

Cod SMIS 337140

Proiect:
SANSE NOI PENTRU TINERI



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



PROVOCARI, GRESELI SI SOLUTII PENTRU TINERII IN CAUTAREA UNUI LOC DE MUNCA



Esti tanar si vrei sa afli mai multe pentru a-ti creste
sansele de absorbtie pe piata muncii



Esti tanar si vrei sa inveti sa-ti depasesti
obstacolele perceptiei in procesul de angajare

**Adresat tinerilor
pana in 30 de ani din
judetul Brasov!**

1.JOBSCHOOL
CENTRU EDUCATIONAL

**FPIM
BRAȘOV**

Proiect cofinanțat din FSE+ Programul Educație și Ocupare 2021-2027





Descopera:

- Principalele provocari cu care te confrunti in cautarea unui loc de munca
- Principalele greseli pe care le faci in cautarea unui loc de munca
- Principalele solutii pe care le ai la indemana pentru transformarea obstacolelor in oportunitati de dezvoltare personala si de crestere a sansei in procesul de angajare

Trecerea de la statutul de elev/ student/ tanar in cautarea unui loc de munca la cel de angajat reprezinta una dintre cele mai importante si dificile etape din viata unui tanar.

In aceasta perioada entuziasmul si curiozitatea se impletesc cu nesiguranta si presiunea de a reusi.



Context general si local

In teorie, societatea actuala ofera multiple oportunitati: acces la internet, platforme de joburi, targuri de cariere, stagii de practica, cursuri variate.

In practica insa, tinerii se confrunta cu o serie de obstacole care pot transforma procesul de angajare intr-o cursa cu multiple bariere, unele vizibile, altele invizibile.

Brasov este un pol turistic important in Romania, cu restaurante, cafenele si hoteluri, plus Poiana Brasov ca principal magnet pentru agrement vara si iarna.

Horeca locala ofera numeroase locuri de munca pentru tineri: ospatari, receptioneri, bucatari, brigada de servire si personal de turism.

Aceasta inseamna si provocari: concurenta pentru locuri de munca sezoniere si necesitatea de a te diferentia prin abilitati clare si practica relevanta.

Principalele ostacole/provocari intalnite

Obstacolele sunt variate si sunt atat tangibile, usor de identificat si delimitat, cat si mai putin tangibile (abilitati soft), dar la fel de puternice.



***Cele mai relevante
obstacole sau provocari
intalnite sunt:***

***Lipsa
experientei
profesionale***

***Nepotrivire intre formare
si cerintele pietei muncii
(skill gap)***

***Lipsa increderii
in sine/ teama de
esec***

***Deficitul de
abilitati soft***

***Acces limitat la retele
profesionale (networking)***

***Deficit de
competente
digitale***

***Bariere
economice si
sociale***



* *Lipsa experientei profesionale*

Caracteristici frecvente ale lipsei de experienta la locul de munca:

***Necunoasterea
procedurilor si
a pasilor de lucru
corecti***

***Timp mai mare de
executie***

***Nevoie ridicata de
indrumare***

***Erori frecvente
la locul de munca***

Din cauza caracteristicilor lipsei de experienta, angajatorii cauta candidati "operationali" inca din prima zi, cu competente deja formate si adaptate specificului firmei.

Studiile arata ca 89% dintre angajatori considera experienta practica un factor decisiv in procesul de recrutare, chiar si pentru pozitiile de junior.

Sunt 3 impacturi majore ale lipsei de experienta asupra unui tanar:



Sanse reduse de angajare



Salariu de pornire mai mic



Timp de adaptare mai lung necesar integrarii profesionale



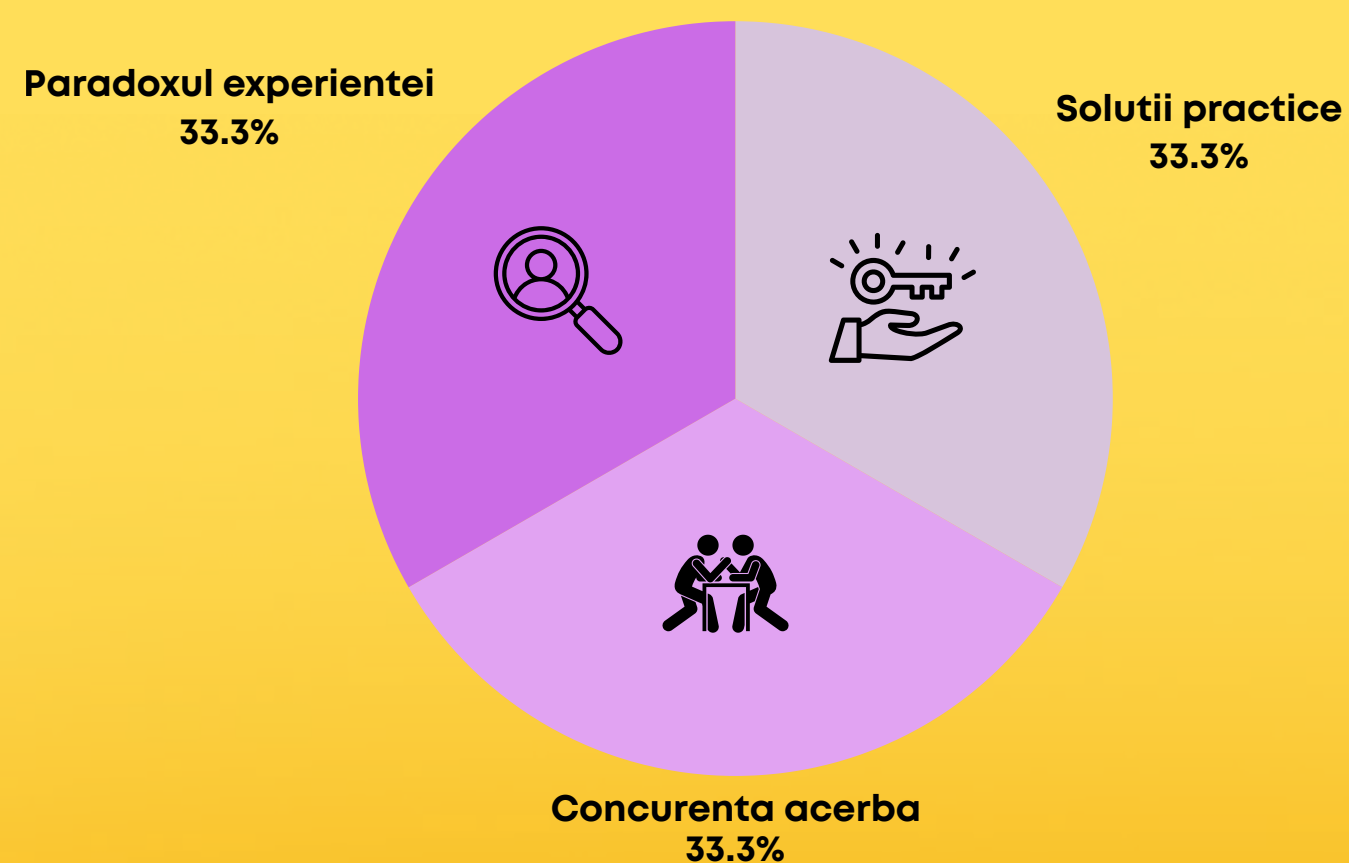
* *Lipsa experientei profesionale*

Experienta seamana adesea cu prima intrare pe un drum necunoscut, presarat cu indicatoare, intersectii si, inevitabil, obstacole.

Primul semafor apare sub forma intrebarii puse de angajator: *Ce experienta aveti?*

Asa incepe ceea ce se numeste "cercul vicios al experientei": nu poti obtine un job fara experienta, dar nu poti obtine experienta fara un job.

Ce determina lipsa experientei profesionale si care sunt solutiile pentru tineri:



Paradoxul experientei



Piata muncii cere experienta, dar nu pot obtine experienta fara un job - un cerc vicios greu de spart pentru tineri



Concurenta acerba



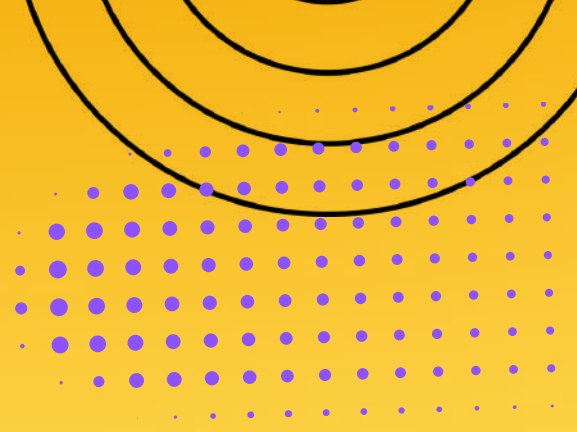
Pozitiile entry-level sunt limitate si deseori ocupate de candidati cu experienta, ceea ce reduce sansele tinerilor fara istoric profesional



Solutii practice



Stagii, voluntariat, proiecte diferite relevante si colaborari freelance pot construi un portofoliu valoros care compenseaza lipsa experientei formale



* *Nepotrivire intre formare si cerintele pietei muncii (skill gap)*

Ce inseamna:

Nepotrivirea dintre formare si cerintele pietei muncii (numita si mismatch educational sau profesional) apare atunci cand ceea ce invata tinerii in scoala/universitate nu corespunde abilitatilor, competentelor si calificarilor pe care angajatorii le cauta.

Caracteristicile nepotrivirii formare-piata muncii:

- **Supracalificare sau subcalificare** → Unii tineri obtin diplome superioare, dar locurile de munca disponibile cer competente tehnice sau practice; invers, exista domenii unde lipsesc oameni calificati (ex. meserii tehnice).
- **Lipsa competentelor practice** → Formarea este adesea teoretica si nu ofera experienta aplicata (stagii, practica reala).
- **Nealinierea la trendurile economice** → Apar domenii noi (IT, digitalizare, energie verde), dar educatia nu le integreaza suficient de repede.
- **Dezechilibru geografic** → Chiar daca tinerii sunt pregatiti, locurile de munca sunt concentrate in alte regiuni.

* *Nepotrivire între formare și cerințele pietei muncii (skill gap)*

Realitatea dezechilibrului

Multi tineri studiaza in domenii cu cerere scazuta pe piata muncii sau fara competente practice aplicabile imediat

Paradoxul calificarilor

2/3 din joburi nu necesita diploma universitara, dar multi absolvenți sunt subcalificati pentru aceste pozitii din cauza lipsei abilitatilor practice

Solutii pe care tinerii le pot folosi pentru a depasi obstacolul:

- **Formare continua si reskilling** → Cursuri suplimentare, certificari, reconversie profesionala in domenii cerute pe piata.
- **Flexibilitate si adaptabilitate** → Deschidere spre locuri de munca în domenii conexe sau alte domenii, nu doar strict in cel care tanarul a fost format.
- **Antreprenoriat** → Folosirea cunostintelor si creativitatii pentru a incepe propriile proiecte sau afaceri.
- **Invatare auto-didactă** → Platforme online (Coursera, Udemy, Khan Academy etc., resurse gratuite prin proiecte ce oferă reconversie profesionala gratuita (proiecte ca acesta).
- **Networking si mentorat** → Consiliere profesionala personalizata, participarea la evenimente, grupuri profesionale, discutii cu oameni din industrie.



Lipsa increderii in sine ***Teama de esec***

Obstacol psihologic important - tinerii se pot auto-constrange, nu indraznesc sa concureze pentru posturi, se descurajeaza usor.

Caracteristicile acestui obstacol:

Insecuritate personala



Subestimarea abilitatilor, chiar daca persoana are pregatire si competente.

Comparare constanta cu altii



Retelele sociale accentueaza presiunea si senzatia ca altii au mai mult succes.

Teama de respingere



Evitarea in a aplica la joburi sau participarea la interviuri de teama ca nu vor fi acceptati.

Dependenta de validare externa



A astepta ca ceilalti sa confirme valoarea ta, in loc sa iti asumi propriile reusite.

Perfectionism blocant



Considerarea ca nu esti suficient de „bun” si de aceea nu indraznesc sa incerce.

Evitarea riscului si a esecului



Teama de esec si nesiguranta proprie in a risca sunt mai puternice decat perversenta si perceptia ca orice nereusita este o cale de a invata ce functioneaza mai bine.



Deseori, tinerii se confrunta cu bariere pe care nu le pot vedea, dar care ii impiedica sa avanseze profesional.



Lipsa increderii in sine

Teama de esec



Implicatii asupra tinerilor

Ezitarea in a aplica la locuri de munca

Intarzierea integrarii pe piata muncii

Acceptarea joburilor sub nivelul de pregatire

Frustrare, demotivare, anxietate, teama de ce se poate intampla

Productivitate redusa si lipsa de initiativa

Pierderea oportunitatilor de cariera

Solutii recomandate

Participare la stagii/voluntariat pentru a castiga experienta treptat

Consiliere vocationala si ateliere de simulare a interviurilor

Stabilirea unor obiective realiste si pasi mici de progres

Practici de dezvoltare personala (jurnal de progres, recunostinta)

Mentorat, feedback constructiv, modele pozitive

Schimbarea perspectivei: tratarea esecului ca experienta de invatare

* Deficitul de abilitati soft

Multi tineri, desi bine pregatiti teoretic, se confrunta cu deficit de abilitati soft - acele competente care nu se invata neaparat din manuale, dar care fac diferenta intre a fi un simplu angajat si a fi un angajat si coleg valoros.

3/10

Respinsi din start

Angajatori care evita sa angajeze tineri din cauza perceptiei ca le lipsesc abilitatile de comunicare esentiale

68%

Importanta crescuta

Angajatori care considera abilitatile soft mai importante decat calificarile tehnice pentru noii angajati

42%

Gap de competente

Tineri care recunosc ca nu au fost pregatiti adecvat pentru abilitatile interpersonale necesare la locul de munca

- Marea majoritate a angajatorilor considera abilitatile soft la fel de importante sau chiar mai importante decat abilitatile tehnice pentru pozitiile de nivel de intrare



* **Deficitul de abilitati soft**



Abilitatile soft nu se dezvoltă peste noapte, necesită perseverență și timp.

Se pot deprinde din experiența de viață personală, precum și din cărți, filme, cursuri, podcast-uri.

Cele mai importante abilitati soft se refera la:

Abilitati de comunicare

Abilitati interpersonale si lucrul in echipa

Inteligenta emotionala

Gandire critica si rezolvarea problemelor

Adaptabilitate si flexibilitate

Gestionare personala/managementul timpului

- Competentele soft mai sunt denumite abilitati transversale sau interpersonale.

* **Deficitul de abilitati soft**

Abilitati de comunicare



Competenta care are in vedere:

Exprimarea clara si concisa

Capacitatea de a transmite ideile într-un mod simplu si usor de inteles

Ascultarea activa

Implica atentie, empatie si confirmarea ca ai inteles corect mesajul interlocutorului

Comunicarea non-verbala

Limbajul corpului, tonul vocii, expresiile faciale care completeaza sau chiar contrazic mesajul verbal

Negociere si persuasiune

Abilitatea de a convinge sau influenta pozitiv deciziile altora, mentinand relatii bune.

* Deficitul de abilitati soft

**Inteligența
emotională (EQ)**



Inteligența emotională este cea mai esențială abilitate soft.

A avea un EQ ridicat echivalează cu a avea o mentalitate de creștere.

Această abilitate îmbunătățește încrederea, colaborarea și dinamica de la job.

Competența care are în vedere:

Auto-cunoașterea

Întelegerea propriilor emoții, puncte tari și puncte slabe

Auto-reglarea emoțiilor

Capacitatea de a controla reacțiile negative și impulsurile imediate

Empatie

Recunoașterea și înțelegerea emoțiilor altora

Abilități sociale avansate

Capacitatea de a influența pozitiv grupurile, de a media și de a construi rețele profesionale solide

* **Deficitul de abilitati soft**

***Adaptabilitate si
flexibilitate***

***Competenta care
are in vedere:***

***Deschidere la
schimbare***

Acceptarea noilor idei si a transformarilor din mediul profesional

Invatare rapida

Abilitatea de a acumula rapid informatii si de a le aplica

***Gestionarea
situatiilor
neprevazute***

Reactie calma si eficienta in fata obstacolelor neasteptate

***Eliberarea a ce
nu mai
corespunde***

Abilitatea de a identifica ce nu mai corespunde, de a accepta si a da drumul la "vechi", pentru a face loc "noului"

* **Deficitul de abilitati soft**

***Abilitati
interpersonale si
lucrul in echipa***



***Competenta care
are in vedere:***

Colaborare

Capacitatea de a lucra impreuna cu altii pentru atingerea unui scop comun

Cooperare

Adaptarea la roluri diferite si sprijin reciproc in cadrul unei echipe

***Construirea
relatiilor***

Dezvoltarea de conexiuni profesionale bazate pe respect si incredere

***Rezolvarea
conflictelor***

Gasirea unor solutii echilibrate si constructive in situatii tensionate

* **Deficitul de abilitati soft**

**Gandire critica si
rezolvarea
problemelor**



**Competenta care
are in vedere:**

**Analiza si
sinteza**

Capacitatea de a intelege situatii complexe, de a le descompune si de a formula concluzii logice

**Luarea
deciziilor**

Alegerea celei mai bune optiuni pe baza informatiilor disponibile, chiar si sub presiune

Creativitate

Gasirea de solutii noi, originale si inovative

Inovatie

Punerea ideilor creative in practica pentru imbunatatirea proceselor sau produselor

* **Deficitul de abilitati soft**

***Gestionare personala/
managementul
timpului***



***Competenta care
are in vedere:***

Autodisciplina

Mentinerea consecventei si a autocontrolului in activitati

***Managementul
timpului***

Planificarea activitatilor, prioritizarea sarcinilor si folosirea eficienta a timpului disponibil

***Motivatie
intrinseca***

Dorinta de a invata si progresa din proprie initiativa, nu doar pentru recompense externe

Rezilienta

Abilitatea de a face fata esecurilor si provocarilor, mentinand echilibrul emotional si determinarea

* **Deficitul de abilitati soft**

Solutii prin care tinerii pot dezvolta, compensa sau imbunatati abilitatile soft:

Pentru comunicare

- Conversatii simple - pentru a invata sa saluti politicos, sa te prezinti si sa pui intrebari de baza
- Ateliere/jocuri de rol - simulare discutii la interviu sau cu un client
- Exersarea vorbitului clar si pe scurt
- Ascultare activa - lasi interlocutorul sa termine ideea inainte de a raspunde
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **HelloTalk** - iti faci prieteni si discuti simplu, inveti sa saluti, sa formulezi fraze clare si sa asculti activ

Pentru inteligenta emotionala

- Controlul nervilor prin respiratie adanca inainte de a raspunde agresiv
- Jurnal simplu - ce m-a suparat si ce m-a bucurat astazi
- Empatie de baza: *Daca eram eu in locul lui/ ei cum as fi vrut sa fiu tratat/a?*
- Relatii sanatoase - sa inveti sa eviti oamenii toxici sau violenti
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **Daylio** - jurnal zilnic prin emoticoane: te ajuta sa iti observi emotiile si sa le gestionezi mai bine

Pentru adaptabilitate si flexibilitate

- Invatare prin practica - *Arata-mi o data, ca sa incerc si eu!*
- Exemple concrete - mutarea intr-un loc nou, schimbarea locului de munca, etc si cum te adaptezi
- Incearca des ceva nou, chiar daca nu iese perfect din prima
- Acceptarea altor sarcini sau alt program
- Invata continuu (lifelong learning)
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **Daylio** - observandu-ti emotiile si gestionandu-le mai bine, te adaptezi mai repede si observi unde e cazul sa fii flexibil



* **Deficitul de abilitati soft**

Solutii prin care tinerii pot dezvolta, compensa sau imbunatati abilitatile soft:

Pentru lucrul in echipa

- Activitati in grup: sporturi simple de echipa, lucru impreuna la mici proiecte (curatenie, gradinarit, bricolaj)
- Voluntariat: ajutor la cantine sociale, curatenie, ajutor la un eveniment local
- Exersarea politetii („te rog”, „multumesc”)
- Sa nu raspunzi cu violenta/ jigniri, ci cauta sa fii conciliabil
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **Slack** sau **Discord** - platforme unde inveti sa comunici intr-un grup, sa respecti reguli si sa colaborezi

Pentru gandire critica si rezolvarea problemelor

- Situatii practice: „Cade o piesa pe jos si se strica. Ce faci? (iei alta/ o repari/ ceri de la un coleg/ etc) → inveti sa gasesti solutii
- Ex. din realitate: „Ai 100 lei si trebuie sa cumperi mancare pt.3 zile. Cum ii împarti?”
- Pune-ti intrebarea de baza: „Ce fac daca asta nu merge? Care e planul B?”
- Invata sa rezolvi probleme pas cu pas
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **Lumosity** - jocuri interactive care dezvolta atentie, memoria si capacitatea de a gasi solutii

Pentru gestionare personala si managementul timpului

- Obiceiuri simple: invata sa ajungi la timp, sa-ti programezi din timp, nu amana
- Planificare zilnica: „Ce am de facut azi?” pe un carnetel si urmareste realizarea sarcinii
- Respectarea regulilor: sa stii sa respecti un program de lucru sau instructiuni
- Invata prin repetitie: sa faci aceeasi sarcina pana iti intra in reflex
- Utilizare app ajutatoare

Ex. aplicatie (app) ajutatoare: **Habitica** - transforma sarcinile zilnice in joc, cu puncte si recompense, ca sa respecti reguli si sa fii consecvent



* *Acces limitat la rețele profesionale (networking)*

Abilitatile de networking deschid usi pe care probabil nu le-ai lua nicioadata in considerare

Cei care au capacitatea de a se imprieteni cu oameni potriviți, la momentul potrivit, vor avea mereu succes in activitatile lor.

Caracteristici si impact asupra tinerilor :

Caracteristici:

- Multi tineri nu au contacte in mediul profesional (lipsa de relatii cu angajatori, mentori, colegi din industrie)
- Participa rar la evenimente de cariera (job fairs, conferinte, workshopuri)
- Nu stiu cum sa foloseasca rețele online (LinkedIn, grupuri profesionale de Facebook, platforme de internship)
- In medii defavorizate, accesul la internet, evenimente ori prezenta unor modele pozitive e si mai scazut
- Tinerii pot fi retrasi sau nesiguri in inițierea dialogului cu persoane necunoscute

Impact:

- Sanse reduse de angajare - fara recomandari sau conexiuni, e mai greu sa ajungi la interviuri
- Vizibilitate redusa - abilitatile si calitatile nu ajung la urechile angajatorilor
- Blocaje in cariera - lipsa unor modele sau mentori incetinesc dezvoltarea
- Demotivare - simti ca „nu ai intrare nicaieri” si renunti la cautarea activa

* *Acces limitat la retele profesionale (networking)*

Solutii pentru tineri:

Solutii simple si accesibile:

Grupuri locale	Alaturarea la cluburi de tineret, ONG-uri, asociatii, echipe sportive sau cercuri culturale → ocazii de a cunoaste oameni
Voluntariat	Oferirea de ajutor la evenimente comunitare (festivaluri, activitati caritabile) → contact direct cu oameni din diverse domenii
Ateliere la AJOFM/ONG-uri	Multe agentii si ONG-uri organizeaza intalniri gratuite pentru tineri
Evenimente gratuite in comunitate	Targuri de locuri de munca, prezentari la biblioteca, ziua portilor deschise la companii sau cu alte ocazii
Conexiuni informale	Discutii cu prieteni, rude, vecini → chiar si recomandarile simple pot conta

Solutii digitale (chiar si pentru incepatori):

LinkedIn	Nu e doar pentru „specialisti”: poti pune o poza simpla, 2-3 abilitati si poti urmari firmele locale
Facebook / WhatsApp groups	Multe firme si ONG-uri publica joburi, stagii sau evenimente
Platforme de joburi	Ejobs, bestjobs, hipo – chiar daca nu aplici imediat, poti vedea sau urmari ce cauta angajatorii
Aplicatii de evenimente	Meetup, Eventbrite – poti stabili intalniri gratuite pe diverse teme



* **Deficit de competente digitale**

**Inseamna lipsa
sau nivelul scazut
de abilitati
necesare pentru
a folosi
tehnologia
moderna
(calculator,
internet, aplicatii,
platforme online)
intr-un mod
eficient, sigur si
util pentru viata
de zi cu zi si
pentru piata
muncii**

Ce include acest deficit?

- **Abilitati de baza lipsa:** folosirea unui e-mail, redactarea unui document in Word, realizarea unui CV pe calculator, cautarea de informatii utile pe internet
- **Utilizare limitata:** multi tineri stiu doar sa foloseasca telefonul pentru retele sociale si jocuri, dar nu pentru sarcini educationale sau profesionale
- **Necunoasterea instrumentelor de lucru:** Excel, PowerPoint, platforme de angajare, aplicatii de colaborare
- **Lipsa notiunilor de securitate digitala:** parole sigure, protectia datelor personale, evitarea fraudelor online
- **Frica de tehnologie:** perceptia ca „nu ma pricep” sau ca „voi strica ceva” daca folosesc calculatorul

De ce le este frica tinerilor

- **Teama de ridicol** – ca altii vor rade daca pun intrebari „banale”
- **Frica de esec** – ca nu vor intelege si vor abandona rapid
- **Prejudecati** – cred ca tehnologia e doar pentru „cei foarte destepti” sau pentru cei cu bani
- **Anxietate fata de necunoscut** – folosirea calculatorului pare complicata daca nu ai avut contact cu el

De ce este o problema

- Aproape toate locurile de munca cer acum competente digitale minime, chiar si cele necalificate (ex: completarea unui formular online, trimiterea unui e-mail)
- Tinerii cu deficit digital au sanse reduse de angajare si raman vulnerabili la excludere sociala
- Apare un decalaj intre cei care stiu sa foloseasca tehnologia si cei care nu au deloc acces sau cunostinte.



* **Deficit de competente digitale**

Solutii practice si accesibile

Pasi mici si simpli

Pentru ca majoritatea tinerilor folosesc telefonul mobil, este si cel mai simplu pas de a incepe cu telefonul pentru:

- a invata sa scrii si sa trimiti un e-mail
- sa cauti pe Google informatii simple („cum se face un CV”, „locuri de munca in [oras]”)
- sa instalezi aplicatii educationale gratuite



Sprijin comunitar

Te poti folosi de unele organizatii/ institutii ca:

- Bibliotecile publice – multe au calculatoare gratuite si chiar ateliere pentru incepatori
- ONG-uri și centre de tineret – ofera cursuri practice gratuite
- AJOFM – organizeaza cursuri pentru someri si tineri NEET (fara job si studii)

Exercitii practice si utile imediat

Poti incerca/aplica singur fara “stres” si fara a fi “oficial”:

- sa-ti creezi o adresa de e-mail si sa trimiti unui prieten un mesaj simplu
- sa scrii un CV scurt intr-un document Word
- sa folosesti WhatsApp sau Facebook pentru a te inscrie la grupuri cu joburi locale
- sa inveti sa cauti tutoriale video pe YouTube si sa repeti pasii pana ii deprinzi

Suport emotional

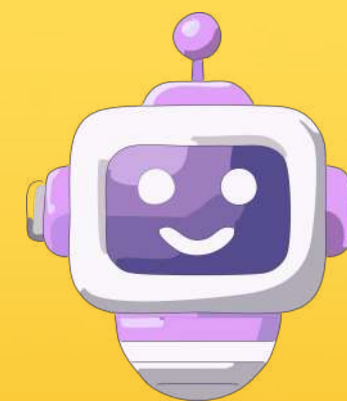
Te poti ajuta singur sau sa gasesti un mentor ca sa treci peste retineri si disconfort:

- incurajeaza-te sau fii invatat/sfatuit sa pui intrebari – „nu exista intrebari proaste” cand inveti de la zero
- incepe intr-un grup mic prieteni sau colegi → frica de ridicol scade
- accepta ideea ca tehnologia nu e un lux, ci o unealta pentru a-ti usura viata si a gasi un job

Invatare prin joc si recompense

Poti incerca/descarca singur jocuri accesibile si sa exersezi fara presiune sau fara “ochiul critic” al vreunei persoane:

- Poti folosi unele aplicatii, precum *Duolingo* (pentru a invata o limba straina) sau *Lumosity* (jocuri de gandire) → te ajuta sa prinzi curaj cu tehnologia
- Te poti inscrie pe platforme precum Khan Academy (lectii simple, gratuite)





Barriere economice si sociale

Pe langa obstacolele atrase de lipsa experientei, a anumitor abilitati si competente, tinerii se mai confrunta in procesul de angajare si cu o serie de alte bariere intalnite in societate.

Barriere sociale

Studii recente arata ca multi angajatori recunosc existenta unui bias impotriva tinerilor din Generatia Z.

Exista o anumita prejudecata si inflexibilitate in societate, pornind de la trasaturile Generatiei Z (tineri nascuti intre 1995 - 2010): nativitate digitala, deschidere catre diversitate, dorinta de flexibilitate si autonomie in munca, acces rapid la informatie, pragmatism in luarea deciziilor, preferinta pentru locuri de munca care ofera atat stabilitate, cat si sens personal.

Bias = o prejudecata, tendinta sau inclinatie subiectiva prin care o persoana judeca o situatie, un grup sau un individ fara a se baza pe fapte obiective, ci pe presupuneri, stereotipuri sau experiente anterioare.

Perceptii si stereotipuri frecvente cu privire la Generatia Z

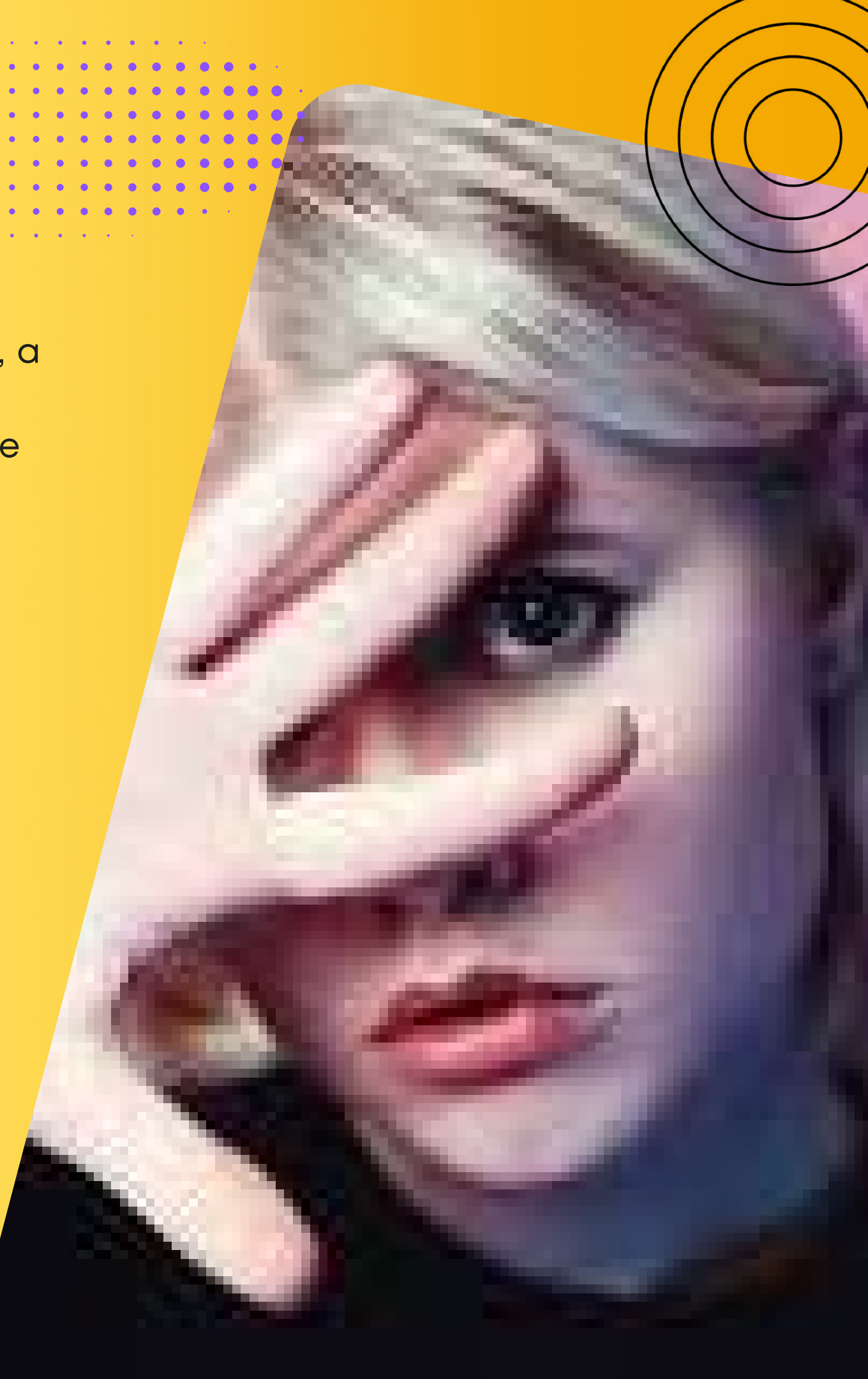
Sunt mai putin loiali si predispusi sa schimbe frecvent locul de munca

Sunt mai greu de motivat

Sunt prea ambitiosi si au asteptari nerealiste

Sunt lipsiti de „seriozitatea” generatiilor anterioare

Sunt dependenti de tehnologie, dar fara rabdare pentru sarcini de rutina





Bariere economice si sociale

Bariere sociale

Corelatia intre biasul perceptut de angajator, care este realitatea/explicatia si ce solutii exista sau cum pot raspunde tinerii pentru a inlatura aceste stereotipuri:

Bias perceptut de angajatori	Realitatea / Explicatia	Solutie / Cum pot raspunde tinerii
„Tinerii din Generatia Z sunt neseriosi si schimba des joburile”	Multi cauta stabilitate, dar vor si un mediu de lucru corect si oportunitati de crestere	Tinerii pot demonstra loialitatea prin voluntariat, proiecte de lunga durata sau prin mentinerea unui job/stagiu mai mult timp
„Nu au rabdare pentru sarcini de rutina”	Tinerii sunt crescuti cu tehnologie rapida → se plictisesc repede, dar se adapteaza foarte bine la sarcini noi	Exersarea rabdarii; aratarea ca pot finaliza sarcini simple, dar ca pot si propune imbunatatiri ale proceselor
„Sunt prea dependenti de tehnologie si nu stiu sa comunice fata in fata”	Tinerii sunt mai obisnuiti si folosesc mai mult tehnologia, dar pot dezvolta si abilitati interpersonale.	Participarea la interviuri simulate, cursuri gratuite de comunicare, implicare in activitati offline (sport, voluntariat)
„Nu au experienta si nu pot fi productivi imediat”	Majoritatea tinerilor incep de la zero, dar pot invata rapid si aduce idei noi.	Crearea unui portofoliu simplu (CV + activitati voluntariat + proiecte mici), acceptarea joburilor entry-level
„Sunt greu de motivat si lipsiti de disciplina”	Tinerii sunt motivati, dar nu de autoritate rigida, ci de sens, recunoastere si posibilitati de dezvoltare	Stabilirea unor obiective personale clare si comunicarea lor catre angajator (ex: „vreau sa cresc profesional in domeniul X”).



Barriere economice si sociale

Barriere sociale

Bias-ul impotriva Generatiei Z nu este doar o problema de perceptie, ci se adauga barierelor sociale si economice deja existente.

Tinerii pot contracara aceasta imagine prin dovezi concrete de implicare, seriozitate si dorinta de dezvoltare, iar solutiile devin strategii practice pentru a-si creste sansele de angajare.

Alte bariere sociale

- Inegalitati sociale – tinerii din medii defavorizate (rurale, familii cu venituri reduse, grupuri vulnerabile) pornesc cu sanse mai mici
- Migratia parintilor – multi tineri ramasi singuri acasa nu au sprijin pentru orientare si cariera

Solutii la indemana pentru tineri

- Sa accepte pasi mici → un job de inceput nu e finalul, ci un start
- Sa caute sprijin → ONG-uri, AJOFM, la biblioteci/centre comunitare pentru acces la internet si cursuri
- Sa invete constant → chiar si cate 30 de minute pe zi la calculator sau pe telefon
- Sa isi construiasca un CV simplu si sa il actualizeze dupa fiecare experienta
- Sa nu se teama sa ceara ajutor → profesori, prieteni, colegi, consilieri
- Sa ramana perseverenti → angajarea poate dura, dar fiecare pas conteaza



Bariere economice si sociale

Bariere economice

Pentru multi tineri, mai ales cei care provin din medii cu resurse limitate, banii pot parea un obstacol serios cand vine vorba de gasirea si pastrarea unui loc de munca

Pe langa lipsa resurselor financiare, tinerii se pot confrunta si cu alte bariere economice reale:

Bariere economice	Explicatia/realitatea	Solutii / Ce pot face tinerii
Lipsa resurselor financiare pentru studii suplimentare sau cursuri de formare	Multi tineri, mai ales din medii defavorizate, nu isi permit cursuri, certificari sau traininguri platite	Sa foloseasca platforme gatuite de invatare (Coursera, edX, Udemy free courses) sau sa urmareasca sa acceseze cursuri cu finantare UE
Cheltuieli mari pentru transport, cazare si masa in timpul cautarii unui job	E un fapt real: cei din rural/ orase mici cheltuie mai mult pentru a veni la interviuri sau stagii in orase mari	Sa caute oportunitati locale, joburi remote, programe care ofera subventii de transport sau internshipuri platite
Salarii mici pentru joburi de inceput	Posturile entry-level sunt platite modest → greu de sustinut traiul → descurajare sau migratie	Acceptare temporara a joburilor entry-level pentru experienta, completata cu activitati suplimentare (muncă part-time)
Lipsa resurselor materiale pentru calculator, internet, haine adecvate pentru interviu/job	Unii tineri nu pot accesa joburile online sau se simt inferiori in fața angajatorilor din cauza aspectului	Apelarea la centre de resurse gratuite (biblioteci, ONG-uri), sprijin comunitar, donatii pt. echipamente si haine
Dependenta financiara de familie sau lipsa sprijinului familia	Familiile nu pot ajuta cu bani pentru relocare sau intretinere in perioada de tranzitie	Dezvoltarea independentei financiare prin mici activitati platite sau ajutoare sociale temporare



* Bariere economice si sociale

Bariere economice



Important de stiut: barierele economice nu inseamna un zid de netrecut, ci doar niste pasi mai dificili pe drum



- ➔ • Primul gand care apare este "*Cum sa reusesc daca nu am bani?*"; lipsa resurselor financiare pare la inceput un zid greu de daramat
- ➔ • Da, este mai greu cand nu ai sprijin financiar, dar **asta nu inseamna ca nu exista nicio sansa**
- ➔ • Fiecare competenta invatata, fiecare experienta mica de munca si fiecare contact care poate fi realizat cresc sansele la identificarea si pastrarea unui loc de munca
- ➔ • Solutiile nu sunt intotdeauna perfecte sau rapide, dar pasii mici si constanti fac diferenta
- ➔ • Nu trebuie sa te gandesti ca **barierele economice te definesc sau te opresc**; ele sunt doar provocari ce pot fi depasite cu rabdare, creativitate si deschidere catre oportunitati
- ➔ • Exista multe resurse gratuite: biblioteci unde poate fi folosit internetul, cursuri online gratuite, ONG-uri si centre de tineret care ofera sprijin, chiar si programe cu finantare care ajuta la gasirea unui job; e un inceput si fiecare pas mic conteaza
- ➔ • ***Cel mai mare risc nu este sa nu ai bani – ci sa renunti inainte sa incerci. Daca iti spui: "oricum nu reusesc", singur inchizi usa. Daca insa se fac pasi mici – inveti ceva nou, mergi la un interviu, te inscrii la un program gratuit – deja esti mai aproape de succes!***

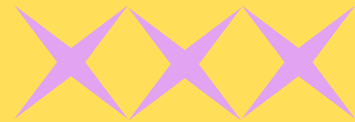


◆ Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii

- Greselile frecvente facute in cautarea unui loc de munca nu sunt atat rezultatul lipsei de potential, cat al lipsei de informatie, de practica sau al asteptarilor nerealiste
- Dorinta de a obtine un loc de munca rapid, lipsa de experienta practica si necunoasterea regulilor nescrise ale angajarii duc adesea la greseli care pot diminua sansele de reusita
- Majoritatea tinerilor nu stiu cum sa isi evidentieze punctele forte, nu acorda suficienta atentie pregatirii pentru interviu sau aplica haotic, in speranta obtinerii unui raspuns favorabil doar prin numarul mare de aplicatii trimise

Intelegerea celor mai comune erori – de la redactarea unui CV neclar pana la atitudinea nepotrivita la interviu – si identificarea solutiilor practice pentru a le evita reprezinta un pas esential pentru integrarea cu succes pe piata muncii.

Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii



CV neclar sau generic

Multi folosesc un CV standard, prea lung, cu informatii irelevante sau fara structura

Solutie

CV-ul trebuie sa fie clar, scurt (max. 1-2 pagini), adaptat pentru fiecare job, sa contina competente, experiente relevante, proiecte sau voluntariat

1

2



Lipsa unei scrisori de intentie personalizate

Se trimite aceeasi scrisoare tuturor angajatorilor sau deloc

Solutie

Redacteaza o scrisoare concisa pentru fiecare job, aratand de ce esti potrivit pentru acel rol si ce poti aduce nou

3



Aplicare haotica/neorganizata

Aplici la multe joburi fara a tine evidenta si fara a verifica daca se potriveste cu profilul tau

Solutie

Tine un tabel cu joburile la care aplici, datele, stadiul aplicatiei si contacteaza angajatorii dupa un timp rezonabil (follow-up)

4



Subestimarea experientei non-formale

Crezi ca daca nu ai experienta de munca formala, nu ai aptitudini si nu ai ce scrie in CV

Solutie

Include voluntariat, proiecte scolare, activitati extracurriculare, internshipuri – toate probeaza abilitati relevante

5



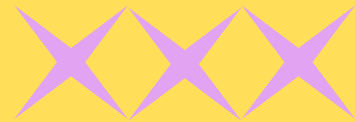
Prezentare slaba la interviu

Nu te pregatesti dinainte: nu te-ai informat despre companie, nu ai intrebari, nu sti sa raspunzi clar

Solutie

Documenteaza-te despre companie, pregateste raspunsuri la intrebarile standard si gandeste 2-3 intrebari pentru angajator (arata interes)

Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii



Atitudine nepotrivita

Fie esti prea timid si nesigur, fie prea increzut si superficial

Solutie

Pastreaza echilibrul – arata entuziasm si dorinta de invatare, recunoaste ce nu stii dar evidentiaza dorinta de a te dezvolta

6



Neglijarea retelelor de contacte

Utilizezi mai mult site-uri de joburi si nu ceri ajutor si pe alte retele sociale

Solutie

Foloseste LinkedIn, contacteaza fosti colegi/profesori, participa la targuri de joburi, evenimente, networking

7



Asteptari nerealiste

Doresti salariu mare imediat / job de top fara experienta, refuzi joburi entry-level/de inceput considerand ca sunt „prea mici” pentru tine

Solutie

Schimba perspectiva: vezi primul job ca o rampa de lansare – orice experienta practica este un pas valoros pentru dezvoltarea ta ulterioara

8



Lipsa unei prezente online profesionale

Nu ai profil LinkedIn sau ai postari neprofesionale pe retele sociale

Solutie

Creeaza un profil LinkedIn actualizat, foloseste o poza potrivita, curata retelele sociale pe care le mai ai de continut nepotrivit

9



Lipsa cerere feedback dupa interviu

Dupa un refuz, treci la urmatorul job fara sa afli ce poti imbunatati

Solutie

Cere feedback politicos – chiar si un raspuns scurt poate fi util pentru urmatorul interviu

10



Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii

Parerea expertilor in HR

Cele 4 cele mai comune greseli identificate de expertii in resurse umane si recomandarile acestora

Cele mai comune comportamente pe care tinerii si le-au insusit sunt o dovada ca este necesar ca acestea sa fie reajustate, daca nu doresc sa se prelungeasca foarte mult perioada de gasire a unui loc de munca

Tinerii nu iau in calcul ca gasirea unui loc de munca poate dura mai mult

Aspecte de care tinerii trebuie sa tina cont:

- Incheierea studiilor nu asigura automat un job
- Gasirea unui job depinde si de pretentii si de cat de mult isi doreste tanarul sa fie aliniat la ce a studiat
- Cu cat un tanar este mai strict, cu atat perioada de gasire a unui loc de munca va dura mai mult

Recomandari:

- Nu porni cu ideea ca finalizarea chiar si a studiilor superioare iti securizeaza automat locul de munca
- Fii flexibil/deschis si porneste de undeva, chiar daca jobul nu corespunde pregatirii tale → e un inceput

Tinerii aplica la prea putine joburi

Aspecte de care tinerii trebuie sa tina cont:

- La inceput de drum profesional, tinerii trimit prea putine CV-uri/ aplica la prea putine companii (aplica doar la vreo 5-6 anunturi de angajare)
- Tinerii nu iau in calcul faptul ca angajatorii au 100 de aplicanti pentru o pozitie si ei sunt unul dintre acei 100
- Daca raspunsul este negativ sau nu primesc raspuns, reiau procesul si timpul de cautare se prelungeste

Recomandari:

- Aplica din start la cat mai multe companii care au pozitii care corespund
- Nu uita: tu esti cel ce cauta locul de munca dorit, nu angajatorul "tine" locul pentru tine pana apare



Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii

Parerea expertilor in HR

Cele 4 cele mai comune greseli identificate de expertii in resurse umane si recomandarile acestora

Lipsa de experienta profesionala, corelata deseori cu refuzul de a primi mai putini bani la inceput de cariera, creeaza cele mai mari goluri intre candidatii tineri si angajatori.

Tinerii isi iau repere gresite in ce priveste asteptarile salariale

Aspecte de care tinerii trebuie sa tina cont:

- Exista discrepante mari intre asteptarile candidatilor si realitatea din teren
- Tinerii refuza din start sa primeasca mai putini bani la inceput de cariera
- Este unul dintre motivele serioase pentru care tinerii nu sunt selectati dupa interviul de angajare

Recomandari:

- Fara a incuraja "exploatarea" tinerilor neexperimentati la locul de munca, fii mai precaut pana castigi experienta profesionala pentru a cere mai mult
- Informeaza-te intai asupra salariilor din domeniul in care vrei sa te angajezi, inclusiv de beneficiile de care poti dispune, pentru a sti concret ce asteptari poti sa ai

Tinerii nu sunt dispusi sa -si largeasca campul de domenii in care -si pot gasi un job

Aspecte de care tinerii trebuie sa tina cont:

- De multe ori "Imi caut job, dar nu gasesc" este o dovada a lipsei de flexibilitate sau a dorintei de reajustare a domeniului sau a pozitiei pentru un (nou) loc de munca
- in prezent, unele industrii recruteaza mai mult, altele mai putin; daca nu esti deschis sa schimbi postul/ functia, fie nu gasesti loc de munca, fie se prelungeste mult timpul de gasire al jobului (peste 6 luni)

Recomandari:

- Ajusteaza-ti asteptarile si fii mai flexibil
- Aplica si in domenii conexe pregatirii tale
- Cauta cursuri care sustin reprofesionalizarea sau dobandirea de noi competente



Greseli frecvente facute de tineri in cautarea unui loc de munca si solutii



**Suport
pentru
tineri**

Tinerii trebuie sa fie ajutati sa ia decizii mai informate.

Expertii au constatat in procesul de angajare ca, daca tinerii incep conversatia cu un angajator cu niste asteptari nerezonabile, tanarul nu ajunge mai departe in procesul de selectie, chiar daca este deschis.

Tocmai ca urmare a acestor discrepante intalnite des in piata muncii, intre asteptarile candidatilor si realitatea din teren, pe platforma <https://www.hipo.ro/> a fost creat un ghid salarial pentru ca cei ce aplica sa poata vedea concret salariile din domeniile in care vor sa se angajeze.



Concluzii



Cautarea unui loc de munca nu este un proces simplu si nici nu are o reteta universal valabila.

Fiecare tanar porneste la drum cu propriile calitati, asteptari si obstacole de depasit.

Greselile facute la inceput sunt firesti si pot deveni lectii valoroase, cu conditia sa fie constientizate si corectate din timp.

Prin evitarea capcanelor frecvente in procesul de angajare sansele de reusita cresc considerabil.

La fel de importante sunt perseverenta, deschiderea catre invatare continua si curajul de a solicita feedback si sprijin.

Succesul pe piata muncii nu depinde doar de primul job obtinut, dar e un pas important de parcurs.

Cu rabdare, organizare si dorinta de dezvoltare, orice inceput poate deveni o poveste de reusita.

Concluzii



Obstacolele sunt reale, dar nu de netrecut.

Piata muncii evolueaza constant si orice tanar poate transforma provocarile in avantaje competitive.

Cheia succesului consta in:

- ***pregatire continua si adaptare la cerintele pietei muncii***
- ***perseverenta in fata respingerilor initiale***
- ***dezoltarea unui mindset (mod de gandire si perceptie) axat pe crestere si invatare***
- ***esecul la inceput si pe parcursul profesionala nu este un capat de lume → este un motiv in plus de a incerca si altceva, de a adopta o noua abordare***

