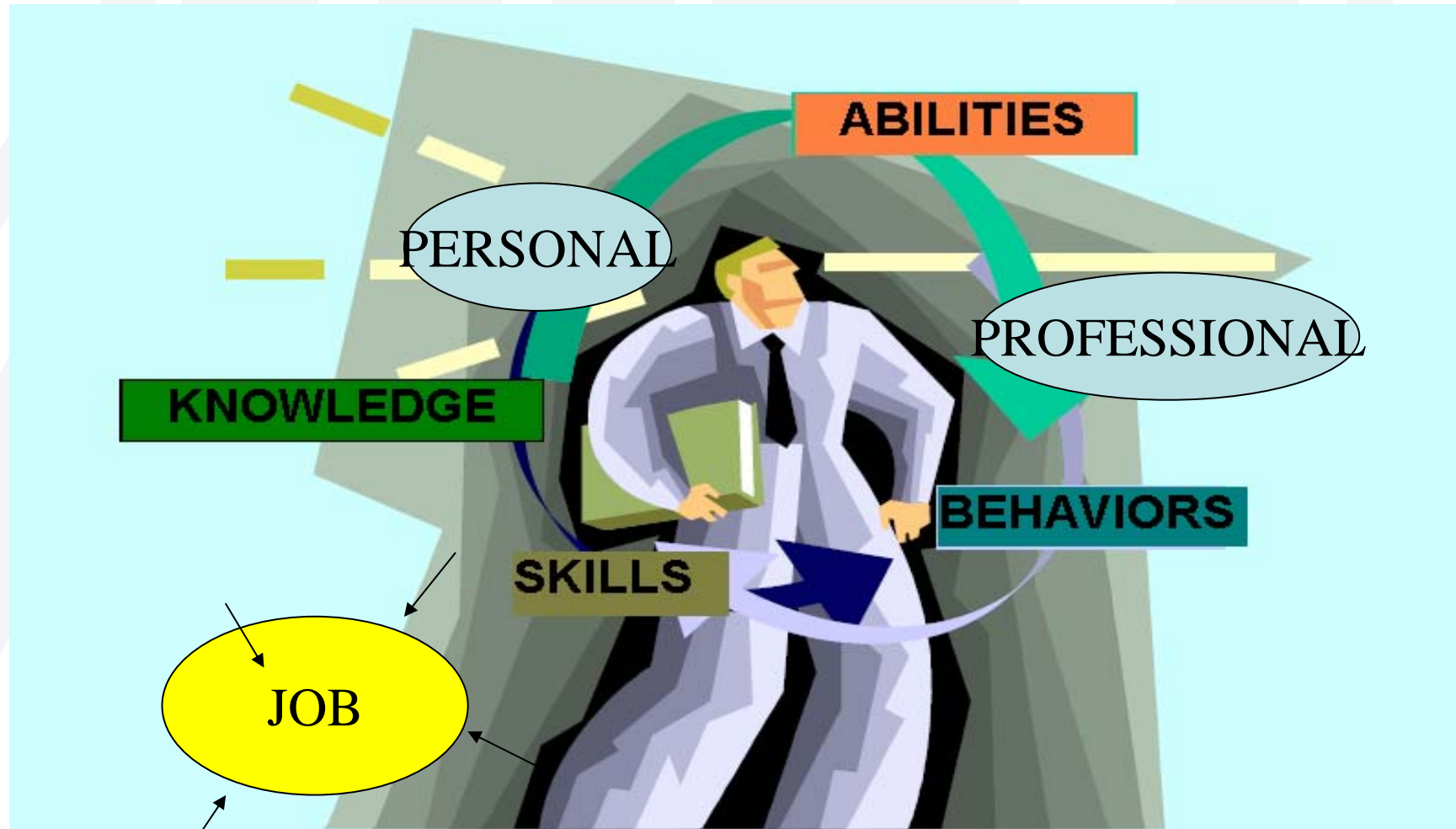


CAREER MANAGEMENT



Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

CAREER MANAGEMENT Modena,
modena, 28/12/13
marilena ravetto

è un **MODULO**
a carattere **ORIENTATIVO**,
mira a **POTENZIARE** una **GESTIONE**
CONSAPEVOLE DELLA CARRIERA attraverso
la **CONOSCENZA** di **SE'**
e
del **CONTESTO**

a) avviare un **PROCESSO** di **AUTO-ANALISI** e
CONOSCENZA DI SE STESSI

+

b) acquisire **CONSAPEVOLEZZA** di
COSA SIGNIFICA per il **MERCATO** del **LAVORO**
ESSERE DOTTORI DI RICERCA

(indagine AlmaLaurea e STELLA)

1 - studiare le **PROPRIE CARATTERISTICHE** di
PERSONALITÀ

2 - identificare **DEBOLEZZE** e **PUNTI** di **FORZA**
PERSONALI (SWOT)
(vi consentiranno di differenziarvi dagli altri
candidati)

3 - acquisire **CONSAPEVOLEZZA** delle proprie
ABILITA' e dei **RISULTATI** finora raggiunti

CON QUALE OBIETTIVO?
IN QUALE PROSPETTIVA?

Essere in grado di OFFRIRE al
MONDO del LAVORO
SOLUZIONI ai PROBLEMI
che esso si aspetta da
DOTTORI DI RICERCA

adesso, prima di procedere.... domandati

PERCHÉ dovrei....

..... considerare un goal la conoscenza di me stesso?

..... acquisire tecniche per identificare
abilità/competenze personali e professionali?

..... declinare own skills con „il cercare/trovare lavoro in
un'azienda privata“?

..... essere pro-attivo nella ricerca del lavoro?

(...nell'acquisire new skills per il mio futuro lavorativo? etc)

Atteggiamento PRO-ATTIVO

REATTIVO

AGISCE rispondendo ad un input

la sua azione è una (buona) reazione

non è capace di prevedere ossia
anticipare l'evento

si orienta ai cambiamenti quando
sono già in atto

*assenza di cultura orientata alla
ricerca e comprensione delle
tendenze*

PRO-ATTIVO

AGISCE prendendo l'iniziativa

percepisce anticipatamente i
cambiamenti del sistema/contesto

fornisce utili suggerimenti e pianifica
azioni opportune
in situazioni di incertezza

adotta comportamenti adeguati a
fronteggiare i cambiamenti

*prende l'iniziativa, orientato
all'innovazione, sa riorganizzarsi*

Processo PRO-ATTIVO

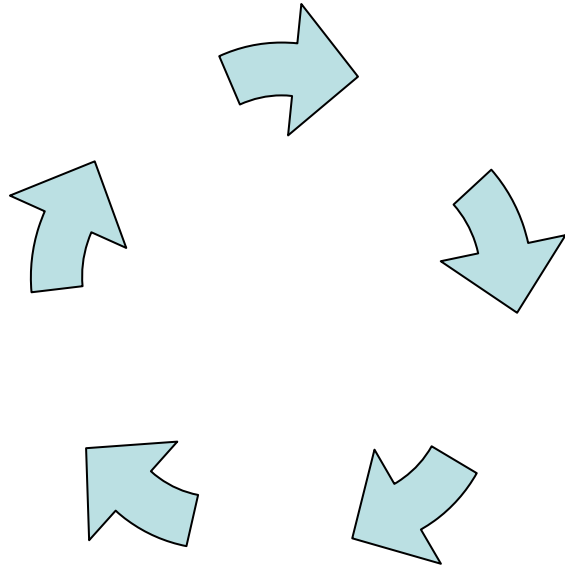
“loop”, composto da 4 fasi:

analisi

definizione di strategie/pianificazione

attivazione/sviluppo

controllo



il **monitoraggio** è continuo

la quarta fase serve **per** ripartire con

una **nuova analisi** al fine

di **modificare** la **pianificazione**

per **migliorare** la **performance**

MODELLI DI CARRIERA

PLANNED HAPPENSTANCE

termine coniato

dall'americano John Krumboltz

per descrivere

il ruolo della **chance**

nella **costruzione della carriera** delle persone

in uno **stato di flusso costante**

PLANNED HAPPENSTANCE

trasformare la curiosità in opportunità
trasformare gli imprevisti in opportunità

Fail-safe plan?

Fatalism?

or

Set things in motion and prepare for opportunities?

ATTITUDE

ACTIONS

MODELLI DI CARRIERA

TRADIZIONALE

(la pianificazione della carriera sarebbe frutto di uno sviluppo logico e lineare di attività)

PIANIFICAZIONE

breve – medio e lungo periodo

(4 fasi)

- autovalutazione
- esplorazione delle opzioni
 - processo decisionale
 - piano di attuazione

MODELLI di CARRIERA

Approccio di apprendimento sociale alla carriera

PRESUPPOSTO:

pianificare la carriera **contemplando** la variabile (inevitabile) dell'**impianificabile** / inatteso rispetto alla quale possiamo **agire solo modificando** il nostro atteggiamento mentale (**attitude**) nei confronti della “pianificazione e dell'imprevisto”: **expected the unexpected.**

CONSEGUENZA: riconoscere valore al frame-work delle 4 FASI TRADIZIONALI

+

ADOTTARE UN **ATTEGGIAMENTO MENTALE (ATTITUDINE) NUOVO PER RICONOSCERE, CREARE E UTILIZZARE LE OPPORTUNITA' (IMPREVISTE)**

RUOTA SU 5 COMPETENZE CHIAVE:

CURIOSITA'
PERSISTENZA
FLESSIBILITA'
OTTIMISMO
ASSUNZIONE DI RISCHIO

PERSISTENZA

(da bilanciare con flessibilità)
è l'atteggiamento che mi porta a

- perseverare, continuare ma non ad ostinarmi/resistere
 - NON rinunciare al primo ostacolo
- saper differenziare tra una battuta di arresto e l'ostacolo insormontabile

(di fronte alla battuta di arresto),

- chiedermi che cosa posso fare in modo diverso

FLESSIBILTA'

CONCENTRARI
CONTEMPORANEAMENTE SU
OBIETTIVI DIVERSI

I POTIZZARE DI ADATTARSI A CONTESTI
DIVERSI

APRIRSI A COMPROMESSI
(SOGGETTIVAMENTE) ACCETTABILI

CURIOSITA'

il gusto di esplorare nuove opportunità

partendo da una posizione (momentanea)
di astensione dal giudizio

Come faccio a sapere che un determinato
lavoro/ruolo/settore mi dispiacerà se onestamente
non so nulla o quasi su di esso?

OTTIMISMO

atteggiamento che mi consente di

- visualizzare nuove opportunità e il modo di realizzarle
 - pianificare la fase successiva della mia carriera (specie quando si incontra una battuta di arresto)
- +
- trarre il massimo vantaggio dagli imprevisti

ASSUNZIONE DI RISCHIO

Prendere decisioni di carriera

anche di fronte a esiti incerti

Indagini **STELLA** e **ALMALAUREA**

Per dare peso specifico, dimensione
a quanto finora proposto, proviamo a confrontarci
con il

CONTESTO

Indagine **STELLA**, vedi slide allegate

Indagine **AlmaLaurea**, vedi video

<http://www.almalaurea.it/info/video/roma2012/>

menù dx: "**Dottori di ricerca: fra selezione all'ingresso ed esiti professionali**

Prof. Gabriele **BALLARINO** (Univ. Milano)

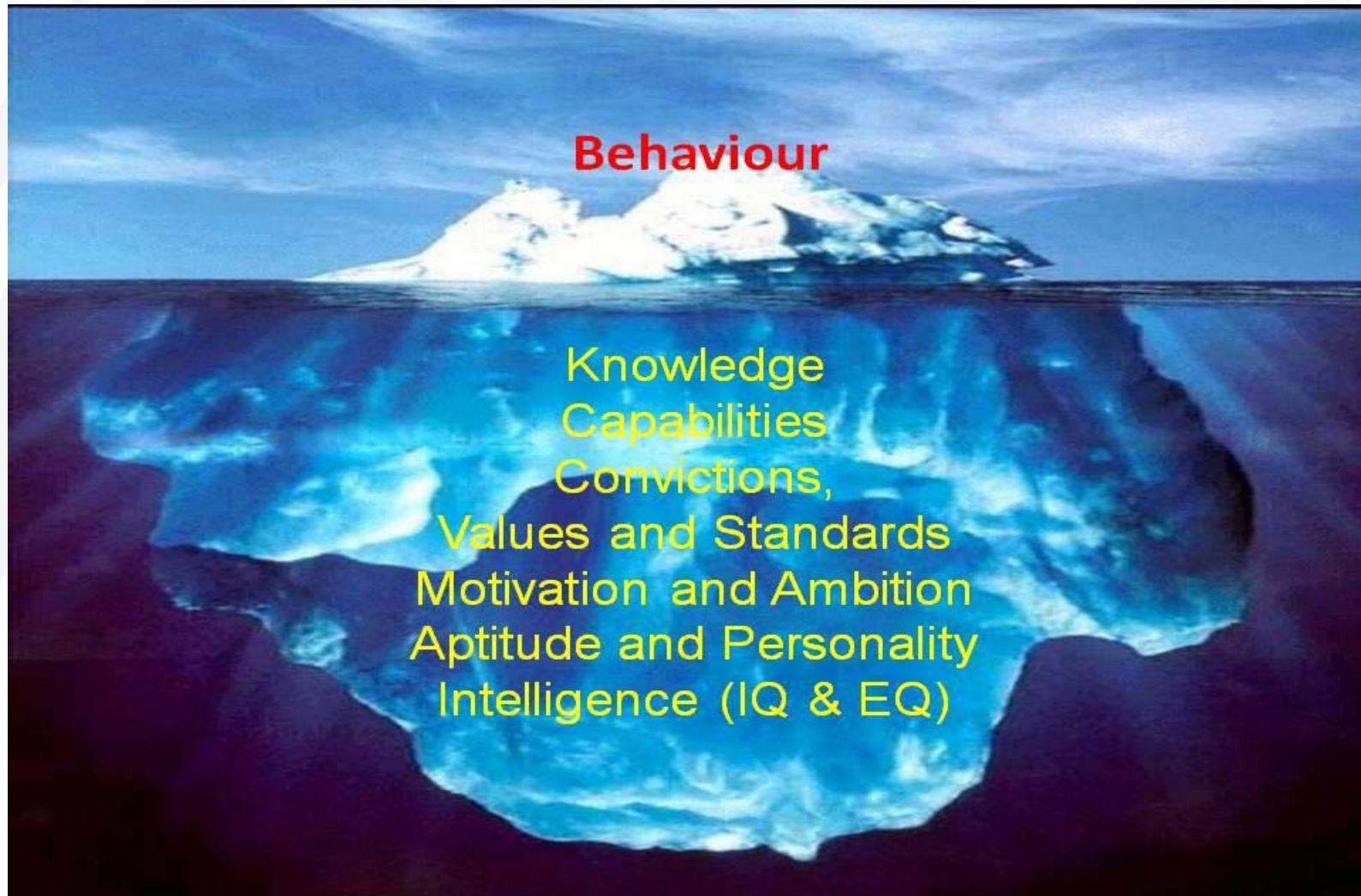
(Ad oggi) quanto siete d'accordo con le seguenti affermazioni?

- in EU formiamo tanti dottori di ricerca ma è scarso il loro utilizzo in azienda e quindi nel settore economico-produttivo è scarsa la ricaduta sull'innovazione e ricerca
- in EU si producono molti più dottori di ricerca di quanti non ne possa assorbire l'UNI
- i dottori di ricerca vivono l'azienda come un "inserimento forzato"
- i dottori di ricerca sono dei lavoratori che prestano lavoro intellettuale e servono al mercato del lavoro, anche in Italia
- in Italia c'è troppa distanza tra imprese e ricerca
- il dottore di ricerca non è un imprenditore, ha poca capacità manageriale
- nelle piccole e medie imprese non si fa ricerca ma problem-solving
- i dottorandi stanno troppo in UNI e poco in azienda
- in azienda svanisce il sogno di fare ricerca
- l'inserimento in azienda è una sfida, non una sconfitta

Dottori di Ricerca occupati per tipo di struttura e dimensione aziendale

- **Diminuisce** la capacità di assorbimento del **settore pubblico** (Università - Enti di Ricerca - Pubblica Amministrazione).
- **Aumenta** la quota degli occupati nelle **aziende private nel settore dei servizi.**

ICEBERG



Recognise and Promote [youtSkills](#)

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

Oggi lavorare nel privato significa tenere in considerazione le necessarie abilità e **competenze** richiesta dal **ruolo**

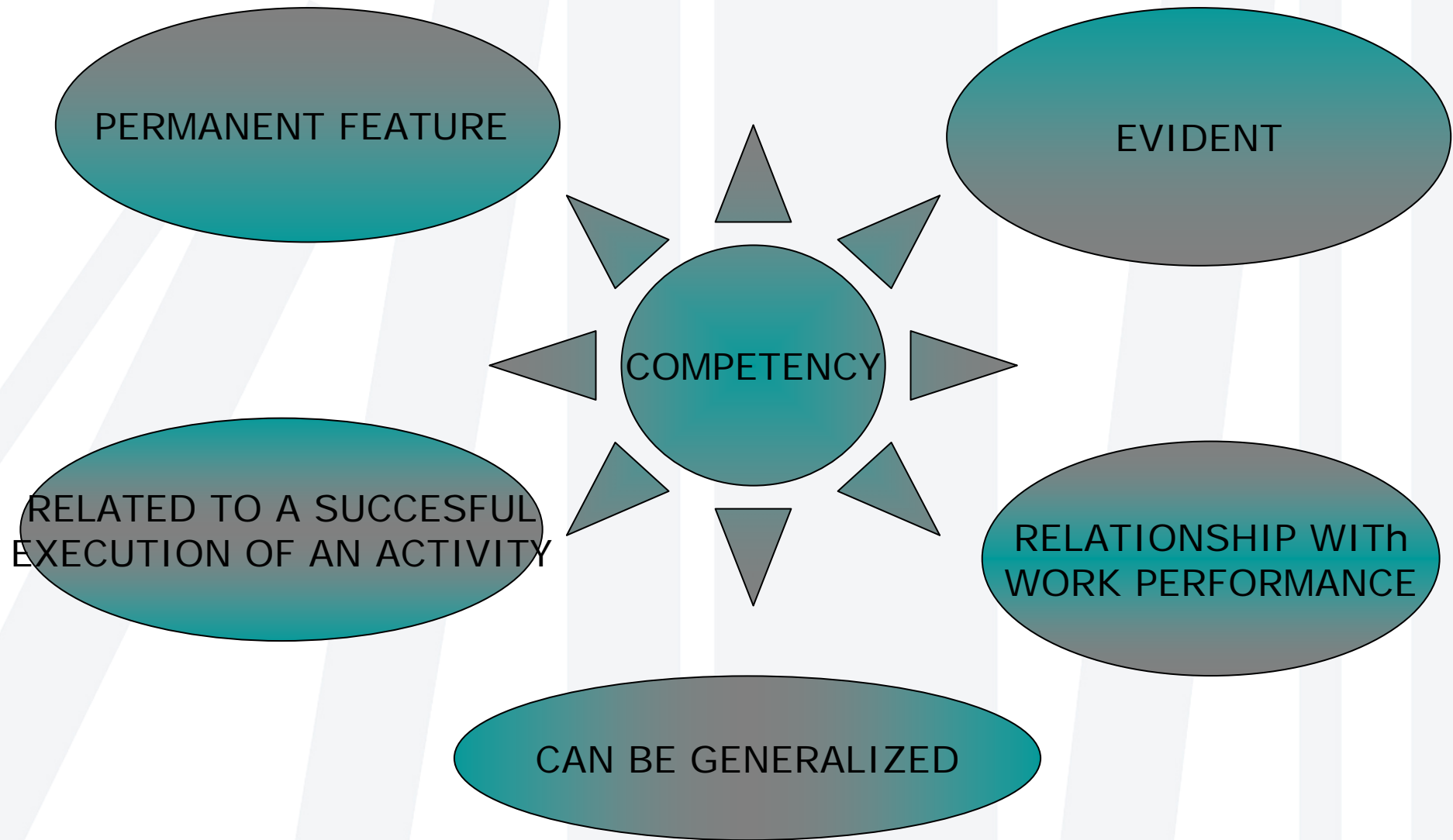
Accanto e nonostante la qualificazione accademica conseguita, **oggi** ciascuno deve **focalizzare l'attenzione** sullo **sviluppo delle proprie skills and abilities** (**competenze**)

PROFESSIONAL SELF-KNOWLEDGE –
MODELLO delle COMPETENZE

COMPETENCY MODEL

COMPETENCY DEFINITION

“Any ***attitude, skill, behaviour, motive*** or other ***personal characteristic*** that is essential for an individual to perform a job
or
differentiate “solid” from “outstanding”
performance”



Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

sono

- MULTIDIMENSIONALI e IN RELAZIONE AL CONTESTO nel quale si esprimono
- COMBINAZIONE di CONOSCENZA, ABILITÀ, DISPOSIZIONI E SPECIFICI COMPORTAMENTI
- IMMAGINE DI SE'/CONCETTO DI SE'

COMPETENZE

- **CARATTERISTICHE DI FONDO, PERMANENTI DI UN INDIVIDUO**
- **EVIDENTI NEL MODO IN CUI UNA PERSONA SVOLGE UN COMPITO O UN'AZIONE**
 - **ASSOCIATE ALLA RIUSCITA ESECUZIONE DI UN'ATTIVITÀ**, lavorativa e non
 - **IN RELAZIONE CAUSALE CON IL TIPO DI PERFORMANCE** (non SOLO associate al successo ma il SUCCESSO le PRESUME)
- **POSSONO ESSERE ESTESE A PIÙ DI UN'ATTIVITÀ**

COMPETENZE

SOMMA di 3 ASPETTI COMPLEMENTARI:

- 1 - il **potenziale necessario** ad imparare a svolgere un certo lavoro
- 2 - le **capacità attuali** in relazione ad un certo lavoro
- 3 - **motivazione e interesse** a svolgere un certo lavoro

*devono essere presenti tutte e tre per portare ad una **performance soddisfacente.***

Posso avere le competenze e non essere interessato a quel lavoro, oppure essere interessato ma non sapere come trovarlo oppure non essere completamente in grado di svolgerlo, posso però voler imparare....

(imparare a) riconoscere le **proprie (innate) abilità professionali**,
per esempio:

- **sono** di carattere **un leader?**

(so cosa significa essere un leader? tutti devono essere leader?)

- **sono** di carattere **un (bravo) comunicatore?**

- **so organizzarmi e coordinare** le azioni in vista di
un obiettivo?

- **ho il dono della motivazione?**

Sapere quali sono i **punti di forza** personali aiuterà più avanti a **creare una nicchia di competitività** nella quale risulterete eccellenti *project manager, staff supervisor, internal trainer o coordinatori d'area* **indipendentemente da ciò per cui avete studiato.**

ESEMPI DI COMPETENZE

- 1 - INTERESSE E MOTIVAZIONE AD IMPARARE I
COMPITI DEL job/situation**
- 2 - ABILITÀ AD APPRENDERE COMPITI LEGATI ALLA
POSIZIONE**
- 3 - PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO**
- 4 - COMUNICARE CON GLI ALTRI/CONDIVIDERE
CONOSCENZE/COOPERARE**
- 5 - RISOLVERE PROBLEMI E PRENDERE DECISIONI**
- 6 - ORIENTAMENTO AL CLIENTE**

7 - INIZIATIVA, PRO-ATTIVITÀ E PERSISTENZA

8 - CREATIVITÀ, INNOVAZIONE, FLESSIBILITÀ

9 - FIDUCIA IN SÉ, SICUREZZA E AUTO-CONTROLLO

10 - OTTIMISMO E ASSUNZIONE DEL RISCHIO

11 - CAPACITÀ D'IMPATTO E DI INFLUENZARE

**12 - GESTIONE DI UN GRUPPO E POTENZIALE DI
LEADERSHIP**

(oggetto di assessment centre)

9 - 11 e 12 =
essere assertivi

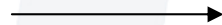
= il contrario di passivo o aggressivo: è un individuo che possiede abilità cognitive e comportamentali tali da adottare comportamenti **fermi, coerenti e rispettosi**.

Ha una buona immagine di sé ed è capace di rispondere alle richieste.

Esprime in modo chiaro ed efficace le proprie emozioni ed opinioni senza però offendere l'interlocutore. **Afferma la propria personalità senza attivare comportamenti passivi o aggressivi.**

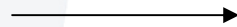
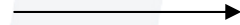
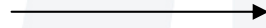
The model of Richard Riso and Hudson

- ANIMAL MODEL BASED ON COMPETENCIES



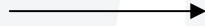
Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos



Recognise and Promote your Skills

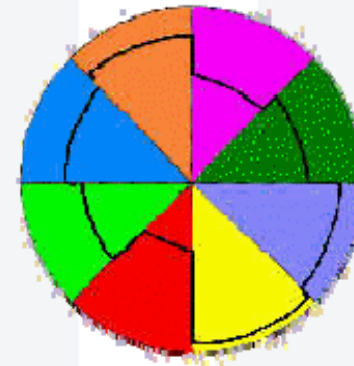
Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos



Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

The Wheel of Life



The eight sections of the Wheel represent balance. Draw a copy of the wheel. Using the center of the wheel as 0 and the outer edge as 10, rank your level of satisfaction with each area by drawing a line within that section. The new perimeter of the circle will represent your Wheel of Life

SWOT ANALYSIS

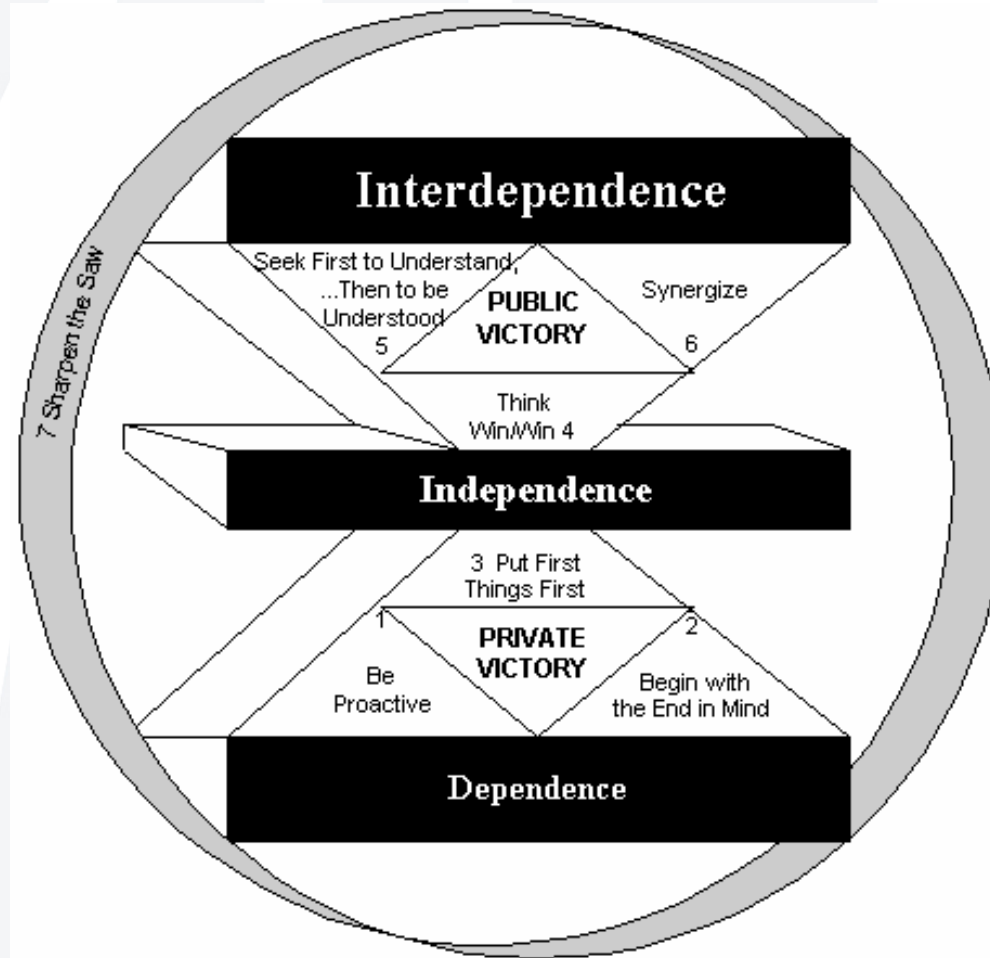
A SWOT analysis is a very useful tool for understanding and decision-making for all sorts of situations. Is an acronym for Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats



Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

7 HABITS, AN OVERVIEW



Recognise and Promote your Skills

Isabel Obrador, Rafael Lafont
Alejandro Marcos

7 Habits of Highly Effective People

- **Habit 1 “Be Proactive”**: It means more than merely taking initiative. It means as human beings, we are responsible for our own lives. Our behavior is a function of our decisions, not our conditions. We can subordinate feelings to values.
- **Habit 2 “Begin with the End in Mind”**: means to start with a clear understanding of your destination. It means to know where you’re going so that you better understand where you are now and so that the steps you take are always in the right direction.
- **Habit 3 “Put First Things First”**: Organize and execute around priorities

7 Habits of Highly Effective People

- **Habit 4 “Think Win/Win”**: means that agreements or solutions are mutually beneficial, mutually satisfying. With a Win/Win solution, all parts feel good about the decision and feel committed to the action plan.
- **Habit 5 “Seek First to Understand Then to Be Understood”**: Most people do not listen with the intent to understand, they listen with the intent to reply
- **Habit 6 “Synergize”**: the whole is greater than the sum of its parts
- **Habit 7 “Sharpen the Saw”**: It’s renewing the four dimensions of your nature-physical, spiritual, mental and social/emotional

Servizio Placement di Ateneo

www.orientamento.unimore.it

placement@unimore.it

tel. 059 2057093-4

riferimenti relatrice modulo

Career management:

marilena.ravetto@unimore.it

tel. 050 2057094