



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

SEMINAR REGIONAL DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI DE ȘANSE

- REGIUNEA VEST, TIMIȘOARA-

11 Iunie 2015, ora 14.00

Academia Română-Filiala Timișoara

Bv.Mihai Viteazul, nr.24, Sala de Conferințe

CREȘTEREA CONȘTIENTIZĂRII ȘI SENSIBILIZĂRII FEMEILOR PRIVIND IMPORTANȚA EGALITĂȚII DE GEN ȘI DE ȘANSE ÎN LEGĂTURĂ CU ROLUL EDUCAȚIEI ÎN MANAGEMENTUL CARIEREI PROFESIONALE

Unul din obiectivele principale ale întregului proces de învățământ este pregătirea tinerilor pentru cariera profesională. Întrebarea care apare este în ce măsură informațiile, cunoștințele, abilitățile, competențele acumulate deja sau cele pe care tinerii ar urma să le acumuleze în timpul școlii, îi va ajuta pe aceștia în cariera profesională viitoare.

Termenul de *cariera* are mai multe semnificații, atât pentru oamenii obișnuiți, cât și pentru cercetători. Au fost identificate câteva semnificații

Cariera este atributul unei ocupații sau organizații. O astfel de semnificație pune semnul egalității între cariera și ocupație (de exemplu, contabil) sau organizație (de exemplu, angajarea pe perioadă nedeterminată într-o organizație).

Promovare. În acest sens, cariera implică urcarea în ierarhia unei ocupații sau organizații, respectiv obținerea succesului.

Statusul unei profesii. Uneori se folosește termenul de cariera pentru a diferenția „profesiile” de alte ocupații. De exemplu, se folosește termenul de cariera pentru persoane cu statut de jurist, avocat, inginer, dar nu și pentru instalatori, funcționari, dulgheri. Se considera astfel că un avocat are o cariera, dar un instalator nu.

Implicarea prea accentuată în propria activitate. Uneori, termenul de cariera este folosit cu o conotație negativă pentru a descrie o persoană extrem de ocupată sau de implicată într-o activitate sau în realizarea unei sarcini.

Stabilitatea unui model de activitate. În acest sens se considera că o cariera presupune succesiunea unor activități asemănătoare sau legate între ele, pe când succesiunea activităților nelegate între ele nu reprezintă o cariera.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

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 externi (nivel de instructie, familie, societate, presiuni organizational etc.) care joaca un rol important in constructia unei cariere. De altfel, exista teoreticieni care argumenteaza ca, pentru a intelege cu adevarat o cariera, este necesara considerarea intregului context de viata al unei persoane (Super, 1986). Implicatia acestei perspective este ca organizatiile, daca doresc sa fie competitive (in special intr-un viitor ce va solicita din ce in ce mai multe abilitati ale angajatilor), ar trebui sa inteleaga fiecare persoana, in totalitatea ei. Alti autori, desi nu adera la o perspectiva atat de extinsa cu privire la managementul carierei, admit totusi ca ignorarea influentelor externe (ce nu tin de propriu-zis de viata de munca a unei persoane) ar limita abilitatea organizatiilor de a intelege cu adevarat si de a organiza carierele angajatilor (D. M. Harris & R. L. DeSimone, 1994).

Dezvoltarea unei cariere. In principiu, a descrie o cariera inseamna a identifica experientele comune, provocarile, problemele sau sarcinile cu care s-au confruntat majoritatea oamenilor pe parcursul vietii. Rezultatele celor mai multe cercetari au demonstrat ca o cariera implica traversarea unor etape, respectiv o cariera se dezvolta prin parcurgerea mai multor stagii. Aceasta perspectiva de analiza a dezvoltarii carierei - prin identificarea etapelor ce-i sunt specifice - ne permite sa intelegem atat mecanismele prin care se produc anumite experiente (cum ar fi dificultatile in adaptarea la primele slujbe sau problemele ce apar, de abicea, la mijlocul carierei), cat si cauzele repetabilitatii lor. Implicatia practica a acestei modalitati de analiza a carierei vizeaza sprijinul oferit, atat persoanelor cat si organizatiilor, in anticiparea unor posibile crize si provocari si, prin



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

aceasta, a oportunitatii 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 căror 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 ocupaționale; identificarea inițială a unei alternative ocupaționale; instruirea printr-un sistem de educație formală.

Stadiul 2: Angajarea în organizație (18-25 ani). În această etapă de viață o persoană își alege o slujbă în organizația în care dorește să se organizeze, pe baza informațiilor disponibile în acel moment. Este evident că atât cantitatea cât și calitatea informațiilor obținute în acest stadiu sunt de natură să influențeze dezvoltarea ulterioară a carierei. Prima intrare în viața de muncă este de natură să ofere semnale în legătură cu alegerea făcută: este acesta un bun început sau se dovedește a fi un punct fals de pornire? Mai recent, tot mai mulți studenți urmaresc să inițieze procesul de consacrare într-o carieră încă din timpul studiilor universitare prin angajarea în activități de muncă (un gen de pre-socializare în cariere alternative). Posturile alternative de muncă sunt sau ar trebui să fie părți ale procesului de proiectare a carierei, care nu-i nici linear și nici sinuos accidentală.

Stadiul 3: Cariera timpurie (25-40 ani), respectiv perioada în care se învață cerințele muncii, regulile, normele și așteptările organizaționale. Persoana începe să asimileze elemente ale culturii organizaționale, să-și perfecționeze competența, dar și să promoveze în poziții cu responsabilități mai înalte, asociate unor recompense financiare și sociale mai substanțiale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

Stadiul 4: Cariera mijlocie (40-55 ani). Aceasta etapa corespunde, într-o oarecare masura, așa-numitei perioade de tranziție, experimentată, de obicei, de cele mai multe persoane ajunse la „varsta mijlocie”. Este stadiul reevaluarilor privind atât cariera cât și maturitatea timpurie, al reafirmării sau modificării așteptărilor sau visurilor ce au îndrumat primii pași în cariera. În urma acestor reevaluări, o persoană poate decide că a făcut față cu succes tuturor provocărilor și să-și continue activitatea la fel de eficient, pe când o altă se poate confrunța mai degrabă cu sentimente de frustrare și stagnare.

Stadiul 5: cariera târzie (55 de ani pensionare), caracterizată prin dorința persoanei de a-și menține eficiența și prețuirea de sine, dar și prin pregătirea psihologică pentru momentul pensionării.

Studiul modului de proiectare și dezvoltare a unei cariere are o dublă relevanță: atât pentru individ, cât și pentru organizație. Altfel spus, deși orice cariera se construiește individual, cadrul cel mai obișnuit pentru manifestarea și dezvoltarea ei este organizația. Ca atare, atât persoana cât și organizația pot acționa astfel încât să influențeze dezvoltarea unei cariere. Cele două tipuri de acțiuni, inițiate pe de o parte de purtătorul carierei și, pe de altă parte, de organizație, sunt strâns legate între ele și sunt definite în literatura de specialitate sub termenii de *planificare a carierei* și *management al carierei*.

Planificarea unei cariere. În principiu, *planificarea carierei* se referă la acțiunile inițiate de o persoană pentru a înțelege și a încerca să-și controleze propria viață de muncă. Aceste acțiuni implică un proces deliberat prin care o persoană: devine conștientă de sine, de oportunități, constrângeri, opțiuni și consecințe, identificându-și scopurile legate de cariera și programându-și activitățile de muncă, educația și experiențele legate de dezvoltarea ce îi oferă direcția, sincronizarea și succesiunea pașilor pentru realizarea unui scop specific al carierei. Desigur, fiecare din aceste acțiuni necesare pentru planificarea carierei pot fi realizate nu neapărat în mod singular, ci cu ajutorul unor consilieri sau al altor persoane din cadrul sau din afara organizației. Cu toate acestea, în orice proces de planificare a carierei, responsabilitatea principală revine persoanei individuale. Succesul unei activități de planificare a carierei poate fi măsurat prin gradul în care o persoană este în cunoștință de cauză cu privire la ce dorește să facă, determinându-și, totodată, succesiunea pașilor pe care trebuie să-i urmeze pentru realizarea scopurilor.

Dacă procesul de planificare a carierei este centrat mai degrabă pe persoana individuală, există o serie de alte activități, inițiate mai ales la nivel organizațional, ce sunt desemnate a sprijini realizarea planurilor individuale privind cariera. Astfel de acțiuni sunt cunoscute sub numele de *managementul carierei*.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

Managementul carierei. Din perspectiva propusa mai sus, managementul carierei este definit ca reprezentand „procesul de pregătire, implementare și monitorizare a planurilor de cariera asumate de un individ în mod singular sau împreună cu sistemele de cariera ale organizațiilor”

Din aceasta definiție reiese, în mod evident, că activitățile ce țin de managementul carierei sunt strâns legate de cele privind planificarea carierei. Este aproape imposibil, de exemplu, ca o organizație să-și propună monitorizarea planurilor de cariera atâtă vreme cât o persoană nu și-a făcut sau nu a dezvăluit un astfel de plan. Oricum, această perspectivă de abordare a managementul carierei accentuează mai degrabă rolul pe care îl poate juca organizația în asistarea planurilor de cariera ale angajaților. În scopul îndrumării și orientării carierelor angajaților, organizațiile dezvoltă o serie de tehnici și instrumente ce includ: consolidarea individuală cu privire la cariera, sesiuni de informare și discuții cu privire la politicile și procedurile organizaționale de promovare sau evaluare a performanțelor, programe de dezvoltare cum ar fi rotația muncii și îndrumarea, programe de instruire pentru lucrul cu computerul etc..

La limita extremă, această perspectivă de abordare a managementului carierei implică o activitate realizată aproape exclusiv de către organizație. Un exemplu în acest sens este oferit de așa-numita *planificare a succesiunii*, o activitate realizată în secret și exclusiv de către echipa de la nivelul superior de conducere, pentru a decide care sunt angajații ce au capacitatea și ar trebui pregătiți să înlocuiască persoane din pozițiile cu responsabilitate înaltă.

Există însă și o altă perspectivă de înțelegere a termenului de *management al carierei*. De exemplu, Greenhaus (1987) descrie procesul de management al carierei prin 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 feed-back-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 că o persoană poate ajunge să obțină atât satisfacție în cariera, cât și în viață, în general.

Construirea unei cariere presupune confruntarea individului cu o serie de întrebări despre (a) propria persoană, (b) lumea din jur, (c) organizațiile de referință.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

Dezvoltarea carierei. Cuvantul *cariera* este folosit in diferite moduri si are mai multe conotatii. Uneori se considera ca „a avea o cariera” se aplica numai persoanei care are o profesie sau a carei viata profesionala este bine structurata si implica o promovare sigura. In contextul ancorelor carierei, cariera se refera la modul in care se dezvolta de-a lungul timpului viata de munca a unui individ si la modul in care este ea perceputa de persoana respectiva.

Aceasta semnificatie data cuvantului „cariera” ar mai putea fi considerata ca referindu-se la „cariera interna” pentru a distinge acest tip de cariera de ceea ce unii ar putea considera ca fiind viata de munca a unei persoane. Fiecare persoana are o imagine cu privire la viata sa de munca si la rolul sau in viata. In discutarea conceptului de „ancore ale carierei” vom avea in vedere tocmai aceasta ultima semnificatie.

Pentru a distinge „*cariera interna*” de alte semnificatii ale cuvantului, vom folosi sintagma „*cariera externa*”, pentru a ne referi la *pasii efectivi* solicitati de o ocupatie sau o organizatie pentru a progresa/evolua in acea ocupatie/organizatie.

Stadiile importante ale carierei. Din punctul de vedere al individului, o cariera este alcatuita din cateva stadii (etape) ce sunt recunoscute atat de persoana, cat si de societate, desi durata asociata fiecărei etape variaza enorm in functie de ocupatie si de individ.

Etapa 1: Dezvoltare, fantezie si explorare. In aceasta perioada, asociata de obicei cu copilăria si adolescenta timpurie, o ocupatie este doar un gand, iar o cariera are o slaba semnificatie, cu exceptia celei oferite de stereotipurile ocupationale sau de ideea generala de „succes”.

In aceasta etapa persoana se pregateste sa treaca prin procesul necesar de instruire si educatie pentru o ocupatie ce va fi aleasa cu titlu de incercare.

Etapa 2: Educatie si instruire. In functie de ocupatie, acest proces poate fi foarte elaborat sau, dimpotriva, minim, durand intre cateva luni si 20 de ani sau mai mult. Exista multe optiuni in timpul acestei etape, pe masura ce scopurile ocupationale se clarifica si se schimba.

Etapa 3: Intrarea in universul muncii. Pentru cei mai multi oameni, indiferent de nivelul lor de pregatire, acesta este timpul unei adaptari majore, pe masura ce invata realitatile muncii si propriile lor reactii. Procesul educational rareori pregateste oamenii pentru a se confrunta cu aspectele politice si irrationale ale vietii organizational sau cu faptul ca mare parte a activitatii din fiecare ocupatie implica nu numai logica si ratiune, dar si lucrul cu oamenii si cu sentimentele lor. Invatarea personala fundamentala incepe in acest punct.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

Etapa 4: Instruirea si socializarea de baza. Lungimea si intensitatea acestei perioade difera in functie de ocupatie, organizatie, complexitatea muncii, supozitiile organizational despre importanta invatarii de catre noii membri a elementelor culturii organizational, precum si de gradul de responsabilitate pe care il confera societatea ocupatiei respective. Cu cat unei ocupatii ii este asociata mai multa responsabilitate, cu atat mai lunga este perioada de specializare. Aceasta etapa este o sursa majora a invatarii personale, intrucat organizatia incepe de acum sa prezinte cerinte carora individul trebuie sa le raspunda. Ocupantul carierei este confruntat cu alternativele legate de ramanerea sau nu in ocupatie si/sau organizatie, in functie de cum raspunde la procesul de socializare.

Etapa 5: Castigarea calitatii de membru. Intr-un moment anume, individul recunoaste, cu ajutorul ritualurilor formale sau al tipurilor de sarcini primite, ca a depasit stadiul instruirii si a fost acceptat ca membru cu drepturi depline. In aceasta etapa incepe sa se formeze o imagine de sine semnificativa. Motivele si valorile incep sa se clarifice prin observarea raspunsurilor la diferite situatii provocatoare, situatii ce presupun alegerea unor alternative.

Etapa 6: Castigarea dreptului si a calitatii de membru. In primii cinci pana la zece ani ai unei cariere, cele mai multe organizatii si ocupatii iau decizii cu privire la durata exercitarii unei functii, decizii prin care indivizii stiu daca pot conta sau nu pe un viitor pe termen lung in organizatie. Decizia este in mod formal sau simbolic garantata cu clauza ce specifica faptul ca detinerea functiei este asigurata doar atata vreme cat exista postul. In unele ocupatii (cadru universitar, de exemplu), procesul de stabilire a duratei forteaza organizatia fie sa acorde persoanei o garantie formala, fie sa o roage sa paraseasca organizatia.

Etapa 7: Crize si reevaluari la mijlocul carierei. Desi nu este clar daca aceasta este o criza sau chiar o etapa, exista multe dovezi ca majoritatea oamenilor trec prin anumite 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

Etapă 8: Mentinerea, recastigarea sau echilibrarea elanului. Constatările facute în urma reevaluării conduc la decizii privind calea de urmat. În această etapă fiecare persoană își formulează un reper ce îi va ghida pașii următori. Pentru unii, aceasta poate însemna decizia de a urca pe scara ierarhiei organizatoriale cât de mult posibil; pentru alții, acesta este momentul de redefinire a domeniilor de activitate în care ar dori să se implice.

Etapă 9: Eliberarea (dezangajarea). Inevitabil, persoana încetinește ritmul, devine mai puțin implicată, începe să se gândească la pensionare și se pregătește pentru această etapă.

Etapă 10. Pensionarea. Indiferent dacă persoana s-a pregătit sau nu pentru această etapă, în mod inevitabil organizația nu-I mai acordă un rol semnificativ, și individul trebuie să se adapteze.

Pe măsura ce o persoană evoluează într-o carieră își va dezvolta un cadru de referință, care va implica:

- talentele, abilitățile, domeniile de competență;
- principalele obiective, motivații, necesități, dorințe;
- valori, criterii.

Au fost identificate următoarele categorii de ancore ale carierei: competența tehnică/funcțională, competența managerială generală, autonomie/independentă, securitate/stabilitate, creativitate antreprenorială, dedicare unei cauze, provocare pură, stil de viață.

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.

În mod inevitabil, în unele situații adecvarea dintre individ și organizație este imposibilă, fie pentru că talentele nu se potrivesc cerințelor, fie datorită faptului că organizația are un surplus de oameni, fie pentru că o persoană nu se poate împacă pur și simplu cu un anumit tip de organizație. Varianta 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

tehnologiile se schimbă într-un ritm extrem de rapid, crearea unor astfel de instituții centrate pe managementul tranziției în cariera devine o prioritate

Conținutul educației economice în învățământul superior

Continuturile programelor de educație economică și antreprenorială pot fi definite ca ansambluri structurate și coerente de cunoștințe, priceperi, deprinderi, competențe și abilități specifice domeniului, precum și a unor norme de comportament economic.

Practic, conținuturile formative vizează atât *componentele cognitive* ale procesului educațional, care reunesc aspecte de factură intelectuală ale ofertei de educație economică, cât și *componentele actionale* ce înglobează deprinderile, priceperile, abilitățile și competențele specifice profilului de pregătire și respectiv direcției de specializare și *componentele afectiv-atitudinale* ce vizează receptivitatea, flexibilitatea, motivațiile, atitudinile și convingerile, sentimentele -într-un cuvânt conduita subiecților de educat (este acea componentă existențială și evolutivă a educației). Evident că cele trei categorii de componente nu pot fi tratate separat deoarece alcătuiesc « triada indestructibilă a educației »:

“a ști” (a cunoaște)

“a ști să fii și să devii” - “a ști să faci”

(a evolua)-(a acționa)

Din perspectiva temporal-evolutivă, conținuturile formative sunt continuu perfectibile, ca urmare a evoluțiilor de pe pietele educațională și a muncii, ca și sub impactul factorilor socio-culturali și tehnico-stiințifici, care impun reconsiderarea, îmbogățirea și diversificarea acestora.

În ceea ce privește învățământul universitar, se remarcă faptul că după anul 1989 efectivele de studenți și de cadre didactice a sporit sensibil. În topul preferințelor tinerilor aspiranți la un titlu academic și o calificare superioară se afla profesiile de economist și de jurist, incitarea pentru aceste profesii fiind deosebită.

Lumea profesiilor diversificându-se, normal că și conținuturile formative au fost reconsiderate și adecvate, într-o măsură apreciabilă, la solicitările pieței muncii. Pentru învățământul economic la nivel superior, oferta educațională este generoasă sub aspectul planurilor de învățământ, direcțiilor de specializare, aprofundare și perfecționare, programelor de studii. Dezvoltarea curriculară, solicitată de reforma învățământului, se produce prin compatibilizare cu structurile educaționale similare din spațiul european. Au fost abandonate aproape în totalitate filierele înguste și restrictive de formare profesională unilaterală, asigurându-se o pregătire generală de bază, numită « pregătire magistrală », care permite formarea specializată în a doua etapă de instruire universitară, prin



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

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 cointerensare 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 putea impune atat



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

printr-o calificare deosebita, cat si printr-un nivel de cultura generala si economica mai elaborat. Occidentul apreciaza (si exploateaza, este adevarat) evolutia intelectuala si culturala a tinerilor ce vin din Romania. Redimensionarea planurilor de invatamant si reconsiderarea programelor 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

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.

CONSIDERENTELE ALEGERII UNEI PROFESII

Sunt trei mari coordonate care impart, dar si echilibreaza viata fiecarui individ social: viata personala, viata profesionala si hobby-urile.

Desi importanta celor trei nevoi majore difera de la o persoana la alta, psihologii sustin ca viata profesionala poate reprezenta - mai mult decat stabilitate financiara - definitia a ceea ce suntem.

Dorinta de a deveni "cineva" intr-o lume plurivalenta si agitata te urmareste inca din copilarie, cand eroii materializati in campioni, astronauti sau cantareti celebri iti ofera un sentiment de implinire unic.

Apoi, perceptia visului profesional se deformeaza - chiar inainte ca instinctele tale sa incline catre o anumita abilitate - prin influenta factorilor externi: parinti, colegi, profesori.

"Modul in care oameni isi aleg cariera este incredibil de primitiv" afirma Nicholas Lore, fondatorul institutului Rockport (un institut de indrumare profesionala) si autor al cartii "Pathfinder". Acesta sustine, de asemenea, ca "nu este de mirare cum atat de multi oameni sunt nemultumiti de locurile lor de munca".

In mod inevitabil, exista mame care isi sfatuiesc fiul sa devina avocat, tati care isi doresc ca fetele lor sa devina medici sau tineri care isi aleg la intamplare o facultate, fie pentru ca nu mai au timp, fie pentru ca promite, in viitor, posibilitatea unui salariu mare.

Un scenariu practic si benefic, daca iei in considerare si o educatie desavarsita prin stagii de pregatire, locuri de munca part-time, acumulare de experienta si, imediat dupa, un loc de munca foarte bine platit. Mai bine spus, inceputul unei **cariere** spectaculoase mereu in ascensiune.

Momentul in care iti adresezi singur întrebarea **daca locul de munca nu reprezinta adevarata vocatie**, este si momentul in care realizezi ca permanenta ta nemulțumire deriva din incompatibilitatea dintre cerintele jobului tau si personalitate sau abilitati.

De exemplu, sunt oameni de stiinta care, dupa ani de zile de concentrare intr-un singur domeniu, devin frustrati de faptul ca nu au avut niciodata libertatea de a-si expune creativitatea sau imaginatia. Sunt medici care nu se pot obisnui cu repetitivitatea acelorasi actiuni sau avocati care, dupa ani de practica in mediul juridic, ajung la concluzia ca prea multa birocratie ii oboseste sau ii plictiseste.

Astfel, multi oameni isi pierd bucuria de a construi ceva trainic sau de a se



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPOSDRU 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)

dezvolta in mediul profesional: ofera o importanta mare recompenselor externe, cum ar fi banii, puterea, prestigiu si isi amintesc abia tarziu de natura intrinseca a unui loc de munca.

Responsabilitatile - care ar trebui sa fie in raport de coordonare cu abilitatile tale - si valoarea muncii sunt vitale pentru sentimentul de implinire.

Un alt aspect relevant este stabilirea diferentei dintre nefericirea provenita din neadaptarea personalitatii tale cu activitatea pe care o desfasori si nefericirea provocata de mediul de lucru.

"Multi oameni nu urasc ceea ce fac la locul de munca, ci persoanele pentru care isi desfasoara activitatea, iar in cazul acesta nu trebuie sa schimbi locul de munca, ci sa imbunatatesti relatia cu managerii" spune Barbara Safani, proprietarul Career Solvers, New York

Un alt specialist in domeniu, profesor si psiholog la Stanford, accentueaza importanta alegerii carierei potrivite, referindu-se la stransa legatura intre cariera si sentimentul de identitate si autenticitate.

Cei care nu se pliaza pe structura jobului pe care l-au ales dobandesc, cu timpul, sentimentul unui impostor, iritare constanta sau simptomul de superioritate in raport cu ceea ce fac.

Ca sa nu fii acaparat pentru totdeauna intr-un sistem neadecvat felului tau de a fi, psihologii propun o atentie crescuta la procesul decizional. Oamenii ar trebui sa-si cunoasca abilitatile, sa se concentreze la slabiciuni si sa caute job-urile care sa se identifice cu gandirea lor (conceptuala sau mai putin conceptuala), orientarea spre prezent sau spre viitor, constientizarea spatiala foarte dezvoltata, etc.

Iar, daca decizia a fost luata, nu e nimic grav in a te reorienta, indiferent de varsta. Trebuie doar sa faci economii care iti vor permite o schimbare fara griji suplimentare si sa te impacii cu gandul ca o alta profesie nu iti va oferi o viata numai cu lapte si miere.

CONSTRUIREA UNEI CARIERE DE SUCCES

In vreme ce toti ceilalti se concentreaza exclusiv pe munca prestata, fara a vedea imaginea de ansamblu, tu trebuie sa urmezi niste reguli de management personal - care se refera nu numai la CE faci, dar si la CUM o faci, la cum sunt percepute actiunile tale de catre ceilalti si ce anume aduci in plus in domeniul tau de activitate.

1. Dovedeste ce poti

Aceasta regula subliniaza ceea ce americanii ar defini drept "*walk your talk*": cunoaste-ti job-ul bine, fa-l bine si fii mai buna la el decat restul lumii. Secretul sta in a fi mereu calma si eficienta, dar mai ales a arata ca stii ce faci si detii controlul in totalitate.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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 ta e un statement la locul de munca! Rezolva task-urile zilnice cu încredere și ușurință. Sustine-ți cuvintele cu fapte și implicare în responsabilitățile pe care ți le asumi la job.

Nu uita:

- Raportul nesolicitat reprezintă o bună metodă de a te remarca și a de arăta inițiativă.
- Nu sta locului! Ocupa-te întotdeauna de câte ceva! Demonstrează-ți eficiența!
- Alege cu atenție proiectele în care vrei să te implici. Ai grijă să faci fața numărului de responsabilități!
- Deține o informație pe care alții nu o cunosc. Vino cu ceva nou în echipă!
- Promite mai puțin și finalizează mai multe proiecte!
- Fii 100% implicată!
- Nu pierde plăcerea lucrurilor pe care le faci și entuziasmul în proiectele tale!

2. Fii conștientă de faptul că ești evaluată tot timpul

Fiecare aspect al activității tale este luat în vizor și analizat de către cei din jur și mai ales de către superiori - în special în aceste vremuri incerte. Asigură-te că feedback-ul pe care îl primești este unul pozitiv, că impresia lăsată este una favorabilă pentru cariera ta.

Sigur, nu poți garanta pentru fiecare persoană în parte care te va judeca. Concentrează-te însă nu să fii ultima pe lista celor dați afară, ci prima pe lista celor promovați atunci când va veni vremea!

3. Planifica-ți cariera!

Dacă nu știi către ce vrei să te îndrepti, atunci cu siguranță vei ajunge în locul gresit. Planifica atent pașii pe care îi ai de urmat în cadrul companiei din care faci parte. Stabilește niște target-uri personale realiste, atât pe termen scurt cât și pe o perioadă mai extinsă de timp.

Unde te vezi în șase luni, într-un an, peste cinci ani? Par întrebări demne de un interviu de angajare previzibil, dar capacitatea ta de a te organiza și de a-ți stabili obiective contează enorm pe termen lung. Dezvolta-ți o strategie de dezvoltare pe partea de business, dar și personală pentru ceea ce consideri "viitorul apropiat".

De asemenea:

- Studiază sistemul de promovare al firmei/companiei din care faci parte. Atenție la poziția de pe care pornești și la cea către care vrei să urci în ierarhia companiei!
- Stabilește obiective clare și îndeplinește-le eficient!



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

- Evalueaza-ti plusurile si minusurile, abilitatile si defectele! Trebuie sa fii cel mai mare critic al tau, dar si persoana care crede cel mai mult in sine insasi.
- Anticipeaza! Fii mereu cu un pas inaintea celor de pe o pozitie similara, fara a pierde insa spiritul de echipa.
- Cauta oportunitati in fiecare proiect desfasurat!

4. Nu barfi!

Daca nu ai nimic bun de zic, alege sa taci. Tendinta oamenilor este sa-ti judece atat cuvintele, cat si modul in care le folosesti si persoanele spre care "tintesti", deci atentie mare la ce spui!

Cauta sa ai logica si claritate in ideile exprimate. Asigura-te ca mesajul trimis este perceptut in totalitate! Fii sigura ca cei din jur au inteles exact ce ai vrut sa exprimi si nu altceva, pentru a nu se produce erori de comunicare.

5. Ai grija cat de mult imparti cu ceilalti!

Intr-o lume unde transparenta actiunilor si a cuvintelor iti poate periclita proiectele, este binevenita o atentie sporita catre cei cu care vii in contact.

Este bine sa te bazezi pe actiunile tale si nu neaparat si pe cele ale celor din jur, desigur intr-o anumita limita. Nu zice nimeni sa consideri fiecare coleg de munca un dusman sau un adversar si sa-ti pierzi spiritul necesar lucrului in echipa... ci doar sa fi realista.

In plus:

- Cunoaste etica industriei din care faci parte
- Atentie la partea juridica a domeniului pentru a nu te trezi intr-un proces nedorit
- Nu uita de valorile personale
- Nu-i induce pe ceilalti in eroare
- Tine o evidenta ferma a proiectelor tale.

Trebuie sa stii exact CE vrei si sa te concentrezi pe CUM sa obtii fara a ajunge la compromisuri profesionale sau ore muncite mult peste program, din cauza unui management deficitar al timpului.

6. Integreaza-te!

Nimeni nu isi doreste o "oaie neagra" in echipa sau pe cineva care inoata mereu impotriva curentului. La locul de munca ajungi sa interactionezi in mod voit sau nu cu diferiti membrii ai colectivului, de aceea este bine sa cauti armonia in relatia cu fiecare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

dintre ei. Antipațiile personale trebuie "puse la colt" - concentrează-te doar pe aspectele profesionale!

Cum faci acest lucru mai rapid:

- Cunoaște-ti colectivul! Caută să observi cum tratează colegii proiectele și ce soluții aleg să folosească în situații de criză.
- Folosește același limbaj, de la termenii specifici domeniului până la anumite "tertipuri" folosite în cadrul colectivității
- Atenție la tinuta! Alege-ti hainele în conformitate cu locul de muncă: prima impresie poate impune respect
- Învată să relaționezi cu diferite tipuri de personalități! Găsește o modalitate de comunicare cu fiecare om în parte
- Cunoaște ierarhia companiei și află ce e "off-limits" (dacă nu sunt tolerate relațiile amoroase între angajați etc.)

7. Fa un pas înainte!

Dacă vrei să avansezi în cadrul companiei, cunoaște atribuțiile postului vizat dinainte de a începe "vanatoarea": de la codul de muncă și comportamentul cerut până la responsabilități. Dacă ți-ai setat scopul, începe să-ți planuiești ascensiunea - realist, încet dar sigur, cu atenție la fiecare pas.

8. Cultiva-ti diplomatia!

O persoană cu tact este privită întotdeauna cu ochii buni. Nu porni dispute, ci pune-le capăt atunci când apar. Inspira calm și încredere celor din jur. Fa-te remarcată prin obiectivitatea de care dai dovadă în orice situație și prin atitudinea imparțială.

De asemenea:

- Într-o dispută, caută să găsești sursa problemei, nu tapul ispășitor. Află de la ce a pornit și cum se poate soluționa cât mai rapid.
- Nu lua partea nimanui înaintea de-a avea toate datele problemei!
- Unele păreri personale sunt menite să rămână personale!
- Fii impaciuitoare și păstrează-ți calmul când există conflicte între colegi/superiori
- Atenție la abuzuri sau hartuire sub orice formă! Ia atitudine dacă tu sau o colegă sunteți victimele unor astfel de situații - există legi care vă protejează!

9. Cunoaște sistemul din care faci parte

Este important să-ți cunoști firma/compania până la ultimul detaliu. Ce nume reprezintă, prin ce se diferențiază de concurență și ce aduce nou pe piață. De asemenea,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
OPSDRU 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)

cauta sa afli regulile nescrise ale companiei, cele pe care nu le vei gasi neaparat in fisele de post.

De asemenea:

- Fii atenta la modul de adresare! Felul in care vorbesti cu cei din jur reflecta respectul pe care-l oferi, cat si fluiditatea comunicarii.
- E important sa stii cand sa ramai putin peste program si cand poti pleca mai devreme.
- Resursele puse la dispozitie in cadrul biroului nu sunt puse pentru uzul personal, ci pentru confortul angajatilor. Incearca sa nu colectionezi suluri de hartie igienica, pixuri sau alte obiecte :)
- Identifica oamenii care conteaza in firma si sustine-i pe cei care fac o diferenta, aduc ceva nou
- Atentie la "agenda personala" a sefului, ce obiective urmareste!

10. Fii pregatita, ai concurenta!

Vrei o promovare sau o marire de salariu in acest vremuri tulburi - cum faci? In cazul in care ajungi sa cunosti dinainte ceilalti "candidati" la aceste beneficii, cauta sa le identifici atuurile si slabiciunile, pentru a fi mai bine pregatita sa le faci fata: fii ceea ce ei nu pot fi, fii mereu cu un pas inainte. Asta nu inseamna sa cauti favoruri sau sa sabotezi sansele celorlalti la postul vizat! In schimb: exceleaza unde toata lumea da gres, surprinde-ti colegii si superiorii cu idei curajoase, da o mana de ajutor cand nimeni nu se asteapta.

De asemenea:

- Cunoaste "psihologia" promovarii: nu incerca sa iesi excesiv in evidenta, ci sa imbunatatesti totul treptat
- Nu oferi prea multe informatii despre viata ta personala la locul de munca!
- Atentie la absolut tot ce se intampla in jurul tau, nu se stie de unde pot aparea ocazii ideale sau probleme...

Nu uita ca **"Nu exista job-uri nepotrivite, doar atitudini nepotrivite pentru job"** - si orice atitudine poate fi "reglata" astfel incat sa-ti asigure succesul!

Ștefan BARBĂLATĂ
Expert organizare evenimente