



## DESCRIEREA ACȚIUNII: Căutarea unui Job

### DESCRIEREA ACTIVITĂȚII

Găsirea unui loc de muncă adecvat este de mare importanță nu numai din motive economice, ci și pentru că angajarea prezintă funcții suplimentare, cum ar fi oferirea de sens, structură, implicare socială, statut, identitate, dezvoltare personală și creștere profesională (Van Hooft et al., 2021). Cu toate acestea, procesul de căutare a unui loc de muncă este complicat și stresant, iar mulți oameni nu sunt pregătiți să treacă prin asta. Potrivit unor studii, probabilitatea de a găsi cu succes un loc de muncă depinde de intensitatea comportamentelor de căutare a unui loc de muncă; apoi, o persoană trebuie să creadă că are capacitatea de a face acest lucru (Dahling et al., 2013; Crayne, 2020).

Căutarea unui loc de muncă este un proces care vizează identificarea și urmărirea oportunităților de muncă și acestea se realizează printr-o serie de acțiuni, comportamente dedicate pregătirii. Intensitatea căutării unui loc de muncă afectează semnificativ probabilitatea de a găsi un loc de muncă, iar personalitatea și variabilele motivaționale sunt, de asemenea, implicate în această căutare (Kanfer et al., 2001).

Intensitatea căutării unui loc de muncă se referă la efortul și timpul pe care oamenii îl alocă activităților de căutare, precum și la sfera acestor activități. Activitățile sunt multe, începând de la interviuarea prietenilor, foștilor colegi până la căutarea de sugestii; căutarea de anunțuri de angajare online; vizitarea agențiilor de ocupare a forței de muncă și trimiterea cererilor. Calitatea căutării unui loc de muncă, pe de altă parte, se referă la modul minuțios în care sunt desfășurate aceste activități de căutare (Van Hooft et al., 2021).

În studiile recente pe această temă, succesul la angajare a fost atribuit mai multor dimensiuni, inclusiv numărul de interviuri, numărul de oferte de locuri de muncă și calitatea angajării. Astfel, probabilitatea de a obține un loc de muncă depinde de timpul petrecut de indivizi căutând, de amplexarea eforturilor lor și de numărul de interviuri pe care le realizează.

Teoriile de căutare a unui loc de muncă au identificat anumite faze secvențiale în care are loc căutarea:

- fază pregătitoare în care indivizii efectuează o analiză a potențialelor locuri de muncă. Această cercetare pregătitoare implică activități de pre-aplicare pentru a aduna potențiale opțiuni de muncă și pentru a obține informații despre acele joburi din diverse surse.
- o fază activă în care indivizii își comunică disponibilitatea. Această etapă implică urmărirea efectivă a oportunităților de muncă generate și selectate.

### Cum să-ți organizezi eficient căutarea unui loc de muncă

Există o serie de pași care vă pot ajuta în căutarea unui loc de muncă:



- Efectuarea de căutări de locuri de muncă (conversarea cu persoane din domeniul de care sunteți interesat; identificarea locurilor de muncă care vă interesează cel mai mult, de obicei promovate sau postate)
- Folosirea instrumentelor și abilităților potrivite pentru căutarea unui loc de muncă (învățând cum să scrieți un CV și o scrisoare de intenție și adaptându-le la nevoile angajatorilor și locurile de muncă de care sunteți interesat; pregătirea și practicarea interviurilor pentru obținerea unui job și în final cum să scrieți scrisori de mulțumire pe care să le trimiteți la sfârșitul unui interviu)
- Construirea rețelei de conexiuni (prin organizare și programare; contactarea consilierilor academici disponibili, care oferă în general informații specializate despre perspectivele de carieră; participarea la „zile de carieră”, conferințe și orice alte evenimente în care puteți întâlni potențiali angajatori)
- Luarea deciziilor (luând în considerare opțiunile și alegerea celui mai bun loc de muncă, luarea în considerare cu atenție a ofertei de muncă înainte de a o accepta sau a o respinge; negocierea salariului, a datei de începere și a altor termeni sau condiții de angajare în mod corespunzător.

Pentru a aprecia căutarea unui job, vă rugăm să vizionați următoarele videoclipuri:

- “3 Ideas for more effective job hunting” Dan Kiernan | TEDxBonnSquareSalon  
[www.ted.com/talks/dan\\_kiernan\\_3\\_ideas\\_for\\_more\\_effective\\_job\\_hunting](http://www.ted.com/talks/dan_kiernan_3_ideas_for_more_effective_job_hunting)
- “Looking for a job? Highlight your ability, not your experience” Jason Shen | TEDxResidency  
[www.ted.com/talks/jason\\_shen\\_looking\\_for\\_a\\_job\\_highlight\\_your\\_ability\\_not\\_your\\_experience](http://www.ted.com/talks/jason_shen_looking_for_a_job_highlight_your_ability_not_your_experience)

#### ABILITĂȚI CONEXE

- Adaptabilitate
- Planificare și organizare
- Asumarea responsabilității și inițiativa
- Cunoașterea de sine
- Stabiliți și urmăriți obiectivele personale

#### TRĂSĂTURI CONEXE

- Alert
- Anticipativ
- Atent
- Flexibil
- Activ



|  |
|--|
| -Decisiv<br>-Independent   |
| ACTIUNI CONEXE   |
|  |
| INSTRUMENTE & RESURSE NECESARE   |
| Web browser, YouTube.  |
| ALTE RESURSE   |
| <a href="https://www.indeed.com/jobcast/getting-organized-for-the-job-search">https://www.indeed.com/jobcast/getting-organized-for-the-job-search</a><br><a href="https://www.indeed.com/jobcast/succeed-at-search?hl=en&amp;co=US">https://www.indeed.com/jobcast/succeed-at-search?hl=en&amp;co=US</a><br><a href="https://www.udemy.com/course/job-hunting-40/">https://www.udemy.com/course/job-hunting-40/</a>  |
| REFERINTE  |
| <p>Crayne, M. P. (2020). The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. <i>Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy</i>, 12(S1), S180.</p> <p>Dahling, J. J., Melloy, R., &amp; Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 60, 210–218.</p> <p>Van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., &amp; Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 106(5), 674.</p> <p><u>Websites</u><br/><a href="https://career.auth.gr/">https://career.auth.gr/</a></p> |

TITLUL ACTIVITĂȚII PROPUSE: Networking

DESCRIEREA ACTIVITĂȚII



Networking sau crearea de rețele este considerată o necesitate în repertoriul abilităților de carieră pentru căutarea eficientă a unui loc de muncă (Van Hoye et al., 2009). A fost definită în literatura de specialitate ca: „acțiuni individuale îndreptate către contactarea prietenilor, cunoștințelor și a altor persoane la care solicitantul de locuri de muncă a fost îndrumat în scopul principal de a obține informații, piste sau sfaturi pentru obținerea unui loc de muncă” (Wanberg, et al., 2000, p.492). Astfel, în procesul de căutare a unui loc de muncă, networking-ul este o activitate conform căreia contactele sunt folosite pentru a dobândi resurse (Mowbray et al., 2017).

Oferă multe avantaje, cum ar fi colaborarea, schimbul de informații, dobândirea de cunoștințe tacite, dezvoltarea de alianțe, sprijin și vizibilitate, care sunt, de asemenea, legate de auto-eficacitatea deciziei de carieră (Linehan și Scullion, 2008).

Forret și Dougherty (2001) au identificat cinci tipuri de comportament în rețea: (a) menținerea contactelor, (b) socializarea, (c) implicarea în activități profesionale, (d) participarea la activități comunitare și (e) creșterea vizibilității interne. Prin acești factori, crearea de rețele poate oferi informații și resurse valoroase despre carieră.

Rețeaua este importantă deoarece:

- introduce noi conexiuni: aceste conexiuni ar putea fi viitori clienți sau resurse din industrie. A avea o rețea extinsă înseamnă a ști pe cine să întrebi, în caz de nevoie. O rețea poate introduce, de asemenea, contacte suplimentare, ceea ce duce la noi relații benefice.
- e ajutor în procesul de căutare a unui loc de muncă: atunci când căutați o nouă oportunitate, cunoașterea altora din domeniul care vă interesează poate fi extrem de benefică. Multe companii preferă să angajeze persoane cunoscute, ceea ce înseamnă că ar angaja pe cineva care este recomandat înainte de a angaja pe cineva fără nicio legătură cu compania.
- face din oameni o resursă mai valoroasă pentru ceilalți: crearea de rețele este reciprocă, ceea ce înseamnă că fiecare poate fi o resursă pentru cei din jur. Este important să fii util pentru cei din rețea, deoarece ajutorul va fi cu siguranță reciproc.

Există diverse moduri de căutare a unui loc de muncă: formal și informal, pregătitor și activ. Networking-ul poate fi definit ca un tip specific de comportament informal de căutare a unui loc de muncă (Saks & Ashforth, 2000; Zottoli & Wanous, 2000). Constă în contactarea prietenilor, rudelor sau cunoștințelor; contactarea actualilor sau foștilor angajați; În ceea ce privește faza pregătitoare-activă (Blau, 1994; Saks și Ashforth, 2000), networking-ul poate fi clasificat ca un tip specific de comportament pregătitor de căutare a unui loc de muncă, deoarece implică colectarea de informații despre potențialele oferte de muncă din diverse surse.

Există câteva exemple de organizații care oferă evenimente de networking sau pot ajuta la extinderea unei rețele existente:



- **Asociații profesionale:** grupuri care permit profesioniștilor să facă schimb de informații și idei între ei. Multe dintre aceste asociații sunt specifice unui domeniu, dar unele se pot referi la informații demografice, cum ar fi asociații bazate pe vârstă, sex sau rasă.
- **Rețele de contact ocazional:** grupuri care permit persoanelor cu profesii similare să se conecteze. Aceste rețele găzduiesc adesea întâlniri lunare și reuniuni informale. De asemenea, ei pot aduce invitați speciali să vorbească despre subiecte sau preocupări relevante. Camerele de comerț sunt un exemplu comun de rețele de contact ocazional. În acest caz, este posibil să intrați în contact cu comunitatea.
- **Rețele puternice:** grupuri mici de membri pentru a împărtăși idei în afaceri și recomandări. Ei au adesea un scop specific și mulți dintre ei își limitează calitatea de membru la o anumită specialitate profesională. Multe grupuri se întâlnesc săptămânal la un program regulat.
- **Cluburi de servicii comunitare:** oferă posibilitatea de a afla mai multe despre comunitatea locală. Aceste cluburi pot ajuta, de asemenea, la conectarea cu alți profesioniști greu de întâlnit altfel.
- **Rețelele de socializare sau alte rețele online:** permit conectarea cu profesioniști și persoane similare din întreaga lume. Chiar și în aceste spații online, este important să continuăm să acordăm prioritate credibilității, profesionalismului și construirii relațiilor.

Oamenii pot stabili diferite tipuri de relații:

- **Legături operaționale:** este o relație stabilită cu oricine lucrează direct sau în cadrul organizației pentru care lucrează o persoană și care ajută la îndeplinirea atribuțiilor sale. De exemplu, o conexiune operațională poate fi un supervisor.
- **Conexiuni strategice:** sunt similare cu conexiunile operaționale, dar sunt oameni care se cunosc și, de obicei, se ajută la îndeplinirea sarcinilor. Conexiunile strategice sunt de obicei în afara companiei. De exemplu, o legătură strategică poate fi cu primăria orașului care acordă autorizații companiei de construcții.
- **Conexiuni personale:** includ persoane cu care oamenii au o legătură personală, indiferent dacă aparțin aceleiași domeniu de activitate sau nu. Pot fi și colegi de muncă dacă ajută la dezvoltarea personală sau profesională. De exemplu, un coleg cu care ai stabilit o relație strânsă.



Pentru a realiza noi conexiuni cu ceilalți este important să fii tu însuți/însăți, să te concentrezi și să fii sincer cu privire la abilitățile și experiența ta pentru a stabili încredere. De asemenea, este importantă utilizarea site-urilor web de carieră și a rețelelor sociale care pot oferi oportunități de a construi rețele profesionale mai largi prin conectarea în spații digitale. Unul dintre cele mai puternice motive pentru a forma o rețea profesională este de a învăța lucruri noi, deci împărtășirea cunoștințelor cu ceilalți. În cele din urmă, este important să interacționați cu comunitatea în aceste spații pentru a stabili noi conexiuni și pentru a vă prezenta cunoștințele și abilitățile.

Potrivit unor studii, apartenența la rețele este legată de niveluri mai scăzute de șomaj și de o probabilitate mai mare de reangajare (Wanberg et al, 2000). Crearea de rețele este, de asemenea, asociată cu un număr crescut de oferte de locuri de muncă (Van Hoye et al, 2009).

Pentru a aprecia Networking-ul, vă rugăm să vizionați următoarele videoclipuri:

- “The Power of Meaningful Networking “Andrew Griffiths | TEDxPCL”  
[www.ted.com/talks/andrew\\_griffiths\\_the\\_power\\_of\\_meaningful\\_networking](http://www.ted.com/talks/andrew_griffiths_the_power_of_meaningful_networking)
- “Networking - the key to a successful business life | Clemens Graf von Hoyos | TEDxDIT”  
[www.ted.com/talks/clemens\\_graf\\_von\\_hoyos\\_networking\\_the\\_key\\_to\\_a\\_successful\\_business\\_life](http://www.ted.com/talks/clemens_graf_von_hoyos_networking_the_key_to_a_successful_business_life)

#### ABILITĂȚI CONEXE

- Lucru in echipă
- Ascultare activă
- Colaborare cu persoane de diferite vârste, sex, etnie și religie

#### TRĂSĂTURI CONEXE

- Cooperare
- Adaptabilitate
- Sociabilitate

#### ACȚIUNI CONEXE

#### INSTRUMENTE & RESURSE NECESARE



Web browser, YouTube

#### ALTE RESURSE

<https://www.linkedin.com/learning/successful-networking>

<https://www.linkedin.com/learning/job-hunters-networking-masterclass>

#### REFERINȚE

Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288–312.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419–437.

Linehan, M., & Scullion, H. (2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of Business Ethics*, 83, 29–40.

Mowbray, J., Hall, H., Raeside, R., & Robertson, P. (2017). *The role of networking and social media tools during job search: an information behaviour perspective*.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277–287.

Van Hoye, G., Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503.

Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review*, 10, 353–382.

#### Websites

[www.indeed.com](http://www.indeed.com)