

PIATA MUNCII IN JUDETUL BOTOSANI

Importanța consilierii educaționale, vocaționale și profesionale a tinerilor

Este foarte important ca tinerii să beneficieze de consiliere și orientare educațională/vocațională și profesională, consilierea educațională/vocațională și profesională apare ca fiind o formă de asistență continuă acordată tânărului în procesul complex de susținere vocațională/profesională pentru a fi pregătit să depășească barierele de adaptare referitoare la percepția despre accesarea unui loc de muncă.

Consilierea ajută tânărul să își descopere interesele, calitățile, oportunitățile, aptitudinile sau preferințele pentru a urma o anumită profesie sau să aibă capacitatea de decizie în alegerea profesiei.

Tânărul trebuie ajutat de consilierul specializat să își cunoască aptitudinile și interesele personale pentru practicarea cu succes a meseriei și să își evalueze într-un mod realist șansele de reușită.

Consilierul educațional trebuie să dispună de mijloace de investigare, interviuare și testare a tânărului să masoare într-un mod amănunțit capacitațile intelectuale ale acestuia pentru a fi testat cu succes și rezultatele să fie pe măsura dorințelor acestuia. Pe tot parcursul consilierii tânărul trebuie să fie atent observat de consilier, în procesul de consiliere și orientare, observația are un rol important în conturarea concluziilor, prin observarea indirectă, consilierul poate observa mimica și gesturile tânărului. Consilierea educațională/ vocațională și profesională vizează aspecte de natură cognitivă prin informarea tânărului cu privire la oportunitățile de dezvoltare personală și profesională într-un anumit domeniu și promovarea profesională.

Consilierii pot folosi metode și tehnici de autocunoaștere și de îmbunătățire a performanțelor individuale. Formarea profesională continuă a tânărului ajută de cele mai multe ori la creșterea imaginii de sine și a atitudinii pozitive față de muncă.

Consilierea ajută de cele mai multe ori la creșterea gradului de a lua decizii, la planificarea și punerea în practică a acțiunilor și metodelor de utilizare în mod corespunzător a tehnicilor de căutare și accesare a unui loc de muncă.

Activitatea consilierului vizează formarea și dezvoltarea competențelor profesionale a tânărului în direcția autocunoașterii profesionale, care aduce o valorificare a informațiilor despre sine și în relația cu ceilalți reușind să aibă o capacitate ridicată în alegerea unui loc de muncă

Autor — Mihai Adrian Paun psiholog



NUMARUL 02—2016
15.02.2016

În acest număr:

- | | |
|--|-------|
| 1. Importanța consilierii educaționale, vocaționale și profesionale a tinerilor | Pag 1 |
| 2. 861 locuri de muncă vancate în spațiul Economic European | Pag 2 |
| 3. Întrebări frecvente | Pag 3 |
| 4. Importanța formării profesionale continue | Pag 4 |



861 locuri de muncă vacante în Spațiul Economic European



AJOFM BOTOSANI , prin rețeaua EURES, pune la dispozitia persoanelor care doresc să lucreze în străinătate **861 de locuri de muncă vacante la angajatorii din Spațiul Economic European.**

Cele mai multe posturi sunt în **Irlanda**, respectiv 385 însoțitori de bord și stewarzi, și în **Marea Britanie** unde oferta a crescut, pe lângă cei 60 de îngrijitori persoane / infirmieri, 60 asistenți medicali, 30 îngrijitori persoane și un sofer profesionist, în prezent fiind căutați și 58 de bucătari.

De asemenea, în **Cehia**, în plus față de cele 5 locuri de muncă declarate vacante în perioada 3-9 februarie 2016, adresate persoanelor interesate să lucreze ca slefuitor, pilotor, sunt disponibile încă 15 pentru soferi profesioniști camion.

Angajatorii din **Germania** au reușit să ocupe cele 5 posturi de electrician industrial, postul de mecanic auto (camioane) și cel de mecanic industrial astfel încât, în prezent, mai sunt oferite 140 de locuri de muncă după cum urmează: 50 asistent medical generalist, 15 factor postal, 10 ospătar, 10 bucătar, 10 barman, 10 lucrător în gastronomia de sistem, 7 lucrător calificat în producție (industria automobilelor), 7 sudor MIG-MAG, WIG, 6 hamal, 5 operator stivuitor, 5 electrician, 5 operator CNC.

Suedia, Slovacia, Ungaria, Norvegia, Belgia și Spania își mențin aceeași ofertă de locuri de muncă. Persoanele interesate să desfășoare activitate în aceste state pot opta, în funcție de pregătire, abilități și competențe, pentru următoarele posturi:

Suedia: 20 femeie de serviciu, 15 vopsitor auto, 10 mecanic auto, 10 tinichigiu auto;

Slovacia: 30 sofer autocamion transport internațional, 7 îngrijitor persoane / infirmier;

Ungaria 6 locuri de muncă mecanic agricol;

Norvegia: 2 doctorand în Departamentul biomedical, 2 mecanic biciclete, 1 postdoctorand în Departamentul Rețele, 1 postdoctorand în Departamentul biomedical;

Belgia: 1 proiectant construcții metalice, 1 manager senior de proces (inginer în industria chimică cu experiență vastă în lucrul cu polimeri);

Spania: un maseur.

Persoanele interesate pot viziona ofertele accesând portalul EURES național, www.eures.anofm.ro sau se pot prezenta la sediul AJOFM BOTOSANI .

ÎNTREBĂRI FRECVENTE

Întrebare : Cum procedez dacă sunt șomer și îmi schimb domiciliul sau reședința?

Răspuns : În cazul în care șomerul își schimbă domiciliul sau, după caz, reședința, dosarul de șomaj va fi transferat agenției locale pentru ocuparea forței de muncă sau punctului de lucru în a cărui rază își are noul domiciliu sau reședința, în baza cererii depuse la agenția locală pentru ocuparea forței de muncă sau la punctul de lucru unde este înregistrat, anexându-se o copie de pe actul de identitate care atestă schimbarea domiciliului.

Întrebare : Ce documente sunt necesare pentru înregistrarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă?

Răspuns : actul de identitate; actele de studii și de calificare; carnetul de muncă sau alte acte care atestă, potrivit legii, existența unor raporturi de muncă ori de serviciu, în cazul persoanelor provenite din muncă; adeverință medicală din care să rezulte că persoana este clinic sănătoasă sau aptă de muncă ori că are eventuale restricții medicale.

Întrebare : Ce se întâmplă dacă, în perioada în care persoana respectivă beneficiază de servicii de formare profesională se încadrează în muncă?

Răspuns : Persoanele care beneficiază de servicii de formare profesională gratuite și se încadrează în muncă, potrivit legii, pot beneficia în continuare, până la finalizarea programului de formare profesională început, de serviciile de formare profesională gratuite la care aveau dreptul dacă nu s-ar fi angajat.

Întrebare : Cum se calculează cuantumul indemnizației de șomaj?

Răspuns :

Cuantumul indemnizației de șomaj se acordă în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- 75% din valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acestuia, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin un an;
- suma prevăzută mai sus la care se adaugă o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de stagiul de cotizare, a unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare.

Cotele procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare, menționate mai sus, sunt:

- a) 3% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani;
- b) 5% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani;
- c) 7% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 10 ani;
- d) 10% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 20 de ani.

Pentru persoanele care au fost asigurate în baza unui contract de asigurare pentru șomaj, la determinarea sumei calculate prin aplicarea unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare, se va avea în vedere venitul lunar declarat în contractul de asigurare pentru șomaj.

Importanța Formării Profesionale Continue

Nivelul scăzut de educație, precum și cunoștințele, aptitudinile și competențele insuficiente sunt cauze majore ale performanțelor slabe pe piața forței de muncă, care contribuie la sărăcie, inegalitate și excluziune socială.

Educația determină în mod esențial implementarea unor valori fundamentale precum egalitatea de șanse, dreptatea, protecția împotriva arbitrariului, solidaritate, democrație și demnitate umană. Educația este cheia pentru obținerea de venituri, pentru ascensiune socială, pentru participarea la viața politică, socială și culturală, precum și pentru dezvoltarea respectului de sine.

Formarea profesională continuă urmărește să capaciteze omul prin ofertele de pregătire și prezentarea căilor de învățare, așa încât acesta să poată îndeplini viitoarele cerințe din mediul de muncă și cel personal. Pregătirea școlară și profesională deficitară sporește riscul șomajului.

Necesitatea învățării continue vine din:

- Evoluția rapidă a tehnologiilor într-o economie globalizată,
 - Schimbările la nivel economic și social,
 - De la o societate industrială se face trecerea tot mai mult la o societate bazată pe know-how și servicii,
 - Produsele și serviciile se bazează tot mai mult pe know-how,
- Transmiterea know-how- ului ocupă locul doi, după generarea de know-how,

Perioada de înnoire a cunoștințelor scade la:

- Cunoștințe profesionale de specialitate 5-6 ani,
- Cunoștințe legate de tehnologie 4-5 ani,
- Cunoștințe IT 0,75 – 1,5 ani.

Riscuri la nivel profesional în cazul în care lipsește formarea continuă:

- Producerea unor accidente de muncă și risc de îmbolnăvire,
 - Reducerea valorii reale a salariilor,
 - Apariția penalităților ca urmare a impunerii unor despăgubiri pentru utilajele afectate, sau pentru erori în activitatea desfășurată,
 - Reducerea șanselor de promovare sau, în cazul disponibilizării, de a fi angajat din nou,
 - Crește riscul pierderii locurilor de muncă,
 - Gândire rigidă în ceea ce privește re-calificarea.
 - Reducerea oportunităților de a evolua în carieră,
- Crește dependența de un angajator

De ce este important să avem angajați competenți?

- Asigură o anumită „sănătate socială” a angajatului, dacă observă că are mai multe șanse pe piața muncii dacă obține mai multe competențe => șanse reduse de a deveni/rămâne șomer.
- Obțin competențe suplimentare și prin urmare sunt mai flexibili.

Adaptarea rapidă și simplă la diversele modificări în societate (restructurare).

Argumente pentru formare continuă:

- 1.Posibilitatea de promovare,
- 2.Creșteri salariale,
- 3.Asigură stabilitate la locul de muncă,

(Argument – săptămânal de informație, analiză și afaceri -04,06,2015 – Mariana Ionescu)

