



UNIUNEA EUROPEANĂ



METODOLOGIE ACTIVITATE DE MEDIERE PE PIAȚA MUNCII

aplicabilă în cadrul proiectului

POCU/1080/3/16/157432

"REINVENT! - Să ne reinventăm pe piața muncii!"

Proiect cofinanțat din Fondul Social European

prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Obiectivului specific 1 - Facilitarea accesului la servicii specializate, pentru stimularea ocupării, în rândul a cel puțin 202 șomeri și persoane inactive, din cele 2 regiuni vizate de proiect (Centru și Sud Muntenia), printr-o abordare integrată – personalizată;

Obiectivul Specific 2 - Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru cel puțin 202 de șomeri și persoane inactive din cele 2 regiuni vizate de proiect, prin participarea acestora la diferite programe de formare profesională a adulților, ținându-se cont de oportunitățile de ocupare și cerințele potențialilor angajatori ce activează în aceste regiuni

Această metodologie poate fi completată cu instrucțiuni, ordine, precizări și decizii ale managementului proiectului.



Global Commercium
alianzas estratégicas



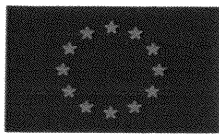


UNIUNEA EUROPEANĂ



CUPRINS

I.CADRUL GENERAL DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI.....	3
II.OBIECTIVELE PROIECTULUI, GRUPUL ȚINTĂ ȘI INDICATORI.....	3
III. ASPECTE GENERALE PRIVIND CADRUL DE APLICARE AL PREZENTEI METODOLOGII.....	4
IV. ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA SERVICIILOR DE MEDIERE PE PIAȚA MUNCII	5
1.Evidența angajatorilor, realizarea unei baze de date cu agenții economici, potențiali angajatori și cererea de forță de muncă.....	5
2.Identificarea și gestionarea locurilor de muncă vacante	7
3.Realizarea unei baze de date cu șomerii de lunga durată, lucrătorii varstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilitati, persoanele cu nivel redus de educație, cu domiciliul și reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect, aflate în căutarea unui loc de muncă sau de formare profesională	9
4.Întocmirea / actualizarea planului individual de mediere, monitorizare.....	9
5. Preselecția și repartizarea candidaților la un loc de muncă	12
6. Metodologie de lucru.....	13
7.Derularea de activități suport în sprijinul beneficiarilor	14
V.INDICATORI PRESTABILITI DE REALIZARE	15
VI.INFORMAȚII SUPLIMENTARE	15
VII.ANEXE.....	16



UNIUNEA EUROPEANĂ



I. CADRUL GENERAL DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI

Metodologia de informare și selecție a beneficiarilor proiectului are scopul de a stabili rolurile, activitățile și instrumentele de lucru necesare pe timpul implementării activităților de mediere a muncii și plasarea pe piața muncii a membrilor grupului țintă și de conștientizare desfășurate în cadrul proiectului **"REINVENT! - Sa ne reinventam pe piața muncii!"**, cod proiect 157432, pornind de la obiectivul general, obiectivele specifice și responsabilitățile stabilite prin proiect.

Caracteristici generale și cadrul legal:

Cod apel: POCU/1080/3/16/Operațiune compozită OS. 3.1, 3.4/16/ Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactice în corelare cu nevoile pieței muncii

Axa prioritară 3 - Inițiativa "Locuri de muncă pentru toți"/PI 8.i

- **Obiectivul specific 1** - Facilitarea accesului la servicii specializate, pentru stimularea ocupării, în rândul a cel puțin 202 șomeri și persoane inactice, din cele 2 regiuni vizate de proiect, printr-o abordare integrată – personalizată;
- **Obiectivul Specific 2** - Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru cel puțin 202 de șomeri și persoane inactice din cele 2 regiuni vizate de proiect, prin participarea acestora la diferite programe de formare profesională a adulților, ținându-se cont de oportunitățile de ocupare și cerințele potențialilor angajatori ce activează în aceste regiuni (Centru și Sud Muntenia)

Parteneriatul proiectului este format din:

- **GLOBAL COMMERCIUM DEVELOPMENT SRL**
- **CENTRUL REGIONAL DE FORMARE PROFESIONALĂ A ADULȚILOR CALĂRAȘI**

Localizarea proiectului: Regiunile Sud-Muntenia și Centru (judetele aferente)

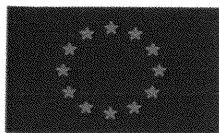
II. OBIECTIVELE PROIECTULUI, GRUPUL ȚINTĂ ȘI INDICATORI

Obiectivul general al proiectului: Creșterea gradului de ocupare și al nivelului de competențe a cel puțin 202 șomeri și persoane inactice, din regiunile Sud Muntenia și Centru, prin asistare complexă/personalizată și integrată (informare, formare, servicii specializate pentru ocupare, muncă independentă, etc.).

Obiectivele specifice sunt următoarele:

O1. Facilitarea accesului la servicii specializate, pentru stimularea ocupării, în rândul a cel puțin 202 șomeri și persoane inactice, din cele 2 regiuni vizate de proiect, printr-o abordare integrată – personalizată

O2. Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru cel puțin 202 de șomeri și persoane inactice din cele 2 regiuni vizate de proiect, prin participarea acestora la diferite programe de formare profesională a adulților, ținându-se cont de oportunitățile de ocupare și cerințele potențialilor angajatori ce activează în aceste regiuni.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Grupul țintă (GT): 202 șomeri și persoane inactive, din cele 2 regiuni vizate, cu accent pe șomerii de lunga durată, lucrătorii varstnici (55-64 ani), persoanele cu dizabilități, persoanele cu nivel redus de educație cu rezidența în regiunile Sud Muntenia și Centru, din care:

- ➔ 99 șomeri (43 din Regiunea SM și 56 din Regiunea Centru)
- ➔ 103 persoane inactive (65 din Regiunea SM și 38 din Regiunea Centru)
- ➔ 10 persoane cu dizabilități incluse în GT
- ➔ 20 persoane peste 55 ani incluse în GT

Indicatorii asumați în proiect sunt următorii:

(4S8.1) - 202 persoane (șomeri și inactivi) care beneficiază de sprijin;

(4S6.1) - 182 persoane (șomeri și inactivi) care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare;

(4S201.1) - 92 persoane (șomeri și inactivi) care primesc un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă;

III. ASPECTE GENERALE PRIVIND CADRUL DE APLICARE AL PREZENTEI METODOLOGII

Cod apel: POCU/1080/3/16/Operațiune compozită OS. 3.1, 3.4/16/ **Îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și creșterea gradului de ocupare a șomerilor și persoanelor inactive în corelare cu nevoile pieței muncii**

Axa prioritară 3 – Inițiativa “Locuri de muncă pentru toți”/PI 8.i

Grupul țintă (GT) este format din 202 șomeri și persoane inactive, din Regiunile Centru și Sud Muntenia, cu accent pe șomerii de lunga durată, lucrătorii varstnici (55-64 ani), persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație cu domiciliul sau reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect.

Apartenența la grupul țintă se va realiza la intrarea în proiect (data la care persoana va beneficia pentru prima dată de sprijinul oferit prin proiect) prin declarație pe propria răspundere a persoanei din grupul țintă sau a persoanelor/instituțiilor abilitate și/sau prin atașarea de documente doveditoare.

Experții mediere piața muncii vor elabora ghidul de mediere în vederea ocupării și vor contribui activ la punerea în practică a acestuia pentru a asigura îndeplinirea obiectivelor și rezultatelor acestei activități.

Principiile care guvernează activitatea de mediere a șomerilor pentru a beneficia de servicii de sprijin pentru accesul pe piața muncii sunt următoarele:

- gratuitate
- legalitate
- profesionalism
- atitudine
- motivație
- operativitate



UNIUNEA EUROPEANĂ



- individualitate
- asigurarea egalității de șanse pe piața muncii
- imparțialitate
- respectarea nivelului de pregătire profesională și a drepturilor fundamentale ale omului
- confidențialitate.

IV. ORGANIZAREA ȘI DESFĂȘURAREA SERVICIILOR DE MEDIERE PE PIAȚA MUNCII

Serviciile de mediere a muncii vor asigura conectarea angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu, având ca scop transformarea persoanelor neocupate în persoane active pe piața forței de muncă, fie ca persoane angajate, fie ca întreprinzători.

Obiectivele serviciilor de mediere asigurate prin proiect:

- Creșterea gradului și calității ocupării, satisfacerea necesarului de forță de muncă în regiunile de dezvoltare vizate de proiect (Centru și Sud Muntenia).
- Identificarea și implicarea actorilor locali în soluționarea problemelor de ocupare pe piața muncii.
- Asigurarea inserției pe piața muncii a somerilor (persoane greu ocupabile) și inactivilor cu domiciliul sau reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect
- În mod concret, beneficiarii acestor servicii, din cadrul grupului țintă, sunt 202 someri și persoane inactice, din Regiunile Centru și Sud Muntenia, cu accent pe somerii de lungă durată, lucrătorii varstnici (55-64 ani), persoane cu dizabilități, persoane cu nivel redus de educație cu domiciliul sau reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect

Activitatea de mediere a muncii desfășurată de experții mediere conține toate acțiunile care au drept scop ocuparea pe piața muncii a beneficiarilor proiectului și cuprinde următoarele etape:

1. Evidența angajatorilor, realizarea unei baze de date cu agenții economici, potențiali angajatori și cererea de forță de muncă

Această etapă presupune mai mulți pași:

- ➔ Stabilirea contactului cu angajatorii, prin următoarele modalități:
 - a) vizite la sediul angajatorilor,
 - b) contactarea telefonică, fax, e-mail, scrisori, etc;
- ➔ Înregistrarea angajatorilor, în ordine cronologică, în baza de date care va cuprinde principalele date de identificare ale acestora: denumire/nume angajator; cod fiscal/cod unic de înregistrare; forma de proprietate; forma de organizare; nr. salariați; cod CAEN; adresa, sediu social sau, după caz, punct de lucru; nr. de telefon, fax, e-mail; persoană de contact; reprezentant legal (**Anexa 4**) și locurile de muncă vacante/disponibile;
- ➔ Furnizarea către angajatori de informații referitoare la serviciile de mediere pe piața muncii oferite
- ➔ Actualizarea permanentă a bazei de date.

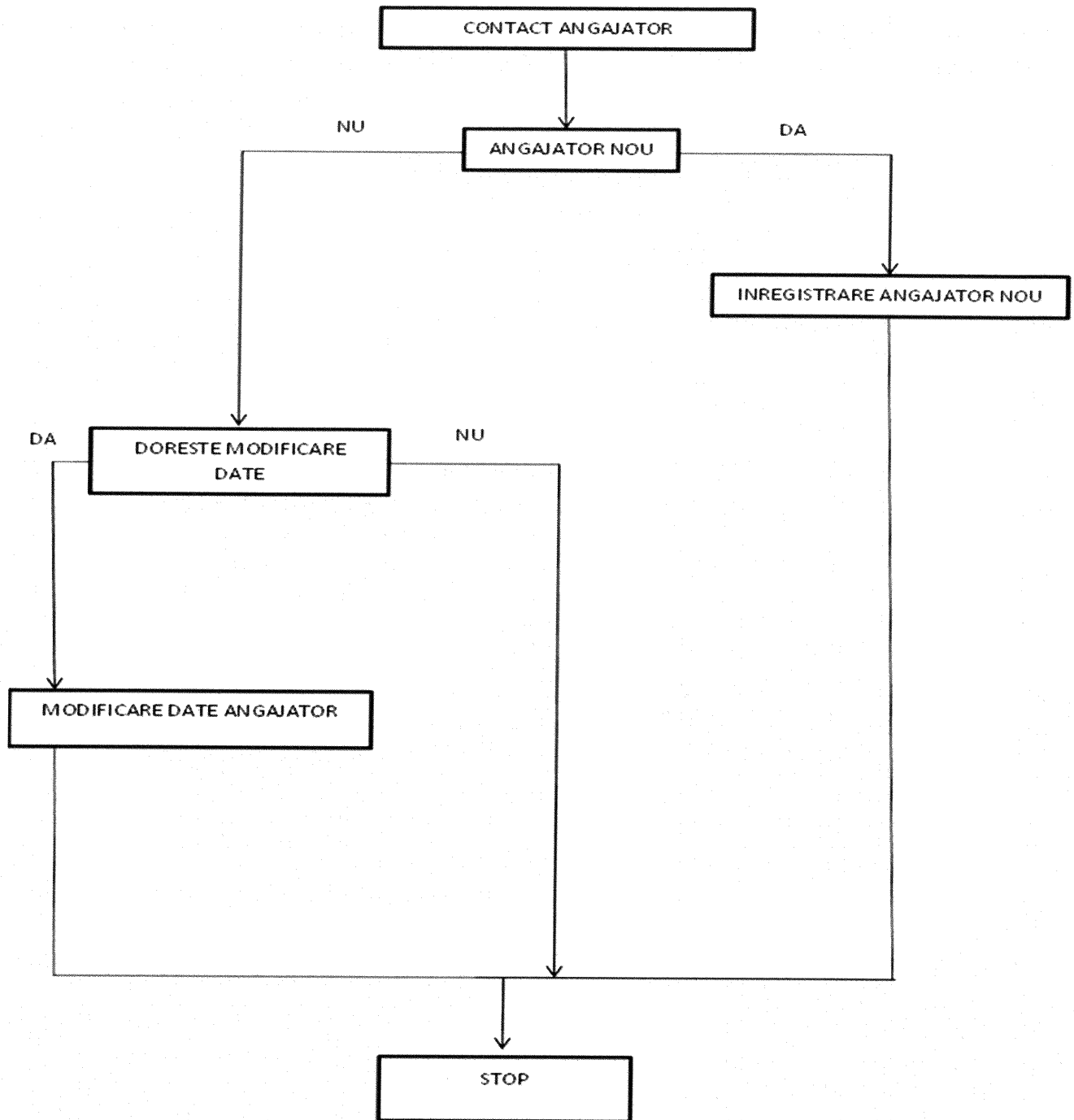


UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

EVIDENTA ANGAJATORILOR





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

2. Identificarea și gestionarea locurilor de muncă vacante (Anexa 5)

- a) Identificarea locurilor de muncă vacante se face în diferite moduri:
 - vizite realizate de către experții mediere la sediul angajatorului
 - colectarea de informații din presă, TV local, afișaj, site-uri de recrutare specializate, de la AJOFM, târguri de joburi, Facebook, Instagram, LinkedIn etc.
 - comunicarea de către angajator a locurilor de muncă vacante prin corespondența, e-mail etc.
- b) Înregistrarea locurilor de muncă identificate, stabilirea împreună cu angajatorul, a cerințelor postului/locului de muncă și a profilului candidatului
- c) reluarea sau modificarea ofertei de locuri de muncă și, după caz, a caracteristicilor locului de muncă și a criteriilor de angajare
 - codul meseriei/specialității - conform COR
 - natura postului - permanent/temporar, timpul de lucru - cu program complet sau parțial
 - descrierea principalelor sarcini: ce face?, când?, cum?
 - experiența, pregătire profesională, calități personale, diplome, certificate, adeverințe prin care se atestă calificarea
 - salariul (trebuie cunoscut salariul minim pe economie)
 - criterii de selecție: examen, concurs, interviu; data de concurs
 - termen limită de depunere a cererilor de angajare
 - alte informații despre cerințele postului (vechime, calificare etc)
 - data anunțării locului de muncă vacant
 - informații cu privire la locurile de muncă vacante (noi sau reluate)
- d) actualizarea bazei de date a ofertelor de locuri de muncă
 - eliminarea ofertelor a căror valabilitate a expirat
 - reluarea, la solicitarea angajatorilor, a ofertelor neonorate
 - modificarea caracteristicilor ofertei
- e) afișarea, mediatizarea locurilor de muncă vacante, săptămânal
- f) urmărirea ocupării locurilor de muncă vacante prin păstrarea permanentă a legăturii cu angajatorul
- g) monitorizarea recomandărilor emise pe locurile de muncă vacante din baza de date.

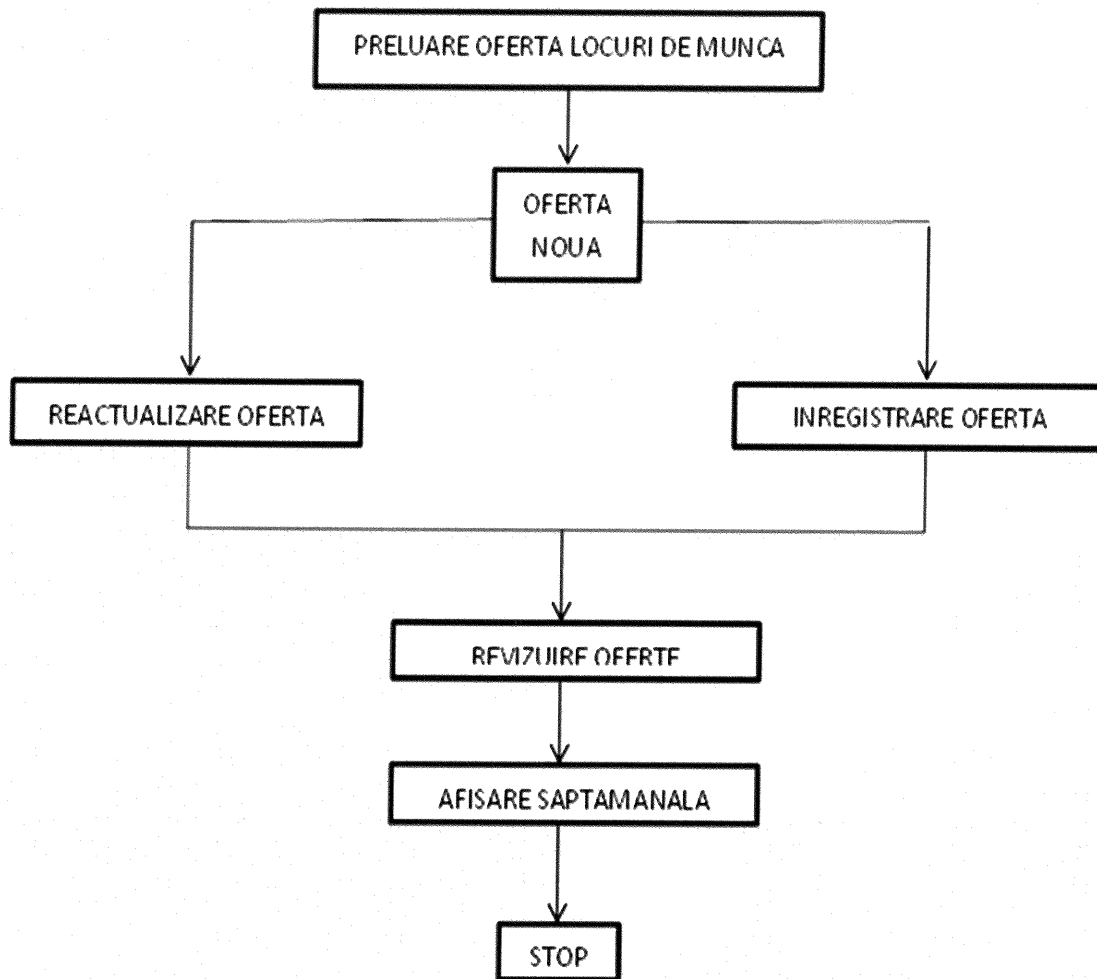


UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

GESTIONAREA LOCURILOR DE MUNCA





UNIUNEA EUROPEANĂ



3. Realizarea unei baze de date cu cel puțin 202 someri și persoane inactive cu domiciliul și reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect, aflate în căutarea unui loc de muncă sau de formare profesională

În urma stabilirii traseului profesional al persoanelor din grupul țintă, realizat în cadrul componentei de informare și consiliere profesională, acestea vor fi înregistrate într-o bază de date, care va cuprinde informațiile necesare privind respectivele persoane (**Anexa 6**)

- nume, prenume
- adresă, date de contact
- CNP
- nivelul de studii
- regiunea (Centru, Sud Muntenia)
- nivelul de calificare
- tip somer (somer indemnizat, de lungă durată, etc)
- nevoi de instruire (meseria în care dorește calificare)
- rezultatele informării și consilierii - competențe actuale și necesare, profilul profesional și traseul profesional stabilit (observatii)

4. Întocmirea / actualizarea planului individual de mediere, monitorizare

Această etapă implică evidența acțiunilor întreprinse în scopul creșterii șanselor de ocupare a persoanelor inactive, cu domiciliul și reședința în regiunile de dezvoltare vizate de proiect, aflate în căutarea unui loc de muncă și a rezultatelor acestora. Modalitatea de desfășurare a acestei etape:

- a) consultarea evidentelor (bazelor de date) cu somerii de lungă durată înregistrați și profilați de către SPO din regiunile Centru și Sud Muntenia
- b) prezentarea beneficiarului în vederea accesării serviciului, din proprie inițiativă sau la invitația expertului mediere pe piața muncii
- c) completarea formularului de înscriere în baza de date a persoanei în căutarea unui loc de muncă, care solicită acordarea de servicii de mediere pe piața muncii (**Anexa 1, Anexa 2**);
- d) completarea formularului plan individual de mediere (**Anexa 3**)
- e) stabilirea obiectivului profesional al beneficiarului (stabilirea pașilor cunoașterii de sine: conștientizarea pasiunilor și înclinațiilor sale; identificarea situațiilor care îi stârnesc entuziasmul; stimularea pentru a experimenta lucruri utile în viitor; depistarea acelor aspecte care sunt importante pentru el și familia lui; identificarea obstacolelor care împiedică acțiunile de căutare și resursele care există în sprijinul rezolvării acestei probleme);
- f) informarea cu privire la locurile de muncă vacante existente în baza de date a organizației, condițiile de ocupare a acestora;
- g) informarea, telefonic sau în scris, a beneficiarului, dacă există loc de muncă vacant conform pregătirii profesionale, nivelului studiilor sau opțiunilor proprii;

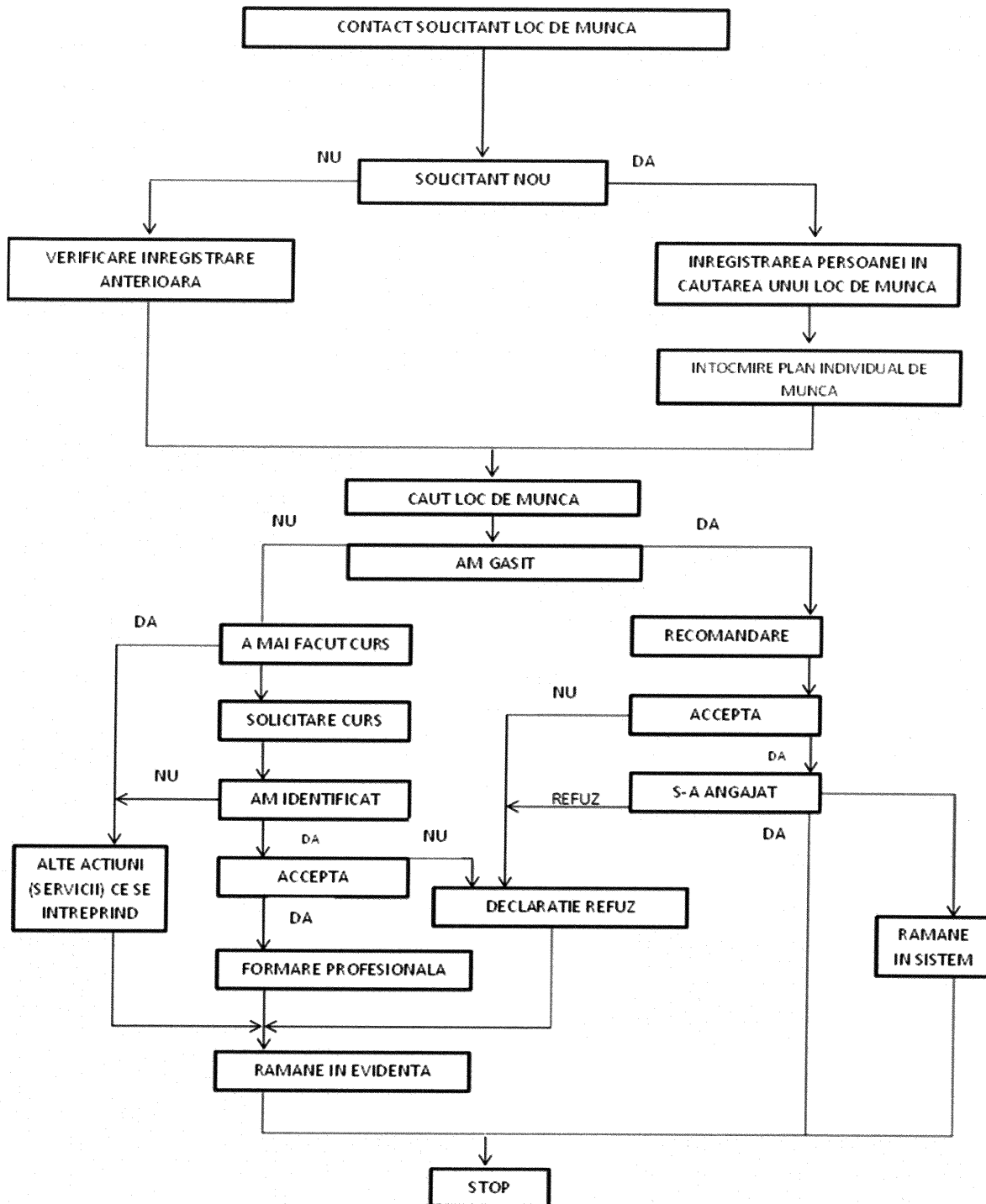


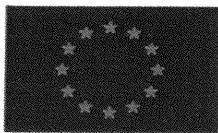
UNIUNEA EUROPEANĂ



- h) în cazul stabilirii unor compatibilități sau echivalențe între cerințele locului de muncă vacant identificat și pregătirea profesională, aptitudinile, opțiunile persoanei în căutarea unui loc de muncă se va proceda la emiterea unei recomandări către locul de muncă identificat; în cazul refuzului nejustificat al ofertei de loc de muncă, se va lua persoanei declarație pe proprie răspundere de refuz;
- i) la rubrica „Loc de muncă oferit” din Planul individual de mediere sunt specificate următoarele:
- locul de muncă oferit
 - numărul ofertei de loc de muncă
 - codul ocupației/meseriei/specialității din COR
 - denumirea angajatorului, codul fiscal al angajatorului, domeniul de activitate conform cod CAEN
 - data la care i s-a oferit locul de muncă
 - semnătura persoanei în căutarea unui loc de muncă
 - semnatura persoanei care a făcut înregistrarea
 - rezultatul acțiunii, care se va completa la data la care exista confirmarea rezultatului medierii: încadrat, neîncadrat, refuz loc de muncă.
- j) în cazul participării la un curs, se vor înscrie la rubrica „cursuri de formare” din Planul individual de mediere următoarele elemente:
- ocupația/meseria/specialitatea pentru care se organizează cursul
 - tipul cursului de formare profesională: „cu încadrare în muncă”, „în întâmpinarea pieței muncii”
 - codul ocupației/meseriei/specialității din COR
 - rezultatul acțiunii: „absolvent”, „încadrat”, „neîncadrat”, „refuz curs”- se va completa la data absolvirii cursului sau la data la care a fost dată declarația pe proprie răspundere de refuz
 - semnătura persoanei care face înregistrarea (expertul mediere piața muncii).
- k) la rubrica „alte acțiuni” se vor consemna gradul de interes manifestat la recomandările făcute de expertul de mediere; motivul eventualului abandon al programului de mediere; orice observație utilă acțiunii de mediere sau orice alte acțiuni întreprinse de către expertul de mediere pentru creșterea șanselor de ocupare a candidatului/beneficiarului, în cazul în care nu i s-a putut oferi un loc de muncă. Autoevaluarea și autocunoașterea beneficiarului care va participa la activități practice în cadrul sedinței de mediere, instrumente eficiente în orientarea corespunzătoare către un program de formare sau un loc de muncă. Pe baza evaluării se va proceda la reorientarea către alte acțiuni al căror scop este creșterea șanselor de ocupare a persoanei în căutarea unui loc de muncă (ex: participarea la **targurile locurilor de munca organizate în cadrul proiectului sau de către diversi angajatori și AJOFM -urile locale**)
- l) formularea de concluzii privind eficiența întocmirii Planului individual de mediere
- m) toate datele și codurile utilizate sunt verificate de expertul mediere piața muncii pentru a se evita orice eroare în exploatarea ulterioară a informațiilor.
- n) actualizarea planului individual de mediere, de câte ori se impune.

PLANUL INDIVIDUAL DE MEDIERE





UNIUNEA EUROPEANĂ



5. Preselecția și repartizarea candidaților la un loc de muncă (Anexa 7)

Preselecția candidaților se face la cererea angajatorilor.

Această etapă urmărește alegerea candidatului potrivit pentru postul potrivit, corespunzător cerințelor locului de muncă liber și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și interesele acestuia, și îndrumarea acestuia către angajatorul care realizează selecția finală. Modalitatea de desfășurare a acestei etape:

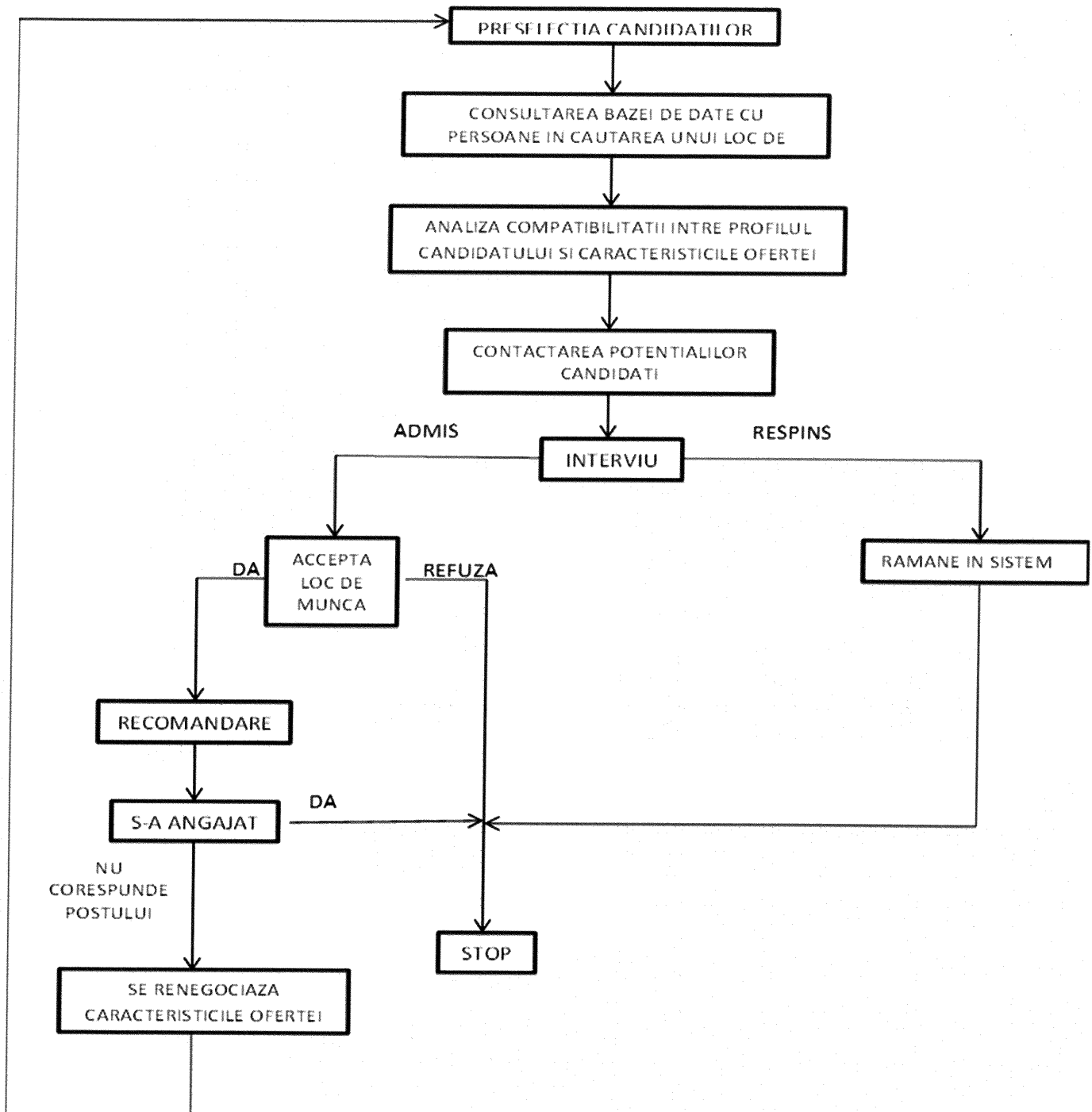
- a) consultarea bazei de date realizate în vederea identificării potențialilor candidați;
- b) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora;
- c) contactarea potențialilor candidați;
- d) programarea pentru interviu a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la agenții economici, potențiali angajatori / emiterea de recomandări către aceștia;
- e) pregătirea pentru interviu a candidaților preselecțati;
- f) negocierea cu angajatorul pentru încadrarea în muncă a persoanei selectate;
- g) urmărirea ocupării locurilor de muncă vacante prin păstrarea legăturii cu angajatorii;
- h) monitorizarea evoluției beneficiarului la locul de muncă pe o durată de minim 3 luni
(Anexa 8)
- i) renegocierea condițiilor de ocupare în cazul imposibilității găsirii de candidați, conform cerințelor inițiale ale angajatorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



6. Metodologie de lucru

In sedintele de mediere vor fi folosite mai multe metode cu scopul de a realiza o evaluare cat mai cuprinzatoare si care sa ajute potentialul beneficiar in alegerea corecta a locului de munca



UNIUNEA EUROPEANĂ



sau orientarea profesionala catre programul de formare daca specializarea pe care a dobandit-o nu-i produce satisfactii sau nu-l mai motiveaza.

- Metode pentru obținerea informațiilor despre client: test psihologic, chestionar, observație, interviu, anamneză, autobiografie, auto-evaluare, analiza SWOT;
- Metode de comunicare: convorbire profesionala, incurajarea exprimării privind opțiunile sale;
- Metode de marketing personal și managementul informației: elaborarea unui CV, scrisoarea de intenție, de recomandare, de mulțumire, prezentarea la un interviu, redactarea unui anunț în media; baze de date / portaluri despre instituții de educație și formare, profesii, locuri de muncă, website-uri.
- Metode de investigare a pieței muncii: exerciții pentru dezvoltarea abilităților de căutarea informațiilor și managementul lor, simularea situațiilor de muncă, utilizarea tehnologiilor informatice și de comunicare pentru căutarea unei slujbe, târguri educaționale, târguri de joburi / ale locurilor de muncă, sondaje pentru identificare de nevoi, analiză de caz;
- Metode de informare a clienților: materiale utilizate în diseminarea informațiilor (broșuri, ghiduri, alte produse media), profile ocupaționale, prezentarea rețelelor europene de consiliere și orientare Euroguidance, Euress, Ploteus, Eurodesk și Europass;
- Metode de planificare și dezvoltare a carierei: evaluarea alternativelor, exerciții de clarificarea valorilor, bilanțul competențelor întocmit la consiliere .

7. Derularea de activități suport în sprijinul beneficiarilor

În anumite situații, solicitanții de locuri de muncă sunt sprijiniți să deprindă tehnici și metode privind oferta de locuri de muncă, concepute ca un set de activități, după cum urmează:

- prezentarea surselor informale și formale privind locurile de munca vacante și exploatarea eficientă a surselor;
- prezentarea bazelor electronice de date privind locurile de munca vacante la care pot avea acces gratuit;
- întocmirea unui CV, utilizat fie ca cerere de angajare, fie ca sursă de informații la completarea unei cereri sau când persoana se pregătește pentru interviu în vederea angajării, fie ca listă de realizări personale, ce ajută persoana să adopte o atitudine pozitivă (**Anexa 9**);
- formularea unei scrisori de intenție personalizată, care să însoțească CV-ul (**Anexa 9**);
- pregătirea pentru contactarea agenților economici identificați: prin e-mail / telefon / vizită directă;
- pregătirea pentru prezentarea la interviu:
 - a) alegerea unui traseu pe care să se ajungă la locul interviului, în scopul evitării unor impedimente care să determine întârzierea
 - b) punctualitatea
 - c) depășirea emoțiilor – „cum poți să faci față?” – se va utiliza tehnica autosugestionării prin repetarea în gând a unor afirmații de genul: „sunt liniștit”, „mă voi descurca în orice situație”, „știu să comunic și sunt persoana potrivită pentru acest scop”, „sunt bine pregătit și pot oferi multe” etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



- d) alegerea ținutei vestimentare corespunzătoare - se va alege o ținută sobră, decentă, în funcție de postul vizat; îmbrăcămintea trebuie să fie curată, cu gust și adecvată situației
- e) aspectul fizic- părul, machiajul, accesoriile spun foarte multe despre candidatul interviuat
- f) comportamentul – conștientizarea faptului că este foarte importantă comunicarea nonverbală din timpul interviului: trebuie controlată poziția corpului, expresia feței, gesturile, deoarece acestea transmit și comunică mesaje; în timpul interviului nu se va mesteca gumă și nu se va fuma
- g) comunicarea verbală: permanent se va răspunde cu fraze scurte, fără explicații inutile; interlocutorul nu va fi întrerupt niciodată în timp ce vorbește; se va acorda maximă atenție la ce și cum se spune
- h) informații detaliate despre companie și poziția pentru care se face recrutarea-pregatirea candidatului cu cât mai multe informații despre angajator, dar și despre ce presupune în general poziția respectivă ca responsabilități și seturi de competențe
- i) motivații și realizări la locurile de muncă anterioare dacă este cazul- candidatul trebuie să înțeleagă ca pe angajator îl interesează foarte mult să înțeleagă ce avantaje îi poate aduce în organizație și de ce profilul sau ar fi mai potrivit pentru postul vacant decât al altora cu experiență similară
- j) set-uri de întrebări în timpul interviului- pregatirea candidatului cu privire la eventualele întrebări cheie pe care le poate întâmpina în timpul interviului (Exemple: Ce poți să-mi povestești despre tine?, Ce aspecte din CV-ul tău consideri că te califică pentru jobul acesta?, De ce calități crezi că ai nevoie pentru acest job?, Ce îți place cel mai mult la jobul pentru care ai aplicat?, Cum ai descrie în câteva cuvinte mediul de lucru în care îți place să profesezi?, Cum ai descrie stilul tău de lucru?, Ce abilitate ai în plan să-ți îmbunătățești?, Ce știi despre compania în care îți dorești să lucrezi?, De ce ai decis să pleci de la fostul loc de muncă?, Cu ce salariu te-ai simți confortabil?, Ai întâmpinat la locul de muncă o situație care te-a pus în dificultate? Cum ai gestionat-o? Ai întrebări pentru noi? Etc.

V.INDICATORI PRESTABILITI DE REZULTAT

Denumire - INDICATORI PRESTABILITI DE REZULTAT	ID	TOTAL
Participanții care, la încetarea calității de participant, dobândesc o calificare-din care: - Șomeri și inactivi	4S6.1	182
Persoane care primesc un loc de muncă, inclusiv cele care desfășoară o activitate independentă, din care: - Șomeri și inactivi	4S201.1	92
Denumire - INDICATORI PRESTABILITI DE REALIZARE		
Persoanele care beneficiază de sprijin, din care: - Șomeri și inactivi	4S8.1	202

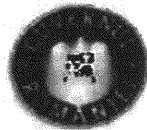
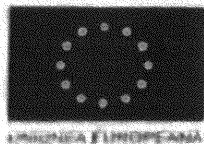
VI.INFORMAȚII SUPLIMENTARE

Global Commercium Development SRL



Global Commercium
alianzas estratégicas





- Telefon: 0371 600 421; Fax: 0371 321 559
- e-mail: info@globalcommercium.ro ; Website: www.globalcommercium.ro
- Sediu de implementare: Str. Clucerului 55, etaj 3, ap. 7-9, sector 1, București.

VII. ANEXE

1. Anexa 1 - Cerere inregistrare servicii mediere
2. Anexa 2 - Fisa persoanei inregistrata la mediere
3. Anexa 3 - Plan individual mediere
4. Anexa 4 - Lista lunara locuri de munca vacante
5. Anexa 5 - Centralizator agenti economici
6. Anexa 6 - Centralizator lunar persoane mediate
7. Anexa 7 - Model recomandare catre angajator
8. Anexa 8 - Fisa de evaluare
9. Anexa 9 - Instrumente de lucru (CV, Scrisoare de intentie)