



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



ORGANISMUL INTERMEDIER
REGIONAL PENTRU POS DRU
REGIUNEA BUCUREȘTI-ILFOV

CONSILIEREA ȘI ORIENTAREA PROFESIONALĂ UN PAS ÎNAINTE CĂTRE PIAȚA MUNCII

**PROIECT POSDRU 161/G/2.1/134465 „ÎNTREPRINDERE
SIMULATĂ: O PUNTE ÎNTRE ȘCOALĂ ȘI PIAȚA MUNCII”**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIOPSDRU



UNIVERSITATEA SPIRU HARET

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

Prezentul document *Consilierea și orientarea profesională un pas înainte către piața muncii* – a fost elaborat în cadrul proiectului POSDRU/161/2.1/G/134465 **Întreprinderea simulată: o punte între școală și piața muncii**, proiect cofinanțat din Fondul Social European Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013; **Investește în oameni!**, Axa prioritară: 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”, DMI 2.1 Tranziția de la școală la o viață activă.

Proiectul a fost inițiat și este implementat de Universitatea „Spiru Haret”, instituție de învățământ superior în parteneriat cu Institutul pentru Dezvoltarea Resurselor Umane.

Autor:

Patache Laura – Expert relații publice și comunicare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

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

„Nu este nici un om care, la un moment dat, să fie ce a fost sau să fie ce va fi.”

Oscar Wilde, 1954-1900

(traducerea autorului)

*Activitatea de Consiliere și orientare profesională este acea activitate a proiectului nostru realizată de către profesioniști cu o vastă experiență în domeniu și destinată **studenților**, fie ei studenți resemnați, dezorientați, proactivi sau doar curioși.*

ȘI SINCER NE-AR PLĂCEA SĂ FIȚI MĂCAR CURIOȘI – înțelegând prin curios (DEX)... ”doritor de a cunoaște te, de a vedea, de a ș ti.”

*Pentru început vom încerca să răspundem la întrebarea: **Ce este consilierea profesională?***

Burks and Steffle (1979) defineau consilierea ca fiind o relație „profesională” care implică persoane „instruite”, după cum urmează:

Consilierea reprezintă o relație profesională între un consilier și un client. Această relație este de regulă individuală, dar uneori poate implica mai mult de două persoane. Are scopul de a ajuta (sprijini) clienții să înțeleagă și să-și clarifice punctele de vedere cu privire la viața lor și să învețe să-și atingă obiectivele personale prin decizii bine fundamentate (bazate pe informațiile semnificative) și prin soluționarea problemelor emoționale și interpersonale.¹

Consilierea profesională este o tehnică de informare și evaluare prin care se sprijină persoana consiliată în autocunoașterea propriei personalități și raportarea acesteia la personalitățile altora, se modifică comportamentul acesteia astfel încât să comunice mai bine și să-și gestioneze mai bine timpul, să se familiarizeze cu tehnicile de elaborare a unui pachet de angajare și, în special, a unui curriculum vitae, precum și cu strategiile de căutare a unui loc de muncă.

*...Și de aici apare întrebarea: **Ce este personalitatea?***

Personalitatea este subiectul uman ca unitate dinamică bio-psiho-socio-culturală, înzestrată cu funcții cognitive, axiologice, proiectiv-creative, dinamico-energetice, afectiv-motivaționale și volitiv-caracteriale, pragmatice și operaționale de autoorganizare și autoreglare, manifestate în comportament.

„Marele dicționar al psihologiei”² (Dicționar Larousse) definește personalitatea ca ansamblu de caracteristici afective, emoționale, dinamice, relativ stabile și generale, ale felului de a fi al unei persoane în modul în care reacționează la anumite situații în care se găsește.

Oamenii de știință afirmă că aproximativ jumătate din variațiile personalității umane sunt definite de factorii genetici. Cu toate acestea, personalitatea este construită din: caracter și temperament, unii autori incluzând în sfera ei și aptitudinile. În marea majoritate a cazurilor, termenul de „personalitate nu

¹ Burks M. Herbert, Steffle Buford, Theories of counseling, McGraw-Hill, 1979

² Bloch Henriette, Chemama Roland, Depret Eric și alții (coord.), Marele dicționar al psihologiei, Editura Trei, București, 2006



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOS DRUUNIVERSITATEA DE MEDICINĂ
ȘI FARMACIE BUCUREȘTI

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

acoperă aspectele cognitive ale comportamentului (inteligenta, aptitudinile, cunoștințele). El vizează aspectele afective, emoționale, dinamice.

Personalitatea este descrisă mult mai des în termeni de trăsături decât prin referire la tipuri.

Componentele personalității interacționează unele cu altele, se organizează, se relaționează reciproc, se ierarhizează dând naștere unei structuri ce dispune de o arhitectonică specifică. În existența concretă a individului ceea ce contează este nu atât prezența sau absența uneia dintre aceste laturi, nu atât gradul lor de dezvoltare, cât modul propriu în care ele se structurează.

Personalitatea este privită în trei ipostaze:

- ✘ ca subiect pragmatic al acțiunii care transformă lumea și care tinde să o stăpânească;
- ✘ ca subiect epistemic, al cunoașterii, care ajunge la conștiința de sine și de lume, întrucât beneficiază de cunoștințe și participă la procesul nelimitat de cunoaștere;
- ✘ ca subiect axiologic care poartă cu sine și care generează valori.

Tabelul 1. Cei 5 MARI factori ai personalității („BIG FIVE”)

Trăsătura	Variația
Conștiincios	Organizat – Dezorganizat Atent – Neatent Disciplinat - Impulsiv
Agreabil	„Bine crescut” – Bădăran Încrezător – Suspicios Săritor - Nepăsător
Nevrotic (stabil emotional versus instabil)	Calm – Anxios Sigur pe el – Nesigur pe el Mulțumit cu sine – „Își plânge de milă”
Deschis la minte	Creativ – Practic Preferă diversitatea – Preferă rutina Independent - Conformist
Extravertit	Sociabil – Retras Iubitor de distracție – Sobru Afectos - Rezervat

Sursa: Myers G. David, *Psychology*, ediția a 8-a, Worth Publishers, New York, 2007, pag.618
(traducerea autorului)

Temperamentul este definit de același dicționar Larousse amintit ca stil constituțional de comportament care manifestă o anumită constanță în funcție de împrejurări și în decursul timpului.

Temperamentul constituie latura dinamico-energetică a personalității. Dinamică, deoarece ne furnizează informații cu privire la cât de rapidă sau lentă, mobilă sau rigidă, este conduita individului. *Energetică*, pentru că ne arată care este cantitatea de energie de care dispune un individ și mai ales modul cum este aceasta consumată. Unele persoane dispun de un surplus energetic, unele se încarcă energetic, altele se descarcă exploziv chiar violent; unele își consumă energia într-o manieră echilibrată, fac chiar economie, altele dimpotrivă, își risipesc energia. Temperamentul este una dintre laturile personalității care



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



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

se exprimă cel mai pregnant în conduită și comportament o serie de indicatori psiho-comportamentali ne pot ajuta pentru a identifica cu ușurință temperamentele.

Indicatorii psiho-comportamentali pot fi:

- ✗ ritmul și viteza desfășurării trăirilor și stărilor psihice;
- ✗ vivacitatea sau intensitatea vieții psihice;
- ✗ durabilitatea, extensia în timp a manifestărilor psiho-comportamentale;
- ✗ intrarea, persistența și ieșirea dintr-o acțiune;
- ✗ impresionalitatea și impulsivitatea;
- ✗ tempoul (frecvența pe unitatea de timp a trăirilor psihice);
- ✗ egalitatea sau inegalitatea manifestărilor psihice;
- ✗ capacitatea de adaptare la situații noi;
- ✗ modul de consumare al energiei disponibile.

La unii oameni ritmul și viteza desfășurării vieții psihice sunt mai accelerate: vorbesc mai repede, se mișcă rapid, se emoționează și își exteriorizează cu mai mare ușurință stările afective, în timp ce la alții toate aceste manifestări sunt mult mai lente, viteza și ritmul lor fiind extrem de reduse. Se știe că unele persoane sunt mai impulsive și impresionabile - „vulcanice”, față de altele mai calculate și mai impasibile - “reci”, sub raport emoțional. Unii oameni intră rapid în activitate, se apucă cu ușurință de muncă, dar tot atât de rapid părăsesc câmpul sarcinii, nefinalizând activitatea. Alții, dimpotrivă, intră mai greu în activitate, dar până nu o termină nu o părăsesc. Diverși indivizi vorbesc singuri, având un debit verbal foarte mare, alții abia dacă deschid gura, tempoul lor fiind extrem de mic. Toate acestea sunt **indicii că persoanele respective au temperamente diferite.**

Indicatorii amintiți nu aparțin doar unui singur proces psihic, unei anumite conduite, ci întregii personalități. De asemenea, ei nu se manifestă sporadic, accidental, ci sunt stabili, având manifestări continue.

Temperamentul privit ca un complex de particularități psiho-comportamentale, este o formațiune complexă dezvăluind o sinteză a energiei, echilibrului și mobilității proceselor de excitație și inhibiție, reflectând *un aliaj de însușiri înnăscute și dobândite.*

Diferențele temperamentale au fost frecvent explicate prin **particularitățile anatomo-fiziologice.**

Astfel, Galenus și Hypocrates, observând că există patru **temperamente de bază** au încercat să le explice prin modul în care sunt amestecate umorile organice stabilind clasificarea temperamentelor: **coleric, sangvinic, flegmatic și melancolic**, care a rezistat, cu unele îmbunătățiri, până în zilele noastre.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



OIOSDRU



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



Colericul, ca urmare a predominării excitației este neechilibrat, oscilând între entuziasm exagerat, consumând energie mare, și abandonarea inițiativei, urmată, uneori, de stări depresive, de anxietate și de neîncredere în forțele proprii.

Colericii sunt agitați, impulsivi, nestăpâniți, iritabili, încăpățânați, agresivi, cu tendințe de dominare și opoziție, inegali în acțiuni. Aceste trăsături trebuie temperate prin educație.

Deoarece colericii se plictisesc repede, în activitatea lor este necesară crearea unor motivații puternice, care să-i mobilizeze în muncă, să le stimuleze inițiativa, să le canalizeze energia și să le dezvolte capacitatea de organizare.



Sangvinicul este un tip puternic, echilibrat, optimist, curajos, deschis, impresionabil, sensibil, energic și mobil, bine dispus, rezistent și stăpânit, rapid în mișcări și în vorbire.

Învață ușor, însă tot atât de ușor intervine și procesul uitării. Se plictisește repede și are tendința spre superficialitate.



Flegmaticul se caracterizează prin predominarea inhibiției, el fiind echilibrat, calm, liniștit, calculat, stabil în acțiuni, ordonat, răbdător, meticolos, perseverent, însă lipsit de inițiativă și entuziasm. În procesul însușirii cunoștințelor depune mai multe eforturi, dar acestea odată asimilate sunt durabile. Se adaptează destul de greu la situații noi, este un tip închis, rece, puțin sociabil, însă prin educație devine destul de productiv.



Melancolicul este un tip slab, nerezistent la eforturi, interiorizat, trist, timid, anxios, nehotărât, retras, nesigur, cu sentimentul inferiorității, neîncrezător în forțele proprii și visător; nu rezistă la stări tensionale, dar este serios, conștiincios, exigent cu el însuși, supus, sânguincios.

În lipsa educației devin pesimiști, nesociabili, cu complexe de inferioritate, consumându-se datorită eșecurilor.

Totodată s-a încercat să se explice **tipurile de temperament** după:

- ☞ constituția corporală; tipuri somatice: *respirator, muscular, digestiv și cerebral*;
- ☞ după glandele cu secreție internă - *hiper și hipotiroidian*;
- ☞ după particularități constituționale - *atletic, astenic, picnic, displazic etc.*

Chiar dacă unele persoane au ca dominante trăsăturile unui tip de temperament nu înseamnă că există numai tipuri pure, fiecare dintre noi, având și trăsături care aparțin unui temperament învecinat.

Cercetările psihologice au demonstrat că trăsăturile de temperament nu sunt date odată pentru totdeauna și că ele se pot ameliora prin educație calificată și desfășurată în mod sistematic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



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

Metoda biografică, chestionarele și testele de personalitate sunt mijloacele de investigație a temperamentului.

Caracterul este ansamblul de deprinderi, sentimente și idealuri prin care reacțiile unui individ devin relativ stabile și predictibile.³

Caracterul este acea latură relațională a personalității, „responsabilă” de felul în care oamenii interacționează unii cu alții în cadrul societății și a fost definit ca o pecete sau amprentă care se imprimă în comportament, ca un mod de a fi al omului, ca o structură psihică complexă, prin intermediul căreia se filtrează cerințele externe și în funcție de care se elaborează reacțiile de răspuns. Caracterul reprezintă configurația sau structura psihică individuală, relativ stabilă și definitorie pentru om, cu mare valoare adaptativă, deoarece pune în contact individul cu realitatea, facilitându-i stabilirea relațiilor, orientarea și comportamentul potrivit specificului său individual.

Caracterul este o altă componentă a personalității care vizează suprastructura socio-morală a personalității, calitatea de ființă socială a omului.

În sens larg, exhaustiv caracterul poate fi definit ca fiind schema de organizare a profilului psihomoral, general al persoanei, considerată prin prisma unor norme și criterii etice, valorice. El determină și asigură, totodată, din interior, concordanța și compatibilitatea conduitei cu exigențele și normele existente, promovate sau chiar impuse la un moment dat de societate. În interiorul lui, se includ componente psihice distincte ca natură, structură și funcționalitate, cum ar fi: concepția despre lume și viață, convingeri, mentalități, aspirații.

În sens restrâns, restrictiv, caracterul poate fi definit în termeni de atitudini și trăsături, deci ca ansamblu încheșat de atitudini și trăsături care determină o modalitate relativ stabilă constantă de orientare și raportare a subiectului la cei din jur, la sine însuși, la activitatea desfășurată, la însăși societate, ca realitate socio-umană globală.

În structura caracterului se pot distinge trei grupe fundamentale de *atitudini*:

- ☺ atitudinea față de sine însuși (modestie, orgoliu, demnitate, egoism, sentimente de inferioritate, culpabilitate etc.);
- ☺ atitudinea față de ceilalți (altruism, umanism, patriotism, atitudine pozitivă etc.);
- ☺ atitudinea față de muncă.

Trăsăturile de personalitate, diagnosticate cu ajutorul chestionarelor/ testelor și care intră în structura caracterului pot fi considerate, într-o anumită măsură, expresia atitudinilor pe care persoana le are față de ea însăși.

³ Bloch Henriette, Chemama Roland, Depret Eric și alții (coord.), op.cit.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSDRU

UNIVERSITATEA SPIRU HARET

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

Atitudinile se exprimă cel mai adeseori în comportament, prin intermediul trăsăturilor caracteriale. Trăsăturile caracteriale pot fi definite ca seturi de acte comportamentate covariante sau ca particularități psihice care fac parte integrantă din structura personalității.

Sunt trăsături caracteriale numai acele trăsături care satisfac cumulativ o serie de cerințe:

- ✘ sunt esențiale, definatorii pentru individ;
- ✘ sunt stabilizate, durabile, determinând un mod constant de manifestare a individului și permițând anticiparea reacțiilor viitoare ale acestuia;
- ✘ sunt coerente cu toate celelalte;
- ✘ sunt asociate cu o valoare morală.

Interpretat ca un sistem valoric și autoreglabil de atitudini și trăsături, *caracterul* apare ca o componentă relativ stabilă, care face diferența de la individ la individ și cu o mare valoare adaptativă. El îndeplinește numeroase *funcții în viața psihică a individului* și îndeosebi în plan comportamental:

- ✘ funcția relațională;
- ✘ funcția orientativ-adaptativă;
- ✘ funcția de mediere și filtrare;
- ✘ funcția reglatoare.

În virtutea îndeplinirii acestor funcții, caracterul a fost considerat componenta esențială a personalității, un adevărat „nucleu al personalității”. El este cel care dă valoare personalității pe de o parte, prin subordonarea, controlarea și integrarea celorlalte componente ale personalității; pe de alta parte, prin valorizarea și valorificarea maximală a acestora.

În manualele de psihologie, prin *aptitudini* sunt denumite o serie de alte "realități" psihice și chiar psiho-fiziologice, cum ar fi predispozițiile sau capacitățile.

În sensul larg, aptitudinea reprezintă o expresie a potențialului adaptativ general al individului uman, pe baza căruia el reușește să răspundă solicitărilor externe, diverselor situații ale existenței și să-și satisfacă stările de necesitate. Aptitudinile nu sunt simple procese psihice particulare (cum ar fi: percepția, memoria, gândirea sau imaginația), ele exprimă personalitatea individului uman ca tot unitar, sub raport instrumental, performanțial.

Definirea aptitudinilor se poate face prin: opoziție cu capacitățile; raportarea la finalitatea funcționării lor; sesizarea conținutului lor specific.

Aptitudinile reprezintă un complex de procese și însușiri psihice individuale, structurale într-un mod original, care permite efectuarea cu succes a anumitor activități.

Nu orice însușire psihică este o aptitudine, ci numai cea care diferențiază pe oameni în privința posibilității de a atinge performanțe superioare în diverse activități. Unele însușiri, cum sunt cele de a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



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

merge, de a mânca etc. nu pot fi considerate ca fiind aptitudini pentru că nu-i diferențiază pe oameni în ceea ce privește obținerea succesului în anumite activități, dimpotrivă ele sunt comune, asemănătoare.

Este aptitudine doar însușirea care contribuie efectiv la realizarea cu succes a activităților; o serie de însușiri (lenea, nervozitatea, încetineala reacțiilor) deși sunt individuale, nu sunt considerate ca aptitudini, deoarece ele nu numai că nu facilitează activitatea, dar o și împiedică.

Numai însușirea care asigură îndeplinirea activității la un nivel calitativ superior poate fi considerată aptitudine.

Sunt aptitudini însușirile dispuse într-o anumită configurație, în virtutea căreia dispun și de un mare grad de operaționalitate.

Pentru ca o însușire psihică să fie aptitudine trebuie să satisfacă o serie de cerințe:

- ✗ să fie individuală, diferențiată pe planul randamentului activității prestate;
- ✗ să asigure efectiv finalitatea activității;
- ✗ să contribuie la realizarea unui nivel calitativ superior al activității;
- ✗ să dispună de un mare grad de operaționalitate și eficiență.

Forma calitativ superioară de manifestare a aptitudinilor complexe este *talentul*. El se deosebește de aptitudine prin gradul înalt de dezvoltare a aptitudinilor și mai ales prin îmbinarea lor corespunzătoare, ceea ce face posibilă creația de valori noi și originale. Forma cea mai înaltă de dezvoltare a aptitudinilor care se manifestă într-o activitate de importanță istorică pentru viața societății, pentru progresul cunoașterii umane, științei, tehnicii, culturii, conducând la o puternică originalitate o reprezintă *geniul*.

Aptitudinile constituie latura instrumental-operațională a personalității individului. Ele desemnează acel potențial instrumental-operațional care permite individului uman să realizeze performanțe superioare mediei comune, în unul sau mai multe domenii de activitate recunoscute social.

Abordarea aptitudinilor sub aspect adaptativ- instrumental reflectă ceea ce poate și/sau ceea ce face un anumit individ în cadrul unei activități. Practic, cu cât nivelul performanțelor este mai înalt, cu atât aptitudinile sunt mai bine structurate.

Se poate aprecia că aptitudinile sunt structuri complexe, multidimensionale, în care se integrează și se articulează diverse entități psihice, motorii și bio-constituționale, după o formulă și o schemă comună în același timp mai multor indivizi, dar diferită, totuși, semnificativ de la un individ la altul.

Schema structurală a unei aptitudini cuprinde:

- ✗ veriga informațională: cunostințe, idei, interpretări, etc.;
- ✗ veriga operatorie: ansamblul de operatori și condițiile logice care se aplică elementelor informaționale pentru realizarea modelului mental al produsului presupus a fi obținut;
- ✗ veriga executivă: tot ceea ce face și angajează individul, ca resurse efectorii;
- ✗ veriga dinamică și de autosuținere: reprezentată de motivație și afectivitate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

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

- * veriga de reglare: selectarea și orientarea valorică, derivată din sistemul atitudinal propriu personalității, coordonarea, optimizarea și (auto)perfecționarea, dată de funcția evaluativ critică a propriei conștiințe și de voința, ca suport în perpetuarea efortului pentru depășirea barierelor, a dificultăților și eșecurilor.

În funcție de tipul de personalitate se pot defini mai multe tipuri de comportament profesional⁴:

Ambițiosul: are un dezvoltat spirit de competiție, lucrează într-un ritm alert, având un randament mare în muncă, își asumă responsabilități, poziția în sistemul (organizația) din care face parte este importantă pentru el, manifestând tendințe de ascensiune socială și în carieră.

Conformistul: are o personalitate care aderă la normele grupului, evită să-și exprime ideile, fiind de acord cu ceilalți, este loial șefului, îl preocupă beneficiile companiei și caută căi de reducere a costurilor, nu declanșează conflicte, manifestă dorința de a fi în asentimentul celorlalți.

Dependentul: este interesat de stabilitatea locului de muncă, având nevoie de un mediu securizant și de un salariu fix, evită în mod sistematic situațiile de competiție, nu este preocupat de ascensiunea socială sau în carieră.

Profesionistul: caută o profesie corespunzătoare aptitudinilor sale profesionale și nivelului de cunoștințe de care dispune, în care meritele să-i fie recunoscute și în care să existe condiții pentru schimb de experiență; vrea să fie în contact cu noile descoperiri; este creativ, preferă probleme abstracte, teoretice; apreciază un șef competent cel puțin egal, dacă nu superior; dispune de o motivație cognitivă.

Omul companiei: vrea să lucreze într-o organizație cunoscută, cu clădiri și utilități moderne, fără program fix, unde activitatea să aibă un status ridicat; confortul, condițiile de lucru foarte bune sunt aspecte vizate atunci când caută un loc de muncă (birou elegant, grup recunoscut, securitate, climat geografic plăcut).

Tigrul orientat spre sarcină: preferă un ritm alert, dinamic chiar situațiile tensionate; este potrivit pentru activitățile care cer luarea deciziilor într-un timp scurt, asumarea responsabilităților; obține satisfacții reale prin munca sa.

Analistul: îi place să lucreze singur; este un spirit reflexiv, analizează problemele în profunzime, căutând soluția optimă; face totul cu pasiune, preferând problemele interesante; în echipă este omul căruia i se cere frecvent ajutorul.

Tehnicianul: este priceput în ceea ce face; execută operațiunile în ordine, preferă să lucreze în probleme de natură aplicativă, să utilizeze îndemănările tehnice decât să descopere lucruri noi; dorește o poziție într-un grup de lucru permanent cu sarcini bine circumscrise.

Omul de echipă: își pune cel mai bine în valoare aptitudinile când lucrează în grup, în situații de rezolvare a unor probleme; elaborează planuri, are o bună viziune de ansamblu; este bine organizat, găsește soluții de ieșire din situații dificile; este autonom; caută o profesie care să-i dea libertatea de care are nevoie (program lejer, climat de lucru liber); preferă o muncă în care să nu fie nevoit să adere la politica companiei; preferă situațiile necompetitive, unde salariul și promovările vin automat.

Business man-ul: are un spirit practic, este inteligent, dinamic, energetic, preferă să lucreze într-o organizație eficientă din punct de vedere administrativ; preferă poziția de lider sau de membru al unei

⁴ Preluare după psiholog Iulia Florea, <http://www.terapiam.ro/personalitatea-si-comportamentul-profesional>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



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

echipe de leadership, este interesat de politica firmei; își exprimă ideile chiar dacă există divergențe de opinie; îi place să dezvolte idei și tehnici noi.

Cum pornim pe drumul consilierii și orientării profesionale?

Pentru a identifica stadiul actual al cunoașterii personale, necesitatea activității de consiliere și orientare profesională, precum și direcțiile de urmat la nivel de student-grup țintă, consilierii din cadrul Proiectului nostru aplică un set de 3 chestionare:

- ☞ Fișă de autoevaluare pentru autoaprecierea abilităților;
- ☞ Chestionar privind determinarea traseului profesional;
- ☞ Chestionar de analiză a necesităților specifice de consiliere.

Primii 55 de respondenți au o structură pe gen de 2/3 femei și 1/3 bărbați.

Rezultatele Fișei de autoevaluare în ceea ce privește autoaprecierea abilităților sunt următoarele:

Abilitățile lingvistice: peste 67% dintre respondenți au apreciat că au un nivel superior de astfel de abilități, 23,6% (13 persoane) că au abilități de nivel mediu și mai puțin de 10% au s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități logico-matematice: circa 58% s-au apreciat ca având un nivel ridicat de astfel de abilități; 38% ca având un nivel mediu; și 3,6% (2 pers.) ca având un nivel scăzut;

Abilități tehnice: peste 67% (37 pers.) dintre respondenți au apreciat că au un nivel superior de astfel de abilități, 21,8% (12 persoane) că au abilități de nivel mediu și 10,9% s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități științifice: 60% s-au evaluat ca având abilități de nivel superior, 29,1% (16 persoane) că au abilități de nivel mediu și 10,9% s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități filosofice: 61,8% s-au evaluat ca având abilități de nivel superior, 10,9% (6 persoane) că au abilități de nivel mediu și 27,3% (15 pers.) s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități sociale: circa 61,8% s-au apreciat ca având un nivel ridicat de astfel de abilități; 32,7% ca având un nivel mediu; și 5,5% (3 pers.) ca având un nivel scăzut;

Abilități artistice: circa 65,4% s-au apreciat ca având un nivel ridicat de astfel de abilități; 29,1% (16 pers.) ca având un nivel mediu; și 5,5% (3 pers.) ca având un nivel scăzut;

Abilități psihopedagogice: 70,9% s-au evaluat ca având abilități de nivel superior, 23,6% (13 persoane) că au abilități de nivel mediu și 5,5% (3 pers.) s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități conducere: circa 67,3% s-au apreciat ca având un nivel ridicat de astfel de abilități; 30,9% (17 pers.) ca având un nivel mediu; și doar o 1 persoană ca având un nivel scăzut;

Abilități muzicale: 45,5% s-au evaluat ca având abilități de nivel superior, 32,7% (18 persoane) că au abilități de nivel mediu și 21,8% (12 pers.) s-au apreciat ca având un nivel scăzut;

Abilități practice: 69,1% s-au evaluat ca având abilități de nivel superior, 23,6% că au abilități de nivel mediu și 5,5% (3 pers.) s-au apreciat ca având un nivel scăzut și o persoană nu și-a exprimat nicio opinie;

Abilități administrative: 67,3% s-au apreciat ca având abilități de nivel superior și 32,7% că au abilități de nivel mediu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOS DRU

UNIVERSITATEA SPIRU HARET

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

Menționăm că deși a fost precizat în textul chestionarului să se evite evaluarea în același fel la toate abilitățile există această tendință, una din persoanele chestionate apreciindu-se cu numărul de nivel mediu 5 la toate categoriile de abilități.

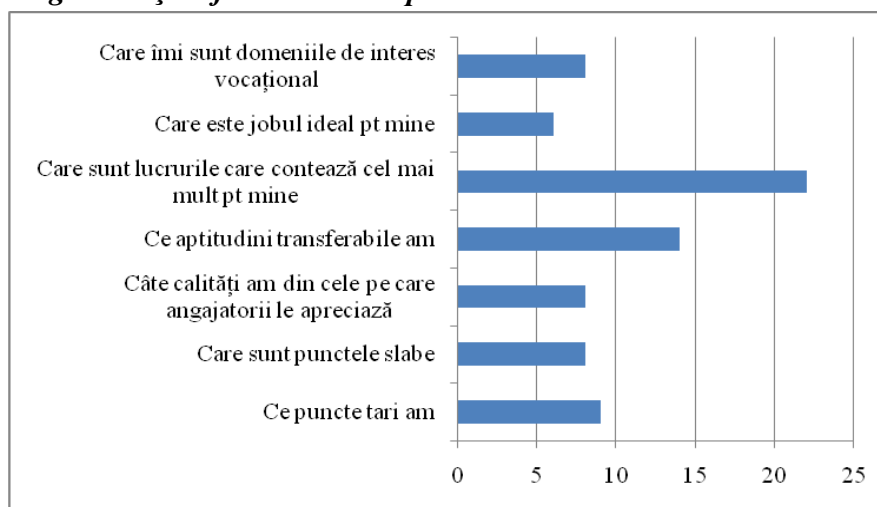
Este surprinzătoare încadrarea la nivel superior pentru abilitățile muzicale a 45,5% din persoanele chestionate și filosofice 61,8%, în contextul profilului economic pe care-l urmează, toți cei chestionați fiind studenți în anul al 3-lea de studiu la Facultatea de Management Financiar Contabil Constanța a Universității Spiru Haret.

De asemenea, se observă faptul că cei care s-au apreciat cu un nivel superior al abilităților psihopedagogice sunt și foarte încrezători în abilitățile personale apreciindu-se în mare parte ca fiind peste medie. 41% dintre aceștia și-au acordat calificativul maxim 10.

Abilitățile de conducere sunt cotate maxim de 40% dintre respondenți, cele administrative de 41,8%, iar cele practice de 36,4% dintre persoanele chestionate.

În cadrul chestionarului vizând traseul profesional la afirmația de autocunoaștere; *Știu foarte bine...cei mai mulți au selectat varianta...care sunt lucrurile care contează cel mai mult pt mine* - 22 persoane. (figura 1)

Figura 1. Știu foarte bine despre mine:



Dintre respondenți 45% apreciază că au aptitudini pentru domeniul pe care îl studiază iar cei mai mulți apreciază că au aptitudini pentru un alt domeniu de activitate, iar 2 dintre respondenți nu au răspuns la această întrebare.

Pregătirea actuală, în opinia a 47% dintre respondenți, le asigură accesul la anumite profesii, 42% apreciind că trebuie să-și continue studiile, 6 persoane chestionate nu au răspuns la această întrebare.

Dintre studenții chestionați dacă au avut până în prezent un loc de muncă 37 au răspuns afirmativ, iar dintre aceștia 62% au apreciat că au avut calificare în domeniul în care au lucrat.

Pentru identificarea obiectelor în carieră ale studenților dintre cele 3 variante prestabilite, 64% au optat pentru continuarea studiilor, 20% pentru căutarea unui loc de muncă imediat după absolvire, iar



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOSURU

UNIVERSITATEA SPIRU HARET

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

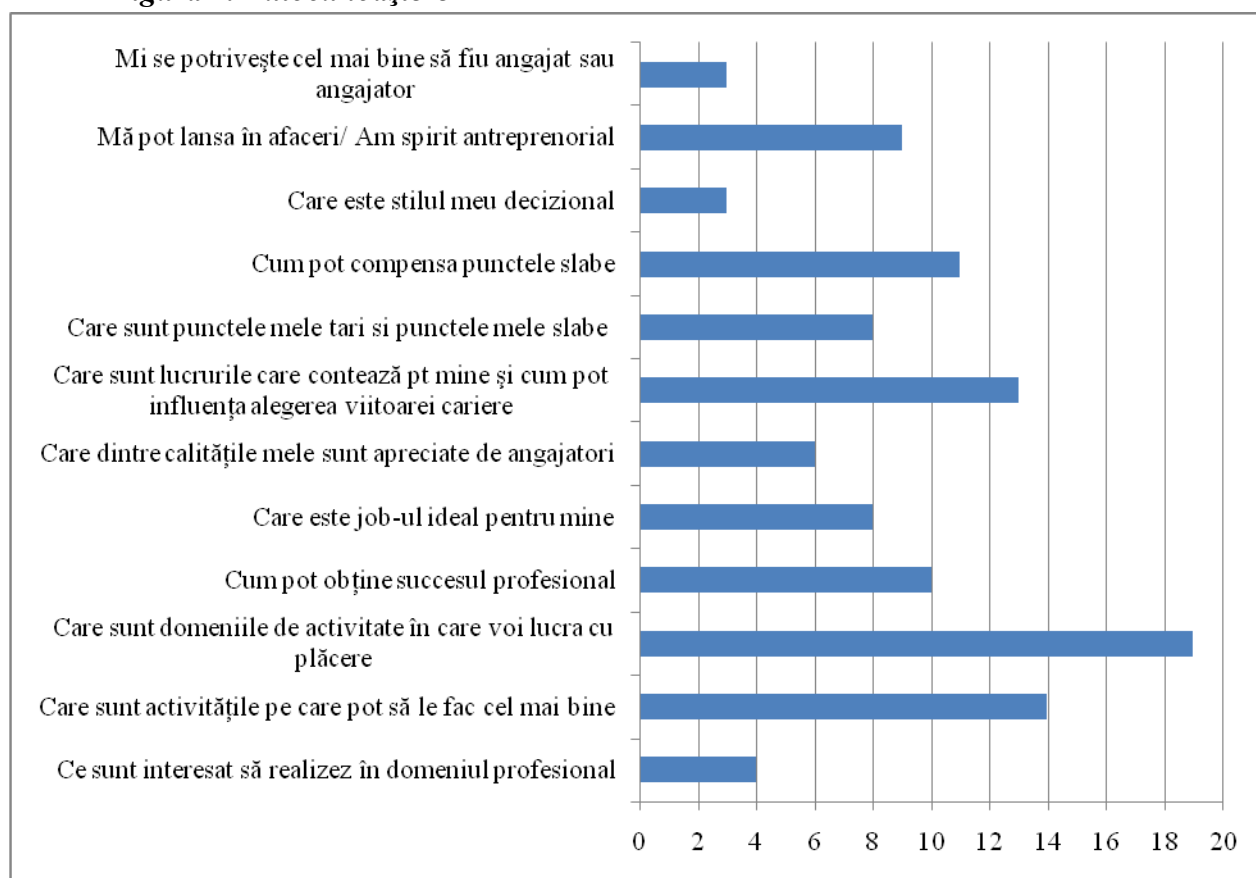
16% pentru calificare/recalificare într-un domeniu ce oferă perspective de integrare rapidă pe piața muncii.

Rezultatele chestionarului de analiză al necesităților specifice de consiliere relevă următoarele aspecte:

Își exprimă deschis și conștientizează nevoia de consiliere și orientare profesională peste 2/3 dintre respondenți, dar toți respondenții au frământări personale legate de autocunoaștere, opțiunile post-absolvire, adunarea datelor și informațiilor pentru căutarea unui loc de muncă, fapt demonstrat de faptul că au răspuns și la chestionarul de identificare a necesităților specifice de consilier deși au afirmat: Trebuie *doar* să mă pregătesc profesional și-mi voi găsi un loc de muncă potrivit.

Opțiunile respondenților la capitolul necesități de autocunoaștere dezvăluie o parte din personalitatea respondenților și, în special aspectele legate de caracter referitoare la atitudinea față de muncă. (figura 2) Opțiunile semnalizează poate un spirit antreprenorial latent, independența, dezorientarea leadership-ul ș.a.m.d., dar toate acestea sunt sub semnul întrebării și *doar consilierea profesională individuală sau colectivă va putea sprijini respondentul în primul pas AUTOCUNOAȘTEREA.*

Figura 2. Autocunoaștere





UNIUNEA EUROPEANĂ



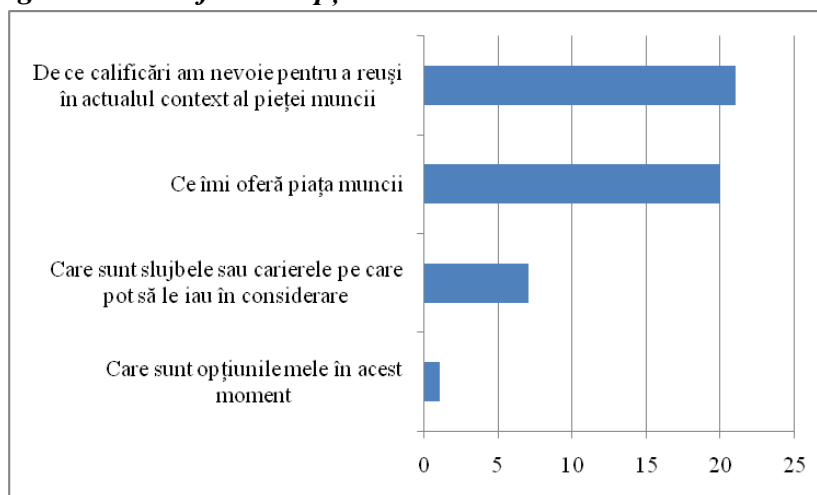
GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013CNDIPT
OIPOS DRUROMÂNIA DE LINI
UNIVERSITATEA SPIRU HARET

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

În ceea ce privește identificarea opțiunilor se observă nevoia de informare cu privire la cerințele pieței muncii și oferta ocupațională. (figura 3)

Figura 3. Identificarea opțiunilor

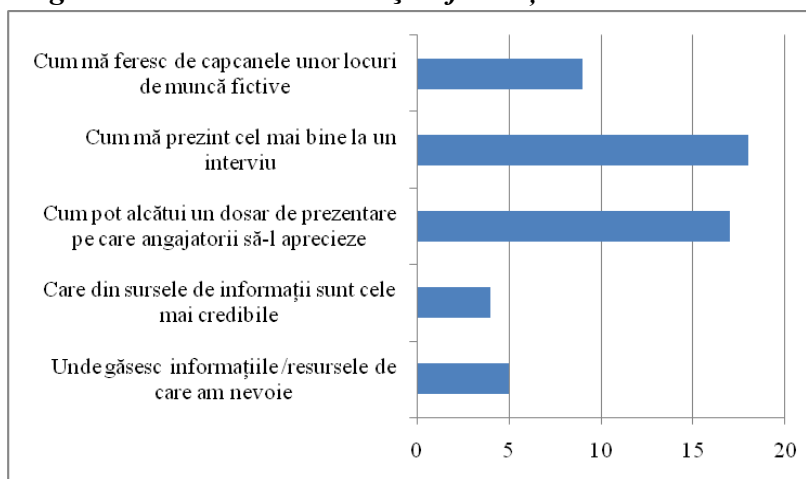


Adunarea datelor și informațiilor atunci când căutăm un loc de muncă face diferența între un „profesionist” și un „naiv” pe piața muncii și pentru a mă explica fac trimitere la un articol din Businessday⁵ care scria despre naivitatea absolvenților de studii economice care în 2009 aveau așteptări salariale de 800 de euro/lună și autorul articolului punea o întrebare retorică absolvenților în discuție:

“Dacă tu însuși ai fi patron sau manager într-o multinațională, iar în fața ta ar sta un candidat cu backgroundul tău, ce salariu i-ai oferi?”.

Cei mai mulți dintre respondenți sunt preocupați de de calificări au nevoie pentru a reuși pe piața muncii (38%) și de ce le oferă piața muncii (36%). (figura 4)

Figura 4. Adunarea datelor și informațiilor



⁵ <http://businessday.ro/09/2009/despre-naivitatea-proaspetilor-absolventi-de-facultate/>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



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

Și un ultim pas al activității de consiliere și orientare profesională constă în ELABORAREA UNUI PLAN DE ACȚIUNE PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI, opțiune bifată de doar 27% dintre respondenți.

Este foarte important să ne planificăm activitatea pentru a nu ajunge în situația în care irosim resurse (cazul alegerii unui program de studiu neadecvat aptitudinilor personale, urmarea unor cursuri de formare continuă în profesii care nu sunt în fapt potrivite profilului nostru etc.)

Și până data viitoare... vom încheia cu un citat din John Maxwell⁶

„Pentru a vă transforma visurile în realitate, trebuie să înfrunțați cu curaj greutățile destinului, iar eșecul trebuie să devină un factor constant în viața voastră. Dacă nu dați greș nu înaintați.”

⁶ Maxwell C. John, Totul despre lideri, atitudine, echipă, relații, Editura Amaltea, București, 2005, pag.115