



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОБЩИНА ЛОВЕЧ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И АКТИВИЗИРАНЕ НА НЕАКТИВНИ ЛИЦА

*Стъпки за мотивиране на активно поведение сред
неактивни лица на пазара на труда*

Автор: Александър Кръстев



Ноември 2021 година

ISBN 978-619-92073-0-7

УВОД

ЗА ПРОЕКТА

Проект „Социално-икономическа интеграция на уязвими групи – интегрирани мерки за подобряване достъпа до образование в гр. Ловеч“ се реализира по процедура чрез директно предоставяне на БФП BG05M9OP001-2.056 „Социално-икономическа интеграция на уязвими групи“, Интегрирани мерки за подобряване достъпа до образование – КОМПОНЕНТ-2 в рамките на Приоритетна ос 2 „Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване“ по ОП РЧР 2014-2020 и Приоритетна ос 3 „Образователна среда за активно социално приобщаване“ по ОП НОИР 2014 – 2020 г.

Целта на проектното предложение е да допринесе за повишаването на качеството на живот, социалното включване и намаляване на бедността, както и до трайната интеграция на представители на уязвими групи чрез реализацията на комплексни мерки и прилагане на интегриран подход.

Чрез осъществяването на проекта се гарантира подобряването на достъпа до заетост, здравеопазване и социално включване на представителите на уязвимите групи, настанени в социалното жилище и се създават условия за тяхното приобщаване и повишаване на социалния им статус.

Проектът се реализира от Община Ловеч в партньорство със Сдружение „Знание“, Сдружение „Граждански инициативи“ и ОУ „Св. Св. Кирил и Методий“ и е в продължение на проект „Изграждане на социално жилище за настаняване на уязвими групи на територията на кв. „Гозница“, гр. Ловеч“ на Община Ловеч.

ЗА СДРУЖЕНИЕ „ЗНАНИЕ“

„Знание“ – Ловеч е сдружение с нестопанска цел, регистрирано през 1994 г. От създаването си сдружението реализира младежки проекти, насочени към подобряване знанията, уменията, активността и информираността на младите хора от област Ловеч. В организацията членуват 54 лица – преподаватели, експерти и специалисти, обединени около идеята за учене през целия живот.

Мисията на Сдружение „Знание“ е утвърждаване на демократичните ценности в обществото и повишаване на човешкия потенциал чрез осигуряване на качествено и достъпно обучение, съчетано с националните традиции и европейските измерения за учене през целия живот.

Сдружението постига целите си като:

1. Разработва и изпълнява програми за професионални обучения, неформални обучения в областта на ключовите компетентности и други.
2. Провежда инициативи в областта на образованието, гражданското участие и местното развитие.
3. Разработва и реализира самостоятелно и/или с други организации проекти за гражданско участие, младежка активност, социална и образователна интеграция, мерки на пазара на труда, образование и обучение и други в изпълнение на мисията на организацията.

ЗА НАРЪЧНИКА

Настоящият наръчник се реализира в рамките на дейност 1 „**Активизиране на икономически неактивни лица чрез мотивационни дейности и обучения**“, насочена към идентифициране на икономически неактивните лица, които са изгубили мотивация за трудова заетост, не са обхванати от активни мерки на пазара на труда или са продължително незаети лица. Планиран е комплексен подход чрез мотивационно обучение, обучение за придобиване на ключови компетентности, директна работа и насочване към желани професии или обучения за професионална квалификация.

За кого е предназначен този наръчник?

Този наръчник е специално създаден за използване от трудови медиатори и всички специалисти, които подпомагат лица, които не работят, не учат и не са включени в обучения или курсове за квалификация. Наръчникът цели да осигури лесен достъп до информация относно процеса търсене на работа. Включва обща информация за същността на мотивацията като процес, конкретни стъпки и упражнения за справяне с емоционалните и психологическите аспекти на професионалната реализация. Съдържа полезни интернет ресурси, които търсещите работа могат да използват.

ЗА АВТОРА НА НАРЪЧНИКА

Александър Кръстев е доктор по педагогическа и възрастова психология. Преподавател във ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – Педагогически колеж-Плевен, хоноруван преподавател в Нов Български Университет. Действащ психолог в регионален екип за подкрепа на личностното развитие. Има опит като водещ в програми за „Активни услуги на пазара на труда“ и прилагане на „Европейски модел за устойчива заетост“ при безработни младежи.

СЪДЪРЖАНИЕ

ПЪРВА ЧАСТ

Въведение в темата	5
Ролята на активните мерки на пазара на труда	6
Описание на програмата	6
Мотивацията като процес	6
Теории за мотивационния процес	8
Основни психологически модели за тълкуване на мотивацията	8

ВТОРА ЧАСТ

Първа сесия „Какво искам да правя?“	10
Втора сесия „Представяне на себе си“	13
Трета сесия „Документи за кандидатстване на работа“	16
Четвърта сесия „Изготвяне на кратък план за търсене на работа“	18
Пета сесия „Интервюиране“	21
Шеста сесия „Работа в екип“	23
Седма сесия „Работна етика“	25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	27
-------------------	-----------

Използвана литература	28
------------------------------	-----------

Сайтове за търсене на работа	28
-------------------------------------	-----------

ПРИЛОЖЕНИЯ	29
-------------------	-----------

ПЪРВА ЧАСТ

Въведение в темата

Подобряване достъпа до заетост на икономически неактивни лица е свързано с повишаване на тяхната информираност относно възможностите за подкрепа и търсене на работа. Методическото ръководство цели разработване на конкретни профили за насочване към подходяща професия – специалност. Наръчникът е помощен инструмент при реализиране на мотивационни обучения за успешно трудово активизиране и адаптиране на пазара на труда. Насоките имат за цел да медиират и напътстват участниците в процеса на обучение и общуването им с институции и работодатели.

Активизирането на незаети лица цели мотивирането им за придобиване на умения за активно поведение на пазара на труда, насоки за придобиване на професионална ориентация или включване в трудова заетост. Практическите компетентности, които са обект на този наръчник, са:

- мотивация за трудова реализация;
- развиване на ключови практически компетенции за подготовка на документи, изготвяне на CV;
- писане на мотивационни писма;
- попълване на формуляри и въпросници;
- усвояване умения за използване на различни източници на информация за свободни работни места;
- придобиване на базови дигитални умения за активно търсене на работа чрез регистрации в онлайн базирани платформи;
- комуникация с работодателите.

Безработно лице се определя от Евростат, съгласно указанията на Международната организация на труда, като човек на възраст от 15 до 74 години без работа през референтната седмица, който е на разположение да започне работа в рамките на следващите две седмици и който е търсил активно работа през известно време през последните четири седмици. Коефициентът на безработица е броят на безработните хора като процент от работната сила.

По данни от Наблюдението на работната сила, провеждано от Националния статистически институт, през второто тримесечие на 2020 г. на годишна база заетостта намалява. Според данните на Агенцията по заетостта регистрираните в бюрата по труда през месец юли 2020 г. отчитат увеличение на годишна и намаление на месечна база. Съществено влияние на динамиката на безработицата оказва въведеното на 13 март 2020 г. извънредно положение и

предприетите от правителството мерки за ограничаване разпространението на коронавируса в страната.¹

Ключова е превенцията, която може да улесни прехода от училище към работа. Развитието на трудови умения и компетенции може да намали част от отрицателните ефекти от безработицата. В много европейски страни прибягват до активни мерки на пазара на труда, които идентифицират и насърчават безработните лица да използват възможностите за заетост или образование. Програмите за подкрепа най-често са насочени към: мотивация за трудова реализация, професионална ориентация, помощ при търсене на работа, осигуряване на временна заетост.

Ролята на активните мерки на пазара на труда

Основната цел на методологията за мотивиране на активно поведение сред неактивни лица на пазара на труда е да подкрепи и насърчи безработните лица с мотивационно обучение като междинна стъпка към тяхната реализация. Програмата цели да стимулира търсенето на работа, избягване дългосрочна безработица и подобряване на уменията за общуване с работодателите.

Описание на програмата

Съдържанието на мотивационното обучение е много разнородно и се реализира с продължителност 30 учебни часа. Поставя си за цел да разшири и адаптира съответния набор от умения на участниците, така че да постигнат по-бърза реализация. Съществена част от обучителното съдържание са уменията за самостоятелно търсене на работа. Основният фокус е да се повиши ангажираността и мотивация за работа сред младите хора.

Мотивацията като процес

Мотивацията е процес на доброволно взето решение от индивида за определено целенасочено действие или бездействие в дадена ситуация. Тя има субективен характер и зависи от личната преценка, от начина, по който влияе върху индивида, от начина, по който се поднася, както и от външната среда. Ето защо мотивацията определя поведението на хората и тяхното желание да се трудят. Всичко това представлява мотивационният процес, целящ създаване на мотивираща среда, която да подтикне незаетите лица да изберат поведение, развиващо за тях. В основата на този процес стоят човешките потребности. Те са представени от мотива, който води всеки индивид при вземане на конкретно решение за дадена ситуация или поведение. Когато се разглеждат човешките потребности, трябва да се осмислят в няколко аспекта: те са много динамични, винаги са субективни и относителни, те са разнообразни в зависимост от целта и

¹ <https://www.mlsp.government.bg/uploads/24/politiki/zaetost/kratki-analizi/july-2020-nrs-ii2020.pdf>

обекта на мотивация. От друга страна, мотивационният процес може да бъде разгледан в следните аспекти:

- Мотив – възбудителят, причината за задоволяване на осъзната потребност;
- Мотивиране – процесът на вътрешната убедителност и нагласа на личността, примесено с влиянието на вътрешните и външни фактори, подпомагащи осъзнаването и ясното определяне на потребността.

Човешките потребности биват **външни и вътрешни**. Винаги трябва да се има предвид, че при изграждане на мотивационен план вътрешните могат да бъдат насочвани в желаната посока, а по отношение на външните трябва задължително да се отчита влиянието на средата.

Всяка дейност включва три основни елемента: **обучаване, творчество и труд**. Именно те трябва да бъдат водеща линия при изграждането на мотивационния план.

В ежеднезната реч мотивацията се използва в три различни смисъла:

1. Мотивацията – това са целите и причините, поради които хората правят своя избор на поведение и определят действията си. Обикновено това, заради което хората правят нещо, е изпълнението на поставената задача или пък желанието да постигнат избраните цели, да заемат висок социален статус, да постигнат желаната власт и влияние, да имат приятелство и необходимите средства.
2. Мотивацията – това е мисловният процес, на основата, на който хората формират своето поведение, за да постигнат своите цели. Например хората изпитват желание да имат приятелство с някого, развиват някои свои очаквания, надяват се на влияние, решават как да постъпят.
3. Мотивацията – това е социалният процес, посредством който някой променя поведението на друг. Например приятелството би могло да бъде използвано за внушаване върху някого. Мотивацията не може да остане вътре у човека. Тя винаги се реализира извън него. От друга страна, е невъзможно тя да се предизвика изцяло отвън.

Мотивационният процес

Когато се говори за мотивация, обикновено се задават следните въпроси:

- Кое е това, което дава енергия на човешкото поведение?
- Кое канализира човешкото поведение?
- Как се поддържа човешкото поведение?

Потребностите, желанията, очакванията са тези неща, които дават енергия на човешкото поведение. Решенията и действията са това, което канализира човешкото поведение. Чрез мотивацията човек се доближава до целите си. Постигането на целите модифицира поведението, човекът се зарежда с нова енергия, която е обратна връзка към потребностите, желанията и очакванията.

Теории за мотивационния процес

Процесите, които са обект на внимание в повечето мотивационни теории, са най-вече очаквания, постигане на цели, поведенчески избор, чувство за равенство.

Теория за очакванията първоначално е разработена като „Теория за валентността, инструменталността и очакванията“. Според нея мотивацията е възможна, само когато съществува ясна връзка между изявата и резултата, и когато този резултат се възприема като средство за задоволяване на някаква потребност.

Теорията на целите доказва, че мотивираността и изявата са по-високи, когато пред индивида са поставени определени ясни и достижими цели. Участието на самите незаети лица в определянето на целите е важно средство за успешното им поставяне, както и за постигането на мотивираност.

Теорията на реактивността гласи, че ако на индивида са дадени съвкупност от свободни възможни поведения, той ще реагира винаги, когато някое от тези поведения е елиминирано или застрашено, и винаги, когато такава ситуация е налице, желанието на индивида за избор нараства.

Теорията за равенство и трудова справедливост е свързана със субективното възприятие на индивида, за това как е третиран в сравнение с другите, как се чувства от реакциите на работодателя спрямо останалите заети в определена сфера или бизнес.

Основни психологически модели за тълкуване на мотивацията

1. **Хедонизъм** – според него хората се стараят да избягват лошото и се стремят към това, което е добро. Това става както съзнателно, така и несъзнателно. Този подход е използван през Древността, а също и през съвремението.
2. **Фройдизъм** – според него мотивацията е игра на съзнателното и несъзнателното, на мотиви и инстинкти, като се признава водещата роля на инстинктите.
3. **Поведенчески модел** или бихевиоризъм – тук главният аспект попада върху човешкото поведение. Стимулите водят до желаното поведение и съдействат за управление и мотивация на хората.
4. **Мисловни модели** или когнитивизъм – последователите на този подход разглеждат мотивацията като „хедонизъм в бъдеще“. Те използват нови параметри за мотивацията – какви са очакванията, представите, нуждите на човека.

Чрез няколко от най-основните обяснения на мотивацията е възможно да се отговори на въпросите: защо хората избират различен начин на действие, но продължават да следват избрания начин за дълго време, въпреки че се сблъскват с трудности и препятствия? Изводът е, че мотивацията има изключително субективен (личен) характер – това, което може да мотивира един човек, може да не повлияе по никакъв начин върху друг. Причина за това е фактът, че тя действа чрез незадоволените потребности на индивида, които стоят в основата на нашето поведение.

Моделът на мотивацията най-общо изглежда така:



1. Мотивацията започва със съзнателно или несъзнателно следване на незадоволената потребност.

2. Следва поставяне на цел, чрез която индивидът вярва, че ще задоволи тази потребност и възприемане на посока за действие, която ще доведе до постигане на тази набеязана цел.

3. Тъй като незадоволените потребности при всеки човек са повече от една, те се подреждат по степен на важност, което предопределя последователността и начина на действие.

4. Върху този избор влияние оказват редица фактори – ценностна система, жизнен опит, среда и много други.

5. След като се фокусира върху определена потребност, индивидът определя действия, с които да успее да я задоволи. След като прецени, че е удовлетворил стремежа си, тази потребност престава да действа като двигател за неговото поведение, нейното място веднага се заема от друга, също незадоволена потребност, за задоволяването, на която са необходими други мерки. Именно това определя мотивационния процес като цикличен – мястото на всяка неудовлетворена потребност се заема от друга неудовлетворена.

ВТОРА ЧАСТ

Първа сесия

КАКВО ИСКАМ ДА ПРАВЯ?

Търсенето на работа е свързано най-вече с личната ни увереност и самочувствие. Самочувствието е способността да преценим какво искаме да работим и доколко това е подходящо за нас. Търсенето на подходяща кариера може да има отношение и влияние върху целия ни бъдещ живот. Основна трудност се явява липсата на опит, а оттам и на увереност в собствените сили. Безработните лица, които не успяват да си намерят работа, често пъти се страхуват от работодателите, от новите колеги, от неизвестността на работните задължения и взаимоотношения. Увереността е ключът към успешното намиране на работа. Умението да се планира е друга важна компетентност, без която е немислима работната заетост.

Потърсете отговор на следните въпроси:

- *Коя е сферата, в която желаете да се развивате?*
- *Кое е онова занимание, което сте вършили вече и владеете до известна степен?*
- *Каква е връзката между Вашия опит и Вашите желания?*

Реалистичната самооценка на собствените мотиви, способности и желания е първата важна стъпка. За да си отговорите на въпроса доколко е реалистична вашата самооценка, трябва да извървите няколко стъпки.

Стъпка 1

Изработване на правила за работа в групата

Целта е да се създадат малко на брой, но позитивни правила за съвместната работа. Всеки има право да предложи правило, а предложените се гласуват. Избират се три – четири, които са приети от всички.

Стъпка 2

Упражнение „Кой съм аз?“

Упражненията от типа „Кой съм аз?“ имат дълбок смисъл, давайки на всеки участник възможност да получи спонтанна обратна връзка за себе си от другите в групата. Ролята на трудовия медиатор е да направлява процеса, тъй като някои участници са склонни да дават остри, откровени и негативни определения за другите, въз основа на минал опит или конфликт с тях. Водещият може да насочи вниманието на участниците към уменията за успешно представяне пред група като тренировка за бъдещо представяне пред работодател.

Процедура:

- Участниците се насърчават да опишат себе си като характер и качества, а не като външен вид;
- Последователно се кани всеки да се представи пред останалите (словесен портрет). Важно е да се спазват приетите правила за изслушване;
- Представянето дава информация за самооценката на младежа.

Стъпка 3

Упражнение „Личен SWOT анализ“

Това е популярна техника за управление на личните ресурси. Полезно е да познавате добре силните и слабите страни на своята личност, защото те са инструментите, с които се доказваме, и чрез които намираме своето място на пазара на труда. Също толкова важно е да си даваме ясна сметка за възможностите и заплахите, свързани с търсенето на работа.

Процедура:

1. Когато попълвате таблицата със своите силни страни, си задайте следните въпроси:

- Какво умея?
- Как съм постигал своите цели до този момент?
- Какво харесвам у себе си?

2. Помислете за Вашите слаби страни:

- Кое е онова, което Ви пречи да постигате целите си?
- Кои са най-честите слабости, които откриват във Вас Вашите близки?

3. Възможности: помислете над следните въпроси, за да откриете възможности, които имате в професионален и личен план.

- Какво можете да направите, за да развивате своите силни страни?
- Какво можете да промените у себе си, за да намалите пречките пред своята професионална реализация?
- Кои от Вашите сили остават неизползвани на този етап?

4. Заплахи: помислете над следните въпроси, за да откриете пречките, които Ви спъват в професионален и личен план.

- Кои са най-големите Ви страхове при търсене на работа?
- Кои Ваши качества се явяват като заплаха пред успеха Ви?

Задача към участниците: попълнете самостоятелно своето мнение за:

СИЛНИ СТРАНИ 1. 2. 3. 4.	СЛАБИ СТРАНИ 1. 2. 3. 4.
ВЪЗМОЖНОСТИ 1. 2. 3. 4.	ЗАПЛАХИ 1. 2. 3. 4.

„Опитайте се да не станете човек на успеха, а по-скоро да станете ценен човек.“ Алберт Айнщайн

Втора сесия

ПРЕДСТАВЯНЕ НА СЕБЕ СИ

Развиването на умение за себепредставяне е от особена важност, тъй като на повечето хора им липсва опит и достатъчно задълбочено познаване на своите силни и слаби страни. Търсещите работа, трябва да се научат да планират самостоятелно своето представяне пред бъдещи работодатели преди да отидат на интервю. По този начин ще намалят някои от страховете си при кандидатстването. Един от начините да се снижат притесненията е добрата предварителна подготовка. Имитацията на действително интервю е чудесен начин за упражняване. Когато им се зададе въпросът „Разкажи ми нещо за себе си?“, те трябва да бъдат готови с отговор, който ги представя в добра светлина.

Стъпка 1

Игра „Страхове“

Всеки младеж довършва, колкото пъти желае изречението:

Страхувам се от

(всеки страх се записва на отделно листче)

Задачата се изпълнява анонимно. Сгънатите листчета се пускат в купа или кутия. Водещият изважда листчетата едно по едно и ги чете. страховете не се обсъждат. След като прочете всички листчета, водещият пита групата: Какво да правим с нашите страхове?

Следва групова дискусия за обсъждане на неприятните и трудни чувства, свързани с търсенето на работа, с които не знаем как да се справим и как да избягаме от тях. Накрая водещият обобщава с няколко думи, че чувствата са част от живота ни и е важно да се научим да ги контролираме и насочваме в позитивна и полезна посока. Когато това се случва, не причиняваме вреди на другите, нито на самите себе си.

Стъпка 2

За какво служи самооценката?

Уилям Джеймс определя самооценката като дробно съотношение между нашите действия, способности и потенциала ни. Самооценката е равна на успеха върху претенциите ни. Числителят на тази дроб изразява действителния успех на личността, а знаменателят – нейните претенции, т.е. стремежът да се признаят нейните заслуги, способности, постижения.² Това е способността човек да оценява себе си, да определя собствените сили и реакции във важните моменти, при среща с

²<https://www.spisanie8.bg/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F/3960-%D0%BD%D0%B5-%D1%81%D1%8A%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0-%D1%89%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B5-%D0%B1%D0%B5%D0%B7-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5.html>

ежедневните задачи или при нови и по-трудни ситуации. За да е адекватна самооценката, трябва да познаваме своите силни и слаби страни и да си даваме сметка, какво ни предстои да развиваме у себе си. Реалистичната самооценка помага да се открият силните ни страни и постижения. Същевременно ни помага да развиваме своите слаби страни и недоразвити потенциали.

Процедура:

Раздайте на всеки участник въпросника: „Тествай своята увереност“. С негова помощ участниците ще проверят какво са разбрали от сесията и ще преценят дали са уверени или пасивни.

Тествай своята увереност:

Изберете някой от следните отговори на изреченията:

- Почти никога
- Понякога
- В повечето случаи

1. *Изразявам чувствата си открито.*
2. *Казвам „не“ без да се извинявам или да се чувствам виновен.*
3. *Мога да си призная, когато съм ядосан.*
4. *Опитвам се да открия причината за моя гняв.*
5. *Искам да разполагам с всички факти, преди да взема решение.*
6. *Критикувам поведението на човека, а не самия него.*
7. *Поемам отговорност за собствените си чувства, вместо да обвинявам другите.*
8. *Имам за цел да изразявам не само лошите, но и добрите чувства.*
9. *Когато казвам как се чувствам, не го правя за нечия друга сметка.*
10. *Ако не съм съгласен с някого, не използвам устно или физическо насилие.*
11. *Предлагам решение на проблема, вместо просто да се оплаквам.*
12. *Уважавам правата на другите, докато отстоявам моите собствени.*

Обработка на отговорите: Дайте си по една точка за всеки отговор „В повечето случаи“.

0 – 4 точки: Все още не си добър в това да бъдеш уверен. Пороботи над това да бъдеш почувствителен и да усещаш емоциите на другите. Не се тревожи, изисква практика, за да станеш перфектен!

5 – 9 точки: Добре, но все още има нужда да работиш над това как да изразяваш себе си по уверен начин. Отстоявай това, в което вярваш, и винаги бъди честен за чувствата си. Продължавай да се стараяш!

10 – 12 точки: Трябва да си горд от себе си. Знаеш как да изразиш това, което имаш предвид, по най-добрия начин. Поддържай добрите си комуникативни способности.

Стъпка 3

Завършете сесията с кратка дискусия, посветена на ползите от реалистичната самооценка, от една страна, а от друга – ползите от увереността. Всеки участник да раздели един лист на две успоредни части и да направи кратък списък с плюсовете и минусите и на двете качества.

„Най-трудното нещо е решението да се действа, останалото е просто упоритост.“

Амелия Ърхарт

Трета сесия

ДОКУМЕНТИ ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ НА РАБОТА

При кандидатстване за желана работна позиция с особена важност се открояват няколко условия:

- Много е важно как ще се представите по време на интервюто, доколко ще бъдете уверени и с реалистична самооценка;
- Дали имате предходен опит подходящ за желаната от Вас позиция и доколко сте запознат с дейността на организацията;
- Другият важен момент е съдържанието и оформлението на автобиографията (CV), мотивационното писмо и всички прилежащи за кандидатстване документи.

Създаване на автобиография (CV)

Автобиографията е Вашата лична визитка. Може да я разглеждате като лична реклама, а себе си като продукт на пазара на труда. Автобиографията е нещо повече от просто списък на това къде сте работили или учили. Този документ е първоначалният ключ за отваряне на вратата, до която иска да достигне търсещият работа. Тук е полезно да си припомним старата българска поговорка: „По дрехите посрещат, а по ума изпращат.“ С други думи, автобиографията е едно от лицата Ви, с което се представяте пред външния свят. Това е кратка история на житейския Ви път, която ще трябва да подкрепите с проявява на възпитание, приемливо поведение, както и с любезни думи. Добре структурираното CV може да провокира достатъчно интерес, така че да Ви поканят на интервю. След като търсещите работа участници са идентифицирали в какво са добри, какви са техните интереси, силни и слаби страни, те вече са готови да подготвят своята автобиография.

Ето няколко съвета за съставяне на автобиографията.

За да направите автобиографията привлекателна за околните, може да използвате най-известния формат за автобиографии в Европа – Автобиографията Европас.³ Това е лесен за употреба инструмент и е формат, познат на всички работодатели и институции. Първо трябва да създадете свой Европас профил с информация за Вашето образование, обучения, професионален опит и умения. След като попълните профила си в Европас, можете да създавате колкото си искате автобиографии, само с няколко щраквания. Просто изберете коя информация искате да включите и предпочитания от вас дизайн и Европас ще направи останалото.

Стъпка 1

Разгледайте модели на автобиографии в интернет и се регистрирайте в сайта <https://europa.eu/europass/bg/create-europass-cv>.

Как да разпространите своята автобиография

В модерния дигитален свят голяма част от нашата активност се случва в интернет. Там най-често търсим обяви за работа и кандидатстваме по избрани от нас позиции. Съществуват множество сайтове с обяви и това е много хубаво, но може да бъде и доста объркващо. Отново се връщаме на важността

³ <https://europa.eu/europass/bg/create-europass-cv>

на това да познаваме своите интереси, какво искаме да правим и коя е подходящата дейност, за която да кандидатстваме. Един от начините за търсене и разпространяване на своята автобиография са обявените свободни работни места в дирекциите „Бюро по труда“ в страната, на електронната страница на Агенцията по заетостта: www.az.government.bg, в рубриката „Трудова борса“. В същата рубрика може да се подаде обява за работа. Там също можете да откриете полезна информация за посредници, услуги, предоставяни от психолог, професионално ориентиране, обучения за възрастни, програми за квалификация или ограмотяване, включително и търсене на работа в европейския съюз.

Мотивационно писмо

Много често освен автобиография се изисква и кратко мотивационно писмо. Това е писмено обяснение защо кандидатствате за дадена позиция и какви са Вашите цели и очаквания, които Ви привличат към конкретната работа. В мотивационното писмо също трябва ясно да покажете своя минал опит и връзката му с настоящата позиция. Мотивационното писмо трябва да съдържа изречение, обясняващо какви са причините да се насочите към тази работа. Не оставяйте мотивационното си писмо за последния момент. Важно е да отделите достатъчно време за неговото писане, така че да сте го премислили добре. Обезателно прегледайте писмото за грешки, може да го споделите с вашите близки или приятели, за да получите обратна връзка от тях. Разбира се, трябва да включва Вашите данни за контакт (мобилен телефон, имейл адрес), както и Вашия подпис.

Стъпка 2

Напишете кратко мотивационно писмо за желана от Вас работна позиция и го представете пред групата. Обратната връзка, която ще получите от другите участници, е важна за определянето на реалистични цели и тяхното следване

Пример

Чрез мотивационното писмо Вие имате възможност да споменете за Вашите постижения, умения и страст към това, за което кандидатствате.

Неща, които можете да споменете в мотивационното си писмо:

- Моят интерес към.....започна, когато.....
- Винаги съм искал да....., защото.....
- За мен е много важно да бъда част от.....
- В момента това е най-доброто за моето професионално израстване.
- Предходният ми опит като.....ще ми помогне да върша това, за което ме наемате.

Процедура

Водещият предлага на всеки един от участниците в групата да избере сфера или конкретна фирма, в която би кандидатствал. След това всеки трябва да напише своето примерно мотивационно писмо за кандидатстване в желаната позиция. Изготвените писма се представят и се коментират.

В приложенията след текста ще откриете истински модел на одобрено мотивационно писмо.

„Когато промените мислите си, не забравяйте да промените и света си.“

Норман Винсент Пийл

Четвърта сесия

ИЗГОТВЯНЕ НА КРАТЪК ПЛАН ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

Подготовка за търсене на работа

Преди да започнете да търсите работа трябва да се подготвите добре и да изпълните няколко задължителни условия, на които държат работодателите. Процесът на търсене не е лесен и не бива да се подценява, предварителната стратегия спестява множество бъдещи трудности и разочарования. По-долу са изброени някои от най-важните стъпки при процеса.

Стъпка 1

Определяне на целите

Всеки проблем предизвиква мускулно напрежение. Колкото една задача или проблем са по-важни за нас, толкова повече се напъваме. Поради тази причина е особено важно да се научим да се отпусваме и да правим това всеки път, когато усетим напрежение.

Процедура:

Седнете удобно и напъгнете с всички сили мускулите на тялото. Бройте до 30, като задържате напъжението. Поемете дълбоко въздух и по време на издишването се отпуснете. Нека тялото и всички мускули се отпуснат. Усетете как по време на издишването изчезва всяко напрежение от Вас.

Вземете бял лист и отговорете на следните въпроси, като записвате своите отговори:

1. Изберете сфера, в която имате желание да работите.
2. Защо избирате тази дейност?
3. Какви са личните Ви мотиви?
4. Доколко сте готов да се учите и развивате?

Стъпка 2

Лична подготовка преди кандидатстване

1. Образ в социалните мрежи

Бъдете много внимателни и отговорни към своя образ в социалните мрежи. Работодателите често проверяват своите кандидати, разглеждат техните публикации и снимки в интернет. Акаунтът Ви във Фейсбук показва част от Вашата личност.

2. Направете проучване

Подгответе се предварително, съберете информация за своя бъдещ работодател и сфера на работа. Задължително е да съберете информация за дейността и развитието на фирмата. По време на интервю винаги прави добро впечатление допълнителната информираност на кандидата. Това също може да Ви бъде от полза при писането на мотивационно писмо.

3. Помислете за своите силни страни

Често пъти се изкушаваме и привличаваме от работната заплата и сме склонни да пренебрегваме трудностите, свързани с конкретната работа. Много е важно да помислите добре дали тази работа е по Вашите сили, доколко е подходяща за Вас и за Вашите умения.

4. Адаптирайте своята автобиография към позицията

Винаги изготвяйте автобиография за конкретната работа. Дори и да имате готов шаблон се уверете, че не включвате излишна информация. Проверявайте за граматически грешки. Изпращайте своята автобиография от личен имейл, който е съставен от Вашите имена, а не от прякор, име на любим герой или каквото и да било друго.

5. Потърсете познат, който работи там

Ако нямате никакви връзки с работодателя, потърсете контакт с някого от служителите, които работят във фирмата. Те може да бъдат в състояние да предложат някои съвети как да кандидатствате за работата. Това е един много добър начин да получите важна информация. Отидете малко по-рано за интервюто. Трябва да имате време да си поемете дъх и да съберете кураж и концентрация. Отпуснете се. Когато сте напрегнати, шансът да сбъркате е в пъти по-голям.

Стъпка 3

Игра: Истинските ценности в живота

Участниците се приканват да запишат на бял лист десет неща, към които се стремят в живота. След това участниците трябва да задраскат по едно нещо от своя списък (те ще се съпротивляват, но трябва да го направят). Нужно е да останат само две неща, които са им най-важни.

Обобщение: Така както участниците премахват любимите си неща, така и липсата на работа и доходи ги принуждава да се отказват от своите мечти и желания, които ги радват в живота.

Стъпка 4

Историята с асансьора

Всеки участник трябва да може да представи себе си за кратък период от време, например докато се вози в асансьор от първия до дванадесетия етаж. Да е способен да представи пред евентуален работодател своите умения и ползите, които може да допринесе като член на екип в дадена фирма. Представянето в асансьор обикновено обяснява най-важните качества на човека и неговата стойност за конкретната работа. Асансьорът може да се използва за привличане на желан работодател. Целта е просто да се изявиш по един вълнуващ начин. Разговорът е възможен във времеви период на пътуване с асансьор или приблизително от тридесет секунди до две минути.⁴

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Elevator_pitch

Процедура

Всеки един от участниците трябва да си фантазира най-желания работодател, с когото иска да се срещне. Не е нужно тази фантазия да е подчинена на реалността, важното е да се осмелят да мечтаят. Фокусът на речта е кратък и насочен към бързо представяне, целящо да се привлече вниманието на човека – цел. Първите две изречения са най-важни и те трябва да предизвикат любопитството на слушателя. Информацията, поради ограниченото време, трябва да бъде концентрирана и конкретна. Нека всеки един от групата да представи своята реч в асансьора и да се опита да убеди работодателя в своите качества и желание за развитие само в рамките на две минути.

„Само когато рискуваме, животът ни се подобрява. Първоначалният и най-трудният риск, който трябва да поемем, е да станем честни.

Уолтър Андерсън

Пета сесия

ИНТЕРВЮИРАНЕ

Добрата предварителна подготовка, свързана с опознаване на собствените интереси и възможности, подготовката на документи за кандидатстване и план за търсене на работа, ще Ви доведат до работно интервю. Целта на всяко интервю е да се прецени доколко сте подходящи за предлаганата позиция. Тези срещи често плашат участниците, търсещи работа. Поканата от работодателя е плашеща и може да предизвика доста притеснения. Обичайно интервюто поражда паника или опъване на нервите. Мислете за тези притеснения като за натрупване на ценен опит. За да намалите стреса и тревожността, е важно да се подсигурилите добре с проучване относно работата и фирмата. По долу са изредени няколко примерни въпроса, с които може да подготвите своето представяне на интервю за работа.

Стъпка 1

Най-честите въпроси, задавани от интервюиращите!

- 1) Умеете ли да работите под стрес и натиск?
- 2) Защо да наемем точно Вас?
- 3) Защо искате да работите в тази фирма?
- 4) С какво можете да допринесете за подобряване на екипа?
- 5) Какви са Вашите слабости?

Въпросите, задавани по време на интервю, обикновено имат за цел да предоставят следната информация на работодателя:

- 1) Подходящ ли е кандидатът за конкретната работата?
- 2) Какви умения притежава?
- 3) Колко е мотивиран да работи?
- 4) Ще създава ли проблеми на работното място?
- 5) Доколко кандидатът ще се впише в екипа на фирмата?
- 6) Ще спазва ли правилата и нормите на поведение?

За работодателите са важни не само уменията за конкретната работа, а също така и мотивацията за развитие и желанието за учене на нови умения. Ако има съвпадение между кандидата и ценностите на фирмата, това увеличава вероятността кандидатът да бъде нает. По време на интервю е възможно да Ви бъдат зададени и по-обща въпроси като:

- 1) Разкажете ми нещо за себе си.
- 2) С какво сте по-добър от останалите кандидати?
- 3) Какво знаете за нашата дейност?
- 4) Какво обичате да правите в свободното си време?
- 5) Кои са Вашите негативни черти?

Ако сте се постарали да съберете предварителна информация, ще избегнете неудобството от изненадата по време на интервюто. Добър начин да впечатлите интервюиращия е като се представите като компетентен и заинтересован.

Стъпка 2

Психическа подготовка за интервю

Практикувайте и преминете през интервюто във Вашия ум или пред огледалото, а може да заснемете кратко видео с Вашето представяне. Целта е да наблюдавате себе си и своите реакции, за да се научите да ги владеете. Подгответе сценария в ума си и преиграйте сякаш на живо въпросите и отговорите. Ако някъде се затруднявате или обърквате, спрете и работете върху тази част. В крайна сметка да отговаряш добре на въпросите е резултат от много тренировки.

Преди самото интервю: уверете се, че сте проучили фирмата и знаете всичко, което е възможно да знаете в този момент. Осигурете си достатъчно сън и почивка, за да сте свежи на Вашето интервю.

По време на интервюто: съсредоточете се върху Вашите постижения. Не се оплаквайте от хора и неща. Не говорете лошо за бившия си работодател. Отложете темата за парите. Бъдете уверени. Говорете вежливо и със спокоен глас. Не спорете с интервюиращия. Облечете се подходящо. Поддържайте очен контакт.

След интервюто: Оценете какво сте направили добре. Избройте кои неща можете да направите още по-добре при бъдещи кандидатствания. Обърнете внимание какви въпроси бяха зададени. Ако не Ви одобрят за работа, приемете това като трупане на ценен опит.

Стъпка 3

Практикуване на интервю

Упражнение: „Горещ стол“ – осъществяване на обратна връзка.

Участниците разполагат своите столове в кръг. Водещият предлага игра „Горещ стол“. В центъра на кръга се слага стол, на който последователно сядат всеки един от групата. Човекът в центъра е на „интервю за работа“. Неговата задача е да разкаже за себе си, за своите силни страни, опит и цели за професионално развитие. Участниците в кръга му задават уточняващи въпроси от позицията на работодателя. Целта на упражнението е всеки да се види в различни състояния, които възникват в едно примерно интервю за работа.

„Поставянето на цели е първата стъпка в превръщането на невидимото във видимо.“

Тони Робинс

Шеста сесия

РАБОТА В ЕКИП

Ако представянето по време на интервюто за работа премине добре, може да се окажете наети за определен изпитателен срок на нова работа. Интервюто на практика е половината от успеха за получаването и задържането на една работа. Много важно се явява нашето умение да се разбираме с другите колеги и да се научим да работим в екип. От най-далечни времена хората са създавали групи, живеели са и са работили в тях и чрез тях. Участвайки в различни групови формирания, те са обединявали своите усилия, идеи и мощ за постигането на едни или други цели. Групата може да бъде доста продуктивна. През всичките години на човешката история има един простицък и очевиден факт – хората са постигали най-големите си успехи в своята съвместна дейност, създавайки продуктивни и ефективни общности, наречени екипи.

Стъпка 1

По-долу са изредени някои основни характеристики, с които хората обикновено описват екипа. Това са:

- Сътрудничество;
- Уважение и толерантност;
- Гъвкавост;
- Съвместна работа;
- Хора, които се отчитат на един и същи шеф;
- Професионалисти, които обслужват един и същи клиент;
- Цялото е повече от сумата на отделните части;
- Обща цел.

Пример

- Един добър футболен отбор не е съставен само от топ играчи.
- Добър оркестър не е изграден само от световно известни цигулари.
- За създаването на добър екип са важни отношенията между всички между членовете на екипа.
- Всъщност една група от хора се превръща в екип не само когато те приемат общата цел, но и когато изградят добри работни взаимоотношения помежду си. Без тези контакти дори и най-ярките звезди не могат да формират звезден екип.

Стъпка 2

Факт е, че хората се различават един от друг. Не само по пол и възраст, но по разбираня, предпочитания, нагласи, ценности. Това, че хората са различни, не означава, че не могат да работят в екип. Необходимо е просто да опознаят своите различия, да ги приемат и да се съобразяват с тях. Въпреки голямото разнообразие от уникални и различни хора, може да ги разделим на три типа хора.

СИНИ – Активни, ангажирани, отворени към хората, социални и грижовни.

ЧЕРВЕНИ – Глобално мислещи, ангажирани с принципи и идеи.

ЗЕЛЕНИ – Хора с нестандартно мислене, способни да погледнат нещата от нов ъгъл.

Разбира се, рядко един човек е изцяло СИН, ЗЕЛЕН или ЧЕРВЕН.

Упражнение „Определи своя тип“

Всеки участник да се запознае с трите типа и да избере този тип, който смята, че най-силно и преобладаващо отговаря на неговите личностни особености.

- СИН ТИП: хората се стремят да бъдат практични и конкретни. Искат нещата да бъдат полезни и работата да обслужва причините, довели до възникването на определени проблеми или състояния. Целта на комуникацията е да разрешават задачите и въпросите по прецизен начин. Те се интересуват от фактите и преценяват аргументите.
- ЧЕРВЕН ТИП: много социални, предпочитат да прекарват времето си с други хора. Контактите и диалогът ги зареждат с енергия. Лесно влизат в контакт с нови, непознати хора. Отворени са по отношение на своите чувства и емоции и лесно говорят с другите за тях. Целта на комуникацията е да се подсигури включване и солидарност.
- ЗЕЛЕН ТИП: лесно се впечатляват от нови идеи и от възможности да се правят нещата по различен начин. Нестандартните и необикновени идеи повишават техния ентузиазъм. Забавляват се, като се задълбочават и вникват в детайлите на определен проблем или въпрос. В същото време са в състояние да погледнат на една ситуация под друг, често нестандартен ъгъл.

Стъпка 3

След определяне на своя тип от трите цвята участниците се разделят на три групи. Във всяка група трябва да участват представители от всеки цвят личност.

Упражнение „Лого на екип“ – Упражнението работи най-добре в новосъздаден екип.

Цели:

- Формиране на умения за създаване на екип;
- Извършване на съвместна дейност с различни типове хора;
- Помагане изграждането на екипната идентичност.

Материали:

- Постерни листове, маркери, химикалки.

Процедура:

Водещият помага за създаването на екипите. Задачата е изработване на *лого на екипа*. То трябва да представя сбора от силни страни, умения и ценности на участниците. Първоначално се дава време за споделяне на личните ценности между хората.

Изисквания за логото:

- Да описва силните страни и способностите на екипа;
- Да включва/изразява ценностите на екипа;
- В него трябва да има една дума, която описва най-добре екипа.

На финала всеки екип представя своето лого и екип. Водещият провежда дискусия с всички екипи, използвайки следните въпроси:

- Какво мислите за това упражнение?
- Можете ли да споделите някакви наблюдения относно работата на екипа?

„Работата в екип е способността да работим заедно за постигане на обща визия. Способността да се насочват индивидуалните постижения към организационни цели. Това е горивото, което позволява на обикновените хора да постигнат необичайни резултати.“ Андрю Карнеги

Седма сесия

РАБОТНА ЕТИКА

Етиката е философията на морала. На работното място все по-често се използва терминът „етика“. Тя помага да се оформи културата на работното място, служи за модел как служителите да се отнасят един към друг, както и оформя бизнес процедурите и практиките. Етиката на екипната работа включва способността да изслушате, да си сътрудничите и да уважавате идеите и нуждите на другите. Работодателите искат да работят с хора, които имат добре развита работна етика, както и развити социо-емоционални умения. Тези, които притежават представените черти, са приемани като по-добри служители, които си вършат работата. Изпълнителните и коректни работници изискват по-малко надзор върху ежедневните дейности от страна на ръководството. Не е достатъчно младите хора само да започнат работа, а е особено важно да се задържат възможно най-дълго там. Честата смяна на работни позиции не прави добро впечатление на бъдещите работодатели.

Стъпка 1

Осем черти на работната етика:

- Показва правилно обличане, поддържане, хигиена и маниери;
- Пристигане и тръгване навреме от работа;
- Показва положително отношение към работата и колегите, изглежда уверен и мотивиран;
- Показва лоялност, честност, надеждност, инициативност и самоконтрол;
- Умее да общува, изпълнява насоки от ръководството;
- Справя се с критиките, конфликтите и стреса, поддържа правилни взаимоотношения с колегите си;
- Спазва практиките за безопасност, пести ресурси и следва инструкциите;
- Уважава правата на другите, работи в екип, помага, показва отношение към обслужването на клиентите и търси непрекъснато обучение.

Стъпка 2

Упражнение: „Свалени карти“

Дайте време на участниците да кажат на Вас и един на друг какво наистина мислят за работната етика. Нека всеки един от групата да напише трите най-важни неща, които би правил като работник или служител. Обиколете стаята и посочвайте всеки да прочете своите предложения. Променете дейността, като помолите всеки участник да напише три неща, които би направил, ако е шеф на фирма. Промяната на гледната точка е ценна за това упражнение, защото дава възможност за поглед от страната на служителя и в противовес – от страната на работодателя.

Стъпка 3

Упражнение: „Разбиране“

Водещият раздава на участниците по един бял лист и оставя един за себе си.

Инструкция към участниците: сега ще направим нещо, което е много лесно (водещият държи листа в двата горни ъгъла). Докато Ви давам инструкции как да сгъвате листа, Вие трябва да сте със затворени очи.

Процедура: сгъваме листа на две, прегъваме го по диагонал, късаме горния десен ъгъл, отново го прегъваме на две и късаме левия ъгъл. Участниците работят със затворени очи и следват инструкциите. В края на упражнението всички разгъват листите и ги показват на другите. Упражнението показва нагледно как едни и същи инструкции са разбрани по-различен начин.

Изводи: всички получават една информация и всеки я изпълнява по различен начин.

Важно е да осъзнаваме тези особености, но въпреки това да се стремим да следваме задачите, поставени от ръководството.

„Вашата работа ще запълни голяма част от живота Ви и единственият начин да бъдете истински удовлетворени, е да правите това, което смятате, че е страхотна работа. И единственият начин да вършите страхотна работа е да обичате това, което правите. Ако все още не сте го намерили, продължете да търсите. Не се примирявайте. Както при всички сърдечни въпроси, ще разберете, когато го намерите.“

Стийв Джобс

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Навлизането в пазара на труда е труден и стресиращ момент, който бележи един нов житейски етап. Младежите се стремят към заветния момент на завършване на училищното образование и често пъти не си дават сметка, че ученето ще ги съпътства през целия живот. Намирането и задържането на работа е своеобразен вид изпит, с който трябва да се справи всеки млад човек. Съвсем естествено това е съпроводено със смесица от емоции, които бележат навлизането в „реалния“ свят. В света на труда има страх от новото и неизвестното, но има и ентузиазъм в желанието да се докажеш и да намериш своето място под слънцето като самостоятелен човек.

Обичайни за всеки млад човек са въпросите от типа: Как да си намеря работа? Каква работа ще търся? Откъде да започна да търся? Ще намеря ли някога добра работа? Това са въпроси, които няма лесен отговор. И много често младежите дори не знаят къде или кого да попитат за помощ и насока. Еуфорията от това, че най-накрая са приключи с училището, бързо избледнява пред лицето на реалността и нуждата от търсене на работа. От друга страна, някои родители чакат нетърпеливо децата им да докажат своята самостоятелност и готовност за труд и това също е известен фактор, който причинява напрежение. Личната мотивация за развитие, учене и овладяване на нови работни умения е в основата на постигането на чисто човешки желания от типа: искам да имам това..., време ми е за семейство, за което ще се грижа, самочувствието ми е свързано с постиженията, искам да съм полезен, това е моят принос за общността. В какъвто и ред да са подредени Вашите желания, бъдете готови да ги постигате и да ги преследвате с упорство и отдаденост, които ще Ви направят достоен човек, който допринесе със своя труд за личното си и обществено благоденствие.

Освен за младите хора лицата над 25 години, които вече са упражнявали труд, но поради различни причини са останали без работа, се сблъскват с друг тип затруднения – обезсърчаване, желание за честа смяна на работа, стремеж към по-високо заплащане, конфликтни ситуации в семейството поради статуса „безработен“ и други. Като добавим напрежението в семейството, отговорностите, които безработните лица със семейства имат и стигмата към трайно безработните лица в обществото, можем да направим извода, че за безработните лица е необходима целенасочена и дългосрочна подкрепа, основана на конкретните нужди на всяко лице.

Това ръководство е стъпка към тази подкрепа. Стремежът ни е да вдъхнем увереност и допринесем за развитието на ключови компетентности, така необходими за реализацията на пазара на труда.

Използвана литература:

<https://www.gptc.edu/compliance-notice/work-ethics/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Elevator_pitch

<https://europa.eu/europass/bg/create-europass-cv>

<https://www.az.government.bg/>

<https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0057-x>

<https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ythempl100&lang=en>

<https://www.mlsp.government.bg/uploads/24/politiki/zaetost/kratki-analizi/july-2020-nrs-ii2020.pdf>

<https://ikonomika.dokumentite.com/art/motovacionni-teorii/83968>

Сайтове за търсене на работа:

www.jobs.bg

www.zaplata.bg

www.rabota.bg

www.jobtiger.bg

www.jobsme.bg/

www.karieri.bg

www.itjobs.bg

www.buljobs.bg

www.bgtrud.com

www.work.bg

www.back2bg.com

www.obяви.org

www.computerworld.bg/careerzone – IT обяви

Приложения

ЕВРОПЕЙСКИ ФОРМАТ НА АВТОБИОГРАФИЯ



Лична информация

Име [Фамилно, Лично, Бащино]

Адрес [ул., №, гр./с., пощ. код, държава]

Телефон

Факс

E-mail

Националност

Дата на раждане [ден, месец, година]

Трудов стаж

- Дати (от-до) [Добавете отделен параграф за всяка длъжност, която сте заемали, като започнете с последната.]
- Име и адрес на работодателя
- Вид на дейността или сферата на работа
- Заемана длъжност

- Основни дейности и отговорности

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

- Дати (от-до) [Добавете отделен параграф за всеки курс, който сте завършили, като започнете с последния.]
- Име и вид на обучаващата или образователната организация
- Основни предмети/застъпени професионални умения
 - Наименование на придобитата квалификация
 - Ниво по националната класификация (ако е приложимо)

Лични умения и компетенции

Придобити в жизнения път или в професията, но не непременно удостоверени с официален документ или диплома.

МАЙЧИН ЕЗИК

ДРУГИ ЕЗИЦИ

[Език]

- Четене [Определете нива: отлично, добро, основно]
- Писане [Определете нива: отлично, добро, основно]
- Разговор [Определете нива: отлично, добро, основно]

**СОЦИАЛНИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ**

Съвместно съжителство с други хора в интеркултурно обкръжение, в ситуации, в които комуникацията и екипната работа са от съществено значение (например в културата и спорта) и др.

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

**ОРГАНИЗАЦИОННИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ**

Координация, управление и адмистрация на хора, проекти и бюджети в професионалната среда или на доброволни начала (например в областта на културата и спорта) у дома и др.

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

**ТЕХНИЧЕСКИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ**

Работа с компютри, със специфично оборудване, машини и др.

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

**АРТИСТИЧНИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ**

Музикални, писмени, дизайнерски и др.

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

**ДРУГИ УМЕНИЯ И
КОМПЕТЕНЦИИ**

Компетенции, които не са споменати по-горе.

[Опишете тези компетенции и посочете къде са придобити.]

**СВИДЕТЕЛСТВО ЗА УПРАВЛЕНИЕ
НА МПС**

**Допълнителна
информация**

[Тук включете всякаква допълнителна информация, която може да е уместна, напр. лица за контакти, препоръки и др.]

Приложения

[Опишете всички приложения.]

МОТИВАЦИОННО ПИСМО

1. Защо решихте да кандидатствате при нас?

Интересът ми към информатиката и математиката ме отведе до паралелка в гр. София, където завърших средното си образование. Обучението ми включваше допълнително изучаване на информатика и програмни езици, там овладях C++.

Материалът в училище ми беше изключително интересен. Показвах много добри резултати и това ме мотивираше още повече. Разбрах, че програмирането е много интересна сфера, в която желая да се развивам. Смятам, че работата във Вашата фирма ще ми помогне да доразвия своите знания и опит, давайки ми шанс да се усъвършенствам в професионален план.

2. Какви са Вашите цели за кариерно развитие?

Представям си бъдещето в мотивирана компания, където имам възможности за учене и развитие. Чувствам, че имам потребност от предизвикателства, с които да се развивам и усъвършенствам. За мен конкурентната и продуктивна работна среда са възможност за кариерно развитие. Също така искам да изградя приятелства и контакти на работното място. Плановете ми за кариерно развитие са свързани със създаването на уеб сървъри и приложения.

3. Как мислите да приложите на практика наученото при нас?

В момента приоритет за мен е личното ми обучение и развитие. Това е сферата, в която бих желал да израствам в бъдеще. Знам, че работните изисквания ще са трудни, и ще ми се налага да отделям допълнително време вкъщи. Осъзнавам, че е важно да експериментирам с програмите, за да опозная всички свойства и методи на това да бъдеш добър програмист.

4. Какви са препятствията, които смятате, че ще срещнете, и как мислите, че ще се справите с тях?

Не се съмнявам, че ще се отворят много въпроси в течение на обучението. Трудностите са част от всяко едно начинание. За мен те биха били свързани с липсата на достатъчно опит и работа в по-мощен план. Убеден съм, че ще се справя с пречките със старание и желание. Не се притеснявам от новото и неизвестното, готов съм да изляза от зоната си на комфорт. Винаги съм упорит и завършвам целите си.

5. Разкажете за моментите, в които сте правили нещо повече от това, което се е искало от Вас. Дайте примери.

Съревнованието и конкуренцията са били постоянна част от живота ми. В опита си да бъда по-добър от останалите, съм правил неща, които не са се изисквали от мен. Примери имам още от юношеска възраст, когато в училище се стараех проектите или презентациите по различните предмети да бъдат по-интересни, с допълнителна информация, интересни факти и онагледяващи средства.

6. Някога били ли сте в екип, който е трудно мотивиран, и какво сте правили, за да останете мотивиран и да вървят нещата? Пример.

Да, случвало ми се е да попадна в среда с неособено мотивирани съученици и колеги. Понякога това е увличащо и „заразно“, когато около теб са разконцентрирани и без ясна цел. Такива ситуации са трудни, защото чувството за справедливост е основен мотиватор, и когато то е нарушено, е много трудно. Пример: Попаднах в работна ситуация, в която колегите ми се чувстваха недооценени и бяха изгубили мотивацията си. Имахме твърде далечни цели и сякаш се изгубвахме без краткосрочни ориентири. Пред мен стоеше въпросът дали да бъда солидарен с недоволните си колеги, или да върша коректно задачите си. Всеки път, когато се изправям пред този въпрос, постъпвам по „принципно правилния“ начин. С други думи, когато си поел ангажимент, то трябва да го свършиш, заради правилото и коректността.

7. Имаме повече кандидати, отколкото можем да приемем. Защо да изберем Вас?

Много ми е трудно да се поставя на Ваше място и да Ви кажа защо да изберете моята кандидатура. Мога да говоря за себе си и своите мечти, да бъда част от нещо по-голямо от мен самия. Винаги следвам вярването, че ученето и растежът са неограничени и безкрайни. Желанието ми да израствам ме доведе при Вас и ще ме отведе още по-далеч. Осъзнавам, че това е процес на изпълване със знания, умения и преживявания. В този процес участват много хора, това е обмен на идеи и виждания, израстване в екип, без който никога не бих могъл да постигна това, което ми е отредено да мога. Ако бъда избран, ще имам шанса да се разгърна и да извадя от себе си много нови и креативни неща. Да получа шанс ще е нещо, което няма да облагодетелства само мен, а всички, с които ще работя. И ако това не е достатъчно: искам да знаете, че съм готов да работя здраво, не само заради вас, а и заради себе си и своите мечти.