



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OPPIPIPIPI

PRIMII PAȘI ÎN CARIERĂ

BULETIN INFORMATIV

NR. 8 - IANUARIE 2015

Târgu Jiu

Cuprins

- 1. Un job in Marea Britanie**
- 2. Riscurile automatizării**
- 3. Tinerii și greșelile la interviu**
- 4. Lipsa de experiență profesională vs. atitudine la interviul de angajare**
- 5. Testele de selecție la interviu**
- 6. Ce îi așteaptă pe tinerii absolvenți după examenul de bacalaureat?**
- 7. Teste de limba română la angajare**
- 8. Internship**
- 9. Sfaturi de carieră de la 10 dintre cei mai mari CEO din lume**

UN JOB IN MAREA BRITANIE

Unu din trei romani care vor sa plece la munca in strainatate isi cauta job in Marea Britanie. Ce vor angajatorii de la candidati pentru a-i recruta?

Mai mult de o treime dintre cei care si-au cautat un loc de munca in strainatate au optat pentru Marea Britanie, Regatul fiind de altfel tara din care au venit si cele mai multe oferte de angajare, potrivit datelor Tjobs. Astfel, dintr-un total de peste 30.000 de aplicatii pentru joburi in strainatate, in luna august, pe platforma de recrutare online Tjobs, aproximativ 11.000 au fost pentru joburi in Marea Britanie. Germania se regaseste pe locul al doilea, cu 4.800 de aplicatii, dupa care urmeaza Franta, cu 2.800.

Potrivit platformei online, cele mai multe oferte de angajare au venit din Anglia (19.000 de pozitii vacante), Germania (peste 5.000), Italia (peste 2.200), Danemarca (2.000) si Grecia (2.000).



In ceea ce priveste departamentele cu cele mai multe locuri de munca pentru romani in strainatate, pe primul loc s-au plasat ofertele pentru personal medical si sanitar (8.300), turism (peste 6.000) si ingrijire batrani (peste 3.500).

Conditii pentru angajare

Potrivit ultimelor date, 80% dintre angajatorii straini prefera persoane care cunosc o limba straina cel putin la nivel conversational, 60% cer experienta pe domeniul in care se face angajarea, iar 50% sunt preocupati ca noul angajat sa se adapteze la traditiile si obiceiurile din tara in care urmeaza sa lucreze.

Totodata, mai mult de o treime dintre angajatori cer candidatilor o diploma de specializare in domeniul in care urmeaza sa lucreze, 30% solicita cazier judiciar curat si 20% solicita recomandari de la un fost angajator.

Statisticile arata ca muncitorii necalificati prefera un venit de minimum 1.000 de euro, iar personalul calificat prefera un venit dublu, de aproximativ 2.000 de euro, ambele categorii preferand sa primeasca, pe langa salariu, si cazare, transport si masa.

Platforma de recrutare online Tjobs, care reuneste anunturi de angajare pentru romanii care vor sa

plece in strainatate, a lansat recent conceptul "No border recruitment", care urmareste unificarea bazelor de date ale platformelor Tjobs.ro, Tjobs.hu si Tjobs.pl, eficientizand astfel procesul de recrutare la nivel european. De exemplu o agentie de recrutare din Romania va putea recruta un candidat din Polonia pentru un angajator din Germania.

Care este modalitatea preferata de candidati pentru a-si cauta un loc de munca

Aproape doua treimi dintre cei care isi cauta un loc de munca prefera targurile de joburi, evenimente la care se pot intalni cu reprezentanti din companiile angajatoare, cu care pot interactiona, potrivit studiului „Cei mai doriti angajatori” realizat de Brainspotting, in luna iunie 2014.

In aceste conditii, evenimentele pentru care opteaza cei mai multi dintre candidati sunt targurile de cariera, evenimentele de tip open days si prezentarile de companie.

RISCURILE AUTOMATIZARII

Romanii, cei mai expusi din UE sa-si piarda locurile de munca din cauza automatizarii activitatilor. Joburi in proportie de 62%, in pericol sa dispara.

Locurile de munca din Romania, aproape 62%, sunt in pericol sa dispara din cauza automatizarii activitatilor, rata fiind cea mai ridicata din Uniunea Europeana, unde media se situeaza la 54%, conform unui studiu publicat de institutul Bruegel.

In randul celor 28 de state UE, riscul de computerizare a locurilor de munca variaza de la 46,69% in Suedia, la 61,93% in Romania, arata studiul, publicat de economistul Jeremy Bowles.

In comparatie, un studiu similar din septembrie realizat de Carl Frey si Michael Osborne de la Universitatea Oxford a aratat ca 47% dintre americani se aflau in categoria celor care risca sa-si piarda posturile din cauza avansului tehnologic, care presupune o automatizare a activitatii lor in urmatorii 10 sau 20 de ani.

Tarile din nordul Europei, printre care Marea Britanie, Germania si Franta, au un risc generat de automatizare similar celui al SUA, afirma Bowles, care lucreaza la Centrul International pentru Crestere de la London School of Economics.

Deloc surprinzator, tarile de la periferia zonei euro vor suferi cel mai mult dintre membrii uniunii

monetare, avand in vedere ca dezvoltarea capacitatii robotilor de a invata si cresterea mobilitatii acestora vor afecta in principal locurile de munca cu salarii mici si cerinte reduse in privinta calificarii, imune in trecut la automatizare.

Impactul ar putea fi moderat de faptul ca tarile de la periferia zonei euro au adoptat, de-a lungul istoriei, noile tehnologii mai lent decat vecinii din nord, a spus Bowles.

"Daca ne asteptam ca tehnologia sa depaseasca piedicile traditionale reprezentate de sarcinile cognitive nerepetitive, atunci trebuie sa pregatim urmatoarea generatie de lucratori cu abilitati care sa ajute tehnologia, in loc sa fie amenintate de aceasta", a afirmat cercetatorul.

In Europa Centrala si de Est, Croatia are un risc de automatizare a locurilor de munca de 57,91%, Bulgaria - 56,56%, Polonia - 56,29%, Ungaria - 55,34%, Austria - 54,1%, Cehia - 53,65% si Slovenia - 53,19%.

In randul tarilor baltice, procentajul locurilor de munca vulnerabile la automatizare este usor mai scazut decat media la nivelul UE. Cel mai mare risc este consemnat in Estonia - 53,94%, urmata de Lituania - 51,85% si Letonia - 51,8%.

In randul tarilor scandinave din UE, sunt in pericol sa dispara 46,69% din locurile de munca in Suedia, 49,54% in Danemarca si 51,3% in Finlanda.

Multe dintre locurile de munca din tarile din sudul Europei sunt, de asemenea, amenintate de informatizare, cu 58,94% in Portugalia, a doua rata din UE dupa Romania, 56,47% in Grecia, 56,18% in Italia, 55,32% in Spania si 51,27% in Malta. In vestul Europei, Germania are o rata a locurilor de munca in pericol de 51,12%, Belgia de 50,38%, Luxemburg de 49,6%, Franta de 49,54%, Olanda de 49,5%, Irlanda de 48,51%, iar Marea Britanie de 47,17%.

TINERII SI GRESILE LA INTERVIU

Interviul de angajare este un exercitiu dificil pentru tinerii studenti sau absolventi fara experienta, iar greselile pe care acestia le fac la interviu sunt principalul motiv pentru care nu reusesc sa obtina un job.

Pentru ca in cazul tinerilor studenti sau absolventi, experienta nu este punctul forte din CV, angajatorii sunt interesati sa evalueze alte aspecte, ce tin de comportamentul si calitatile personale ale fiecaruia,

dar si de modul cum acestia se prezinta la un interviu.

Pentru ca multi dintre tineri nu iau in serios **interviul de angajare**, greselile pe care acestia le fac reflecta lipsa de pregatire, de interes si de seriozitate vizavi de potentialul angajator. Din acest motiv, majoritatea tinerilor sunt respinsi la interviu datorita greselilor pe care le fac, si nu a CV-ului sau a lipsei de experienta, asa cum au impresia.

Va prezentam cele mai frecvente 5 greseli care determina esecul tinerilor la interviu:

1. Neglijarea tinutei

Foarte multi tineri considera ca modul in care te prezinti la interviu nu este un criteriu de recrutare esential. Din pacate, majoritatea gresesc, deoarece tinuta reflecta seriozitatea candidatului. Daca acesta se prezinta la interviu imbracat sumar, angajatorul nu va putea trece cu vederea acest aspect, in ciuda celorlalte calitati si aptitudini de care da dovada.

2. Necunoasterea companiei vizate

Cu cat un candidat va sti mai multe despre compania vizata, cu atat va fi mai credibil in ochii angajatorului. Inainte sa ajungeti la interviu, este bine sa va informati cat mai mult despre obiectivele, produsele si serviciile companiei, etc. Astfel, va veti arata entuziasmul si veti putea argumenta mai usor motivul pentru care doriti sa faceti parte din compania respectiva.



3. Neglijarea experientelor

Multi dintre tineri nu considera importante micile job-uri de vara pe care le-au avut si uita sa vorbeasca despre ele. Orice experienta este importanta si va valorifica, indiferent daca este vorba de un job part-time, sezonier sau mai ales de activitatea in cadrul unui ONG. Nu va feriti sa vorbiti despre ele la interviu, mai ales daca va ajuta sa evidentiati calitati si aptitudini importante pentru postul vizat.

4. Discutiile personale

Viata personala este un subiect ce nu trebuie abordat la interviu. Daca aveti impresia ca veti emotiona angajatorul povestindu-i despre problemele voastre familiale, sentimentale sau financiare, va inselati! Din contra, abordand astfel de subiecte, va veti indrepta catre esecul inevitabil al interviului. Angajatorii prefera persoanele care nu amesteca viata profesionala cu cea personala.

5. Pretentiile salariale mari

Deși nu au experiență, tinerii care sunt în căutarea primelor job-uri au pretenții salariale mari, mai ales dacă sunt absolvenți ale unor instituții de prestigiu. Aceștia nu se sfiesc să-și facă cunoscute pretențiile financiare încă de la prima întâlnire cu angajatorul, discuția despre salariu fiind un subiect abordat cu multă ușurință de către aceștia.

Acest lucru îi determină pe angajatori să respingă anumii candidați care se supra-apreciază și al căror scop principal pentru care doresc un job este cel financiar.

Principalul aspect pe care tinerii studenți sau absolvenți trebuie să-l ia în considerare pentru o mai bună prestație la **interviu** este seriozitatea. Dacă tratează demersul pentru obținerea unui job cu seriozitate și determinare, principalele greșeli care determină eșecul interviurilor vor fi evitate de la sine.

LIPSA DE EXPERIENȚA PROFESIONALĂ VS ATITUDINE LA INTERVIUL DE ANGAJARE

Este foarte probabil (și recomandat, ca să ne păstrăm în zona realismului) ca, dat fiind că nu ai experiență, să aplici la un job care să nu solicite experiență anterioară, astfel încât accentul în acel profil al "candidatului ideal" va cădea pe competențele soft, pe determinarea acestuia și pe disponibilitatea și rapiditatea lui de a învăța.

În principal acesta este tabloul, și se referă în mod general la atitudinea și abordarea candidatului, și nicidecum la experiență. Angajatorului îi este clar din momentul în care te invită la interviu că nu trebuie să pună accent pe competențele care se formează ca urmare a experienței anterioare. Și, să fii sigur că și ceilalți candidați cu care ești în competiție pentru acel job, au același start în procesul de selecție ca și tine.

Diferența între candidați o va face, exact cum spuneam mai sus, atitudinea.

Pentru că pe internet apar multe articole care abordează subiectul atitudinii pe care "trebuie" să o ai la interviu, vreau să schimb și aici scenariul chestiunilor setate, standardizate care îmi lasă senzația uneori că vrea să pună candidații în "cutii", și să duc lucrurile în zona autenticității.

Când te prezinți la interviu, mergi cât mai departe de șabloane, răspunsuri prefabricate sau dezirabile. Nu spune ceea ce crezi că ar vrea angajatorul să audă, pentru că fiecare angajator caută altceva la profilul general al omului pe care îl dorește în organizație, în

funcție de domeniul de activitate și dimensiunea companiei, cultura organizațională, mediul de lucru, valorile sale.



S-ar putea, de exemplu, să te cenzurezi și să te poziționezi la interviu ca fiind o persoană docilă, orientată pe sarcină, conștiincioasă, un bun executant, iar angajatorul să caute în fapt un candidat competitiv, ușor agresiv, independent, orientat pe rezultate, proactiv (poate în realitate ești mai degrabă astfel, dar ai ales să înfrânezi acest potențial); sau invers. Nu poți anticipa cu precizie ce atitudine apreciază angajatorul respectiv și să setezi să o "vinzi" pe aceea la interviu. Plus că, un recruiter cu experiență te va duce în timpul interviului în zona în care să poți vedea care este profilul tău real și dacă acesta se pliază pe profilul căutat.

Pentru a-ți seta profilul într-un mod corect și cât se poate de real și pentru a avea coerență pe durata interviului, singurul lucru pe care ar fi recomandat să îl faci înainte este acela de a-ți clarifica cu onestitate care sunt calitățile care te-ar pune în valoare ca și angajat într-o companie. De îndată ce aduci la nivel conștient acele calități, vei obține o mai mare determinare de a te pune în valoare pe durata interviului și asta se va reflecta în abordarea pe care o vei avea.

Poți chiar să mergi mai departe cu acest exercițiu în fața angajatorului. Îți recomand ca înainte de a merge la interviu să afli cât mai multe informații despre compania la care ai aplicat și, mai specific despre valorile pe care aceasta le are. Stabilește cu care dintre aceste valori rezonezi. Astfel, la interviu, când vei fi pus în situația de a te prezenta, ar fi interesant să îi spui recruiterului că te-ai regăsit în valorile companiei. Numește acele valori și povestește dacă îți este permis și câteva situații reale din care să reiasă că deții aceste valori, pentru a susține autenticitatea acestora.

Această abordare va arăta că ești sincer, transparent și conștient de propriile valori și te asigur că va fi apreciată de recruiter. În plus, pentru că nu este o abordare tipică, te va evidenția ca și candidat.

Aproape toți candidații se simt vulnerabili în fața discuției despre punctele lor forte, despre valorile pe care le au și, în general, despre exact acele chestiuni care ar trebui să îi pună în lumină la un interviu. Pe cât de așteptat este acest subiect ca parte a unui interviu, pe atât de mult îi ia pe nepregătite pe candidați.

Sub aceleași considerente, nu acorda mai puțină atenție acelor abilități, competențe pe care simți că este necesar să le mai îmbunătățești. Este important să stabilești și care sunt punctele slabe și să le numești la interviu într-un mod asumat.

Înainte de a te prezenta la interviu, este util faci și exercițiul de clarificare a motivației reale pe care o ai de a te angaja.

Stabilește cu aceeași sinceritate, pentru tine personal, care sunt obiectivele pe care le ai cu privire la obținerea primului tău job și ce așteptări ai de la acesta. Odată ce ți-ai definit motivația, vei avea o mai mare determinare în susținerea candidaturii și acest lucru îți va fi favorabil.

TESTELE DE SELECTIE LA INTERVIU

Testele de selectie sunt din ce in ce mai des utilizate in procesul de recrutare datorita avantajelor pe care le aduc in evaluarea candidatilor.

Teste de personalitate, tehnice sau de logica, jocuri de rol... Oricare ar fi natura lor, aceste teste sunt o sursa de neliniste si de stres pentru majoritatea candidatilor.

Cu toate acestea, in cadrul procesului de recrutare al companiilor, ele nu reprezinta decat o parte din evaluarea candidatilor, care nu este mai importanta decat interviul de angajare.

Testele de selectie nu inlocuiesc niciodata un interviu, ci sunt utilizate pentru a aduce informatii suplimentare despre candidati. Preferinta angajatorilor pentru astfel de teste se poate explica prin mai multe motive.

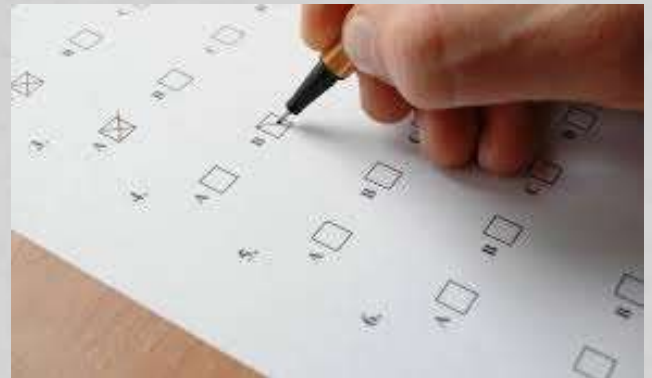
In primul rand, pentru ca prin aceste teste, angajatorii pot evalua candidatii din perspective diferite (personalitate, gandire logica, aptitudini si competente tehnice, etc.).

In al doilea rand, testele de selectie ofera o recrutare mult mai obiectiva, prin evaluarea candidatilor dupa aceleasi criterii.

Utilitatea testelor de selectie este demonstrata in cazul recrutarii in masa, mai ales al tinerilor

absolventi care candideaza pentru acelasi tip de post. De exemplu, pentru un call-center intr-o limba straina, candidatilor le sunt testate cunostintele lingvistice pe calculator, simultan.

In functie de profilul job-ului pentru care aplica, candidatii sunt testati diferit. Daca este vorba despre domeniul vanzarilor, se prefera jocuri de rol si teste de personalitate, iar in cazul unui post in domeniul informatic, sunt testate cunostintele IT necesare fie printr-un test cu intrebari, fie practic.



Testele de selectie sunt frecvente in cazul job-urilor pentru debutanti, datorita faptului ca acestora nu li se poate evalua experienta. Astfel, ei sunt testati prin alte metode si li se urmaresc alte aptitudini.

Pe langa evaluarea aptitudinilor si competentelor, testele de selectie pot verifica si modul de gandire al candidatilor. De exemplu, testele de logica evalueaza spiritul logic si cursivitatea gandirii. Astfel, angajatorul va putea observa daca aveti capacitatea de a evalua rapid si de a lua decizii bune in situatii de urgenta si in conditii de stres.

Daca pentru testele de personalitate sau jocurile de rol este greu sa va pregatiti dinainte, este recomandat sa va familiarizati cu testele de logica, pentru a sti la ce tip de intrebari sa va asteptati, mai ales ca acestea presupun un timp limita pentru raspunsuri.

Daca in cadrul unui interviu de angajare, treceti printr-un test de selectie, este dreptul vostru sa cunoasteti rezultatul acestuia, fie el pozitiv sau negativ. In acest mod, veti putea invata din greseli si veti sti ce trebuie sa imbunatatiti.

Utilizarea testelor de selectie alaturi de interviu este o metoda mult mai completa de evaluare, ce va ofera o sansa in plus de a va dovedi competentele in fata angajatorului.

CE ÎI AȘTEAPTĂ PE TINERII ABSOLVENȚI DUPĂ EXAMENUL DE BACALAUREAT?

Sociologul, Artiom Maister, a publicat o prezentare de ansamblu a posibilităților tinerilor absolvenți după examenele de Bacalaureat. Echipa #diez, la fel ca Artiom, crede că înainte de a depune documentele la Drept sau Economie, să scrieți în Google „ghidare în carieră test online” și să verificați dacă opțiunea aleasă vi se potrivește cu adevărat.

Dacă studii, atunci superioare...

În câteva săptămâni se vor finaliza examenele de BAC și acei aproape 30 mii de absolvenți vor trebui să decidă ce să facă mai departe. În mod tradițional, majoritatea va alege să meargă la facultate. Ceea ce este bine într-un fel, căci după cum se zice în popor „studiile nu strică”. Sau, poate strică?



Conform datelor Biroului Național de Statistică, în anul de studii 2013-14 în instituțiile de învățământ superior, la prima treaptă, au fost admise 19,2 mii persoane. Pe când numărul tinerilor care au promovat examenele de bacalaureat este cca 18,9 mii (dintre care cca 500 – la universitate sau extern). Observăm că cifrele practic coincid. Prin urmare, putem afirma că practic toți absolvenții de liceu aleg să meargă la universitate. Iar rezultatele admiterii din anul trecut ne arată clar că cele mai solicitate domenii ocupaționale în rândul tinerilor sunt: dreptul, medicina (farmacologie, stomatologie etc.), economia (contabilitatea, finanțe și bănci etc.), jurnalismul, relații internaționale. Domeniile menționate, însă, nici pe departe nu sunt cele mai solicitate pe piața muncii din RM.

Cariera de șomer

Conform ultimelor date ale Agenției Naționale a Ocupării Forței de Muncă, pe piața muncii sunt solicitate preponderent persoanele cu studii medii generale și secundar profesionale. Cele mai multe locuri de muncă sunt oferite în astfel de domenii precum: industria ușoară (cusător, încheietor

tricotaje, călcător, tricoter etc.), construcții (tencuitor, plăcător cu plăci, dulgher, armator, sudor etc.), activități de servicii (trăgător, operator PC, gardian, poștaș etc.), industrie (dulgher, lăcătuș, strungar etc.). În rezultatul acestei situații, sute de juriști, specialiști în relații internaționale etc. întâmpină dificultăți la angajarea în câmpul muncii în baza diplomei obținute. În aceste condiții se văd nevoiți de a pleca la muncă peste hotare sau să rămână șomeri. Astfel, rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) în 2013 a constituit 12,2%, rata șomajului la nivel de țară fiind de 5,1%, iar din totalul șomerilor cu vârsta 15-24 ani, fiecare al patrulea era cu studii superioare.

Cu toate că șomajul în rândul tinerilor este determinat și de alți factori ca: refuzul angajatorului de a angaja tinerii fără experiență, insatisfacția tinerilor de salariile propuse sau de perspectivele îndepărtate de avansare în carieră, este cert că toate acestea pot surveni doar în condițiile existenței unui număr prea mare de oferte pe piața muncii. Cu alte cuvinte, eroarea principală este comisă de către tineri încă la etapa alegerii profesiei și a instituției în care să-și continue studiile.

În primul caz solicitarea pe piața muncii se jertfește în numele „prestigiului” profesiei, iar în cel de-al doilea caz – cunoștințele reale – lipsei de concurs sau sumei mai reduse a contractului de studii. Făcând o alegere irațională mulți tineri se condamnă la ulterioarele probleme cu angajarea și dezvoltarea profesională, iar instrumentele guvernamentale, cum ar fi programe de reorientare profesională, abilitarea economică a tinerilor, programe de granturi mici etc. mai curând vin să „calmeze” situația care putea fi prevenită din timp.

(Dez)orientați la școală

Este interesant faptul că tinerii noștri sunt debusolați și indeciși atunci când vine vorba să-și aleagă o profesie. Ori, din contra, aleg una din profesiile „la modă”, fără a pune pe cântar toate argumentele „pro” sau „contra”. Între timp, sistemul național de învățământ trebuie să le faciliteze alegerea unei profesii potrivite. Analizând curriculumurile la mai multe discipline școlare observăm că componenta ghidării profesionale este inclusă în mai multe dintre ele.

În cadrul disciplinei Educație Civică există un modul special Dezvoltarea personală și ghidarea în carieră, începând cu clasa a V-a. Și dacă la nivel de ciclu gimnazial acest modul presupune mai mult discuții generale, jocuri de rol, discuții cu reprezentanții diferitelor profesii, simulări etc., atunci la ciclul gimnazial sunt prevăzute: mese rotunde, studii de caz despre reușita în afaceri, excursii la

întreprinderi și agenți economici din comunitate, formularea planului individual de creștere în carieră.

De asemenea, ghidarea în carieră este abordată și în cadrul orelor de dirigenție (modulul Cultura automanagerială), la fel începând cu clasa a V-a. Pe lângă disciplinele menționate, un rol important în orientarea profesională a elevilor îi revine și Educației Tehnologice, care ar trebui să formeze tinerilor *competența de a se orienta în domeniile profesionale din economie și viața socială în vederea selectării viitoarei profesii. În cadrul disciplinei date pentru clasa a IX-a fiind prevăzut (la alegere) un modul aparte "Domenii profesionale"*, care trebuie să contribuie esențial la alegerea de către elev a unei profesii interesante și utile societății. Un rol aparte îi revine și psihologului școlar, care la fel trebuie să contribuie la orientarea profesională a elevilor. Dar, în pofida mai multor factori (încărcarea programului școlar, complexitatea curriculumului, dezinteresul sau competența limitată a profesorilor etc.), mecanismul acesta nu funcționează eficient și este clar că școala de una singură nu poate face acest lucru.

Soluții

Printre soluțiile pe care le-aș vedea în acest sens ar fi: crearea/dezvoltarea Centrelor de ghidare și consiliere în carieră (menționate în Codul Educației), intensificarea colaborării dintre ANOFM și școli, implicarea mai activă a ONG-urilor în activitățile de ghidare în carieră, dezvoltarea competențelor profesorilor la acest capitol și monitorizarea activităților de acest gen prevăzute de curriculumul școlar.

Practica internațională arată, însă, că pentru eficiența măsurilor este necesară interacțiunea dintre toți agenții implicați: școala, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, ONG-uri etc., indiferent de faptul cui îi revine rolul principal. În Germania, pe lângă profesori, psihologi școlari, agenți economici locali, un rol activ în orientarea profesională a tinerilor le revine consilierilor vocaționali ai agențiilor locale de ocupare a forței de muncă, care regulat informează și discută cu elevii din școli. Implicarea acestor persoane se bazează pe cunoașterea detaliată a situației de pe piața muncii, în instituțiile de învățământ profesional și superior. În Marea Britanie școala este obligată să ofere elevilor ghidarea în carieră, utilizând resursele proprii (discuții individuale cu elevii, promovarea resurselor Serviciului Național de Cariere, organizând excursii la angajatorii din comunitate) sau contractând organizații specializate din exterior.

Dar, cu toate că există mai multe practici internaționale eficiente, documente legislative aprobate sau pe cale de a fi aprobate, situația se va putea schimba doar prin stimularea interesului

tinerilor de a-și recunoaște din timp talentele și predispozițiile față de anumite meserii, având o percepție adecvată a tuturor profesiilor existente pe piața muncii.

TESTE DE LIMBA ROMÂNĂ LA ANGAJARE

Comaniile sunt nemulțumite de slaba pregătire a absolvenților

În ultimii patru ani, doar jumătate dintre absolvenții de liceu au reușit să promoveze examenul de bacalaureat. Acești tineri au intrat însă imediat pe piața muncii, în căutarea unui loc de muncă care să le permită un trai decent. Fără noțiuni elementare și zero experiență, ei s-au ciocnit cu angajatorii cu aveau nevoie de forță de muncă bine pregătită.

Despre discrepanța dintre pregătirea absolvenților care se prezintă la recrutare și cererea angajatorilor a vorbit, la Ora de Știri, Ionuț Simion, reprezentantul uneia dintre marile firme internaționale de audit.



O înaltă pregătire profesională nu înseamnă neapărat că își cunoști bine meseria, spune Ionuț Simion, consultant partener PwC. El trage un semnal de alarmă că tot mai mulți tineri se prezintă la interviuri slab pregătiți.

La momentul recrutării, când le pui întrebări despre diferite aptitudini spun că nu au avut timp să învețe pentru că au fost plecați la muncă, spune Ionuț Simion, consultant partener PwC. El deplânge faptul că tot mai mulți tineri aleg să facă facultate, deși "o meserie bine făcută nu înseamnă că trebuie să ai și facultate", spune el. Toată lumea vrea să facă o facultate și uităm însă că avem nevoie de școli profesionale, a atras atenția Ionuț Simion.

Despre practica testelor de limbă română la angajare, Ionuț Simion spune că a avut mari surprize: "În momentul în care îi pui să scrie în limba engleză totul arată foarte bine, dar când vine vorba de limba română, dacă mai trebuie să despartă

anumite cuvinte, verbe ... ". Este cu atât mai îngrijorător, întrucât, explică el, "dacă ești beneficiarul unui serviciu oferit de cineva care abia se descurcă în limba română în scris, atunci îți pui problema despre calitatea serviciilor".

Invitatul lui Mihai Rădulescu a explicat și care este, de fapt, problema: "aceste ezitări, aceste schimbări din educație de-a lungul anilor, care se traduc în lipsa de experiență și de pregătire a candidaților".

Angajatorii se plâng de slaba pregătire a absolvenților, iar unii dintre ei au mers chiar mai departe. Dau teste de limba română la recrutare. Exercițiile de vocabular și sintaxă sunt folosite pentru selecția candidaților pentru posturi de vânzări sau în call center.

Probleme în utilizarea limbii române apar până și la absolvenții de facultate. Iar ce e mai grav, până și în CV apar greșeli gramaticale ale unor pretendenți care spun că vorbesc trei limbi străine. Mai puțin româna.

Dezastrul din educație începe astfel să se vadă din ce în ce mai mult pe piața muncii.

Reprezentanții companiilor acuza de cativa ani incoace faptul ca scoala nu tine pasul cu cererea de pe piata muncii. Scăderea calității pregătirii tinerilor poate fi pusă și pe seama salariilor mici din învățământ, care au atras în sistem profesori cu o pregătire mediocră sau chiar submediocră. Rezultatele examenului de titularizare a profesorilor seamănă cu cele de promovare ale BAC-ului. Specialiștii spun că până acum 20 de ani cititul era o formă de distracție, dar treptat a devenit o corvoadă.

INTERNSHIP

Ce program este potrivit pentru tine: stagiul de practica, internship sau traineeship?

Daca inca nu esti sigur ce program sa urmezi, atunci vei gasi acest articol extrem de util. Descopera care sunt principalele caracteristici ale celor trei programe si cum il poti alege pe cel potrivit tie.

Ce teste folosesc angajatorii in procesul de selectie si cum te poti pregati pentru a le trece cu succes

Cei mai multi angajatori folosesc testele de specialitate ca etapa eliminatorie in procesul de selectie. Afla din cuprinsul acestui articol ce tipuri de teste sunt folosite de companii si cum te poti pregati pentru a-ti creste sansele de a le trece cu succes.

Cum sa aplici cu succes la un program de internship

Vrei sa aplici la un program de internship? Citeste in cuprinsul articolului sfaturi si recomandari despre

cum te poti pregati pentru un proces de recrutare astfel incat sa iti creasca sansele de reusita.

Cum sa iti maximizezi experienta la un targ de cariera

Targurile de cariera reprezinta o oportunitate valoroasa, o modalitatea prin care poti interactiona cu angajatorii. Afla cum poti sa iti maximizezi experienta la un astfel de targ: cum e recomandat sa te pregatesti inainte si ce sa faci in timpul si dupa astfel incat sa te remarci in fata angajatorilor.

10 motive pentru care sa aplici la un program de internship

Daca nu esti convins de importanta programelor de internship, afla din acest articol 10 motive pentru care iti recomandam sa aplici inca din facultate la un astfel de program.

8 proiecte pentru cariera ta

Oportunitatile de cariera pentru care optezi in perioada studiilor pot avea o importanta vizibila asupra evolutiei tale profesionale. Articolul iti prezinta 8 dintre cele mai importante proiectele dedicate studentilor si masteranzilor, dar in egala masura si profesionistilor, proiecte la care iti recomandam sa participi si tu.

Cativa dintre angajatorii care au deschise programe de internship & trainee sunt: Ubisoft, BCR, Microsoft, Schneider Electric, IBM, Accenture, Alcatel-Lucent, 1&1 Internet Development, Nestlé, Oracle, Unilever, Deloitte, EY, ACCA, Universitatea Sheffield – Program Master Bucuresti, Deutsche Bank Global Technology Bucuresti, Ericsson, British American Tobacco, P&G, Grupul Renault Romania, BRD - Groupe Société Générale, Genpact, L'Oréal Romania, Xerox, RapidSolution Software, ArcelorMittal Galati, Bearing Point, Microchip Technology, Autoliv, StarEdition, Toluna, Netop, DB Schenker, Digital Education, Valoe Lighting Injection, BUW, MISYS, Vodafone Romania, XL Team, ProCredit Bank, Celestica, AIESEC, JTI.

SFATURI DE CARIERA DE LA 10 DINTRE CEI MAI MARI CEO DIN LUME



WARREN BUFFET

Este un magnat american, investitor si filantrop. El este **CEO al Berkshire Hathaway** si este nominalizat constant in topul primilor trei cei mai bogati oameni din lume.

In 2012 el a fost nominalizat si ca unul dintre cei mai influenti oameni. In ciuda averii sale impresionante, Warren Buffet traieste

modest și a promis să dea 99% din ceea ce câștigă către diferite cauze sociale. El luptă împotriva discriminărilor de gen și are un sfat pentru femeile care încearcă să își clădească o carieră:

Nu va temeti sa faceti aceleasi lucruri pe care le fac si barbatii. Urmati-va pasiunile. Gasiti ceea ce iubiti. Adevarul este ca atat de putini oameni se implica in ceea ce fac la munca incat veti iesi in evidenta mult mai mult decat credeti. Vetii fi remarcate doar daca luptati pentru ceea ce va doriti.

MEG WHITMAN



Este una dintre cele mai puternice și influente femei din lume din punct de vedere financiar. După ce a lucrat 10 ani alături de eBay, Meg Whitman este

acum **CEO al companiei Hewlett-Packard.**

În anul 2010 ea a fost nominalizată ca a 4-a cea mai bogată femeie din statul California - cu o avere de 1,3 miliarde de dolari. Este activ implicată în politică, candidând chiar pentru funcția de Guvernator al Californiei.

lata care este sfatul unei femei independente și împlinite pentru profesioniștii aflați la început de drum:

Daca te regasesti intr-o companie in care esti pus sa faci ceva care tie ti se pare incorect sau daca nu te simti confortabil in ceea ce priveste conducerea companiei - fugi, nu merge!

ANDREW LIVERIS



A fost numit numărul 1 pe piața globală a chimicalelor și nu o dată, ci chiar de trei ori. El este în prezent **CEO al Companiei de Chimicale DOW**, alături de care lucrează încă din 2004. El a fost ales în această funcție în mod anonim, de către toți directorii companiei, pentru planurile sale de a revoluționa mersul lucrurilor. Principala caracteristică a planului său de viitor a fost distanțarea de toate companiile concurente prin realizarea și furnizarea de produse specifice. El a demonstrat, astfel, că pune accent întotdeauna pe client:

Oamenii pot fi cumparați în funcție de ceea ce au în buzunar și pot fi stimulați în funcție de ceea ce au în cap. Insa doar castigandu-le inimile le vor

castiga pasiunile si ii vor stimula sa depuna un efort.

GINNI ROMETTY



A figurat în topul celor de la Forbes - 50 cele mai puternice femei în afaceri - timp de 8 ani consecutiv, iar în 2012 a ieșit pe primul loc. Ginni Rometty nu este doar **CEO al IBM**, ci este chiar prima femeie de la conducerea companiei. O femeie inteligentă,

dedicată, implicată în diverse proiecte încă din timpul studiilor, Rometty și-a clădit cariera în mare parte alături de IBM - unde a ocupat diverse poziții încă din anul 1981. Un exemplu de perseverență și devotație, ea îi sfătuiește pe tineri să țină întotdeauna cont de client:

Nu proteja niciodată trecutul. Daca nu il protejezi niciodata, eu cred ca nu il vei iubi niciodata atat de mult incat sa nu vrei sa te desprinzi de el. Nu te defini niciodata ca produs si, de fapt, as mari miza: nu te defini niciodata in functie de competitia ta. Daca iti traiesti viata si te definesti in functie de produsul sau de competitia ta, vei pierde din vedere cine este clientul tau.

HIKMET ERSEK



Absolvent al Universității Economice din Viena, unde a s-a specializat în Științe Economice și Administrarea Afacerilor, Hikmet Ersek este, în prezent, **CEO al Western Union.**

El s-a alăturat companiei Western Union în 1999, ca vice-președinte regional pentru sudul Europei. De atunci și până în prezent Hikmet Ersek a muncit pentru a-și construi cariera de succes pe care a visat-o.

Cu toate acestea, el nu a uitat de unde a pornit totul:

Liderii de top trebuie sa se puna in locul altor persoane si sa asculte. Daca asculti oamenii, fie ca sunt din SUA, Spania, Bangladesh sau Brazilia, Mexic sau Rusia, chiar daca sunt saraci sau bogati, albi sau negri, barbati sau femei, tineri sau batrani - ei te ajuta sa evoluezi, te mentin inovativ si activ. Nu considera baza piramidei sau pietele in curs de dezvoltare ca probleme care necesita rezolvare; priveste-le ca oportunitati pentru a face diferenta.

INDRA NOOYI

A fost numita a treia cea mai puternica femeie in afaceri de catre Forbes in 2014. Ea a absolvit Universitatea Yale si acum ocupa functie de **CEO al PepsiCo**, carora li s-a alaturat in anul 1994.



Conform unui studiu realizat de BusinessWeek, veniturile companiei PepsiCo au crescut cu 72% pe an de cand Indra Nooyi a ajuns in posturi de conducere.

O femeie puternica, orientata spre progres, ea crede ca pentru a atinge succesul trebuie sa nu te opresti niciodata din procesul de invatare:

Imbratiseaza provocarile dificile. Nimeni nu observa cand faci o treaba buna daca e usoara. E mult mai bine sa te autodepasesti oferindu-te sa faci treaba cea mai dificila si sa rezolvi probleme pe care nimeni nu a mai fost capabil sa le rezolve. Doar asa vei ajunge un lider de incredere intr-o organizatie. Niciodata nu opri procesul de invatare. Fie ca esti un angajat entry-level, care abia a iesit de pe bancile universitatii, fie ca esti CEO recunoaste ca nu le stii pe toate. Cei mai puternici lideri sunt vesnici studenti.

CHRISTOPHER KOELSCH

A studiat dramaturgia si s-a pregatit sa fie scenarist, iar primul sau job a fost ca responsabil al repetitiilor pentru un mic festival sustinut in SUA.



Acum este **CEO al Operei din Los Angeles**.

Inca din 1997, cand s-a alaturat echipei Operei din LA, i-au fost incredintate activitati care necesitau un grad mare de responsabilitate, activitati pe care le-a coordonat

intotdeauna cu succes.

El spune ca niciodata nu trebuie sa te temi:

Stai cat mai aproape de produsul finit cu putinta. Ca lider, totul se termina cu tine si toate problemele ivite de-a lungul intregului proces ajung pe biroul tau - si este tentant sa acorzi intreaga atentie crizei de moment. Dar este crucial sa mentii focus permanent pe misiunea principala si pe valorile institutiei in care profesezi. Nu te teme de tensiune si conflict.

RICK GOINGS

Inca din timpul studiilor universitare, el a fondat una dintre primele companii de vanzari directe de sisteme de securitate pentru locuinte din Statele Unite. Rick Goings este in prezent **CEO al Tupperware Brands**.



Si-a inceput cariera in domeniu alaturi de Avon, unde a crescut profesional si de unde s-a mutat, in 1992, la Tupperware. In anul 2010 Nicolas Sarkozy i-a oferit distinctia de Cavaler al Legiunii de Onoare pentru dedicarea

lui in ajutorarea femeilor si copiilor din tarile in dezvoltare.

El incurajeaza tinerii spunand ca greselile sunt cele care ne formeaza personalitatea:

Este interesant si de inteles faptul ca CV-urile noastre, biografiile sau prezentarile publice se axeaza mai mult pe realizari, premii si onoruri. Asta e frumos! Dar adesea se intampla ca esecurile, hibeles sau fricile noastre sa fie elementele vitale care ne modeleaza. Acestea sunt lucrurile care ne fac ceea ce suntem.

JEN-HSUN HUANG

Este un antreprenor si om de afaceri taiwanez. El nu doar ca este **CEO al Nvidia**, ci este si co-fondatorul companiei, detinand actiuni in valoare de aproximativ 512 milioane de dolari.

Printre actiunile lui filantropice se numara si finantarea construirii Centrului de Inginerie Jen-Hsun Huang din cadrul Universitatii Stanford, universitate



pe care a absolvit-o in 1992.

El crede ca cel mai important element este simplitatea:

Vezi lumea cu impartialitate, ca un copil. Fi curios, continua sa inveti. Gandeste. Dar nu gandii in exces. Singurul mod in care vei stii este sa incerci. Fa greseli. Invata. Apoi incearca din nou. Poti invata de la oricine, dar fii tu. Dedica-te cu pasiune job-ului pe care il intreprinzi. Astfel, viata ta va capata un sens. Pretinde excelenta de la propria persoana si de la cei din jurul tau. Atunci cand crezi, se intampla lucruri minunate. Pune tot ce ai in tot ceea ce faci. Astfel, fie ca e un succes sau un esec, nu vor exista regrete pentru ca ai dat tot ceea ce ai avut. Aplic aceste principii in fiecare zi si m-au ajutat de minune!

F. MICHAEL BALL

Cu peste 25 de ani de experienta in domeniul ingrijirii medicale la nivel international - ramura de marketing si vanzari ale produselor farmaceutice - el ocupa in prezent



functia de **CEO al Hospira Inc.** Acesta s-a alaturat echipei in anul 2011 si pana in 2014 a reusit performanta de a creste cifra de afaceri cu 1.1 milioane de dolari.

Filozofia lui de viata este influentata de ideea de a prezenta lucrurile asa cum ar putea ele sa fie, nu asa cum sunt: Important este sa tii ceea ce e important pe cea mai importanta pozitie:

Totul este sa te concentrezi pe lucrul care are cel mai mare impact asupra afacerii tale. Nu te lasa distras de lucrurile mici. In toate companiile in care am fost, am impartasit filosofia mea si am trait in concordanta cu ea - iti ofera o vedere de culise asupra a ceea ce ar trebui sa imbunatim si asupra a ceea ce eu valorez. Oamenii isi amintesc ca eu am spus asta si, in schimb, se asigura ca oamenii lor stiu sa isi aleaga prioritatile. Job-ul managerului este sa ofere un plan pentru viitor care sa inspire. Am descoperit ca oamenii sunt mult mai dispusi sa dea totul cand inteleg care e destinatia lor.

Aceste persoane fac parte dintre cei mai influenti oameni de afaceri din lume, oameni care au trecut prin toate etapele profesionale pentru a acumula background-ul necesar ocuparii unei astfel de functii. Indiferent de domeniul in care ai studiat sau in care ti-ai pus bazele carierei, aceste sfaturi te vor motiva si te vor ajuta sa te descurci in situatii delicate. Cuvantul cheie este perseverenta!

C O N T A C T

**Asociația Psihologilor Gorjeni
Târgu Jiu**

str. Tudor Vladimirescu, nr. 36

Telefon: 0253 213 041

e-mail: contact@apsg.eu

www.apsg.eu

**Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane
2007-2013**

**Axa prioritară 2 "Corelarea învățării pe parcursul vieții cu piața muncii"
Domeniul major de intervenție 2.1 "Tranziția de la școală la viața activă"
Numărul de identificare al contractului: POSDRU/161/2.1/G/138092**



**Editor
Asociația Psihologilor Gorjeni**

**Data publicării
Ianuarie 2015**