



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

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

OIPOSDRU

### Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 2 „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

Domeniul major de intervenție 2.1. „Tranziția de la școală la viața activă”

**Titlul proiectului „Primii pași sunt importanți: fiți orientați”**

Contract POSDRU/161/2.1/G/141102

## SURSE DE LOCURI DE MUNCĂ altele decât cele clasice

Așa cum bine știi, locuri de muncă poți identifica prin mai multe metode. Discută cu elevii la o întâlnire de grup și despre alte metode, mai puțin clasice, unde aceștia pot găsi locuri de muncă după ce finalizează studiile sau, de ce nu, pe perioada verii. Argumentează folosind datele statistice care spun că peste 70% dintre joburile din piață nu sunt publicate, angajatorii preferând alte metode de recrutare. Iată alte metode pe care le poți spune elevilor tăi:

**1. Folosirea metodei aplicațiilor spontane.** O idee pe care o utilizează încă foarte puțini candidați este aceea de a-și trimite DIRECT CV-ul către companiile unde vor să lucreze. Unii dintre managerii HR îi privesc cu ochi buni pe cei care le trimit un e-mail nesolicitat deoarece dau dovadă de abilitățile căutate de companie: spirit de inițiativă, caracter pro-activ, motivație suplimentară, cunoștințe despre firma respectivă.

**2. Headhunteri – o soluție.** Spune elevilor că această metodă funcționează în principal dacă nu se află la început de carieră, ci au mai mulți ani de experiență în domeniul de activitate. Aceștia pot contacta firmele care fac Executive Search. Jobul consultantilor de acest fel este să găsească buni specialiști pentru companiile care îi plătesc, iar tu trebuie să te asiguri că figurezi în bazele lor de date.

**3. Creerea unui blog profesional.** Este o metodă inedită dar care, potrivit studiilor, începe să acapareze piața și în special pe tineri. Blogul este o variantă de a fi proprii lor angajați sau o metodă prin care angajatorii îi caută pe adevărații profesioniști. Argumentează-le că dacă scriu zi de zi lucruri interesante din domeniul care îi interesează și își pot demonstra expertiza în domeniu, în timp își vor construi un brand personal care va lucra în favoarea lor.

**4. Implicându-i în căutare pe foștii colegi.** Oamenii cu care au lucrat în trecut sunt o sursă foarte bună de noi oportunități din piața forței de muncă. Ei așși cunosc colegii și modul în care aceștia s-ar descurca la serviciu și pot pune o vorbă bună în fața șefilor actuali. Chiar dacă nu e niciun post vacant în prezent, este posibil să apară ceva în scurt timp.

**5. Rețele precum LinkedIn sau Facebook.** Din ce în ce mai multe companii și-au făcut pagini pe rețelele profesionale, cum ar fi LinkedIn. Pe lângă mesajul sec de conectare sau împrietenire, se poate intra în legătură cu persoane din departamentul HR care pot afla de intenția de angajare sau de faptul că cineva apreciază compania în care ei lucrează.

**6. Încurajează-i să participe la conferințe și la alte evenimente de industrie:** nu doar la târgurile de joburi ci și la conferințele tematice.