



UNIUNEA EUROPEANĂ



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIPOSDRU



Universitatea POLITEHNICA
din Bucuresti

Investește în oameni !
FONDUL SOCIAL EUROPEAN
Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

GHID PRACTIC DE ORIENTARE ȘI CONSILIERE PROFESIONALĂ

Student azi! Profesionalist mâine!

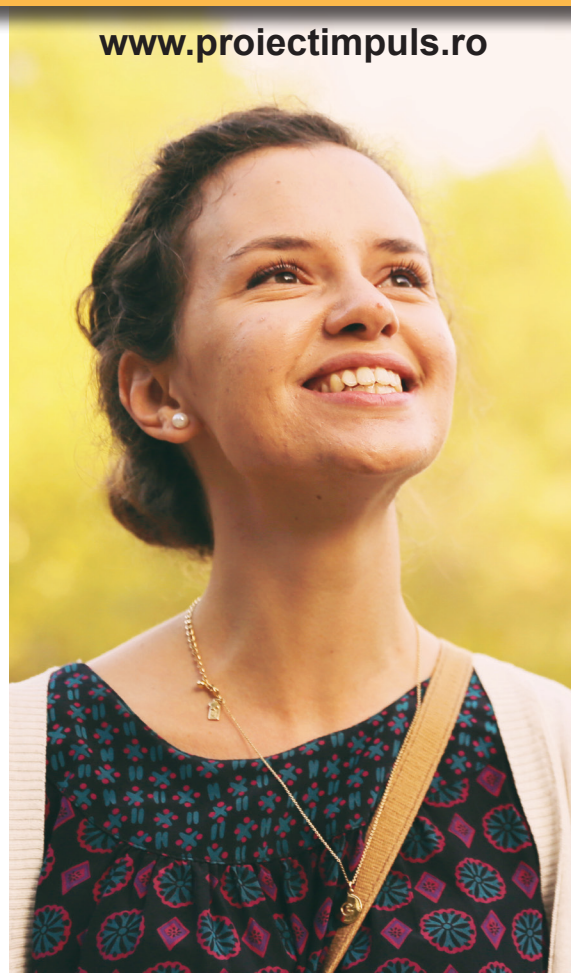
Imbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar POSDRU/160/2.1./S/139928

Axa prioritară 2

„Corelarea învățării pe tot parcursul
vieții cu piața muncii”



www.proiectimpuls.ro



Domeniul major de intervenție: 2.1.
„Tranziție de la școală la viața activă”



COORDONATOR:

Nicoleta LIȚOIU

Autori:

Stelică BĂRĂGAN (*Universitatea din Craiova*)

Cătălin BUCINSCHI (*Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară*)

Lucia CABULEA (*Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia*)

Oana Daniela CĂLĂRAȘU (*Universitatea POLITEHNICA din București*)

Gabriel FRAILICH (*Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară*)

Blanca GRAMA (*Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu*)

Matei GHIGHIU (*Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară*)

Nicoleta LIȚOIU (*Universitatea POLITEHNICA din București*)

Andra Gabriela LUCA (*Universitatea POLITEHNICA din București*)

Simona NEAGU (*Universitatea POLITEHNICA din București*)

Olga POTECEA (*Universitatea Româno-Americană*)



Cuprins

Preambul

CAPITOLUL I

Ce înțelegem prin orientare și consiliere profesională?

- 1.1. Conceptele de bază ale orientării și consilierii profesionale
- 1.2. Cu ce vă ajută orientarea și consilierea profesională?
- 1.3. Ce tipuri de orientare și consiliere există?

CAPITOLUL II

Nevoia studenților de orientare și consiliere profesională

- 2.1. Servicii și beneficiari ai orientării și consilierii profesionale
- 2.2. Clasificarea nevoilor de orientare și consiliere profesională
 - 2.2.1. Nevoia de informare pentru planificarea / dezvoltarea carierei
 - 2.2.2. Nevoia de autocunoaștere pentru identificarea resurselor personale
 - 2.2.3. Nevoia de consiliere pentru formare continuă / dezvoltare / învățare

CAPITOLUL III

Premise în planificarea carierei

- 3.1 Autocunoașterea – un prim pas în planificarea carierei
 - 3.1.1. Ce personalitate aveți: repere teoretice și sfaturi practice
 - 3.1.2. Ce sunt și cum ne influențează valorile?
 - 3.1.3. Ce sunt și de ce trebuie să vă cunoașteți interesele?
 - 3.1.4. Ce sunt aptitudinile și ce relație au acestea cu succesul în carieră?
- 3.2 Ce trebuie să știți despre piața muncii atunci când sunteți în căutarea unui job
- 3.3 Decizia asupra carierei tale

CAPITOLUL IV

Strategii de căutare a unui loc de muncă

- 4.1. CV-ul - rol, aplicabilitate și rezultat
 - 4.1.1. Rol
 - 4.1.2. Aplicabilitate
 - 4.1.3. Rezultat
- 4.2. Scrisoarea de intenție
- 4.3. Interviu de angajare privit din backstage: 10 sfaturi utile

CAPITOLUL V

Antreprenoriatul – o alternativă eficientă de adaptare la piața muncii

- 5.1. Fenomenul antreprenoriatului
- 5.2. Factori favorizanți ai antreprenoriatului
- 5.3. Abordare generală a pieței muncii din perspectiva antreprenorială
- 5.4. Cine poate fi antreprenor?
- 5.5. Oportunități și resurse antreprenoriale

CAPITOLUL VI

Grupuri vulnerabile în context european și național

- 6.1. Delimitări conceptuale
- 6.2. Contextul actual

BIBLIOGRAFIE

Preambul

"Ghidul practic de orientare și consiliere profesională" este realizat în cadrul proiectului cu titlul **"Student azi! Profesionalist maine! - Îmbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților din domeniile tehnic / economic / medical veterinar (IMPULS) – POSDRU/160/2.1/S139928**, proiect cofinanțat din Fondul Social European, Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, axa prioritară 2 – *Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii, DMI 2.1 – Tranziția de la școală la viața activă.*

Proiectul este implementat de către Universitatea POLITEHNICA din București, în calitate de Beneficiar, în parteneriat cu:

1. Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară București, în calitate de *partener 1*
2. Universitatea Ovidius Constanța, în calitate de *partener 2*
3. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, în calitate de *partener 3*
4. Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, în calitate de *partener 4*
5. Universitatea Româno-Americană, în calitate de *partener 5*
6. Universitatea din Craiova, în calitate de *partener 6*

Obiectivul general al proiectului este acela de a facilita și îmbunătăți procesul de inserție pe piața muncii și a dezvolta aptitudinile de muncă, pentru un număr de 10.000 de studenți înmatriculați în sistemul de învățământ superior tehnic / economic / medical veterinar, prin dezvoltarea și

furnizarea de programe integrate de orientare, consiliere profesională și practică.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt următoarele:

OS1. Facilitarea tranziției de la școală la viața activă, prin furnizarea de servicii de consiliere și orientare profesională pentru un număr de 10.000 de studenți înmatriculați în învățământul superior tehnic / economic / medical veterinar.

OS2. Dezvoltarea și consolidarea parteneriatelor în scopul creșterii rezultatelor învățării dobândite la locul de muncă prin implicarea unui număr de 500 de instituții / companii / institute de cercetare / întreprinderi, în vederea îmbunătățirii procesului de tranziție de la școală la viața profesională.

OS3. Dezvoltarea, prin intermediul stagiilor de practică, a aptitudinilor de muncă pentru 2.000 de studenți din învățământul superior de profil tehnic / economic / medical veterinar superior, în scopul creșterii nivelului de calificare și a unei inserții mai rapide pe piața muncii.

OS4. Monitorizarea gradului de angajare a studenților absolvenți de învățământ superior tehnic / economic / medical veterinar, din cadrul universităților partenere în funcție de specializare / aptitudini / competențe, în vederea corelării învățământului superior cu cerințele pieței muncii.

Mulți dintre voi, până în prezent, v-ați căutat un loc de muncă sau un stagiu de practică. Această minimă experiență v-a format o viziune despre ceea ce reprezintă piața muncii actuală. Pentru unii dintre voi această experiență a fost una pozitivă, pentru alții, însă, confruntarea cu cerințele

pieței muncii se poate să nu fi fost una plăcută, poate ați constatat că acel loc de muncă nu este potrivit pentru voi, din punct de vedere al intereselor profesionale, al valorilor sau sarcinilor de lucru etc.

Scopul prezentului “*Ghid practic de orientare și consiliere profesională*” este de a vă oferi un suport, în vederea facilitării demersurilor pe care le veți realiza în căutarea unui loc de muncă. Acest ghid încearcă să răspundă la întrebarea: ***Ce trebuie să știți despre voi și despre piața muncii, astfel încât să aveți succes?***

De asemenea, prin parcurgerea capitolelor ghidului, puteți să conștientizați că ați avea nevoie de orientare și consiliere profesională. Sprijinul unui consilier vă ajută să vă cunoașteți mai bine și să vă valorificați resursele personale, atunci când vă căutați un loc de muncă sau poate atunci când vă gândiți la inițierea propriei afaceri.

CAPITOLUL I

Ce înțelegem prin orientare și consiliere profesională?

În condițiile în care v-ați angajat, de exemplu, în jurul vârstei de 24 ani, cu normă întreagă, printr-un calcul simplu, ați constata că petreceți foarte mult timp la locul de muncă. Dacă tot petreceți atât timp la locul de muncă, n-ar fi mai bine pentru voi să vă și placă ce faceți, să puteți spune că locul de muncă este în acord cu preferințele, personalitatea, abilitățile și valorile voastre?

Fiecare este responsabil pentru propriul destin, de aceea ar trebui să alegeți calea cea mai eficientă, astfel încât, să vă puteți atinge obiectivele personale și profesionale cu succes. Referitor la parcursul profesional, ca urmare a încercării mai multor locuri de muncă, s-ar putea să descoperiți că acestea nu vă satisfac nevoile de dezvoltare profesională sau așteptările pe care vi le-ați construit. Dacă v-ați întrebat vreodată de ce ați crezut că ați fi potriviți cerințelor unui post și nu ați fost în cele din urmă sau dacă nu vă puteți decide asupra unui domeniu profesional sau nu vă găsiți de lucru, puteți alege să apelați la serviciile unui consilier avizat, care vă poate sprijini în luarea celei mai potrivite decizii.

Pentru a avea succes profesional este oare nevoie doar să vă autocunoașteți foarte bine și să știți să vă valorificați resursele personale? Răspunsul este nu, deoarece aveți nevoie și de motivație, perseverență, determinare, capacitate de a depăși obstacolele care apar, comunicare eficientă, creativitate, speranță, optimism, capacitatea de a respecta reguli, de a vă lua angajamente. Unii dintre voi consideră că succesul în mare parte se datorează și șansei, ceea ce este adevărat, dar depinde de voi să puteți valorifica oportunitățile care apar și să vă adaptați unui context pentru a vă atinge scopul. Pornind de la o bună cunoaștere de sine puteți să parcurgeți mult mai ușor aceste etape, mai ales cu sprijinul unui consilier.

În continuare, vom încerca să definim orientarea și consilierea profesională, astfel încât să înțelegeți cât mai

bine necesitatea și valoarea personală a acesteia.

1.1. Conceptele de bază ale orientării și consilierii profesionale

Începând de la activitatea școlară până la cea academică, vă conturați o imagine despre aptitudinile și interesele voastre, optând pentru specializări în arii umaniste sau realiste. Pe măsură ce finalizați studiile, începeți să vă gândiți cum puteți folosi aptitudinile și competențele pe care vi le-ați format pe parcursul anilor de învățământ. În aceste condiții, apare inevitabil întrebarea: *Ce profesie ar fi mai potrivită?* Pe scurt, apare nevoia de orientare profesională.

Orientarea profesională reprezintă un proces complex de îndrumare către alegerea unor domenii profesionale care să fie compatibile cu aptitudinile și interesele voastre, la momentul social respectiv. Presupune descoperirea resurselor personale în vederea valorificării lor optime. Acest proces vizează o foarte bună corelare între aptitudinile, interesele, abilitățile voastre și oferta pieței muncii, ale cărei cerințe, chiar și în interiorul aceleiași profesii, sunt în continuă schimbare.

Odată ajunși pe piața muncii, există posibilitatea să vă întrebați, de exemplu, și *cum puteți echilibra solicitările locului de muncă cu viața personală*. În acest caz, apare o nevoie mai complexă, și anume de consiliere profesională. *Consilierea profesională* reprezintă procesul prin care sunteți sprijinit în luarea unei decizii privind viața personală și profesională, cu scopul atingerii unui echilibru personal.

Prin alăturarea celor două concepte, orientarea și consilierea profesională include identificarea resurselor personale la nivel de aptitudini, abilități, interese, personalitate și valorificarea acestora, corelat cu profesia aleasă și cu cerințele pieței muncii actuale. În acest proces se urmărește și atingerea unui echilibru între viața profesională și personală.

În continuare, vom încerca să delimităm conceptual o serie de termeni utilizați frecvent, raportat la sfera profesională. În majoritatea conversațiilor cotidiene se utilizează termeni precum: vocație, muncă, carieră, ocupație

fără a se accentua diferențele dintre aceștia, uneori fiind chiar asimilați între ei. Considerăm că este utilă realizarea unor delimitări conceptuale, astfel încât să avem un limbaj comun și corect.

Expresia "loc de muncă" apare în foarte multe dintre conversațiile voastre, chiar și în ghidul prezent. Oare ce înseamnă munca? Este asimilată cu profesia, ocupația sau cariera?

Munca reprezintă „o activitate desfășurată în scopul creației, cu o finalitate personală sau socială care se realizează în cadrul unui orar de lucru sau în timpul liber” (Szilagyi A., 2007, p.24). În cadrul activității întreprinse, fiecare individ ocupă o anumită *poziție profesională*, care are în vedere responsabilitățile ce-i sunt alocate. În consecință munca se referă la activitatea în sine, iar poziția profesională are în vedere sarcinile ce-i revin persoanei.

Profesia este o ocupație cu caracter permanent pe care o persoană o exercită pe baza unor cunoștințe teoretice și deprinderi practice.

„*Ocupația* reprezintă un grup de servicii similare, în mai multe sfere profesionale și care reprezintă pentru persoană o sursă de existență” (Szilagyi A., 2007, p.24).

Dacă profesia reprezintă pregătirea de bază, de exemplu, inginer, ocupația se referă la job-urile avute în sfera ingineriei, de exemplu, inginer proiectant sau inginer de fiabilitate.

„*Cariera* este un fenomen unic și se construiește în funcție de alegerile fiecărei persoane. Este un construct dinamic care se întinde de-a lungul întregii vieți și care nu include numai ocupații, ci integrează armonios munca și alte roluri sociale: familia, comunitatea, timpul liber” (Szilagyi A., 2007, p.25).

Din definițiile de mai sus, ați constatat că munca nu se asimilează cu ocupația sau cariera. Cariera este un concept mult mai complex, ce înglobează atât ocupațiile, pozițiile profesionale pe care le aveți de-a lungul vieții și implică atât viața profesională, cât și viața personală și socială. Cariera profesională reprezintă evoluția voastră pe parcursul întregii vieți.

Probabil ați observat că anumite persoane din jurul

vostru realizează anumite activități cu mare ușurință, fără a avea neapărat o pregătire temeinică în respectivul domeniu profesional. În acest caz, putem vorbi despre **vocație**, aceasta fiind definită ca o chemare, înclinație, predispoziție pentru un anumit domeniu de activitate. Vocația se fundamentează pe predispozițiile cu care vă nașteți și dacă aveți ocazia să le dezvoltați, prin exersarea lor, transformați predispozițiile în aptitudini, care vă pot ajuta să obțineți rezultate excelente la locul de muncă. Vă amintim de vocație, deoarece credem ca v-ar fi mai ușor dacă ați reuși, prin exercițiu și prin experimentarea mai multor activități, să vă construiți o carieră care să aducă satisfacții, recompense, un echilibru personal și profesional. Nu este suficient să vă descoperiți potențialul vocațional, ci să știți să-l gestionați optim, atât în folos personal, cât și social.

1.2. Cu ce vă ajută orientarea și consilierea profesională?

Influența crizei economice, a globalizării, a dezvoltării tehnologice, a informatizării a condus la adaptarea rapidă a organizațiilor, atât la nivel local cât și global, în vederea păstrării competitivității. Astfel, piața forței de muncă se confruntă cu schimbări rapide, ca de exemplu: creșterea ratei șomajului, creșterea cererii de personal tot mai specializat, creșterea cererii pentru ocuparea de posturi de muncă pe perioadă determinată, apariția de noi posturi, acest lucru vă solicită să vă dezvoltați gradul de adaptabilitate la modificările pieței muncii pe termen mediu și lung și, de asemenea, să luați în calcul evoluția profesiilor din diverse ramuri economice.

În contextul actual, este foarte important să vă responsabilizați în raport cu cariera voastră, este necesar să vă evaluați și valorificați resursele personale cu realism, să vă stabiliți obiective pe termen scurt, mediu și lung, să vă adaptați și să identificați oportunitățile necesare în atingerea obiectivelor voastre.

Un prim pas, pentru voi, este să apelați la serviciile unui consilier avizat care vă poate sprijini în ceea ce privește **orientarea și consilierea profesională**.



Orientarea și consilierea profesională vă poate ajuta în cazul în care vă aflați în situația unei decizii privind propria viață personală și profesională. Consilierul vă oferă sprijin dacă sesizați o discrepanță între ceea ce vă doriți, ce puteți, ce știți și ceea ce se caută pe piața muncii, dacă vă doriți să vă dezvoltați pentru a vă putea adapta cunoștințele, comportamentele, abilitățile, sau dacă vă aflați într-o situație de criză.

Iată cum vă ajută orientarea și consilierea profesională:

- Să fiți realiști, raportat la propria persoană;
- Să învățați să luați decizii în ceea ce privește parcursul educațional și profesional și să vă implicați în învățarea pe tot parcursul vieții;
- Să vă clarificați valorile, credințele, situațiile cheie cu care vă confrunțați;
- Să apreciați corect problemele cu care vă confrunțați, elementele lipsă, resursele necesare;
- Să explorați noi opțiuni;
- Să vă îmbunătățiți comunicarea intra- și inter-personală;
- Să vă cunoașteți propriile abilități (moneda de schimb pe piața actuală a muncii);
- Să vă responsabilizați;
- Să vă mențineți / creșteți starea generală de bine.

1.3. Ce tipuri de orientare și consiliere există?

Prin intermediul informațiilor prezentate în capitolele anterioare am tratat definiția, scopul, principalele concepte și tipuri de intervenție utilizate în orientarea și consilierea profesională.

În continuare, vom încerca să descriem principalele tipuri de consiliere, pentru ca, raportat la nevoia voastră de consiliere, să vă sprijinim în alegerea celui mai potrivit. Consilierea este un proces complex care impune o arie foarte largă de intervenții. Consilierea, în general, reprezintă relația de sprijin dintre o persoană specializată și o persoană care are nevoie de suportul respectiv. Relația dintre consilier și consiliat este una de alianță, de cooperare și participare.

Adriana Băban identifică mai multe tipuri de orientare și consiliere (A. Băban, 2007):

- **informațională:** oferă informații pe domenii / teme specifice;
 - **educațională:** oferă repere psiho-educative pentru sănătatea mentală, emoțională, fizică, socială și spirituală a copiilor și adolescenților;
 - **de dezvoltare personală:** contribuie la formarea de abilități și atitudini care să permită o funcționare personală și socială flexibilă și eficientă în scopul atingerii stării de bine;
 - **suportivă:** oferă suport emoțional, apreciativ și material;
 - **vocațională:** vizează dezvoltarea capacității de planificare a carierei;
 - **de criză:** oferă asistență psihologică persoanelor aflate în dificultate;
 - **pastorală:** consiliere din perspectivă religioasă;
 - **psihopedagogică:** asistarea și/sau consilierea elevilor și personalului didactic.
- La aceste tipuri, se mai pot completa următoarele:
- **consiliere maritală:** ajută cuplurile să-și recunoască și rezolve conflictele astfel încât să-și îmbunătățească relația;
 - **consiliere juridică:** poate fi asimilată în cea

informațională și presupune asistență de specialitate în diverse spețe.

Am enumerat și aceste tipuri de consiliere, pentru a accentua că este important să știți la ce specialist apălați, în funcție de cerințele voastre. Un consilier juridic nu vă poate oferi sprijin în planificarea carierei, așa cum un consilier în carieră nu vă poate acorda sprijin juridic de specialitate.

Considerăm că trebuie făcută o mențiune legată de consiliere, mai ales în privința **consilierii psihologice**. Există concepția conform căreia, dacă mergi la un psiholog sau la consiliere psihologică ai anumite probleme psihice. Unele persoane chiar se simt jignite atunci când li se recomandă acest lucru. Interacțiunea cu un psiholog-consilier, departe de a fi umilitoare sau traumatizantă, este o experiență foarte utilă, interesantă și care vă poate oferi suportul de care aveți nevoie. Cadrul legal fiind foarte bine pus la punct, un singur lucru a mai rămas de făcut: schimbarea mentalității oamenilor în acest sens. Consilierea, fie psihologică sau profesională, se adresează persoanelor clinic sănătoase și vă ajută, prin metodele și tehnicile aplicate, să vă îmbunătățiți calitatea vieții, să vă conștientizați și valorizați potențialul existent, să vă stabiliți obiective realiste pe termen scurt, mediu și lung, să vă dezvoltați noi resurse adaptative și în același timp să puteți preveni eventualele obstacole care vă pot afecta dezvoltarea armonioasă.

Consilierul nu reprezintă o instanță morală care vă dictează exact ce decizie să luați, ci vă sprijină și vă direcționează în acest demers de construire a unei cariere potrivite pentru voi.

Când vă hotărâți să apălați la orientare și consiliere profesională, psihologică sau de orice alt tip, trebuie să vă asumați această decizie și să acționați cu responsabilitate deoarece, până la urmă voi sunteți cei care, cu suportul consilierului, veți lua decizia cea mai potrivită pentru voi și vă veți hotărî propriul parcurs profesional.

CAPITOLUL II

Nevoia studenților de orientare și consiliere profesională

2.1. Servicii și beneficiari ai orientării și consilierii profesionale

Orientarea și consilierea profesională a căpătat amploare în ultima perioadă în România și este de interes, atât pentru tineri, cât și pentru studenți, având un rol important în dezvoltarea armonioasă a acestora, încă de pe băncile școlii. Majoritatea universităților din București și din țară și-au înființat, conform legislației în vigoare, câte un centru de orientare și consiliere în carieră. Serviciile furnizate de către centrele de orientare și consiliere profesională din universități sunt construite în strânsă legătură cu beneficiarii lor, studenții, fiind generate de nevoile acestora și au la bază informarea, orientarea și consilierea profesională.

Partea de informare cuprinde informațiile legate de ocupații, cerințe ale posturilor vacante, standarde ocupaționale, tendințe pe piața muncii, programe și opțiuni educaționale. Informarea poate fi considerată temelia orientării profesionale.

Partea de orientare profesională se referă la informațiile necesare pentru alegerea parcursului educațional, la îndrumarea voastră către domenii profesionale care să fie compatibile cu obiectivele, aspirațiile, interese și abilitățile voastre.

Partea de consiliere profesională vă ajută pe voi, studenții, să vă înțelegeți propriile interese, aptitudini, obiective, valori, să luați decizii informate și să vă gestionați cariera, vă sprijină în identificarea scopurilor imediate de angajare, în a conștientiza nevoia de a participa la traininguri pentru a dobândi abilitățile și competențele necesare pentru obținerea și menținerea unui loc de muncă.

Serviciile furnizate în cadrul centrelor pot fi structurate astfel:

- informare și consiliere individuală sau de grup pentru

studenți;

- dezvoltarea de materiale de informare / promoționale și de baze de date;
- creșterea gradului de informare privind diferite oportunități de studiu în rândul studenților;
- consiliere centrată pe autocunoaștere și pe abilități de management al carierei;
- evaluarea abilităților și intereselor profesionale pentru studenți;
- informații despre piața muncii, oportunități de angajare;
- sprijin în alegerea corespunzătoare a formării și trainingului necesare în dezvoltarea abilităților profesionale;
- sprijin în luarea deciziilor;
- training în obținerea unui loc de muncă (completare CV, scrisoare de intenție, pregătire pentru prezentare la interviu);
- informarea, orientarea, consilierea profesională a studenților cu nevoi speciale (studenții cu dizabilități, studenții străini, în special cei proveniți din țări cu diferențe culturale și lingvistice mari, minorități etnice, studenți dezavantajați social și economic).

Beneficiari

Principalii beneficiari ai serviciilor de orientare și consiliere profesională sunt studenții. Aceștia intră în universități, în general, la vârsta de 18-19 ani. Totuși, profilul de vârstă al studenților este diferit și acoperă o plajă largă între 20 și 40 de ani, iar în situații excepționale chiar peste 40 de ani. Durata studiilor depinde de nivelul și domeniul de studiu și variază între 3 și 6 ani, nivelul ISCED 5 fiind obținut în minim 5 ani de studiu.

Totodată pot beneficia de serviciile de informare elevii, potențialii studenți, părinții și comunitatea.

2.2. Clasificarea nevoilor de orientare și consiliere profesională

Având în vedere dinamica vieții profesionale și personale, precum și schimbarea contextului socio-



economic și trecerea la valorile economiei de piață, *adaptarea* devine o necesitate stringentă. Pe de altă parte, activitățile specifice consilierii carierei se referă la: informare, sfătuire, evaluare,

predare, relaționare, feedback, supervizare, inovare, mentorat, oferire de informații despre muncă și oportunitățile de formare continuă. Astfel, putem sintetiza nevoile de consiliere în următoarele categorii, după cum le-a identificat P. Botnariuc în lucrarea *Consilierea carierei adulților* (disponibilă pe www.ise.ro):

- Nevoia de informare pentru planificarea / dezvoltarea carierei
- Nevoia de autocunoaștere pentru identificarea resurselor personale
- Nevoia de consiliere pentru formarea continuă / dezvoltare / învățare

2.2.1. Nevoia de informare pentru planificarea / dezvoltarea carierei

Activitatea de informare referitoare la planificarea carierei sau la oportunitățile de dezvoltare a carierei ar trebui să fie înțeleasă ca o activitate permanentă, care se realizează pe parcursul întregii vieți, și anume:

- în stadiul inițial al alegerii profesionale;
- după ce ați finalizat un stagiul de formare profesională și căutați să vă angajați;
- când doriți să vă schimbați jobul sau cariera.

Această activitate de informare ar trebui să meargă pe două direcții: una care se referă la *propria persoană* (respectiv informații despre imaginea de sine, personalitate, interese, valori, aptitudini, abilități, competențe) și alta care vizează *piața muncii* (explorarea pieței muncii, joburi posibile care pot fi accesate de un candidat, consultarea datelor din Clasificarea Ocupațiilor din România (COR)). Am spus

posibile joburi, pentru că, fiecare job implică anumiți factori de ordin fizic sau psihic, presupune anumite conținuturi sau activități, anumite cerințe, anumite competențe și abilități, un anumit nivel de pregătire. De asemenea, prin consultarea COR se identifică profesiile potrivite și se pot cunoaște ramurile economiei naționale și nivelurile de pregătire cerute.

Câteva repere privind nevoia de informare

- Corelați informațiile despre voi cu informațiile regăsite pe piața muncii;
- Stabiliți obiective pe termen scurt, mediu și lung;
- Identificați cursuri de formare și/sau perfecționare pentru dezvoltarea anumitor competențe sau abilități specifice.

În cazul în care deja ocupați un loc de muncă și ați căpătat experiență la acel loc de muncă, vi se poate ivi oportunitatea de a promova. Chiar și această promovare poate implica o activitate de informare – ce presupune noua poziție, ce sarcini și responsabilități trebuie să vă asumați? Vă sunt necesare anumite cursuri de perfecționare?

Este important, așadar, să cunoașteți importanța dezvoltării lor profesionale și să fiți motivați.

În condițiile unei dinamici continue a pieței muncii, cunoaștem faptul ca un job nu mai este pentru toată viața, așa cum se întâmpla în trecut, ci pe parcursul vieții, puteți schimba mai multe locuri de muncă.

De ce este posibil să schimbați locurile de muncă?

Puteți fi concediați, puteți părăsi actualul loc de muncă pentru altul mai bun, puteți să vă deschideți propria afacere etc. Indiferent de motiv vă puteți confrunta, din nou, cu tot ceea ce ține de căutarea unui loc de muncă, adică informare, căutare, decizie. Este foarte importantă conturarea unei imagini de sine realiste, pentru a evita aspirații spre categorii de slujbe necorespunzătoare cu nivelul aptitudinilor de care dispuneți.

În societatea românească actuală este valorizat tot mai mult spiritul antreprenorial. În acest sens, aveți nevoie de educație antreprenorială care să vă stimuleze inițiativa în a întreprinde acțiuni și afaceri care să răspundă unor nevoi

sociale și personale. Decizia de inițiere a unei afaceri nu este simplă, necesită un proces de informare complex. Înainte de a începe elaborarea unui plan de afacere, trebuie să aveți în vedere un set de elemente care țin atât de contextul economic în care va funcționa afacerea, cât și de propria motivație.

Cu cât vă cunoașteți mai bine, cu atât mai mult veți reuși să vă atingeți obiectivele!

2.2.2. Nevoia de autocunoaștere pentru identificarea resurselor personale

Un rol important în procesul alegerii profesionale îl constituie autoaprecierea obiectivă a propriei persoane, prin formularea unor judecăți de valoare cu privire la calitățile și defectele personale, la punctele forte și slabe ale personalității. Pentru a verifica cât de obiectivi sunteți în această autoanaliză, un exercițiu bun ar fi confruntarea cu aprecierile altora despre propria persoană, cât și analiza rezultatelor obținute în activitate.

Alegerea carierei trebuie să se facă în conformitate cu idealul de viață, cu interesele și obiectivele profesionale, dar și cu propriul set de abilități și competențe. În cazul în care optați pentru un job, alegerea este adecvată și realistă dacă se îndeplinesc următoarele condiții:

- motivație corespunzătoare;
- existența mai multor alternative;
- asigurarea libertății de a alege;
- informarea complexă despre studiile și profesiile pentru care puteți opta;
- capacitatea de a diferenția alternativele între ele



pe baza unei analize detaliate privind aspectele pozitive, oportunitățile ce se pot ivi, dar și punctele slabe ale acestora;

- capacitatea de a decide conștient și asumat, pe baza tuturor

informațiilor pe care le aveți la dispoziție.

De cele mai multe ori nu sunteți proprii decidenți ai carierei voastre, pentru că permiteți altor factori să intervină în procesul vostru decizional. Și aici putem vorbi despre colegi, prieteni sau părinți care, par să știe, chiar mai bine decât voi, ce vi se potrivește ca profesie.

De ce este necesar să vă cunoașteți interesele? Este posibil ca o parte dintre voi să tindeți către o anumită profesie, pentru că vă place acea meserie, pentru că dețineți un anumit statut pe piața muncii, pentru că există o tradiție în familie. Existența intereselor vis-a-vis de practicarea unei meserii este importantă, creează o motivație, dar nu este și suficientă pentru a activa cu succes în acea profesie. Există cazuri în care interesele voastre profesionale să nu fie realiste, situație în care trebuie să vă faceți un inventar al punctelor forte și slabe, în funcție de care să puteți decide asupra unei meserii disponibile pe piața muncii și pe care să o realizați la un nivel crescut de performanță.

De ce este necesar să vă cunoașteți aptitudinile? Fiecare profesie are anumite caracteristici, presupune anumite cerințe, abilități, competențe din partea celui care aspiră la ea. Trebuie să vă cunoașteți foarte bine propriile resurse personale, adică abilitățile, competențele, potențialul și să țineți seama de complementaritatea dintre aptitudinile personale și profilul ocupațional.

De ce este necesar să vă cunoașteți valorile? Vă examinați pe voi într-o multitudine de circumstanțe și perspective, cât și relațiile voastre cu ceilalți în procesul luării deciziilor, pentru a identifica setul de valori după care vă ghidați. Este de dorit să existe o similitudine între propriile valori și valorile organizației în care veți activa profesional.

În cazul în care vorbim despre *recalificare*, pe lângă interese și abilități personale, ar trebui să țineți cont și de oferta pieței muncii. Trebuie să ajungeți singuri și în cunoștință de cauză la o anumită opțiune profesională prin punerea în balanță a intereselor, aptitudinilor personale cu posibilitățile reale de angajare.

Pentru a vă valorifica întregul potențial este necesar să vă dezvoltați o imagine de sine cât mai adecvată și pozitivă, să luați decizii realiste și oportune, în funcție de cerințele

personale și sociale. Puteți, de asemenea, să beneficiați, în procesul autocunoașterii, de sprijinul unui consilier în domeniul orientării și consilierii.

Acest proces al definirii de sine și al dezvoltării planului de carieră, prin identificarea intereselor, aptitudinilor, valorilor apreciate, are o dinamică proprie, în care se disting trei niveluri de însușire a acestora conform piramidei valorilor adaptată după Harmin (Gibson, 1981, *apud* Botnariuc, 2003):

- La bază se află nivelul informațiilor primite sau însușite de către individ sub forma unor fapte diverse, date sau capacități;
- Urmează nivelul aplicării în care individul învață, de asemenea, să aplice cele însușite și să verifice situațiile;
- Etapa valorificării depline a acestora este evidențiată prin nivelul valorilor în care individul nu numai că le pune în practica propriei vieți, ci și înțelege semnificația lor pentru sine.

Sunt anumite perioade ale vieții voastre în care intervin anumiți factori (pierderea slujbei, dorința de perfecționare, recalificare, schimbarea opțiunii de carieră). În aceste situații este necesar să se reconsidere întregul proces al autocunoașterii.

Fie că vorbim despre căutarea unui job, fie că ne referim la planificarea sau dezvoltarea carierei, nu putem să trecem cu vederea procesul autocunoașterii, un proces complex, care realizat cu sârguință ne poate furniza informații prețioase despre caracteristicile personale, interese, aspirații, nevoi, abilități, sistem de cunoștințe și care, corelate cu informații despre piața muncii ne pot asigura succesul la viitorul loc de muncă sau ne pot oferi cariera la care am visat.

2.2.3. Nevoia de consiliere pentru formare continuă / dezvoltare / învățare

Într-o piață a muncii aflată în continuă schimbare, este necesară informarea, consilierea și orientarea pentru formarea continuă, pentru a maximiza efectele cunoștințelor dobândite și de a le completa și adapta conform cerințelor actuale ale domeniului în care activați.

După încheierea studiilor, procesul de învățare nu trebuie stopat, întrucât fără o documentare temeinică și constantă asupra a tot ceea ce presupune domeniul în care activați, pot apărea anumite lacune informaționale, care duc pe parcurs la stări de insatisfacție profesională.

Complementar, operarea repetitivă cu același tip de sarcini profesionale și nesesizarea necesității de actualizare / îmbogățire a cunoștințelor conduc spre o situație de plafonare.

Este binecunoscut faptul că aptitudinile sunt înnăscute, însă atitudinile pot favoriza apariția discrepanțelor majore în modul în care percepeți necesitatea formării continue. Importanța consilierii pentru formare continuă, poate genera dorința sau conștientizarea necesității de schimbare a traiectoriei profesionale.

În prezent, companiile sprijină învățarea continuă prin mai multe modalități:

- Încurajarea angajaților spre studiu individual;
- Oferirea oportunității de a urma cursuri în domeniu;
- Învățare continuă în grupul organizațional, prin organizarea unor training-uri de specialitate.

Indiferent de metoda aleasă, în calitate de angajați, trebuie să vi se explice beneficiul individual al fiecărei variante enunțate anterior și efectele pe termen lung care vor fi generate prin acumularea de cunoștințe.

Deși în anumite cazuri, (situații ideale) nu este necesară explicarea beneficiilor formării continue, sunt situații în care persoanele vizate nu conștientizează efectele învățării continue. În această situație, rolul principal și-l va asuma consilierul profesional.

Consilierul trebuie să vă ofere și să vă prezinte oportunități de valorificare a experienței dobândite până în prezent, evidențiind punctele forte acumulate până atunci și propunând un scenariu de valorificare a oportunităților, conform aptitudinilor și abilităților voastre.

În acest caz, trebuie să menționăm și necesitatea disponibilității adulților de a dobândi cunoștințe, deprinderi și atitudini noi, respectiv o atitudine pozitivă și proactivă.

După momentul în care sesizați importanța și efectele învățării continue și reușiți să vă canalizați (în scopul

perfecționării sau reconversiei profesionale) într-o anumită zonă, apar alte două elemente care vor trebui să conlucreze pentru a derula procesul învățării continue în condiții optime și cu efecte scontate:

- Mediul organizațional;
- Mediul familial.

Dacă se dorește atingerea performanței individuale la nivel maxim de eficiență, atât pentru angajat cât și pentru organizație, acestuia va trebui să i se asigure întregul suport (de timp, financiar sau logistic) pentru a reuși să devină și să se impună în mediile de profil ca un specialist cu un cuvânt de spus în respectivul domeniu, fapt care va propulsa compania / organizația în top, prin existența specialiștilor în interiorul său.

Al doilea element menționat anterior este *mediul familial*, care trebuie să susțină permanent individul, întrucât procesul de formare continuă reclamă multe eforturi (de timp, financiare etc.) care se vor răsfrânge invariabil și asupra familiei. Ca perspectivă, pentru o evoluție pozitivă, consilierii în domeniu explică importanța susținerii unei persoane spre formare continuă, întrucât avantajele care derivă din aceasta pot fi compensatoare în timp.

Piața muncii este într-o continua schimbare, evoluția științei și tehnicii este rapidă și necesită adaptarea la dinamica profesiilor.

În general, oamenii reușesc să perceapă la dimensiunea reală și în ansamblu necesitatea formării continue, însă din paleta vastă de soluții, oportunități sau variante existente pe piață, trebuie alese cele care sunt conforme cu dorințele, aspirațiile, atitudinile și aptitudinile și abilitățile persoanei în cauză. Aceștia trebuie să se raporteze mereu la cerințele pieței muncii, să nu se oprească din procesul de învățare, documentare, actualizare a informațiilor de profil și să nu excludă o eventuală situație de schimbare de traiectorie, indiferent de vârstă.

Importanța consilierii pentru formare continuă trebuie analizată ca fiind un fenomen actual, generat de schimbările și de evoluția societății pe toate planurile, iar instrumentele cu care se vor operaționaliza scenariile de formare continuă trebuie alese metodic, dat fiind faptul că pe lângă

automotivație sau motivația pozitivă, uneori formarea continuă se datorează unui eveniment negativ în evoluția profesională a unei persoane.

Indiferent de situație, conștientizarea nevoii de formare continuă și sprijinirea sa de către consilieri / persoane avizate în domeniu reprezintă de multe ori primii pași spre o (nouă) carieră de succes.

CAPITOLUL III

Premise în planificarea carierei

3.1 Autocunoașterea – un prim pas în planificarea carierei

Autocunoașterea presupune autoevaluarea personalității, a atitudinii față de muncă / carieră, precum și a aptitudinilor, intereselor, valorilor. O autoevaluare greșită te poate pune pe un făgaș fals, încă de la început. Autoevaluarea este un prim pas în vederea identificării resurselor personale, a stabilirii obiectivelor profesionale, a planificării carierei, ceea ce te conduce de acolo de unde ești, către scopul final.

Fiecare dintre voi dețineți, într-un grad mai mare sau mai mic, capacitatea de autocunoaștere. Știți despre voi, de exemplu, că sunteți mai calm sau mai agitat, că vă plac sarcinile rutiniere în defavoarea celor care presupun dinamică și schimbări permanente, sau că vă place să citiți / rezolvați probleme de matematică. Oare aceste informații despre voi sunt suficiente ca să puteți lua o decizie privind parcursul vostru profesional? Răspunsul este nu.

Cu toții știm că în provocarea unei decizii importante, legată de parcursul profesional, pot interveni numeroși factori, cum ar fi: *factori externi* - părinții, prietenii sau alte persoane implicate, în funcție de caz, și *factori interni* – experiențele proprii de viață, trăsăturile voastre de personalitate, aspirații și așteptări, interese pentru anumite domenii profesionale, stima de sine și încrederea în forțele proprii.

Cu cât sunteți mai conștienți de propria voastră valoare, de resursele voastre, vă va fi mai ușor să luați o decizie ținând cont, atât de factorii externi, cât și de factorii interni. Demersurile pe care le realizați pentru a vă autocunoaște, fie că apelați la un consilier avizat, sau încercați prin metode proprii să deveniți conștient de voi, vă ajută să vă acceptați și să vă asumați responsabilitatea în raport cu acțiunile pe care le întreprindeți. Fiind conștienți de propria persoană, cu timpul, în funcție de provocările cu care vă

întâlniți veți învăța să vă valorificați resursele personale și să transformați un potențial dezavantaj într-un avantaj.

Vă cunoașteți punctele tari? Dar pe cele mai slabe asupra cărora mai trebuie să lucrați? Vă cunoașteți interesele? Valorile? Aptitudinile?

Conștientizarea a „CINE SUNT EU” (valori, calități, defecte), „CEEĂ CE VREAU EU” (interese) și „CEEĂ CE POT SĂ FAC EU” (aptitudini) sunt elemente componente ale procesului de autocunoaștere despre care vom vorbi în acest capitol.

3.1.1. Ce personalitate aveți: repere teoretice și sfaturi practice

În acest subcapitol, vom încerca să evidențiem importanța cunoașterii personalității și a laturilor acesteia, raportat la alegerile profesionale.

V-ați gândit că un job implică și manifestarea anumitor caracteristici ale personalității? V-ați gândit că anumite caracteristici de personalitate vă pot facilita adaptarea la locul de muncă? Ați fost curioși să știți ce tip de personalitate aveți?

Să ne imaginăm că aveți nevoie urgentă de un job, ați aplicat constant pentru a vă spori șansele de angajare. Întâmplarea a făcut să obțineți un job care presupune relaționarea cu publicul. Aveți un tip de temperament flegmatic, ale cărui caracteristici prespun introversiune, înclinație către autoanaliză, preferința pentru conversațiile cu persoane cunoscute. Vă ajută cunoașterea acestui aspect, în decizia pe care o veți lua în privința jobului? Vă ajută în realizarea unor strategii de adaptare la noul job?

Acestea, sunt unele dintre întrebările la care încercăm să vă răspundem, prin înțelegerea conceptului de personalitate și a laturilor acesteia.

De-a lungul timpului s-au formulat foarte multe definiții ale personalității. Una dintre cele mai cuprinzătoare și accesibile definiții este cea formulată în Dicționarul Larousse: *„Personalitatea reprezintă ansamblul de caracteristici afective, emoționale, dinamice, relativ stabile și generale, ale felului de a fi al unei persoane, modul în*

care reacționează la anumite situații în care se găsește.”

Din această definiție rezultă **principalele caracteristici ale personalității**, și anume:

- personalitatea este compusă dintr-o serie de elemente (afective, emoționale, volitive etc.) corelate și interdependente, care intervin în activitățile, deciziile și acțiunile voastre, atât față de ceilalți, cât și față de sine;
- personalitatea este dinamică și adaptativă, putându-se perfecționa și restructura în raport cu cerințele de mediu;
- nu în ultimul rând, personalitatea este unică și descrie felul de a fi al unei persoane.

Personalitatea nu este înăscută, ci se dezvoltă de-a lungul vieții, prin interacțiunea cu factorii exteriori, prin respingerea și acceptarea anumitor elemente ale acestuia, prin experiențele prin care ați trecut și veți trece în continuare.

Personalitatea este compusă din trei laturi:

1. **Temperament** – ne oferă informații despre cum este o persoană (energică, mai puțin energică, mobilă sau rigidă), reprezintă latura dinamico – energetică a personalității.

În psihologie există 4 tipuri de temperamente, pe care le vom prezenta succint:

- **Coleric** – este extravert, sociabil, activ, impulsiv, preferă activitățile care îl stimulează, îi place să conducă.
- **Sangvinic** – este extravert, sociabil, prietenos, îi place să atragă atenția și să obțină recunoașterea celor din jur.
- **Flegmatic** – este introvert, liniștit, echilibrat, constant, leagă mai greu prietenii.
- **Melancolicul** - este introvert, înclinat către autoanaliză excesivă, mai puțin încrezător în ceilalți.

Temperamentul este înăscut. Am dori să vă atenționăm că nu există temperamente bune, rele sau temperamente pure. De obicei, deținem două combinații de temperament, de exemplu, sangvinic și coleric, din care rezultă o serie de caracteristici. Raportat la exemplul de mai sus, combinația flegmatic – sangvinic vă poate recomanda pentru un job, care presupune relaționarea cu publicul.

2. **Aptitudini**

În experiența voastră, ați observat că există persoane care realizează cu ușurință anumite sarcini, pentru care

alții, poate, depun un efort mai mare, chiar dacă rezultatul este același. Aptitudinile vă diferențiază din punct de vedere al etapelor, strategiilor de realizare și al rezultatelor activităților. **Deși se consideră că acestea sunt înăscute, ele se dezvoltă pe parcursul vieții.** Nu este suficient să vă nașteți cu o anumită predispoziție, dacă nu o și concretizați.

Aptitudinile sunt polivalente. Dacă vă nașteți, de exemplu, cu o predispoziție către domeniul artistic, raportat la educație, familie, experiență personală de viață, posibilități financiare etc., aceasta se poate manifesta, de exemplu, fie sub forma creației de picturi, sculpturi sau sub forma unor activități simple din viața de zi cu zi, cum ar fi, zugrăvitul, vopsitul. În consecință, este important să deveniți conștienți de aptitudinile voastre, astfel încât, să vă puteți facilita traseul profesional și să obțineți rezultatele așteptate.

3. **Caracter**

”Reprezintă un ansamblu de atitudini, deprinderi, sentimente și idealuri prin care reacțiile unui individ devin relativ stabile și predictibile” (Dicționar Larousse, 2006). Caracterul asigură corelarea între normele sociale și conduită. Caracterul include trei tipuri de atitudini: atitudinea față de sine; atitudinea față de ceilalți și atitudinea față de muncă. Caracterul se formează încă din copilărie, odată cu apariția primelor norme și reguli. Nu suntem doar un simplu ”aspirator” de reguli și norme, ci dispunem de un mod propriu de a le filtra și de a ne raporta la ele prin prisma personalității noastre și a experiențelor anterioare avute în raport cu o anumită situație. Pe parcursul vieții, ne construim un anumit set de valori, de interese, dobândite prin experiență și la care ne raportăm constant.

După cum am menționat mai sus, **personalitatea presupune interconectarea acestor trei laturi: temperament, aptitudini și caracter.** Între aceste laturi pot apărea și relații conflictuale, condiții în care vă simțiți bulversați și nu mai știți cum ar fi mai bine să procedați, în situații date. Dacă vă autocunoașteți, veți ști ce strategii să adoptați, astfel încât, să obțineți rezultatele dorite.

Cunoașterea, la nivel teoretic, a laturilor personalității și a tipurilor de personalitate, reprezintă un prim pas

în autoanaliză. Conștientizarea aspectelor legate de personalitatea voastră, vă poate pregăti pentru ceea ce presupune activitatea profesională ulterioară: munca în echipă, promovarea spiritului independent, capacitatea de adaptare la schimbare etc.

Pentru a răspunde la întrebările din primul paragraf, putem spune că fiecare activitate profesională implică anumite trăsături de personalitate. Într-un job sunt implicate, alături de alte trăsături, atât atitudinea despre sine, atitudinea față de ceilalți, cât și atitudinea față de muncă.

Un inginer, de exemplu, are anumite trăsături care-l recomandă pentru acest post, deja formate, înainte de a deveni inginer. În consecință, cariera pe care v-o alegeți, profesia către care vă îndreptați, se raportează în mod direct și la trăsăturile de personalitate. Dacă spunem, de exemplu: *sunt o persoană sociabilă; îmi place să construiesc etc.*, aceste afirmații vă ghidează alegerile referitoare la o profesie, realizându-se o compatibilizare automată.

Acest tip de compatibilizare se realizează cu succes, dacă vă cunoașteți foarte bine, vă autoevaluați realist și dacă vă raportați, în alegerile voastre, la factori, în primul rând, intrinseci și nu extrinseci. Dacă, de exemplu, scopul dominant în alegerea unei profesii este să aveți un câștig material substanțial, atunci veți neglija aspectele ce țin de personalitate, valori, interese și vă veți orienta strict după acest principiu. Însă, aceasta nu este o rețetă de succes, deoarece mai devreme sau mai târziu, veți resimți acut lipsa satisfacției intrinsece a muncii.

Dacă doriți să accesați un job care nu se potrivește în totalitate cu nivelul de dezvoltare al abilităților voastre, avem o veste bună, există mecanismul de compensare. Puteți încerca, la început, să mizați pe punctele voastre forte pentru ca ulterior să vă concentrați pe dezvoltarea abilităților care nu sunt la un nivel optim solicitat prin cerințele job-ului. Totul depinde de motivația voastră și de modul în care vă puteți adapta la noul job. Motivația reprezintă un liant, care vă oferă resursele necesare și strategiile de acțiune, pentru a depăși obstacolele care pot apărea pe parcursul vostru profesional.

Cunoașterea tipului de personalitate, cu tot ce implică

aceasta, vă ajută să vă identificați punctele forte și punctele slabe, precum și trăsăturile de personalitate care vă recomandă atunci când decideți să acceptați un job.

Pentru început, dacă nu sunteți hotărât să apelați la serviciile unui consilier avizat, pentru a vă identifica tipul de personalitate, puteți încerca să împlătiți imaginea celorlalți despre voi cu imaginea pe care voi înșivă v-ați format-o deja despre voi. Desigur, ar fi ideal să aveți în vedere opinia unor persoane apropiate, dar cu spirit critic.

Câteva sfaturi practice:

- Încercați să vă identificați tipul de personalitate!
- Când vă decideți asupra unui job, gândiți-vă la consecințele pe termen mediu și lung, asupra voastră, dar și asupra relațiilor voastre cu cei din jur!
- Dacă vă doriți foarte mult un job, gândiți-vă la strategii de adaptare sau de valorificare a punctelor forte, compatibile cu postul!
- Nu uitați că un job presupune anumite caracteristici de personalitate, fiți atenți la acestea când vă prezentați la un interviu sau când acceptați jobul!
- Valorificați punctele tari și gândiți-vă la strategii de a transforma un potențial dezavantaj, într-un avantaj dacă se poate!

3.1.2. Ce sunt și cum ne influențează valorile?

Construirea valorilor individuale începe încă din primii ani de viață. Dacă la început le-ați integrat prin imitație de la părinți, bunici, pe măsură ce ați înaintat în vârstă, le-ați testat și raportat la experiențele personale și sociale. Astfel, unele dintre ele au devenit valori fundamentale care vă ghidează comportamentul, iar pe altele le-ați respins.

Valoarea este "o credință împărtășită privind ceea ce este dezirabil sau util, adică ceea ce trebuie prescris sau proscris, în materie de comportamente și finalități." (Dicționar Larousse, 2006, p. 1283).

Valorile sunt de mai multe tipuri raportat la obiectul lor, și anume: valori sociale, valori personale, valori afective, valori profesionale.

În continuare, ne vom concentra pe **valorile profesionale**.

Considerarea acestui tip de valori când aplicați pentru un job, fie el și temporar, reprezintă un factor important în progresul vostru. Nu vă puteți desfășura activitatea într-un loc de muncă, în care, de exemplu, valoarea de prestigiu, importantă pentru unii dintre voi, nu este satisfăcută. Mai devreme sau mai târziu, veți renunța la respectivul job sau vă veți adapta foarte greu. De aceea, **este foarte important să vă stabiliți valorile profesionale care vă definesc**. Valorile profesionale pot fi: autonomie, ajutorarea celorlalți, prestigiu, securitate în muncă, lucru în echipă etc.

Valorile profesionale dobândite și construite, pot fi predominant intrinseci sau predominant extrinseci. Valorile profesionale sunt predominant intrinseci, dacă, prin muncă, de exemplu, vă satisfaceți nevoia de învățare și dezvoltare profesională. Valorile profesionale devin extrinseci dacă vă raportați predominant, ca rezultat al muncii voastre, de exemplu, la motivația financiară.

Desigur că valorile se interconectează și vă influențează comportamentul la locul de muncă. Alături de valorile profesionale, își pun amprenta și valorile personale, sociale, afective, în relațiile pe care le împlețiți cu colegii de muncă, cu superiorii, în aprecierea sarcinilor de muncă etc.

Valorile nu sunt foarte ușor de identificat și uneori nu este suficientă doar o inventariere a acestora. Odată listate, acestea trebuie analizate și stabilită importanța lor relativă pentru voi. Nu întotdeauna, un anumit job poate să satisfacă toate valorile voastre.

Este foarte important ca atunci când acceptați un job, să fiți

realiști și sinceri cu propria persoană. Este foarte important să vă cunoașteți valorile, pentru a ști ce compromisuri vă veți asuma.

3.1.3. Ce sunt și de ce trebuie să vă cunoașteți interesele?

Să ne gândim, pentru câteva clipe, la acele activități pe care îți dorești să le desfășori și care îți oferă satisfacții, atât în plan personal, cât și profesional. Ce poți descoperi în urma acestui exercițiu de reflecție? Informații noi despre tine, despre interesele, aptitudinile tale, valorile și atitudinea față de muncă, cum îți poți valorifica cât mai bine potențialul pentru a reuși în carieră. Aceasta pentru că, fiecărei meserii îi corespunde un anumit tip de personalitate, de aptitudini și calități.

Alegerea profesiei, este una dintre cele mai importante decizii pe care trebuie să o luați pe parcursul vieții. De cele mai multe ori, acest lucru se face la întâmplare, având drept consecințe: inadaptare la locul de muncă, schimbări ulterioare ale profesiei sau cariere ratate.

Decideți conștient asupra carierei voastre!

În cele ce urmează vom vorbi despre interese, de ce este necesar să ținem cont de ele, cum vă ajută pe voi să decideți asupra parcursului profesional. Din punct de vedere conceptual, interesul pentru un obiect, persoană sau activitate este tendința de a da atenție unor anumite situații, de a fi atras către ele, de a place sau de a găsi satisfacție în acestea.

Interesele fiecăruia dintre voi reflectă tipurile de activități care vă fac plăcere. Dacă, de exemplu, vă place să vindeți lucruri sau servicii, atunci puteți fi dispus să lucrați pe posturi de consultant / reprezentant vânzări, să vă dezvoltați abilitățile de comunicare cu clienții, să urmați cursuri de perfecționare etc.

Există o diferență între interesele și abilitățile unei persoane. Interesele vă spun ce anume vă face plăcere, iar abilitățile vă indică ce puteți face efectiv. Cu cât cele două se suprapun mai mult, cu atât sunteți mai mulțumiți și aveți succes în ceea ce faceți.



Cel care a acordat intereselor vocaționale o atenție deosebită este Holland. *Teoria alegerii ocupaționale* a lui John Holland este și la ora actuală una din teoriile care suscită interesul. El considera că alegerile vocaționale constituie o exprimare a personalității, iar mediile de muncă, la fel ca și personalitățile, pot fi structurate în categorii bine determinate și definite.

J. Holland ajunge la următoarele *concluzii*:

- Majoritatea oamenilor pot fi împărțiți în șase tipuri; realist, intelectual, social, convențional, întreprinzător și artistic;
- Oamenii caută medii și vocații care să le permită să-și exercite deprinderile și aptitudinile, să-și exprime atitudinile și valorile, să rezolve probleme sau să joace roluri agreabile și să le ocolească pe cele dezagreabile;
- Comportamentul unei persoane poate fi explicat prin interacțiunea personalității sale cu mediul înconjurător;
- Există numeroase meserii care se potrivesc cu fiecare persoană în parte, în funcție de personalitatea acesteia.

Foarte puține persoane sunt tipuri „pure”, în sensul că aceștia au caracteristici de la un singur tip. Majoritatea au o combinație de caracteristici care pot reflecta două sau mai multe tipuri.

De ce este important să-ți cunoști interesele? Pentru că, așa cum există o potrivire om - organizație, așa trebuie să existe și o potrivire interese - aptitudini. Ceea ce vrei voi și ceea ce poți să faci, trebuie să fie în echilibru. Degeaba vă doriți o anumită poziție profesională, dacă nu sunteți susținuți de aptitudini și competențe în acest sens. Cu cât interesele se potrivesc mai bine cu aptitudinile, cu atât veți fi mai mulțumiți în viața profesională și veți face cele mai bune alegeri, fiind conștienți de atuurile voastre.

3.1.4. Ce sunt aptitudinile și ce relație au acestea cu succesul în carieră?

Așa cum vă menționam în cele notate mai sus, este important să identificați atât ceea ce vă doriți de la un job (interesele voastre), cât și ceea ce puteți să faceți la job-ul

respectiv (aptitudinile voastre), fiind conștienți de punctele voastre tari sau slabe.

Dar, ce este o aptitudine?

Aptitudinea este o însușire complexă de personalitate, un produs complex al întregii personalități, al întregii experiențe, al capacităților intelectuale. În structura aptitudinilor intră o multitudine de componente psihice: informații, deprinderi, interese, capacități care vă permit efectuarea cu succes a anumitor activități.

Aptitudinile reprezintă potențialul unei persoane de a obține performanțe într-un anumit domeniu.

Care sunt principalele tipuri de aptitudini?

Aptitudinile, pot fi clasificate în funcție de gradul de generalitate și în funcție de domeniul în care se manifestă.

Raportat la gradul de generalitate, regăsim, atât aptitudini generale, cât și aptitudini speciale. *Aptitudinile generale* permit obținerea de performanțe superioare în mai multe domenii. De exemplu, inteligența este aptitudinea generală care asigură o performanță ridicată în toate domeniile, mai ales cele care presupun achiziția de noi informații și operare cu acestea. *Aptitudinile speciale* permit obținerea de performanțe superioare în domenii specifice.

Raportat la domeniul în care se manifestă, vom oferi un exemplu practic. Dacă aplicați pentru un job în domeniul tehnic, ar fi necesare, cu precădere *aptitudini cognitive* precum: aptitudinea numerică – capacitatea de a înțelege și a opera cu conținuturi numerice; aptitudinea spațială – capacitatea de a reține și a opera cu reprezentări mintale spațiale; aptitudinea de percepție a formei – capacitatea de percepție a constanței formei și a detaliilor obiectelor și de discriminare figură fond. Alături de aptitudinile cognitive, ar putea fi necesare și *aptitudini fizice* care se referă la capacitățile fizice ce permit obținerea succesului în domenii ce presupun forță, putere, rezistență fizică și flexibilitate și *aptitudini sociale* – capacitatea de a comunica, a stabili contacte sociale și de a utiliza reguli sociale pentru menținerea relațiilor.

În funcție de specificul său, fiecare job, solicită un anumit set de aptitudini. Ele sunt interdependente și se relaționează reciproc, astfel încât, să puteți obține rezultatele dorite, în

sarcinile pe care le aveți de îndeplinit.

Dezvoltarea aptitudinilor, raportată la un job sau la parcursul profesional, în ansamblu, presupune în primul rând explorarea eficientă a potențialului individual pentru obținerea unor performanțe cât mai bune.

Deci, care este relația dintre aptitudine și reușita în carieră?

- Aceeași aptitudine poate fi implicată în mai multe activități. Acest fapt este important în alegerea alternativelor ocupaționale, pentru a nu se îngusta artificial sfera de ocupații luate în considerare în alegerea carierei;

- Performanța într-o ocupație e dată nu de o aptitudine singulară, ci de o sumă de aptitudini care se corelează între ele;

- Aptitudinea se dezvoltă prin învățare și exersare. Chiar dacă nu este exersată la un nivel optim cerut de către job, o aptitudine se poate dezvolta în practică;

- Între aptitudinile percepute și cele obiective nu există întotdeauna o suprapunere perfectă, ceea ce poate conduce la luarea unor decizii nepotrivite în carieră.

Parcurgând întreg acest sub-capitol despre autocunoaștere, ați câștigat informații privitoare la elementele cheie care vă pot susține în parcursul vostru profesional. Sperăm ca de acum înainte, când vă veți face planificarea carierei, vă veți raporta și la aspecte precum personalitate, valori, interese și aptitudini. Foarte important, în acest demers este să vă autoevaluați corect. Modul în care vă percepeți, dacă nu este realist, poate deveni un obstacol în dezvoltarea voastră. O autoevaluare mult prea subiectivă vă poate crea dezamăgiri, prin stabilirea unor obiective profesionale nerealiste, care nu vă vor conduce la rezultatele așteptate.

Câteva sfaturi utile:

- Obiectivele voastre sunt influențate de autoevaluarea capacităților proprii;
- Învățați din propriile greșeli, transformați un eșec într-o experiență constructivă pentru voi;
- Nu atribuiți eșecurile voastre altora;

- Fiți echilibrați! Extremele privind motivația, stima de sine, voința vă pot scădea șansele de a obține rezultatele dorite;

- Nu spuneți - nu pot!

- Gândiți pozitiv, poate fi un liant către scenarii pozitive privind parcursul vostru profesional;

- Învățați, prin autocunoaștere, să vă "vindeți" punctele forte.

3.2. Ce trebuie să știți despre piața muncii atunci când sunteți în căutarea unui job?

Stabilirea unui parcurs profesional are, inevitabil, legătură cu informațiile privind piața muncii. Cunoașterea dinamicii, a cerințelor pieței muncii, a locurilor de muncă vacante sau disponibile, a cererii și a ofertei, a oportunităților profesionale, vă ajută ulterior, să luați decizii în care să compatibilizați resursele personale cu viitoarea profesie.

Cum definim piața muncii?

Piața muncii este spațiul economic în care se întâlnesc, se confruntă și negociază în mod liber cererea de forță de muncă, reprezentată de angajatori și oferta, reprezentată de posesorii de forță de muncă.

Piața muncii este în continuă schimbare, atât sub aspectul cererii, cât și al ofertei forței de muncă.

Caracteristicile pieței muncii

- **Tendința de globalizare.** Oare cum trebuie să privim această globalizare a pieței muncii? Din unghiul optimiștilor, pentru care, globalizarea apare ca un fenomen capabil să impulsioneze economia mondială și să o scoată din criza în care se află la ora actuală, sau din punctul de vedere al pesimiștilor, care văd globalizarea ca "picătura care umple paharul" într-o economie care va sucomba prin propria ei dezvoltare? La ora actuală, ca urmarea globalizării apar două acțiuni:

1. transferarea locurilor de muncă din regiuni cu costuri ale forței de muncă în regiuni în care forța de muncă este ieftină;

2. a doua cauză de pierderi de locuri de muncă o constituie economiile de personal care apar la aceste

fuziuni în domeniul logistic, administrativ și în cercetare.

- **Flexibilitatea condițiilor de ocupare și utilizare a forței de muncă.** Nevoia eficacității impune sporirea cunoștințelor care se primează și se reînnoiesc cu viteze din ce în ce mai accelerate. În acest mod, pe parcursul vieții voastre activ-profesională, puteți să fiți forțat să vă recalificați de trei-patru ori ceea ce înseamnă o permanentă adaptare a voastră. Schimbarea cunoștințelor susține schimbarea tehnologiilor și invers, ceea ce poate modifica raportul dezvoltării profesionale.

Schimbările afectează structurile și de aici apar cu necesitate noi dimensionări ale proceselor economice, alte structuri, alte raporturi între ramurile economiilor naționale, alte relații interumane, alte cerințe tehnologice. Deci, alte calificări, alte raporturi între profesii, alte profesii chiar! Pentru fiecare, locul de muncă nu reprezintă doar un ansamblu de atribuții și responsabilități, ci și o anumită ocupație, profesie, calificare, un anumit tip de contacte umane, o traiectorie proprie a carierei, o recunoaștere sau nerecunoaștere a performanțelor profesionale și nu în ultimul rând un venit.

- **Schimbările necesită adaptare.** În contextul flexibilității pieței muncii, ocuparea presupune eforturi permanente de anticipare, adaptare, perfecționare, recalificare a forței de muncă. Dată fiind situația actuală, s-a modificat / adaptat și politica angajatorilor cu privire la relațiile de muncă. Drept urmare, relațiile tradiționale de muncă angajat - angajator, caracterizate prin contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, cu program fix de lucru, au devenit mult mai **flexibile** și mai **diverse**. S-au dezvoltat în timp o serie de noi forme de relații de muncă, printre care: contractele cu timp parțial de muncă, contractele pe perioadă determinată, contractele cu „timp zero de muncă”, contractele „la chemare” (on-demand), contractele prin intermediul agențiilor pentru muncă temporară sau cele ale liber profesioniștilor, și un nou tip de angajat, **outsider**-ul. Acestea au crescut într-adevăr flexibilitatea angajării, dar au dus simultan la scăderea siguranței și a securității locului de muncă.

- **Flexicuritatea, nevoia secolului XXI.** Acest concept

presupune stabilirea unui echilibru între flexibilitatea necesară angajatorilor pentru a rămâne competitivi și asigurarea securității sociale și incluziunii angajaților. Denumirea de **flexicuritate** (engl. flexicurity), este dată de combinarea termenilor *flexibilitate* și *securitate*, care reprezintă cele două cerințe aparent contradictorii ale angajatorilor și, respectiv ale angajaților. Aceste modificări s-au reflectat în schimbări la nivelul carierei individuale, atributul principal al acesteia, și implicit a ceea ce înseamnă integrarea pe piața forței de muncă, devenind *dinamismul*.

Cunoașterea acestor aspecte, devine cu atât mai importantă, cu cât unii dintre voi vă pregătiți debutul pe piața muncii și este posibil să vă confrunțați, în special, cu lipsa experienței profesionale și a abilităților de căutare a unui loc de muncă.

Câteva sfaturi utile:

- Stabiliți-vă un orar săptămânal dedicat cercetării pieței muncii;
- Cercetați anunțurile de oferte de serviciu (rubrica de mică publicitate);
- Informați-vă și vizitați agențiile de plasare și recrutare specifice nevoilor voastre de angajare;
- Accesați site-urile specializate pentru găsirea unui loc de muncă;
- Contactați direct angajatorul, dacă este cazul;
- Participați la târgurile de joburi;
- Folosiți-vă de networking, pentru a afla informații despre anumiți angajatori;
- Adaptați-vă la o piață a muncii dinamică!

3.3 Decizia asupra carierei tale

“Alege o slujbă care să-ți placă și nu vei fi nevoit să muncești vreodată.”(Confucius)

După ce ați înțeles importanța autocunoașterii în valorificarea resurselor personale și a informațiilor privind tendințele actuale pe piața muncii, a venit și momentul **deciziei** privind **cariera** viitoare și modalitatea de a accede acolo unde vă doriți.

Ce presupune o decizie?

A decide presupune a lua o poziție în favoarea unui punct de vedere cu privire la un subiect sau o problemă și a alege, din mai multe posibilități analizate, cea mai bună rezolvare, adecvată momentului și contextului.

În ceea ce privește cariera, deciziile nu sunt deloc simple de luat. Dacă ne raportăm la carieră ca la o dimensiune „care se întinde de-a lungul vieții noastre și nu include numai ocupații, ci integrează armonios munca și alte roluri sociale: familia, comunitatea, timpul liber” (Szilagyi, 2007, p.25), atunci conștientizăm și mai bine importanța deosebită a acestei decizii. Cariera implică atât viața profesională, cât și viața personală și socială, de aceea, în alegerile voastre ar fi ideal să aveți în vedere realizarea echilibrului între aceste componente.

În deciziile pe care le luați, personalitatea, interesele, valorile, experiențele de viață își pun amprenta asupra stilului decizional. Unii dintre voi aveți tendința să îi lăsați, subtil, pe ceilalți să ia decizia pentru voi, alții preferați să vă ascultați „instinctul”, iar alții să vă informați asupra tuturor aspectelor, analizând rațional fiecare alternativă. Este important să vă conștientizați stilul decizional, deoarece fiecare decizie implică și asumarea unor responsabilități în plan personal. De preferat este, ca atunci când luați o decizie importantă, să încercați să vă orientați, cât puteți, către o decizie informată, rațională, astfel încât să fiți pregătiți psihic și emoțional să depășiți obstacolele ce pot apărea.

Pentru a vă facilita procesul de luare a deciziei, vă prezentăm o tehnică simplă de luare a deciziei, și anume Analiza SWOT. Denumirea metodei provine de la termenii englezești asociați conceptelor analizate, și anume: **Strenghts** – Puncte tari; **Weaknesses** – Puncte slabe; **Opportunities** –



Oportunități și Threats – Amenințări. Analiza SWOT are în vedere armonizarea factorilor interni (Puncte tari și Puncte slabe) cu factorii externi (Amenințări și Oportunități), în luarea unei decizii.

În general, tehnica se poate aplica prin împărțirea unei bucăți de foi în patru secțiuni, fiecare secțiune reprezentând un concept de analizat. Pentru „Puncte tari” se vor completa avantajele interne, iar pentru „Puncte slabe” dezavantajele interne, în adoptarea unei decizii. În secțiunea cu „Amenințări” se vor lista obstacolele de înfruntat, iar la „Oportunități” se vor lista șansele posibile, factorii externi care ar fi favorabili în luarea unei decizii.

În copilărie, întrebarea: *Ce-ți dorești să faci când vei fi mare?* era provocatoare, pentru că vă permitea să visați, să trăiți emoții intense și să aveți credința că nimic nu vă poate opri să deveniți medici, sudori, profesori sau orice altceva. Pe măsură ce ați parcurs o serie de experiențe personale care v-au „pregătit” pentru „viața reală”, răspunsul la această întrebare a devenit tot mai dificil de oferit. Ați constatat, de exemplu, că opțiunile s-au schimbat sau că timpul petrecut la locul de muncă, uneori, nu este egal cu timpul petrecut cu familia. În consecință, decizia în carieră devine tot mai apăsătoare și mai greu de luat.

În aceste condiții, apelul la tehnici, cum este Analiza SWOT, vă ajută să vă formați o imagine de ansamblu asupra deciziei, luând în calcul toate consecințele pe care le antrenează.

Câteva sfaturi utile privind decizia în carieră:

- **Întrebări privind cariera.** Dacă aveți o serie de întrebări legate de parcursul vostru profesional, sau sunteți indeciși privind cariera voastră, apelul la un consilier avizat, vă poate ajuta în luarea deciziei potrivite. Chiar dacă decizia o luați singuri, suportul consilierului vă ajută să cântăriți alternativele, să vă cunoașteți punctele forte și punctele slabe, să vă valorificați resursele personale și să demarați călătoria pe care o aveți de făcut în carieră.

- **Definirea deciziei.** Răspunde la întrebările: Cine sunt? Ce vreau să fac în viață? Care sunt valorile mele? Aceste răspunsuri pot fi analizate raportat la alegerea viitoarei profesii.

- **Obținerea informațiilor necesare pentru explorarea alternativelor identificate.**

- **Evaluati toate alternativele posibile.** Analizați

informațiile și alegeți-le pe cele mai potrivite.

- **Analiza contextului.** Unii dintre voi, în alegerile lor, se raportează foarte mult și la contextul în care este necesară luarea deciziei. Nu conjunctura este elementul pe care trebuie să se bazeze luarea deciziei în carieră, ci abilitățile, competențele și interesele. Luarea deciziei nu trebuie luată sub presiune (de timp sau de oricare altă natură), ci merită să i se aloce tot timpul necesar pentru a face alegerea corectă. În acest mod vă sunteți de ajutor, atât vouă înșivă, cât și celor din jur.

- **Proiectați-vă în viitor.** În planificarea carierei, un lucru foarte important este să vă proiectați în viitor. Vă puteți gândi la atribuțiile pe care le veți avea, la programul de lucru, la stilul de lucru, la mediul în care veți lucra, la echilibrul personal spre care tindeți.

- **Căutați echilibrul între viața profesională și personală.** Dezechilibrul între cele două sfere, încurajează apariția insatisfacției pe ambele planuri și conduce, într-un final, la un posibil eșec, atât în plan personal cât și profesional. Pentru a combate un potențial dezechilibru, puteți, de exemplu, să vă gestionați eficient timpul, să profitați de timpul liber pentru a-l petrece cu familia, vă puteți crea un jurnal în care să punctați activitățile petrecute cu familia și timpul petrecut la muncă, în vederea căutării unor strategii pentru echilibrarea acestora etc.

- **Realizați-vă un plan de carieră.** Nu în cele din urmă, pentru o mai bună decizie privitoare la carieră, se recomandă întocmirea unui plan de carieră, care să fie realist și adaptat la cerințele pieței muncii. Planul de carieră vă poate ușura decizia legată de carieră, prin faptul că reflectă fidel profilul actual și poate genera soluții în urma analizei sale.

Un plan de carieră poate conține următorii pași:

- Stabilirea obiectivelor pe termen scurt și mediu/ lung prin corelarea informațiilor despre propria persoană (aptitudini, interese etc.) cu cele referitoare la piața muncii;
- Pași deja parcurși pentru atingerea obiectivelor: educație, sarcini de dezvoltare etc.;
- Pași specifici care trebuie parcurși pentru a vă atinge obiectivele: completare studii, internship-uri, traininguri;

- Stabilirea unui plan de acțiune pentru obiectivele de atins: resurse, oportunități, obstacole, termene de realizare a diferitelor etape etc.

În final, am dori să vă atragem atenția asupra unui aspect important, și anume: *nu este suficient să luați o decizie corectă și să vă stabiliți un plan de carieră, dacă nu sunteți conștienți de resursele interne necesare pentru a înfrunța eventualele obstacole care apar pe parcursul profesional!* Este important să vă autocunoașteți, să fiți motivați, determinați, să vă responsabilizați și să vă asumați decizia. În condițiile unei piețe a muncii dinamică și în continua schimbare, nu uitați că adaptarea devine un element cheie, mai ales în condițiile în care doriți ca această decizie să se reflecte pe termen lung, într-un mod pozitiv atât pentru voi, cât și pentru cei din jur.

Succes!

CAPITOLUL IV

Strategii de căutare a unui loc de muncă

Fie că sunteți încă studenți și vă căutați independența financiară, fie că sunteți proaspeți absolvenți și căutați o carieră care să vi se potrivească, este important să aveți tot timpul în minte o strategie atunci când hotărâți să luați o decizie profesională. Construind o strategie în acest sens aveți șansa eficientizării procesului de angajare.

Când vă veți contura ideea de strategie este necesar să vă propuneți obiectivele prin care să se demareze procesul. Așadar, primul pas în stabilirea strategiei este îndreptat către analiza și stabilirea noilor obiective profesionale (și/ sau personale). Obiectivele pot fi legate de domeniul în care vă doriți să vă construiți o carieră, de rolul / poziția pe care o veți ocupa în firmă, companie, instituție, de oportunitățile de creștere și dezvoltare personală pe care locul de muncă vi le pot oferi, tipul de organizație, salariu etc.

Pentru a atinge un obiectiv este necesar să vi-l definiți cât mai bine. Pentru aceasta, stabiliți priorități în criteriile de selecție a jobului: ce este mai important, mediul organizațional, responsabilitățile, posibilitățile de dezvoltare, salariul sau renumele companiei?

Trebuie să vă cunoașteți foarte bine drepturile și să conștientizați că nu doar companiile pot să își stabilească cerințe și criterii de selecție, ci și voi puteți să vă creați o serie de cerințe de la locul de muncă pe care îl vizați. O analiză realistă a pieței în care funcționează angajatorii, o cunoaștere mai bună a cerințelor acestora, dar și a trendurilor de piață, o bună pregătire în realizarea portofoliului de angajare, pot fi cheia eficienței prin care obțineți jobul care vi se potrivește.

Piața muncii și modul în care ea fluctuează, reprezintă un alt aspect demn de luat în calcul când vă căutați un nou loc de muncă. Când vă doriți să obțineți un job, cred că este important să vă răspundeți la următoarele întrebări:

- *Are piața nevoie de specialiști în domeniul meu?* Dacă da, atunci ați prins o perioadă în care specializarea

voastră este o resursă vitală pentru un anumit sector de activitate. Dacă nu, atunci înseamnă că specializarea pe care o dețineți se poate afla pe un sector de nișă, care necesită o atenție sporită atunci când se fac primii pași către angajare.

- *Există pe piață tipul de post pe care mi-l doresc?*
- *Jobul se va raporta la nivel local, național sau internațional?*
- *Sunt pregătit / îmi doresc să lucrez la nivelul unei companii mici sau vizez direct o companie multinațională?*

Odată ce cunoașteți răspunsul la aceste întrebări, puteți să considerați că ați trecut printr-o scurtă analiză în ceea ce privește așteptările voastre profesionale, dar și că ați reușit să ajungeți la o autocunoaștere personală și o evaluare obiectivă a ceea ce vreți, ceea ce puteți și ceea ce nu puteți să realizați pentru moment.

Canalele de căutare a unui loc de muncă se diferențiază în funcție de nivelul de experiență / carieră la care vă aflați. Astfel, vom enumera mai jos canalele cele mai eficiente în funcție de nivelul de carieră:

1. **Junior level / debutant:** portaluri de recrutare, târguri de joburi, companii de recrutare;
2. **Mid level / Specialist:** portaluri de recrutare, companii de recrutare, rețele online de socializare profesională;
3. **Management level:** rețele online de socializare profesională, companii de recrutare / executive search;
4. **Network-ul personal.** Indiferent de nivelul la care vă aflați în carieră, cu siguranță aveți o rețea de cunoștințe / prieteni către care vă puteți adresa pentru a afla informații despre joburi.
5. **Head-hunterii și specialiștii în resurse umane.** Primii "vânează" și absolvenții din anumite specializări pentru a fi angajați în cele mai prestigioase companii, de stat sau private. Specialiștii în resurse umane vă pot evalua dacă sunteți compatibil cu postul pentru care ați aplicat, raportat la criteriile de selecție.

În cazul vostru, strategia trebuie să fie una cât mai realistă în privința primei angajări. Aveți efervescența și entuziasmul necesar de a învăța lucruri noi, de a contribui

cu inovare și eficientizare de proces, dar nu trebuie să uitați că pentru a reuși să vă angajați, trebuie să vă creați în primul rând, o bază solidă de cunoștințe și un portofoliu de angajare foarte bine realizat. Alături de aspectele descrise mai sus, este necesar să oferiți încredere și să fiți conștienți de responsabilitățile pe care vi le veți asuma, pentru ca mai apoi să participați la interviul de angajare și într-un sfârșit să vă adaptați la mediul organizațional.

4.1. CV-ul - rol, aplicabilitate și rezultat

4.1.1. Rol

Curriculum Vitae este „cartea de vizită” care vă recomandă pentru postul dorit. El trebuie să vă reprezinte prin istoria voastră personală, prin experiența educațională și profesională pe care ați dobândit-o de-a lungul vieții. De aceea, un CV ar trebui să reprezinte cel mai bine competențele, abilitățile și calitățile personale.

Pentru că este un produs prin care să vă promovați, trebuie să i se acorde o importanță maximă. El face „reclamă” competențelor și aptitudinilor profesionale și personale. Trebuie însă subliniat că un CV însoțit de o scrisoare de intenție nu vă asigură obținerea slujbei dorite. Însă, CV-ul este documentul de bază în realizarea selecției pentru un eventual interviu, unde va trebui să vă susțineți și să motivați cele scrise în CV, pentru a demonstra faptul că vă încadrați în profilul ideal căutat pentru slujba respectivă. CV-ul devine astfel un important instrument de marketing personal, prin intermediul lui promovându-ne calitățile și realizările profesionale.

De regulă, se spune că unui angajator îi sunt necesare aproximativ 30 de secunde pentru a-și face o imagine de ansamblu asupra unui CV. Dacă acesta a reușit să atragă atenția atunci se poate continua selecția, dacă nu, va ajunge în teancul CV-urilor trecute în așteptare. De aceea, CV-ul vostru trebuie să convingă prin informații relevante și potențial.

Deși în CV includem informații personale, scrierea acestuia trebuie să respecte anumite reguli bine definite.

Este bine cunoscut faptul că CV-ul unui debutant / proaspăt absolvent este mai dificil de elaborat, din cauza informațiilor sumare existente în experiența acestuia de până atunci.

Cel mai important este să trecem în CV ce activități relevante a desfășurat absolventul pe parcursul studiilor, ce aptitudini are, ce abilități și-a dezvoltat ca urmare a activităților desfășurate, ce competențe generale / transversale și-a exersat și în ce contexte (competențe de comunicare, de relaționare / lucru în echipă, competențe sociale sau antreprenoriale) etc. Prima impresia creată angajatorului în urma lecturării unui CV este mai greu de schimbat ulterior.

CV-ul a devenit un document indispensabil angajatorului, de aceea el trebuie să fie redactat în așa fel încât să-l incite pe cel care îl citește ca să vă cunoască și personal. O regulă de bază în redactarea CV-ului afirmă că **un CV nu poate spune totul despre voi, însă trebuie să spună întotdeauna numai adevărul!**

4.1.2. Aplicabilitate

Ce secțiuni ar trebui să cuprindă un CV:

- a. DATE PERSONALE – OBIECTIV – STUDII - SPECIALIZĂRI ȘI ATESTATE
- b. EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ - CUNOȘTINȚE OPERARE P. C. - LIMBI STRĂINE
- c. ABILITAȚI / APTITUDINI / COMPETENȚE GENERALE – REFERINȚE – HOBBY-URI / INTERESE

Există mai multe tipuri de CV, dar printre cele mai frecvent folosite sunt cel cronologic și cel funcțional. Ambele au avantaje și dezavantaje, în termeni de prezentarea informațiilor.

Curriculum Vitae cronologic pune accent pe experiența



profesională și este structurat în ordinea datelor angajărilor anterioare, începând cu cele mai recente. Experiența de muncă și studiile / calificările sunt prezentate în ordine invers cronologică. Citind un CV cronologic, cei care angajează pot avea informații despre cum a progresat aplicantul de-a lungul timpului, evidențiind potențial aptitudinal. Acest tip de CV este avantajos atunci când o persoană a lucrat mult timp în același domeniu de activitate și când există o evoluție în istoricul pozițiilor ocupate. CV-ul cronologic este tipul de CV preferat în domenii precum educație, sănătate, management, guvernare. **Formatul cronologic nu este însă în avantajul tinerilor absolvenți deoarece evidențiază lipsa lor de experiență.** CV-ul cronologic atrage atenția asupra oricărei perioade de inactivitate mai lungă, ceea ce va provoca întrebări pe această temă. De asemenea, o prezentare a istoriei rutei profesionale, scurtă sau lungă va releva cu oarecare aproximație vârsta și natura experienței profesionale. Nu este recomandat celor care vor să-și schimbe domeniul de activitate sau celor cu puțină experiență.

În conceperea unui CV cronologic trebuie să respectați câteva reguli:

- Se începe cu ultimul post pe care l-ați ocupat și se merge înapoi, insistând pe ultimele experiențe;
- Se detaliază numai ultimele 4-5 poziții ocupate, acoperind aproximativ ultimii zece ani;
- Se prezintă un rezumat al celorlalte poziții relevante în prezent; nu este necesar să fie prezentate fiecare schimbare în diverse instituții. Se enumeră cel mult 2-3 dintre cele mai recente;
- Nu se repetă amănunte comune mai multor poziții ocupate;
- Se evidențiază pentru fiecare poziție profesională responsabilitățile și realizările ce vor demonstra competența aplicantului în domeniu;
- Se are mereu în vedere postul care se dorește a fi obținut, astfel încât în descrierea pozițiilor profesionale și a realizărilor din trecut se accentuează pe cele mai relevante aspecte în raport cu postul pentru care se aplică.

CV-ul funcțional are un format non-linear prin care pot fi subliniate abilitățile și realizările personale. Istoria locurilor de muncă anterioare este limitată sau chiar evitată. Deprinderile și experiența (inclusiv cea educațională) sunt prezentate încă de la începutul CV-ului, fiind organizate pe domenii majore de implicare. Această organizare îi permite celui care face angajarea să decidă dacă abilitățile solicitantului sunt cele mai potrivite pentru cerințele locului de muncă vizat. CV-ul funcțional se concentrează pe realizările în sine, fără a ține cont de ordinea cronologică. Este recomandat atunci când se schimbă domeniul de activitate ori cariera, când se doresc a fi evidențiate anumite calități care nu au fost folosite în experiența de până acum sau în cazurile când nu există experiență și candidatul a intrat de curând pe piața muncii. În acest tip de CV scopul vostru este de a vă recomanda pentru ocuparea postului respectiv. Acest tip de CV necesită un efort mai mare de redactare, dar semnalează mai bine calitățile profesionale și intelectuale. El este adresat celor cu experiență profesională mixtă și care nu au o continuitate clară între pozițiile absolvite, dar mai ales proaspeților absolvenți.

În conceperea unui CV funcțional trebuie respectate următoarele:

- se folosesc 4 sau 5 secțiuni separate, fiecare cu un titlu ce indică o anumită arie de expertiză;
- se prezintă secțiunile în ordinea importanței, începând cu secțiunea de cea mai mare importanță pentru postul vizat, aceasta fiind și secțiunea în care se pot da cele mai multe detalii;
- sub fiecare titlu, se evidențiază cele mai importante realizări sau rezultate care au fost obținute sau cele mai importante abilități;
- se pot include orice fel de realizări chiar dacă nu au fost în mod direct legate de postul respectiv;
- se plasează secțiunea Educație la sfârșitul CV-ului. Excepție face cazul în care nu au trecut încă 3-5 ani de la terminarea studiilor, caz în care rubrica aceasta se poate pune la început. În final se trece în revistă actuala experiență de lucru, cu date, organizații și poziții. În cazul în care nu există experiență de muncă, acest capitol nu apare.

CV-ul tinerilor absolvenți

CV-ul este puțin mai dificil de construit în cazul vostru, al tinerilor absolvenți de facultate, pentru că nu aveți experiență profesională suficientă. După ce ați completat secțiunea datelor personale și a studiilor, vă cam blocați neștiind ce să mai scrieți. În acest caz strategia este să specificați acele informații care să ateste potențialul pe care îl aveți. Pentru acest tip de CV ar fi indicat să fie menționate și: cele mai bune medii obținute și cursurile relevante din timpul studiilor; premiile și distincțiile obținute; bursele obținute; eventuale job-uri sezoniere sau part-time, cu relevanță pentru competențele dobândite; activitățile de voluntariat desfășurate și stagiile de practică realizate în timpul facultății.

Din această perspectivă, se poate accentua partea de pregătire, fie pentru că experiența nu este suficientă, fie pentru că pregătirea se leagă direct de locul de muncă solicitat. Astfel se poate insera o secțiune cu titulatura „Cursuri urmate” sau „Cunoștințe dobândite” și o descriere aferentă detaliată a studiilor urmate. Se poate pune accent pe lucrarea de diplomă, oferind informații privind subiectul acesteia sau al unor proiecte, cursuri urmate și încheiate cu succes. În acest sens, se indică ce fel de cunoștințe, abilități sau competențe au fost achiziționate. Dacă nu există experiență de muncă anterioară, se poate menționa orice activitate voluntară pe care ați desfășurat-o și care poate avea importanță pentru noul loc de muncă. De asemenea, se pot menționa și perioadele de practică desfășurate în timpul facultății sau lucrări practice care au legătură cu postul vizat. Acestea se pot dovedi în avantajul vostru la o selecție de prezentare. Se menționează doar acele realizări și calități dobândite care au legătură cu postul pentru care aplicați.

4.1.3. Rezultat

- *Identificarea abilităților de bază care au fost obținute prin educație și/sau experiență în activitate:*

- Abilități de comunicare,

- Organizare;
- Analiză;
- Cercetare;
- Inovare;
- Utilizare P.C. etc.

- *Identificarea abilităților specifice postului pentru care se aplică:*

- elaborarea de rapoarte științifice;
- instruirea la nivel post universitar;
- utilizarea de programe specifice;
- fluentă în două limbi străine;
- identificarea abilităților “transferabile”:
- conducerea unei echipe;
- eseuri creative;
- discurs public;
- muncă voluntară.

- *Selectarea activităților de interes:*

- ajutorarea oamenilor;
- utilizarea computerului;
- cercetarea;
- lucru individual;
- rezolvarea problemelor;
- lucrul în echipă;
- vânzarea;
- proiectarea.

- *Descrierea calităților personale fundamentale:*

- calități de lider;
- viziune;
- perseverență;
- motivarea celorlalți;
- creativitate, inovare.

Atenție la prezentarea CV-ului!

Înainte ca persoana care face angajările să citească CV-ul, acesta trebuie să treacă de testul fulger - prima impresie, adică primele 3-4 secunde în care este privit, momente în care cititorul decide dacă merită atenție sau nu. Din nefericire, abilitățile și realizările înscrise în CV nu sunt de ajuns, contează și forma în care le prezentăm.

De aceea, CV-ul trebuie să fie:

- scris la calculator sau tipărit - trebuie să fie curat, ordonat și profesional, **fără greșeli de exprimare, ortografie sau punctuație**;
- bine încadrat în pagină, cu destule spații libere, dar precizând clar numele, adresa și numărul de telefon, așezate la început. De asemenea, marginile paginii să fie de cel puțin 2,5 cm, paragrafele de cel mult 10-12 rânduri, iar titlurile evidențiate prin litere mari sau subliniate (nu amândouă);
- scris la diateza activă pentru a comunica realizările / rezultatele tale;
- editat cu grijă pentru a elimina informațiile inutile.

4.2. Scrisoarea de intenție

Scrisoarea de intenție este parte integrantă a portofoliului de angajare, alături de CV. De asemenea, ca strategie de căutare a unui loc de muncă, reprezintă un instrument de relaționare cu reprezentatul companiei. Prin scrisoarea de intenție se manifestă interesul, atât pentru poziția vacantă, cât și pentru companie, precum și interesul de a impresiona angajatorul, atrăgându-i atenția asupra abilităților și calificărilor detaliate în CV.

Atunci când se transmite **CV-ul** către un posibil angajator este de preferat să se atașeze și o scrisoare de intenție. Scrisoarea de intenție este un document oficial (poate fi numită și scrisoare de afaceri), iar stilul ei este foarte important, devenind instrumentul care dă viață dosarului vostru de candidatură, cel care scoate în evidență motivațiile voastre, dar și personalitatea voastră. Pe de altă parte, scrisoarea de intenție vine să completeze CV-ul și să justifice în ce măsură cererea voastră de muncă este în concordanță cu parcursul profesional. Dosarul candidatului, portofoliul său de angajare, trebuie să includă CV-ul, eventuale recomandări și o **scrisoare de intenție**.

Prin intermediul scrisorii de intenție se fac cunoscute nivelul abilităților de comunicare, precum și o invitație adresată angajatorului de a stabili un **interviu de angajare**.

O scrisoare de intenție este mijlocul perfect prin care puteți să îi prezentați angajatorului mai multe detalii despre voi, după cum urmează: care sunt realizările voastre, ce beneficii poate aduce pregătirea voastră pentru companie, ce abilități specifice aveți pentru acest job. Mai mult decât atât, vă puteți formula ideile în paragrafe, nu trebuie punctate schematic.



Structura unei scrisori de intenție

Secțiunea 1	Datele personale	Trebuie să conțină datele voastre personale: (nume, prenume, adresa completă, telefon)
Secțiunea 2	VOI	Veți face referire la companie. În primul rând este important să adresați scrisoarea de intenție unei anumite persoane – personalizarea în acest mod a scrisorii de intenție va demonstra interesul vostru față de postul urmărit. În această parte evocați compania cu ajutorul informațiilor pe care le găsiți pe internet, în cadrul anunțului de angajare etc.
Secțiunea 3	EU	Această parte vă este dedicată și aici puteți evoca proiectele voastre profesionale, competențele și calitățile voastre, precum și motivația pentru acest post.
Secțiunea 4	NOI	În această parte a scrisorii de intenție trebuie să arătați ce plus puteți aduce proiectelor companiei. În final solicitați angajatorului un interviu.

Înainte de a vă lansa în editarea unei scrisori de intenție, notați tot ce vă pare important de enunțat în cadrul scrisorii. Puteți utiliza chiar un dicționar pentru a folosi termeni corecți, fără greșeli de ortografie, și un dicționar de sinonime pentru a evita repetițiile.

Nu trebuie să uitați că în scrisoarea voastră de intenție trebuie să demonstrați legătura dintre profilul vostru, experiența, competențele, calitățile personale și cerințele postului propus. Folosind un stil mai literar decât în cazul unui CV, în scrisoarea de intenție trebuie să demonstrați interesul vostru pentru postul dorit și pentru companie. Pentru a suscita interesul angajatorului nu ezitați să folosiți cuvinte cheie precum: *acțiune, autonomie, creștere, cultura firmei, inițiativă, spirit de echipă, disponibilitate etc.*

Elemente care pot asigura succesul mesajului transmis prin scrisoarea de intenție:

1. **Care este legătura cu postul vizat?**
2. **Care este motivul pentru care v-ar angaja?**
3. **De ce anume vreți să munciți la acest angajator?**
4. **Care vă sunt așteptările?**

Este deosebit de important ca scrisoarea de intenție să fie corelată cu CV-ul, cu abilitățile și obiectivele prezentate. Scrisoarea de intenție trebuie trimisă în original și semnată.

Recomandări privind conținutul și forma scrisorii de intenție:

- scrisoarea de intenție trebuie tehnoredactată pe hârtie albă de calitate superioară sau trimisă în manuscris, atunci când se cere acest lucru;
- modalitatea de adresare trebuie să fie directă, însă trebuie evitată sintagma EU;
- accentul ar trebui să cadă pe felul în care îndeplinești tu nevoile angajatorului, și nu pe povestea vieții tale. Evită pe cât se poate o atmosferă de egocentrism prin folosirea cât mai rară a acestui pronume, mai ales la începutul propozițiilor;
- pentru un plus de *originalitate* combină limbajul formal cu stilul simplu, conversațional în scrisoarea de intenție;
- folosește un ton optimist și plin de energie și raportează-te la tipul de cultură specific organizației la care aplici pentru angajare (organizații cu o cultură creativă vs. organizații conservatoare);
- folosește propoziții scurte, concise;
- conținutul trebuie să fie scurt și concis, să nu depășească o pagină ca dimensiune și să lase o impresie bună;
- trebuie să fie impecabilă ca formă și conținut, nu trebuie să conțină greșeli de punctuație, exprimare sau

gramaticale;

- este bine să citiți documentul cu voce tare, după ce ați terminat, pentru a depista eventualele greșeli;
- după ce ați verificat de cel puțin două ori scrisoarea, semnați-o, atașați-o la CV și apoi trimiteți-o.

Model de scrisoare de intenție:

SCRISOARE DE INTENȚIE

[data]

Stimate Domnule/Stimată Doamnă,

Vă adresez aceasta scrisoare de intenție pentru a-mi exprima dorința de a aplica la un anunț publicat pe _____ pentru postul de Manager de Vânzări în cadrul companiei dvs.

Am o experiență de peste 7 ani în acest domeniu, dintre care ultimii 5 ani în cadrul companiei ALFA, unde am fost responsabil cu stabilirea politicii și strategiei comerciale a firmei, managementul vânzărilor și stabilirea indicatorilor de performanță pentru agenții de vânzări, precum și de mobilizarea echipei de vânzări pentru atingerea obiectivelor. Ca lider al departamentului am asigurat atingerea țintei de vânzări anuale a echipei și am ajutat la eficientizarea proceselor din cadrul departamentului prin introducerea unui nou sistem de raportare și urmărire a activității prin intermediul CRM-ului.

Consider că noțiunile mele solide privind conducerea și gestionarea echipelor obținute prin intermediul training-urilor și cursurilor de specializare ("Managementul vânzărilor profitabile" – ianuarie 2011, "Leadership aplicat" – octombrie 2011, "Managementul vânzărilor pe teren" – iunie 2012, "Vânzări consultative B2B" – mai 2013 și "Vânzări în Retail – B2C" – noiembrie 2013), mă recomandă pentru un loc în echipa dumneavoastră.

Urmărind activitățile derulate de compania BETA, am constatat cu satisfacție că profilul și realizările acesteia corespund pe deplin aspirațiilor mele profesionale. Doresc

să îmi dezvolt competențele profesionale prin implicarea pe termen lung în proiectele companiei dvs. și vă rog să luați în considerare CV-ul meu pentru un interviu.

Vă stau la dispoziție pentru următoarele etape ale procesului de recrutare.

Vă mulțumesc,

[Nume]

[Date de contact]

4.3. Interviul de angajare privit din backstage: 10 sfaturi utile

Succesul este un concept relativ, iar succesul la interviul de angajare, în particular, depinde de foarte mulți factori. Ce trebuie să menționăm cu franchețe este faptul că acesta nu îți este garantat, chiar dacă urmezi în detaliu cele 10 sfaturi prezente mai jos. Într-adevăr, pentru fiecare dintre noi, primul interviu a fost o piatră de încercare și cu toții am învățat că totul se negociază la masa aceea. Acolo aveți singura șansă în care puteți să vă faceți remarcat, mai ales că piața este foarte competitivă, iar oamenii sunt din ce în ce mai bine pregătiți.

Desigur, pentru un interviu la o bancă nu vă veți îmbrăca la fel ca pentru un interviu la o firmă de advertising sau de modă, însă trebuie să înțelegeți că există un cod pe care trebuie să îl respectați întotdeauna: ținuta business! Este foarte important să vă informați serios în privința firmei la care aplicați, să înțelegeți filosofia și valorile după care se ghidează aceasta, pentru a evalua dacă vă puteți încadra în profilul pe care îl caută. În definitiv, voi vă oferiți serviciile și obțineți jobul, iar firma privește rezultatele muncii voastre în cifră de afaceri și eficiență pe piața de business. De aceea este important să reprezentați încredere și să fiți omul potrivit, la locul potrivit, pentru angajator.

Există câteva sfaturi cu caracter general de care să țineți cont, indiferent dacă doriți să lucrați ca designer, consilier bancar, manager de proiect sau social media manager, pornind de la experiența pe care o aveți (vezi și www.ctrl-d.ro).

Sfatul 1. Informați-vă în prealabil foarte bine atât cu privire la job, cât și la companie

De obicei acest aspect este tratat cu superficialitate, dar la interviu informația pe care o dețineți despre companie și job, poate face diferența între voi și cei 100 de candidați din competiție. În timpul interviului dacă vă lipsesc informații legate de companie și job, acest lucru poate să denote dezinteres, ignoranță și lipsă de respect față de timpul persoanei care stă în fața voastră. Prin urmare, este necesară o informare prealabilă temeinică în privința companiei și a angajatorilor cu care veți sta față în față la interviu, utilizând cât mai multe canale media.

Sfatul 2. Grijă mare la conturile pe rețele on-line

Se pare că, angajatorii au dezvoltat o curiozitate cu privire la cunoașterea preliminară a candidaților lor, de aceea vă vor căuta pe internet, încercând să își facă o idee, despre cine sunteți și ce puteți să faceți, pentru a satisface nevoia lor de acoperire într-un anumit domeniu. O firmă care se respectă și știe ce tip de angajat caută, va face o căutare pe rețelele profesionale sau pe cele on-line. Sfatul nostru este să acordați atenție conturilor pe care vi le creați pe rețele precum LinkedIn, Facebook etc. Vă recomandăm să aveți postată acolo informație relevantă și un profil îngrijit.

De asemenea pentru Facebook – sau oricare altă rețea socială cu caracter personal – puteți activa setările de confidențialitate sau puteți restricționa accesul la informații, în funcție de conexiuni.

Sfatul 3. Veniți pregătiți cu un portofoliu de angajare potrivit

Este de dorit să plecați către compania la care aveți interviul, cu o copie a CV-ului sau a portofoliului pe stick / laptop. Chiar dacă nu este uzual, se poate întâmpla ca angajatorul să vă ceară portofoliul sau să vă solicite să îi arătați o serie de produse pe care le-ați realizat de-a lungul experiențelor profesionale. Ca sugestie, copiați materialele voastre pe laptop, nu vă bazați pe conexiunile la internet,

deoarece există riscuri de securitate în privința logării la rețelele din firmă. E mai sigur să ai copiat totul pe un HDD extern, stick sau orice alt device.

Sfatul 4. Informați-vă foarte bine în privința adresei angajatorului

Emoțiile, graba, dorința de a scăpa de stresul interviului pot influența atenția voastră în privința micilor detalii, dar care fac diferența între candidații prezenți la un interviu. Locația la care va avea loc interviul reprezintă un detaliu esențial pentru voi. Sunt cazuri în care dacă nu cunoașteți foarte bine locația angajatorului și sunați de două ori cu cinci minute înainte, să îi faceți o impresie nefavorabilă acestuia, mai ales dacă, prin CV scrie cumva, la secțiunea calităților personale, punctualitate, atenție la detalii etc. Vă sugerăm ca măsură de precauție să consultați google map și eventual să cereți toate detaliile necesare în momentul în care sunteți chemat la interviu.

Sfatul 5. Punctualitatea – o trăsătură de bun simț

Cum spuneam și mai sus, punctualitatea reprezintă o trăsătură importantă a fiecărui candidat. În funcție de ceea ce ați stabilit telefonic împreună cu angajatorul, puteți să vă prezentați la interviu cu 7-10 minute înainte de termenul stabilit. Este rezonabil și nici nu creează disconfort angajatorului.

Sfatul 6. Zâmbiți, dar nu fără motiv!

Zâmbetul este limbajul comun al fiecăruia. Nimic mai adevărat, dar... nu zâmbiți exagerat! Puteți crea astfel imaginea unei persoane care ascunde ceva în spatele zâmbetului. Multe articole de specialitate recomandă optimismul și zâmbitul, dar este foarte bine să analizați puțin înainte momentele în care este potrivit un zâmbet, fără să cădeți în penibil sau eventual să fiți întrebați direct, care este motivul pentru care zâmbiți...

Sfatul 7. Rezervați-vă "laudele" la adresa fostului angajator pentru o discuție cu prietenii apropiați

Orice angajator este curios despre motivul pentru care ați decis să treceți la o altă etapă în dezvoltarea profesională, de ce căutați un domeniu diferit sau care a fost motivul care v-a determinat să plecați de la vechiul loc de muncă, așa că așteptați-vă să primiți întrebări incomode care să scoată partea negativă a lucrurilor la suprafață. În afară de aflarea motivului, angajatorul va căuta să se edifice asupra unor trăsături de caracter, astfel încât să poată face diferența între un om cu principii și altul fără. Dacă ne gândim la situația prezentată, este vorba despre a avea sau nu simțul loialității și discreției. Recomandarea ar fi să nu cedați în fața acestei modalități de a obține informații, oricât de prietenos sau înțelegător ar vrea să pară angajatorul din fața voastră.

Sfatul 8. Puneți întrebări atunci când ceva nu vă este clar despre job sau despre companie

Dacă tot am vorbit despre informare de-a lungul celor scrise mai sus, într-adevăr informația înseamnă putere, însă nu putem obține chiar toate informațiile doar dând un search pe net. De recomandat este să întrebați cât mai clar care vă sunt drepturile și responsabilitățile în firmă. Orice întrebare pe care o puneți, poate să se transforme într-un avantaj de bun simț, prin care să vă promovați, deloc agresiv, anumite abilități și calități pe care le dețineți.

Sfatul 9. Cunoașteți-vă valoarea

După ce se scurg cele 15, 20 sau 30 de minute de interviu în prezența angajatorului, probabil că veți fi întrebați și despre așteptările voastre salariale. Prima reacție va fi evident, evitarea răspunsului la întrebare. Asta pe de-o parte, pentru că poți să ceri prea mult și să riști succesul obținerii jobului, iar pe de altă parte, pentru că poți cere extrem de puțin și acest lucru să te dezavantajeze pe viitor în privința renegocierii. Este într-adevăr un moment greu în timpul interviului, dar cred că, dacă veți lua în considerare

salariul de la care plecați în prezent, sau dacă aflați mai multe informații despre companie și capacitatea acesteia de a se plasa pe piață, veți face cererea potrivită. Puteți formula răspunsul în felul următor „*Cred că suma x ar fi potrivită pentru perioada de probă, dar mi-aș dori ca până la sfârșitul acesteia să putem discuta salariul final. Asta îmi va oferi și mie ocazia să vă arăt că mă potrivesc poziției pentru care m-ați angajat*”.

Sfatul 10. Rămâneți în contact

Poate vi se pare inutil, dar faptul că reveniți după interviu cu un mesaj de tipul “mulțumesc pentru timpul și oportunitatea acordate”, s-ar putea să fie un plus, mai ales dacă pentru postul la care ați aplicat, există o competiție considerabilă. Este un efort mic, dar acționând, n-aveți nimic de pierdut. Puteți să reveniți cu o eventuală nelămurire pe care vreți să vi-o clarificați din timpul interviului. Nu vă sfiți să vă faceți simțită prezența, recontactarea angajatorului poate să însemne o mai bună poziționare în mintea acestuia.

Pentru ca cele 10 sfaturi pentru succesul unui interviu să aibă efect, vă recomandăm să luați în calcul detaliile care fac diferența. Prin urmare, informați-vă din cât mai multe surse, încercați orice considerați că vi se potrivește, și mai ales, apelați cu încredere la consilierea în carieră! Diferența între reușită și nereușită, o face interesul și munca din spatele rezultatelor favorabile.

CAPITOLUL V

Antreprenoriatul – o alternativă eficientă de adaptare la piața muncii

5.1. Fenomenul antreprenoriatului

Ce este antreprenoriatul?

Antreprenoriatul este un proces complex, care vizează o serie de activități și nu una singură, și care se adresează tuturor persoanelor. Activitățile antreprenoriale implică o serie de competențe și abilități care pot fi învățate și pot fi aplicate oricăror contexte organizaționale (puteți fi antreprenor inclusiv ca angajat).

Antreprenoriatul este o activitate care implică mai mulți actori și nu doar antreprenorul. Acesta nu acționează izolat, ci trebuie să identifice colaboratori, să-i motiveze și să-i coordoneze către realizarea propriei viziuni asupra afacerii pe care a inițiat-o.

Stimularea sectorului antreprenorial a devenit o prioritate în politicile de dezvoltare economică la nivel internațional, motivul principal fiind asigurarea unui mediu de afaceri concurențial, stabil și predictibil. Inițiativa antreprenorială contribuie la creșterea complexității economiei teritoriale, prin dezvoltarea relațiilor cu alte companii din teritoriu care pot dezvolta activități economice.

Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) domină scena afacerilor din întreaga lume, reprezentând 90% din numărul total de companii (OECD, 1997 și Comisia Europeană, 2003). Mai mult, studiile de profil subliniază importanța IMM-urilor în crearea de locuri de muncă și în dezvoltarea economică. Conform unor statistici recente, IMM-urile reprezintă peste 95% din numărul total al firmelor din România. Aportul lor la economia actuală este semnificativ, întrucât ele influențează factori importanți cum ar fi: creșterea economică, competitivitatea, schimbările în structura economică și ocuparea forței de muncă.

Uniunea Europeană începe să acorde o atenție mai mare dezvoltării zonelor rurale, oferind mai mult decât un simplu

sprijin agricol pe măsură ce începe să se răspândească ideea conform căreia crearea de afaceri și dezvoltarea pot constitui cea mai bună strategie pentru dezvoltarea rurală.

Rezultatele unui studiu lansat de OCDE în anul 2011, privind influența antreprenoriatului asupra dezvoltării economice locale, efectuat în 30 de țări, arată că stimularea activității antreprenoriale poate oferi o alternativă la plata ajutorului de somaj în zonele rurale, dar că efectele directe asupra locurilor de muncă și asupra creșterii sunt modeste în aceste zone și adesea favorizează segmente specifice de populație. Potrivit studiului, există multe obstacole care împiedică dezvoltarea antreprenoriatului în zonele rurale, influențând atât dimensiunea cât și forma activității antreprenoriale și șansele sale de reușită. Studiul se încheie prin a afirma că factorii instituționali neoficiali, precum lipsa unor exemple pozitive de întreprinzători (modele de urmat) și rețelele limitate sunt câteva dintre barierele cele mai importante în calea dezvoltării antreprenoriatului în mediul rural (OECD, 2011).

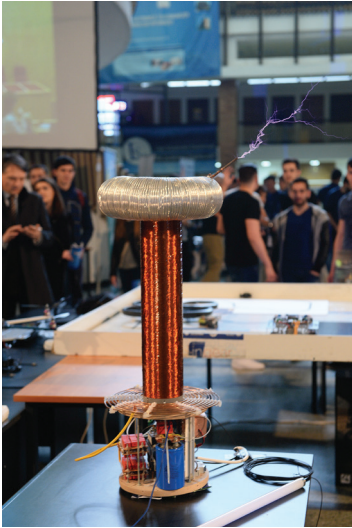
În România, antreprenoriatul nu este tocmai o poveste de succes, din cauza mai multor factori, cei mai relevanți fiind:

- lipsa de capital inițial;
- atitudinea față de risc;
- lipsa de încurajare din partea statului.

În acest context, susținerea antreprenoriatului în România se poate face prin:

- susținerea IMM-urilor care vin cu idei novatoare și prin programe de educare managerială;
- schimburi de experiență cu întreprinderi similare din țările cu experiență mai vastă în domeniul antreprenorial;
- încurajarea IMM-urilor prin scutirea de taxe pe afacerile care dezvoltă idei cu potențial de succes;
- reducerea obstacolelor birocratice în înființarea și funcționarea IMM-urilor.

Politicile de sprijin ale antreprenoriatului ar trebui să pună bazele unei interacțiuni sociale mai mari în cadrul întreprinzătorilor existenți care să promoveze posibilitățile de relaționare cu potențiali întreprinzători, glorificarea rolului



întreprinzătorului în comunitatea sa, precum și sărbătorirea succesului în afaceri al întreprinzătorilor existenți. Administrațiile locale trebuie să crească vizibilitatea exemplelor pozitive de antreprenoriat din cadrul comunităților lor.

Rolul antreprenorului în economia contemporană:

- sunt cei care dezvoltă modele noi și îndrăznețe, vin cu soluții absolut inovatoare;
- sunt cei care își asumă o parte din riscurile asociate dezvoltării afacerii, au viziunea și încăpățânarea de a reuși și de a găsi formula de succes.

Ce este antreprenorul?

În sensul modern al economiei de piață, un antreprenor este un agent economic care adoptă un comportament activ și inovator, care acceptă deliberat riscuri financiare pentru a dezvolta proiecte noi. În acest sens, un număr semnificativ de societăți acordă o mare atenție și recunoaștere antreprenorilor, în mare parte și datorită aportului pe care îl aduc aceștia la evoluția mediului antreprenorial și a influenței pe care o au asupra indicatorilor macroeconomici, antreprenorii fiind numiți și persoane care lucrează pentru sine.

În prezent, întreprinzător este considerată persoana care inițiază sau preia o afacere, asumându-și uneori anumite riscuri, iar alteleori aplicând cunoștințele fundamentale într-un mod cu totul original pentru a-și asigura succesul afacerii (Burns, 1990).

5.2. Factori favorizanți ai antreprenoriatului

Sub ochii voștri, o nouă profesiune, sau un standard ocupațional după cum spun experții în cariere, își cere cu ferveare drepturile într-o economie bazată pe cunoaștere,

pe schimbări rapide și imprevizibile, pe contestarea legii cererii și a ofertei. Antreprenorul sau întreprinzătorul, pentru că despre el este vorba, poate fi mai puțin familiarizat cu terminologia și teoria economiei de piață, dar foarte atent la tot ce îl înconjoară, reușind să satisfacă nevoi, să creeze valoare adăugată, să obțină profit, să dea de lucru oamenilor, să susțină societatea în aspirațiile sale.

Există factori favorizanți în cariera antreprenorială? Răspunsul este categoric DA și literatura de specialitate îi nominalizează și analizează în amănunțime:

- mediu economico-social favorizant dezvoltării unei afaceri: legislație, liberă concurență, cadru financiar stimulat și stabil, protecția proprietății (inclusiv cea intelectuală);
- educația din familie, un copil obișnuit cu negocierile, cu asumarea unor riscuri, cu preocupări inovative, cu părinți inițiați într-o afacere au mai multe șanse de a deveni antreprenori. Exemplul părintesc reprezintă o sursă, un model și o influență majoră pentru alegerea și dezvoltarea în carieră;
- existența unei culturi proactive antreprenoriatului, gradul de credibilitate, acceptabilitate și de respect acordat de populație persoanelor de succes care își gestionează propria afacere, reprezintă un stimulent moral deosebit;
- educația antreprenorială în școli, universități sau într-un sistem de formare continuă adresată adulților, metodele prin care doritorii pot asimila cunoștințe și aptitudini specifice antreprenoriatului demitizând zicala că "antreprenorul se naște și nu se educă", creează șansa ca ideea să devină afacere.

În accepțiunea largă un antreprenor este o persoană care își începe propria afacere de obicei intuind o oportunitate pe care o valorifică căutând să satisfacă nevoile manifestate de o categorie de consumatori. Cu cât ideea este mai inovatoare, cu cât schimbarea este mai profundă, cu cât inovația realizează o satisfacție socială și nu într-o materializare tehnică, cresc și riscurile dar și câștigurile ulterioare.

5.3. Abordare generală a pieței muncii din perspectiva antreprenorială

După cum ați observat, prin parcurgerea informațiilor anterioare, există preocupări pentru promovarea și dezvoltarea antreprenoriatului atât la nivel european, cât și național, în majoritatea documentelor strategice, începând cu Strategia Europa 2020 și continuând cu Programul Național de Reformă 2014 și Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020.

În prezent, în Europa sunt **23 de milioane de șomeri** – 10% din populația activă. 1 din 5 cetățeni europeni sub vârsta de 25 de ani nu își pot găsi un loc de muncă, deși ar dori. Rata șomajului în rândul tinerilor este de peste 20%, dublu cât pentru toate grupurile de vârstă la un loc și de aproape 3 ori mai ridicată decât în cazul celor de peste 25 de ani. În prezent, **7,5 milioane de cetățeni cu vârsta între 15 și 24 de ani** nu au un loc de muncă și nu urmează studii sau cursuri de formare profesională.

La nivel național, în anul 2013, rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani a fost de 63,9%, ușor îmbunătățită comparativ cu 2012, la o distanță de 6,1 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020. Numărul total de salariați a crescut cu 0,7% comparativ cu anul 2012, iar rata șomajului BIM s-a majorat de la 7,0% în 2012 la 7,3% în 2013.

Previziuni privind evoluția forței de muncă 2013-2017

Forța de muncă					
	2013	2014	2015	2016	2017
Rata de ocupare a populației de 20-64 ani	63,9	64,4	65,0	65,9	66,9
- bărbați	71,6	71,9	72,1	72,9	73,6
- femei	56,2	57,0	58,0	59,0	60,2
Rata șomajului (conf. BIM) - %	7,3	7,1	6,9	6,8	6,7

Sursa: Comisia Națională de Prognoză

Din analiza SWOT, ce a stat la baza elaborării Strategiei

pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020, am identificat următorul punct slab pe care îl menționăm: „Mobilitatea redusă a forței de muncă și cultura antreprenorială limitată”. Deci conform strategiei naționale antreprenoriatul este un punct slab, dar care poate fi transformat într-un punct forte, prin acordarea unor finanțări prioritare.

Soluții de dezvoltare a culturii antreprenoriale?

Strategia pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 formulează următoarele direcții de acțiune:

1. sporirea investițiilor în *dezvoltarea antreprenoriatului în rândul tinerilor*, în special în sectoare cu valoare adăugată ridicată, precum și atragerea tinerilor cercetători în centre de excelență CDI vor permite integrarea acestora în activități economice bazate pe cunoaștere;

2. dezvoltarea de scheme de garanții pentru persoanele defavorizate din mediul rural, *sprijinirea activităților de antreprenoriat, în special pentru tineri*, acordarea de facilități fiscale întreprinzătorilor care demarează afaceri în mediul rural în sectoarele secundar și terțiar și celor care creează locuri de muncă adresate grupurilor dezavantajate, precum și dezvoltarea de scheme de garantare pentru beneficiarii Programului Național de Dezvoltare Rurală;

3. acțiuni propuse de strategie și orientate către *sprijinirea femeilor pentru revenirea pe piața muncii și reintegrarea profesională, inclusiv prin promovarea antreprenoriatului și a programelor de tip “a doua șansă” pentru dobândirea de competențe și calificări cerute pe piața muncii*. Dezvoltarea infrastructurii pentru a asigura facilități de îngrijire a copiilor și a serviciilor suport pentru îngrijirea membrilor de familie dependenți, activitățile de conștientizare cu privire la flexibilizarea timpului de lucru și diferența salarială între femei și bărbați, precum și cele legate de combaterea stereotipurilor de gen sunt menite să stimuleze participarea acestei categorii pe piața muncii.

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, propune următoarele priorități de investiții:

1. activități independente, antreprenoriat și înființare de întreprinderi, inclusiv a unor microîntreprinderi și a unor

întreprinderi mici și mijlocii inovatoare;

2. adaptarea la schimbare a lucrătorilor, a întreprinderilor și a antreprenorilor;

3. promovarea antreprenoriatului social și a integrării profesionale în întreprinderile sociale și promovarea economiei sociale și solidară pentru a facilita accesul la locuri de muncă.

Provocări ale antreprenorului pe piața muncii

În prezent, angajatorii se confruntă cu trei mari categorii de probleme pe piața muncii:

- Controlul / reducerea costurilor legate de ocuparea forței de muncă;
- Retenția / recalificarea personalului-cheie talentat;
- Atragerea unui nivel sporit / superior de calitate a forței de muncă cu studii / calificată (în cazul creșterii economice);
- Controlul costurilor legate de ocuparea forței de muncă.

În ceea ce privește pachetul de măsuri de ocupare, România are un nivel redus de modalități de organizare flexibilă a timpului de muncă sau programe flexibile de beneficii. Mediul actual al pieței muncii reprezintă o oportunitate pentru societăți, în vederea restructurării proceselor organizaționale, pentru a adopta modalități de organizare flexibilă a timpului de muncă. De asemenea, firmele trebuie să se concentreze asupra revizuirii gradului de eficiență a structurii de remunerare, care a fost stabilită în momentele în care se înregistra o creștere economică accelerată, dar care este posibil să nu mai fie avantajoasă pentru societăți, în încercarea de a controla spirala cheltuielilor salariale și a gestionării costurilor. Multe arii legate de costurile mâinii de lucru sunt analizate, în prezent, pentru a identifica posibilitățile de reducere a costurilor, probabilitatea apariției riscurilor și mecanismele aferente de reducere a acestora.

În cazul creșterii economice, angajatorii pot găsi pe piața muncii actuală, un nivel sporit de personal prin comparație cu perioada 2007 – 2008, când lipsa de personal reprezenta

o problemă importantă, pentru majoritatea companiilor. Cele mai eficiente canale de recrutare pentru persoanele cu înaltă calificare și experiență sunt reprezentate de dezvoltarea unei rețele de colaborare profesională (networking) și recomandări. Celelalte canale de recrutare utilizate sunt reprezentate de agențiile de recrutare, publicațiile naționale sau regionale și site-urile web de căutare / oferire de locuri de muncă. Cele mai importante firme de recrutare internaționale sunt de asemenea prezente și pe piața din România.

Antreprenoriatul și managementul resurselor umane

Toate strategiile pe care le-ați dezvoltat în cadrul business-ului vostru, în scopul atingerii obiectivelor, trebuie să ia în calcul, impactul asupra resurselor umane, modul în care resursele umane răspund pozitiv sau negativ la implementarea viziunii voastre.

Calitatea ridicată

Putem regăsi aspectul legat de calitate în două perspective organizaționale:

- comportamentul managerial, care suportă în mod direct responsabilitatea calității bunurilor produse și a serviciilor prestate de către organizație;
- calitatea managementului resurselor umane și implicit a procesului de investiții realizat.

Calitatea trebuie să se regăsească atât în standardele de producție, respectiv în calitatea produsului finit, cât și în resursa umană implicată în procesul de producție.

Astfel, se conturează ideea, potrivit căreia, pentru atingerea scopurilor și a obiectivelor afacerii tale sunt necesare, în egală măsură, atragerea unui nivel calificat de resurse umane, dar și realizarea unei pregătiri continue a acestora, pentru a face față cerințelor impuse indirect de către activitatea productivă a businessului.

Flexibilitatea

Flexibilitatea și adaptabilitatea la piață și la cerințele generale ale mediului în care vă desfășurați activitatea

reprezintă condiții esențiale pentru afacerea voastră. Din punct de vedere al principiului de mai sus, managementul resurselor umane constă în urmărirea obținerii avantajelor competitive pe piață prin oferirea de produse și de servicii de înaltă calitate.

Recrutarea și selecția personalului

Beardwell și Holden consideră că „procesul de recrutare și de selecție se ocupă cu identificarea, atragerea și selecția celor mai potrivite persoane pentru a satisface cerințele resurselor umane ale organizației”. Recrutarea și selecția reprezintă, procesul prin care organizația atrage și selectează potențialii angajați în funcție de cerințele generale ale acesteia și de cerințele specifice ale postului ce urmează a fi ocupat.

5.4. Cine poate fi antreprenor? Profil

O întrebare care frământă din ce în ce mai multe “creiere” în ultimul timp. La o astfel de întrebare, răspunsul cel mai simplu este acela că, oricine poate deveni antreprenor, dar cu sinceritate, trebuie menționat și faptul că, nu toată lumea ar trebui să se implice într-un astfel de demers. Din exemplele cunoscute de-a lungul timpului, putem considera că a fi antreprenor ține mai puțin de know-how sau experiență și mai mult de atitudine și cât ești de dispus să te sacrifici pentru a avea succes în afaceri.

*Nu trebuie să fii Richard Branson sau Bill Gates pentru a avea succes în afaceri. Antreprenoriatul nu este un apanaj al tinerilor, al unui anumit mediu sau tip de personalitate. Și nici nu trebuie să fii un workaholic deosebit de organizat pentru a lansa o afacere de succes, scrie Joe Robinson, într-un articol pentru **Entrepreneur.com**. Cei mai buni antreprenori au însă o serie de caracteristici comune, de la tenacitate la capacitatea de a-și asuma riscuri.*

Ne gândim destul de des la faptul că am putea să combinăm abilitățile, cunoștințele pentru a ne deschide propria firmă, însă cu toate acestea trebuie să conștientizăm că a deschide o firmă este una, iar a crește firma respectivă este cu totul altceva. Poate că un MBA vă poate aduce

un plus, la fel și experiența unui startup sau banii pentru demersul vostru antreprenorial, însă cu toate acestea puteți reuși fără să le aveți neapărat pe toate.

Pentru a fi antreprenor aveți nevoie de un singur atu. Aveți nevoie de voință de fier adunată cu multă, multă determinare. De cele mai multe ori, cei ce dau greș în demersul antreprenorial sunt de fapt oamenii care nu depun suficient efort pentru idea și businessul lor.

Lipsa de motivație pentru creșterea firmei pe care o deschideți, vă poate conduce către eșec și pierdere de bani. De cele mai multe ori porniți afacerea din motive nepotrivite cu ceea ce vă doriți și puteți realiza, având așteptări nerealiste. Așa că, de aici până la a renunța la afacere este doar un pas.

Nu este suficient să aveți în cap o idee pentru o săptămână, o lună sau 3... o idee care pornește o afacere trebuie să fie gândită și întoarsă pe toate fațetele. Nu puteți renunța la ea pur și simplu când dați de greu.

Antreprenorii care au și succes sunt cei ce uneori merg pe mâna intuiției, combinată cu o rațiune puternică, fiind conștienți că fiecare rezultat pozitiv al companiei este de fapt suma mai multor acțiuni mici, dar care la final fac diferența. Știi că nimeni nu le va face treaba așa cum își doresc, dacă ei nu sunt implicați 100%. Faptul că sunt capabili să facă tot ce este necesar pentru a dezvolta firma, le conferă



antreprenorilor o trăsătură de flexibilitate și adaptabilitate la tot felul de situații cu care se pot confrunta de-a lungul timpului.

Atunci când faceți ceva ce vă place, nu mai contează că orele trec, contează că aveți satisfacția propriei munci și că sunteți deschiși către noi perspective.

Poate că urmăriți TEDx și poate că ați ascultat experiențele de viață ale multor antreprenori, atât prin conferințe, cât și prin diverse reuniuni la care ați participat. Nu puteți să nu sesizați faptul că antreprenorii de succes interconectează cine sunt de fapt cu ceea ce fac. Totul se potrivește! Și se pare că asta este cheia succesului lor. Sunt oamenii potriviți la locurile potrivite realizându-și visele.

Joe Robinson, worklife trainer la worktolive.info autorul lucrării *Work to Live*, enumeră cele șapte trăsături de caracter care definesc antreprenorii:

1. Tenacitatea

Lansarea unei afaceri presupune capacitatea de a acționa într-un mediu de incertitudine și de a depăși numeroase obstacole. Tenacitatea este o calitate esențială în aceste condiții și presupune capacitatea de a vedea un nou început după fiecare eșec.

2. Pasiunea

Antreprenorii care au cel mai mare succes nu sunt motivați doar de dorința de a obține foarte mulți bani, ci și de pasiunea pentru produsul sau serviciul pe care îl livrează pe piață.

3. Toleranța pentru risc

Cum spuneam și mai sus, asumarea riscurilor este un plus atunci când ai capacitatea de a rezista fricii de incertitudine și potențialelor eșecuri.

4. Viziunea

O altă trăsătură definitorie a antreprenorului este capacitatea de a sesiza o oportunitate și de a imagina ceva acolo unde alții n-au văzut nimic. Antreprenorii au curiozitatea de a identifica nișe cu potențial. Ei au o viziune pe care sunt în stare s-o împărtășească investitorilor, clienților și echipei lor.

5. Încrederea în sine

Antreprenorul trebuie să fie sigur că produsul său corespunde unei necesități de pe piață, actuală sau viitoare. Această încredere trebuie să țină piept celor care vor lua în râs un produs sau serviciu, încă nevalidat de majoritate.

6. Flexibilitatea

Supraviețuirea unei afaceri, ca și cea a oamenilor, depinde de adaptare. Antreprenorul trebuie să fie flexibil în privința produsului și a serviciului pe care-l oferă, pentru ca acesta să răspundă la schimbările cererii și a condițiilor de pe piață.

7. Încălcarea regulilor

Antreprenorii de succes sfidează convenționalul. Potrivit unui studiu realizat anul trecut de Ross Levine de la University of California, Berkeley și Yona Rubinstein, de la London School of Economics, întreprinzătorii combină o serie de activități „inteligente” cu unele „agresive, ilicite și riscante”.

Tipologii de antreprenori

Pentru a contura un profil al antreprenorului, trebuie să luăm în calcul trăsăturile dominante în funcție de care rezultă mai multe tipologii:

1. Antreprenorul Idealist

„Omul cu ideea” este întotdeauna important, poate fi motorul care angrenează un întreg sistem. De obicei, antreprenorul va prefera să aducă mereu ceva nou și creativ pe piață și, deoarece are o minte structurată înseamnă că și brandul personal contează, dând valoare produsului cu ajutorul renumelui.

2. Antreprenorul Optimizator

Tipologia aceasta de antreprenor este una care urmărește satisfacțiile personale, printre care și satisfacția de a avea „o afacere sub mână”. Îi place să gestioneze activități, să optimizeze procese și să aibă rezultate cât se poate de bune.

3. Antreprenorul “muncă multă și iar muncă”

Tipul acesta de antreprenor va munci pe brânci, din greu, pentru a-și construi afacerea, fiind adeptul muncii bine făcute și cu implicare personală în toate etapele. Nu va avea o problemă în a sta peste program, din contra va avea o satisfacție și mai mare prin implicare, dedicare și efort. Acest tip consideră că la baza oricărui business se află mult efort depus și că pentru profit mai mare ai de muncit mai mult.

4. Antreprenorul Jucător

În această categorie sunt cei care trăiesc la limită și le place să lucreze sub presiune. Își vor aloca multe sarcini, termene limită, termene de plată și vor jongla cum să le facă față. Sunt energici și par să nu ia niciodată o pauză.

5. Antreprenorul Susținător

Este genul de om echilibrat ca antreprenor. Pentru el, echilibrul între afaceri și viața personală este important. Aceștia nu se grăbesc să atingă un succes prea mare și prea repede, deoarece sunt realiști cu privire la consecințele asupra vieții personale, așa că preferă o creștere sustenabilă și care să nu le dea viața prea mult peste cap.

Dacă ați citit cele 5 tipologii și vă regăsiți într-una dintre ele sau poate chiar în mai multe, cred că e important să conștientizați că un procent din fiecare tipologie reprezintă esențialul de care am avea nevoie pentru a avea șanse cât mai mari în afaceri.

Potrivit unor studii, antreprenorii au personalități diferite de ale managerilor din corporații: sunt mult mai deschiși la experiențe noi, mai curajoși, inventivi, mai motivați și mai rezistenți la stres.

5.5. Oportunități și resurse antreprenoriale

Oportunitățile cu privire la antreprenoriat sunt privite atât din punct de vedere al schimbărilor din piață, cât și la nivel personal.

La nivelul pieței, oportunitățile care vă pot susține în

lansarea și creșterea afacerii voastre sunt:

- evenimentele neașteptate din activitatea voastră;
- discrepanțele care există între situația curentă și ceea ce ai anticipat ca rezultate;
- posibilitatea de obține un bun sau serviciu într-un mod mai rapid, mai eficient sau la o calitate superioară;
- schimbări ale structurii unui sector sau a pieței în ansamblu, sub acțiunea unor factori diverși;
- schimbări demografice (îmbătrânirea populației);
- schimbări ale stilului de viață și ale percepțiilor la nivelul grupului țintă;
- apariția de noi cunoștințe și tehnologii.

La nivel personal, antreprenoriatul dezvoltă o serie de caracteristici personale aplicabile și în alte domenii de activitate:

RESPONSABILITATE. Chiar dacă sunteți șeful vostru direct, veți resimți pleiada de responsabilități pe care trebuie să vi le însușiți și să le predați mai departe pe nivel de dificultate echipei de lucru, responsabilitatea produselor voastre față de clienți, furnizori, creditori.

COMPETIȚIE, atât între produsele voastre din firmă cu cele de pe piață, cât și competiția cu propriile aspirații și obiective de business.

INOVARE. Condiția de a fi antreprenor este să aveți în voi dorința de a vă dezvolta, curiozitatea de a înfrunta provocările și puterea de a vă depăși obstacolele.

DEDICARE. Pentru asta aveți nevoie de două ingrediente esențiale ce constau în pasiune pentru ceea ce produceți în piață, dar și viziune personală față de strategia de dezvoltare a businessului.

CREATIVITATE. Voi, ca antreprenori, exersați abilitatea de a „vedea” **OPORTUNITATEA** - cumva, cândva, undeva și să o modelați într-o manieră care duce către concretizarea ei.

Aspectele vizate mai sus reprezintă o parte din ingredientele de bază ale antreprenoriatului. Oportunitățile antreprenoriale sunt variate și diferă de la o necesitate la alta. Nu toți avem toate aceste calități personale dezvoltate

la același nivel, dar important este să le conștientizăm și să învățăm să ne formăm strategii compensatorii atunci când este cazul.

Resurse antreprenoriale

Vă invit să intrați pe site-ul <http://www.aippimm.ro/> unde se regăsesc proiecte susținute la nivel național în privința tinerilor antreprenori, facilități pentru firmele nou înființate, precum și programe speciale de sprijin pentru inițiatorii noilor idei, atât în privința inovării, cât și în privința sprijinirii guvernamentale pentru sustenabilitate pe piață.

Câteva exemple:

- Programul de dezvoltare și modernizare a activităților de comercializare a produselor și serviciilor de piață;
- Programul național multianual pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în rândul femeilor manager din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii;
- Programul național multianual pentru susținerea meșteșugurilor și artizanatului;
- Ghidul aplicantului în cadrul Programului Mihail Kogălniceanu pentru întreprinderi mici și mijlocii;
- GHIDUL SOLICITANTULUI PROGRAMUL PENTRU STIMULAREA ÎNFIINȚĂRII ȘI DEZVOLTĂRII MICROÎNTEPRINDERILOR DE CĂTRE ÎNTEPRINZĂTORII TINERI;
- Programul național multianual pentru stimularea creării, dezvoltării și promovării brandurilor sectoriale, sub-sectoriale și de produs;
- Programul național multianual de înființare și dezvoltare de incubatoare tehnologice și de afaceri;
- Programul pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului la finanțare - START;
- Programul COMERT SERVICII 2014.

Resursele antreprenoriale sunt nelimitate! Vă invit să căutați pe marele internet resurse audio, resurse video, resurse scrise de tipul cărților de specialitate on-line.

Vă prezint mai jos câteva repere:

1.RESURSE INFORMAȚIONALE ȘI INSTITUȚIONALE

1. The Kauffman Foundation
2. Centrul de Asistență Antreprenorială U.P.B – Biblioteca C.A.A.
3. Foundation for Enterprise Development
4. Business Owners Toolkit: Total Know-how for Small Business
5. Principles of Entrepreneurship
6. Startup Nation
7. The Entrepreneurship Education Resource
8. Wicked Start
9. Cayenne Consulting Entrepreneur's Library

2. PUBLICAȚII ON-LINE DE SPECIALITATE

- Entrepreneur.com
- FSB: Fortune Small Business
- Inc Magazine
- Wall Street Journal: Small Business News
- International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research
- Journal of Business Venturing
- Journal of Small Business Management
- Business Source Complete
- www.antreprenor.upb.ro

CAPITOLUL VI

Grupuri vulnerabile în context european și național

6.1 Delimitări conceptuale

Prin intermediul acestui capitol intenționăm să contribuim la creșterea gradului de cunoaștere cu privire la grupurile vulnerabile. Presupune o „trezire a conștiinței” în vederea promovării politicilor de incluziune socială. În continuare, vă propunem o definiție a principalelor concepte utilizate în limbajul de specialitate.

Ce înseamnă grupuri vulnerabile?

Grupurile vulnerabile se compun din indivizii aflați în situație de excluziune socială sau în pericol iminent de a intra în excluziune socială și marginalizare.

În continuare, credem că este util să enumerăm câteva *categorii de grupuri vulnerabile*:

- Persoane cu dizabilități;
- Persoane de etnie rromă;
- Copii care provin din familii monoparentale;
- Persoane cu boli incurabile și transmisibile;
- Tineri peste 18 ani care părăsesc sistemul instituționalizat de protecție a copilului;
- Persoane aflate în detenție;
- Femei;
- Victime ale violenței în familie;
- Imigranți;
- Persoane care trăiesc din venitul minim garantat;
- Victime ale traficului de persoane.

Așa cum menționam mai sus, grupurile vulnerabile sunt supuse excluziunii / marginalizării sociale.

Dar ce presupune excluziunea socială?

Una dintre cele mai folosite definiții pentru excluziune este următoarea: “Excluziunea trebuie definită în termeni de incapacitate / eșec de integrare a unei persoane sau grup în unul sau mai multe (sub)sisteme dintre următoarele patru:

- sistemul democratic și legal care presupune

integrare civică;

- piața muncii, care promovează integrarea economică;
- sistemul statului bunăstării care promovează ceea ce poate fi numit integrare socială;
- sistemul familiei și comunității care promovează integrarea interpersonală”¹.

În continuare vă prezentăm principalele **tipuri și surse de excluziune socială**:

- Excluziune economică;
- Excluziune de la educație: participare școlară / abandon școlar la diferite niveluri, pe medii rezidențiale și grupuri sociale;
- Excluziune de la serviciile de sănătate;
- Excluziune de la serviciile de asistență socială;
- Excluziune de la servicii ocupaționale/ piața muncii;
- Excluziune de la locuire / condiții decente de locuire;
- Excluziunea socială datorată delincvenței;
- Excluziunea socială datorată dependenței de alcool, drog;
- Excluziunea produsă de deformările de funcționare ale justiției, poliției etc;
- Excluziunea socială datorată accesului redus la oportunități în funcție de zonă / comunitate; accesul la transport / căi de comunicație;
- Excluziunea socială datorată abandonului / lipsa familiei (copii, bătrâni, handicap);
- Excluziunea socială în funcție de gen;
- Caz special: populația de rromi;
- Caz special: copiii abandonați, neglijanți sever, maltratați, HIV.

Date statistice relevante pentru anumite tipuri de excluziune socială:

- **Excluziunea de la educație:** participarea la ciclul educațional secundar a scăzut de la 91% în 1990 la 69% în 2000.
- **Excluziunea de la servicii ocupaționale / piața**

¹ Berghman, 1996, - Excluziunea socială în Europa: contextul politic și cadrul analitic, în Graham Room (editor), 1996 - Measuring Poverty and Exclusion.

muncii: în perioada 1990 -2010 numărul de salariați s-a redus la aproape jumătate.

- **Excluziunea socială datorată abandonului / lipsa familiei (copii, bătrâni, persoane cu handicap):** numai în 2010, 1.315 copii au fost abandonați în unitățile sanitare; la sfârșitul aceluiași an, erau înregistrați 73.604 copii provenind din familii din care cel puțin un părinte este plecat la muncă în străinătate – din care 25.567 provin din familii în care ambii părinți sunt plecați din țară; numărul copiilor străzii este estimat la 3.500; aproximativ 5.000 de tineri părăsesc instituțiile de ocrotire în fiecare an; numărul pensionarilor a crescut de la 3.557.000 în 1990, la 5.404.000 în 2013; dintre persoanele care trăiesc sub pragul sărăciei absolute, persoanele în vârstă au constituit 35,6%, în anul 2009; în anul 2010, în România erau înregistrate 414.620 persoane cu dizabilități - 26,2% dintre acestea aveau venituri sub pragul sărăciei absolute.

- **Caz special: minoritatea rromă:** 3,1% nu au nici un fel de act de identitate; 5,7% nu au carte de identitate, deși au peste 14 ani și au certificat de naștere; 24,4% nu au mers la școală niciodată; 52% nu au muncit nici măcar ocazional.

- **Caz special: excluziune socială totală:** la nivelul întregii țări, numărul cetățenilor care nu au solicitat un act de identitate este în medie anuală de aproximativ 600.000.

Așa cum subliniază aceste câteva date statistice, **peste un milion de persoane - aproximativ 5% din totalul populației stabile a țării – se încadrează în cel puțin o categorie de excluziune socială!**

Grupurile vulnerabile și excluziunea socială reprezintă domenii majore de interes, atât pentru România cât și pentru Uniunea Europeană. Necesitatea acceptării și a toleranței vis-a-vis de cei care sunt diferiți, mai mult sau mai puțin, devine o nevoie în progresul societății, în general. Diferențele creează diversitate, diversitatea poate crea valori!

6.2. Contextul actual

Cred că fiecare dintre voi sunteți de acord că societatea

noastră încă păstrează amprenta discriminării. Pe măsură ce influențele occidentale și-au făcut simțită prezența, problema discriminării a fost adusă în atenția opiniei publice. Până în prezent s-au realizat numeroase demersuri în vederea construirii de strategii privind combaterea discriminării, în general. Printre alte forme de discriminare, legate de religie, etnie, rasă există și discriminarea în mediul profesional, a femeilor. Cred că fiecare dintre voi a auzit de polemicile referitoare la numărul femeilor care obțin un post de conducere. În acest context, ne propunem să abordăm grupurile vulnerabile, în societatea românească.

Viziunea europeană privind egalitatea de șanse

“Egalitatea de șanse între femei și bărbați nu este doar un scop în sine: este o condiție prealabilă pentru îndeplinirea obiectivelor generale ale creșterii, ocupării forței de muncă și coeziunii sociale în UE. Participarea sporită a femeilor la piața forței de muncă oferă atât o garanție a independenței lor economice cât și o contribuție substanțială la dezvoltarea economică și la durabilitatea sistemelor de protecție socială. Deoarece femeile sunt supra-reprezentate în locuri de muncă precare bazate pe contracte pe termen scurt, ele sunt mult mai susceptibile de a fi afectate de recesiunea economică pe piața forței de muncă. Este esențial să se continue și să se consolideze integrarea dimensiunii de gen în domeniul ocupării forței de muncă și a politicilor sociale, inclusiv aranjamente de flexicuritate, și să fie continuate eforturile pentru a elimina obstacolele din calea participării depline a femeilor și bărbaților pe piața muncii “ - acesta este punctul 2.1 din *Raportul Comisiei Europene "Egalitatea între bărbați și femei 2009"* și reprezintă, probabil, cea mai concisă și elocventă explicație a mecanicii sociale ce necesită ajustare. Același principiu este valabil pentru toate grupurile vulnerabile care prezintă risc de sărăcie și excluziune socială.

La nivelul societății românești, componenta de gen este poate cea mai evidentă, fiind vorba despre peste 50% din populația țării.

Dincolo de datele statistice existente, care prezintă o perspectivă asupra evoluției pieței muncii în ultimul deceniu, putem evidenția ca relevante și concluziile proiectului

”Barometrul Social”, realizat de către Universitatea din București, și care aduce în discuție percepția discriminării. Cele două instrumente utilizate – *Barometrul de Incluziune Socială 2010* și *Studiul privind populația și grupurile defavorizate*, evidențiază o imagine îngrijorătoare a acestui fenomen, și anume:

- Angajații, comparativ cu angajatorii, sunt cei care consideră în proporție mai mare că discriminarea este răspândită pe piața muncii (49% vs. 37%);

- Nivelul perceput al discriminării pe piața muncii și la locul de muncă este semnificativ mai mic în rândul angajaților din companii private, comparativ cu cel perceput de angajații instituțiilor de stat;

- Proporția angajaților care apreciază o mai mare răspândire a discriminării pe piața muncii crește odată cu statutul ocupațional și nivelul de școlarizare;

- Aproximativ 70% din angajatori nu consideră necesar un regulament sau un cod intern formal, scris, cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse la locul de muncă;

- 80% din populația de sex feminin consideră că discriminarea pe piața muncii din România este răspândită;

- Se constată tendința de non-implicare, de pasivitate caracteristică situațiilor de discriminare: cei mai mulți dintre respondenți, și anume 36% din femeile participante la studiu, nu ar face nimic într-o situație de discriminare.

Prin urmare, putem concluziona că **promovarea egalității de gen și a grupurilor vulnerabile, este nu numai un act moral, logic, firesc și legal**. Dar reprezintă și o parte importantă a soluției identificate, în contextul actual, pentru a maximiza absorbția populației active pe piața muncii, în conformitate cu pregătirea sa și la cea mai înaltă treaptă de salarizare disponibilă, - ceea ce produce, concomitent cu bunăstarea individuală, și bunăstarea societății în ansamblul său. Este soluția pentru a contrabalansa efectele evoluției demografice. Este, în același timp, și o încercare de a reduce dependența - acum, dar mai ales în viitor – de serviciile de asistență socială.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ:

1. Baban, A. (Coord.) (2001) *Consiliere educațională – Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, Ed. SC Psinet SRL, Cluj Napoca.
2. Bloch H., Chemma R., Depret E., Gallo A., Leconte P., LE NY J. F., Postel J., Reuchlin M. (Coord.), (2006) *Marele dicționar al Psihologiei – Larousse*, Ed. Trei, București.
3. Bolles R. N.,(2013) *Ce culoare are parașuta ta?*, Ed. Publica, București.
4. Glodeanu, I. (coord.) (2009), *Noile paradigme ale inovării*, Editura Academiei Române, București.
5. Grama, B. (coord.) (2010) *Tranziția de la școală la viața activă*, Editura Universității Lucian Blaga, Sibiu.
6. Immervoll, H., Peichl, A., Tatsiramos K.,(2011) *Who Loses in the Downturn? Economic Crisis, Employment and Income Distribution*, Emerald Books, IYA, OECD.
7. Lițoiu N.(Coord.), Neagu S. N., Ghergu A.(2008) *Consilierea și orientarea în carieră – Ghid pentru studenți și absolvenți*, Ed. Politehnica Press, București.
8. Szilagyi A. (2008) *Manualul consultantului în carieră*, Ed. Institutului european, Iași.
9. Tomșa, G.(2003) *Consilierea și orientarea în școală*, Ed. Credis, București.
10. Zeus P., Skiffington S.(2008) *Coaching în organizații – Instrumente și tehnici*, Codecs, București.
11. Zunker, V.G.(2012) – *Career counseling, a holistic approach*, Brooks/Cole, NY.
12. *** Raportul Institutului de Proiecte pentru Inovație și Dezvoltare (2009), Șansa României: investiția în oameni

Surse bibliografice on-line:

1. <http://www.ise.ro/wp-content/uploads/2002/08/Consilierea-carierii-adultilor.pdf>
2. www.oecdbetterlifeindex.org
3. <http://www.proinno-europe.eu/inno-metrics/page/innovation-union-scoreboard-2010>
4. www.cariera-acum.ro
5. <http://staticlb.didactic.ro/uploads/material/87/22/27//intereseletale.doc>

6. http://www.armyacademy.ro/revista4/rev4_art10.html
7. <http://www.scribde.com/sociologie/resurse-umane/Chestionarul-de-interese-Holla54537.php>
8. <http://www.scribd.com/doc/38413096/Consiliere-Si-Orientare-ciclul-Primar-Comunicare-in-Capitol#fullscreen:0n>
9. [http://www.scribd.com/doc/16855172/ALEGE - CARIERA](http://www.scribd.com/doc/16855172/ALEGE-CARIERA)
10. http://mail.ubv.ro/~janeta.sirbu/MMC3_6.pdf
11. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_romania_ro.pdf
12. <http://www.imm.gov.ro/CMS/0/PublicMedia/GetIncludedFile?id=351>
13. http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/2014-2020/Dezbateri%20parteneriale/pocu/POCU_sinteza_2014-2020.pdf

Investește în oameni !
FONDUL SOCIAL EUROPEAN
Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Titlul proiectului:

Student azi! Profesionist maine!
Imbunătățirea procesului de inserție pe piața muncii a studenților
din domeniile tehnic / economic / medical veterinar
(IMPULS)

Axa prioritară 2

„Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție: 2.1.

„Tranziție de la școală la viața activă”

Codul proiectului:

POSDRU/160/2.1./S/139928

Beneficiar -

Universitatea POLITEHNICA din Bucuresti

Editat de -

Echipa proiectului

Data publicarii:

Aprilie 2015