



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ifov



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942

@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

CONFERINȚA REGIONALĂ DE CONȘTIENȚIZARE ȘI SENSIBILIZARE PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI DE ȘANSE - REGIUNEA SUD-MUNTENIA - 20 FEBRUARIE 2015 – CÂMPULUNG

SUCCEȘUL FEMEILOR ÎN CARIERA ȘI ÎMPLINIREA DE SINE, ÎN CONTEXTUL DEPASIRII DISCRIMINĂRII DE GEN. ROLUL EDUCAȚIEI, ÎN SPECIAL AL CELEI ECONOMICE UNIVERSITARE, ÎN MANAGEMENTUL CARIEREI PROFESIONALE

Egalitatea dintre femei și bărbați este unul dintre principiile fundamentale incluse în Carta drepturilor fundamentale și în același timp, este și unul dintre principiile de bază, fondatoare ale UE, deoarece el are la bază principiul “plată egală pentru muncă egală”, prevăzut în Tratatul Comunității Economice de la Roma.

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene, problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele tematici:

- principiul nediscriminării de gen
 - egalitatea de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii
 - sarcina probei în cazurile de discriminare de gen
- accesul egal la muncă și formare vocațională
 - accesul la muncă, formare vocatională și promovare
 - principiul plății egale
 - activitățile liber profesionale, inclusiv munca în agricultură
 - femeile și știința
- protecție socială
 - reconcilierea vieții de familie cu viața profesională (participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în ambele sfere ale vieții)
 - concediu parental și concediu legat de probleme familiale
 - protecția femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent și a femeilor care alăptează
 - servicii de îngrijire a copilului



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-Ileș



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

- scheme de asistenta sociala ocupationala
- asistenta sociala
- hartuire sexuala
 - prevenirea hartuirii sexuale la locul de munca
 - protectia demnitatii femeilor si barbatilor la locul de munca
- egalitatea de sanse intre femei si barbati la nivel institutional
 - integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (gender mainstreaming)
 - participarea echilibrata a femeilor si a barbatilor la procesul de luare a deciziilor
 - integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale
- alte teme de interes
 - prevenirea si combaterea violentei impotriva femeilor
 - prevenirea si combaterea traficului cu femei
 - drepturile sexuale si reproductive.

În Romania, Constituția garantează dreptul la egalitate de șanse între femei și bărbați. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, statuează că în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

În anul 2002 a fost aprobată Legea nr. 202 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (republicată în 2007). Acest act normativ reglementează domeniile în care este interzisă discriminarea (accesul pe piața muncii, educație, sănătate, cultura, informare, luarea deciziilor), instituțiile abilitate să urmărească punerea în practică a legii și sancțiunile aplicate pentru încălcarea acestora.

Introducerea prevederilor europene în legislația românească a generat existența în cadrul normativ românesc a două pachete legislative care reglementează egalitatea de șanse pentru femei și bărbați pe de o parte și discriminarea pe de alta parte.

Factorii de decizie din România (atât Guvernul, cât și Parlamentul) au manifestat nehotărâre în implementarea în legislația națională a acestor capitole din acquis-ul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

comunitar, astfel încât, problematica discriminării de gen se intersectează în cele două pachete legislative.

Practic, **discriminarea de gen** este reglementată atât de *legislația anti-discriminare*, cât și de *legislație specifică (pachetul legislativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați)*. În România există instituții și proceduri care funcționează în paralel, având la bază acte normative diferite, pentru aceeași problematică.

Contextul românesc actual evidențiază faptul că **problema discriminării pe criteriul de sex** încă se menține în sfera provocărilor cu care se confruntă societatea în ansamblu, existând o serie de diferențe vizibile în ceea ce privește accesul, participarea și implicarea femeilor și bărbaților la nivelul vieții sociale, politice, economice, al pieței muncii și vieții culturale.

Obiectivul general al strategiei constă în îmbunătățirea cadrului de implementare a politicilor de egalitate de gen la nivelul tuturor politicilor și programelor naționale în vederea atingerii de facto a egalității între femei și bărbați la toate nivelurile vieții economice, sociale, politice și culturale.

Obiectivele specifice sunt următoarele:

- introducerea perspectivei de gen în educația formală și nonformală;
- combaterea stereotipurilor de gen din sistemul de învățământ;
- reducerea diferențelor de gen în salarizare;
- încurajarea concilierii vieții de familie cu viața profesională;
- promovarea perspectivei de gen în viața socială;
- sensibilizarea mass-mediei cu privire la principiul egalității de șanse între femei și bărbați;
- încurajarea participării echilibrate a femeilor și bărbaților la toate nivelurile de luare a deciziei;
- implementarea și monitorizarea indicatorilor dezvoltați potrivit Platformei de acțiune de la Beijing;

Deși legislația în România de câteva decenii, egalitatea cetățenilor fără deosebire de sex este departe de a fi realizată în toate aspectele vieții publice și private, lăsând cale deschisă discrepanțelor bazate pe apartenența la un sex. Necunoașterea de către opinia publică a inegalităților de gen face necesară evaluarea situației reale pe baza unor date obiective.

Deși insuficiente pentru a permite o analiză comparativă de detaliu cu privire la situația bărbaților și a femeilor din România, studii și cercetări recente, bazate pe datele



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-Ileflor



Universitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942

@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

statistice oficiale, relevă existența unor substanțiale diferențe între normele legale și punerea lor în practică

Inegalități educaționale în România

Principalele cauze pentru care egalitatea de șanse nu este asigurată în instituțiile educaționale din România sunt:

- Sărăcia
- Mirajul plecării în străinătate
- Tratamente inegale al minorităților
- Diferențele între copii
- Nevoi educaționale speciale pentru unii elevi/studenți

Șanse egale ar putea fi oferite tuturor elevilor prin:

- Motivarea elevilor pentru școală prin creșterea entuziasmului profesorilor, relevanța materialelor de studiu, organizarea lecțiilor, implicarea elevilor, diversitate, relațiile profesor – elev
- Toleranță și acceptarea diferențelor individuale(etnie, religie,rasă etc.)
- Dotarea corespunzătoare a școlilor
- Revizuirea și simplificarea curriculum-ului.

Există încă în școli dificultăți în promovarea egalității de șanse, datorate diferențelor de statut social, discriminărilor de etnie, gen, dezinteresului, ignoranței, intoleranței.

Sunt necesare strategii didactice care să ofere oportunități egale de învățare prin:

- Utilizarea unor criterii comune de evaluare
- Oferirea de atenție, încurajare, considerație către toți elevii
- Crearea unor așteptări egale, indiferent de gen, în ceea ce privește succesul activității de învățare
- Folosirea unor metode didactice care să ia în considerare aptitudinile, nevoile, interesele elevilor.

Problemele economice din ultima perioadă au afectat în special populația urbană, prin creșterea șomajului, salarii mici, deteriorarea veniturilor etc., ceea ce a contribuit la creșterea ratei de copii neșcolarizați, cu abandon școlar și a celor cu eșec.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

Atitudinea populației urbane față de școală este mai deschisă, fiind de acord cu necesitatea absolvirii cel puțin a învățământului obligatoriu, condiție obligatorie în perspectiva obținerii unei slujbe.

Rezultatele școlare ale elevilor și în general desfășurarea activităților educative sunt afectate de frecvențele reforme ale sistemului de învățământ.

Evaluarea carentelor majore ale organizării și funcționării sistemului de învățământ face ca, în România, reforma învățământului să devină o prioritate strategică a reformelor perioadei de tranziție la economia de piață. Primele încercări de reformare a învățământului au fost în principal urmarea unor decizii politice, ele nu au pornit de la o evaluare realistă a stărilor de fapt și de la necesitatea identificării fundamentelor științifice și criteriilor de reformă. Aceasta a făcut ca schimbările promovate să modeleze sistemul de învățământ nu în funcție de cerințele clienților sistemului și ale societății asupra produsului educațional, ci mai degrabă în funcție de cerințele participanților la sistem. De aceea, măsurile de reformă reflectau, în bună măsură, compromisul dintre interesele participanților la sistemul de învățământ.

Fenomenele demografice și sociale identificate prin scăderea și săracirea populației au făcut ca ponderea populației școlare în totalul populației țării să scadă. Reducerea semnificativă a populației școlare se datorează unui complex de factori, între care menționăm:

- modificarea duratei învățământului obligatoriu,
- schimbările intervenite în structura demografică
- condițiile socio-economice speciale imprimare de perioadă de tranziție care influențează participarea la educație.

Alături de variabilele specificate, se pare însă că fenomenul de scădere a ponderii populației școlare în totalul populației este și rezultatul politicilor educaționale aplicate în această perioadă, lucru evidențiat prin evoluția extrem de inegală a dinamicii populației școlare în funcție de treptele sistemului de învățământ.

Pentru toate nivelurile învățământului preuniversitar efectivele școlare au suferit reduceri însemnate. Cea mai lentă dinamică s-a produs la nivelul învățământului primar și gimnazial, în principal datorită faptului că reprezintă singura formă de învățământ obligatoriu.

În învățământul primar și gimnazial, scăderea efectivelor școlare a avut loc atât din cauza reducerii populației de vârstă școlară pentru această treaptă a sistemului educațional, dar și scaderii gradului de cuprindere în învățământul obligatoriu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IledeUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

Aceasi tendinta este insa foarte accentuata la nivelul invatamantului liceal, proces evidentiat prin scaderea continua a populatiei scolare de liceu exprimand o tendinta clara de elitizare a invatamantului postobligatoriu.

In paralel s-a remarcat, pentru o perioada, dupa 2001, explozia invatamantului superior, sustinuta atat de extinderea puternica a invatamantului superior public, dar si de aparitia si dezvoltarea spectaculoasa a invatamantului superior privat. Corespunzator acestei dinamici, gradul de cuprindere in invatamant a populatiei de varsta scolare cuprinsa intre 19 si 23 ani a crescut.

In conditiile manifestarii tendintei puternice de reducere a populatiei scolare din invatamantul preuniversitar si de crestere a efectivelor de studenti, sistemul de invatamant este singurul domeniu care si-a marit spectaculos personalul didactic, in principal la nivelul invatamantului liceal. Unele analize au explicat fenomenul in termeni de „foarfece educationala”, adica, pe de o parte a avut loc reducerea populatiei scolare in invatamantul destinat majoritatii, concomitent cu sporirea mai lenta a cheltuielilor si numarului cadrelor didactice alocate acestuia iar, pe de alta parte, s-a manifestat o crestere mai insemnata a cheltuielilor si a personalului didactic destinate treptelor superioare ale sistemului educational. Aceasta orientare a resurselor financiare si umane utilizate in invatamant deschide calea unor evolutii foarte diferite ale treptelor sistemului educational, evolutii marcate de accentuarea disparitatilor intre educatia de baza si treptele educationale post-obligatorii, in special educatia superioara. Concentrarea efortului public in directia treptelor superioare ale sistemului educational ar putea explica declinul educatiei de baza si performantele reduse obtinute de invatamantul romanesc la acest nivel.

Dupa cum sunt abordate in „Cartea Alba a Reformei Invatamantului”, principalele probleme ale personalului didactic din Romania se considera a fi:

- deficitul de statut social,
- deficitul de profesionalizare,
- deficitul de informare ,
- deficitul de comunicare si participare.

Daca ameliorarea sau rezolvarea ultimelor doua poate fi imaginata pe termen scurt, prin strategii adecvate de descentralizare a sistemului de invatamant, problema deficitelor de statut si de profesionalizare necesita masuri de politica educationala pe termen mediu si lung. In acelasi sens, atenuarea deficitelor personalului didactic este, in mare masura, conditionata de recunoasterea salariala.

Intre prioritatile reformei invatamantului trebuie sa se regaseasca obiectivul cresterii veniturilor corpului profesoral, obiectiv subordonat criteriilor de competenta si performanta profesionala dovedita, si nu celor de natura egalitarista si birocratica. Aceasta presupune crearea unei pietei veritabile a resurselor umane pentru invatamant si



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleflorUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro
☎ Tel. 021.455.1942 🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

eficientizarea acesteia prin folosirea procedurilor de marketing educational si promotional.

Optiunea asupra masurilor si implementarea acestora vor angaja toti actorii sistemului educational si intreaga societate, iar rezultatele pozitive ale ameliorarii deficitelor aratate sunt conditionate inclusiv de schimbari la nivelul mentalitatilor si sistemului de valori dezirabile in societate.

Sistemul de invatamant se bucura de o atentie speciala in cadrul programului de dezvoltare pe termen lung. In aceasta directie s-a actionat pentru:

- Consolidarea rolului scolii;
- Asimilarea limbajului informatic;
- Asigurarea conditiilor pentru invatarea a doua limbi de circulatie internationala;
- Asimilarea temeinica a limbajelor artistice;
- Aprofundarea studiului limbii, istoriei si civilizatiei romane.

Programul de guvernare in domeniul invatamantului s-a concentrat asupra urmatorilor factori:

- **educatia de baza pentru toti;**
- **capacitate de autoperfectionare a sistemului educational;**
- **invatamantul superior si cercetarea stiintifica;**
- **educatia permanenta intr-o societate educationala.**

Pentru realizarea educatiei de baza pentru toti au fost preconizate o serie de masuri:

- Programe speciale de educatie pentru persoanele cu handicap;
- Programe compensatorii pentru persoane excluse din viata sociala normala;
- Programe de prevenire a abandonului scolar;
- Programe generalizare a invatamantului prescolar;
- Crearea celei de-a doua sanse pentru persoane cu instruire incompleta;
- Programe de sustinere a limbilor si culturilor minoritare;
- Programe de dezvoltare a zonelor defavorizate;
- Programe de reinsertie pentru persoanele marginalizate sau excluse social.

Educatia permanenta si constituirea societatii educationale s-au realizat prin stabilirea cadrului legislativ pentru definirea educatiei permanente, diversificarea si extinderea ofertei de educatie permanenta, includerea educatiei si formarii ca o componenta necesara in toate programele de dezvoltare, coordonarea institutional in procesul educational, coordonarea programelor de finantare externa.

Invatamantul si reconversia fortei de munca au suferit foarte mult datorita, in primul rand, renuntarii practice la activitatea de cercetare stiintifica.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

Continutul educatiei economice in invatamantul superior

Continuturile programelor de educatie economica si antreprenoriala pot fi definite ca ansambluri structurate si coerente de cunostinte, priceperi, deprinderi, competente si abilitati specifice domeniului, precum si a unor norme de comportament economic.

Practic, continuturile formative vizeaza atat *componentele cognitive* ale procesului educational, care reunesc aspecte de factura intelectuala ale ofertei de educatie economica, cat si *componentele actionale* ce inglobeaza deprinderile, priceperile, abilitatile si competentele specifice profilului de pregatire si respectiv directiei de specializare si *componentele afectiv-atitudinale* ce vizeaza receptivitatea, flexibilitatea, motivatiile, atitudinile si convingerile, sentimentele -intr-un cuvant conduita subiectilor de educat (este acea componenta existentiala si evolutiva a educatiei). Evident ca cele trei categorii de componente nu pot fi tratate separat deoarece alcatuiesc « triada indestructibila a educatiei »:

“a sti” (a cunoaste)

“a sti sa fii si sa devii” - “a sti sa faci“

(a evolua)-(a actiona)

Din perspectiva temporal-evolutiva, continuturile formative sunt continuu perfectibile, ca urmare a evolutiilor de pe pietele educational si a muncii, ca si sub impactul factorilor socio-culturali si tehnico-stiintifici, care impun reconsiderarea, imbogatirea si diversificarea acestora.

In ceea ce priveste invatamantul universitar, se remarca faptul ca dupa anul 1989 efectivele de studenti si de cadre didactice a sporit sensibil. In topul preferintelor tinerilor aspiranti la un titlu academic si o calificare superioara se afla profesiile de economist si de jurist, incitatie pentru aceste profesii fiind deosebita.

Lumea profesiilor diversificandu-se, normal ca si continuturile formative au fost reconsiderate si adecvate, intr-o masura apreciabila, la solicitarile pietei muncii. Pentru invatamantul economic la nivel superior, oferta educationala este generoasa sub aspectul planurilor de invatamant, directiilor de specialize, aprofundare si perfectionare, programelor de studii. Dezvoltarea curriculara, solicitata de reforma invatamantului, se produce prin compatibilizare cu structurile educationale similare din spatiul european. Au fost abandonate aproape in totalitate filierele inguste si restrictive de formare profesionala unilateral, asigurandu-se o pregatire generala de baza, numita « pregatire magistrala », care permite formarea specializata in a doua etapa de instruire universitara, prin



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IleflUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

inscrierea pe anumite rute/trasee educationale, in functie de preferintele si de interesele studentului. O astfel de structura curriculara este conceputa prin coroborarea cu nevoile tanarului de a-si spori capitalul uman educational si, pe cale de consecinta, de a-si asigura intr-un viitor relativ apropiat sansa de integrare si mentinere pe piata muncii.

Analiza schimbarilor produse in invatamantul economic superior, evidentiaza o realitate de necontestat: posibilitatile de educare in spiritul economiei concurentiale s-au diversificat atat in plan vertical, cat si orizontal. Organizarea procesului de invatamant pe cicluri de studii, de lunga durata si scurta durata, asigura continuitatea formarii scolarului, stimulandu-l sa se preocupe de planificarea si, ulterior, dezvoltarea carierei. De asemenea, introducerea studiilor aprofundate si a masterului constituie un factor de cointeresare pentru formarea profesionala continua.

De asemenea, s-a diversificat structura intrainstitutionala prin abordarea unor noi arii ale cunoasterii, unele marginalizate pana de curand (economia mediului, ecologia, administrate publica si locala, economie si comunicare economica, management strategic, piete financiare, economia si dreptul afacerilor etc..). Scopul: sporirea gradului de atractivitate a unor specializari si, mai ales, racordarea la nevoile de personal calificat de pe piata muncii. Aceasta diversificare a avut ca si consecinta modernizarea planurilor de invatamant, prin introducerea de noi directii de specialize cu un pronuntat caracter inter si pluridisciplinar.

Rutele profesionale vizeaza inclusiv domenii de granita si de varf din economia mondiala (ecoeconomie, economia si dreptul afacerilor, economie si sociologie rurala, politici economice, economie matematica s.a.).

Diversificarea structurilor verticale si orizontale determina largirea spectrului ofertelor de educatie economica astfel incat sa se raspunda exigentelor pietei muncii si, in acelasi timp, sa se dea curs aspiratiilor de atingere a unor standarde educationale cat mai inalte, care sa asigure integrarea in structurile europene.

Pentru orice individ, dar indeosebi pentru un tanar, cultura economica este esentiala deoarece faciliteaza intelegerea corecta a importantei « schimbarii de paradigma », ajuta la evitarea abordarilor exclusiviste ale fenomenului economic, diminueaza pana la anihilare tendinta de absolutizare a unor factori conjuncturali sau aleatori in detrimentul trendului de perspectiva, determina evitarea supralicitarii costurilor economice prin ignorarea celor sociale, contribuie la schimbari esentiale de mentalitate si de comportamentale. Scoala economica romaneasca are menirea de a contribui efectiv nu numai la relansarea economica si integrarea europeana, ci si de a pregati pe viitorul economist pentru relansarea si integrarea europeana, inclusiv in calitate de cetatean al secolului XXI. Pe piata comunitara a fortei de munca, acest tanar se va puea impune atat printr-o calificare deosebita, cat si printr-un nivel de cultura generala si economica mai elaborat. Occidentul apreciaza (si exploateaza, este adevarat) evolutia



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleflUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

intelectuala si culturala a tinerilor ce vin din Romania. Redimensionarea planurilor de invatamant si reconsiderarea progamelor de studii sunt destinate, practic, conturarii unui nou tip de specialist, abilitat in prospectarea cerintelor pietei muncii si, in extenso, capabil sa contribuie la dezvoltarea economica.

O oferta educational deosebita, sub aspectul calitatii, este lansata de catre Centrul Tehnic al Intreprinderilor Mici si Mijlocii (CTIMM), care dezvolta programe de instruire in domeniul afacerilor, al initierii in e-business, al realizarii si managementului unui magazin virtual, initiere in e-comert, intr-un cuvant, al initierii si specializarii adultilor in economia si tehnologia informatiilor. Preponderent, CTIMM dezvolta activitati de consulting si training general sau specializat. Grupul-tinta il constituie intreprinzatorii mici si mijlocii, care solicita sa isi completeze studiile sau sa procedeze la reconversie profesionala prin e-learning. Se folosesc produse software specializate, utilizand rețeaua INTERNET, se practica instruirea la distanta folosindu-se materiale informative cu privire la cele mai noi solutii informatice bazate pe tehnologie IT si care sunt destinate managerilor IMM, este prezentata legislatia economica in vigoare si modul de aplicare a acesteia etc.. Practic, oferta educationala are drept scop dezvoltarea mediului de afaceri din Romania, procedandu-se la formarea manageriala, antreprenoriala si informatica.

Analiza cererii si ofertei de educatie economica existente in Romania evidentiaza atat realizari, care se constituie in motive de satisfactie si speranta, cat si unele distorsiuni aparute cu precadere la nivelul relationarii ofertei cu cererea de educatie economica, aceasta din urma depasind cu mult posibilitatile de ofertare ale sistemului national de invatamant, datorita mutatiilor structural produse pe piata muncii si, implicit, sporirii nevoii de a investi in capitalul uman astfel incat sa se obtina crestere economica. Asa se explica: extinderea somajului (inclusiv pentru persoane care poseda calificare superioara); descalificarea la o varsta cand individul in cauza nu mai are efectiv posibilitatea sa se reorienteze profesional si accepta munca necalificata si prost platita ; diminuarea satisfactiei muncii si a lucrului bine facut si, in consecinta, scaderea randamentului individual si social ; subutilizarea capitalului uman educational de catre sistemul economic in ansamblul sau s.a.m.d.

Din aceste considerente este necesara analiza in continuare a activitatilor destinate consilierii si orientarii scolare si profesionale, activitati destinate armonizarii structurilor ocupationale si de calificare, care vin in intampinarea nevoilor fundamentale ale individului (copil, tanar sau adult) de a se cunoaste pe sine, de a se relaciona cu semenii sai, de a lua decizii pertinente in materie de formare profesionala, de a-si forma un stil de viata sanatos, de a respinge rutina si blazarea. Consilierea si orientarea profesionala reprezinta, in ultima instanta, un instrument de referinta destinat atenuarii dezechilibrelor de pe piata muncii si de pe cea a educatiei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
OIPOSDRU Regiunea București-IleflorUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

Rolul educatiei in managementul carierei profesionale

Unul din obiectivele principale ale intregului proces de invatamant este pregatirea tinerilor pentru cariera profesionala. Intrebarea care apare este in ce masura informatiile, cunostintele, abilitatile, competentele acumulate deja sau cele pe care tinerii ar urma sa le acumuleze in timpul scolii, ii va ajuta pe acestia in cariera profesionala viitoare.

Termenul de *cariera* are mai multe semnificatii, atat pentru oamenii obisnuiti, cat si pentru cercetatori. Au fost identificate cateva semnificatii

Cariera este atributul unei ocupatii sau organizatii. O astfel de semnificatie pune semnul egalitatii intre cariera si ocupatie (de exemplu, contabil) sau organizatie (de exemplu, angajarea pe perioada nedeterminata intr-o organizatie).

Promovare. In acest sens, cariera implica urcarea in ierarhia unei ocupatii sau organizatii, respectiv obtinerea succesului.

Statusul unei profesii. Uneori se foloseste termenul de cariera pentru a diferentia „profesiile” de alte ocupatii. De exemplu, se foloseste termenul de cariera pentru persoane cu statut de jurist, avocat, inginer, dar nu si pentru instalatori, functionari, dulgheri. Se considera astfel ca un avocat are o cariera, dar un instalator nu.

Implicarea prea accentuata in propria activitate. Uneori, termenul de cariera este folosit cu o conotatie negativa pentru a descrie o persoana extrem de ocupata sau de implicata intr-o activitate sau in realizarea unei sarcini.

Stabilitatea unui model de activitate. In acest sens se considera ca o cariera presupune succesiunea unor activitati asemanatoare sau legate intre ele, pe cand succesiunea activitatilor nelegate intre ele nu reprezinta o cariera.

Dupa cum se observa, fiecare din aceste definitii descrie cariera intr-un sens destul de ingust. Exista insa si alti autori care au oferit definitii mai cuprinzatoare si, prin acestea, mai utile. De asemenea, Greenhaus (1987, p. 6) descrie conceptul de *cariera* ca referindu-se la „modelul experientelor legate de munca”, experiente ce se produc pe intreg parcursul vietii unei persoane. O astfel de definitie are avantajul de a include atat evenimentele *obiective*, respectiv slujbe, pozitii, posturi, cat si perspectivele *subiective* cu privire la munca, de genul atitudinilor, valorilor sau asteptarilor unei persoane. Aceasta perspectiva de intelegere a conceptului de cariera este impartasita si de Edgar Schein (1990). In contextul discutiei privind „ancora carierei”, autorul accentueaza importanta considerarii unei cariere atat prin prisma evolutiei sau progresului persoanei intr-o ocupatie/organizatie (cariera externa), cat si prin cea a perceptiilor persoanei cu privire la viata sa de munca (cariera interna).

Distinctia dintre cele doua aspecte ale carierei capata si mai multa relevanta daca acceptam ca, desi factorii individuali (interese, valori, aspiratii etc.) sunt determinanti in optiunile unei persoane privind angajarea intr-o ocupatie/organizatie, exista si alti factori



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleflUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

externi (nivel de instrucție, familie, societate, presiuni organizațional etc.) care joacă un rol important în construcția unei cariere. De altfel, există teoreticieni care argumentează că, pentru a înțelege cu adevărat o carieră, este necesară considerarea întregului context de viață al unei persoane (Super, 1986). Implicația acestei perspective este că organizațiile, dacă doresc să fie competitive (în special într-un viitor ce va solicita din ce în ce mai multe abilități ale angajaților), ar trebui să înțeleagă fiecare persoană, în totalitatea ei. Alți autori, deși nu aderă la o perspectivă atât de extinsă cu privire la managementul carierei, admit totuși că ignorarea influențelor externe (ce nu tin de propriu-zis de viața de muncă a unei persoane) ar limita abilitatea organizațiilor de a înțelege cu adevărat și de a organiza carierele angajaților (D. M. Harris & R. L. DeSimone, 1994).

Dezvoltarea unei cariere. În principiu, a descrie o carieră înseamnă a identifica experiențele comune, provocările, problemele sau sarcinile cu care s-au confruntat majoritatea oamenilor pe parcursul vieții. Rezultatele celor mai multe cercetări au demonstrat că o carieră implică traversarea unor etape, respectiv o carieră se dezvoltă prin parcurgerea mai multor stagii. Această perspectivă de analiză a dezvoltării carierei - prin identificarea etapelor ce-i sunt specifice - ne permite să înțelegem atât mecanismele prin care se produc anumite experiențe (cum ar fi dificultățile în adaptarea la primele slujbe sau problemele ce apar, de abicea, la mijlocul carierei), cât și cauzele repetabilității lor. Implicația practică a acestei modalități de analiză a carierei vizează sprijinul oferit, atât persoanelor cât și organizațiilor, în anticiparea unor posibile crize și provocări și, prin aceasta, a oportunității de planificare a strategiilor de rezolvare sau minimizare a acestora.

Conceptul de *dezvoltare a carierei* poate fi definit ca referindu-se la „procesul permanent prin care indivizii progresează, trecând printr-o serie de stadii, fiecare dintre acestea fiind caracterizat printr-un set relativ unic de probleme, teme și sarcini” Desigur, acest proces poate fi diferit de la o persoană la alta, având în vedere că fiecare dintre noi avem o identitate proprie și experiențe diferite de viață. Totuși, rezultatele cercetărilor au dovedit că, în principiu, majoritatea persoanelor trec, de-a lungul ciclurilor de viață, printr-o serie de schimbări, provocări, crize, reevaluări etc., *al caror grad de regularitate și repetabilitate ar permite formularea unui model de dezvoltare a carierei.*

Greenhaus (1987), încercând să identifice și să combine caracteristicile comune diferitelor modele de dezvoltare a carierei oferite de câțiva autori, a creat un model propriu, în cinci etape, model ce ia în considerare atât vârsta, cât și experiențele sau provocările asociate fiecărei categorii de vârstă. Într-o descriere concisă, cele cinci stadii ale dezvoltării unei cariere sunt:

Stadiul 1: Pregătirea pentru viața de muncă (0-25 ani), caracterizată prin dezvoltarea imaginii de sine din perspectiva ocupațională; evaluarea alternativelor



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleșUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

ocupationale; identificarea initiala a unei alternative ocupationale; instruirea printr-un sistem de educatie formală.

Stadiul 2: Angajarea in organizatie (18-25 ani). In aceasta etapa de viata o persoana isi alege o slujba in organizatia in care doreste sa se organizeze, pe baza informatiilor disponibile in acel moment. Este evident ca atat cantitatea cat si calitatea informatiilor obtinute in acest stadiu sunt de natura sa influenteze dezvoltarea ulterioara a carierei. Prima intrare in viata de munca este de natura a oferi semnale in legatura cu alegerea facuta: este acesta un bun inceput sau se dovedeste a fi un punct fals de pornire? Mai recent, tot mai multi studenti urmaresc sa initieze procesul de consacrare intr-o cariera inca din timpul studiilor universitare prin angajarea in activitati de munca (un gen de pre-socializare in cariere alternative). Posturile alternative de munca sunt sau ar trebui sa fie parti ale procesului de proiectare a carierei, care nu-i nici linear si nici sinuos accidentala.

Stadiul 3: Cariera timpurie (25-40 ani), respectiv perioada in care se invata cerintele muncii, regulile, normele si asteptarile organizational. Persoana incepe sa asimileze elemente ale culturii organizational, sa-si perfectioneze competenta, dar si sa promoveze in pozitii cu responsabilitati mai inalte, asociate unor recompense financiare si socile mai substantiale.

Stadiul 4: Cariera mijlocie (40-55 ani). Aceasta etapa corespunde, intr-o oarecare masura, asa-numitei perioade de tranzitie, experimentata, de obicei, de cele mai multe persoane ajunse la „varsta mijlocie”. Este stadiul reevaluarilor privind atat cariera cat si maturitatea timpurie, al reafirmarii sau modificarii aseptarilor sau visurilor ce au indrumat primii pasi in cariera. In urma acestor reevaluari, o persoana poate decide ca a facu fata cu succes tuturor provocarilor si sa-si continue activitatea la fel de eficient, pe cand o alta se poate confrunta mai degraba cu sentimente de frustrare si stagnare.

Stadiul 5: cariera tarzie (55 de ani pensionare), caracterizata prin dorinta persoanei de a-si mentine eficienta si pretuirea de sine, dar si prin pregatirea psihologica pentru momentul pensionarii.

Studiul modului de proiectare si dezvoltare a unei cariere are o dubla relevanta: atat pentru individ, cat si pentru organizatie. Altfel spus, desi orice cariera se construiește individual, cadrul cel mai obisnuit pentru manifestarea si dezvoltarea ei este organizatia. Ca atare, atat persoana cat si organizatia pot actiona astfel incat sa influenteze dezvoltarea unei cariere. Cele doua tipuri de actiuni, initiate pe de o parte de purtatorul carierei si, pe de alta parte, de organizatie, sunt strans legate intre ele si sunt definite in literatura de specialitate sub termenii de *planificare a carierei* si *management al carierei*.

Planificarea unei cariere. In principiu, *planificarea carierei* se refera la actiunile initiate de o persoana pentru a intelege si a incerca sa-si controleze propria viata de munca. Aceste actiuni implica un proces deliberat prin care o persoana: devine constienta



UNIUNEA EUROPEANA



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleflUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

de sine, de oportunitati, constrangeri, optiuni si consecinte, identificandu-si scopurile legate de cariera si programandu-si activitatile de munca, educatia si experientele legate de dezvoltarea ce ii ofera directia, sincronizarea si succesiunea pasilor pentru realizarea unui scop specific al carierei. Desigur, fiecare din aceste actiuni necesare pentru planificarea carierei pot fi realizate nu neaparat in mod singular, ci cu ajutorul unor consilieri sau al altor persoane dinlauntrul sau din afara organizatiei. Cu toate acestea, in orice proces de planificare a carierei, responsabilitatea principala revine persoanei individuale. Succesul unei activitati de planificare a carierei poate fi masurat prin gradul in care o persoana este in cunostinta de cauza cu privire la ce doreste sa faca, determinandu-si, totodata, succesiunea pasilor pe care trebuie sa-i urmeze pentru realizarea scopurilor.

Daca procesul de planificare a carierei este centrat mai degraba pe persoana individuala, exista o serie de alte activitati, initiate mai ales la nivel organizational, ce sunt desemnate a sprijini realizarea planurilor individuale privind cariera. Astfel de actiuni sunt cunoscute sub numele de *managementul carierei*.

Managementul carierei. Din perspectiva propusa mai sus, managementul carierei este definit ca reprezentand „procesul de pregatire, implementare si monitorizare a planurilor de cariera asumate de un individ in mod singular sau impreuna cu sistemele de cariera ale organizatiilor”

Din aceasta definitie reiese, in mod evident, ca activitatile ce tin de managementul carierei sunt strans legate de cele privind planificarea carierei. Este aproape imposibil, de exemplu, ca o organizatie sa-si propuna monitorizarea planurilor de cariera atata vreme cat o persoana nu si-a facut sau nu a dezvaluit un astfel de plan. Oricum, aceasta perspectiva de abordare a managementul carierei accentueaza mai degraba rolul pe care il poate juca organizatia in asistarea planurilor de cariera ale angajatilor. In scopul indrumarii si orientarii carierelor angajatilor, organizatiile dezvolta o serie de tehnici si instrumente ce includ: consolidarea individuala cu privire la cariera, sesiuni de informare si discutii cu privire la politicile si procedurile organizationale de promovare sau evaluare a performantelor, programe de dezvoltare cum ar fi rotatia muncii si indrumarea, programe de instruire pentru lucrul cu computerul etc..

La limita extrema, aceasta perspectiva de abordare a managementului carierei implica o activitate realizata aproape exclusiv ce catre organizatie. Un exemplu in acest sens este oferit de asa-numita *planificare a succesiunii*, o activitate realizata in secret si exclusiv de catre echipa de la nivelul superior de conducere, pentru a decide care sunt angajatii ce au capacitatea si ar trebui pregatiti sa inlocuiasca persoane din pozitiile cu responsabilitate inalta.

Exista insa si o alta perspectiva de intelegere a termenului de *management al carierei*. De exemplu, Greenhaus (1987) descrie procesul de management al carierei prin



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

referire la toate fazele și activitățile specifice în dezvoltarea unei cariere. În concepția sa, procesul de management al carierei este cel în care persoana:

- explorează mediul, își dezvoltă o concepție clară cu privire la mediu și dobândește conștiința de sine,
- își stabilește scopurile carierei,
- dezvoltă o strategie de atingere a scopului, implementează strategia,
- face progrese în atingerea scopului,
- obține feedback-ul necesar cu privire la progres, atât din surse legate direct de activitatea de muncă, precum și din surse exterioare acesteia și își evaluează cariera.

Urmand acest proces, este de presupus ca o persoana poate ajunge sa obtina atat satisfactie in cariera, cat si in viata, in general.

Construirea unei cariere presupune confruntarea individului cu o serie de intrebari despre (a) propria persoana, (b) lumea din jur, (c) organizatiile de referinta.

Dezvoltarea carierei. Cuvantul *cariera* este folosit în diferite moduri și are mai multe conotații. Uneori se considera ca „a avea o cariera” se aplica numai persoanei care are o profesie sau a carei viața profesională este bine structurată și implică o promovare sigură. În contextul ancorelor carierei, cariera se referă la modul în care se dezvoltă de-a lungul timpului viața de muncă a unui individ și la modul în care este ea percepută de persoana respectivă.

Această semnificație dată cuvântului „cariera” ar mai putea fi considerată ca referindu-se la „cariera internă” pentru a distinge acest tip de cariera de cea ce unii ar putea considera ca fiind viața de muncă a unei persoane. Fiecare persoană are o imagine cu privire la viața sa de muncă și la rolul său în viață. În discutarea conceptului de „ancore ale carierei” vom avea în vedere tocmai această ultimă semnificație.

Pentru a distinge „cariera internă” de alte semnificații ale cuvântului, vom folosi sintagma „cariera externă”, pentru a ne referi la *pași efectivi* solicitați de o ocupație sau o organizație pentru a progresa/evolua în acea ocupație/organizație.

Stadiile importante ale carierei. Din punctul de vedere al individului, o cariera este alcătuită din câteva stadii (etape) ce sunt recunoscute atât de persoana, cât și de societate, deși durata asociată fiecărei etape variază enorm în funcție de ocupație și de individ.

Etapa 1: Dezvoltare, fantezie și explorare. În această perioadă, asociată de obicei cu copilăria și adolescența timpurie, o ocupație este doar un gând, iar o cariera are o slabă semnificație, cu excepția celei oferite de stereotipurile ocupaționale sau de ideea generală de „succes”.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

În această etapă persoana se pregătește să treacă prin procesul necesar de instruire și educație pentru o ocupație ce va fi aleasă cu titlu de încercare.

Etapa 2: Educație și instruire. În funcție de ocupație, acest proces poate fi foarte elaborat sau, dimpotrivă, minim, durând între câteva luni și 20 de ani sau mai mult. Există multe opțiuni în timpul acestei etape, pe măsura ce scopurile ocupaționale se clarifică și se schimbă.

Etapa 3: Intrarea în universul muncii. Pentru cei mai mulți oameni, indiferent de nivelul lor de pregătire, acesta este timpul unei adaptări majore, pe măsura ce învață realitățile muncii și propriile lor reacții. Procesul educațional rareori pregătește oamenii pentru a se confrunța cu aspectele politice și irrationale ale vieții organizaționale sau cu faptul că mare parte a activității din fiecare ocupație implică nu numai logică și rațiune, dar și lucrul cu oamenii și cu sentimentele lor. Învățarea personală fundamentală începe în acest punct.

Etapa 4: Instruirea și socializarea de bază. Lungimea și intensitatea acestei perioade diferă în funcție de ocupație, organizație, complexitatea muncii, supozițiile organizaționale despre importanța învățării de către noii membri a elementelor culturii organizaționale, precum și de gradul de responsabilitate pe care îl conferă societatea ocupației respective. Cu cât unei ocupații îi este asociată mai multă responsabilitate, cu atât mai lungă este perioada de specializare. Această etapă este o sursă majoră a învățării personale, întrucât organizația începe de acum să prezinte cerințe cărora individul trebuie să le răspundă. Ocupantul carierei este confruntat cu alternativele legate de ramanerea sau nu în ocupație și/sau organizație, în funcție de cum răspunde la procesul de socializare.

Etapa 5: Castigarea calitatii de membru. Într-un moment anume, individul recunoaște, cu ajutorul ritualurilor formale sau al tipurilor de sarcini primite, că a depășit stadiul instruirii și a fost acceptat ca membru cu drepturi depline. În această etapă începe să se formeze o imagine de sine semnificativă. Motivele și valorile încep să se clarifice prin observarea răspunsurilor la diferite situații provocatoare, situații ce presupun alegerea unor alternative.

Etapa 6: Castigarea dreptului și a calitatii de membru. În primii cinci până la zece ani ai unei cariere, cele mai multe organizații și ocupații iau decizii cu privire la durata exercitării unei funcții, decizii prin care individul știe dacă pot conta sau nu pe un viitor pe termen lung în organizație. Decizia este în mod formal sau simbolic garantată cu clauza ce specifică faptul că deținerea funcției este asigurată doar atâta vreme cât există postul. În unele ocupații (cadru universitar, de exemplu), procesul de stabilire a duratei forței organizației fie să acorde persoanei o garanție formală, fie să o roage să părăsească organizația.

Etapa 7: Crize și reevaluări la mijlocul carierei. Deși nu este clar dacă aceasta este o criză sau chiar o etapă, există multe dovezi că majoritatea oamenilor trec prin anumite



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IleflUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

forme de autoevaluare atunci cand le merge bine in cariera, punandu-si intrebari cu privire la alegerile initiale („Mi-am ales bine cariera?”), sau cu privire la nivelul de realizare („Am realizat cea ce mi-am propus?” sau „Ce am realizat pana acum? Si a meritat sacrificiul?”) si cu privire la viitorul lor („Ar trebui sa continuu sau sa fac o schimbare?”, respectiv „Ce vreau de la viata si cum se potriveste munca mea cu aceste aspiratii?”). O astfel de autoevaluare poate fi traumatizanta, dar multi oameni o gasesc normala si relativ nedureroasa, pentru ca deseori conduce la o redescoperire si reafirmare a scopurilor ce au fost prezente, dar nu dominante. Cand oamenii evidentiaza astfel de scopuri este posibil ca uneori sa ajunga la schimbari fundamentale ale carierei. Oricum, astfel de provocari sunt rareori resimtite ca evenimente majore intr-o cariera.

Etapa 8: Mentinerea, recastigarea sau echilibrarea elanului. Constatările facute in urma reevaluării conduc la decizii privind calea de urmat. In aceasta etapa fiecare persoana isi formuleaza un reper ce ii va ghida pasii urmatori. Pentru unii, aceasta poate insemna decizia de a urca pe scara ierarhiei organizationale cat de mult posibil; pentru altii, acesta este momentul de redefinire a domeniilor de activitate in care ar dori sa se implice.

Etapa 9: Eliberarea (dezangajarea). Inevitabil, persoana incetinesc ritmul, devine mai putin implicata, incepe sa se gandeasca la pensionare si se pregateste pentru aceasta etapa.

Etapa 10. Pensionarea. Indiferent daca persoana s-a pregatit sau nu pentru aceasta etapa, in mod inevitabil organizatia nu-I mai acorda un rol semnificativ, si individul trebuie sa se adapteze.

Pe masura ce o persoana evolueaza intr-o cariera isi va dezvolta un cadru de referinta, care va implica:

- talentele, abilitatile, domeniile de competenta;
- principalele obiective, motivatii, necesitati, dorinte;
- valori, criterii.

Au fost identificate urmatoarele categorii de ancore ale carierei: competenta tehnica/functionala, competenta manageriala generala, autonomie/independenta, securitate/stabilitate, creativitate antreprenoriala, dedicare unei cauze, provocare pura, stil de viata.

Scopul final al dezvoltării carierei este acela de a armoniza necesitățile individului cu cele ale organizației. Responsabilitatea acestui demers trebuie împartită între ocupanții carierelor individuale, organizațiile angajatoare, dar și cu alte instituții, precum universitățile și agențiile guvernamentale.

In mod inevitabil, in unele situatii adecvarea dintre individ si organizatie este imposibila, fie pentru ca talentele nu se potrivesc cerintelor, fie datorita faptului ca organizatia are un surplus de oameni, fie pentru ca o persoana nu se poate impaca pur si



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IledeUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

simplicu cu un anumit tip de organizație. Versiunea cea mai obișnuită a acestei dileme apare atunci când se produce o schimbare la nivelul tehnologiei, schimbare ce produce incapacitatea unui număr mare de angajați de "a ține pasul" cu noile cerințe. Multe organizații creează programe speciale de instruire pentru adaptarea la noile tehnologii în scopul minimizării efectelor negative, însă multe persoane fie nu pot fi re-instruite, fie se află în excedent. În astfel de cazuri este necesar ca alte instituții, sprijinite fie de guvern, fie de consorțiile industriale, să ofere o rețea stabilă de programe de armonizare a situațiilor de tranziție, programe care să permită oamenilor să obțină noi calificări. Întrucât în perioada actuală tehnologiile se schimbă într-un ritm extrem de rapid, crearea unor astfel de instituții centrate pe managementul tranziției în carieră devine o prioritate.

Succesul este o stare, reflectată în interior și la exterior. Succesul înseamnă cunoașterea calitatilor personale și încrederea în acestea, folosirea acestora - prin muncă și pasiune - pentru atingerea telului dorit. Pentru asta, trebuie să îți urmărești consecvent idealul și să valorifici oportunitățile ivite, indiferent de obstacole.

O persoană considerată de succes poate, în sinea ei, să nu se considere așa, la fel cum se poate întâmpla și invers, ca o persoană care se consideră de succes să nu facă aceeași impresie celor din jur.

Deși imaginea femeii de succes este încă o noțiune controversată la noi în țară, românii iesind relativ recent din era mentalității "barbatul la muncă, femeia la crăciună", au început și la noi, de câțiva ani, să se facă topuri ale femeilor de succes.

Ce este necesar pentru a reuși în afaceri? Iată o întrebare care îi frământă enorm pe cei care își doresc foarte mult să intre în domeniul afacerilor. Nimeni nu poate să prescrie ingredientele care ar conduce cu certitudine spre reușită. Însă, este incontestabil faptul că fiecare om atribuie succesului un sens aparte, cel adecvat necesităților sale la un moment dat, precum și scopurilor pe care și le propune să le atingă.

Deducem că succesul variază direct proporțional cu dimensiunile intereselor și realizarea scopurilor propuse în viață. Minte omului este programată să-și propună anumite scopuri și să încerce să le atingă. Această trăsătură a fost denumită de I. P. Pavlov "Reflexul scopului", ca și instinct care împinge orice vietate spre căutarea a ceva nou - *informație nouă, cunoștințe noi*. Aceasta este forma de bază a energiei vitale din organismele noastre.

Întreaga noastră existență, toată cultura noastră materială și spirituală sunt realizate prin contribuția acelor oameni care tind spre atingerea țelurilor pe care și le-au propus (conștient sau inconștient) în viață.

De aceea este foarte important a ne lămurii, care sunt scopurile noastre pe termen scurt și lung. Acesta este, de altfel, un prim pas în demersul inițierii unei afaceri. Trebuie cunoscut apoi efortul necesar pentru a ajunge la acest deziderat, având în vedere faptul că



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VĂRSTNICE
DIPOSDRU Regiunea București-IledeUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

acest domeniu este perceput în continuare în majoritatea culturilor ca aparținând bărbaților.

Aceste întrebări conturează teme de actualitate pe plan mondial și anume antreprenoriatul feminin și promovarea egalității de șanse care se bucură de tot mai mult interes și în România. Studiile au arătat că atât stilul masculin de conducere, cât și cel feminin pot fi la fel de eficiente. Femeile au început să ocupe poziții de conducere, să-și înființeze propriile afaceri și, mai mult, sunt în stare să acorde importanța cuvenită atât carierei cât și familiei. Drept dovadă stau statisticele care ne arată că **numărul acestor afaceri la conducerea cărora se află femei a crescut cu 103% în ultimii 10 ani.**

Natura a înzestrat fiecare om cu capacități diferite, trasând distincții clare între bărbați și femei care se manifestă și în privința abilităților manageriale ale acestora. În studiile realizate de-a lungul timpului s-a pus accentul mai mult pe componenta socializării în explicarea acestor diferențe și mai puțin pe importanța trăsăturilor biologice

Cercetătorii au descoperit unele variații fiziologice la nivelul creierului, între cel al unui bărbat și cel al unei femei. La diferențele naturale dintre bărbați și femei se adaugă, în mod cert, regulile sociale și stereotipurile culturale, care produc așteptări diferite pentru fetele și băieții aflați în creștere, și în privința opțiunilor profesionale.

Acesta este unul din motivele pentru care studiile indică faptul că discriminarea de gen în afaceri se manifestă în continuare la nivelul societăților moderne; pentru a promova, ca femeie, într-o funcție de conducere trebuie să demonstrezi că ești mai bună decât un bărbat aflat într-o funcție similară. Când se fac comparații între manageri, de prea puține ori este pus accentul pe elemente de discriminare pozitivă. În timp ce bărbații au tendința de a comanda și a controla, **tendința femeilor este aceea de a construi o echipă și de a ajunge la o înțelegere.** Femeile manager **au o analiză mai atentă și prudentă asupra riscurilor în afaceri.**

În România, încă de la sfârșitul anilor '90 au apărut afaceri de succes realizate de femei, chiar dacă ele nu au avut amplitudinea și succesul celor conduse de bărbați. Dar a fost un început... În perioada imediat următoare atât femeile cât și bărbații au avut libertatea de a-și construi cariera pe care și-o doreau sau de a începe o afacere proprie. Pentru femei însă, acest drum nu a fost totuși la fel de ușor, având în vedere, dublul rol, profesional și familial. În decurs de câțiva ani, femeile din România au început să obțină carierele dorite, dovedind că pot fi performante în domeniul în care activau. Multe dintre ele au început să ocupe poziții cheie, devenind manageri de departamente, directori de firme. O parte dintre ele, au mers mai departe, și-au deschis propria firmă.

În urma unor studii realizate de cercetători, în care au fost implicate femeile care au reușit să-și facă o carieră de succes în diverse domenii, s-a constatat că, indiferent de țara din care provin, ele se lovesc de aceleași greutăți. În mare parte, putem discuta de cinci



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VĂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IleflorUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN(POSDRU/144/6.3/5/126567)

mari preocupări ale acestora: *autenticitatea, relațiile, influența, flexibilitatea și propria motivație.*

Autenticitatea - dorința de a avea o linie clar trasată între interesele profesionale și cele personale.

Relațiile – nevoia fundamentală a fiecăreia dintre noi de a intra în contact cu oamenii din jur.

S-a demonstrat faptul că femeile sunt mult mai bune decât bărbații în ceea ce privește comunicarea și relațiile între oameni.

Influența - dorința de a ajuta și de a controla destinul cuiva. Nevoia de a fi influent este acel factor care ne motivează ca să luăm inițiative, să ne realizăm și să avem încredere în propriile forțe.

Flexibilitate - capacitatea de a se adapta ușor schimbărilor care intervin în mediul afacerilor.

Motivație-motivația, din punct de vedere managerial este legată de natura relațiilor umane, fenomen complex care semnifică faptul că oamenii care sunt multumiți, în același timp, sunt și productivi.

În teoriile comportamentului organizațional, motivația apare ca o forță ce energizează, orientează și sprijină comportamentul uman. A cunoaște propria motivație echivalează cu găsirea răspunsului la întrebarea „de ce” să întreprind o activitate.

Aceste cinci direcții de dezvoltare sunt foarte importante pentru femeile care ocupă poziții de conducere în cadrul unei companii sau care doresc să inițieze propria afacere.

Specialiștii apreciază că cele mai importante trăsături de personalitate și abilități pe care trebuie să le ai pentru a te lansa într-o afacere și pentru a avea succes, sunt:

- **energia**- puterea de a iniția o afacere, de a înființa o firmă și de a o conduce; aceasta implică *vigoarea, spiritul de inițiativă, ambiția de a reuși, simțul reponsabilității, tenacitatea*
- **abilități mentale** - concretizate în inteligență, capacitate de analiză și sinteză, gândire creativă
- **cunoștințe de specialitate** - cunoștințe tehnice în domeniul afacerii alese, cunoștințe de marketing și cunoștințe manageriale
- **abilități de comunicare** – capacitatea de a comunica eficient în afaceri reprezintă un element esențial pentru a gestiona o afacere de succes. Comunicarea managerială reprezintă o funcție a conducerii care face cunoscut rezultatul deciziilor manageriale și stabilește un climat de înțelegere între cei care transmit informațiile și cei care le primesc.
- **capacitate decizională** – capacitatea de rezolvare a disfuncționalităților, responsabilitatea de a aloca resurse și capacitatea de a negocia, care se realizează prin inițierea de activități, de strategii și tactici care să conducă la schimbare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București
☎ Tel. 021.455.1942@ profemin@spiruharet.ro
🌐 profemin.ro

PROFEMIN(IPOSDRU/144/6.3/5/126567)

Aceste aptitudini și abilități pot fi dobândite *prin educație sau experiență*. În plus, femeile pot beneficia de *avantajele intuiției*, o resursă insuficient cunoscută, dar invocată atât de des încât a devenit o temă des întâlnită în literatura de specialitate. **Intuiția reprezintă abilitatea de a obține acel gen decunoaștere la care nu putem ajunge prin interferență sau observație, rațiune sau experiență.** Astfel, ea este în mare parte **o sursă originală, independentă a cunoașterii**, care nu poate fi obținută prin celelalte surse. Intuiția le ajută pe femei să rezolve problemele într-un mod mai creativ, prin care acceptă mai ușor ideile celor din jur.

Nu în ultimul rând, **abilitatea de a obține rezultate** este și ea la îndemâna femeilor într-o lume modernă care a depășit paradigmele de genul “o femeie nu lucrează, nu face afaceri, nu ...”.

Această ultimă abilitate sprijinită acum de o societate deschisă și modernă ajută femeile să-și demonstreze că se pot face remarcate în domeniul antreprenoriatului.

Ștefan BARBĂLATĂ
Expert organizare evenimente