

FACTORI DE SUCCES IN CARIERĂ

Elena-Codrina LAIU¹

Abstract

Aderarea României la Uniunea Europeană a declanșat o serie de schimbări majore pe toate planurile. Modul în care România se va adapta particularităților celorlalte state membre este decisiv pentru evoluția sa viitoare. O cooperare de succes cu un mediu atât de eterogen se poate realiza numai printr-o bună cunoaștere a realităților europene.

Ca student Socrates-Erasmus în Portugalia, pe o perioadă de cinci luni am avut oportunitatea de a interacționa cu alți studenți europeni din diferite țări membre ale U.E. Această experiență s-a dovedit a fi valoroasă atât prin descoperirea unor noi culturi, dar mai ales printr-o mai bună cunoaștere și înțelegere a propriei mele culturi, cea română. Prin compararea comportamentelor, atitudinilor, stilurilor de viață și a percepției asupra lumii în general, am constatat că studenții europeni nu sunt foarte diferiți de cei români; însă acele mici diferențe, aproape nesensibile la prima vedere sunt cele care explică de ce, atunci când lăsăm în urmă granițele țării ne surprinde senzația că am pășit într-o altă lume.

În această lucrare se încearcă surprinderea unora dintre aceste diferențe cu ajutorul unei serii de răspunsuri la întrebarea : “Ce înseamnă succesul în carieră?”, din perspectiva studenților europeni pe care i-am întâlnit prin mobilitatea Socrates-Erasmus.

Primul capitol prezintă câteva repere teoretice despre succesul în carieră.

Cel de-al doilea capitol este dedicat unei cercetări realizate pe un grup de studenți europeni, având ca scop evidențierea factorilor de succes în carieră

I. Succesul în carieră – repere teoretice

În societatea începutului de secol XXI, cariera ocupă un loc central în viața individului, fiind un mare consumator de energie și timp. De aceea, succesul în carieră devine un puternic element motivator, în lipsa căruia apar sentimente de frustrare, inutilitate și neîncredere în sine. Definiția unei cariere de succes este dificilă pentru că aceasta depinde de caracteristicile individuale. Nu poate fi vorba despre o “rețetă” a unei cariere de succes universal valabile. În schimb, există anumite acțiuni care pot orienta individul spre atingerea succesului.

Edgar H. Schien, în lucrarea sa *Discovering Your Real Values, Jossey-Bass, Pfeiffer(1990)*, a propus ideea că fiecare individ are o anumită “ancoră” a carierei care se bazează pe valorile personale. Prin cunoașterea propriei ancore drumul spre obținerea succesului în carieră este mai ușor. Autorul propune opt categorii de ancore ale carierei:

1. Competența tehnică sau funcțională: Este caracteristică indivizilor care posedă o anumită abilitate într-un domeniu specific și sunt mai puțin inclinați spre management. Pentru aceste persoane, munca reprezintă o oportunitate de a pune în practică talentul în timp ce ei sunt orientați spre rezultate și adesea perfecționiști. Le lipsesc însă competențele sociale iar o carieră pe un nivel ierarhic ridicat nu îi satisface.

2. Competența managerială În această categorie se încadrează indivizii puternic motivați, care își doresc un loc de muncă ce presupune un grad mare de responsabilitate. Îi stimulează provocările și luarea deciziilor în situații de incertitudine. Dețin bune abilități interpersonale, ceea ce le permite să

¹ Universitatea “Al. I. Cuza”, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Iași

coordoneze și să motiveze alți indivizi spre atingerea unui scop comun. Pentru performanțele realizate așteaptă recompense financiare substanțiale și promovarea pe niveluri ierarhice superioare.

3. Autonomie Îi definește pe indivizii care preferă să își desfășoare activitatea conform propriilor reguli și standarde. Aceștia vor urma adesea o carieră în care se pot administra singuri și preferă să urmeze propriile căi de a obține rezultate. Sunt satisfăcuți de recompensele care le măresc gradul de independență.

4. Securitate Acești indivizi au nevoie de o carieră sigură, în companii care le oferă stabilitate pe termen lung și au planuri de pensionare bune. În poziții de management le place să li se spună ce au de făcut și de aceea sunt văzuți ca lipsiți de ambiție. Preferă un sistem de recompensare care are la bază loialitatea în timp față de organizație. Sunt atrași de locurile de muncă în administrația publică.

5. Creativitatea antreprenorială Aplică în cazul persoanelor inovatoare care dezvoltă noi produse, tehnologii sau servicii, în domenii în care banii sunt un element cheie al succesului. Puternic motivați, acestor indivizi le este greu să lucreze în domenii tradiționale și se plictisesc repede atunci când nu pot fi creativi. Sunt satisfăcuți de recunoașterea publică, de aprecierea celorlalți.

6. Puterea de a influența În această categorie se încadrează persoanele care își doresc să îmbunătățească lumea în care trăiesc. Adesea ocupă poziții de management general și lucrează în domenii care le permit să influențeze organizația și politicile sale în acord cu propriile valori. Recompensele trebuie să fie pe măsura efortului depus, dar nu sunt mai importante decât o poziție în cadrul organizației care le permite să-i influențeze pe ceilalți.

7. Provocare Dacă imposibilul există, acești oameni trebuie să îl facă posibil, fiind câștigătorii în competiția cu ceilalți. Cu cât o problemă este mai complexă și sensibilă, satisfacția rezolvării ei este mai mare. Puternic motivați, în lipsa provocărilor, acești indivizi sunt greu de administrat.

8. Stil de viață Pentru aceste persoane este important să existe un echilibru stabil între carieră, familie și propria individualitate. Sunt acei oameni care își doresc flexibilitate astfel încât pe măsură ce nevoile lor se schimbă, se pot schimba și elemente ale carierei. Remunerația nu este un stimul puternic, mai importantă fiind posibilitatea de a-și satisface propriile nevoi în momentul în care acestea apar.

Deși tipologiile prezentate mai sus acoperă majoritatea percepțiilor asupra succesului în carieră, ele nu sunt exhaustive. În același timp, consider importantă precizarea că două sau mai multe dintre aceste tipologii pot constitui liste de factori motivatori ai uneia și aceiași persoane, fără a se exclude reciproc.

Un alt teoretician în domeniu, Ronald B. Cagle, în lucrarea sa *"Your Successful Project Management Career"*, (McGrawHill Education, 2004), propune o formulă a succesului în carieră:

$(\text{Cunoștințe} + \text{Experiență} + \text{Personalitate}) \times \text{Performanță} = \text{Succes}$

În formulă, cunoștințele, experiența și personalitatea sunt factori **aditivi**, pe când performanța este un element **multiplicativ**. De aceea, performanța este mai importantă decât celelalte elemente; totuși, individul nu poate avea o performanță pozitivă fără acestea. În formulă toți factorii sunt interdependenți. Cunoștințele au un efect de levier pentru că permit obținerea rapidă a informației. Experiența este percepută ca o oportunitate de a aplica cunoștințele iar personalitatea ca un vector utilizat în aplicarea cunoștințelor și în a câștiga experiență. Dacă toți acești factori funcționează în acord se ajunge la performanță și de aici la succes.

II. Cercetare “Succesul în carieră în percepția studenților europeni”

1. Scop

Acest studiu este conceput pentru a arăta care sunt factorii de succes în carieră în viziunea studenților europeni din următoarele țări: Portugalia, Polonia, Italia, Cehia, Croația, Bulgaria, Belgia și Spania.

2. Obiective

Pentru acest studiu au fost propuse patru obiective:

1. Definierea succesului în carieră
2. Identificarea factorilor de succes în carieră
3. Stabilirea importanței factorilor de succes în carieră
4. Factorii de succes-cuantificare cantitativă și calitativă

3. Ipoteza

Ca punct de pornire al acestui studiu au fost luați în considerare **9 factori de succes în carieră** cărora subiecții le-au acordat punctaje de la 1 la 10 (1-valoarea minimă, 10- valoare maximă) în funcție de importanță: **Venitul anual, Posesia puterii, Impactul asupra mediului, Satisfacția personală, Nivelul de educație, Experiența de muncă, Timp liber disponibil, Mobilitatea în carieră, Comportamentul etc.**

4. Metodologia cercetării

Instrument

Instrumentul utilizat în cercetare este **chestionarul**. Acesta este compus din trei secțiuni. Secțiunea A este formată din patru întrebări referitoare la naționalitatea, vârsta, domeniul de studiu și anul absolvirii respondentului. Secțiunea B conține 9 întrebări corespunzătoare celor 9 factori de succes în carieră, cărora respondenții trebuie să le acorde un punctaj între 1 și 10 (1-minim, 10-maxim) în funcție de importanță. Ultima secțiune, C cuprinde 10 întrebări cu variantă multiplă ce descriu factorii propuși la secțiunea B, dintre care subiecții trebuie să aleagă o singură variantă.

Subiecți

Studiul a fost realizat pe un eșantion de 120 de tineri studenți undergraduate și la master, cu vârsta cuprinsă între 19 și 26 de ani. Pentru selecția acestui grup am utilizat procedeul eșantionării stratificate. Criteriile de selecție au fost:

- naționalitatea: au fost aleși tineri aparținând a 8 naționalități diferite: portugheză, poloneză, italiană, cehă, croată, bulgară, belgiană, spaniolă;
- domeniul de studiu: au fost selectați tineri din 6 domenii de studiu diferite administrarea afacerilor, economie, educație, științe sociale, inginerie, farmacie.

Procedura de colectare a datelor

Cercetarea a fost realizată în perioada martie- iulie 2007, în Portugalia. Subiecții aleși sunt studenți ai Universității Algarve, Faro, Portugalia, studenți Socrates-Erasmus și membri AIESEC din alte țări, prezenți la studii în Portugalia. Chestionarul în limba engleză a fost distribuit în format fizic și electronic prin e-mail.

5. Analiza datelor

*Tabelul nr.1- Importanța acordată de respondenți factorilor de succes în carieră
(Frecvența răspunsurilor pe factori, în funcție de importanță)*

Factorul	F1 Venit anual	F2 Posesia puterii	F3 Impactul asupra mediului	F4 Satisfația personală	F5 Nivelul de educație	F6 Experiența de muncă	F7 Timp liber disponibil	F8 Mobilitatea în carieră	F9 Comporta- mentul etic
1		5						3	1
2		4			2		2	1	1
3		10			2		6	8	
4	8	6		2	2	4	1	7	4
5	9	16	8		14	3	8	32	3
6	11	10	15	3	12	9	11	27	16
7	29	30	19	12	12	10	23	24	19
8	36	23	36	13	24	38	31	10	23
9	20	10	16	26	36	35	28	6	28
10	7	6	20	64	16	21	10	2	25
Total	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Nota: Valorile maxime sunt evidențiate prin caractere îngroșate.

*Tabelul nr. 2- Valoarea mediei ponderate a importanței
acordate factorilor de succes*

Nr.crt	Factori de succes	Valoarea mediei ponderate
1	F4 Satisfația personală	9.06
2	F6 Experiența de muncă	8.20
3	F9 Comportamentul etic	7.90
4	F5 Nivelul de educație	7.66
5	F3 Impactul asupra mediului	7.65
6	F7 Timp liber disponibil	7.44
7	F1 Venitul anual	7.37
8	F2 Posesia puterii	6.26
9	F8 Mobilitatea în carieră	5.84

III. Interpretarea rezultatelor

Din datele obținute în *Tabelul nr. 2* se observă că subiecții au acordat cea mai mare importanță factorului de succes “Satisfația personală”. Acesta este urmat, în ordinea descrescătoare a valorii medii ponderate de factorii “Experiența de muncă”, “Comportamentul etic”, “Nivelul de educație”, “Impactul asupra mediului”, “Timpul liber disponibil”, “Venitul anual”, “Posesia puterii” și “Mobilitatea în carieră”.

Analiza detaliată a datelor colectate pentru fiecare din acești factori a condus la interpretările prezentate în continuare.

3.1. Satisfația personală

Pentru 46% dintre subiecți, satisfacția personală înseamnă recunoașterea eforturilor, pentru 25% -aprecierea familiei și a prietenilor, pentru 13% dintre subiecți - status într-o companie iar pentru restul de 15%- aprecierea colegilor și a superiorilor.

Acest rezultat arată că satisfacția personală este măsura cea mai potrivită a unei cariere de succes. Este un puternic stimul în desfășurarea activității la locul de muncă. Organizația ar trebui deci să fie direct interesată de ceea ce reprezintă satisfacția personală pentru membrii săi, astfel încât să obțină rezultate maxime.

Satisfacția personală este percepută de majoritatea respondenților ca recunoașterea eforturilor depuse la locul de muncă. Prin urmare, managerii ar trebui să descopere ce mod de recunoaștere a eforturilor îl satisface pe un membru al organizației. Pentru unii indivizi ar putea fi recompensele materiale, bonusuri, pentru alții ar putea fi mai mult timp liber, vacanțe sau avansarea pe poziții ierarhice superioare, creșterea gradului de responsabilitate, implicarea în activități noi. Recunoașterea eforturilor mai poate însemna și simple mulțumiri sau exprimarea aprecierii în fața celorlalți membri ai organizației, diplome și premii.

O mare importanță o are și aprecierea familiei și a prietenilor care își pot exprima acordul sau dezacordul față de activitatea desfășurată la locul de muncă. Faptul că un sfert dintre respondenți plasează aprecierea celor dragi pe primul loc arată gradul mare de influență pe care aceștia îl au în alegerea unei cariere și în schimbările care au loc pe parcurs. Pentru acești indivizi, viața personală, în afara serviciului este de primă importanță. De aceea managerii ar trebui să le acorde sprijin sub acest aspect. O soluție ar putea fi organizarea de întâlniri care să includă și persoane importante din viața angajaților (o zi pe luna în care copiii angajaților pot vizita locul de muncă al părinților, petrecere de Craciun sau de ziua de naștere a angajatului, etc.)

Pentru subiecții care au ales varianta status-ului într-o companie, contează gradul de influență asupra celorlalți, o imagine puternică, un “brand personal”. Cei pentru care satisfacția personală înseamnă aprecierea colegilor își doresc un mediu de lucru de cooperare și exprimare a admirației pentru rezultatele obținute. Respondenții care au ales varianta “aprecierea superiorilor” nu sunt interesați de poziții de leadership. “Ancora ” lor ar putea fi competența tehnică sau funcțională sau securitatea.

3.2. Experiența de muncă

În cazul factorului “Experiența de muncă”, 55% dintre respondenți consideră că pentru a construi o carieră de succes este nevoie de experiență în mai multe domenii, 24% cred că este necesar un minim de trei ani experiență în domeniul de muncă iar 21% un minim de cinci ani experiență.

Experiența de muncă a fost poziționată de respondenți pe locul al 2 lea ca importanță pentru succesul în carieră. Mai mult de jumătate consideră că experiența în mai multe domenii este necesară succesului în carieră. Ea completează cunoștințele dobândite pe parcursul anilor de studiu, iar fiecare nouă experiență într-un domeniu reprezintă o noua etapă în construirea unei cariere de succes. De asemeni, ajută la dezvoltarea competențelor sociale și a celor cognitive, de specialitate. Prin experimentarea mai multor domenii, individul poate descoperi activitatea care îi place cel mai mult, care îi oferă cele mai mari satisfacții și prin urmare activitatea pe care o va realiza cel mai bine. Specializarea pe o nișă în care ești numărul 1 garantează succesul. Menținerea pe această poziție, prin învățarea și dezvoltarea continuă îl menține.

Aproape un sfert dintre studenți cred că este nevoie de un minim de trei ani de experiență iar restul de 21 % de un minim de cinci ani.

3.3. Comportamentul etic

O mare parte dintre cei chestionați, 66% cred că trebuie să respecte toate regulile, atât cele impuse de organizația în care lucrează cât și cele ale comunității în care organizația își desfășoară activitatea. 22% cred că pentru a-și atinge obiectivele unele reguli trebuie neglijate, iar restul de 12 % afirmă că este suficientă respectarea regulilor impuse de lege.

Acest rezultat arată orientarea subiecților spre un comportament etic, care presupune atât acceptarea și respectarea codurilor de etică ale organizațiilor în care lucrează cât și a comunității cu care interacționează. Comportamentul etic, caracterizat de corectitudine în activitățile desfășurate este unul dintre elementele definitorii pentru succes. Poate fi considerat o investiție pe termen lung pentru că nu aduce rezultate semnificative imediat, însă are o influență decisivă asupra evoluției personale. Un comportament etic relevă valorile personale care ghidează existența individului.

Peste 20% cred că pentru a avea succes în carieră unele reguli trebuie neglijate. Această concepție poate proveni din realitățile societății de astăzi, care nu de puține ori promovează atitudini neetice.

3.4. Nivelul de educație

Pentru 47% dintre subiecții cercetării, nivelul de educație necesar în construirea unei cariere de succes este master-ul, pentru 25% absolvirea cursurilor unei facultăți și în procent egal de 14% absolvirea liceului și obținerea doctoratului.

Poziția factorului "Educație" în prima jumătate a clasamentului arată recunoașterea importanței în carieră. Opțiunea a aproape jumătate dintre studenți pentru varianta "master", demonstrează o disponibilitate spre a acorda mai mult timp studiului. Această opțiune este o investiție pe termen lung, iar în societatea de astăzi, în care numărul anilor dedicat studiului a crescut, este o condiție necesară pentru succes.

Tom Peters, unul dintre cei mai renumiți specialiști în management susține că astăzi oamenii trăiesc într-o "economie a creierelor" în care "educația este economia, iar economia este educația", afirmație similară cu cea a lui H. G. Wells: "Istoria supraviețuirii omenirii este o cursă între educație și catastrofă."

3.5. Impactul asupra mediului

42% dintre respondenți consideră că impactul asupra mediului, pentru o carieră de succes, trebuie să se situeze la nivelul comunității unde compania își desfășoară activitatea, 32% la nivel global, 11% la nivelul organizației în care lucrează, urmați îndeaproape de 10% la nivelul țării unde compania își desfășoară activitatea și restul de 5% doar la locul de muncă.

Prin activitatea sa individul poate influența organizația, comunitatea, țara sau o întreagă regiune. Acest lucru determină notorietatea individului și recunoașterea acestuia pe scară largă.

3.6. Timpul liber disponibil

Pe a șasea poziție ca importanță se situează factorul “Timpul liber disponibil”.

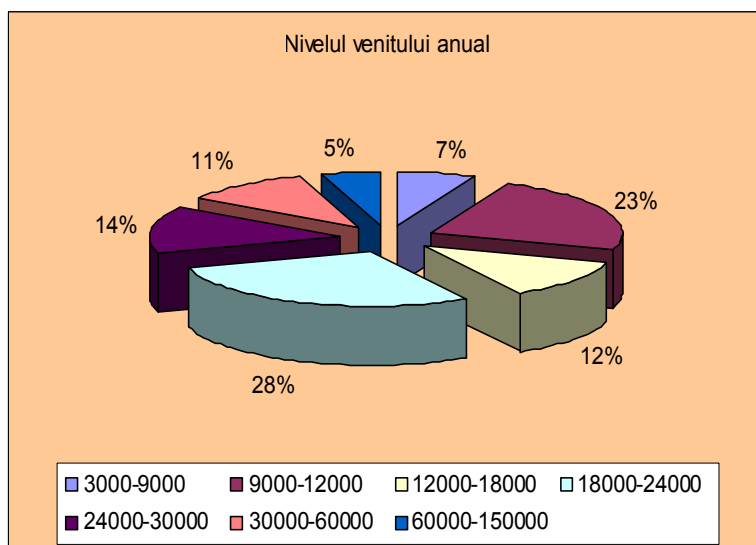
În ceea ce privește numărul orelor acordate serviciului, 43% dintre subiecți au ales varianta cu 40 de ore/săptămâna, 30% - 45 ore/săptămâna, 14%- mai mult de 45 ore/săptămâna iar 13%- 35 ore/săptămâna.

În cazul întrebării referitoare la timpul liber, pentru 36% dintre cei chestionați o carieră de succes înseamnă posibilitatea de a lua timp liber atunci când doresc, pentru 28%- vacanță de două ori pe an, pentru 20%- weekend-uri libere și pentru 16%- vacanță o dată pe an.

Existența timpului liber este importantă pentru sănătatea fizică și mentală a individului iar un echilibru între timpul petrecut la servicii și cel alocat familiei, prietenilor, practicarea hobby-urilor asigură o performanță mai ridicată a individului. Nevoia de timp liber tinde să scadă cu cât serviciul este mai stimulant, asigură un mediu de lucru plăcut și satisface o mare parte a nevoilor personale. De aceea, se recomandă evitarea “înghețării” angajatului pe un anumit post și realizarea de activități diverse care să implice toți angajații de tipul training-urilor și teambuilding-urilor.

3.7. Venitul anual

În scopul obținerii rezultatelor pentru factorul “Venitul anual” a fost formulată întrebarea cu răspuns deschis: “Pentru o carieră de succes salariul anual ar trebui să fie deEUR”. Sumele propuse au fost grupate în 7 intervale. Răspunsurile sunt prezentate în *Graficul nr.1*.



Graficul nr.1. Nivelul așteptat al venitului anual

Subiecții studiului au plasat factorul “Bani” spre sfârșitul clasamentului, deci pentru aceștia nu este unul dintre factorii importanți pentru succesul în carieră. Totodată, ceea ce înseamnă un salariu anual al unei cariere de succes este foarte diferit de la un respondent la altul pentru că depinde de obiectivele financiare stabilite și de valorile personale. Nivelul minim propus a fost de 9,000 EUR iar cel maxim de 150,000 EUR. De aici, recompensarea angajaților pare a fi un domeniu sensibil.

Alfie Kohn, în articolul “Myths About Money and Motivațion” recomandă managerilor trei pași în recompensarea angajaților:

1. Plătește oamenii bine
2. Plătește oamenii corect
3. Încearcă totul pentru a-i face pe oameni să uite de bani

Recompensele financiare sunt importante pentru că asigură satisfacerea nevoilor de bază ale individului, oferă independență financiară, siguranță, sentimentul de prosperitate, posibilitatea de dezvoltare pe noi planuri, cultivarea pasiunilor și a hobby-urilor.

Totuși, acestea pot crește performanța angajaților pe termen scurt și doar din punct de vedere cantitativ. Pentru obținerea performanței recompensele financiare trebuie combinate cu alte elemente.

Un bun exemplu este cel al fostului CEO General Electric, Jack Welch, care întrebând de un student, în cadrul unui seminar de ce nu renunță la postul său, având atât de mulți bani pentru a pleca într-o croazieră în jurul lumii, răspunde că este mult mai incitant să conducă o companie multi-milionară decât orice altceva.

3.8. Posesia puterii

Pe penultima poziție a importanței se află factorul “Posesia puterii”. 34% dintre respondenți consideră că o carieră de succes se obține prin antreprenoriat, dezvoltarea propriei afaceri, 32% prin deținerea poziției de manager superior, 15% manager mijlociu, 12% poziție non-managerială iar 7% manager de primă linie.

Aceste rezultate arată orientarea subiecților spre antreprenoriat și management superior, având ca “ancore” creativitatea antreprenorială și competența managerială.

În concepția lui Arlene S. Hirsch (*How to Be Happy at Work: A Practical Guide to Career Satisfaction*, New York: CRC Press, oct. 2003) posesia puterii are trei surse: poziția în organizație, calitățile personale și comportamentul, orice abilități speciale sau expertiza

Prima sursă este automat oferită de organizație pentru a-i permite individului să își îndeplinească responsabilitățile. A doua este mai greu de obținut pentru că depinde de evaluarea celorlalți și de calitățile și comportamentul propriu. Acest tip de autoritate este ușor de pierdut pentru că un comportament neadecvat este suficient pentru a schimba imaginea personală pentru ceilalți angajați. Abilitățile speciale și expertiza într-un domeniu asigură credibilitatea, acceptarea mai ușoară a deciziilor și încredere în general.

3.9. Mobilitatea în carieră

Cel mai puțin important factor de succes a fost ales “Mobilitatea în carieră”. 52% dintre subiecții studiului cred că locul de muncă ar trebui schimbat de câte ori este posibil, 17% cel puțin de două ori, 16% cel puțin o dată, 13% cel puțin de trei ori iar restul de 2% cel puțin de patru ori.

Mai mult de jumătate dintre cei chestionați cred că locul de muncă ar trebui schimbat de câte ori este posibil. Mobilitatea este unul dintre factorii de succes pentru că asigură supraviețuirea individului pe o piață în continuă schimbare, în care termenul de “slujbă pe viață”, de la terminarea studiilor până la pensie nu mai există. Loialitatea este importantă dar tinde să se manifeste pe termen scurt. Individul trebuie să fie flexibil și capabil să se adapteze la constantele schimbări ale mediului.

Atunci când o persoană se identifică prea mult prin titlul slujbei sau a carierei pe care o are apare pericolul autolimitării. Individualitatea este alcătuită din caracter, valori, personalitate și multitudinea rolurilor jucate de individ. Cariera reprezintă alegerea unui rol și nu o definiție a sinelui. Construirea mai multor cariere pe parcursul vieții asigură varietate, stimulare intelectuală și provocări.

IV. Concluzii

Studiul realizat arată că pentru un student european cu vârsta între 19 și 26 de ani, având ca domeniu de studiu științele economice, științe sociale, inginerie sau farmacie, succesul în carieră este definit prin satisfacția personală, urmată de experiența de muncă acumulată, comportamentul etic, nivelul de educație și impactul asupra mediului. De o mai mică importanță sunt timpul liber disponibil, banii câștigați, posesia puterii și mobilitatea în carieră.

Alte rezultate interesante obținute prin procesarea datelor pe factori sunt:

1. Satisfacția personală este percepută de majoritatea respondenților ca fiind dată de recunoașterea eforturilor depuse la locul de muncă.
2. Mai mult de jumătate dintre studenții chestionați consideră că experiența în mai multe domenii este necesară succesului în carieră, ceea ce reflectă o căutare a varietății muncii și o încercare de păstrare a flexibilității de mișcare pe piața muncii.
3. Se remarcă orientarea spre comportamentul etic care presupune respectarea regulilor organizațiilor și a comunității cu care interacționează.
4. Pentru o carieră de succes nivelul de educație considerat necesar este masterul.
5. Cei mai mulți dintre subiecții studiului cred că succesul în carieră înseamnă a avea impact asupra comunității unde compania își desfășoară activitatea.
6. Pentru a construi o carieră de succes, timpul de lucru necesar este de 40 de ore/săptămâna.
7. Nivelul salariului anual corespunzător unei cariere de succes este cuprins între 18.000 și 24.000 EUR.
8. O carieră de succes este asociată de respondenți cu dezvoltarea propriei afaceri și cu deținerea poziției de manager superior. Doar 12% asociază succesul în carieră cu o poziție non-managerială (carieră ca specialist).

Rezultatele acestui studiu pot fi valoroase pentru angajatorii români care, prin aderarea României la U.E., vor putea veni în întâmpinarea așteptărilor și nevoilor studenților de astăzi, potențialii profesioniști de mâine.

V. Utilizarea studiului într-o cercetare viitoare

Informațiile culese prin acest studiu vor fi utilizate într-un studiu viitor, care va avea ca temă cercetarea corelației dintre naționalitate și factorii de succes în carieră. În acest scop va fi distribuit același chestionar în limba română studenților români. Concluziile vor reflecta diferențele și asemănările de concepție ale unei cariere de succes, în viziunea studenților români și a celor europeni, și vor fi prezentate în cadrul lucrării de licență.

Bibliografie

1. Beck B., *It's Your Career: Take Control!*, Davies-Black Publishing , New York, 2004
2. Brief P., Walsh P., *Work and Life Integration, Organizational, Cultural, and, Individual Perspectives*, London, 2005;
3. Hirsch S., *How to Be Happy at Work: A Practical Guide to Career Satisfaction*, New York, CRC Press , 2003;
4. Morris M., *The first-time Manager- The first steps to a brilliant management career*, Kogan Page Limited, London, 2005;
5. Nica P., Iftimescu A., *Management. Concepte și aplicații*, Ed. Sedcom Libris, Iași, 2005;
6. Prodan A., *Managementul Resurselor Umane*, Ed. Sedcom Libris, Iași, 1999;
7. Pyke G., Neath S., *Be your own career consultant-how to unlock your career potential and help yourself to your future*, London, Pearson Education Limited, 2002;
8. Schein E., *Career Anchors (discovering your real values)*, Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco, 1990;
9. Topchik S., *The Accidental Manager: Get the Skills You Need to Excel in Your New Career*, AMACOM , 2004.
10. <http://web.mit.edu/scheine/www/home.html>
11. <http://www.amanet.org/books/catalog/CAR.htm>
12. www.yourmomentum.com
13. www.kogan-page.co.uk