Au fost vizitați în vederea intervievării conducătorii principalelor organizații cu activitate în acest domeniu:

Număr proiectat: 12

Număr de respondenți: 7

- **Chestionarul nr. 7**

Se adresează șomerilor. Număr de respondenți cca. 100 persoane, din care 70 în mediul urban. Recomandăm sondarea diverselor zone ale municipiului sau orașului (centru și cartiere mărginașe):

Număr proiectat: 100

Număr de respondenți: 75

Întrebările din chestionare au fost astfel formulate încât să permită obținerea unor concluzii relevante ca urmare a prelucrării lor. Structura întrebărilor a avut în vedere caracteristicile stratului investigat. Chestionarele au avut elemente de identificare, întrebări cu caracter general, întrebări filtru, întrebări închise, întrebări de control, întrebări deschise.

5.4. Principalele rezultate ale anchetei

Din prelucrarea răspunsurilor la chestionare au rezultat informații prezentate de o manieră succintă în tabele și grafice. Principalele rezultate detaliate pe tipuri de chestionare sunt prezentate în continuare.

Chestionarul A

Persoane din conducerea instituțiilor de rang superior din județ

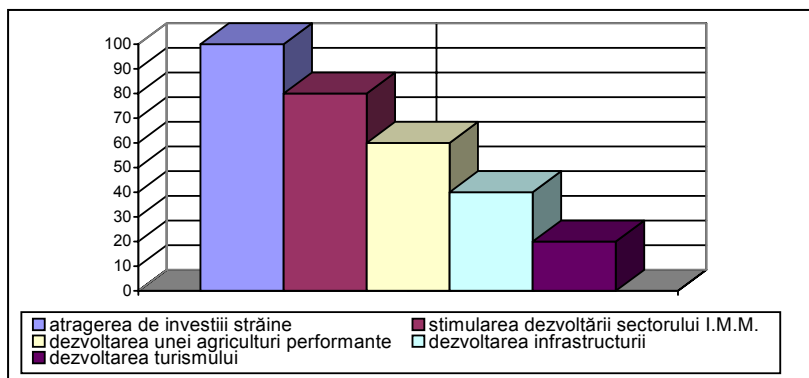
- Cei 23 intervievați, reprezentanți ai managementului superior la nivelul județului Brăila, apreciază în proporție de 65% (15 intervievați din totalul celor 20) că **economia județului** este într-o poziție “inferioară” în cadrul Regiunii 2 Sud – Est, iar 35% că este „la fel”.

- Referitor la **situația socială** 50% dintre cei intervievați consideră că este „la fel”, iar 50% că este “inferioară”, comparativ cu Regiunea Sud – Est.

- 15 din cei chestionați (65%) consideră că județul Brăila va înregistra în următorii 5 ani o creștere economică de 1-3% iar 8 intervievați (35%) apreciază o creștere economică de 4-5%.

Opinia respondenților referitoare la creșterea economică în următorii 5 ani

Grafic nr. 1



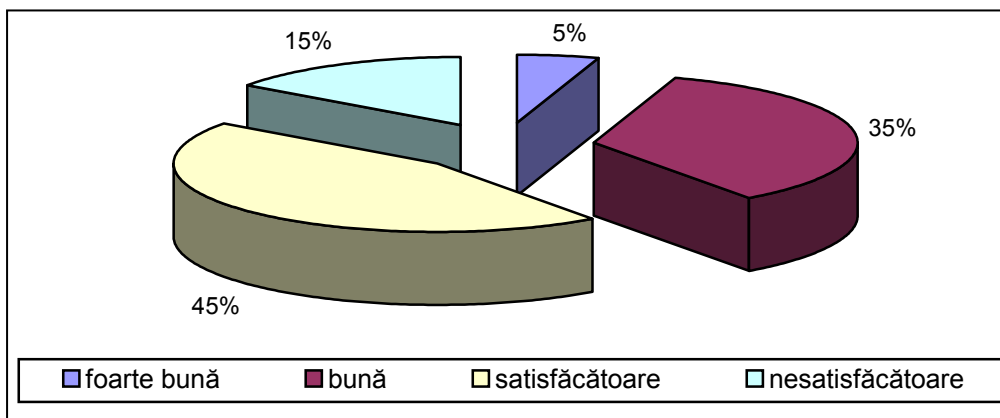
• **calitatea sistemului de învățământ** este apreciată ca fiind „foarte bună” de 12% dintre cei intervievați și „bună” de 88%.

• **calitatea trainingului și consultanței manageriale** este apreciată de respondenți astfel:

- „foarte bună” 5%;
- „bună” 35%;
- „satisfăcătoare” 45%;
- „nesatisfăcătoare” 15%

Calitatea training-ului și a consultanței manageriale

Grafic nr. 2



• **Principalele cauze care au influențat creșterea șomajului** în județul Brăila au fost, în ordinea importanței acordate de persoanele interviuate, următoarele:

1. disponibilizarea de personal din industrie, administrația publică, armată etc. ca urmare a reducerii volumului activității economice sau a închiderii unor unități;
2. nivelul relativ redus al investițiilor străine;
3. impozitarea excesivă a forței de muncă și a angajatorilor;
4. stimulente insuficiente pentru crearea de noi locuri de muncă;
5. dezvoltarea insuficientă a sectorului IMM;
6. ritmul lent al restructurării;

7. investiții reduse din partea statului, în infrastructură;
8. ritmul lent al privatizării;
9. management neperformant;
10. calitatea necorespunzătoare a forței de muncă.

• **Principalele modalități de acțiune în vederea diminuării șomajului**, a creșterii siguranței locului de muncă și a veniturilor salariaților, menționate de persoanele intervievate, sunt, în ordinea importanței acordate de către aceștia:

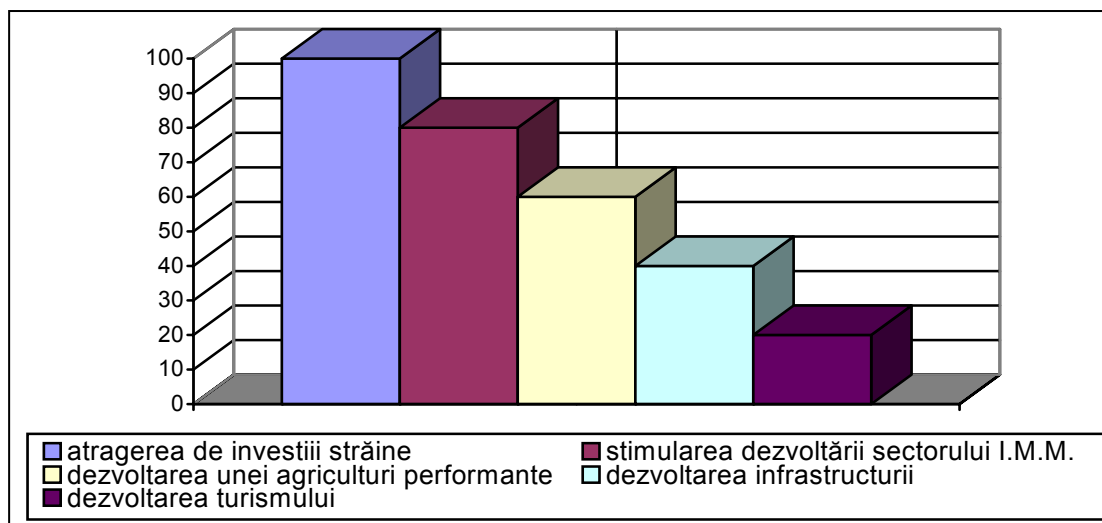
1. încurajarea investițiilor (inclusiv a celor străine);
2. diminuarea fiscalității la nivelul angajatorilor;
3. atragerea de fonduri de la UE, Banca Mondială etc.;
4. reducerea impozitării forței de muncă;
5. încurajarea înființării de IMM-uri;
6. condiții mai avantajoase pentru obținerea creditelor pentru investiții;
7. reducerea ratei inflației;
8. creșterea exportului;
9. accelerarea privatizării;
10. creșterea nivelului de pregătire al forței de muncă.

• **Principalele priorități ale dezvoltării județului Brăila** în următorii 5 ani, în opinia celor intervievați sunt:

1. Atragerea de investiții străine și fonduri U.E. și Banca Mondială;
2. Stimularea dezvoltării sectorului I.M.M.;
3. Dezvoltarea unei agriculturi performante;
4. Dezvoltarea infrastructurii;
5. Dezvoltarea turismului;

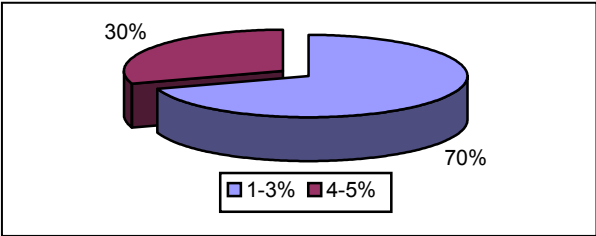
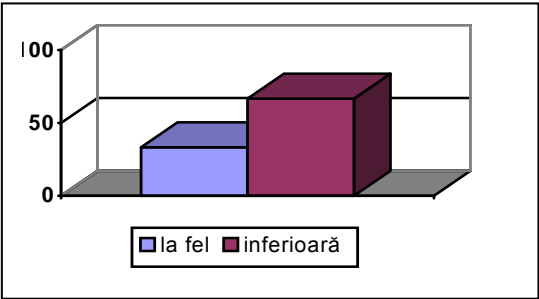
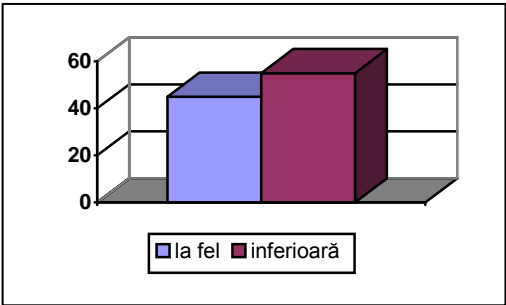
Priorități ale dezvoltării județului Brăila în următorii 5 ani

Grafic nr. 3



Prelucrarea corelată a răspunsurilor se prezintă în continuare:

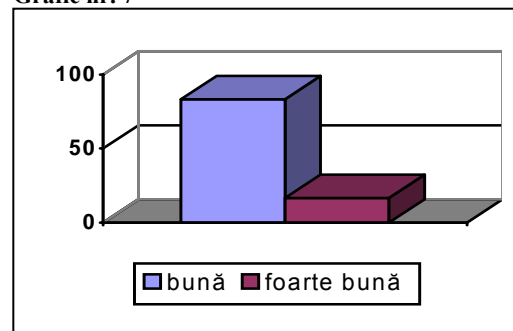
Tabel nr. 2

Probleme ridicate	Răspunsuri
<p>1. Creșterea economică a județului Brăila este de: Creșterea economică a județului Brăila</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1-3% <p align="center">Grafic nr. 4</p>  <p>• 4-5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Direcția generală CAS Brăila - Direcția județeană pentru Cultură, Culte și Patrimoniu Național - Agenția pentru ocuparea forței de muncă - Direcția generală a finanțelor publice - Primăria (director executiv) - Consiliul Județean (Director executiv) - CNMCJ
<p>2. Starea economică</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fel <p align="center">Grafic nr. 5</p>  <ul style="list-style-type: none"> • inferioară 	<ul style="list-style-type: none"> - Casa Județeană de Pensii - Direcția pentru Culte - DADR - Consiliul Județean (vicepreședinte, președinte)
<p>3. Starea socială</p> <ul style="list-style-type: none"> • la fel <p align="center">Grafic nr. 6</p>  <ul style="list-style-type: none"> • inferioară 	<ul style="list-style-type: none"> - Asociația pentru Dialog, Familie și Solidaritate Socială - Casa Județeană de Pensii - Direcția pentru Culte - DADR - Consiliul Județean (vicepreședinte, președinte, director executiv)

4. Calitatea sistemului educațional

• bună

Calitatea sistemului educațional
Grafic nr. 7



• foarte bună

- Asociația pentru Dialog, Familie și Solidaritate Socială
- Casa Județeană de Pensii
- Direcția pentru Culte
- DADR
- Consiliul Județean (vicepreședinte, președinte)
- CAS
- Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă
- Direcția Generală a Finanțelor Publice
- Direcția Regională de Statistică
- CNMCJ
- Primăria (director executiv)
- Consiliul Județean (director executiv)

Chestionarul nr. 1

A fost adresat **oficialităților administrațiilor publice locale**, din principalele localități ale județului Brăila și ale Municipiului Brăila

CEI 39 DE INTERVIEVAȚI AU APRECIAT:

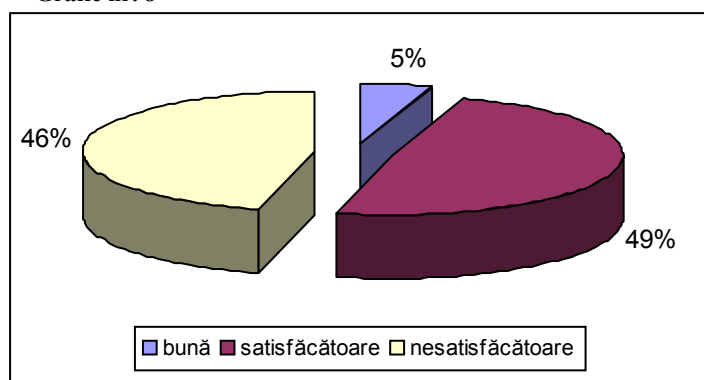
- **starea economică** a județului Brăila ca fiind:
 - “satisfăcătoare”, în proporție de 49%;
 - “nesatisfăcătoare”, în proporție de 38%.

Cinci dintre oficialitățile județului (13%) considera că starea economică a județului poate fi apreciată ca fiind “bună”.

- Strâns legată de starea economică este și **situația socială**, mai precis ocuparea forței de muncă, care în optica celor chestionați este văzută astfel:
 - 5% - apreciază ca fiind „bună” situația socială a județului;
 - 49% - consideră că ocuparea forței de muncă este “satisfăcătoare”;
 - 46% - apreciază “nesatisfăcătoare” situația socială a județului.

Ocuparea forței de muncă

Grafic nr. 8



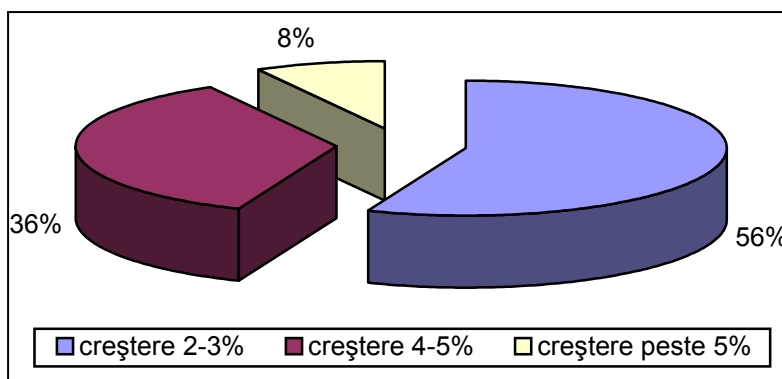
• La starea economică și situația socială actuală a județului Brăila, în accepțiunea celor intervievați, **participarea sectorului privat** este: “satisfăcătoare” (54%) și chiar “bună” (31%). 15% dintre oficialități, caracterizează contribuția sectorului privat ca fiind în prezent “nesatisfăcătoare”.

• Situația economică a județului Brăila poate fi caracterizată și din perspectiva unei slabe dezvoltări a sectorului IMM – urilor (59% dintre oficialități consideră că la nivelul județului nu există o strategie de dezvoltare a IMM- urilor).

- Referitor la **viitorul dezvoltării sectorului IMM-uri**, opiniile sunt optimiste:
 - 56% consideră că IMM– urile vor înregistra în următorii 3 ani o creștere de 2-3%;
 - 36% apreciază ca IMM- urile se vor dezvolta cu peste 5%, în următorii 3 ani;
 - 8% apreciază ca IMM- urile vor crește cu 4-5%.

Viitorul dezvoltării sectorului IMM-uri

Grafic nr. 9



• Persoanele care au încredere în creșterea rolului IMM-urilor în economia județului Brăila (8% dintre respondenți au estimat o creștere cu 1% a IMM-urilor în următorii 3 ani), au oferit drept **obiective ale strategiei de dezvoltare a acestora:**

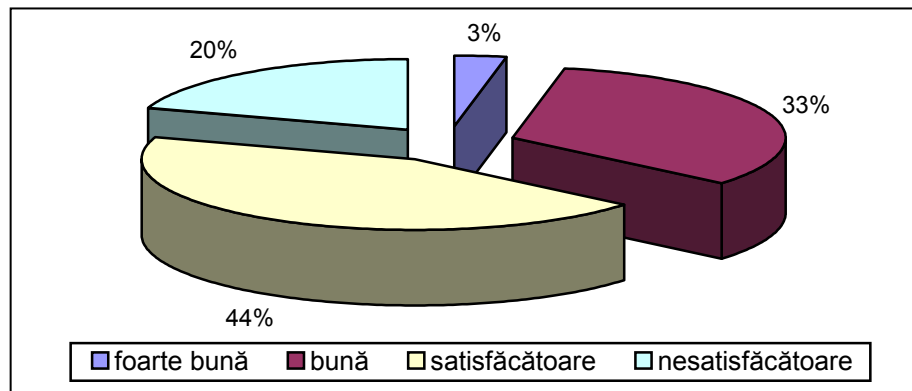
- 1) acordarea de facilități fiscale în general și pentru investiții în special;
- 2) atragerea de investiții interne și externe;
- 3) dezvoltarea unor sectoare, cu mare potențial în județ, **agricultura, turismul,**

industria alimentară.

• Deși **calitatea sistemului educațional** pentru manageri, întreprinzători, muncitori calificați este considerată ca fiind „foarte bună” 3%, „bună” (33%), „satisfăcătoare” (44%), „nesatisfăcătoare” 20%, iar calitatea pregătirii profesionale a salariaților și șomerilor este văzută de 49% dintre respondenți „bună”, în timp ce 36% din rândul intervievaților o apreciază „satisfăcătoare”; **doar 56% dintre oficialitățile administrației publice locale cred că există o strategie de formare, pregătire și ocupare a forței de muncă. Aproape jumătate dintre oficialități nu pun calitatea sistemului educațional brăilean pe seama unei gândiri unitare și creatoare de valoare în viitor.**

Calitatea sistemului educațional pentru manageri, întreprinzători, muncitori calificați

Grafic nr. 10



• În strânsă legătură cu starea economică și nivelul de pregătire a forței de muncă este și evoluția numărului de șomeri. În viitorii trei ani, 79% consideră că șomajul va scădea (în cea mai mare parte – 49%, întrevăd o diminuare de 2-3%) iar restul apreciază o creștere a șomajului (creșteri de la 2% la chiar peste 9%).

• Managementul administrațiilor publice locale stabilește următorul diagnostic al economiei județului Brăila:

Tabel nr. 3

PUNCTE FORTE	PUNCTE SLABE
<ul style="list-style-type: none"> Ramura agriculturii care dispune de condiții pedoclimatice favorabile realizării unor recolte mari. 	<ul style="list-style-type: none"> Lipsa investițiilor sau investiții nesemnificative în activitatea productivă; Valoarea redusă a investițiilor externe; Lipsa unor investitori strategici.
<ul style="list-style-type: none"> Industria confecțiilor care dispune de capacități de producție modernizate și forță de muncă calificată 	<ul style="list-style-type: none"> Agricultura practică la un nivel neperformant.
<ul style="list-style-type: none"> Alte domenii: <ul style="list-style-type: none"> dezvoltarea industriei alimentare, dată fiind abundența de materii prime; valorificarea Dunării pe multiple planuri (transport, turism); portul și serviciile portuare; turismul; forța de muncă în exces; poziția geografică. 	<ul style="list-style-type: none"> Turismul sprijinit slab; Sprijinul redus acordat IMM-urilor; Infrastructura puțin dezvoltată; Serviciile; Industria construcțiilor de mașini și chimică care au regresat prin dispariția piețelor și dificultatea substituirii acestora.

Pentru viitor, subiecții intervievați au stabilit următoarea “radiografie economică” a județului Brăila:

Evoluția domeniilor de activitate din județul Brăila

Tabel nr. 4

Domenii de activitate ce se vor extinde	Direcții ale dezvoltării	Priorități ale dezvoltării județului	Domenii de activitate ce se vor restrânge
<ul style="list-style-type: none"> agricultura industria alimentară; serviciile (în totalitate dar și partea de comerț); industria confecțiilor, IMM-urile, turism. 	<ul style="list-style-type: none"> reconversia, formarea profesională ; crearea bursei locurilor de muncă; electronica și calculatoarele; construcțiile, dezvoltarea IMM-urilor, servicii. 	Părerile cele mai des întâlnite sunt: <ul style="list-style-type: none"> dezvoltarea și modernizarea agriculturii; creșterea suprafeței irigate; modernizarea și dezvoltarea infrastructurii, cu accent pe valorificarea portului și podului pe Dunăre; punerea în valoare a Zonei Libere; promovarea turismului; industria alimentară; dezvoltarea IMM-urilor. 	<ul style="list-style-type: none"> industria grea industria chimică industria confecțiilor; metalurgia și siderurgia; transporturi; comerț (prin forma de comerț stradal); turism

• Oficialitățile locale județene consideră că întreprinderile din județul Brăila se confruntă în activitatea lor cu următoarele **dificultăți**:

- prezența în multe cazuri a unui management defectuos (de la lipsa contractelor, la slaba organizare) fără deschidere spre nou;
- utilizarea pe scară largă a unor tehnologii neperformante și învechite;
- lipsa unei piețe de desfacere locale și externe;
- lipsa parțială a forței de muncă de o înaltă calificare și în structura solicitată de direcțiile restructurării activității economice;
- fiscalitatea excesivă și birocrăția; lipsa stabilității legislative ;
- ponderea semnificativă a economiei subterane.

Ca o concluzie, în opinia oficialilor administrației localităților brăilene rezultă că starea economică și socială a județului este “pe marginea prăpastiei” (aproximativ 50% dintre oficialități le poziționează la “gura prăpastiei”, iar cealaltă jumătate în „abis”).

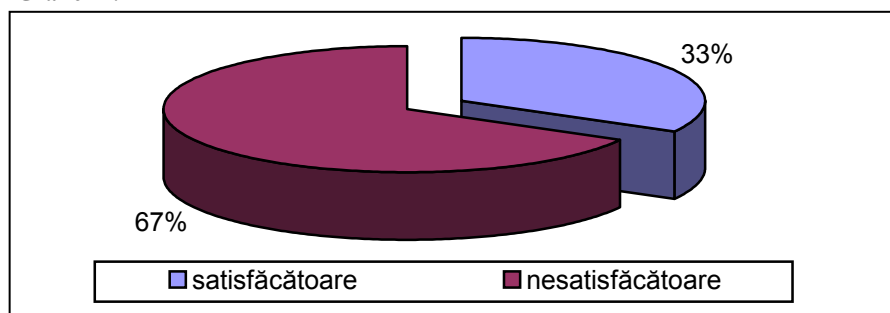
Chestionarul nr. 2

Au răspuns întrebărilor: **lideri ai comunităților de afaceri din județ, lideri ai unor formațiuni profesionale, patronale.** Din prelucrarea rezultatelor se pot formula următoarele concluzii:

- **Starea economică a județului** a fost apreciată de majoritatea celor ce au răspuns ca fiind “nesatisfăcătoare” – 67%. Doar 33% din respondenți au apreciat starea economică a județului ca fiind “satisfăcătoare”.

Starea economică a județului Brăila

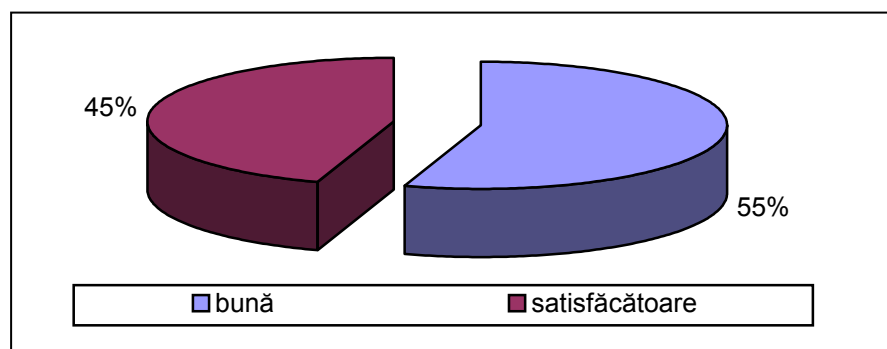
Grafic nr. 11



- **Contribuția sectorului privat în starea economică a județului** este caracterizată ca fiind “bună” de 55% dintre cei intervievați și “satisfăcătoare” de 45%. Procentele arată că, nici unul din respondenți, nu consideră aceasta ca fiind la extremele posibile, adică nu este nici “foarte bună” dar nici “nesatisfăcătoare”.

Contribuția sectorului privat în starea economică a județului Brăila

Grafic nr. 12



- **Situația socială a județului**, îndeosebi în domeniul ocupării forței de muncă, este considerată în proporție de 67% ca fiind “nesatisfăcătoare” și doar de 33% “satisfăcătoare”. Răspunsurile arată că ocuparea este o problemă majoră a Brăilei ce influențează direct situația socială a județului.

Sunt considerate a fi **puncte forte ale economiei**, cu potențial de dezvoltare, în ordine, următoarele:

- 1) potențialul agricol ridicat al județului;
- 2) industria textilă;
- 3) poziția de port la Dunăre a orașului;
- 4) existența Zonei Libere Brăila;

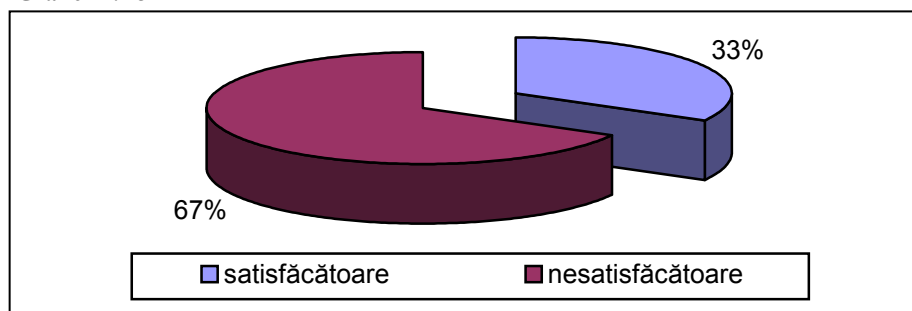
5) eventuala construcție a unui pod peste Dunăre.

La polul opus, sunt menționate ca **puncte slabe**:

- existența unui anumit dezinteres pentru menținerea și dezvoltarea industriei locale;
- preocuparea insuficientă manifestată cu privire la atragerea investitorilor;
- valorificarea în măsură redusă a potențialului turistic și a fluviului Dunărea;
- starea inoperantă a Burselor de Mărfuri Generale (lipsa Casei de Compensație);
- degradarea precum și distrugerea parțială a sistemului de irigații;
- calificare insuficientă a forței de muncă și absența unor profesii și specializări.

Starea socială a județului Brăila

Grafic nr. 13



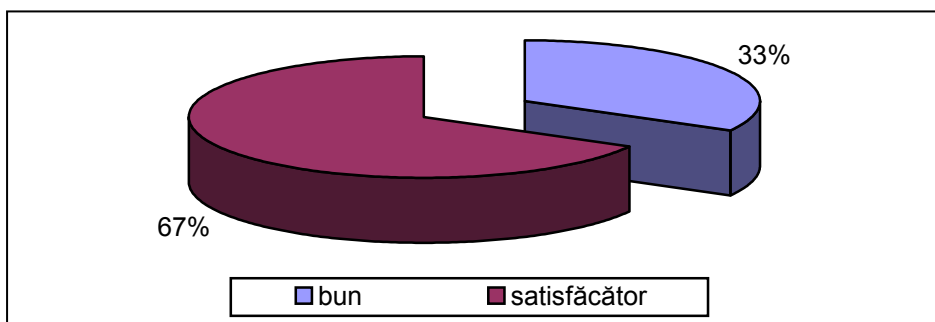
• IMM-urile se confruntă cu următoarele probleme:

1. fiscalitatea ridicată;
2. accesul limitat la credite și la fondurile speciale (din lipsa garanțiilor necesare sau a personalului specializat pentru întocmirea de proiecte);
3. puterea de cumpărare redusă a veniturilor populației;
4. birocrăția excesivă și cadrul legal instabil;
5. nivelul relativ redus de pregătire managerială al multora dintre întreprinzători.

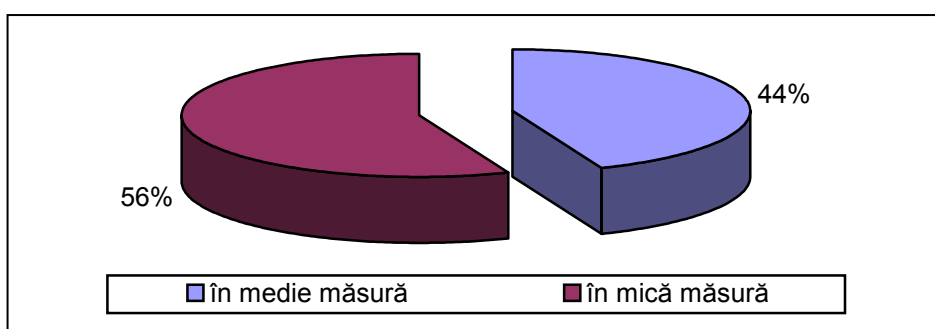
• Nivelul de pregătire al forței de muncă și modul în care acesta răspunde necesităților specifice actuale ale județului

Nivelul de pregătire al forței de muncă a fost apreciat de 33% dintre cei intervievați ca fiind „bun” și de 67% ca fiind „satisfăcător”, 44% din respondenți consideră că acest nivel de pregătire corespunde „în medie măsură” necesităților actuale ale județului, iar 56% consideră că acesta corespunde „în mică măsură”. Există o viziune “optimistă” și una “pesimistă” asupra problemei, deoarece răspunsurile date au urmat aceleași tendințe, predominând totuși aprecierile cu tendințe “pesimiste”.

Nivelul de pregătire al forței de muncă în județul Brăila
Grafic nr. 14



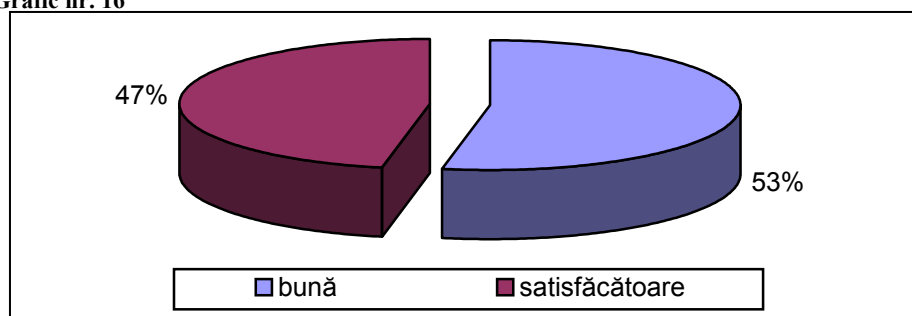
Gradul în care nivelul de pregătire corespunde necesităților specifice actuale ale județului
Grafic nr. 15



• Cu privire la *calitatea serviciilor prestate de furnizorii locali de pregătire* răspunsurile au ponderi apropiate și se situează la mijlocul variantelor posibile de răspuns oferite prin chestionar. Astfel, 53% sunt mulțumiți de acestea “în mică măsură” și 47% “în medie măsură”. Din punct de vedere calitativ pregătirea profesională este considerată insuficientă, în principal în domeniul de activitate precum: marketing, agricultură, turism dar și informatică, industria alimentară, administrație și construcții.

Calitatea serviciilor prestate de furnizorii locali de pregătire

Grafic nr. 16



• **Prioritățile județului Brăila** sunt considerate a fi, în ordinea importanței, următoarele:

1. *în domeniul dezvoltării IMM-urilor*: Reducerea gradului fiscalității și acordarea de facilități din punct de vedere al taxelor, impozitelor și al accesului la spații și capacități de producție excedentare de la întreprinderile de stat; atragerea unor surse suplimentare de finanțare; reducerea și sistematizarea birocrăției, precum și facilitarea accesului la credite pentru dezvoltarea activității.

2. **în domeniul creșterii gradului de ocupare a forței de muncă:** descurajarea angajărilor “la negru”; instruirea, recalificarea în vederea reorientării și reconversiei profesionale a șomerilor; acordarea de facilități angajatorilor pentru crearea de noi locuri de muncă; dezvoltarea sectorului serviciilor; crearea unei baze de date cu cei mai buni absolvenți din învățământ, la nivelul județului.

3. **în domeniul creșterii calității și diversificării pregătirii atât pentru salariați cât și pentru șomeri** sunt recomandate cel mai frecvent: organizarea de cursuri de pregătire gratuite sau finanțate de angajatori în diverse domenii; sporirea responsabilității la locul de muncă; creșterea implicării Agenției Județene de Ocupare și Formare a Forței de Muncă; salarizarea motivantă și în conformitate cu gradul de pregătire.

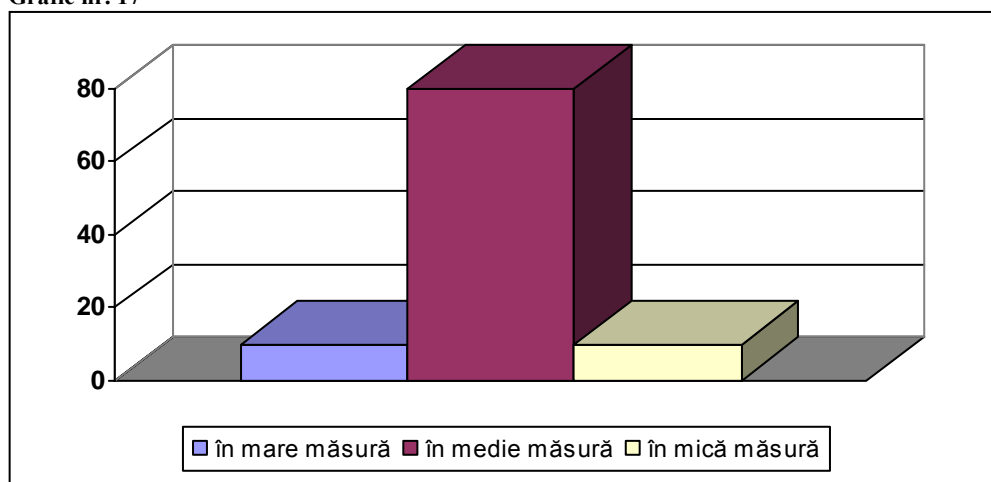
Chestionarul nr. 3

Chestionarul s-a adresat **conducătorilor unui număr de 11 societăți comerciale** cu capital privat și de stat, reprezentative pentru Județul Brăila.

• Reprezentanții acestor societăți afirmă că **nivelul actual de pregătire al salariaților** din societăți corespunde „în mare măsură” 10%, „în medie măsură” 80%, „în mică măsură” 10%, cerințelor și așteptărilor managerilor.

Nivelul actual de pregătire al salariaților în conformitate cu cerințele și așteptările managerilor

Grafic nr. 17

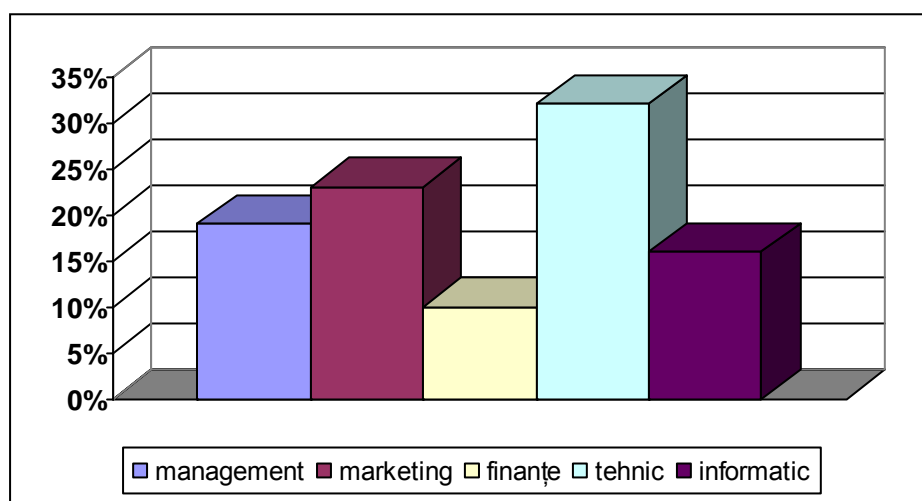


• După opinia celor chestionați, **salariații ar trebui să se specializeze în următoarele domenii** (în funcție de obiectul de activitate al societăților, în vederea menținerii actualului loc de muncă):

- 1) primul loc îl ocupă domeniul tehnic cu 32%;
- 2) pe locul doi se află domeniul de marketing cu 23%;
- 3) locul trei îl ocupă domeniul informatic cu 16%;
- 4) pe locul patru apare domeniul managerial cu 19%;
- 5) iar pe ultimul loc apar finanțele cu 10%.

Domenii de specializare

Grafic nr. 18



- 55% din cei chestionați au afirmat că durata unor eventuale cursuri trebuie să fie de 2-3 săptămâni, iar locul de desfășurare al acestora să fie la sediul societăților.

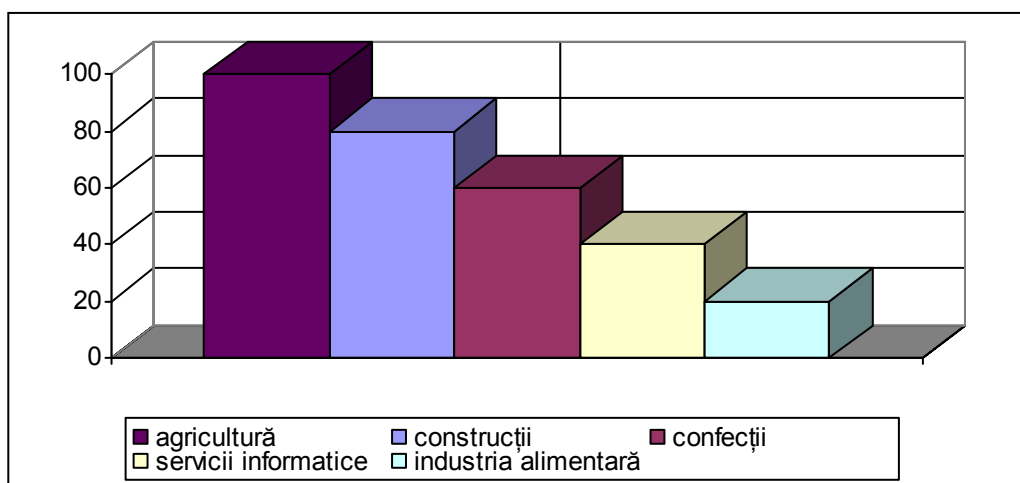
- **Evoluția domeniilor de activitate în viitor la nivelul județului:**

Tabel nr. 5

Domenii de activitate ce se vor extinde	Domenii de activitate ce se vor restrânge
Locul I: Agricultură	Locul I: Confecțiile
Locul II: Construcții	Locul II: Metalurgia
Locul III: Confecții	Locul III: Construcțiile de mașini
Locul IV: Servicii Informatică	Locul IV: Industria chimică
Locul V: Industria alimentară	Locul V: Construcțiile civile Construcțiile navale

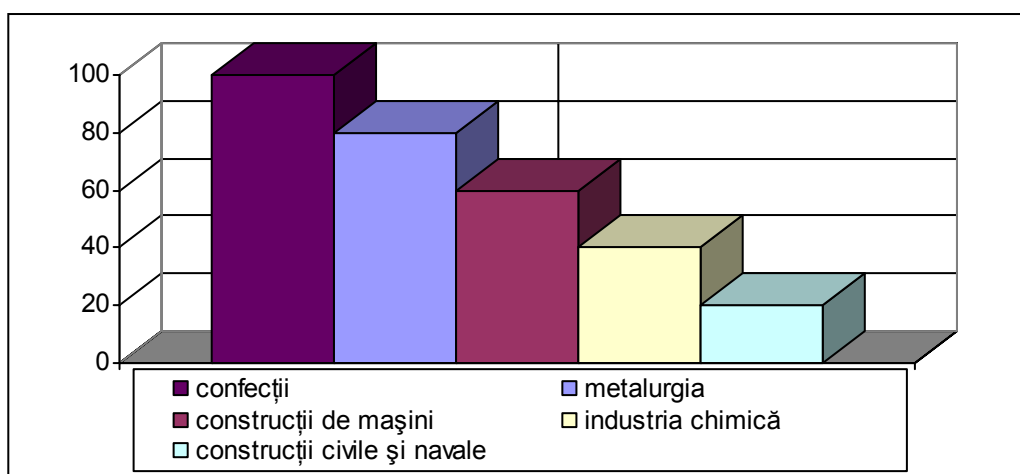
Domenii de activitate ce se vor extinde în viitor

Grafic nr. 19



Domenii de activitate ce se vor restrânge în viitor

Grafic nr. 20



Managerii chestionați au în unele privințe opinii parțial opuse: unii consideră că, confecțiile și construcțiile se vor extinde iar alții afirmă că aceste domenii se vor restrânge.

• **Modalitățile de acțiune** în vederea **diminuării șomajului**, a creșterii siguranței locului de muncă și a veniturilor salariaților în Județul Brăila, ce au fost precizate în chestionare sunt:

- facilități pe termen lung pentru firmele ce fac angajări din rândul șomerilor și al tinerilor absolvenți;
- reconversia profesională, ridicarea calității pregătirii profesionale;
- eliminarea barierelor de limită de vârstă;
- atragerea mai energică de noi investitori români și străini;
- înființarea, sprijinirea și dezvoltarea IMM-urilor;
- reducerea nivelului impozitelor și taxelor;
- reducerea dobânzilor la creditele pentru investiții în capacități și în crearea de locuri de muncă;
- activarea și dezvoltarea Zonei Libere;
- investiții noi de amploare care ar genera și locuri de muncă, dar ar favoriza și dinamizarea economică (Podul peste Dunăre, construcția unui aeroport);
- reactivarea, menținerea și dezvoltarea societăților cu tradiție locală;
- dezvoltarea rețelei de servicii pentru populație;
- sistematizarea și dezvoltarea agriculturii, pescuitului și turismului în zonă;
- crearea la nivel de Prefectură /Consiliu Județean /Primărie a unui comitet consultativ de oameni de afaceri /politicieni /administrație care să examineze periodic propunerile de proiecte, afaceri etc.

• Cele mai relevante studii (specificate de cei chestionați) ce s-au elaborat pe probleme de marketing în ultimii 10 ani, au fost:

- 1) Studii privind piața românească de excavatoare (2001) elaborat de M.I.A. (Promex);
- 2) Piața U.E., prospectarea forței de muncă, productivitate și calitate la standarde U.E. (Mistral);
- 3) Piața cărnii de porc, piața preparatelor din carne, piața băuturilor alcoolice;
- 4) Marketingul producției agricole – vegetale, zootehnice, industrializarea produselor agricole (TCE 3 Brazi);
- 5) Piața produselor din lemn stratificat (TRACON);
- 6) Piața investițiilor imobiliare (TRACON);
- 7) Studiu piața internă pentru hârtie și carton (Celhart).

• **Referitor la situația piețelor de desfacere brăilene în ultimii zece ani respondenții au menționat următoarele:**

Tabel nr. 6

Piețe de desfacere interne		Piețe de desfacere externe	
Câștigate	Pierdute	Câștigate	Pierdute
<p>- piața construcțiilor civile, industriale și navale (locul 1);</p> <p>- piața cărnii și a preparatelor din carne (locul 2);</p> <p>- industria alimentară – morărit, panificație, ulei și lapte (locul 3) și alte piețe:</p> <p>- în domeniul transporturilor (traversa metalică, cai ferate și inel de siguranță);</p> <p>- depozite ecologice de deșeuri menajere;</p> <p>- ferestre și uși din lemn stratificat cu geam termoizolant.</p>	<p>- piața utilajelor de construcții excavatoare;</p> <p>- piața utilajelor pentru industria materialelor de construcții (concasoare, transportatoare);</p> <p>- piața utilajelor pentru industria construcției de mașini – utilaje, de deformare plastică, osii montate;</p> <p>- diferite piețe – piese brute turnate și forjate;</p> <p>- în domeniul construcțiilor civile la produsul sârmă laminată;</p> <p>- cargouri, nave, deserve platforme, tancuri petoliere;</p> <p>- băuturi răcoritoare;</p> <p>- industria furajelor combinate – orz, porumb.</p>	<p>- Olanda (echipamente navale, drăgi, barje);</p> <p>- Italia – celuloza, RORO, diferite componente pentru mașini, unelte;</p> <p>- Germania – panouri din lemn îmbinate în dinți, utilaje de deformare plastică;</p> <p>- Piața U.E. – confecții textile, produse forjate, laminate, floarea soarelui, porumb, grâu, orz, rapița;</p> <p>- Norvegia – nave pescuit, nave de aprovizionare;</p> <p>- Țările arabe – pofile laminate.</p>	<p>- Orientul Mijlociu - utilaje pentru industria materialelor de construcții;</p> <p>- CAER – excavatoare, osii montate, diverse piețe, piese brute turnate și forjate;</p> <p>- China – cargouri;</p> <p>- Cuba – tancuri;</p> <p>- Rusia – grâu, floarea-soarelui, porumb;</p> <p>- Egipt – hârtie.</p>

Analizând aceste situații se poate aprecia că deși societățile au pierdut din piețele interne pentru anumite produse cum sunt: utilaje pentru industria materialelor de construcții, excavatoare, piese brute turnate și forjate, cargouri, tancuri, grâu, floarea soarelui, porumb, în schimb aceste societăți au câștigat cu aceste produse piețe externe.

• Pentru strategia de dezvoltare a județului Brăila apar următoarele **propuneri pentru dezvoltarea turismului brăilean:**

- Transformarea așezării Blasova într-o stațiune de recreere și de vacanță prin introducerea sa în circuitul turistic național și eliminarea apartinătorilor privați care în totalitate “și-au repartizat-o”;
- Extinderea posibilităților de tratament la “Lacu Sărat”, dar și la lacul “Movila - Miresii”, ținându-se seama că cercetările efectuate între cele 2 războaie mondiale, indicau un efect curativ mai mare a lacului “Movila Miresii”;
- Continuarea cercetărilor pentru valorificarea izvoarelor termale și de apă minerală din zona Însurăței-ului, care nu sunt încă valorificate și introduse în circuitul turistic;
- Valorificarea unora dintre hrubele și catacombele orașului Brăila. Astfel, pe străzile Cetății și Plevnei unde în hrubele turcești în secolul al XV-lea se aflau cramele societății comerciale “VINALCOOL” care după 1990 și-a diminuat activitatea, s-ar

putea realiza puncte de degustare pentru marele public, aspect care ar fi inedit la nivelul țării. Totodată la intrarea în hruba de la “Gradina Mare” cu o mică amenajare, pe baza unor transportatoare electrice (electrocare) s-ar putea realiza o cale de sute de metri vizitabilă, prevăzute cu diverse spații comerciale și minime amenajări muzeale;

- Față de dimensiunea internațională a prozatorului brăilean Panait Istrati se impune repunerea în circuitul muzeal a Casei memoriale din Grădina Mare și de asemenea a Casei memoriale „Moș Anghel” din satul Baldovinești.

Chestionar nr. 4

La aceste chestionare au răspuns **managerii** de la diferite niveluri ierarhice din cadrul a 38 de firme.

▪ **Referitor la forța de muncă se pot face următoarele mențiuni:**

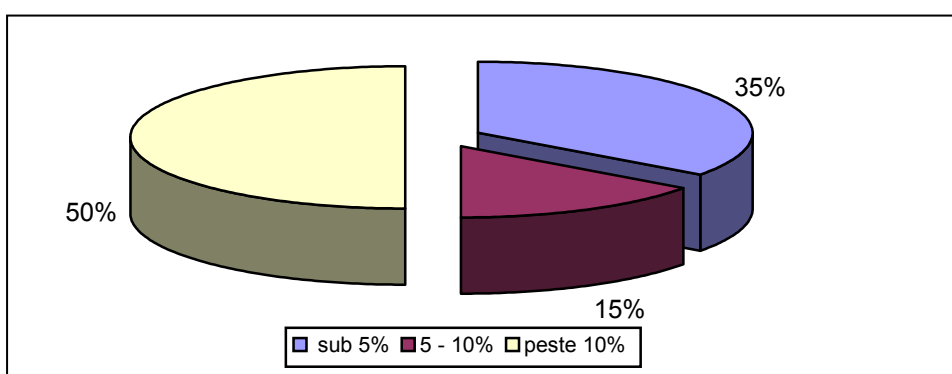
- o parte semnificativă a respondenților, manageri din firmele investigate (82%) au declarat că intenționează să **creeze noi locuri de muncă**;
- pentru 92% dintre firmele analizate vechimea în muncă nu reprezintă o condiție restrictivă la angajarea tinerilor. Firmele care au declarat că vechimea este o condiție restrictivă sunt din domeniile: agricultură și construcții;
- *în cadrul celor mai multe firme (55%) tinerii până la 30 de ani reprezintă peste 5% din personalul angajat în ultimii trei ani, iar 2% dintre firme nu au angajat tineri în ultimii trei ani;*
- pe ansamblul firmelor analizate tinerii ocupă poziții de conducere în 68% dintre acestea, iar distribuția acestora, în cadrul firmelor, este următoarea:

Tabel nr. 7

Societăți după ponderea personalului de conducere tânăr (până la 35 de ani)	Număr societăți	%
Sub 5%	9	35%
5-10%	4	15%
Peste 10%	13	50%
Total	26	100

Structura societăților după vârsta personalului de conducere tânăr (până în 35 de ani)

Grafic nr. 21

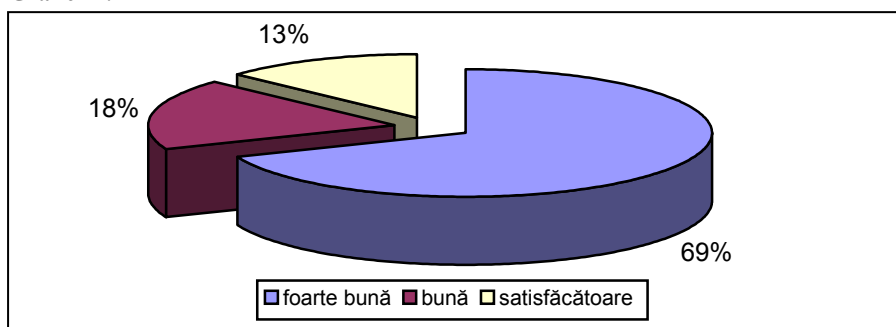


Trebuie subliniat că 32% dintre firme nu au tineri în structurile de conducere.

- Dintre manageri, 69% apreciază pregătirea personalului ca fiind bună, foarte bună 18% și 13% satisfăcătoare. Nici unul dintre managerii chestionați nu consideră pregătirea personalului nesatisfăcătoare.

Aprecierea pregătirii personalului

Grafic nr. 22



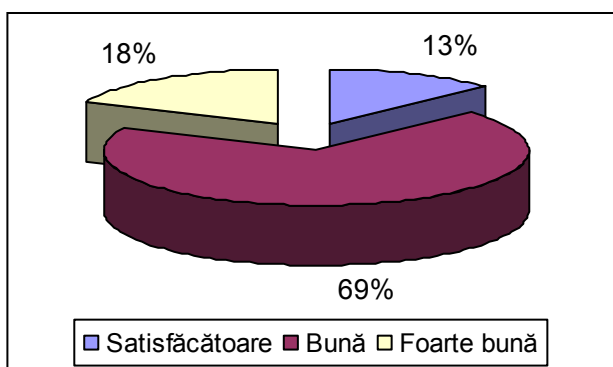
- Referitor la întrebarea dacă **pregătirea personalului actual corespunde cerințelor**: 54% dintre manageri au apreciat că aceasta corespunde în medie măsură, 35% în mare măsură, iar 11% în mică măsură. Un manager nu a răspuns la această întrebare.

Tabel nr. 8

Pregătirea personalului	%	Cerințe	%
Satisfăcătoare	13	Mică măsură	11
Bună	69	Medie măsură	54
Foarte bună	18	Mare măsură	35

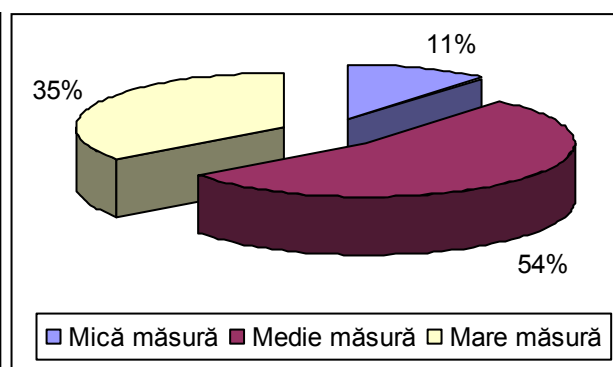
Pregătirea personalului

Grafic nr. 23



Gradul în care corespunde cerințelor

Grafic nr. 24



Deci, sunt manageri care deși consideră că angajații sunt bine și foarte bine pregătiți în același timp consideră că aceștia nu corespund cerințelor.

- Referitor la **Cursurile de pregătire pentru salariați**: astfel de cursuri au fost organizate doar de 29% dintre firmele analizate.

Dintre managerii care consideră performanțele salariaților *satisfăcătoare* doar 20% au organizat cursuri de pregătire, dintre cei care consideră pregătirea *bună* 31% au organizat cursuri de pregătire, iar dintre cei care apreciază pregătirea *foarte bună* 33% au organizat cursuri de pregătire.

- Firmele care *au organizat cursuri de pregătire* apreciază calitatea pregătirii personalului ca fiind: foarte bună 17%, bună 75% și satisfăcătoare 8%. În cadrul acestor firme 33% dintre manageri au participat la cursuri de pregătire, iar în 80% dintre firme tinerii se află în structurile de conducere.

- Firmele care *nu organizează cursuri* își apreciază calitatea pregătirii ca fiind bună 70%, foarte bună 15% și satisfăcătoare 15%.

- Cursurile organizate s-au desfășurat fie la sediul societății (58% din cazuri), fie în afara localității, la sediul partenerilor sau la instituții specializate. Domeniile în care s-au desfășurat cursurile sunt în strânsă legătură cu obiectul de activitate al firmei (specializarea și instruirea personalului), sau cu activitatea departamentelor funcționale.

Se constată că în peste 60% dintre firmele care organizează cursuri pentru personal și manageri participă la cursuri de perfecționare.

Dintre cei care au desfășurat cursurile de pregătire în alte localități 75% consideră că furnizorii locali de servicii nu le satisfac deloc cerințele de pregătire a personalului.

Durata cursurilor variază în funcție de nivelul de pregătire al personalului și obiectul de activitate al firmei. – nu se poate stabili o legătură

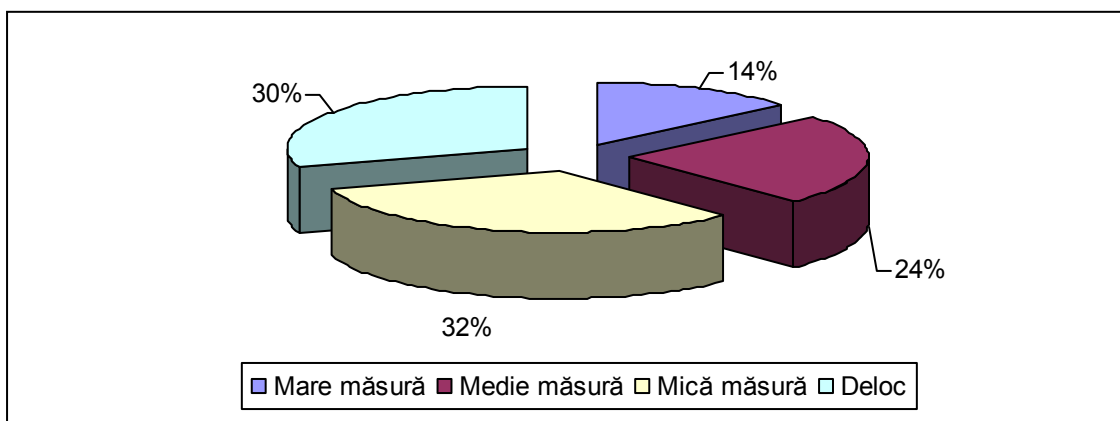
- Managerii intervievați consideră că **furnizorii locali de servicii le satisfac necesitățile**: în mică măsură 32%, deloc 30%, în măsură medie 24% mică măsură 14%.

Tabel nr. 9

Calificativ	%
Mare măsură	14
Medie măsură	24
Mică măsură	32
Deloc	30

Gradul în care furnizorii locali de servicii de instruire satisfac necesitățile

Grafic nr. 25



Se constată că cele mai multe firme (62%) nu sunt mulțumite de serviciile oferite de furnizorii locali.

Firmele care organizează cele mai multe programe de pregătire sunt cele cărora furnizorii locali nu le satisfac necesitățile de locuri de muncă, precum și cele care consideră că aceste necesități le sunt acoperite în mare măsură de către aceștia. Dintre firmele care se declară mulțumite în mică măsură de serviciile furnizorilor locali doar 8% organizează programe de pregătire pentru

salariați, și aceasta deoarece doar 27% consideră pregătirea salariaților satisfăcătoare, cele mai multe considerând că salariații sunt bine pregătiți.

- Dintre **modalitățile vizate pentru creșterea performanțelor**, cei mai mulți manageri au optat pentru participarea salariaților la *cursuri specializate* în care practica să dețină o pondere importantă. Cu toate acestea doar o singură firmă, dintre cele care propun această soluție, organizează cursuri de pregătire.

O altă modalitate se referă la *practica în producție*, organizarea de seminarii, creșterea accesului la informații, îmbunătățirea dotării tehnice, schimbul de experiență.

Doar 5% dintre manageri propun ca metodă de creștere a performanțelor *acordarea de stimulente financiare* – sunt din domeniul serviciilor.

În ceea ce privește *șomerii* modalitățile propuse sunt: recalificarea profesională, înființarea de școli profesionale și chiar voluntariat în firme pentru experiență.

- Asupra **problemelor cu care se confruntă firmele** acestea sunt numeroase și pot fi clasificate în două categorii: probleme comune tuturor și probleme specifice domeniului de activitate.

În categoria **problemelor comune tuturor firmelor**, indiferent de obiectul de activitate, primul loc este deținut de **fiscalitatea ridicată**: 44% dintre managerii care au răspuns la această întrebare se confruntă cu această problemă.

O altă problemă enunțată este cea referitoare la **forța de muncă** 26% dintre firme au dificultăți în găsirea personalului specializat. Deși întâmpină această problemă doar 30% dintre firme organizează programe de pregătire, iar 70% consideră pregătirea personalului ca fiind *bună*.

O altă problemă legată de forța de muncă se referă la **fluctuația** acesteia, în special în: comerț și agricultură. Dar, cu toate aceste managerii consideră calitatea pregătirii personalului bună 75% și slabă 25%. Codul muncii, prin prevederile sale referitoare la numărul de ore de lucru și la modalitățile de concediere generează probleme pentru o parte dintre manageri, în special pentru cei din cadrul firmelor care au peste 100 de persoane angajate.

Probleme legate de **clienți și furnizori** au 24% dintre firmele analizate, în special datorită neseriozității acestora, întârzierilor în efectuarea plăților sau a livrărilor.

O serie de firme (24%) au invocat o problemă interesantă **lipsa comenzilor**. Aceste firme sunt din agricultură și din producție.

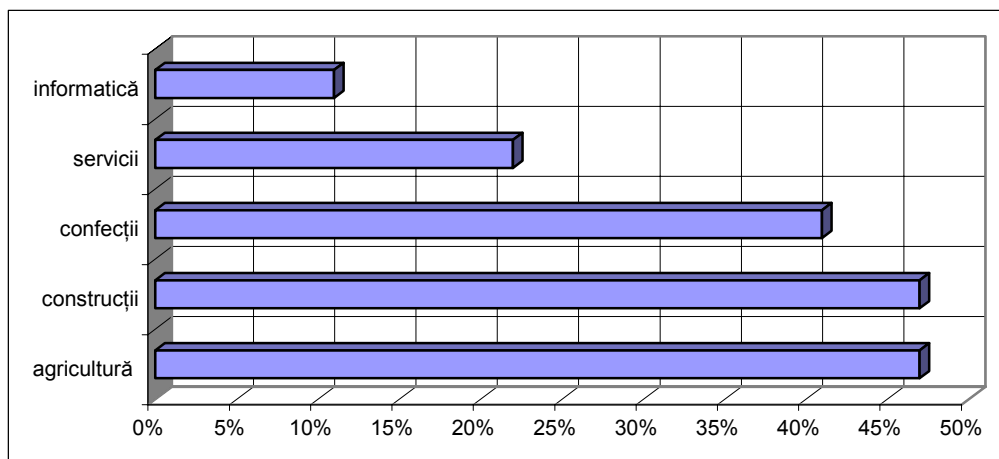
Alte probleme sunt: **legislația** – specifică fiecărui domeniu, **birocrația**, **concurența neloială**, **accesul dificil la credite**.

Dintre **problemele specifice** domeniului de activitate: clima – pentru domeniul agriculturii, lipsa subvențiilor – agricultura, uzura utilajelor – agricultura, lipsa parcarilor pentru clienți – comerț, monopolul furnizorilor (Sidex) – metalurgie și construcții navale.

Nu au precizat nici o problemă 11% dintre managerii firmelor intervievate.

Domenii de dezvoltare

Grafic nr. 26



- În ceea ce privește **domeniile care se vor dezvolta** în județul nostru, 47% dintre managerii intervievați apreciază că acestea vor fi: **construcțiile și agricultura**. Cu toate acestea dintre managerii care anticipează dezvoltarea sectorului de construcții nici unul nu aparține unei firme de construcții, iar agriculturii doar unul.

- Domeniul **confecțiilor** este un alt domeniu care se va dezvolta conform opiniilor a 41% dintre managerii intervievați. Doi dintre aceștia aparțin acestui domeniu.

- Este anticipată și dezvoltarea **serviciilor** și a domeniului **informaticii** de către 22%, respectiv 19% dintre manageri.

- Alte domenii vizate sunt: telecomunicațiile, navele, industria lemnului, industria alimentară, sectorul bancar, firmele de consultanță.

- Nu au precizat nici un domeniu 16% dintre managerii intervievați.

- În precizarea **domeniilor care își vor restrânge activitatea** se observă câteva aspecte:

- disiparea opiniilor - domeniile alese fiind deosebit de diverse;

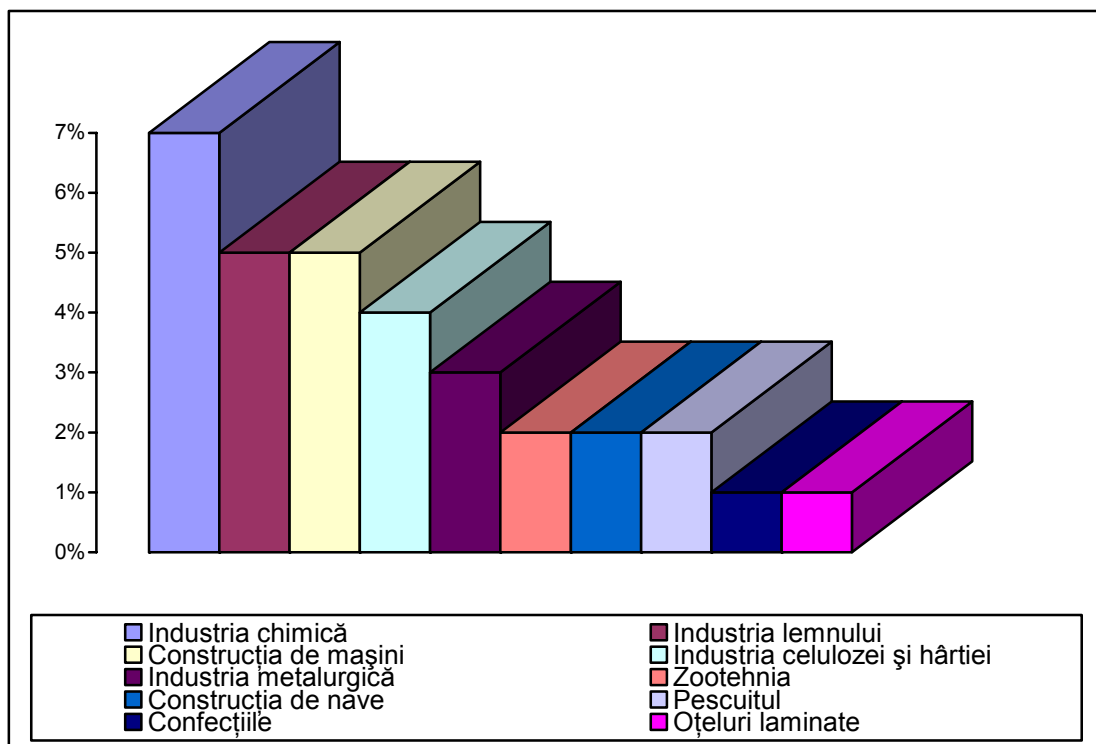
- legătura dintre domeniile precizate a-și restrânge activitatea și domeniul de activitate – majoritatea managerilor au declarat că sectorul în care își desfășoară activitatea este în descreștere.

Domeniile care își vor restrânge activitatea sunt următoarele: industria chimică 7%, industria lemnului 5%, construcția de mașini 5%, industria celulozei și hârtiei 4%, industria metalurgică 3%, zootehnia 2%, construcția de nave 2%, pescuitul 2%, confecțiile 1%, oțeluri laminate 1%.

Nu au precizat nici un domeniu 37% dintre managerii intervievați.

Domenii în care se va restrânge activitatea

Grafic nr. 27



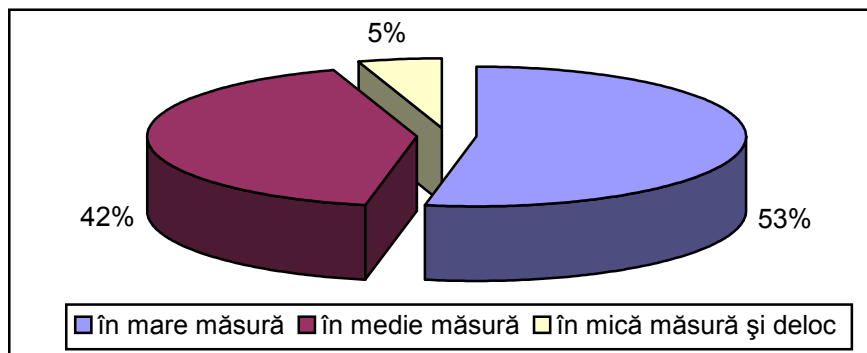
Chestionarul nr. 5

Au răspuns la acest chestionar **salariați din întreprinderi**. Din prelucrarea datelor au rezultat următoarele aspecte principale:

- **Pregătirea actuală.** Dintre cei 65 respondenți, au considerat că pregătirea corespunde “în mare măsură” 53% dintre aceștia, “în medie măsură” 42% și “deloc” și “în mică măsură” 5%.

Pregătirea actuală corespunzătoare

Grafic nr. 28



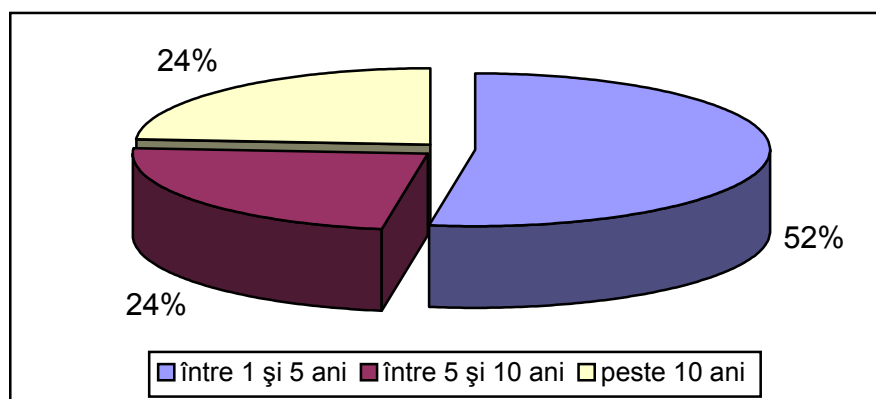
- **În privința cursurilor de pregătire** urmate în ultimii cinci ani, 67,7% din aceștia nu au urmat nici un astfel de curs. Din totalul de 32,3% au urmat un singur curs 14,6% din salariați și doar 17,7% au urmat două sau chiar trei cursuri de pregătire. Cei ce au urmat 2-3 cursuri de perfecționare au studii superioare și ocupă funcții de conducere în cadrul firmelor lor (economisti, ingineri, contabili sau șefi departamente). Putem concluziona că dorința de perfecționare apare tot la cei care au deja studii superioare și, în majoritatea cazurilor, se îndreaptă în alte domenii decât cele în care lucrează în prezent. Cinci salariați sunt masteranzi și cinci sunt studenți în cadrul Universității “Constantin Brâncoveanu”. Aceștia provin din întreprinderi brăilene: Valmet, Tehnonav, Anaconda Impex, Metrans sau Tracon.

- Ponderea cea mai mare dintre cursurile vizate în vederea ridicării pregătirii o dețin cele de contabilitate urmate de informatică și sisteme de managementul calității. Doar doi salariați au urmat cursuri de limbi străine și numai unul a urmat un curs de specialitate în străinătate (Grecia).

- De remarcat că vechimea celor ce au urmat cursuri de pregătire este între 1 și 5 ani pentru 52,4%, între 5 și 10 ani pentru 23,8% și mai mult de 10 ani pentru 23,8%. De remarcat că din cei cu vechime de peste 10 ani, 4,7% au o vechime mai mare de 30 ani, deci dorința de perfecționare există și la cei care, în mod normal, s-ar putea gândi la pensionare.

Structura, pe grupe de vârstă, a salariaților care au urmat cursuri de pregătire

Grafic nr. 29



- Dintre respondenți, doar 22,5% sunt **antrenați într-un program de pregătire personală**, apreciindu-l din punct de vedere calitativ ca fiind “foarte bun” – 33%, “bun” – 44% și “satisfăcător” – 23%. Cea mai mare parte a salariaților nu sunt antrenați într-un program de pregătire profesională personală – 77,5%.

- Majoritatea salariaților – 89%, consideră că **meseria lor actuală este corespunzătoare cu cerințele de perspectivă ale pieței muncii** județului Brăila și doar 11% (7 salariați) că nu ar corespunde.

- Dintre salariații ce au considerat că meseria lor corespunde cerințelor de viitor ale județului, cea mai mare pondere o au cei cu pregătirea de: contabili – 16,6%, ingineri – 16,6%, economiști – 10% și în funcții de conducere (directori de departamente) – 8,3%.

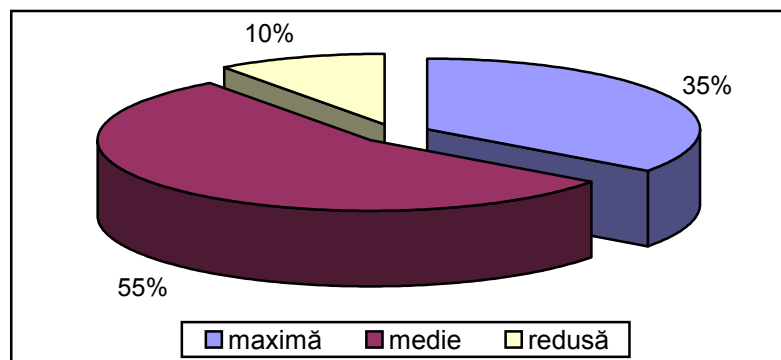
Dintre aceia ce au considerat că profesia prezentă nu corespunde cu cerințele de viitor ale județului sunt, în proporție de 85,7% salariați cu studii superioare în domeniul ingineriei (alimentară, energetică) și, dintre aceștia, 28,5% sunt economiști.

- Cei care au considerat că meseria lor prezentă nu corespunde cu cerințele actuale ale județului, au optat pentru reorientare profesională în următoarele domenii: bancar, alimentație publică, informatică, contabilitate și telecomunicații (telefonie mobilă).

- **Siguranța locului de muncă** este maximă în cazul a 35% din cei intervievați, are o certitudine medie la 55% și doar 10% au o certitudine redusă.

Siguranța locului de muncă

Grafic nr. 30

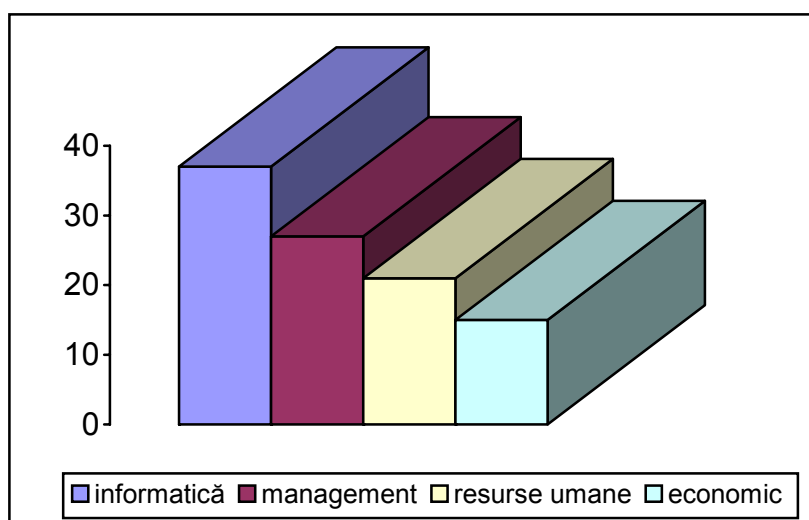


• Dorința *îmbunătățirii performanțelor profesionale* prin programe de training există la cea mai mare parte a salariaților – 73%, și doar 27% nu intenționează aceasta.

Cei ce doresc să urmeze un program de training în anul următor au optat pentru domeniile: informatică – 37%, management – 27%, resurse umane – 21% și economic – 15%.

Opțiuni privind programele de training

Grafic nr. 31



• În ceea ce privește *numărul întreprinderilor în care au lucrat de la absolvire și până în prezent*, salariații au răspuns în marea lor majoritate că au lucrat într-o întreprindere – 29,5%, în două întreprinderi – 37,7%, în trei întreprinderi – 16,5%, și doar 1,6% în șapte întreprinderi. Cei mai mulți au lucrat în una sau două întreprinderi – 67,2% și au o vechime în cadrul firmei de peste 7 ani (60%) și 20% au vechime de peste 20 ani.

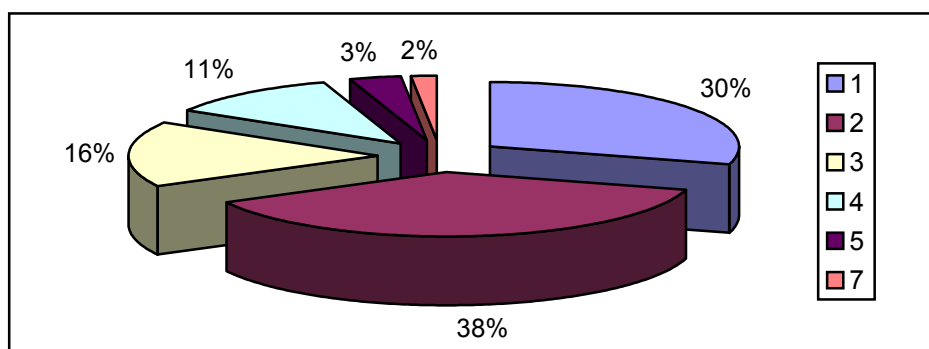
Numărul întreprinderilor în care au lucrat salariații

Tabel nr. 10

Nr. de societăți	Nr. de salariați	
	Frecvența absolută	Frecvența relativă (%)
1	18	29,5
2	23	37,7
3	10	16,5
4	7	1,5
5	2	3,2
7	1	1,6
Total	61	100

Structura salariaților după numărul întreprinderilor în care au lucrat

Grafic nr. 32



- Salariații care lucrează, în prezent, în prima organizație au în proporție de 75% o vechime de peste 7 ani și doar 25% mai puțin de 7 ani.

- **Obiectivele salariaților.** Pentru perioada următoare 77,5% dintre salariați și-au stabilit obiective, restul de 22,5% admitând că nu și-au fixat încă nici un obiectiv.

- Dintre cele vizate remarcăm interesul deosebit pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale la 48%, fie prin începerea unor cursuri fie prin finalizarea unora începute anterior. De asemenea 19% și-au fixat ca obiectiv găsirea de soluții pentru redresarea și creșterea rentabilității firmei, remarcând aici că aceștia dețin funcții de conducere (director comercial, aprovizionare-desfacere) în cadrul respectivelor societăți comerciale.

- Cei ce nu și-au stabilit nici un obiectiv pentru perioada următoare au fost doar în proporție de 28% șomeri dar toți (100%) nu au urmat nici un curs de pregătire profesională în ultimii cinci ani. Majoritatea au studii medii și nu dețin funcții de conducere în cadrul societăților în care lucrează.

- Și-au propus, în procente similare (10%) să emigreze sau să-și găsească un alt loc de muncă. Doar 4% și-au propus să pornească o afacere proprie.

- Salariații ce au răspuns, s-au aflat în proporție de 44%, în **postura de șomer** și doar 56% nu au fost niciodată șomeri.

- Dintre aceia ce nu au fost niciodată șomeri doar 21% au urmat în general un curs de pregătire profesională, restul de 79% nu au urmat în ultimii cinci ani nici un astfel de curs, nefiind integrați în nici un program de pregătire profesională.

- Cei ce s-au aflat la un moment dat în postura de șomer au urmat cursuri în proporție de 47%, aici regăsindu-se toți aceia ce au urmat două sau trei cursuri. Am putea concluziona că postura de șomer a influențat în mod pozitiv dorința de perfecționare profesională.

Chestionarul nr. 6

Chestionarul a fost adresat **furnizorilor locali de pregătire profesională**.

- Din opt organizații chestionate doar șapte au răspuns iar o singura organizație a precizat că “nu este cazul” acesteia.

Domeniile principale de pregătire pentru întreprinzători, manageri etc., precizate de respondenți sunt:

Tabel nr. 11

Denumire organizație	Domenii de pregătire
Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Brăila	- inițierea afacerilor - dezvoltarea afacerilor
Școala de Afaceri	- informatică, contabilitate, limbi străine (engleză, italiană, spaniolă, germană)
Centrul de Dezvoltare al Întreprinderilor Mici și Mijlocii	- instruire în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă
Fundația Muncă și Prosperitate	- management, marketing, operare calculator și rețele, inclusiv Internet
SC Ro- Conf SRL	- confecții
SC Med- Dent SRL SC Tracia SRL	- pază și protecție

- Din toate organizațiile chestionate, în anul 2003, doar două au furnizat programe de training antreprenorial și managerial, în detaliu, astfel:

Tabel nr. 12

Denumire organizație	Domenii de pregătire
Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Brăila	- cursuri de inițiere, specializare, perfecționare
Fundația Muncă și Prosperitate	- managementul micilor afaceri (pentru șomerii care vor să se lanseze în afaceri); - managementul resurselor umane și marketingul produselor și serviciilor (pentru șomerii care au reușit în afaceri și se dezvoltă)

- În proporție de 98% din cei chestionați au afirmat că cererea de pregătire pentru programele acestora a crescut continuu în perioada 2001-2003.

- Referitor la **principalele metode folosite în programele de pregătire**:

- **practica în producție** ocupă primul loc (din cei șapte respondenți, trei au acordat procent maxim, răspunsul acestora ar putea fi justificat deoarece aceștia și-au pregătit angajații în domeniile lor de activitate prin practică efectivă în cadrul organizației - societăți de pază și protecție, societate de confecții);
- **prelegerea** ocupă locul doi, datorită procentului acordat de Școala de Afaceri care organizează cursuri pentru diverse specializări (modul de predare la aceste cursuri fiind prelegerea);

- **seminariile și proiectele** ocupa locul trei (Camera de Comerț Industrie și Agricultură Brăila, Centrul de Dezvoltare al Întreprinderilor Mici și Mijlocii);
- **studiile de caz, aplicațiile** ocupă locul patru.

Logistica utilizată de organizații în programele de training se prezintă astfel:

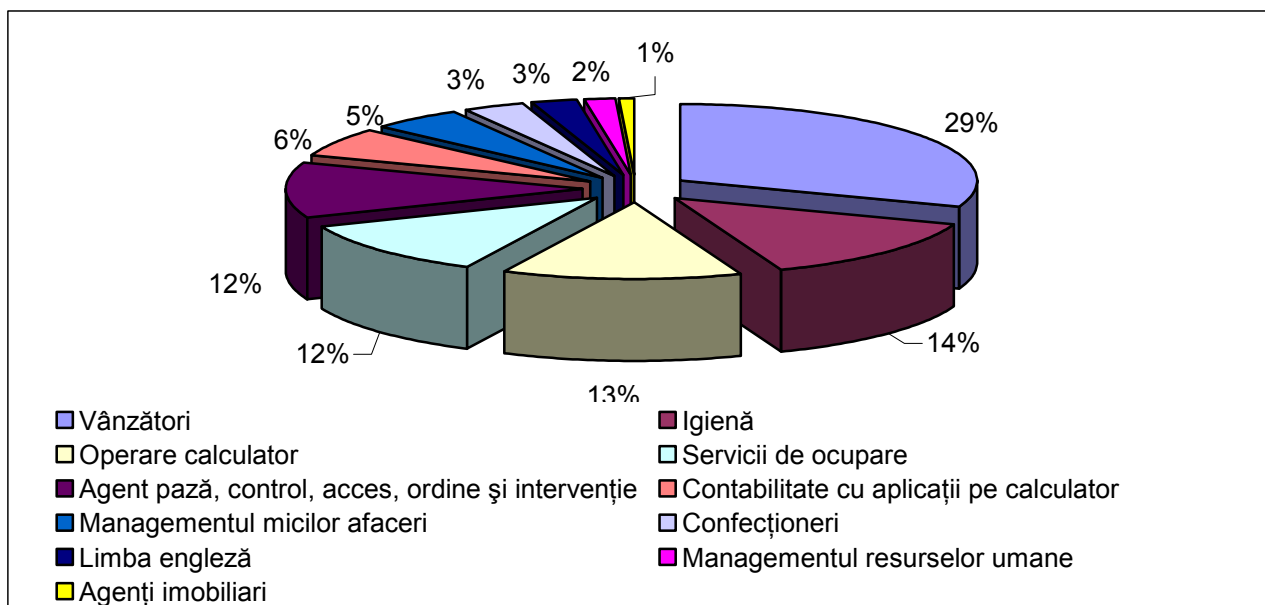
- numărul de săli de curs utilizate/nr. de locuri în sălile de curs:
 - Locul I – Camera de Comerț Industrie și Agricultură Brăila are 2 săli a câte 225 locuri în sală;
 - Locul II – Școala de Afaceri are 4 săli / 50 locuri în sală;
 - Locul III – Fundația Muncă și Prosperitate are 5 săli / 15 locuri în sală;
 - Locul IV – Centrul de Dezvoltare al Întreprinderilor Mici și Mijlocii, Med-Dent, Tracia au câte o sală fiecare a câte 20 locuri în sală.
- Referitor la tehnologia de instruire se poate menționa:
 - videoproiectoarele au fost utilizate în mică măsură;
 - numărul mediu de calculatoare folosite în cadrul programelor de training este de 10 buc.;
 - câte un retroproiector apare aproape la fiecare organizație;
 - în cadrul programelor au mai fost folosite: flipchart, tablă magnetică, copiator, imprimante, radio-casetofon.
- Numărul total de trainerii implicați în cadrul programelor apar pentru fiecare organizație în medie 12 persoane din care majoritatea sunt colaboratori.
- Topul celor mai cerute cursuri pentru anul 2003 (după numărul de cursanți) se poate prezenta astfel:

Tabel nr. 13

Locul	Denumirea cursului	Număr de cursanți (total)	Număr de serii
I	Curs vânzători	468	25
II	Curs noțiuni generale de igienă	212	12
III	Curs operare calculator	200	20
IV	Curs servicii de ocupare	180	8
V	Curs agent pază, control, acces ordine și intervenție	180	6
VI	Curs contabilitate cu aplicații pe calculator	90	6
VII	Curs managementul micilor afaceri	80	10
VIII	Curs confecționeri	50	2
IX	Curs limba engleză	40	5
X	Curs managementul resurselor umane	25	2
XI	Curs agenți imobiliari	12	1

Structura cursurilor după numărul de cursanți

Grafic nr. 33



Se remarcă faptul că aceste cursuri cerute la un moment dat au atras un număr semnificativ de cursanți dar nu sunt în rândul cursurilor de perfecționare periodică cum este cazul cursului de vânzători (25 serii) și cursului de operare calculator (20 serii).

- Din cei chestionați, jumătate au realizat programe de training manageriale și antreprenoriale cu finanțare din străinătate. Sursa de finanțare pentru aceste programe a fost: PHARE (I), Banca Mondială (II), USAID (III), CIDA (IV). În procent de 98% din cei chestionați apreciază faptul că în anul 2004 cererea de training va crește.

- Dificultățile cu care se confruntă organizațiile în activitatea de training sunt:
 - lipsa spațiilor proprii pentru desfășurarea cursurilor;
 - aproape toți trainerii sunt colaboratori și nu angajați ai școlilor (ai organizațiilor);
 - lipsa unei legislații clare în acest domeniu;
 - lipsa conștientizării managerilor cu privire la nevoia de instruire personală și a angajaților companiei și la avantajele instruirii continue.

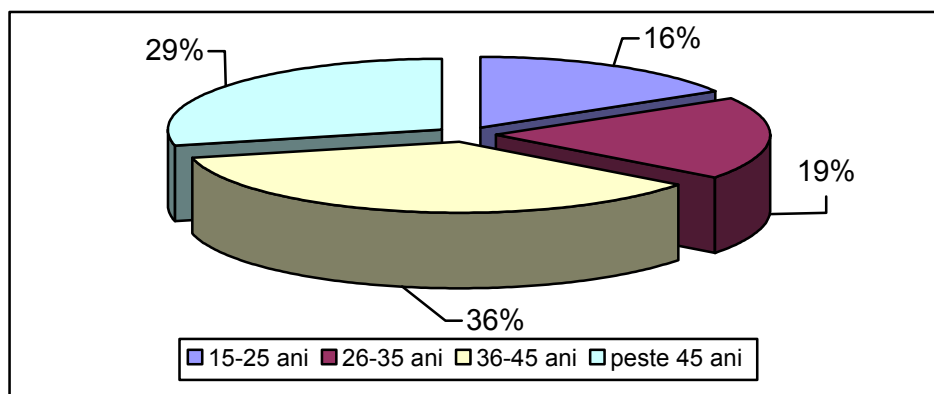
Chestionarul nr. 7

A fost adresat **șomerilor** din Municipiul și Județul Brăila. Din prelucrarea informațiilor conținute în cele 91 de chestionare se pot evidenția următoarele concluzii:

- șomerii au fost încadrați în diferite grupe de vârstă: între 15-25 de ani reprezentând 16,48%, între 26-35 de ani –18,68%, între 36-45 de ani – 36,26% și peste 45 de ani - 28,57%. Se constată că cei mai mulți șomeri au vârste cuprinse între 36-45 de ani și peste 45 de ani.

Structura șomerilor pe grupe de vârstă

Grafic nr. 34



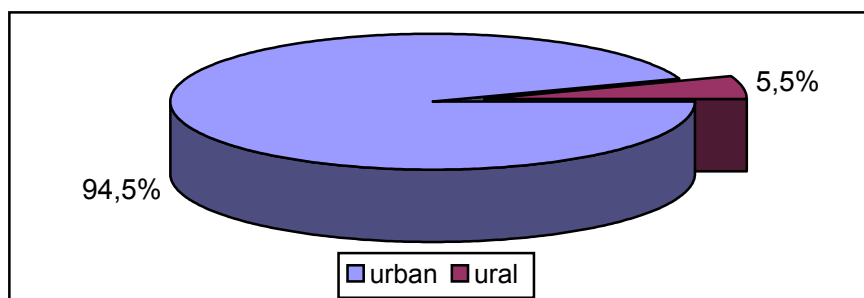
- Făcând o corelare între categoria socio-profesională și sex, se observă o pondere a șomerilor de sex feminin mai mare (52,74%) față de ponderea șomerilor de sex masculin (47,25%), ținând cont că șomajul se concentrează, cu deosebire la meserii din industria transporturilor și construcțiilor, industria grea, industria ușoară, domeniul economic, administrație, comerț și servicii, învățământ, sănătate, cultură, inginerie etc. Printre cei anchetați se află și muncitori necalificați, absolvenți de studii medii și superioare, dar și absolvenți de 7, 8 și 10 clase.

- Principalele profesii ale respondenților cu studii medii sunt: contabili, asistente medicale, agenți comerciali, tehnicieni energetici. Șomerii cu studii superioare sunt de profesii: ingineri chimiști, economiști, profesori, administratori etc.

- Din totalul celor intervievați 94,5% sunt din mediul urban și 5,5% din mediul rural. Șomerii din mediul rural sunt absolvenți de 7, 8 sau 10 clase având profesii de agricultori, mecanici mașini și utilaje, zugravi, zidari, faianțatori, dar și muncitori necalificați.

Structura șomerilor după mediul de rezidență

Grafic nr. 35



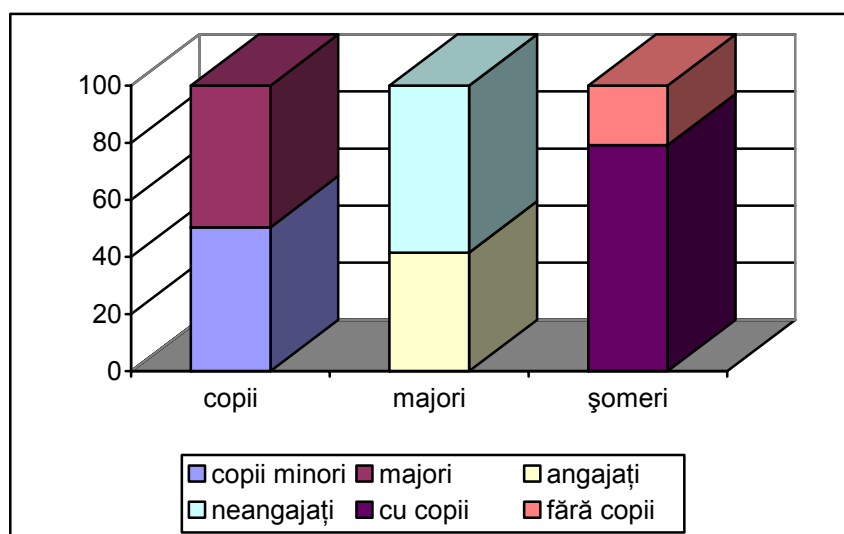
- Referitor la perioada de când aceștia sunt în șomaj se constată că toți cei anchetați sunt în șomaj de la 1 lună până la 1 an.

- Șomerii din mediul rural, fie nu au lucrat niciodată într-o întreprindere, fie că au fost angajați dar pe o perioadă scurtă de timp, deoarece au declarat că nu au serviciu de 2-3 ani, unii chiar de 15-18 ani.

- Întrebați fiind dacă și soții/soțiile lor sunt șomeri 53,24% au răspuns cu “Nu”, iar 20,87% cu “Da”. 20,87% dintre șomeri sunt necăsătoriți.

- Din totalul respondenților 79,12% au copii, din care 50,38% sunt minori și 49,62% majori. Din totalul celor majori 41,53% sunt angajați iar restul de 58,46% nu sunt angajați, ceea ce înseamnă că numărul copiilor majori angajați este relativ mic.

Grafic nr. 36



- La întrebarea dacă în ultimul an au primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, 90,11% au răspuns cu “Nu”, iar 9,89% cu “Da”, iar de la alte organizații: 4,4% - “Da” și 95,6% - “Nu”.

- În ultimul an doar 32,97% din cei chestionați s-au prezentat la un interviu în vederea angajării, ceilalți 67,03% nu s-au prezentat la nici un interviu sau concurs în vederea ocupării unui loc de muncă. Toți cei 30 de respondenți care au răspuns afirmativ s-au prezentat la un număr de 127 de interviuri.

- Asupra surselor utilizate pentru a se informa cu privire la oferta de locuri de muncă vacante, 83,78% au răspuns că urmăresc ofertele de locuri de muncă din editorialele locale cum ar fi: Monitorul de Brăila, Obiectivul, iar 16,22% consultă ziare naționale ca Evenimentul Zilei, Jurnalul Național, Libertatea, iar o proporție redusă apelează la o metodă modernă cum ar fi Internet-ul.

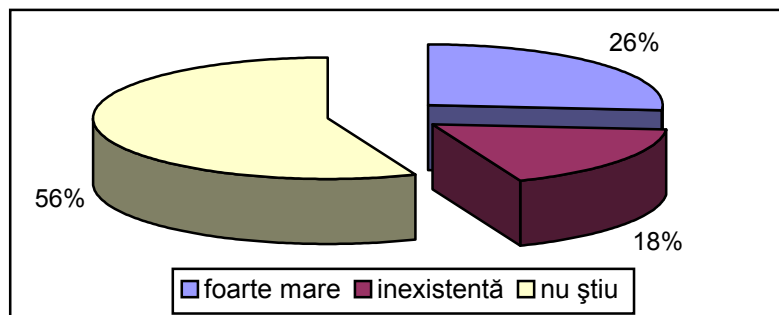
- La întrebarea: dacă în perioada de când sunt în șomaj au urmat vreun curs de calificare/recalificare, 93,4% au răspuns că “Nu” și doar 6,6% au afirmat că au urmat diferite cursuri (de operator calculator, frizer și în industria preparării cărnii și a peștelui, pe o perioadă cuprinsă între 30 de

zile, 3 luni și 6 luni), organizate de Camera de Comerț, Industrie și Agricultură - Brăila, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă – Brăila, Fundația Oamenilor de Afaceri - Brăila.

- Cu privire la posibilitatea angajării în 2004, părerile respondenților sunt împărțite, unii dintre ei declarând că această posibilitate este inexistentă (26,3%), alții au mai multă încredere în viitor, fiind mai optimiști, apreciind că posibilitatea angajării în 2004 este foarte mare (17,58%).

Posibilitatea angajării în 2004

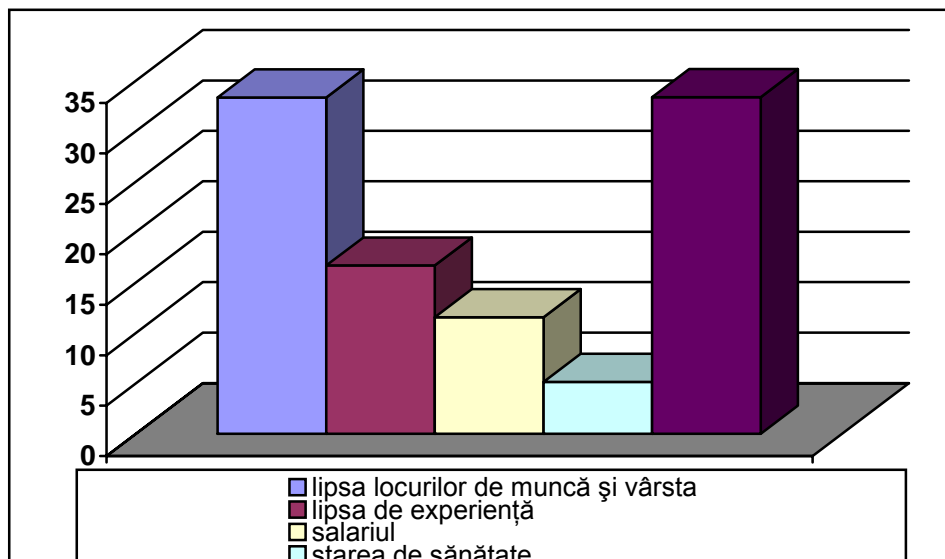
Grafic nr. 37



- Respondenții au afirmat că principalele două cauze pentru care nu reușesc să găsească un loc de muncă ar fi **lipsa de locuri de muncă și vârsta** cu un procent de 33,33% din total. Pe lângă aceste două impedimente ar mai fi și lipsa de experiență (16,66%), salariul (11,53%), probleme de sănătate (5,12%).

Cauze care împiedică găsirea unui loc de muncă

Grafic nr. 38



- Au fost menționate și **alte cauze ale negăsirii unui loc de muncă**, într-un procent de 33,36%, cum ar fi următoarele: lipsa investițiilor; birocrăția; studii medii și superioare; neseriozitatea patronilor; datorită meseriei; desființarea societăților de stat; activitatea sezonieră; salariul conform calificării; concediu medical; necăutarea unui loc de muncă; șomaj tehnic; timpul de lucru; forțele de muncă nu lucrează cum trebuie; cererea mică; angajarea pe bază de relații etc.

Rezultatele cercetării privind șomajul pe cartiere ale municipiului Brăila

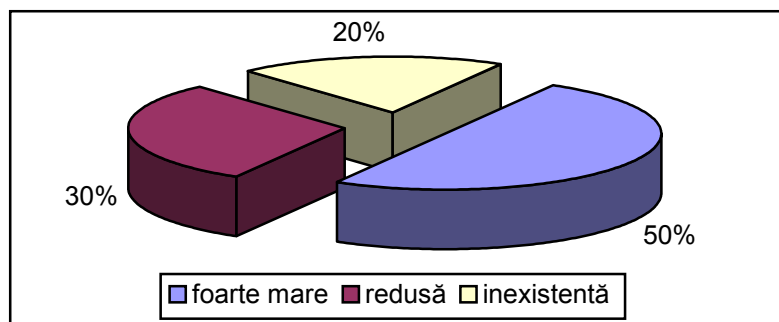
• Au fost identificați șomeri din diferite cartiere ale județului Brăila, sursa de identificare fiind Agenția Județeană de Ocupare și Formare a Forței de Muncă.

Cartierele Viziru I, II și III

- în cartierele Viziru I, II și III au fost intervievați 20 de persoane, 10 respondenți de sex feminin și 10 respondenți de sex masculin, cu vârste cuprinse între 29 și 57 de ani.
- aceștia sunt de profesii diferite, din domenii de activitate diferite: economic, construcții, comerț, energetic, transporturi etc. și a căror perioadă de șomaj este cuprinsă între 2 luni și 1 an. S-a constatat că soțul sau soția nu sunt șomeri și din 26 de copii majori doar 12 sunt angajați.
- Fiind întrebați dacă au primit oferte de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, doar unul singur a răspuns că “Da”, și 2 au răspuns că au primit oferte de la alte organizații.
- În ultimul an doar 2 din cei 20 de respondenți, au fost la câte un interviu fiecare, în vederea angajării.
- Ziarele consultate de respondenți privind ofertele de locuri de muncă sunt cele locale ca: “Obiectivul”, “Monitorul de Brăila”, și centrale ca: „Jurnalul Național” și programul T.V. Videotext Mega T.V.
- În perioada de șomaj nici unul din cei 20 de respondenți nu au urmat vreun curs de calificare/recalificare.
- Privind posibilitatea de angajare în 2004, 4 au spus că șansele sunt inexistente, 6 dintre ei au spus că sunt mici, și 10 că șansele sunt medii chiar foarte mari.

Posibilitatea angajării în 2004

Grafic nr. 39



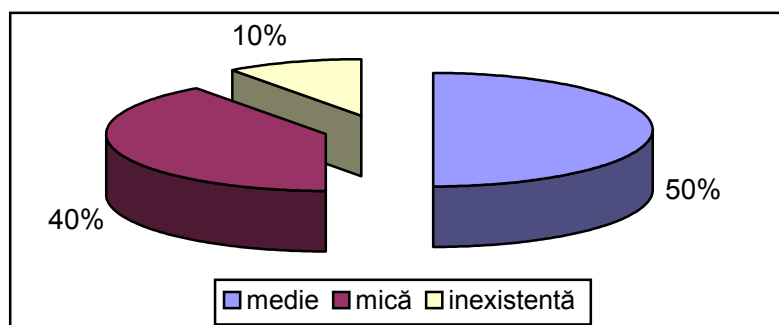
Cartierul Buzău (Șoseaua Buzăului)

- 10 respondenți : 3 de sex feminin și 7 de sex masculin;
- vârsta cuprinsă între 19-40 de ani femeile și 36-45 de ani bărbații;
- profesii: zugrav, inginer, vânzător, electrician, inginer chimist, operator calculator, preparator înghețată, mecanic auto etc.;

- perioada de șomaj cuprinsă între 1 lună și 10 luni;
- la întrebarea dacă soțul(a) este șomer(ă), 6 au răspuns că “Da”, 3 că “Nu” și unul este necăsătorit;
- copii: 10 copii minori, unul major și nici un major angajat;
- în ultimul an doar 2 din 10 au primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă și de la alte organizații;
- în ultimul an 2 din 10 s-au prezentat la un interviu în vederea angajării;
- ziarele consultate privind ofertele de locuri de muncă sunt:
 - locale: Monitorul de Brăila, Obiectivul de Brăila;
 - centrale: Libertatea de București;
 - Internet-ul.
- în perioada de șomaj, unul din zece a urmat un curs de calificare/recalificare, curs de confecționar, pe o durată de 3 luni, organizat de B.A.K.U.;
- privind posibilitățile de angajare în 2004, 5 au declarat că această posibilitate este medie, 4 dintre ei că șansele sunt mici, și unul a afirmat că această posibilitate este inexistentă.

Posibilitatea angajării în 2004

Grafic nr. 40



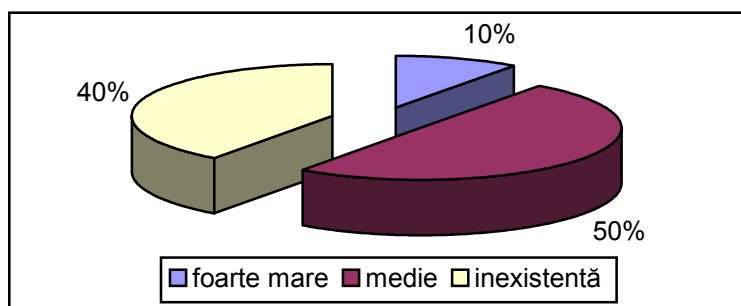
Cartierul Chercea

- 10 respondenți: 9 de sex masculin și unul de sex feminin;
- vârste cuprinse între 24-49 de ani bărbații și 64 de ani femeia;
- profesii: depanator radio-T.V., vopsitor auto, gestionar, mecanic auto, instalator sanitar, strungar, lăcătuș, tehnician, zidar, tâmplar;
- perioada de șomaj cuprinsă între 2 luni și 4 ani, dar cei care au trecut peste perioada când primeau ajutor de șomaj sunt acum în faza de persoane neocupate;
- 9 dintre cei 10 au răspuns că soțul(a) este șomer(ă) iar unul este necăsătorit, sunt 7 minori, 8 majori, și 4 din cei majori sunt angajați;

- fiind întrebați dacă în ultimul an au primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau de la alte organizații, doar unul singur a răspuns că a primit oferte, iar restul de 9 au afirmat că nu au primit oferte;
- în ultimul an, la un interviu s-au prezentat 6 respondenți, la un număr de 26 de interviuri;
- ziarele locale consultate pentru ofertele de serviciu sunt Monitorul de Brăila și Obiectivul;
- în perioada de șomaj nici unul din cei 10 intervievați nu au urmat cursuri de calificare/recalificare;
- privind posibilitățile de angajare în anul 2004, 5 dintre respondenți apreciază ca fiind medie, unul ca fiind foarte mare, și restul mică și chiar inexistentă.

Posibilitatea angajării în 2004

Grafic nr. 41



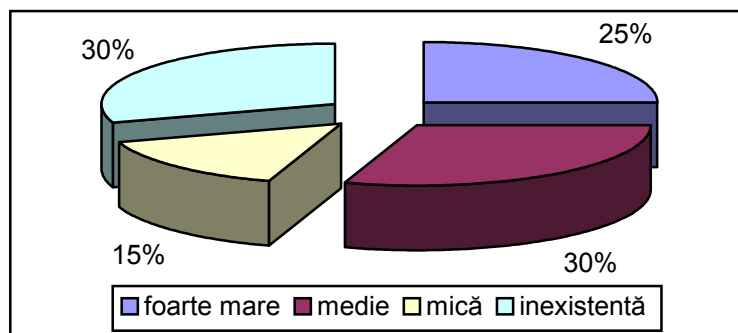
Cartierele Vidin și Brăilița

- au fost intervievați un eșantion de 20 de persoane, din care 7 respondenți de sex masculin și 13 de sex feminin, cu vârste cuprinse între: 19-55 de ani bărbații și 18-54 de ani femeile;
- profesii: șofer, lăcătuș, macaragiu, vânzătoare, izolator, științe juridice, laborant chimist, strungar, silozar, tehnician mecanic auto, confecționar mase plastice, țesătoare covoare, profesor – subinginer, laborant etc.;
- perioada de șomaj cuprinsă între 2 luni și un an;
- au fost întrebați dacă soțul(a) este șomer(ă), 3 dintre ei au spus că “Da”, 8 au spus că “Nu”, iar 9 sunt necăsătoriți;
- aceștia au răspuns că au 9 copii minori, 11 majori din care doar 3 sunt angajați;
- în ultimul an doar 2 dintre respondenți au afirmat că au primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, și de la alte organizații nu s-a primit nici o ofertă;
- fiind întrebați dacă în ultimul an s-au prezentat la un interviu în vederea angajării, 13 au răspuns că “Nu”, iar 7 au răspuns că au fost la un număr de 30 de interviuri;

- ziarele consultate pentru ofertele de serviciu sunt: Monitorul de Brăila, Obiectivul, Libertatea, Anunțul Tău;
- în perioada de șomaj, 2 au urmat cursuri de calificare/recalificare: curs de operator P.C. pe durata de 30 de zile organizat de Fundația Oamenilor de Afaceri și curs în Industria preparării cărnii și a peștelui pe o durată de 3 luni organizat de Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă;
- analizând posibilitatea de angajare în 2004, 6 au apreciat ca fiind inexistentă, 3 mică, 6 medie și 5 foarte mare.

Posibilitatea angajării în 2004

Grafic nr. 42



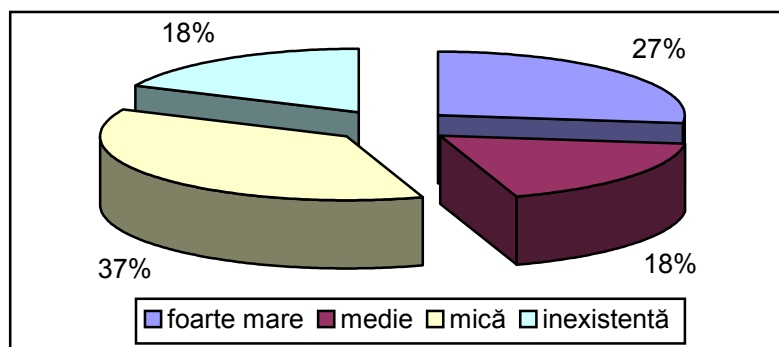
Zona centrală a orașului

- au fost intervievați 11 persoane, 5 respondenți de sex masculin și 6 de sex feminin cu vârste cuprinse între 23-58 de ani bărbații și 19-36 de ani femeile;
- profesii: carmanger, profesor limbi străine/translator, tehnician exploatare auto, operator chimist, chimie industrială, laborant, brutar etc.;
- perioada de șomaj cuprinsă între 1 lună și 8 luni;
- întrebați fiind dacă soțul(a) este șomer(ă), 5 dintre ei au răspuns că "Nu" și 6 sunt necăsătoriți;
- sunt 5 copii minori, 2 majori care sunt angajați;
- în ultimul an de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, 2 au primit oferte de muncă și de la alte organizații nici unul nu a primit oferte de angajare;
- în ultimul an, 7 au spus că s-au prezentat la un număr de 61 de interviuri și 4 au spus că nu au fost la un interviu;
- ziarele locale consultate de aceștia pentru ofertele de serviciu sunt Monitorul de Brăila și Obiectivul;
- în perioada de șomaj, un singur respondent a urmat un curs de calificare/recalificare, curs de operator calculator, pe o durată de 3 luni, organizat de Camera de Comerț, Industrie și Agricultură – Brăila;

- privind posibilitatea de angajare în 2004, 3 apreciază ca fiind foarte mare, 2 medie, 4 mică și 2 inexistentă.

Posibilitatea angajării în 2004

Grafic nr. 43



Tabel nr. 14

Făurei	Însurăței	Bărăganu
- au fost intervievate 8 persoane din mediul urban, un respondent de sex masculin și 7 de sex feminin, cu vârste cuprinse între 32 și 54 de ani;	- au fost chestionați 10 persoane din mediul urban, 3 de sex masculin și 7 de sex feminin ce au vârste cuprinse între 34-41 de ani bărbații și 18-36 de ani femeile;	- au fost chestionați 5 persoane din mediul rural, de sex masculin cu vârste cuprinse între 23 și 36 de ani.
- profesii: croitor, contabil, bobinator, meseriaș I SNCFR, sudor, operator chimist;	- absolvent 7 clase, muncitori necalificați, absolvent 10 clase;	- agricultor, mecanic mașini și utilaje, zugrav-zidar-faianțator, absolvent de 8 clase, muncitor necalificat;
- perioada de șomaj: 6 luni-1 an, au declarat că sunt șomeri pe o perioadă până la 2 ani, și nu mai beneficiază de ajutor de șomaj;	- se numesc persoane neocupate, deoarece au trecut de perioada de șomaj, pe o perioadă de 2- 14 ani;	- unii dintre aceștia sunt în șomaj pe o perioadă de 6 luni-1 an și peste această perioadă până la 10 ani se numesc persoane neocupate;
- soțul(a) este șomer(ă): unul a răspuns că "Da", 6 că „Nu” și unul este necăsătorit;	- 5 au declarat că soțul(a) este șomer(ă), unul a declarat că "Nu" și unul este necăsătorit;	- 2 au declarat că soțul(a) este șomer(ă), 2 au declarat că "Nu" și unul este necăsătorit;
- copii 5 minori 10 majori din care 6 sunt angajați	- copii 18 minori 4 majori și nici unul angajat	- copii 5 minori 3 majori și nici unul angajat
- privind ofertele de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă doar unul a răspuns că a primit o astfel de ofertă;	- nimeni nu a primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau de la alte organizații;	- nimeni nu a primit oferte de muncă de la Direcția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă sau de la alte organizații;
- în ultimul an 2 s-au prezentat la un număr de 6 interviuri în vederea angajării;	- în ultimul an 3 s-au prezentat la un număr de 3 interviuri în vederea angajării;	- în ultimul an unul singur s-a prezentat la un interviu în vederea angajării;
- zierele consultate locale: Monitorul, Obiectivul; centrale: Șansa, Opinia, Evenimentul Zilei;	- ziare consultate locale: Monitorul, centrale: Adevărul;	- ziare consultate locale: Tribuna Brăila centrale: Capital, Evenimentul Zilei, Adevărul, Jurnalul Național;

<p>- în perioada de șomaj doar un singur respondent a urmat un curs de calificare/recalificare, curs de frizerie, pe o durată de 6 luni organizat de P.F. Mândroasa Nicolae</p>	<p>- nu au urmat cursuri de calificare/recalificare;</p>	<p>- nu au urmat cursuri de calificare/recalificare;</p>
<p>- fiind întrebați în legătură cu posibilitatea de angajare în 2004 1- medie 4- mică 3- inexistentă</p>	<p>- fiind întrebați în legătură cu posibilitatea de angajare în 2004 1- foarte mare 1- mică 5- inexistentă</p>	<p>- fiind întrebați în legătură cu posibilitatea de angajare în 2004 1- foarte mare 2- medie 2- inexistentă</p>

Capitolul V

REZULTATELE ANCHETEI ÎNTREPRINSE PRINTRE PRINCIPALII FACTORI DECIDENTI DIN JUDEȚ, ASUPRA SITUAȚIEI EXISTENTE, CĂILOR ȘI MODALITĂȚILOR DE RELANSARE

(Chestionarele anchetei)