



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OPPIPIPIPI

PRIMII PAȘI ÎN CARIERĂ

BULETIN INFORMATIV

NR. 17 - OCTOMBRIE 2015

Târgu Jiu

CUPRINS

- 1. Tehnici psihologice utile în obținerea unui loc de muncă**
- 2. Cum să-ți găsești un job bun pentru acasă**
- 3. Jobul de moment sau cariera ideală**
- 4. Ai nevoie de un al doilea job?**
- 5. Ce carieră frumoasă aș fi avut dacă aș fi știut că...**
- 6. Inteligența emoțională nu se traduce "mot-a-mot"**
- 7. Lipsa de activitate este un dezastru pentru creier**
- 8. Scrisoarea de introducere/ intenție/ prezentare**
- 9. Sugestii privind întocmirea CV-ului**
- 10. Exemplu model de CV european**
- 11. Cum ajungi să îți placă să muncești – modelul danez**
- 12. Cele mai importante sfaturi de leadership de la Richard Branson**
- 13. Interviu de angajare**

Tehnici psihologice utile în obținerea unui loc de muncă

Astăzi, într-o piață competitivă este mai greu decât oricând să ieși în evidență la un interviu de angajare, față de ceilalți candidați. După ce ai urmat toate sfaturile: te-ai documentat în prealabil despre firmă, te-ai îmbrăcat profesional, ai sosit mai devreme și tot restul, acum începi să vorbești, dar cum poți să-i impresionezi pe angajatori? Deciziile de angajare nu se iau doar în funcție de abilități și experiență. Se bazează, de asemenea, pe impresia pe care o crezi și ce inspiri la momentul interviului. Iată mai jos câteva tehnici care te pot ajuta să oferi interviuatorului sentimentul că tu ești cel potrivit.

1. Fii carismatic dar nu te auto-promova

Un studiu realizat pe 116 studenți proaspăt absolvenți, care își caută un job, confirmă acest lucru. Studenții care au făcut cea mai bună impresie la interviu au fost cei mai lingușitori: au laudat organizația, au complimentat interviuatorul, au arătat entuziasm, au discutat interese comune, au zâmbit și au menținut contactul vizual.

În paralel, s-a observat că auto-promovarea a fost inefficientă. Angajatorii nu au făcut o diferență prea mare atunci când studenții vorbeau despre abilitățile lor, aptitudinile lor și evenimentele la care au participat. De asemenea, nu au fost de mare ajutor nici notele ridicate obținute în cadrul facultății.

Deci, cu toate că angajatorii spun de multe ori că experiența și calificarea sunt cei mai importanți factori în alegerea persoanei potrivite pentru locurile de muncă, acest studiu tinde să contrazică. Cel mai probabil, firmele i-au considerat pe respectivii studenți potriviți pentru companie datorită abilității lor de a fi carismatici.

2. Controlează-ți răspunsurile

Interviuatorii pun adesea întrebări despre cum ai rezolvat situații dificile în trecut. Ți-ai pregătit, probabil, un răspuns, dar afișezi oare calitățile pe care le caută angajatorul?

Pentru a oferi un răspuns impresionant, cercetătorii sugerează că ar trebui să subliniezi cum ai controlat tu situațiile dificile. Angajatorii vor să vadă că tu ieși inițiativa.

3. Vorbește cu tine

Cei mai mulți dintre noi vorbim cu noi înșine din când în când pentru a ne spori performanța în multe domenii ale vieții. Se spune adesea că a vorbi cu tine

este un semn de nebunie sau că ai citit prea multe cărți de auto-ajutor.

Ei bine, poate te străduiești prea tare, dar în contextul interviurilor – unde se numește “auto-ghidare verbală” – se pare că funcționează. Îți poți spune lucruri care să te motiveze: “Voi intra în cameră sigur pe mine!” sau “Pot să zâbesc și să îi strâng ferm mâna angajatorului”. Puteți aplica punctele menționate sau altele în orice altă situație. Doar nu vorbi cu tine cu voce tare și în fața interviuatorului.



4. Crează-ți imagini mentale

Dacă atleții de top pot folosi imaginile mentale ca să își îmbunătățească performanța, atunci de ce nu poți face asta și când te pregătești pentru un interviu?

Într-un studiu, jumătate din participanți au fost instruiți să se vizualizeze încredători în forțele proprii în cadrul unui interviu. Apoi și-au imaginat că interviul a mers bine și au fost acceptați la locul de muncă. Cei care s-au folosit de imaginile mentale s-au comportat mai bine la un interviu de angajare simulat decât cei care nu au fost instruiți. Grupul instruit a fost și cel mai puțin stresat.

5. Nu zâmbi fals

Tot limbajul pozitiv al corpului ajută de obicei la a face o impresie bună: zâmbetul, contactul vizual, o înclinare ușoară și orientarea corpului. Toate aceste comportamente non-verbale influențează pozitiv interviuatorul.

Acestea fiind spuse, încercă să eviți zâmbetul fals. Un zâmbet fals la un interviu provoacă rezultate nefavorabile în evaluări spre deosebire de un zâmbet sincer. Același lucru este adevărat pentru tot limbajul corpului, care ar putea să pară prea fals.

6. Faimoasa strângere de mână

În timp ce vorbim despre limbajul corpului, am putea menționa la fel de bine strângerea de mână. Este greu de crezut că o strângere de mână face diferența, dar studiile o dovedesc...

Într-un studiu s-a constatat că o strângere de mână de "bună calitate" aduce recomandări de angajare. În acest studiu, importanța unei strângeri ferme a fost mai mare pentru femei.



7. Fii defensiv (dacă este necesar)

Multe sfaturi susțin evitarea unui moment de defensivă din partea ta. Oamenii spun că nu ar trebui să te scuzi pentru lipsa experienței sau pentru defecte. Acest lucru nu este întotdeauna adevărat. De fapt, unele cercetări sugerează că nu trebuie să îți faci griji despre a fi defensiv, dacă situația o cere.

Atunci când au apărut probleme într-un interviu de angajare simulat, solicitanții care s-au scuzat, și-au exprimat remuscările și au promis că nu se va întâmpla din nou, au fost evaluați mai bine decât cei care nu au fost defensivi.

8. Fii în avans cu privire la punctele slabe

Toți am "omis" să trecem în CV punctele slabe, dar e mai bine să încercăm să le ascundem sau să fim cinști și să le menționăm?

Să ne facem plăcuți în cadrul interviului este cel mai important factor, problema apare atunci când nu știm cum dezvăluim aceste puncte slabe fără a ne strica imaginea în fața angajatorului. S-au făcut teste dacă revelațiile nocive trebuie făcute la începutul sau la sfârșitul unei interacțiuni.

S-a descoperit că atunci când cineva a vorbit din start despre punctele slabe, a fost mai apreciat de ascultatori decât cei care au le-au menționat la sfârșit. Se pare că onestitatea este revigorantă deci intervievații ar trebui să înceapă cu slăbiciunile lor.

Exact opusul este adevărat pentru punctele forte. Dacă începi cu punctele forte vei fi considerat lăudăros; punctele tari fac o impresie mai bună dacă sunt lăsate la sfârșit, ca și cum acestea au fost scoase cu forța din tine.

Dacă părăsești sala interviului lăsând o impresie extraordinară, angajatorii vor ține cont de această impresie când vor delibera.

9. Încearcă să nu folosești ticuri verbale (cum ar fi: știi, poate etc.)

Dacă folosești același limbaj pe care îl folosești când vorbești cu prietenii, este foarte posibil să nu fii considerat profesionist și probabil să nu fii angajat. Evită expresii folosite zi de zi, folosește un limbaj elevat, profesional.

10. Fii unic!

Ai învățat aceleași vechi răspunsuri la aceleași vechi întrebări de la interviu. Dar este înțelept să faci acest lucru dacă îți dorești să ieși în evidență?

Un studiu recent a constatat că persoanele intervievate care răspund la întrebări standard în moduri noi sunt în avantaj. La diferite tipuri de locuri de muncă, vârste și niveluri de educație, au descoperit că ratingurile interviatorului au fost mai mari pentru cei care au dat răspunsuri noi. Acest lucru poate fi explicat deoarece răspunsurile noi sunt mai ușor de amintit și de memorat.

11. Mergi la training

Dacă încă nu ești sigur de reușită la interviu, mergi la un training specializat.

Coaching-ul te va încuraja să afișezi corect limbajul corpului, să intri în grațiile interviatorului și să comunici mai bine abilitățile și experiența. Cercetările sugerează că trainingul îmbunătățește performanțelor oamenilor la interviu și în această economie aveți nevoie de fiecare avantaj! În plus, cursurile de calificare adaugă un plus de experiență și cunostințe în CV-ul tău.

Cum să-ți găsești un job bun pentru acasă?

Mirabela Stoica

O soluție salvatoare pentru cei care vor să-și rotunjească veniturile pe timp de criză este dată și de posibilitatea găsirii unui loc de muncă la domiciliu, eventual unul care să necesite o activitate de doar câteva ore pe zi.

Ideea prinde tot mai mult, mai ales în contextul economic actual. Însă, cum poți să găsești un astfel de job? Unde cauți, ce trebuie să faci, concret, mai ales că sunt tot felul de țepe pe internet?

De ce ar alege o persoană să opteze pentru un loc de muncă de acasă?

În primul rând, tăierile salariale au dus la lefuri mult mai mici și pentru a nu resimți prea drastic acest aspect, joburile la domiciliu sunt soluția ideală. În

plus, disponibilizările au lăsat numeroși oameni fără post, și deși timpul a trecut – o mare parte dintre aceștia nu au reușit să se reangajeze. Un alt avantaj al acestei opțiuni este reprezentat de formarea inițială care se realizează și suportul continuu oferit de-a lungul perioadei de acomodare. Pentru candidații care au potențial și dorința de a se dezvolta, soluția unui job de acasă reprezintă cu adevărat o oportunitate.

Remunerații ce pot ajunge, cu bonusuri, și la 450-500 de euro!



Care este profilul celui care are un job la domiciliu?

Vorbim de oameni care au între 20 și 50 de ani, dornici să crească profesional, să își mărească veniturile, dar și satisfacția de a face mai mult decât activități curente.

Sunt oameni cu studii medii și chiar superioare, care din motive obiective nu pot să se deplaseze la birou, care nu au disponibilitatea lucrului pe teren (mers la clienți), dar care stăpânesc termenii de client service și pot gestiona un proiect/client așa cum ar face orice angajat la biroul companiei. Sunt la fel de flexibili, la fel de prompti, dar nu au libertatea de mișcare pe care o are un angajat full time.

Astfel de job-uri creează oportunitate și pentru cei care provin din orașe mici, comune, zone geografice unde alternativele de ocupare sunt scăzute și poate lipsesc oportunitățile în zona de servicii. Cunoașterea unei limbi străine și o bună utilizare a PC-ului crește șansa unui candidat de a ocupa o astfel de poziție.

Cât se poate câștiga “de acasă”?

Pentru un post part time câștigurile sunt situate undeva între 400 și 600 de lei pe lună, la acestea adăugându-se, bineînțeles, bonusuri de performanță. Acestea ajung la 50% din suma deja menționată.

Pentru full time remunerația este ceva mai mare. Între 1.000 și 1.200 de lei pe lună. Dar și în acest caz se adaugă bonusuri de performanță ce pot atinge jumătate din câștigul inițial.

Care sunt pașii pe care trebuie să-i parcurgă o persoană care-și caută un astfel de loc de muncă?

Se urmează aceleași acțiuni ca în cazul unei slujbe la birou. Trebuie să citești cu atenție informațiile furnizate despre respectivul loc de muncă și să vezi care sunt condițiile/instrumentele pe care trebuie să le întrunești/ai pentru a putea derula un job de acasă.

Interesați-vă despre angajator! Doar așa o să evitați țepele!

Este Facebook-ul o soluție de încredere pentru căutarea unui astfel de job?

Da. În acest moment rețelele de socializare funcționează ca un pol de recrutare eficient și obiectiv. Pe lângă rețelele profesionale consacrate, vezi LinkedIn, Facebook are deja un rol constant în creștere pentru zona de angajare. Există profilurile de companie, mulți dintre angajatori pot promova ofertele lor pe facebook și devin astfel mult mai accesibili, mult mai deschiși către target. Pe Facebook nu mai intră doar tinerii, așa cum se întâmpla până acum câțiva ani, intră toată lumea, categoriile sunt atât de vaste... în egală măsură criteriile de selecție ale oamenilor cărora le apare anunțul împiedică expunerea lui la prea mulți sau la neinteresanți/neinteresați.

- Dacă adresezi această întrebare din perspectiva unui candidat care își caută un job răspunsul este “DA Facebook-ul îți oferă legătura necesară cu compania care este în căutare de candidați. Îți oferă posibilitatea de a pune întrebări și de a vorbi *live* cu intervievatorul.

- Dacă o adresezi din perspectiva unei companii care este în căutarea unui candidat, atunci pot spune că rata de succes a demersului organizației va depinde de numărul de “urmăritori”(like-uri) și de modul în care formulează anunțurile de angajare. *All in all*, Facebook este o companie de încredere cu un prestigiu mare și lider pe piața rețelelor de social media la nivel mondial.

Cum putem să evităm păcălelile? Cum recunoaștem firmele serioase?

Din păcate piața este plină de oferte false, din care cei mai mulți oameni ies cu insatisfacții și nemulțumiri. Însă credem că numele recrutorului și al angajatorului, precum și analiza imaginii pe care acesta o oferă pieței (constând nu doar din comunicare, dar și din feedback-urile celor care deja au interacționat cu compania) sunt relevante pentru a învăța să evităm ofertele neserioase. Din păcate, mulți din cei păcăliți își pierd discernământul acționând destul de mult la primul impuls, uitând să

se reasigure înainte de a intra într-un asemenea context.

Candidatul trebuie să se documenteze temeinic privind angajatorul.

Care sunt efectiv joburile “pentru acasă”? Ne puteți oferi câteva exemple concrete?

- Customer support representative – utilizând un PC conectat la internet și un telefon fix - se oferă live suport clienților companiilor active cu precădere în on-line, telecom.

- Diverse activități de back-office (traduceri, culegere de date și de text, creare publicații on-line!

Jobul de moment sau cariera ideală?

Adriana Toma

Cu toții ne-am dori să avem o baghetă magică, să spunem o incantație și, dintr-o dată, să apară jobul pe care îl visăm de atâta timp. Dar, în lumea reală, locul de muncă ideal e ca și Roma - nu se construiește într-o singură zi!



Chiar dacă ai impresia că știi ce vrei de la viața ta profesională, dacă stai și cântărești bine situația o să îți dai seama că, de fapt, nu știi. Cel puțin, nu dintr-o dată. Ca să afli ce îți dorești, ai nevoie de timp să îți cunoști talentele și interesele reale. Cu cât ai o imagine mai clară în legătură cu ceea ce vrei să faci cu adevărat, cu atât vei face tot posibilul să întrunești experiența și calitățile necesare.

Pe de altă parte, în timpul în care încerci să îți dai seama ce drum vrei să urmezi, nu este recomandat nici să ocupi o poziție care nu te ajută cu nimic în planurile tale de viitor, dar nici să stai pe tușă. Acesta este momentul când trebuie să iei în considerare un loc de muncă care să se plieze pe necesitățile de moment, potrivit Idealistcareers.org.

Ca să fie un job de moment, este de preferat să întrunească o serie de cerințe: să-ți permită să te dezvolți din punct de vedere al talentelor, experienței și al ideilor, să fie într-un mediu care să se plieze pe idealurile tale, să-ți dea mai multă energie decât îți ia și să fie într-un domeniu care să te ajute să ajungi la locul de muncă mult visat.

Dar ce se întâmplă atunci când îți dai seama că, în timp ce visezi la locul de muncă ideal, nu reușești nici măcar să ai un job de moment care să te propulseze în direcția dorită? Ce faci când ești nevoit să accepți un job oarecare pentru că nu găsești altceva? Cei de la Idealistcareers.org atrag atenția că majoritatea angajatorilor caută candidați care au experiență și calități cât mai aproape de cele dorite. Așadar, dacă vrei un job de moment care să-ți asigure locul de muncă ideal, trebuie să existe o legătură între aptitudinile tale și poziția pe care o ocupi. Ca să ajungi acolo unde îți dorești, trebuie să fii capabil să lucrezi într-un domeniu care să aibă legătură cu jobul ideal. Iată cum îți dai seama care este jobul de moment perfect:

1. Ce simți vizavi de faptul că nu ai jobul ideal?

Indiferent dacă privești jobul ideal cu claritate sau, dimpotrivă, cu confuzie, poate fi frustrant și chiar dureros să nu fii în locul în care îți dorești. Faptul că îți ignori sentimentele poate avea efecte inverse și te poate bloca din simplul motiv că ceea ce respingem tind să se transforme în ceva mai serios decât era inițial. Află ce simți și, de ce nu, vorbește despre asta cu cineva în care ai încredere. Sau, dacă nu vrei să vorbești, o alternativă destul de bine este să scrii despre ceea ce simți. Exprimarea acestor sentimente este un pas înainte!

2. Află care este jobul tău ideal

Majoritatea oamenilor nu au doar un job ideal, ci au mai multe. Dacă nu știi ce domeniu sau companie te încântă cel mai mult, este greu să-ți dai seama ce poziții ar trebui să țintești. Brainstorming-ul de unul singur sau împreună cu cineva apropiat este cea mai bună soluție să afli care este jobul tău ideal. Ia în considerare, printre altele, ceea ce îți place să faci, ce calități ai, care sunt planurile tale de viitor și care este salariul care ți-ar satisface nevoile.

3. Află care este jobul de moment cel mai potrivit

După ce ți-ai făcut o idee în legătură cu jobul ideal, este timpul să afli și care este jobul de moment care ți se potrivește cel mai bine. Reia tot ce ai notat despre jobul pe care ți-l dorești din toată inima și identifică care sunt nevoile și care sunt preferințele tale. Fă o listă cu nevoile tale și alege-le apoi pe trei cele mai importante. Ca un job să fie de moment trebuie să întrunească câteva dintre cele mai importante nevoi ale tale. În timp ce faci lista, include o sarcină pe care îți place să o faci în fiecare zi, o calitate care te ajută să faci asta și un aspect care

ține de cultura organizațională a unei companii și care te ajută să-ți faci treaba mai bine.

4. Dă o notă personală CV-ului tău și profilului de LinkedIn

Întodeauna vrei ca materialele scrise de tine să reflecte adevărul despre experiența, ideile și curiozitățile tale. Dar nu strică să adaugi în CV și pe profilul de LinkedIn un paragraf în care să scrii despre ceva ce te pasionează cu adevărat, care să scoată la iveală omul din tine.

5. Calitățile, foarte importante

În timp ce încerci să-ți dai seama care job de moment ți se potrivește cel mai bine, nu uita să-ți lărgеști orizontul calităților și talentelor. Nu înceta niciodată să investești timp și nu numai în dezvoltarea ta personală și profesională.

6. Ține un jurnal al drumului către jobul de moment și către cel ideal

Un jurnal este acel loc în care cu toții suntem siceri cu noi înșine. Jobul de moment și jobul ideal merită și ele un jurnal în care să scrii toți pașii pe care îi faci ca să ajungi la ele. Notează în el ceea ce faci în fiecare zi ca să ajungi acolo unde vrei. Este foarte important ca, înainte să pronești la drum, să te înarmezi cu optimism și cu energie pozitivă. Acesta este rolul acestui jurnal.

Să-ți dai seama care este jobul de vis și care este jobul de moment care ți se potrivește nu este ceva ce se va întâmpla repede, dar este, cu siguranță, ceva care va da un sens vieții tale. Ce altceva ne poate face mai fericiți și mai motivați decât să lucrăm în domeniul în care ne place, într-o companie pe care o respectăm și într-o cultură organizațională ce ne permite să fim noi înșiși? Și, oricât de greu ar fi, acest drum merită început și parcurs până la final.

Ai nevoie de un al doilea job? Iată câteva idei

Alexandra Lucescu

Dacă în urmă cu câteva decenii startup-urile presupuneau un brainstorming nesfârșit într-un garaj împreună cu prietenii apropiați și un consum de timp atât de mare încât nu ne mai permiteam și un job full time în paralel, lucrurile stau puțin altfel astăzi.

Internetul pune la dispoziție sute de unelte gratuite sau foarte ieftine care permit ca afacerea ta să pornească chiar din fața calculatorului tău de acasă.

Potrivit unui studiu realizat anul trecut de Small Business Trends, circa 70% dintre afacerile mici au luat naștere la domiciliu, cu ajutorul acestor unelte.

Dacă ești în categoria celor care vor să își pornească businessul propriu în timp ce lucrează în continuare full time la o companie, iată câteva dintre variantele pe care le poți alege:

Platformele de vânzare online: [Etsy](#) (la nivel mondial), [Breslo](#) (în România) sau [Fiverr](#)

Toate sunt platforme online pe care poți vinde aproape orice. Primele două au în vedere, în primul rând, obiectele de artizanat, gastronomie, vestimentație handmade sau lucruri pe care pur și simplu vrei să le vinzi alături de alți mici antreprenori ca și tine. Platformele de acest tip au înregistrat creșteri uriașe în ultimii ani și au devenit un adevărat "bazar" online la care cumpărătorii prefer să apeleze tot mai des în loc să își deschidă un magazin fizic care ar presupune costuri mult mai mari.

Fiverr reprezintă mai mult decât o platformă pe care îți poți vinde lucrurile pe care le faci în casă, oferind și milioane de oferte de servicii externalizate, toate la prețul de 5 dolari (de aici și numele site-ului). Aici vei putea găsi, de exemplu, și oameni care te pot ajuta să îți promovezi afacerea, să câștigi like-uri pe Facebook, promovare SEO și multe altele.



Specialist IT/Hi-Tech part-time

Fă o listă de skilluri tehnice și IT pe care le ai, de la tehnoredactare rapidă, la optimizare SEO sau programare HTML și evaluează-le pe fiecare în parte în funcție de valoarea lor pe piață și de cât sunt de căutate în diverse industrii. Dacă, de exemplu, știi să faci site-uri de prezentare pentru diverse companii, îți poți "vinde" serviciile la pachet pentru cei care nu au bani să apeleze la o companie mare, care practică tarife de peste 50euro/oră.

[Craiglist](#), [Elance.com](#) sau [Behance](#) sunt doar câteva dintre piețele virtuale pe care se caută și se vând astfel de servicii HiTech. Un singur client e suficient pentru a câpăta avânt și pentru a porni un business propriu.

Editor sau redactor freelancer

Lumea jurnaliștilor și scriitorilor liber profesioniști devine mai mare decât cea a celor angajați full time, din motive lesne de înțeles: permite lucrul la mai multe proiecte în același timp, din intimitatea propriului cămin, permite contractarea prin diverse forme mai avantajoase și o libertate de acțiune mult mai mare.

Mai mult decât un proiect personal, jobul de redactor de la distanță se poate practica în paralel cu un job full time. Poți scrie în weekenduri, seara după job sau, dacă locul de muncă ți-o permite, în pauzele de masă. E cea mai bună metodă să îți îmbogățești considerabil CV-ul și să câștigi niște extra-bani în fiecare lună.

Ce carieră frumoasă aș fi avut dacă aș fi știut că...

Marius Dobre

Mulți dintre noi ne-am întâlnit, cel puțin o dată în carieră, cu situația în care avem o slujbă care nu ne aduce nicio satisfacție. Lucrăm în companii a căror cultură organizațională nu ni se potrivește. În același timp, nu știm exact care este acel job care ne-ar face să mergem dimineața cu plăcere la muncă. Am putea oare să ne dăm seama mai devreme la ce suntem cu adevărat buni și care este cariera pe care ar trebui să o urmăm?



Prima „măsură” ar fi să ne analizăm foarte atent comportamentele zilnice și să vedem care sunt acele trăsături care apar cel mai des în cadrul acestor comportamente. Nu e ușor! Dar, dacă sunteți o persoană suficient de conștiincioasă, „după trei-patru săptămâni de observații, reflexivitate, dialog constructiv cu voi înșivă, puteți avea revelații. Veți descoperi despre dumneavoastră și despre relația dumneavoastră cu viața și munca lucruri pe care nu

le conștientizați sau nu voiți să le acceptați până atunci”, după cum scria, într-un articol postat pe site-ul revistei Cariere, Elisabeta Stănculescu, furnizor de servicii de dezvoltare VIP-AS (cercetare, coaching, consiliere, mentorat, training) pentru persoane fizice, lideri și echipe.

O altă modalitate de a afla mai multe informații despre propria persoană, despre motivațiile care ne „pornesc” către locul de muncă și care sunt joburile cele mai potrivite pentru noi o reprezintă testele de personalitate și cele vocaționale. Timpul petrecut de o persoană pentru parcurgerea lor este destul de scurt, iar rezultatele se pot obține în câteva zile. În plus, acest gen de teste implică un cost relativ mic comparativ cu beneficiile pe termen lung pe care le pot avea: alegerea unui domeniu în care să profesezi și care să corespundă motivațiilor tale, alegerea jobului corespunzător sau a unei companii a cărei cultură organizațională să te reprezinte.

Oare ce o să mai aflu nou despre mine după testul de personalitate?

Deși cel mai adesea acest gen de teste sunt solicitate și plătite de către companii pentru a afla mai multe informații despre angajații lor, există și persoane care întreprind acest demers din proprie inițiativă. „Testele de personalitate și cele de interese vocaționale se pot utiliza în procesul de consiliere în carieră sau career coaching. Este important însă să fie prezentat mai clar acest tip de serviciu și oamenii să înțeleagă corect utilitatea de a face acest tip de investiție. Cercetările în mediul organizațional arată că locul de muncă poate fi în topul factorilor de stres pentru mulți oameni, la același nivel cu probleme personale de genul: divorț, probleme financiare etc.”, explică Mădălina Bălan, Managing Partner HART Consulting, companie care a adus pe piața din România testele de predictibilitate din seria Hogan Assessment.

În ceea ce privește utilitatea testelor de personalitate și motivații, alegerea carierei profesionale, părerea Mădălinei Bălan este împărtășită și de Dragoș Iliescu Managing Director în cadrul SHL România, o altă companie care propune o serie de instrumente de evaluare științifice care pot măsura competențele specifice postului și care pot prezice performanța profesională. „Chestionarele de personalitate vorbesc despre stilul personal, și despre preferințele dominante ale persoanelor. Integrarea într-o echipă, într-un departament sau într-o companie este mediată puternic de preferințele individuale. Astfel sunt companii sau roluri în cadrul cărora competiția interindividuală este un factor compensabil, valorizat pozitiv și există culturi sau roluri care promovează o orientare colaborativă.”

Dragoș Iliescu precizează că sesiunile de feedback oferite pentru interpretarea rezultatelor testelor reprezintă moment de cotitură în recunoașterea și conștientizarea unor calități și comportamente care nu erau vizibile în ochii persoanelor respective.

„Această conștientizare a punctelor forte, a potențialului și a ariilor de dezvoltare sunt deosebit de utile în trasarea unui parcurs profesional. De exemplu, dacă știi că nu ai atenție la detalii, nu ai să alegi să candidezi pentru un post care presupune identificarea erorilor din cadrul produselor sau dacă știi că rutina te plictisește, vei opta pentru un post care presupune diversitate în sarcini și inovare.”

Uneori... punct și de la capăt

Pot reprezenta testele de personalitate și cele de interese vocaționale momente de cotitură în cariera celor care apelează la aceste instrumente? „Da, am întâlnit cazuri în care persoane aflate la început de carieră au decis să se reorienteze profesional după completarea unui test de personalitate sau după participarea în cadrul unui centru de evaluare, unele dintre ele făcând chiar schimbări fundamentale precum trecerea din domeniul financiar în domeniul vânzărilor”, afirmă Adriana Pîrvu, Learning & Development Cargill România.

Opinia reprezentantului Cargill România este împărtășită și de Mihaela Feodorof, Executive Coach și Managing Partner al companiei Yourway Counseling, care afirmă că „o evaluare profesională care face legătura cu personalitatea individului îl va ajuta pe acesta să-și planifice mai eficient acțiunile și să analizeze opțiunile de dezvoltare profesională din piața forței de muncă”.

Specialistul a oferit și un exemplu întâlnit în activitatea pe care o desfășoară și în cadrul căreia utilizează instrumentele Hogan Assessment. „Unul dintre clienții mei, ajuns într-o stare de «blazare» profesională în contextul organizației din care făcea parte, manifesta îndoieli cu privire la competențele sale. Post evaluare au reieșit factorii care facilitau blocajele, clar legate de structura și evoluția companiei în care lucra de mai bine de 7 ani, iar alegerea sa a fost să accepte "schimbarea".

Conștientizând potențialul pe care îl avea, dar care era nefolosit la acea oră de organizație și doar manifestându-și disponibilitatea pentru schimbarea profesională, a fost rapid (3 zile) ofertat de un alt jucător semnificativ în domeniul profesional în care activa”.

Pe de altă parte, Elisabeta Stănculescu este de părere că utilitatea testelor „depinde de calitatea testului și mai ales de ce anume face persoana respectivă - practic, concret - cu rezultatele. Simpla expunere la un test și posesia unui raport cu

rezultatele nu ajută la nimic. Ar putea face chiar rău, dacă folosești rezultatele doar ca «ștampilă» pe care ți-o pui pe frunte: «Eu sunt...» sau «Nu sunt...»; ele te pot conduce fie la autosuficiență, fie la lipsa de încredere. Orice test devine util doar dacă îl iei ca punct de plecare pentru un proces mai aprofundat de autocunoaștere și dezvoltare: compari ce ți-a spus testul cu ce îți spune o autoobservație cotidiană atentă; dacă descoperi nepotriviri, lucrezi mai atent la autoobservație și ceri sprijinul unui expert; dacă descoperi că mai ai de lucru la unele atitudini, capacități etc. necesare în cariera pe care ți-o dorești, intri într-un program de dezvoltare personal, iar dacă și testele și autoobservația îți spun că nu ai cele necesare, te reorientezi, îți redefinești visul, aspirațiile”.

Viitorul tău în companie este predictibil?

După cum spuneam și mai sus, testele de personalitate și cele vocaționale sunt utilizate în special de companii, mai ales de cele din domeniul privat, acestea fiind utilizate în toate etapele unui proces de talent management. Există chiar scheme de predictibilitate, mai precis se poate „trasa” o direcție de evoluție în companie sau în domeniul în care lucrezi.

„Testele de evaluare a personalității pot fi folosite în toate etapele unui proces de talent management, de la achiziție de talente (selecție) până la dezvoltare, succesiune, antrenare de echipe etc”, afirmă Mădălina Bălan. Specialistul adaugă că aceste teste pot ajuta companiile să își reducă apoi cheltuielile financiare și de timp care ar fi generate de o proastă selecție de personal.



„Testele de personalitate răspund clar specificațiilor comportamentale ale postului. De exemplu, nu oricine poate fi numit pe un post de vânzări sau nu oricine poate face față solicitărilor din cadrul departamentului de relații cu clienții. O serie de competențe specifice determină performanța pentru fiecare categorie de roluri, iar aceste competențe pot fi identificate cu ajutorul testelor de personalitate”, completează Dragoș Iliescu.

Testul, încă în balanța „avantaj sau nu”, la angajare

Specialiștii consultați de revista Cariere consideră că testele de personalitate și cele vocaționale nu reprezintă neapărat un avantaj competitiv la interviul de angajare, dar îl poate face pe candidat să își dea seama dacă jobul respectiv este cel mai potrivit pentru el.

„Acest demers de autoconștientizare este util pentru a înțelege și pentru a decide dacă ești pe drumul potrivit, dacă un anumit rol ți se potrivește și îți va aduce satisfacție... sau nu”, afirmă Mădălina Bălan.

Dragoș Iliescu este de părere că „un astfel de test îi poate spune candidatului dacă dorește cu adevărat să candideze pentru un anumit post sau nu. Cunoscând specificațiile postului și tendințele comportamentale personale, este mult mai ușor să decizi în ce măsură merită să candidezi pentru un anumit post și dacă acela este postul pe care ți-l dorești. Așadar, candidatul se poate autoselecta pentru postul respectiv”.

Cu mai mult curaj

Deși consideră că testele pot fi utile pentru autocunoaștere și pentru determinarea atributelor care te recomandă pentru un job, Adriana Pîrvu, Learning & Development Cargill România afirmă că persoanele care au „curajul să se prezinte la un interviu în mod transparent și onest, admitându-și greșelile și limitele, au mult mai multe șanse de a transmite încrederea și deschiderea de a învăța și de a se adapta noilor cerințe / obiective profesionale solicitate.”

Nu vă opriți din procesul de autocunoaștere, deși vă ați lămurit că nu e tocmai comod să recunoști față de tine însuși unele defecte sau probleme. Fie că alegeți să autorelectați, fie să apelați la teste care să vă creioneze un portret comportamental, este util să faceți această alegere mai ales când începeți să sesizați anumite semne care vă pot anunța că nu va aflați în postul în care trebuie. Deoarece, cu cât amânați să luați o decizie clară asupra carierei pe care vreți să o urmați, cu atât vă va fi mai greu să vă atingeți potențialul nebănuit pe care îl aveți.

Beneficiile testelor de personalitate pentru companii:

- Sunt capabile să-i identifice pe candidații cei mai potriviți pentru un anumit rol.
- Ghidează structura interviului, făcându-l cu mult mai eficient în procesul de selecție.
- Identifică potențiali lideri.
- Repoziționează resursa umană în cadrul companiei în funcție de punctele forte și de ariile de dezvoltare ale fiecăruia.

- Ajută la crearea unor echipe performante.
- Furnizează informații capabile să transforme un specialist tehnic într-un manager eficient.
- Oferă informații utile pentru dezvoltarea angajaților în cadrul companiei.
- Prezic o serie de comportamente relevante performanței la locul de muncă.

Inteligența emoțională nu se traduce „mot-a-mot”

Andy Molinsky

Unul dintre cele mai mari atuuri pe care le avem, ca nativi ai culturii în care am crescut și în care trăim, este abilitatea noastră de a „citi” rapid emoțiile altei persoane. Odată cu trecerea timpului, învățăm cum să ne dăm seama, din expresiile de pe fețele colegilor, dacă sunt cu adevărat interesați de un proiect sau dacă ne spun doar vorbe goale, în spatele cărora nu există o convingere sau un acord real și care nu vor fi susținute ulterior cu acțiuni. Putem detecta și dacă cineva este dispus sau nu să ofere timp suplimentar și să depună acel efort în plus necesare „pentru a face ca un lucru să se întâmple”.



Problema apare atunci când traversăm „granița” dintre culturi și ne aventurăm într-o lume în care modul în care sunt exprimate emoțiile este complet diferit de cel din lumea noastră. Emoțiile variază imens de la o cultură la alta – atât din punctul de vedere al modului de exprimare, cât și din cel al semnificației aflate în spatele lor. Fără o înțelegere detaliată a acestor peisaje emoționale, intrarea pe „terenul” altei culturi poate deveni, atunci când comunicăm cu oamenii din acea cultură, echivalentul traversării unui câmp minat.

Hai să luăm drept exemplu entuziasmul. În SUA, gestul prin care îți arăți entuziasmul într-un mediu de afaceri este considerat acceptabil cultural, chiar admirabil, în condițiile în care este adecvat situației.

Atunci când îți susții cu argumente un punct de vedere într-o întâlnire de afaceri sau într-o ședință, este un lucru acceptabil să îți exprimi opiniile cu multă pasiune; este ceva ce te poate ajuta să-i convingi pe cei din jurul tău. Sau, în cazul în care vorbești cu un potențial angajator, el s-ar putea să interpreteze măsura în care ești pasionat sau nu de acel job pe baza intensității cu care îți exprimi interesul de a lucra în jobul pentru care candidezi și a investiției de timp și efort pe care ai făcut-o ca să te pregătești pentru interviu.



Entuziasmul necuvenit

Numai că în multe alte culturi entuziasmul este privit diferit. În Japonia există niște limite stricte privitoare la momentul și locul în care oamenilor le este permis să-și manifeste emoțiile. În timpul unei zile de lucru obișnuite, japonezii nu sunt, în mod tipic, expresivi emoțional. Chiar dacă sunt încântați de munca lor, rareori vor arăta acest lucru. În afara serviciului, japonezii pot să arate foarte multe emoții – de exemplu, când ies în oraș ca să bea ceva împreună cu colegii, când iau cina cu ei sau când „cântă karaoke”.

În China, autocontrolul și modestia sunt prețuite peste tot, nu abilitatea cuiva de a-și exterioriza emoțiile. Dacă exprimi prea mult entuziasm – mai ales în fața șefului tău –, această manifestare ar putea fi văzută ca un mod de a te da în spectacol sau de a te da mare, un gest care, în mod tipic, este considerat necuvenit și „nu ți se iartă” în cultura chineză.

Expansivitatea tipic americană este „nepotrivită” cultural nu doar în culturile din Asia de Est. În Marea Britanie, oamenii sunt, de obicei, mult mai rezervați în gesturi și mai reținuți în vorbe decât americanii. De exemplu, o realizare remarcabilă este caracterizată adesea cu o expresie de genul „Nu e rea!” Întrebă pe cineva ce mai face și răspunsul tipic este „Bine...” (spre deosebire de „Grozav!” sau „Foarte bine!”), așa cum s-ar putea să ți se răspundă în SUA). Ceea ce americanii ar putea descrie la serviciu ca fiind o inițiativă „nemaipomenită” ar putea trece

„neremarcată” în Marea Britanie. Iarăși, la fel ca în multe culturi din Asia de Est, britanicii prețuiesc mai degrabă moderația și autocontrolul decât exprimarea emoțiilor.

Exprimarea emoțiilor, ca o limbă străină

Foarte puțini manageri sunt conștienți de aceste diferențe. S-ar putea ca șefii americani să fie surprinși de lipsa de „pasiune” sau de „interes” a omologilor lor britanici sau asiatici când, de fapt, s-ar putea ca acei oameni să fie foarte interesați, dar, pur și simplu, să arate acest lucru într-un mod diferit. În situația inversă, este posibil ca oamenii din afara SUA să fie frustrați de cât de „superficiali” sunt americanii atunci când le oferă un zâmbet larg și „cu gura până la urechi” sau o îmbrățișare, și să nu realizeze că s-ar putea ca aceste expresii ale americanilor să fie foarte sincere.

Date fiind aceste diferențe, precum și importanța transmiterii clare și corecte a unui mesaj atunci când comunicarea are loc între oameni ce aparțin unor culturi diferite, ce ar trebui să facă niște manageri prevăzători? Un prim sfat ar fi să trateze emoțiile ca și cum ar fi o altă limbă. Dacă ajungi să călătorești în Franța sau să te muți acolo, este inevitabil să înveți franceza sau măcar câteva fraze-cheie. Tratează emoțiile în același fel!

Observă dacă oamenii sunt înclinați să-și exprime emoțiile fără rezerve sau dacă și le păstrează pentru ei, precum și dacă, la fel cum se întâmplă în Japonia, există sau nu diferențe privitoare la momentul și locul în care oamenii își exprimă liber emoțiile. Diagnostichează orice decalaj care ar putea să existe între modul în care ți-ai exprima emoțiile în cultura ta de origine și modul în care vei interacționa, exprimându-ți emoțiile în cultura lor.

Asigură-te că afli și înveți, de asemenea, cum să reacționezi în mod constructiv atunci când întâlnești emoții diferite de cele pe care le-ai exprima tu într-o situație similară. Dacă aștepti un zâmbet de la șefa ta după ce sugerezi o idee nouă, dar, în schimb, primești o privire inexpressivă, nu presupune că ea îți detestă ideea. Mai bine culege mai multe informații ca să-i înțelegi punctul de vedere.

Ai putea să pui apoi o întrebare de verificare, ca să îți dai mai bine seama care este opinia ei: întrebă dacă propunerea ta a fost clară sau dacă i s-a părut că ideea ta a ținut problemele sau preocupările pe care le are ea. Ține cont de faptul că normele culturale diferă din punctul de vedere al măsurii în care gestul prin care pui asemenea întrebări este considerat a fi adecvat, dar ideea generală este să faci tot ce poți pentru a colecta date care te ajută să descifrezi expresiile emoționale, în loc să te bazezi doar pe reacția sau presupunerea ta inițială.

Emoțiile sunt o treabă delicată și problematică atunci când treci în altă cultură, dar, dacă acorzi atenție limbajului în care sunt exprimate și îl înțelegi, te vei simți împlinit și mândru de tine – chiar dacă nu arăți neapărat acest lucru.

Lipsa de activitate este un dezastru pentru creier

Tinerii trebuie să citească, să mănânce mai puțină mâncare procesată, să aibă activitate fizică permanentă, să interacționeze direct și continuu cu oamenii din jur și să nu fie sclavii tehnologiei, un comportament contrar însemnând dezastru pentru creier, avertizează specialiști neurochirurghi.

Potrivit prof. dr. **Dafin Mureșanu**, președintele Societății pentru Studiul Neuroprotecției și Neuroplasticității, stresul – considerat până nu demult un factor secundar în bolile neurologice – a devenit element fundamental, constatându-se că există o corelare directă între gravitatea accidentului vascular și dezechilibrul creat de stres. *„Dacă până nu demult stresul era considerat un factor secundar, cercetările arată astăzi că stresul este factor primar în accidentul vascular cerebral. Deci stresul este un element fundamental, existând o corelare directă între gravitatea accidentului vascular cerebral și organismul vulnerabil. Stresul produce o stare generală de vulnerabilitate, de asemenea stresul de lungă durată produce modificări persistente”*, declară, dr. Dafin Mureșanu, într-o conferință organizată la Atena cu ocazia celei de-a zecea ediții a Congresului Societății pentru Studiul Neuroprotecției și Neuroplasticității.

Creierul se regenerează permanent, nu este „înghețat” și cu cât este stimulat, cu atât obținem un răspuns bun, a adăugat dr. Dafin Mureșanu. Același mecanism, spun specialiștii, se dezvoltă și atunci când există o leziune cerebrală: creierul luptă pentru a se reface. Atunci când rata de distrugere a creierului este mai mare și rata de refacere sau de stimulare a activității creierului este mai dificilă.

„Organismul uman are o capacitate incredibilă de a se regenera, dar ea trebuie alimentată, stimulată. Pentru că dacă stai degeaba, activitatea creierului se reduce. Fac un apel către tineri să citească, să mănânce mai puțină mâncare procesată, să aibă activitate fizică permanentă, să interacționeze direct și continuu cu oamenii din jur, să nu fie sclavii tehnologiei. Să nu ajungă până acolo încât să-și trimită SMS-uri dintr-o cameră în alta, deoarece

acest comportament înseamnă dezastru pentru creier”, a mai spus medicul.

Întrebat ce îl îngrijorează cel mai mult, în acest moment, legat de bolile neurologice, profesorul Mureșanu a menționat tulburările cognitive: *„Mă îngrijorează patologia vasculară, tot mai frecventă în multe țări, dar mă îngrijorează foarte mult tulburările cognitive, care vor domina umanitatea și care au tendința de a apărea la vârste cât mai tinere”*.

Potrivit președintelui SSNN, pentru creier, alimentația este un factor crucial, alături de comportament. *„Modul în care ne alimentăm este un factor crucial, alături de activitatea cognitivă. Trebuie să avem zilnic activități din punct de vedere intelectual, să citim, să ne activăm acea parte din creier care ține de cuvânt, nu cea legată de imagine. Componenta emoțională este foarte importantă și trebuie legată de starea cognitivă. De asemenea, cum am spus, alimentația cât mai aproape de natural, mai puțin procesată și fără chimicale, este cea care place creierului”*, afirmă dr. Mureșanu.

În același context, specialistul a subliniat faptul că și creierul are nevoie, periodic, de momente de liniște: *„Atât noi, cât și creierul avem nevoie de momente de liniște, de o alternanță între stările de implicare puternică în viața de zi cu zi și momentele de liniște, de meditație”*.

Scrisoarea de introducere / intenție / prezentare

Din ce în ce mai des, obținerea și ocuparea unui loc de muncă este condiționată de prezentarea de către candidat a unui CURRICULUM VITAE (C.V.). Acest instrument este de fapt o anexă a unei scrisori care este cunoscută sub mai multe denumiri: de prezentare, de introducere sau de intenție, scrisoare care anunță de fapt existența C.V.-ului.

Această scrisoare este personalizată, deci nu tipizată sau cu o structură standard. Ea prezintă numai acele informații cu caracter mai general despre persoana care este în acord direct cu cerințele postului. Pentru fiecare C.V. pe care dorești să-l trimiți trebuie să ai pregătită o scrisoare de prezentare.

Deoarece, în mod obișnuit angajatorii sau specialiștii în recrutarea de personal citesc toate scrisorile de prezentare dar nu și toate C.V.-urile, informațiile din scrisoare trebuie formulate într-un stil direct și personal cât mai atractiv, pentru a produce o

impresie puternică, stimulându-le interesul de a afla mai multe amănunte despre ține în cuprinsul C.V - ului. De asemenea, un posibil avantaj ar putea fi acela ca o scrisoare de prezentare bine concepută și atragătoare poate să micșoreze adesea atenția angajatorului față de C.V. și acesta să te treacă direct pe lista de interviu.



Chiar dacă nu este standardizată, orice scrisoare de prezentare, indiferent de cine și cum este redactată, trebuie să răspundă în principal la 4 întrebări:

1. Cum v-am cunoscut ?

Explică motivul expedierii scrisorii, arătând postul sau domeniul vizat și de unde ai aflat despre postul vacant sau despre angajator.

Exemple:

- Referitor la anunțul dvs. din ziarul apărut la data de ... în care oferiți un post vacant de ...
- Vă scriu deoarece am aflat de la ... că aveți un post vacant de ...

2. De ce vă scriu ?

Explică de ce ești interesat în mod deosebit de acest angajator și de respectivul post.

Exemple:

- Îmi exprim dorința de a ocupa acest post, deoarece corespunde pregătirii mele de ...
- Sunt interesat de acest post deoarece pregătirea mea de ... corespunde cerințelor dumneavoastră de ...

3. Ce pot să vă ofer ?

Menționează una-două din calificările tale pe care le consideri de maxim interes pentru respectiva organizație, fără a încerca să anticipezi punctul lor de vedere. Dacă ai experiență sau pregătirea de specialitate, menționează acest lucru.

Exemple:

- Calificarea mea în ... și experiența de ... pot satisface exigențele ...
- Experiența profesională în acest domeniu, de ... ani și rezultatele pe care le-am avut în acest domeniu, corespund ...

(se vor sublinia competențele profesionale și calitățile personale care corespund cu cerințele postului).

4. Ce-ar fi să ne cunoaștem ?

Fă referire la CV- ul anexat scrisorii de prezentare și încheie sugerând o posibilă invitație de participare la interviu. Închiderea finală să nu fie vagă, ci să ceară un răspuns precis din partea angajatorului.

Exemple:

- Aș fi bucuros să ne putem întâlni, atunci când considerați dv., pentru a vă oferi mai multe amănunte despre ...
- Anexez C.V.-ul și sper să ne putem întâlni la un interviu.

Reguli generale pentru întocmirea scrisorii de prezentare:

- se folosește coală albă format A4, de bună calitate
- este recomandabil să fie scrisă de mână
- trebuie adresată întotdeauna unei persoane anume (directorului, managerului de personal, specialistul în recrutare, persoanei de contact menționată în anunțul prin care se comunică postul liber, etc.).
- conținutul scrisorii diferă în funcție de destinatar și cerințele postului
- scrisoarea trebuie să fie concisă, prezentată în fraze simple și să nu depășească o pagină
- aspectul estetic este foarte important; încadrarea în pagină să fie corectă iar scrisul îngrijit, inteligibil și natural
- cei care nu au experiență profesională, vor pune accent pe calitățile personale care pot compensa lipsa acesteia
- nu se menționează probleme personale
- nu se reiau toate informațiile din CV și în mod special, aceste informații nu trebuie să se contradică
- trebuie să fie datată și semnată de cel care o prezintă
- la sfârșit se precizează anexarea C.V.-ului

Sugestii privind întocmirea CV-ului

CV-ului reprezintă "cartea de vizită" pe care o trimiteți potențialului angajator, precum și mijlocul prin care îl convingeți să vă acorde o întrevedere în care dumneavoastră veți avea posibilitatea să vă prezentați competențele, aptitudinile și interesele profesionale.

Neexistând un format ideal de Curriculum Vitae sau o modalitate unică de a elabora un CV, este indicat să întocmiți unul care să vă reprezinte, să vă pună în valoare calitățile personale și abilitățile profesionale și să vă asigure trecerea în următoarea etapă a procesului de angajare, respectiv interviul.

Curriculum Vitae este un document care trebuie, după lectură, să stârnească angajatorului interesul și dorința de a întâlni personal candidatul.

În mod curent, sunt folosite 3 tipuri principale de Curriculum Vitae:

- **Cronologic**, în care istoricul profesional este prezentat în ordine cronologică (începând cu cele mai vechi informații); acest tip de CV este recomandat atunci când aveți o experiență profesională relevantă și este vizat un post din același domeniu în care ați lucrat până în prezent;
- **Funcțional**, în care se accentuează principalele atitudini și competențe, capacitatea de adaptare, fără a face referire la istoricul profesional; acest tip de CV este recomandat celor care nu dispun de experiența profesională și își caută un prim loc de muncă sau care doresc să își schimbe domeniul de activitate.
- **Anticronologic**: este cel mai utilizat tip de CV, iar în cadrul lui datele sunt prezentate în ordine invers cronologică (începând cu cele mai recente informații).

Exemplu model C.V. european

Structura unui C.V.

- **Datele de identificare** - Precizați numele și prenumele, data nașterii, genul, adresa, numărul de telefon și adresa de e-mail dacă este cazul. Dacă locuiți în alt oraș decât cel natal, puteți include atât adresa permanentă, cât și adresa domiciliului flotant pentru a putea fi găsit mai ușor de angajator.

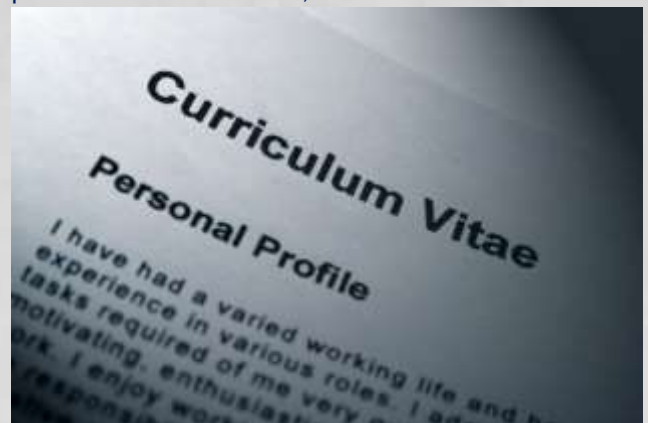
- **Obiectivul profesional sau Locul de muncă vizat** - acest paragraf trebuie să fie exprimat clar și precis, în maxim 4 rânduri și fie să includă formularea unui obiectiv concret în cariera pentru următorii ani, fie să indice postul/posturile de muncă pe care dorești să le ocupi (nivelul de carieră, denumirea concretă a postului vizat și domeniul ocupațional care vă interesează).

- **Experiența profesională** constituie partea cea mai importantă a unui C.V. pentru că oferă informații despre competențele tale profesionale care pot fi valorificate imediat de angajator. Aici trebuie să menționați locurile de muncă anterioare: numele și adresa firmelor/instituțiilor angajatoare, denumirea postului, perioada angajării, responsabilitățile și sarcinile principale. Această secțiune include toate experiențele pe care le considerați relevante pentru actuala candidatură. Vă recomandăm să vă ordonați experiențele profesionale anterioare în ordine invers cronologică - de la cel mai recent post de muncă până la cel mai vechi. Încercați să vă descrieți experiența într-un mod cât mai succint și cât mai

interesant! În plus, subliniați modul în care abilitățile și cunoștințele tale corespund cerințelor postului și nevoilor angajatorului. Dacă este primul loc de muncă, se recomandă să fie omisă integral această rubrică, iar în secțiunea informații suplimentare pot fi precizate stagiile de practică și perioadele de voluntariat. Puteți adăuga o rubrică de "Calități personale" în care să puneți accentul pe motivația dumneavoastră pentru învățare și dezvoltare, pe capacitatea ta de adaptare, pe trăsături precum: seriozitate, perseverența, meticulozitate etc.

- **Educație și formare** constituie secțiunea în care sunt menționate diplomele obținute, specializarea, titlurile academice, premiile, formele de învățământ urmate și cursurile de formare profesională absolvite, anii și instituția care le-a organizat. Diplomele și certificatele enumerate în C.V. îl ajută pe angajator să-și facă o idee despre cunoștințele pe care le-ai achiziționat și despre calitatea pregătirii tale profesionale.

- **Abilități extraprofesionale**/Informații suplimentare constituie secțiunea în care sunt menționate elementele/atitudini care vă vor departaja de ceilalți candidați situați la același nivel ca pregătire și experiența profesională exemplu: cunoașterea unei sau a mai multor limbi străine, în deținerea unor abilități dezvoltate de operare PC, în obținerea permisului de conducere, etc.



Regulile de scriere a unui C.V. sunt:

- Trebuie să fie un document promoțional, clar, concis și scris corect;
- Trebuie să fie ușor de parcurs și de înțeles;
- Este obligatoriu ca C.V.-ul să fie redactat pe calculator!
- Este indicat să nu depășească 2 pagini A4, scrise pe o singură parte;
- Aspectul trebuie să fie sobru și îngrijit (coală albă de calitate, așezare în pagina corespunzătoare, text aerisit și organizat în paragrafe, fără ștersături, corecturi cu pastă, fără greșeli gramaticale sau ortografice);
- Informațiile nu sunt prezentate sub forma unor propoziții, ci sintetic, sub forma unor enumerări (ex: Implementarea sistemului de managementul performanțelor);

- Elaborarea fișelor de post;
- Aplicarea, verificarea și probarea normelor de lucru);
- Evitați expresiile care vă dezavantajează și care vă dezvăluie punctele slabe;
- Fiți sinceri și oferiți date reale despre cunoștințele și realizările dumneavoastră;
- Elaborează un C.V. profesionist (nu include informații și poze foarte personale, adresa de e-mail sau porecle utilizate în relația cu prietenii, detalii despre aspectul tău fizic)
- Dacă vi se solicită atașarea unei fotografii, utilizează o poza oficială, recentă și de bună calitate;
- C.V.-ul se poate modifica în funcție de oferta de angajare și specificul postului urmărit pentru a accentua competențele profesionale și calitățile personale potrivite.

Cum ajungi să îți placă să muncești. Modelul danez

Ella Moroiu

Din primii ani de școală, ni se spune că vocabularul limbii române ne dă un motiv de mândrie, pentru că găsim acolo un cuvânt greu de tradus către alte popoare. Se poate spune că „dorul” românesc ne dezvăluie o latură sentimentală, dar trebuie s-o recunoaștem: ritmul alert al vieții moderne lasă tot mai puțin timp pentru genul acesta de expresie și, în plus, distanțele cauzatoare de dor dispar – datorită noilor modele de comunicare. Timpul nostru se comprimă, petrecem tot mai mult timp muncind, pentru angajator, pentru noi, acasă, și eventual, printre picături, mai facem și ceva voluntariat – pentru că ne place.



Așa că munca asta care ne ocupă tot timpul și-a creat propriul ei bagaj de cuvinte și expresii, în argou sau în termeni pentru oameni serioși care fac ce le place. Iar dacă la noi mai auzi uneori „*mă duc la scârbic*”, adică „*la serviciu*”, ei bine, serioșii nordici

par a fi mulțumiți, pentru că au inventat și un cuvânt pentru asta. Fără echivalent direct în altă limbă, „*arbejdsglæde*” (în daneză, suedeză, norvegiană, finlandeză și islandeză) se referă la „**bucuria de a munci**”.

De-a lungul a două decenii și ceva, am observat trei mari categorii de oameni ai muncii la noi. Cei care se duc la serviciu și muncesc pentru că nu au încotro – au nevoie de un venit; cei care se prefac că muncesc – și iau și bani pentru asta; și cei care chiar muncesc și le place ce fac – categorie în care putem include și voluntariatul, deși nu despre asta vorbim aici. Oamenii din ultima categorie sunt cei care, pe lângă un venit stabil, experimentează și acea mulțumire de sine pe care o exprimă danezii, de exemplu, prin „*arbejdsglæde*” – au satisfacția unui proiect reușit, izbânda, satisfacția „lucrului bine făcut”... Să urmărim modelul danez – poate fi el aplicat și în spațiul nostru est-european?

Programul decent de lucru

În primul rând, modelul danez poate fi pus în antiteză cu cel american, în care prezența la serviciu timp de 60 de ore pe săptămână, 70, sau poate chiar mai mult, este văzută cu ochi buni de zeci de ani. Așa se crede că angajatul demonstrează că își face treaba și este implicat trup și suflet în munca lui. Înapoi în Danemarca, avem exemplul unui manager american care a aplicat aici orarul știut. Programul extins de lucru nu l-a făcut pe managerul danez să îl aprecieze mai mult – reacția a fost cu totul diferită. Americanul a fost întreat: „*De ce muncești atât de mult? Ce este în neregulă? Sunt probleme în a delega din atribuții? Ce putem face pentru a rezolva situația?*” Asta nu înseamnă că în Danemarca oamenii nu muncesc. Danezii pleacă de la serviciu la ore rezonabile în majoritatea zilelor, au **cinci-șase săptămâni de vacanță pe an, plus sărbătorile legale, și până la un an de concediu de creștere a copilului**. Dar în timp ce românii lucrează circa 1800 de ore pe an (potrivit datelor nu foarte recente ale European Industrial Relations Observatory – EIRO), angajatul mediu danez lucrează doar 1540. Potrivit **statisticilor Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Europeană OECD**, danezii se bucură de timp liber în cea mai mare măsură, în comparație cu restul statelor OECD (din care România nu face parte). Cultul orelor suplimentare practic nu există aici, iar angajatorii văd un lucru bun în faptul că **salariații au o viață personală în afara serviciului**.

Responsabilizarea angajaților

În al doilea rând, în Danemarca **se delegă responsabilități**. Multe responsabilități. Într-un loc de muncă obișnuit, rareori se dau ordine directe, iar subordonații le asimilează mai degrabă în forma unor sugestii. Potrivit unei analize făcute de publicația **Fast Company**, subordonații danezi știu

ce au de făcut. Ei beneficiază de mai multă autonomie și au mai multe atribuții, iar asta se reflectă și în luarea deciziilor la nivel de conducere, pentru că, potrivit legii, orice companie cu peste 35 de angajați trebuie să deschidă în consiliul de conducere locuri destinate angajaților. Reprezentanții sunt aleși prin vot de colegii lor și au putere egală de decizie cu orice alt membru al consiliului.

Ajutor de șomaj timp de doi ani, 90% din salariu

În al treilea rând, a-ți pierde jobul în Danemarca nu e sfârșitul lumii. **Ajutorul de șomaj de 90%** din salariul de bază îți dă răgaz timp de doi ani să îți găsești un nou loc de muncă. Așa că, dacă ești angajat danez și nu-ți place serviciul actual, nu riști mare lucru. Pe de altă parte, asta forțează companiile să își trateze decent salariații.

Învățare continuă

Încă de la mijlocul secolului XIX, Danemarca s-a concentrat pe educația muncitorilor, o politică menținută și azi. Un set elaborat de legi, reguli sindicale și de corporații permite aproape oricărui angajat să beneficieze de cursuri și pregătire specializată, plătite de angajator. Pe acest gen de programe, reunite sub denumirea-umbrelă „**politica de activitate în piața muncii**”, autoritățile de la Copenhaga cheltuie sume mai mari decât orice alt stat-membru OECD. Asta le permite salariaților să evolueze continuu, să învețe, să îi ajute să își păstreze relevanța – și locul! – în piața muncii, chiar și în condiții de volatilitate.

Un accent pe fericire

„**Arbejde**” înseamnă „**muncă**”, iar „**glæde**” înseamnă „**fericire**”. N-aș traduce „**arbejdsglæde**” chiar prin „**fericirea de a munci**” (poate dintr-un defect cultural), dar „**bucurie**” cred că e o traducere onestă a realității. Danemarca și-a făcut o tradiție din a respecta și de a-și menține angajații fericiți, așa că, pentru cei mai mulți dintre ei, un serviciu nu este doar modalitatea de a câștiga un ban: **ei chiar se simt bine la locul de muncă**.

Filozofia americană, pe de altă parte, este că, „**dacă îți place, înseamnă că încă nu muncești suficient**”. În lumea noastră, cunoaștem cu toții oameni care își urăsc serviciul, iar sentimentul din jur este că așa e normal. Cultura și tradiția sunt elementele care își pun amprenta aici, pentru că, așa cum nordicii au bucurie să muncească, japonezii au un cuvânt fără echivalent direct pentru „**moartea prin epuizare din muncă**” („**karoshi**”)...

O concluzie scurtă, dar cuprinzătoare, despre rezultatele acestei politici în cinci puncte în Danemarca. Muncitorii mulțumiți (fericiți, dacă vreți) produc mai mult și sunt mai inovativi. **Companiile cu angajați mulțumiți își mulțumesc la rândul lor clienții și, evident, fac mai mulți bani**. Cifrele o demonstrează: angajații danezi sunt printre cei mai

productivi din OECD, iar țara a trecut prin criză bineșor, având o rată a șomajului de 5,4% în prezent.

Cele mai importante sfaturi de leadership de la Richard Branson

Luiza Gireadă

Richard Branson este singurul antreprenor care a construit opt companii de miliarde în opt industrii diferite. Și a făcut totul fără să aibă studii în domeniul afacerilor. Se întreba în cartea *Like a Virgin: Secrets They Won't Teach You at Business School* dacă ar mai fi avut viața și cariera actuale dacă ar fi urmat pregătirea tradițională, care te învață în mod convențional ce să faci și ce să nu faci.



1. Nu porni la drum dacă aventura nu te bucură

Să conduci o afacere te stoarce de puteri și ar trebui ca la sfârșitul zilei să fii mândru de ce faci. Branson spune: „Când am lansat Virgin dintr-un subsol din Londra de Vest n-am avut cine știe ce plan sau strategie. Nu mi-am propus să construiesc un imperiu. Pentru mine, să construiești o afacere înseamnă mai ales să faci ceva de care să fii mândru, să aduci împreună oameni talentați și să crezi ceva care să aducă o schimbare reală în viețile altor oameni”.

2. Fii vizibil

Când a construit Virgin Airlines, Branson a primit câteva sfaturi de la Sir Freddie Laker, un mogul al transportatorilor aerieni britanici: „Fii sigur că apari pe prima pagină, nu pe ultima”, i-a spus Laker. „Va trebui să ieși în față și să te vinzi. Dă-te în spectacol, orice ar fi. Altfel nu vei supraviețui”. Branson a subliniat că e mereu în călătorii și întâlnește mulți oameni. Așa i-au venit unele dintre cele mai bune idei și sugestii pentru afacerile sale, a afirmat el.

3. Alege-ți brandul cu înțelepciune

Numele firmelor lui Branson e unic și este, de asemenea, una dintre explicațiile succesului său. Branson spune că deseori e întrebat cum i-a venit

ideea. „Într-o noapte, discutam cu un grup de fete de 16 ani după mai multe băuturi despre un nume pentru un magazin de discuri. Mai multe nume au fost aduse în discuție și apoi, cum eram toți noi în afacere, cineva a sugerat Virgin. Era nou și proaspăt și pe atunci cuvântul era încă puțin riscant și m-am gândit că va capta atenția”.

4. Ascultă mai mult, vorbește mai puțin

Lui Branson îi place să sublinieze că prin schimbarea locului literelor din cuvântul englezesc *listen* - a asculta obții *silent* - tăcut. „Nu poți să asculți pe cineva decât dacă taci, nu-l întrerupi și nu te gândești la ce vei spune înainte de a-și termina ce are de spus”. Branson poartă mereu la el un carnetel ca să poată nota ce spun alții. E arma lui secretă în afaceri, susține.

5. Nu poți conduce o afacere fără să riști

Una dintre zicalele favorite ale lui Branson este: „Curajosul poate că nu trăiește pentru totdeauna, dar precautul nu trăiește deloc!” Orice afacere implică riscuri. „Fii pregătit să fii pus la pământ”, spune Branson, „pentru că succesul vine rar din încercări sigure”. Și adaugă că nu există eșec total.

6. Prima impresie e totul. La fel și a doua

„La prima impresie îți câștigi clienții, de obicei. Prima impresie e extrem de importantă, dar la fel de importantă e și a doua”, spune Branson. A doua oară când un client contactează Virgin e de obicei din cauza unor probleme cu produsul sau serviciu. Cum te prezinți, tu și afacerea, în astfel de situații spune multe despre felul în care marca ta menține relații bune cu clienții și depășește obstacolele.



7. Perfecțiunea nu poate fi atinsă

„E periculos să lași oamenii să creadă că au făcut ceva perfect. Când cred că au făcut-o cei mai mulți oameni tind să se relaxeze și să se culce pe lauri în timp ce alții nenumărați vor lucra intens să-și îmbunătățească munca”. De aceea, Branson nu spune niciodată nimănui că munca lui a fost perfectă în proporție de 100%. Crede că oricât de genial conceput ar fi un lucru, e mereu loc de îmbunătățire.

8. Nu poți face singur totul

„Arta delegării e una dintre abilitățile de bază pe care orice antreprenor trebuie să le stăpânească. E imposibil să faci singur totul și imposibil să fii bun la

orice faci”. De aceea, Branson îți recomandă să găsești oameni care să te suplinească acolo unde nu excelezi. „Delegarea îți dă, de asemenea, timp pe care să îl petreci cu familia, ceea ce e cu adevărat cel mai important lucru din viață”.

9. „Clientul are mereu dreptate” se aplică în cele mai multe cazuri

Opinia clienților e importantă dar „nu trebuie să-ți construiești sistemul de servicii pentru clienți pe premisa că organizația nu va trebui niciodată să le pună sub semnul întrebării capriciile”, spune Branson. Îți poți pune în pericol relația cu personalul dacă pui mereu clientul deasupra.

10. Explorează teritoriile noi

„Sunt încă multe lucruri care nu au fost descoperite, inventate sau realizate”, spune Branson. Intrarea pe noi teritorii poate da naștere unor idei noi și unor inovații.

11. Norocul ți-l faci cu mâna ta

Branson nu spune că nu există noroc, ci că îl poți schimba și manipula prin simplu fapt că nu te temi de eșec. „Acei oameni și afaceri care sunt considerați mai norocoși ca alții sunt în general aceia care sunt pregătiți să-și asume cele mai mari riscuri și să cadă în piciorare”.

12. Fii atent la mediul „noi vs. ei”

Șeful și angajații trebuie să comunice bine la muncă și să muncească împreună pentru a obține același rezultat. „Dacă angajații nu se identifică cu compania prin folosirea termenului „noi” e un semn că oamenii de pe lanțul de comandă nu comunică”. Dacă tu crezi că ar putea fi discrepanțe și tensiuni între angajați și management Branson te sfătuiește să discuți mai întâi cu middle managementul pentru a descoperi sursa problemelor și a încerca să o rezolvi.

13. Creează o zonă de confort în companie

Angajații trebuie să se simtă liberi și încurajați să se exprime liber, fără limite rigide.

14. Nu oricine este făcut să fie CEO

Un manager trebuie să fie o persoană care scoate ce e mai bun din oameni, care comunică bine și îi ajută pe angajați să învețe din greșeli, în loc să îi critice.

15. Alege personalitatea, nu experiența

Unii oameni au o abilitate specială de a îndeplini anumite sarcini, dar abilitățile pot fi învățate aproape întotdeauna. Branson recomandă ca atunci când angajați pe cineva să vă concentrați pe personalitate și mai puțin pe ceva ce ai vedea în CV.

16. Fii un lider, nu un șef

Branson consideră că imaginea clasică a șefului e un anacronism. „Un șef ordonă, un lider organizează. Un lider bun e cineva care nu doar că își pune în

practică ideile, dar îi și inspiră pe alții să vină cu idei noi”.

Interviul de angajare

Articol preluat din
consultantaincariera.wordpress.com

Un interviu de angajare este mereu destul de stresant indiferent de vârstă sau experiență. Cu toate acestea, primul interviu este cel mai greu.

Pentru tine, procesul începe din momentul în care ai primit telefonul cu vestea bună – invitația la interviu. Ai la dispoziție probabil o zi sau doua ca să te pregătești.

1. Informează-te minuțios asupra companiei la care urmează să mergi la interviu. Intri pe site-ul companiei. Îți citești istoricul, te familiarizezi cu valorile ei, cu stilul de comunicare. Te informezi asupra domeniului în care activează și orice alte detalii interesante despre acea companie.

2. Cauta informații despre persoana cu care urmează să ai interviul. Pentru a reduce cât de mult factorul „necunoscut”, este indicat să știi cu cine urmează să stai de vorba. Să vezi cam ce categorie de vârstă are, ce studii a urmat, ce experiență are persoana respectiva. Cine știe, poate aveți ceva în comun și puteți stabili o relație de comunicare mult mai ușor. Oricum, aproape toate aceste informații se găsesc pe profilurile de LinkedIn și Facebook, ori alte rețele de socializare.

3. Revizuieste-ți CV-ul. Te asiguri, din nou, că toate informațiile din CV sunt corecte și prezentate frumos.

4. Pregătește-ți discursul. Sunt o serie de întrebări destul de frecvent întâlnite la interviuri – „3 calități și 3 defecte”, „de ce ai ales compania noastră?”, „de ce crezi că ești cel mai bun candidat pentru această poziție?” etc.

Sunt recrutori care nu vor pune neapărat aceste întrebări, dar tu trebuie să fii sigur că ai răspunsul la ele.

Totusi, evită răspunsurile standard. Fii tu. Cel mai important este să te cunoști pe tine, dar și ceea ce așteaptă angajatorul respectiv de la tine. Astfel, vei putea identifica acele puncte forte ale tale care îi vor fi lui de folos.

Ține mine: va trebui să îi convingi că tu le vei fi lor de folos în companie!

5. Pregătește-ți ținuta. Cred că știi deja, va trebui să îți iei hainele „alea bune”. Nu cele cu care mergi în club, ci unele care să se potrivească mediului de lucru în care vrei să ajungi. Sunt domenii în care ținuta office este obligatorie. Alte locuri nu cer o astfel de ținuta la serviciu, dar la interviu cu siguranță trebuie să arăți foarte îngrijit și atent.

Nu exagera cu parfumul sau cu machiajul. Păstrează nota personalității tale în ținută, dar nu încerca să șochezi.

6. Astâmpără emoțiile înainte de interviu. Probabil vei resimți fizic emoțiile. Pentru a putea liniști un pic stomacul, înainte de interviu, bea un pic de ceai cald. Evită băuturile reci sau energizante de orice fel. Încearcă să mergi la toaleta înainte de interviu. Nu știi cât va dura și nu e indicat să începi să te fâțâi pe scaun sau să nu te mai poți concentra. Pentru a fi mai încrezător, uită-te un pic în oglindă înainte de intra la interviu și asigură-te că totul este în ordine – părul, cămașa, cravata, nu ai rimelul împrăștiat etc.

7. Nu întârzia și nu veni cu jumatate de ora mai devreme! Este important să fii punctual. Asta înseamnă că ideal va fi să ajungi la interviu cu maxim 10 minute înainte de ora fixată. Dacă apare o situație extremă și va trebui să întârzi, sună și anunță acest lucru în timp util. Dacă ajungi mai devreme, folosește timpul să te acomodezi cu împrejurimile, recapitulează aspectele pe care vrei să le expui recrutorului și respiră adânc. Abia apoi, la timpul potrivit, intri în sediu.

8. Ai intrat în interviu. Relaxează-te! Gata, ai început! Acum e momentul să te relaxezi. Ai în față ta un om care probabil are și el emoții. Oricum, va știi că, dacă te fâțâcești un pic sau te bâlbâi, o faci pentru că ești emoționat. Acum nu mai ai de ce să fii stresat.



9. Fii ferm! Strângerea de mână este primul contact cu recrutorul. Este important să ai o strângere fermă, dar fără să îi rupi mâna. Vei arăta că ești o persoană hotărâtă, care știe ce vrea. Când răspunzi la întrebări, nu ezita. Știi ce ai de zis, știi ce poți, cât poți, deci nu ai de ce să fii nesigur.

10. **Fii sincer!** Nu încerca să minți sau să înflorești anumite aspecte legate de viața ta profesională. Cel mai probabil, recrutorul a făcut un research pentru a vedea cine ești și de unde vii. Este foarte ușor să se prindă dacă spui minciuni, iar în astfel de situații nu mai ai prea multe șanse de succes.

11. **Pune întrebări.** Recrutorul va vedea ca ești interesat de ei și de jobul propus. Pregătește 1-2 întrebări de acasă, după ce te-ai informat despre companie. Desigur, dacă în urma discuției îți sunt stârnite alte curiozități, o întrebare pertinentă este mereu binevenită.

12. **Dupa interviu, amintește-le că ești interesat de ei.** La o zi sau două după interviu, trimite un email recrutorului și mulțumește-i pentru invitația la interviu. Transmite-i aprecierile tale și amintește-i că aștepti răspunsul său. Îi vei atrage atenția și îl vei face să își amintească de tine.

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
Octombrie 2015**

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția
oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României**