



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# METODOLOGIA ȘI INSTRUMENTELE DE CERCETARE

*Studiu privind tendințele și perspectivele  
evoluției pieței muncii în domeniul Sport și tineret  
din sectorul Administrație publică*



**Februarie, 2025**



**Beneficiar: SINDICATUL NAȚIONAL SPORT ȘI TINERET**

**Prestator: SC LUTART SRL**

**CONTRACT DE SERVICII Nr. 319/04.02.2025**

**Obiectul contractului: Servicii de realizare studiu, in cadrul activității de implementare a Proiectului „Modernizarea și consolidarea parteneriatului social SNST-ANS printr-un pachet integrat de intervenții specific”, cod SMIS 306166**



# CUPRINS



## **I. Contextul realizării studiului**

- I.1 Obiectivele proiectului
- I.2 Serviciile de realizare a studiului

## **II. Abordarea metodologică**

- II.1 Scopul și obiectivele cercetării
- II.2 Etapele cercetării
- II.3 Componentele cercetării
- II.4 Organizarea cercetării
- II.5 Selecția persoanelor participante la studiu, eșantionare
- II.6 Roluri și atribuții în realizarea cercetării

## **III. Metodele de cercetare**

- III.1 Metodologia realizării cercetării cantitative
- III.2 Metodologia realizării cercetării calitative
- III.3 Realizarea raportului studiului

## **IV. Instrumentele de cercetare**

- IV.1 Chestionar individual standardizat
- IV.2 Ghid de interviu aprofundat
- IV.3 Ghid de focus-grup

## **V. Referințe bibliografice**

# I.CONTEXT

## I.1 OBIECTIVELE PROIECTULUI

Metodologia de cercetare și instrumentele pentru colectarea datelor sunt realizate în vederea desfășurării studiului în cadrul proiectului „Modernizarea și consolidarea parteneriatului social SNST-ANS printr-un pachet integrat de intervenții specific”, cod SMIS 306166.

Obiectivul general al proiectului a fost definit în conformitate cu obiectivele specifice ale Programului Educație și Ocupare 2021-2027 și urmează întocmai prioritatea 1 Modernizarea instituțiilor pieței muncii – modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipateze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii.

Proiectul are acoperire națională, fiind implementat atât în regiuni dezvoltate, cât și în regiuni mai puțin dezvoltate.

Obiectivul general al proiectului constă în furnizarea unui pachet integrat de activități cu profil operațional și orientate către satisfacerea nevoilor Sindicatului și Partenerilor săi, membrilor acestora și implicit grupului țintă vizat:

- ✖ Digitalizare și îmbunătățirea capacității organizaționale și consiliere (Activitatea 1);
- ✖ Modernizarea dialogului social (Activitatea 2);
- ✖ Formare profesională (Activitatea 3);
- ✖ Informare, educare și comunicare – IEC (Activitatea 4);

Raportat la obiectivele specifice ale Priorității 1, obiectivul general vizează dezvoltarea unui pachet integrat de acțiuni care se subscriu următoarelor linii directoare specifice apelului:



### **A. Sprijinirea partenerilor sociali în colectarea și analiza informațiilor privind:**

Evoluțiile economice, negocieri colective, necesar de formare, condiții de muncă și organizarea muncii, prin subactivitățile:

- ✖ 1.2 Mentorat/coaching: dialog social funcțional și negociere colectivă;
- ✖ 1.3 Consiliere/informare/orientare: promovarea dialogului social;
- ✖ 1.4 Analiză și foresight: evoluții și prognoze referitoare la piața muncii, condițiile de muncă, organizarea și normarea muncii, negocieri colective și acorduri colective.

### **B. Organizarea de sesiuni de dezbateri/workshop-uri/conferințe inclusiv în context european:**

Identificarea temelor de revitalizare a contractelor colective de muncă sectoriale prin subactivitățile:

- ✖ 2.1 Workshop-uri: comunicare sindicală prin mijloace fizice și digitale/social media, reacție sindicală și dialog social, bune practici în negocieri colective, drepturi și obligații, tehnici de negociere, analiza dinamicii profesiei;
- ✖ 4.1 și 4.2: Campanii IEC, seminare/conferințe cu participarea presei pe teme de promovare a dialogului social, negocierilor colective și serviciilor pieței muncii la nivel sectorial/regional.

### **C. Furnizarea de programe de formare și schimburi de informații între partenerii sociali:**

Atât la nivel național, cât și inter-sectorial/regional, prin subactivitățile:

- ✖ 2.1 și 2.2 Index modular descriptiv: cunoașterea reală a problemelor membrilor și identificarea soluțiilor pentru administrarea acestora;
- ✖ 3.1 Formare, evaluare și certificare: pentru 48 de membri de sindicat;
- ✖ 4.1 și 4.2: activități IEC și evenimente informative.



#### **D. Consolidarea autonomiei de organizare și acțiune și dezvoltarea capacității organizaționale:**

Prin subactivitățile:

- ✖ A1.1 Componentă digitală integrată: facilitarea comunicării și relaționării cu structurile sindicale și membrii de sindicat;
- ✖ 1.4 Analiză și foresight: dezvoltarea capacității organizației, inclusiv prin cooptarea de noi membri de sindicat.

#### **E. Îmbunătățirea calității expertizei partenerilor sociali reprezentativi:**

- Pentru furnizarea de servicii de calitate membrilor și implicarea efectivă în dialogul social, prin toate subactivitățile proiectului (A1.1 – A5.1).

#### **F. Consolidarea expertizei în acord cu tematicile europene și naționale:**

- Transfer de bune practici privind dialogul social și piața muncii la nivel european prin:
  - ✖ A1.1 și 1.4: analiza și componenta digitală, inclusiv bune practici transferabile din UE;
  - ✖ 2.2 Index modular descriptiv: promovarea dialogului social;
  - ✖ 5.1 Schimburi de experiență: transfer de bune practici și abordări inovative, promovarea dialogului social și negocierilor colective.

#### **G. Îmbunătățirea managementului organizațional și optimizarea fluxurilor instituționale:**

- Prin subactivitățile:
  - ✖ A1.1 Componenta digitală multi-rol: comunicarea și relaționarea internă;
  - ✖ 1.4 Analiza și foresight: dezvoltarea zonelor de acțiune ale organizației;
  - ✖ 5.1 Abordare inovativă: promovarea dialogului social, negocierilor colective și serviciilor pieței muncii la nivel sectorial/regional.

Toate acțiunile de implementare ale proiectului sunt orientate spre dezvoltarea expertizei partenerilor sociali, furnizarea unor servicii calitative membrilor și implicarea efectivă în dialogul social al organizațiilor partenere.



# I.CONTEXT

## I.2 SERVICIILE NECESARE PENTRU REALIZAREA STUDIULUI

Prin intermediul studiului se vor colecta și analiza informații cu privire la tendințele manifestate la nivel de național în legătură cu evoluții economice, negocieri colective, necesar de formare, evoluții economice, condiții de muncă, organizarea muncii (os apel), consolidarea autonomiei de organizare și acțiune a organizației și dezvoltarea capacității acesteia.

Conform cererii de finanțare au fost identificate ca și nevoi realizarea de studii, analize economice, care să arate situația angajaților, nevoile lor, provocările specifice, tendințe de viitor ale domeniului.

De asemenea, accesul la analize de fond privind tendințele pieței muncii, a salarizării, a economiei, a opiniei angajaților ar fi de natura a dezvolta activitatea organizației sindicale.

Sunt considerate utile dezvoltării capacității organizației sindicale și analize, cercetări, sondaje în rândul membrilor sau date statistice centralizate care să arate tendințele pieței muncii, provocările specifice angajaților din domeniul mișcării sportive, tendințe europene, practici etc. Astfel de date care să stea la baza acțiunii sindicale lipsesc, practic, cu desăvârșire.

Studiul va avea ca beneficiari direcți, minimal, toți membrii de sindicat ai Beneficiarului și Partenerului care își desfășoară activitatea în sectorul public, inclusiv grupul țintă al proiectului. Alături de membrii de sindicat, rezultatele studiului vor fi transferabile și durabile inclusiv prin faptul că fiind făcut public, studiul va influența pozitiv și alți parteneri sociali și le va fi întărită capacitatea organizațională, fiind mai bine pregătiți atât pentru dialog social, cât și pentru desfășurarea procesului negocierilor colective.

Structura studiului va cuprinde minimal:

- Configurația actuală a pieței muncii la nivel național din perspectiva sectorului administrație publică – domeniul sport și tineret (cadrul economic, oferta forță de muncă, cerere forță de muncă);



- Repere deficit/surplus forță de muncă (deficit cantitativ si calitativ, exemple cu date statistice elocvente);
- Proiectii/scenarii de evoluție pe termen lung (proiecții ale Comisiei Europene, proiectii demografice & ale indicatorilor pieței muncii adaptate sectorului administratiei publice din domeniul sport și tineret);
- Exemple de bune practici din statele membre;
- Propuneri si recomandari.

Studiul va avea următoarele componente principale:

- Metodologie și instrumente – 1 metodologie și 3 instrumente (1 pentru cantitativ si 2 pentru calitativ – ghid de focus grup și ghid de interviu in profunzime)
- Interviuri in profunzime – minim 4 interviuri
- Focus grupuri – minim 6 focus-grupuri cu 6-8 persoane
- Chestionare aplicate – minim 400 de chestionare aplicate
- Raport de studiu – 1 raport de studiu (cantitativ si calitativ)



# II. ABORDAREA METODOLOGICĂ

## II.1 SCOPUL ȘI OBIECTIVELE CERCETĂRII

**Scopul** studiului îl reprezintă colectarea și analiza informațiilor și perspectivelor privind evoluțiile pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret, pe termen lung. Analiza va include proiecțiile economice și demografice relevante, strategiile și recomandările Comisiei Europene, precum și identificarea și analiza exemplelor de bune practici din statele membre ale Uniunii Europene. Rezultatele vor fundamenta formularea unor propuneri și recomandări clare, utile în procesul de îmbunătățire a politicilor și strategiilor din domeniul sportului și tineretului.

Studiul va fi proiectat și realizat astfel încât să constituie o cercetare științifică și date bazate pe dovezi vizând informarea și ghidarea grupului țintă al proiectului, membrilor de sindicat, echipei de conducere a organizației dar și a altor organizații din domeniul administrației publice din domeniul sport și tineret cu privire la: profesia și piața muncii, rolul sindicatului în dezvoltarea profesională a membrilor organizației, precum și alți parteneri și alte organizații.

### **Obiective** specifice

- Identificarea și analiza tendințelor pieței muncii în administrația publică – sport și tineret
  - \* Investigarea structurii actuale și prognozate a ocupării;
  - \* Identificarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională a personalului;
  - \* Analiza impactului schimbărilor demografice asupra cererii și ofertei de muncă.
- Evaluarea impactului proiecțiilor economice și demografice asupra sectorului sport și tineret
  - \* Analiza influenței proiecțiilor economice asupra cererii și ofertei de forță de muncă;
  - \* Evaluarea modului în care schimbările demografice vor influența evoluția sectorului.



- Examinarea influenței strategiilor și recomandărilor Comisiei Europene
  - \* Analiza documentelor strategice europene relevante (Pactul Verde European, Strategia UE pentru Tineret, strategii sectoriale);
  - \* Evaluarea măsurii în care strategiile europene pot influența pozitiv politicile naționale din domeniul sportului și tineretului.
  
- Identificarea și evaluarea exemplelor de bune practici din statele membre UE
  - \* Culegerea exemplelor concrete privind managementul resurselor umane, formarea profesională continuă, dialogul social și integrarea tehnologiilor digitale;
  - \* Evaluarea aplicabilității acestor exemple în contextul specific al României.
  
- Formularea de propuneri și recomandări pentru îmbunătățirea politicilor și strategiilor
  - \* Formularea unor propuneri specifice pentru actualizarea și îmbunătățirea politicilor publice din domeniu;
  - \* Dezvoltarea unor recomandări clare privind consolidarea dialogului social, creșterea capacității organizaționale și adaptarea proactivă la provocările viitoare ale pieței muncii.

# II. ABORDAREA METODOLOGICĂ

## II.2 ETAPELE CERCETĂRII

### I. Elaborarea Metodologiei de cercetare și a instrumentelor de cercetare

#### ➤ Elaborarea Metodologiei de cercetare

Aceasta va sta la baza derulării studiului și include: metodele utilizate în realizarea studiului, selecția și recrutarea persoanelor care vor fi incluse în studiu, metodele de culegere a datelor, de prelucrare și de analiză a datelor etc.)

#### ➤ Elaborarea instrumentelor (instrument pentru culegerea datelor în cadrul cercetării de tip cantitativ – Chestionar; instrumente pentru realizarea cercetării de tip calitativ – ghid de focus-grup, ghid de interviu în profunzime)

### I. Elaborarea Metodologiei de cercetare și a instrumentelor de cercetare

#### ➤ Studiul se va realiza în baza metodologiei de cercetare și a instrumentelor elaborate pentru culegerea și analiza datelor

#### ➤ Raportul de studiu va cuprinde cel puțin următoarele componente: Rezultatele componentei de tip calitativ a studiului; Rezultatele componentei tip cantitativ a studiului; Exemple de bune practici; Concluzii și recomandări.

## II. ABORDAREA METODOLOGICĂ

### II.3 COMPONENTELE CERCETĂRII:

#### **a) Componenta studiu de tip calitativ:**

- ✱ Realizarea unui număr de 4 interviuri în profunzime
- ✱ Realizarea unui număr de 6 focus-grupuri cu câte 6 – 8 persoane/  
focus-grup

Componenta calitativă va fi realizată prin instrumentele:

- Ghid de focus-grup
- Ghid de interviu

Vor fi realizate:

- minim 6 sesiuni de întâlniri cu 6–8 persoane în vederea colectării datelor și includerea în raportul studiului a rezultatelor analizei acestora.
- minim 4 interviuri cu persoane relevante în domeniul vizat

#### **b) Componenta studiu de tip cantitativ:**

- ✱ Aplicarea unui număr de minimum 400 chestionare

Componenta de tip cantitativ va fi implementată pe bază de chestionare individuale standardizate.

# II. ABORDAREA METODOLOGICĂ

## II.4 ORGANIZAREA CERCETĂRII

Realizarea cercetării prevăzute în cadrul proiectului va consta în derularea următoarelor activități:

- ▶ **Asigurarea resurselor necesare derulării cercetării** – evaluarea necesarului și asigurarea resurselor financiare, materiale, umane (echipa de coordonare a cercetării, echipa de culegere și centralizare a datelor, experții pentru analiza datelor și elaborarea rapoartelor de cercetare) derulării activităților cercetării;
- ▶ **Realizarea metodologiei de cercetare și a instrumentelor specifice necesare derulării cercetării de tip calitativ și cercetării de tip cantitativ** – metodologia va include metodologia de desfășurarea a activităților cercetării, modul de lucru, categoriile de grup țintă, selecția grupurilor țintă și instrumentele de cercetare (Chestionar individual standardizat, Ghid de interviu, Ghid de focus-grup);
- ▶ **Culegerea și centralizarea datelor** – datele vor fi centralizate pe categorii de grup țintă și pe total grup țintă;
- ▶ **Verificarea și validarea datelor** – în cadrul fiecărei etape a cercetării, datele culese și centralizate vor fi verificate și validate, în vederea asigurării calității acestora și a caracterului obiectiv al analizei acestora;
- ▶ **Analiza datelor și prezentarea rezultatelor** – analiza și prezentarea rezultatelor se va realiza pe fiecare categorie de grup țintă și pe total grup țintă
- ▶ **Elaborarea rapoartului de cercetare** – cuprinde componenta calitativă și cantitativă a studiului; va conține date și concluzii aferente celor două tipuri de cercetare (calitativ și cantitativ), concluzii și recomandări.

# II. ABORDAREA METODOLOGICĂ

## II.5 SELECȚIA PERSOANELOR PARTICIPANTE LA STUDIU

Selecția persoanelor participante la studiu se va realiza printr-o abordare riguroasă și reprezentativă, astfel încât să asigure acuratețea și relevanța datelor colectate în cadrul cercetării.

### ✿ Selecția participanților la cercetarea cantitativă

Selecția pentru componenta cantitativă se va realiza având în vedere criterii clare și precise:

- Apartenența la sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret;
- Reprezentativitatea la nivel național, incluzând angajați din instituții publice centrale, județene și locale;
- Diversitate geografică și administrativă, pentru asigurarea reprezentativității tuturor regiunilor țării;
- Respectarea principiilor egalității de șanse, nediscriminării și echilibrului de gen.

Pentru asigurarea unei reprezentativități statistice solide, a fost stabilit un eșantion minim de 400 de respondenți.

### ✿ Selecția participanților la cercetarea calitativă

Pentru componenta calitativă, selecția participanților s-a realizat după cum urmează:

#### **a. Interviu în profunzime**

Participanți: 6 experți și persoane cu funcții relevante și experiență semnificativă în domeniul sportului și tineretului din administrația publică;

Criterii de selecție:

- Experiență și expertiză relevantă în domeniul cercetat;
- Diversitatea pozițiilor administrative și geografice pentru a reflecta perspective multiple.



## **b. Focus-grupuri**

Participanți: 4 grupuri, fiecare având între 6 – 8 participanți;

Criterii de selecție:

- Reprezentanți ai diferitelor nivele administrative (central, județean și local);
- Diversitatea de experiență și poziție în cadrul instituțiilor de sport și tineret;
- Participare echilibrată din perspectiva genului și a vârstei.

Aspecte etice și confidențialitate

Pe parcursul procesului de selecție vor fi respectate principiile etice ale cercetării, inclusiv:

- Asigurarea confidențialității și anonimatului participanților;
- Informarea clară și detaliată a tuturor participanților privind scopul studiului și utilizarea datelor;
- Obținerea consimțământului informat pentru participare voluntară.

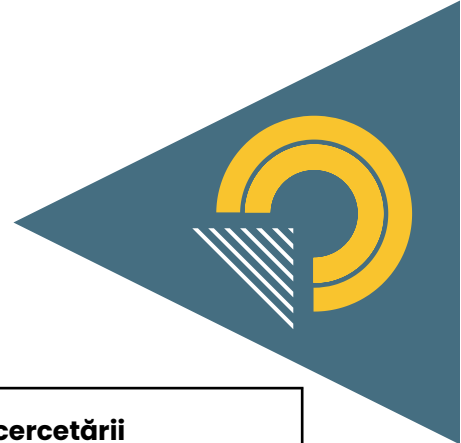


# II.ABORDAREA METODOLOGICĂ

## II.6 ROLURI ȘI ATRIBUȚII ÎN REALIZAREA CERCETĂRII

Echipa constituită pentru realizarea studiului include: coordonator studiu, experti colectare si procesare date, experti analiza si interpretare date. Aceștia vor fi disponibili pe toată perioada de derulare a contractului, asigurând realizarea activităților și atingerea rezultatelor prevăzute în cadrul contractului, conform graficului de activități și a termenelor stabilite.

| Nr. crt. | Funcția                                | Responsabilități, atribuții specifice în cadrul cercetării                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Coordonator studiu                     | <p>Rol principal: Coordonarea generală și supervizarea tuturor activităților legate de realizarea cercetării.</p> <p>Atribuții specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborarea metodologiei și planului detaliat al cercetării;</li><li>- Stabilirea și aprobarea instrumentelor de cercetare (chestionare, ghiduri de interviuri și focus-grupuri);</li><li>- Coordonarea echipei de experți, inclusiv organizarea de întâlniri periodice pentru monitorizare și ajustare;</li><li>- Asigurarea respectării termenelor și standardelor de calitate ale cercetării;</li><li>- Supervizarea procesului de colectare, procesare și interpretare a datelor;</li><li>- Validarea rezultatelor finale și formularea concluziilor și recomandărilor</li></ul> |
| 2        | Experți de colectare și procesare date | <p>Rol principal: Colectarea riguroasă și sistematică a datelor și asigurarea prelucrării corecte a acestora.</p> <p>Atribuții specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Asigurarea aplicării chestionarelor cantitative în conformitate cu metodologia stabilită;</li><li>- Realizarea interviurilor în profunzime și a focus-grupurilor;</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |



| Nr. crt. | Funcția                                             | Responsabilități, atribuții specifice în cadrul cercetării                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2        | <b>Experți de colectare și procesare date</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>- Înregistrarea, transcrierea și sistematizarea datelor colectate în format accesibil și coerent;</li><li>- Verificarea acurateții și consistenței datelor colectate;</li><li>- Prelucrarea statistică a datelor cantitative folosind software-uri specializate;</li></ul> <p>Organizarea și arhivarea datelor într-o bază de date centralizată, respectând regulile de confidențialitate și protecția datelor.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3        | <b>Experți de analiză și interpretare a datelor</b> | <p>Rol principal: Analiza detaliată și interpretarea profundă a datelor colectate pentru fundamentarea concluziilor studiului.</p> <p>Atribuții specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Realizarea analizelor cantitative (statistici descriptive și inferențiale) și prezentarea clară a rezultatelor obținute;</li><li>- Analiza tematică și de conținut a datelor calitative;</li><li>- Corelarea rezultatelor cantitative cu cele calitative pentru obținerea unei imagini integratoare;</li><li>- Interpretarea rezultatelor analizate și formularea concluziilor și recomandărilor specifice;</li><li>- Redactarea capitolelor specifice ale raportului final, prezentând în mod clar și fundamentat rezultatele obținute;</li><li>- Participarea activă la întâlniri de validare și prezentare a rezultatelor către coordonator și alți actori relevanți</li></ul> |

Toate activitățile din cadrul studiului vor fi realizate în conformitate cu principiile ESOMAR iar pe parcursul derulării contractului se va asigura respectarea normelor etice ESOMAR. De asemenea, vor fi respectate normele legislative și prevederile GDPR cu privire la protecția datelor cu caracter personal. Toate persoanele participante la studiu vor fi informate despre modalitățile de prelucrare a datelor personale iar participarea la studiu se va realiza pe bază de consimțământ.

# III. METODELE DE CERCETARE

## III.1 METODOLOGIA REALIZĂRII CERCETĂRII CANTITATIVE

### Obiectivul cercetării cantitative

Obiectivul cercetării cantitative constă în colectarea datelor relevante privind situația actuală și tendințele pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret, pentru a evalua structura ocupării, cererea și oferta de forță de muncă, competențele necesare și eficiența politicilor existente.

### Instrumentul de colectare a datelor utilizat

Cercetarea cantitativă se bazează pe un chestionar individual standardizat, care va fi validat anterior aplicării, va fi disponibil în format electronic și va fi distribuit distribuit online către respondenții selectați.

Instrumentul utilizat în cercetarea cantitativă este un chestionar standardizat, elaborat pentru a colecta informații precise și relevante privind evoluțiile și tendințele pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.

Chestionarul este structurat în 7 părți distincte, fiecare acoperind teme specifice pentru o analiză comprehensivă:

#### Partea I: Cadrul economic

-  Evaluarea stării generale a economiei naționale
-  Identificarea sectoarelor economice care influențează administrația publică

#### Partea II: Oferta de forță de muncă în administrația publică – domeniul sport și tineret

-  Evaluarea nivelului actual de competență și diversitate a competențelor
-  Identificarea principalelor domenii de formare profesională necesare



- Partea III: Cererea de forță de muncă în administrația publică
  - Evaluarea cererii actuale și viitoare pentru forță de muncă calificată.
  - Identificarea segmentelor cu cerere crescută.
- Partea IV: Deficitul/surplusul de forță de muncă
  - Evaluarea existenței și naturii deficitului sau surplusului de personal.
  - Identificarea domeniilor cu deficit sau surplus major.
- Partea V: Salarizare și condiții de muncă
  - Identificarea factorilor principali ce contribuie la deficitul de forță de muncă.
  - Evaluarea nivelului salarial comparativ cu sectorul privat și a condițiilor de muncă.
  - Evaluarea gradului de satisfacție privind beneficiile suplimentare și consilierea profesională.
- Partea VI: Proiecții pentru viitor
  - Prognoza necesarului de personal și gradul de pregătire al administrației publice pentru schimbările pieței muncii.
- Partea VII: Recomandări
  - Propunerea de măsuri strategice pentru asigurarea echilibrului între oferta și cererea de forță de muncă.
  - Evaluarea perspectivelor pieței muncii și identificarea domeniilor importante pentru viitor.

Chestionarul contribuie direct la obținerea unor date precise, relevante și utile, care permit realizarea unei analize riguroase și fundamentarea unor recomandări eficiente pentru îmbunătățirea politicilor și strategiilor în domeniul sportului și tineretului. De asemenea, chestionarul îndeplinește condițiile și rigorile științifice, prin:

- Claritate: Întrebările sunt formulate clar și concis, pentru a evita interpretările eronate
- Relevanță: Întrebările abordează explicit obiectivele cercetării, asigurând colectarea de informații utile și direct aplicabile
- Completitudine: Instrumentul acoperă toate aspectele relevante ale fenomenului cercetat.



- **Neutralitate:** Formularea întrebărilor este neutră, evitând sugestiile sau influențele asupra răspunsurilor
- **Validare prealabilă:** Instrumentul va fi testat și validat anterior aplicării largi pentru a verifica acuratețea și consistența întrebărilor
- **Ușurință în utilizare:** Chestionarul este accesibil și ușor de completat, asigurând o rată ridicată de răspunsuri valide
- **Confidențialitate și anonim:** Asigurarea respectării stricte a reglementărilor GDPR privind protecția datelor personale ale respondenților.

## **Eșantionare și selecție respondenți**

Eșantionul cercetării cantitative este proiectat astfel încât să asigure reprezentativitatea statistică a rezultatelor și relevanța informațiilor colectate, reflectând situația actuală a pieței muncii în administrația publică, segmentul sport și tineret.

### **Caracteristicile eșantionului:**

**Dimensiune:** Eșantionul minim vizat este de minimum 400 de respondenți.

**Acoperire geografică:** Selecția respondenților va fi realizată la nivel național, incluzând reprezentanți din regiuni dezvoltate și mai puțin dezvoltate, atât din mediul urban cât și rural.

**Diversitate instituțională:** Vor fi incluse persoane din diferite niveluri administrative (central, județean, local), asigurând acoperirea comprehensivă a întregului sector vizat.

**Profilul respondenților:** Respondenții selectați sunt angajați/membri de sindicat din administrația publică în domeniul sportului și tineretului, cu roluri și poziții variate pentru a obține perspective diverse și echilibrate.



## **Metoda de selecție:**

Metoda de selecție a respondenților pentru cercetarea cantitativă utilizează o combinație riguroasă între eșantionarea stratificată și selecția aleatorie simplă, având ca scop asigurarea unei reprezentativități ridicate la nivel național pentru sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret. Selecția respondenților participanți la cercetarea cantitativă va urma următoarele etape:

### **1. Stabilirea stratificării:**

Eșantionarea stratificată implică împărțirea populației-țintă în straturi relevante, definite de următoarele criterii:

- Nivel administrativ: central, județean și local.
- Regiune geografică: acoperirea tuturor regiunilor țării, inclusiv mediul urban și rural.
- Tipul instituției: instituții publice cu atribuții în domeniul sport și tineret.

### **2. Determinarea mărimii eșantionului în fiecare strat:**

Pentru a reflecta structura reală a populației, numărul de respondenți selectați în fiecare strat este proporțional cu ponderea acestui strat în populația totală relevantă.

### **3. Selecția aleatorie simplă în interiorul straturilor:**

Odată stabilite straturile și numărul necesar de respondenți per strat, se realizează selecția aleatorie simplă pentru a asigura echitatea și imparțialitatea procesului:

- Generarea unor liste complete și actualizate ale potențialilor respondenți din fiecare strat.
- Utilizarea unui generator aleatoriu pentru selectarea numelor respondenților, asigurând astfel o șansă egală de selecție fiecărui membru al populației.

### **4. Respectarea principiilor de echitate și nediscriminare:**

În cadrul selecției sunt aplicate principiile etice fundamentale:

- Echilibrul de gen și nediscriminarea pe criterii sociale, economice, de vârstă sau alte criterii personale.
- Confidențialitatea datelor și anonimizarea respondenților conform standardelor GDPR.



## 5. Monitorizare și validare:

Pe parcursul selecției și colectării datelor:

- Monitorizarea periodică a procesului de colectare și verificarea gradului de răspuns în fiecare strat.
- Validarea preliminară a datelor pentru asigurarea calității și reprezentativității finale a eșantionului.

Această metodă detaliată și sistematică va asigura reprezentativitatea rezultatelor și validitatea acestora pentru populația țintă, oferind astfel o bază solidă pentru analizele și recomandările cercetării.



## Procesul de colectare a datelor

Procesul de colectare a datelor este o etapă esențială a cercetării cantitative, realizată sistematic pentru a asigura calitatea, validitatea și relevanța informațiilor culese. În acest context, colectarea datelor se desfășoară prin intermediul unui chestionar standardizat, distribuit în format electronic către respondenții selectați. Colectarea datelor va urma următoarele etape:

### 1. Distribuirea chestionarului:

- ⇒ Chestionarul este distribuit electronic, prin intermediul unei platforme online securizate, către respondenții selectați pe baza metodei de eșantionare descrise anterior.
- ⇒ Transmiterea se face însoțită cu mesaje explicative și instrucțiuni clare privind scopul cercetării și modul de completare a chestionarului.

### 2. Perioada de colectare a datelor:

- ⇒ Se stabilește o perioadă clar definită pentru colectarea datelor (de exemplu, 2-3 săptămâni), cu posibilitatea extinderii acesteia în funcție de rata de răspuns obținută.
- ⇒ Se asigură o comunicare constantă și promptă cu respondenții pentru a maximiza rata de răspuns.



### **3. Monitorizarea colectării datelor:**

- ⇒ Se realizează monitorizarea permanentă a procesului de colectare, urmărindu-se numărul de chestionare completate și identificând eventualele dificultăți întâmpinate de respondenți.
- ⇒ Sunt transmise remindere periodice pentru respondenții care nu au completat chestionarul în termenul inițial stabilit.

### **4. Verificarea și validarea datelor colectate:**

- ⇒ În timpul procesului de colectare, datele primite sunt verificate periodic pentru a asigura corectitudinea, completitudinea și consistența informațiilor.

### **5. Finalizarea colectării și securizarea datelor:**

- ⇒ După atingerea numărului de respondenți stabilit și validarea datelor obținute, colectarea se finalizează oficial.
- ⇒ Datele sunt centralizate într-o bază de date electronică securizată și anonimă, respectând strict prevederile regulamentului GDPR privind protecția datelor personale.



## **Centralizarea și analiza datelor**

### **Centralizarea datelor**

După încheierea procesului de colectare a datelor în cadrul cercetării cantitative, toate răspunsurile obținute prin intermediul chestionarului sunt centralizate într-o bază de date electronică securizată, creată și gestionată în conformitate cu regulamentele GDPR.

- ⇒ Introducerea datelor: Răspunsurile sunt introduse automat, asigurând corectitudinea și completitudinea acestora.
- ⇒ Verificarea calității datelor: Se efectuează o etapă de control al calității pentru a identifica eventuale erori, date incomplete sau inconsistente și a le corecta sau exclude din analiza finală, dacă este cazul.





## Analiza datelor

Analiza datelor centralizate în cadrul cercetării cantitative se realizează prin metode cantitative specifice, utilizând software statistic specializat (SPSS, R, Excel) pentru a facilita prelucrarea și interpretarea rapidă și precisă a informațiilor culese.

### Metode și tehnici care vor fi utilizate în analiza datelor în cadrul cercetării cantitative:

#### ● Analiza descriptivă:

- Frecvențe absolute și relative pentru fiecare întrebare din chestionar, prezentând o imagine clară și imediată asupra răspunsurilor oferite de respondenți.
- Măsurarea tendințelor centrale (media, mediana) și a dispersiei (abaterea standard, varianța) pentru variabile numerice sau scalare.

#### ● Analiza inferențială:

- Teste statistice pentru identificarea relațiilor semnificative între variabile (teste Chi-Pătrat, T-test, ANOVA).
- Corelații pentru determinarea gradului de asociere dintre variabile (coeficientul de corelație Pearson/Spearman).

#### ● Analiza tendințelor și prognozelor:

- Identificarea tendințelor actuale și estimarea evoluției viitoare a pieței muncii pe termen mediu și lung în sectorul analizat.
- Prognozarea necesarului de forță de muncă și a competențelor specifice, folosind modele statistice și interpretarea datelor istorice și actuale.

## Prezentarea rezultatelor

Rezultatele analizei datelor vor fi structurate și prezentate într-un capitol comprehensive al raportului de studiu, care include:

- Grafice, tabele și diagrame ușor de interpretat și relevante pentru ilustrarea principalelor rezultate;
- Explicații clare și concise ale informațiilor prezentate, evidențiind principalele constatări și implicațiile acestora;



- Concluzii bazate pe date solide și recomandări strategice clare, formulate explicit în vederea îmbunătățirii politicilor și strategiilor din sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret. Concluziile rezultate din realizarea cercetării cantitative vor fi corelate cu rezultatele obținute în cadrul componentei calitative a studiului.



## **Asigurarea calității și confidențialității**

În cadrul procesului de cercetare, asigurarea calității și confidențialității datelor reprezintă elemente fundamentale, respectarea acestor principii fiind esențială pentru credibilitatea și integritatea rezultatelor obținute. Prin implementarea acestor măsuri riguroase, cercetarea asigură un nivel înalt de calitate și credibilitate a datelor obținute, respectând în același timp cele mai stricte standarde etice și legale privind confidențialitatea și protecția informațiilor personale.

### **1. Asigurarea calității datelor**

Pentru garantarea calității datelor colectate și analizate, sunt aplicate următoarele măsuri specifice:

#### Validarea instrumentului de cercetare:

Înainte de distribuire, chestionarul este testat preliminar pentru claritatea, relevanța și consistența întrebărilor. Eventualele neclarități sau deficiențe sunt identificate și corectate înaintea colectării propriu-zise.

#### Instrucțiuni clare pentru respondenți:

Toți respondenții primesc instrucțiuni detaliate despre modul corect de completare a chestionarului, scopul cercetării și importanța oferirii unor răspunsuri sincere și precise.

#### Monitorizare și verificare constantă:

Colectarea și centralizarea datelor sunt monitorizate permanent. Se realizează controale periodice pentru depistarea și corectarea eventualelor erori sau date incomplete, asigurând astfel integritatea și acuratețea bazei finale de date.



### ● Analiza riguroasă a datelor:

Datele sunt analizate utilizând metode și software statistice specializate, garantând obiectivitatea și validitatea concluziilor obținute.

## **2. Asigurarea confidențialității și anonimatului**

Protecția datelor personale și respectarea confidențialității respondenților reprezintă priorități absolute pe durata întregii cercetări:

### ● Respectarea prevederilor GDPR:

Întreaga procedură de colectare, stocare, procesare și analiză a datelor este realizată în conformitate strictă cu reglementările GDPR (Regulamentul General privind Protecția Datelor Personale al Uniunii Europene). Toți respondenții sunt informați în mod explicit despre scopul cercetării și despre modul în care datele lor vor fi utilizate.

### ● Anonimizarea datelor:

Datele colectate sunt anonimizate imediat după recepționare. Niciun respondent nu poate fi identificat individual în rezultatele finale sau în rapoartele cercetării, asigurând astfel confidențialitatea absolută.

### ● Securizarea datelor:

Accesul la baza de date centralizată este strict controlat și limitat exclusiv echipei de cercetare autorizate. Datele sunt stocate pe platforme securizate, utilizând tehnologii avansate de criptare și protecție a informațiilor.

# III. METODELE DE CERCETARE

## III.2 METODOLOGIA REALIZĂRII CERCETĂRII CALITATIVE

Metodologia cercetării calitative se bazează pe utilizarea unor tehnici specifice pentru colectarea, centralizarea și analiza aprofundată a informațiilor, având ca scop principal explorarea detaliată a percepțiilor, opiniilor și recomandărilor participanților cu privire la evoluțiile și perspectivele pieței muncii în administrația publică – segmentul sport și tineret.

Utilizarea metodelor calitative în cadrul studiului contribuie la realizarea unei cercetări profunde și detaliate, contribuind direct la relevanța și calitatea concluziilor finale. Prin intermediul acestei componente a cercetării se va realiza:

- ⇒ Explorarea detaliată a percepțiilor și opiniilor : Cercetarea calitativă permite explorarea în profunzime a opiniilor, percepțiilor și experiențelor personale ale participanților, care altfel ar fi dificil de obținut prin metode exclusiv cantitative.
- ⇒ Obținerea unei perspective comprehensive și aprofundate: În timp ce metodele cantitative oferă date statistice și cifre, metodele calitative explică și contextualizează aceste date, oferind o înțelegere mai bogată și mai nuanțată a fenomenelor analizate.
- ⇒ Flexibilitatea procesului de colectare a datelor: Interviuurile și focus-grupurile permit adaptarea și aprofundarea discuțiilor în timp real, oferind posibilitatea de a explora teme emergente și a capta informații suplimentare care pot apărea pe parcursul interacțiunilor.
- ⇒ Validarea și explicarea rezultatelor cantitative: Componenta calitativă permite validarea și explicarea datelor cantitative, identificând motivele și factorii cauzali din spatele tendințelor statistice identificate.
- ⇒ Identificarea soluțiilor și recomandărilor aplicabile: Prin implicarea directă a respondenților în interviuri și focus-grupuri, cercetarea calitativă contribuie la colectarea unor propuneri concrete, inovative și practice pentru îmbunătățirea politicilor și strategiilor analizate.



## Obiectivele cercetării calitative:

Prin intermediul metodelor de cercetare calitative se vor urmări, în principal, următoarele obiective:

- Identificarea principalelor tendințe și provocări existente pe piața muncii din administrația publică – sectorul sport și tineret;
- Analiza aprofundată a percepțiilor privind evoluția și dinamica profesiei în raport cu proiecțiile economice și demografice și cu politicile europene relevante;
- Identificarea și evaluarea exemplelor de bune practici din alte state membre ale Uniunii Europene și analiza transferabilității acestora în contextul României;
- Colectarea de recomandări concrete pentru îmbunătățirea strategiilor și politicilor publice privind administrarea resurselor umane în sectorul analizat.



## Obiectivele cercetării calitative:



### A. Interviu în profunzime

În cadrul studiului calitativ vor fi realizate 4 interviuri în profunzime cu persoane având poziții relevante în sectorul administrației publice din domeniul sport și tineret.

**Ghidul de interviu de profunzime** este semi-structurat, permițând explorarea detaliată și flexibilă a subiectelor abordate dar și urmărirea unor teme emergente în timpul conversației.

Interviurile se vor desfășura individual, în mediu confidențial și confortabil pentru participanți, fiind înregistrate doar cu acordul explicit al participanților, pentru asigurarea exactității transcrierii și analizei ulterioare.

Structura Ghidului de interviu

Ghidul este organizat pe mai multe secțiuni distincte, care facilitează abordarea structurată și sistematică a subiectelor și încurajează participanții să ofere răspunsuri ample și detaliate.





## **1. Introducerea**

Această etapă are rolul de a stabili contextul și de a crea o atmosferă deschisă pentru conversație:

- Se realizează o prezentare succintă a scopului interviului și a obiectivelor proiectului „Modernizarea și consolidarea parteneriatului social SNST-ANS printr-un pachet integrat de intervenții specific”, cod SMIS 306166.
- Se asigură participanții asupra confidențialității răspunsurilor și a utilizării informațiilor strict în scopul cercetării.

## **2. Întrebări generale de context**

Scopul acestei secțiuni este de a obține informații privind contextul macroeconomic și demografic:

- Identificarea tendințelor majore economice și demografice la nivel național și european, precum și evaluarea perspectivelor de evoluție a acestora pe termen lung.
- Evaluarea provocărilor actuale și anticipate cu care administrația publică se confruntă în contextul acestor schimbări.

## **3. Întrebări specifice referitoare la proiecțiile pieței muncii**

Această secțiune urmărește obținerea de informații detaliate despre proiecțiile și tendințele viitoare specifice segmentului sport și tineret din administrația publică:

- Identificarea proiecțiilor demografice cu cel mai semnificativ impact asupra pieței muncii din acest sector.
- Analiza evoluțiilor anticipate ale forței de muncă și a impactului lor asupra administrației publice din domeniul sport și tineret în următorii 10-20 de ani.
- Evaluarea factorilor cheie necesari pentru o planificare eficientă și strategică a resurselor umane în acest domeniu.

## **4. Întrebări referitoare la bune practici europene**

Această parte se concentrează pe explorarea și analiza exemplelor de bune practici din statele membre ale Uniunii Europene în gestionarea resurselor umane în administrația publică:



- Solicitarea unor exemple specifice și relevante de bune practici din alte state membre și evidențierea lecțiilor importante ce pot fi extrase din acestea.
- Evaluarea modului în care implementarea acestor practici ar putea contribui la îmbunătățirea eficienței și eficacității administrației publice din România, în special în segmentul sport și tineret.

## **5. Întrebări referitoare la propuneri și recomandări**

Secțiunea finală este dedicată colectării unor propuneri și recomandări concrete și aplicabile privind politicile și strategiile sectoriale:

- Recomandări specifice privind îmbunătățirea pregătirii și formării profesionale a personalului din administrația publică din domeniul sport și tineret, adaptate la tendințele economice și demografice viitoare.
- Identificarea măsurilor urgente necesare pentru adaptarea rapidă la noile cerințe ale pieței muncii și ale societății.

## **Tipuri de răspunsuri așteptate și repere utile pentru realizarea interviului**

Interviul urmărește să obțină informații detaliate și exemple concrete care pot contribui la o analiză comprehensivă a sectorului. Astfel, răspunsurile oferite sunt așteptate să includă:

- Perspective clare asupra viitorului, cu accent pe tendințele majore cum ar fi îmbătrânirea populației, migrația forțată a forței de muncă, digitalizarea și automatizarea serviciilor publice.
- Exemple detaliate de bune practici implementate cu succes în alte state membre ale Uniunii Europene, inclusiv strategii eficiente de recrutare și formare continuă, inovare administrativă, flexibilitatea muncii și adaptarea la schimbări rapide.
- Recomandări și soluții practice și realiste care pot fi integrate rapid în politicile sectoriale pentru a sprijini adaptarea administrației publice la provocările și oportunitățile viitoare.

Utilizarea interviurilor în profunzime aduce multiple beneficii metodologice și analitice, printre care: explorarea profundă a experiențelor și opiniilor experților



în domeniu; obținerea unor perspective variate și complementare despre tendințele actuale și viitoare ale pieței muncii; flexibilitate metodologică în abordarea și aprofundarea unor subiecte esențiale, cum ar fi bunele practici și propunerile de politici.

### **Considerații suplimentare în aplicarea ghidului de interviu**

Pentru maximizarea calității și relevanței informațiilor colectate, se recomandă:

- Diversificarea participanților: includerea în interviuri a unor categorii variate de respondenți, cum ar fi înalți funcționari publici, directori, șefi de servicii, reprezentanți ai unor organizații europene sau internaționale, pentru a acoperi o gamă largă de perspective și experiențe.
- Flexibilitatea moderatorului: adaptarea ghidului în funcție de răspunsurile oferite de participanți, permițând abordarea unor teme relevante emergente pe parcursul conversației, asigurând astfel o explorare comprehensivă a subiectului analizat.

### **B. Focus-grupuri**

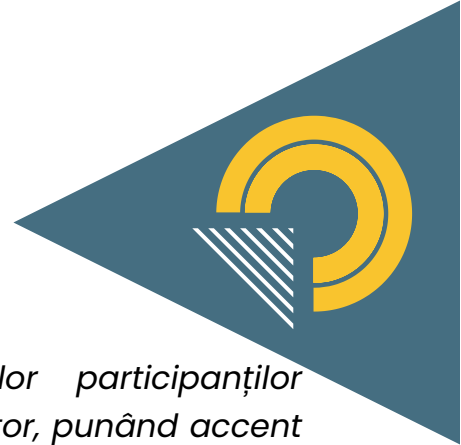
Vor fi organizate **6 focus-grupuri** cu participarea angajaților și specialiștilor relevanți din sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.

**Ghidul de focus-grup** este structurat astfel încât să încurajeze discuțiile libere, interactive și aprofundate, permițând colectarea unor perspective diverse și relevante asupra temelor analizate. Grupurile de discuție sunt moderate de către un facilitator experimentat, asigurând implicarea activă a tuturor participanților.

#### Structura Ghidului de focus-grup:

*Ghidul de focus-grup este un instrument conceput special pentru a obține perspective aprofundate, detaliate și diversificate asupra evoluțiilor și proiecțiilor pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.*





*Acesta permite colectarea opiniilor și recomandărilor participanților referitoare la provocările curente și viitoare ale acestui sector, punând accent pe tendințele economice, demografice și bunele practici europene, pentru a fundamenta propuneri practice și strategii eficiente.*

*Ghidul este structurat în mai multe secțiuni clar definite, fiecare cu un set specific de întrebări deschise menite să stimuleze discuții interactive, să asigure participarea activă și să faciliteze explorarea în profunzime a **subiectelor abordate**.*

## **Structura Ghidului de Focus-grup**

### **1. Introducere și contextualizare**

În această parte introductivă, moderatorul descrie obiectivele și contextul cercetării, accentuând importanța contribuției participanților și asigurând confidențialitatea opiniilor exprimate. Participanții sunt încurajați să discute deschis și să împărtășească propriile perspective asupra evoluției sectorului administrației publice – segmentul sport și tineret.

### **2. Întrebări deschise introductive**

Această secțiune are rolul de a introduce tematica centrală și de a facilita familiarizarea participanților cu subiectele abordate. Întrebările-cheie includ:

- Cum vedeți evoluția pieței muncii în administrația publică în următorii 5-10 ani în sectorul sport și tineret? Care sunt factorii principali care vor influența această evoluție?
- Ce schimbări considerați că vor fi necesare în structura și competențele forței de muncă, având în vedere proiecțiile economice și demografice actuale?

### **3. Discuții pe teme legate de proiecții și scenarii**

Această secțiune propune discuții aprofundate privind scenariile și proiecțiile pe termen lung pentru sectorul sport și tineret, cu accent pe:



- Evaluarea riscurilor și oportunităților pieței muncii în contextul scenariilor economice și demografice.
- Identificarea măsurilor necesare pentru adaptarea proactivă a administrației publice.
- Influența proiecțiilor demografice asupra necesarului de forță de muncă și asupra structurii organizaționale din instituțiile publice.

#### **4. Exemple de bune practici din statele membre**

Această secțiune este destinată identificării și analizării exemplelor de bune practici implementate în alte state membre ale Uniunii Europene. Participanții discută:

- Exemple concrete de bune practici și strategii eficiente din alte țări europene în gestionarea resurselor umane și adaptarea pieței muncii.
- Modalitățile în care aceste modele pot fi adaptate și aplicate în contextul administrației publice din România.

#### **5. Propuneri și Recomandări**

Secțiunea își propune să genereze recomandări strategice clare și aplicabile pentru îmbunătățirea politicilor și măsurilor în sectorul sport și tineret:

- Recomandări specifice privind formarea profesională și educarea continuă a personalului.
- Pașii esențiali pentru consolidarea autonomiei și capacității organizațiilor sindicale în fața schimbărilor pieței muncii.
- Măsuri concrete recomandate pentru adaptarea eficientă la schimbările pe termen lung.

#### **6. Concluzii și întrebări finale**

Ultima parte a discuției oferă participanților ocazia să formuleze concluzii sintetice și recomandări finale privind:

- Contribuția sindicatelor la implementarea recomandărilor formulate pentru sectorul sport și tineret.
- Măsurile concrete necesare din partea instituțiilor publice și a partenerilor sociali pentru a sprijini personalul administrativ în contextul schimbărilor viitoare.



Ghidul de focus-grup oferă indicații moderatorului pentru a stimula discuții dinamice și constructive:

- Explorarea în profunzime a opiniilor individuale și de grup.
- Încurajarea participanților să își construiască opiniile pe baza intervențiilor anterioare, stimulând astfel schimbul de idei și perspectiva comparativă.
- Direcționarea discuției spre exemple concrete și bune practici, pentru a oferi soluții și propuneri strategice utile și aplicabile.

Pentru asigurarea calității și relevanței datelor colectate în cadrul focus-grupurilor, moderatorul trebuie să:

- Faciliteze discuții libere și interactive, asigurând implicarea tuturor participanților.
- Promoveze o atmosferă confortabilă și deschisă, încurajând exprimarea sinceră și detaliată a opiniilor și ideilor.
- Utilizeze o abordare flexibilă, adaptând întrebările și structura discuției la temele emergente din interacțiunea participanților.
- Înregistreze și noteze detaliile importante, inclusiv observații privind interacțiunile și reacțiile participanților, pentru a completa și valida rezultatele analizate ulterior.

## **Procesul de colectare și centralizare a datelor calitative**

Procesul de colectare și centralizare a datelor calitative în cadrul acestui studiu este structurat riguros, pentru a asigura calitatea, acuratețea și relevanța informațiilor obținute. Acest proces implică mai multe etape distincte, fiecare fiind concepută pentru a maximiza eficiența și validitatea rezultatelor obținute din interviurile în profunzime și focus-grupuri.

### **Etapele procesului de colectare a datelor calitative**

#### **1. Pregătirea colectării datelor**

- Elaborarea instrumentelor:
  - Realizarea și revizuirea ghidurilor specifice pentru interviuri în profunzime și focus-grupuri.
  - Testarea preliminară a ghidurilor pentru validarea clarității, relevanței și comprehensivității întrebărilor incluse.
  - Ajustarea ghidurilor pe baza feedback-ului obținut în urma testării prealabile.



- **Selecția participanților:**

- Stabilirea criteriilor clare și relevante pentru selectarea respondenților, având în vedere diversitatea rolurilor și experiențelor acestora.
- Contactarea și informarea participanților privind obiectivele studiului și natura participării lor.

## **2. Realizarea interviurilor în profunzime și a focus-grupurilor**

- **Organizarea și desfășurarea sesiunilor:**

- Programarea sesiunilor de interviuri și focus-grupuri conform disponibilității participanților, pentru a asigura o rată ridicată de participare.
- Utilizarea ghidurilor de interviu și de focus-grup în mod flexibil, permițând explorarea detaliată a subiectelor relevante și emergente.

- **Înregistrarea și notarea datelor:**

- Înregistrarea audio sau video doar cu acordul explicit al participanților, pentru a asigura acuratețea datelor obținute.
- Realizarea de note detaliate ale interviurilor și focus-grupurilor, cu accent pe idei-cheie, exemple relevante și observații suplimentare asupra contextului interacțiunilor.

## **3. Centralizarea și transcrierea datelor**

- **Centralizarea materialelor colectate:**

- Organizarea tuturor transcrierilor și notelor într-o bază de date unificată și structurată, ușor de accesat și analizat ulterior.
- Categoriizarea datelor după teme și subiecte abordate, pentru facilitarea procesului ulterior de analiză.

## **4. Analiza și interpretarea datelor calitative**

- **Analiza tematică a datelor:**

- Identificarea și codificarea temelor recurente și relevante în transcrierile realizate.
- Gruparea informațiilor colectate pe teme și subteme specifice, evidențiind aspectele cele mai relevante ale cercetării.

- **Interpretarea și contextualizarea rezultatelor:**



- Interpretarea aprofundată a datelor prin identificarea legăturilor dintre teme și explicarea fenomenelor observate.
- Contextualizarea informațiilor în raport cu obiectivele cercetării, pentru a obține concluzii clare și coerente privind evoluțiile pieței muncii în segmentul sport și tineret.

## 5. Raportarea rezultatelor

- Redactarea raportului cercetării calitative:
  - Sintetizarea principalelor rezultate și teme identificate într-un raport detaliat și clar structurat.
  - Includerea de citate relevante și exemple concrete obținute din interviuri și focus-grupuri pentru a ilustra concluziile formulate.
- Formularea recomandărilor strategice:
  - Utilizarea informațiilor obținute din analiza calitativă pentru fundamentarea unor recomandări clare și aplicabile privind politicile și strategiile în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.

### ✿ Analiza datelor calitative

Analiza datelor calitative se realizează utilizând tehnici și instrumente specifice analizei tematice și analizei de conținut:

- **Analiza tematică** implică identificarea, codificarea și organizarea temelor și subtemelor majore care emerg din interviuri și discuții;

*Analiza tematică este o metodă calitativă sistematică și flexibilă, care permite identificarea, organizarea și interpretarea principalelor teme și subteme ce apar în mod repetat în discuțiile cu respondenții. Procesul specific al analizei tematice include următoarele etape distincte:*

a. Familiarizarea cu datele: În prima etapă, echipa de analiză examinează în detaliu transcrierile și notele observaționale rezultate din interviurile aprofundate și din focus-grupuri, citind în mod repetat materialul colectat pentru a înțelege profund contextul și conținutul discuțiilor.

b. Generarea codurilor inițiale: Pe baza acestei examinări inițiale, experții generează un set preliminar de coduri care descriu elementele-cheie identificate în textele transcrise.



Aceste coduri inițiale reflectă aspecte precum evoluțiile pieței muncii, factorii economici și demografici, bunele practici europene și recomandările propuse de participanți.

c. Identificarea temelor principale și subtemelor: Codurile inițiale sunt apoi revizuite și grupate în teme și subteme relevante, pentru a reflecta cât mai fidel conceptele majore discutate în cadrul cercetării. Aceste teme sunt organizate în structuri tematice coerente, care reflectă relațiile dintre ele și contribuie la construirea unui cadru analitic coerent.

d. Revizuirea și rafinarea temelor: Această etapă presupune o revizuire atentă a temelor identificate, pentru a se asigura că sunt clare, coerente și relevante pentru obiectivele cercetării. Echipa de analiză verifică consistența internă a fiecărei teme dar și distinctivitatea între teme, ajustând codurile și subtemele, dacă este necesar, pentru claritate și precizie.

e. Definirea și denumirea finală a temelor: După revizuire, echipa de analiză definește explicit fiecare temă principală și subtemă în contextul cercetării, atribuind denumiri clare și relevante. În acest moment, se formulează descrieri detaliate ale fiecărei teme și subteme, asigurându-se că rezultatele reflectă fidel discuțiile originale.

f. Elaborarea raportului analitic: În etapa finală, temele și subtemele sunt integrate într-un raport coerent și argumentat, care include exemple concrete din interviuri și focus-grupuri, citate relevante ale participanților și interpretări detaliate ale implicațiilor acestor rezultate pentru sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.

- **Analiza de conținut** se concentrează pe identificarea frecvenței, relevanței și consistenței informațiilor obținute, oferind o bază solidă pentru interpretarea rezultatelor

Analiza de conținut completează analiza tematică prin examinarea sistematică a frecvenței, relevanței și consistenței informațiilor obținute în cadrul interviurilor și focus-grupurilor. Procesul analizei de conținut presupune următoarele etape:

a. Stabilirea categoriilor și subcategoriilor de analiză: Experții definesc explicit categorii și subcategorii de analiză pe baza obiectivelor cercetării și a



structurii ghidurilor de interviu și focus-grup. Aceste categorii sunt construite pentru a capta informații precise despre teme precum deficitul de personal, formarea profesională, tendințele demografice și proiecțiile economice.

b. Codificarea sistematică a datelor: Materialul transcris este parcurs în mod sistematic și este codificat conform categoriilor și subcategoriilor definite anterior. În această etapă, fiecare segment de text relevant este încadrat într-o categorie specifică, utilizând software-uri specializate de analiză calitativă (NVivo, Atlas.ti), pentru precizie și trasabilitate.

c. Cuantificarea și analiza frecvenței și relevanței informațiilor: După codificare, datele sunt analizate din perspectiva frecvenței cu care apar diverse categorii și subcategorii, evaluând astfel relevanța și gradul lor de importanță pentru subiectele analizate. Această analiză permite identificarea tendințelor predominante, precum și relevanța unor anumite teme, subiecte sau recomandări.

d. Evaluarea consistenței și validității datelor: Experții efectuează o verificare atentă a consistenței interne și externe a datelor, comparând rezultatele din interviuri cu cele din focus-grupuri, identificând zonele de consens dar și divergențele relevante care ar putea influența interpretările și recomandările.

e. Raportarea și interpretarea rezultatelor: Rezultatele analizei de conținut sunt prezentate în raport sub formă de descrieri narrative. Sunt evidențiate informațiile-cheie și se oferă interpretări detaliate ale frecvenței și relevanței fiecărei categorii identificate, contribuind direct la claritatea și robustetea concluziilor formulate.

- **Integrarea celor două metode**

Utilizarea combinată a analizei tematice și a analizei de conținut contribuie semnificativ la acuratețea, relevanța și comprehensivitatea rezultatelor studiului calitativ. Analiza tematică oferă o înțelegere aprofundată și contextuală, în timp ce analiza de conținut furnizează date cuantificabile și verificabile privind importanța relativă a informațiilor obținute. Această abordare duală permite echipei de analiză să genereze concluzii bine fundamentate, recomandări clare și să contribuie la identificarea unor propuneri de politici și strategii eficiente în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret.

# III. METODELE DE CERCETARE

## III.3. REALIZAREA RAPORTULUI STUDIULUI

În baza analizei rezultatelor obținute prin colectarea și centralizarea datelor în cadrul studiului, echipa de cercetare coordonată de Coordonatorul studiului vor elabora raportul rezultatelor colectate și analizate. Raportul va include rezultatele aferente componentei cercetării de tip calitativ și rezultatele componentei de tip cantitativ derulate în cadrul studiului.

Elaborarea raportului de studiu se realizează printr-o metodologie structurată și coerentă, menită să asigure validitatea, relevanța și aplicabilitatea rezultatelor cercetării desfășurate în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret. Procesul cuprinde mai multe etape esențiale, fiecare având obiective și activități clar definite:

### 1. Centralizarea și organizarea datelor colectate

În această etapă, echipa de cercetare centralizează toate rezultatele din componenta cantitativă (rezultatele chestionarelor standardizate) și din componenta calitativă (rezultatele interviurilor în profunzime și ale focus-grupurilor).

### 2. Analiza datelor

După centralizare, datele sunt analizate folosind tehnici specifice cercetării cantitative și calitative, asigurând o perspectivă comprehensivă asupra temelor de analiză propuse pentru realizarea studiului asupra sectorului administrația publică – segmentul sport și tineret.

### 3. Interpretarea rezultatelor

În această etapă, datele analizate sunt interpretate într-o manieră integrată și coerentă, ținând cont de contextul cercetării și obiectivele studiului.

Activități specifice:

- Corelarea și integrarea rezultatelor cantitative cu cele calitative, pentru a asigura o interpretare profundă și comprehensivă;





- Compararea și evaluarea rezultatelor în raport cu proiecțiile Comisiei Europene, datele statistice naționale și bunele practici identificate în statele membre ale Uniunii Europene;
- Formularea unor concluzii clare, care să reflecte în mod direct principalele rezultate și tendințe identificate

#### **4. Elaborarea concluziilor și recomandărilor**

Această etapă implică formularea explicită a concluziilor studiului și recomandărilor practice, având în vedere obiectivele cercetării și perspectivele de dezvoltare pe termen lung în administrația publică – segmentul sport și tineret.

Activități specifice:

- Redactarea concluziilor, bazate pe date empirice, oferind argumente clare, susținute atât de datele cantitative, cât și de cele calitative;
- Formularea recomandărilor de măsuri strategice și operaționale, adaptate contextului real al sectorului analizat;
- Prezentarea unor exemple concrete de bune practici și identificarea măsurilor specifice care pot fi aplicate în context național.

#### **5. Redactarea raportului final de studiu**

Raportul final al cercetării este redactat respectând o structură clară și coerentă, care permite o bună înțelegere și utilizare eficientă a rezultatelor studiului.

Structura raportului final va include cel puțin:

- Contextul cercetării;
- Scopul și obiectivele studiului;
- Metodologia de cercetare detaliată (calitativă și cantitativă);
- Rezultatele cercetării cantitative
- Rezultatele cercetării calitative;
- Analiza integrată a rezultatelor;
- Concluziile și recomandările formulate;
- Bibliografie selectivă;
- Anexe relevante (instrumente de colectare a datelor).



## 6. Revizuirea și validarea raportului

Ultima etapă constă în revizuirea critică și validarea finală a raportului de către echipa de experți, pentru a asigura calitatea și relevanța acestuia.

Activități specifice:

- Revizuirea completă și riguroasă a conținutului raportului pentru claritate, coerență și corectitudine;
- Verificarea datelor și interpretărilor pentru a elimina erori sau inconsistențe;
- Validarea finală a raportului în cadrul unei întâlniri de lucru cu întreaga echipă de cercetare și coordonatorul studiului.

### Principiile care vor fi respectate în elaborarea raportului:

Principiile ESOMAR (European Society for Opinion and Marketing Research) reprezintă un set de standarde profesionale și etice aplicate la nivel global, utilizate în realizarea și redactarea rapoartelor de cercetare. Aceste principii vor fi respectate și aplicate în elaborarea raportului de cercetare în vederea asigurării validității, transparenței, corectitudinii și integrității procesului de cercetare, respectând drepturile participanților și utilizatorilor cercetării.

Principiile ESOMAR care trebuie respectate în realizarea raportului de cercetare sunt:

#### ● Confidențialitatea și anonimitatea

- Raportul va garanta confidențialitatea și protecția datelor personale ale respondenților.
- Toate informațiile care pot duce la identificarea participanților vor fi eliminate sau anonimizate.
- Participanții vor fi informați clar că datele furnizate sunt folosite exclusiv în scopul cercetării.

#### ● Consimțământul informat

- Participanții vor fi informați în mod transparent și clar cu privire la scopul cercetării, modul în care vor fi utilizate datele și durata de păstrare a acestora.
- Consimțământul va fi obținut în mod explicit și voluntar înainte de participare.



- Participanții au dreptul să se retragă din cercetare în orice moment, fără consecințe negative.

#### ● Transparența metodologică

- Metodologia utilizată va fi descrisă în mod complet și clar în raport, incluzând detalii privind instrumentele de cercetare, selecția respondenților, procesul de colectare și analiză a datelor.
- Toate limitările metodologice ale studiului trebuie menționate explicit, pentru a evita interpretările greșite.

#### ● Obiectivitate și neutralitate

- Analiza și interpretarea datelor vor fi obiective, neutre și lipsite de influențe subiective sau partizane.
- Raportul nu va favoriza anumite rezultate sau concluzii; toate constatările vor reflecta în mod corect și echilibrat datele culese.

#### ● Acuratețea și integritatea datelor

- Datele colectate vor fi precise, valide și prezentate în mod corect.
- Erorile potențiale și incertitudinile vor fi clar indicate, pentru a permite utilizatorilor raportului să evalueze corect calitatea informațiilor.

#### ● Relevanța și utilitatea rezultatelor

- Raportul va răspunde în mod direct obiectivelor de cercetare stabilite inițial și va furniza informații relevante pentru utilizatorii finali.
- Recomandările vor fi practice și adaptate contextului în care vor fi implementate.

#### ● Responsabilitatea socială și etică

- Raportul va respecta principiile etice și nu va afecta negativ niciunul dintre participanți, beneficiari sau alte părți implicate.
- Rezultatele studiului nu vor fi utilizate pentru a promova comportamente discriminatorii, ilegale sau imorale.



### ● Evitarea interpretării eronate

- Cercetătorii se vor asigura că interpretările făcute în raport reflectă corect și transparent datele culese, fără exagerări sau distorsiuni.
- Datele statistice și calitative vor fi prezentate într-un context adecvat pentru a evita inducerea în eroare.

### ● Accesibilitatea și claritatea

- Raportul va fi redactat într-un limbaj accesibil, clar și ușor de înțeles pentru toate părțile interesate.
- Structura documentului va facilita o lectură eficientă și comprehensiunea rapidă a principalelor concluzii și recomandări.

### ● Publicarea și diseminarea responsabilă

- Publicarea sau distribuirea raportului va fi realizată într-un mod responsabil, cu acordul beneficiarului și respectând drepturile de autor.

# IV. INSTRUMENTELE DE CERCETARE

## IV.1. CHESTIONAR INDIVIDUAL STANDARDIZAT

### Partea I: Cadrul economic

**Q1 Cum evaluați starea generală a economiei naționale în ultimele 12 luni?**

- Foarte bună
- Bună
- Medie
- Slabă
- Foarte slabă

**Q2 Care considerați că sunt sectoarele economice principale care influențează administrația publică în prezent? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Sănătate
- Educație
- Transporturi
- Justiție
- Sport / Tineret
- Energie
- Alte sectoare (specificați): \_\_\_\_\_

### Partea 2: Oferta de forță de muncă în administrația publică

**Q3 În opinia dumneavoastră, care este nivelul actual de competență al forței de muncă din administrația publică (sectorul sport și tineret)?**

- Foarte ridicat
- Ridicat
- Mediu
- Scăzut
- Foarte scăzut

**Q4 Există o suficientă diversitate de competențe în rândul angajaților din administrația publică (sectorul sport și tineret)?**

- Da
- Nu
- Nu sunt sigur/ă



**Q5 Care considerați că sunt principalele domenii de formare profesională necesare în administrația publică (sector sport și tineret)? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Management și leadership
- Drept și legislație
- Sustenabilitate și folosirea inteligentă a resurselor
- Tehnologia informației
- Resurse Umane
- Achiziții publice
- Comunicare
- Alte domenii (specificați): \_\_\_\_\_

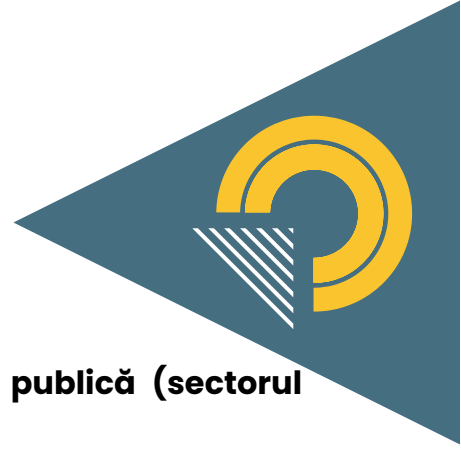
### **Partea 3: Cererea de forță de muncă în administrația publică**

**Q6 Considerați că există o cerere mare de forță de muncă calificată în administrația publică (sectorul sport și tineret)?**

- Da
- Nu
- Parțial

**Q7 În ce segmente ale administrației publice (sector sport și tineret) considerați că există o cerere crescută de forță de muncă? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Managementul resurselor umane
- Analiza și planificarea economică
- Informatică și tehnologie
- Sport
- Tineret
- Resurse Umane
- Achiziții publice
- Juridic
- Contabilitate
- Marketing
- Altele (specificați): \_\_\_\_\_



#### **Partea 4: Deficitul/surplusul de forță de muncă**

**Q8 Ați observat un deficit de personal în administrația publică (sectorul sport și tineret)?**

- Da, în multe direcții
- Da, în anumite direcții
- Nu, nu există deficit
- Nu sunt sigur/ă

**Q9 Care sunt direcțiile unde considerați că există un deficit major de personal? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Tineret
- Sport
- Management administrativ
- Sport / Tineret
- Resurse Umane
- Achiziții
- Contabilitate
- Marketing
- Alte domenii (specificați): \_\_\_\_\_

**Q10 În ce domenii considerați că există un surplus de personal? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Tineret
- Sport
- Management administrativ
- Sport / Tineret
- Resurse Umane
- Achiziții
- Contabilitate
- Marketing
- Alte domenii (specificați): \_\_\_\_\_

#### **Partea 5: Salarizare – condiții de muncă**

**Q11 Care credeți că este principalul factor care contribuie la deficitul de forță de muncă în sectorul administrației publice (sectorul sport și tineret)?**

- Lipsa unui sistem de recrutare eficient

- 
- Salarii neatractive comparativ cu sectorul privat
  - Lipsa unor programe de formare continuă
  - Alte motive (specificați): \_\_\_\_\_

**Q12 Considerați că nivelul actual de salarizare în sectorul public (segmentul sport și tineret) este adecvat pentru a atrage și păstra personalul calificat?**

- Da
- Nu
- Nu știu/nu sunt informat

**Q13 Care este opinia dumneavoastră privind condițiile de muncă în sectorul public (segmentul sport și tineret)?**

- Foarte bună
- Bună
- Satisfăcătoare
- Nesatisfăcătoare
- Foarte proastă

**Q14 Cum considerați nivelul salariilor din sectorul public (segmentul sport și tineret) comparativ cu sectorul privat?**

- Salariile din sectorul public sunt mai mari
- Salariile din sectorul privat sunt mai mari
- Salariile sunt comparabile
- Nu știu

**Q15 Sunteți mulțumit de beneficiile suplimentare (bonusuri, tichete de masă, alte stimulente) oferite de instituția în care lucrați?**

- Da
- Nu
- Nu sunt acordate beneficii suplimentare

**Q16 Ați beneficiat vreodată de consiliere profesională sau orientare în carieră în cadrul instituției în care lucrați?**

- Da
- Nu
- Nu știu





**Q17 Considerați că este nevoie de mai multe programe de consiliere profesională pentru angajații din sectorul public (segmentul sport și tineret)?**

- Da
- Nu
- Nu știu

#### **Partea 6: Proiecții pentru viitor**

**Q18 Care este prognoza dumneavoastră privind necesarul de personal în administrația publică (sectorul sport și tineret) în următorii 5 ani?**

- Creștere semnificativă a necesarului
- Creștere moderată a necesarului
- Stagnare
- Reducere semnificativă a necesarului
- Reducere moderată a necesarului

**Q19 Considerați că administrația publică (sectorul sport și tineret) este pregătită pentru a face față schimbărilor din piața muncii?**

- Da
- Nu
- Parțial

#### **Partea 7: Recomandări**

**Q20 Ce măsuri ar trebui implementate pentru a asigura un echilibru între oferta și cererea de forță de muncă în administrația publică – sectorul sport și tineret? (Puteți selecta mai multe opțiuni)**

- Creșterea salariilor
- Programe de formare profesională
- Recrutare mai eficientă
- Dezvoltarea unor politici de recrutare mai clare
- Alte măsuri (specificați): \_\_\_\_\_

**Q21 În opinia dumneavoastră, cum va evolua piața muncii în sectorul administrației publice în următorii 5 ani – sectorul sport și tineret?**

- Va exista o cerere mai mare de forță de muncă



- Va exista o cerere mai mică de forță de muncă
- Piața muncii va rămâne stabilă
- Nu știu

**Q22 Care considerați că vor fi cele mai importante domenii de activitate pentru viitorul administrației publice ?**

- Tehnologie și digitalizare
- Protecția mediului și dezvoltare durabilă
- Educație și sănătate
- Energie
- Sport și tineret
- Alte domenii (specificați): \_\_\_\_\_

# IV. INSTRUMENTELE DE CERCETARE

## IV.2 GHID DE INTERVIU APROFUNDAT

**Obiectiv:** Colectarea de informații și perspective asupra evoluțiilor pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret, pe termen lung, din perspectiva proiecțiilor economice, demografice și ale Comisiei Europene, precum și a exemplelor de bune practici din statele membre ale Uniunii Europene. Scopul este de a obține propuneri și recomandări pentru îmbunătățirea politicilor și strategiilor în domeniul sport și tineret.

### Structura interviului

#### Introducere:

- Prezentarea scopului interviului și a proiectului.
- Asigurarea confidențialității răspunsurilor și a folosirii acestora doar în scopul cercetării.

#### Întrebări generale de context:

- Care sunt tendințele economice și demografice majore pe care le observați la nivel național și european? Cum considerați că vor evolua acestea pe termen lung?
- Care sunt principalele provocări cu care se confruntă administrația publică în contextul schimbărilor economice și demografice?

#### Întrebări specifice pe subiecte de proiecții:

- Ce proiecții demografice considerați că vor influența cel mai mult piața muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret?
- Ce schimbări anticipate în evoluția forței de muncă vor avea un impact semnificativ asupra administrației publice în următorii 10-20 de ani pentru sectorul sport și tineret?
- Care sunt factorii cheie de care administrațiile publice (segmentul sport și tineret) trebuie să țină cont în procesul de planificare a forței de muncă pe termen lung?



### **Întrebări referitoare la bune practici:**

- Puteți să oferiți exemple de bune practici din alte state membre ale Uniunii Europene în gestionarea resurselor umane în sectorul public? Ce ar trebui să învățăm din aceste exemple?
- Cum consideri că implementarea unor bune practici din alte state ar putea îmbunătăți eficiența administrației publice din România la nivelul sectorului sport și tineret?

### **Întrebări referitoare la propuneri și recomandări:**

- Ce recomandări aveți pentru îmbunătățirea pregătirii și formării profesionale a personalului din administrația publică (segmentul sport și tineret), având în vedere evoluțiile economice și demografice?
- Care sunt măsurile urgente pe care administrațiile publice ar trebui să le ia pentru a se adapta noilor cerințe ale pieței muncii și ale societății?

### **Tipuri de răspunsuri așteptate / Repere utile pentru interviu**

- **Perspective de viitor:** Descrierea proiecțiilor economice, demografice și sociale, cum ar fi tendințele de îmbătrânire a populației, migrarea forțată a forței de muncă, digitalizarea și automatizarea serviciilor publice.
- **Exemple de bune practici:** Detalierea unor exemple concrete din alte state membre, cum ar fi strategii eficiente de recrutare și formare continuă a angajaților publici, inovarea proceselor administrative, flexibilitatea muncii în sectorul public – segmentul sport și tineret.
- **Recomandări strategice:** Soluții și recomandări practice care pot fi implementate la nivel național sau local, în contextul proiecțiilor pe termen lung.

### **Avantaje ale utilizării interviurilor în profunzime**

- Permite explorarea detaliată a experiențelor și opiniilor experților.
- Oferă context și perspective variate despre evoluțiile pieței muncii și administrației publice.
- Permite aprofundarea unor subiecte specifice, cum ar fi bunele practici din alte state membre și recomandările pentru viitor.



## **Considerații suplimentare**

- Diversificarea participanților: Ar fi util să fie intervievați participanți diferiți, cum ar fi înalți funcționari publici, directori, șefi servicii, reprezentanți ai unor organizații europene sau internaționale, pentru a aduna o gamă largă de perspective.
- Flexibilitate în structura întrebărilor: În funcție de răspunsurile intervievaților, adaptarea întrebărilor poate fi necesară pentru a adânci anumite teme de interes.

# IV. INSTRUMENTELE DE CERCETARE

## IV.3 GHID DE FOCUS-GRUP

**Obiectiv:** Colectarea de informații și perspective asupra evoluțiilor pieței muncii în sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret, pe termen lung, din perspectiva proiecțiilor economice, demografice și ale Comisiei Europene, precum și a exemplelor de bune practici din statele membre ale Uniunii Europene. Scopul este de a obține propuneri și recomandări pentru îmbunătățirea politicilor și strategiilor în domeniul sport și tineret.

### Întrebări deschise pentru introducere

- Cum vedeți evoluția pieței muncii în administrația publică în următorii 5-10 ani în sectorul sport și tineret? Care sunt factorii principali care vor influența această evoluție?
  - *Va exista o cerere mai mica de forta de munca in sectorul sport si tineret sau cererea va stagna: 50%*
  - *Nu exista cerere mare sau exista partial cerere de forta de munca calificata in sectorul sport si tineret: 55%*
  - *Exista deficit de personal in sectorul sport si tineret: 85%*
  - *Principalul factor al deficitului de personal este salarizarea neatractiva: 64,5%*
- Ce schimbări considerați că vor fi necesare în structura și competențele forței de muncă din administrația publică (segmentul sport și tineret), având în vedere proiecțiile economice și demografice actuale?
  - *Nivelul actual de competenta al fortei de munca din sector este: mediu (42%) sau ridicat (22%)*
  - *Nu exista suficienta diversitate de competente in randul angajatilor: 46%*
- În ce măsură considerați că proiecțiile Comisiei Europene privind evoluțiile pieței muncii sunt relevante pentru sectorul administrației publice din România – sectorul sport și tineret?



## **Teme legate de proiecții și scenarii**

- Ce scenarii de evoluție a pieței muncii pe termen lung considerați că ar trebui luate în considerare pentru administrația publică din România la nivelul sectorului sport și tineret?
  - Care sunt riscurile și oportunitățile principale identificate în aceste scenarii?
  - Cum ar putea administrația publică să se pregătească pentru aceste scenarii? Ce acțiuni ar trebui întreprinse?
- *Care sunt proiecțiile demografice relevante pentru sectorul administrației publice – segmentul sport și tineret? Cum ar putea acestea afecta necesarul de forță de muncă și organizația instituțiilor publice?*

## **Exemple de bune practici din statele membre**

- Care sunt exemple de bune practici din alte state membre ale UE în ceea ce privește adaptarea pieței muncii din administrația publică (segmentul sport și tineret) la noile tendințe economice și demografice?
- Există modele sau strategii implementate în alte țări care ar putea fi utile pentru administrația publică din România la nivelul sectorului sport și tineret?

## **Propuneri și Recomandări**

- Ce propuneri aveți pentru îmbunătățirea politicilor și măsurilor de formare și educare a personalului din administrația publică (sectorul sport și tineret), în contextul proiecțiilor pe termen lung?
  - *78% nu au beneficiat vreodata de consiliere sau orientare profesionala*
  - *81% considera ca este nevoie de ,ai multe programe de consiliere profesionala*
- Care considerați că sunt pașii esențiali pentru consolidarea autonomiei și capacității organizațiilor sindicale în adaptarea la schimbările pieței muncii?
- Ce recomandări aveți pentru a sprijini o adaptare mai eficientă a administrației publice la provocările pieței muncii, pe termen lung? Din aceeași perspectivă a segmentului sport și tineret.



➤80% considera ca administratia publica nu este pregatita sa faca fata schimbarilor din piata muncii sau este pregatita doar partial

➤masuri recomandate:

- 85% cresterea salariilor
- 62% programe de formare profesionala
- 39% programe de recrutare mai eficiente

## 5. Concluzii și Întrebări Finale

- Cum considerați că sindicatele ar putea contribui la implementarea recomandărilor pentru îmbunătățirea pieței muncii în sectorul administrației publice (segmentul sport și tineret)?
- Ce măsuri ar trebui luate de către instituțiile publice și de către partenerii sociali pentru a sprijini angajații în fața schimbărilor viitoare ale pieței muncii? Din aceeași perspectivă a segmentului sport și tineret

### Observații Importante:

- *Fiecare întrebare este concepută pentru a stimula o discuție activă, iar moderatorul ar trebui să asigure o structură flexibilă, care să permită participanților să împărtășească idei și să construiască pe baza opiniilor celorlalți.*
- *Focus grupurile ar trebui să fie moderate într-un mod care să încurajeze gândirea creativă și să promoveze dialogul liber între participanți, asigurându-se totodată că fiecare participant are șansa să contribuie la discuție.*

Acest ghid va permite colectarea unor date calitative detaliate, care vor contribui la o înțelegere aprofundată a percepțiilor și recomandărilor în ceea ce privește proiecțiile pieței muncii și bunele practici în administrația publică, cu precădere la nivelul sectorului sport și tineret.



## II.REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Chelcea, S. (2007). Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative și calitative, Editura Economică, București.
- Rotariu, T., Iluț, P. (2006). Ancheta sociologică și sondajul de opinie. Teorie și practică, Editura Polirom, Iași.
- Babbie, E. (2010). Practica cercetării sociale, Editura Polirom, Iași.
- Iluț, P. (2001). Abordarea calitativă a socioumanului: Concepte și metode, Editura Polirom, Iași.
- Mărginean, I. (2000). Proiectarea cercetării sociologice, Editura Polirom, Iași.
- Strauss, A., Corbin, J. (1998). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, Sage Publications, Londra
- Krueger, R.A., Casey, M.A. (2014). Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research, 5th Edition, Sage Publications, Londra.
- Kvale, S. (2008). Interviuurile. Introducere în teoria și practica interviului de cercetare, Editura Polirom, Iași.
- Flick, U. (2014). An Introduction to Qualitative Research, Sage Publications, Londra.
- Gibbs, G. (2007). Analysing Qualitative Data, Sage Publications, Londra.
- Bryman, A. (2015). Social Research Methods, 5th Edition, Oxford University Press, Londra.
- Fowler, F.J. (2014). Survey Research Methods, 5th Edition, Sage Publications, Londra.
- Sapsford, R. (2007). Survey Research, 2nd Edition, Sage Publications, Londra.
- Field, A. (2017). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics, 5th Edition, Sage Publications, Londra.
- Codul internațional ESOMAR pentru practicarea cercetării sociale și de piață, disponibil pe: [www.esomar.org](http://www.esomar.org).
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului (GDPR) privind protecția datelor personale.



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



# Date de contact

## ADRESA

Strada Valter Mărăcineanu, nr. 1-3, București  
Sectorul 1, Romania

## TELEFON

0784 116 973

## EMAIL

[snst.contact@yahoo.com](mailto:snst.contact@yahoo.com)

## SITE

<https://snst.ro/>

