

LBRIIS

We know
books

Coordonator – Emilian M. Dobrescu

Realizare copertă – Daniel Cirneanu

Copyright ©

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a
României**

Relații publice de carieră / coord.: Emilian M.

Dobrescu. - București :

Eurolobby, 2010

ISBN 978-606-92095-8-5

I. Dobrescu, Emilian M (coord.)

659.4

ISBN 978-606-92095-8-5

Editura EUROLOBBY

2010

EMILIAN M. DOBRESCU

coordonare generală

RELAȚII PUBLICE DE CARIERĂ

BUCUREȘTI

Editura EUROLOBBY

2010

Pentru mine a fost o experiență didactică deosebită, o onoare și o bucurie rară, concretizate și în această carte, să lucrez cu astfel de studenți, foarte bine pregătiți pentru meseria și profesiunea de sociolog, de către colegii mei, cadrele didactice ale Facultății de Drept și Sociologie, Specializarea Comunicare și Relații Publice a Universității Transilvania din Brașov. Vivat, Crescat, Floreat!

1 iunie 2010

Emilian M. Dobrescu

CUPRINS

NOTĂ ASUPRA EDIȚIEI.....	5
Oana Daniela Bădoi, <i>Carieră, putere și decadență</i>	9
Raluca Bărbuță, <i>Stagiile de internship pentru studenți</i>	14
Irina Bogdănescu și Raluca Pasăre, <i>Importanța brandului personal în dezvoltarea carierei de relaționist</i>	18
Mihaela Bolea și Cristina Chircu, <i>Abilități de gestionare a stresului în carieră</i>	25
Paul Bulencea și Mircea Andrei Solovăstru, <i>Specialist PR în sport extrem. Snowboarding</i>	31
Ana-Maria Chezan, <i>Pașii unei cariere de succes</i>	36
Silvia Chiojdoiu, <i>Tipologia umană. Carieristul</i>	39
Alexandra Crăciun, <i>Job de profesionist în CSR</i>	43
Raluca-Nicoleta Diaconu, <i>Serviciile oferite de firmele de consultanță în PR-ul dr carieră</i>	48
Mădălina Dima, <i>Relațiile publice de carieră ilustrate în revista Money Express</i> ..	52
Andreea Dubiț și Anita-Adelina Leescu, <i>Abilități de ascultare activă în carieră</i>	56
Bianca Gherguț și Simona Hodor, <i>Susținerea unei cuvântări în public</i>	67
Mădălina Ghilintă, <i>Rolul marketingului relațional în PR-ul de carieră</i>	74
Florin Istrati, <i>Instrumente pentru marketingul carierei</i>	78
Andreea Lăzăroiu, <i>Carieră în PR online</i>	84
Karmela Libardi, <i>Cultura underground ca influență în alegerea carierei</i>	89
Marius Luican, <i>Specificul carierei în contemporaneitate</i>	92
Nicolae-Răzvan Malancu, <i>Redactarea scrisorii de intenție specifice carierei</i>	98
Cristina Doina Manolache, <i>Maxime și cugetări despre carieră</i>	103
Gabriela Marin și Ioana Mărtoiu, <i>Rolul specialistului în relații publice în cadrul unei companii</i>	110
Ioana Larisa Mărincean, <i>Meseria sau cariera de sociolog?</i>	114
Diana Micu și Nicoleta Vasilica Popa, <i>Consilierul de carieră</i>	117
Izabella Miklos, <i>Tipologia relațiilor publice de carieră</i>	122
Ioana Iuliana Neagoe, <i>Sloganul prezidențial – grandoare și decadență</i>	128

Nicolae Nicoleta Georgiana, <i>Cariera de vedetă. Vedetismul este o carieră?</i>	134
Cristina Ramona Pantilimon, <i>Consilier de imagine al unei organizații politice</i> ...	138
Ioana Pătrăscioiu, <i>Branding și carieră</i>	142
Laura Alexandra Petre și Georgiana Maria Șerban, <i>Deprinderi de comunicare asertivă</i>	145
Mihaela Popa, <i>Campania de responsabilitate socială</i>	151
Bianca-Florina Radu, <i>Caracterul și cariera</i>	157
Ariana-Elena Radu, <i>Orientarea în carieră</i>	160
Andra Reith, <i>Modele de planificare a carierei</i>	174
Bianca-Marina Spătariu, <i>Profil de carieră</i>	180
Roxana Elisabeta Șanta și Alexandra-Maria Vașcan, <i>Conceptul de relații publice de carieră</i>	184
Mirela Șerban, <i>Temperament și carieră</i>	188
Andreea-Alexandra Sicoe, <i>Cariera unei femei de succes</i>	192
Mădălina Spoială, <i>Campania de relații publice de carieră</i>	196
Alexandra-Monica Stanciu, <i>Blogger – o carieră de viitor</i>	202
Diana Șușcă și Alexandra Tiron, <i>Combaterea stresului de carieră în companii</i> ...	208
Bogdan-Lucian Toma, <i>Despre carieră</i>	213
renguța-Simona Torcea, <i>Cariera purtătorului de cuvânt</i>	219
onika Toth, <i>Teorii ale carierei</i>	223
Alexandra-Maria Vașcan, <i>Cum ne manageriem cariera</i>	231
Bibliografie selectivă.....	235

Am fost învățați să credem că putem atinge perfecțiunea în orice domeniu, atâta timp cât "muncim" pentru a obține acel lucru. Am fost învățați să credem și despre cariera noastră la fel și, în mod evident, oricine își dorește o carieră de succes. Cu toții ne dorim o carieră de succes, ne dorim să ne găsim vocația profesională, să avem rezultate profesionale demne de invidiat și să ne simțim impliniți prin activitatea pe care o desfășurăm. Dar să obținem acest lucru nu este chiar ceva simplu, nu este un lucru pe care îl putem obține cu ușurință, fără a fi nevoiți să depășim diferite obstacole și dificultăți.

Dar ce înseamnă de fapt o carieră de succes? Iată o întrebare la care fiecare poate avea un răspuns foarte personal, pentru că succesul este trăit diferit de persoane diferite. Unii consideră că a avea succes înseamnă să câștigi cât mai mulți bani în munca respectivă, alții consideră că importante sunt recunoașterile oficiale, premiile sau faima într-un anumit domeniu, în timp ce alții se consideră impliniți dacă au o meserie palpitantă, plină de neprevăzut. Și exemplele pot continua, pentru că valorile ce ne motivează și ne animă în a ne construi o carieră de succes sunt foarte personale, particulare fiecăruia dintre noi.

Oamenii care au reușit, care au succes în carieră sunt adesea invidiați pentru poziția pe care o ocupă. De multe ori, succesul lor este redus la „e omul cuiva” sau „a avut noroc” și lumea uită efortul depus pentru a ajunge acolo unde sunt. Oamenii cu o carieră au energie și cred în succes. Sunt încrezători, curajoși, optimiști. Se comportă ca și cum norocul ar fi mereu de partea lor. Dar, pentru a ajunge oameni de succes, nu trebuie să ne schimbăm comportamentul, ci trebuie să învățăm să ne folosim de toți factorii interni și externi pentru a ajunge în top.

Deși în limbajul curent noțiunea de *carieră* este bine înțeleasă, nu dispunem de o definiție unanim acceptată. După unii autori, noțiunea de carieră este sinonimă celei de profesie sau ocupație; după alți autori, aceasta are și alte înțelesuri cum ar fi: timpul cât o anumită persoană își desfășoară activitatea într-un anumit domeniu; poziția în societate, dar mai ales etapă, treaptă în ierarhia socială sau profesională.

Cariera este deci cadrul dinamic în care o persoană își trăiește viața profesională, o mișcare de-a lungul unui drum în timp. Pentru că parcurgerea acestui drum necesită anumite cunoștințe și competențe, putem concluziona că prin

carieră profesională se înțelege o succesiune evolutivă de activități profesionale și poziții ocupate într-o organizație, pe care le atinge o persoană.

Pe măsură ce un angajat acumulează experiență în muncă, dezvoltarea lui poate fi văzută ca o succesiune de *etape* ce marchează ascensiunea și declinul său:

- **Explorarea.** Această etapă începe de fapt din copilărie, de la acel „vreau să devin medic” sau „vreau să devin economist” etc.; mai târziu, în adolescență, opțiunile devin mai realiste, fiind marcate de întrebări de genul „Ce doresc eu cu adevărat de la viață?”, „Care este profesia ce mi se potrivește?”.

Activitățile exploratorii constau în clarificarea și identificarea intereselor și capacităților proprii în scopul reușitei în domeniul profesional ales; această etapă are loc până în jurul vârstei de 25 ani.

- **Încercarea.** Prima slujbă, după terminarea liceului sau a facultății, are o influență persistentă asupra carierei. Dacă prima slujbă oferă individului satisfacție profesională și materială, șansa îndeplinirii cu succes a sarcinilor și eventuale promovări, aceasta are un impact pozitiv asupra carierei, determinându-l să treacă rapid la etapa de stabilizare și menținere. De cele mai multe ori, însă, tinerii au parte de „start greșit”, fie din cauza necunoașterii persoanei proprii, a așteptărilor nerealiste pe care le au de la un post oarecare, fie din cauza organizației care nu oferă tânărului recompense corespunzătoare, șansa adaptării și integrării în organizație. Aceste situații impun de obicei „încercarea” mai multor posturi, individul caută un loc de muncă permanent, care să fie potrivit abilităților și nevoilor ce-l caracterizează și încearcă să se stabilizeze în organizația care îl atrage cel mai mult.

- **Stabilizarea.** În această etapă individul se stabilizează pe o anumită ocupație și într-o anumită organizație, gândind pe termen mai lung viitorul său. Acesta vrea să aibă succes, își stabilește prioritățile, se focalizează pe activitățile esențiale pentru a-și îndeplini obiectivele, preocuparea principală devenind promovarea rapidă și supercalificarea.

- **Avansarea și menținerea.** În această etapă individul se concentrează pe atingerea urgentă a obiectivelor profesionale și pe menținerea progresului în organizație.

De multe ori, etapa de menținere coincide cu o așa numită „*criză a mijlocului de carieră*” (în jurul vârstei de 40 de ani), amplificată și de evenimente cum ar fi o anumită securitate financiară (care poate determina decizii de renunțare la carieră), divorț, boală, întrebări despre sine și despre valori etc.

Unii indivizi decid în această etapă să se întoarcă în etapa exploratorie, căutând noi domenii în care să se afirme, începând de fapt o nouă carieră; alții își păstrează postul, dar entuziasmul lor este mai scăzut, performanța putându-se menține ridicată dar fără a înregistra foarte mari succese.

- **Finalul carierei** (în jurul vârstei de 55 ani). În această etapă se desprind trei traiectorii distincte: creșterea, menținerea și declinul. Pentru unii indivizi această etapă corespunde unei perioade de creșteri continue în statut și influență în cadrul organizației (*creștere*). Pentru alții este momentul în care au atins cel mai înalt nivel, de responsabilitate și statut, de care sunt capabili sau pe care și-l doresc (*menținere*).

Pentru cei mai mulți, însă, ultimii ani ai carierei pot fi caracterizați ca și ani de *declin*. Semnele îmbătrânirii sunt evidente, unii se confruntă cu serioase probleme de sănătate, gândul la pensionare poate produce anxietate; adesea indivizii se întreabă despre semnificația vieții, au preocupări extraprofesionale, atenția lor fiind îndreptată spre familie și propria lor persoană.

Este evident că nu toți indivizii urmează același tipar al carierei; schimbarea domeniului profesional (la diferite vârste) impune reluarea ciclului prezentat anterior și, deci, schimbarea succesiunii etapelor prezentate. Pe de altă parte, unii indivizi debutează cu foarte mare succes în viața profesională la vârste tinere, alții nu ating niciodată punctul de declin al carierei sau îl amână foarte mult (până după 65-70 ani).

Planificarea carierei profesionale

Planificarea carierei reprezintă procesul prin care angajații își evaluează punctele forte și punctele slabe, întrevăd oportunitățile de dezvoltare în cadrul organizației și își stabilesc obiectivele și planurile prin care să își orienteze propriile cariere în direcția dorită. Deși angajații sunt cei care poartă principala responsabilitate a felului în care își conduc cariera proprie, organizației îi revine un rol esențial în acest sens și anume, acela de facilitator.

Responsabilitățile organizației în planificarea carierei profesionale

Conducerea organizației trebuie să decidă nivelul de implicare și rolul pe care să și-l asume în dezvoltarea carierei angajaților săi. Fiecare organizație are unele nevoi specifice privind dezvoltarea carierei. Aceste nevoi vor influența atât proiectarea cât și implementarea unui plan de dezvoltare a carierei la nivelul organizației.

Directiile principale prin care organizațiile pot să conducă și să dezvolte carierele angajaților, astfel încât să contribuie la eficiența și eficacitatea organizațională, sunt:

- evaluarea periodică a performanțelor angajaților;
- facilitarea calificării, lărgirii și îmbogățirii cunoștințelor angajaților (prin cursuri de instruire, rotație, dezvoltare);
- identificarea nevoilor organizaționale viitoare de personal;
- identificarea, la fiecare angajat, a cunoștințelor, abilităților și intereselor personale;
- implementarea unor planuri de carieră; aceste planuri trebuie să integreze preferințele și punctele forte ale individului cu alternative viabile în carieră;
- oferirea de informații legate de posturile libere ce apar în organizație și perspectivele de avansare;
- crearea unui climat organizațional care să faciliteze comunicarea deschisă cu angajații.

Dacă programele de resurse umane se concentrează pe dezvoltarea capitalului uman pe termen lung, anticipând viitoarele tranzații profesionale prin care va trece angajatul, atunci aceste eforturi vor duce la succesul individual și organizațional deopotrivă.

Responsabilitățile angajatului în planificarea și dezvoltarea propriei cariere

Planificarea carierei nu este un lucru pe care un individ să-l facă în numele altei persoane. Inițiativa, eforturile trebuie să vină chiar de la angajatul respectiv, deoarece numai acesta își cunoaște limitele și știe ce dorește să obțină în cariera sa. De aceea, principala responsabilitate pentru planificarea carierei revine chiar angajatului. Planificarea carierei presupune parcurgerea din partea fiecărui individ a unor pași necesari și importanți pentru succesul acesteia, cum ar fi:

- *Autocunoașterea/autoevaluarea.* Adoptarea unei decizii privind cariera presupune cunoașterea abilităților și competențelor personale, a intereselor, preocupărilor și valorilor proprii, a activităților ocupaționale preferate. Fiecare individ trebuie să se cunoască cu exactitate și obiectivitate atunci când se orientează în carieră.

- *Cercetarea pieței forței de muncă și analiza opțiunilor privind cariera.* Dacă în unele țări această cercetare este favorizată de existența unei structuri foarte coerente de informare, în România abia de acum încolo se pun bazele unor centre

de consiliere în carieră sau de mediere în domeniul muncii. Bazele de date puse la dispoziție sunt încă departe de ceea ce ar fi nevoie pentru o documentare cu adevărat utilă în alegerea și planificarea carierei. Cei interesați de viitorul lor profesional trebuie să găsească în aceste centre și în presa de specialitate date despre ocupațiile existente pe piața forței de muncă, despre cerințele de instruire, nevoia de calificare și specializare pentru fiecare dintre ele, condițiile de muncă, tendințele de dezvoltare a carierei în domeniul ales, beneficiile etc.

- *Adoptarea deciziilor (inițiativa).* Cu sau fără aceste posibilități de informare, fiecare individ trebuie să caute să afle singur răspuns la aceste întrebări folosind mai multe surse (manageri, colegi, cunoștințe etc.) și pe această bază să ia o hotărâre. Știind ce se întâmplă în propria organizație, rolul și locul acesteia în ramura din care face parte, se vor putea anticipa mult mai ușor oportunitățile și evita catastrofele. În acest sens, individul trebuie să identifice și să evalueze alternativele, să selecteze cea mai bună alternativă și să treacă la acțiune (elaborarea unui C.V. și a unei Scrisori de intenție în vederea participării la procesul de selecție pentru postul respectiv).

- *Stabilirea unui plan de carieră și comunicarea preferințelor sale conducerii organizației.* Stabilirea scopurilor individuale ale carierei (destinația unde vrea să ajungă fiecare) este un prim pas important, după care urmează să se planifice modalitățile de atingere a obiectivelor respective. Această planificare constă într-o serie de acțiuni care vor conduce în final la scopurile stabilite:

- alegerea itinerarului de parcurs până la destinația respectivă, selectând din mai multe „rute” posibile;
- instruirea permanentă, menținerea abilităților curente și dezvoltarea unor noi, necesare pentru atingerea obiectivelor individuale specifice;
- dezvoltarea unor competențe solide în domeniu, pentru a putea fi considerat expert, însă și dezvoltarea unor competențe într-o arie mai largă pentru a căpăta flexibilitate;
- participarea la diferite proiecte importante sau prezentări publice.

O planificare reușită a carierei rezultă din conjugarea eforturilor angajatului, superiorului său direct și ale conducerii organizației: angajatul se autoevaluează și își planifică propria carieră, superiorul direct oferă sprijin și încurajări, iar organizația asigură resursele și cadrul de dezvoltare.